

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

САВЕЛЬЄВА ІННА ВОЛОДИМИРІВНА

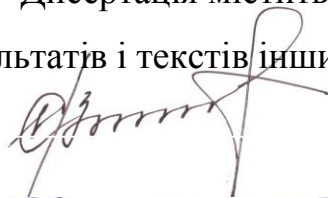
УДК 342.951

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ
КАДРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело



І. В. Савельєва

*Згодившись за змістом
з ішими прилюдними
що були подані до редакції
І. В. Савельєва*

Науковий керівник:
Катеринчук Іван Петрович,
доктор юридичних наук, доцент



Тернопіль – 2019

АНОТАЦІЯ

Савельєва І. В. Адміністративно-правове забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» – Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2018.

Дисертація присвячена дослідженню теоретичних і практичних проблем адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України. У роботі розкрито підготовку кадрів для Національної поліції України як складову державної політики у сфері вищої освіти та предмет адміністративно-правового регулювання. При цьому складову охарактеризовано як цілеспрямований процес набуття системних теоретичних знань, формування практичних умінь та навичок в опануванні обраної професії за умови забезпечення суб'єктами освітньої діяльності належного функціонування системи освіти, спрямованої на реалізацію кожною особою права на освіту та задоволення потреб Національної поліції у висококваліфікованих фахівцях, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку. Водночас підготовку кадрів для Національної поліції України як предмет адміністративно-правового регулювання визначено як цілеспрямований, нормативно врегульований вплив органів державної влади та інших суб'єктів, наділених повноваженнями щодо реалізації цієї діяльності, здійснюваний за допомогою відповідних адміністративно-правових засобів і методів, на суспільні відносини щодо підготовки кадрів Національної поліції України з метою забезпечення інтересів держави у конкурентоспроможних, високопрофесійних кадрах Національної поліції, здатних ефективно

виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку.

Розглянуто завдання та принципи підготовки кадрів для Національної поліції України, акцентовано на їх значенні з огляду на те, що саме вони визначають зміст, основні напрями та шляхи реалізації цього процесу, а також на необхідності закріплення їх у нормативно-правових актах, що регламентують питання підготовки кадрів для Національної поліції України. Запропонована система принципів виокремлює загальні принципи, до яких віднесено принцип верховенства права, законності, рівності, відкритості та прозорості, людиноцентризму, професіоналізму, міжнародного співробітництва; та спеціальні – принцип єдиноначальності, безперервності та наступності освіти, політичної нейтральності, встановлення правових наслідків. При цьому зазначається, що виокремлені завдання та принципи повинні відповідати сучасним вимогам реформування Національної поліції, відображати нові тенденції внутрішнього та зовнішнього розвитку країни.

Проаналізовано адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України, який схарактеризовано як регламентоване нормами адміністративного права юридичне становище повноважних органів та посадових осіб – суб'єктів адміністративно-правових відносин, що виникають з приводу підготовки кадрів для Національної поліції України та характеризуються наявністю відповідних прав і обов'язків, визначених адміністративно-правовими нормами. Доведено, що адміністративно-правове регулювання підготовки кадрів для Національної поліції України дослідження полягає в упорядкуванні за допомогою норм адміністративного права публічних відносин у сфері підготовки кадрів для Національної поліції, у встановленні юридичних прав і обов'язків учасників цих відносин, визначення їх компетенції та повноважень, а також в охороні цих відносин.

Визначено адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції». Зауважено, що первинна підготовка відіграє важливу роль у професійній освіті поліцейських, оскільки закладає підвалини розвитку їх професійних знань та навичок. Акцентовано на змінах, пов'язаних із виданням наказу МВС України «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» від 29 січня 2018 року № 51, а саме: щодо введення рівнів професійної освіти поліцейських та присвоєння їм відповідної кваліфікації; розуміння такого поняття, як «базовий рівень професійної освіти» стосовно професії поліцейський. Визначено, що присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник» особам, яких уперше прийнято на службу в поліції, що пройшли первинну професійну підготовку, має наслідки, пов'язані з видачею документа про закінчення навчання. Обгрунтовано, що документ про закінчення первинної професійної підготовки повинен відповідати вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про документи про загальну середню та професійно-технічну освіту державного зразка і додатки до них» від 22.06.2015 № 645.

Розкрито адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО зі специфічними умовами навчання. Акцентовано на новій трирівневій моделі підготовки поліцейських, яка закріплює прогресивні здобутки, а також нові підходи до процесу підготовки кадрів для Національної поліції та відводить провідну роль у ньому ЗВО із специфічними умовами навчання. Останнє виявляється у тому, що Концепція зберігає основний принцип навчання протягом життя як складової європейської соціальної моделі неперервної освіти, а також дозволяє зберегти наявну систему ЗВО із специфічними умовами навчання, а в окремих моментах підсилити їхню роль у підготовці поліцейських, що є дуже важливим, на наш погляд, на тлі дискусії, яка розгорнулася серед

науковців та практиків щодо скорочення чи повної ліквідації ЗВО із специфічними умовами навчання.

Доведено, що суттєвим є положення щодо пріоритетної підготовки осіб, які уже служать в поліції і виявили бажання підвищити свій освітній рівень з метою просування по службі. Зауважено, що цей момент є дуже важливим з погляду вирішення проблеми відсутності достатньої мотивації до служби у поліції в осіб, що виявили бажання здобути професію поліцейського. Запропонований підхід дає можливість особі, яка вперше була прийнята на службу в поліції, після проходження первинної підготовки та, у разі її успішного закінчення, відпрацювання двох років за контрактом упевнитися у своєму бажанні продовжувати службу, необхідності освітнього, і відповідно, професійного зростання. Це дасть можливість формування спеціаліста нового типу, у якого мотиваційний компонент є пріоритетним, що безспірно сприятиме розвитку необхідних професійно важливих якостей поліцейського.

Визначено, що запропонований у Концепції підхід сприяє розвитку практико-орієнтованої системи безперервної освіти, що є важливим у сучасних постійно змінюваних умовах, шляхом закріплення обов'язкового відпрацювання не менше двох років на відповідних посадах після успішного набуття відповідної кваліфікації.

З'ясовано особливості взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції, яка розуміється як нормативно регламентована, належним чином організована, узгоджена за завданнями, метою, часом, місцем, результатом, методами та формами спільна діяльність Національної поліції, МВС та інших суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції. Основними ознаками взаємодії є: наявність двох і більше суб'єктів взаємодії; нормативну регламентованість; організаційну закріпленість; спільність діяльності; узгодженість завдань, мети, місця, часу; визначеність форм та методів; спрямованість на спільний результат. Визначено метод взаємодії

Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції як сукупність науково обґрунтованих прийомів, що визначають напрями ефективної діяльності з організації та реалізації взаємодії визначених суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції. До найбільш поширених методів взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції віднесено: планування та прогнозування; координацію діяльності; погодження актів, які стосуються підготовки кадрів для Національної поліції; контроль; інформаційне забезпечення процесу добору, навчання майбутніх працівників із визначенням потреб в майбутніх працівниках Національної поліції. До форм взаємодії Національної поліції з МВС, МОН, ЗВО із специфічними умовами навчання, громадськістю щодо підготовки кадрів Національної поліції віднесено: 1) розробку та прийняття нормативно-правових актів, які стосуються порядку набору та правил прийняття до ЗВО із специфічними умовами навчання; проходження практики і стажування курсантів; розробку освітніх програм із урахуванням специфіки підготовки поліцейських; 2) здійснення погоджувальних, консультативних та інформаційних заходів з питань підготовки кадрів для Національної поліції; 3) проведення спільних заходів, а саме: розширених колегій, семінарів, «круглих столів», конференцій за участю представників МВС України та ЗВО із специфічними умовами навчання; 4) створення спільних органів – міжвідомчих рад, кінологічних центрів, поліцейських комісій.

Висвітлено зарубіжний досвід організації підготовки кадрів для правоохоронних структур та розглянута можливість його адаптації в сучасну вітчизняну правову систему, а також запропоновано шляхи удосконалення процесу підготовки кадрів для Національної поліції в умовах євроінтеграції.

Ключові слова: Національна поліція України, підготовка кадрів, вища освіта, ЗВО зі специфічними умовами навчання, первинна професійна підготовка, форма взаємодії, методи взаємодії, процедура підготовки кадрів, академія поліції.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Савельєва І.В. Особливості підготовки кадрів для національної поліції України у сфері вищої освіти. Наукові записки. Серія: Право. 2018. Вип. 4. С. 136-141.

2. Савельєва І.В. Щодо завдань підготовки кадрів для Національної поліції України. Науковий вісник публічного та приватного права. 2018. Вип. 2. С. 195-200.

3. Савельєва І. Роль ВНЗ із специфічними умовами навчання у підготовці кадрів для Національної поліції у світлі концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських. *Evropsky politicky a pravni diskurz*. 2018. Svazek 5. 3. vydani. S. 242-248.

4. Савельєва І.В. Наукові підходи до визначення поняття та категорій поліцейського права в Україні. *Lex Portus*. Юридичний науковий журнал. 2017. №2 (4). С.99-109.

5. Савельєва І.В. Підготовка кадрів для Національної поліції України як складова державної політики у сфері вищої освіти. *Lex Portus*. Юридичний науковий журнал. 2018. №1(9). С. 72-82.

6. Савельєва І.В. Адміністративно-правове регулювання підготовки кадрів для національної поліції України. Вісник південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2018. №14. С. 110-115.

7. Савельєва І.В. Особливості організації первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, на рівні центрів первинної професійної підготовки «академія поліції». *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. Вип. 2(14). С.83-87.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

8. Савельєва І.В. Напрями підготовки кадрів для Національної поліції України у ВНЗ зі специфічними умовами навчання. Стан та перспективи

розвитку адміністративного права України: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 10 листоп. 2017 р.). Одеса : ОДУВС, 2017. С. 238–239.

9. Савельєва І.В. Завдання професійного відбору та початкової професійної підготовки кадрів для Національної поліції України. Актуальні проблеми національного законодавства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Кропивницьк, 19 квітня. 2018 р.). Кропивницьк : ТОВ «ПОЛІМЕД-СЕРВІС», 2018. С. 127–130.

10. Савельєва І.В. Адміністративно-правове регулювання реалізації правозахисної функції в країнах Європейського Союзу. Particularitatile adaptării legislației republicii Moldova și ucrainei la legislația uniunii europene: conferința internațională științifico-practică (Chișinău, Republica Moldova 23-24 martie 2018). S. 162-165.

ABSTRACT

Savelyeva I.V. Administrative and legal support of personnel training of the National Police of Ukraine. - Qualifying scientific work as manuscripts.

Dissertation for obtaining a PhD degree in Law in speciality 12.00.07 – «Administrative Law and Procedure; Financial law; Informational Law». – Ternopil National Economic University, Ternopil, 2018.

The dissertation is devoted to the research of theoretical and practical problems of the administrative and legal provision of personnel training of the National Police of Ukraine. In the work has been described the training of personnel for the National Police of Ukraine as a component of state policy in the field of higher education and the subject of administrative and legal regulation. In this case, the component has been characterized as a purposeful process of acquiring systemic theoretical knowledge, the formation of practical skills and skills in mastering the chosen profession provided that the subjects of educational activity ensure the proper functioning of the education system, aimed at the realization of each person's right to education and the satisfaction of the needs of the National Police in highly skilled specialists, capable of effectively fulfilling their responsibilities in protecting human rights and freedoms, protecting the interests of the state and society, countering crime, public security and order. At the same time, the training of personnel for the National Police of Ukraine as a subject of administrative-legal regulation has been defined as purposeful, normative regulation of the influence of state authorities and other entities empowered to implement this activity, carried out with the help of appropriate administrative and legal means and methods, on social relations regarding the training of personnel of the National Police of Ukraine in order to ensure the state's interests in competitive, highly professional personnel of the National Police, capable of effectively performing their duties in protecting human rights and freedoms, protecting the interests of the state and society, combating crime, ensuring public safety and order.

The tasks and principles of personnel training for the National Police of Ukraine are considered, and their significance has been emphasized in view of the fact that they determine the content, the main directions and ways of implementing this process, as well as the need to consolidate them in normative legal acts regulating preparation issues. personnel for the National Police of Ukraine. The proposed system of principles outlines general principles, which include the principle of the rule of law, legality, equality, openness and transparency, human centeredness, professionalism, international cooperation; and special - the principle of united command, continuity and sequence of education, political neutrality, establishment of legal consequences. Simultaneously, there has been noted that the identified tasks and principles should be in line with the modern requirements of reforming the National Police, reflect new trends in the country's internal and external development.

The administrative and legal status of training subjects for the National Police of Ukraine has been analyzed, which is characterized by the legal status of the authorized bodies and officials - the subjects of administrative-legal relations that arise with regard to training for the National Police of Ukraine and characterized by regulation of the administrative law. the presence of the corresponding rights and obligations determined by the administrative-legal norms. There also has been proved that the administrative-legal regulation of personnel training for the National Police of Ukraine research is to streamline, through the norms of the administrative law of public relations in the field of training for the National Police, in establishing legal rights and obligations of the participants in these relations, defining their competence and powers, as well as in the protection of these relations.

The administrative-legal consolidation and training procedures for the National Police at the level of the centers of primary vocational training "Academy of Police" have been determined. There has been noted that primary training plays an important role in the professional education of policemen, since it provides the foundations for the development of their professional knowledge and skills. The

emphasis has been done on changes related to the Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "On Approval of the Concept for the Introduction of a Three-Level Model of Training Police" of January 29, 2018, No. 51, namely: regarding the introduction of levels of professional education of police officers and the assignment of appropriate qualifications to them; an understanding of such a concept as the "basic level of professional education" in relation to the profession of a policeman. There has been determined that the qualification of a "skilled worker" for persons first admitted to service in the police who have undergone primary vocational training has consequences associated with the issuance of a graduation document. There has been substantiated that the document on the completion of primary vocational training must comply with the requirements of the Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On documents on general secondary and vocational education of the state standard and its annex" dated June 22, 2015 No. 645.

The administrative-legal consolidation and training procedures for the National Police at the level of higher educational institutions with specific educational conditions have been revealed. There has been accented on a new three-level model of police training, which consolidates progressive achievements, as well as new approaches to the training process for the National Police and highlights the leading role in higher education institutions with specific learning conditions. The latter has been manifested in the fact that the Concept retains the basic principle of lifelong learning as a component of the European social model of lifelong learning, and also allows maintaining the existing system of higher education institutions with specific learning conditions, and at some points reinforcing their role in training police officers, which is very important, on in our view, against the background of a discussion among scholars and practitioners on the reduction or complete elimination of HEIs with specific learning conditions.

There also has been proved that the provision of priority training for persons who are already serving in the police and who expressed a desire to improve their educational level in order to promote their service is essential. There has been

noted that this point is very important in terms of solving the problem of lack of sufficient motivation to serve in the police in persons who have expressed a desire to obtain a profession of a policeman. The proposed approach makes it possible for a person who had been first admitted to service in the police after undergoing primary training and, if successful, completing two years of contract, to satisfy himself of his desire to continue the service, the need for education and, accordingly, professional growth. This will enable the formation of a specialist of a new type, whose motivational component is a priority, which will undoubtedly contribute to the development of the necessary professional qualities of the policeman.

There has been determined that the approach proposed in the Concept contributes to the development of a practical-oriented system of continuous education, which is important in today's constantly changing conditions, by consolidating mandatory compulsory education of at least two years in corresponding positions after successfully acquiring the appropriate qualification.

There also have been founded out the peculiarities of the interaction of the National Police with the Ministry of Internal Affairs and other subjects of personnel training for the National Police, which is understood as a normatively regulated, properly organized, agreed upon task, purpose, time, place, result, methods and forms of co-operation of the National the police, the Ministry of Internal Affairs and other actors for the training of the National Police. The main features of the interaction are: the presence of two or more subjects of interaction; regulatory regulation; organizational solidity; community activity; consistency of tasks, goals, places, time; certainty of forms and methods; focus on a common result. The method of interaction of the National Police with the Ministry of Internal Affairs and other subjects of personnel training for the National Police as a set of scientifically grounded methods defining the directions of effective activity on the organization and implementation of the interaction of certain subjects with regard to training personnel for the National Police has been defined. To the most common methods of interaction between the National Police and the Ministry of

Internal Affairs and other training subjects for the National Police include: planning and forecasting; coordination of activities; approval of acts concerning the training of personnel for the National Police; control; informational support of the selection process, training of future employees, identifying needs for future National Police officers. To the forms of interaction of the National Police with the Ministry of Internal Affairs, the Ministry of Education and Science, the State Social Insurance Institution, and the public regarding the training of the National Police include: 1) the development and adoption of regulations concerning the procedure for recruitment and admission rules to the LMS (Learning Management Systems) Higher Educational Institutions; passing of practice and internship of cadets; development of educational programs taking into account the specifics of police training; 2) implementation of coordination, advisory and information measures on training for the National Police; 3) joint activities, namely: expanded boards, seminars, roundtables, conferences with the participation of representatives of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine and LMS universities; 4) creation of joint bodies - interdepartmental councils, kinologicheskikh centers, police commissions.

The foreign experience of personnel training for law enforcement agencies is highlighted and the possibility of its adaptation into the modern domestic legal system is considered, as well as ways of improving the process of training for the National Police in the conditions of European integration.

Key words: National Police of Ukraine, training of personnel, higher education, higher education institutions with specific learning conditions, initial vocational training, form of interaction, methods of interaction, personnel training, police academy.

LIST OF PUBLICATIONS ON THESIS TOPIC

containing the main scientific results of the thesis:

1. Savel'eva I.V. Osoblivosti pidgotovki kadriv dlya nacional'noï policii Ukraïni u sferi vishchoï osviti. Naukovi zapiski. Seriya: Pravo. 2018. Vip. 4. S. 136-141.
2. Savel'eva I.V. SHCHodo zavdan' pidgotovki kadriv dlya Nacional'noï policii Ukraïni. Naukovij visnik publichnogo ta privatnogo prava. 2018. Vip. 2. S. 195-200.
3. Savel'eva I. Rol' VNZ iz specifichnimi umovami navchannya u pidgotovci kadriv dlya Nacional'noï policii u svitli koncepcii zaprovadzhennya tririvnevoï modeli pidgotovki policejs'kih. Evropsky politicky a pravni diskurz. 2018. Svazek 5. 3. vidani. S. 242-248.
4. Savel'eva I.V. Naukovi pidhodi do viznachennya ponyattya ta kategorij policejs'kogo prava v Ukraïni. Lex Portus. YUridichnij naukovij zhurnal. 2017. №2 (4). S.99-109.
5. Savel'eva I.V. Pidgotovka kadriv dlya Nacional'noï policii Ukraïni yak skladova derzhavnoï politiki u sferi vishchoï osviti. Lex Portus. YUridichnij naukovij zhurnal. 2018. №1(9). S. 72-82.
6. Savel'eva I.V. Administrativno-pravove regulyuvannya pidgotovki kadriv dlya nacional'noï policii Ukraïni. Visnik pivdenного regional'nogo centru Nacional'noï akademii pravovih nauk Ukraïni. 2018. №14. S. 110-115.
7. Savel'eva I.V. Osoblivosti organizacii pervinnoï profesijnoï pidgotovki policejs'kih, yakih upershe prijnyato na sluzhbu v policii, na rivni centriv pervinnoï profesijnoï pidgotovki «akademiya policii». Aktual'ni problemi pravoznavstva. 2018. Vip. 2(14). S.83-87.

verifying the approbation of thesis materials:

8. Savel'eva I.V. Napryami pidgotovki kadriv dlya Nacional'noï policii Ukraïni u VNZ zi specifichnimi umovami navchannya. Stan ta perspektivi rozvitku administrativnogo prava Ukraïni: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Odesa, 10 listop. 2017 r.). Odesa : ODUVS, 2017. S. 238–239.

9. Savel'eva I.V. Zavdannya profesijnogo vidboru ta pochatkovoï profesijnoï pidgotovki kadriv dlya Nacional'noï policii Ukraïni. Aktual'ni problemi nacional'nogo zakonodavstva: materiali Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kropivnic'k, 19 kvitnya. 2018 r.). Kropivnic'k : TOV «POLIMED-SERVIS», 2018. S. 127–130.

10. Savel'eva I.V. Administrativno-pravove regulyuvannya realizacii pravozahisnoï funkcii v kraïnah Evropejs'kogo Soyuzu. Particularitatile adaptarii legislatiel republicii Moldova si ucrainei la legislatia uniunii europene: conferinta internationala stiintifico-practica (Chisinau, Republica Moldova 23-24 martie 2018). S. 162-165.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
ВСТУП.....	19
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ.....	27
1.1 Підготовка кадрів для Національної поліції України як складова державної політики у сфері вищої освіти та предмет адміністративно-правового регулювання.....	27
1.2. Завдання та принципи підготовки кадрів для Національної поліції України.....	43
1.3. Адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України.....	62
Висновки до першого розділу	82
РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ	87
2.1. Адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції».....	87
2.2. Адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО зі специфічними умовами навчання.....	109
2.3. Форми та методи взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції.....	128
Висновки до другого розділу	148
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ.....	153
3.1. Зарубіжний досвід організації підготовки кадрів для правоохоронних структур та можливість його адаптації в сучасну правову систему.....	153

3.2. Розвиток адміністративно-правового законодавства в частині удосконалення процесу підготовки кадрів для Національної поліції в умовах євроінтеграції.....	174
Висновки до третього розділу.....	190
ВИСНОВКИ.....	195
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	203
ДОДАТКИ.....	228

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗВО МВС – заклад вищої освіти Міністерства внутрішніх справ

МВС – Міністерство внутрішніх справ

МОН – Міністерство освіти і науки

МОП – Міжнародна організація праці

ОВС – органи внутрішніх справ

ЦОВВ – центральний орган виконавчої влади

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. З набранням чинності Закону України «Про Національну поліцію» розпочався процес зміни репресивної моделі правоохоронних органів на демократичну з метою захисту прав, свобод і законних інтересів громадян, забезпечення публічної безпеки і порядку, надання послуг у правоохоронній сфері.

Реалізація визначеної мети безпосередньо залежить від запровадження принципово нової кадрової політики, яка спирається на стандарти демократичного розвитку та насамперед пов'язана зі здійсненням належної професійної підготовки особового складу. Це викликано, по-перше, поступовим переходом діяльності вітчизняних силових структур, в тому числі й Національної поліції України, до Європейських стандартів навчання, по-друге, збройна агресія, що відбувається на сході нашої держави зумовлює перегляд змісту навчання працівників поліції, які виконують професійні обов'язки в зоні антитерористичної операції, по-третє, на сьогодні зростає кількість протиправних діянь, які вчиняються із застосуванням вогнепальної зброї та вибухівки, сучасних інформаційних технологій, на ґрунті расової нетерпимості, ксенофобії тощо. Усе зазначене потребує від усього особового складу Національної поліції володіння сучасними професійними знаннями та навичками щодо протидії злочинності, груповим порушенням публічної безпеки та порядку, виявлення та знешкодження організованих злочинних груп тощо. Безумовно, що в цьому контексті важливу роль має відігравати вивчення найкращого вітчизняного та закордонного досвіду підготовки фахівців. Окрім того, особливою ознакою розвитку системи професійної підготовки поліції стала тенденція до її інтеграції, що є свідченням світових глобальних процесів.

Питання підготовки кадрів для органів внутрішніх справ, зокрема Національної поліції України, були предметом дослідження таких науковців, як: В. Б. Авер'янов, С. М. Алфьоров, М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, Ю. П. Битяк, С. Г. Божок, С. В. Венедіктов, С. К. Гречанюк, А. О. Галай,

О.В. Джафарова, І.В. Зозуля, М.І. Іншин, С.В. Ківалов, А.М. Ключко, О.Ф. Кобзар, Т. О. Коломоєць, М. Ф. Криштанович, В.О. Кудря, В.М. Плішкін, О.О. Резнікова, Н.О. Рибалка, Є. Ю. Соболь, В.В. Сокурєнко, С.В. Сьомін, В. Л. Фільштейн, А.П. Черненко, О.С. Юнін, А. Г. Чубенко, Ю.Є. Ярумчук та ін.

Серед останніх наукових доробок з питань кадрового забезпечення Національної поліції України у цілому та підготовки кадрів, зокрема, слід назвати праці таких учених, як: А. В. Андрєєв «Адміністративно-правове регулювання підготовки кадрів для Національної поліції у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання» (2018), С. О. Андрєнко «Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України» (2015), М. П. Будзинський «Адміністративно-правове регулювання у сфері кадрового забезпечення Національної поліції України» (2017), В. Ю. Грітчина «Адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України» (2017).

Однак, на сьогодні активне реформування системи органів внутрішніх справ у світлі євроінтеграційних процесів, ухвалення Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої відповідно до наказу МВС України від 29.01.2018 № 51, вимагає вирішення нагальних питань підготовки кадрів для Національної поліції, які раніше залишалися поза увагою науковців. Усе викладене зумовлює актуальність обраної теми дослідження, а також необхідність її розгляду на ґрунтовному дисертаційному рівні.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане згідно з вимогами Закону України «Про Національну поліцію», Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12.01.2015 № 5/2015, Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 рр., ухваленої Указом Президента України від 01.02. 2012 № 45/2012, Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року, схваленої

розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 1023-р, Концепції реформування освіти в МВС України, затвердженої наказом МВС України від 25.11.2016 № 1252, Пріоритетними напрямками наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 рр., Пріоритетними напрямками розвитку правової науки на 2016–2020 рр.

Мета і завдання дослідження. *Мета* полягає у вирішенні проблеми адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів для Національної поліції України та визначенні шляхів його вдосконалення на підставі аналізу чинного вітчизняного та міжнародного законодавства, а також узагальнення практики його реалізації.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі *завдання*:

- визначити поняття підготовки кадрів для Національної поліції України як складової державної політики у сфері вищої освіти та предмета адміністративно-правового регулювання;
- проаналізувати завдання та принципи підготовки кадрів для Національної поліції України;
- з'ясувати адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України;
- охарактеризувати адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції», а також ЗВО зі специфічними умовами навчання;
- проаналізувати форми та методи взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції;
- охарактеризувати сучасний стан правового регулювання здійснення підготовки кадрів поліції зарубіжних країн;
- розробити пропозиції щодо розвитку законодавства у сфері

підготовки кадрів Національної поліції України в умовах сучасних євроінтеграційних процесів.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, які виникають у сфері забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України.

Предмет дослідження – правові та організаційні засади підготовки кадрів Національної поліції України.

Методи дослідження. Відповідно до визначених мети та завдань, в роботі використано низку загальнонаукових та спеціальних методів і способів наукового пізнання, застосування яких спрямоване на всебічний аналіз об'єкта і предмета дослідження. Так, *діалектичний* метод, спрямований на дослідження внутрішньої сутності речей у їх розвитку, дав змогу з'ясувати правову природу та сутність підготовки кадрів для Національної поліції України як складової державної політики у сфері вищої освіти та предмета адміністративно-правового регулювання (підрозділ 1.1). *Логіко-семантичний* метод сприяв поглибленню понятійно-категоріального апарату у досліджуваній сфері, зокрема таких понять, як: «підготовка кадрів Національної поліції України як предмет адміністративно-правового регулювання», «підготовка кадрів для Національної поліції України як складова державної політики у сфері вищої освіти» (підрозділ 1.1), «адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України» (підрозділ 1.3), «взаємодія Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції» (підрозділ 2.3). *Структурно-логічний* метод дав можливість визначити та систематизувати завдання та принципи підготовки кадрів для Національної поліції України (підрозділ 1.2), визначити шляхи удосконалення адміністративного законодавства, що регламентує підготовку кадрів Національної поліції (розділи 2, 3). *Порівняльно-правовий* метод використовувався для вивчення позитивного зарубіжного досвіду з питань підготовки кадрів для поліції Англії, Франції, США, Польщі, з метою розвитку вітчизняного законодавства у контексті сучасних євроінтеграційних процесів (підрозділи 3.1, 3.2). Методи

класифікації та групування застосовувалися для виділення окремих напрямів, основних ознак окремих понять, форм та методів здійснення підготовки кадрів Національної поліції (підрозділи 1.2, 2.3). Використання таких логічних методів, як *аналіз, синтез, аналогія* простежується протягом усього наукового дослідження.

Емпіричну базу дисертації становлять відомості, що містяться на офіційних веб-сайтах суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України, вітчизняна та зарубіжна література, публікації у засобах масової інформації за цією тематикою.

Наукова новизна одержаних результатів обумовлена тим, що запропонована тема дисертації є першим в Україні комплексним монографічним дослідженням, спрямованим на вивчення та вдосконалення адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України. Основні положення, що мають елементи новизни, полягають у такому:

уперше:

– обґрунтовано сутність поняття підготовки кадрів для Національної поліції України як предмета адміністративно-правового регулювання, що визначено як цілеспрямований, нормативно врегульований вплив органів державної влади та інших суб'єктів, наділених повноваженнями щодо реалізації цієї діяльності, здійснюваний за допомогою відповідних адміністративно-правових засобів і методів, на суспільні відносини щодо підготовки кадрів Національної поліції України з метою забезпечення інтересів держави у конкурентоспроможних, високопрофесійних кадрах Національної поліції, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку;

– розкрито поняття адміністративно-правовий статусу суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України як регламентованого нормами адміністративного права юридичного становища повноважних

органів та посадових осіб – суб'єктів адміністративно-правових відносин, що виникають з приводу підготовки кадрів для Національної поліції України та характеризуються наявністю відповідних прав і обов'язків, визначених адміністративно-правовими нормами;

– доведено, що взаємодія Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції є нормативно регламентованою, належним чином організованою, узгодженою за завданнями, метою, часом, місцем, результатом, методами та формами спільною діяльністю Національної поліції, МВС та інших суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції;

– виокремлено основні ознаки взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції, до яких віднесено: наявність двох і більше суб'єктів взаємодії; нормативна регламентованість; організаційна закріпленість; спільність діяльності; узгодженість завдань, мети, місця, часу; визначеність форм та методів; спрямованість на спільний результат;

удосконалено:

– визначення специфіки підготовки кадрів для Національної поліції відповідно до Концепції трирівневої моделі підготовки поліцейських;

– структуру підготовки кадрів для Національної поліції як складової кадрового забезпечення у цілому, до якої віднесено такі елементи: професійний відбір кандидатів на проходження служби, первинну підготовку на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції», підготовку у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, післядипломну освіту;

– систему завдань та принципів підготовки кадрів для Національної поліції України як таких, що визначають зміст, основні напрями та шляхи реалізації підготовки кадрів для Національної поліції;

– методи взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції, такі як: планування та

прогнозування; координація діяльності; погодження актів, які стосуються підготовки кадрів для Національної поліції; контроль; інформаційне забезпечення процесу добору, навчання майбутніх працівників із визначенням потреб в майбутніх працівниках Національної поліції;

набули подальшого розвитку:

– система загальних та спеціальних суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, адміністративно-правовий статус яких визначається їх становищем як центральних органів виконавчої влади, наділених владними повноваженнями, а також правами та обов'язками, щодо реалізації кадрової політики;

– форми взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції, зокрема проведення практичних занять і тренувань; виконання завдань із забезпечення публічної безпеки і порядку; проведення спільних оперативних нарад і засідань; обмін інформацією, передовим досвідом, розробками; підвищення кваліфікації та стажування, та шляхи їх реалізації;

– пропозиції з удосконалення адміністративно-правового законодавства в частині підготовки кадрів для Національної поліції в умовах євроінтеграції, зокрема щодо закріплення інституту наставництва в поліції, визначення обов'язкових компетентностей та результатів навчання за відповідним рівнем освіти, розвитку практико-орієнтованої системи безперервної освіти.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що його положення, висновки та пропозиції можуть бути використані у:

– *науково-дослідній роботі* – для подальшого визначення та вирішення проблем, удосконалення методів та форм здійснення підготовки кадрів Національної поліції України;

нормотворчості – для вдосконалення чинного законодавства з питань забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України;

правозастосуванні – для розробки пропозицій щодо удосконалення адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України (акт впровадження Головного управління Національної поліції в Одеській області);

навчальному процесі – під час підготовки підручників і наукових посібників з предметів «Адміністративне право», «Правоохоронна діяльність», «Адміністративна відповідальність» та інших спеціальних курсів у юридичних вищих навчальних закладах, а також написання монографій, підручників, посібників (акт впровадження Класичного приватного університету).

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки оприлюднені дисертантом на науково-практичних конференціях: «Стан та перспективи розвитку адміністративного права України» (м. Одеса, 10 листопада 2017 року), «Particularitatile adaptarii legislatiei republicii Moldova si ucrainei la legislatia uniunii europene: conferinta internationala stiintifico-practica» (Chisinau, Republica Moldova 23-24 martie 2018), «Актуальні проблеми національного законодавства» (м. Кропивницький, 19 квітня 2018 року).

Публікації. Основні положення та висновки дисертації висвітлено в дванадцяти наукових публікаціях, з яких: 5 статей – у вітчизняних фахових наукових виданнях; 2 статті – у зарубіжних наукових виданнях; 3 тези – у матеріалах наукових конференцій.

Структура дисертації відповідає предмету, меті, завданням та методології дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 230 сторінок. Список використаних джерел складається із 228 найменувань і займає 25 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

1.1 Підготовка кадрів для Національної поліції України як складова державної політики у сфері вищої освіти та предмет адміністративно-правового регулювання

Реформування системи правоохоронних органів України, що відбувається з огляду на сучасні політичні, соціально-економічні та інтеграційні процеси, передбачає насамперед побудову нової демократичної моделі, спрямованої на служіння суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [146]. Найбільш складним у даному процесі є підготовка кадрів для системи МВС України, зокрема й для Національної поліції, що безпосередньо торкається діяльності вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання. Ефективність реформи органів МВС безпосередньо залежить від рівня підготовки фахівців, спроможних надійно захищати права, свободи, інтереси громадян, протидіяти злочинності, забезпечувати громадську безпеку, виконувати інші покладені законом завдання [51, с.191].

Отже, без модернізації діяльності з підготовки кадрів для органів внутрішніх справ у цілому та Національної поліції, зокрема, у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання ефективність здійснюваних під час реформи заходів не буде відповідати вимогам сьогодення, спрямованим на підвищення престижу поліції, що визначається насамперед професійною підготовкою її працівників.

Проблеми організації системи відомчої вищої освіти, її нормативно-правове регулювання та управління були предметом наукових пошуків таких вітчизняних учених, як В. Б. Авер'янов, А.В. Андреев, М. І. Ануфрієв,

О. М. Бандурка, Ю.П. Битяк, М.П. Будзинський, В.А. Глуховець, О.В. Джафарова, М.М. Дивак, Н.А. Дубіна, А.М. Ключко, О.Є. Користін, В. М. Кульчицький, А.А. Манжула, Б. В. Малишев, Л.Р. Наливайко, В. В. Науменко, О.В. Негодченко, В.П. Петков, Д.О. Поштарук, В.В. Романюк, В.Я. Тацій, В.В. Черней, Ю.С. Шемшученко, О.Г. Шило, В.К. Шкарупа О. Н. Ярмиш та інші.

З формулювання питання випливає, що проблему підготовки кадрів для Національної поліції України слід характеризувати у двох ракурсах: як складову державної політики у сфері вищої освіти, а також як предмет адміністративно-правового регулювання. При цьому, спільною для цих двох поглядів є дефініція «підготовка кадрів».

Наведемо та схарактеризуємо окремі її визначення. Так, деякі науковці визначають досліджуване поняття як формування навичок у певній сфері діяльності: «підготовка кадрів – це формування навичок у працівників з метою застосування отриманих теоретичних знань (в школах, технічних коледжах, інститутах) в конкретній виробничій ситуації» [39]. Таке і подібні визначення поняття «підготовка кадрів», на наш погляд, є невдалими, оскільки зводять процес підготовки кадрів лише до застосування набутих теоретичних знань для формування навичок, слід розуміти, практичних, хоча і це не зазначено у визначенні.

Інші науковці характеризують наведену дефініцію як навчання, під час якого формуються знання та навички у певній професії: «підготовка кадрів – це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії» [204]; «підготовка кадрів – це виробничо-технічне навчання, спрямоване на отримання необхідної професії чи фаху» [36]; «підготовка кадрів – це процес навчання, в результаті якого людина отримує необхідну теоретичну підготовку та практичні навички»[53]. Такі визначення є не зовсім вдалим з погляду того, що по-перше, не враховують такої обов'язкової складової набуття знань, як формування професійних умінь; по-друге, не містять таких

важливих характеристик процесу підготовки кадрів, як системність, необхідність навчання впродовж життя, по-третє, передбачають лише початкову підготовку осіб, які не мають професії.

М.А. Божик, визначаючи термін «підготовка кадрів», наголошує на цілеспрямованості цього процесу та потребі не лише початкової підготовки, а й забезпечення необхідних знань протягом трудової діяльності: «це цілеспрямований процес формування у працівників організації професійних теоретичних знань, умінь та практичних навичок за допомогою спеціальних методів і форм, необхідних працівникам організації зараз чи в майбутньому» [19].

З огляду на викладене, найбільш вдалим, на наш погляд, є визначення поняття підготовки кадрів як системи освіти, яка дає знання, навички та вміння для виконання праці у певній галузі діяльності [21]. Якщо виходити з положень Закону України «Про вищу освіту», то слово «система» стосовно вищої освіти передбачає такі елементи, як сукупність вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку кадрів, та рівні й ступені (кваліфікації) вищої освіти. Так, відповідно до Закону України «Про вищу освіту» [110], початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти передбачає здобуття особою загальних та спеціальних знань, умінь та практичних навичок, необхідних для «виконання типових завдань, що передбачені для первинних посад у відповідній галузі професійної діяльності». Йому відповідає ступінь вищої освіти – молодший бакалавр. Стосовно кадрів Національної поліції України, початковий рівень передбачає первинну професійну підготовку поліцейських з метою набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї [129].

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти передбачає здобуття особою базової вищої освіти, фундаментальних та спеціальних умінь, навичок та знань теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю.

Йому відповідає ступінь вищої освіти – бакалавр. Стосовно кадрів Національної поліції України, перший рівень передбачає набуття фундаментальних і спеціальних умінь та знань, достатніх для виконання завдань та обов'язків на посадах середнього складу поліції.

Другий (магістерський) рівень вищої освіти передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності. Йому відповідає ступінь вищої освіти – магістр. Стосовно кадрів Національної поліції України, другий рівень повністю збігається з бакалаврським рівнем та є достатнім для виконання завдань та обов'язків на посадах середнього складу поліції. з призначенням на посади наукового та науково-педагогічного складу ЗВО МВС.

Третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення. Йому відповідає ступінь вищої освіти – доктор філософії. Науковий рівень вищої освіти передбачає набуття компетентностей з розроблення і впровадження методології та методики дослідницької роботи, створення нових системоутворюючих знань та/або прогресивних технологій, розв'язання важливої наукової або прикладної проблеми, яка має загальнонаціональне або світове значення. Йому відповідає ступінь вищої освіти – доктор наук [110].

Стосовно кадрів Національної поліції України, третій та четвертий рівень передбачає підготовку в ад'юнктурі та докторантурі осіб середнього складу поліції. На цих рівнях здійснюється підготовка науково-педагогічних

кадрів наукових ступенів доктор філософії та доктор наук, з призначенням на посади наукового та науково-педагогічного складу ЗВО МВС. Порядок добору кандидатів на навчання до ад'юнктури/докторантури за державним замовленням визначається МВС України відповідно до Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 15.04.2016 № 315[104], а також Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у науково-дослідних установах, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України, та вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України [105].

При цьому підготовка кадрів є складовою державної політики у сфері вищої освіти. Аналіз наукових та довідкових доробок дозволив виокремити такі дефініції «державна політика у галузі освіти»: «державною освітньою політикою є складова частина політики держави, спрямована на вирішення завдань у сфері освіти, забезпечення потреб особи в освітній галузі та комплектацію органів держави кваліфікованими кадрами з метою духовно-ідеологічного збагачення суспільства й соціально-економічного розвитку держави» [87, с.35]; як «відповідь на суспільні потреби, вимоги, дії/бездіяльність інших суб'єктів освітньої політики, цілеспрямований, відносно стабільний офіційний курс уряду та підпорядкованих йому установ, спрямований на забезпечення функціонування системи освіти»[40, с.623]; «цілеспрямована діяльність державних органів щодо забезпечення права кожного на освіту, що досягається завдяки забезпеченню функціонування та розвитку освітньої системи» [27, с. 109]; «складова частина політики держави, сукупність теоретичних ідей, цілей і завдань, практичних заходів

розвитку освіти» [72, с. 10]; «цілеспрямований, відносно стабільний офіційний курс уряду, спрямований на забезпечення функціонування системи освіти» [30, с. 9].

Наведені визначення дають підстави для виділення таких характерних ознак поняття державна політика у сфері вищої освіти: 1) є складовою політики держави; 2) здійснюється суб'єктами освітньої діяльності – урядом та підпорядкованими йому установами у галузі вищої освіти; 3) являє собою сукупність теоретичних ідей, цілей і завдань, практичних заходів розвитку вищої освіти; 4) спрямована на забезпечення функціонування системи вищої освіти, реалізацію права кожного на освіту, а також підготовку кваліфікованих кадрів.

Державна політика України в галузі вищої освіти регламентується Конституцією України, Рекомендацією № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання МОП, Національною доктриною розвитку освіти, законами України «Про освіту» та «Про вищу освіту», іншими нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти та науки України, Міністерства внутрішніх справ України.

Конституція України[64] закріплює право кожного на освіту, а також обов'язок держави щодо забезпечення доступності та безоплатності вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах, а також її розвитку (ст. 53). Положення цієї статті свідчать про переорієнтацію пріоритетів освіти з держави на особистість. Окрім того, держава виступає гарантом свободи наукової творчості та сприяє розвитку науки, встановленню наукових зв'язків України зі світовим співтовариством (ст. 54).

У сенсі підготовки кадрів для Національної поліції України як складової державної політики у сфері вищої освіти вагомим значення набувають положення Рекомендації МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання. Так, щодо здійснення політики у галузі освіти та підготовки кадрів вона передбачає, що

держави – члени МОП повинні: визначати національну стратегію в галузі освіти і підготовки кадрів; встановлювати керівні принципи здійснення політики в галузі підготовки кадрів на національному, регіональному, місцевому та галузевому рівнях і на рівні підприємств; створювати економічні умови для розвитку освіти і підготовки кадрів; сприяти розвиткові системи освіти і підготовки кадрів, яка відповідає національним умовам і практиці; створювати гідні умови для праці кваліфікованих викладачів та педагогів; розробляти національні кваліфікаційні основи, які б сприяли безперервному навчанню працівників, дозволяли привести у відповідність попит і пропозиції фахівців потрібної кваліфікації, згідно з регіональними та місцевими особливостями; і не втрачати прозорість на національному рівні; дотримуватися гендерної політики у сфері освіти, підготовки кадрів і безперервного навчання; забезпечувати доступність освіти, підготовки кадрів і безперервного навчання для осіб з особливими потребами тощо [168].

Мету державної політики у галузі освіти визначає Національна доктрина розвитку освіти, яка полягає у створенні умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, вихованні покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу як невід’ємну складову європейської та світової спільноти [145].

Отже, наведена мета дозволяє виокремити два основні компоненти державної політики у галузі освіти: створення відповідних умов для розвитку освіти протягом життя, а також результат освіти – виховання людини і громадянина.

Окрім того, Національна доктрина розвитку освіти визначає пріоритетні напрями державної політики щодо розвитку освіти, серед яких слід виокремити ті, що стосуються вищої освіти: постійне підвищення якості

освіти, оновлення її змісту та форм організації навчально-виховного процесу; розвиток системи безперервної освіти та навчання протягом життя; забезпечення економічних і соціальних гарантій для професійної самореалізації педагогічних, науково-педагогічних працівників, підвищення їх соціального статусу; органічне поєднання освіти і науки, розвиток педагогічної та психологічної науки, дистанційної освіти; запровадження освітніх інновацій, інформаційних технологій; створення індустрії сучасних засобів навчання і виховання, повне забезпечення ними навчальних закладів; створення ринку освітніх послуг та його науково-методичного забезпечення; інтеграція вітчизняної освіти до європейського та світового освітніх просторів [145].

До обов'язків держави у галузі вищої освіти зазначений нормативно-правовий акт відносить забезпечення підготовки кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження наукоємних та інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці; створення умов для розвитку обдарованих дітей та молоді; підтримку дітей та молоді з особливостями психічного і фізичного розвитку; наступність і безперервність освіти; інноваційний характер навчально-виховної діяльності; різноманітність типів навчальних закладів, варіативність навчальних програм, індивідуалізацію навчання та виховання; моніторинг освітнього процесу, зростання якості освітніх послуг; створення умов для ефективної професійної діяльності педагогічних, науково-педагогічних працівників відповідно до їх ролі у суспільстві[145].

Закони України «Про освіту» та «Про вищу освіту» визначають суб'єкти здійснення державної політики у сфері вищої освіти, до яких відносять Верховну Раду України як законодавчий орган, а реалізують її Кабінет Міністрів України та центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки, інші центральні органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. У контексті нашого дослідження слід акцентувати на специфіці вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання,

яка полягає у їх подвійному підпорядкуванні. Таким чином, до суб'єктів реалізації державної політики у сфері вищої освіти слід також віднести Міністерство внутрішніх справ України та Національну поліцію України.

Важливим є визнання освіти як державного пріоритету, що забезпечує інноваційний, соціально-економічний і культурний розвиток суспільства [149].

Окрім того, зазначені закони визначають основні засади (принципи), на яких ґрунтується державна політика у сфері вищої освіти: сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя; доступності вищої освіти; незалежності здобуття вищої освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій (крім закладів вищої духовної освіти); міжнародної інтеграції та інтеграції системи вищої освіти України у Європейській простір вищої освіти, за умови збереження і розвитку досягнень та прогресивних традицій національної вищої школи; наступності процесу здобуття вищої освіти; сприяння здійсненню державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти тощо [110]. Закон України «Про освіту» містить також такі засади, як людиноцентризм; забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, у тому числі за ознакою інвалідності; науковий характер освіти; відповідальність і підзвітність органів управління освітою та закладів освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності перед суспільством; інституційне відокремлення функцій контролю (нагляду) та функцій забезпечення діяльності закладів освіти; інтеграція з ринком праці; академічна свобода; нетерпимість до проявів корупції та хабарництва [149].

До шляхів формування і реалізації державної політики у сфері вищої освіти Закон України «Про вищу освіту» відносить збереження і розвиток системи вищої освіти та підвищення якості вищої освіти; розширення можливостей для здобуття вищої освіти та освіти протягом життя; створення та забезпечення рівних умов доступу до вищої освіти; розвиток автономії

закладів вищої освіти та академічної свободи учасників освітнього процесу; визначення збалансованої структури та обсягу підготовки фахівців з вищою освітою з урахуванням потреб особи, інтересів держави, територіальних громад і роботодавців; створення умов для реалізації випускниками закладів вищої освіти права на працю, забезпечення гарантії рівних можливостей щодо вибору місця роботи, виду трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності з урахуванням здобутої вищої освіти та відповідно до суспільних потреб тощо [110].

Отже, слід акцентувати, що зміст державної політики у сфері вищої освіти складають, по-перше, визнання освіти як державного пріоритету, від якого залежить розвиток історичного, економічного, соціального, культурного життя суспільства, по-друге, мета державної політики, по-третє, основні засади її здійснення, по-четверте, шляхи формування та реалізації державної політики, по-п'яте – її результат – виховання високопрофесійної людини, здатної навчатися протягом життя, та активного громадянина.

З огляду на викладене, підготовку кадрів для Національної поліції України як складову державної політики у сфері вищої освіти слід розглядати як цілеспрямований процес набуття системних теоретичних знань, формування практичних умінь та навичок в опануванні обраної професії за умови забезпечення суб'єктами освітньої діяльності належного функціонування системи освіти, спрямованої на реалізацію кожною особою права на освіту та задоволення потреб Національної поліції у висококваліфікованих фахівцях, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку.

Акцентуємо, що сьогодні держава відіграє визначальну роль у розвитку освіти – властивими їй методами (правовими, адміністративними, економічними) вона активно залучається до управління освітніми процесами [218, с.4]. У цьому контексті слід говорити про підготовку кадрів для

Національної поліції у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання як предмета адміністративно-правового регулювання.

Словник української мови визначає термін «регулювати» як «упорядковувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі» [187, с.480]. С.І. Ожегов тлумачить це поняття як упорядковувати, спрямовувати що-небудь, впливати на щось з метою внести порядок, правильність, систему в рух, діяльність або розвиток будь-якого явища [93]. Отже, семантично регулювати означає упорядковувати, скеровувати, спрямовувати певну діяльність або розвиток.

Аналізуючи поняття адміністративно-правове регулювання, слід зауважити, що воно розглядається як складова більш загальної дефініції – правове регулювання. Суть останнього полягає у тому, що воно являє собою «здійснюване громадянським суспільством і державою за допомогою усієї сукупності юридичних засобів упорядкування суспільних відносин, їх закріплення, охорона, захист і розвиток. Юридичними засобами правового регулювання виступають правові норми, правовідносини, акти реалізації і застосування права» [183]. Отже, об'єктом правового регулювання є суспільні відносини, що потребують упорядкування. Такі відносини є вольовими, об'єктивно потребують впливу з боку держави та мають чітко визначений зміст [4, с. 16].

Слід зауважити, що на сьогодні не існує єдиного визначення поняття «адміністративно-правове регулювання», що пояснюється насамперед різними тлумаченнями дефініції «правове регулювання». Найбільш слушним, на нашу думку, є визначення, наведене В.В. Галуньком, В. І.Олефіром, Ю. В. Гридасовим, А. А Іванищуком., В.І. Курилом С. О Короедом, які розглядають «адміністративно-правове регулювання» як цілеспрямований вплив норм адміністративного права на суспільні відносини з метою забезпечення за допомогою адміністративно-правових засобів прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, нормального функціонування громадянського суспільства та держави [4, с. 323]. Наведене

визначення розширює сферу дії адміністративно-правового регулювання, не зводячи його лише до управління, не враховуючи при цьому зміну його ідеологічної сутності, що полягає у служінні держави громадянинові.

Характеризуючи систему елементів адміністративно-правового регулювання зазначені автори виокремлюють: норми адміністративного права; принципи адміністративного права; тлумачення норм адміністративного права; адміністративно-правові відносини; адміністративно-правовий статус суб'єктів адміністративного права; індивідуальні акти суб'єктів публічної адміністрації; форми діяльності суб'єктів адміністративного права; методи адміністративного права; адміністративно-правові режими; адміністративні процедури; ефективність адміністративно-правового регулювання [3, с. 324].

Інші автори до цих елементів відносять: мету, об'єкт та предмет адміністративно-правового регулювання; механізм адміністративно-правового регулювання; суб'єктів, що його здійснюють; принципи, методи та форми адміністративно-правового регулювання [25].

Отже, сутність адміністративно-правового регулювання у контексті нашого дослідження полягає в упорядкуванні за допомогою норм адміністративного права публічних відносин у сфері підготовки кадрів для Національної поліції, у встановленні юридичних прав і обов'язків учасників цих відносин, визначення їх компетенції та повноважень, а також в охороні цих відносин.

Адміністративно-правове регулювання будь-якої сфери, зокрема й підготовки кадрів для Національної поліції характеризується такими ознаками, як: 1) здійснюється суб'єктами владних повноважень; 2) результатом є втілення в життя норм адміністративного права; 3) сприяє формуванню системи адміністративно-правових засобів, які забезпечують ефективність адміністративно-правового регулювання; 4) має організаційний та цілеспрямований характер [60, с. 58].

Ми погоджуємося з думкою О.І. Шкуропацького, що на сьогодні немає жодної галузі права, яка існувала б у чистому вигляді та не пересікалася б з адміністративним правом, а отже не підпадала б під дію адміністративно-правового регулювання [217, с.106]. Не становить виключення й така сфера суспільного життя, як підготовка кадрів для Національної поліції України.

Щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері підготовки кадрів для Національної поліції України, слід зауважити, що їх об'єктом є суспільні відносини, які виникають у процесі підготовки кадрів для Національної поліції України.

Мета адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів для Національної поліції України може бути сформульована на підставі аналізу відповідних нормативно-правових актів. Так, метою Закону України «Про вищу освіту» є підготовка конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізація особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях[110]; Рекомендацій МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання – формулювання, впровадження в життя і перегляд національної політики в галузі розвитку людських ресурсів, освіти, підготовки кадрів і безперервного навчання, яка була б сумісна з політикою, що проводиться в економічній, фінансовій і соціальній сферах[168]; Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року – підвищення доступності якісної, конкурентоспроможної освіти відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, економіки; забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі навчання протягом життя [88]; Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки – забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів

у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [197].

З огляду на викладене, метою адміністративно-правового регулювання у досліджуваній сфері є забезпечення ефективного функціонування системи вищої освіти, спрямованої на підготовку конкурентоспроможних кадрів для Національної поліції України, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку, з метою реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави шляхом удосконалення чинного законодавства.

Визначені цілі передбачають виконання певних завдань адміністративно-правового регулювання, які слід розглядати як основні напрями діяльності суб'єктів відповідних адміністративних відносин, спрямовані на реалізацію визначеної мети. Завданнями адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів для Національної поліції України є, по-перше, формування ефективної системи вищої освіти, адаптованої до умов соціально орієнтованої економіки інноваційного типу; по-друге, створення нового та вдосконалення чинного законодавства як необхідного підґрунтя для розвитку відносин щодо підготовки кадрів для Національної поліції України; по-третє, удосконалення системи охорони прав суб'єктів адміністративних відносин у досліджуваній сфері.

Визначаючи метод адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів для Національної поліції України, слід зауважити, що цю категорію характеризують такі ознаки: 1) адміністративно-правовий метод – це статичний елемент способу правового регулювання суспільних відносин у сфері державного управління; 2) він містить ключові ідеї, принципи регулювання в різних галузях виконавчо-розпорядчої діяльності держави, створює загальну спрямованість юридичного впливу і є системоутворюючим фактором для правового інструментарію всередині галузі; 3) містить методи

управління тією мірою, наскільки вони нормативно регламентовані; 4) має серед різновидів галузевий адміністративно-правовий метод [181, с.28].

На сьогодні відносини, що виникають між суб'єктами адміністративних правовідносин щодо підготовки кадрів для Національної поліції мають характер як імперативності, так і диспозитивності, що характеризується застосуванням методів субординації (підпорядкування суб'єктів адміністративних відносин) та координації (взаємодія суб'єктів адміністративних відносин) відповідно. Засобами реалізації правового впливу є дозвіл, заборона та зобов'язання.

Характеризуючи підготовку кадрів Національної поліції України як предмет адміністративно-правового регулювання, зауважимо, що вона ґрунтується на загальних та спеціальних принципах здійснення цієї діяльності. Аналіз нормативно-правових актів, що регулюють досліджуване питання, дозволяє віднести до них принципи верховенства права, законності, відкритості та прозорості, гласності, доступності, дотримання прав і свобод людини, системності й наукового забезпечення, «єдності та диференційованості, обов'язковості й безперервності навчання, забезпечення високої якості й ефективності підготовки, установлення взаємних прав, обов'язків і відповідальності, встановлення правових наслідків» [29].

Суб'єктами адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів для національної поліції України є Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство внутрішніх справ України, Департамент персоналу, організації освітньої та наукової діяльності, Національна поліція України, вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання МВС, центри первинної професійної підготовки «Академія поліції».

Адміністративно-правове регулювання підготовки кадрів для Національної поліції України здійснюється на підставі норм права, закріплених у Конституції України, законах України, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України, наказах та інших відомчих

нормативно-правових актах. Більш детальний аналіз окреслених питань буде здійснено у подальшому дослідженні.

Отже, підготовку кадрів для Національної поліції України як предмет адміністративно-правового регулювання слід розглядати як цілеспрямований, нормативно врегульований вплив органів державної влади та інших суб'єктів, наділених повноваженнями щодо реалізації цієї діяльності, здійснюваний за допомогою відповідних адміністративно-правових засобів і методів, на суспільні відносини щодо підготовки кадрів Національної поліції України з метою забезпечення інтересів держави у конкурентоспроможних, високопрофесійних кадрах Національної поліції, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку.

Таким чином, аналіз питання підготовки кадрів для Національної поліції України як складової державної політики у сфері вищої освіти та предмета адміністративно-правового регулювання дозволяє зробити такі висновки.

1. Проблему підготовки кадрів для Національної поліції України слід характеризувати у двох ракурсах: як складову державної політики у сфері вищої освіти, а також як предмет адміністративно-правового регулювання.

2. Зміст державної політики у сфері вищої освіти складають: визнання освіти як державного пріоритету, від якого залежить розвиток історичного, економічного, соціального, культурного життя суспільства; мета державної політики; основні засади її здійснення; шляхи формування та реалізації державної політики; її результат – виховання високопрофесійної людини, здатної навчатися протягом життя, та активного громадянина.

3. Підготовку кадрів для Національної поліції України як складову державної політики у сфері вищої освіти слід розглядати як цілеспрямований процес набуття системних теоретичних знань, формування практичних умінь

та навичок в опануванні обраної професії за умови забезпечення суб'єктами освітньої діяльності належного функціонування системи освіти, спрямованої на реалізацію кожною особою права на освіту та задоволення потреб Національної поліції у висококваліфікованих фахівцях, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку.

4. Сутність адміністративно-правового регулювання у контексті нашого дослідження полягає в упорядкуванні за допомогою норм адміністративного права публічних відносин у сфері підготовки кадрів для Національної поліції, у встановленні юридичних прав і обов'язків учасників цих відносин, визначення їх компетенції та повноважень, а також в охороні цих відносин.

5. Підготовку кадрів для Національної поліції України як предмет адміністративно-правового регулювання слід розглядати як цілеспрямований, нормативно врегульований вплив органів державної влади та інших суб'єктів, наділених повноваженнями щодо реалізації цієї діяльності, здійснюваний за допомогою відповідних адміністративно-правових засобів і методів, на суспільні відносини щодо підготовки кадрів Національної поліції України з метою забезпечення інтересів держави у конкурентоспроможних, високопрофесійних кадрах Національної поліції, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку.

1.2. Завдання та принципи підготовки кадрів для Національної поліції України

Реформування ОВС України вимагає докорінного перегляду принципів та завдань підготовки кадрів з урахуванням нових критеріїв

оцінки роботи цих органів. Актуальність досліджуваного питання обумовлюється насамперед його значенням для визначення основних напрямів та змісту цієї діяльності, а також можливості її чіткого планування.

Загальні концептуальні аспекти професійної підготовки кадрів для Національної поліції України досліджено у працях таких науковців, як В. Б. Авер'янов, М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, С.Є. Бутов, М.І. Іншин, С.М. Ірхіна, А.М. Клочко, О.Є. Користін, А.А. Манжула, Б. В. Малишев, О.М. Музичук, Л.Р. Наливайко, В. В. Науменко, О.В. Негодченко, В.П. Петков, Д.О. Поштарук, Н.О. Прібиткова, А.А. Пухтецька, В.В. Романюк, О.Ю. Синявська, В.К. Шкарупа О. Н. Ярмиш та інші.

Характеризуючи підготовку кадрів для Національної поліції України як складову державної політики у сфері вищої освіти та як предмет адміністративно-правового регулювання, ми розглядаємо її як процес, діяльність. У свою чергу ця діяльність, як і будь-яка діяльність у цілому, має чітку спрямованість та пов'язана з виконанням визначених завдань. Завдання підготовки кадрів для Національної поліції України визначено у нормативно-правових актах або впливають з їх змісту. При цьому слід погодитися з думкою Т.Є. Кагановської, що кадрове забезпечення є доволі складним комплексним явищем, яке має власну структуру, що певним чином відрізняє цей вид діяльності з-поміж інших державних видів діяльності, що пов'язанні з управлінням [50, с.14].

У структурі кадрового забезпечення науковці виокремлюють такі елементи, як : професійна орієнтація, прогнозування і планування кадрових потреб, відбір, підготовка, розстановка та вивільнення персоналу [28, с.4]; виявлення кількісних та якісних потреб у кадрах, їх підготовка, добір, розстановка, визначення способів зайняття посад, встановлення правових засад проходження державної служби чи служби в органах місцевого самоврядування, шляхів підвищення кваліфікації, визначення засад перевірки виконання службовцями покладених на них завдань [18, с. 19] тощо.

Виходячи з викладеного підготовка кадрів є одним з елементів структури кадрового забезпечення у цілому. Водночас, як складне явище, підготовка кадрів для Національної поліції має власну структуру, елементами якої є: початкова підготовка, підготовка у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, післядипломна освіта, службова підготовка та самостійна підготовка [109, с. 273]; початкова, спеціальна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, стимулювання службово-трудової активності їх праці та соціальної спрямованості останньої, виховання особового складу та його психологічне забезпечення [6, с. 58]. На нашу думку, виокремлення стимулювання службово-трудової активності їх праці та соціальної спрямованості останньої, а також виховання особового складу і його психологічне забезпечення як окремих елементів структури підготовка кадрів є недоцільним. Дійсно, вони мають важливе значення у підготовці кадрів для Національної поліції, однак є складовими і початкової, і спеціальної й післядипломної підготовки, тобто інших елементів структури. При цьому, на наш погляд, доцільним є включення до елементів структури підготовки кадрів професійний відбір кандидатів на проходження служби. Зрозуміло, що на етапі професійного відбору не здійснюється безпосередньо підготовка кадрів, однак він допомагає визначити відповідність чи невідповідність особи вимогам, пов'язаним із проходженням служби у поліції та у підсумку, перешкоджає потрапити на службу випадковим особам, не здатним виконувати обов'язки, покладені на поліцейського відповідно до законодавства.

Отже, до структури підготовки кадрів для Національної поліції ми відносимо такі елементи: професійний відбір кандидатів на проходження служби, початкова підготовка, підготовка у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, післядипломна освіта, службова підготовка та самостійна підготовка.

Кожен із визначених елементів підготовки кадрів має свої завдання відповідно до нормативно-правових актів, що її регулює. Так, відповідно до

Закону України «Про Національну поліцію», громадяни України, які виявили бажання вступити на службу до поліції, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України [146]. Окрім того, ст. 61 цього Закону містить обмеження, пов'язані зі службою в поліції, до яких слід віднести, наприклад, виявлення фактів притягнення особи до кримінальної чи адміністративної відповідальності, наявність медичних або психофізіологічних відхилень, які перешкоджають службі у поліції. Порядок психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядок обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції закріплені у наказі МВС України від 17.12.2015 № 1583 [140].

Концепція державної системи професійної орієнтації населення визначає професійний відбір як науково обґрунтовану систему заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами й конкретним робочим місцем [116].

У науковій літературі професійний відбір визначається як складна спеціалізована процедура вивчення й оцінки придатності кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності та успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах [17, с.13]; як спеціально організований дослідницький процес, що має метою виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеню та можливостей формування медичної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання до складних, відповідальних професій або на зайняття відповідних вакансій [13]; як комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її професійної

придатності на основі наявних у неї фізичних і психічних властивостей [194, с. 182].

Незважаючи на окрему різницю у визначенні досліджуваного поняття спільним є розуміння професійного відбору як спеціалізований та систематизований процес, спрямований на з'ясування придатності особи до професійної діяльності, який ґрунтується на виявленні необхідних психофізичних особливостей особи.

Аналіз викладених поглядів дає підстави визначити завдання професійного відбору. Слід зауважити, що жоден нормативно-правовий акт, що регулює питання професійного відбору кандидатів на службу в поліції, не виокремлює зазначені завдання. Спроби їх визначення здійснені лише у науковій літературі та впливають зі змісту нормативно-правових актів. Так, Н. О. Прібиткова зазначає, що головним завданням системи відбору кадрів у поліцію є сприяння підвищенню ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення органів Національної поліції України у співробітництві з населенням шляхом надання консультативної допомоги громадянам в отриманні інформації про специфіку несення служби працівниками поліції та вимоги, що висуваються до кандидатів на службу в органи Національної поліції України та навчання у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання [109, с. 273].

М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, О.Н. Ярмиш основними завданнями відбору кандидатів на навчання вважають встановлення придатності кандидата до навчання, а також удосконалення відбору на основі аналізу результатів навчання курсантів та подальшої професійної діяльності випускників (працівників) [13].

А.А. Стародубцев акцентує, що відбір кандидатів на службу передбачає низку основних завдань, а саме: виявлення серед кандидатів на службу осіб з нервово-психічною нестійкістю та в стані дезадаптації; оцінку психологічної придатності кандидатів до конкретного виду діяльності й прогноз успішності їх професійного навчання; оцінку рівня професійної

адаптації кандидатів та виявлення осіб з асоціальними установками, корисливою чи кримінальною мотивацією властивостей [194, с. 182].

На нашу думку, визначаючи завдання професійного відбору, слід виходити з його складових: соціально-правовий відбір, професійно-психологічний, медичний. Отже, основними завданнями професійного відбору є:

здійснення збору, а також всебічного та об'єктивного аналізу первинної інформації про кандидата на службу в Національній поліції України щодо його відповідності визначеним у законодавстві соціально-демографічним, правовим та моральним вимогам;

діагностика сформованості мотиваційних, морально-психологічних та професійно-ділових, психофізіологічних якостей кандидата, необхідних для служби в Національній поліції України у цілому, а також виконання конкретного виду діяльності;

оцінка рівня професійної придатності, що полягає у наявності у кандидата комплексу знань, умінь і особистісних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності відповідно до вимог до її ефективності [17, с.14];

виявлення серед кандидатів на службу осіб з нервово-психічною нестійкістю та в стані дезадаптації, а також осіб з асоціальними установками, корисливою чи кримінальною мотивацією [194, с. 182];

оцінка прогнозу успішності професійного навчання кандидата на службу в Національній поліції України;

підготовка висновку щодо можливості проходження кандидатом служби на конкретних посадах в Національній поліції України.

Наступним елементом структури підготовки кадрів для Національної поліції України є первинна професійна підготовка. Згідно із ст. 73 Закону України «Про Національну поліцію», поліцейські, які вперше прийняті на службу в поліції, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, зобов'язані пройти первинну професійну

підготовку за відповідними навчальними програмами (планами), затвердженими Міністерством внутрішніх справ України. Частина 7 цієї статті містить заборону залучати поліцейських, які не пройшли первинну професійну підготовку, до виконання повноважень поліції, а також допуску їх до роботи з інформацією з обмеженим доступом або до будь-якої діяльності, пов'язаної з використанням зброї та спеціальних засобів (крім навчальних та тренувальних занять під час проходження первинної підготовки) [146].

Порядок та умови проходження первинної професійної підготовки поліцейських регламентовано у Положенні про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію, затвердженого наказом МВС України від 16.02.2016 № 105 [148], Положенні про Училище професійної підготовки працівників міліції, затвердженого наказом МВС України від 23.06.2014 № 594 [137].

Однак, жоден із зазначених нормативно-правових актів не містить завдання первинної підготовки поліцейських. Для об'єктивності слід зауважити, що Положення про Училище професійної підготовки працівників міліції містить одне речення щодо визначення завдання первинної професійної підготовки слухачів училища: основним завданням училища є формування у слухачів знань, умінь та навичок, необхідних для виконання службових (функціональних) обов'язків. Аналіз змісту наведених нормативно-правових актів дає підстави запропонувати такі основні завдання початкової підготовки кадрів для Національної поліції України:

підготовка кваліфікованих фахівців, здатних на високому професійному рівні забезпечувати публічну безпеку і порядок, здійснювати заходи щодо охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, а також протидії злочинності, надавати в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з різних життєвих ситуацій її потребують;

вивчення нормативно-правових актів, що становлять правову основу діяльності поліції, з метою їх практичного застосування;

навчання працівників ОВС прийомам та способам, що сприяють забезпеченню збереження їх життя та здоров'я;

надання теоретичних знань та формування спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції у сфері міжнародного співробітництва;

формування та розвиток у працівників поліції високих морально-психологічних якостей;

виховання готовності та здатності працівників поліції виконувати завдання щодо зміцнення суверенітету та територіальної цілісності держави;

формувати у працівників поліції знання та навички взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства з метою попередження злочинності та підвищення якості послуг, що надаються поліцією.

Підготовка у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання є ще одним елементом структури підготовки кадрів для Національної поліції України, що регламентується законами України «Про Національну поліцію» [146], «Про освіту» [149], «Про вищу освіту» [110], наказами МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315 [139], «Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС» від 14.02.2008 № 62 [123], «Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» від 25 листопада 2016 року № 1252 [118] тощо.

Слід зауважити, що Закон України «Про Національну поліцію» [146] містить ст. 74 «Підготовка поліцейських у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання», однак вона не регламентує завдання цих навчальних закладів щодо підготовки кадрів для Національної поліції.

Найбільш загальне визначення спрямування освіти, яке полягає у здобутті особою високого рівня наукових та/або творчих мистецьких, професійних і загальних компетентностей, необхідних для діяльності за певною спеціальністю чи в певній галузі знань, міститься у Законі України «Про освіту» [149]. Завдання вищого навчального закладу визначені у Законі України «Про вищу освіту» і полягають у: провадженні на високому рівні освітньої діяльності; провадженні наукової діяльності, підготовці наукових кадрів вищої кваліфікації і використанні отриманих результатів в освітньому процесі; участь у забезпеченні суспільного та економічного розвитку держави через формування людського капіталу; формування особистості шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності, здорового способу життя, вміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах; забезпечення органічного поєднання в освітньому процесі освітньої, наукової та інноваційної діяльності; створення необхідних умов для реалізації учасниками освітнього процесу їхніх здібностей і талантів; збереження та примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства; поширення знань серед населення, підвищення освітнього і культурного рівня громадян; налагодження міжнародних зв'язків та провадження міжнародної діяльності в галузі освіти, науки, спорту, мистецтва і культури; вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці та сприяння працевлаштуванню випускників [110].

Акцентуємо, що ці завдання є спільними для всіх вищих закладів освіти і не містять завдань, які б стосувалися підготовки кадрів для Національної поліції у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання. Таку конкретизацію логічно було б спостерігати у Положенні про вищий навчальний заклад МВС [123]. Однак, аналіз зазначеного нормативно-правового акта свідчить про абсолютну невідповідність його положенням законів України «Про Національну поліцію» та «Про вищу освіту». Така

невідповідність простежується у термінології, що використовується: вищі навчальні заклади МВС відповідно до Закону України «Про вищу освіту» отримали назву вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання. Окрім того, Положення містить посилання на нормативно-правові акти, які втратили чинність (Закон України «Про міліцію», Положення про державний вищий навчальний заклад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.09.1996 № 1074). Більш детально аналіз зазначеного Положення буде здійснено у наступному підрозділі. Отже, слід говорити про необхідність розробки Положення про вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, яке б в обов'язковому порядку містило, окрім завдань, притаманним будь-якому вищому навчальному закладу, завдання підготовки кадрів для Національної поліції України.

Складовою системи кадрової підготовки для Національної поліції України є післядипломна підготовка, яка відповідно до ст. 75 Закону України «Про Національну поліцію» складається зі спеціалізації; перепідготовки; підвищення кваліфікації та стажування. Завдання післядипломної освіти визначені у Положенні про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, затвердженому наказом МСВ України від 24.12.2015 № 1625 [130]: навчання необхідним знанням і спеціальним навичкам для успішного виконання обов'язків із забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, протидії злочинності та інших службових завдань; удосконалення навичок управлінської діяльності, опанування методик навчання та виховання підлеглих, упровадження в практичну діяльність досягнень науки, передових форм і методів роботи, основ наукової організації праці; формування професійної самосвідомості працівників поліції, почуття відповідальності за свої дії, розуміння необхідності постійного вдосконалення своєї професійної майстерності з урахуванням специфіки діяльності в конкретних підрозділах поліції; навчання прийомам та засобам забезпечення особистої безпеки при виконанні службових обов'язків, під час надзвичайних подій і в

екстремальних умовах; удосконалення навиків працівників поліції поводження з вогнепальною зброєю, спеціальними засобами і спеціальною технікою, експлуатації транспортних засобів, засобів зв'язку; формування високої психологічної стійкості працівників поліції, розвиток у них спостережливості, пильності, пам'яті, мислення та інших професійно-психологічних якостей і навичок.

На нашу думку, в цих завданнях не знайшли відображення такі сучасні напрями реформування органів МВС, як міжнародне співробітництво, надання послуг з боку поліції особам, які її потребують, виходячи з певних особистих та суспільних потреб, а також взаємодія поліції з громадянами, громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування. Тому пропонуємо доповнити ці завдання такими положеннями: надання теоретичних знань та формування спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції у сфері міжнародного співробітництва; формувати у працівників поліції знання та навички взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства з метою попередження злочинності та підвищення якості послуг, що надаються поліцією.

Останнім елементом структури підготовки кадрів для Національної поліції України, завдання якого слід характеризувати, є службова підготовка, організація якої регламентується Положенням про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затвердженим наказом МВС України від 26.01.2016 № 50 [131]. Відповідно до зазначеного Положення, службова підготовка розуміється як система заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності. Виокремлюють такі види службової підготовки, як: функціональна, загальнопрофільна, тактична, вогнева та фізична підготовка.

Основними завданнями службової підготовки є:

підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей поліцейських з метою забезпечення їх здатності до виконання завдань з охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного (громадського) порядку та безпеки;

вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність Національної поліції України;

удосконалення керівним складом органів (закладів, установ) поліції навичок управління поліцейськими [151].

Окрім того, євроінтеграційні процеси, якими характеризується сучасний внутрішній розвиток України та її зовнішня політика у різних сферах життя, вимагає закріплення таких завдань, як надання теоретичних знань та формування спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції у сфері міжнародного співробітництва; формувати у працівників поліції знання та навички взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства з метою попередження злочинності та підвищення якості послуг, що надаються поліцією. Отже, пропонуємо закріпити їх у Положенні про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України.

Таким чином, слід акцентувати на важливому значенні виокремлення завдань щодо підготовки кадрів для Національної поліції України, з огляду на те, що саме вони визначають зміст, основні напрями та шляхи реалізації цього процесу. При цьому, виокремлені завдання повинні відповідати сучасним вимогам реформування Національної поліції, відображати нові тенденції внутрішнього та зовнішнього розвитку країни, а також мають бути закріплені у нормативно-правових актах, що регламентують питання підготовки кадрів для Національної поліції України.

Основоположним для визначення змісту підготовки кадрів для Національної поліції України є не лише формулювання завдань досліджуваного процесу, а й відповідність його принципам. На наш погляд, слушною є думка А.А. Пухтецької щодо актуальності досліджуваного

питання: «Розуміння принципів адміністративного права як ідейно-цілепокладаючого начала, ціннісного джерела адміністративної діяльності, висхідних керівних начал, що визначають цілі, завдання, функції, компетенцію та повноваження органів публічної адміністрації, має посісти центральне місце не тільки в науковій, але й в навчальній літературі, спрямованій на підготовку майбутнього покоління юристів, правознавців, практиків, які повинні вміти застосовувати їх вимоги в умовах взаємодії з публічними адміністраціями країн Європейського Союзу, на однаковому рівні забезпечувати реалізацію прав і свобод як громадян України, так і Європейського Союзу» [165, с.25].

Незважаючи на достатню дослідженість сутності дефініції «принцип», акцентуємо на окремих положеннях, важливих для нашої роботи.

Академічний тлумачний словник української мови визначає принцип як «основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку і т. ін.; особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось; правило, покладене в основу діяльності якої-небудь організації, товариства і т. ін.» [186].

Визначаючи поняття «принцип права», науковці розуміють його як «загальноприйняті норми-ідеї найвищого авторитету, що слугують основними засадами правового регулювання суспільних відносин, спрямовують їх учасників на встановлення соціального компромісу і порядку» [183]; «керівні засади (ідеї), які зумовлюються об'єктивними закономірностями існування та розвитку людини і суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання» [166, с. 82]. На думку Р.З. Лівшиця, «принцип – це завжди вихідний спрямовуючий початок. Стосовно права потрібно мати на увазі, що в цій галузі, як і у всіх інших, принцип – це насамперед ідея. Але не тільки ідея. Як саме право не зводиться до ідей, а охоплює і норми, і соціальні відносини, так і його принципи

виходять за межі тільки ідей і знаходять нормативний та правозастосовчий зміст» [75, с. 195].

Отже, незважаючи на варіативність визначення цього поняття, можна виокремити такі спільні ознаки, як: принципи є основними загальноновизнаними спрямовуючими ідеями; вони обумовлюються розвитком держави, суспільства, людини; регулюють суспільні відносини; мають нормативний та правозастосовний характер. З цього випливає, що принципи відбивають тільки ті ідеї, які є важливими для держави і суттєво впливають на регулювання суспільних відносин. Вони не є усталеними ідеями, а мають тенденцію змінюватися відповідно до змін держави та суспільства. Принципи вимагають нормативного закріплення, оскільки саме це надає їм загальнообов'язкового характеру. При цьому ми погоджуємося з думкою Т.Є. Кагановської, що «лише в законодавстві принципи набувають свого формально визначеного, загальнообов'язкового значення, а також забезпечення державним примусом» [50, с. 33].

Характеризуючи принципи підготовки кадрів для Національної поліції, акцентуємо, що вона повинна будуватися на основоположних принципах, які становлять загальні принципи підготовки та до яких слід віднести:

верховенства права – підготовка кадрів регламентується відповідним законодавством, в якому Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй [64];

законності – суб'єкти суспільних відносин щодо підготовки кадрів для Національної поліції повинні неухильно дотримуватися приписів норм права, закріплених у Конституції України, інших нормативно-правових актах, що регламентують відповідну діяльність. Цей принцип у практиці підготовки кадрів для Національної поліції вимагає формування у курсантів (слухачів) свідомого дотримання Конституції та законів України, а також нетерпимості до їх порушення;

рівності – забезпечується рівним доступом до набуття освіти, необхідної для служби у Національній поліції, без дискримінації за будь-якими ознаками. Однак, зауважимо, що фактична реалізація цього принципу стосовно підготовки кадрів для Національної поліції залежить від визначених у законодавстві факторів. Так, Наказ МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315 містить вимоги до осіб, які можуть бути зараховані на навчання: на денну форму навчання за державним замовленням зараховуються особи, які мають повну загальну середню освіту, віком від 17 років; особа повинна бути придатна до служби у Національній поліції за результатами проходження у встановленому порядку медичних обстежень, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності, психофізіологічного обстеження, а також перевірки рівня фізичної підготовленості [139]. У практиці підготовки кадрів для Національної поліції він реалізується шляхом виховання у курсантів (слухачів) поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками [149];

відкритості та прозорості – полягає у безперешкодному доступі кожної особи до нормативно-правових актів будь-яких інших документів, що регулюють питання підготовки кадрів до Національної поліції України, зокрема порядок вступу та зарахування, порядок проходження первинної підготовки, стажування, підвищення кваліфікації тощо, розміщених на сайтах відповідних міністерств та навчальних закладів МВС;

людиноцентризму – впливає з положення ст. 3 Конституції України, відповідно до якої людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною

цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [64]. Згідно з цим, розпочався процес зміни репресивної моделі правоохоронних органів на демократичну, що знайшло своє закріплення у визначенні завдань поліції щодо охорони прав і свобод людини, а також надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги;

професіоналізму – нові соціально-економічні та політичні умови, в яких функціонує Національна поліція України, потребують підготовки кадрів, що мають якісну професійну освіту, володіють ґрунтовними теоретичними знаннями та практичними навичками, здатними реалізовувати їх як в звичайних, так і в екстремальних умовах. На практиці він реалізується шляхом конкурсного відбору вступників на навчання у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, проведенням атестацій, проведенням перепідготовки та підвищення кваліфікації тощо;

міжнародного співробітництва – сучасні євроінтеграційні процеси, учасником яких є Україна, передбачають необхідність підготовки кадрів для Національної поліції, здатних «направлятися до міжнародних організацій, іноземних держав як представники поліції з метою забезпечення координації співробітництва з питань, що належать до повноважень поліції, а також залучатися до участі в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки» [146].

До спеціальних принципів підготовки кадрів для Національної поліції України треба віднести принципи, на яких ґрунтується їх теоретичне навчання та формування практичних навичок. Особливістю виокремлення цих принципів є подвійне підпорядкування вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання – Міністерству освіти і науки України та МВС України. До спеціальних принципів слід віднести:

єдиноначальності – полягає у тому, що головні функції і повноваження керівництва на підприємстві, в установі, підрозділі концентруються в руках однієї особи – керівника [38]. При цьому слід додати, що керівник забезпечує виконання рішень, наказів та несе відповідальність за їх виконання. Так, відповідно до Положення про вищі навчальні заклади МВС «безпосереднє управління діяльністю ЗВО здійснює ректор, начальник, який діє на засадах єдиноначальності та на якого покладаються функції практичної реалізації завдань діяльності ЗВО. З іншого боку, цей принцип реалізується у практиці підготовки кадрів для Національної поліції у беззаперечному виконанні з боку курсантів (слухачів) наказів командирів (керівника);

безперервності та наступності освіти – виявляється у можливості постійного поглиблення фахових знань та умінь, наступності у навчанні, що дозволяє цьому процесові тривати упродовж всього життя. На практиці цей принцип реалізується шляхом створення системи освіти, що передбачає такі рівні: початковий, перший (бакалаврський) рівень, другий (магістерський) рівень, третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень, науковий рівень; а також систему післядипломної освіти, яка включає підвищення кваліфікації, стажування;

політичної нейтральності – виявляється у пріоритеті об'єктивного і неупередженого виконання приписів, закріплених у законодавстві, що регулює діяльність Національної поліції України, захисті прав та свобод людини незалежно від політичних переконань та партійної належності, забороні працівникам поліції використовувати будь-які предмети, на яких зображена символіка політичних партій, та провадити політичну діяльність, а також висловлювати особисте ставлення до діяльності політичних партій під час виконання службових повноважень та використовувати службові повноваження у політичних цілях[146];

встановлення правових наслідків – полягає у зв'язку результатів навчання з професійною діяльністю. При цьому слід говорити, наприклад,

про конкурсне заміщення посад поліцейського, яке враховує рівень професійної компетентності, професійних досягнень тощо. Окрім того йдеться також про негативні правові наслідки. Так, ст. 74 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що особи, які навчаються за державним замовленням у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, у разі дострокового розірвання контракту про здобуття освіти з будь-яких підстав, крім звільнення зі служби в поліції на підставі підпунктів 2, 4 частини першої статті 77, а також поліцейські, звільнені зі служби в поліції протягом трьох років після закінчення вищезазначених навчальних закладів з будь-яких підстав, крім звільнення зі служби в поліції на підставі підпунктів 2, 4 частини першої статті 77 цього Закону, відшкодовують Міністерству внутрішніх справ України витрати, пов'язані з їх утриманням у вищому навчальному закладі, в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. У разі відмови від добровільного відшкодування витрат, зазначених у частині четвертій цієї статті, таке відшкодування здійснюється в судовому порядку [146].

Отже, аналіз завдань та принципів підготовки кадрів для Національної поліції України дозволяє зробити такі висновки.

1. Підготовка кадрів є одним з елементів структури кадрового забезпечення у цілому. До структури підготовки кадрів для Національної поліції ми відносимо такі елементи: професійний відбір кандидатів на проходження служби, початкова підготовка, підготовка у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, післядипломна освіта, службова підготовка та самостійна підготовка.

2. На підставі аналізу законодавства, що регулює підготовку кадрів для Національної поліції визначені основні завдання професійного відбору, первинної професійної підготовки та запропоновано закріпити їх у Положенні про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію, затвердженого наказом МВС

України від 16.02.2016 № 105, Положенні про Училище професійної підготовки працівників міліції, затвердженого наказом МВС України від 23.06.2014 № 594, наказі МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315.

3. Запропоновано доповнити завдання післядипломної освіти, визначені у Положенні про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, затвердженому наказом МСВ України від 24.12.2015 № 1625, а також службової підготовки, які регламентуються Положенням про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затвердженим наказом МВС України від 26.01.2016 № 50, такими завданнями, які відображають такі сучасні напрями реформування органів МВС, як міжнародне співробітництво, надання послуг з боку поліції особам, які її потребують, виходячи з певних особистих та суспільних потреб, а також взаємодія поліції з громадянами, громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування: надання теоретичних знань та формування спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції у сфері міжнародного співробітництва; формувати у працівників поліції знання та навички взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства з метою попередження злочинності та підвищення якості послуг, що надаються поліцією.

4. Визначено загальні та спеціальні принципи підготовки кадрів для Національної поліції України, до яких віднесено: загальні – принцип верховенства права, законності, рівності, відкритості та прозорості, людиноцентризму, професіоналізму, міжнародного співробітництва; спеціальні – принцип єдиноначальності, безперервності та наступності освіти, політичної нейтральності, встановлення правових наслідків.

5. Доведено важливе значення виокремлення завдань та принципів підготовки кадрів для Національної поліції України, з огляду на те, що саме вони визначають зміст, основні напрями та шляхи реалізації цього процесу та необхідність закріплення їх у нормативно-правових актах, що регламентують питання підготовки кадрів для Національної поліції України. При цьому акцентовано, що виокремлені завдання та принципи повинні відповідати сучасним вимогам реформування Національної поліції, відображати нові тенденції внутрішнього та зовнішнього розвитку країни.

1.3. Адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України

Важливим для практичної реалізації якісної підготовки кадрів для Національної поліції, здатних до ефективного виконання покладених на них завдань у сучасних умовах, є створення системи професійної освіти. Особливого значення у цьому процесі набуває питання визначення адміністративно-правового статусу суб'єктів адміністративно-правових відносин, що виникають під час здійснення підготовки кадрів, тобто визначення їх повноважень, прав та обов'язків.

Питання адміністративно-правового статусу підготовки кадрів органів внутрішніх справ, зокрема й Національної поліції були предметом дослідження таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як: В. Б. Авер'янов, С. М. Алфьоров, М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, Ю. П. Битяк, С. Г. Божок, С. В. Венедіктов, О. В. Джафарова, І. В. Зозуля, М. І. Іншин, С. В. Ківалов, А. М. Клочко, О. Ф. Кобзар, Т. О. Коломоєць, М. Ф. Криштанович, В. О. Кудря, В. М. Плішкін, О. О. Резнікова, Є. Ю. Соболь, В. В. Сокурєнко, С. В. Сьомін, В. Л. Фільштейн, А. П. Черненко, О. С. Юнін, А. Г. Чубенко, Ю. Є. Ярумчук та ін.

Дослідження адміністративно-правового статусу суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України слід почати з аналізу таких понять, як «статус», «правовий статус» та «адміністративно-правовий статус».

У довідковій літературі знаходимо такі визначення: статус – певний стан чого-небудь [187]; правове становище (сукупність прав та обов'язків фізичної або юридичної особи [221].

З'ясування суті правового статусу стало предметом дослідження багатьох фахівців з теорії права. Так, О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко характеризують цю дефініцію як систему законодавчо встановлених та гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів та обов'язків суб'єкта суспільних відносин [200, с. 366]. П.М. Рабінович визначає правовий статус особи як комплекс її суб'єктивних прав та юридичних обов'язків [166, с.80]. О.Ф. Скакун зауважує, що правовий статус людини – це юридично закріплене становище людини в суспільстві, відповідно до якого фізична особа як суб'єкт права вступає у правовідносини, координує свою діяльність і поведінку в суспільстві [183]. О. В. Малько та М. І. Матузов стверджують, що серцевину, основу правового статусу особистості складають її права, свободи і обов'язки, закріплені в Конституції та інших найважливіших законодавчих актах. Це головним чином і визначає правове становище особи в суспільстві, її роль, можливості, участь у державних справах [82, с.91] Подібно до них визначають правовий статус особи В.В. Галуцько, В.І. Курило, С.О. Короєд: це юридично закріплене становище особи як соціального суб'єкта в суспільстві, тобто це сукупність прав та обов'язків особи, які визначені та гарантовані Конституцією і законами України, іншими нормативно-правовими актами, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [215].

Правовий статус, що керується нормами адміністративного права, є адміністративно-правовим.

Зміст адміністративно-правового статусу у науковій літературі визначається як комплекс прав і обов'язків особи, закріплених нормами адміністративного права, реалізація яких забезпечуються певними гарантіями [1]; сукупність встановлених законодавством України суб'єктивних публічних прав і юридичних обов'язків індивіда в

сукупності з обсягом та характером його адміністративної правосуб'єктності та адміністративної відповідальності [3]; сукупність основних (невід'ємних) прав (або прав і свобод людини і громадянина), комплексу прав і обов'язків, закріплених Конституцією України, нормами різних галузей права, в тому числі адміністративно-правовими нормами; а також гарантії реалізації цих прав і обов'язків та механізм їх охорони державою [2]; комплекс прав і обов'язків осіб, що закріплені нормами адміністративного права, а також гарантії захисту цих прав і обов'язків [56, с.272].

Отже, незважаючи на відмінності у визначеннях досліджуваної дефініції, основними складовими правового статусу є сукупність прав та обов'язків суб'єкта, закріплених в законодавстві України.

Слушною є думка науковців, які акцентують на універсальності адміністративно-правового статусу, який полягає у тому, що його регламентуючий вплив поширюється і на інших суб'єктів, як то: держава, юридичні особи, органи виконавчої влади, інші державні органи, органи місцевого самоврядування тощо [31, с. 39; 1; 3].

Адміністративно-правовий статус цих суб'єктів полягає у наявності у них прав та обов'язків, що визначаються адміністративно-правовими нормами та виникають з відповідних адміністративно-правових відносин.

Отже, адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України – це регламентоване нормами адміністративного права юридичне становище повноважних органів та посадових осіб – суб'єктів адміністративно-правових відносин, що виникають з приводу підготовки кадрів для Національної поліції України та характеризуються наявністю відповідних прав і обов'язків, визначених адміністративно-правовими нормами.

До суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України слід віднести загальні суб'єкти: Президент України, Верховна Рада

України, Кабінет Міністрів України; та спеціальні – Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Національна поліція України, вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», які підпорядковуються вищим навчальним закладам МВС.

Повноваження Президента України стосовно кадрового забезпечення Національної поліції впливають з його адміністративно-правового статусу, визначеного Конституцією України, відповідно до якої він є главою держави і виступає від її імені, а також є гарантом додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина [64]. Реалізуючи свої організаційно-правові повноваження, Президент України підписує закони, ухвалені парламентом, зокрема і з питань діяльності Національної поліції України, зупиняє дію актів уряду у разі їх невідповідності Конституції України, окрім того, він має право вето щодо ухвалених ВРУ законів.

На виконання Конституції України Президент видає укази. З огляду на тему нашого дисертаційного дослідження, слід акцентувати на указах Президента, що регулюють загальні питання державної кадрової політики: Указ Президента «Про Стратегію сталого розвитку Україна – 2020» від 12.01.2015 № 5/2015 [154], Указ Президента «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 01.02.2012 № 45/2012 [153].

Значення Стратегії сталого розвитку Україна – 2020 полягає у визначенні нового підходу до підготовки кадрів для Національної поліції, який обумовлений кардинальною зміною ставлення до поліції як до органу, який, окрім виконання завдань із забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, захисту інтересів суспільства і держави та протидії злочинності [146], є органом, що надає послуги особам, які їх потребують. Відповідно, Указ Президента визначає необхідність забезпечення прозорості системи конкурсного добору осіб на

посади, створення нової системи атестації персоналу органів правопорядку, зміни підходів до підготовки працівників цих органів, що повинно забезпечити зміну їх ставлення до виконання службових обов'язків у напрямі усвідомлення їх як надання оплачуваних державою послуг із забезпечення насамперед безпеки кожної особи, її особистих та майнових прав, суспільних та державних інтересів[154].

Суттєвим є також положення Стратегії щодо необхідності поділу функцій із формування політики та реалізації політики. Перше повинно здійснюватися Міністерством внутрішніх справ України, а друге – Національною поліцією як окремим центральним органом виконавчої влади у системі цього Міністерства, що закладає основи європейського підходу до поділу політичного управління та професійного керівництва у сфері правопорядку.

Як результат, Стратегія передбачає оновлення кадрового складу державних службовців у правоохоронних органах на 70 відсотків, а також підвищення рівня довіри громадян до органів правопорядку до 70 відсотків [154].

Ще одним кроком до забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою став Указ Президента «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 01.02.2012 № 45/2012. Значення цього нормативно-правового акта полягає у визначенні пріоритетності здійснення кадрової політики на таких засадах, як професіоналізм, що виявляється у необхідності забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, та моральність, що закріплюється забезпеченням посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів [153].

Важливими для підготовки кадрів для Національної поліції України є завдання щодо розроблення національної системи оцінювання якості освіти; проведення оптимізації державних стандартів вищої освіти; реформування системи вищої і післядипломної освіти з метою забезпечення здобуття якісної освіти; напрацювання механізму державного гарантування працевлаштування та кар'єрного росту після здобуття післядипломної освіти; переорієнтація системи підвищення кваліфікації на надання спеціальних знань, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою; формування узгодженої системи оцінювання отриманих знань, умінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації згідно з вимогами, необхідними для виконання роботи за певною професією, посадою, а також формування системи оцінювання під час добору фахівців; запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів; перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик і особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідній посаді; супроводження кар'єрного росту працівників для забезпечення постійного вивчення рівня їх особистого розвитку з метою підготовки пропозицій щодо можливості професійного зростання та додаткового навчання; створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва тощо [153]. Аналіз реалізації цих завдань для підготовки кадрів для Національної поліції України буде здійснено у наступному розділі у контексті характеристики напрямів та особливостей цього процесу на рівні «Академії поліції», ЗВО зі специфічними умовами навчання та інших суб'єктів з питань підготовки кадрів для Національної поліції.

Окрім визначених організаційно-правових заходів, Закон України «Про Національну поліцію» визначає повноваження Президента у сфері кадрового забезпечення, які передбачені ст. 71 ч.1 щодо затвердження

переліку посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях; ст. 80 ч. 3 щодо встановлення граничних спеціальних звань поліції вищого складу поліції за штатними посадами; ст. 81 ч. 3 щодо присвоєння первинних спеціальних звань вищого складу поліції; ст. 82 ч.5 щодо присвоєння спеціальних звань поліції вищого складу поліції [146].

Отже, адміністративно-правовий статус Президента України як суб'єкта адміністративно-правових відносин щодо підготовки кадрів для Національної поліції полягає у визначенні нової філософії, основних напрямів, завдань, засад, шляхів реалізації та результатів кадрової політики, які повинні бути втілені у діяльності інших суб'єктів.

Загальним суб'єктом, уповноваженим ухвалювати закони, зокрема й з питань підготовки кадрів для Національної поліції, є Верховна Рада України (далі – ВРУ). У цьому сенсі основоположними є закони України «Про вищу освіту», «Про Національну поліцію». Так, Закон України «Про вищу освіту» регламентує загальні для всіх вищих навчальних закладів положення щодо державної політики у сфері вищої освіти; її основних засад; рівнів, ступенів, кваліфікації, стандартів вищої освіти, забезпечення її якості; управління закладом освіти; організації освітнього процесу; наукової діяльності; міжнародного співробітництва; контролю у сфері вищої освіти.

При цьому Закон визначає окремі питання, що становлять особливість для вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів для Національної поліції. Насамперед у Законі наведено дефініцію «вищий військовий навчальний заклад (заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання)» – заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції, Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових

формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту [110]. Як бачимо, законодавець, по-перше, поняття «вищий військовий навчальний заклад» та «заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання» використовує як синонімічні, по-друге, акцентує на державній формі власності навчального закладу; по-третє закріплює ступневість освіти у підготовці кадрів.

Окрім того, ст. 13 Закону України «Про вищу освіту» визначає права державних органів, до сфери управління яких належать заклади вищої освіти із специфічними умовами навчання: 1) сприяти працевлаштуванню випускників закладів вищої освіти, що належать до сфери їх управління, здійснювати розподіл випускників цих навчальних закладів для подальшого проходження служби; 2) своїми актами встановлювати особливі вимоги до: управління відповідним закладом вищої освіти із специфічними умовами навчання, військовим навчальним підрозділом закладу вищої освіти; кандидатів на посади керівників відповідних закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, їх структурних підрозділів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти та порядку їх призначення; практичної підготовки осіб, які навчаються у відповідних закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання чи військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти; реалізації прав і обов'язків наукових і науково-педагогічних працівників та осіб, які навчаються у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання чи військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти; порядку відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення осіб, які навчаються у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання чи військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти; підготовки науково-педагогічних і

наукових кадрів у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти в аспірантурі (ад'юнктурі) та докторантурі відповідних закладів вищої освіти [110].

При цьому у питаннях проведення конкурсу на призначення на посаду начальника закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, реалізації його повноважень та обов'язків, затвердження порядку, прав і обов'язків наукових і науково-педагогічних працівників та осіб, які навчаються у цих закладах вищої освіти, а також порядку відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення осіб, що навчаються, прослідковується специфіка цих навчальних закладів, яка обумовлюється подвійним їх підпорядкуванням. Відповідно до Закону, акти з цих питань затверджуються за погодженням із Міністерством освіти і науки України.

У контексті нашого дослідження слід акцентувати, що Закон України «Про Національну поліцію» (ст. ст. 72 – 75) регламентує загальні питання професійної підготовки кадрів, серед яких первинна підготовка, підготовка у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, післядипломна та службова освіта. Отже, слід говорити, що Закон передбачає безперервну освіту та передбачає набуття поліцейськими освіти різних рівнів. Це положення є важливим з огляду на різні погляди на реформування поліцейської освіти. Перша, закріплена у досліджуваному Законі, ґрунтується на пріоритеті освіти, що надають вищі навчальні заклади із специфічними умовами навчання, та передбачає трирівневу поліцейську освіту: початкова підготовка, яка здійснюється як на рівні вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, так і на рівні училища; підготовка поліцейських у вищому навчальному закладі із специфічними умовами навчання; підготовка керівного складу, перепідготовка, підвищення кваліфікації на рівні Національної академії внутрішніх справ. Другий підхід, орієнтований на європейську систему підготовки поліцейських, передбачає підготовку на рівні Академії поліції, яка буде здійснювати професійну

підготовку поліцейських у комплексі. Отже, на сьогодні в чинному законодавстві відбито перший підхід до поліцейської освіти.

Аналіз інших положень Закону України «Про Національну поліцію», що регламентують діяльність відповідних суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, буде здійснено у наступному розділі.

Характеризуючи адміністративно-правовий статус Верховної Ради України як суб'єкта підготовки кадрів для Національної поліції, слід акцентувати на здійсненні парламентського контролю щодо діяльності поліції, який полягає у проведенні парламентських слухань з питань професійної підготовки кадрів, заслуховування звітів керівників Національної поліції України. Щодо останнього, то заслуговує на увагу проект постанови Верховної Ради України «Про заслуховування звітів керівників Національної поліції України щодо реалізації покладених завдань з початку створення поліції від 09.02.2017 № 6072 [114], запропонований з метою об'єктивної оцінки стану виконання покладених на новостворену поліцію завдань та визначення подальших кроків щодо удосконалення її роботи та захисту громадян [108].

Отже, адміністративно-правовий статус Верховної Ради України як загального суб'єкта адміністративно-правових відносин з підготовки кадрів для Національної поліції України полягає у її правах та обов'язках щодо ухвалення законів з цього питання, внесення змін до чинного законодавства, а також здійснення контролю за їх виконанням.

Адміністративно-правовий статус Кабінету Міністрів України як ще одного загального суб'єкта адміністративно-правових відносин з підготовки кадрів для Національної поліції України характеризується його правами та обов'язками щодо спрямування і координації роботи міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, які забезпечують проведення державної політики у відповідних сферах суспільного і державного життя, виконання Конституції та законів України, актів Президента України, додержання прав і свобод людини та громадянина; здійснення контролю за

додержанням законодавства органами виконавчої влади, їх посадовими особами; здійснення заходів щодо кадрового забезпечення органів виконавчої влади; утворення, реорганізації та ліквідації міністерств та інших центральних органів виконавчої влади відповідно до закону, затвердження положення про зазначені органи тощо [143].

Прикладами виконання зазначених повноважень у контексті нашого дослідження є постанови КМУ «Про утворення Національної поліції України» від 02.09.2015 № 641 [156]; «Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ» від 16.09.2015 № 730 [157]; «Про затвердження Положення про Національну поліцію» від 28.10.2015 № 877 [127]; «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ» від 28.10.2015 № 878 [125]; «Про утворення територіального органу Національної поліції» від 28.10.2015 № 887 [158]; «Про ліквідацію територіального органу Національної поліції» від 30.11.2016 № 981 [144] тощо. Оскільки ці нормативно-правові акти стосуються діяльності таких спеціальних суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, як МВС та Національна поліція, то аналіз цього законодавства буде здійснено під час характеристики повноважень зазначених суб'єктів.

З метою створення ефективної та сучасної системи підготовки кадрів, зокрема й для Національної поліції України, КМУ було схвалено Стратегію розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року, яка визначає як пріоритетний напрям розвиток кадрового потенціалу та соціальний захист працівників. Він полягає у формуванні стабільного та високопрофесійного кадрового складу органів системи МВС, який здатний належно реагувати на виклики та загрози у визначених сферах. Досягнення такого результату здійснюється шляхом розвитку відомчої системи освіти та підготовки кадрів, що відповідає професійним потребам персоналу органів системи МВС і сприяє формуванню його загальних цінностей; розроблення механізмів забезпечення прозорості відбору кадрів і кар'єрного зростання;

розроблення та впровадження програм безперервного професійного розвитку персоналу; стимулювання керівників усіх рівнів до використання нового управлінського досвіду [155].

Окрім компетенцій, визначених у Законі України «Про Кабінет Міністрів України», цей орган, відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» наділений певними повноваженнями щодо підготовки кадрів. Так, ст. 1 ч. 2 закріплює повноваження щодо спрямування та координації Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ діяльності поліції; ст. 21 ч.2 – щодо призначення на посаду та звільнення керівника поліції за поданням Прем'єр-міністра України відповідно до пропозицій Міністра внутрішніх справ України; ст. 74 ч. 4 – щодо визначення порядку відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських тощо.

Отже, адміністративно-правовий статус таких загальних суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України, як Президент України, Верховна Рада України та Кабінет Міністрів України визначається правами та обов'язками цих органів щодо визначення стратегічних напрямів зазначеної діяльності, розробки пріоритетних завдань, а також їх реалізації та контролю за виконанням.

Як уже зазначалося, спеціальними суб'єктами підготовки кадрів для Національної поліції України є Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Національна поліція України, вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, навчально-тренувальні центри (коледжі, училища), створені на базі Державних установ «Навчальний центр підготовки поліцейських», які підпорядковуються вищим навчальним закладам МВС, Національна академія внутрішніх справ. Зауважимо, що у цьому підрозділі ми розглянемо адміністративно-правовий статус Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства освіти та науки

України, Національної поліції України. Характеристиці решти визначених суб'єктів присвячено наступний розділ нашого дослідження.

Відповідно до Положення про Міністерство внутрішніх справ України, цей орган є головним у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики, зокрема і з питань підготовки кадрів для Національної поліції України. У цьому сенсі Положення передбачає такі завдання, як забезпечення формування пропозицій до обсягів державного замовлення на підготовку, перепідготовку та післядипломну освіту фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів для МВС; забезпечення на базі навчальних закладів, що належать до сфери управління МВС, підготовки та професійного навчання кадрів для МВС та Національної поліції; установа порядку організації та строку професійного навчання працівників МВС та Національної поліції, а також добору, направлення і зарахування на навчання до навчальних закладів, що належать до сфери управління МВС; здійснення організаційно-методичного супроводження навчального процесу в навчальних закладах, що належать до сфери управління МВС; організація та здійснення медичного обстеження, у тому числі психофізіологічного, з метою визначення за станом здоров'я та фізичного розвитку придатність кандидатів на службу в поліцію, поліцейських, кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, курсантів і слухачів таких навчальних закладів [125].

Окрім того, Закон України «Про Національну поліцію» відносить до повноважень МВС з питання підготовки кадрів такі завдання: відповідно до ст. 73 – затвердження навчальних програм (планів) первинної професійної підготовки поліцейських, вперше прийнятих на службу в поліцію; ст. 72 – затвердження порядку, організації та термінів проведення професійного навчання поліцейських; ст. 73 – порядку та умов проходження первинної професійної підготовки; ст. 75 – встановлення порядку організації післядипломної освіти поліцейських тощо [146].

Слід акцентувати, що Положення про Міністерство внутрішніх справ України значний обсяг повноважень з питання підготовки кадрів для Національної поліції надає міністрові внутрішніх справ, який зокрема забезпечує: 1) підготовку та професійне навчання кадрів для Національної поліції на базі навчальних закладів, що належать до сфери управління МВС; 2) формування пропозицій до обсягів державного замовлення на підготовку, перепідготовку та післядипломну освіту фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів для Національної поліції України; установлює: 1) порядок організації та строки професійного навчання працівників Національної поліції; 2) порядок добору, направлення та зарахування на навчання до навчальних закладів, що належать до сфери управління МВС; здійснює: 1) добір кадрів в територіальні органи, заклади, установи і на підприємства, що належать до сфери управління МВС, організовує роботу з підготовки та професійного навчання поліцейських; організаційно-методичне супроводження навчального процесу в навчальних закладах, що належать до сфери управління МВС [125].

На виконання завдань МВС України з підготовки кадрів для Національної поліції було видано накази «Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» від 25.11.2016 № 1252 [118], «Про затвердження порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до ЗВО зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для МВС, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії» від 15.04.2016 № 315 [139]; «Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у ВНЗ МВС» від 14.02.2008 № 69 [128]; «Про затвердження Положення про ВНЗ МВС» від 14.02.2008 № 62 [123]; «Про затвердження Положення про відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення курсантів (слухачів) ВНЗ МВС» від 07.09.2009 № 381 [134]; «Про затвердження положення про практичну підготовку слухачів та курсантів ВНЗ МВС» від 27.06.2013 № 621 [135]; «Про затвердження Положення про організацію

післядипломної освіти працівників Національної поліції» від 24.12.2015 № 1625 [130]; «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції» від 26.01.2016 № 50 [131]; «Про затвердження Положення про організацію первинної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» від 16.02.2016 № 105 [148].

Стратегічні питання реформування системи підготовки кадрів для Національної поліції України визначає наказ МВС України «Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» від 25.11.2016 № 1252 [118]. Цей нормативно-правовий акт визначає мету, принципи, завдання, основні напрями та етапи реформування освіти, вдосконалення системи управління освітою, оптимізацію організаційно-штатної побудови, правове, кадрове, ресурсне та інше забезпечення освітнього процесу у МВС.

Зазначена Концепція визначає завдання щодо: 1) реформування системи професійної освіти, яка має бути практико-орієнтованою, безперервною, трирівневою, її зміст та структура повинні відповідати потребам практики МВС та центральних органів виконавчої влади, а також вимогам і положенням, закріпленим у законах, інших нормативно-правових актах України, державних та галузевих стандартах освіти; 2) підвищення якості освіти, яке передбачає впровадження в освітній процес інноваційних технологій, позитивного зарубіжного досвіду підготовки фахівців, накопичених здобутків і кращих вітчизняних освітянських традицій; 3) формування дієвої системи професійної орієнтації та добору кандидатів на навчання й службу, що передбачає прогнозування необхідної чисельності здобувачів освіти та визначення взаємної відповідальності комплектуючих органів і вищих навчальних закладів МВС і ЦОВВ за якість відбору кандидатів на навчання; 4) реформування освітнього процесу на основі професійного, діяльнісного та компетентнісного підходу та запровадження системи рейтингового оцінювання компетентності здобувачів вищої освіти за

Європейською кредитною трансферно-накопичувальною системою; 5) модернізація системи післядипломної освіти з метою підтримки високого рівня професійної кваліфікації працівників, орієнтованої на вирішення актуальних завдань службової діяльності та адаптованої до регіональної специфіки, а також відповідної спеціалізації; 6) підвищення результативності проведення наукових досліджень, підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів відповідно до потреб практики, створення учасникам освітнього процесу необхідних умов для здійснення ефективної наукової роботи; 7) формування відповідних морально-ділових якостей особистості на основі запровадження нових морально-етичних стандартів, що забезпечують високий рівень фаховості, духовності, професійності та відповідальності наукових та науково-педагогічних працівників; 8) адаптації до сучасних національних та євроінтеграційних процесів підготовки поліцейських кадрів шляхом розвитку співробітництва вищих навчальних закладів МВС з провідними вищими навчальними закладами України, зарубіжними навчальними закладами та правоохоронними органами, міжнародними освітянськими організаціями, установами та фондами, а також запровадження програм співробітництва з вищими навчальними закладами, науковими установами іншої відомчої підпорядкованості щодо підготовки фахівців за унікальними та нехарактерними для МВС спеціальностями; 9) удосконалення нормативно-правового та науково-методичного забезпечення освітнього процесу; 10) прозорості, гласності, об'єктивного інформування про стан реформування та здобутки освіти у МВС на засадах постійної взаємодії із засобами масової інформації, громадськістю з метою формування позитивного іміджу поліцейської професії та освіти [118].

Ці положення визначають зміст освітньої діяльності навчальних закладів усіх рівнів, що здійснюють підготовку кадрів для Національної поліції.

Адміністративно-правовий статус Національної поліції як спеціального суб'єкта підготовки кадрів для Національної поліції визначається тим, що

цей орган як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, забезпечує організацію роботи з добору, вивчення та комплектування органів Національної поліції кваліфікованими кадрами; організує службову підготовку та стажування поліцейських і працівників Національної поліції; бере участь у визначенні основних напрямів розвитку науки і освіти з питань діяльності Національної поліції, в організації та проведенні відповідних науково-дослідних, дослідно-конструкторських, кримінологічних і соціологічних досліджень, а також у впровадженні їх результатів в освітній процес та практичну діяльність; бере участь у визначенні основних напрямів розвитку науки і освіти з питань діяльності Національної поліції, в організації та проведенні відповідних науково-дослідних, дослідно-конструкторських, кримінологічних і соціологічних досліджень, а також у впровадженні їх результатів в освітній процес та практичну діяльність [127].

Основною проблемою Національної поліції як спеціального суб'єкта підготовки кадрів є те, що на сьогодні Національна поліція у своїй системі має один навчальний заклад – Державну установу «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських» – навчальний центр в системі Національної поліції України, який здійснює первинну професійну підготовку поліцейських, вперше прийнятих на службу в поліції. Усі ЗВО із специфічними умовами навчання та створені на їх базі центри первинної професійної підготовки «Академія поліції» підпорядковуються МВС. Зрозуміло, що такий стан речей не відповідає вимогам сьогодення і потребує нагального вирішення, що полягає у підпорядкуванні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» Національній поліції України.

Зважаючи на специфіку вищих закладів освіти із специфічними умовами навчання, яка полягає у їх потрійному підпорядкуванні, спеціальним суб'єктом підготовки кадрів для Національної поліції слід вважати Міністерство освіти і науки України. Відповідно до Положення про

Міністерство освіти і науки України (далі – МОН України), затвердженого Постановою КМУ від 16.10.2014 № 630, МОН є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, а також забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю навчальних закладів, підприємств, установ та організацій, які надають послуги у сфері освіти або провадять іншу діяльність, пов'язану з наданням таких послуг, незалежно від їх підпорядкування і форми власності [126].

У цьому підрозділі ми вже акцентували на питаннях, які вимагають узгодження дій МОН та МВС країни. Окрім того, МОН здійснює нормативно-правове регулювання у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, розробляє стратегію та програми розвитку вищої освіти і подає їх на розгляд Кабінету Міністрів України; розробляє та затверджує державні освітні стандарти з конкретних професій; розробляє та затверджує умови прийому до навчальних закладів; здійснює нормативно-правове та навчально-методичне забезпечення функціонування навчальних закладів; здійснює в установленому порядку ліцензування освітньої діяльності закладів освіти, а також атестацію професійно-технічних навчальних закладів незалежно від їх підпорядкування і форми власності; встановлює порядок присвоєння вченими радами вищих навчальних закладів та науково-технічними радами наукових установ вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, а також порядок позбавлення вчених звань; формує перелік галузей знань і перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, зокрема за поданням Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, та подає їх на розгляд Кабінету Міністрів України; затверджує перелік спеціальностей, прийом на навчання за якими здійснюється з урахуванням рівня творчих та/або фізичних здібностей вступників; забезпечує інтеграцію вітчизняної

науки у світовий науковий простір із збереженням і захистом національних пріоритетів тощо [126].

Безпосередню підготовку кадрів для Національної поліції здійснюють вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», які підпорядковуються вищим навчальним закладам МВС, у діяльності яких реалізуються всі визначені вище завдання з підготовки кадрів. Характеристика цих спеціальних суб'єктів буде здійснена у наступному підрозділі.

Отже, аналіз питання про адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України дає підстави зробити такі висновки.

1. Адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України – це регламентоване нормами адміністративного права юридичне становище повноважних органів та посадових осіб – суб'єктів адміністративно-правових відносин, що виникають з приводу підготовки кадрів для Національної поліції України та характеризуються наявністю відповідних прав і обов'язків, визначених адміністративно-правовими нормами.

2. До суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України слід віднести загальні суб'єкти: Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України; та спеціальні – Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Національна поліція України, вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», які підпорядковуються вищим навчальним закладам МВС.

3. Адміністративно-правовий статус загальних суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції – Президента України, Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України – визначається наявними у них правами та обов'язками щодо створення нової філософії, визначення

стратегічних напрямів зазначеної діяльності, основних завдань, засад, шляхів реалізації та результатів кадрової політики, які повинні бути втілені у діяльності інших суб'єктів, а також здійснення контролю за їх виконанням.

4. Адміністративно-правовий статус таких спеціальних суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, як Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Національна поліція України визначається їх становищем як центральних органів виконавчої влади, наділених владними повноваженнями, а також правами та обов'язками, щодо реалізації кадрової політики. При цьому шляхом реалізації визначених законодавством їх прав та обов'язків забезпечується реформування освітнього процесу підготовки кадрів на основі професійного, діяльнісного та компетентнісного підходу; реформування системи професійної освіти, яка має бути практико-орієнтованою, безперервною, трирівневою; модернізація системи післядипломної освіти з метою підтримки високого рівня професійної кваліфікації працівників; впровадження в освітній процес інноваційних технологій, позитивного зарубіжного досвіду підготовки фахівців, накопичених здобутків і кращих вітчизняних освітянських традицій; формування відповідних морально-ділових якостей особистості на основі запровадження нових морально-етичних стандартів, що забезпечують високий рівень фаховості, духовності, професійності та відповідальності наукових та науково-педагогічних працівників тощо.

5. Встановлено, що на сьогодні Національна поліція як спеціальний суб'єкт підготовки кадрів у своїй системі має один навчальний заклад – Державну установу «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських» – навчальний центр в системі Національної поліції України, який здійснює первинну професійну підготовку поліцейських, вперше прийнятих на службу в поліції. Усі ЗВО із специфічними умовами навчання та створені на їх базі центри первинної професійної підготовки «Академія поліції» підпорядковуються МВС. У зв'язку з цим пропонуємо створити в

системі Національної поліції України навчальні центри первинної професійної підготовки, які будуть здійснювати підготовку кадрів поліції.

Висновки до першого розділу

Отже, здійснивши загальну характеристику підготовки кадрів для Національної поліції України, слід акцентувати, що:

1. Проблема підготовки кадрів для Національної поліції України розглядається, з одного боку, як складова державної політики у сфері вищої освіти, а з іншого – як предмет адміністративно-правового регулювання.

2. Підготовку кадрів для Національної поліції України як складову державної політики у сфері вищої освіти слід розглядати як цілеспрямований процес набуття системних теоретичних знань, формування практичних умінь та навичок в опануванні обраної професії за умови забезпечення суб'єктами освітньої діяльності належного функціонування системи освіти, спрямованої на реалізацію кожною особою права на освіту та задоволення потреб Національної поліції у висококваліфікованих фахівцях, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку.

3. Підготовку кадрів для Національної поліції України як предмет адміністративно-правового регулювання слід розглядати як цілеспрямований, нормативно врегульований вплив органів державної влади та інших суб'єктів, наділених повноваженнями щодо реалізації цієї діяльності, здійснюваний за допомогою відповідних адміністративно-правових засобів і методів, на суспільні відносини щодо підготовки кадрів Національної поліції України з метою забезпечення інтересів держави у конкурентоспроможних, високопрофесійних кадрах Національної поліції, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку.

4. Адміністративно-правове регулювання підготовки кадрів для Національної поліції України дослідження полягає в упорядкуванні за допомогою норм адміністративного права публічних відносин у сфері підготовки кадрів для Національної поліції, у встановленні юридичних прав і обов'язків учасників цих відносин, визначення їх компетенції та повноважень, а також в охороні цих відносин.

5. Підготовку кадрів слід розуміти як один з елементів структури кадрового забезпечення у цілому, до якої слід віднести такі елементи: професійний відбір кандидатів на проходження служби, початкова підготовка, підготовка у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, післядипломна освіта, службова підготовка та самостійна підготовка.

6. Визначено основні завдання професійного відбору, первинної професійної підготовки та запропоновано закріпити їх у Положенні про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію, затвердженого наказом МВС України від 16.02.2016 № 105, Положенні про Училище професійної підготовки працівників міліції, затвердженого наказом МВС України від 23.06.2014 № 594, наказі МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315.

7. Запропоновано внести зміни до Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, затвердженому наказом МСВ України від 24.12.2015 № 1625, а також Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затвердженому наказом МВС України від 26.01.2016 № 50, доповнивши їх завданнями, які відображають такі сучасні напрями реформування органів МВС, як міжнародне співробітництво, надання послуг з боку поліції особам,

які її потребують, виходячи з певних особистих та суспільних потреб, а також взаємодія поліції з громадянами, громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування: надання теоретичних знань та формування спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції у сфері міжнародного співробітництва; формувати у працівників поліції знання та навички взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства з метою попередження злочинності та підвищення якості послуг, що надаються поліцією.

8. Запропоновано систему принципів підготовки кадрів для Національної поліції України, яку складають: загальні принципи – принцип верховенства права, законності, рівності, відкритості та прозорості, людиноцентризму, професіоналізму, міжнародного співробітництва; та спеціальні – принцип єдиноначальності, безперервності та наступності освіти, політичної нейтральності, встановлення правових наслідків.

9. Доведено значення виокремлення завдань та принципів підготовки кадрів для Національної поліції України, з огляду на те, що саме вони визначають зміст, основні напрями та шляхи реалізації цього процесу, а також необхідність закріплення їх у нормативно-правових актах, що регламентують питання підготовки кадрів для Національної поліції України. При цьому акцентовано, що виокремлені завдання та принципи повинні відповідати сучасним вимогам реформування Національної поліції, відображати нові тенденції внутрішнього та зовнішнього розвитку країни.

10. Визначено поняття «адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України» як регламентоване нормами адміністративного права юридичне становище повноважних органів та посадових осіб – суб'єктів адміністративно-правових відносин, що виникають з приводу підготовки кадрів для Національної поліції України та характеризуються наявністю відповідних прав і обов'язків, визначених адміністративно-правовими нормами.

11. Запропоновано систему суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України, до якої віднесено загальні суб'єкти: Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України; та спеціальні – Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Національна поліція України, вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», які підпорядковуються вищим навчальним закладам МВС.

12. Адміністративно-правовий статус загальних суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції – Президента України, Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України – визначається наявними у них правами та обов'язками щодо створення нової філософії, визначення стратегічних напрямів зазначеної діяльності, основних завдань, засад, шляхів реалізації та результатів кадрової політики, які повинні бути втілені у діяльності інших суб'єктів, а також здійснення контролю за їх виконанням.

13. Адміністративно-правовий статус таких спеціальних суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, як Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Національна поліція України визначається їх становищем як центральних органів виконавчої влади, наділених владними повноваженнями, а також правами та обов'язками, щодо реалізації кадрової політики. При цьому шляхом реалізації визначених законодавством їх прав та обов'язків забезпечується реформування освітнього процесу підготовки кадрів на основі професійного, діяльнісного та компетентнісного підходу; реформування системи професійної освіти, яка має бути практико-орієнтованою, безперервною, трирівневою; модернізація системи післядипломної освіти з метою підтримки високого рівня професійної кваліфікації працівників; впровадження в освітній процес інноваційних технологій, позитивного зарубіжного досвіду підготовки фахівців, накопичених здобутків і кращих вітчизняних освітянських традицій; формування відповідних морально-

ділових якостей особистості на основі запровадження нових морально-етичних стандартів, що забезпечують високий рівень фаховості, духовності, професійності та відповідальності наукових та науково-педагогічних працівників тощо.

14. Встановлено, що на сьогодні Національна поліція як спеціальний суб'єкт підготовки кадрів у своїй системі має один навчальний заклад – Державну установу «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських» – навчальний центр в системі Національної поліції України, який здійснює первинну професійну підготовку поліцейських, вперше прийнятих на службу в поліції. Усі ЗВО із специфічними умовами навчання та створені на їх базі центри первинної професійної підготовки «Академія поліції» підпорядковуються МВС. У зв'язку з цим пропонуємо створити систему навчальних закладів, до якої повинні ввійти центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», а також ЗВО із спеціальними умовами навчання, підпорядкованих Національній поліції України.

РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

2.1. Адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції»

Сучасні глобальні інтеграційні процеси позначаються на сфері освіти, зокрема на професійній підготовці кадрів для Національної поліції. Вони обумовлюють ті кроки, які було зроблено у напрямі модернізації відомчої освіти відповідно до вимог законів України «Про вищу освіту» та «Про Національну поліцію», а саме: створення за принципом регіонального (територіального) розташування центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» як структурних навчальних підрозділів ЗВО із специфічними умовами навчання на базі колишніх навчальних центрів підготовки поліцейських.

Такий крок був передбачений Законом України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII [146], Концепцією реформування освіти у МВС України, затвердженою наказом МВС України від 25.11.2016 № 1252 [118] та реалізований відповідно до наказу МВС України від 31.03.2017 № 283 «Про організаційно-штатні зміни у вищих навчальних закладах МВС» [147], згідно з яким було створено відповідні центри. Відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 № 103/98-ВР [152], центри професійної освіти внесені до переліку типів професійно-технічних закладів освіти.

Окрім того, на виконання Концепції реформування освіти в МВС України було видано наказ МВС України «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» від 29.01.2018 № 51, відповідно до якого на базовому рівні поліцейські, які вперше прийняті

на службу в поліції, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень патрульного поліцейського, зобов'язані пройти первинну професійну підготовку за єдиними навчальними програмами (планами) терміном шість місяців та отримати кваліфікацію «кваліфікований робітник» [117].

Отже, зазначені нормативно-правові акти регулюють професійну підготовку кадрів для Національної поліції на першому (базовому) рівні в центрах первинної професійної підготовки «Академія поліції».

Питання підготовки працівників поліції стали предметом наукових доробок таких учених, як В. Б. Авер'янов, А. В. Андреев, М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, Ю. П. Битяк, М. П. Будзинський, В. А. Глуховець, О. В. Джафарова, М. М. Дивак, Н. А. Дубіна, А. М. Клочко, О. Є. Користін, В. М. Кульчицький, А. А. Манжула, Б. В. Малишев, Л. Р. Наливайко, В. В. Науменко, О. В. Негодченко, В. П. Петков, Д. О. Поштарук, В. В. Романюк, В. Я. Тацій, В. В. Черней, Ю. С. Шемшученко, О. Г. Шило, В. К. Шкарупа О. Н. Ярмиш та інші. Однак, у працях цих науковців не вирішуються питання, пов'язані із переходом на трирівневу модель підготовки поліцейських, що потребує нових розвідок у визначеному напрямі.

Зауважимо, що первинна підготовка відіграє важливу роль у професійній освіті поліцейських, оскільки закладає підвалини розвитку їх професійних знань та навичок. На сьогодні первинну професійну підготовку поліцейських здійснюють Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських (державний заклад, що підпорядковується Національній поліції), Запорізький центр первинної професійної підготовки ДДУВС, Маріупольський центр первинної професійної підготовки ДЮОІ, Київський центр первинної професійної підготовки НАВС, Сумський центр первинної професійної підготовки ХНУВС, Західноукраїнський центр первинної професійної підготовки ЛьвДУВС, Одеський центр первинної професійної підготовки та центр первинної професійної підготовки Херсонського

факультету ОДУВС. Окрім того, на базі відділення післядипломної освіти Навчально-наукового інституту заочного навчання та підвищення кваліфікації ДДУВС створено відділення первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції; у структурі ХНУВС створено Інститут післядипломної освіти, який провадить діяльність за двома напрямками: післядипломна освіта і первинна професійна підготовка поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції.

Первинна підготовка кадрів для Національної поліції України являє собою професійну діяльність уповноважених державних органів і служб щодо надання освітніх послуг та прищеплення практичних навичок, які будуть використовуватись правоохоронцем-поліцейським на практиці [216, с. 104].

Як уже зазначалося, первинна професійна підготовка поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, здійснюється відповідно до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, затвердженого наказом МВС України від 16.02.2016 № 105, її метою є набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї [148].

На нашу думку, наведена у Положенні мета не відтворює сучасних вимог до первинної підготовки поліцейських, зумовлених реформуванням правоохоронних органів. Йдеться насамперед про необхідність виконання соціальних функцій, надання діяльності поліції превентивно-сервісного характеру, що передбачає формування певних цінностей, понять, стосунків, необхідних для майбутньої професійної діяльності. Звернемося до визначення первинної професійної підготовки, наведеного у не чинному на сьогодні Положенні з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, початкова підготовка (спеціалізація) – це процес формування у працівників ОВС

спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних для виконання службових обов'язків за конкретною посадою [122]. Якщо порівняти наведені визначення, то слід зауважити, що мета підготовки не відображає такий суттєвий момент, як набуття знань, а акцентує лише на набутті навичок, що є неприпустимим у підготовці сучасних кадрів для поліції. Однак, на жаль, саме цій меті підпорядкована первинна професійна підготовка поліцейських, на відміну від їх колег за кордоном, про що йтиметься у підрозділі 3.1.

Зазначене Положення регламентує також питання направлення на службову підготовку та порядок її організації. Направлення поліцейських здійснюють кадрові підрозділи органів відповідно до затвердженої Міністром внутрішніх справ рознарядки не пізніше ніж через 14 календарних днів після їх призначення на посаду.

Відповідно до Положення, поліцейські можуть бути не зараховані до закладів, що здійснюють професійну підготовку у таких випадках: 1) прибуття до закладу, що здійснює професійну підготовку після видання наказу про зарахування; 2) незадовільний стан здоров'я, що підтверджено в установленому порядку; 3) подання поліцейським на ім'я керівника закладу, що здійснює професійну підготовку письмового рапорту про відмову від проходження професійної підготовки; 4) надходження навчальної справи поліцейського пізніше ніж за п'ять календарних днів до початку професійної підготовки; 5) відсутність однострою. Окрім того, слухачі можуть бути у разі відсутності на заняттях більше чотирнадцяти календарних днів через хворобу або за сімейними обставинами, що підтверджується відповідним документом; за вироком суду, який набрав законної сили, на підставі надісланого до закладу, що здійснює професійну підготовку наказу про звільнення поліцейського [148].

Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, передбачає також можливість повторного направлення поліцейського у разі його незарахування

за рішенням кадрового підрозділу апарату Національної поліції на підставі клопотання керівництва відповідного органу поліції.

Окрім того, зазначене Положення передбачає можливість проходження поліцейським за його рапортом професійної підготовки без відриву від служби у зв'язку із обставинами, що не дозволяють на тривалий час виїхати за межі дислокації підрозділу, у якому він призначений на посаду, що надається кадровим підрозділом апарату Національної поліції за вмотивованим письмовим клопотанням керівництва органу (закладу, установи) поліції.

У цьому разі на заклади, що здійснюють професійну підготовку, слухача та орган, в якому поліцейський проходить службу, покладаються певні обов'язки. Так, слухач повинен звернутися з відповідним рапортом до кадрового підрозділу апарату Національної поліції; прибути до закладу, що здійснює професійну підготовку, у термін, визначений рознарядкою; з'являтися у визначені закладом, що здійснює професійну підготовку, дати і час для участі в проміжному та підсумковому контролі. Заклад, що здійснює професійну підготовку, зобов'язаний зарахувати поліцейського слухачем до навчальної групи із зазначенням «За індивідуальним навчальним планом без відриву від служби»; надати поліцейському індивідуальний навчальний план; розробити завдання з предметів, передбачених навчальною програмою; встановити строки їх відпрацювання; здійснювати контроль за їх виконанням; письмово повідомити керівництво органу поліції, де поліцейський проходить службу, про необхідність його прибуття до закладу, що здійснює професійну підготовку. Відповідно, орган поліції, в якому поліцейський проходить службу, повинен створити умови для самостійного опанування навчального матеріалу; забезпечити своєчасне його відрядження до закладу, що здійснює професійну підготовку, для участі в проміжному та підсумковому (вихідному) контролі; закріпити наставника з числа осіб керівного складу цього органу (закладу, установи) поліції, де він проходить службу, який здійснюватиме контроль за виконанням ним завдань,

організовуватиме для нього індивідуальні практичні заняття з вогневої, фізичної та тактичної підготовки, передбачені індивідуальним навчальним планом [148].

Після проходження професійної підготовки слухачі отримують довідку про закінчення первинної професійної підготовки.

Однак, затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, відповідно до наказу МВС України від 29.01.2018 № 51, внесло певні зміни у розуміння законодавства, що регламентує первинну професійну підготовку поліцейських, на яких слід акцентувати.

По-перше, зміни стосуються введення рівнів професійної освіти поліцейських та присвоєння їм відповідної кваліфікації. Так, відповідно до ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію» першим етапом професійної підготовки є первинна професійна підготовка. Стаття 73 цього ж Закону регламентує, що проходження первинної професійної підготовки стосується осіб, які вперше прийняті на службу в поліції. Згідно з наказом МВС від 29.01.2018 № 51, цьому етапові відповідає базовий рівень професійної освіти, який закінчується присвоєнням кваліфікації «кваліфікований робітник»[146].

На нашу думку, для розуміння підходу до запропонованої моделі підготовки поліцейських, закріпленої у наказі МВС України від 29.01.2018 № 51, слід визначитися з термінологією, яку вживає законодавець.

Так, відповідно до Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, кваліфікація – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання) [149]. Згідно з Національною рамкою кваліфікацій, кваліфікація – це офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами [119]. При цьому компетентність розуміється як

динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [149].

Аналіз наведених дефініцій дозволяє виокремити спільні ознаки поняття «кваліфікація»: 1) зміст кваліфікації становить сукупність сформованих компетенцій; 2) компетенції, що відповідають певній кваліфікації, визначаються стандартом; 3) кваліфікація присвоюється за визнанням та оцінюванням результатів навчання з боку уповноваженого суб'єкта; 4) кваліфікація засвідчується відповідним документом.

Однак, різниця у зазначених визначеннях полягає у тому, що Національна рамка кваліфікацій визначає термін «кваліфікація» як результат оцінювання компетентностей з боку уповноваженого компетентного органу, у той час, як Закон України «Про освіту» акцентує на офіційно визнаному результаті навчання, що є, на наш погляд, більш слушним підходом.

Слід також уточнити, що, коли йдеться про кваліфікацію стосовно первинної професійної підготовки, то мається на увазі не освітня кваліфікація, а професійна, яку на підставі наведених ознак можна визначити як визнаний уповноваженим суб'єктом рівень визначених стандартом набутих компетентностей, що відповідають певному рівню професійної освіти та дозволяють здійснювати професійну діяльність, затверджений відповідним документом.

Ще одним поняттям, яким послуговується законодавець, є рівень освіти – завершений етап освіти, що характеризується рівнем складності освітньої програми, сукупністю компетентностей, які визначені, як правило, стандартом освіти та відповідають певному рівню Національної рамки кваліфікацій [149].

У Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України від 29.01.2018 № 51, вживається поняття «базовий рівень професійної освіти», який передбачає

проходження особами, вперше прийнятими на службу в поліції, первинної професійної підготовки.

У цьому сенсі слід звернутися до нормативно-правових актів, які визначають освітньо-кваліфікаційні рівні, насамперед до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту» від 03.06.1999 № 956 [136], відповідно до якої професійно-технічна освіта має три рівні. Центри професійної підготовки належать до другого (базового) атестаційного рівня, який згідно із Законом України «Про освіту» відповідає третьому рівню Національної рамки кваліфікацій. Він передбачає здатність виконувати виробничі або навчальні завдання середньої складності за визначеними алгоритмами за встановленими нормами часу і якості та характеризується такими критеріями: знання – загальні систематизовані знання у сфері професійної діяльності, розуміння основних (загальних) принципів, процесів і понять у навчанні та/або професійній діяльності; уміння – виконання типових завдань у різних ситуаціях шляхом вибору і застосування основних методів, інструментів, матеріалів та інформації, самостійне виконання завдань під мінімальним керівництвом; комунікація – здатність до ефективної роботи в команді, сприйняття критики, порад і вказівок, продукування деталізованих усних і письмових повідомлень, зокрема у професійній діяльності; автономність і відповідальність – оцінювання результатів виконання завдань відповідно до критеріїв, які в основному заздалегідь обумовлені, відповідальність за результати виконання завдань у навчанні та/або професійній діяльності [119].

Отже, обов'язкові компетентності та результати навчання, що відповідають базовому рівню, визначені Національною рамкою кваліфікацій, становлять освітню частину стандарту первинної професійної підготовки поліцейських, а саме: загальнопрофесійні, професійні та ключові компетентності з розмежуванням на знання та вміння.

Після закінчення первинної професійної підготовки поліцейським присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник». Що стосується поняття «кваліфікований робітник», то відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» від 20.01.1998 № 65 – це освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні уміння та знання, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі народного господарства [132]. Окрім того, відповідно до наказу Мінекономрозвитку України від 10.08.2016 № 1328 розділ «Працівники» національного класифікатора України ДК 003:2010 доповнено професією поліцейський, що вимагає повної загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти [115]. Однак, на сьогодні ЗВО із специфічними умовами навчання МВС України не мають дозволу на провадження освітньої діяльності у сфері професійно-технічної освіти за робітничими професіями.

Отже, вирішенням цієї проблеми, на наш погляд, є відокремлення центрів первинної професійної підготовки від ЗВО із специфічними умовами навчання МВС України та передачу їх у підпорядкування Національній поліції України. При цьому вони повинні бути визначені у Законі «Про Національну поліцію» як її структурний елемент на кшталт, наприклад, досвіду Польської Народної Республіки.

Присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник» особам, яких уперше прийнято на службу в поліції, що пройшли первинну професійну підготовку, має й інші наслідки, пов'язані з видачею документа про закінчення навчання.

Дослідження цього питання потребує аналізу відповідних положень Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту», згідно з якою професійно-технічна освіта має три рівні. Вони відрізняються насамперед рівнем сформованих компетенцій: перший рівень передбачає здатність виконувати прості

завдання у типових ситуаціях у чітко визначеній структурованій сфері роботи або навчання, виконання завдань під безпосереднім керівництвом; другий – здатність виконувати типові нескладні завдання у типових ситуаціях у чітко визначеній структурованій сфері роботи або навчання, виконання завдань під керівництвом з елементами самостійності; третій, як уже зазначалося, – здатність виконувати виробничі або навчальні завдання середньої складності за визначеними алгоритмами за встановленими нормами часу і якості [149]. Ці рівні відрізняються також нормативним терміном навчання: на першому рівні він визначається навчальними планами та навчальними програмами, але не повинен перевищувати один рік; на другому – державними стандартами професійно-технічної освіти, але не повинен перевищувати для осіб, які мають повну загальну середню освіту, – 1,5 року; на третьому – державними стандартами професійно-технічної освіти, але не повинен перевищувати два роки. Наступна різниця стосується документів, які видаються особам, що успішно пройшли кваліфікаційну атестацію: на першому рівні – це свідоцтво, на другому та третьому – диплом [136].

На сьогодні, як уже зазначалося, відповідно до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, проходження поліцейським професійної підготовки підтверджується довідкою про закінчення первинної професійної підготовки [148]. Зауважимо, що, на наш погляд, такий підхід є неприпустимим, з огляду на форму довідки, яка наведена у додатку до зазначеного Положення. Вона, окрім даних про назву центрального органу виконавчої влади, якому підпорядкований заклад професійної підготовки, закладу професійної підготовки та особистих даних поліцейського, містить лише інформацію про те, що певна особа у такий-то період пройшла первинну професійну підготовку. У такому випадку виникає низка запитань, пов'язаних, наприклад, з необхідністю розробки професійних компетентностей, вимог до освітнього рівня, професійної кваліфікації осіб,

які будуть навчатися за робітничою професією «поліцейський» тощо, якщо у підсумку вони отримають документ, який лише констатує факт проходження ними первинної професійної підготовки. Окрім того, з аналізу нормативно-правових актів, що регулюють професійно-технічну освіту, випливає, що такий документ, як довідка про закінчення певного рівня освіти взагалі ними не передбачена. Слід зауважити, що відповідно до не чинного на сьогодні наказу МСВ України «Про організацію початкової підготовки працівників органів внутрішніх справ України» від 24.04.2009 № 177, працівникам, які успішно склали заліки та випускні іспити, видавалося свідоцтво встановленого зразка про закінчення курсів початкової підготовки [148]. Згідно з чинним законодавством, базовий рівень професійно-технічної освіти передбачає видачу диплому. У будь-якому разі документ про закінчення первинної професійної підготовки повинен обов'язково відповідати вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про документи про загальну середню та професійно-технічну освіту державного зразка і додатки до них» від 22.06.2015 № 645 [111].

Окрім того, Концепція запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських визначає термін первинної професійної підготовки, що становить шість місяців, після чого поліцейські отримують диплом встановленого зразка і ще шість місяців працюють під керівництвом наставника в органах поліції, які їх направляли на навчання. На нашу думку, первинна професійна підготовка повинна становити рік, з якого шість місяців – теоретична підготовка на базі центру первинної професійної підготовки, а наступні шість місяців – практична частина – в органах поліції, з яких вони були направлені. Після закінчення року навчання особа отримує відповідний диплом. Така підготовка, що поєднує теоретичне і практичне навчання сприятиме якісній підготовці кадрів для Національної поліції. Відомо, що в якому б найсучаснішому тирі не відпрацьовувалися навички ведення вогню на випередження, без тривалого прицілювання, за короткий час, на коротких дистанціях, під час руху, на тлі відволікаючих фізичних та психологічних

факторів тощо під час вогневого контакту із реальним злочинцем у реальних умовах поліцейський-початківець не завжди може зорієнтуватися в ситуації. А це може бути пов'язано із загрозою його життю та здоров'ю. Тому шестимісячна практика у підрозділах поліції під час проходження первинної професійної підготовки є, на наш погляд, обов'язковою для формування практичних навичок.

Отже, видання наказу МВС України «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» від 29.01.2018 № 51 вимагає внесення змін до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, щодо закріплення в ньому терміну їх підготовки – шість місяців; визначення її мети, яка полягає у набутті знань, навичок, системи цінностей, необхідних для адаптування до конкретних умов майбутньої професійної діяльності та виконання конкретних професійних завдань, отримання диплому кваліфікованого працівника встановленого зразка після успішного закінчення первинної професійної підготовки.

Окрім того, з огляду на закріплення вимоги щодо несення служби протягом шести місяців після проходження первинної підготовки на посадах молодшого складу поліції (як правило, у патрульній поліції) під керівництвом наставників, а також вимоги про закріплення наставників за особами, що проходять первинну професійну підготовку за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби, важливого значення, на наш погляд, набуває інститут наставництва в поліції. При цьому слід акцентувати на декількох моментах щодо цього питання. По-перше, як свідчить світовий досвід підготовки поліцейських, наставництво є ефективним способом формування майбутнього фахівця. По-друге, закріплення обов'язкового наставництва для поліцейських, які пройшли первинну професійну підготовку, свідчить про правову неврегульованість цього питання. З огляду на викладене, пропонуємо розробити та відповідним наказом МВС України затвердити Положення про організацію наставництва у Національній поліції

України. Цей нормативно-правовий акт повинен містити загальні положення, в яких визначається поняття «наставник», а також мета та завдання наставництва; організація наставництва, що передбачає закріплення вимог до наставника, підстав наставництва, видача наказу про призначення наставника, термін наставництва; права та обов'язки наставника; права та обов'язки особи, за якою закріплюється наставник; порядок призначення та припинення наставництва, керівництво наставництвом; відповідальність за організацію наставництва.

Необхідно також акцентувати, що запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських та створення центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» як структурних навчальних підрозділів ЗВО із специфічними умовами навчання вимагало здійснення заходів, передбачених Наказом МВС України «Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування освіти МВС» від 08.06.2017 № 482. Вони були пов'язані з вирішенням організаційних питань, а саме: внести зміни до статутів ЗВО МВС, передбачивши здійснення діяльності з професійної (професійно-технічної освіти) та організації навчання в центрах первинної професійної підготовки поліцейських «Академія поліції» у складі вищих навчальних закладів; кадрових – внести зміни до штатів вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, щодо створення центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» як структурних підрозділів; забезпечити комплектування посад у новостворюваних структурних підрозділах вищих навчальних закладів, на які покладатиметься первинна професійна підготовка; освітніх – забезпечити отримання ліцензій на здійснення професійної (професійно-технічної) освіти у вищих навчальних закладах МВС; розробити та затвердити державний освітній стандарт з професії 5162 «поліцейський» (згідно з планом до 01.12.2017 р.); законодавчих – забезпечити приведення Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, у відповідність до законодавства

про професійну освіту в разі законодавчих змін; фінансових – передбачити відповідне фінансування вищих навчальних закладів МВС у 2017 році для забезпечення новоутворених підрозділів та напрямів професійного навчання [121].

Аналіз зазначених положень відповідного наказу МВС свідчить, що основними недоліками в організації первинної підготовки поліцейських на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» є відсутність державного освітнього стандарту з професії 5162 «поліцейський», а також неузгодженість положень нормативно-правових актів, що регулюють зазначену діяльність, про які йшлося вище.

Окрім того, у світлі дискусії, що розгорнулася навколо питання про необхідність ліквідації відомчої освіти через велику витрату бюджетних коштів на утримання відомчих вищих навчальних закладів та їх структурних підрозділів і філій, підтримуємо думку науковців [161] щодо повернення коштів, витрачених державою на первинну підготовку поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, особами, достроково відрахованими через їх небажання продовжувати або проходити професійну підготовку, недисциплінованість, невиконання навчального плану, непроходження навчальної практики або ненадання матеріалів за результатами її проходження, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового (вихідного) контролю. Також, на нашу думку, кошти, витрачені на первинну підготовку поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, повинні відшкодовувати особи, які звільнені зі служби в поліції протягом двох років після її закінчення. О. Прокопенко пропонує встановити цей термін протягом трьох років як для випускників вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. Однак, зважаючи на те, що відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» контракт про проходження служби в поліції заключається з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції,

одноразово строком на два роки без права продовження [146] , то такий термін повинен становити два роки.

Слід також акцентувати, що ці пропозиції можуть бути реалізовані лише за умови укладання тристороннього контракту про здобуття базової професійної освіти поліцейськими, яких уперше прийнято на службу в поліції, на кшталт контракту про здобуття освіти у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, форма якого затверджена Наказом МВС України від 01.03.2017 № 173 [142].

Викладене обумовлює внесення відповідних змін до нормативно-правових актів, що регулюють досліджуване питання, а саме:

- ч. 6 ст. 73 Закону України «Про Національну поліцію» доповнити таким абзацом – особи, які проходять первинну професійну підготовку поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, у разі дострокового розірвання контракту про здобуття професійної освіти з будь-яких підстав, крім звільнення зі служби в поліції на підставі підпунктів 2, 4 частини першої статті 77 цього Закону, а також особи молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, звільнені зі служби протягом двох років після укладання контракту про проходження служби в поліції з будь-яких підстав, крім звільнення зі служби в поліції на підставі підпунктів 2, 4 частини першої статті 77 цього Закону, відшкодовують Міністерству внутрішніх справ України витрати, пов'язані з їх утриманням у вищому навчальному закладі, в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

У разі відмови від добровільного відшкодування витрат, зазначених у частині четвертій цієї статті, таке відшкодування здійснюється в судовому порядку»;

- п. 1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та визнання такими, що втратили

чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 12.04. 2017 № 261 доповнити абзацом – «звільнення зі служби в поліції осіб молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, протягом двох років після укладання контракту про проходження служби в поліції з будь-яких підстав, крім звільнення із служби в поліції через хворобу (за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції) чи у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів»;

- розробити і затвердити відповідним наказом МВС України Типову форму контракту про здобуття базової професійної освіти поліцейськими, яких уперше прийнято на службу в поліції у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських.

На сьогодні, окрім первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» здійснюється підвищення кваліфікації молодшого складу поліції, які за класифікацією професій належать до категорії робітничих кадрів.

Відповідно до Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, затвердженого наказом МВС України від 24.12.2015 № 1625, підвищення кваліфікації – підвищення рівня готовності працівника поліції до виконання її професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки шляхом набуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності або галузі знань [130].

На наш погляд, таке визначення є не зовсім вдалим, але воно має право на існування. Недолік цієї дефініції полягає насамперед в тому, що вона не містить визначення сутності підвищення кваліфікації. В основу характеристики цього поняття законодавець поклав кінцевий результат цього процесу. Насамперед підвищення кваліфікації є процесом професійного навчання, спрямованого на поглиблення та розширення попередньо набутих

знань, умінь та навичок. Так, згідно з Положенням про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції зміст такого навчання визначається відповідними планами і програмами, що враховують сучасні вимоги до засобів, форм і методів професійної діяльності.

Отже, по-друге, нові знання повинні відповідати сучасним вимогам певної сфери професійної діяльності, тобто бути актуальними.

По-третє, цей процес відповідає як загальнодержавній меті – підготовка висококваліфікованих, компетентних кадрів для певної професійної діяльності, так й особистій, що полягає в особистому професійному зростанні.

З огляду на викладене, спираючись на визначення, наведене у Положенні про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, підвищення кваліфікації працівників Національної поліції слід характеризувати як професійне навчання працівників поліції, спрямоване на поглиблення та розширення попередньо набутих професійних знань, умінь і навичок, що відповідають сучасним вимогам професійної діяльності, з метою особистого професійного зростання, а також забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах, здатних компетентно і відповідально виконувати свої функції.

До суб'єктів здійснення підвищення кваліфікації законодавець відносить кадрові підрозділи центрального та територіального органів управління Національної поліції України, а також навчальні заклади (установи), що здійснюють післядипломну освіту працівників поліції.

Їх повноваження полягають у такому:

кадровий підрозділ центрального органу управління Національної поліції України формує і подає до територіального органу пропозиції до обсягів державного замовлення на підвищення кваліфікації; затверджує складені ЗВО із специфічними умовами навчання проекти планів-графіків підвищення кваліфікації працівників поліції тощо; кадрові підрозділи територіальних органів управління Національної поліції України

затверджують списки працівників поліції, які будуть направлені на навчання, і доводять їх до відомих керівників відповідних органів і підрозділів та кандидатів на навчання; організують завчасне планування відпусток працівників поліції, які підлягають направленню на навчання, перевірку їх зовнішнього вигляду, дотримання ними правил носіння однострою, а також проведення інструктажу щодо дотримання правил поведінки на шляху прямування до навчального закладу, на базі якого здійснюється підвищення кваліфікації і у зворотному напрямку та під час навчання; контролюють забезпеченість працівників поліції, які направляються на навчання, довідками про допуск до державної таємниці (у разі необхідності), грошовим забезпеченням, коштами на відрядження та речовим майном за нормами, передбаченими відповідними нормативно-правовими актами тощо;

навчальні заклади складають проекти планів-графіків короткострокового підвищення кваліфікації працівників поліції та подають їх до кадрового підрозділу центрального органу управління для затвердження; створюють належні умови для їх проживання і харчування в підпорядкованому закладі (установі); забезпечують реєстрацію та облік виданих документів про освіту за результатами навчання в системі післядипломної освіти [130].

Підвищення кваліфікації працівників поліції здійснюють Інститут післядипломної освіти Національної академії внутрішніх справ, відділення післядипломної освіти Навчально-наукового інституту заочного навчання та підвищення кваліфікації ДДУВС, Інститут післядипломної освіти ХНУВС, ОДУВС, ЛьвДУВС.

Після закінчення успішного навчання працівники поліції отримують свідоцтво про підвищення кваліфікації.

Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції визначає термін направлення на підвищення кваліфікації – за потребою, але не рідше одного разу на 3 роки, а також перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж

займана [130]. Однак, на нашу думку, враховуючи, що контракт про проходження служби в поліції заключається з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, одноразово строком на два роки без права продовження [146] , то такий термін повинен становити два роки. Тому Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції потребує доповнення, а саме: п.2 частини VIII «Підвищення кваліфікації» доповнити абзацом – «для поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, термін направлення на підвищення кваліфікації становить 2 роки, у разі потреби цей термін може бути скорочено».

На нашу думку, система підвищення кваліфікації працівників поліції у сучасних умовах потребує суттєвих змін, пов'язаних з її організацією. Як зазначалося, проведення підвищення кваліфікації здійснюється на базі ЗВО із специфічними умовами навчання МВС та центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції». На наш погляд, це не зовсім ефективно, оскільки, не секрет, такі курси часто перетворюються на обмін досвідом, при чому інформацію часто отримують не слухачі, а викладачі ЗВО про нове, що відбувається в практичних органах. Тому, на наш погляд, підвищенням кваліфікації повинна займатися окрема структура, наприклад, інститути післядипломної освіти працівників поліції, які відслідковують інформацію про всі досягнення щодо різних напрямів діяльності поліції: передовий досвід у будь-яких напрямках діяльності поліції, нові методи, засоби в роботі поліцейських тощо. Наступний етап полягає у запрошенні авторів певних досягнень до участі у роботі курсів з підвищення кваліфікації відповідних фахівців. За такого підходу підвищення кваліфікації дійсно буде відповідати визначеній меті. Зрозуміло, що до цієї роботи можуть залучатися й викладачі ЗВО із специфічними умовами навчання МВС, якщо йдеться, наприклад, про зміни у законодавстві. Такі центри повинні бути створені в усіх областях, у той час як ЗВО знаходяться лише в семи з них. З огляду на викладене, пропонуємо створити інститути підвищення кваліфікації працівників поліції,

які будуть безпосередньо підпорядковані департаменту кадрового забезпечення Національної поліції, метою діяльності яких буде здійснення відслідковування та вивчення передового досвіду роботи органів поліції, спрямованих на вдосконалення їх освіти та професійної підготовки.

Отже, аналіз питання про адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» дає підстави зробити такі висновки:

1. Адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» здійснюється відповідно до законів України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 № 103/98-ВР, Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту» від 03.06.1999 № 956, наказів МВС України «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію» від 16.02.2016 № 105, «Про затвердження Концепції реформування освіти у МВС України» від 25.11.2016 № 1252, «Про організаційно-штатні зміни у вищих навчальних закладах МВС» від 31.03.2017 № 283, «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» від 29.01.2018 № 51.

2. Запропонована модель підготовки поліцейських, закріплена у наказі МВС України «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» від 29.01.2018 № 51, вимагає визначитися з розумінням такого поняття, як «базовий рівень професійної освіти» стосовно професії поліцейський. Обов'язкові компетентності та результати навчання, що відповідають базовому рівню, визначені Національною рамкою кваліфікацій, становлять освітню частину стандарту первинної професійної підготовки поліцейських, а саме: загальнопрофесійні, професійні та ключові

компетентності, які полягають у здатності виконувати виробничі або навчальні завдання середньої складності за визначеними алгоритмами за встановленими нормами часу і якості з розмежуванням на знання та вміння.

3. Відповідно до наказу Мінекономрозвитку України від 10.08.2016 № 1328 розділ «Працівники» національного класифікатора України ДК 003:2010 доповнено професією поліцейській, що вимагає повної загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти. Однак, на сьогодні ЗВО із специфічними умовам навчання не мають дозволу на провадження освітньої діяльності у сфері професійно-технічної освіти за робітничими професіями. У зв'язку із цим пропонуємо: відокремити центри первинної професійної підготовки від ЗВО із специфічними умовами навчання МВС України та передати їх у підпорядкування Національній поліції України; внести зміни до Закону «Про Національну поліцію» щодо визначення їх як структурного елементу Національної поліції на кшталт, наприклад, досвіду Польської Народної Республіки; створити центри первинної професійної підготовки в усіх обласних центрах.

4. Присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник» особам, яких уперше прийнято на службу в поліції, що пройшли первинну професійну підготовку, має наслідки, пов'язані з видачею документа про закінчення навчання. На сьогодні проходження поліцейським професійної підготовки підтверджується довідкою про закінчення первинної професійної підготовки. Згідно з чинним законодавством, базовий рівень професійно-технічної освіти передбачає видачу диплому. На нашу думку, таким документом повинен бути диплом про закінчення курсів початкової підготовки. У будь-якому разі документ про закінчення первинної професійної підготовки повинен відповідати вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про документи про загальну середню та професійно-технічну освіту державного зразка і додатки до них» від 22.06.2015 № 645.

5. Закріплення вимоги щодо несення служби протягом шести місяців після проходження первинної підготовки на посадах молодшого складу

поліції (як правило, у патрульній поліції) під керівництвом наставників актуалізує інститут наставництва в поліції. При цьому закріплення обов'язкового наставництва для поліцейських, які пройшли первинну професійну підготовку, свідчить про правову неврегульованість цього питання. З огляду на викладене, пропонуємо розробити та відповідним наказом МВС України затвердити Положення про організацію наставництва у Національній поліції України.

6. Підтримуючи думку науковців щодо повернення коштів, витрачених державою на первинну підготовку поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, у разі дострокового відрахування їх через небажання продовжувати або проходити професійну підготовку, недисциплінованість, невиконання навчального плану, непроходження навчальної практики або ненадання матеріалів за результатами її проходження, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового (вихідного) контролю, з метою її реалізації пропонуємо розробити і затвердити відповідним наказом МВС України Типову форму контракту про здобуття базової професійної освіти поліцейськими, яких уперше прийнято на службу в поліції у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських.

7. Зважаючи на те, що відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» контракт про проходження служби в поліції заключається з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, одноразово строком на два роки без права продовження, кошти, витрачені на первинну підготовку поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, повинні відшкодувати особи, які звільнені зі служби в поліції протягом двох років після її закінчення.

8. З огляду на те, що контракт про проходження служби в поліції заключається з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, одноразово строком на два роки без права продовження, Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної

поліції потребує доповнення, а саме: п.2 частини VIII «Підвищення кваліфікації» доповнити абзацом – «для поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, термін направлення на підвищення кваліфікації становить 2 роки, у разі потреби цей термін може бути скорочено».

9. Пропонуємо у кожному обласному центрі створити інститути підвищення кваліфікації працівників поліції, які будуть безпосередньо підпорядковані департаменту кадрового забезпечення Національної поліції, метою діяльності яких буде здійснення відслідковування та вивчення передового досвіду роботи органів поліції, спрямованих на вдосконалення освіти та професійної підготовки працівників поліції.

2.2. Адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО зі специфічними умовами навчання

Сучасні процеси, що відбувалися у геополітичному світовому просторі, насамперед конфлікти наприкінці XX – початку XIX століть у Косово та Югославії, Молдові, країнах Закавказзя, і ті, що сьогодні відбуваються в Україні, вимагають від держави, як гаранта захисту безпеки своїх громадян, забезпечити захист їхнього життя, здоров'я, свободи шляхом забезпечення правопорядку та протидії злочинності. З цією метою держава повинна мати відповідні органи, до яких належить Національна поліція, укомплектовані високопрофесійними кадрами, здатними виконувати визначені завдання. Підготовка конкурентоспроможного, здатного до ефективної професійної діяльності працівника Національної поліції найбільш масштабно здійснюється у ЗВО зі специфічними умовами навчання.

Питання кадрового забезпечення поліції (міліції) були предметом дослідження таких науковців, як В. Б. Авер'янов, А. В. Андреев, М. І. Ануфрієв, І. В. Арістова, О. М. Бандурка, В. М. Бесчасний, М. П. Будзинський, В. А. Глуховеря, О. В. Джафарова, М. М. Дивак,

Н.А. Дубіна, Л. Д. Дягілева, О.Є. Користін, В.О. Кудря, А.А. Манжула, Б. В. Малишев, Л.Р. Наливайко, В. В. Науменко, О.В. Негодченко, О.М. Пасько, В.П. Петков, Д.О. Поштарук, В.В. Романюк, В.Я. Тацій, О.Г. Шило, В.К. Шкарупа О. Н. Ярмиш та інші.

Наукові доробки цих учених містять питання щодо навчально-виховного процесу підготовки кадрів для підрозділів МВС та реформування освітньої сфери. Однак, у працях зазначених науковців не знайшли відображення проблеми, пов'язані із визначенням у Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженій Наказом МВС від 29.01.2018 року № 51, новим підходом до системи підготовки поліцейських.

Характеризуючи адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО зі специфічними умовами навчання, слід визначитися насамперед, що являють собою останні. Так, як уже зазначалося, відповідно до Закону України «Про вищу освіту», вищий військовий навчальний заклад (заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання) – заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції, Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту [110].

Визначаючи місце ЗВО із специфічними умовами навчання системи МВС, слід акцентувати на таких ознаках: 1) це заклад вищої освіти державної форми власності; 2) має потрійне підпорядкування; 3) здійснює підготовку

курсантів, слухачів, студентів, ад'юнктів; 4) висуває додаткові вимоги до вступників відповідно до нормативно-правових актів, що регулюють його діяльність; 5) готує фахівців для служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу; 6) задовольняє потреби МВС України та Національної поліції у кадрах; 7) характеризується специфічними умовами навчання.

Однак, у жодному нормативно-правовому акті, що регулює процес підготовки кадрів для Національної поліції, не визначається, в чому полягає специфіка зазначених ЗВО. Спробу охарактеризувати специфіку ЗВО із специфічними умовами навчання знаходимо у науковій літературі [169; 199; 78].

Так, Б. В. Малишев, аналізуючи специфічні умови навчання, зауважує, що на практиці це поняття розуміється «всього на всього як посилені вимоги до фізичної підготовки студентів, дещо більший акцент на вивченні дисциплін кримінального блоку (кримінальне право та процес, криміналістика та криминологія), проживання у гуртожитках казарменого типу, носіння спеціальної форми, стройова підготовка та доступ до низки внутрішніх документів МВС та Національної поліції, які регламентують порядок проведення негласних слідчих дій». З огляду на такий підхід, науковець робить висновок, що «програму поглибленого вивчення кримінального права та інших дисциплін кримінального блоку може легко надати будь-який солідний ЗВО, а ознайомитися з внутрішніми документами з режимом секретності і займатися розвитком фізичних даних студенти можуть паралельно з навчанням у «цивільному» вузі, відвідуючи певну кількість днів на тиждень найближчий заклад поліції з професійної підготовки» Отже, учений вважає за недоцільне утримання цілої системи відомчих вищих навчальних закладів при МВС [78].

Інший погляд висловлює В.В. Романюк, який пропонує «під специфічними умовами розуміти як певні обмеження (добір на навчання, вік, стан здоров'я, закрити соціальне співтовариство, особлива субкультура

тощо) так і привілеї (високі вимоги до дисципліни, гарантоване працевлаштування, державне забезпечення, посилене вивчення фахових дисциплін, постійне стажування тощо), застосування яких у сукупності повинно призвести до отримання випускником ЗВО достатньої компетентності (динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність)» [169].

Близький до цього погляд висловлюють С.В. Сьомін, О.О. Резнікова, які стверджують, що специфічні умови під час навчання обумовлюються тим, що курсанти із числа цивільної молоді з моменту зарахування до відомчих навчальних закладів знаходяться на службі в поліції, а відтак: приймають присягу; перебуваючи на казарменому положенні (протягом перших курсів – без виключення), знаходяться під керуванням і контролем командирів, що дозволяє прищеплювати готовність до несення служби, формує колективізм, взаємні підтримку та відповідальність поліцейських; поряд з профілюючими та спеціальними дисциплінами протягом усього терміну навчання розвивають морально-психологічні і вольові якості, навички фізичної та бойової підготовки, адаптуються до умов служби; постійно закріплюють і поглиблюють набуті теоретичні знання шляхом проходження різних видів позанавчальних і навчальних практик та стажувань у територіальних (переважно за місцем майбутньої служби) підрозділах і під час залучення до заходів із забезпечення публічного порядку [199, с. 20].

Виходячи з викладеного, В.В. Романюк, С.В. Сьомін та О.О. Резнікова вважають за доцільне не руйнувати існуючу систему відомчої освіти, а реформувати її відповідно до вимог часу. Ми підтримуємо таку позицію науковців.

При цьому, з повагою до думки кожного з науковців, зауважимо, що підхід, висловлений Б. Малишевим, свідчить про суто «зовнішній» погляд науковця до специфіки умов навчання майбутніх поліцейських. Адже дійсно,

у цивільному ЗВО студенти зможуть лише спостерігати за роботою поліції у, як зауважує науковець, найближчому закладі поліції. Водночас цивільні особи, які вступають до ЗВО із специфічними умовами навчання, уже поступають на службу у Національну поліцію, що обумовлює усі інші особливості.

На наш погляд, специфічні умови навчання полягають, по-перше, у потрібному на сьогодні підпорядкуванні – МВС України, МОН України та Національній поліції України; по-друге, у вимогах до кандидатів на навчання та до умов вступу; по-третє, в умовах навчання. Адміністративно-правове регулювання діяльності МВС України, МОН України та Національній поліції України детально було охарактеризовано у підрозділі 1.3. дисертаційного дослідження, тому акцентуємо лише на загальних висновках.

Повноваження МОН України поширюються на вирішення питань щодо розробки стандартів вищої освіти, ліцензування освітніх послуг та акредитації вищих навчальних закладів, затвердження умов прийому до вищих навчальних закладів, «організації праці педагогічних і науково-педагогічних працівників, забезпечення контролю за організацією навчального процесу у вищих навчальних закладах» [120] тощо. МВС України регулює питання кадрового забезпечення: добір кандидатів, направлення та зарахування на навчання, порядок післядипломної освіти тощо; визначає строки професійного навчання працівників МВС та Національної поліції відповідно до його рівнів; «здійснює організаційно-методичне супроводження навчального процесу в навчальних закладах, що належать до сфери управління МВС» [125].

На відміну від вступу до інших ЗВО, до вступників до ЗВО із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку кадрів для Національної поліції, висувуються додаткові вимоги, а саме: щодо віку кандидата на навчання – громадяни України, яким станом на 31 грудня року вступу виповниться 17 років; щодо стану здоров'я, фізичного розвитку та індивідуальних психофізіологічних особливостей. Окрім того, стосовно

кожного кандидата проводиться перевірка щодо обмежень, пов'язаних із прийняттям на службу до поліції згідно із законами України «Про Національну поліцію» [146], «Про запобігання корупції» [113] та «Про очищення влади» [150].

Що стосується специфічних умов під час навчання, то тут ми погоджуємося із підходом, висловленим С.В. Сьоміним та О.О. Резніковою, та вважаємо, що вони обумовлюються зарахуванням цивільних осіб на службу до Національної поліції та виражаються у поєднанні несення служби відповідно до прийнятої присяги та навчання у ЗВО.

Діяльність ЗВО із специфічними умовами навчання регламентується Законами України «Про вищу освіту», «Про Національну поліцію», Постановою КМУ «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України» від 28.10.2015 № 878 [125], наказами МВС України «Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС» від 14.02.2008 № 62 [123], «Про затвердження Положення про порядок відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів МВС» від 07.09.2009 № 381 [134], «Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України» від 27.06.2013 № 621 [135], «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315 [139], «Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» від 25.11.2016 № 1252 [118], «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» від 29.01.2018 № 51 [117] та іншими.

Аналіз наведених нормативно-правових актів дає підстави констатувати, що у вітчизняній системі відомчої освіти, на відміну від

європейської, ЗВО із специфічними умовами навчання є основною ланкою підготовки кадрів для Національної поліції.

Аналізуючи адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО зі специфічними умовами навчання, слід зауважити, що на сьогодні підготовку кадрів для Національної поліції здійснюють Національна академія внутрішніх справ; Харківський національний університет внутрішніх справ; Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ; Львівський державний університет внутрішніх справ; Одеський державний університет внутрішніх справ; Луганський державний університет внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка; Донецький юридичний інститут МВС України.

Основними питаннями, на яких хотілося б акцентувати, є: визначення підпорядкування ЗВО із специфічними умовами навчання, а також зміни у процедурі підготовки кадрів для Національної поліції у ЗВО із специфічними умовами навчання, відповідно до наказу МВС України «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» від 29.01.2018 № 51 [117].

Щодо першого питання, то відповідно до Положення про Міністерство внутрішніх справ України, Положення про вищі навчальні заклади МВС, ці ЗВО є відомчими навчальними закладами, підпорядкованими МВС України. Ці нормативно-правові акти взагалі не містять поняття ЗВО із специфічними умовами навчання. Окрім того, незважаючи на підготовку кадрів у зазначених ЗВО для Національної поліції, вони, відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» не входять до структури Національної поліції. Для порівняння, закон Республіки Польща «Про поліцію» від 06.04.1990 до складу поліції включає Вищу школу Поліції, центри підготовки та поліцейські школи (ст. 4 п. 3) [228]. Отже, місце ЗВО із специфічними умовами навчання як елемента структури МВС України на сьогодні залишається нормативно не закріпленим. Концепція запровадження трирівневої моделі підготовки

поліцейських, затверджена наказом МВС України від 29.01.2018 № 51, закріплює їх підпорядкування МВС України. Багато науковців пропонують віднести ці навчальні заклади до структури Національної поліції. На нашу думку, з огляду на положення Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, ЗВО із специфічними умовами навчання слід залишити у підпорядкуванні МВС України.

Значення Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських полягає у реформуванні процесу набуття поліцейськими вищої освіти у ЗВО із специфічними умовами навчання.

Охарактеризуємо ці новели більш детально. Відповідно до зазначеної Концепції, поліцейські, які пройшли первинну професійну підготовку, відпрацювали два роки, до яких входить строк первинної професійної підготовки та служби з наставником, згідно з укладеним відповідно до п. 1 ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» контрактом, можуть, у разі вирішення питання щодо продовження їх служби в поліції, бути рекомендовані для підготовки у ЗВО МВС з урахуванням наявного рівня освіти. Так, поліцейські, які мають базову середню освіту, здобуватимуть освітньо-професійний ступінь молодшого бакалавра; поліцейські, які мають вищу освіту, проходилимуть перепідготовку (спеціалізацію) для потреб Національної поліції України [117]. При цьому, наступним рівнем після початкової підготовки (базовий рівень освіти) Концепція визначає початковий та бакалаврський рівні вищої освіти.

Отже, початковий рівень вищої освіти передбачає отримання освітньо-професійного ступеня молодшого бакалавра. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», молодший бакалавр – це освітньо-професійний ступінь, що здобувається на початковому рівні (короткому циклі) вищої освіти і присуджується закладом вищої освіти у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якої становить 120-150 кредитів ЄКТС. Отже, термін

навчання становитиме 2-2,5 років. Після закінчення цього курсу навчання поліцейські отримують диплом молодшого бакалавра (ст. 7). Початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти відповідає шостому рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою загальнокультурної та професійно орієнтованої підготовки, спеціальних умінь і знань, а також певного досвіду їх практичного застосування з метою виконання типових завдань, що передбачені для первинних посад у відповідній галузі професійної діяльності [110].

Відповідно до Постанови КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 № 1341, цей рівень характеризується здатністю розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов. Йому відповідають такі вимоги до знань – концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень; умінь – розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів; комунікації – донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності; автономності та відповідальності – управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах. Особи, які успішно закінчили навчання за освітньо-професійним ступенем молодшого бакалавра характеризуються критичним осмисленням основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності; здатністю ефективно формувати комунікаційну стратегію; відповідальністю за професійний розвиток

окремих осіб та/або груп осіб, а також здатністю до подальшого навчання з високим рівнем автономності [119].

Згідно з Концепцією запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, після отримання освітньо-професійного ступеня молодшого бакалавра та відпрацювання на відповідних посадах не менше двох років поліцейські з метою подальшого просування по службі можуть бути рекомендовані для підготовки у ЗВО МВС для здобуття освітнього ступеня бакалавра [117].

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», бакалавр – це освітній ступінь, що здобувається на першому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якої становить 180-240 кредитів ЄКТС. Обсяг освітньо-професійної програми для здобуття ступеня бакалавра на основі ступеня молодшого бакалавра або молодшого спеціаліста визначається закладом вищої освіти. Припустимо, що обсяг програми початкового рівня вищої освіти становив 120 кредитів ЄКТС, тобто 2 роки навчання. Отже, програма бакалаврського рівня може встановлюватися ЗВО обсягом 120 кредитів ЄКТС, тобто також 2 роки навчання. Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти відповідає сьомому рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю [110].

Постанова КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 № 1341, визначає цей рівень здатністю розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог. Знання характеризується спеціалізованістю та концептуальністю, вони є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема в контексті дослідницької

роботи. Уміння полягають у розв'язанні складних задач і проблем, що потребує оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог. Рівень комунікації визначається зрозумілим і недвозначним донесенням власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються. Автономність і відповідальність характеризується здатністю прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування. Особи, які успішно закінчили навчання за бакалаврським рівнем вищої освіти відрізняються критичним осмисленням проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей; провадженням дослідницької та/або інноваційної діяльності; використанням іноземних мов у професійній діяльності; відповідальністю за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди, а також здатністю до подальшого навчання, яке значною мірою є автономним та самостійним [119].

Третім рівнем вищої освіти, за Концепцією запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, є магістерський, який здобувається особами, що мають освітній ступінь бакалавра і відпрацювали на відповідних посадах не менше двох років.

Магістр – це освітній ступінь, що здобувається на другому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти (науковою установою) у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми. Ступінь магістра здобувається за освітньо-професійною або за освітньо-науковою програмою. Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90-120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми – 120 кредитів ЄКТС [110].

Магістерський рівень вищої освіти відповідає восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здатність розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної

діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики. Фахівець – магістр володіє найбільш передовими концептуальними та методологічними знаннями в галузі науково-дослідної та/або професійної діяльності і на межі предметних галузей; уміє здійснювати критичний аналіз, оцінку і синтез нових та складних ідей; комунікація передбачає спілкування в діалоговому режимі з широкою науковою спільнотою та громадськістю в певній галузі наукової та/або професійної діяльності; автономність і відповідальність полягає в ініціюванні інноваційних комплексних проєктів, лідерстві та повній автономності під час їх реалізації [119].

Особи, які успішно виконали програму за цим рівнем освіти, здатні до розроблення та реалізації проєктів, включаючи власні дослідження, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику і розв'язання значущих соціальних, наукових, культурних, етичних та інших проблем; характеризуються соціальною відповідальністю за результати прийняття стратегічних рішень, здатністю до саморозвитку і самовдосконаленню протягом життя, а також відповідальністю за навчання інших [119].

При цьому, суттєвими є положення, що регламентують порядок добору вступників до ЗВО із специфічними умовами навчання відповідно до Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, а саме: на перехідний період (строком до п'яти років) добір вступників до ЗВО МВС здійснюватиметься, насамперед, за рахунок поліцейських. За наявності вакантних місць виконання загального обсягу державного замовлення здійснюватиметься за рахунок цивільної молоді [117].

Отже, запропонована МВС України трирівнева модель підготовки поліцейських закріплює прогресивні здобутки, а також нові підходи до цього процесу та відводить у ньому ЗВО із специфічними умовами навчання як суб'єкта багатопрофільної підготовки фахівців різних спеціальностей

середнього керівного складу поліції, підготовки управлінських кадрів поліції, а також старших та вищих офіцерів.

При цьому, по-перше, Концепція зберігає основний принцип навчання протягом життя як складової європейської соціальної моделі неперервної освіти.

По-друге, запропонована модель дозволяє зберегти наявну систему ЗВО із специфічними умовами навчання, а в окремих моментах підсилити їхню роль у підготовці поліцейських, що є дуже важливим, на наш погляд, на тлі дискусії, яка розгорнулася серед науковців та практиків щодо скорочення чи повної ліквідації ЗВО із специфічними умовами навчання.

По-третє, суттєвим є положення щодо пріоритетної підготовки осіб, які уже служать в поліції і виявили бажання підвищити свій освітній рівень з метою просування по службі. Цей момент є дуже важливим з погляду вирішення проблеми, на якій останнім часом акцентують увагу багато науковців та практичних працівників, а саме: відсутність достатньої мотивації до служби у поліції в осіб, що виявили бажання здобути професію поліцейського. Запропонований підхід дає можливість особі, яка вперше була прийнята на службу в поліції, після проходження первинної підготовки та, у разі її успішного закінчення, відпрацювання двох років за контрактом упевнитися у своєму бажанні продовжувати службу, необхідності освітнього, і відповідно, професійного зростання. Це дасть можливість формування спеціаліста нового типу, у якого мотиваційний компонент є пріоритетним, що безспірно сприятиме розвитку необхідних професійно важливих якостей поліцейського.

По-четверте, Концепція закріплює залежність просування по службі поліцейського від набутого ним рівня професійної освіти. Так, поліцейські, які закінчили первинну професійну підготовку, призначатимуться на посади молодшого складу поліції; які отримали освітньо-професійний ступінь молодшого бакалавра – на посади середнього складу поліції (як правило, молодшого лейтенанта, лейтенанта, старшого лейтенанта поліції); які

отримали освітній ступінь бакалавра – на посади середнього складу поліції (як правило, лейтенанта, старшого лейтенанта, капітана, майора, підполковника поліції); які отримали освітній ступінь магістра, можуть призначатися на посади керівників та заступників керівників територіальних (міжрегіональних) органів, закладів, установ, структурних підрозділів центрального органу управління поліцією, інші посади вищого складу поліції [117].

По-п'яте, Концепція дає можливість реалізувати закріпленій у ній принцип забезпечення незалежної та об'єктивної оцінки набутої кваліфікації шляхом проведення атестації осіб, що навчаються за певним ступенем вищої освіти, та отримання ними відповідного диплома.

По-шосте, запропонований у Концепції підхід сприяє розвитку практико-орієнтованої системи безперервної освіти, що є важливим у сучасних постійно змінюваних умовах, шляхом закріплення обов'язкового відпрацювання не менше двох років на відповідних посадах після успішного набуття відповідної кваліфікації. Зрозуміло, що саме це положення Концепції викличе, на наш погляд, найбільше критики, особливо з боку прихильників ліквідації системи ЗВО, що готують фахівців для Національної поліції, тобто ЗВО із специфічними умовами навчання. Це пов'язано буде насамперед із строками підготовки майбутніх кадрів, адже на отримання освітнього рівня бакалавр особі треба буде витратити 8 років. Однак, ми вбачаємо у цьому багато позитивних моментів. Про один з таких уже йшлося вище і він стосується професійної мотивації.

Наступним моментом є свідоме переконання у необхідності підвищення освітнього рівня та подальшого просування по службі. Концепція надає можливість кожному особисто вирішувати це питання відповідно до його потреб. Особливо такий підхід є важливим для цивільних осіб, які вступають до ЗВО із специфічними умовами навчання з бажання служити у поліції. За наявної на сьогодні системи підготовки курсантів у ЗВО із специфічними умовами навчання, особа, вступивши на навчання,

вчиться чотири – п'ять років, залежно від рівня вищої освіти, що здобувається (бакалавр, магістр) і лише після цього може спробувати свої професійні можливості в умовах реальної служби (ми не враховуємо при цьому практику курсантів під час навчання). У підсумку маємо непоодинокі випадки, коли молоді фахівці звільняються зі служби у поліції після відпрацювання необхідних трьох років. З метою уникнення такої ситуації, на кожному етапі навчання та наступного відпрацювання на відповідній посаді особа має можливість прийняти рішення про подальше перебування на службі, що одночасно вирішує питання про витрачені державою кошти на її підготовку.

Третім моментом, на якому також хотілося б акцентувати, є той, що саме така модель підготовки кадрів для Національної поліції у ЗВО із специфічними умовами навчання дає відповідь на головне питання дискусії, чи потрібна поліцейському вища освіта? І головне, що така відповідь залежить не від держави, відповідних органів, прихильників відомчої освіти або їх опонентів, а лише від самої особи.

Актуальним на наш погляд є також положення Концепції щодо обов'язкової рекомендації осіб для підготовки у ЗВО МВС для здобуття кожного освітнього ступеня. Такий підхід зобов'яже органи та осіб, відповідальних за добір кадрів на навчання, свідомо та відповідально підходити до цього процесу, а також сприятиме навчанню осіб, які демонструють професійну здатність до служби у поліції. Природньо при цьому виникає питання про розробку критеріїв оцінки професійної діяльності поліцейського, за якими його необхідно рекомендувати для подальшого навчання. На нашу думку, до них можна віднести ефективну діяльність щодо попередження злочинності, розкриття вчинених злочинів та охорони громадського порядку (наприклад, зниження рівня злочинності, оперативність реагування, точність дій, відсутність/наявність скарг на дії поліцейського, знання та дотримання законів, зростання рівня довіри до

поліцейських тощо); некорумпованість; поважне ставлення до громадян, уміння спілкуватися, знання етичних норм, уміння вести переговори тощо.

Зауважимо, що, на відміну від багатьох країн Європи та США, вітчизняні ЗВО із специфічними умовами навчання дають не тільки спеціальну підготовку, а й освіту, що свідчить про те, що «системи професійної поліцейської освіти / підготовки не є замкнутими, а взаємодіють та інтегруються із загальнонаціональними освітніми системами» [62]. На нашу думку, слід залишити за ЗВО із специфічними умовами навчання можливість підготовки кадрів за освітніми рівнями бакалавр і магістр.

Акцентуючи на практико-орієнтованій системі підготовки кадрів для Національної поліції на базі ЗВО із специфічними умовами навчання, слід наголосити на необхідності послідовного чергування теоретичної підготовки на базі ЗВО та практичної підготовки на базі практичного підрозділу поліції. Такий підхід передбачає зміну навчальних планів з метою включення до них проходження практичного навчання в органах поліції, які направляли на навчання.

На сьогодні практична підготовка слухачів і курсантів ЗВО МВС України регулюється Положенням про практичну підготовку слухачів і курсантів ЗВО МВС України, затвердженого наказом МСВ України від 27.06.2013 № 621[135], відповідно до якого виділяються ознайомча, навчальна практики та стажування. Ознайомча практика проводиться на першому курсі протягом одного місяця, навчальна – на другому та третьому курсах протягом одного місяця відповідно, стажування – на перед складанням державних іспитів протягом чотирьох місяців. Однак, як свідчить досвід Європейських країн, зокрема Німеччини, такий обсяг практичного навчання є недостатнім для закріплення теоретичних знань та набуття практичних навичок майбутніми фахівцями. З огляду на викладене, пропонуємо застосувати метод послідовного перебування слухачів в навчальному закладі та практичному підрозділі.

Отже, Концепція запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, закріплюючи національну освітню систему, дозволяє готувати поліцейських будь-якої спеціалізації з урахуванням кращих вітчизняних та світових традицій. Зрозуміло, що це потребує внесення відповідних змін до нормативно-правових актів, що регулюють питання підготовки кадрів для Національної поліції у ЗВО із специфічними умовами навчання, а саме: добору на навчання, навчальних планів та програм, навчально-методичного забезпечення, практичної підготовки тощо.

Актуальним також є питання забезпечення ЗВО із специфічними умовами навчання науково-педагогічними кадрами, здатними забезпечити підготовку висококваліфікованих кадрів для Національної поліції. Згідно з Концепцією запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, комплектування ЗВО МВС кваліфікованими науково-педагогічними (науковими) і педагогічними кадрами здійснюватиметься за такими напрямками: комплектування посад профільних навчальних підрозділів ЗВО МВС особами, які мають досвід роботи в поліції; підготовка науково-педагогічних (наукових) і педагогічних кадрів за відповідними освітньо-науковими рівнями та тренінговими програмами; залучення поліцейських до освітньої діяльності; періодична актуалізація практичних знань та навичок науково-педагогічних (наукових) працівників у підрозділах Національної поліції [117].

При цьому важливого значення набуває практичний досвід викладачів, які володіють не лише сучасними знаннями, а й практичними навичками. Досвід Німеччини у підготовці кадрів для поліції свідчить про ретельний відбір кандидатів на посади викладачів. Обов'язковою вимогою є досвід роботи в практичних органах не менше чотирьох років. Їх відбір здійснює спеціалізований центр, до складу комісії якого входять керівник інституту, психолог і фахівець з предмета, який викладатиме кандидат. У разі успішного результату відбору співробітник поліції направляється на шестимісячні курси підготовки викладачів. Після закінчення навчання

здаються пробні тести, і тільки в разі їх позитивного результату практичний працівник може стати викладачем. Окрім цього, обов'язковою вимогою до викладача є володіння хоча б однією іноземною мовою [16].

Отже, укладаючи контракт з викладачами, слід передбачити вимогу проходження обов'язкового стажування у профільних службах поліції кожні три роки. Термін такого стажування повинен давати можливість, наприклад, реальної участі у розкритті та розслідуванні злочинів і становити не менше, ніж півроку.

Дослідження питання адміністративно-правового закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО зі специфічними умовами навчання дозволяє зробити такі висновки:

1. Аналіз наведених нормативно-правових актів дає підстави констатувати, що у вітчизняній системі відомчої освіти, на відміну від європейської, ЗВО із специфічними умовами навчання є основною ланкою підготовки кадрів для Національної поліції.

2. Визначаючи місце ЗВО із специфічними умовами навчання МВС у загальнонаціональній системі освіти, слід акцентувати на таких ознаках: 1) це заклад вищої освіти державної форми власності; 2) має потрійне підпорядкування; 3) здійснює підготовку курсантів, слухачів, студентів, ад'юнктів; 4) висуває додаткові вимоги до вступників відповідно до нормативно-правових актів, що регулюють його діяльність; 5) готує фахівців для служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу; 6) задовольняє потреби МВС України та Національної поліції у кадрах; 7) характеризується специфічними умовами навчання.

3. На сьогодні залишається не визначеним місце ЗВО із специфічними умовами навчання у структурі МВС. Як свідчить досвід Європейських країн, зокрема Польської Народної Республіки, закон Республіки Польща «Про поліцію» від 06.04.1990 до структури поліції включає Вищу школу Поліції, центри підготовки та поліцейські школи (ст. 4 п. 3). Виходячи з положень

Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України від 29.01.2018 № 51, ЗВО із специфічними умовами навчання здійснюватимуть багатoproфільну підготовку різних спеціальностей середнього керівного складу поліції та підготовку управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів. З огляду на викладене доведена доцільність їх підпорядкування Національній поліції України.

4. Специфічні умови навчання полягають, по-перше, у потрійному на сьогодні підпорядкуванні – МВС України, МОН України та Національній поліції України; по-друге, у вимогах до кандидатів на навчання та до умов вступу; по-третє, в умовах навчання.

5. Обґрунтовано, що Концепція відповідно до ЗВО із специфічними умовами навчання зберігає основний принцип навчання протягом життя як складової європейської соціальної моделі неперервної освіти; дозволяє зберегти наявну систему ЗВО із специфічними умовами навчання, а в окремих моментах підсилити їхню роль у підготовці поліцейських; акцентує на пріоритетній підготовці осіб, які уже служать в поліції і виявили бажання підвищити свій освітній рівень з метою просування по службі; закріплює залежність просування по службі поліцейського від набутого ним рівня професійної освіти; дає можливість реалізувати закріплений у ній принцип забезпечення незалежної та об'єктивної оцінки набутої кваліфікації шляхом проведення атестації осіб, що навчаються за певним ступенем вищої освіти, та отримання ними відповідного диплома; сприяє розвитку практико-орієнтованої системи безперервної освіти, що є важливим у сучасних постійно змінюваних умовах, шляхом закріплення обов'язкового відпрацювання не менше двох років на відповідних посадах після успішного набуття відповідної кваліфікації; закріплює свідоме переконання у необхідності підвищення освітнього рівня та подальшого просування по службі.

6. Акцентуючи на практико-орієнтованій системі підготовки кадрів для Національної поліції на базі ЗВО із специфічними умовами навчання, пропонуємо внести зміни до навчальних планів, передбачивши в них необхідність послідовного чергування теоретичної підготовки на базі ЗВО та практичної підготовки на базі практичного підрозділу поліції.

7. Доведена необхідність укладення контракту з викладачами, передбачивши необхідність проходження обов'язкового стажування у профільних службах поліції кожні три роки, що забезпечить підготовку висококваліфікованих кадрів для Національної поліції.

2.3. Форми та методи взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції

Взаємодія Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів є важливою умовою забезпечення Національної поліції висококваліфікованими фахівцями, здатними компетентно і професійно виконувати покладені на них завдання. Така взаємодія спрямована на створення ефективної системи підготовки кадрів в умовах реформування відомчої освіти відповідно до євроінтеграційних процесів.

Процес взаємодії супроводжує різні сфери діяльності людини – управлінську, організаційну, педагогічну, психологічну тощо. У зв'язку із цим проблеми взаємодії як філософської, соціальної, управлінської категорії були предметом дослідження наукових доробок В.Б. Авер'янова, О.Б. Андрєєвої, О.М. Бандурки, Ю.П. Битяка, В.В. Галунька, І.П. Голосніченка, О.С. Доценка, Є.В. Додіна, Г.Г. Зуйкова, Ф.Ш. Ізмайлової, Д.П. Калаянова, В.К. Колпакова, А.Т. Комзюка, В.П. Лисюченка, Т.Л. Маркелова, О.М. Музичука, П.В. Ольховика, О.І. Остапенка, В.М. Плішкіна, Ю.О. Тихомирова, Х.П. Ярмачі та інших авторів.

Категорія «взаємодія» у Словнику української мови визначається як взаємний зв'язок між предметами у дії, а також погоджена дія між ким-, чим-небудь [184, с. 346].

Найбільш ґрунтовно вона досліджена у філософії та тлумачиться як філософська категорія, яка відображає особливий тип відношення між об'єктами, за якого кожний з об'єктів діє (впливає) на інші об'єкти, приводячи до їх зміни, і водночас зазнає дії (впливу) з боку кожного з цих об'єктів, що, у свою чергу, зумовлює зміну його стану [207, с. 77]; філософська категорія, що відображає процеси впливу різних об'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість, зміну стану, взаємоперехід, а також породження одним об'єктом іншого [193, с. 157]; загальна форма зв'язку тіл або явищ, що здійснюється в їх взаємній зміні. Два і більше взаємодіючих тіла або явища становлять систему, в якій відбувається процес перетворення руху, причини в дію і навпаки. При цьому взаємодія є процесом, внутрішня єдність якого проявляється у безперервній зміні його елементів, сторін [206, с. 250].

Отже, взаємодія як філософська категорія розглядається як процес впливу і характеризується через поняття взаємного впливу різних суб'єктів, їх взаємообумовленості, взаємопереходу, взаємної зміни.

Інші науковці, представники соціальної психології, державного управління, педагогіки акцентують на діяльнісному аспекті досліджуваного поняття, характеризуючи його як діяльність та систему дій. Так, В.Г. Городяненко зауважує, що «соціальна взаємодія – система взаємозумовлених соціальних дій, за яких дії одного суб'єкта (індивіда, групи, спільноти) одночасно є причиною і наслідком відповідних дій інших» [192]. В.В. Цветков розглядає взаємодію в державному управлінні як будь-яку спільну узгоджену діяльність державних органів та громадських установ з виконання покладених на них завдань. Сутність взаємодії полягає у спільних узгоджених діях, спрямованих на спільні цілі, у взаємодопомозі під час вирішення завдань [212, с. 94]. О.О. Аксьонов визначає взаємодію в ОВС як спільну комплексну діяльність конкретних служб і підрозділів ОВС, спрямовану на вирішення загальних завдань, які мають рівноправне становище [5, с.16]. За словами І.О. Ліченко, у науці адміністративного права

розглядають взаємодію як певний вид взаємозв'язку суб'єктів, які вирішують спільні завдання і мають спільну або узгоджену діяльність [77, с.151].

Отже, взаємодія у діяльнісному аспекті визначається через поняття «спільна діяльність», «узгодженість», «спільна мета, завдання» «спрямованість на результат» тощо. Саме у такому розумінні вживається поняття «взаємодія» в адміністративному праві. Тому ми будемо використовувати термін взаємодія у нашому дисертаційному дослідженні з цієї точки зору.

З огляду на викладене, взаємодія Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції розуміється як нормативно регламентована, належним чином організована, узгоджена за завданнями, метою, часом, місцем, результатом, методами та формами спільна діяльність Національної поліції, МВС та інших суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції.

Наведене визначення дозволяє виокремити основні ознаки цього поняття, до яких слід віднести: наявність двох і більше суб'єктів взаємодії; нормативну регламентованість; організаційну закріпленість; спільність діяльності; узгодженість завдань, мети, місця, часу; визначеність форм та методів; спрямованість на спільний результат.

Надамо більш детальну характеристику виокремлених ознак взаємодії у контексті нашого дослідження.

Так, «суб'єкт» у Словнику української мови визначається як особа, група осіб, організація, яким належить активна роль у певному процесі, акті, а також особа або організація як носій певних прав і обов'язків [187, с. 814]. Виходячи з наведеного, суб'єктами взаємодії з питань підготовки кадрів для Національної поліції є органи й повноважні особи, які відіграють активну роль у цьому процесі та діють у межах нормативно визначених прав та обов'язків. До таких органів та осіб слід віднести Національну поліцію України, Міністерство внутрішніх справ України, міністра внутрішніх справ

України, вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку кадрів для Національної поліції України, та їх керівників тощо.

Нормативна регламентованість взаємодії означає засновану на законах та підзаконних актах погоджену діяльність суб'єктів взаємодії. На сьогодні ця діяльність щодо підготовки кадрів для Національної поліції регламентована законами України «Про Національну поліцію»[146], «Про вищу освіту» [110], постановами КМУ «Про затвердження Положення про Національну поліцію» від 28.10.2015 № 877 [127]; «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ» від 28.10.2015 № 878 [125]; накази МВС України «Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС» від 14.02.2008 № 62 [123], «Про затвердження Порядку відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України» від 15.01.2015 р. № 29 [138]; наказ Національної поліції України від 12.12.2015 № 136 «Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України» [124] тощо. Аналіз цих нормативно-правових актів здійснено у першому розділі дисертаційного дослідження. Зауважимо лише, що від чіткої нормативної регламентації питань взаємодії щодо підготовки кадрів для Національної поліції залежить її ефективність, яка визначається ступенем вирішення поставлених завдань та досягнення визначеної мети.

Наступною ознакою є організаційна закріпленість взаємодії, яка розуміється нами як упорядкована структура суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, що формують рівні управління зазначеним процесом відповідно до їх компетенції, яка характеризується їх стійкими взаємовідносинами та спрямована на досягнення визначеної мети. Залежно від місця органів в організаційній структурі відносини між ними можуть мати характер координації та субординації.

Співвідношення понять «взаємодія» та «координація» були предметом дослідження багатьох науковців [223; 37; 59; 63; 100]. Ми не будемо дуже детально зупинятися на характеристиках їх праць, зауважимо лише, що

аналіз наукових доробок свідчить про як про синонімічне використання зазначених понять, а також про розуміння координації як складової взаємодії, так і про їх розрізнення. Ми дотримуємося поглядів тих науковців, які розрізняють наведені поняття.

При цьому одні з них зауважують, що відносини координації мають місце між суб'єктами управлінської діяльності, які не підпорядковані один одному, для них характерним є погодження діяльності, поєднання зусиль під час реалізації окремих завдань і загальних цілей. Ці відносини є виявленням самостійності суб'єктів управлінських відносин. Координацію дій може бути налагоджено між окремими ланками управління, які виконують відносно самостійні, специфічні функції, але пов'язані між собою єдиною стратегічною метою [202, с. 57]. Інші стверджують, що координація здійснюється суб'єктом управління, наділеним владними повноваженнями у відношенні об'єктів координуючої взаємодії [59, с. 218].

Чи є протиріччя у зазначених поглядах? На нашу думку, немає, оскільки у цьому сенсі йдеться про горизонтальну та вертикальну координацію. Однак, ми погоджуємося з авторами підручника «Управління органами національної поліції України», які взаємодію між підпорядкованими суб'єктами визначають як відносини субординації – це такі відносини між суб'єктами управлінської діяльності, які виражають підпорядкованість одного суб'єкта іншому в процесі управління єдиним об'єктом [202, с. 56].

Відносного нашого дослідження, про координацію слід говорити у сенсі взаємодії Національної поліції з Міністерством внутрішніх справ України та Міністерством освіти і науки України з підготовки кадрів для Національної поліції. Так, відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015, «діяльність поліції спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України згідно із законом» [146].

У разі, коли йдеться про взаємодію Національної поліції з вищими навчальними закладами із специфічними умовами навчання, іншими підпорядкованими суб'єктами щодо підготовки кадрів, слід говорити про відносини субординації.

При цьому зміст взаємодії (як координація, так і субординація) залежить від обсягу і змісту компетенцій відповідного суб'єкта взаємодії, який визначається його правами та обов'язками. Так, компетенція МВС України щодо взаємодії з Національною поліцією з питань підготовки кадрів визначається Законами України «Про Національну поліцію», «Про вищу освіту», Постановою КМУ «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України». Координація дій Національної поліції з Міністерством внутрішніх справ України відбувається з питань: матеріально-технічного та ресурсного забезпечення діяльності ЗВО, зокрема приміщеннями, полігонами, засобами зв'язку, транспортними засобами, спеціальними засобами, пально-мастильними матеріалами, обмундируванням, іншими видами матеріально-технічних ресурсів, необхідних для забезпечення діяльності ЗВО; формування пропозицій до обсягів державного замовлення на підготовку, перепідготовку та післядипломну освіту фахівців, наукових, науково-педагогічних кадрів; забезпечення підготовки та професійного навчання кадрів для МВС та Національної поліції; установлення порядку добору, направлення та зарахування на навчання; здійснення організаційно-методичного супроводження навчального процесу у ЗВО із специфічними умовами навчання [125]; управління закладами вищої освіти із специфічними умовами навчання; діяльності та повноважень вченої ради; порядку призначення кандидатів на посади керівників закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, їх структурних підрозділів; практичної підготовки осіб, які навчаються у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання; реалізації прав і обов'язків наукових і науково-педагогічних працівників та осіб, які навчаються у закладах вищої освіти із специфічними умовами

навчання; порядку відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення осіб, які навчаються у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання; підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти в аспірантурі (ад'юнктурі) та докторантурі відповідних закладів вищої освіти [110].

Координація дій Національної поліції з МОН України щодо підготовки кадрів визначається питаннями щодо затвердження форми документів про вищу освіту (наукові ступені) державного зразка; ліцензування освітньої діяльності у сфері вищої освіти та контролю за дотриманням вимог ліцензійних умов відповідно до законодавства; формування пропозиції та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою у порядку, встановленому законодавством; затвердження переліку спеціальностей, прийому на навчання, за якими здійснюється з урахуванням рівня творчих та/або фізичних здібностей вступників; погодження і затвердження реалізації прав та обов'язків наукових і науково-педагогічних працівників та осіб, які навчаються у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, а також порядку відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення осіб, які навчаються у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання [110].

Щодо взаємодії Національної поліції з іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів, то слід акцентувати насамперед на взаємодії територіальних підрозділів Національної поліції з ЗВО із специфічними умовами навчання та громадськістю.

Взаємодія з ЗВО із специфічними умовами навчання здійснюється з питань практичної підготовки курсантів, що регламентується Наказом МВС України від 27.06.2013 № 621 «Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України» [135]; підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО із специфічними умовами навчання відповідно до Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників

вищих навчальних закладів, затвердженого Наказом МОН від 24.01.2013 № 48 [133]; профорієнтаційної роботи тощо.

Оскільки питання практичної підготовки слухачів та курсантів ЗВО із специфічними умовами навчання, а також підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників були досліджені у попередньому підрозділі, акцентуємо увагу на взаємодії Національної поліції та ЗВО із специфічними умовами навчання з питання профорієнтаційної роботи. Відповідно до Концепції державної системи професійної орієнтації населення, затвердженою постановою КМУ від 17.09.2008 № 842, професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності. За змістовним напрямом профорієнтаційна робота являє собою професійну інформацію – будь-яку інформацію про стан, потребу, динаміку ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, яка сприяє формуванню у особи професійних інтересів, намірів та мотивації щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, доведена до особи у різні способи (друк, оголошення, Інтернет тощо); професійну консультацію – послугу, що надається під час взаємодії фахівця з професійної орієнтації та особи, спрямовану на професійне самовизначення останньої на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я тощо; професійний відбір – нормативно закріплену науково обґрунтовану систему заходів, спрямованих на встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності; професійну адаптацію – систему заходів, спрямованих на входження, оволодіння та

досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці. [116].

На сьогодні питання профорієнтаційної роботи у ЗВО із специфічними умовами навчання набуває актуальності у зв'язку із скороченням кількості вступників через складну демографічну та політичну ситуацію в країні; з поширенням євроінтеграційних процесів, що розширюють можливість отримання освіти за кордоном; з розвитком трудової імміграції, дисбалансом між пропозицією та попитом робочих місць тощо.

Найбільш поширеними засобами профорієнтаційної роботи ЗВО із специфічними умовами навчання є професійне інформування, консультування та професійний відбір. Форми взаємодії у цьому аспекті охарактеризуємо нижче.

У сенсі досліджуваного питання слід охарактеризувати взаємодію Національної поліції з питання підготовки кадрів з громадськістю. Дослідження взаємодії Національної поліції з громадськістю здійснювалося науковцями з різних аспектів: щодо профілактики правопорушень, інформування громадськості про стан правопорядку в державі, формування позитивного іміджу поліції, охорони громадського порядку; попередження насильства в сім'ї, запобігання корупції, контролю за діяльністю поліції тощо.

Розвиток демократичного суспільства, організація роботи Національної поліції на принципах відкритості, прозорості, гласності, підзвітності населенню сприяли активному формуванню різних форм громадського контролю. Взаємодія поліції з громадськістю з питання контролю була предметом дослідження таких науковців, як В. Авер'янов, В. Афанасьєв, Ю. Битяк, Г. Беккер, С. Денисюк, С. Кушнір, А. Луньов, Б. Малишев, В. Сіренко, М. Студенікіна та інших.

Закон України «Про Національну поліцію» передбачає право громадян брати участь у новій формі громадського контролю, яка безпосередньо стосується підготовки кадрів, а саме: у поліцейських комісіях. Ми абсолютно

погоджуємося з думкою О. Банчука, Є. Крапивіна, Б. Малишева, які зауважують, що у 2016-2017 роках у всіх регіонах України були створені поліцейські комісії в підрозділах Національної поліції. Хоча цей інститут є вельми важливим, однак наразі у суспільстві майже відсутній інтерес до їхньої діяльності [102]. Відповідно до ст. 51 Закону України «Про Національну поліцію», для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції утворюються постійні поліцейські комісії.

Закон виокремлює два види комісій: комісія апарату центрального органу управління поліції; комісії територіальних органів поліції. Основними повноваженнями комісій є: 1) проведення відбору (конкурсу) на службу в органи (заклади, установи) поліції, крім прийому на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських; 2) проведення конкурсу для призначення на вакантну посаду. [146].

До складу цих комісій обов'язково залучаються по два представники громадськості. Представники громадськості, які є членами комісії апарату центрального органу управління поліції, рекомендуються Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини; а представники, що входять до складу комісії територіальних органів поліції, обираються відповідною обласною радою, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Київською міською радою, Севастопольською міською радою. Усі представники повинні мати бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет. Представники громадськості, як й інші члени комісії, здійснюють повноваження лише протягом одного трирічного строку без можливості повторного призначення на посаду члена поліцейської комісії.

Закон також передбачає умови припинення повноважень членів комісії та їх відведення, насамперед у разі обставин, які можуть вплинути на об'єктивність рішень, що ухвалює комісія. У разі припинення повноважень, рішення приймає повноважна особа або орган, які призначили або обрали представників громадськості. Коли йдеться про відведення відповідного члена комісії, то рішення ухвалюється більшістю голосів членів комісії до початку розгляду питання за письмовою заявою особи на ім'я голови комісії.

Акцентуємо, що з погляду на Концепцію запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських від 29.01.2018 № 51 [117], значення поліцейських комісій набуває ваги, оскільки Концепція сприяє розвитку практико-орієнтованої системи безперервної освіти, за якої передбачається просування по службі поліцейського, що безпосередньо залежить від набутого ним рівня професійної освіти. Відповідно до Закону «Про Національну поліцію» та Типового положення про проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженого наказом МВС України від 25.12.2015 № 1631, призначення на посади молодшого, середнього та вищого складу поліції в порядку просування по службі за рішенням керівника уповноваженого призначати на такі посади здійснюється через конкурс. Типове положення визначає повноваження поліцейської комісії щодо ухвали рішення про рекомендування або не рекомендування до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади. Отже, діяльність поліцейських комісій безпосередньо впливає на якість добору поліцейських та можливість їх кар'єрного росту.

Однак, недосконалість нормативного регулювання їх діяльності на сьогодні свідчить про їх найчастіше формальне існування. Воно підтверджується, наприклад, тим фактом, що на практиці комісії беруть участь лише у проведенні відбору (конкурсу) на службу в органи поліції серед осіб, які вперше приймаються на службу до Національної поліції. Часто конкурси на керівні посади в поліції, через наявність у законодавстві

альтернативи щодо призначення особи на підставі наказу керівника, не проводяться.

Саме тому ми згодні з авторами дослідження «Поліцейські комісії в Україні: звіт за результатами дослідження», які акцентують на необхідності удосконалення відповідного законодавства щодо обов'язковості конкурсного відбору на всі посади в поліції, визначення кількості поліцейських комісій для кожного територіального органу; визначення процедури проведення та оцінювання співбесіди як процесу, що спрямований на з'ясування рівня чітко визначеного переліку професійних, морально-ділових, управлінсько-організаторських компетенцій кандидата, висвітлення результатів діяльності поліцейських комісій належним чином [102, с. 37] шляхом внесення змін до Порядку діяльності поліцейських комісій та Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади.

Аналіз діяльності суб'єктів взаємодії щодо підготовки кадрів для Національної поліції свідчить, що вона характеризується спільністю їх діяльності, яка виявляється в узгодженості завдань та мети досліджуваної діяльності, а також спрямованості на спільний результат. Так, метою взаємодії Національної поліції із зазначеними суб'єктами щодо підготовки кадрів є створення організаційно-правових умов для якісної підготовки фахівців, рівень знань та умінь яких відповідатиме державним та міжнародним стандартам.

Для досягнення визначеної мети кожен суб'єкт виконує завдання відповідно до його компетенції, спільними серед яких слід визначити, наприклад, удосконалення нормативно-правової бази та організаційних засад з метою забезпечення потреб органів Національної поліції у кваліфікованих фахівцях; забезпечення прав громадян на здобуття освіти та створення в навчальних закладах із специфічними умовами навчання необхідних умов для реалізації відповідних освітньо-професійних програм; комплексне поглиблення галузевих процесів інтеграції вітчизняної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців з європейською системою

підготовки фахівців; демократизація системи підготовки фахівців, удосконалення організації та управління освітянською діяльністю, створення умов для індивідуалізації навчання та самореалізації особистості у набутті відповідного фаху[66].

Взаємодія Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції передбачає визначеності її форм та методів.

Словник української мови визначає дефініцію «метод» як «спосіб пізнання явищ природи та суспільного життя; прийом або система прийомів, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності (науці, виробництві тощо)» [185, с. 692]. З філософського погляду, метод – систематизований спосіб досягнення теоретичного чи практичного результату, розв'язання проблем чи одержання нової інформації на основі певних регулятивних принципів пізнання та дії, усвідомлення специфіки досліджуваної предметної галузі і законів функціонування її об'єктів. Метод окреслює та втілює шлях до істини, напрями ефективної діяльності, що ведуть до реалізації поставлених цілей, задає регулятиви та нормативні настанови пізнавального процесу [208, с. 373]. В адміністративному праві метод управління – сукупність прийомів, операцій, процедур підготовки та прийняття, організації й контролю виконання управлінських рішень, що приймаються учасниками управлінського процесу [15, с. 17].

Отже, метод взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції можна визначити як сукупність науково обґрунтованих прийомів, що визначають напрями ефективної діяльності з організації та реалізації взаємодії визначених суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції.

До найбільш поширених методів взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції слід віднести:

1) планування та прогнозування. У менеджменті метод планування – це сукупність прийомів, які дозволяють визначити перспективу і майбутній стан організації, шляхи і способи його досягнення [94]. У сенсі нашого дослідження кадрове планування – це діяльність організації, спрямована на підготовку кадрів, забезпечення пропорційного і динамічного розвитку персоналу, розрахунок професійно кваліфікованої структури кадрів, визначення загальної і додаткової потреби в них, контроль використання персоналу [203].

Прогнозування – це сукупність прийомів, які дозволяють на підставі аналізу ретроспективних даних та припущеннях зробити висновки про потребу організації, закладу, установи у майбутньому. Цей метод дозволяє, наприклад, визначити потребу в кадрах Національної поліції та кількість державного замовлення на працівників Національної поліції, а також певної спеціалізації. Як зауважив голова Національної поліції Сергій Князев на засіданні колегії МВС 27 січня 2018 р., штатна чисельність очолюваного ним органу становить 126 тисяч працівників при некомплекті 17 тисяч [89]. На сьогодні питання державного замовлення регулюється законом України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 20.11.2012 № 5499-VI [159] та Постановою КМУ «Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 15.04.2013 № 306 [141]. Отже, у контексті нашого дослідження слід говорити про взаємодію між Національною поліцією, зокрема Департаментом кадрового забезпечення, МВС України, МОН України та ЗВО із специфічними умовами навчання з формування пропозицій щодо обсягів державного замовлення на підготовку, перепідготовку та післядипломну освіту фахівців, наукових, науково-педагогічних кадрів, а також визначення потреби в майбутніх працівниках Національної поліції.

2) координації діяльності. Цей метод полягає у забезпеченні оперативності управлінської діяльності, ефективності функціонування системи в умовах постійних зовнішніх і внутрішніх впливів на неї [167]. У цьому підрозділі вже йшлося про координацію дій суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, до яких віднесено МВС України, МОН України, ЗВО із специфічними умовами навчання. Окрім зазначених раніше питань, слід також акцентувати на координації проведення тактичних навчань на базі органів Національної поліції або ЗВО із специфічними умовами навчання з метою набуття необхідного практичного досвіду для виконання оперативно-службових завдань, відповідно до спеціалізації. Так, 03.11.2018 у Харківському національному університеті внутрішніх справ відбулися тактико-спеціальні навчання з особовим складом. Відпрацьовувалися дії поліцейських щодо забезпечення публічної безпеки і порядку під час виборчого процесу. Такі навчання дають змогу відпрацювати взаємодію різних органів і відомств в екстремальних умовах під єдиним керівництвом. Курсантам університету допомагали працівники Національної поліції (патрульної поліції та групи превентивної комунікації («Поліція діалогу»), підрозділи поліції особливого призначення), Державної служби з надзвичайних ситуацій із залученням спеціальної техніки [26];

3) погодження актів, які стосуються підготовки кадрів для Національної поліції. Зауважимо, що до компетенції МВС України належить погодження обсягів державного замовлення на підготовку фахівців та післядипломну освіту кадрів, наукових та науково-педагогічних кадрів для МВС, Національної поліції. Відповідно до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, затвердженого наказом МВС України від 16.02.2016 № 105, форми організації професійної підготовки визначаються закладами, що здійснюють професійну підготовку за погодженням з кадровим підрозділом апарату Національної поліції[148]. Окрім того, згідно із законом України

«Про вищу освіту» МОН України погоджує статuti ЗВО із специфічними умовами навчання тощо.

4) контролю. Метод контролю під час координації та взаємодії Національної поліції, МВС, МОН, ЗВО із специфічними умовами навчання та інших суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції полягає у нагляді та постійному спостереженні за відповідністю діяльності цих суб'єктів нормам закону та приписам вищого органу або посадової особи [58, с. 52]. У сенсі нашого дослідження йдеться про контроль за виконанням прийнятих рішень з питань підготовки кадрів для Національної поліції. Так, відповідно до Положення про МОН України, затверджене Постановою КМУ від 16.10.2014 № 630, МОН здійснює контроль за додержанням ліцензіатами вимог ліцензійних умов та за результатами перевірки приймає рішення [126], дотримання суб'єктами підготовки кадрів законів та підзаконних нормативно-правових актів тощо;

5) інформаційного забезпечення процесу добору, навчання майбутніх працівників із визначенням потреб в майбутніх працівниках Національної поліції. При цьому, інформаційне забезпечення розглядається як сукупність форм документів, нормативної бази і реалізованих рішень щодо обсягу, розміщення і форм організації інформації, яка циркулює в інформаційній системі [32, с. 41].

Отже, зазначені методи являють собою систему засобів, які дозволяють налагодити ефективну взаємодію Національної поліції з МВС України, МОН України, ЗВО із специфічними умовами навчання та іншими суб'єктами щодо підготовки кадрів для Національної поліції.

Форма як філософське поняття характеризується як «принцип упорядкованості, спосіб існування того чи іншого змісту» [190]; стосовно змісту, форма розуміється як упорядкованість змісту – його внутрішній зв'язок і порядок [211].

Отже, сутність взаємодії, її зміст має зовнішнє вираження, що визначає форму взаємодії. До форм взаємодії Національної поліції з МВС, МОН, ЗВО

із специфічними умовами навчання, громадськістю щодо підготовки кадрів слід віднести:

1) розробку та прийняття нормативно-правових актів, які стосуються порядку набору та правил прийняття до ЗВО із специфічними умовами навчання; проходження практики і стажування курсантів; розробку освітніх програм із урахуванням специфіки підготовки поліцейських;

2) здійснення погоджувальних, консультативних та інформаційних заходів з питань підготовки кадрів для Національної поліції. Відповідно до законодавства, МВС України, Національна поліція, МОН України здійснюють інформаційну взаємодію з іншими державними органами, правоохоронними органами іноземних держав, громадськістю та міжнародними організаціями. Аналіз плануючої та звітної документації, інформаційних довідок тощо свідчить, що зазначені органи забезпечують проведення тематичних циклів теле- та радіопрограм, розміщення публікацій у засобах масової інформації та інтернет-джерелах, проведення тематичних зустрічей, надання експертних коментарів, розміщення соціальної реклами на веб-сайтах та реалізацію інших форм інформування з питань щодо підготовки кадрів для Національної поліції [49].

Як уже зазначалося, інформаційні та консультативні заходи переважають під час проведення профорієнтаційної роботи, формами здійснення якої є зустрічі з майбутніми абітурієнтами, Дні відкритих дверей, заходи у форматі «Дзвінок другу», до яких долучаються курсанти ЗВО із специфічними умовами навчання, проведення творчих конкурсів, зустрічей з практичними працівниками Національної поліції тощо.

3) проведення спільних заходів, а саме: розширених колегій, семінарів, «круглих столів», конференцій, спільних навчань за участю представників МВС України та ЗВО із специфічними умовами навчання. Так, наприклад, 23 січня 2018 року згідно з Концепцією реформування системи освіти в Міністерстві внутрішніх справ України, з метою підвищення якості освітнього процесу, спрямованого на формування кваліфікованих та

компетентних кадрів, в Одеському державному університеті внутрішніх справ відбулась спільна нарада за участю представників практичних підрозділів Національної поліції щодо підготовки кадрів з протидії наркозлочинності. У ДДУВС планується проведення Всеукраїнських науково-практичних конференцій «Актуальні проблеми правової науки в сучасних умовах», Міжнародна науково-практична конференція «Міжнародна та національна безпека: теоретичні та прикладні аспекти» за участі зарубіжних ЗВО, ЗВО МВС та МОН України, ГУНП в областях [99]. Відповідно до плану проведення науково-практичних конференцій, семінарів та круглих столів ХНУВС, у 2018 році було проведено Міжнародна науково-практична конференція «Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України», Всеукраїнська науково-практична конференція «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України»; круглий стіл «Співпраця МВС України з громадянським суспільством щодо реалізації антикорупційної політики: проблеми та перспективи». Заходи відбувалися за участі зарубіжних ЗВО, ЗВО МВС та МОН України, ГУНП в областях [81] тощо.

Окрім того, починаючи з 2016 року, у ХНУВС запроваджено щорічні командно-штабні навчання курсантів і слухачів із залученням до їх організації та проведення працівників структурних підрозділів Головного управління Національної поліції в Харківській області. Під час цих навчань опрацьовуються типові ситуації, що виникають у процесі виконання працівниками поліції службових повноважень. Такі навчання проводяться два рази на рік відповідно до рівня освіти та спеціалізації особового складу [191, с. 14].

4) створення спільних органів – міжвідомчих рад, кінологічних центрів, поліцейських комісій. Питання створення кінологічних центрів стало предметом дослідження учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції «Шляхи покращення професійного рівня працівників кінологічних служб», що відбулася у ХНУВС 14.12.2018 за участі ЗВО із

специфічними умовами навчання, кінологічної служби Національної поліції, громадської організації «Асоціація кінологів України», центру підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Отже, аналіз питання щодо форм та методів взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції дозволяє зробити такі висновки:

1. Взаємодія Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції розуміється як нормативно регламентована, належним чином організована, узгоджена за завданнями, метою, часом, місцем, результатом, методами та формами спільна діяльність Національної поліції, МВС та інших суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції.

2. Основними ознаками цього поняття є: наявність двох і більше суб'єктів взаємодії; нормативну регламентованість; організаційну закріпленість; спільність діяльності; узгодженість завдань, мети, місця, часу; визначеність форм та методів; спрямованість на спільний результат.

3. Нормативна регламентованість взаємодії означає засновану на законах та підзаконних актах погоджену діяльність суб'єктів взаємодії. Зауважимо лише, що від чіткої нормативної регламентації питань взаємодії щодо підготовки кадрів для Національної поліції залежить її ефективність, яка визначається ступенем вирішення поставлених завдань та досягнення визначеної мети.

4. Організаційна закріпленість взаємодії - це упорядкована структура суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, що формують рівні управління зазначеним процесом відповідно до їх компетенції, яка характеризується їх стійкими взаємовідносинами та спрямована на досягнення визначеної мети.

5. Спільність діяльності Національної поліції, МВС України, МОН, ЗВО із специфічними умовами навчання, громадськості виявляється в узгодженості завдань та мети досліджуваної діяльності, а також

спрямованості на спільний результат. При цьому зміст взаємодії залежить від обсягу і змісту компетенцій відповідного суб'єкта взаємодії, який визначається його правами та обов'язками. Метою взаємодії Національної поліції із зазначеними суб'єктами щодо підготовки кадрів є створення організаційно-правових умов для якісної підготовки фахівців, рівень знань та умінь яких відповідатиме державним та міжнародним стандартам.

6. Метод взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції можна визначити як сукупність науково обґрунтованих прийомів, що визначають напрями ефективної діяльності з організації та реалізації взаємодії визначених суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції. До найбільш поширених методів взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції слід віднести: планування та прогнозування; координацію діяльності; погодження актів, які стосуються підготовки кадрів для Національної поліції; контроль; інформаційне забезпечення процесу добору, навчання майбутніх працівників із визначенням потреб в майбутніх працівниках Національної поліції.

7. До форм взаємодії Національної поліції з МВС, МОН, ЗВО із специфічними умовами навчання, громадськістю щодо підготовки кадрів Національної поліції слід віднести: 1) розробку та прийняття нормативно-правових актів, які стосуються порядку набору та правил прийняття до ЗВО із специфічними умовами навчання; проходження практики і стажування курсантів; розробку освітніх програм із урахуванням специфіки підготовки поліцейських; 2) здійснення погоджувальних, консультативних та інформаційних заходів з питань підготовки кадрів для Національної поліції; 3) проведення спільних заходів, а саме: розширених колегій, семінарів, «круглих столів», конференцій за участю представників МВС України та ЗВО із специфічними умовами навчання, спільних навчань; 4) створення спільних органів – міжвідомчих рад, кінологічних центрів, поліцейських комісій.

Висновки до другого розділу

1. Дослідження адміністративно-правового закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» вимагає:

- визначитися з розумінням такого поняття, як «базовий рівень професійної освіти» стосовно професії поліцейський. Обов'язкові компетентності та результати навчання, що відповідають базовому рівню, визначені Національною рамкою кваліфікацій, становлять освітню частину стандарту первинної професійної підготовки поліцейських, а саме: загальнопрофесійні, професійні та ключові компетентності, які полягають у здатності виконувати виробничі або навчальні завдання середньої складності за визначеними алгоритмами за встановленими нормами часу і якості з розмежуванням на знання та вміння;

- відокремити центри первинної професійної підготовки від ЗВО із специфічними умовами навчання МВС України та передати їх у підпорядкування Національній поліції України; внести зміни до Закону «Про Національну поліцію» щодо визначення їх як структурного елементу Національної поліції;

- визначити термін первинної професійної підготовки протягом одного року, з якого шість місяців – теоретична підготовка на базі центру первинної професійної підготовки, а наступні шість місяців – практична частина – в органах поліції, з яких вони були направлені;

- видачу диплому про закінчення курсу первинної професійної підготовки.

2. Закріплення обов'язкового наставництва для поліцейських, які пройшли первинну професійну підготовку, свідчить про правову неврегульованість цього питання. З огляду на викладене, запропоновано розробити та відповідним наказом МВС України затвердити Положення про організацію наставництва у Національній поліції України.

3. Запропоновано затвердити відповідним наказом МВС України Типову форму контракту про здобуття базової професійної освіти поліцейськими, яких уперше прийнято на службу в поліції у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських з метою реалізації вимоги щодо повернення коштів, витрачених державою на їх підготовку, у разі дострокового відрахування їх через небажання продовжувати або проходити професійну підготовку, недисциплінованість, невиконання навчального плану, непроходження навчальної практики або ненадання матеріалів за результатами її проходження, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового (вихідного) контролю.

4. Запропоновано створення інститутів підвищення кваліфікації працівників поліції, які будуть безпосередньо підпорядковані департаменту кадрового забезпечення Національної поліції, у кожному обласному центрі.

5. Аналіз адміністративно-правового закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО зі специфічними умовами навчання свідчить, що у вітчизняній системі відомчої освіти, на відміну від європейської, ЗВО із специфічними умовами навчання є основною ланкою підготовки кадрів для Національної поліції.

6. Акцентовано на провідних ознаках ЗВО із специфічними умовами навчання МВС, що визначають їх місце у загальнонаціональній системі освіти: 1) це заклад вищої освіти державної форми власності; 2) має потрійне підпорядкування; 3) здійснює підготовку курсантів, слухачів, студентів, ад'юнктів; 4) висуває додаткові вимоги до вступників відповідно до нормативно-правових актів, що регулюють його діяльність; 5) готує фахівців для служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу; 6) задовольняє потреби МВС України та Національної поліції у кадрах; 7) характеризується специфічними умовами навчання.

7. Виходячи з положень Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України від 29.01.2018 № 51, ЗВО із специфічними умовами навчання здійснюватимуть багатoproфільну підготовку різних спеціальностей середнього керівного складу поліції та підготовку управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів. З огляду на викладене доведена доцільність їх підпорядкування МВС України.

8. Обґрунтовано, що Концепція відповідно до ЗВО із специфічними умовами навчання зберігає основний принцип навчання протягом життя як складової європейської соціальної моделі неперервної освіти; дозволяє зберегти наявну систему ЗВО із специфічними умовами навчання, а в окремих моментах підсилити їхню роль у підготовці поліцейських; акцентує на пріоритетній підготовці осіб, які уже служать в поліції і виявили бажання підвищити свій освітній рівень з метою просування по службі; закріплює залежність просування по службі поліцейського від набутого ним рівня професійної освіти; дає можливість реалізувати закріплений у ній принцип забезпечення незалежної та об'єктивної оцінки набутої кваліфікації шляхом проведення атестації осіб, що навчаються за певним ступенем вищої освіти, та отримання ними відповідного диплома; сприяє розвитку практико-орієнтованої системи безперервної освіти, що є важливим у сучасних постійно змінюваних умовах, шляхом закріплення обов'язкового відпрацювання не менше двох років на відповідних посадах після успішного набуття відповідної кваліфікації; закріплює свідоме переконання у необхідності підвищення освітнього рівня та подальшого просування по службі.

9. Запровадження практико-орієнтованої системи підготовки кадрів для Національної поліції на базі ЗВО із специфічними умовами навчання, вимагає внесення змін до навчальних планів, передбачивши в них необхідність послідовного чергування теоретичної підготовки на базі ЗВО та практичної підготовки на базі практичного підрозділу поліції.

10. Доведена необхідність укладення контракту з викладачами, передбачивши необхідність проходження обов'язкового стажування у профільних службах поліції кожні три роки, що забезпечить підготовку висококваліфікованих кадрів для Національної поліції.

11. Визначено поняття взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції розуміється як нормативно регламентованої, належним чином організованої, узгодженої за завданнями, метою, часом, місцем, результатом, методами та формами спільної діяльності Національної поліції, МВС та інших суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції, а також основні ознаки цього поняття: наявність двох і більше суб'єктів взаємодії; нормативну регламентованість; організаційну закріпленість; спільність діяльності; узгодженість завдань, мети, місця, часу; визначеність форм та методів; спрямованість на спільний результат.

12. Спільність діяльності Національної поліції, МВС України, МОН, ЗВО із специфічними умовами навчання, громадськості виявляється в узгодженості завдань та мети досліджуваної діяльності, а також спрямованості на спільний результат. При цьому зміст взаємодії залежить від обсягу і змісту компетенцій відповідного суб'єкта взаємодії, який визначається його правами та обов'язками. Метою взаємодії Національної поліції із зазначеними суб'єктами щодо підготовки кадрів є створення організаційно-правових умов для якісної підготовки фахівців, рівень знань та умінь яких відповідатиме державним та міжнародним стандартам.

13. Метод взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції можна визначити як сукупність науково обґрунтованих прийомів, що визначають напрями ефективної діяльності з організації та реалізації взаємодії визначених суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції. До найбільш поширених методів взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції слід

віднести: планування та прогнозування; координацію діяльності; погодження актів, які стосуються підготовки кадрів для Національної поліції; контроль; інформаційне забезпечення процесу добору, навчання майбутніх працівників із визначенням потреб в майбутніх працівниках Національної поліції.

14. До форм взаємодії Національної поліції з МВС, МОН, ЗВО із специфічними умовами навчання, громадськістю щодо підготовки кадрів Національної поліції слід віднести: 1) розробку та прийняття нормативно-правових актів, які стосуються порядку набору та правил прийняття до ЗВО із специфічними умовами навчання; проходження практики і стажування курсантів; розробку освітніх програм із урахуванням специфіки підготовки поліцейських; 2) здійснення погоджувальних, консультативних та інформаційних заходів з питань підготовки кадрів для Національної поліції; 3) проведення спільних заходів, а саме: розширених колегій, семінарів, «круглих столів», конференцій за участю представників МВС України та ЗВО із специфічними умовами навчання; 4) створення спільних органів – міжвідомчих рад, кінологічних центрів, поліцейських комісій.

15. З огляду на те, що контракт про проходження служби в поліції укладається з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, одноразово строком на два роки без права продовження, Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції потребує доповнення, а саме: п.2 частини VIII «Підвищення кваліфікації» доповнити абзацом – «для поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, термін направлення на підвищення кваліфікації становить 2 роки, у разі потреби цей термін може бути скорочено».

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

3.1. Зарубіжний досвід організації підготовки кадрів для правоохоронних структур та можливість його адаптації в сучасну правову систему

Реформаційні процеси, що відбуваються в системі освіти МВС України є частиною політики інтеграційних процесів, здійснюваних в Україні, які спонукають до вивчення зарубіжного досвіду з метою адаптації та критичного впровадження його у діяльності суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції. Як зауважує Л.С. Кравчук, порівняльно-педагогічне дослідження світового досвіду професійної освіти співробітників поліції дає можливість вийти за межі вітчизняної педагогічної традиції, подивитися з боку на існуючі концепції та категорії, краще зрозуміти науково-практичні проблеми підготовки кадрів та вдосконалити шляхи і способи їх вирішення [69, с.98].

Праці вітчизняних та зарубіжних науковців А.В. Андрєєва, І.А. Андрєєвої, С.В. Асямова, В.М. Бєсчасного, С.Г. Брателя, К.Л. Бугайчука, І.Б. Гончаренко, В.А. Глуховері, А.В. Губанова, Е.О. Дідоренка, М.М. Дивака, А.В. Дончука, Ю.В. Дубка, Є.В. Зозулі, М.І. Іншина, Д.П. Калаянова, Р.А. Калюжного, С.В. Ківалова, А.М. Ключка, А.М. Колодія, А.Т. Комзюка, Л.С. Кравчук, В.В. Копчі, К.Б. Левченко, С.В. Лошицького, Н.П. Матюхіної, Ю.О. Михайлової, О.І. Остапенка, С.В. Полякової, М.П. Пихтіна, І.О. Святокума, В.В. Середи, О.Ю. Синявської, В.В. Сокурєнка, О.В. Федосової, Д.В. Швеця, В. В. Чернея, С.С. Чернявського присвячені вивченню досвіду організації підготовки кадрів для правоохоронних структур, зокрема й зарубіжних країн.

З метою розуміння процесів, що відбуваються в поліцейській освіті зарубіжних країн на сучасному етапі, прослідкуємо її становлення наприкінці

XX – початку XXI століття. Зауважимо, що інтеграція європейських держав упродовж другої половини XX – першого десятиліття XXI століть сприяла зміні системи навчання кадрів поліції відповідно до змін політичної та соціально-економічної ситуації як в окремих країнах-членах Євросоюзу, так і в Співтоваристві загалом.

Акцентуємо, що у 70-роки XX ст. у західноєвропейських країнах та США зазнає критики традиційна модель поліції через її нездатність протистояти міському насильству, вирішити проблеми поширення незаконної наркоторгівлі, забезпечити справедливість (у сенсі надання рівного захисту всіх членів суспільства), а також через поліцейське насильство, зневагу дрібними правопорушеннями. Як зауважує І.А. Андрєєва, на заміну переважання в діяльності традиційної поліції «реактивних» установок (поліція реагує на інциденти після того, як вони відбулися); «симптоматичного» підходу до проблем безпеки; розуміння поліцейської діяльності як правозастосовчої (поліція обмежується завданням забезпечення дотримання в суспільстві закону, який сприймається як мета, а не як засіб досягнення безпеки і поліпшення якості життя); соціальної ізольованості поліції у цих країнах набувають поширення принципи та ідеї концепції поліції, орієнтованої у своїй діяльності на суспільство («Community policing»). До базових принципів «Community policing» слід віднести зближення поліцейських служб і громадян на основі спільної діяльності щодо забезпечення безпеки; реальне партнерство з представниками місцевого самоврядування (комуни) і місцевих установ; посилення профілактичної складової в діяльності поліції. При цьому науковець виокремлює конкретні напрями, за якими відбувається реорганізація поліцейської діяльності у всіх зазначених країнах – децентралізація управління, зосередження управлінських структур на аналізі проблем, зміна менталітету членів організації, залучення спільноти (територіальної громади, перш за все) до участі у поліцейській діяльності, заохочуючи участь громадян у процесі прийняття рішень, надання можливості участі в

прийнятті рішень всім співробітникам поліції, визнання значущості якості служби, командного духу[10, с. 83].

Однак, зважаючи на значну національну специфіку, що складалася протягом тривалого часу у кожній західноєвропейській країні та США, зміст модернізаційних заходів не був однаковим. Так, в Англії вони були спрямовані на поліпшення надання публічних послуг, у Бельгії – на реструктурування поліцейської системи, у Німеччині – на втілення ідей «Нового публічного управління» тощо [10, с. 84].

Окрім того, поза увагою залишаються питання відмінностей в адміністративно-правовому статусі елементів наявних поліцейських систем, зокрема щодо цілей, завдань, правових та організаційних підстав діяльності поліції. Відповідно до останніх критеріїв С.В. Асямов виокремлює централізовану, децентралізовану та інтегровану (змішану) поліцейські системи. Представниками централізованої моделі поліцейських систем є Франція, країни СНГ, Китай, Іспанія, Італія, Угорщина та інші; децентралізованої – США, Канада, Швейцарія, Австралія; інтегрованої (Змішаної) – Німеччина, Великобританія, Австрія, Японія. При цьому, кожна країна має власну модель системи поліцейської освіти, на становлення якої впливають соціально-політичні, історичні та інші фактори, також педагогічні традиції, що склалися у процесі підготовки фахівців, зокрема й для поліції. С.В. Асямов виокремлює німецьку, французьку, британську та американську систему поліцейської освіти. Науковець акцентує, що в окремих європейських країнах існує симбіоз цих моделей [101].

Аналіз особливостей і тенденцій розвитку сучасного етапу західноєвропейських систем підготовки кадрів поліції дозволяє виявити вектор глобального реформування підготовки співробітників поліції у міжнародному масштабі. Має місце інтернаціональна уніфікація національних стандартів освіти, а також часткова та повна диверсифікація моделей професійної підготовки, сполучена з удосконаленням технологічних основ підготовки. Поряд із процесами інтернаціоналізації та інтеграції кожна

з національних систем прагне до максимального вичленовування корисного національного досвіду в зазначеній сфері діяльності, а також до урахування аспектів, зумовлених історично напрацьованим потенціалом освіти для забезпечення кадрів поліції. Все це допомагає визначити характерні закономірності в розвитку і вдосконаленні професійної підготовки співробітників поліції [41, с. 314].

Неврахування зазначених особливостей призводить, на наш погляд, до фрагментарного вивчення досвіду зарубіжних країн з підготовки кадрів для поліції та негативних наслідків його імплементації у вітчизняну практику.

Отже, аналіз зарубіжного досвіду організації підготовки кадрів для правоохоронних структур буде спрямовано насамперед на з'ясування спільних аспектів і відмінностей цього процесу та орієнтацію на досвід країн, що близькі до вітчизняної моделі поліцейської системи.

На сьогодні в усіх зарубіжних країнах існують спеціальні вимоги до кандидатів на службу в поліції, які зумовлені специфікою поліцейської роботи. До них слід віднести вимоги до віку кандидата, його рівня освіти, відсутність кримінальних покарань і дисциплінарних стягнень. Так, в Австрії – вік становить від 18 до 30 років; наявність австрійського громадянства; зріст – 168 см для чоловіків та не менше 163 для жінок; обов'язкове проходження дійсної військової служби у збройних силах; освіта середня і вище. У Китайській Народній Республіці – вік 18 років; наявність громадянства Китаю; освіта середня і вище; бажання вступити до лав поліції добровільно. В Ірландії – вік від 18 до 35 років; середня освіта. В Англії – вік не менше 18 років (обмеження відсутнє); громадянство Великобританії, а також будь-якої країни ЄС, якщо особа має постійне місце проживання; відсутність фінансових проблем; відсутність татуювання, яке б зашкодило авторитетові особи; відсутність вимог до освіти, окрім знання мови. У Сполучених Штатах Америки – до ФБР – вік від 23 до 37 років; громадянство США або Північних Маріанських островів; вища чотирирічна освіта у коледжі чи університеті (ступінь бакалавра); три роки професійного досвіду

роботи; наявність прав водія. До муніципальних органів поліції США – вік – від 20 років і вище; освіта середня; наявність прав водія. У Німеччині – вік від 17 до 25 років; громадянство Німеччини, як виняток може бути громадянство країн ЄС; зріст не менше 165 см; відсутність фінансових проблем; середня освіта. У Франції – вік від 18 до 35 років; зріст не менше 160 см; вимоги до освіти відсутні. У Швейцарії – вік від 18 до 30 років; наявність громадянства; середня освіта у навчальних закладах Швейцарії; зріст від 170 см для чоловіків та від 160 см для жінок; наявність водійських прав [101].

Окрім того, в усіх країнах висуваються вимоги до здоров'я кандидатів, їх фізичної підготовленості; бездоганної репутації, відсутності кримінального минулого та адміністративних покарань тощо.

Система підготовки поліцейських в усіх зарубіжних країнах є триступеневою: перший рівень – початкове навчання осіб, які поступили на службу в поліцію, з присвоєнням кваліфікації поліцейського; другий – багатoproфільна підготовка різних спеціальностей середнього керівного складу поліції; третій – підготовка управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів.

Навчання поліцейських за визначеними рівнями підготовки передусе ретельний відбір кандидатів, який окрім параметрів, зазначених вище, передбачає тестування з метою з'ясування рівня освіти, наявності психологічних якостей, необхідних для служби у поліції, медичне обстеження, тестування фізичної підготовки, спеціальну перевірку. Зауважимо, що визначенню рівня освіченості, інтелекту, комунікативних здібностей, логічного мислення, позитивного налаштування на вирішення проблем, соціокультурних орієнтирів, вихованості та інших якостей, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків у подальшому, надається не менше значення, ніж, наприклад, фізичній підготовці. Такий висновок можна зробити з вимог, які висуваються до останньої. Так, під час відбору до поліції Англії вимоги до фізичної

підготовки однакові як для чоловіків, так і для жінок, при цьому вони нижчі, ніж в інших країнах. Під час відбору до поліції США кандидат має право пройти тест з фізичної підготовки ще раз, якщо не склав його з першого разу. Слід зауважити, що під час відбору кандидатів на навчання до вітчизняних навчальних закладів різних рівнів фізична підготовка кандидата часто превалює над іншими вимогами.

Обов'язковим випробуванням під час відбору кандидатів в багатьох країнах є інтерв'ювання, яке допомагає визначити вмотивованість особи, її загальний інтелектуальний рівень, комунікативні та аналітичні здібності. Цей досвід зарубіжних країн було вдало запозичено вітчизняною системою підготовки кадрів для Національної поліції у вигляді творчого конкурсу. Метою цього випробування, відповідно до Методичних рекомендацій з проведення творчого конкурсу у ЗВО із специфічними умовами навчання МВС України, є визначення рівня професійної компетентності, спроможності вступника до нестандартного мислення та виявлення його реальної мотивації і професійної орієнтації, особистісних здібностей, що дозволяють успішно оволодіти навичками, яких потребує професійна діяльність за обраною спеціальністю.

Перший рівень – початкове навчання осіб, які поступили на службу в поліцію. Акцентуємо, по-перше, що, на відміну від вітчизняної системи підготовки кадрів для Національної поліції, в якій основне навантаження припадає на ЗВО із специфічними умовами навчання, в європейських країнах та США провідну роль у цьому процесі відіграють центри початкової підготовки поліцейських. По-друге, у підготовці поліцейських країн ЄС та США чітко розрізняються поняття «професійна підготовка» та «професійне навчання», про що йдеться у заключному звіті «Перспективи поліцейської науки в Європі» (*Perspectives of police science in Europe: Final Report*) (перекл. авт.) [227]. Професійна підготовка всіма авторами [225; 224; 226] розглядається як пасивний процес у тому розумінні, що передбачає надання певного обсягу знань, який стосується конкретної професійної ситуації, та

вимагає формування у осіб, що навчаються, однакової передбачуваної поведінки без необхідності розуміння, чому вони повинні діяти саме так, тобто професійна підготовка передбачає насамперед умовно-рефлекторну дію. Професійне навчання, навпаки, є процесом активним, спрямованим на здобуття знань на основі їх активного аналізу, узагальнення, висування гіпотез, спостереження тощо. Звідси, початкове навчання має на меті набуття знань, навичок, цінностей, понять, стосунків, які необхідні для виконання конкретних професійних завдань, а також адаптування до конкретних умов майбутньої професійної діяльності.

Для порівняння – відповідно до вітчизняного Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, її метою є «набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї» [148]. Як бачимо, визначена мета спрямовує початкову підготовку поліцейських насамперед на набуття навичок, тобто на процес пасивного отримання знань, що відповідає поняттю «професійна підготовка». При цьому не акцентовано на необхідності професійного навчання, хоча, зрозуміло, програма початкової підготовки передбачає набуття теоретичних знань.

При цьому слушною є думка Д.В. Літвіна та Р.С. Ахметова, які вважають, що інколи заучений алгоритм поведінки працівника поліції щодо застосування зброї, визначеної системи правил, приписів та тактики поведінки в екстремальній ситуації призводить до того, що працівник поліції дуже легко спрямовує зброю на громадянина, у разі, якщо останній не виконує запропонованих йому інструкцій і правил. При цьому, працівник поліції у цій ситуації вважає, що може виникнути загроза його життю і здоров'ю і діє відповідно до визначених алгоритмів [76, с. 77]. Ось чому, на нашу думку, під час підготовки кадрів для Національної поліції слід знайти золоту середину між цими двома процесами, з огляду на «результат

підготовки працівника поліції як гаранта забезпечення громадської безпеки та боротьби із злочинністю» [76, с. 78].

Зрозуміло, що під час навчання професійна підготовка та професійне навчання постійно перетинаються, оскільки охоплюють один процес початкової підготовки. Їх розрізнення є необхідним у сенсі, що професійна підготовка та професійне навчання вимагають різних форм і методів навчання, що слід враховувати під час планування та проведення занять. На нашу думку, такий досвід розрізнення понять «професійна підготовка» та «професійне навчання» є слухним і вимагає подальшого вивчення та запозичення.

Первинна професійна підготовка поліцейських у різних країнах має певний термін підготовки, що визначається різними національними умовами. Так, у Німеччині цей період обіймає 2,5 років, у Франції така підготовка займає 16 місяців, у США вона варіюється в різних штатах від трьох до шести місяців. При цьому, побудований за модульним способом процес первинної підготовки, передбачає чергування теоретичних та практичних занять, тобто практичного навчання у поліцейських відділах.

Для всіх поліцейських освітніх установ держав-членів ЄС характерні такі особливості, як практична спрямованість навчання, його безперервний характер, тісний зв'язок із практикою, урахування потреб і проблем конкретних регіональних поліцейських підрозділів та населення, які знаходять своє втілення у навчальних програмах первинної поліцейської підготовки. Слід зауважити, що в основу цих навчальних програм покладено цінності та етичні норми, які гарантують повагу до прав людини, недоторканність особи, а також рівне ставлення незалежно від расової, етнічної, статевої, гендерної та релігійної належності. Саме на цій підставі відділ стратегічних питань поліцейської діяльності (ВСППД) ОБСЄ склав посібник «Найкраща практика первинної поліцейської підготовки – аспекти навчальної програми», який узагальнено передовий практичний досвід у сфері формування навчальних програм початкової поліцейської підготовки

Програма містить відомості лише про найбільш значущі компоненти початкової поліцейської підготовки для проведення порівняльного аналізу з національними моделями первісної поліцейської підготовки з метою вдосконалення останніх. Вона складається з трьох розділів: I – система цінностей та етичних норм; II – система цінностей та етичних норм у дії; III – професійні навички. Зміст першого розділу становлять теми: права людини, демократичні основи поліцейської діяльності, партнерство поліції і суспільства, культурне розмаїття, гендерні питання, поліцейська етика і Кодекс поведінки, корупція. Другий розділ складається з тем: дії поліції в умовах масових заворушень; застосування сили і вогнепальної зброї; арешт і затримання; підлітки і діти; злочини на ґрунті ненависті; віктимологія; опитування потерпілих; торгівля людьми і злочини, пов'язані з експлуатацією людей; насильство в сім'ї. Третій розділ присвячений професійним навичкам, які включають: 1. основні вимоги (складання звітів, інформаційні та комп'ютерні технології, навички спілкування, іноземні мови, радіозв'язок, використання поліцейської машини, управління стресом, фізична підготовка і самооборона, оборонна тактика, навички виживання, вогнепальна зброя, перша допомога і серцево-легенева реанімація); 2. патрулювання (процедура патрулювання, безпека та організація дорожнього руху – закон, організація дорожнього руху, дії на місці скоєння дорожньо-транспортної пригоди; обшуки – обшук і конвоювання підозрюваних, обшук будівель, зупинка і обшук транспортних засобів, тимчасове вилучення та ідентифікація речей; встановлення особи та підроблені документи; наркотики і алкоголь; дії поліції у випадках серйозних інцидентів); 3. кримінальне розслідування і судочинство (кримінальне право, класифікація злочинів, кримінальне розслідування і судочинство, дії на місці скоєння злочину, збір оперативної інформації, криміналістична експертиза, опитування та відібрання показань, ведення записів); 4. польова (практична) підготовка (польова підготовка, навчання інструкторів з польової підготовки) [86].

Ця програма відображає передову міжнародну практику первинної поліцейської підготовки, надаючи викладачам можливість адаптувати її до потреб відповідної країни.

Для порівняння: вітчизняні професійні програми первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію, складаються з двох частин – нормативної та варіативної (інспектори патрульної поліції, слідчі, оперуповноважені карного розшуку, дільничні офіцери поліції). Нормативна частина складається із загальнопрофесійної (86 год.), професійно-теоретичної (134 год.) та професійно-практичної підготовки (236 год.). До предметів загальнопрофесійної підготовки належать: основи конституційного права; верховенство права; забезпечення прав і свобод людини; свобода від катувань, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання; практика Європейського суду з прав людини; антикорупційне законодавство; професійна етика; ефективна комунікація; стресостійкість; взаємодія з населенням на засадах партнерства; попередження насильства в сім'ї; протидія торгівлі людьми; охорона праці; правила та безпека дорожнього руху. Професійно-теоретична підготовка містить теми: організаційно-правові основи діяльності Національної поліції; адміністративна відповідальність та провадження у справах про адміністративні правопорушення; основи кримінального права; наркотичні засоби, психотропні речовини та їх аналоги, ознаки наркотичного сп'яніння; кримінальна процесуальна діяльність поліції; перевірка документів, виявлення ознак їх підроблення; дії поліцейського на місці події; превентивна (профілактична) поліцейська діяльність; інформаційні технології в поліцейській діяльності, безпека роботи з інформацією; первинна домедична допомога; документоведення в службовій діяльності. Професійно-практична підготовка передбачає вогневу, тактичну підготовку та практичне навчання. Варіативна частина підготовки вперше прийнятих поліцейських на посади дільничних офіцерів поліції

складається з професійно-теоретичної підготовки – 242 години та професійно-практичної – 18 годин [22].

Як бачимо, у програмі первинної професійної підготовки вітчизняних навчальних закладів відсутня наступність між загальнопрофесійною та професійно-теоретичною підготовкою, яка базується на спільному для обох частин елементі. У наведеній європейській програмі таким елементом є цінності та етичні норми. Недоліком вітчизняної програми є також відсутність у програмі підготовки з іноземної мови, використання поліцейської машини, а також фізичної підготовки і самооборони.

Незважаючи на те, що наведена професійна програма розрахована на шестимісячний термін навчання, можна констатувати, що години на загальнопрофесійну та професійно-теоретичну підготовку, а також професійно-практичну підготовку розподілені майже однаково. Отже, це дає можливість побудувати процес навчання на кшталт багатьох Європейських країн, поєднавши теоретичне навчання у навчальному закладі з практичним на терені відповідних поліцейських відділів. Години, відведені на варіативну частину повинні бути віднесені до професійно-практично підготовки і відпрацьовуватися за місцем майбутньої служби. Як зауважено у посібнику «Найкраща практика первинної поліцейської підготовки – аспекти навчальної програми», «включення польової (практичної) підготовки до курсу початкової підготовки поліцейських кадрів дозволяє слухачам застосувати знання і навички, отримані ними в поліцейському освітньому закладі, в ситуаціях реальної поліцейської діяльності та повідомити свої освітні установи про випадки, коли теорія не відповідає практиці. Поліцейські навчальні заклади отримують велику користь з польової (практичної) підготовки, оскільки вона є важливим способом отримання ними на регулярній основі зворотньої інформації безпосередньо з місця проведення практичної поліцейської роботи, що дозволяє своєчасно модернізувати теоретичну частину курсу початкової поліцейської підготовки і тісно пов'язати її з практичними потребами» [86].

У цьому сенсі заслуговує на увагу досвід Німеччини. Слід зауважити, що німецька модель професійної підготовки кадрів поліції заслужено вважається однією з найефективніших і результативних у світі. Її характерними ознаками є: ґрунтовність базової підготовки, після якої для роботи в певній службі поліції необхідно пройти ще й спеціалізоване навчання; наявність у змісті навчання, незалежно від спеціалізації, загальних ключових компонентів, що дозволяє в разі реорганізації проводити швидко перекваліфікацію співробітників; обов'язкове додаткове навчання перед призначенням на нову посаду; логічна послідовність і обов'язковість проходження кожним поліцейським усіх ступенів освіти; більш тривалі терміни навчання порівняно з іншими країнами і, відповідно, більш широкий обсяг досліджуваного матеріалу, в тому числі теоретичного [69, с. 99].

Головним принципом досвіду Німеччини є поєднання теоретичного і практичного навчання осіб, яких вперше прийнято на службу в поліцію. Початкова професійна підготовка має тривалість 30 місяців і структурно розділена на основне, продовжене і заключне навчання. Основне навчання складається з теоретичної підготовки по основних навчальних курсів і практичної підготовки по розділах оперативно-розшукової діяльності, засобів зв'язку, збройової техніки і стрільби, а також фізичної підготовки. Після завершення даного курсу передбачений іспит, практичне навчання оцінюється балами. На другому етапі навчання не передбачений теоретичний курс, здійснюється спеціальнотеоретичне і практичне навчання за розділами оперативно-розшукової діяльності, збройової техніки і стрільби, загальної фізичної підготовки, плавання та рятування на воді, оперативної самооборони, техніки водіння автомобіля, транспортної служби, навчання користування засобами зв'язку, техніці і тактиці фотографування. Цей курс навчання передбачає тримісячну практику в загальній поліції. На останньому етапі здійснюється теоретичне і практичне навчання з оперативно-розшукової діяльності, користування засобами зв'язку та спеціальної підготовки, фототехніки і тактиці, офіційної комунікації, збройової техніки і

вогневої підготовки, фізичної підготовки, машинопису. Особа має можливість повторного проходження останнього етапу навчання та складання іспиту, якщо перший іспит не був складний або вона не набрала мінімальної кількості балів з вогневої підготовки. Після завершення основного етапу професійної підготовки проводиться іспит з предметів політичного циклу (історія), німецької мови (правопис, риторика), англійської мови, психології (соціології), загальному поліцейському праву, правовим нормам, що регулюють роботу транспорту, криміналістики, кримінально-процесуального права, державного посадового права і оперативно-розшукової діяльності. Спеціальний іспит № 1 проводиться з таких предметів: німецька мова; психологія (соціологія); державне і конституційне право; поліцейське право (адміністративне право, дисциплінарне право, захист даних); кримінальне право (кримінально-процесуальне право, сукупність правових норм, що регулюють адміністративну відповідальність за правопорушення, цивільне право); право втручання; правові норми, що регулюють роботу транспорту, і криміналістика. За умови складання спеціального іспиту № 1 навчання вважається завершеним. Таким чином, професійна підготовка поліцейських розділена на незалежні один від одного теоретичні та практичні відрізки навчання, як це передбачається «дуальною системою освіти», що отримала визнання в загальній системі освіти [69, с. 100].

У Великобританії базова поліцейська підготовка проводиться окремо для кожного поліцейського формування, але в цілому заснована на єдиній програмі, яка являє собою поєднання двох напрямів – теоретичного і практичного. Курсанти проходять навчання в шість етапів протягом приблизно двох років. Перший етап – мінімум два тижні – спрямований на адаптацію і ознайомлення з програмою навчання. Другий – 12 тижнів – передбачає теоретичне навчання на території головного центру підготовки. Третій – два тижні – відводиться для вивчення місцевих адміністративних процедур. Четвертий – два тижні – патрулювання з констеблем-наставником.

На третьому і четвертому етапах навчання курсанти вивчають процедуру судового розгляду і вдосконалюють навички складання звітних документів. П'ятий проводиться на базі навчального закладу – два тижні – вивчення додаткових навичок. Шостий – удосконалення умінь і навичок під час служби у період, що залишився. Під час підготовки курсантів навчають уникати непотрібного ризику, приймати професійні рішення, вчитися на своїх помилках, чесно визнавати їх та отримувати з них позитивний досвід. Одним із видів практики є патрулювання району разом з досвідченим наставником, який допомагає адаптуватися практиканту в реальних умовах. Таке кураторство може тривати до 12 тижнів спільної роботи після випуску, поки новий співробітник не навчиться працювати самостійно. П'ятий і шостий етапи передбачають досягнення певних результатів у самостійній роботі та їх підтвердження наставником. Це, як мінімум, 20 днів практичної діяльності в різних відділеннях поліції. І хоча проходження цього етапу вважається добровільним, більшість намагається зарекомендувати себе з кращого боку і пройти таку перевірку [47, с. 56-57].

Перша стадія підготовки поліцейських у Польщі здійснюється протягом 15 тижнів. Після закінчення цієї стадії офіцери поліції допоміжних служб можуть призначатися на посади в своїх підрозділах. Програма підготовки передбачає теоретичну і практичну підготовку до виконання основних завдань посадових осіб (нижчої ланки) у превентивній службі. Програма включає питання, що стосуються базових знань і вмінь, зокрема, в наступних сферах: правові питання, принципи професійної етики поліцейського та прав людини, користування засобами радіозв'язку та інформаційних систем, ідентифікація осіб, використання ресурсів прямого примусу і вогнепальної зброї, надання першої допомоги потерпілому, затримання особи, здійснення особистого контролю та обшуку осіб, приміщень і речей, несення служби у патрулі, несення служби в конвоях і приміщеннях для затриманих осіб, вжиття заходів по відношенню до учасників дорожнього руху, виявлення правопорушників

та здійснення заходів у випадках правопорушень, попередження злочинних явищ, підготовка зі стрільби, тактики і методів втручання [79].

Підготовка кадрів для правоохоронних органів США має функціонально-професійний характер, звідси – 51% навчального часу відводиться на суто професійні дисципліни: введення до системи кримінального судочинства, поліцейське адміністрування, поліцейські уміння (самозахист, тактичні процедури, перша допомога, навички керування автомобілем), людські цінності та проблеми, патрульні та слідчі процедури; і лише 18% – на юридичні. При цьому до навчальних закладів, що здійснюють підготовку майбутніх поліцейських, належать академії, коледжі, навчальні центри, до яких вступають особи, які вже мають вищу освіту та науковий ступінь. Програма навчання поділяється на дві фази: перша проводиться на базі академії і передбачає аудиторне навчання та закінчується екзаменами та заліками; друга – практична, що здійснюється у конкретному поліцейському підрозділі [, с. 289-290].

Слід зауважити, що первинна професійна підготовка в зарубіжних країнах являє собою напружений, трудомісткий процес, який включає аудиторну підготовку протягом, як правило, восьми годин, щоденного фізичного навантаження, інтенсивну самостійну роботу, підготовку до підсумкового іспиту, що охоплює не відповідь на один білет, а тестування з повного курсу підготовки. Такий підхід ґрунтується на усвідомленні того, що первинна професійна підготовка, незважаючи на короткий термін навчання, не є поверховою підготовкою, під час якої працівники поліції набувають первісних знань. Навпаки, вона є часом, за який слід сформувати компетенції, що відповідають кваліфікаційним вимогам освітніх стандартів підготовки поліцейських. Саме такий підхід, на наш погляд, до первинної професійної підготовки поліцейських повинен бути закладений у вітчизняній системі підготовки кадрів для Національної поліції.

Отже, відзначаючи позитивні моменти у первинній професійній підготовці кадрів поліції європейських країн та США, акцентуємо на тих, які

потребують імплементації до вітчизняної системи підготовки: по-перше, центри (інститути) первинної підготовки є основними навчальними закладами, що здійснюють підготовку поліцейських, на відміну від України, де основною ланкою підготовки поліцейських на сьогодні є ЗВО із специфічними умовами навчання; по-друге, навчання здійснюється відповідно до розроблених стандартів поліцейської освіти; по-третє, навчальні програми відрізняються своєю уніфікованістю у поєднанні з можливістю корегувати зміст тем відповідно до вимог певної місцевості; по-четверте, поєднання теоретичного навчання, що проводиться на базі навчального закладу, та практичного, яке здійснюється на базі відповідного поліцейського підрозділу; по-п'яте, первинна професійна підготовка передбачає формування компетенцій, які відповідають кваліфікаційним вимогам освітніх стандартів підготовки поліцейських; по-шосте, під час первинної професійної підготовки поліцейських враховується різниця понять «професійне навчання» та «професійна підготовка».

Другий рівень становить багатопрофільна підготовка різних спеціальностей середнього керівного складу поліції. У всіх європейських країнах, за винятком Швейцарії та Хорватії, кандидати на навчання в поліцейських освітніх установах, що дають ступінь бакалавра, повинні перш за все пройти службу в поліції. У різних країнах такий термін різниться, але становить не менше двох років.

Як правило, програма бакалавра розрахована на трирічний період навчання. Зміст програм бакалавра поліції в кожній країні має свою спеціалізацію. Так, в Хорватії та Чеській Республіці віддають пріоритет кримінології та криміналістиці, програма в Фінляндії – адміністративно-управлінським функціям поліції. У всіх країнах ЄС, за винятком Нідерландів, ступінь бакалавра поліції визнається й поза поліцейською системою.

Ступінь бакалавра, яку пропонують освітні навчальні заклади поліції, гарантує заняття певних високих позицій в поліцейській ієрархії, а додаткове навчання залежить від попереднього досвіду служби в поліції, і в більшості

випадків дипломований фахівець проходить подальшу професійну підготовку [54]. У Польщі офіцери патрульної служби та служби профілактики злочинності проходять підготовку, яка дозволяє їм отримати призначення на посади окружного констебля, чергового офіцера, командира взводу патрульної служби та служб швидкого реагування, командира взводу профілактики злочинності. Офіцери кримінальної поліції проходять підготовку для роботи в оперативно-розшуковій службі, а також службі по боротьбі з економічними злочинами [79].

Однак, незважаючи на спільність програм підготовки офіцерів поліції, очевидні й наявні відмінності. Наприклад, для німецької моделі професійної підготовки характерні більш тривалі терміни навчання: для підготовки старших офіцерів в цілому на ці цілі потрібно присвятити близько 8 років навчання, що відповідає приблизно 6700 годин занять в школі і близько 30 місяців практики в процесі навчання і мінімум 7 років служби в поліцейських підрозділах. Навчання ж комісара французької поліції у Вищій школі державної поліції в Сен-Сір-о-Мон-д'Ор обмежується 810 годинами навчання і 12 місяцями професійної практики, що представляється можливим завдяки тому, що кандидати на посаду комісара вже повинні мати вищу університетську освіту. Дещо осібно стоїть британська модель професійної поліцейської освіти – найбільш не схожа на інші європейські моделі, що пояснюється як географічним, так і психологічним бар'єром між Британією і континентом. Британська модель, як і американська, являє собою скоріше систему професійної поліцейської підготовки, а не професійної освіти. Для британської моделі характерна рання вузька спеціалізація співробітників поліції різних підрозділів і служб. Такий підхід можна спостерігати в американській моделі професійної поліцейської підготовки, де також з самого початку готують вузьких фахівців [62].

Однак, при всіх зазначених відмінностях, спільність полягає у спрямованості на підготовку офіцерів поліції середнього рівня; спеціалізації підготовки; здійснення підготовки у середніх та вищих навчальних закладах

– коледжі, академії, інституті тощо; практичній спрямованості навчання; необхідності відпрацювати певний час у поліції на відповідній посаді.

Третій рівень – підготовка управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів. Слід зауважити, що навчальних закладів такого рівня в Європі небагато. Їх кількість обумовлюється насамперед потребою у керівних кадрах поліції. Так, у Великобританії єдиним загальнонаціональним центром з підготовки керівних кадрів поліції є Коледж підготовки кадрів поліції в м. Бремшілле, у Німеччині – поліцейська вища академія для керівного складу, у Франції – вища національна поліцейська школа (l'École Nationale Supérieure de la Police (ENSP)); у Польщі - Вища школа поліції м. Щитно тощо. Термін підготовки керівних кадрів поліції становить, як правило, два роки. У Німеччині перший рік навчання проходить безпосередньо в землях, а другий рік – в академії.

Розглянемо для прикладу підготовку таких фахівців у поліцейській вищій академії для керівного складу як єдиного навчального закладу для вищого виконавчого органу Німеччини. Як зауважують П. Баранов та А. Лепіхов, завданнями навчання в академії є: підготовка фахівців вищого командного складу Федерації і земель, включаючи прийом кваліфікаційного іспиту; підвищення кваліфікації службовців вищого командного складу німецької поліції; встановлення міжнародних відносин з поліцейськими структурами інших країн; наукові дослідження в галузі поліцейської системи. За період навчання освоюється п'ять великих блоків дисциплін: криміналістика і кримінологія; транспорт; поліцейська техніка; правові та соціальні науки, а також правознавство; обов'язкові предмети, які становлять найбільший інтерес для службової діяльності. Навчальні програми академії складені за трьома основними напрямками: 1. Основи керівництва, організаційні та економічні науки. 2. Поліцейський менеджмент. 3. Правові та соціальні науки [16]. Матеріал, що викладається слухачам, містить найновіші наукові та практичні надбання із зазначених тем. Це стосується, наприклад, аналізу проблем превентивного і репресивного контролю

злочинності, використання всіх технічних новинок для роботи поліцейської служби, дослідження конкретних питань внутрішньої і зовнішньої політики держави щодо їх застосування в практичній роботі поліцейських тощо. Під час вивчення предметів, які становлять найбільший інтерес для службової діяльності, враховуються побажання осіб, що навчаються. Як і на інших рівнях підготовки, 50% навчальних годин відводяться для лекцій і семінарських занять, а 50% - для занять практичних.

Результати навчання фіксуються на випускних іспитах. За вивченими дисциплінами здаються іспити, кожен другий з яких проводиться в письмовій формі. Окрім цього, представляється для оцінки письмова робота обсягом 30-50 сторінок і усна захист (презентація) проекту. Державні випускні іспити включають п'ять письмових іспитів, на проведення до кожного з яких відводиться 5 годин. Останній екзамен - комплексний, де на підготовку відводиться 30 хвилин часу, а прийом його здійснюють представники керівництва академії, представники МВС земель і викладачі академії. У разі отримання незадовільної оцінки допускається разова перездача іспиту[16].

Вища національна поліцейська школа Франції (ENSP) протягом двох років здійснює первинну підготовку комісарів поліції – оперативний поліцейський співробітник високого рангу, наділений особливими повноваженнями для підтримки порядку на ввіреній йому території. В основу навчання у поліцейській школі покладено компетентнісний підхід до навчання слухачів, який був розроблений у цьому навчальному закладі на підставі анкетування випускників після їх стажування на посаді комісара поліції; анкетування комісарів поліції через рік після закінчення школи; анкетування безпосередніх начальників цих комісарів поліції за результатами першого року роботи. При цьому було виокремлено вісім головних компетенцій комісара поліції, що відповідають основним напрямкам діяльності комісара: керівництво управлінням громадської безпеки департаменту; керівництво службами територіальної безпеки або міською поліцією, що забезпечують охорону громадського порядку і безпеку

дорожнього руху; забезпечення організації роботи слідчих підрозділів в системі громадської безпеки департаменту; забезпечення організації розслідування злочинів судової поліцією; керівництво службами загальної інформації; забезпечення керівництва підрозділами територіального нагляду; керівництво прикордонною поліцією; керівництво Республіканськими загонами безпеки. Окрім того, компетентнісний підхід поєднується з використанням модульних технологій в організації освітнього процесу ENSP, впливає на вибір педагогічних і освітніх технологій [9]. Такий досвід наближення навчання до потреб практичної діяльності керівного складу поліції є слушним і потребує впровадження у навчальний процес підготовки кадрів для Національної поліції.

Отже, дослідження зарубіжного досвіду організації підготовки кадрів для правоохоронних структур, а також можливості його адаптації до сучасної правової системи дозволяє зробити такі висновки:

1. Інтеграція європейських держав упродовж другої половини XX – першого десятиліття XXI століть сприяла зміні системи навчання кадрів поліції відповідно до змін політичної та соціально-економічної ситуації як в окремих країнах-членах Євросоюзу, так і в Співтоваристві загалом.

2. Незважаючи на інтеграційні процеси країн ЄС, що сприяли уніфікації системи підготовки кадрів для правоохоронних органів, кожна з них зберегла національний досвід у цій сфері, який необхідно враховувати з метою імплементації його у вітчизняну систему підготовки кадрів для Національної поліції.

3. Система підготовки поліцейських в усіх зарубіжних країнах є триступеневою: перший рівень – початкове навчання осіб, які поступили на службу в поліцію, з присвоєнням кваліфікації поліцейського; другий – багатопрофільна підготовка різних спеціальностей середнього керівного складу поліції; третій – підготовка управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів.

4. Центри (інститути) первинної підготовки є основними навчальними закладами, що здійснюють підготовку поліцейських, на відміну від України, де основною ланкою підготовки поліцейських на сьогодні є ЗВО із специфічними умовами навчання

5. До положень, що характеризують первинну підготовку поліцейських у зарубіжних країнах та потребують імплементації до вітчизняної системи підготовки кадрів для Національної поліції належать: здійснення навчання відповідно до розроблених стандартів поліцейської освіти; уніфікація навчальних програм підготовки поліцейських за умови збереження можливості корегувати їх зміст відповідно до вимог національних особливостей кожної країни; поєднання теоретичного навчання, що проводиться на базі навчального закладу, та практичного, яке здійснюється на базі відповідного поліцейського підрозділу; первинна професійна підготовка передбачає формування компетенцій, які відповідають кваліфікаційним вимогам освітніх стандартів підготовки поліцейських; урахування різниці понять «професійне навчання» та «професійна підготовка» під час первинної професійної підготовки поліцейських.

6. Другий рівень підготовки поліцейських характеризується спрямованістю на підготовку офіцерів поліції середнього рівня; спеціалізацією підготовки; здійсненням підготовки у середніх та вищих навчальних закладах – коледжі, академії, інституті тощо; практичною спрямованістю навчання; необхідністю відпрацювати певний час у поліції на відповідній посаді. Ступінь бакалавра, яку пропонують освітні навчальні заклади поліції, гарантує заняття певних високих позицій в поліцейській ієрархії.

7. Третій рівень – підготовка управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів характеризується вузькою спеціалізацією підготовки, здатністю розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної діяльності, опануванням найновіших наукових і практичних надбань у професійній діяльності.

3.2. Розвиток адміністративно-правового законодавства в частині удосконалення процесу підготовки кадрів для Національної поліції в умовах євроінтеграції

Ухвалення Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України № 51 від 29.01.2018, внесло кардинальні зміни у підготовку кадрів для Національної поліції. Зауважимо, що під впливом євроінтеграційних процесів Концепція закріпила трирівневу підготовку поліцейських: перший рівень – базовий, що передбачає первинну професійну підготовку; другий – початковий для осіб, які мають базову середню освіту, та бакалаврський для осіб середнього офіцерського складу, які після отримання освітньо-професійного ступеня молодшого бакалавра та відпрацювання на відповідних посадах не менше двох років, виявили бажання продовжити освіту; третій – магістерський рівень вищої освіти для осіб вищого керівного офіцерського складу, які мають освітній ступінь бакалавра і відпрацювали на відповідних посадах не менше двох років [117].

Новації, запроваджені у Концепції, вимагають, на наш погляд, значних змін у структурі навчальних закладів, що забезпечують підготовку кадрів для Національної поліції. Так, на сьогодні основна частина фахівців готується на базі ЗВО із специфічними умовами навчання. Водночас, як свідчить зарубіжний досвід, основною ланкою підготовки поліцейських зарубіжних країн є центри первинної підготовки поліцейських. На наш погляд, з огляду на вимогу Концепції щодо обов'язкового проходження дворічної практичної підготовки після кожного рівня навчання, центри первинної підготовки поліцейських «Академія поліції» повинні стати провідними навчальними закладами з підготовки поліцейських. Це обумовлюється, по-перше, зміною вимоги до вступників до ЗВО із специфічними умовами навчання, що полягає у необхідності мати два роки відпрацювання в органах поліції на відповідних посадах. Поступово переважну більшість вступників на навчання

до цих ЗВО будуть становити діючі поліцейські, отже, на відповідні ЗВО покладатимуться завдання з підготовки та перепідготовки (спеціалізації) кадрів середнього офіцерського складу. Відпрацювання двох років на відповідних посадах в органах поліції після кожного рівня навчання сприятиме не лише практичному спрямуванню навчання, а й свідомому мотивованому підходу до необхідності продовження навчання на певному рівні. Третій магістерській рівень передбачає підготовку вищих керівних кадрів поліції, здійснення якої повинно бути покладено на вищий навчальний заклад – академію Національної поліції. При цьому, центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», ЗВО із специфічними умовами навчання та академія, яка буде здійснювати підготовку керівних кадрів для Національної поліції, повинні підпорядковуватися Національній поліції України.

Що стосується підвищення кваліфікації працівників поліції, то вважаємо, що на сьогодні цей напрям підготовки кадрів є не ефективним та взагалі не виконує покладені на нього завдання. На сьогодні підвищення кваліфікації для тих, хто проходить службу (працюють) на посадах, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів та фахівців, здійснюється у ЗВО із специфічними умовами навчання; для тих, що проходять службу (працюють) на посадах, які за класифікацією професій належать до категорії робітничих кадрів, - у навчальних закладах, що здійснюють спеціальну підготовку поліцейських, вперше прийнятих на службу до поліції – на сьогодні це центри первинної професійної підготовки «Академія поліції»[130].

Як уже зазначалося, не секрет, такі курси часто перетворюються на обмін досвідом, при чому інформацію отримують не слухачі, а викладачі ЗВО про нове, що відбувається в практичних органах. Тому з метою покращання ефективності цієї діяльності підвищенням кваліфікації, на наш погляд, повинна займатися окрема структура, наприклад, центри (інститути) післядипломної освіти працівників поліції. Основним напрямом їх діяльності

повинен бути збір та аналіз інформації про всі досягнення у різних напрямках роботи поліції: передовий досвід у будь-яких напрямках діяльності поліції, нові методи, засоби в роботі поліцейських, розкритті злочинів тощо, а також запрошення авторів певних досягнень до участі у роботі курсів з підвищення кваліфікації відповідних фахівців. За такого підходу підвищення кваліфікації дійсно буде відповідати визначеній меті. Зрозуміло, що до цієї роботи повинні залучатися й викладачі ЗВО із спеціальними умовами навчання. Однак, такі центри (інститути), на наш погляд, не доцільно створювати на базі навчальних закладів, визначених у Положенні про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, оскільки до їх компетенції необхідно віднести аналітичну та методичну роботу, що не передбачено завданнями, визначеними у наведеному Положенні. На нашу думку, такі центри повинні бути створені в усіх областях. З огляду на викладене, пропонуємо створити центри (інститути) післядипломної освіти працівників поліції, які будуть безпосередньо підпорядковані департаменту кадрового забезпечення Національної поліції; розробити Положення про центри (інститути) післядипломної освіти поліцейських, метою діяльності яких буде поглиблення та розширення попередньо набутих професійних знань, умінь і навичок, що відповідають сучасним вимогам професійної діяльності, з метою особистого професійного зростання, а також забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах, здатних компетентно і відповідально виконувати свої функції; до завдань діяльності, окрім визначених у Положенні про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, віднести здійснення наукових та методичних досліджень, збір та аналіз передового досвіду та сприяння впровадженню його у роботу поліції.

Окрім того, Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції визначає термін направлення на підвищення кваліфікації – за потребою, але не рідше одного разу на 3 роки, а також перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну

посаду, ніж займана [130]. Однак, на нашу думку, враховуючи, що, відповідно до Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, відпрацювання після кожного рівня становить два роки, такий термін повинен також становити два роки. Тому Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції потребує доповнення, а саме: п.2 частини VIII «Підвищення кваліфікації» доповнити абзацом – «для поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, термін направлення на підвищення кваліфікації становить 2 роки, у разі потреби цей термін може бути скорочено».

Отже, система підготовки кадрів для Національної поліції передбачає, три рівні підготовки та післядипломну освіту працівників Національної поліції, здійснювану на кожному рівні. Структуру навчальних закладів підготовки кадрів для Національної поліції становлять центри первинної професійної підготовки «Академія поліції» та центри (інститути) післядипломної освіти працівників Національної поліції, ЗВО із специфічними умовами навчання та академія, підпорядковані Національній поліції України. При цьому ми підтримуємо погляди тих науковців і практиків, що висловлюються за підготовку кадрів Національної поліції у навчальних закладах відомчої освіти, а не цивільних вишах.

Нагальним питанням, що вимагає термінового вирішення, є розробка загальнонаціональних стандартів підготовки кадрів для Національної поліції, що мають встановити єдині вимоги до обсягу навчального навантаження, змісту навчання, компетентностей майбутнього фахівця, результатів навчання тощо за кожним рівнем підготовки.

Що стосується первинної професійної підготовки кадрів для Національної поліції на рівні «Академії поліції», то потребує удосконалення або розробки адміністративно-правове регулювання таких питань, як:

- визначення завдань та принципів первинної підготовки, з огляду на їх фундаментальне значення для визначення змісту, основних напрямів та шляхів реалізації цього процесу, а також необхідність закріплення їх у нормативно-правових актах, що регламентують питання підготовки кадрів для Національної поліції України. З цією метою запропоновано закріпити їх у Положенні про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію, затвердженого наказом МВС України від 16.02.2016 № 105, Положенні про Училище професійної підготовки працівників міліції, затвердженого наказом МВС України від 23.06.2014 № 594, наказі МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315;

- збільшення кількості центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції». Така вимога виходить з необхідності перенесення акценту у системі первинної професійної підготовки кадрів для Національної поліції з ЗВО із специфічними умовами навчання на центри первинної професійної підготовки поліцейських, що підтверджується також позитивним досвідом Європейських країн. У зв'язку із цим необхідно щорічно здійснювати моніторинг цього питання з метою визначення потреби в кадрах поліції та забезпечення оптимальної кількості центрів первинної підготовки поліцейських, їх розміщення з урахуванням регіональних потреб. Як свідчить досвід Європейських країн, основним принципом у цьому процесі є принцип пропорційного регіонального закріплення. Пропонуємо внести зміни до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, закріпивши, що 1) професійна підготовка проводиться на базі центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції», що діють для забезпечення організації відповідної спеціальної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу в поліції;

основним принципом створення та розміщення центрів є принцип пропорційного регіонального закріплення (п. 3 розділу I. Загальні положення). Водночас слід говорити про підпорядкування центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» Національній поліції України та включення цих навчальних закладів до структури Національної поліції, запозичивши у цьому питанні позитивний досвід окремих європейських країн, зокрема Польської Народної Республіки. З огляду на викладене, пропонуємо внести зміни до ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію», закріпивши у її системі центри первинної професійної підготовки «Академія поліції»;

- збільшення терміну первинної професійної підготовки до одного року. Відповідно до Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України № 51 від 29.01.2018, термін первинної підготовки становить шість місяців, після яких наступні шість місяців поліцейські несуть службу на посадах молодшого складу поліції (як правило, у патрульній поліції) під керівництвом наставників. На нашу думку, з метою реалізації практичної спрямованості навчання поліцейських, ці терміни слід об'єднати у річний термін первинної професійної підготовки, розподіливши його на теоретичний курс (6 місяців), що здійснюється на базі центру «Академія поліції» та практичний курс підготовки, що здійснюється на базі відповідного органу поліції. Документ про закінчення первинної підготовки і отримання кваліфікації «кваліфікований робітник» пропонуємо видавати після проходження практичного курсу під керівництвом наставника;

- видача диплома про закінчення первинної професійної підготовки та присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник». Як уже зазначалося, відповідно до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, проходження поліцейським професійної підготовки підтверджується довідкою про закінчення первинної професійної підготовки, яка, окрім даних про назву

центрального органу виконавчої влади, якому підпорядкований заклад професійної підготовки, закладу професійної підготовки та особистих даних поліцейського, містить лише інформацію про те, що певна особа у такий-то період пройшла первинну професійну підготовку [130]. У такому випадку виникає низка запитань, пов'язаних, наприклад, з необхідністю розробки професійних компетентностей, вимог до освітнього рівня, професійної кваліфікації осіб, які будуть навчатися за робітничою професією «поліцейський» тощо, якщо у підсумку вони отримають документ, який лише констатує факт проходження ними первинної професійної підготовки. Зауважимо, що, на наш погляд, такий підхід не відповідає вимогам чинного законодавства. Аналіз нормативно-правових актів, що регулюють професійно-технічну освіту, свідчить, що такий документ, як довідка про закінчення певного рівня освіти взагалі ними не передбачена. Слід зауважити, що відповідно до не чинного на сьогодні наказу МСВ України «Про організацію початкової підготовки працівників органів внутрішніх справ України» від 24.04.2009 № 177, працівникам, які успішно склали заліки та випускні іспити, видавалося свідоцтво встановленого зразка про закінчення курсів початкової підготовки [148]. Згідно з чинним законодавством, базовий рівень професійно-технічної освіти передбачає видачу диплому. У будь-якому разі документ про закінчення первинної професійної підготовки повинен обов'язково відповідати вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про документи про загальну середню та професійно-технічну освіту державного зразка і додатки до них» від 22.06.2015 № 645 [111]. У зв'язку із викладеним, пропонуємо внести зміни до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, та викласти п.18 у такій редакції: «Слухачі, які успішно пройшли професійну підготовку, отримують диплом про закінчення первинної професійної підготовки та присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник», який долучається до їх особової справи, і повертаються до місця проходження служби»;

- правове закріплення інституту наставництва під час проходження первинної професійної підготовки, що обумовлено вимогою щодо несення служби протягом шести місяців після проходження первинної підготовки на посадах молодшого складу поліції (як правило, у патрульній поліції) під керівництвом наставників, а також вимоги про закріплення наставників за особами, що проходять первинну професійну підготовку за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби. З огляду на викладене, пропонуємо розробити та відповідним наказом МВС України затвердити Положення про організацію наставництва у Національній поліції України. Цей нормативно-правовий акт повинен містити загальні положення, в яких визначається поняття «наставник», а також мета та завдання наставництва; організація наставництва, що передбачає закріплення вимог до наставника, підстав наставництва, видача наказу про призначення наставника, термін наставництва; права та обов'язки наставника; права та обов'язки особи, за якою закріплюється наставник; порядок призначення та припинення наставництва, керівництво наставництвом; відповідальність за організацію наставництва;

- обов'язкове вивчення іноземної мови. Як зазначалося, жодна професійна програма первинної професійної підготовки осіб, яких уперше прийнято на службу в поліцію, не містить предмета іноземна мова, що в умовах європейської інтеграції є вкрай необхідним, з огляду на міжнародне співробітництво органів поліції України та зарубіжних країн, участь у роботі спільних органів, можливість практичного навчання у підрозділах поліції зарубіжних країн.

Аналіз підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО із специфічними умовами навчання дозволяє констатувати, що на сьогодні вони є основною ланкою підготовки кадрів для Національної поліції. Однак, з ухваленням Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України № 51 від 29.01.2018, ЗВО МВС надають освіту за такими освітніми ступенями, як

молодший бакалавр та бакалавр, а також здійснюють перепідготовку (спеціалізацію) поліцейських, які мають вищу освіту, для потреб Національної поліції України [117]. Ми вважаємо, що на цьому рівні такими ЗВО повинні бути інститути та університети із специфічними умовами навчання.

У зв'язку із змінами, передбаченими Концепцією щодо первинної професійної підготовки поліцейських на базі центрів первинної підготовки «Академія поліції», ЗВО із специфічними умовами навчання повинні передати функції з первинної підготовки до цих центрів. Така пропозиція обумовлена вимогою пристосовувати підготовку кадрів для поліції до місцевих потреб, що важко зробити у ЗВО, на відміну від центрів первинної підготовки, які створюються на місцях.

Окрім того, ЗВО із специфічними умовами навчання мають бути багатoproфільними навчальними закладами і повинні здійснювати підготовку фахівців для Національної поліції, тому вони повинні бути віднесені до Національної поліції України. На сайті МСВ України у рубриці «Структура» [95] усі наявні на сьогодні університети МВС, Донецький юридичний інститут віднесені до структури МВС, хоча нормативно вони досі не мають ніякої закріпленості, що вимагає негайного вирішення шляхом внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію».

Що стосується змісту навчання, то слід виходити насамперед з відсутності на сьогодні стандартів вищої освіти зі спеціальностей «Право» та «Правоохоронна діяльність», що ускладнює підготовку фахівців. При цьому слід орієнтуватися на вимоги законодавства до освітніх ступенів молодший бакалавр та бакалавр. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», молодший бакалавр – це освітньо-професійний ступінь, що здобувається на початковому рівні (короткому циклі) вищої освіти і присуджується закладом вищої освіти у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної

програми, обсяг якої становить 120-150 кредитів ЄКТС. Після закінчення цього курсу навчання поліцейські отримують диплом молодшого бакалавра (ст. 7). Відповідно до Постанови КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 № 1341, молодший бакалавр передбачає концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень, та уміння, що полягають у розв'язанні складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів [119].

Бакалавр – це освітній ступінь, що здобувається на першому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якої становить 180-240 кредитів ЄКТС [110]. Постанова КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 № 1341, визначає вимоги до знань, які характеризуються спеціалізованістю та концептуальністю, є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема в контексті дослідницької роботи. Уміння полягають у розв'язанні складних задач і проблем, що потребує оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог. Особи, які успішно закінчили навчання за бакалаврським рівнем вищої освіти відрізняються критичним осмисленням проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей; провадженням дослідницької та/або інноваційної діяльності; використанням іноземних мов у професійній діяльності; відповідальністю за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди, а також здатністю до подальшого навчання, яке значною мірою є автономним та самостійним [119].

На нашу думку, виокремлення молодшого бакалавра як окремого рівня підготовки поліцейських у ЗВО із специфічними умовами навчання є недоречним. Вважаємо, що ці навчальні заклади повинні надавати освіту за бакалаврським рівнем з можливістю особи завершити навчання після курсу підготовки, що дорівнює 120-150 кредитів ЄКТС, після успішного складання підсумкового іспиту, та отримати диплом молодшого бакалавра.

У змісті підготовки фахівців набуває важливого значення питання практичного спрямування навчання. Ця проблема на базі освітніх рівнів підготовки вдало вирішується з прийняттям Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України № 51 від 29.01.2018, яка передбачає обов'язкове проходження служби протягом двох років в органах поліції на відповідних посадах після здобуття чергового рівня освіти. Що ж стосується навчального процесу, то на сьогодні відповідно до законодавства, передбачені ознайомча, навчальна практики та стажування. На наш погляд, потребує впровадження досвіду Німеччини, який позитивно виправдав себе на практиці, щодо поєднання теорії та практики у навчанні. Пропонуємо розробити навчальні плани та програми так, щоб 50% матеріалу курсанти та слухачі вивчали на базі навчального закладу, решту 50% - в практичних підрозділах на відповідних посадах під керівництвом викладачів і наставників з числа працівників практичних підрозділів.

Питання, яке потребує нагального вирішення та безпосередньо впливає на якість підготовки кадрів, стосується професійної підготовки викладачів ЗВО. Міжнародний досвід свідчить про ретельний добір викладацьких кадрів, які повинні мати стаж практичної роботи у поліції (у Німеччині, наприклад, не менше чотирьох років), а також володіти іноземною мовою. Окрім того, на особливу увагу заслуговує підвищення професійного рівня викладацького складу навчальних закладів МВС. З цією метою пропонуємо, укладаючи контракт з викладачами, передбачити

вимогу проходження обов'язкового стажування у профільних службах поліції кожні три роки. Термін такого стажування повинен давати можливість реальної участі у розкритті та розслідуванні злочинів і становити не менше, ніж півроку.

В окремих навчальних закладах зарубіжних країн практикується анонімне оцінювання викладачів після закінчення певного курсу. Воно здійснюється з метою володіння ситуацією керівництвом навчального закладу щодо рівня викладання дисциплін. Таке оцінювання заслуговує, на нашу думку, на увагу. Отже, пропонуємо доповнити ч.2 п. 5.6. Положення про ЗВО МВС, виклавши його у такій редакції: «На посади науково-педагогічних (наукових) працівників профільних кафедр (лабораторій) призначаються особи, які мають наукові ступені або вчені звання та досвід роботи у відповідних органах внутрішніх справ не менше, ніж чотири роки та володіють іноземною мовою на рівні, необхідному для здійснення службових обов'язків». Крім того, в контракті слід передбачити вимогу проходження обов'язкового стажування кожні три роки строком не менше, ніж шість місяців.

Виходячи з Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, на ЗВО із специфічними умовами навчання покладається завдання перепідготовки (спеціалізації) працівників поліції, які мають вищу освіту. Така перепідготовка набуває значення у період реформування системи МВС, ліквідації окремих підрозділів та створення нових з метою збереження кадрів. На сьогодні цей процес урегульований Положенням про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції [130]. На сьогодні вимоги Положення не відображають реального стану речей і стосуються не осіб з вищою освітою, як це вимагає Концепція, а працівників поліції, що вперше прийняті на службу в поліції на посади, які за класифікацією професій належать до категорії робітничих кадрів, за переведенням з центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через

Міністра внутрішніх справ України. І здійснюється вона навчальними закладами Національної поліції, що здійснюють спеціальну підготовку поліцейських, вперше прийнятих на службу до поліції, тобто центрами первинної професійної підготовки. На наш погляд, перепідготовку осіб, які мають вищу освіту, повинні здійснювати ЗВО, а не центри первинної підготовки або академія Національної поліції, на кшталт Національної академії державного управління при Президентові України. Зміст навчання повинен включати вивчення прикладних предметів, а термін навчання становити рік і включати теоретичне та практичне навчання.

Запозичення, на нашу думку, потребує досвід зарубіжних країн щодо створення при ЗВО із специфічними умовами навчання відповідних ліцеїв або коледжів для молоді, яка планує у майбутньому працювати у поліції.

Отже, на наш погляд, ЗВО із специфічними умовами навчання є державні навчальні заклади, що входять до структури Національної поліції, здійснюють підготовку за освітніми ступенями молодший бакалавр та бакалавр, а також перепідготовку (спеціалізацію) поліцейських, які мають вищу освіту, для потреб Національної поліції

Магістерський рівень передбачає підготовку поліцейських, які мають бакалаврський рівень освіти та відпрацювали на відповідних посадах не менше двох років. Відповідні фахівці призначаються на посади керівників та заступників керівників територіальних (міжрегіональних) органів, закладів, установ, структурних підрозділів центрального органу управління поліцією, інші посади вищого складу поліції [117]. Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90-120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми – 120 кредитів ЄКТС [110]. Фахівець – магістр володіє найбільш передовими концептуальними та методологічними знаннями в галузі науково-дослідної та/або професійної діяльності і на межі предметних галузей; уміє здійснювати критичний аналіз, оцінку і синтез нових та складних ідей; комунікація передбачає спілкування в діалоговому режимі з широкою науковою спільнотою та громадськістю в певній галузі

наукової та/або професійної діяльності; автономність і відповідальність полягає в ініціюванні інноваційних комплексних проектів, лідерстві та повній автономності під час їх реалізації [119].

З цим рівнем слід готувати не просто фахівців, які спроможні генерувати нові знання, а фахівців з інноваційним мисленням, які вміють організувати і керувати інноваційними процесами на різноманітних рівнях, готових працювати в умовах жорсткої конкуренції, бути мобільними [170, с.526].

Отже, підготовка за рівнем магістра повинна здійснюватися на рівні академії Національної поліції як багатoproфільного навчального закладу. На сьогодні цю функцію може виконувати Національна академія внутрішніх справ України.

З огляду на викладене, можна зробити висновок, що для удосконалення процесу підготовки кадрів для Національної поліції в умовах євроінтеграції необхідно:

1. Запропонувати систему навчальних закладів Національної поліції, до якої включити центри первинної професійної підготовки «Академія поліції» та центри (інститути) післядипломної освіти працівників Національної поліції, ЗВО із специфічними умовами навчання та академію, підпорядковані Національній поліції України.

2. Доведено, що первинна професійна підготовка кадрів для Національної поліції на рівні «Академії поліції» потребує удосконалення або розробки адміністративно-правове регулювання таких питань, як: визначення завдань та принципів первинної підготовки, з огляду на їх фундаментальне значення для визначення змісту, основних напрямів та шляхів реалізації цього процесу, а також необхідність закріплення їх у нормативно-правових актах, що регламентують питання підготовки кадрів для Національної поліції України; збільшення кількості центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції»; збільшення терміну первинної професійної підготовки до одного року; видача диплома про закінчення первинної професійної

підготовки та присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник»; правове закріплення інституту наставництва під час проходження первинної професійної підготовки; обов'язкове вивчення іноземної мови.

3. Обґрунтовано недоцільність здійснення первинної професійної підготовки кадрів для Національної поліції на базі ЗВО із специфічними умовами навчання, з огляду на неможливість у цьому разі її адаптації до місцевих потреб.

4. Доведена необхідність поєднання теоретичного та практичного навчання, що передбачає внесення змін до навчального плану та програм, передбачивши в них, щоб 50% матеріалу курсанти та слухачі вивчали на базі навчального закладу, решту 50% - в практичних підрозділах на відповідних посадах під керівництвом викладачів і наставників з числа працівників практичних підрозділів.

5. Передбачено у контрактах, що укладаються з науково-педагогічними працівниками, вимогу проходження обов'язкового стажування у профільних службах поліції кожні три роки. Термін такого стажування повинен давати можливість реальної участі у розкритті та розслідуванні злочинів і становити не менше, ніж півроку.

6. Акцентовано, що здійснення перепідготовки осіб, які мають вищу освіту, необхідно покласти на ЗВО із специфічними умовами навчання, а також академію Національної поліції. Підготовка за рівнем магістра повинна здійснюватися на рівні академії Національної поліції як багатопрофільного навчального закладу.

7. Доведено необхідність видачі документа про закінчення первинної підготовки і отримання кваліфікації «кваліфікований робітник» видавати після проходження практичного курсу під керівництвом наставника.

8. Запропоновано розробити та відповідним наказом МВС України затвердити Положення про організацію наставництва у Національній поліції України. Цей нормативно-правовий акт повинен містити загальні положення, в яких визначається поняття «наставник», а також мета та завдання

наставництва; організація наставництва, що передбачає закріплення вимог до наставника, підстав наставництва, видача наказу про призначення наставника, термін наставництва; права та обов'язки наставника; права та обов'язки особи, за якою закріплюється наставник; порядок призначення та припинення наставництва, керівництво наставництвом; відповідальність за організацію наставництва.

9. Запропоновано такі зміни до законодавства:

п.2 частини VIII «Підвищення кваліфікації» Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції доповнити абзацом – «для поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, термін направлення на підвищення кваліфікації становить 2 роки, у разі потреби цей термін може бути скорочено»;

закріпити завдання та принципи первинної підготовки у Положенні про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію, затвердженого наказом МВС України від 16.02.2016 № 105, Положенні про Училище професійної підготовки працівників міліції, затвердженого наказом МВС України від 23.06.2014 № 594, наказі МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315;

закріпити у п. 3 розділу I. Загальні положення Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, що 1) професійна підготовка проводиться на базі центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції», що діють для забезпечення організації відповідної спеціальної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу в поліції; основним принципом створення та розміщення центрів є принцип пропорційного регіонального закріплення;

до ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію», закріпивши у її системі центри первинної професійної підготовки «Академія поліції»;

п.18 Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, викласти у такій редакції: «Слухачі, які успішно пройшли професійну підготовку, отримують диплом про закінчення первинної професійної підготовки та присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник», який долучається до їх особової справи, і повертаються до місця проходження служби».

Висновки до третього розділу

Отже, дослідження шляхів удосконалення підготовки кадрів для Національної поліції України з урахуванням європейських стандартів дозволяє зробити такі висновки:

1. Доведено, що інтеграційні процеси, що відбувалися у країнах ЄС упродовж другої половини ХХ – першого десятиліття ХХІ століть, сприяли уніфікації системи підготовки кадрів для правоохоронних органів, однак кожна з них зберегла національний досвід у цій сфері, який необхідно враховувати з метою імплементації його у вітчизняну систему підготовки кадрів для Національної поліції.

2. Охарактеризовано система підготовки поліцейських в зарубіжних країнах, яка є треступеневою: перший рівень – початкове навчання осіб, які поступили на службу в поліцію, з присвоєнням кваліфікації поліцейського; другий – багатопрофільна підготовка різних спеціальностей середнього керівного складу поліції; третій – підготовка управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів. Основними навчальними закладами, що здійснюють підготовку поліцейських, є центри (інститути) первинної підготовки.

3. Визначено положення, що потребують імплементації до вітчизняної системи підготовки кадрів для Національної поліції щодо:

первинної підготовки поліцейських – здійснення навчання відповідно до розроблених стандартів поліцейської освіти; уніфікація навчальних

програм підготовки поліцейських за умови збереження можливості корегувати їх зміст відповідно до вимог національних особливостей кожної країни; поєднання теоретичного навчання, що проводиться на базі навчального закладу, та практичного, яке здійснюється на базі відповідного поліцейського підрозділу; формування компетенцій, які відповідають кваліфікаційним вимогам освітніх стандартів підготовки поліцейських; урахування різниці понять «професійне навчання» та «професійна підготовка» під час первинної професійної підготовки поліцейських;

підготовки офіцерів поліції середнього рівня – спеціалізація підготовки; здійснення підготовки у середніх та вищих навчальних закладах – коледжах, академії, інституті тощо; практична спрямованість навчання; необхідність відпрацювати певний час у поліції на відповідній посаді;

підготовки управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів – вузька спеціалізація підготовки, здатність розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної діяльності, опанування найновіших наукових і практичних надбань у професійній діяльності.

4. Запропоновано систему навчальних закладів Національної поліції, до якої включено центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», ЗВО із специфічними умовами навчання та академія Національної поліції, підпорядковані Національній поліції України.

5. Доведено, що первинна професійна підготовка кадрів для Національної поліції на рівні «Академії поліції» потребує удосконалення або розробки адміністративно-правового регулювання таких питань, як: визначення завдань та принципів первинної підготовки, з огляду на їх фундаментальне значення для визначення змісту, основних напрямів та шляхів реалізації цього процесу, а також необхідність закріплення їх у нормативно-правових актах, що регламентують питання підготовки кадрів для Національної поліції України; збільшення кількості центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції»; збільшення терміну первинної професійної підготовки до одного року; видача диплома про закінчення

первинної професійної підготовки та присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник»; правове закріплення інституту наставництва під час проходження первинної професійної підготовки; обов'язкове вивчення іноземної мови.

6. Обґрунтовано недоцільність здійснення первинної професійної підготовки кадрів для Національної поліції на базі ЗВО із специфічними умовами навчання, з огляду на неможливість у цьому разі її адаптації до місцевих потреб.

7. Доведена необхідність поєднання теоретичного та практичного навчання, що передбачає внесення змін до навчального плану та програм, передбачивши в них, щоб 50% матеріалу курсанти та слухачі вивчали на базі навчального закладу, решту 50% - в практичних підрозділах на відповідних посадах під керівництвом викладачів і наставників з числа працівників практичних підрозділів.

8. Передбачено у контрактах, що укладаються з науково-педагогічними працівниками, вимогу проходження обов'язкового стажування у профільних службах поліції кожні три роки. Термін такого стажування повинен давати можливість реальної участі у розкритті та розслідуванні злочинів і становити не менше, ніж півроку.

9. Акцентовано, що здійснення перепідготовки осіб, які мають вищу освіту, необхідно покласти на ЗВО із специфічними умовами навчання, а також академію Національної поліції. Підготовка за рівнем магістра повинна здійснюватися на рівні академії Національної поліції як багатопрофільного навчального закладу.

10. Доведено необхідність видачі документа про закінчення первинної підготовки і отримання кваліфікації «кваліфікований робітник» видавати після проходження практичного курсу під керівництвом наставника.

11. Запропоновано розробити та відповідним наказом МВС України затвердити Положення про організацію наставництва у Національній поліції України. Цей нормативно-правовий акт повинен містити загальні положення,

в яких визначається поняття «наставник», а також мета та завдання наставництва; організація наставництва, що передбачає закріплення вимог до наставника, підстав наставництва, видача наказу про призначення наставника, термін наставництва; права та обов'язки наставника; права та обов'язки особи, за якою закріплюється наставник; порядок призначення та припинення наставництва, керівництво наставництвом; відповідальність за організацію наставництва.

12. Запропоновано такі зміни до законодавства:

п.2 частини VIII «Підвищення кваліфікації» Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції доповнити абзацом – «для поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, термін направлення на підвищення кваліфікації становить 2 роки, у разі потреби цей термін може бути скорочено»;

закріпити завдання та принципи первинної підготовки у Положенні про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію, затвердженого наказом МВС України від 16.02.2016 № 105, Положенні про Училище професійної підготовки працівників міліції, затвердженого наказом МВС України від 23.06.2014 № 594, наказі МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315;

закріпити у п. 3 розділу I. Загальні положення Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, що 1) професійна підготовка проводиться на базі центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції», що діють для забезпечення організації відповідної спеціальної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу в поліції; основним принципом

створення та розміщення центрів є принцип пропорційного регіонального закріплення;

до ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію», закріпивши у її системі центри первинної професійної підготовки «Академія поліції»;

п.18 Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, викласти у такій редакції: «Слухачі, які успішно пройшли професійну підготовку, отримують диплом про закінчення первинної професійної підготовки та присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник», який долучається до їх особової справи, і повертаються до місця проходження служби».

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено нове розв'язання наукового завдання стосовно адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України, викладено найбільш важливі наукові результати. Основні з них такі:

1. Визначено, що підготовка кадрів для Національної поліції України як складова державної політики у сфері вищої освіти – це цілеспрямований процес набуття системних теоретичних знань, формування практичних умінь та навичок в опануванні обраної професії за умови забезпечення суб'єктами освітньої діяльності належного функціонування системи освіти, спрямованої на реалізацію кожною особою права на освіту та задоволення потреб Національної поліції у висококваліфікованих фахівцях, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку.

2. Доведено необхідність виокремлення завдань та запропоновано систему принципів підготовки кадрів для Національної поліції України, яку складають: загальні та спеціальні принципи. Визначено, що підготовка кадрів для Національної поліції повинна будуватися на основоположних принципах, які становлять загальні принципи підготовки: принцип верховенства права, законності, рівності, відкритості та прозорості, людиноцентризму, професіоналізму, міжнародного співробітництва. Акцентовано на особливості виокремлення спеціальних принципів, яка обумовлена підпорядкуванням навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів для Національної поліції, Міністерству МВС України та Міністерству освіти і науки України, та поєднанні в них принципів діяльності поліції та принципів освіти, до яких віднесено: принцип єдиноначальності, безперервності та наступності освіти, політичної нейтральності, встановлення правових наслідків. Доведено значення принципів як підстави визначення змісту, основних напрямів і шляхів реалізації процесу підготовки

кадрів для Національної поліції України, а також закріплення їх у нормативно-правових актах, що регламентують відповідні питання підготовки кадрів.

3. Визначено адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України. Виокремлено загальні суб'єкти підготовки кадрів для Національної поліції України – Президент України, Кабінет Міністрів України – та спеціальні – Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Національна поліція України, вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», які підпорядковуються вищим навчальним закладам МВС. Доведено, що на сьогодні відсутня система закладів освіти, підпорядкована Національній поліції як спеціальному суб'єктові підготовки кадрів, окрім одного навчального закладу – Державної установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських», який здійснює первинну професійну підготовку поліцейських, вперше прийнятих на службу в поліції. У зв'язку з цим запропоновано створити систему навчальних закладів, до якої повинні ввійти центри первинної професійної підготовки «Академія поліції», а також ЗВО із спеціальними умовами навчання, підпорядковані Національній поліції України.

4. Акцентовано, що адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» вимагає: визначитися з термінологією, яку вживає законодавець відповідно до Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, створення центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції» у кожній області з метою перетворення їх на основну ланку підготовки поліцейських; передати центри первинної професійної підготовки у підпорядкування Національній поліції України; внести зміни до Закону «Про Національну поліцію» щодо визначення їх як структурного елемента Національної поліції;

визначити термін первинної професійної підготовки протягом одного року, з якого шість місяців – теоретична підготовка на базі центру первинної професійної підготовки, а наступні шість місяців – практична частина – в органах поліції, з яких вони були направлені; передбачити видачу диплому про закінчення курсу первинної професійної підготовки.

5. Охарактеризовано адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО із специфічними умовами навчання та визначено провідні ознаки ЗВО із специфічними умовами навчання МВС, що визначають їх місце у загальнонаціональній системі освіти. З'ясовано, що адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО із специфічними умовами навчання вимагає підпорядкування їх Національній поліції України, виходячи з повноважень здійснення ними багатoproфільної підготовки різних спеціальностей середнього керівного складу поліції та підготовку управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів, передбачених у Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України від 29.01.2018 № 51. Визначено значення Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських для підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ЗВО із специфічними умовами навчання, яке полягає у дотриманні основного принципу навчання протягом життя як складової європейської соціальної моделі неперервної освіти; збереженні наявної системи ЗВО із специфічними умовами навчання, а в окремих моментах підсиленні їхньої ролі у підготовці поліцейських; закріпленні пріоритетної підготовки осіб, які уже служать в поліції і виявили бажання підвищити свій освітній рівень з метою просування по службі; регламентації залежності просування по службі поліцейського від набутого ними рівня професійної освіти; реалізації закріпленого у ній принципу забезпечення незалежної та об'єктивної оцінки набутої кваліфікації шляхом проведення атестації осіб, що навчаються за певним ступенем вищої освіти, та отримання ними відповідного диплома;

сприянні розвиткові практико-орієнтованої системи безперервної освіти шляхом закріплення обов'язкового відпрацювання не менше двох років на відповідних посадах після успішного набуття відповідної кваліфікації; закріплення свідомого переконання у необхідності підвищення освітнього рівня та подальшого просування по службі.

6. Доведено, що методи взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції – це сукупність науково обґрунтованих прийомів, що визначають напрями ефективної діяльності з організації та реалізації взаємодії визначених суб'єктів щодо підготовки кадрів для Національної поліції. До найбільш поширених методів взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції віднесено: планування та прогнозування; координацію діяльності; погодження актів, які стосуються підготовки кадрів для Національної поліції; контроль; інформаційне забезпечення процесу добору, навчання майбутніх працівників із визначенням потреб в майбутніх працівниках Національної поліції. Доведено, що формами взаємодії Національної поліції з МВС, МОН, ЗВО із специфічними умовами навчання, громадськістю з підготовки кадрів Національної поліції є: 1) розробка та прийняття нормативно-правових актів, які стосуються порядку набору та правил прийняття до ЗВО із специфічними умовам навчання, проходження практики і стажування курсантів, розробка освітніх програм із урахуванням специфіки підготовки поліцейських; 2) здійснення погоджувальних, консультативних та інформаційних заходів з питань підготовки кадрів для Національної поліції; 3) проведення спільних заходів, а саме: розширених колегій, семінарів, «круглих столів», конференцій за участю представників МВС України та ЗВО із специфічними умовам навчання; 4) створення спільних органів – міжвідомчих рад, кінологічних центрів, поліцейських комісій.

7. Визначено сучасний стан правового регулювання здійснення підготовки кадрів поліції США, Франції, Англії, Німеччини, Польщі та інших

зарубіжних країн та доведено, що, незважаючи на інтеграційні процеси країн ЄС, що сприяли уніфікації системи підготовки кадрів для правоохоронних органів, кожна з них зберегла національний досвід у цій сфері, який необхідно враховувати з метою імплементації його у вітчизняну систему підготовки кадрів для Національної поліції. Охарактеризовано триступеневу систему підготовки поліцейських в зарубіжних країнах: перший рівень – початкове навчання осіб, які поступили на службу в поліцію, з присвоєнням кваліфікації поліцейського; другий – багатопрофільна підготовка різних спеціальностей середнього керівного складу поліції; третій – підготовка управлінських кадрів поліції, старших та вищих офіцерів. Доведено, що центри (інститути) первинної підготовки є основними навчальними закладами, що здійснюють підготовку поліцейських, на відміну від України, де основною ланкою підготовки поліцейських на сьогодні є ЗВО із специфічними умовами навчання.

8. З огляду на дослідження зарубіжного досвіду організації підготовки кадрів для правоохоронних структур, а також можливості його адаптації до сучасної правової системи визначено шляхи удосконалення процесу підготовки кадрів для Національної поліції в умовах євроінтеграції до яких віднесено:

створення системи навчальних закладів Національної поліції, до якої включити центри первинної професійної підготовки «Академія поліції» – початковий рівень, що включає первинну професійну підготовку та перепідготовку кадрів для Національної поліції; ЗВО із специфічними умовами навчання – бакалаврський та магістерський рівень; Національна академія поліції – магістерський рівень, підготовка керівного складу, підвищення кваліфікації;

удосконалення первинної професійної підготовки кадрів для Національної поліції на рівні «Академії поліції» з таких питань, як: визначення завдань та принципів первинної підготовки, з огляду на їх фундаментальне значення для визначення змісту, основних напрямів та

шляхів реалізації цього процесу, а також необхідність закріплення їх у нормативно-правових актах, що регламентують питання підготовки кадрів для Національної поліції України; збільшення кількості центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції»; збільшення терміну первинної професійної підготовки до одного року; видачі диплома про закінчення первинної професійної підготовки та присвоєння кваліфікації «кваліфікований робітник»; правове закріплення інституту наставництва під час проходження первинної професійної підготовки; обов'язкове вивчення іноземної мови;

на рівні ЗВО із специфічними умовами навчання акцентовано на необхідності поєднання теоретичного та практичного навчання, що передбачає внесення змін до навчального плану та програм, передбачивши в них, щоб 50% матеріалу курсанти та слухачі вивчали на базі навчального закладу, решту 50% - в практичних підрозділах на відповідних посадах під керівництвом викладачів і наставників з числа працівників практичних підрозділів;

передбачення у контрактах, що укладаються з науково-педагогічними працівниками, вимоги проходження обов'язкового стажування у профільних службах поліції кожні три роки. Термін такого стажування повинен давати можливість реальної участі у розкритті та розслідуванні злочинів і становити не менше, ніж півроку.

розробка та затвердження відповідним наказом МВС України Положення про організацію наставництва у Національній поліції України;

затвердження відповідним наказом МВС України Типової форми контракту про здобуття базової професійної освіти поліцейськими, яких уперше прийнято на службу в поліції, з метою реалізації вимоги щодо повернення коштів, витрачених державою на підготовку поліцейських, у разі дострокового відрахування їх через небажання продовжувати або проходити професійну підготовку, недисциплінованість, невиконання навчального плану, непроходження навчальної практики або ненадання матеріалів за

результатами її проходження, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового (вихідного) контролю.

9. Запропоновано такі зміни до законодавства:

п.2 частини VIII «Підвищення кваліфікації» Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції доповнити абзацом – «для поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, термін направлення на підвищення кваліфікації становить 2 роки, у разі потреби цей термін може бути скорочено»;

закріпити завдання та принципи первинної підготовки у Положенні про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліцію, затвердженого наказом МВС України від 16.02.2016 № 105, наказі МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315;

закріпити у п. 3 розділу I. Загальні положення Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, що професійна підготовка проводиться на базі центрів первинної професійної підготовки «Академія поліції», що діють для забезпечення організації відповідної спеціальної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу в поліції; основним принципом створення та розміщення центрів є принцип пропорційного регіонального закріплення;

до ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію», закріпивши у її системі центри первинної професійної підготовки «Академія поліції» та ЗВО із специфічними умовами навчання;

п.18 Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, викласти у такій редакції: «Слухачі, які успішно пройшли професійну підготовку, отримують диплом про закінчення первинної професійної підготовки та присвоєння

кваліфікації «кваліфікований робітник», який долучається до їх особової справи, і повертаються до місця проходження служби».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право України. Академічний курс: Підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина / Ред. колегія: В. Б. Авер'янов. К,: Видавництво «Юридична думка», 2004. 584 с.
2. Адміністративне право України: Підручник для юрид. вузів і фак. / за ред. Ю. П. Битяка. Х.: Право, 2000. 520 с.
3. Адміністративне право України. Т.1. Загальне адміністративне право: навчальний посібник / за ред. проф. В.В. Галуцька. Херсон: Грінь Д.С., 2015. 272 с.
4. Адміністративно-правове регулювання експертно-криміналістичних досліджень транспортних засобів : монографія / Галуцько В.В. та ін. Херсон: Грінь Д.С., 2015. 180 с.
5. Аксенов А. А. Организация взаимодействия в органах внутренних дел, как функция управления: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07. М., 1974. 285 с.
6. Актуальні теоретичні, організаційні та правові питання діяльності органів внутрішніх справ України : навч. посіб. / за заг. ред. М. І. Іншина. – Х. : НікаНова, 2011. – 630 с.
7. Алфьоров С.М. Перспективи розвитку відомчих ВНЗ МВС України у контексті впровадження нового Закону України «Про вищу освіту». *Харківський національний університет внутрішніх справ в системі підготовки кадрів України*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 26 верес. 2014 р. Харків: ХНУВС, 2014. С. 27-29.
8. Аналіз «Порядку діяльності поліцейських комісій»: Наказ МВС України від 25.12.2015 №1631. URL: <http://police-experts.info/commentary/1631-2/>
9. Андреева И. А. Компетентностный подход в осуществлении профессиональной подготовки сотрудников полиции. *Право и образование*. 2010. №4. С. 2-9.

10. Андреева И. А. Основные направления полицейских реформ в европейских странах на рубеже XX-XXI вв. *Социум и власть*. 2012. № 5 (37). С. 82-85.
11. Андренко С. О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Х., 2015. 215 с.
12. Антонов И. П. Полиция Германии : история и современность. Учебник пособие. М., 2000. 143 с.
13. Ануфрієв М.І., Бандурка О.М., Ярмиш О.Н. Вищий заклад освіти МВС України: Науково-практичний посібник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. 369 с.
14. Ануфрієв М. І. Початкова та спеціальна підготовка працівників ОВС. *Держава та регіони*. Сер.: Право. 2009. № 1. С. 115–119
15. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Х., 1996. 398 с.
16. Баранов П.П., Лепихов А.Н. Система полицейского образования в Германии. *Юрист-правовед*. 2003. № 2. С. 118. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-politseyskogo-obrazovaniya-v-germanii>
17. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до Національній поліції України. *Право і Безпека*. 2017. № 1. С. 12-19.
18. Білик В. М. Визначення позитивного досвіду діяльності поліції зарубіжних країн щодо удосконалення діяльності органів внутрішніх справ України. *Підготовка кадрів міліції (поліції): історія та сучасність* : матеріали міжвузів. наук.-теорет. конф. (Київ, 10 червня 2011 р.) К. : Нац. акад. внутр. справ, 2011. С. 98–100.
19. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. Х., 2006. 38 с.

20. Божик М. А. Менеджмент персоналу. URL: http://lubbook.org/book_322_glava_48_Pervinnaprofes%D1%96jjna_p%D1%96d%C2%ADg.html
21. Большой экономический словарь : 19000 терминов / М. Ю. Агафонова и др. ; под ред. А.Н.Азрилияна. М., 1997. 864 с.
22. Бондаренко В. Особливості програм первинної професійної підготовки працівників Національної поліції України. URL: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/13205/1/Valentyn%20Bondarenko.pdf>.
23. Боярко Г. В. Поліція Великої Британії : структура та організація діяльності : навчальний посібник. К. : Академія управління МВС, 2008. 130 с.
24. Братель С. Г. Адміністративна (поліцейська) діяльність органів внутрішніх справ : цикл наукових праць. К., 2015. 10 с.
25. Будзинський М.П. Адміністративно-правове регулювання у сфері кадрового забезпечення Національної поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 257 с.
26. В ХНУВС відбулися тактико-спеціальні навчання за «Скандинавською моделлю». URL: http://mvs.gov.ua/ua/news/16480_V_HNUVS_vidbulisya_taktiko_specialni_navchannya_za_Skandinavskoyu_modellyu_FOTO_VIDEO_.htm
27. Валеев Р. Г. Освітнє право України : навч. посібник. Луганськ, 2011. 287 с.
28. Венедіктов В.С., Іншин М.І. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби. *Форум права*. 2005. № 1. С. 4-8. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.
29. Востриков П.П. Организационно-правовые проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих: Дисс. ... канд. юрид. наук. 12.00.02. М., 1998. 214 с.
30. Гальперіна В. О. Освітня політика в трансформаційному суспільстві: соціально-філософський аналіз : автореферат дис. на здобуття

наукового ступеня кандидата філософських наук за спец. 09.00.03 «Соціальна філософія та філософія історії». К., 2003. 17 с.

31. Глибіна Г.Н. Сутність адміністративно-правового статусу політичних партій в Україні. *Юридичний вісник*. № 1(18). 2011. С. 39-41.

32. Годун В. М., Орленко Н. С., Сендзюк М. А. Інформаційні системи і технології в статистиці: Навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. В. Ф. Ситника. К.: КНЕУ, 2003. 267 с.

33. Гриценко В. Г. Зарубіжний досвід франції щодо організації та функціонування правоохоронних органів і можливості його використання в Україні. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1 (4). С. 185–189.

34. Гриця Т.Г. Значення відомчої освіти для підготовки працівників ОВС України. *Право і безпека*. 2002. № 4. С. 55-59.

35. Губанов А. В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М. : МАЭП, 1999. 286 с.

36. Дейнека А.В Стратегия управления персоналом организации Краснодар, 2009. 266 с.

37. Джафарова О.В. Правові основи партнерства міліції і населення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Х., 2003. 206 с.

38. Економічна енциклопедія. URL: <http://slovoedia.org.ua/38/53407/383262.html>

39. Елизаров Ю.Ф. Экономика организаций. М., 2006. 496 с.

40. Енциклопедія освіти / відп. ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

41. Закатов В.В. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом: особенности и тенденции развития. *Балтийский гуманитарный журнал*. 2017. Т. 6. № 4(21). С. 313 – 315.

42. Зіллер Ж. Політико-адміністративні системи країн ЄС. К., 1996. 420 с.

43. Зінич В. М. Вдосконалення діяльності ОВС в сучасних умовах. *Науковий вісник*. 2010. № 2. С. 137–142.

44. Зозуля І. В. Підготовка кадрів для МВС України: проблеми реформування відомчої освіти за Коаліційною угодою. *Форум права*. 2014. № 4. С. 147–154.
45. Зозуля І. Профі для МВС. Приречений експеримент. *Дзеркало тижня*. 22.04.2011. № 15.
46. Зозуля І. В. Теорія і практика реформування системи МВС України : монографія. Х. : Харків юрид., 2008. 480 с.
47. Ивкова Л.Э. Сравнительный анализ профессиональной полицейской подготовки в России, Великобритании и США. Калининград, 2007. С. 53-60.
48. Ігнатов О. М. Щодо критеріїв оцінки ефективності діяльності органів внутрішніх справ. *Право України*. 2008. № 2. 2000 С. 97–101.
49. Інформація про стан виконання у I кварталі 2017 року Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо організації виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року», затвердженого 24 березня 2016 року. URL: <http://hro.org.ua/files/docs/1491200782.pdf>
50. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: Монографія. Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. 330 с.
51. Казначеева Д. В. Запровадження вимог нового Закону України «Про вищу освіту» при підготовці фахівців в системі ВНЗ МВС України : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 26 верес. 2014 р. Харків: ХНУВС, 2014. С. 190-192.
52. Калінцева О.В. Процес фахової підготовки юристів як педагогічна проблема. *Молодий вчений*. 2016. № 8(35). 337-341 с.
53. Карпей Т.В. Экономика, организация и планирование промышленного производства. Минск, 2004. 328 с.
54. Киселёв А.К. Некоторые программы первоначального обучения кадетов полиции в государствах Евросоюза. URL:

<http://naukarus.com/nekotorye-programmy-pervonachalnogo-obucheniya-kadetov-politsii-v-gosudarstvah-evrosoyuza>

55. Кисличенко Д. М. Професійна підготовка працівників поліції зарубіжних країн. *Підготовка кадрів міліції (поліції): історія та сучасність* : матеріали міжвузів. наук.-теорет. конф. (Київ, 10 червня. 2011 року). К. : Нац. акад. внутр. справ, 2011. 197 с.

56. Ківалов С. В. Адміністративне право України: Навчально-методичний посібник. Одеса: Юридична література, 2002. 312 с.

57. Клочко А. М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України : адміністративно-правові засади організації та функціонування : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07. Х., 2012. 467 с.

58. Ключев О. М. Поняття та сутність контролю, що здійснюється правоохоронними органами. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 52-56.

59. Кобзар О.Ф. Адміністративно-правове регулювання поліцейської діяльності в Україні: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. Дніпропетровськ., 2016. 418с.

60. Козаченко Ю. А. Адміністративно-правове регулювання забезпечення прав пацієнта в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Х., 2016. 209 с.

61. Коломоєць Н. В. Зміст та значення науково-педагогічної діяльності у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання. *Актуальні питання організації та розвитку наукової, науково-технічної й науково-педагогічної діяльності в Україні* : збірник тез за матеріалами Всеукр. наук.-практ. інтер.-конф. (Київ, 30 серп. 2016 р.). К. : ДНДІ МВС України, 2016. С. 197–199.

62. Колонтаевская И.Ф. Организационные и нормативные основы регулирования профессиональной подготовки управленческих кадров полиции за рубежом. *Таможенное дело*. 2006. № 3. URL: <http://center-bereg.ru/o5144.html>

63. Колпаков В. К., Заброда Д. Г. Адміністративно-правові проблеми взаємодії суб'єктів боротьби з корупцією : монографія. Дніпропетровськ, 2006.

64. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР Відомості *Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.

65. Концептуальні основи до реформування органів внутрішніх справ як складової правоохоронної системи та сектору безпеки і оборони України. *Концептуальні підходи до реформування МВС у контексті загальнонаціонального плану реформ: інформаційно-аналітичні матеріали круглого столу від 16 квітня 2015р. К., 2015. С. 56.*

66. Концепція оптимізації підготовки кадрів та організації надання освітніх послуг у навчальних закладах Міноборони, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і правоохоронними органами: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003р. № 436-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/1923654>

67. Копійка В.В. Розширення Європейського союзу. Теорія і практика інтеграційного процесу: Монографія. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2002. 253 с.

68. Користін О.Є. Професійна освіта поліцейського: в якому напрямі рухатись. URL: <http://www.vestnik-ua.com /politika /item /3887-profesijna-osvita-politsejskogov-yakomu-napryamku-rukhatis>

69. Кравчук Л.С. Организация практико-ориентированного обучения в системе профессиональной подготовки полицейских (из опыта Федеративной Республики Германия). С. 98-104. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/organizatsiya-praktiko-orientirovannogo->

obucheniya-v-sisteme-professionalnoy-podgotovki-politseyskih-iz-opyta-federativnoy

70. Криштанович М. Ф. Зарубіжний досвід державного управління діяльністю поліції і можливості його використання в Україні. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2012. 520 с.

71. Кудря В. О. Правові та організаційні засади кадрового забезпечення управління в органах внутрішніх справ України : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.01. К., 2010. 195 с.

72. Куклин В. Ж. Системные аспекты образовательной политики и управления образованием. *Университетское управление*. 2011. № 326. С. 10–23.

73. Курко М. Н. Діяльність міністерства внутрішніх справ України щодо європейської інтеграції: організаційно-правові засади : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2004. 229 с.

74. Курко М.Н. Організаційно-правові засади спільної політики України та Європейського Союзу у сфері юстиції та внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2004. Т.3. № 3. С. 25 – 30.

75. Лившиц Р. З. Теория права. Учебник. М., 1994. 224 с.

76. Литвин Д. В., Ахметов Р. С. Проблема интеграции обучения и образования в профессиональной подготовке сотрудников полиции в России и за рубежом. *Физическая культура, спорт – наука и практика*. 2014. №4. С. 74-79.

77. Личенко І.О. Адміністративно-деліктні аспекти захисту права власності. Монографія. Львів, 2011. 216 с.

78. Малишев Б. Чому реформа поліцейської освіти необхідна та як її здійснити? 22.09.2016. Експертна група «Поліція під контролем». URL: http://umdbl.info/police-experts.info/2016/09/22/police_education_1/

79. Мартиненко О. Система підготовки польської поліції (за матеріалами МВС України). *Права людини в Україні*. Інформаційний портал Харківської правозахисної групи. URL: <http://khrpg.org/index.php?id=1399022448>

80. Мартинов М. Д. Сучасні проблеми організації діяльності органів внутрішніх справ України та шляхи їх вирішення. *Форум права*. 2010. № 3. С. 290–296.

81. Матеріали науково-практичних конференцій, семінарів. ХНУВС. URL: <http://univd.edu.ua/uk/dir/401/materialy-naukovo-praktychnykh-konferentsiy-seminariv-toshcho>

82. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. М., 2004. 245 с.

83. Матюхіна Н.П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління: Монографія / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О.М. Бандурки. Харків: Консум, 2001. 131 с.

84. Матюхіна Н.П., Свідченко О. А. Поліцейські сили в Британії. *Police force in Britain: Навч. посібник*. Харків: «Основа», 2002. 80 с.

85. Медведев Ю.Л. Наближення права України до права Європейського союзу: понятійно-категоріальний апарат та способи узгодження. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2014. № 1. С. 52-59.

86. Наилучшая практика первоначальной полицейской подготовки – аспекты учебной программы. URL: <https://www.osce.org/ru/secretariat/109934?download=true>

87. Наливайко Л. П. Трансформація державної освітньої політики в Україні в умовах євроінтеграції. *Право і суспільство*. 2015. № 3. Ч. 3. С. 31-36.

88. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>

89. Нова поліція й старі проблеми: що не так з правоохоронною реформою. URL: <http://dostyp.com.ua/novini/nova-politsiia-i-stari-problemi-shcho-nie-tak-z-pravookhoronnoiu-rieformoiu>.

90. О деятельности полиции и статусе полицейского : Закон Республики Молдова от 27.12.2012 № 32. URL: <http://lex.justice.md/ru/346886/>.

91. О полиции : Закон Республики Грузия от 04.10.2013 № 1444-Іѵ. URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/download/2047533/1/ru/pdf>.

92. О правоохранительной службе : Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-Іѵ. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916594#pos=398;-287.

93. Ожегов С.И, Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Издательство «Азъ», 1992.

94. Основи менеджменту: Навчальний посібник для студентів напрямів підготовки 1004 «Транспортні технології» і 0502 «Менеджмент». Харків: ХНАМГ, 2006.

95. Офіційний сайт МВС України. URL: <http://mvs.gov.ua/ua/structure>

96. Паршикова А. Процедури підготовки поліцейських в країнах-членах ЄС (навчальні заклади та програми, стандарти оцінки, законодавче регулювання). Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. – інтернет Програми USAID «РАДА» 2015-2016 рр.

97. Пихтін М.П. Організаційно-правові основи діяльності поліції Швеції (порівняльно-правовий аналіз): автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07. К., 2009. 19 с.

98. Пихтін М.П. Організаційно-правові основи діяльності поліції Швеції (порівняльно-правовий аналіз) : дис... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2009. 221 с.

99. План проведення науково-практичних конференцій, семінарів та круглих столів ДДУВС у 2019 році. URL: <http://dduvs.in.ua/wp-content/uploads/files/Structure/science/plans/planN.pdf>.

100. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник / За ред. канд. юрид. наук Ю.Ф. Кравченка. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. 702 с.

101. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров: Учебное пособие / Асямов С. В. и др. Т., 2010. 452 с.

102. Поліцейські комісії в Україні: звіт за результатами дослідження / Олександр Банчук, Євген Крапивін, Борис Малишев. К.: Софія-А, 2018 р. 192 с.

103. Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції: Наказ МВС України від 16.02.2016 № 105. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16?find=1&text=%EF%EE%E3%EE%E4%E6%E5>

104. Порядок добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 15.04.2016 № 315. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0668-16>

105. Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у науково-дослідних установах, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України, та вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 28.11.2017 № 963. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1534-17>.

106. Посметний В. В. Поняття професіоналізму працівників ОВС як визначальної категорії їх професійної підготовки. *Форум права*. 2007. № 2. С. 179–184.

107. Поштарук Д.О. Вдосконалення чинного положення про вищі навчальні заклади МВС. *Форум права*. URL: file:///C:/Users/Serg/Downloads/FP_index.htm_2013_2_72.pdf.

108. Пояснювальна записка до проекту Постанови Верховної Ради України «Про заслуховування звітів керівників Національної поліції України щодо реалізації покладених завдань з початку створення поліції». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61111.

109. Прибіткова Н.О. Щодо відбору та підготовки кадрів для органів Національної поліції України. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. матеріалів. Харків : ХНУВС, 2017. с. 272-274.

110. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Відомості *Верховної Ради*. 2014. № 37-38. ст. 2004.

111. Про документи про загальну середню та професійно-технічну освіту державного зразка і додатки до них: Постанова КМУ від 22.06.2015 № 645. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/645-2015-%D0%BF>.

112. Про Європейський кодекс поліцейської етики : Рекомендація Rec (2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи від 19 вересня 2001 р. URL: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>.

113. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. ст.2056.

114. Про заслуховування звітів керівників Національної поліції України щодо реалізації покладених завдань з початку створення поліції : проект постанови Верховної Ради України від 09.02.2017 № 6072. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61111.

115. Про затвердження Зміни № 5 до національного класифікатора України ДК 003:2010: Наказ Мінекономрозвитку від 10.08.2016 № 1328.

URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=49884613-84ea-4cc4-8979-cc5ce4f793b7&title=NakazMinekonomrosvitkuVid10-08-2016-1328-proZatverdzhenniaZmini5-oNatsionalnogoKlasifikatoraUkrainiDk003>.

116. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Постанова КМУ від 17.09.2008 № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>.

117. Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських: Наказ МВС України від 29.01.2018 № 51. URL: <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-koncepciyi-zaprovadzhennja-tririvnevoyi-m-doc337366.html>.

118. Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» : Наказ МВС України від 25.11.2016 № 1252. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=0AMQ2E07D1&abz=IZTQI>.

119. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12>.

120. Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: Наказ МОН України від 07.08.2002 № 450. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02>.

121. Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування освіти МВС: наказ МСВ України від 08.06.2017 № 482. URL: <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-planu-zahodiv-shodo-realizaciyi-koncepciy-doc315402.html>.

122. Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України: Наказ МВС Ураїни від 13.04.2012 № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-12>

123. Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 14.02.2008 № 62. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0193-08/page2>

124. Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України: наказ Національної поліції України від 12.12.2015 № 136. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MVS556>

125. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 878 // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 207.

126. Про затвердження Положення про МОН України: Постанова КМУ від 16.10.2014 № 630. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF?find=1&text=%EA%EE%ED%F2%F0%EE>

127. Про затвердження Положення про Національну поліцію : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 877 // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 207.

128. Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у ВНЗ МВС: Наказ МВС України від 14.02.2008 № 69. URL: http://www.uazakon.com/documents/date_34/pg_gncwwn.htm

129. Про затвердження Положення про організацію первинної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції: Наказ МВС України від 16.02.2016 № 105. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16/para14#n14>

130. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції: Наказ МСВ України від 24.12.2015 № 1625. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16/para14#n14>

131. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: Наказ МВС України від 26.01.2016 № 50. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16>

132. Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту): Постанова Кабінет Міністрів України від 20.01.1998 № 65. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/65-98-%D0%BF>

133. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: наказ МОН, молоді та спорту України від 24.01.2013 № 48. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>

134. Про затвердження Положення про порядок відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів МВС: Наказ МВС України від 07.09.2009 № 381. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0911-09>

135. Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів і курсантів вищих навчальних закладів МВС України: наказ МСВ України від 27.06.2013 № 621. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1206-13>

136. Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту: Постанова Кабінет Міністрів України від 03.06.1999 № 956. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF>

137. Про затвердження Положення про Училище професійної підготовки працівників міліції: наказ МВС України від 23.06.2014 № 594. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0791-14>

138. Про затвердження Порядку відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 15.01.2015 р. № 29. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0116-15>

139. Про затвердження порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до ВНЗ зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для МВС, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії: Наказ МВС України від 15.04.2016 № 315. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0668-16>

140. Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції: Наказ МВС України від 17.12.2015 № 1583. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16/para6#n6>

141. Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Постанова КМУ від 15.04.2013 № 306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2013-%D0%BF#n12>

142. Про затвердження Типової форми Контракту про здобуття освіти у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: Наказ МВС України 01.03.2017 № 173. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0321-17>

143. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 № 794-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/794-18/page>

144. Про ліквідацію територіального органу Національної поліції : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2016 р. № 981. *Урядовий кур'єр*. 2016. № 245.

145. Про Національну доктрину розвитку освіти: Указ Президента України від 17.04.2002 № 347/2002. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>

146. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII . *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075.

147. Про організаційно-штатні зміни у вищих навчальних закладах МВС: наказ МВС України від 31.03.2017 № 283. URL: <http://document.ua/d-dcn0.html>

148. Про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції: наказ МСВ України від

16.02.2016 № 105. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16?find=1&text=%EF%EE%E3%EE%E4%E6%E5>

149. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 38-39. ст.380.

150. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 44. ст.2041.

151. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: наказ МВС України від 26.01.2016 № 50.

152. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>

153. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

154. Про Стратегію сталого розвитку Україна – 2020: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

155. Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 1023-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1023-2017-%D1%80>

156. Про утворення Національної поліції України : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2015 № 641. *Урядовий кур'єр*. 2015. № 164.

157. Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.09. 2015 № 730. *Урядовий кур'єр*. 2015. № 176.

158. Про утворення територіального органу Національної поліції : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 887. *Урядовий кур'єр*. 2015. № 208.

159. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Закон України від 20.11.2012 № 5499-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 1. ст.6.

160. Про чиновників Федеральної поліції : Закон ФРН від 3 червня 1976 року : Статус поліції: міжнародні стандарти і зарубіжне законодавство / за заг. ред. О. А. Банчука. К. : Москаленко О. М., 2013. 588 с.

161. Прокопенко О. Шляхи вдосконалення кадрового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ як суб'єктів забезпечення правопорядку в регіоні. *Національний юридический журнал: теорія и практика*. 2016. № 3. С. 84-87.

162. Проневич О.С. Національна поліцейська система Федеративної Республіки Німеччини: конституційно-правові основи, організаційна побудова, розподіл повноважень. *Науковий вісник Дніпропетровського юридичного інституту МВС України*. 2001. №1. С. 32-40.

163. Проневич О.С. Організаційно-правове забезпечення відбору на службу в поліції Польщі. *Світовий досвід підготовки поліцейських та його впровадження в Україні: матер. міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 17 березня 2006 р.)*. Д., 2006. С. 258-264.

164. Проневич О. С. Доктринальні засади поліцейського права Німеччини та Польщі. *Форум права*. 2011. № 1. С. 822–828.

165. Пухтецька А.А. Оновлення змісту та значення принципів адміністративного права України. *Адміністративне право і процес*. 2016. № 1(15). С. 23-28. URL: <http://applaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/1-15-2016>.

166. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. Навчальний посібник. К.: Атіка. 2001. 176 с.
167. Рашитова Н. К. Методи та основні функції управлінської діяльності. *Державне будівництво*. 2008. № 1.
168. Рекомендація № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання: Міжнародний документ від 17.06.2004 № 195. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_532
169. Романюк В. В. Вплив специфічних умов навчання у ВНЗ МВС України на здійснення підготовки поліцейських. *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917– 2017 рр.)* : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.). Харків, 2017. 340 с.
170. Різник В.В., Різник Н.А. Національні особливості та закордонна практика підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів. «*Young Scientist*». № 10 (50). October, 2017. С. 525 - 528.
171. Савельєва І.В. Особливості підготовки кадрів для національної поліції України у сфері вищої освіти. *Наукові записки*. Серія: Право. 2018. Вип. 4. С. 136-141.
172. Савельєва І.В. Щодо завдань підготовки кадрів для Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 2. С. 195-200.
173. Савельєва І. Роль ВНЗ із специфічними умовами навчання у підготовці кадрів для Національної поліції у світлі концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських. *Evropsky politicky a pravni diskurz*. 2018. Svazek 5. 3. vydani. S. 242-248.
174. Савельєва І.В. Наукові підходи до визначення поняття та категорій поліцейського права в Україні. *Lex Portus. Юридичний науковий журнал*. 2017. №2 (4). С.99-109.

175. Савельєва І.В. Підготовка кадрів для Національної поліції України як складова державної політики у сфері вищої освіти. *Lex Portus. Юридичний науковий журнал*. 2018. №1(9). С. 72-82.

176. Савельєва І.В. Адміністративно-правове регулювання підготовки кадрів для національної поліції України. *Вісник південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. №14. С. 110-115.

177. Савельєва І.В. Особливості організації первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції, на рівні центрів первинної професійної підготовки «академія поліції». *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. Вип. 2(14). С.83-87.

178. Савельєва І.В. Напрями підготовки кадрів для Національної поліції України у ВНЗ зі специфічними умовами навчання. *Стан та перспективи розвитку адміністративного права України: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 10 листоп. 2017 р.)*. Одеса : ОДУВС, 2017. С. 238–239.

179. Савельєва І.В. Завдання професійного відбору та початкової професійної підготовки кадрів для Національної поліції України. *Актуальні проблеми національного законодавства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Кропивницьк, 19 квітня. 2018 р.)*. Кропивницьк : ТОВ «ПОЛІМЕД-СЕРВІС», 2018. С. 127–130.

180. Савельєва І.В. Адміністративно-правове регулювання реалізації правозахисної функції в країнах Європейського Союзу. *Particularitatile adaptarii legislatiei republicii Moldova si ucrainei la legislatia uniunii europene: conferinta internationala stiintifico-practica (Chisinau, Republica Moldova 23-24 martie 2018)*. S. 162-165.

181. Савостин А. А. Методы административно-правового регулювання общественных отношений : автореф. дисс.... уч. степени доктора юрид. наук. 12.00.14. М.,2006. 45 с.

182. Синявська О. Ю. Принципи кадрової політики в органах внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2004. № 3 (3). С. 84–86.

183. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків, 2001. 656 с.
184. Словник української мови: в 11 тт. / За ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1976. Том 1, 1970.
185. Словник української мови: в 11 тт. / За ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1976. Том 4, 1973. Стор. 692
186. Словник української мови: в 11 тт. / За ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1976. Том 7, 1976. Стор. 693.
187. Словник української мови: в 11 тт. / За ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1976. Том 9, 1978. Стор. 671.
188. Словник української мови: в 11 тт. / за ред. І. К. Білодіда. Київ, 1970—1980. Т. 9. С. 216.
189. Смит М. Подготовка полицейских в Бельгии. *Новые методики подготовки кадров полиции/милиции*: материалы международного семинара. М., 2006.
190. Содержание и форма. URL: <http://filosofedu.ru/index.php/otvety-k-jekzamenu-po-filosofii/715-soderzhanie-i-forma>
191. Сокурченко В.В. Деякі напрями вдосконалення підготовки майбутніх працівників правоохоронних органів у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. *Донецький юридичний інститут: 55 років на теренах освіти і науки* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. С. 14-17.
192. Соціологія: Підручник / За ред.. В.Г. Городяненка. К.: ВЦ «Академія», 2008. 544 с.
193. Спиркин А. Г. Основы философии : учеб. пособие для вузов. М. : Полит. лит., 1988. 592 с.
194. Стародубцев А. А. Професійний відбір на службу до органів внутрішніх справ України. *Право і Безпека*. 2011. № 4. С. 180-184.
195. Стеблинська О. С. Забезпечення міжнародних стандартів прав людини і громадянина в контексті удосконалення діяльності органів

внутрішніх справ України. *Науково-інформаційний вісник Право*. 2012. № 5. С. 190–195.

196. Стецюк Л.О. Проблеми вищої юридичної освіти та шляхи їх вирішення. URL: http://irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv.

197. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 01.02. 2012 № 45/2012. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

198. Сущенко В.М. Сучасні проблеми реформування юридичної освіти і науки в Україні. *Наукові праці*. 2007. Том 69. Вип. 56. С. 184-187.

199. Сьомін С.В., Резнікова О.О. Система підготовки кадрів для сил безпеки України: проблеми та перспективи розвитку: аналітична доп. / за заг. ред. В.П. Горбуліна. К.: НІСД, 2016. 50 с.

200. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. К.: Юрінком Інтер, 2008. 688 с.

201. Удалова Л. Д., Галаган О. І., Письменний Д. П. Реформування відомчої освіти – веління часу. URL: <http://www.naiu.kiev.ua/news/reformuvannya-vidomchoyi-osviti-%E2%80%93-velinnya-chasu.html>.

202. Управління органами Національної поліції України : підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка. Харків: Стильна типографія, 2017. 580 с.

203. Управління персоналом : навчальний посібник. [Ожиганова М. І. Та ін. Вінниця : ВНТУ, 2014. 188 с.

204. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.

205. Федченко О. Структура поліцейських органів держав ЄС та правове регулювання їх діяльності. *Актуальні проблеми управління та службово-оперативної діяльності органів внутрішніх справ у сучасний період розвитку державності України*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 26 жовт. 2007 р. К. : МП «Леся», 2008. С. 72–77.

206. Философская энциклопедия : в 5 т. / за ред. Ф. В. Константинова. М. : Сов. энцикл. Т. 1. 1960. 504 с.
207. Філософський енциклопедичний словник. К.: Абрис, 2002. 751 с.
208. Філософський енциклопедичний словник/ за ред. В.І. Шинкарука. К., 2002. 751 с.
209. Фільштейн М.В. Поліцейські органи Прибалтійських держав-членів Європейського Союзу (Латвія, Литва, Естонія): організація та правове забезпечення діяльності в сфері внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2016. 20 с.
210. Фільштейн І. В. Правова регламентація та організаційні засади створення та діяльності поліції Грузії: узагальнення досвіду : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2016. 20 с.
211. Форма (філософія) // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0_\(%D1%84%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%84%D0%B8%D1%8F\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0_(%D1%84%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%84%D0%B8%D1%8F))
212. Цветков В. В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект). Х. : Право, 1996. 164 с.
213. Циганій С.О. Професійно-правова підготовка поліцейських в Україні та в зарубіжних країнах. URL: <file:///C:/Users/Serg/Downloads/10176-26346-1-SM.pdf>
214. Черненко А.П. Європейський досвід підготовки поліцейських та можливість його використання в Україні. *Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпротеровськ, 17 бер. 2016 р.). Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. 566 с.
215. Шаптала Н. К., Задорожня Г. В. Конституційне право України: навч. посіб. Дніпропетровськ: ТОВ «ЛізуновПрес», 2012. 472 с. URL: http://pidruchniki.com/1566021246876/pravo/osnovi_pravovogo_statusu_osobi_gromadyanina

216. Швець Д.В. Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 103–112.
217. Шкуропацький О.І. Поняття адміністративно-правового регулювання соціального захисту офіцерського складу Збройних Сил України. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія : Право. 2015. Вип. 20. С. 104-108.
218. Шульга Н. Д. Сутнісні характеристики поняття «державна освітня політика». *Державне управління: теорія і практика*. 2011. № 2. 7 с. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Shulga.pdf>.
219. Юнін О. С. Щодо питання впорядкування кадрової роботи в ОВС на сучасному етапі. *Центральноукраїнський правничий часопис* : зб. наук. пр. Кіровоград, 2010. Спец. вип. С. 75 – 80.
220. Юнін О. С. Щодо проблем кадрової роботи в органах внутрішніх справ України. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2006. № 2. С. 129 – 131.
221. Юридична енциклопедія: В 6 т. К.: «Укр. енцикл.» 1998. URL: <http://cyclop.com.ua/content/view/1350/58/1/12/#18736>
222. Юрченко О. М., Сервецький І. В., Сапрун О. В. Функції міліції (поліції) у сучасних умовах. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія Право. 2013. № 1 (7). 1999 С. 47–50.
223. Ярмак О. М. Поняття, сутність взаємодії та її роль у розвитку соціальної системи. *Право і Безпека*. 2006. Т. 5, № 5. С. 46-49.
224. Carney, A. L. (2003). Factors in Instructional Design: Training versus Education. ITL Seminar, March 17-18 URL: <http://www.uic.edu/depts/accc/itl/conf2003/usetech2enhance/carney2.pdf>.
225. Kline, J. A. (1985). Education and Training: Some Differences. *Air University Review*, January-February. URL: <http://www.airpower.maxwell.af.mil/airchronicles/aureview/1985/jan-feb/kline.html>.

226. Mullan, P. (2004). Education - it's not for the economy, stupid! Spiked Essays, August 3. URL: <http://www.spiked-online.com/Articles/0000000CA640.htm>.

227. Perspectives of police science in Europe: Final Report. Project Group on a European Approach to Police Science (PGEAPS). – European Police College (CEPOL), 2007. URL: <http://english.nupi.no/Publications/Books-andreports/2007/Perspectives-of-Police-Science-in-Europe>.

228. Ustawa z dnia 06 kwietnia 1990 r. o Policji. Dz.U. 1990 Nr 30 poz. 179. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19900300179/U/D19900179Lj.pdf>

ДОДАТКИ

КЛАСИЧНИЙ
ПРИВАТНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Україна, 69002 тел. (061) 764-57-15
м. Запоріжжя, (0612) 63-99-73
Жуковського, 70 "Б" факс (061) 764-57-15
(061) 220-10-02



CLASSIC
PRIVATE
UNIVERSITY

70 "B", Zhukovskogo st., tel. (061) 764-57-15
69002 Zaporizhzhya, (0612) 63-99-73
UKRAINE fax (061) 764-57-15
(061) 220-10-02

№ _____

“ 17 ” 01 20 18 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувача кафедри цивільного, адміністративного та фінансового права
Класичного приватного університету Савельєвої І.В. на тему
«Адміністративно-правове забезпечення підготовки кадрів
Національної поліції України»

Теоретичні положення, висновки та рекомендації, сформульовані в результаті дослідження адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України знайшли застосування в межах наукової теми Класичного приватного університету: «Баланс публічних і приватних інтересів при правовому регулюванні суспільних відносин» (державний реєстраційний номер 0116U008200).

Роль автора полягає в комплексному аналізі теоретико-правового дослідження адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України на рівні первинної професійної підготовки «Академія поліції» та ВНЗ із специфічними умовами навчання й розробці пропозицій щодо його вдосконалення. У роботі здійснено аналіз підготовки кадрів для Національної поліції України як складової державної політики у сфері вищої освіти та як предмета адміністративно-правового регулювання, охарактеризовано завдання, принципи та суб'єкти підготовки кадрів для Національної поліції України, визначено напрями та особливості їх підготовки, а також запропоновано шляхи удосконалення адміністративно-правового законодавства щодо підготовки кадрів для Національної поліції в умовах євроінтеграції.

Розроблені дисертантом теоретичні положення та практичні рекомендації, обговорені на засіданнях кафедри цивільного, адміністративного та фінансового права та запроваджені у навчальний процес і знайшли відображення при викладанні дисципліни «Адміністративне право України».

Перший проректор з науково-педагогічної
та наукової роботи,
доктор юридичних наук, професор



О.В. Покатаєва

**НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ
В ОДЕСЬКІЙ ОБЛАСТІ
СЛІДЧЕ УПРАВЛІННЯ**

вул. Єврейська, 12, м. Одеса, 65014, тел. 779-4061, chchgupn@od.npu.gov.ua, ЄРДПУ 40108740

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертації Савельєвої І.В.

**на тему: «Адміністративно-правове забезпечення підготовки кадрів
Національної поліції України»**

У дисертації Савельєвої І.В. на тему: «Адміністративно-правове забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України» на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право, запропоновано обґрунтовані та практично значимі висновки і пропозиції з удосконалення законодавства України щодо адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України.

Окрім іншого, автором у дисертації охоплено такі зрізи досліджуваної проблематики, як: визначено сутність підготовки кадрів для Національної поліції України як предмета адміністративно-правового регулювання; розкрито правові засади, значення та принципи підготовки кадрів для Національної поліції України; з'ясовано адміністративно-правовий статус суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції України; охарактеризовано адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні «Академії поліції»; розглянуто адміністративно-правове закріплення та процедури підготовки кадрів для Національної поліції на рівні ВНЗ зі специфічними умовами навчання; виявлено форми та методи взаємодії Національної поліції з МВС та іншими суб'єктами з питань підготовки кадрів для Національної поліції;

здійснено аналіз зарубіжного досвіду організації підготовки кадрів для правоохоронних структур та розглянуто можливість його адаптації в сучасну правову систему; запропоновано заходи з удосконалення адміністративного законодавства щодо підготовки кадрів для Національної поліції в умовах євроінтеграції.

Результати проведеного дослідження щодо здійснення публічно-сервісної діяльності як складової адміністративної діяльності суб'єктів публічної адміністрації можуть бути використані в роботі слідчого управління Головного управління Національної поліції в Одеській області під час правозастосовної, аналітичної та нормотворчої діяльності.

**Заступник начальника ГУНП
в Одеській області –
начальник слідчого управління
підполковник поліції**



С.О. Шайхет