

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУЛІЧНОГО ПРАВА  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**Серединський Іван Валентинович**

УДК 342.97

## **ДИСЕРТАЦІЯ**

### **МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

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. Серединський

Науковий керівник –  
**Дніпров Олексій Сергійович,**  
доктор юридичних наук

**Київ – 2021**

## АНОТАЦІЯ

**Серединський І.В. Міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських: адміністративно-правовий аспект.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Науково-дослідний інститут публічного права. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України, Київ, 2021.

Дисертацію присвячено теоретичному узагальненню та новому розв'язанню наукового завдання щодо вдосконалення міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів.

У роботі сформульовано зміст поняття «міжнародне співробітництво у сфері поліцейської освіти», під яким запропоновано розуміти комунікативний контакт поліцейських формувань різних зарубіжних країн, метою якого є удосконалення кадрового, професійного та науково-методичного забезпечення діяльності поліції.

Визначено критерії класифікації та проаналізовано види сучасних систем підготовки поліцейських кадрів у світі. З'ясовано, що сучасні системи підготовки поліцейських кадрів в кожній окремо взятій країні мають свої особливості, які обумовлені різними (відмінними) властивостями адміністративно-територіального устрою країни, історією та еволюцією формування та розвитку національної поліцейської освіти, а також факторами політичного, економічного та соціального рівнів життя населення і пов'язаними з ними правовою культурою і правовою свідомістю громадян.

Встановлено, що сьогодні міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських кадрів визначено як один з пріоритетних напрямів міжнародної поліцейської співпраці в цілому (на рівні поліцейських органів і організацій).

З'ясовано причини, що зумовлюють актуальність та визначають

необхідність міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, зокрема: 1) інтернаціоналізація та інтеграція злочинного світу, які диктують необхідність консолідації міжнародних сил правоохоронних органів, взаємного осмислення накопиченого як позитивного, так і негативного досвіду у сфері боротьби з міжнародною та транснаціональною організованою злочинністю; 2) об'єктивні умови, що характеризуються зростаючою взаємозалежністю народів, глобалізацією проблем і посиленням універсалізації різних соціальних явищ, в тому числі поліцейської освіти і поліцейських структур; 3) наближення професійної поліцейської освіти до єдиних європейських стандартів, заснованих на кращому досвіді підготовки співробітників поліції провідних країн; 4) науковий і практичний пошук нових підходів у розвитку й удосконаленні систем поліцейської освіти.

Крім цього, узагальнено та логічно систематизовано міжнародний досвід підготовки поліцейських кадрів в зарубіжних країнах, зокрема з'ясовані основні напрями міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів: 1) інтеграцію до міжнародних органів та організацій у питанні підготовки поліцейського персоналу; 2) інтеграцію до міжнародних поліцейських освітніх установ; 3) інтеграцію до системи освіти провідних зарубіжних навчальних закладів, вивчення досвіду, аналіз роботи структурних підрозділів, вивчення масштабів суспільної діяльності, сфери наукового пошуку; 4) створення умов для розвитку поліцейської освіти в певній державі за допомогою міжнародних партнерів та досвіду іноземних держав; 5) надання-отримання на взаємній, а частіше на односторонній основі закордонним колегам засобів техніки, зв'язку, оснащення для використання при підготовці поліцейських кадрів.

Здійснено класифікацію форм міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, зокрема: 1) за кількістю учасників міжнародної комунікації – двостороння та багатостороння форми співпраці; 2) за масштабом – глобальна та регіональна; 3) за характером – універсальна та цільова; 4) за фінансовою складовою – оплатна та безоплатна; 5) за нормативно-правовою

регламентацією – формальна та неформальна.

З'ясовано поняття «адміністративно-правового статусу» та визначено коло учасників процесу підготовки поліцейських кадрів в Україні. Наголошено, що 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.

Встановлено, що процес підготовки поліцейських включає в себе здобуття вищої юридичної освіти, проходження початкової професійної підготовки, а також підвищення кваліфікації практичних працівників поліції.

З'ясовано, що при здійсненні міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів, виникає чимало труднощів, пов'язаних з наявністю істотних відмінностей в національних системах підготовки поліцейського персоналу, організації комплектування, принципах роботи тощо.

Визначено, що зазначені відмінності досить часто проявляються під час організації стажувань, міжнародного обміну або проведення навчальних курсів з іноземними фахівцями і полягають у невідповідності рівнів навчальних закладів, знань студентів і курсантів тощо.

Аргументовано важливість та своєчасність формування уніфікованих міжнародних стандартів у сфері підготовки поліцейських кадрів, які у подальшому мають бути імplementовані у національні законодавства країн світу. Запропоновано під «міжнародними стандартами підготовки поліцейських кадрів» розуміти загальні вимоги до процесу навчання та підготовки поліцейських в цілому, які закріплені на нормативному рівні, в т.ч. і міжнародних нормативно-правових актах.

Визначено та обґрунтовано думку про те, що ефективність професійної підготовки сучасних поліцейських залежить від трьох елементів: 1) відбір кандидатів; 2) навчання; 3) службова діяльність.

Акцентовано увагу, що під час відбору кандидатів на навчання за якість та ефективність проведеної роботи відповідають територіальні підрозділи поліції (т.з. комплектуючі) в особі відділів кадрового забезпечення, підрозділи медичного забезпечення МВС (лікарні, ВЛК), а також заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання (конкурс сертифікатів ЗНО, визначення рівня фізичних здібностей, професійний психологічний відбір за результатами співбесіди).

Обґрунтовано, що важливими складовими навчання як елементу системи професійної підготовки поліцейських є морально-етична складова і виховання працівників поліції, впровадження системи тренінгових занять із відпрацювання «реальних життєвих» ситуацій, а також практична складова, яка дозволяє закріпити отримані теоретичні знання.

Аргументовано думку про те, що службова діяльність поліцейського як елемент системи професійної підготовки буде ефективною за наявності наступних компонентів: оптимального психологічного клімату для роботи в колективі, достатніх професійних знань, умінь та навичок (професіоналізм), а також відчуття поліцейським власної соціальної і юридичної захищеності з боку держави, яку він представляє та інтереси якої захищає.

Наголошено про важливість врахування зарубіжного досвіду у процесі професійної підготовки поліцейських. При цьому варто враховувати також особливості українського менталітету, традицій в розвитку і формуванні поліцейських стандартів, заангажованість та стереотипність соціуму тощо.

З'ясовано, що на універсальному рівні міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських кадрів здійснюється в рамках міжнародних міжурядових організацій, зокрема ООН, Інтерпол та ін. Встановлено, що сьогодні немає спеціалізованих (профільних) міжнародних об'єднань, основною метою роботи яких є забезпечення підготовки поліцейських кадрів у світовому масштабі, стандартизації поліцейської освіти тощо.

Визначено, що більш конструктивно міжнародна співпраця у сфері підготовки поліцейських кадрів здійснюється на регіональному рівні.

Позитивною у цьому аспекті є діяльність таких регіональних організацій як: Європейський Союз, Рада Європи, Європол (група TREVI), CEPOL (Асоціація європейських поліцейських коледжів), Співдружність незалежних держав та ін.

Встановлено, що міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських кадрів розвивається нерівномірно. Найбільш активно воно реалізується в Європі, особливо в рамках Європейського Союзу. Найбільша кількість спеціалізованих міжнародних організацій щодо підготовки поліцейських кадрів зосереджено в Європі, навчальні заклади поліції європейських країн стають міжнародними центрами з підготовки поліцейських, європейські країни часто виступають ініціаторами в наданні допомоги у навчанні і підготовці поліцейських кадрів в інших країнах. Проте співпраця в Європі також розвивається по-різному. Найбільш плідно і рівноцінно вона здійснюється в країнах-учасницях Європейського Співтовариства. У країнах Центральної та Східної Європи існують певні проблеми в розвитку співпраці в цій сфері.

Обґрунтовано думку, що використання зарубіжного досвіду необхідне не тільки для удосконалення професійної підготовки поліцейських в Україні, а і для вирішення існуючих проблем у цій сфері діяльності. Результати проведеного соціологічного опитування думки практичних працівників поліції засвідчили наявні сьогодні проблеми в підготовці поліцейських кадрів в умовах реформування системи МВС України, зокрема: 1) погіршення кадрової ситуації (проведення антитерористичної операції, погіршення соціально-економічних умов життя призвели до різкого збільшення навантаження на особовий склад органів внутрішніх справ) – 84,9% респондентів; 2) факт невизначення законом основних повноважень та завдань поліції – 77,8% опитаних; 3) альтернатива щодо прогалін у чинному законодавстві, через які у роботі поліції може виникати ряд недоліків і суттєвих проблем – її підтримують 66,4%; 4) соціальна і правова незахищеність працівників поліції – 60,4%; 5) двоякі тлумачення положень закону України «Про Національну поліцію» – відсутність чіткої структури підрозділів поліції та відповідної диференціації функцій і

повноважень окремих органів поліції – 50,0%; 6) низький рівень підготовки працівників поліції у відомчих навчальних закладах – 38,4%; 7) передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах МВС України – 19,5%; 8) непрозорість застосування системи відбору кадрів на службу до реформованих підрозділів – 9,8%; 9) відсутність тісної співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства – 7,5%.

***Ключові слова:** міжнародне співробітництво, кадрова політика, професійна підготовка, міжнародні стандарти, підготовка поліцейських кадрів, ефективність професійної підготовки, напрями і форми міжнародного співробітництва, учасники процесу підготовки.*

## **SUMMARY**

**Seredinsky I.V. International cooperation in the field of police training : administrative and legal aspect. – *The manuscript.***

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of legal sciences on a specialty 12.00.07 – administrative law and process; finance law; information law. – Research Institute of public law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv, 2021.

The dissertation is deals with theoretical generalization and new solution of the scientific problem of improving international cooperation in the field of police training.

The content of the concept of "international cooperation in the field of police education" is formulated in the paper.

The classification criteria are determined and the types of modern systems of police training in the world are analyzed. It was found that modern systems of police training in each country have their own characteristics, which are due to different (different) properties of the administrative-territorial structure of the country, the history and evolution of the formation and development of national police education,

as well as political, economic and social factors. living standards of the population and the related legal culture and legal consciousness of citizens.

It is established that today international cooperation in the field of police training is identified as one of the priority areas of international police cooperation in general (at the level of police bodies and organizations).

The reasons that determine the relevance and determine the need for international cooperation in the field of police training, in particular:

- 1) internationalization and integration of the underworld, which dictate the need to consolidate international law enforcement forces, mutual understanding of both positive and negative experience in the field fight against international and transnational organized crime;
- 2) objective conditions characterized by the growing interdependence of peoples, the globalization of problems and the increasing universalization of various social phenomena, including police education and police structures;
- 3) approximation of professional police education to the common European standards based on the best experience of training police officers of leading countries;
- 4) scientific and practical search for new approaches in the development and improvement of police education systems.

In addition, the international experience of police training in foreign countries is generalized and logically systematized, in particular the main directions of international cooperation in the field of police training are clarified:

- 1) integration into international bodies and organizations in the field of police training;
- 2) integration into international police educational institutions;
- 3) integration into the education system of leading foreign educational institutions, study of experience, analysis of the work of structural units, study of the scale of social activity, the field of scientific research;
- 4) creating conditions for the development of police education in a particular country with the help of international partners and the experience of foreign countries;
- 5) provision-receipt on a mutual, and more often on a unilateral basis to foreign colleagues of means of equipment, communication, equipment for use in the training of police personnel.

The classification of forms of international cooperation in the field of police



training has been carried out, in particular: 1) by the number of participants in international communication - bilateral and multilateral forms of cooperation; 2) by scale - global and regional; 3) by nature - universal and targeted; 4) by financial component - paid and free of charge; 5) according to legal regulations - formal and informal.

The concept of "administrative and legal status" was clarified and the circle of participants in the process of police training in Ukraine was determined. It is emphasized that the administrative and legal status of subjects of training for the National Police of Ukraine is a legal position of authorized bodies and officials - subjects of administrative and legal relations, arising from training for the National Police of Ukraine and characterized by norms of administrative law. the presence of relevant rights and responsibilities defined by administrative law.

It has been established that the process of police training includes higher legal education, initial professional training, as well as advanced training of police officers.

It was found that in the implementation of international cooperation in the field of police training, there are many difficulties associated with the existence of significant differences in the national systems of police training, recruitment, principles of work and more.

It is determined that these differences are often manifested during the organization of internships, international exchange or training courses with foreign experts and are inconsistencies in the levels of educational institutions, knowledge of students and cadets, and so on.

The importance and timeliness of the formation of unified international standards in the field of police training, which should be further implemented in the national legislation of the world. It is proposed that "international standards of police training" be understood as general requirements for the process of training and preparation of police officers in general, which are fixed at the regulatory level, including and international regulations.

The opinion that the effectiveness of professional training of modern police officers depends on three elements is determined and substantiated: 1) selection of

candidates; 2) training; 3) official activity.

It is emphasized that during the selection of candidates for training for the quality and efficiency of the work are responsible territorial police units (so-called components) represented by personnel departments, medical units of the Ministry of Internal Affairs (hospitals, VLK), as well as higher education institutions with specific training conditions (competition of EIT certificates, determination of the level of physical abilities, professional psychological selection based on the results of the interview).

It is substantiated that important components of training as an element of police training are the moral and ethical component and education of police officers, the introduction of a system of training sessions to practice "real life" situations, as well as a practical component that consolidates the theoretical knowledge.

It is argued that the police service as an element of the training system will be effective in the presence of the following components: optimal psychological climate for teamwork, sufficient professional knowledge, skills and abilities (professionalism), as well as a sense of police officers' own social and legal protection. side of the state he represents and whose interests he protects.

The importance of taking into account foreign experience in the process of professional training of police officers was emphasized. At the same time, it is necessary to take into account the peculiarities of the Ukrainian mentality, traditions in the development and formation of police standards, the involvement and stereotypes of society, and so on.

It was found that at the universal level, international cooperation in the field of police training is carried out within the framework of international intergovernmental organizations, including the UN, Interpol and others. It is established that today there are no specialized (profile) international associations, the main purpose of which is to ensure the training of police personnel worldwide, standardization of police education, etc.

It is determined that more constructive international cooperation in the field of police training is carried out at the regional level. Positive in this aspect is the activity

of such regional organizations as: the European Union, the Council of Europe, Europol (TREVI group), CEPOL (Association of European Police Colleges), the Commonwealth of Independent States and others.

It is established that international cooperation in the field of police training is developing unevenly. It is most actively implemented in Europe, especially within the European Union. The largest number of specialized international police training organizations is concentrated in Europe, European police training institutions are becoming international police training centers, and European countries are often the initiators of assistance in training and police training in other countries. However, cooperation in Europe is also developing differently. It is most fruitfully and equally carried out in the member states of the European Community. In the countries of Central and Eastern Europe there are certain problems in the development of cooperation in this area.

The opinion is substantiated that the use of foreign experience is necessary not only to improve the professional training of police officers in Ukraine, but also to solve existing problems in this area. The results of a poll conducted by police practitioners testified to the current problems in police training in terms of reforming the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, in particular: 1) deteriorating personnel situation, anti-terrorist operation, deteriorating socio-economic living conditions internal affairs) - 84.9% of respondents; 2) the fact of non-determination by law of the main powers and tasks of the police - 77.8% of respondents; 3) an alternative to the gaps in the current legislation, due to which a number of shortcomings and significant problems may arise in the work of the police - it is supported by 66.4%; 4) social and legal insecurity of police officers - 60.4%; 5) ambiguous interpretations of the provisions of the Law of Ukraine "On the National Police" - the lack of a clear structure of police units and the corresponding differentiation of functions and powers of individual police bodies - 50.0%; 6) low level of training of police officers in departmental educational institutions - 38.4%; 7) premature and low-quality selection of candidates for vacant positions in the units of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine - 19.5%; 8) non-transparency of

application of the personnel selection system to the reformed divisions - 9.8%;  
9) lack of close cooperation and interaction with the population, territorial communities and public associations on the basis of partnership - 7.5%.

**Key words:** *international cooperation, personnel policy, professional training, international standards, police training, effectiveness of professional training, directions and forms of international cooperation, participants in the training process.*

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Серединський І. Професійна підготовки сучасних поліцейських в Україні: структура та ефективність реалізації. *KELM*. 2020. № 6. С. 249-154 (Республіка Польща).
2. Серединський І.В. Система підготовки персоналу поліції: міжнародний досвід. *Юридична наука*. 2019. №7. С. 171-177.
3. Серединський І.В. Форми міжнародної взаємодії у сфері підготовки поліцейських кадрів. *Юридична наука*. 2019. №9. С. 153-158.
4. Серединський І.В. Напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки персоналу поліції. *Юридична наука*. 2020. №1. С. 177-183.
5. Серединський І.В. Учасники освітнього процесу з підготовки персоналу поліції в Україні: адміністративно-правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 1. Том 5. С. 191-196.
6. Серединський І.В. Міжнародні стандарти підготовки поліцейських: загальна характеристика. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 2. Том 5. С. 133-137.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

1. Серединський І.В. Імплементация зарубіжного досвіду підготовки персоналу поліції в національну систему поліцейської освіти. *Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30 травня 2017 р.). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2017. С. 133-135.

2. Серединський І.В. Деякі аспекти удосконалення процесу підготовки персоналу поліції в Україні. *Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30 жовтня 2018 р.). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2018. С. 284-286.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
Розділ 1. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	
1.1. Сучасні системи підготовки поліцейських кадрів.....	24
1.2. Основні напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських .....	39
1.3. Організаційні форми міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів.....	56
Висновки до розділу 1.....	68
Розділ 2. ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ.....	
2.1. Адміністративно-правовий статус учасників процесу підготовки поліцейських.....	76
2.2. Проблема стандартизації підготовки поліцейських кадрів.....	92
2.3. Ефективність професійної підготовки сучасних поліцейських.....	112
Висновки до розділу 2.....	136
Розділ 3. РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	
3.1. Міжнародна співпраця у напрямі підготовки поліцейських на універсальному та регіональному рівнях.....	143
3.2. Перспективи використання зарубіжного досвіду в удосконаленні професійної підготовки поліцейських в Україні.....	158
Висновки до розділу 3.....	180
ВИСНОВКИ .....	184
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	191
ДОДАТКИ.....	212

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Професійна підготовка поліцейських кадрів є запорукою ефективної протидії злочинності, проявам корупції, основою злагодженої системи внутрішньої безпеки. Адже, освічені й добре підготовлені поліцейські – більш пристосовані та готові до вирішення проблем, креативного мислення і демонстрації широти поглядів. Ефективність і професійні якості, що залежать від освіти/підготовки поліцейських, є особливо важливими для країн із перехідною економікою, які будують нові служби поліції та проводять реформи в правоохоронній сфері.

Враховуючи той факт, що останнім часом злочинність нівелює кордони і набуває ознак транснаціонального характеру, важливим є налагодження професійних та службових контактів, взаємодії та координації зусиль із правоохоронними органами зарубіжних країн. У цьому аспекті, особливе значення займає питання міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів.

Останнім часом професійна підготовка поліцейських зарубіжних країн характеризується інтегративними процесами, прагненням до спільного вирішення тих чи інших завдань, пов'язаних зі створенням ефективної моделі підготовки поліцейських кадрів. За такого підходу до вирішення питань, пришвидшуються процеси подолання національних відмінностей в системах професійного навчання, формуються міжнародні стандарти поліцейської освіти, дозволяє поєднати поліцейський простір багатьох країн світу у умовах, наприклад, об'єднаної Європи.

У процесі побудови в Україні демократичної, соціальної і правової держави, в умовах ринкової економіки, реформування державних органів, розширення міжнародних інтеграційних процесів, об'єднання спільних зусиль з подолання глобальних проблем людства, формується нове мислення, правосвідомість і правова культура громадян, підвищується інтерес до

вивчення зарубіжного досвіду, ефективне використання якого передбачає вирішення сучасних науково-прикладних задач.

Об'єднання зусиль правоохоронних структур, а також використання позитивного зарубіжного досвіду, насамперед поліцейських інститутів, є важливою складовою успіху в боротьбі зі злочинністю.

Опитування працівників поліції Дніпропетровської області засвідчило загальну думку (81% опитаних), що процес підготовки працівників правоохоронних органів потребує подальшої оптимізації та вдосконалення з урахуванням передових національних і міжнародних стандартів щодо моделей поліцейської освіти.

Крім того, в умовах реформування роботи Міністерства внутрішніх справ та Національної поліції, міжнародний досвід та міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських кадрів є надзвичайно важливим для підтримки реформи та визначення найбільш ефективних та перспективних до реалізації рішень і проектів.

Питання адміністративно-правового статусу підготовки поліцейських кадрів були предметом дослідження таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як: В.Б. Авер'янов, О.М. Бандурка, Ю.П. Битяк, О.В. Джафарова, О.Ю. Дрозд, І.В. Зозуля, М.І. Іншин, А.М. Клочко, О.Ф. Кобзар, М.Ф. Криштанович, В.О. Кудря, М.Л. Лошицький, В.М. Плішкін, Є.Ю. Соболев, В.В. Сокурєнко, А.П. Черненко, С.І. Шевченко, О.С. Юнін, А.Г. Чубенко, Ю.Є. Ярумчук та ін.

Вищенаведене свідчить про актуальність обраної теми, а також про необхідність дослідження проблем в Україні міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів, використовуючи юридичні інструменти, на ґрунтовному, монографічному рівні.

Тема дисертації пов'язана із сучасними монографічними та дисертаційними дослідженнями різноаспектних проблем підготовки поліцейських кадрів, проведеними протягом останніх чотирьох років В.Ю. Грітчиною (2017), М.П. Будзинським (2017), А.В. Андрєєвим (2018), І.В. Савельєвою (2019) та іншими дослідниками.



Однак, на сьогодні активні євроінтеграційні процеси, які охопили і сферу правоохоронної діяльності, обумовлюють вивчення, аналіз та врахування в роботі зарубіжного досвіду у сфері підготовки поліцейських кадрів та, у зв'язку з цим, налагодження міжнародного співробітництва у цьому напрямі діяльності. Усе викладене зумовлює актуальність обраної теми дослідження, а також необхідність її розгляду на ґрунтовному дисертаційному рівні.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** 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 21 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., та у межах науково-дослідної роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0115U005495).

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* дисертації полягає у вивченні міжнародного досвіду підготовки поліцейських та впровадженні передових зарубіжних практик з їх професійної підготовки у вітчизняну систему поліцейської освіти.

Згідно з поставленою метою визначено такі основні *задачі* дослідження:

- проаналізувати сучасні системи підготовки поліцейських;
- визначити основні напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських;
- з'ясувати організаційні форми міжнародного співробітництва у напрямі

підготовки поліцейських кадрів;

– охарактеризувати адміністративно-правовий статус учасників процесу підготовки поліцейських;

– визначити проблеми стандартизації підготовки поліцейських кадрів;

– проаналізувати ефективність професійної підготовки поліцейських;

– з'ясувати основні напрями міжнародної співпраці щодо підготовки поліцейських на універсальному та регіональному рівнях;

– визначити перспективи використання зарубіжного досвіду в удосконаленні професійної підготовки поліцейських в Україні.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини у сфері міжнародної взаємодії правоохоронних органів, а також забезпечення професійної підготовки поліцейських кадрів в Україні.

*Предметом дослідження* є адміністративно-правовий аспект міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дисертації складає сукупність загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів пізнання. Так, за допомогою *історико-правового методу* висвітлені сучасні системи підготовки поліцейських кадрів у світі (підрозділ 1.1). *Статистичний метод* використано для аналізу та узагальнення результатів соціологічного опитування думки поліцейських Дніпропетровщини (підрозділи 1.2, 1.3, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). *Методи класифікації та групування* використовувалися для виділення окремих напрямів, основних ознак окремих понять, форм та методів здійснення підготовки кадрів Національної поліції (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.3, 3.1, 3.2). *Логіко-семантичний метод* використано для поглиблення понятійно-категоріального апарату у досліджуваній сфері (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3), визначення напрямів удосконалення (підрозділ 3.2). Метод *ретроспективного аналізу* уможливив вивчення процесів і результатів розвитку міжнародних стандартів у сфері підготовки поліцейських кадрів (підрозділ 1.1). *Порівняльно-правовий метод* пізнання та метод *декомпозиції* застосовано для вивчення позитивного зарубіжного досвіду з питань підготовки кадрів для поліції, з метою розвитку

вітчизняного законодавства у контексті сучасних євроінтеграційних процесів (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.2, 3.1, 3.2). *Структурно-логічний метод* використано для вивчення та систематизації завдань та принципів підготовки кадрів для Національної поліції України, визначення шляхів удосконалення професійної підготовки кадрів Національної поліції (підрозділи 2.1, 2.2, 3.2). Застосовано *діалектичний метод*, спрямований на дослідження внутрішньої сутності речей у їх розвитку, що дало змогу з'ясувати правову природу та сутність підготовки кадрів для Національної поліції України як складової державної політики у сфері вищої освіти (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3). Використання таких логічних методів, як *аналіз, синтез, аналогія* простежується протягом усього наукового дослідження.

*Нормативною базою дослідження* є Конституція, кодекси та закони України, міжнародні правові акти, міжнародні угоди України, постанови Верховної Ради України, рішення Конституційного Суду України, укази, розпорядження Президента України, постанови, розпорядження Кабінету Міністрів України та нормативно-правові акти органів публічної влади України.

*Науково-теоретичне підґрунтя* для виконання дисертації склали наукові праці фахівців у галузі теорії держави і права, теорії управління, адміністративного права та інших правових наук.

*Інформаційну й емпіричну основу дослідження* становлять: матеріали правозастосовної практики, зведені дані, отримані в результаті анкетування 482 працівників Національної поліції України в Дніпропетровській області, а також власний практичний досвід роботи у підрозділах Національної поліції України у місті Дніпро та Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ, аналіз політико-правової публіцистики, довідкових видань, фактологічних матеріалів тощо.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що запропонована тема дисертації є першим в Україні комплексним монографічним дослідженням, спрямованим на вивчення та вдосконалення міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів, де

запропоновано шляхи удосконалення професійної підготовки працівників поліції України. На основі проведеного дослідження сформульовано концептуальні положення, висновки та рекомендації, що характеризуються науковою новизною, зокрема:

*у перше:*

- надано авторські визначення поняття «підготовки кадрів» у широкому і вузькому розумінні: 1) у широкому – як елемент цієї кадрової політики, який характеризується етапами, пов'язаними з відбором на службу, процесом навчання у закладі освіти реалізацією виховної функції (виховання морально-етичних якостей, прищеплення норм поліцейської етики), належної психологічної адаптованості до реалій служби (вироблення психологічної стійкості до умов роботи поліції і психологічної стійкості в екстремальних ситуаціях) тощо; 2) у вузькому – як педагогічну діяльність під час проходження початкової підготовки, підвищення професійної кваліфікації співробітників поліції, перепідготовки, викладання професійно-орієнтованих курсів за певними видами поліцейської діяльності, а також професійну підготовку під час проходження служби;

- аргументовано важливість та своєчасність формування уніфікованих міжнародних стандартів у сфері підготовки поліцейських кадрів, які у подальшому мають бути імплементовані у національні законодавства країн світу;

- визначено та обґрунтовано думку про те, що ефективність професійної підготовки сучасних поліцейських залежить від трьох елементів: 1) відбір кандидатів (кадрові підрозділи, ВЛК, конкурс сертифікатів ЗНО, визначення рівня фізичних здібностей, професійний психологічний відбір за результатами співбесіди); 2) навчання (морально-етична складова і виховання працівників поліції, впровадження системи тренінгових занять із відпрацювання «реальних життєвих» ситуацій, а також практична складова); 3) службова діяльність (оптимальний психологічний клімат для роботи в колективі, достатні професійні знання уміння та навички (професіоналізм), відчуття поліцейським

власної соціальної і юридичної захищеності з боку держави, яку він представляє та інтереси якої захищає);

- узагальнено та логічно систематизовано міжнародний досвід підготовки поліцейських кадрів в зарубіжних країнах та визначено його вплив на ефективність професійної підготовки сучасних українських поліцейських;

*удосконалено:*

– зміст поняття «міжнародне співробітництво у сфері поліцейської освіти», під яким запропоновано розуміти комунікативний контакт поліцейських формувань різних зарубіжних країн, метою якого є удосконалення кадрового, професійного та науково-методичного забезпечення діяльності поліції;

– визначення дефініції «міжнародні стандарти підготовки поліцейських кадрів», зокрема як загальні вимоги до процесу навчання та підготовки поліцейських в цілому, які закріплені на нормативному рівні, в т.ч. і міжнародних нормативно-правових актах;

– тлумачення «адміністративно-правового 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;

*дістало подальшого розвитку:*

- положення про основні напрями міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів, зокрема визначено серед них: 1) інтеграцію до міжнародних органів та організацій у питанні підготовки поліцейського персоналу; 2) інтеграцію до міжнародних поліцейських освітніх установ; 3) інтеграцію до системи освіти провідних зарубіжних навчальних закладів, вивчення досвіду, аналіз роботи структурних підрозділів, вивчення масштабів суспільної діяльності, сфери наукового пошуку; 4) створення умов для розвитку

поліцейської освіти в певній державі за допомогою міжнародних партнерів та досвіду іноземних держав; 5) надання-отримання на взаємній, а частіше на односторонній основі закордонним колегам засобів техніки, зв'язку, оснащення для використання при підготовці поліцейських кадрів;

- наукові підходи до розуміння «професійної підготовки поліцейських» як процесу опанування знань, умінь і навичок на протязі всього періоду службової діяльності з метою забезпечення безперервності процесу самовдосконалення у зв'язку із сучасними реаліями поліцейського і суспільного життя;

- характеристика та класифікація форм міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, зокрема: 1) за кількістю учасників міжнародної комунікації – двостороння та багатостороння форми співпраці; 2) за масштабом – глобальна та регіональна; 3) за характером – універсальна та цільова; 4) за фінансовою складовою – оплатна та безоплатна; 5) за нормативно-правовою регламентацією – формальна та неформальна.

**Практичне значення одержаних результатів** визначається можливістю їх використання у:

– науковій діяльності – результати дисертаційного дослідження можуть бути взяті за основу для подальшої розробки та вирішення проблем, удосконалення методів та форм здійснення підготовки кадрів Національної поліції України (акт впровадження у наукову діяльність Науково-дослідного інституту публічного права від 22 січня 2021 року);

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

– практичній діяльності – для розробки пропозицій щодо удосконалення адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України;

– освітній діяльності – положення та висновки дисертації знайшли застосування при викладанні дисциплін «Адміністративне право», «Правоохоронна діяльність», «Адміністративна відповідальність», а також при підготовці лекцій і навчальних посібників із даних дисциплін.

**Апробація результатів дисертації.** Основні ідеї, положення та висновки, узагальнені та сформульовані у дисертації, оприлюднювалися на науково-практичних конференціях, зокрема: «Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції» (м. Дніпро, 30 травня 2017 р.), «Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції» (м. Дніпро, 30 жовтня 2018 р.).

**Публікації.** Основні положення, сформульовані в дисертації, відображено в шести наукових публікаціях, п'ять з яких опубліковані у наукових фахових виданнях України, одна – у зарубіжному науковому виданні, а також у двох тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається із основної частини (вступу, трьох розділів, що об'єднують вісім підрозділів, висновків), списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 252 сторінки, з яких основного тексту – 176 сторінок. Список використаних джерел містить 205 найменувань і займає 21 сторінку. Додатки розміщено на 41-й сторінці.

## Розділ 1

# АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

### 1.1. Сучасні системи підготовки поліцейських кадрів

Як правило, державні органи, на які покладено функції забезпечення правопорядку, громадської безпеки та охорони прав громадян, іменуються «поліція». Термін «поліція» (від грецького «*politia*» (*polis* – місто), починаючи з XVIII ст. став використовуватися для позначення системи адміністративних органів, призначених для боротьби з правопорушеннями. Відповідно до Декларації про поліцію Ради Європи 1979 року поліція є державною службою, створеною відповідно до закону, в обов'язки якої входить підтримка і охорона правопорядку. В умовах демократії поліція являє собою професійне збройне формування виконавчої влади, що має владні повноваження, особливу систему управління, спеціальними методами виконує завдання по захисту суспільства і держави, життя, здоров'я, гідності, прав, свобод і майна громадян від протиправних посягань, незалежно від їх національної і класової приналежності, політичних, релігійних та інших переконань [2].

Кожна держава світу характеризується автентичною системою побудови поліцейських органів з притаманними функціями та особливостями, місцем у системі органів влади та організаційно-управлінськими принципами побудови та функціонування як системи.

Для демократичних держав характерним є віднесення поліції до органів виконавчої влади, звуження функцій і повноважень поліції до забезпечення громадського порядку та розслідування злочинів без функції визначення винуватості і застосування репресивних заходів за порушення закону, поділ поліції на адміністративну (на адміністративну поліцію, як правило, покладаються функції охорони громадського порядку, розслідування та запобігання адміністративним правопорушенням і ін.) і судову поліцію (на



судову поліцію покладаються функції з розслідування, попередження та запобігання злочинів в рамках правової системи держави), участь місцевого самоврядування в роботі і управлінні поліцією. Для тоталітарних держав характерні розширення функцій поліції, надання їй функції політичного контролю та тиску на населення, відведення поліції провідного місця серед правоохоронних інститутів, жорстка централізація управління поліцією [2].

Досить поширеною у світовій поліцейській практиці є поділ поліцейських кадрів на цивільних службовців та безпосередньо працівників поліції.

До цивільних службовців відносяться особи, які не приймають присягу та не мають спеціальних звань, зайняті в науково-технічній сфері або виконують інші функції з обслуговування діяльності підрозділів поліції. До співробітників поліції відносяться особи, які складають присягу та мають спеціальні звання, які реалізують в своїй роботі безпосередньо завдання і функції поліції і підпорядковані особливим правилам несення служби. Співробітники поліції займають певні посади та мають відповідні категорії посад, залежно від характеру виконуваних обов'язків, вислуги років, спеціального звання тощо. Співробітники поліції діляться на тих, що носять форму (це службовці, зайняті в патрульних підрозділах, службі «оперативного реагування» і адміністративному апараті) і тих, що виконують службові обов'язки в цивільному одязі (це службовці, які працюють в кримінальній поліції) [2].

В Україні поліцейська функція реалізується підрозділами Національної поліції, діяльність якої регламентується відповідним законодавчим актом, відповідно до ст. 1 якого поліція – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [137]. Поліція входить до складу Міністерства внутрішніх справ України.

За українським законодавством працівником поліції може бути громадянин України, який склав Присягу поліцейського, проходить службу на відповідних посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції. Поліцейський має службове посвідчення та спеціальний жетон.

Серед основних обов'язків поліцейських, варто наголосити на: неухильному дотриманні положень Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів, що регламентують діяльність поліції, та Присяги поліцейського; професійному виконанні своїх службових обов'язків відповідно до вимог нормативно-правових актів, посадових (функціональних) обов'язків, наказів керівництва; повазі прав і свобод людини; наданні невідкладної, зокрема домедичної і медичної, допомоги особам, які постраждали внаслідок правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в безпорадному стані або стані, небезпечному для їхнього життя чи здоров'я та ін. [137].

У міжнародному спілкуванні в багатьох випадках термін «поліцейські кадри» використовується для перекладу таких термінів, як «police officers», «police staff». Саме поняття «кадри» уособлює собою основний (штатний) склад кваліфікованих працівників підприємств і державних організацій.

Підготовка поліцейських кадрів здійснюється в рамках кадрової політики. На думку О.М. Кіреєва, кадрова політика – це органічна частина загальної політики держави, яка являє собою сукупність цілей і принципів, форм і методів, напрямків і критеріїв діяльності державних органів щодо забезпечення виробничої та невиробничої сфери висококваліфікованими кадрами в конкретних історичних умовах [54].

На наш погляд, підготовку кадрів необхідно розглядати в широкому і вузькому сенсі:

- у широкому – як елемент цієї кадрової політики, який характеризується етапами, пов'язаними з відбором на службу, процесом навчання у закладі освіти реалізацією виховної функції (виховання морально-етичних якостей, прищеплення норм поліцейської етики), належної психологічної адаптованості до реалій служби (вироблення психологічної стійкості до умов роботи поліції і психологічної стійкості в екстремальних ситуаціях) тощо;

- у вузькому – як педагогічну діяльність під час проходження першопочаткової підготовки, підвищення професійної кваліфікації

співробітників поліції, перепідготовки, викладання професійно-орієнтованих курсів за певними видами поліцейської діяльності, а також професійну підготовку під час проходження служби.

Професійна підготовка працівників поліції є організованим і цілеспрямованим процесом оволодіння і постійного вдосконалення професійних знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання завдань, покладених на Міністерство внутрішніх справ, і організована в порядку, встановленому законодавством України. Система професійної підготовки поліцейських, як правило, складається з двох основних блоків: стаціонарне навчання, здійснюване в навчальних центрах та навчальних закладах, і підготовка за місцем служби, що здійснюється в процесі повсякденної службової діяльності. Основними елементами системи професійної підготовки поліцейських кадрів є: первинна професійна підготовка та підвищення кваліфікації [54].

Проведене нами анкетування працівників поліції підтверджує думку про те, що для розвитку сучасної вітчизняної поліцейської освіти важливим є досвід роботи зарубіжних правоохоронних органів. Такої думки дотримуються 76,1% опитаних. На запитання *«Чи згодні Ви з тим, що для того, щоб провести діагностику проблем вітчизняних правоохоронних органів і оцінити результативність їхньої роботи, необхідне порівняння їх характеристик з характеристиками аналогічних організацій в інших країнах?»*, відповідь *«скоріше так, ніж ні»* дали 31,9% респондентів. Не згодні з цією думкою 22,8% учасників дослідження – це сумарний показник індикаторів *«скоріше ні, ніж так»* (14,7%) і *«ні»* (8,1%). Більш наочно дані опитування визначені в таблиці.

*Таблиця розподілу відповідей на запитання «Чи згодні Ви з тим, що для того щоб провести діагностику проблем вітчизняних правоохоронних органів і оцінити результативність їхньої роботи, необхідно порівняння їх характеристик з характеристиками аналогічних організацій в інших країнах?»*

<b>Варіанти відповіді</b>	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Так	213	44,2
Скоріше так, ніж ні	154	31,9
Скоріше ні, ніж так	71	14,7
Ні	39	8,1
Важко відповісти	5	1,0

У кожній країні існує своя унікальна національна система підготовки поліцейських кадрів, що склалася під впливом територіальних, історичних, політичних, економічних факторів і особливостей національних правових систем [54].

Враховуючи це, автором дисертаційного дослідження визначені основні критерії класифікації систем підготовки поліцейських кадрів. В якості останніх нами пропонується виділяти:

- 1) обумовленість підготовки державним стандартом освітніх послуг:
  - 1.1) загальна система підготовки поліцейських кадрів; 1.2) спеціалізована;
- 2) структурованість підготовки поліцейських кадрів за рівнем (ступенем) навчання: 2.1) поетапна підготовка та проходження служби; 2.2) гнучка система підготовки;
- 3) початковий етап підготовки (навчання) поліцейського та проходження служби: 3.1) однорідна (єдина) система підготовки; 3.2) неоднорідна;
- 4) рівень централізації системи поліцейської освіти в державі:
  - 4.1) ієрархічна система підготовки; 4.2) динамічна система підготовки;
  - 4.3) система підготовки вільного типу.

Пропонуємо більш детально проаналізувати кожний із зазначених критеріїв, а також визначити види систем підготовки поліцейських кадрів, на які останні класифікуються залежно від того чи іншого критерію.

Так, наприклад, залежно від критерію обумовленості навчання державним стандартом освітніх послуг нами визначені загальна та

спеціалізована системи підготовки поліцейських кадрів.

Загальна система характеризується тим, що навчальні заклади поліції знаходяться в рамках загальнодержавної системи освіти, підготовка кадрів поліції здійснюється на підставі загальних державних стандартів професійної освіти. Освіта і диплом, отримані в навчальному закладі поліції, прирівнюються до утворення і диплому цивільного навчального закладу того ж рівня і відповідають всім вимогам, що пред'являються до навчального закладу певного рівня і статусу державних стандартів професійної освіти. Підготовка кадрів поліції в цих країнах орієнтована на отримання юридичної або технічної професійної освіти разом з поліцейським навчанням.

Загальна система підготовки поліцейських кадрів притаманна таким країнам, як Росія, Білорусь, Китай, Україна та ін.

Система підготовки працівників поліції в Україні складається з навчальних центрів, що здійснюють спеціальну першопочаткову підготовку, і вищих навчальних закладів (університети, академії, інститути, філії вищих навчальних закладів), інститутів підвищення кваліфікації. Освітні установи МВС України входять в загальнодержавну систему вищої професійної освіти та здійснюють діяльність з надання вищої професійної освіти і післядипломної освіти працівникам поліції, надаючи традиційну класичну академічну освіту за поліцейською спеціалізацією.

Вузи системи МВС України реалізують освітньо-професійні програми вищої та післядипломної професійної освіти і мають відповідні права та обов'язки вищих навчальних закладів, передбачені законодавством. Виш в системі МВС є відомчим навчальним закладом, основним завданням якого є підготовка працівників поліції, і підрозділом Міністерства внутрішніх справ. Він володіє певними соціальними особливостями та додатковими службовими обов'язками, які регулюються відповідними нормативними актами, а також Положенням про вищий навчальний заклад МВС України і статутами цих вишів.

У свою чергу спеціалізована система підготовки поліцейських кадрів

орієнтована на вузькопрофесійне поліцейське навчання. Навчальні заклади поліції орієнтовані на суто професійну підготовку фахівців, що відбивається на статусі освітніх установ поліції в системі професійної освіти країни і відповідно на правовий статус освітніх документів, які ними видаються. Дипломи, сертифікати, атестати або інші освітні документи, що видаються поліцейськими освітніми установами, дають право працювати тільки в поліції і на певній посаді. Як правило, просування по службі неможливо без проходження навчання, що відповідає більш високій посаді. Процес навчання нерозривно пов'язаний з практикою, а саме навчання здійснюється в процесі практичної діяльності. Практика є ключовим моментом в процесі навчання, яку можна уявити як: навчання – застосування отриманих знань на практиці – навчання – практика – тест – наступний рівень навчання.

Така система підготовки притаманна країнам західної Європи, США та Канаді. На думку Петера Д. Ейзермана, колишнього керівника Ради голландського Національного інституту поліції з відбору та навчання, система навчання повинна ґрунтуватися на конструктивній теорії освіти, відповідно до якої навчання на основі справжньої практичної ситуації є найбільш ефективним, оскільки люди здатні на набагато більшу в порівнянні з тим, чого вони навчилися в навчальному інституті.

В даний час багато країн Центральної та Східної Європи, орієнтованих на стандарти Європейського Союзу, сприйняли західну модель, інші залишили елементи існуючої раніше системи підготовки. Так, наприклад, система підготовки поліцейських кадрів в Словенії за останній час зазнала серйозних змін. Існуюча раніше система підготовки, яка полягала в проходженні навчання у вищій школі протягом чотирьох років, була замінена на більш короткий термін навчання, схожа на систему підготовки кадрів в країнах Західної Європи. В рамках нової системи підготовки після закінчення дванадцятирічної школи і декількох років роботи у віці близько 20-22 років новобранці проходять півторарічний курс навчання в Поліцейській академії, по закінченні якої стають співробітниками поліції. До 1995 р єдиним навчальним закладом, що здійснює

підготовку середнього і старшого начальницького складу, був Коледж внутрішніх справ, термін навчання в якому становив два роки. В даний час в Словенії підготовку керівних кадрів і підвищення кваліфікації здійснюють два навчальних заклади – вища школа поліції і Коледж вивчення поліції і безпеки, який є частиною Міністерства внутрішніх справ і філією Університету Любляни.

За наступним критерієм класифікації – структурованістю підготовки поліцейських кадрів за рівнем (ступенем) навчання, – системи підготовки поліцейських кадрів поділяються на поетапні та гнучкі.

Як приклад поетапності у процесі реалізації функції поліцейської освіти корисним, на наш погляд, є досвід Республіки Польща, який характеризується трирівневою системою підготовки поліцейських кадрів: початкова, середня і вища.

При проходженні початкової підготовки основна увага приділяється практичним навичкам і формуванню особистості поліцейського, розвитку в ньому таких якостей, як дисциплінованість, врівноваженість, сміливість та ін. Першопочаткова підготовка складається з двох фаз. Першу фазу початкової підготовки проходять всі рекрути. Її тривалість становить 15 тижнів. Співробітники кримінальної поліції повинні пройти і другу фазу навчання – спеціалізовану підготовку, що складається з наступних спеціалізацій: дорожній рух, дізнання, криміналістична техніка і ін. Тривалість другої фази навчання становить не більше чотирьох місяців. Після закінчення навчання складається випускний іспит [54].

Другий рівень характеризується підготовкою середнього поліцейського кадрового складу, що проходить у відповідних школах поліції, а також Центрі підготовки поліцейських кадрів в Легіоново.

Третій рівень – вища професійна освіта (вища і фундаментальна наукова освіта). Повна вища освіта здійснюється у Вищій школі поліції в Щітно, яка має статус вищого навчального закладу та диплом університетського рівня. Школа навчає майбутніх офіцерів поліції (маються на увазі командні і вищі командні

звання) і керівників.

Гнучкі системи підготовки поліцейських кадрів не передбачають наявності чітко визначених етапів підготовки, де перехід на наступний можливий лише за умови успішного закінчення попереднього. Прикладом такої системи є підготовка курсантів у вищих навчальних закладах, по завершенні яких вони отримують офіцерське звання та вищу освіту.

Також, національні системи підготовки можна також розділити за принципом набору в поліцію, тобто за критерієм початкового етапу підготовки (навчання) поліцейського та проходження служби, на: однорідну (єдину) та неоднорідну.

Єдиною (однорідною) системою набору в поліцію є т.з. британська, де всі офіцери поліції (police officers) приймаються на службу на початкову щабель (basic grade), тобто всі співробітники поліції починають свою кар'єру з нижчої посади констебля.

Неоднорідна система початкового етапу підготовки (навчання) поліцейського та проходження служби характеризується тим, що набір здійснюється окремо за різними схемами безпосередньо офіцерів поліції (молодший і середній склад) і командний склад, причому для останніх в більшості випадків необхідною умовою є наявність вищої освіти.

За таким критерієм класифікації систем поліцейської освіти як врахування особливостей територіального та адміністративного устрою країни, системи побудови органів поліції, значенням та роллю місцевої влади у фінансуванні та забезпеченні функціонування навчальних закладів, варто наголосити на існуванні ієрархічної, динамічної та систему поліцейської підготовки вільного типу.

Ієрархічна система характеризується такою побудовою освітніх поліцейських закладів, де передбачено наявність основного (лідуючого) флагмана поліцейської освіти з-поміж інших та структурованістю взаємовідносин між суб'єктами реалізації функції поліцейської освіти. Крім цього, поліцейські заклади освіти повинні при цьому підпорядковуватися



відповідному міністерству, а сам процес навчання відповідає єдиним освітнім стандартам та вимогам.

Ієрархічна система підготовки існує в Австрії, Франції, Китаї, Росії та Україні. Так, наприклад, у КНР підготовку співробітників правоохоронних органів здійснюють чотири вищих навчальних заклади, що знаходяться в безпосередньому підпорядкуванні Міністерства громадської безпеки (Університет громадської безпеки, Університет міліції китайського народу, Інститут кримінальної міліції Китаю, Академія озброєної міліції), зайняті підготовкою керівного і викладацького складу, експертів-криміналістів, пожежників, співробітників охорони особливо важливих персон, прикордонників; інститути, термін навчання в яких дорівнює 2-4 роки, і дванадцять центрів перепідготовки з терміном навчання 2 роки, що підпорядковані провінційним управлінням громадської безпеки і фінансуються тільки за рахунок місцевого бюджету. Федеральне міністерство здійснює методичне керівництво всіма навчальними закладами та контроль за якістю підготовки фахівців.

У Франції, наприклад, існує 20 шкіл навчання рядових поліцейських, 2 школи підготовки середньої ланки (одна здійснює підготовку інспекторів, друга – офіцерів) і школа комісарів поліції. Слід зазначити, що ніхто не може бути призначений на посаду, не отримавши відповідної освіти.

У свою чергу динамічна система підготовки поліцейських кадрів характеризується наявністю навчальних закладів регіонального значення, які здійснюють первинну підготовку, спеціальну підготовку і підвищення кваліфікації відповідно до вимог і під загальним наглядом Міністерства внутрішніх справ або виконує його функції органу державної влади, керованих поліцейськими службами даних регіонів спільно з місцевими органами влади. У цій системі відсутні жорсткі навчальні плани, обов'язкові для всіх навчальних закладів. Підготовка керівних кадрів здійснюється єдиним центром державного рівня. Динамічна система поширена у Великобританії, Федеративній Республіці Німеччині та ін. На наш погляд, така система є

найбільш прийнятною для федеративної держави, оскільки поєднує в собі централізоване і місцеве управління у організації підготовки кадрів. Найбільш яскравим прикладом ефективно функціонуючої динамічної системи підготовки поліцейських кадрів є Британська система [54].

Підготовка поліцейських кадрів в Великобританії здійснюється через навчальні центри поліцейських округів, які контролюються Центральним відділом з планування і навчання Міністерства внутрішніх справ. Система освітніх установ поліції Великобританії представлена навчальними центрами, які здійснюють первинну підготовку і підвищення кваліфікації констеблів, сержантів, детективів для регіональних служб поліції (всього їх вісім), навчальними центрами з підготовки співробітників спеціальних підрозділів (підрозділів по боротьбі з масовими заворушеннями і озброєних спецзагонів поліції), а також єдиним загальнонаціональним центром з підготовки керівних кадрів поліції – Брамсхіл.

Першопочаткова підготовка поліцейських здійснюється в регіональних навчальних центрах – коледжах. Курс початкової підготовки розрахований на два роки, 14-18 тижнів з яких курсанти живуть і навчаються в коледжах, а решту часу проходять стажування в підрозділах поліції.

Так, наприклад, у Коледжі поліції Лондона на семи факультетах (школах) здійснюють підготовку констеблів, детективів, управлінців (при призначенні на сержантську посаду), водіїв, кінологів, кінних поліцейських, фахівців-програмістів, інструкторів для роботи в центрі. На управлінському факультеті навчаються сержанти і інспектори поліції, а також неатестовані керівні працівники окремих підрозділів. Також в коледжі існує комп'ютерна школа і школа службового собаківництва. На факультеті підготовки констеблів (де безпосередньо і здійснюється первинна підготовка поліцейських) слухачі вивчають основи законодавства, кримінальний процес (в частині, що стосується роботи поліції), а також основні навички поліцейської роботи, такі як реєстрація правопорушень, попередження злочинності та розслідування злочинів, робота з населенням та ін.

Після завершення курсу 18-тижневої початкової підготовки молоді офіцери приступають до роботи в поліцейських підрозділах, де протягом перших 10 тижнів вони проходять стажування під наглядом кураторів – більш досвідчених констеблів або сержантів. Потім молоді офіцери приступають безпосередньо до обов'язків поліцейського, але продовжують навчання, відвідуючи тижневі заняття в навчальному підрозділі кожні три місяці. Після успішного проходження дворічного курсу підготовки вони затверджуються в званні констебля.

У Коледжі поліції Лондона, так само як і в інших регіональних навчальних центрах, здійснюється курс підготовки сержантів зі складу констеблів. Курс підготовки включає чотиритижневе навчання в навчальному центрі, стажування під керівництвом куратора і заключний етап (фаза розвитку), який здійснюється також в навчальному центрі. Навчальний курс підготовки детективів починається після року роботи констеблем в кримінальному підрозділі поліції і успішного складання вступного іспиту і складається з шеститижневого курсу навчання на факультеті підготовки детективів і року стажування під керівництвом наставника. Також в регіональних центрах постійно проводяться різного роду курси підвищення кваліфікації.

Спеціалізована підготовка здійснюється у відповідних спеціалізованих навчальних центрах, таких як Ханслоу – Hounslow Public Order Training Village – навчальний центр поліції Лондона з підготовки поліцейських для боротьби з масовими порушеннями громадського порядку, центр по підготовці поліцейських для роботи в підрозділах, які застосовують вогнепальну зброю, Metropolitan Police Fire Arm Unit – Lippets Hill (підрозділ із застосування вогнепальної зброї столичної поліції Лондона – Ліппетс Хіл).

У Коледжі Брамсхил навчаються вищі поліцейські чини: старші інспектори; старші офіцери поліцейських департаментів; фахівці цих департаментів; старші офіцери, а також представники інших країн. Відбір кандидатів на навчання в Коледж проводять регіональні поліцейські

департаменти. Програма навчання, названа «Програмою лідерства» та включає управлінські курси для молодшого, середнього та старшого начальницького складу поліції. Підготовка старших керівників орієнтована на індивідуальну роботу і передбачає отримання випускниками магістерського ступеня в галузі управління після написання і захисту диплому. Курс навчання триває від 4 до 6 років і тільки 21 тиждень з них слухачі проводять в Коледжі.

Коледж також проводить прискорений курс підвищення кваліфікації за спеціальною програмою, розробленою для офіцерів поліції, що не володіють великим практичним досвідом, але по діяльності яких можна судити, що вони мають потенціал керівника. Курс призначений для підготовки сержантів і інспекторів, а в подальшому і керівних працівників вищого рівня. Брамсхіл також є великим науковим центром з розробки нової концепції розслідування злочинів і нової концепції навчання новітнім методикам розслідування злочинів, яку безпосередньо здійснює Національний кримінальний факультет Коледжу. Коледж також організовує велику кількість короткострокових курсів з актуальних проблем правоохоронної діяльності, які тривають 1-3 дні.

Підготовка поліцейських кадрів у Федеративній Республіці Німеччині також має розділену систему і схожа з Британською.

Підготовка кадрів здійснюється у відомчих навчальних закладах трьох рівнів. Перший рівень – це первісна підготовка в навчальних закладах (школах поліції) федеральних земель. Термін навчання два роки і шість місяців. Випускники шкіл отримують атестат про середню професійну (поліцейському) освіту. Другий рівень – підготовка середнього начальницького складу у вищих школах поліції земель з отриманням диплома про освіту молодшого спеціаліста. Термін навчання – три роки. Третій рівень – підготовка старшого начальницького складу в поліцейській академії управління ФРН з отриманням свідоцтва про вищу поліцейську управлінську освіту. Термін навчання – два роки. У Німеччині усі поліцейські навчальні заклади знаходяться в повному підпорядкуванні земельних міністерств внутрішніх справ. У спільному підпорядкуванні всіх земель і Федерального міністерства внутрішніх справ

Німеччини знаходиться тільки Вища поліцейська академія управління (ВПАУ). Однак навчання організовано у всіх землях схоже на основі загальних приписів, вироблених на федеральному рівні [185].

Досить цікавою та важливою є також і система підготовки поліцейських кадрів вільного типу. Вона відзначається певною «незалежністю», «автономністю» освітніх поліцейських закладів в різних куточках країни, на відміну від ієрархічної системи поліцейської освіти.

Така система існує, наприклад, в Нідерландах, Сполучених Штатах Америки, де хоча й існують федеральні правоохоронні відомства з своїми навчальними закладами, але все ж основну роботу з охорони правопорядку виконують штатні і місцеві поліцейські [2].

Підготовка поліцейських не тільки в різних штатах, але навіть і в одному штаті може мати відчутні відмінності. Хоча і функціонування поліцейських органів та навчання їх фахівців в цій країні будуються з урахуванням загальної ідеології правоохоронної діяльності. Наступна особливість управління підготовкою поліцейських кадрів в США – це існування численних приватних і державних дослідницьких і навчальних центрів, що займаються дослідженнями і розробками власних навчальних програм і курсів, які використовують широкий спектр концепцій і методик навчання. Ця ситуація змушує урядові органи, що відповідають за ефективність діяльності правоохоронної системи з урахуванням потреб динамічного розвитку суспільства, виробляти лише найзагальніші підходи і рекомендації до професійної освіти.

У кожному штаті також діють рекомендації Комісії зі стандартів і підготовки поліцейських (вперше була утворена в штаті Каліфорнія в 1959 р). В одних регіонах такі комісії є більш впливовими і мають можливості більшої регламентації процесу підготовки, в інших вони пропонують найбільш загальні стандарти і мінімальні вимоги до персоналу правоохоронних органів. Ряд мінімальних вимог з часом перетворюються в національний стандарт, так як його доцільність стає очевидною для всіх.

Результати проведеного соціологічного опитування думки поліцейських

щодо найбільш оптимальної моделі системи підготовки засвідчили наступні результати. Найбільша кількісна група експертів – 44,4% підтримує ідею застосування динамічної системи. Трохи більше третини респондентів – 35,1% виступають за ієрархічну систему. І, найменша кількісна група опитаних – 15,1% підтримують точку зору щодо необхідності впровадження системи вільного типу (характеризується відносною або повною автономією регіональних навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів на всіх рівнях від початкової підготовки до підготовки керівних працівників). Не мають відповіді на запитання 5,4% учасників дослідження.

Таким чином, проаналізувавши системи підготовки поліцейських кадрів на прикладі зарубіжних країн, як підсумок слід зазначити наступне.

Під підготовкою поліцейських кадрів розуміється:

- у широкому значенні елемент кадрової політики, який характеризується етапами, пов'язаними з відбором на службу, процесом навчання у закладі освіти реалізацією виховної функції (виховання морально-етичних якостей, прищеплення норм поліцейської етики), належної психологічної адаптованості до реалій служби (вироблення психологічної стійкості до умов роботи поліції і психологічної стійкості в екстремальних ситуаціях) тощо;

- у вузькому значенні – педагогічна діяльність під час проходження першопочаткової підготовки, підвищення професійної кваліфікації співробітників поліції, перепідготовки, викладання професійно-орієнтованих курсів за певними видами поліцейської діяльності, а також професійну підготовку під час проходження служби.

Міжнародне співробітництво в галузі підготовки поліцейських кадрів здійснюється в умовах наявності серйозних відмінностей в організації та методах підготовки поліцейських кадрів. У кожній державі історично склалися свої національні системи підготовки поліцейських кадрів, які можна класифікувати на системи, в яких підготовка кадрів поліції здійснюється на підставі загальних державних стандартів професійної освіти, є вищі навчальні

заклади поліції, а також співробітниками поліції після закінчення навчального закладу видається диплом про професійну освіту відповідно до загальних державних стандартів і системи, в яких підготовка поліцейських кадрів (за винятком керівних працівників) орієнтована на вузькопрофесійне поліцейське навчання. Навчальні заклади поліції орієнтовані на суто професійну підготовку фахівців, що відбивається на статусі освітніх установ поліції в системі професійної освіти країни і, відповідно, на правовий статус освітніх документів, які дають право на роботу тільки в поліції на певній посаді [2].

Враховуючи особливості адміністративно-територіального устрою різних країн світу, рівень та характер взаємовідносин між органами і підрозділами поліції, в т.ч. і освітніми закладами, системи підготовки кадрів поділяються на: 1) загальні та спеціалізовані; 2) поетапні та гнучкі; 3) однорідні та неоднорідні; 4) ієрархічні, динамічні та системи вільного типу.

Під час реалізації міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейського персоналу необхідно враховувати ряд факторів, зокрема: 1) особливості підготовки поліцейських, які відображають наявні національні традиції; 2) роль деяких державних органів, які також реалізують функцію поліцейської освіти; 3) вивчення зарубіжних систем підготовки поліцейських, що особливо важливим під час реалізації міжнародного співробітництва у сфері поліцейської освіти.

## **1.2. Основні напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських**

Завдання розбудови України як демократичної правової держави, входження України в європейські та євроатлантичні структури вимагає комплексного розв'язання питань оптимізації складу та чисельності органів внутрішніх справ, удосконалення їх діяльності, серед іншого і в питаннях кадрового забезпечення та професійної підготовки працівників. Відтак цілком природно, що правоохоронці багатьох держав прагнуть до фахового

партнерства з тим, щоб найефективніше об'єднати зусилля в боротьбі проти спільного лиха – організованої злочинності, корупції, наркоторгівлі, незаконної міграції, боротьби з торгівлею людьми, кіберзлочинністю та іншими протиправними діяннями [46].

В сучасних умовах відбувається бурхливий розвиток міжнародних відносин на принципах інтеграції і взаємозбагачення, а не на умовах жорсткої диференціації. Особливо наочно це проявляється у сфері міжнародної співпраці європейських правоохоронних органів.

Один з головних захисників європейської інтеграційної ідеї доктор П'є Ван Рінен, колишній директор Поліцейської академії Нідерландів, відзначав: «Не дивлячись на існуючі сьогодні відмінності у соціальному ладі і культурах держав, той факт, що кордони всередині Європи відкриті, є достатньою і необхідною умовою розпочати зустрічі поліцейських керівників і навчання їх поліцейському менеджменту на європейському рівні».

Для належного організаційного та правового забезпечення реалізації кадрової політики в системі МВС України, створення її наукових підвалин важливим є не тільки аналіз ефективних зарубіжних моделей, але й узагальнення історичного досвіду розвитку міжнародної співпраці в питаннях роботи з кадрами щодо їх відбору, професійної підготовки та готовності діяти у нових історичних умовах. Різною мірою аспекти міжнародного співробітництва у сфері підготовки кадрів, формування позитивного іміджу міліції, приведення її до європейських стандартів діяльності набули відображення в працях М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, В.М. Бесчастного, О.Ю. Дрозда, В.В. Капшина, Л.С. Криворучко, О.І. Леженіної, М.В. Лошицького, І.Л. Олійник, В.М. Співака, С.І. Шевченка, О.С. Юніна, О.Н. Ярмиша та ін..

Водночас в опублікованих роботах із питань міжнародного співробітництва правоохоронних органів здебільшого здійснений аналіз окремих аспектів міжнародного співробітництва щодо підвищення рівня якості підготовки кадрів для органів внутрішніх справ, удосконалення організації навчального процесу у ВНЗ МВС України, проведення наукових досліджень із



питань організації правоохоронної діяльності, боротьби зі злочинністю тощо, а отже актуальною залишається проблема комплексного дослідження становлення та розвитку міжнародного співробітництва у сфері підготовки кадрів [46].

В останні десятиліття ми спостерігаємо інтенсифікацію взаємодії поліцій зарубіжних держав на міжнародному рівні. Ця проблема вперше була озвучена на Першому міжнародному Конгресі судових і поліцейських органів, що відбувся з ініціативи принца Альберта I в Монако ще в 1914 р. Вже тоді голова конгресу, професор А. Ларні (Франція) заявив: «Прямий контакт між судовою та поліцейською владою різних країн стає з кожним роком все більш необхідним. Всілякі затримки в переслідуванні і арешті злочинців, які перебувають за межами тієї чи іншої країни, повинні бути усунені» [12; 100].

Сьогодні міжнародна поліцейська співпраця здійснюється за кількома основними напрямками: 1) сприяння в підготовці кадрів для іноземних правоохоронних органів; 2) спільне дослідження проблем боротьби з правопорушеннями; 3) обмін досвідом роботи в сфері підготовки поліцейських кадрів; 4) надання матеріально-технічної та консультативної допомоги. Важливим фактором є визнання міжнародною спільнотою з-поміж інших напрямів і необхідності співпраці у сфері підготовки персоналу.

Опитані нами працівники поліції під час анкетування зазначили, що міжнародна співпраця у сфері протидії злочинності та щодо підготовки поліцейських кадрів сприймається ними як два взаємопов'язані напрями діяльності – 82,6% респондентів. Стосовно інших варіантів висловлених думок, ситуація така.

*Таблиця розподілу відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, чи призведе активна участь в міжнародному співробітництві в галузі підготовки поліцейських кадрів до сформованої системи міжнародних відносин, цілеспрямованого розвитку міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю та поліцейського співробітництва?»*

<b>Варіанти відповіді</b>	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Обов'язково так	223	46,3
Скоріше так, ніж ні	175	36,3
Скоріше ні, ніж так	48	10,0
Безумовно ні	22	4,6
Важко відповісти	14	2,9

Міжнародну поліцейську співпрацю у сфері поліцейської освіти можна, на наш погляд, визначити як комунікативний контакт поліцейських формувань різних зарубіжних країн, метою якого є удосконалення кадрового, професійного та науково-методичного забезпечення діяльності поліції.

У XXI столітті між країнами світу намітилася чітка тенденція до інтеграції в області підготовки персоналу правоохоронних органів. На наш погляд, причинами такої міжнародної співпраці є:

1) інтернаціоналізація та інтеграція злочинного світу, які диктують необхідність консолідації міжнародних сил правоохоронних органів, взаємного осмислення накопиченого як позитивного, так і негативного досвіду у сфері боротьби з міжнародною та транснаціональною організованою злочинністю;

2) об'єктивні умови, що характеризуються зростаючою взаємозалежністю народів, глобалізацією проблем і посиленням універсалізації різних соціальних явищ, в тому числі поліцейської освіти і поліцейських структур;

3) наближення професійної поліцейської освіти до єдиних європейських стандартів, заснованих на кращому досвіді підготовки співробітників поліції провідних країн;

4) науковий і практичний пошук нових підходів у розвитку й удосконаленні систем поліцейської освіти.

При цьому, слід зазначити, що існуючі відмінності між правозастосовними системами і законодавством країн світу, а також різноманітність політичних систем і структур не тільки окремих країн, а й

усередині однієї, створюють перешкоди, які не дозволяють проводити кооперацію просто і легко, як цього хотілося б. У той же час можна бачити значні успіхи, які досягнуті шляхом об'єднання міжнародних зусиль поліцій різних країн у вирішенні специфічних інтернаціональних проблем поліцейської служби. Але можна домогтися більшого за рахунок інтеграційних процесів в сфері поліцейської освіти, в тому числі створення різних інтеграційних організацій і об'єднань.

Проведене нами анкетування працівників поліції засвідчило, що найбільш доцільними та дієвими щодо підготовки поліцейських кадрів є наступні напрями міжнародної співпраці (рейтингування здійснено відповідно до ступеня пріоритетності):

- серед можливих напрямів міжнародної співпраці, з точки зору опитаних, домінують міжнародні договори в галузі підготовки поліцейських кадрів – 68,3%;
- 66,0% наголошують на необхідності створення спеціалізованих міжнародних організацій поліцейських зі співробітництва в галузі підготовки кадрів;
- третє місце з показником у 58,1% одержав напрям, пов'язаний з угодами про співпрацю між освітніми установами поліції різних країн;
- 54,6% виступають за необхідність створення міжнародних навчальних центрів підготовки поліцейських;
- на п'ятому місці – навчання керівних працівників поліції – 40,2%;
- 36,7% говорять про підвищення кваліфікації практичних працівників в рамках взаємного обміну з проблем, що становлять спільний інтерес: боротьба з організованою злочинністю, нелегальна еміграція, боротьба з незаконним обігом наркотиків та ін.;
- 31,5% акцентують увагу на письмових домовленостях, які не мають юридичного характеру, укладені на основі міжнародних міжурядових і міжвідомчих договорів;
- 30,3% вважають за необхідне займатися організацією навчальних курсів

експертами організацій;

- на думку 28,6% опитаних, важливим виявляється організація і проведення міжнародних семінарів і конференцій з проблем підготовки співробітників поліції;

- на десятому місці у опитаних альтернатива щодо письмових домовленостей, угод про співпрацю в галузі підготовки поліцейських кадрів, укладених між регіональними управліннями поліції різних країн – про це згадали 28,0% респондентів;

- чверть учасників дослідження – 25,9% увагу зосереджує на необхідності обміну навчальною літературою, викладачами та слухачами;

- трохи менша частка опитаних – 24,1% дотримується точки зору стосовно заключення регіональних міжнародних договорів зі співробітництва щодо боротьби зі злочинністю або окремими видами злочинів;

- 18,7% свідчать про необхідність видання навчальної та довідкової літератури;

- 1,5% на запитання не відповіли.

Враховуючи результати опитування, автором дисертаційного дослідження сформульовані основні напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, зокрема:

- 1) інтеграція до міжнародних органів та організацій у питанні підготовки поліцейського персоналу;

- 2) інтеграція до міжнародних поліцейських організацій-освітніх установ;

- 3) інтеграція до системи освіти провідних зарубіжних навчальних закладів, вивчення досвіду, аналіз роботи структурних підрозділів, вивчення масштабів суспільної діяльності, сфери наукового пошуку тощо;

- 4) створення умов для розвитку поліцейської освіти в певній державі за допомогою міжнародних партнерів та досвіду іноземних держав;

- 5) надання-отримання на взаємній, а частіше на односторонній основі закордонним колегам засобів техніки, зв'язку, оснащення для використання при підготовці поліцейських кадрів.

Ми не претендуємо на вичерпності зазначених напрямів міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, проте вважаємо, що визначені нами функції (напрями) є цілком обґрунтованими та забезпечують ефективність міжнародної комунікації у визначеній сфері. Зупинимось більш детально і проаналізуємо визначені напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.

*Інтеграція до міжнародних органів та організацій у питанні підготовки поліцейського персоналу.* Важливу роль у цій діяльності відіграють підрозділи ООН, Інтерполу, Європолу та ін. міжнародних органів чи організацій.

Так, наприклад, в організації міжнародної поліцейської співпраці у сфері підготовки персоналу активну позицію займають інститути ООН та їх партнери, зокрема:

- Міжрегіональний науково-дослідний інститут ООН з питань злочинності та правосуддя (ЮНІКРІ), створений в 1968 р, Азіатський і Далекосхідний інститут ООН з попередження злочинності та поведження з правопорушниками (ІЛАНУД), який функціонує з 1975 р.;

- Гельсінський інститут з попередження злочинності і боротьби з нею (1981 р.);

- Африканський інститут ООН з попередження злочинності і поведження з правопорушниками (ЮНАФРІ), створений в 1989 р.;

- Арабський дослідний і навчальний центр з питань безпеки (Ер-Ріяд, Саудівська Аравія);

- Австралійський інститут кримінології в Канберрі;

- Міжнародний центр по реформам кримінального законодавства і політиці (Ванкувер, Канада) [26].

Серед основних завдань зазначених інститутів слід назвати наступні: 1) підготовка і підвищення кваліфікації кадрів національних правоохоронних органів; 2) проведення наукових досліджень; 3) інформаційна діяльність в сфері підготовки поліцейських; 4) надання технічної допомоги в розробці і реалізації різних міжнародних освітніх проектів тощо.

Суттєве значення в забезпеченні міжнародної взаємодії в сфері підготовки персоналу поліції в масштабі світового товариства має діяльність Міжнародної організації кримінальної поліції (МОКП), широко відомої за її позначенням як Інтерпол. Згідно ст. 2 Статуту Інтерполу, який набрав чинності 13 червня 1956 року, цілями його є: 1) забезпечувати широку взаємодію всіх органів (установ) кримінальної поліції в рамках існуючого законодавства країн і в дусі Загальної декларації прав людини; 2) створювати і розвивати інститути, які можуть сприяти успішному попередженню кримінальної злочинності в боротьбі з нею. При цьому статут категорично забороняє організації здійснювати будь-яке втручання у внутрішні справи країн-членів або діяльність політичного, військового, релігійного чи расового характеру [26].

Слід сказати і про технічну допомогу, яка надається Інтерполом НЦБ зацікавленим країнам-членам, зокрема, шляхом організації навчальних зборів, семінарів, симпозіумів та субсидованих стажувань з метою підвищення професійної кваліфікації поліцейських, а також направлення експертів-консультантів у НЦБ. Велика робота проводиться організацією і по узагальненню, вивченню та поширенню передового досвіду поліцейської діяльності, в тому числі і шляхом видання спеціальних бюлетенів.

Показником можливості більш тісної взаємодії є можливість регулярного скликання симпозіуму Інтерполу для навчання поліцейських (Interpol Symposium for Police). Його учасники впевнені, що якість поліцейської діяльності може бути підвищено, а міжнародна організована злочинність буде більш ефективно стримуватися за умови їх тісної кооперації в розробці, плануванні та передачі своїх навчальних програм. Виконавчий комітет Інтерполу вирішив, що симпозіум для керівників поліцейських коледжів повинен проходити кожні два роки.

*Інтеграція до міжнародних поліцейських організацій-освітніх установ.* Показовим у цьому аспекті є діяльність Асоціації європейських поліцейських коледжів (академій) - Association of European Police Colleges (AEPCC), яка створена у січні 1995 р.

У переважній більшості неї входять поліцейські коледжі (академії) країн-учасниць Європейського Союзу (Франції, Німеччини, Італії, Бельгії, Нідерландів, Люксембургу, Великобританії, Данії, Ірландії, Греції, Іспанії, Португалії, Швеції, Фінляндії, Австрії). При цьому переслідується подвійна мета: по-перше, домовлятися, де і як проводити спільні навчання поліцейських вищого рангу на основі взаємопорозуміння і обґрунтованості; по-друге, обмінюватися інформацією і підтримувати контакти у відповідних сферах навчання. Установа Асоціації європейських поліцейських коледжів забезпечує єдиний принцип контакту для всіх інститутів навчання поліцейських в Європі. Між учасниками Асоціації досягається максимальна кооперація і координація щодо навчання кадрів поліції; поширюються передовий досвід і кращі дослідження [42].

Важливість інтеграційних зв'язків з міжнародними поліцейськими освітніми закладами підтверджується даними соціологічного опитування працівників поліції, які на запитання *«Як Ви вважаєте, чи є міжнародне співробітництво з навчальними закладами та правоохоронними органами іноземних держав одним із шляхів удосконалення системи професійного навчання та службової підготовки поліцейських?»* надали ствердну відповідь – 86,0% (ця цифра складається з відповідей «безумовно так» – 48,9% та «скоріше так, ніж ні» – 37,1%). В цілому дані опитування мають наступний вигляд.

*Таблиця розподілу відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, чи є міжнародне співробітництво з навчальними закладами та правоохоронними органами іноземних держав одним із шляхів удосконалення системи професійного навчання та службової підготовки поліцейських?»*

<b>Варіанти відповіді</b>	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Безумовно так	236	48,9
Скоріше так, ніж ні	179	37,1
Скоріше ні, ніж так	36	7,5
Безумовно ні	19	3,9
Важко відповісти	12	2,5

Серед інших інтеграційних організацій і об'єднань у сфері поліцейської освіти можна виділити наступні:

- Середньоєвропейську поліцейську академію, в якій беруть участь вісім країн: Австрія, Угорщина, Німеччина, Польща, Словаччина, Словенія, Хорватія, Чехія. Діяльність цієї академії націлена на підготовку фахівців з боротьби з організованою злочинністю, підвищення їх кваліфікації і встановлення прямих дієвих контактів між фахівцями сусідніх країн;

- Північно-Балтійську академію (Данія, Ісландія, Норвегія, Литва, Латвія, Естонія, Швеція), яка проводить близько 20 різних курсів на рік з актуальних проблем правоохоронної діяльності;

- Коледж європейських правоохоронних органів (Бельгія, Великобританія, Голландія);

- Центрально-Європейську Поліцейську Академію (Австрія, Угорщина, Польща, Чехія, Словаччина, Словенія і ФРН);

- Міжнародну академію правоохоронних органів в Будапешті (International Law Enforcement Academy - ILEA);

- Міжнародний центр спеціальної поліцейської підготовки в Варшаві, на базі якого навчаються поліцейські з 17 країн Європи [42].

Важливим робочим методом такої інтеграції є проведення конференцій, симпозіумів, засідань, робочих нарад, за підсумками яких приймаються рішення і рекомендації, видаються звіти, матеріали засідань, що показують досягнення окремих країн і виявляють, що себе виправдало і заслуговує на підтримку в міжнародному масштабі. Для підготовки цих засідань часто проводяться дослідження, за результатами яких потім видаються книги.

*Інтеграція до системи освіти провідних зарубіжних навчальних закладів, вивчення досвіду, аналіз роботи структурних підрозділів, вивчення масштабів суспільної діяльності, сфери наукового пошуку.* Показовим навчальним закладом у цьому аспекті є Академія ФБР у США, яка була заснована у 1972 р.

На теперішній час комплекс завдань, покладених на академію, можна поділити на три основні групи: 1) підготовка кадрів для ФБР, місцевих штатних



і федеральних правоохоронних органів США і ряду зарубіжних держав, а також для управління по боротьбі з розповсюдженням наркотиків; 2) надання експертної допомоги різним підрозділам ФБР, а також юридичним органам; 3) проведення науково-дослідних розробок за новими і важливими напрямками в області розслідувань, криміналістичної техніки, зброї і боєприпасів, з правових питань. Підготовка фахівців в Академії ФБР здійснюється за декількома програмами. Основною вважається національна академічна програма. Це курс підготовки з менеджменту для співробітників середньої ланки правоохоронних органів. Організовується він чотири рази на рік. Тривалість кожного курсу 11 тижнів. За рік за цією програмою проходить підготовку приблизно 1 тис. чоловік. Існує досить жорсткий відбір кандидатів на ці курси за віком, фізичною підготовкою, освітнім рівнем, досвідом роботи та репутації серед колег. Кожен кандидат на навчання затверджується начальником регіонального відділення ФБР. Всі витрати по забезпеченню цих курсів, включаючи інструкторські заняття і користування підручниками, матеріально-технічне забезпечення, проживання, харчування і навіть користування пральною та хімчисткою, здійснюються за рахунок ФБР. При цьому за слухачами зберігається посадовий оклад за останнім місцем служби. Вивчаються загальноосвітні предмети і кілька спеціальних дисциплін. Слухачі-іноземці навчаються в Академії на особливих умовах [26].

Слід зазначити, що в академії започатковано та успішно реалізується низка й інших форм навчання та професійної підготовки поліцейських. Серед них, у переважній більшості, короткострокові курси з підготовки поліцейських, які іменуються по-різному: інститут, семінар, школа.

**Національний інститут підготовки посадових осіб.** Заснований в 1976 р Це 15-денні курси (три цикли по п'ять днів кожен) для старшої ланки правоохоронних відомств США та деяких зарубіжних країн. На кожен потік набирається 35-40 осіб, причому відбір йде за рекомендаціями мерів американських міст і аташе з правових питань в зарубіжних представництвах США. Підготовка в основному передбачає тематичні лекції щодо перспектив

соціального, економічного, політичного розвитку, міжнародних відносин, юридичних проблем, питань професійної етики, менеджменту. Лекції читають авторитетні діячі з академічних, ділових і владних кіл [26].

**Семінар удосконалення посадових осіб правоохоронних органів.** Діє з 1981 р Через нього пройшли сотні адміністративних службовців поліції США і зарубіжних країн. Тривалість цього семінару – два тижні. З них три дні відводиться на курс з 15 лекцій для вибіркового відвідування слухачами.

**Національний інститут права.** Тижневі курси за цією програмою функціонують з 1984 р і організовуються двічі на рік. Перший потік – для кадрових юрисконсультів поліцейських управлінь, другий – для прокурорів штатної і міської ланки і їх перших заступників.

На всіх перерахованих вище курсах передбачені також заняття з відпрацювання у посадових осіб правильної поведінки при виступах перед масовою аудиторією (участь в телепрограмах, взяття у них радіо- або телеінтерв'ю, читання лекцій, робота з представниками засобів масової інформації). За цією програмою навчаються і зарубіжні слухачі.

**Спеціалізовані школи.** Академія пропонує широкий спектр курсів удосконалення професійної підготовки співробітників в області кримінальної поліції. Тривалість їх від трьох днів до чотирьох місяців. Вивчаються питання менеджменту, зв'язку, психології поведінки, криміналістики та ін.

**Польове навчання співробітників поліції.** Протягом 50 років здійснюється підготовка кадрів ФБР «в полі». Вона проводиться як на території академічного комплексу, так і з виїздом інструкторів академії в місцеві відділення ФБР з тим, щоб організувати відповідну підготовку співробітників на місці. Тривалість різних форм підготовки коливається від декількох годин до двох тижнів.

**Міжнародні симпозиуми.** Академія регулярно організовує міжнародні форуми по широкому спектру напрямів практичної роботи правоохоронних органів і деяких теоретичних проблем. Здійснюється корисний обмін думок з актуальних і перспективних питань, наприклад пов'язаних з розповсюдженням

наркотиків, тяжкими злочинами, ДНК-тестами, лабораторним менеджментом та ін. Щорічно проходять міжнародні зустрічі фахівців у сфері криміналістики. З 1983 р проведено 29 таких симпозіумів. У них взяло участь понад 6000 вчених з усього світу.

**Програма «Поліцейське братерство».** 10-місячні курси з такою назвою діють з 1984 р На них удосконалюють професійні знання і навички слідчі по боротьбі з тяжкими кримінальними правопорушеннями. Після трьох місяців інтенсивної академічної підготовки слідчі включаються в практичну роботу з поточних і незавершених кримінальних проваджень. По завершенні підготовки вони повертаються у свої підрозділи. Координатором цих курсів виступає Національний центр аналізу тяжких злочинів.

Академія ФБР надає правоохоронному співтовариству також широкий спектр консультативних, науково-дослідних і аналітичних послуг у сфері розслідування різних злочинів. Для цього є відповідна база і ресурси. Так, вже згадуваний національний центр аналізу тяжких злочинів надає професійну допомогу у веденні наслідків по складним, незвичним і повторюваним кримінальним провадженням. Тут можуть створити психологічний або поведінковий портрет ймовірного злочинця, провести опитуваний пошук або дослідження, зробити експертну оцінку (в тому числі на місці злочину), дати рекомендації по стратегії розслідування або допиту. Надбанням усього міжнародного правоохоронного співтовариства є комп'ютерна база даного центру, де зосереджена велика інформація в допомогу слідчим.

**Відділ спеціальних операцій і досліджень.** Сприяє у вирішенні кризових і надзвичайних ситуацій, під час захоплення заручників, у питаннях застосування спеціальних зразків зброї, організації спецоперацій.

**Науково-дослідний криміналістичний центр.** Увійшов у склад Академії ФБР в 1981 р Зараз це сучасний центр науково-дослідних розробок і підготовки кадрів криміналістів. Він координує і забезпечує виконання багатьох програм в своїй специфічній діяльності, в тому числі в інтересах зарубіжних країн. Тут, наприклад, зібрані всі дані про застосування злочинцями

вибухових речовин, здійснюється створення і передача зразків цифровим методом, проводяться аналізи по спектру ДНК і багато інших досліджень і практичні роботи. Центр має потужну інформаційну базу з технічними та матеріальними ресурсами.

**Телеконференції.** Ця своєрідна форма професійної підготовки і сприяння вирішенню службових завдань практикується в системі ФБР з 1986 р. Академія ФБР і управління поліції м Канзас-Сіті (штат Міссурі) виступили спонсорами створення так званої супутникової системи підготовки кадрів правоохоронних органів. Подібна практика використання каналів супутникового телебачення застосовується багатьма установами США. Протягом року ФБР організовує шість тематичних телеконференцій, в яких бере участь до 20 тис. співробітників. Зазвичай це 3-годинні лекції в прямому ефірі. Програму можна застосовувати на всій території США, частини Канади та країн Карибського басейну. Перебуваючи на своїх робочих місцях або в орендованому офісі, слухачі мають можливість знайомитися з матеріалом лекції, задати запитання, які їх цікавлять, і отримати відповіді [1].

На початку 1983 року на базі Академії ФБР створено спеціальний антитерористичний підрозділ – група порятунку заручників. Вона використовується для дій проти терористів в екстремальних ситуаціях. Група щодня займається бойовою підготовкою і спеціальними тренуваннями і знаходиться в постійній готовності до перекидання в будь-яку точку території США. Час її перекидання та розгортання на місці не повинна перевищувати 4 години. Вказівку на її застосування може дати тільки директор ФБР або його повноважний представник.

Наукові дослідження, виконані в Академії ФБР, мають важливе значення для процесу безперервного вдосконалення правозахисної роботи. Вони проводяться в самих різних сферах і з різних проблем: криміналістиці, розслідування злочинів, матеріально-технічного забезпечення, комп'ютерної злочинності, контррозвідці, антитерористичної діяльності, протидії наркобізнесу, виявленню отруйних речовин, біохімічних експериментів,

ідентифікації злочинців, застосування особливих зразків зброї, боєприпасів, засобів захисту, використання поліграфа, прогнозування поведінки особистості, впливу стресів на працездатність співробітників і стан їх здоров'я, методам агентурної роботи і т.д. Здійснюється взаємодія з дослідницькими центрами американських університетів, медиками, психологами. Практикується уявлення лабораторної бази академії для проведення досліджень вченими «зі сторони». Всі дослідження носять прикладний характер, що сприяє підвищенню потенціалу відомства у вирішенні службових завдань. Результати досліджень доводяться до робочих органів ФБР на місцях для застосування на практиці. Матеріали досліджень публікуються в тематичних бюлетенях або лекціях, які використовуються в навчальному процесі.

В академії діє найбільша в світі спеціалізована бібліотека, де зосереджені матеріали з правозахисної тематики. Вони доступні і для зарубіжних дослідників.

Таким чином, Академія ФБР є головним центром підготовки фахівців для правоохоронних органів і спецслужб США і найбільшим науково-дослідним центром, що діє як в національних інтересах США, так і в інтересах зацікавлених держав.

На ефективності функціонування подібних Академії ФБР міжнародних навчальних центрів і спеціалізованих організацій з підготовки поліцейських кадрів наголошують 80,7% опитаних нами працівників поліції (сума індикаторів «безумовно так» – 46,1% та «скоріше так, ніж ні» – 34,6%). Інші результати анкетування мають такий вигляд.

*Таблиця розподілу відповідей на запитання «Чи буде ефективним співробітництво в рамках міжнародних навчальних центрів і спеціалізованих організацій з підготовки поліцейських кадрів?»*

<b>Варіанти відповіді</b>	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Безумовно так	222	46,1
Скоріше так, ніж ні	167	34,6
Скоріше ні, ніж так	39	8,1
Безумовно ні	31	6,4
Важко відповісти	23	4,8

*Створення умов для розвитку поліцейської освіти в певній державі за допомогою міжнародних партнерів та досвіду іноземних держав.*

У цьому напрямі звертає на себе увагу активна і в деяких випадках домінуюча позиція США. Саме по ініціативі і за безпосередньої участі США, починаючи з 1995 року, в різних куточках світу одна за одною з'являються міжнародні поліцейські академії, призначені для підготовки співробітників правоохоронних органів середньої ланки відповідно до програми Національної академії ФБР США [66].

Не стала винятком і Україна, де протягом 2017-2019 років відкрито три державні установи «Академія поліція» у містах Києві, Кривому Розі та Рівному. Всіляку допомогу окрім США також надають і канадські партнери.

При цьому варто зазначити, що діяльність поліцейських будь-якої держави за кордоном повинна чітко регламентуватися правовими актами цієї країни. В іншому випадку неминуче виникає загроза або реально порушується принцип державного суверенітету [47].

*Надання-отримання на взаємній, а частіше на односторонній основі закордонним колегам засобів техніки, зв'язку, оснащення для використання при підготовці поліцейських кадрів.* Показово, що в ролі своєрідних «спонсорів», як правило, виступають поліції високорозвинених країн (Великобританії, США, Німеччини, Франції, Японії), зацікавлених в стабілізації криміногенної обстановки в тих районах світу, які вони відносять до зон своїх економічних і політичних інтересів. Наприклад, правоохоронні служби США тільки за період з 1990 по 1993 рр. підготували до 80% всіх керівних працівників поліцій країн Латинської Америки, витратили на технічне забезпечення поліцейських сил цього регіону майже 600 млн. доларів [26].

В умовах сьогодення є багато прикладів надання фінансової допомоги і європейськими країнами, які не відносяться до топ-розвинених економік світу. Так, у 2019 році Посольством Республіки Болгарія у рамках грантової програми «Співробітництво з метою розвитку» надано фінансову допомогу Дніпропетровському державному університету внутрішніх справ. У зв'язку з

цим, закуплено обладнання для інтерактивного мультимедійного лазерного тиру з мультіекранною комплектацією для використання в навчальному процесі українських поліцейських.

Підсумовуючи вище викладене, слід наголосити, що у сфері міжнародної співпраці з підготовки поліцейського персоналу, міжнародної кооперації та інтеграції поліцейського освіти зараз покладаються великі надії і сподівання на віртуальне спілкування через міжнародну комп'ютерну мережу Інтернет. В даний час у світовій практиці професійної підготовки персоналу поліції, мережеві технології дозволили створити принципово нове інформаційне освітнє Інтернет-середовище, яке забезпечує широкі можливості для освітньої діяльності, значно впливає на перерозподіл ролей між її учасниками і є потужним засобом для індивідуального, групового і колективного спілкування і навчання.

За нових історичних умов важливою умовою виконання поліцією своїх функцій щодо забезпечення правопорядку та громадської безпеки у державі стало реформування (а фактично створення) нової системи підготовки кадрів. Необхідно наголосити, що стратегічним напрямком став курс на формування нової психології працівників ОВС – як виконавців, так і керівного складу. Подальше реформування поліції потребувало підготовки і виховання нового покоління правоохоронців, базисом світогляду яких, на відміну від радянських часів, слугуватимуть загальнолюдські цінності, принципи гуманізму та демократизму, усвідомлення свободи і прав людини як найважливішого досягнення суспільства [46].

В процесі міжнародної поліцейської співпраці вибір тієї чи іншої концепції і моделі підготовки персоналу обумовлюється не тільки внутрішніми, але і зовнішніми чинниками, тобто процесами, які мають місце в світовому співтоваристві, інтеграція в яке – неодмінна умова виживання будь-якої соціальної системи. Система професійної «поліцейської» освіти України повинна відповідати загальним світовим стандартам, що є основою єдиного світового інформаційно-освітнього простору.

В даний час очевидним фактом є те, що найбільш інтенсивно і результативно поліцейська співпраця здійснюється поліціями високорозвинених країн, що мають близькі економічні, політичні і соціальні умови, подібні правові установки і принципи роботи правоохоронних органів [12].

### **1.3. Організаційні форми міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів**

У даний час міжнародна поліцейська співпраця здійснюється в рамках міжнародних організацій, в регіональному масштабі, і між поліціями декількох країн. Для цього є об'єктивне підґрунтя – тісний взаємозв'язок, а часом і взаємозалежність держав в сучасному світі, що, в свою чергу обумовлює інтернаціоналізацію злочинності. Постійно розширюється коло діянь, які представляють міжнародну небезпеку, це: тероризм міжнародного характеру, нелегальна еміграція, незаконний світовий обіг наркотичних і психотропних речовин, крадених культурних цінностей, зброї, радіоактивних матеріалів, автотранспорту тощо. Зростання і якісні зміни злочинності викликають зацікавленість різних національних поліцейських систем в спільному пошуку найбільш ефективних шляхів, і методів протидії кримінальним проявам, а також створенні єдиних ефективних стандартів підготовки поліцейських кадрів у закладах освіти [194].

Сьогодні серед вчених немає одностайного розуміння форм міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів. Широкий діапазон думок з цього питання викликає об'єктивну необхідність упорядкування та систематизації названих понять.

Щодо форм міжнародної поліцейської співпраці можна сказати, що їх розуміння також відрізняється багатоваріантністю, зокрема:

- С.В. Бородін виділяє дві основні форми: у рамках міжнародних органів та організацій і на основі міжнародних договорів;



- Є.Г. Ляхов підтримує думку колеги дещо по-іншому іменує зазначені форми – інституційна і конвенційна форми;
- А.Г. Богатирьова стверджує, що міжнародна поліцейська співпраця здійснюється в таких міжнародно-правових формах, як: двосторонні договори і угоди; багатосторонні угоди і створення міжнародних організацій;
- Є.Г. Моїсеєв відносить до форм багатосторонню і двосторонню співпрацю [194].

Незважаючи на розбіжності у думках вчених щодо видів міжнародної співпраці, варто відзначити однаковість опитаних нами працівників поліції стосовно необхідності міжнародної взаємодії між правоохоронними відомствами взагалі. На запитання *«Чи згодні Ви з думкою, що процес підготовки працівників правоохоронних органів потребує оптимізації та вдосконалення з урахуванням передових національних і міжнародних стандартів щодо моделей поліцейської освіти?»*, переважна кількість респондентів надала позитивні відповіді – 81,1% (сумарний показник індикаторів шкали «безумовно так» – 51,1% та «скоріше так, ніж ні» – 30,1%). Стосовно інших результатів соціологічного опитування, ситуація така.

*Таблиця розподілу відповідей на запитання «Чи згодні Ви з думкою, що процес підготовки працівників правоохоронних органів потребує подальшої оптимізації та вдосконалення з урахуванням передових національних і міжнародних стандартів щодо моделей поліцейської освіти?»*

<b>Варіанти відповіді</b>	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Безумовно так	246	51,0
Скоріше так, ніж ні	145	30,1
Скоріше ні, ніж так	60	12,4
Безумовно ні	27	5,6
Важко відповісти	4	0,8

Висловлені вище пропозиції є цілком обґрунтованими та аргументованими, проте ми вважаємо, що поряд із запропонованими вченими видами можна виділяти й інші форми міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.

Систематизувавши наявну практику міжнародної співпраці в галузі

підготовки поліцейських кадрів, а також враховуючи авторське бачення проблематики, можна виділити наступні організаційні форми міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів. Це, зокрема:

1) за кількістю учасників міжнародної комунікації: 1.1) двостороння форма – передбачає домовленість двох сторін на рівні держав або підрозділів чи навчальних закладів; 1.2) багатостороння форма співпраці – дозволяє одночасно взаємодіяти трьом і більше учасникам, що регламентовано міжнародним нормативно-правовим актом (угодою, договором тощо);

2) за масштабом: 2.1) глобальна форма – взаємодія учасників певного об'єднання без будь-яких територіальних обмежень; 2.2) регіональна форма – передбачає співпрацю учасників певного об'єднання за територіальним принципом (наприклад Європа, Азія, ЄС тощо);

3) за характером: 3.1) універсальна форма – взаємодія учасників передбачає багатоаспектність співпраці, тобто існує декілька векторів розвитку організації чи об'єднання, за якими відбувається комунікація між суб'єктами; 3.2) цільова форма – передбачає одну, конкретну мету під час утворення об'єднання, певний аспект, у межах якого і відбувається взаємодія учасників;

4) за фінансовою складовою: 4.1) оплатна форма – взаємодія, коли передбачені певні фінансові «вливання», витрати учасників на функціонування об'єднання чи організації; 4.2) безоплатна форма – не передбачає обов'язкових фінансових витрат хоча б одного з учасників комунікативного зв'язку;

5) за нормативно-правовою регламентацією: 5.1) формальна форма – взаємодія, яка чітко регламентована міжнародними актами, тобто документально оформлений процес співпраці; 5.2) неформальна взаємодія – не передбачає існування будь-яких прав і обов'язків, юридичних наслідків, тому що не має документального закріплення, здебільшого характеризується особистими взаємовідносинами керівників чи діячів.

Пропонуємо більш детально проаналізувати визначені форми міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.

*Двостороння форма співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів. На*

двосторонній основі співпраця у переважній більшості випадків здійснюється в наступних організаційних формах: 1) підготовка іноземних співробітників поліції на контрактній основі; 2) підготовка іноземних співробітників поліції на взаємній основі; 3) стажування практичних працівників у закордонних навчальних закладах; 4) організація конференцій, семінарів та інших спільних проектів з обміну досвідом з підготовки поліцейських кадрів; 5) обмін навчальною літературою.

Прикладом двосторонньої форми співпраці є діяльність Міжнародної академії правоохоронних органів (International Law Enforcement Academy - ІЛЕА), яка була створена в Будапешті в 1995 році на підставі Угоди глав держав Угорщини та США під егідою федеральних служб США, в основному Академії Федерального бюро розслідувань. Угорщина надає землю, навчальні будівлі та обслуговуючий персонал, США виплачує зарплати і витрати по управлінню. ІЛЕА інкорпорована в Угорську поліцейську академію. Завданнями роботи Академії – це навчання поліцейських з країн Центральної та Східної Європи з метою їх ознайомлення з сучасними методами розслідування нових видів злочинів в рамках правової системи їх країн. На навчання приймаються практичні працівники поліції переважно середньої керівної ланки з терміном служби не менше п'яти років, з освітою не нижче середнього, відмінними фізичними та моральними якостями. Курс базової підготовки створений на основі Програми Академії ФБР США. Навчання організовано у формі 8 тижневих сесій професійного вдосконалення. У рік, як правило, проходить п'ять таких сесій. В Академії викладаються короткострокові навчальні курси з порівняльної слідчої термінології, керівництва кадрами, насильницьких злочинів, відмивання грошей, захисту свідків, корупції, оперативно-розшукової діяльності та ін. Крім теоретичної підготовки в курс навчання входять практичні заняття. Викладання ведеться співробітниками правоохоронних органів США, офіцерами поліції країн Євросоюзу і викладачами цивільних вишів. Викладачі самі проходять двотижневу попередню підготовку з метою ознайомлення з особливостями країн походження студентів, політичної і

правової систем цих країн, методиками викладання і особливостями роботи з перекладачем [28].

Ще одним прикладом двосторонньої форми співпраці є взаємодія МВС України протягом усього періоду незалежного розвитку нашої держави з поліцією Баварії та землею Рейнланд-Пфальц (ФРН), яка розпочалась у 1993 р., здійснюється за посередництва та фінансового сприяння Фонду Ганса Зайделя і з 1996 р. відбувається в рамках міжвідомчої співпраці МВС України та Державного міністерства внутрішніх справ Баварії. Однією з основних форм цієї співпраці у напрямку вдосконалення професійної підготовки кадрів стало проведення фахових поліцейських семінарів за участю провідних фахівців поліції Баварії та землі Рейнланд-Пфальц. У них беруть участь викладачі, слухачі й курсанти відомчих закладів освіти МВС України, практичні працівники органів внутрішніх справ та інших правоохоронних органів України. За сучасних умов успішно втілюється програма допомоги Європейського співтовариства країнам Східної Європи (у їх числі Україні) з підготовки кадрів для поліції [145].

*Багатостороння форма співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.* Здійснюється в рамках міжнародних організацій, міжнародних поліцейських організацій і асоціацій та полягає у проведенні семінарів і конференцій з проблем підготовки співробітників поліції, видання навчальної та довідкової літератури за міжнародними документами з прав людини і діяльності поліції в демократичному суспільстві, організація навчальних курсів експертами організацій; організації навчання і підвищення кваліфікації співробітників організацій і національних відділень.

Прикладом багатосторонньої форми міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів є діяльність Асоціації європейських поліцейських академій (Association of European Police Colleges – АЕРС), яка була заснована в 1996 році провідними навчальними закладами поліції 15 країн-учасниць Європейського Союзу. До завдань асоціації входить розробка загальних принципів і підходів до поліцейської освіти, максимізації співпраці

та координації діяльності поліцейських освітніх установ за допомогою створення відповідних банків інформації та забезпечення обміну досвідом в галузі педагогічної діяльності. Першим і найбільш значущим результатом діяльності Асоціації стало створення угоди за європейською програмою підвищення кваліфікації всередині служб поліції. Програма включає понад шістдесят курсів і була поширена по всій Європі. Асоціація є радником Керуючого комітету II і Групи зі співпраці поліції ЄС [28].

Про важливість та ефективність цієї форми співпраці засвідчили і результати соціологічного опитування працівників поліції. Так, на запитання про найбільш ефективну форму при здійсненні взаємодії у сфері підготовки поліцейських кадрів на рівні держави, більше половини (50,2%) опитаних обрали інституційну форму (співпрацю в рамках міжнародних організацій, наприклад, участь в таких спеціалізованих міжнародних організаціях, як Конференція ректорів поліцейських вузів країн Західної та Східної Європи, Асоціація європейських поліцейських академій. Інші думки респондентів розподілились наступним чином.

*Таблиця розподілу відповідей на запитання «Яка з двох наступних правових форм є сьогодні найбільш ефективною при здійсненні взаємодії в області підготовки поліцейських кадрів на рівні держави?»*

<b>Варіанти відповіді</b>	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Договірно-правова, або конвенційний (висновок і реалізація договорів, в яких регулюються відносини в даній сфері)	208	43,2
Інституційна (співпраця в рамках міжнародних організацій, наприклад, участь в таких спеціалізованих міжнародних організаціях, як Конференція ректорів поліцейських вузів країн Західної та Східної Європи, Асоціація європейських поліцейських академій (Association of European Police Colleges – AEPCC)	242	50,2
Важко відповісти	32	6,6

Варто також зазначити у цьому аспекті і про досвід роботи Середньоєвропейської поліцейської академії (Middle European Police Academy), до складу якої входять вісім країн – Австрія, Угорщина, Німеччина, Польща,

Словаччина, Словенія, Чехія. Діяльність цієї академії націлена на підготовку фахівців з боротьби з організованою злочинністю, підвищення їх кваліфікації і встановлення прямих дієвих контактів між колегами сусідніх країн. Робочою мовою Академії є німецька. Академія регулярно проводить 12 тижневі курси для двадцяти чотирьох практичних працівників поліції країн-учасниць Академії з проблем боротьби з конкретними видами організованої злочинності: торгівля наркотиками, фінансові шахрайства, крадіжки автомобілів, торгівля людьми, дитяча порнографія і т.д. До обговорення різних питань, що стосуються боротьби зі злочинністю, запрошуються також представники держав, що не входять до складу Академії [28].

На наш погляд, організація такого роду спільного навчання в Академії поліцейських з різних країн створює передумови до налагодження «довірчих» взаємовідносин між поліцейськими та формує основу для налагодження подальшої комунікації.

*Глобальна форма співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.* Здійснюється в рамках міжнародних організацій, таких як ООН – найбільшої міжурядової організації з підтримання миру й безпеки, розвитку міжнародної співпраці на глобальному рівні.

Створена у 1945 році, згідно зі Статутом ООН серед цілей діяльності є підтримання міжнародного миру і безпеки, розвиток дружніх відносин між націями на основі дотримання принципу рівноправності та самовизначення народів, налагодження міжнародної співпраці у вирішенні проблем економічного, соціального, культурного і гуманітарного характеру, сприяння в забезпеченні прав людини та основних свобод, а також перетворення ООН на центр узгодження зусиль націй щодо досягнення спільних цілей. З метою реалізації цих цілей члени ООН зобов'язані діяти відповідно до принципів суверенної рівності, сумлінного виконання взятих на себе за Статутом ООН зобов'язань, розв'язання міжнародних конфліктів мирними засобами та без загрози миру в усьому світі тощо [82].

Одним із напрямів діяльності організації є координація міжнародної

взаємодії щодо підготовки поліцейських в країнах-учасницях ООН. Про вагомий вклад у організації у цьому напрямі свідчать інститути ООН з проблем протидії злочинності, які розташовані по всьому світу (Міжрегіональний науково-дослідний, Азіатський і Далекосхідний, Гельсінський, Африканський та ін.). Зазначені інститути та їх партнери (наприклад, Арабський дослідний і навчальний центр з питань безпеки в Саудівській Аравії, Австралійський інститут кримінології в Канберрі, Міжнародний центр по реформам кримінального законодавства і політиці а Канаді та ін.) свою увагу зосереджують не тільки на проблемах транснаціональної злочинності та способах протидії, а і питаннях підготовки поліцейського персоналу, налагодження взаємодії між різними державами у цьому питанні з метою забезпечення ефективності процесу навчання і підготовки поліцейських. Для цього організуються та проводяться навчальні курси, зустрічі, семінари і конференції з сучасних проблем підготовки поліцейських кадрів і міжнародної співпраці тощо.

*Регіональна форма співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.* Особливу увагу необхідно приділити діяльності спеціалізованих міжнародних організацій зі співпраці в галузі підготовки поліцейських кадрів, таких як Інтерпол. Одним із основних завдань цього підрозділу є обмін аналітичною і статистичною інформацією з питань боротьби зі злочинністю та організації роботи правоохоронних органів, що дозволяє певною мірою використовувати її також у процесі вдосконалення кадрової роботи та професійної підготовки працівників поліції.

Інтерпол є однією з перших міжнародних організацій, із якою органи внутрішніх справ України налагодили зв'язки. Національне центральне бюро Інтерполу (Укрбюро Інтерполу) представляє Україну в Інтерполі та є осередком координації взаємодії правоохоронних органів країни з компетентними органами зарубіжних країн у частині ведення боротьби зі злочинністю, що має транснаціональний характер або виходить за межі країни [106].

На наш погляд, співпраця в рамках спеціалізованих організацій з

підготовки поліцейських кадрів є однією з найбільш ефективних форм співпраці на регіональному рівні, оскільки дозволяє безпосередньо сконцентруватися на проблемах підготовки поліцейських кадрів і співпраці в цій галузі у певному регіоні. Вважаємо, що необхідно продовжувати розвивати співпрацю в цьому напрямку, розширювати коло учасників вже існуючих організацій і створювати нові [2].

*Універсальна форма співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.* Варто відзначити у цьому напрямі роботу Міжнародного центру спеціальної поліцейської підготовки в Варшаві, який був створений в 1997 році. На базі центру навчаються представники правоохоронних органів різних країн, проводяться наукові дослідження з актуальних проблем правоохоронної діяльності, перш за все проблем боротьби з транснаціональною злочинністю [28].

Слід наголосити, що у багатьох країнах діяльність великих навчальних центрів з підготовки поліції та інших правоохоронних органів вийшла далеко за рамки однієї держави. На базі цих центрів створюються міжнародні факультети, на яких можуть одночасно навчатися представники різних держав, проводяться семінари та конференції з актуальних проблем підготовки поліцейських кадрів, створюються спеціальні програми з навчання керівних кадрів, викладачів навчальних закладів поліції, новим технологіям в боротьбі зі злочинністю, іноземних мов.

На базі національних навчальних центрів особливо інтенсивно розвивається співпраця в галузі підготовки керівних кадрів поліції. Так, керівники вищої ланки Канади направляються на навчання в Академію ФБР США. Національний центр з підготовки керівних кадрів поліції Великобританії – Брамсхіл пропонує «командний курс», спеціально розроблений для іноземних поліцейських керівників.

На наше глибоке переконання, такого роду співпраця є однією з найбільш ефективних форм взаємодії у сфері підготовки поліцейських кадрів, оскільки дозволяє на основі вже сформованого навчального закладу, який володіє



великим досвідом навчання, сучасними програмами підготовки та необхідними матеріальними ресурсами, організувати навчання поліцейських з різних країн світу.

Крім цього, значний вклад у розвиток міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів здійснює Міжнародна поліцейська асоціація (МПА), створена як незалежна неурядова організація, яка існує вже більше 50 років та об'єднує понад 300 тис. поліцейських із 64 країн світу, становлячи собою професійну організацію поліцейських, метою якої є розвиток дружніх стосунків між поліцейськими різних країн, широка міжнародна співпраця, підвищення загальноосвітнього та професійного рівня поліцейських, формування привабливого іміджу поліції в очах громадськості й громадян [49].

*Цільова форма співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.* Прикладом такої форми співпраці є Конференція керівників вищих поліцейських навчальних закладів країн Центральної та Східної Європи проводиться щорічно, місце і країна проведення конференції змінюються. Ініціатором проведення подібних конференцій виступила Вища поліцейська академія Німеччини. У 1993 р на її базі відбулася перша конференція. На обговорення виносяться різні питання, що стосуються проблем організації навчального процесу і науково-дослідної діяльності у вищому поліцейському навчальному закладі, співпраці в галузі підготовки кадрів поліції та ін. В конференції беруть участь не тільки представники країн Центральної та Східної Європи (Австрія, Білорусь, Болгарія, Угорщина, Німеччина, Литва, Латвія, Польща, Росія, Румунія, Словаччина, Словенія, Україна, Чехія), в роботі конференцій постійно беруть участь представники країн Західної Європи, США, різних міжнародних організацій і комітетів [28].

Така форма взаємодії дозволяє підвищити ефективність кадрового забезпечення та професійної підготовки поліцейських, є одним із чинників, який сприяє зростанню фахового потенціалу науково-педагогічних працівників, розвитку навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення навчально-виховного процесу, поширенню авторитету вищих навчальних

закладів МВС як в Україні, так і поза її межами.

Як приклад, слід зазначити, що у Франції провідна роль в здійсненні міжнародної співпраці в галузі підготовки поліцейських кадрів серед навчальних закладів належить Вищій національній школі поліції Франції, яка організовує стажування для вищих поліцейських чинів європейських країн з питань імміграції та контролю за іноземцями, організованої злочинності, європейської поліцейської співпраці. Національний центр з досліджень і спецнавчання організовує семінари для поліцейських країн Європейського Союзу, присвячені проблемам торгівлі творами мистецтва, безпеки дорожнього руху. В рамках річного циклу «поліція і права людини» спільно з Радою Європи організовується семінар з контролю за діяльністю поліції.

У Німеччині ж провідне місце в розвитку міжнародної співпраці належить Вищій поліцейській академії управління Федеративної Республіки Німеччина (ВПАУ). Зростання злочинності, посилення її професіоналізму та інтернаціоналізації, стирання кордонів між державами в Європі вимагають, на думку керівництва Академії, нових підходів до поліцейського утворення. У ВПАУ розробляються новітні комп'ютерні програми, ведеться робота з колегами з інших країн над створенням загальної комунікативної системи. Академія активно працює над вивченням причин расизму і національних конфліктів. У сфері міжнародної співпраці ставка робиться на стажування слухачів в країнах Східної Європи і проведення міжнародних семінарів.

*Оплатна форма співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.* Слід виділити таку особливу форму міжнародної співпраці в галузі підготовки поліцейських кадрів, як грантова діяльність. Отримання грантів – грошової допомоги або стипендій, що виділяються окремими країнами, благодійними організаціями або громадськими фондами, окремим студентам, вузам або іншим освітнім установам на навчання або проведення наукових досліджень на конкурсній основі досить поширена форма фінансової підтримки освіти. З недавнього часу різні організації стали виділяти відповідні гранти на підтримку професійного навчання поліцейських.

*Безоплатна форма співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів.* Як приклад безоплатної форми співпраці варто відзначити діючу Програму по боротьбі з відмиванням грошей, яка була заснована у 1997 році Управлінням ООН по контролю над наркотиками і попередженням злочинності. Дана програма призначена для забезпечення національних урядів консультаціями з правових питань, а також надання допомоги у розробці проектів відповідного законодавства і створення необхідного адміністративного контролю для протидії відмиванню грошей.

Завершуючи розгляд питання про форми міжнародної поліцейської співпраці, в залежності від критеріїв, що лежать в основі їх класифікації, слід зазначити що кожна з них наповнюється своїм змістом, диференціюється і реалізується конкретним суб'єктом (міжнародною організацією, державою або державним органом), які беруть участь в цьому виді співпраці.

Серед беззастережних здобутків поліцейської освіти в розвинених країнах слід назвати її високу технічну оснащеність, прикладність навчального процесу і наукових досліджень, навчання конкретної роботи, вироблення навичок і вмінь (часто доведених до автоматизму). Тут готують фахівців з конкретних напрямів діяльності, адаптованих до реальних умов. Це, безумовно, той стандарт, якого повинні прагнути ВНЗ МВС України [3, с. 133].

Отже, враховуючи вище викладене, автор дисертаційного дослідження дійшов наступних висновків.

1. Організаційними формами міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів є: а) проведення наукових заходів, семінарів і конференцій з актуальних проблем підготовки поліцейських кадрів; б) навчання поліцейських різних держав; в) розробка та втілення спеціальних програм з підготовки поліцейських, викладачів навчальних закладів тощо; г) видання та обмін навчальною та спеціальною літературою та ін.

2. Взаємодія у сфері підготовки поліцейських кадрів на базі національних навчальних центрів, які мають відповідні досягнення у цій сфері, володіє великим досвідом навчання, сучасними програмами підготовки та необхідними

матеріальними ресурсами, дозволяє організовувати навчання поліцейських з різних країн.

3. Однією з форм багатосторонньої співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів є комунікативні зв'язки на рівні міжнародних вищих навчальних заклад

ів і спеціалізованих організацій.

### **Висновки до розділу 1**

Міжнародне нормативно-правове та наукове тлумачення «поліції» зводиться до розуміння її як органу влади зі спеціальним статусом та повноваженнями. Статус обумовлений необхідністю виконання завдань по захисту суспільства і держави, життя і здоров'я, прав і свобод громадян, гідності і майна людей від протиправних посягань тощо. Спеціальні повноваження поліції (можливість застосування заходів примусу, спеціальних засобів, зброї та ін.) пов'язані із забезпеченням реалізації функції щодо підтримання і охорони публічного порядку і безпеки, затримання правопорушників, розслідування злочинів тощо.

Незважаючи на ці притаманні загальні спільності, характерні для багатьох поліцейських організацій у світі, кожна окремо взята держава наділяє національні органи поліції автентичними функціями та визначає їх місце в системі державного управління.

Існують такі різновиди поліцейських організацій у світі: адміністративна, судова та місцева. Поліцейські кадри, у свою чергу, поділяються на цивільних службовців та безпосередньо працівників поліції. Останні характеризуються наявністю спеціальних звань, носінням форменого одягу та обов'язковістю складання Присяги.

Діяльність, пов'язана із забезпеченням (комплектуванням) органів поліції висококваліфікованими кадрами, іменується як кадрова політика, в рамках якої особливої уваги заслуговує питання підготовки кадрів, яке ми розуміємо у

широкому і вузькому значеннях:

- у широкому – як елемент цієї кадрової політики, який характеризується етапами, пов'язаними з відбором на службу, процесом навчання у закладі освіти реалізацією виховної функції (виховання морально-етичних якостей, прищеплення норм поліцейської етики), належної психологічної адаптованості до реалій служби (вироблення психологічної стійкості до умов роботи поліції і психологічної стійкості в екстремальних ситуаціях) тощо;

- у вузькому – як педагогічну діяльність під час проходження першопочаткової підготовки, підвищення професійної кваліфікації співробітників поліції, перепідготовки, викладання професійно-орієнтованих курсів за певними видами поліцейської діяльності, а також професійну підготовку під час проходження служби.

Проведене анкетування працівників поліції Дніпропетровської області засвідчило (76,1 % опитаних) висловлену нами гіпотезу про те, що для розвитку сучасної вітчизняної поліцейської освіти важливим є вивчення досвіду роботи зарубіжних правоохоронних органів та систем підготовки поліцейських кадрів.

Автором визначені критерії для класифікації систем підготовки поліцейських кадрів, зокрема:

1) обумовленість підготовки державним стандартом освітніх послуг:  
1.1) загальна система підготовки поліцейських кадрів; 1.2) спеціалізована;

2) структурованість підготовки поліцейських кадрів за рівнем (ступенем) навчання: 2.1) поетапна підготовка та проходження служби; 2.2) гнучка система підготовки;

3) початковий етап підготовки (навчання) поліцейського та проходження служби: 3.1) однорідна (єдина) система підготовки; 3.2) неоднорідна;

4) рівень централізації системи поліцейської освіти в державі:  
4.1) ієрархічна система підготовки; 4.2) динамічна система підготовки;  
4.3) система підготовки вільного типу.

Загальна система підготовки поліцейських кадрів застосовується у Біорусі, Китаї, Росії, Україні та ін. країнах. Вона характеризується тим, що

навчальні заклади поліції знаходяться в рамках загальнодержавної системи освіти, підготовка кадрів поліції здійснюється на підставі загальних державних стандартів професійної освіти. Освіта і диплом, отримані в навчальному закладі поліції, прирівнюються до утворення і диплому цивільного навчального закладу того ж рівня і відповідають всім вимогам, що пред'являються до навчального закладу певного рівня і статусу державних стандартів професійної освіти. Підготовка кадрів поліції в цих країнах орієнтована на отримання юридичної або технічної професійної освіти разом з поліцейським навчанням.

Спеціалізована система підготовки поліцейських кадрів притаманна країнам Зх. Європи, США, Канаді. Вона орієнтована на вузькопрофесійне поліцейське навчання, де навчальні заклади забезпечують суто професійну підготовку. Процес навчання нерозривно пов'язаний із практикою, а саме навчання здійснюється також і в процесі практичної діяльності. Дипломи, сертифікати, атестати або інші освітні документи, що видаються поліцейськими освітніми установами, дають право працювати тільки в поліції і на певній посаді.

Поетапна система підготовки поліцейських кадрів притаманна, наприклад, Республіці Польща і характеризується трирівневою системою підготовки – початковою (першопочаткова і спеціалізована підготовка), середньою (навчання в школах поліції для середнього кадрового складу) і вищою (вища освіта, диплом університетського рівня, фундаментальна наукова освіта).

Гнучка система підготовки поліцейських кадрів не передбачає наявності чітко визначених етапів підготовки, де перехід на наступний можливий лише за умови успішного закінчення попереднього. Прикладом такої системи є підготовка курсантів у вищих навчальних закладах, по завершенні яких вони отримують офіцерське звання та вищу освіту.

Однорідною системою набору в поліцію є т.з. британська, де всі офіцери поліції (police officers) приймаються на службу на початкову щабель (basic

grade), тобто всі співробітники поліції починають свою кар'єру з нижчої посади констебля.

Неоднорідна система початкового етапу підготовки (навчання) поліцейського та проходження служби характеризується тим, що набір здійснюється окремо за різними схемами безпосередньо офіцерів поліції (молодший і середній склад) і командний склад, причому для останніх в більшості випадків необхідною умовою є наявність вищої освіти.

Ієрархічна система підготовки поліцейських кадрів існує в Австрії, Китаї, Росії, Україні, Франції та ін. Вона характеризується такою побудовою освітніх поліцейських закладів, де передбачено наявність основного (лідуючого) флагмана поліцейської освіти з-поміж інших та структурованістю взаємовідносин між суб'єктами реалізації функції поліцейської освіти. Крім цього, поліцейські заклади освіти повинні при цьому підпорядковуватися відповідному міністерству, а сам процес навчання відповідає єдиним освітнім стандартам та вимогам.

Динамічна система підготовки поліцейських кадрів поширена у Великобританії, ФРН та ін. і притаманна, здебільшого для держав із федеративним устроєм. Вона характеризується наявністю поліцейських освітніх закладів регіонального значення, які здійснюють первинну професійну та спеціальну підготовку, а також підвищення кваліфікації під контролем Міністерства внутрішніх справ.

Система підготовки поліцейських кадрів вільного типу існує в Нідерландах та США. Вона відзначається повною «незалежністю», «автономністю» освітніх поліцейських закладів в різних куточках країни. Так, наприклад, підготовка поліцейських не тільки в різних штатах, але навіть і в одному штаті в США може мати відчутні відмінності, незважаючи на те, що в країні існує загальна ідеологія правоохоронної діяльності.

Визначено, що сучасні системи підготовки поліцейських кадрів в кожній окремо взятій країні мають свої особливості, які обумовлені різними (відмінними) властивостями адміністративно-територіального устрою країни,

історією та еволюцією формування та розвитку національної поліцейської освіти, а також факторами політичного, економічного та соціального рівнів життя населення і пов'язаними з ними правовою культурою і правовою свідомістю громадян.

Встановлено, що сьогодні міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських кадрів визначено як один з пріоритетних напрямів міжнародної поліцейської співпраці в цілому (на рівні поліцейських органів і організацій).

Підтверджено думку про однакову важливість міжнародної взаємодії у питаннях як протидії злочинності, так і щодо підготовки поліцейських кадрів. Опитані працівники поліції Дніпропетровщини у переважній більшості (82,6 % респондентів) сприймають їх як два взаємопов'язані напрями поліцейської діяльності.

Запропоновано міжнародну співпрацю у сфері поліцейської освіти розуміти як комунікативний контакт поліцейських формувань різних зарубіжних країн, метою якого є удосконалення кадрового, професійного та науково-методичного забезпечення діяльності поліції.

З'ясовано причини, що зумовлюють актуальність та визначають необхідність міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, зокрема: 1) інтернаціоналізація та інтеграція злочинного світу, які диктують необхідність консолідації міжнародних сил правоохоронних органів, взаємного осмислення накопиченого як позитивного, так і негативного досвіду у сфері боротьби з міжнародною та транснаціональною організованою злочинністю; 2) об'єктивні умови, що характеризуються зростаючою взаємозалежністю народів, глобалізацією проблем і посиленням універсалізації різних соціальних явищ, в тому числі поліцейської освіти і поліцейських структур; 3) наближення професійної поліцейської освіти до єдиних європейських стандартів, заснованих на кращому досвіді підготовки співробітників поліції провідних країн; 4) науковий і практичний пошук нових підходів у розвитку й удосконаленні систем поліцейського освіти.



Сформульовано основні напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів:

1) інтеграція до міжнародних органів та організацій у питанні підготовки поліцейського персоналу, де важливу роль відіграють підрозділи ООН, Інтерполу, Європолу та ін.;

2) інтеграція до міжнародних поліцейських організацій-освітніх установ, на кшталт: Асоціації європейських поліцейських коледжів (академій), Середньоєвропейської поліцейської академії, Північно-Балтійської академії, Коледжу європейських правоохоронних органів, Центрально-Європейської поліцейської академії, Міжнародної академії правоохоронних органів у Будапешті тощо;

3) інтеграція до системи освіти провідних зарубіжних навчальних закладів, вивчення досвіду, аналіз роботи структурних підрозділів, вивчення масштабів суспільної діяльності, сфери наукового пошуку – на прикладі функціонування Академії ФБР у США, яка була заснована у 1972 році;

4) створення умов для розвитку поліцейської освіти в певній державі за допомогою міжнародних партнерів та досвіду іноземних держав – показовою у цьому аспекті є діяльність США, пов'язана з відкриттям по всьому світу низки поліцейських академій, для підготовки поліцейського персоналу за «американським» стандартом. Як приклад – відкриття в Україні протягом 2017-2019 років трьох державних установ «Академія патрульної поліції» у містах Києві, Кривому Розі та Рівному;

5) надання-отримання на взаємній, а частіше на односторонній основі закордонним колегам засобів техніки, зв'язку, оснащення для використання при підготовці поліцейських кадрів – зазвичай це «спонсорська» допомога високорозвинених країн (США, Канади, Великобританії, ФНР, Франції, Японії та ін.).

Реалізація визначених напрямів міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів забезпечується наступними заходами: 1) підготовка і підвищення кваліфікації поліцейських кадрів національних правоохоронних

органів; 2) проведення спільних наукових досліджень; 3) інформаційна діяльність у сфері підготовки поліцейських; 4) надання технічної допомоги в розробці і реалізації різних міжнародних освітніх проєктів; 5) проведення міжнародних конференцій, симпозіумів, засідань, робочих нарад, за підсумками яких приймаються рішення і рекомендації, видаються звіти, узагальнення кадрового досвіду тощо.

Визначено форми міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, а також виокремлені критерії їх класифікації за видами, зокрема:

1) за кількістю учасників міжнародної комунікації: 1.1) двостороння форма – передбачає домовленість двох сторін на рівні держав або підрозділів чи навчальних закладів; 1.2) багатостороння форма співпраці – дозволяє одночасно взаємодіяти трьом і більше учасникам, що регламентовано міжнародним нормативно-правовим актом (угодою, договором тощо);

2) за масштабом: 2.1) глобальна форма – взаємодія учасників певного об'єднання без будь-яких територіальних обмежень; 2.2) регіональна форма – передбачає співпрацю учасників певного об'єднання за територіальним принципом (наприклад Європа, Азія, ЄС тощо);

3) за характером: 3.1) універсальна форма – взаємодія учасників передбачає багатоаспектність співпраці, тобто існує декілька векторів розвитку організації чи об'єднання, за якими відбувається комунікація між суб'єктами; 3.2) цільова форма – передбачає одну, конкретну мету під час утворення об'єднання, певний аспект, у межах якого і відбувається взаємодія учасників;

4) за фінансовою складовою: 4.1) оплатна форма – взаємодія, коли передбачені певні фінансові «вливання», витрати учасників на функціонування об'єднання чи організації; 4.2) безоплатна форма – не передбачає обов'язкових фінансових витрат хоча б одного з учасників комунікативного зв'язку;

5) за нормативно-правовою регламентацією: 5.1) формальна форма – взаємодія, яка чітко регламентована міжнародними актами, тобто документально оформлений процес співпраці; 5.2) неформальна взаємодія – не передбачає існування будь-яких прав і обов'язків, юридичних наслідків, тому

що не має документального закріплення, здебільшого характеризується особистими взаємовідносинами керівників чи діячів.

Реалізація міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, у межах визначених форм, забезпечується наступними заходами:

- 1) підготовкою іноземних поліцейських на контрактній основі;
- 2) стажування практичних працівників поліції у зарубіжних навчальних закладах;
- 3) видання навчальної та довідкової літератури за міжнародними документами з прав людини і діяльності поліції в демократичному суспільстві;
- 4) організація навчальних курсів експертами міжнародних організацій;
- 5) обмін аналітичною і статистичною інформацією з питань боротьби зі злочинністю та організації роботи правоохоронних органів, що дозволяє певною мірою використовувати її також у процесі вдосконалення кадрової роботи та професійної підготовки працівників поліції;
- 6) створення спеціальних програм з навчання керівних кадрів, викладачів навчальних закладів поліції, новим технологіям у питанні протидії злочинності;
- 7) виділення окремими країнами, благодійними організаціями або громадськими фондами, окремим студентам, вузам або іншим освітнім установам на навчання або проведення наукових досліджень на конкурсній основі;
- 8) видання та обмін навчальною та спеціальною літературою тощо.

## Розділ 2

# ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

### 2.1. Адміністративно-правовий статус учасників процесу підготовки поліцейських

Освіта – це цілісна система виховання і навчання особи, що спрямована на формування й становлення її свідомої громадянської позиції, набуття визначених компетентностей, умінь і навиків суспільнокорисної діяльності. Освіта є основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. При цьому провідне місце в системі національної освіти відводиться вищій освіті, яка забезпечує фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами ступенів вищої освіти відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовку та підвищення їх кваліфікації [40, с. 63].

Здобуття працівниками поліції вищої освіти є вимогою під час призначення на низку посад, особливо керівних, а також слідчих, працівників оперативних підрозділів та ін.

Зважаючи на таку роль та призначення вищої освіти в кадровому забезпеченні діяльності національної поліції, її було включено до основних етапів професійного навчання поліцейських, про що прямо зазначається в ч. 1 ст. 72 Закону України «Про національну поліцію» (далі – Закон) [137].

Для того, щоб визначитись зі специфікою поліцейської освіти в Україні, необхідно, на наш погляд, піддати науковому аналізу діяльність суб'єктів, які забезпечують освітню функцію та визначити їх правовий статус, функції і завдання.

На цьому ж наполягає й І.В. Савельєва, яка наголошує, що особливого значення сьогодні 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 [153, с. 62].

Питання адміністративно-правового статусу підготовки поліцейських кадрів були предметом дослідження таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як: В.Б. Авер'янов, О.М. Бандурка, Ю.П. Битяк, О.В. Джафарова, О.Ю. Дрозд, І.В. Зозуля, М.І. Іншин, А.М. Клочко, О.Ф. Кобзар, М.Ф. Криштанович, В.О. Кудря, М.Л. Лошицький, В.М. Плішкін, Є.Ю. Соболь, В.В. Сокурєнко, А.П. Черненко, С.І. Шевченко, О.С. Юнін, А.Г. Чубенко, Ю.Є. Ярумчук та ін.

На наш погляд, до кола суб'єктів, відповідальних за реалізацію функції поліцейської освіти в Україні, слід віднести Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Національну поліцію України, вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, державні установи та центри первинної професійної підготовки «Академія поліції».

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 [143].

Проаналізуємо адміністративно-правовий статус кожного із перелічених суб'єктів, відповідальних за реалізацію функції поліцейської освіти в Україні. Розпочнемо із Міністерства внутрішніх справ (далі – МВС).

Відповідно до Положення про МВС, 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 [137].

Слід акцентувати, що Положення про МВС 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].

Нормативним підґрунтям виконання завдань МВС України з підготовки кадрів для Національної поліції є низка відомчих актів, зокрема: накази «Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» від 25.11.2016 № 1252 [121], «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 [135]; «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 [124]; «Про затвердження Положення про відрахування,

переривання навчання, поновлення і переведення курсантів (слухачів) ВНЗ МВС» від 07.09.2009 № 381 [133]; «Про затвердження положення про практичну підготовку слухачів та курсантів ВНЗ МВС» від 27.06.2013 № 621 [134]; «Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції» від 24.12.2015 № 1625 [129]; «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 [141].

Таким чином, як проміжний висновок, слід зазначити, що діяльність МВС у забезпеченні функції поліцейської освіти є ключовою та вагомою. Низка нормативно-правових актів врегульовує різноманітні питання, пов'язані зі здобуттям освітніх рівнів і кваліфікацій поліцейськими, а також спрямовані на унормування діяльності щодо відбору на навчання, проходження підготовки, підвищення кваліфікації, службової підготовки тощо.

Наступним суб'єктом реалізації функції поліцейської освіти в Україні є Національна поліція.

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].

На сьогодні Національна поліція у своїй системі має чотири навчальні заклади – Державні установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських», «Академії патрульної поліції» у містах Києві, Кривому Розі та Рівному – навчальні центри в системі Національної поліції України, які здійснюють первинну професійну підготовку поліцейських, вперше прийнятих на службу в поліції.

Таким чином, незважаючи на закріплення досить широкого кола повноважень у нормативно-правових актах, діяльність Національної поліції у питанні реалізації функції поліцейської освіти є менш різноманітною у порівнянні з МВС. Однією з причин є те, що Національна поліція входить в структуру МВС, підконтрольна їй і тому ряд положень корелюються із повноваженнями МВС у цій сфері діяльності.

Ще одним важливим суб'єктом реалізації функції поліцейської освіти в Україні є Міністерство освіти і науки України (далі – МОН України).

Відповідно до Положення про МОН, 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].

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].

Таким чином, діяльність МОН щодо реалізації функції поліцейської освіти в Україні також є ключовою. Адже, навіть МВС будь-які питання стосовно здійснення освітньої діяльності підконтрольними підрозділами повинна погоджувати профільними департаментами та підрозділами МОН та реалізовувати у відповідності до нормативно-правових актів МОН.

Значну роль у формуванні та реалізації поліцейської освіти в Україні відіграють вищі навчальні заклади (далі – ВНЗ) із специфічними умовами навчання.

Правовий статус ВНЗ із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для системи МВС України, їх завдання, функції та інші питання організації їх діяльності на сьогодні визначаються Положенням про вищі навчальні заклади МВС [115].

ВНЗ МВС України є державними навчальними закладами, які підпорядковані МВС, засновані і діють згідно із законодавством України,

реалізують відповідно до наданої ліцензії (ліцензій) освітньо-професійні програми підготовки фахівців за певними освітніми рівнями, забезпечують навчання, виховання та професійну підготовку осіб з урахуванням нормативних вимог у галузі вищої освіти з метою задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави, а також здійснюють наукову і науково-технічну діяльність. Основною метою їх діяльності є забезпечення умов, необхідних для отримання особою вищої освіти, підготовка фахівців для органів і підрозділів МВС [40, с. 65].

ВНЗ із специфічними умовами навчання є юридичними особами, мають власний статут, прапор, символіку (емблему, нарукавну вишивку), відокремлене майно, рахунки в органах Державної казначейської служби України, печатки із зображенням Державного Герба України і свого найменування, від свого імені набувають майнових і особистих немайнових прав, мають обов'язки, є позивачами та відповідачами у суді. Основними завданнями ВНЗ із специфічними умовами навчання є: 1) освітня діяльність з підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та спеціалізації фахівців відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів згідно зі стандартами вищої освіти; 2) виконання державного замовлення та угод на підготовку фахівців з вищою освітою; 3) наукова, науково-педагогічна, науково-практична, науково-технічна і культурно-виховна діяльність; 4) підготовка наукових та науково-педагогічних кадрів для МВС та їх атестація; 5) спеціальна курсова підготовка; 6) довузівська профорієнтаційна підготовка учнів шкіл, ліцеїв, гімназій та інших загальноосвітніх навчальних закладів, а також інших осіб, які мають право вступу до ВНЗ [115].

Визначаючи місце ВНЗ із специфічними умовами навчання системи МВС, слід акцентувати на таких ознаках: 1) це заклад вищої освіти державної форми власності; 2) має потрібне 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 [153, с. 111].

Діяльність ВНЗ 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 [124], «Про затвердження Положення про порядок відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів МВС» від 07.09.2009 № 381 [133], «Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України» від 27.06.2013 № 621 [134], «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 [135], «Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» від 25.11.2016 № 1252 [121], «Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських» від 29.01.2018 № 51 [122] та іншими.

Слід зазначити, 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. Зараз ми не ведемо мову про первинну професійну підготовку поліцейських та підвищення кваліфікації, а зосереджуємось на аналізі здобуття вищої освіти працівниками поліції.

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 ВНЗ МВС для здобуття освітнього ступеня бакалавра. Третім рівнем вищої освіти є магістерський, який здобувається особами, що мають освітній ступінь бакалавра і відпрацювали на відповідних посадах не менше двох років [122].

Слушно зауважує І.В. Савельєва, що запропонована МВС України трирівнева модель підготовки поліцейських закріплює прогресивні здобутки, а також нові підходи до цього процесу та відводить у ньому ключову роль ВНЗ із специфічними умовами навчання як суб'єкту багатoproфільної підготовки фахівців різних спеціальностей середнього керівного складу поліції, підготовки управлінських кадрів поліції, а також старших та вищих офіцерів [153, с. 121].

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 ВНЗ 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 ВНЗ 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. 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 [122]. 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 [153, с. 121-122].

Таким чином, аналіз зазначених вище нормативно-правових актів стосовно діяльності ВНЗ із специфічними умовами навчання дає підстави стверджувати, що у вітчизняній системі відомчої освіти сьогодні, на відміну від європейської, вони є основною ланкою підготовки поліцейських кадрів та реалізації функції поліцейської освіти в Україні.

Важливим фактором у міжнародному співробітництві у сфері підготовки поліцейських кадрів є врахування особливостей національних систем підготовки поліцейських, види статус навчальних закладів, зміст підготовки. Підтвердженням нашої думки стали результати проведеного соціологічного опитування працівників поліції, більшість (83,6 %) з яких надали ствердну відповідь на запитання про необхідність врахування національних особливостей. Інші результати виглядають наступним чином.

*Таблиця розподілу відповідей на запитання «Як Ви вважаєте при здійсненні міжнародного співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів, чи є важливим врахування особливостей національних систем підготовки поліцейських кадрів, як одного з важливих факторів, відповідальних за підготовку кадрів, види, статус навчальних закладів, зміст підготовки?»*

<b>Варіанти відповіді</b>	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Безумовно так	243	50,4
Скоріше так, ніж ні	160	33,2
Скоріше ні, ніж так	43	8,9
Безумовно ні	24	5,0
Важко відповісти	12	2,5

В умовах реформування освіти в МВС у дусі практико-орієнтованої складової навчання, на перший план виступає первинна професійна підготовка поліцейських, яка відіграє ключову роль з точки зору відразу декількох аспектів: 1) строків підготовки «готового» до виконання обов'язків поліцейського; 2) фінансового забезпечення процесу навчання.

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 Державні установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських», «Академії патрульної поліції» у містах Києві, Кривому Розі та Рівному, що підпорядковується Національній поліції, Запорізький центр первинної професійної підготовки Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ (далі – ДДУВС), Маріупольський центр первинної професійної підготовки Донецького юридичного інституту, Київський центр первинної професійної підготовки Національної академії внутрішніх справ, Сумський центр первинної професійної підготовки Харківського національного університету внутрішніх справ (далі – ХНУВС), Західноукраїнський центр первинної професійної підготовки Львівського державного університету внутрішніх справ, Одеський центр первинної професійної підготовки та центр первинної професійної підготовки Херсонського факультету Одеського державного університету внутрішніх справ. Окрім того, 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; та на базі Навчально-наукового інституту заочного навчання та підвищення кваліфікації ДДУВС створено відділення первинної професійної підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації поліцейських.

Первинна підготовка кадрів для Національної поліції України, як наголошує Д.В. Швець, являє собою професійну діяльність уповноважених державних органів і служб щодо надання освітніх послуг та прищеплення практичних навичок, які будуть використовуватись правоохоронцем-поліцейським на практиці [188, с. 104].

На важливості дослідження питань професійної підготовки, особливо молодих фахівців, щойно прийнятих на службу, звертають увагу результати проведеного соціологічного опитування думки працівників поліції. Так, сучасну систему професійної підготовки молодих співробітників поліції респонденти оцінюють не дуже високо: майже половина опитаних – 48,9% дали задовільну оцінку цьому процесу, а 16,2% – взагалі незадовільну, тобто у сумі ці негативні відповіді складають 65,1%. Відповідей позитивної спрямованості майже третина – 32,0% (сума оцінок «відмінно» – 12,7% та «добре» – 19,3%). 2,9% на запитання не відповіли.

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 [141]. Після закінчення первинної професійної підготовки поліцейським присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник».

Як проміжний підсумок, слід зазначити, що первинну професійну підготовку поліцейських нині здійснюють заклади освіти які підпорядковані



Національній поліції, а також ВНЗ із специфічними умовами навчання, які підконтрольні МВС. Задля забезпечення єдиного стандарту надання освітніх послуг, функція реалізації поліцейської освіти координується Департаментом персоналу МВС, де функціонує профільне управління, яке відповідає за освітню діяльність.

На сьогодні, окрім первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в 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 [129].

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 ВНЗ 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 відома керівників відповідних органів і підрозділів та кандидатів на навчання; організовують 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 [129].

Слід наголосити, що діяльність пов'язану із підвищенням кваліфікації працівників поліції здійснюють виключно ВНЗ із специфічними умовами навчання, зокрема: Інститут післядипломної освіти Національної академії внутрішніх справ, відділення первинної професійної підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації Навчально-наукового інституту заочного навчання та підвищення кваліфікації ДДУВС, Інститут післядипломної освіти ХНУВС, ОДУВС та 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 [129].

Проведене анкетування працівників поліції засвідчило той факт, що сьогодні необхідно акцентувати увагу на професійній підготовці, в першу чергу, молодих фахівців. Це стосується як первинної професійної підготовки, так і підвищення кваліфікації, а також здобуття вищої освіти курсантами і

студентами у відомчих навчальних закладах системи МВС. Що стосується рівня професійної підготовки молодих співробітників поліції, то його більше половини опитаних – 57,1% оцінюють посередньо, зазначаючи, що молоді працівники в цілому працездатні, відповідальні, зацікавлені в розвитку професійної майстерності, але мають недостатньо розвинені лідерські якості, погано оцінюють робочі ситуації; знання в області юриспруденції можна назвати задовільними; мають середній рівень спеціальної фізичної підготовки. 28,6% опитаних вважають рівень підготовки молодих фахівців низьким, що підтверджується відсутністю таких необхідних психологічних якостей, як: ініціативність, вміння працювати з людьми, інтерес до розвитку професійної майстерності, відповідальність, мотивація до роботи в поліції; низький рівень професійно-важливих якостей; наявна слабка теоретична підготовка; спостерігається проблемна адаптація до практичної діяльності; низька виконавська дисципліна, безвідповідальність, несамостійність; мають низький рівень спеціальної фізичної підготовки. Тільки 11,6% учасників дослідження стверджують, що рівень підготовки молоді є високим з хорошою перспективою цих випускників на подальшу службу в поліції; ініціативністю, наявністю лідерських якостей; вмінням встановлювати психологічний контакт в роботі з людьми; високим рівнем юридичних і спеціальних знань; високим рівнем спеціальної фізичної підготовки. Вагалися з відповіддю на запитання 2,7%.

Отже, аналіз питання про адміністративно-правовий статус суб'єктів реалізації функції поліцейської освіти в Україні 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 Міністерство освіти та науки України, Міністерство внутрішніх справ України, Національну поліцію України, ВНЗ із специфічними умовами навчання, державні установи «Академія патрульної поліції», які підпорядковуються Національній поліції.

3. Шляхом реалізації визначених законодавством прав та обов'язків зазначених суб'єктів підготовки кадрів для Національної поліції, 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.

## **2.2. Проблема стандартизації підготовки поліцейських кадрів**

Завданням поліції було і залишається забезпечення особистої безпеки громадян, в суспільній свідомості яких поліцейські були і є представниками державної влади, що протистоять правопорушенням, а головним показником успіху або невдач діяльності поліції залишається стан злочинності. Але, тим не менш, в усі часи, в різні історичні епохи існує необхідність в самій поліції, потреба в її реорганізації, реформуванні, посиленні і удосконаленні форм і методів її роботи, відбору для служби в поліцію і професійної підготовки її персоналу [26].

Вимоги до кадрового персоналу поліції, організація комплектування, принципи роботи, підготовки і навчання поліцейських кадрів за кордоном відзначаються спільністю багатьох особливостей в різних країнах світу. Крім цього, будь-які зміни (реформи) в поліції загалом позитивно сприймаються як громадянами, так і працівниками поліції. Підтвердженням нашої думки є результати проведеного соціологічного опитування думки працівників поліції щодо взаємозв'язку ключової мети реформи з досягненням найвищих стандартів професіоналізму, якості, швидкого реагування, повної поваги до основоположних прав людини, прозорості, справедливості та компетентності, тобто є реструктуризація системи освіти та підготовки поліції. Так, 11,0% підтвердили цю концепцію, ще 44,8% скоріше згодні з нею. Протилежну думку висловили 23,9% респондентів, які скоріше не бачать вказаного взаємозв'язку та 19,1%, що категорично не згодні з цією ідеєю. Не змогли відповісти на запитання 1,2% опитаних.

Виходячи з того, що поліцейські є службовцями держави, вони повинні відповідати насамперед загальним для всіх державних службовців вимогам. Крім того, у всіх країнах світу видані правові норми, які висувають додаткові вимоги, яким повинні відповідати поліцейські. Головні пріоритети, включені в зміст навчання і освіти службовців поліції всіх сучасних держав – це боротьба з організованою злочинністю, тероризмом, корупцією та розповсюдженням наркотиків. Сучасні поліцейські повинні володіти найрізноманітнішими знаннями і вміннями: знати законодавство; вміти управляти різними автотранспортними засобами; прекрасно володіти вогнепальною зброєю; розбиратися в комп'ютерах та інших технічних засобах; вміти проводити рятувальні операції на воді і на суші; приймати пологи; вгамовувати пристрасні уболівальників; вести переговори в разі захоплення заручників; володіти культурою міжнародних відносин з мігрантами і етнічними меншинами [26].

При цьому, поряд із розвитком та опануванням професійних навичок, сучасні поліцейські, на наш погляд, повинні володіти і відповідними загально-комунікативними навичками, зокрема: міжособистісного спілкування, здатності

працювати в команді, почуття корпоративності, менеджменту, навичок взаємного партнерства тощо.

Можна сказати, що призначення поліції є організаційно-смысловим орієнтиром, центром тяжіння, відповідно до якого створюються і функціонують системи професійної поліцейської освіти, здатні забезпечити якісну професійну підготовку співробітників в дусі вищих пріоритетів на багато років вперед. Якісна освіта поліцейських є необхідною умовою успішності і процвітання правоохоронних органів, що відповідають запитам і зухвалим викликам сьогодення.

Труднощі, з якими стикаються поліцейські відомства різних країн при здійсненні міжнародного співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів, перш за все пов'язані з наявністю істотних відмінностей в національних системах підготовки, вони проявляються перш за все при здійсненні міжнародного обміну студентами (курсантами), проходженні стажувань за кордоном, участі в різних навчальних програмах із залученням іноземних фахівців.

При організації стажувань, міжнародного обміну учнями або проведення навчальних курсів іноземними фахівцями освітніх установ поліції, що належать до різних систем підготовки поліцейських кадрів, виникають складнощі, пов'язані з невідповідністю рівня навчальних закладів, а також рівня знань і підготовки студентів. В даний час відсутня можливість порівняти і визначити рівень підготовки поліцейських в різних національних системах навчання. Єдиний можливий спосіб визначити рівень підготовки полягає у визначенні рівня підготовки за кількістю пройдених годин, але в багатьох країнах в навчальних закладах поліції відсутня система відповідності кількості пройдених учнем годин рівню освіти.

При здійсненні міжнародного співробітництва необхідно враховувати і відмінності в національних системах підготовки. При проведенні спільних заходів з країнами з демократичної системи підготовки поліцейських кадрів або системою підготовки вільного типу (про це більш детально мова йшла у

підрозділі 1.1 дисертаційного дослідження), слід залучати до співпраці місцеві органи влади, відповідальні за організацію підготовки поліцейських кадрів.

Одним з ефективних способів вирішення цієї проблеми є створення єдиних міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, які, на нашу думку, є не тільки ефективним способом подолання труднощів у розвитку міжнародного співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів, пов'язаних з істотними відмінностями в національних системах підготовки, але також сприяють удосконаленню і підвищенню ефективності підготовки кадрів поліції за допомогою застосування сучасних технологій навчання, відповідності підготовки поліції принципам демократичної держави, міжнародним нормам щодо захисту прав людини і поліцейської етики.

Підтвердженням думки про доцільність створення міжнародних стандартів у сфері підготовки поліцейських кадрів є результати проведеного соціологічного дослідження, яке засвідчило, що їх розробка у відповідності із принципами та нормами міжнародного права, у тому числі з захисту прав людини, позитивно сприймається 81,3% учасників дослідження (сума індикаторів шкали «безумовно так» – 42,1% та «скоріше так, ніж ні» – 39,2%). Недоцільною цю ідею вважають 15,3% респондентів (сума індикаторів шкали «скоріше ні, ніж так» – 9,1% та «безумовно ні» – 6,2%). Варіант «важко відповісти» обрали 3,3% опитаних поліцейських.

Необхідність появи подібних єдиних міжнародних стандартів обумовлена, перш за все, зростанням транснаціональної злочинності, істотними-відмінностями в національних системах підготовки поліцейських кадрів, що значно ускладнює міжнародне співробітництво в цій галузі, а також стурбованістю світової громадськості охороною прав людини в діяльності поліції.

В даний час поняття міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів не відображено в міжнародно-правових угодах. Теоретично міжнародні стандарти підготовки поліцейських кадрів можна визначити як уніфіковані (єдині) вимоги до підготовки поліцейських кадрів, що містяться в міжнародних

угодах і документах [2].

Таке визначення є зрозумілим і сприймається поліцейськими однозначно, що засвідчили результати опитування, де більшість (75,6 %) погоджуються із зазначеним тлумаченням «міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів». Інші результати виглядають наступним чином.

*Таблиця розподілу відповідей на запитання «Чи згодні Ви з думкою, що міжнародні стандарти підготовки поліцейських кадрів – це уніфіковані (єдині) вимоги до підготовки поліцейських кадрів, що містяться в міжнародних угодах?»*

<b>Варіанти відповіді</b>	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Так	206	42,7
Скоріше так, ніж ні	159	32,9
Скоріше ні, ніж так	47	9,8
Ні	38	7,9
Важко відповісти	32	6,6

При цьому опитані поліцейські акцентують увагу на необхідності врахування національних особливостей кожної держави, що склалися історично, особливості економічної та соціальної ситуації в кожній країні при розробці єдиних стандартів в області підготовки поліцейських кадрів. Так, 85,8% опитаних вважають, що національні державні особливості обов'язково потрібно врахувати під час розробки вказаних стандартів (сума відповідей «безумовно так» – 53,9% та «скоріше так, ніж ні» – 31,9%). Не підтримали цю точку зору 12,1% респондентів (з них 7,7% обрали варіант відповіді «скоріше ні, ніж так», а 4,4% – «безумовно ні»). Не визначилися з відповіддю на запитання 2,1%.

На наш погляд міжнародні стандарти підготовки поліцейських можна класифікувати за наступними критеріями:

1) за принципами поліцейської діяльності: 1.1) професійні стандарти – націлені на підвищення ефективності професійної підготовки поліцейських для вдосконалення засобів і методів боротьби зі злочинністю, створення основи для роботи в умовах інтенсивного розвитку міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю. Вони стосуються методів, засобів і послідовності



процесу навчання [2]. Умови сучасного життя крім традиційних вимог до знань, умінь, фізичної та бойової підготовки висувають нові обов'язкові вимоги, що пред'являються до сучасних поліцейських, такі як володіння гарними комунікативними здібностями і знання іноземних мов тощо; 1.2) стандарти в галузі забезпечення прав людини – націлені на розуміння і дотримання всіма співробітниками поліції прав і основних свобод людини;

2) за масштабом застосування: 2.1) стандарти загальні – для всіх правоохоронних органів і безпосередньо стосуються поліції, що носять обов'язковий або рекомендаційний характер; 2.2) універсальні – розраховані на застосування всіма країнами; 2.3) регіональні стандарти – розраховані виключно на регіональне застосування в рамках міжнародних регіональних організацій, наприклад, таких, як Рада Європи.

У зв'язку з розширенням співпраці держав в різних областях, великою міграцією населення в Європі і проблемами міжнародної злочинності виникла необхідність створення єдиних стандартів діяльності поліції на європейському рівні. Багато європейських країн, особливо країн Східної Європи, нині проводять заходи щодо реформування та реорганізації своїх поліцейських служб, приводячи їх у відповідність до стандартів демократичної держави, тому правове закріплення стандартів діяльності поліції на міжнародному рівні для цих країн є надзвичайно актуальним і необхідним. В системі єдиних стандартів поліцейської діяльності особливе місце займають стандарти підготовки поліцейських кадрів. Можливо особам, які навчаються в освітніх установах поліції сьогодні, завтра доведеться працювати в умовах єдиного правового простору і тісної взаємодії поліцейських служб на території Європи, у зв'язку з цим їм легше буде це робити при отриманні стандартизованої підготовки [93].

Перші спроби були зроблені наприкінці 80-х років минулого століття.

Основним документом, прийнятим Генеральною Асамблеєю ООН з питання стандартизації поліцейської діяльності щодо дотримання прав людини, є Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку (далі – Кодекс). Прийнявши цей документ 17 грудня 1979 р Генеральна Асамблея ООН

звернулася до урядів країн з рекомендацією розглянути питання про його використання в рамках національного законодавства або практики в якості збірника законів, якого повинні дотримуватися посадові особи з підтримки правопорядку [93].

Структурно Кодекс складається з невеликої кількості статей (всього їх вісім), в яких регламентовано положення про необхідність професійного виконання службових обов'язків, сумлінного ставлення до роботи посадових осіб, які забезпечують підтримання правопорядку, реалізацію прав і свобод людини і громадянина у суспільстві, а також під час затримання, зокрема уникнення тортур, катування, корупційних проявів тощо. Слід відзначити, що попри відсутність у тексті Кодексу спеціальних норм щодо підготовки кадрів, необхідно визнати його роль у формуванні морального та етичного підґрунтя під час визначення доцільності та необхідності закріплення професійних стандартів підготовки поліцейських.

Ще одним нормативно-правовим актом, в якому закріплено положення щодо необхідності стандартизації підготовки поліцейських кадрів стали основні принципи застосування сили і вогнепальної зброї посадовими особами з підтримання правопорядку, прийняті на восьмому Конгресі Організації Об'єднаних Націй з профілактики злочинності і поводження з правопорушниками (Мілан, 26 серпня - 6 вересня 1985 р.) також містять положення, що стосуються принципів підготовки поліцейських кадрів. Так, у пунктах 18-21 «Кваліфікація, підготовка, консультування» містяться рекомендації по організації і проходженню спеціальної підготовки щодо застосування сили та вогнепальної зброї. Так, згідно з п. 19 і 20 уряд і правоохоронні органи держав забезпечують, щоб усі посадові особи з підтримання правопорядку проходили підготовку і перевірялися відповідно до належної спеціальної підготовки до дій в умовах застосування сили. Посадові особи з підтримання правопорядку, які повинні носити вогнепальну зброю, отримують відповідні дозволи лише після закінчення спеціального курсу навчання з її застосування. При підготовці необхідно приділяти увагу питанням

поліцейської етики та прав людини, звертати увагу на альтернативи застосуванню сили і вогнепальної зброї, включаючи мирне врегулювання конфліктів, розуміння поведінки великої кількості людей і методи переконання, ведення переговорів і посередництва, а також технічні засоби з метою обмеження застосування сили або вогнепальної зброї [93].

Окремої уваги, на наш погляд, під час дослідження питання необхідності виокремлення міжнародних стандартів підготовки поліцейських заслуговує Європейський Кодекс поліцейської етики. Метою даного нормативно-правового акту є закріплення на нормативному рівні основних принципів діяльності поліції у правовій державі та демократичному суспільстві. Кодекс покликаний визначити завдання та пріоритети в роботі поліції, закріпити вимоги до системи органів поліції в цілому та поліцейських зокрема. У зв'язку з цим у кодексі відображені питання набору в поліцію і проходження служби, підвищення кваліфікації тощо.

Так, наприклад, згідно ст. 22 Кодексу на службу в поліцію на всіх рівнях повинні прийматися особи виходячи з їх особистих якостей і досвіду, які повинні відповідати цілям поліцейської служби. Критерії відбору повинні бути об'єктивними і однаковими для всіх кандидатів і враховувати їх освіту, наявність або відсутність іншого фаху, особисті якості. У поліцію слід приймати чоловіків і жінок з різних соціальних груп, включаючи етнічні меншини для того, щоб особовий склад поліцейської служби в повній мірі відображав структуру суспільства, на службі якого він знаходиться [93].

Закріплення таких положень свідчить про зрілість європейського суспільства у питаннях відбору та підготовки поліцейських, що у подальшому, повинно забезпечити реалізацію функцій демократичної держави.

Глава IV. Кодексу повністю присвячена підготовці поліцейських кадрів. Стаття 26 Кодексу закріплює загальні демократичні засади підготовки кадрів. «Підготовка поліцейських кадрів повинна бути заснована на фундаментальних цінностях демократії, верховенстві права та захисті прав людини і повинна розвиватися відповідно до цілей поліції» [93]. Варто наголосити, що зазначені

положення займають ключове місце серед етичних стандартів щодо підготовки поліцейських кадрів. Адже, органи поліції повинні бути не лише відповідати, а і бути носієм принципів і цінностей демократичного суспільства та держави. У зв'язку з цим, підготовка поліцейських кадрів стає пріоритетним напрямом. Розробники положень Кодексу мали на меті акцентувати увагу на важливості та необхідності навчання та підготовки поліцейських кадрів, зокрема у сфері дотримання та забезпечення прав людини.

Стаття 27 Кодексу проголошує відкритий характер підготовки кадрів: «Загальна підготовка кадрів поліції повинна бути відкрита суспільству наскільки це можливо» [93]. Таким чином, принцип відкритості реалізується через його нормативне закріплення у тексті Кодексу і повинен обов'язково відображатися під час навчання та підготовки поліцейських, що, у свою чергу, повинно мати прикладний характер – бути максимально наближеним до умов практичної діяльності.

Варто наголосити на важливості поєднання навчання та стажування у практичних підрозділах, адже система підготовки, яка характеризується поетапним чергуванням навчання та стажування, сприяє формуванню необхідних для практичної роботи навичок у поліцейських.

Стаття 29 рекомендує, щоб в курси з навчання використання фізичної сили і спеціальних засобів було включено вивчення принципів захисту прав людини, в тому числі і Європейської конвенції з прав людини на всіх рівнях підготовки. Така рекомендація була виділена в окрему статтю в силу своєї надзвичайної важливості і актуальності. Практичні аспекти використання сили поліцією повинні бути чітко регламентовані і застосовуватися тільки в рамках закону відповідно до принципів дотримання прав людини. Навчання застосуванню сили повинно здійснюватися в умовах, максимально наближених до реальності, разом із застосуванням норм щодо захисту прав людини [93].

У зв'язку з цим, сьогодні велика увага під час підготовки поліцейських приділяється використанню несилових методів, здебільшого комунікативного характеру.

Підготовка поліцейських кадрів відповідно до ст. 30 Кодексу повинна повною мірою враховувати необхідність протидії усім проявами расизму і націоналізму. Ця стаття звертає увагу на проблему расизму і націоналізму, яка, на жаль, існує в багатьох європейських країнах і є важливим фактором у забезпеченні безпеки і спокою в суспільстві. Серед поліцейських, особливо в період навчання, повинні бути повністю виключені расистські та націоналістичні настрої, особлива увага повинна бути приділена боротьбі поліції зі злочинами на ґрунті національної, расової та релігійної ненависті [93].

Слід також зазначити, що деякі конкретні пропозиції у питанні формування міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів мали місце під час проведення різного роду міжнародних наукових заходів – конференцій, симпозіумів, семінарів тощо.

Одна з вдалив спроб створення загальних принципів підготовки поліцейських кадрів була зроблена учасниками зустрічі «Навчання поліції, що стосується мігрантів і етнічних взаємин», організованої Радою Європи у вересні 1992 р. в Страсбурзі. Учасники наради ділилися відповідним досвідом, накопиченим їх країнами. У виданні матеріалів наради один з його організаторів Робін Оаклей представив керівні засади і основні принципи підготовки поліції в даній сфері діяльності. Рекомендації Оаклей стосуються загальної організації навчання, підготовки викладачів, способів і особливостей викладання на трьох рівнях навчання: початкова підготовка, підготовка поліцейських середньої ланки, підготовка старших офіцерів (керівних кадрів) [93].

Слід також згадати і третю конференцію керівників вищих поліцейських навчальних закладів країн Центральної та Східної Європи, що відбулася в 1995 р в Литві і була присвячена виробленню узагальненого стандарту підготовки поліцейських в країнах Європи. Під час численних виступів зазначалося наступне: Європа з кожним роком стає все більш єдиною і тому дуже важливо, щоб в кожній країні континенту був високий престиж поліцейського, з чого і буде формуватися імідж європейського правоохоронця.

У цьому плані на кожне міністерство внутрішніх справ покладається велика відповідальність.

Поліцейський – це поєднання багатьох професій в одній особі: менеджер, психолог, вихователь, криміналіст і т.п., тому до відбору кандидатів в поліцію і навчання працівників правоохоронних органів необхідно підходити особливо відповідально, принципово і кваліфіковано. Основне завдання поліцейського – чітке, обов'язкове дотримання конституційних норм своєї країни, рішень міжнародних конвенцій, врахування змін, що відбуваються в світі. Саме цим питанням при підготовці поліцейського слід приділяти особливу увагу.

Поліцейський зобов'язаний постійно думати про соціальні наслідки своєї діяльності і в жодному випадку своїми діями не провокувати конфліктні ситуації. Головне в роботі поліцейського – бути якомога ближче до людей. Співробітник правоохоронних органів повинен мати хороше здоров'я, вміти і бути готовим працювати багато, а коли буде потрібно і в особистий час, в різних ситуаціях, в тому числі в стані стресу, терпіти вимушені обмеження в правах, носити уніформу і т.п.

Поліцейський повинен бути здатним приймати нестандартні рішення, сприймати нові ідеї, працювати в умовах безперервного розвитку науково-технічного прогресу і постійної модернізації технічної оснащеності поліції.

Працівник поліції повинен мати гідний зовнішній вигляд, вміти планувати свою діяльність і працювати в колективі, розуміти професійно значиму інформацію, швидко включатися в різні завдання і ситуації, вміти грамотно писати, міркувати на актуальні теми, логічно мислити.

Йому необхідно бути товариським, тактовним, ввічливим, уважним, відповідальним, сумлінним, надійним. Поліцейському також повинні бути притаманні: твердість характеру, психічна стійкість, вміння концентруватися, вміння слухати інших і говорити самому, здатність співчувати, співчувати, викликати довіру, бажання допомагати людям у біді.

Поліцейський повинен вміти: працювати з представниками національних меншин, релігійних конфесій, працівниками засобів масової інформації;

попереджати злочини і надавати допомогу їх жертвам; захищати себе, життя, права і свободи громадян; вирішувати конфлікти ненасильницькими методами; вести допит (опитування) і використовувати отриману інформацію; застосовувати технічні засоби, що знаходяться на озброєнні поліції.

Варто звернути увагу на принципи системи підготовки поліцейських, які, за результатами проведеного соціологічного опитування думки працівників поліції, виглядають наступним чином:

- принцип «прагматичності, раціональності, конкретності у навчанні» – обрали 76,8%;
  - принцип «професійної спрямованості навчання, що досягатиметься широким застосуванням практичних відпрацювань» – обрали 73,0%;
  - принцип «жорсткої системи контролю набутих знань, умінь та навичок» – обрали 60,2%;
  - принцип «високої інтенсивності занять» – 55,6%;
  - принцип «психологічної комфортності навчання» – 46,9%;
  - принцип «чіткої регламентації всіх дій суб'єктів педагогічного процесу» – 44,8%;
  - принцип «застосування ефективних технологій у навчально-практичній діяльності» набрав 40,2%;
  - принцип «патріотичного виховання» має 34,0%;
  - 29,7% опитаних виступили за принцип «потужного методичного забезпечення»;
  - принцип «відкритості, прозорості для населення» одержав лише 18,3% голосів респондентів;
- 4,8% не надали своєї відповіді на поставлене запитання.

Варто також згадати ще одну міжнародну конференцію, яка проходила у 2000 році у Москві і була присвячена тематиці «Підготовка поліцейських кадрів. Проблеми та шляхи розвитку в загальноєвропейському масштабі». Тоді представник ФРН Томас Фельтес висловив спільну думку, сказавши, що в Європі повинні існувати єдині принципи підготовки поліцейських кадрів. На

думку Томаса Фельтеса, підготовка кадрів повинна включати наступні ступені: базову підготовку, підвищення кваліфікації, підготовку керівних кадрів. Базова підготовка повинна включати наступні предмети: право (адміністративне і кримінальне право, конституційне право, права людини); психологія і навчання діям в конфліктних ситуаціях; управління (основні принципи); соціологія, політичні науки, адміністративне управління; самозахист (фізична і бойова підготовка); основи кримінології та криміналістики; правила дорожнього руху; інформатика і економіка основи міжнародного та європейського права [93].

Після базової підготовки необхідне проходження курсу підвищення кваліфікації, який включає спеціалізовані предмети, обрані в залежності від підрозділу і місця служби, хто навчається. Проте навчання без тісного контакту з практикуючими поліцейськими не матиме успіху. Навчання тільки практичними працівниками також не матиме успіху, тому що не буде ніяких факторів, що ставлять під сумнів стару і загальну практику. Майбутні керівники, що навчаються на подальшу роботу в поліції, повинні підтримувати зв'язок з поліцейськими навчальними закладами. Підготовка повинна бути продовжена в процесі практичної роботи [93]. Таким чином, на наш погляд, забезпечується не тільки зв'язок теорії та практики, а і можливість запровадження у процес підготовки передових методик зарубіжних колег у максимально короткий період часу.

На даний час в країнах Західної Європи набула широкого поширення «концепція громадської поліції». Основні положення цієї концепції полягають в наступному: по-перше, в поліції необхідно бачити не владу, а організацію, що представляє суспільству певні послуги; по-друге, необхідною умовою діяльності поліції є її підзвітність населенню; по-третє, відповідальність конкретних посадових осіб поліції, а не організації; по-четверте, відкритість поліції і тісний контакт поліції і населення. В рамках «концепції громадської поліції» підготовка поліцейських кадрів повинна орієнтуватися на формування фахівців, націлених на виконання завдань, актуальних для всіх верств населення. Досягти цього можна лише в тому випадку, коли не тільки навчальні



заклади твердо впевнені в тому, що вони правильно готують поліцейських, а й самі поліцейські переконані в тому, що вони правильно навчені і відповідним чином діють [93].

Ми переконані, що Концепція громадської поліції має на меті закріпити ключовий постулат в роботі органів поліції: будь-яка оперативно-службова діяльність та результати роботи працівників поліції повинна бути зрозумілими населенню, а методи та засоби бути схваленими населенням.

В основі професійних вимог до вступників на службу в поліцію лежать зміст і специфіка поліцейської діяльності. При цьому враховується, що поліцейська робота має багатофункціональну структуру і здійснюється різними службами. Крім того, поліцейським доведеться вирішувати найрізноманітніші завдання, які зажадають від них наявності певних якостей, здібностей і умінь. Отже, як пише М.Т. Чарльз, необхідне створення генерального опису змісту роботи поліцейського і на цій основі складання універсальної моделі поліцейської служби, відповідно до яких і висувати певні вимоги до кандидатів в поліцію, складати тести і вправи для їх відбору.

У західній системі професійної підготовки поліцейського персоналу можна виділити три основні теоретичні підходи до професійно значущих характеристик особистості:

1) модель схильності, що базується на ідеї, що люди, які збираються почати кар'єру в поліції, вже мають сформовані професійно значущі характеристики;

2) модель соціалізації, яка означає, що професійно значущі цінності, відносини і якості виробляються під час навчання в професійному навчальному закладі, випробувального терміну або в процесі соціалізації вже працюючого співробітника;

3) модель взаємодії і поєднання 1 і 2 підходів, припускає селекцію кандидатів з певними професійно значущими якостями, які закріплюються в процесі навчання і роботи в поліції.

Найпоширеніший – третій підхід (модель), так як однаково важливі вже

закладені, сформовані в людині професійні але значущі якості, а також ті з них, які будуть розвинуті і оптимізовані в процесі професійної підготовки.

Вихідними загальними вимогами для вступників на будь-яку службу і на будь-яку посаду в поліції є бездоганні моральні і етичні якості (позитивні характеристики і рекомендації, хороша репутація, відсутність судимостей і т.ін.), що має саме безпосереднє ставлення до виконання службових обов'язків.

Першочерговою умовою для кандидата на будь-яку посаду в поліції є його благонадійність і лояльність режиму. У таких європейських країнах, як Франція, Бельгія, Італія, Португалія, кандидатура претендента повинна бути схвалена Міністром внутрішніх справ по загальному списку або персонально [33].

У США при відборі кандидатів на поліцейську службу обов'язково опитуються сусіди і знайомі (як мінімум 4 людини), яким задається пряме запитання: «Чи хочете Ви, щоб даний кандидат був Вашим поліцейським і чи довіряєте Ви йому охорону Вашої безпеки?» [94]. Існує ще чимало особливостей перевірки кандидатів на службу в поліцію на предмет добросовісності, зокрема: фінансова діяльність, кредитні історії, боргові зобов'язання, бізнес тощо.

Служба в поліції накладає на співробітників певні обов'язки і обмеження, що базуються, як виділяють зарубіжні фахівці, на п'яти основних принципах:

1) принцип підпорядкування вище стоячому керівнику, що означає обов'язок кожного службовця підкорятися розпорядженням, що виходить від компетентного начальника. Однак законодавство і судова практика демократичних країн стоять на тій позиції, що в разі, якщо окреме розпорядження або наказ незаконні, межують із злочином або пов'язані з важкими наслідками для громадського порядку, службовець поліції не тільки має право, але і зобов'язаний їх не виконувати;

2) неможливість суміщення служби в поліції з якоюсь іншою працею, пов'язаною з вилучення доходів, за винятком роботи в сфері науки, мистецтва і літератури. Однак в США службовці поліції можуть бути власниками акцій,

співвласниками або компаньйонами фірм, але лише в тих випадках, якщо заняття бізнесом не завдає шкоди інтересам служби, за чим здійснюється постійний контроль керівництва і іншими правоохоронними відомствами. Крім того, на розсуд керівництва в деяких випадках поліцейські в США можуть займатися іншими видами діяльності;

3) принцип особистої незацікавленості, що полягає в тому, що співробітнику поліції заборонено проявляти особисту зацікавленість в роботі будь-яких підприємств, установ і організацій, так чи інакше підконтрольний органу, де службовець поліції працює. Службовці не повинні приймати подарунки і винагороди від будь-яких організацій, крім державної і регіональної адміністрацій, поліцейського керівництва. Для вступу до деяких поліцейських служб потрібно подати відомості, які доводять особисту незацікавленість. Наприклад, в Великобританії члени сім'ї співробітника поліції, які проживають разом з ним, не можуть отримувати ліцензії на продаж спиртних напоїв. Дружина поліцейського може мати приватну лавку в окрузі, де він працює, але лише за згодою його начальника. У Китаї особи, пов'язані подружніми узами, прямими кровними родинними (в межах трьох поколінь), непрямыми родинними зв'язками по лінії дружини або чоловіка, не можуть займати посади в одному і тому ж підрозділі, підпорядковуватись одному і тому ж керівнику, не можуть перебувати в прямому підпорядкуванні один одному. У Китаї в цілях запобігання протекціонізму і кругової поруки на місцях на керівних посадах повітового і нижчого рівня не повинні перебувати уродженці даної місцевості;

4) принцип нерозголошення службових відомостей, необхідність збереження в таємниці відомостей конфіденційного характеру;

5) принцип обмеження на участь в політичному житті суспільства. Законодавство більшості, але не всіх (ФРН) країн в тій чи іншій формі забороняє співробітникам поліції перебувати в політичних партіях та інших громадських об'єднаннях, які мають політичну мету [94].

Такі обмеження щодо роботи в поліції є не випадковими, вони сформовані

на основі реалій життя. Адже саме вони, в подальшому, стають причиною зловживань та перевищення службових повноважень працівниками поліції, а також штовхають на вчинення інших, в основному, корупційних злочинів та правопорушень.

Ще однією цікавою особливістю, яка потребує уваги, є наявність громадянства для роботи в поліції, що дає володіння громадянськими правами. Однак деякі поліцейські підрозділи США останнім часом почали приймати і іноземців, які не мають обмежень за умовами перебування в країні. Іноземці приймаються на роботу в поліцію деяких європейських країн (Німеччина, Голландія, Монако та ін.) [26].

Фізична і психологічна напруженість професії поліцейського в сучасному світі пов'язана не тільки з протистоянням злочинності. Так, на думку Томаса Фельтеса, в багатьох містах Європи постійно збільшується число іммігрантів з економічних і політично неблагополучних країн. В результаті в цих містах відбувається гостре розшарування населення, збільшується число розбитих сімей, кількість бездомних і людей без надії, росте злість в середовищі невдах, зростає насильницька злочинність [94].

Сьогодні все більше увагу привертають прояви громадянської непокори, соціальних протестів та вуличного насильства. Причини цих негативних явищ, на наш погляд, криються у низькому рівні життя населення, незадоволеністю особистою та життєвою, безробітті, що, звичайно ж, сприяє збільшенню кількості вчинених злочинів. У зв'язку з цим, сучасним поліцейським необхідно володіти не лише відмінними фізичними навичками для протистояння проявам насилля, а і бути морально тренуваними для подолання психічного супротиву «стурбованого» населення.

Враховуючи сказане, підвищені фізичні і психологічні навантаження, пов'язані з ризиком для здоров'я і самого життя, вимагають від кандидатів на службу певних фізичних даних (фізичний розвиток і підготовка) і наявність певних особистісних якостей.

До бажаних характеристик особистості поліцейського американські вчені

О. Вільсон і Ф. Шмаледжер відносять: ініціативність, відповідальність, здатність діяти самостійно в складних умовах, здатність успішно контактувати з представниками різних соціальних, культурних та етнічних груп, здатність швидко переключатися на різні завдання і ситуації, здатність адаптуватися до технологічних змін, бажання допомагати людям в біді, вміння розуміти інших, емоційна зрілість, достатня фізична сила і витривалість [161].

Вимоги до віку залежать від передбачуваного призначення і можуть варіюватися для знову призначених від 18 до 35 років [161]. Стан здоров'я співробітників при прийомі і протягом всієї служби в поліції перевіряється медичними комісіями. У кандидатів на службу в поліцію не повинно бути суттєвих медичних протипоказань, наприклад таких хвороб, які заважають йому ефективно виконувати свої професійні обов'язки, як діабет, епілепсія, захворювання серця, наркоманія, алкоголізм. Велике значення надається фізичним даним кандидатів, їх фізичної підготовки, збереженню ними спортивної форми, а також зовнішнього вигляду: зачісці, носіння форменого одягу і т. ін.

Що стосується зросту поліцейського, то в європейських країнах існуючі вимоги за цим параметром – зріст поліцейського повинен бути трохи вище середньостатистичного зросту місцевого населення – і варіюється від країни до країни: в Італії - 165 см, у Франції - 168, в Фінляндії - 175, в Данії - 177, в Норвегії - 178, в США - від 172,7 до 190, у Великій Британії - від 175 до 190 см. Головний принцип тут – зріст не повинен бути занадто високим або низьким. Це обумовлюється тим, що, за медичними даними, смертність серед високих людей нібито значно вища, а люди маленького зросту для роботи в поліції не годяться з психологічних мотивів через комплекс неповноцінності [161].

Однак в США існував до 1972 р стандарт за зростом і вагою із зазначенням нижньої і верхньої межі. Більш він не існує у зв'язку з тим, що поліція почала дотримуватися концепції рівних можливостей. З прийняттям Закону про рівні можливості антропометричні критерії були ліквідовані. В даний час основним при комплектуванні кадрів поліції розвинених країн є

принцип «рівної доступності», у відповідності з яким всі громадяни мають рівні права на заняття державних і муніципальних посад, якщо вони мають для цього необхідні здібності і особистісні якості.

З кінця 60-х років в країнах Заходу у зв'язку зі зміною соціальної ролі правоохоронних органів і впровадженням в поліцейську діяльність новітньої техніки від співробітників поліції потрібно вже інший рівень освіти, нові вміння, наприклад, дослідні, комунікативні, критичне мислення, розуміння різноманітних соціальних проблем і вміння їх вирішувати [161].

Освітній ценз для претендентів безпосередньо залежить від роду майбутньої роботи, посади та, відповідно, місця в поліцейській ієрархії. Так, ФБР приймає на роботу тільки з дипломом про вищу освіту. У більшості країн Європи на початковий рівень поліцейської ієрархії приймаються особи, як правило, із середньою загальною освітою (11 класів, гімназія і т. ін.). Освітній і культурний рівень поліцейських за кордоном розглядається як основний фактор, що забезпечує прогресивний розвиток поліції, а поліцейська освіта – як потужний резерв підвищення ефективності поліцейської діяльності, її «секретна зброя». У розумінні зарубіжних дослідників, навчання – не самоціль, а засіб досягнення найвищої якості поліцейського [53].

У США, Канаді та країнах Європи найсерйознішу увагу приділяють підвищенню стандартів загальної та професійної освіти поліцейських. Комісії по стандартам, які існують за кордоном, як на державному, так і на відомчому рівнях, регулюють і контролюють всі питання, що стосуються стандартизації вимог, атестації та оцінки [108].

Із вище викладеного слідує, що зазначені рекомендації важливі не лише для формування міжнародних стандартів підготовки поліцейських, а і для їх ефективного навчання в кожній окремій країні світу.

Було б корисним, хоча б в рамках Ради Європи, організувати подібні зустрічі з різних напрямків навчання поліції (наприклад, підготовка поліцейських, які працюють в сфері боротьби з економічними злочинами, або по роботі з неповнолітніми злочинцями і т.д.) і розробляти аналогічні

рекомендації [93].

Слід констатувати, що працівники поліції свідомо ставляться до ідеї необхідності розробки міжнародних і вітчизняних державних стандартів у сфері підготовки поліцейських кадрів в умовах сьогодення. Підтвердженням цього є позитивна відповідь 79,3 % опитаних поліцейських. Крім цього, на запитання про час та необхідні ресурси для розробки і запровадження нових стандартів, більша частка опитаних – 36,3% вважає, що це середньостроковий проект, тобто розрахований на 2-5 років. Трохи менша кількість респондентів – 31,9% стверджує, що для розробки стандартів потрібно набагато менше часу, отже це – короткостроковий проект (1-2 роки). 27,0% думають, що, навпаки, для розробки і впровадження нових стандартів, потрібний час, тобто варто розраховувати не менш, ніж на 5-10 років і це має бути довгостроковий проект.

Таким чином, під час формування міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, слід враховувати і національні особливості кожної держави, що склалися історично традиції організації поліцейських служб і системи підготовки поліцейських кадрів, особливо економічної та соціальної ситуації в кожній країні. Стандарти повинні бути створені таким чином, щоб вони були застосовні до будь-якої національної системи підготовки і в той же час відповідали стандартам демократичної держави, ролі поліції в демократичному суспільстві, нормам захисту прав людини, закріплених в міжнародних угодах. У той же час при розробці стандартів слід уникати максимально широких формулювань, при яких їх можна було б тлумачити по своєму бажанню всупереч принципам і свободам демократичної держави. Текст положень, що стосуються стандартизації підготовки поліцейських кадрів, повинен бути зрозумілий в будь-якій національній правовій системі [93].

Підсумовуючи все вище викладене, можна зробити наступні висновки:

Першочерговим завданням в умовах поширення інтеграційних процесів у світі є формування міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, які розуміються як загальні вимоги до процесу навчання та підготовки поліцейських в цілому, які закріплені на нормативному рівні.

Міжнародні стандарти підготовки поліцейських кадрів класифіковані на:

1) професійні стандарти і стандарти в галузі забезпечення прав; 2) стандарти загальні, універсальні і регіональні.

Окремі положення, які необхідно відносити до розряду міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, на сьогоднішній день знайшли своє закріплення у тих чи інших нормативно-правових актах міжнародного характеру, зокрема: Основних принципах застосування сили і вогнепальної зброї посадовими особами з підтримання правопорядку, Європейському Кодексі поліцейської етики, Кодексі поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, Декларації про поліцію.

На наше глибоке переконання, сьогодні необхідною є систематизація положень щодо міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів в єдиному міжнародному документі.

### **2.3. Ефективність професійної підготовки сучасних поліцейських**

У теперішній час в рамках загальних інтеграційних тенденцій відбувається процес входження України в простір вищої поліцейської освіти. У Європі йде формування нової системи поліцейської освіти, і Україна стає повноправним учасником цієї системи. На цьому шляху одним із головних завдань є підвищення якості професійної освіти офіцерів поліції – керівників поліцейських служб, вивчення, сприйняття та застосування позитивного педагогічного досвіду, нагромадженого системою виховання й підготовки професійних кадрів правоохоронних органів. За таких умов українським викладачам вузів МВС необхідно, незважаючи на традиційні підходи, методи й процедури навчально-виховного процесу морального виховання курсантів і слухачів у вузах МВС, доповнити свої педагогічні ресурси досягненнями поліцейської педагогіки країн з розвиненою поліцейською функцією. За словами А.М. Столяренка, «одним із важливих, а в сучасних умовах — і



обов'язкових напрямків творчого педагогічного пошуку й удосконалення роботи, виступає вивчення світового педагогічного досвіду, його аналіз, оцінка й обґрунтоване використання при підготовці фахівців для МВС». Учені й педагоги системи МВС стверджують, що Україні необхідно більш широко відкритися назустріч світовому досвіду поліцейської освіти, в першу чергу досвіду тих країн, у яких поліція сильна і боротьба зі злочинністю проводиться найбільш ефективно [39, с. 72-73].

Можна погодитися з концепцією А.М. Столяренка, який стверджує, що «загальний порівняльний аналіз світового педагогічного досвіду має фундаментальне значення для розроблення педагогічних концепцій і стратегічних заходів щодо розвитку професійної освіти у МВС і виступає теоретико-методологічною основою для вивчення конкретного досвіду підготовки працівників поліції за кордоном» [39; 50, с. 42-44].

На нашу думку, перш, ніж визначити складові професійної підготовки працівників поліції, варто звернутись до тлумачення самого поняття.

У текстах нормативно-правових актів закріплено, що професійна підготовка – це організований, безперервний та цілеспрямований процес, метою якого є опанування рядовим і начальницьким складом ОВС знань, спеціальних умінь та навичок, необхідних для успішного виконання оперативно-службових завдань. [130].

Досить близьким за змістом й характером діяльності є службова підготовка, яка визначається як планова система організації навчання особового складу за місцем проходження служби, на навчальних зборах і в Школі підвищення оперативної майстерності, що спрямована на підвищення професіоналізму працівників ОВС, удосконалення знань та спеціальних навичок з метою успішного виконання оперативно-службових завдань і посадових обов'язків [130].

Керуючись зазначеними визначеннями підготовки, можемо підсумувати, що сам процес підготовки полягає в опануванні знань, умінь і навичок на протязі всього періоду службової діяльності. Постійного самовдосконалення

вимагають сучасні реалії поліцейського і суспільного життя.

За результатами проведеного соціологічного опитування думки працівників поліції, нами визначені основні недоліки системи професійної підготовки працівників Національної поліції, які полягають у:

- акценті на отримання знань, а не на розвиток навичок, які мають бути застосовані на практиці – це точка зору 77,2% опитаних;

- 63,1% респондентів свідчать, що до недоліків потрібно віднести знання законів, а не їх розуміння, тобто вміння правильно застосовувати на практиці;

- у двічі менша кількість опитаних – 33,4% зазначають, що проблема наявна у недостатньому рівні психологічного відбору кандидатів на предмет виявлення відхилень, неприпустимих для співробітників поліції;

- про недостатню підготовленість випускників до нових тенденцій у розвитку злочинності і до нових викликів в роботі згадали 24,5% учасників опитування;

- 22,2% звертають увагу на карально-орієнтований характер вивчення кримінальної процедури та ролі правоохоронних органів;

- на думку 17,6% опитаних, серед недоліків системи професійної підготовки працівників Національної поліції спостерігається «воєнізованість» відомчих навчальних закладів, яка сприяє тому, що випускники легше піддаються негативному впливу тієї «системи», до якої вони потім потрапляють;

- 3,3% не змогли відповісти на запитання.

Враховуючи дані соціологічного опитування, вважаємо, що ефективність професійної підготовки сучасних поліцейських тримається на «трьох китах»: відбір, навчання та службова діяльність. Проаналізуємо кожний із зазначених елементів професійної підготовки з метою визначення найбільш оптимальних комбінацій взаємодії та поєднання елементів навчання і виховання, набуття досвіду та професіоналізму тощо.

*Відбір поліцейських на службу.* Перш за все варто звернути увагу на

питання щодо відбору на навчання, тому що наявність певного рівня освіти є умовою для проходження служби в лавах Національної поліції України.

Так, загальні вимоги до осіб, які зараховуються на навчання до ВНЗ із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських визначаються у ч. 1 ст. 74 Закону, згідно якої до таких закладів можуть бути зараховані громадяни України, яким станом на 31 грудня року вступу виповниться 17 років [137]. 15 січня 2015 року МВС України наказом № 29 затвердило новий Порядок відбору кандидатів на навчання до ВНЗ МВС України [135]. Відповідно до цього Порядку, а також на підставі Умов прийому до ВНЗ України, розробляються Правила прийому до ВНЗ МВС України, які затверджуються відповідною вченою радою та погоджуються з МВС України. Терміни проведення конкурсу сертифікатів зовнішнього незалежного оцінювання, перелік та форми проведення вступних випробувань до ВНЗ МВС України встановлюються МВС України та зазначаються у правилах прийому до ВНЗ МВС України. Обсяги прийому на навчання для здобуття ступенів молодшого бакалавра, бакалавра, магістра та освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста за державним замовленням визначаються щороку МВС з урахуванням видатків державного бюджету та потреб комплектуючих органів і підрозділів поліції [40, с. 68].

Чинне законодавство визначає конкретні вікові межі для кандидатів на навчання в ВНЗ із специфічними умовами навчання. Зокрема, встановлено, що відповідно до раніше здобутого ступеня, освітньо-кваліфікаційного рівня, фахової спрямованості та специфіки підготовки фахівців для органів поліції на денну форму навчання приймаються: 1) особи, які мають повну загальну середню освіту, віком від 17 до 25 років; 2) особи, які мають ступінь бакалавра (освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста), віком до 25 років; 3) особи молодшого складу поліції, які мають повну загальну середню освіту, віком до 25 років; 4) особи середнього складу поліції, які мають ступінь бакалавра, освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста, прослужили в органах поліції не менше 1 року після його здобуття, віком до 35 років; 5) особи молодшого

складу поліції, які мають ступінь бакалавра, підготовка яких здійснювалася для експертної служби, віком до 29 років; 6) випускники поточного року, які закінчили ВНЗ МВС України та отримали диплом з відзнакою, віком до 30 років – за рекомендацією ВНЗ МВС України та за погодженням уповноваженого керівника органу поліції за місцем розподілу випускника [135; 40, с. 68].

На заочну форму навчання приймаються: 1) особи молодшого та середнього складу поліції, які мають повну загальну середню освіту, віком до 40 років; 2) особи молодшого та середнього складу поліції, які мають вищу юридичну освіту освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста, віком до 40 років; 3) особи середнього складу поліції, які мають ступінь бакалавра, освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста, прослужили в органах поліції не менше 1 року після його здобуття, віком до 40 років; 4) особи середнього складу поліції, які мають вищу освіту освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста, стаж керівника структурного підрозділу апарату управління, міського, районного органу внутрішніх справ не менше 1 року і перебувають у резерві кадрів на посаду вищого рівня, віком до 45 років; 5) випускники поточного року, які закінчили ВНЗ МВС України та отримали диплом з відзнакою, віком до 35 років – за рекомендацією ВНЗ МВС України та за погодженням ОВС за місцем розподілу випускника. Вік кандидатів на навчання обчислюється станом на 31 грудня року вступу до ВНЗ МВС України [40, с. 68; 135].

У процесі відбору на навчання за якість та ефективність проведеної роботи відповідають не тільки ВНЗ із специфічними умовами навчання, а і територіальні підрозділи поліції (т.з. комплектуючі) в особі відділів кадрового забезпечення, підрозділи медичного забезпечення МВС (лікарні).

Відповідальними за відбір кандидатів на навчання є керівники підрозділів Головних управлінь Національної поліції в АРК, областях, містах Києві та Севастополі, які проводили їх вивчення, за правильність оформлення особових (навчальних) справ – керівники підрозділів кадрового забезпечення, а за якість

проведення обстеження військово-лікарською комісією та психофізіологічного обстеження – керівники цих комісій [40, с. 70].

Особливе значення в умовах зростання професійних вимог до персоналу поліції має система психологічного забезпечення. Створення та подальший розвиток системи психологічного забезпечення обумовлені необхідністю якісного професійного підбору і відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, збереження людського потенціалу, підтримки високого рівня професійної готовності та боєздатності працівників, якісного вирішення оперативно-службових завдань і ефективного функціонування усієї системи органів внутрішніх справ, зведення до мінімуму шкоди від впливу на працівників небезпечних для життя і здоров'я психогенних факторів [182, с. 103].

У зв'язку з цим, значну роль відіграє діяльність військово-лікарських комісій під час відбору майбутніх абітурієнтів, що проявляється у визначенні психофізіологічних та психофізіогномічних особливостей розвитку особистості та придатності до роботи в поліції.

Заходи психологічного забезпечення сприяють цілеспрямованому розкриттю і розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і життя працівників органів та підрозділів внутрішніх справ при виконанні ними оперативно-службових завдань [197, с. 292].

Особи молодшого та середнього складу поліції які виявили бажання навчатись у ВНЗ МВС, подають рапорт у встановленому порядку, а інші особи звертаються з письмовою заявою до органів поліції за місцем постійного проживання. Матеріали вивчення кандидатів на навчання розглядаються на засіданнях постійно діючих комісій органів (підрозділів) поліції з питань профорієнтації, які готують обґрунтовані висновки щодо доцільності їх направлення на навчання до ВНЗ МВС, що затверджуються керівниками цих органів (підрозділів) або їх заступниками з кадрового забезпечення. Кандидату на навчання оформлюється одна особова (навчальна) справа. Особові

(навчальні) справи кандидатів для вступу на навчання до ВНЗ МВС оформляються підрозділами кадрового забезпечення органів і підрозділів поліції, які відбирали їх на навчання [135].

Важливим етапом відбору на навчання є проходження абітурієнтами конкурсу фізичних здібностей, а також співбесіди у ВНЗ із специфічними умовами навчання.

Прийом до ВНЗ МВС здійснюється за конкурсом з урахуванням сертифікатів ЗНО (вступних екзаменів), визначення рівня фізичних здібностей та результатів співбесіди (професійного психологічного відбору). Список вступників, рекомендованих до зарахування, формується за категоріями в такій послідовності: вступники, рекомендовані до зарахування поза конкурсом; вступники, рекомендовані до зарахування за конкурсом. Рішення про зарахування на навчання приймається приймальною комісією ВНЗ МВС тільки в межах визначених обсягів державного замовлення, штатної чисельності перемінного складу та ліцензованого обсягу прийому й оформлюється протоколом засідання приймальної комісії. На підставі рішення приймальної комісії ВНЗ МВС видає наказ про зарахування вступників слухачами (курсантами) відповідного ВНЗ МВС, який доводиться до їх відома. Витяги з наказу надсилаються до комплектуючих органів і підрозділів поліції для звільнення слухачів (курсантів) з посади (роботи) у зв'язку зі вступом до ВНЗ МВС на денну форму навчання. Копії наказів про зарахування на навчання надсилаються до МВС [135].

Слушним, на наш погляд, буде врахування під час відбору на навчання та до лав Національної поліції України результатів проведеного соціологічного опитування думки діючих працівників поліції щодо ускладнень та проблем, які найчастіше виникають під час служби. Відповіді респондентів розподілились наступним чином:

- 79,9% вважають, що частіше за все ускладнення виникають через брак необхідних практичних знань та навичок;
- на другому місці альтернатива щодо «уміння взаємодіяти з

правопорушниками» – 75,3%;

- уміння взаємодіяти з потерпілими з показником у 66,4% – на третьому місці;

- виконання практичних завдань – це ще одна з альтернатив, що має досить великий показник, як вважають опитані – 60,8%;

- на п'ятому місці серед переліку професійних ускладнень працівників поліції – уміння взаємодіяти з громадянами, які потребують захисту – 56,8% вказали на цю ситуацію;

- третина експертів – 33,4% обрали альтернативу «усвідомлення місії, цілей і завдань, що стоять перед поліцією»;

- 28,2% думають, що до ускладнень можна віднести недостатній рівень умінь зі спеціальної фізичної підготовки;

- з точки зору 23,9%, у працівників поліції наявні проблеми у площині знаходження спільної мови з колегами по службі;

- 19,1% наголошують на тому, що мають місце проблеми психологічного характеру – психологічний ступор, нервово-психологічна нестійкість, низька стресостійкість, тощо;

- 16,6% свідчать, що іноді виникають проблеми, пов'язані з умінням знайти спільну мову з керівництвом і наставниками;

- ще 15,4% стверджують, що проблеми є у освоєнні корпоративних поліцейських норм;

- 2,7% на запитання не відповіли.

Розглянувши деякі процедурні моменти відбору кандидатів на службу в поліцію на навчання, логічним є аналіз наступного елементу підготовки поліцейських – безпосередньо самого процесу навчання.

*Навчання поліцейських.* Важливими складовими навчання, на наш погляд, є морально-етична підготовка і виховання поліцейських, впровадження системи тренінгових занять із відпрацюванням «життєвих» ситуацій, а також практична складова, яка дозволяє закріпити отримані теоретичні знання. Пропонуємо піддати науковому аналізу зазначені елементи структури процесу

навчання поліцейських з метою їх обґрунтування та аргументації.

Слушно наголошує у цьому аспекті Г.К. Нурлибаєва, зокрема, що в умовах зростання кількості злочинів міжнародного характеру необхідно готувати висококваліфікованих фахівців правоохоронних органів, здатних не тільки ефективно боротися зі злочинцями будь-якими способами, а, будучи вихователями своїх підлеглих, враховувати при цьому загальносвітові поліцейські цінності й етичні особливості педагогічних систем морального виховання в поліцейських вузах світу. Активний розвиток світового співробітництва в галузі професійної підготовки поліцейських кадрів і необхідність стандартизації педагогічного забезпечення їхньої професійної підготовки вимагають від навчальних закладів системи МВС України урахування закономірностей і особливостей педагогічного процесу морального виховання керівних кадрів поліції Європи й впровадження в навчально-виховний процес деяких рекомендацій, отриманих за результатами комплексного порівняльного дослідження цього процесу в поліцейських вузах Європи, як зусилля зі «створення глобальної системи морального виховання в країні» [102, с. 21-22].

І дійсно, беззаперечним є той факт, що моральне виховання повинно бути стрижнем всього процесу навчання та підготовки працівників поліції, мати безперервний характер і супроводжувати поліцейського напротязі всього періоду служби.

Говорячи про безперервність педагогічного процесу морального виховання керівних кадрів поліції і його включення в усі аспекти викладання різних дисциплін у поліцейському вузі, варто згадати про ряд істотних особливостей включення морального виховання в навчально-виховний процес і підтримання його безперервності, про які було б необхідно пам'ятати викладачам. Це такі особливості:

а) на першому занятті необхідна присутність директора академії, що зверне увагу учнів у першу чергу на етичну сторону професії поліцейського й представить виховання високих моральних якостей офіцерів поліції як



пріоритетне завдання академії або коледжу;

б) для того, щоб у майбутньому усунути девіантну поведінку офіцерів поліції, підвищити їхній морально-психологічний рівень, у період навчання необхідно зробити так, щоб навчання етиці стало не просто формальним, а дієвим і серйозним, щоб чесність і висока мораль стали для них у майбутньому головними пріоритетами роботи поліцейських відділень, керівниками яких вони стануть;

в) необхідно, щоб випускники поліцейських академії і коледжів постійно й безупинно зміцнювали мораль у відділеннях поліції, так, щоб моральне виховання підлеглих, проведене випускниками поліцейських коледжів, було необхідним елементом здорової морально-психологічної обстановки в кожному відділенні поліції й підтримувало позитивний настрій співробітників поліції і задоволеність своєю роботою;

г) завдання викладачів поліцейських вузів — донести до курсантів та слухачів розуміння того факту, що саме офіцери поліції вищої ланки створюють «організаційну культуру» усього відділення поліції, у якому їм належить працювати;

д) щоб у поліцейській організації відчувалася етична перспектива, необхідно, щоб майбутні керівники подбали про присутність етичної складової в політиці поліцейської організації, усіх її процедурах: у навчанні, контролі й системі оцінки діяльності як усієї організації, так і кожного конкретного співробітника поліції [51, с. 297].

І дійсно, досить слушними є запропоновані Д.П. Калаяновим пропозиції щодо морального виховання майбутніх поліцейських з якими варто погодитись та використовувати багатьом вишам, керівникам, викладачам.

Можна констатувати, що педагогічні системи навчання етиці у вузах МВС повинні бути побудовані в такий спосіб, щоб:

- кожний інструктор і викладач при розробленні навчальних матеріалів і програм ураховував етичні перспективи кожної окремої теми;
- у плані занять викладачі різних дисциплін професійної підготовки

вказували, які з етичних питань будуть ними розглядатися у зв'язку з викладанням тієї чи іншої дисципліни;

– керівники вузів МВС вимагали, щоб кожний викладач відбивав ці перспективи в плані кожного заняття, щоб спонукати самих викладачів до етичного розгляду кожного питання й кожної проблеми при проходженні будь-якого навчального матеріалу з усіх предметів програми навчання та всіх тем даної програми;

– керівники вузів МВС надавали серйозну й глибоку методичну підтримку й усіляку допомогу всім викладачам професійних дисциплін для впровадження у викладання етичних питань і надання етичного забарвлення кожному із предметів професійної підготовки, що викладаються в навчальних закладах [197, с. 325].

І дійсно, лише комплексний підхід у цьому питанні може забезпечити досягнення результату, тому усі учасники навчального процесу, починаючи від керівника освітньої установи, викладачів, кураторів, курсових командирів і закінчуючи наставниками, керівниками і колегами у практичних підрозділах поліції, повинні особистим прикладом демонструвати і всіляко оберігати морально-етичні основи роботи в поліції, колективі, навчальній групі, підрозділі тощо.

Перед тим, як застосувати ті чи інші педагогічні технології, варто врахувати ряд факторів, що впливають на вибір педагогічних технологій і методів викладання етики й розглянути їх з погляду загальної педагогіки, професійної педагогіки, андрагогіки, педагогічної аксіології, з погляду традицій викладання етики в поліцейських вузах тої чи іншої країни, а також із погляду поліцейської деонтології. Навчання етиці буде найбільш ефективним тоді, коли інструктори й викладачі етики візьмуть на озброєння досягнення андрагогіки. Будь-яка спроба навчання в системі правоохоронних органів повинна бути виконана в рамках «навчання для дорослих» з використанням сучасних досягнень андрагогіки — науки про викладання дорослим людям [31, с. 311-313]. З погляду постулатів андрагогіки, організаційно-діяльнісною основою

якої є технологія вирішення проблем, адаптація, педагогічні технології до андрагогічної специфіки передбачали таку організацію навчання етиці, що поєднує всі сторони цілісного педагогічного процесу: виховання, навчання й розвиток (мається на увазі саморозвиток) всіх учасників цього процесу. Саме тому включення етичних питань у викладання різних дисциплін професійної підготовки у вузі МВС — це, з одного боку, один зі способів інтеріоризації теоретичних знань у галузі етики, а з іншого — спосіб створення загальної атмосфери високої моральності в міліцейському середовищі, що уможливорює дотримання принципу етичної настроєності офіцерів міліції й, в кінцевому підсумку, їхньої професійної придатності. Атмосфера високої моральності створює в майбутніх офіцерів міліції позитивний настрій у цілому і ліквідує базу для здійснення протиправних дій, корупції та інших випадків девіантної поведінки в діяльності офіцерів поліції. Андрагогічна специфіка викладання поліцейської етики передбачає також такі педагогічні прийоми як підвищення інтересу до вивчення етики, суворий контроль за якістю навчання, широке впровадження педагогіки співробітництва й підвищення в процесі навчання етиці питомої ваги самостійної роботи, що дозволяє здійснювати дистанційне навчання етиці, як це відбувається в Іспанії, Португалії, Норвегії й інших країнах. Найважливішою проблемою при навчанні керівних кадрів поліції є інтеріоризація понять і уявлення про етичну поведінку, що викладається в теоретичних курсах [51, с. 299].

При цьому, процес навчання етичним основам і моральним постулатам повинен мати зворотній зв'язок, він повинен бути не тільки направленим на курсанта, слухача, а й бути останніми усвідомленим, як за змістом, так і метою викладання етичних дисциплін. Крім цього, навчання етиці неодмінно повинне містити моделювання етичних дилем, заснованих на реальному фактичному матеріалі справ, заведених проти офіцерів поліції й пов'язаних з їхньою неетичною поведінкою. Саме практичні приклади та історії реальних людей підсилюють ефект сприйняття інформації та засвоєння навчального матеріалу.

Досвід в організації вивчення етики воістину неоціненний, оскільки

спеціальні кафедри поліцейської етики були створені за останні роки в багатьох поліцейських вузах світу. У поліцейських вузах при викладанні етики, на нашу думку, необхідно вносити в зміст навчання нові розділи: етичні проблеми, пов'язані з дотриманням прав людини в суспільстві; етичні проблеми, пов'язані зі зміною функції поліції в суспільстві, а також пов'язані з реформуванням поліції [196, с. 69-71] (в основному у ряді країн пострадянського простору); безперервність навчання етиці в поліції й необхідність спеціального навчання керівників поліції загальній і професійній етиці; необхідність навчання керівників поліції сучасному менеджменту; вивчення етичних правил і принципів роботи поліції в умовах багатонаціонального суспільства; етичні проблеми спілкування поліцейських служб із державними, суспільними й релігійними організаціями; етичні проблеми спілкування поліцейських служб із населенням; дистанційне навчання етиці й використання сучасних методів телекомунікації для навчання етиці. При оцінці навчання етиці у вузах МВС варто використовувати результати наукових досліджень іноземних учених і педагогів в галузі викладання поліцейської етики, зокрема, М. Джорджевича [36, с. 31-32].

Зарубіжний досвід викладання, який вже продемонстрував свою ефективність, на наш погляд, повинен в обов'язковому порядку бути предметом педагогічних дискусій у закладах поліцейської освіти. При цьому, варто враховувати також особливості українського менталітету, традицій в розвитку і формуванні поліцейських стандартів, заангажованість та стереотипність соціуму та ін. фактори, що впливають на сприйняття інформації слухачами, курсантами і студентами.

Одним із напрямків використання світового досвіду навчання поліцейській етиці можна вважати практичну реалізацію виниклої потреби навчити співробітників міліції вищої ланки працювати в умовах інтенсивного розвитку нових перспективних напрямків міжнародного співробітництва, таких як співробітництво в галузі боротьби зі злочинністю, а також зростаюче співробітництво в галузі підготовки поліцейських кадрів. За сучасних умов

швидкого розвитку інтеграційних процесів у світі, значного зближення країн у різних галузях економіки й політики ці види співробітництва розвиваються надзвичайно швидко. Сучасним керівникам системи МВС необхідно не тільки добре знати особливості правових систем різних держав, основи міжнародного права, іноземні мови, але і Європейський Кодекс Поліцейської Етики [148], а також окремі кодекси поліцейського європейських держав. Вивчення даних аспектів поліцейської освіти повинне зайняти чільне місце в навчально-виховній системі вузів МВС, причому потенціал морального виховання курсантів і слухачів на заняттях з перерахованих вище дисциплін також повинен повністю використовуватися [199].

Виховання та навчання морально-етичним основам поліцейської діяльності повинно суміщати теоретичну та практичну моделі подання інформації.

Що стосується України, традиції морального виховання співробітників правоохоронних органів у певний період розвитку нашої держави приносили свої плоди, тому в нашій країні моральне виховання в процесі професійної підготовки традиційно використовує в основному «теоретичну» модель, а саме на окремих кафедрах вивчаються переважно теоретичні основи етики. Не в усіх вузах МВС приділяється досить уваги практичним методам навчання, таким як рольові ігри, етичні дилеми (*moral dilemma*), прийняття рішень (*decision making*), тощо, у ряді вузів дані методи використовуються не завжди регулярно, часто лише епізодично. При навчанні етиці у вузах МВС України викладачам варто стежити за тим, щоб це навчання мало тренінговий характер, і приділяти більше уваги таким формам занять як *training in the field* (тренування в польових умовах), *role-plays* (рольові ігри), *simulations* (моделювання ситуацій), *practical works (open or managed)* (практичні роботи, самостійні або під керівництвом викладача), *real life situations* (реальні життєві ситуації), *moral dilemma* (рішення моральних дилем) і ін. [174, с. 74-77; 204, с. 12].

Поряд з тим, що морально-етичні основи поліцейської освіти можуть мати теоретичне і практичне підґрунтя, вони можуть також носити як

загальний, еталонний характер, притаманний для органів поліції в цілому, так і специфічний, який характеризує роботу певних служб і підрозділів.

На цьому наголошує О.С. Юнін, який зазначає, що говорячи про етичну перспективу, потрібно мати на увазі як загальну, так і конкретну етичну перспективу: перша полягає в тому, що етичні принципи повинні застосовуватися до всього кадрового складу організації незалежно від звання співробітника поліції, на будь-якому рівні його компетентності; друга ж передбачає, що необхідно пам'ятати й про те, що для кожної посади й звання співробітників поліції існують специфічні етичні вимоги, які повинні бути більш високими для керівних кадрів поліції [197, с. 325].

Варто зазначити, що під час опитування думки працівників поліції щодо відповідності теоретичних знань та практичних навичок сучасним реаліям сьогодення, отримано досить цікаві результати, зокрема: третина опитаних – 33,8% зауважила, що і теоретичні знання, і практичні навички не відповідають суспільним реаліям та потребують корегування. З точки зору 29,9% опитаних, теоретичні знання знаходяться на високому рівні, а практичні навички потребують вдосконалення. Чверть учасників дослідження – 24,3% зазначає, що практичні навички знаходяться на високому рівні, а теоретичні знання, навпаки, мають бути вдосконалені. І, найменша кількість респондентів, 10,6% стверджують, що як теоретичні знання, так і практичні навички відповідають суспільним реаліям. 1,5% не відповіли на це запитання.

У зв'язку із наведеними результатами соціологічного опитування, логічним є дослідження наступного елементу структури навчання в системі професійної підготовки сучасних поліцейських – проведення тренінгових занять.

Серед сучасних методів навчання, як свідчать матеріали науково-практичних конференцій, проведених в останні роки в системі МВС, найбільш перспективними є тренінгові технології [97, с. 147;80]. Навчання повинне мати переважно тренінговий характер (ethics training) [102, с. 14; 80].

Значний досвід застосування тренінгових технологій є за кордоном. Так,

у поліції США знайшов поширення тренінг словесних (вербальних) і невербальних форм комунікації. Його основу складає формування у поліцейських навичок спілкування, за допомогою яких можна запобігти силовому розв'язанню конфліктів у службовій діяльності. Така ж форма навчання поліцейських уведена в середині 90-х років у Баварії (Німеччина). Як свідчить досвід та аналіз проведення занять, разом із поставленими основними завданнями щодо отримання поліцейськими практичних навичок протистояння стресам, удосконалення їхньої комунікації, оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах поліцейських підрозділів, вони надали змогу також знизити рівень травматизму в поліції [7, с. 56; 80]. Результати новітніх досліджень у галузі навчання працівників поліції дають підстави для більш активного використання тренінгових технологій, у тому числі і при професійній підготовці працівників поліції.

Сьогодні рівень професійної підготовки більшості персоналу ОВС потребує впровадження активних методів навчання. Адже під час проведення занять у системі професійної підготовки спостерігається пасивність персоналу, байдужість до тем, які викладаються. Відомо, що у результаті прослуховування лекції слухачами засвоюється лише 5% наданої інформації, після самостійного читання — 10%, використання засобів унаочнення збільшує обсяг засвоєного матеріалу до 20%, демонстрація зразків професійного поведіння є ще ефективнішою — обсяг засвоєного матеріалу збільшується до 30%. Робота у дискусійній групі збільшує обсяг засвоєної інформації до 50%, практичне опанування професійних дій в умовах, наближених до реальних, — до 75%. Саме у тренінгу поєднуються всі вищезазначені етапи навчання [4, с. 53; 80].

І дійсно, важко не погодитись із думкою О.М. Бандурки, адже статистичні дані говорять самі за себе, і використання тренінгових технологій дійсно сприяє підвищенню ефективності засвоєння навчального матеріалу.

Наведені дані свідчать про те, що активні методи підготовки персоналу поліції вважаються найефективнішими. Невипадково у вищих навчальних закладах і безпосередньо у підрозділах значна увага приділяється створенню

тренувальних полігонів, смуг перешкод тощо. Зарубіжна практика свідчить про широке застосування тренінгів, зокрема, у поліції США, Німеччини, Великобританії, де створена система обов'язкового проходження поліцейських комунікаційних, антистресових та інших тренінгів. Методикою проведення тренінгів приділяється 80-90% навчального часу на практичне відпрацювання працівниками отриманих теоретичних знань шляхом здійснення ділових і рольових ігор, тренувань, програвання сценаріїв конкретних службових ситуацій та завдань, групових обговорень, тощо. Окрім того, у розвинених країнах поліцейські в процесі тренінгу опановують «суміжні професії», набувають нових корисних умінь, що стає підставою для підвищення їм заробітної плати і просування по службі. За світовими стандартами всі працівники поліції проходять перепідготовку не рідше одного разу на п'ять років. Тренінги за своїм спрямуванням є досить різноманітними. Наприклад, у Баварському центрі тренінгу поліції впроваджено понад 60 тренінгових програм різного спрямування [205, с. 10; 80].

При цьому, слід зазначити, що тотальне проведення тренінгових занять по всіх дисциплінах не є запорукою успіху, необхідно проаналізувати навчальні програми підготовки поліцейських, визначитись із проблемними питаннями, які мають місце на «практиці» і, поєднуючи це, впроваджувати тренінгові технології під час викладання конкретних дисциплін.

Поряд із застосуванням тренінгів під час професійного навчання керівників практичних ОВС, вкрай важливим є впровадження тренінгових технологій у навчально-виховний процес вищих закладів освіти МВС України. Зокрема, перспективною вважається інтенсифікація занять з тактико-спеціальної та бойової підготовки, які будуть спрямовані на підвищення професійної готовності працівника до дій у конкретних професійних ситуаціях. Тактико-спеціальна підготовка слухачів могла б бути реалізована за рахунок насичення занять професійно й особистісно орієнтованими тренінгами з тактико-психологічним змістом, що досягається за допомогою привнесення у навчальний процес психологічних чинників, характерних для реальної



діяльності (небезпеки, прискорення темпу і скорочення терміну виконання завдань, створення обстановки протидії з елементами підвищеної відповідальності і ризику, імітування перепон та ускладнень, постановки завдань, які потребують самостійного вибору рішення, створення ситуації з високою ймовірністю невдачі, що вимагають підвищеної активності дій, тощо) [197, с. 331; 81].

Ще одним елементом в структурі навчання поліцейських є практика, практична складова, поєднання теоретичних знань із практичним відпрацюванням навичок у територіальних підрозділах поліції.

Майже повсюдно навчання в поліцейських освітніх установах чергується з практичними стажуваннями, в результаті чого відбувається актуалізація змісту та результатів професійного навчання в оволодінні сучасними управлінськими навичками і технологіями. Практична спрямованість навчання знаходить своє відображення й у змісті організаційно-планової документації з підготовки керівних кадрів поліції. При розробці навчальних планів і програм ініціатива, як правило, виходить від практичних органів поліції. Тому спір про співвідношення теоретичного та практичного в змісті і методиці навчання традиційно вирішується на користь переваги практичного навчання [197, с. 330].

*Професійна підготовка поліцейських у період службової діяльності.* На наш погляд, службова діяльність поліцейського буде ефективною за наявності трьох компонентів: оптимального психологічного клімату для роботи в колективі, достатніх професійних знань, умінь та навичок, а також відчуття поліцейським власної соціальної і юридичної захищеності з боку держави, яку він представляє та інтереси якої захищає. Проаналізуємо більш детально зазначені компоненти службової діяльності.

Однією з найважливіших внутрішніх проблем будь-якої організації, від якої значною мірою залежить ефективне функціонування її, а також кожного із працюючих, є формування оптимального соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. Під поняттям «соціально-психологічний клімат»

розуміють комплексний психологічний стан колективу, який відображає особливості соціального сприйняття різних сторін його життя та діяльності, ступінь задоволення або спонукання до успішного виконання поставлених завдань [89].

Питанню соціально-психологічного забезпечення приділяється значна увага і у практиці зарубіжного управління персоналом.

Досвід багатьох країн світу, насамперед таких як США, ФРН і особливо Японія з її найбільш інтенсивним характером праці, впевнено довів, що витрати на соціально-психологічну підтримку персоналу відносяться до числа не тільки об'єктивно необхідних, але й цілком окупних. Організації значно дешевше обходиться створення нормальних умов праці, ніж компенсація додаткових витрат на навчання та перепідготовку новачків. Враховується також моральна шкода від трудових конфліктів та її вплив на організацію і результати діяльності, стан здоров'я працівників і т.п. [89].

Таким чином, зарубіжні фахівці звертають увагу не лише на продуктивність праці співробітників, а і на фінансову складову.

Специфіка правоохоронної діяльності зумовлює необхідність постійної уваги, контролю та регулювання стану соціально-психологічного клімату в органах та підрозділах внутрішніх справ. Існує тісна залежність між їх дієздатністю, рівнем особистої безпеки персоналу і станом соціально-психологічного клімату в кожному колективі. Проблеми в останньому безпосередньо відбиваються на зниженні рівня перших двох. Така залежність вимагає організації ефективної системи соціально-психологічної підтримки персоналу [182, с. 95; 90].

За таких умов вивчення соціально-психологічного клімату в колективах повинно мати систематичний характер. Крім цього, результати повинні бути не лише доведені до відома керівництва, а і зроблені відповідні висновки, враховані в роботі з тим, щоб особовий склад відчував зворотній зв'язок від такого роду опитувань.

Сприятливий соціально-психологічний клімат створює передумови для

високої морально-психологічної стійкості колективу органів внутрішніх справ, який розглядається як здатність протистояти впливу деструктивних факторів, екстремальних ситуацій при збереженні своїх соціальних функцій. Враховуючи особливості середовища функціонування органів поліції, множинність деструктивних факторів, що впливають на них, екстремальні умови праці, цей напрямок управлінської діяльності набуває пріоритетного значення. Досить влучно Н.П. Матюхіна визначає головні завдання системи соціально-психологічної підтримки персоналу поліції, зокрема:

- забезпечення всіх категорій персоналу найбільш комфортного психологічного середовища для виконання посадових обов'язків;
- запобігання або оперативна ліквідація трудових (між працівниками і адміністрацією) і особистісних (між працівниками усередині структурних підрозділів, керівниками різних підрозділів, працівниками і керівниками певного підрозділу) конфліктів;
- усунення можливих джерел стресу на роботі та попередження його наслідків [90].

Такі прості, всім відомі прописні істини дійсно впливають на ефективність роботи як окремих працівників поліції зокрема, так і поліцейських підрозділів в цілому.

Наступним компонентом службової діяльності, який впливає на ефективність підготовки поліцейського персоналу є професіоналізм, професійні знання, вміння і навички. В останні роки діяльність МВС стала професійно-орієнтованою. Підтвердженням цьому є закріплення професійних стандартів у відомчих нормативно-правових актах.

Так, наказ МВС України «Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» від 25.11.2016 № 1252 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 науковопедагогічних 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 науковопедагогічних 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 [121].

Таке закріплення професійних стандартів на нормативному рівні сприятиме більш дієвому втіленню в життя задекларованих реформ системи органів поліції та МВС в цілому.

Особливо актуальним це питання є в аспекті одержаних результатів проведеного соціологічного дослідження думки працівників поліції, які на запитання щодо оцінки рівня практичного потенціалу молодих співробітників поліції за деякими характеристиками надали наступні відповіді (для наочності продемонструємо у вигляді таблиці).

*Таблиця. Оцінка рівня практичного потенціалу молодих співробітників поліції за деякими характеристиками, %*

	<b>Високий рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Низький рівень</b>	<b>Важко відповісти</b>
Теоретична підготовка	18,5	55,8	23,2	2,5
Практичні навички	15,4	54,8	28,2	1,7
Підготовка до службово-бойової діяльності	12,7	48,9	37,8	0,6
Нервово-психологічна стійкість	14,1	55,4	30,1	0,4
Самооцінка особистості	14,9	59,8	24,1	1,2
Вміння вирішувати конфлікти	11,6	58,1	29,7	0,6

Як видно з результатів таблиці, відносно високий рівень має тільки теоретична підготовка – так вважають 18,5% опитаних. Інші характеристики отримали менші показники, що варіюються у межах 11-15%. Середній рівень мають майже усі характеристики у межах від 50 до 60%, окрім підготовки до службово-бойової діяльності – 48,9%. Але найвищі кількісні показники за шкалою «середній рівень» отримали самооцінка особистості – 59,8% та вміння вирішувати конфлікти – 58,1%. Низький рівень підготовки, на думку респондентів, проявляється у підготовці до службово-бойової діяльності – 37,8% та нервово-психологічній стійкості – 30,1%. Що стосується показника «практичні навички», то він не отримав ні високі, ні низькі оцінки опитаних, тобто має досить посередній рівень.

Ще одним важливим компонентом службової діяльності поліцейського є його соціальна та юридична захищеність. Цьому питанню приділяється велика увага зарубіжними колегами.

Так, згідно із законодавством зарубіжних держав з розвиненою поліцейською системою, поліцейські мають право на захист від загроз, наклепу, образ, об'єктом яких вони можуть стати. Примітно, що мова йде не лише про захист від кримінально караних діянь, але й будь-яких інших дій, що перешкоджають виконанню поліцейським його функцій [197, с. 315].

Практично у всіх країнах законодавством передбачена досить сувора відповідальність за образу, протидію або нанесення фізичної шкоди урядовцям поліції або наклеп на них. В Англії особа, що вступила в суперечку з поліцейським, що вказав на порушення порядку, може бути звинуваченою в образі і непокорі поліції і підданою тюремному строку на термін до 2 місяців. В Італії публічна образа поліцейських службовців карається позбавленням волі терміном до 3 років [170, с. 39; 60]. У ФРН за розповсюдження наклепу щодо органів влади, у тому числі поліції, за напад на її представників передбачено покарання у вигляді позбавлення волі до 5 років або штрафу. У Франції за усну образу поліцейських, що знаходяться при виконанні службових обов'язків, винні караються позбавленням волі на термін від 15 днів до 3 місяців або

штрафом від 500 до 1500 франків [198, с. 147; 60]. Образливі дії щодо представників правоохоронних органів тягнуть за собою покарання у вигляді позбавлення волі на термін від 1 до 6 місяців або штраф у розмірі 30000 франків. За нанесення удару або здійснення іншого акту насильства відносно поліцейського винний може бути засуджений до 5 років в'язниці. В більшості штатів США напад на поліцейських або спричинення їм опору тягне за собою штраф в розмірі від 5000 до 10000 доларів і (або) ув'язнення на строк від 3 до 10 років. У разі умисного вбивства поліцейського або співробітника ФБР винен засуджується до смертної страти або тюремного строку аж до довічного вироку [72, с. 63; 60].

За таких законодавчо закріплених гарантій службової діяльності, поліцейський може відчувати реальну турботу держави за себе і, відповідно рівень виконання обов'язків, самовіддачі у цьому випадку підвищується.

Отже, не викликає сумнівів, що у всі часи будь-яка влада намагається захистити тих, хто забезпечує існуючий правопорядок, адже без гарантій державного захисту їх діяльність не буде достатньо ефективною, крім того, таким чином підтримується практика застосування у суспільстві лише сили, санкціонованої державою [197, с. 316; 60]. Показовим видається той факт, що ефективність захисту правопорядку та громадян поліцейськими прямо залежить від суворості покарання, встановленого державою за злочини проти поліцейських, зокрема, опір поліцейському, образу поліцейського, замах на поліцейського. Не викликає заперечень твердження про те, що чим жорсткіше караються правопорушення щодо охоронців порядку, тим більш сприятливою є криміногенна обстановка в країні. Але звернемо увагу – йдеться про Сполучені Штати, де соціально-економічна і політична ситуація порівняно сприятлива. В інших країнах (у тому числі й сучасній Україні) відповідальність за вищевказані діяння щодо працівників правоохоронних органів повинна бути, мабуть, ще більш суворою [96, с. 201; 60].

Як підсумок всього вище викладеного, слід відзначити наступне.

Професійна підготовка працівників поліції – це безперервний процес,

пов'язаний із відбором, навчанням, підвищенням професійного рівня, моральної та етичної свідомості, кваліфікації тощо.

Останнім часом професійна підготовка зарубіжних країн характеризується інтегративними процесами, прагненням до спільного вирішення тих чи інших завдань, пов'язаних зі створенням ефективної моделі підготовки поліцейських кадрів. За такого підходу до вирішення питань, пришвидшуються процеси подолання національних відмінностей в системах професійного навчання, формуються міжнародні стандарти поліцейської освіти, дозволяє поєднати поліцейський простір багатьох країн світу у умовах, наприклад, об'єднаної Європи.

Ефективність професійної підготовки сучасних поліцейських тримається на «трьох китах»: відбір, навчання та службова діяльність. Кожна складова важлива по-своєму, і упущення та прорахунки на будь-якій із цих стадій процесу підготовки поліцейських кадрів неминуче матимуть наслідки у майбутньому.

## **Висновки до розділу 2**

Наголошено, що 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.

Встановлено, що процес підготовки поліцейських включає в себе здобуття вищої юридичної освіти, проходження першопочаткової професійної підготовки, а також підвищення кваліфікації практичних працівників поліції.

Обґрунтовано, що до суб'єктів підготовки поліцейських кадрів слід



відносити:

- МВС України, діяльність якого є ключовою та вагомою у забезпеченні функції поліцейської освіти. Низка нормативно-правових актів врегульовує різноманітні питання, пов'язані зі здобуттям освітніх рівнів і кваліфікації поліцейськими, а також спрямовані на унормування діяльності щодо відбору на навчання, проходження підготовки, підвищення кваліфікації, службової підготовки тощо;

- Національну поліцію України, діяльність якої є менш різноманітною, порівняно з МВС, у питанні реалізації функції поліцейської освіти у зв'язку із підконтрольністю останній, а також перебування в структурі МВС, як органі державної влади;

- МОН України, діяльність якого також є ключовою, адже будь-які питання стосовно здійснення освітньої діяльності повинні погоджуватися з профільними департаментами та підрозділами міністерства, а також реалізовуватись у відповідності до нормативно-правових актів Міністерства;

- заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання нині є основною ланкою підготовки поліцейських кадрів, тому що ними реалізуються усі види процесу підготовки – здобуття вищої освіти, першопочаткова підготовка поліцейських та підвищення кваліфікації. 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;

- державні установи «Академія патрульної поліції», створені у містах Києві, Кривому Розі та Рівному, а також Житомирський центр первинної професійної підготовки поліцейських, які підпорядковуються Національній поліції України. Ними реалізується лише функція першопочаткової підготовки поліцейських.

Визначено, що з метою реалізації стратегії державної кадрової політики, в т.ч. і в МВС України, учасники процесу підготовки поліцейських кадрів забезпечують реалізацію визначених законодавством прав та обов'язків на основі професійного, діяльнісного та компетентнісного підходів, з урахуванням практико-орієнтованості та безперервності процесу навчання і професійної підготовки, впровадження в освітній процес інноваційних методів і технологій, позитивного зарубіжного досвіду підготовки фахівців, накопичених здобутків і кращих вітчизняних освітянських традицій та ін.

З'ясовано, що при здійсненні міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів, виникає чимало труднощів, пов'язаних з наявністю істотних відмінностей в національних системах підготовки поліцейського персоналу, організації комплектування, принципах роботи тощо.

Визначено, що зазначені відмінності досить часто проявляються під час організації стажувань, міжнародного обміну або проведення навчальних курсів з іноземними фахівцями і полягають у невідповідності рівнів навчальних закладів, знань студентів і курсантів тощо. При цьому також відсутня можливість порівняти і визначити рівень підготовки поліцейських заздалегідь, на етапі планування міжнародного стажування чи обміну. Єдиний спосіб – це порівняння навчальних планів за кількістю пройдених годин та опанованих дисциплін. Однак, різні національні стандарти підготовки поліцейських кадрів формують абсолютно різні (за визначеними раніше критеріями) навчальні програми, що ускладнює процес міжнародного співробітництва.

Аргументовано, що ефективним способом вирішення зазначеної проблематики є створення єдиних міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, які, в подальшому, мають бути імплементовані у національні законодавства країн світу. Це сприятиме удосконаленню процесу підготовки поліцейських кадрів за допомогою застосування сучасних технологій навчання, відповідності підготовки поліції принципам демократичної держави, міжнародним нормам щодо захисту прав людини і поліцейської етики.

Запропоновано під міжнародними стандартами підготовки поліцейських кадрів розуміти загальні вимоги до процесу навчання та підготовки поліцейських в цілому, які закріплені на нормативному рівні, в т.ч. і міжнародних нормативно-правових актах.

Визначено критерії класифікації міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, зокрема:

1) за принципами поліцейської діяльності: 1.1) професійні стандарти – спрямовані на удосконалення професійної підготовки та підвищення професійних умінь та навичок працівників поліції; 1.2) стандарти в галузі забезпечення прав людини – мають на меті додержання і забезпечення усіма працівниками поліції прав і основних свобод людини;

2) за масштабом застосування: 2.1) стандарти загальні – для всіх правоохоронних органів і безпосередньо стосуються поліції, що носять обов’язковий або рекомендаційний характер; 2.2) універсальні – розраховані на застосування всіма країнами; 2.3) регіональні стандарти – розраховані виключно на регіональне застосування в рамках міжнародних регіональних організацій, наприклад, таких, як Рада Європи.

Встановлено, що окремі положення, які необхідно відносити до розряду міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, на сьогоднішній день знайшли своє закріплення у тих чи інших нормативно-правових актах міжнародного характеру, зокрема: Основних принципах застосування сили і вогнепальної зброї посадовими особами з підтримання правопорядку, Європейському Кодексі поліцейської етики, Кодексі поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, Декларації про поліцію. Доведено необхідність систематизації міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів в єдиному документі.

Варто в якості міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів виділяти наступні положення:

- критерії відбору на навчання та службу в поліції повинні бути об’єктивними, однаковими та зрозумілими для всіх учасників цього процесу;

- бездоганні моральні та етичні якості кандидатів (позитивні характеристики і рекомендації, хороша репутація, відсутність судимостей тощо);

- «рівна доступність» як під час відбору на навчання, так і на службу, що має на меті забезпечення громадянам рівних прав на навчання та заняття посад в органах поліції, якщо вони мають для цього необхідні здібності на особисті якості;

- прагматичність, раціональність, конкретність навчання та жорстка система контролю набутих знань, умінь і навичок;

- психологічна комфортність навчання та висока інтенсивність занять;

- прикладний характер навчання та підготовки поліцейських, максимально наблизений до умов практичної діяльності;

- застосування ефективних технологій у навчально-практичній діяльності;

- підготовка у дусі патріотизму, патріотичного виховання;

- наявність постійних комунікативних зв'язків керівників практичних підрозділів поліції з навчальними закладами, що забезпечують реалізацію функції поліцейської освіти;

- розвиток фізичних навичок, психологічної стійкості, моральної тренуваності особистості поліцейського;

- постійне (безперервне) професійне вдосконалення знань, умінь і навичок;

- опанування несилових поліцейських методів і заходів впливу, здебільшого комунікативного характеру (ведення переговорів, переконання тощо);

- відкритість і прозорість роботи поліції для населення.

Зазначені положення не є вичерпними і відображають авторську позицію у питанні формування міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів.

Встановлено, що в цілому працівники поліції позитивно сприймають ідею розробки міжнародних та національних державних стандартів у сфері

підготовки поліцейських кадрів (79,3 % опитаних респондентів). Крім цього, останні впевнені, що строк втілення цієї ідеї може зайняти часу від 1 до 5 років (68,2 % опитаних).

Визначено, що професійна підготовка – це процес опанування знань, умінь і навичок на протязі всього періоду службової діяльності. Постійного самовдосконалення вимагають сучасні реалії поліцейського і суспільного життя.

Виявлено основні недоліки у системі професійної підготовки працівників Національної поліції, що підтверджено думкою опитаних працівників поліції. Вони полягають у:

- акценті на отримання знань, а не на розвиток навичок, які мають бути застосовані на практиці – 77,2% опитаних;
- 63,1% респондентів свідчать, що до недоліків потрібно віднести знання законів, а не їх розуміння, тобто вміння правильно застосовувати на практиці;
- 33,4% опитаних зазначають, що проблема наявна у недостатньому рівні психологічного відбору кандидатів на предмет виявлення відхилень, неприпустимих для співробітників поліції;
- про недостатню підготовленість випускників до нових тенденцій у розвитку злочинності і до нових викликів в роботі згадали 24,5% учасників опитування;
- 22,2% звертають увагу на карально-орієнтований характер вивчення кримінальної процедури та ролі правоохоронних органів;
- «воєнізованість» відомчих навчальних закладів, яка сприяє тому, що випускники легше піддаються негативному впливу тієї «системи», до якої вони потім потрапляють – 17,6% опитаних.

Аргументовано думку про те, що ефективність професійної підготовки сучасних поліцейських залежить від трьох елементів: відбір кандидатів, навчання та службова діяльність.

Акцентовано увагу, що під час відбору кандидатів на навчання за якість та ефективність проведеної роботи відповідають територіальні підрозділи

поліції (т.з. комплектуючі) в особі відділів кадрового забезпечення, підрозділи медичного забезпечення МВС (лікарні, ВЛК), а також заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання (конкурс сертифікатів ЗНО, визначення рівня фізичних здібностей, професійний психологічний відбір за результатами співбесіди).

Обґрунтовано, що важливими складовими навчання як елементу системи професійної підготовки поліцейських є морально-етична складова і виховання працівників поліції, впровадження системи тренінгових занять із відпрацювання «реальних життєвих» ситуацій, а також практична складова, яка дозволяє закріпити отримані теоретичні знання.

Аргументовано думку про те, що службова діяльність поліцейського як елемент системи професійної підготовки буде ефективною за наявності наступних компонентів: оптимального психологічного клімату для роботи в колективі, достатніх професійних знань, умінь та навичок (професіоналізм), а також відчуття поліцейським власної соціальної і юридичної захищеності з боку держави, яку він представляє та інтереси якої захищає.

Наголошено про важливість врахування зарубіжного досвіду у процесі професійної підготовки поліцейських. При цьому варто враховувати також особливості українського менталітету, традицій в розвитку і формуванні поліцейських стандартів, заангажованість та стереотипність соціуму тощо.

## Розділ 3

## РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

### 3.1. Міжнародна співпраця у напрямі підготовки поліцейських на універсальному та регіональному рівнях

Співпраця в галузі підготовки поліцейських кадрів здійснюється на універсальному та регіональному рівнях.

На важливості міжнародної співпраці взагалі наголошують результати проведеного соціологічного опитування думки працівників поліції, які, на запитання про необхідність застосування комплексного підходу у системі професійного навчання та службової підготовки поліцейських, виділяють окрім вітчизняних надбань також і міжнародні стандарти та позитивний досвід іноземних держав. В цілому результати опитування виглядають наступним чином.

*Таблиця. Необхідність застосування комплексного підходу у системі професійного навчання та службової підготовки поліцейських, %*

	Безумовно так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Безумовно ні
Міжнародні стандарти	44,4	44,0	6,4	5,2
Позитивний досвід іноземних держав у підготовці фахівців у поліцейській сфері	49,4	40,9	5,8	3,9
Вітчизняні надбання у цій галузі	38,4	46,5	9,5	5,6

Дані таблиці демонструють комплексний підхід у системі професійного навчання та службової підготовки поліцейських, який має, насамперед, врахувати позитивний досвід іноземних держав у підготовці фахівців у поліцейській сфері – так вважають 49,4% опитаних. Також скоріше потрібно

впровадити вітчизняні надбання у цій галузі – 46,5% та міжнародні стандарти – 44,0%. Але якщо оперувати сумарними показниками позитивної спрямованості «безумовно так» та «скоріше так, ніж ні», то на першому місці серед вказаних аспектів домінує досвід іноземних держав у підготовці фахівців у поліцейській сфері – 90,3%; на другому місці – міжнародні стандарти – 88,0%; на третьому – вітчизняні надбання у цій галузі – 84,9%.

На універсальному рівні співпраця здійснюється в рамках міжнародних міждержавних організацій, таких як Організація Об'єднаних Націй, міжнародних поліцейських організацій – Інтерпол. Співпраця універсального рівня в даний час представляється недостатньо розвиненою. Ще не створені спеціалізовані міжнародні організації з взаємодії в галузі підготовки кадрів. Співпрацю, яка здійснюється в рамках ООН, скоріше можна охарактеризувати, як співпрацю не в рамках Організації, а надання допомоги певним країнам в підготовці поліцейських кадрів. Співпраця в рамках Інтерполу має досить вузьку спрямованість і націлена на підготовку і підвищення кваліфікації кадрів, які безпосередньо працюють в національних бюро Інтерполу [172].

*Розвиток співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів на універсальному рівні. Організація Об'єднаних Націй (ООН)*

З часу свого заснування Організація Об'єднаних Націй розробила велику кількість документів з питання кримінального правосуддя і попередження злочинності. Відповідно до Статуту, ООН бере участь і в здійсненні міжнародної співпраці в галузі підготовки поліцейських кадрів.

В рамках ООН не було прийнято жодного документа, який безпосередньо стосується підготовки поліцейських кадрів і співпраці в цій галузі. Проте велика кількість документів, розроблених Генеральною Асамблеєю, Економічною і соціальною радою, містять положення і рекомендації з підготовки поліцейських кадрів і міжнародної співпраці в цій галузі. Перш за все до них можна віднести Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку (резолюція 34/169 Генеральної Асамблеї) та прийняті в 1998 році Економічною і соціальною радою за рекомендацією Комітету з профілактики



злочинності та боротьби з нею Керівні принципи для ефективного здійснення Кодексу поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку (резолюція 1989/61), які стали одними з основоположних нормативно-правових актів у сфері розробки єдиних стандартів з підготовки поліцейських кадрів. Положення про підготовку кадрів містяться окремими пунктами у великій кількості документів, прийнятих Генеральною Асамблеєю ООН і розроблених Економічною і соціальною радою в сфері кримінального правосуддя і попередження злочинності.

Центр ООН з прав людини багато років займається навчанням співробітників національних правоохоронних органів і поліцейських служб, учасників миротворчих операцій ООН з метою розширення розуміння міжнародних стандартів прав людини у правоохоронній діяльності. Центр підготував навчальний посібник для поліції як додаткову допомогу для викладачів на основі досвіду підготовки поліцейських кадрів і методології Центру.

Показовою в аспекті міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів є діяльність ООН на території колишньої Югославії. Так, після закінчення війни в Боснії і Герцеговині система підготовки поліцейських кадрів була серйозно змінена. Місія ООН в Боснії і Герцеговині спільно з Департаментом юстиції США, як фінансують організації, за участю Німеччини і Австрії заснували програму допомоги в навчанні співробітників поліції Боснії і Герцеговини. Перш, ніж приступити до виконання обов'язків поліцейського в Боснії і Герцеговині, співробітники поліції зобов'язані пройти шість настановних курсів за наступними темами: гідність людини (курс зачіпає роль поліції в демократичному суспільстві), перехідний курс (курс присвячений основним «демократичним» знанням офіцера поліції), курс з безпеки дорожнього руху, основ управління, комп'ютерний курс, курс з громадської безпеки.

На додаток до шести основних курсів для всіх службовців-співробітників поліції були створені додаткові курси для обмеженого числа слухачів,

присвячені бойовій підготовці, забезпеченню порядку під час масових заходів та ін. Багато з перерахованих вище курсів разом з іншими спеціалізованими предметами були включені в шестимісячні програми підготовки в двох поліцейських академіях в Баньє Лука і Сараєво, підготовлені місцевими викладачами спільно зі співробітниками Місії ООН в Боснії і Герцеговині. Програма навчання в академіях включає підготовку протягом шести місяців в академії, а потім протягом наступних шести місяців навчання за місцем служби. Обидві поліцейські академії грають важливу роль в новій стратегії Місії ООН в Боснії і Герцеговині за збільшення числа представників національних меншин в різних службах поліції, беручи участь в організації навчальних курсів для біженців і співробітників поліції у відставці, навчаючи в академіях новобранців, що належать до національних меншин.

ООН також відіграє особливу роль в підготовці співробітників Міжнародних поліцейських сил Місії ООН у Косово. Міжнародні поліцейські сили Місії ООН в Косово (United Nations Mission in Kosovo Police) представляють собою унікальний підрозділ, що об'єднує поліцейських з різних країн світу в практичній роботі.

Центр з підготовки поліції Місії ООН в Косово перший приймає і проводить навчання поліцейських, які прибувають в Косово. У Центрі поліцейських знайомлять з особливостями соціальної, політичної та оперативної обстановки, в якій їм доведеться працювати. Штат Навчального центру складається всього з двадцяти п'яти чоловік. Роботі кожного поліцейського контингенту допомагає наставник, співробітник Центру. Навчальний центр також проводить навчання цивільного персоналу і перекладачів.

Перед приїздом в Косово кожен співробітник поліції проходить спеціальний курс підготовки у себе на батьківщині, який проводиться за підтримки Навчального центру в Косово. У Косово кожен офіцер поліції повинен пройти спеціальний тест з водіння, володіння зброєю та знання англійської мови. Здача тесту є допуском до початку місії в Косово після

проходження підготовчого курсу, який включає отримання необхідних знань про місії, топографії, радіозв'язок, СНІД/ВІЛ-захворювання, основні права людини, Кодекс поведінки поліції Місії ООН в Косово, підстави застосуванні сили, місцеве законодавство та ін.

ООН також надає допомогу в навчанні співробітників місцевої поліції Косово в Школі поліцейської служби Косово. Термін навчання в школі вісім тижнів. Викладацький склад сформований з міжнародних поліцейських сил, місцевих юристів і поліцейських. Заняття з початкової підготовки проводяться англійською мовою з перекладом на албанську і сербську. Початкова підготовка покликана дати уявлення про принципи роботи поліції в демократичному суспільстві і правах людини, а також отримати основні професійні знання, навички та вміння з патрулювання, застосування вогнепальної зброї, фізичної сили, основ криміналістики, розслідування злочинів, управління дорожнім рухом, надання першої медичної допомоги, правознавства, тактики допиту. Після успішного проходження базової підготовки курсанти направляються на навчання до одного з п'яти регіонів на 19-тижневий курс польової підготовки. Навчання кожного курсанта контролює наставник з числа співробітників поліції Місії ООН в Косово. Всі співробітники поліції місії ООН в Косово зобов'язані відвідувати навчальні заняття по роботі з курсантами, щоб згодом виконувати обов'язки наставника для курсантів. Поліція Місії ООН в Косово також надає вагому допомогу місцевій поліції в організації підвищення кваліфікації співробітників поліції.

*Розвиток міжнародного співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів на регіональному рівні.*

На регіональному рівні співпраця здійснюється в рамках регіональних міжнародних міжурядових організацій, таких як Рада Європи, Асоціація Південно-азіатських народів, в рамках регіональних поліцейських організацій і асоціацій і спеціалізованих міжнародних організацій зі співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів. Багатостороннє співробітництво на регіональному рівні розвивається нерівномірно. У Північній і Південній

Америці співробітництво в загальному можна описати як допомогу Сполучених Штатів Америки і Канади іншим державам в підготовці і навчанні поліцейських кадрів, взаємний обмін досвідом та накопиченими знаннями як такий відсутній. США організують навчання іноземних співробітників поліції в своїх навчальних центрах і Академії ФБР, заснують міжнародні навчальні центри, фахівці зі Сполучених Штатів проводять заняття в навчальних закладах інших країн [2].

Асоціація Південно-азіатських народів – ASEAN, членами якої є Бруней, Індонезія, Малайзія, Філіппіни, Сінгапур, Таїланд, В'єтнам, почала робити перші кроки в напрямку розвитку співпраці в цій сфері. Її щорічна конференція глав поліцейських відомств країн-учасниць – ASEANPOL організовує навчальні курси для курсантів держав-членів, взаємні візити та обмін студентами.

У Африканському регіоні співпраця в галузі підготовки поліцейських кадрів майже не розвинене. Останнім часом багато країн Західної Європи і Сполучені Штати Америки стали надавати допомогу африканським державам у навчанні співробітників поліції шляхом проведення занять з фахівцями з Європи та Америки, а також організації навчання співробітників поліції африканських держав в своїх навчальних закладах. Так, наприклад, поліцейські Кенії навчаються в навчальних закладах поліції Великобританії.

Найбільш активно міжнародна співпраця у сфері підготовки поліцейських кадрів розвивається в Європі, особливо в рамках Європейського Союзу. Найбільша кількість спеціалізованих міжнародних організацій з міжнародної взаємодії в галузі підготовки поліцейських кадрів зосереджено в Європі, навчальні заклади поліції європейських країн стають міжнародними центрами з підготовки поліцейських, європейські країни часто виступають ініціаторами в наданні допомоги в навчанні і підготовці поліцейських кадрів в інших країнах. Проте співпраця в Європі також розвивається по-різному. Найбільш плідно і рівноцінно вона здійснюється в країнах-учасницях Європейського Співтовариства. У країнах Центральної та Східної Європи існують певні

проблеми в розвитку співпраці в цій сфері. Розглянемо розвиток співпраці в області підготовки поліцейських кадрів в Європі більш докладно.

*Рада Європи* є міждержавною організацією, створеною 5 травня 1949 р Основними завданнями Ради Європи є захист прав людини, підтримка плюралістичної демократії та забезпечення верховенства права. З самого початку своєї діяльності Рада Європи приділяла велику увагу поліції. Поліція відіграє важливу роль щодо захисту тих фундаментальних цінностей (верховенство права, забезпечення прав людини), які є основою і метою роботи Ради Європи. Особливо пильна увага поліції приділяється з позиції її ролі в демократичному суспільстві. Значна кількість керівних принципів щодо діяльності поліції було розроблено Європейською комісією з питань запобігання катуванням чи нелюдському і іншого такого, що принижує гідність особистості, поводженню чи покаранню. Європейська комісія проти расизму та расової нетерпимості розробила керівні принципи для поліції у цій сфері.

За пропозицією Комітету міністрів в 2001 році була створена Рада з проблем поліції (Council for Police Matters). Рада представляє консультативний орган з контролю за реалізацією положень Європейського кодексу поліцейської етики та розгляду інших питань, що стосуються діяльності поліції.

Рада Європи посилено працює в напрямі підвищення рівня знань з проблем прав людини в діяльності поліції серед поліцейських і бере активну участь у співпраці з національними поліцейськими службами в цій галузі. Результатами такої співпраці стали проведення великої кількості конференцій, семінарів та зустрічей, розробка документів, видання довідників для поліції з прав людини та ін. Слід особливо наголосити на діяльності Головного управління з судово-правових питань Ради Європи (Directorate General of Legal Affairs), та його підрозділу – департаменту з проблем злочинності Директорату із правової співпраці, в розвитку міжнародної співпраці у галузі підготовки поліцейських кадрів і вдосконаленні спеціальної підготовки поліції. В даний час цей напрям роботи Департаменту з проблем злочинності Ради Європи є одним з пріоритетних.

Рада Європи активно розвиває свою діяльність по організації міжнародних конференцій і семінарів, присвячених проблемам підготовки поліцейських кадрів і міжнародної співпраці у цій сфері.

Рада Європи продуктивно співпрацює з Україною і МВС України у сфері підготовки кадрів для МВС України. Програмами співпраці Ради Європи з Україною передбачені різні заходи, в тому числі семінари з вивчення проблеми дотримання прав людини в діяльності поліції для практичних працівників, для викладачів вишів МВС, семінари по новим методам навчання співробітників МВС по боротьбі з окремими видами злочинів, навчальні візити до держав-членів Ради Європи практичних працівників поліції та інші заходи. В даний час співпраця в рамках Ради Європи не позбавлена певних складнощів. Багато проектів так і не були реалізовані.

*Співпраця з підготовки поліцейських кадрів в рамках Європейського Союзу.*

Створення Європейського Союзу вплинуло на інтеграційні процеси в Європі, що стало важливим фактором європейського розвитку. В європейській інтеграції знайшли своє відображення якісно нові і позитивні явища міжнародної співпраці. Тому досвід Європейського Союзу зі співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів є надзвичайно важливим і цікавим [11].

Мета Європейського Союзу – створення в Європі на території держав-членів регіону свободи, безпеки та справедливості шляхом розвитку взаємодії в тому числі і в сфері правосуддя і поліцейської діяльності. Для досягнення цієї мети перед Європейським Союзом стоять завдання запобігання злочинності та активізації співпраці у боротьбі з нею. Такі завдання реалізуються також і за допомогою розвитку взаємодії з підготовки поліцейських кадрів.

Особливу роль у співпраці в галузі підготовки поліцейських кадрів в рамках Європейського Союзу відіграють спеціальні установи ЄС зі співробітництва в правоохоронній сфері, такі як Європол.

Попередницею Європолу була так звана група TREVI. Рішення про заснування групи TREVI було прийнято Радою Міністрів у грудні 1975 року, а

перша зустріч групи була проведена в Люксембурзі в червні 1976 року. Група TREVI, описувана більше як збори, форум, ніж як організація, первинною метою мала боротьбу з тероризмом. TREVI структурно складалася з групи міністрів, в основному з міністрів внутрішніх справ кожної держави-члена. Міністри обслуговувалися групою вищих посадових осіб, які склали середню групу. Ця група, що складається з старших цивільних державних службовців та посадових осіб поліції, в основному займалася підготовкою до зустрічей групи міністрів, зокрема, отримувала доповіді про роботу, розпочатої робочими групами. Робочі групи становили нижню групу і склалися з офіцерів поліції, державних службовців та експертів. Робочі групи займалися обміном інформацією з різних напрямків поліцейської діяльності, такими як тероризм, забезпечення громадського порядку, боротьба з футбольним хуліганством і ін. Відповідно до ст. К.4 Угоди по Європейському Союзу 1992 (Маастрихтський договір) роль (призначення) групи TREVI розширена через створення Координаційного комітету для розвитку спільних дій сил поліції.

У 1990 р. в робочу програму групи TREVI був включений пункт про обов'язковий регулярний обмін курсантами та викладачами поліцейських навчальних закладів держав-членів. Було прийнято рішення про те, що освітні установи поліції повинні організувати на постійній основі обмін студентами і викладачами, стажування практичних працівників. В обміні повинні брати участь новобранці і особи, які проходять підвищення кваліфікації. Також група TREVI з метою поліпшення підготовки поліцейських кадрів розробила Керівну програму обмінів з навчання в сфері боротьби з наркотиками для Європейського Союзу. Метою програми було вдосконалення спільних стратегій по боротьбі з незаконним обігом наркотиків і знань в цій галузі. Програма була створена таким чином, щоб подолати структурні, правові, лінгвістичні і культурні відмінності, які заважають співпраці поліції.

Європол – Європейська організація правоохоронних органів, була створена з метою підвищення ефективності та розширення співробітництва правоохоронних органів держав-учасниць Європейського Співтовариства в

попередженні та боротьбі з тероризмом, незаконним обігом наркотиків та іншими формами міжнародної організованої злочинності [42]. Рішення щодо створення Європолу було відображено в Угоді про Європейський Союз 1992 року. Самостійна конвенція про Європол була ратифікована всіма державами-членами і набула чинності 1 жовтня 1998 року. Свою роботу Європол почав як підрозділ по боротьбі з наркотиками. Після прийняття низки правових документів, заснованих на положеннях Конвенції, Європол приступив до виконання своїх обов'язків в повному обсязі з 1 липня 1999 року.

У статті 3 Конвенції про Європол (далі - Конвенції) вказані завдання, поставлені перед Європолом. «У контексті своєї мети, зазначеної в ст. 2 (1), Європол відповідно до свого складу і бюджету і в рамках, визначених Управлінською радою, надає допомогу державам-членам у наступних областях: навчання працівників компетентних органів; вивчення досвіду використання високих технологій організованою злочинністю з метою розвитку спеціальних знань і навичок, встановлення зв'язків з обміну інформацією між компетентними органами держав-членів тощо [17].

Про важливість для Європолу питання підготовки поліцейських кадрів свідчить той факт, що воно стало одним із першочергових завдань організації, яке почало втілюватись відразу ж, підтвердженням чого є прийнята у 1999 році Робоча програма Європолу, що включала в себе різні заходи, які держави-члени і їх компетентні органи повинні були виконати в 1999 році, в тому числі і заходи з розвитку співпраці компетентних органів у сфері підготовки кадрів. Пункт 4.9 «Навчання» Програми включав організацію навчання в штаб-квартирі Європолу співробітників Європолу та, при необхідності, співробітників компетентних органів держав-членів, створення інтернатури для того, щоб обране число співробітників компетентних органів держав-членів пройшло навчання з аналітичної роботи та документування, техніки вивчення відкритих джерел в правоохоронній діяльності [28].

Програма також включала видання посібників із способам виробництва і розповсюдження наркотиків, проведення досліджень найбільш успішних



методик боротьби з незаконною торгівлею людьми тощо. Для того щоб подолати суттєві відмінності в національних системах навчання поліцейських і підготувати співробітників поліції до роботи в нових умовах об'єднаної Європи в рамках Європейського Союзу, виникла ідея створення Європейської Поліцейської академії для підготовки поліцейських країн-учасниць Європейського Союзу. Ця ідея була запропонована П. ван Ріненом в минулому начальником Поліцейської академії Нідерландів. Беручи до уваги суттєві відмінності в національних системах підготовки, П. ван Рінен запропонував на початковому етапі створити тільки навчальний заклад для підготовки керівних кадрів. Подібний інститут став центральною установою, секретаріатом, який почав організовувати курси в національних навчальних закладах, що фінансуються і державами-членами та Європейським Союзом [28].

Крім цього, слід зазначити про діяльність Національного навчального центру підготовки керівних кадрів поліції Великобританії – Брамсхілл, який виконує функцію загальноєвропейського навчального центру. З 1989 року Брамсхілл почав здійснювати обмін викладачами поліцейських академій європейських країн і відкрив Європейську кафедру для аналізу інформації по міжнародним контактам навчального центру [28]. З 1979 року на базі старших командних курсів Брамсхілл відкрив навчальні курси для керівних працівників поліції Франції, Іспанії, Німеччини; для слухачів ВПАУ Німеччини спеціалізовані курси по боротьбі з незаконним обігом наркотиків і тероризму. У свою чергу програма навчання на старших командних курсах для офіцерів поліції Великобританії стала включати вивчення сучасних тенденцій міжнародної злочинності і міжнародне співробітництво в боротьбі з нею з відвідуванням слухачами держав членів Європейського Союзу.

У 2000 році за рішенням Ради міністрів ЄС був створений Європейський поліцейський коледж (CEPOL). Європейський поліцейський коледж сприяє оптимізації співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів, а також організує різні навчальні курси. Роботою коледжу керує Керуюча Рада. В даний час коледж виступає координуючим органом щодо співпраці і навчання

співробітників поліції, він організовує різні навчальні курси на базі національних навчальних закладів. CEPOL створив інформаційну та навчальну поліцейську мережу, що містить інформацію з актуальних питань поліцейської діяльності, підготовки поліцейських кадрів, а також довідкову по навчальним програмам.

Як приклад продуктивності в діяльності CEPOL, слід навести приклад, що 20-25 травня 2018 року організовано міжнародний тренінг з обміну досвідом офіцерів поліції у Республіці Литва, які проводять навчання у сфері професійної тактики, стрільби та стримування силою та відпрацювання навичок за темою «Тактика дій двох офіцерів поліції в ситуаціях, пов'язаних з небезпечною особою».

Крім цього, ще одним прикладом міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів став організований у Литві у період 29.04.2019 по 03.05.2019 року тренінговий тиждень для працівників департаментів міжнародного співробітництва закладів вищої освіти «STAFF TRAINING WEEK».

Досягнення Європейського Співтовариства щодо інтеграції в галузі кримінального правосуддя і поліцейської співпраці, а також співпраці в галузі підготовки поліцейських кадрів є незаперечними.

*Розвиток співробітництва в рамках Співдружності Незалежних держав.* Під час існування СРСР на його території діяла єдина система підготовки кадрів для органів внутрішніх справ. На сьогоднішній день ситуація докорінно змінилася. У кожній колишній республіці СРСР, а нині в незалежній державі, існує своя власна система підготовки поліції, свої навчальні заклади та програми навчання.

Правові основи співпраці у сфері підготовки кадрів як напрямки взаємодії міністерств внутрішніх справ країн-учасниць СНД містяться в Договорі СНД про правову допомогу у цивільних та сімейних справах та інших угодах. Спеціальний договір про співпрацю в галузі підготовки кадрів відсутній, проте, окремі статті угод зачіпають взаємодію у сфері підготовки кадрів. Так, в Угоді

про взаємодію МВС незалежних держав у сфері боротьби зі злочинністю, прийнятій на нараді міністрів внутрішніх справ держав-учасниць СНД, що проходила 23-24 квітня 1992 року в місті Алма-Аті, в статті 2 однією з форм співпраці в боротьбі зі злочинністю визнається обмін навчальною літературою з питань діяльності органів внутрішніх справ, а також надання на взаємній договірній основі сприяння в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів.

Інші угоди, прийняті на Нарадах міністрів внутрішніх справ незалежних держав, про співпрацю в сфері боротьби з різними видами злочинності містять статті про співпрацю у сфері підготовки кадрів для боротьби з окремими видами злочинності та описують, як правило, традиційні для СНД форми співпраці: організація на договірній основі навчання та стажування в навчальних закладах і установах міністерств внутрішніх справ країн-учасниць СНД. Так ст. 2 Угоди про співробітництво Міністерств внутрішніх справ в сфері боротьби з організованою злочинністю, підписаного на Нараді міністрів внутрішніх справ незалежних держав в 1994 році в Ашхабаді, закріплює сприяння міністерств на договірній основі в підготовці і підвищенні кваліфікації кадрів, в тому числі шляхом організації стажувань в спеціалізованих підрозділах по боротьбі з організованою злочинністю.

На сьогоднішній день взаємодія країн-учасниць СНД, в т.ч. і щодо питання підготовки поліцейських кадрів, значно зменшилась, послабла. Однією з причин є погіршення дипломатичних відносин з Російською Федерацією, яка відіграла в організації ключову і провідну роль. За таких умов пріоритетним і найбільш оптимальним залишається розвиток міжнародної співпраці не на регіональному, а на двосторонньому рівні – укладання відповідних договорів про співпрацю з конкретними країнами, відомствами, навчальними закладами.

Позитивним прикладом такої взаємодії є відносини Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ з навчальними закладами Республіки Казахстан – Університетом КАЗГЮУ ім. М.С. Нарікбаєва та Академією правоохоронних органів при Генеральній прокуратурі Республіки

Казахстан. Метою взаємодії є співробітництво в галузі освітньої, науково-дослідницької та інноваційної діяльності. На сьогоднішній день вже є певні здобутки такої співпраці, зокрема:

- 15-18 листопада 2018 року організовано Кримінологічний форум «Посилення прозорості правоохоронної діяльності, впровадження електронного судочинства у Казахстані» (м. Астана, Республіка Казахстан), де активну участь взяли представники ДДУВС;

- 10-11 грудня 2018 року делегація Академії правоохоронних органів при Генеральній прокуратурі Республіки Казахстан взяла участь у міжнародній науково-практичній конференції «Права людини: методологічний, гносеологічний та онтологічний аспекти» (м. Дніпро, Україна);

- участь студентів КАЗГЮУ ім. М.С. Нарікбаєва у V Міжнародному студентському саміті «Права людини в умовах сучасних глобалізаційних викликів», що традиційно проходить у ДДУВС» (квітень 2019 року, м. Дніпро, Україна);

- 20-23.02.2019 участь представників ДДУВС у Міжнародній науково-практичній конференції «Подальше вдосконалення кримінального та кримінально-процесуального законодавства» (м. Астана, Республіка Казахстан).

Також слід відзначити міжнародну співпрацю ДДУВС з Академією Міністерства внутрішніх справ Грузії, започатковану і закріплену у вигляді Меморандуму про взаєморозуміння, підписаному 26.11.2019 року. Метою співробітництва є активізація відносин у сферах навчальної діяльності в наступних формах: візити педагогічного, адміністративного та командного складу для обміну досвідом у сфері освітньої та викладацької діяльності; обмін постійним та перемінним складом для проходження стажування, навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; спільна організація та проведення міжнародних конференцій, семінарів, інших заходів; участь у міжнародних освітніх програмах тощо.

Ще одним прикладом міжнародного співробітництва у сфері підготовки

поліцейських кадрів стало підписання 27.04.2017 року Протоколу «Про взаємодію Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ і Установи освіти «Могильовський інститут Міністерства внутрішніх справ Республіки Білорусь» в галузі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, а також реалізації науково-дослідницької діяльності.

Результати проведеного соціологічного дослідження думки працівників поліції засвідчили, що міжнародне співробітництво з навчальними закладами та правоохоронними органами іноземних держав, на думку 86,0% опитаних, є одним із шляхів удосконалення системи професійного навчання та службової підготовки поліцейських. І сьогодні, як думають поліцейські, доцільно створити єдині міждержавні стандарти в області підготовки поліцейських кадрів у відповідності із принципами та нормами міжнародного права – 81,3%. У процесі створення таких стандартів слід взяти до уваги національні особливості кожної держави, що склалися історично, особливості економічної та соціальної ситуації в кожній країні – 85,8%. Також було б бажано враховувати особливості національних систем підготовки поліцейських кадрів – 83,6%. Таке співробітництво виявляється ефективним в рамках міжнародних навчальних центрів і спеціалізованих організацій з підготовки поліцейських кадрів – 80,7%.

У контексті усього вищезазначеного найбільш дієвими напрямками у процесі підготовки поліцейських кадрів стають міжнародні договори в галузі підготовки поліцейських кадрів – 68,3%, створення спеціалізованих міжнародних організацій поліцейських зі співробітництва в галузі підготовки кадрів – 66,0%, угоди про співпрацю між освітніми установами поліції різних країн – 58,1%.

На закінчення слід зазначити, що в цілому співпраця в галузі підготовки поліцейських кадрів розвивається нерівномірно. Активно розвиває співпрацю в цьому напрямку Європа і Північна Америка. На регіональному рівні ефективна співпраця на взаємній основі здійснюється в Європі. Можна зробити висновок, що активна співпраця в галузі підготовки поліцейських кадрів є однією з ознак

сформованої системи міжнародних відносин, розвинутого міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю та поліцейської взаємодії, що в свою чергу притаманне економічно і політично стабільним регіонам, зі сформованою і досить ефективно функціонуючою системою підготовки кадрів поліції. З метою надання допомоги країнам, що розвиваються, більш розвинені країни з добре організованою системою навчання і сучасними навчальними закладами, запрошують на навчання групи офіцерів з менш розвинених країн, посиляють інструкторів, засновують нові навчальні центри [2].

### **3.2. Перспективи використання зарубіжного досвіду в удосконаленні професійної підготовки поліцейських в Україні**

У процесі розробки і вдосконалення організаційно-правових основ інтеграції України в міжнародний поліцейський освітній простір необхідне прийняття ефективно діючих нормативно-правових актів, спрямованих на інтенсифікацію цих процесів, що сприятиме підвищенню професійних стандартів співробітників правоохоронних органів. Реальність, з якою зобов'язаний рахуватися законодавець, завжди багатозначна, якщо мова йде про законодавство, покликане захищати інтереси особистості, суспільства і держави. Сьогодні провідною тенденцією міжнародної поліцейської співпраці, що має яскраво виражений позитивний характер, є поступова відмова від можливості вирішення соціальних проблем шляхом примусу, придушення особистості [26].

У зв'язку з цим, нині проводиться низка міжнародних заходів, спрямованих на обговорення та вирішення зазначених питань. Так, наприклад, 15-19 листопада 2017 року у м. Дніпро на базі Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ організовано та проведено Міжнародну конференцію «Актуальні питання забезпечення суспільного порядку та безпеки у сучасних умовах: вітчизняний та міжнародний досвід». Участь у конференції

взяли представники різних країн: Італії, Румунії, Литви та ін.

08-12 травня 2018 року у м. Кампіна в Республіці Румунія на базі Школи підготовки агентів поліції ім. Василя Ласкара організовано Міжнародну конференцію, присвячену особливостям підготовки кадрів для системи Міністерства внутрішніх справ та правоохоронних органів. У заході взяли участь представники Німеччини, Угорщини, Словаччини, Румунії та України.

12-16 листопада 2018 року у м. Каунас Литовської Республіки на базі Литовської школи поліції проведено Міжнародну конференцію «Ефективний захист прав потерпілих: європейський досвід впровадження Директиви прав потерпілих». Участь у заході взяли представники з Литви, Румунії, України, Німеччини та ін.

Проте, слід визнати, що сьогодні відсутній системний підхід при прийнятті та зміні різних нормативних правових актів в Україні.

При створенні спеціального і вдосконаленні іншого законодавства, що регулює інтеграцію українських правоохоронних органів і спецслужб в систему міжнародної поліцейської взаємодії, в тому числі і в сфері підготовки персоналу, доцільно враховувати передову законодавчу і правозастосовчу практику зарубіжних країн, рекомендації міжнародних організацій, зокрема VIII Конгресу ООН, щодо попередження злочинності та поведження з правопорушниками, Палермської Конвенції ООН проти транснаціональної організованої злочинності та інших міжнародних правових актів [26]. Міжнародні відносини розширюють світогляд працівників поліції, коло їх професійних знань, збагачують досвід, дають можливість ознайомитись із досягненнями зарубіжних колег, зіставити їх із вітчизняними здобутками і таким чином внести певні корективи у власну діяльність [46].

У сучасний період основною ідеологічною складовою підготовки персоналу поліції зокрема стають гуманістичні принципи. Вони уособлюють собою початок створення принципово нової правової системи в галузі боротьби зі злочинністю в цілому і міжнародної поліцейської співпраці зокрема [26]. У зв'язку з цим вважаємо, що для МВС України надзвичайно актуальним

представляється досвід зарубіжних колег, пов'язаний з переходом поліцій всіх розвинених демократичних країн на соціалізацію поліцейської діяльності, що проявилось, в тому числі, в підборі та навчанні персоналу.

Про це також наголошує і М.В. Лошицький, який зазначає, що останні кілька років у Європі простежується чітка тенденція повніше інтегрувати поліцію в громадянське суспільство і наближати її до населення. Ця мета в ряді держав досягається за допомогою розвитку поліції «за місцем проживання». Одним з головних засобів для досягнення цієї мети є наділення поліції статусом органу публічної служби, а не просто органу, що відповідає за застосування закону. Якщо ми не хочемо, щоб це перетворення залишилося виключно лінгвістичним фактором, то розділ «послуги» варто внести до списку завдань сучасної демократичної поліції. Як правило, допомога, що надається поліцією, стосується конкретних ситуацій, в яких вона повинна бути зобов'язана втручатися, – наприклад, коли потрібно надати допомогу будь-якій людині, що перебуває в небезпеці, або допомагати людям зв'язатися з іншими державними чи соціальними службами, при цьому аспект «послуги» у діяльності поліції залишається розпливчастим і важко піддається визначенню. Його не можна змішувати з деякими покладеними на поліцію адміністративними завданнями. Як правило, функція поліції як органу публічної служби пов'язана з її роллю органу, до якого може звертатися населення, і доступність поліції є в цьому відношенні одним з найважливіших і основних елементів [71; 83, с. 334].

Як підкреслюється зарубіжними дослідниками, особливу увагу приділено «представницькій» функції, розвитку навичок і умінь мовного спілкування з громадянами, громадськістю, засобами масової інформації [26]. У цьому аспекті, якщо поліцейські не в змозі роз'яснити населенню сутність і мету своєї діяльності, то вони не мають морального права перебувати на службі у народу.

Це положення закладено в основу підготовки співробітників всіх рівнів поліцій європейських країн, а також США і Канади. Так, у ФРН в навчальний процес закладений комплекс заходів по оволодінню «поліцейською риторикою», усною і письмовою промовою (диктанти, твори, реферати, рольові



ігри, що імітують публічні виступи, спілкування з людьми). Результати цієї роботи контролюються системою екзаменів і перевірок, знаходять відображення в атестації працівників. Спілкування співробітників правоохоронних органів з населенням відрізняється від спілкування між людьми інших професій насамперед тим, що співробітники поліції постійно знаходяться в центрі уваги і їх діям дають оцінку. У зв'язку з цим поліцейським потрібно підвищувати свої вміння і навички. А цього можна досягти тільки за умови словесного відпрацювання побудови своєї промови в такій же мірі, як і фізичних вправ [176].

У будь-якій ситуації поліцейським потрібно віддавати перевагу переконливим словами, а не фізичній силі. Співробітників поліції вже початкового рівня слід навчати володіти своїм голосом та інтонацією, вибирати потрібні слова, при цьому поважати права громадян, в тому числі і злочинця, виявляти ввічливість, повагу, чесність і прямоту. Для сучасного поліцейського стає важливим оволодіти навичками безконфліктного спілкування з населенням, поведінки в громадських місцях, володіння собою в будь-якій ситуації, що сприяє підтримці високого іміджу співробітників поліції.

Однак потрібно враховувати вплив стереотипів суспільної і правової свідомості в нашій країні. Не тільки у значної частини населення, а й у багатьох представників вищих органів державної влади на всіх її рівнях (законодавчому, виконавчому, судовому) ще міцна віра в можливість придушення злочинності та наведення порядку шляхом жорстких поліцейських заходів. Нарешті, обмежені матеріальні, фінансові та ресурсні можливості правоохоронних органів і в цілому самої держави також негативно впливають на реалізацію даної тенденції професійної підготовки персоналу поліції [194].

Проте, все ж таки, слід відзначити, що в останні роки вплив міжнародних стандартів і досвіду міжнародної поліцейської співпраці на кадрову політику українських правоохоронних органів збільшився. При цьому, слід звернути увагу, що самі працівники поліції (зсередили) не відчують позитивних змін від процесу реформи. Підтвердженням цього стали результати соціологічного

опитування думки діючих працівників поліції щодо стану реформування. Так, більше половини опитаних – 55,6% оцінюють з точки зору наявної стагнації, коли нічого не змінилося, окрім назви, суттєвих якісних змін не відбулося. Третина респондентів – 32,2% стверджує, що результативність реформи виявилася негативною – з початком реформування стан поліції погіршився, як і криміногенна ситуація. Лише 8,9% зазначають, що реформу можна вважати позитивною: вона рухається у правильному напрямку та має успіхи. 3,3% учасників опитування на запитання не відповіли.

Серед проблем підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України, які наявні сьогодні, то опитані, насамперед, звертають свою увагу на позиції, що зазначені далі:

- перше місце належить погіршенню кадрової ситуації (проведення антитерористичної операції, погіршення соціально-економічних умов життя призвели до різкого збільшення навантаження на особовий склад органів внутрішніх справ) – на це вказали 84,9% респондентів;
- на другому місці за кількістю згадувань група респондентів з кількісним показником у 77,8%, що звертають увагу на факт не визначення законом основних повноважень та завдань поліції;
- третє місце посіла альтернатива щодо прогалин у чинному законодавстві, через які у роботі поліції може виникати ряд недоліків і суттєвих проблем – її підтримують 66,4%;
- наступна група учасників дослідження вважає, що однією з головних проблем виявляється соціальна і правова незахищеність працівників поліції – 60,4%;
- на п'ятому місці, на думку експертів, неточності та двоякі тлумачення положень закону України «Про Національну поліцію» – відсутність чіткої структури підрозділів поліції та відповідної диференціації функцій і повноважень окремих органів поліції – 50,0%;
- 38,4% стверджують, що першопричина проблем знаходиться у низькому рівні підготовки працівників поліції у відомчих навчальних закладах;

- 19,5% згадують про передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах МВС України;
- 9,8% звертають увагу також на непрозорість застосування системи відбору кадрів на службу до реформованих підрозділів ОВС;
- найменша кількість опитаних – 7,5% говорить про відсутність тісної співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства;
- на запитання не змогли надати відповідь 1,7% респондентів;
- ще 0,8% вказали на свій варіант відповіді, але не надали конкретних власних висловлювань з приводу запитання, зазначивши, що бачать проблеми у всіх вказаних вище позиціях.

У цьому аспекті, міжнародне співтовариство, будучи глибоко стурбованим різким зростанням організованої транснаціональної злочинності за останні десятиліття і її глобальними масштабами, що представляє собою загрозу внутрішній безпеці і стабільності суверенних держав, систематично заявляє про свою політичну волю і тверду рішучість, а також про беззастережне вжиття заходів, спрямованих проти організованої злочинності. У тексті Глобального плану дій проти організованої транснаціональної злочинності зафіксовано багато конструктивних пропозицій, зокрема, державам рекомендовано прагнути до створення адекватних структур і потенціалу у всіх ланках правоохоронної системи, з тим, щоб боротися з технічно складними операціями організованої злочинної діяльності, що, в свою чергу, вимагає розширення міжнародної інтеграції в тому числі і в сфері підготовки висококваліфікованого персоналу поліції, здатного ефективно протистояти сучасному криміналітету [194].

Незважаючи на істотні проблеми, участь МВС України в процесах інтеграції і співпраці в сфері підготовки персоналу поліції стає більш відчутним. Особлива увага приділяється проблемам підготовки управлінських і науково-педагогічних кадрів, які в подальшому зможуть успішно вирішувати проблеми професійної освіти поліцейської діяльності в цілому [26]. За останні

роки подальший розвиток отримали інтеграційні процеси освітніх закладів Міністерства внутрішніх справ України, розширилися їх міжнародні зв'язки. Стало звичайною справою приймати у себе групи іноземних фахівців, організувати семінари з актуальних проблем правоохоронної діяльності, відряджати за кордон, в тому числі і на тривалі терміни, співробітників і слухачів, активно розвивати двосторонню співпрацю поліцейських освітніх установ.

Позитивним прикладом у цьому аспекті є міжнародна діяльність Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. Так, наприклад, в рамках Меморандуму між Дніпропетровським державним університетом внутрішніх справ та Академією правоохоронних органів при Генеральній прокуратурі Республіка Казахстан про співробітництво в галузі освітньої та науково-дослідницької діяльності організовано та проведено ряд спільних заходів на міжнародному рівні, зокрема:

- 20-23 лютого 2019 року у м. Астана в Республіці Казахстан організовано Міжнародну науково-практичну конференцію «Подальше вдосконалення кримінального та кримінально-процесуального законодавства»;

- 15 листопада 2019 року у м. Дніпро в Україні проведено Міжнародну науково-практичну конференцію «Дискусійні питання застосування антикорупційного законодавства»;

- 18-22 листопада 2019 року у м. Астана в Республіці Казахстан організовано Міжнародну конференцію «Протидія відмиванню коштів, що отримані з використанням інформаційно-комунікаційних технологій та корупційних схем» та проходження навчання у міжнародному тренінговому курсі з обміну досвідом із методами розслідування фінансових злочинів, виявлення корупційних схем, у тому числі з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Ще одним прикладом міжнародного співробітництва у сфері освітньої та наукової діяльності щодо підготовки поліцейських кадрів стало підписання 10 липня 2019 року Декларації між Дніпропетровським державним

університетом внутрішніх справ (Україна) та Академією поліцейських сил у Братиславі (Словаччина), у рамках якої вже 22 – 24 жовтня 2019 року організовано та проведено спільний Міжнародний професіональний симпозіум на тему «Навчання і підготовка співробітників поліцейського корпусу в галузі запобігання та виявлення випадків торгівлі людьми».

Можна погодитись із думкою О.С. Юніна, що результати порівняльного аналізу досвіду організації процесу підготовки працівників поліції в закордонних поліцейських ВНЗ дозволяють виявити як загальні закономірності, так і особливості організації педагогічного забезпечення морального виховання в поліцейських ВНЗ зарубіжних країн, виявляться корисними для вітчизняних наукових працівників у галузі виховання майбутніх працівників правоохоронних органів системи МВС України [197, с. 323].

Як приклад міжнародної співпраці ще раз можна навести той факт, що в даний час один з провідних навчально-наукових центрів МВС України – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ бере активну участь у встановленні і зміцненні міжнародних наукових зв'язків з правоохоронними органами зарубіжних країн, з їх навчальними закладами та науково-дослідними центрами, міжнародними організаціями, які займаються проблемами боротьби зі злочинністю.

Основними пріоритетами в галузі міжнародної наукової співпраці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ є:

- організація в Україні або участь у проведених за кордоном теоретичних конференціях і семінарах з актуальних проблем правоохоронної діяльності;
- відрядження за кордон співробітників університету з метою вивчення досвіду діяльності правоохоронних органів;
- проведення спільних наукових досліджень з актуальних проблем діяльності органів внутрішніх справ України і зарубіжних країн;
- надання сприяння освітнім установам системи МВС держав-учасниць СНД у розвитку наукових досліджень.

Протягом, останніх п'яти років вчені та фахівці університету взяли участь

у роботі міжнародних наукових заходів. Керівники університету беруть участь у міжнародних конференціях керівників поліцейських вузів країн Центральної та Східної Європи (проводилися на базі вищих поліцейських вузів Європи).

В університеті за участю зарубіжних фахівців було проведено низку міжнародних науково-практичних семінарів з таких тем, як взаємодія правоохоронних органів з населенням, запобігання злочинного використання кредитних карток, розкриття злочинів в банківській сфері і злочинів по легалізації незаконно отриманих доходів, профілактика злочинів серед неповнолітніх та ін.

Позитивний досвід діяльності поліції і науково-дослідних установ правоохоронних органів зарубіжних країн, вивчений в ході обміну делегаціями, участі в конференціях і семінарах, вивчення отриманої зарубіжної наукової літератури, систематично використовується для проведення досліджень з різних напрямів правоохоронної діяльності, вироблення рекомендацій та пропозицій щодо розроблення нормативних і регламентуючих документів для державних органів України, МВС України, інших установ та організацій. За підсумками зарубіжних поїздок і семінарів, проведених в університеті, систематично видаються інформаційні видання, методичні посібники та інші матеріали.

Так, 18 травня 2006 року започатковано співпрацю з Академією «Штефан чел Марє» МВС Республіки Молдова, яка продовжується і зараз. Одним із низки здобутків є підготовка навчального посібника «Міжнародне співробітництво в сфері кримінального провадження за законодавством України та республіки Молдова» (авторський колектив Паустовська Наталя Костянтинівна, старший викладач кафедри кримінального процесу і криміналістики Академії «Штефан чел Марє» та науково-педагогічні працівники кафедри кримінального права та кримінології).

03 лютого 2016 року підписано Договір про співробітництво між Дніпропетровським державним університетом внутрішніх справ та Університетом ім. Яна Кохановського (Польща), метою якого є організація

зустрічей, рекламних виставок, днів відкритих дверей; співробітництво і обмін науково-педагогічного складу; обмін студентами для проходження стажувань та практики, організація наукових конференцій, симпозіумів; розробка і реалізація спільних освітніх програм і програм академічної мобільності; обмін і публікація спільних досліджень тощо.

В останні роки активно розвиваються традиційні наукові зв'язки з Польською Вищою школою поліції у місті Щітно. До теперішнього часу закінчився початковий – ознайомлювальний період співпраці, сторонами накопичений значний інформаційний матеріал про діяльність поліції України і Польщі, систему організації підготовки кадрів в Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ і Вищої школи поліції в Щітно відповідно.

Поряд зі збереженням старих, традиційних форм подальший розвиток і поглиблення наукових зв'язків перекладається в сферу співпраці між науково-дослідними авторськими колективами. Ведуться переговори з польською стороною про організацію спільних наукових досліджень.

10 липня 2019 року започатковано міжнародну співпрацю зі словацькими колегами, зокрема підписано Декларацію між Дніпропетровським державним університетом внутрішніх справ (Україна) та Академією поліцейських сил у Братиславі (Словаччина) про співробітництво у сферах освітньої та наукової діяльності.

Необхідно відзначити, що педагогічний досвід підготовки майбутніх працівників поліції, запозичений у закордонних колег і пристосований до українських умов, при різному менталітеті, національних особливостях та інших розбіжностях зарубіжних поліцейських та їх українських колег, міг би використовуватися як у системі підготовки майбутніх працівників МВС, так і при професійній підготовці всіх ланок особового складу поліції, що сформувало б у курсантів морально-етичні установки та, зрештою, сприяло підвищенню ефективності й результативності їхньої роботи [197, с. 323].

В цілому позитивно характеризуючи інтеграційні процеси у професійній

підготовці персоналу поліції, необхідно відзначити, що:

- сьогодні ініціаторами інтеграції в області підготовки поліцейських кадрів на Європейському континенті виступають переважно західні країни, перш за все Німеччина, Великобританія, США, Франція; останнім часом дещо активізувалася Україна;

- інтеграційні процеси найкраще проходять в країнах Європейського Союзу;

- ще не налагоджена тісна взаємодія навчальних закладів правоохоронних органів колишніх радянських республік, не створені спільні установи за типом західноєвропейських;

- створено ще недостатнє число по-справжньому ефективно діючих міжнародних утворень, що займаються підготовкою кадрів для правоохоронних органів. Багато з них носять чисто декларативний характер і забезпечують підтримання зв'язків між колегами;

- практично не розпочато роботу по організації співробітництва в області підготовки кадрів між європейськими та азіатськими країнами (на рівні регіонів) [26].

У той же час розвиток інтеграційних процесів в освіті тісно пов'язаний з подоланням дезінтеграційних рухів в різних сферах життя. Це і великі міграційні процеси, які тягнуть зростання національної однорідності нових незалежних держав, і швидке розширення сфери використання національних мов, що супроводжується відповідним звуженням сфери використання української мови, і культурна переорієнтація, що виражається в більшій спрямованості до своєї культурної спадщини і самобутності, яка нерідко оцінюється необ'єктивно.

У зв'язку з цим, для органів поліції надзвичайно цікавим є досвід Сполучених Штатів, де існує розвинута система підготовки зарубіжних фахівців в поліцейських освітніх установах. Активно займаючись підготовкою персоналу для зарубіжних правоохоронних органів, США тим самим, пропагують свій досвід підготовки кадрів поліції, сприяють тому, щоб в тих



держав, звідки прибувають слухачі для навчання в американських освітніх установах, правоохоронні органи орієнтувались на американський професійний і освітній стандарт [26].

Особливо активно в цьому напрямку діє ФБР. Національною академією ФБР США проводиться значна робота щодо підвищення спеціальної підготовки поліцейських.

Вона являє собою систему короткострокових курсів. Основними є 12-тижневі курси, на які приймаються особи, які мають 5-річний стаж роботи в правозастосовних органах, а також утворення на рівні середньої школи. Академія призначена насамперед для навчання працівників ФБР і керівного складу поліції штатів і великих міст. У Академію ФБР в значній кількості приймаються поліцейські з інших країн. В середньому щорічно її закінчують близько 3 тис. чоловік. Навчання проводиться за п'ятьма основними напрямками: управління, право, психологія поведінки, судочинство, виховання і спілкування з населенням. Крім того, слухачі проходять лінгвістичну підготовку, беруть участь в ділових іграх за участю студентів театральних училищ, що виконують роль населення, а також застосовується і така нетрадиційна форма навчання, як використання практичного досвіду самих злочинців-професіоналів [171].

Досить цікавою з точки зору організації професійної підготовки працівників поліції є діяльність Федерального центру підготовки кадрів для правоохоронних органів (FLETC) Сполучених Штатів Америки.

Створення цього центру було прискорено завдяки двом урядовим дослідним роботам, проведеним в кінці 60-х рр., які продемонстрували необхідність консолідації зусиль з навчання кадрів для правоохоронних органів. У цих дослідженнях була відображена необхідність кваліфікованого, економічно ефективного навчання за допомогою кадрових професійних інструкторів, відповідного обладнання і стандартизованого навчального курсу [171].

В даний час при всіх розбіжностях і підходах у професійній підготовці

персоналу поліції чітко простежується прагнення до вирівнювання, стандартизації та узгодженості поліцейської освіти в умовах інтеграції та кооперації всіх сфер діяльності національних поліцій і міжнародних поліцейських організацій [26].

Дослідження різних аспектів навчання працівників поліції в іноземних поліцейських освітніх установах передбачає використання його результатів на рівні ідей, концепцій, практичних новацій в удосконаленні освітнього процесу у ВНЗ системи МВС України, у справі підвищення ефективності навчально-виховного процесу в відомчих навчальних закладах і, зокрема, в удосконаленні педагогічного процесу виховання вітчизняних кадрів поліції. Дослідження досвіду вчених і педагогів світу в галузі виховання поліцейських кадрів, таким чином, дозволить удосконалити:

- роботу з морального виховання працівників поліції;
- практику морального виховання в українських вузах МВС новими висновками й рекомендаціями, отриманими в результаті дослідження;
- практично реалізувати деякі з даних рекомендацій безпосередньо в процесі професійної підготовки у вузах МВС України;
- сприяти більш ефективному виконанню основних цілей і завдань поліції в нашій країні [199].

Крім цього, до числа ефективних заходів, що сприятимуть покращенню практичної підготовки поліцейських кадрів, варто віднести визначені під час проведення соціологічного опитування думки діючих працівників поліції, зокрема:

- перше місце з максимальним показником у 70,7% належить альтернативі щодо використання в освітньому процесі методів моделювання різних практичних ситуацій;
- на другому місці – розширення переліку ситуаційних завдань, постійне відпрацювання їх – 63,3%;
- третє місце має захід щодо відпрацювання практичних сценаріїв, що містять перелік найбільш вірогідних типових ситуацій, які можуть трапитися

під час виконання службово-бойових завдань – 61,4%;

- ефективним вбачається збільшення обсягу практичних занять з відпрацюванням завдань з дисциплін спеціалізації – 61,0%;

- наголошують опитані також на залученні до навчальних занять досвідчених фахівців з правоохоронних структур – 55,6%;

- проведення практичних занять у вигляді тренінгів, рольових та ділових ігор, а також під час проведення оперативно-тактичних та тактико-спеціальних навчань – захід, який не тільки важливий з точки зору надання теорії, але є корисним щодо оволодіння практичними навичками – на це звертають увагу 54,8% респондентів;

- про проведення тренінгів за методиками, в ході яких формується психологічна стійкість, вміння володіти собою говорять 53,3% учасників опитування;

- 51,9% виступають за впровадження та використання передового досвіду іноземних країн у сфері підготовки працівників поліції;

- 51,2% вважають за необхідне активно використовувати комплексні заняття з відпрацюванням вправ, спрямованих на формування професійно-важливих психологічних якостей;

- 36,9% згадують про організацію навчання не тільки на полігонах, а й в рамках виїзних практичних занять в Національній поліції;

- 29,7% акцентують увагу на необхідності проведення занять з підвищення кваліфікації;

- 26,6% виступають за використання в процесі професійної підготовки сучасних інформаційно-комунікаційних технологій взагалі та технологій дистанційного навчання зокрема;

- 19,3% вважають, що слід активізувати видання необхідної навчальної літератури, методичних матеріалів з окремих дисциплін;

- з точки зору 14,5% слід приділити увагу проведенню тренінгів для працюючих поліцейських без тривалого відриву від служби;

- 14,3% серед можливих заходів обрали збільшення кількості

інтерактивних заходів;

- про збільшення кількості занять по службовій підготовці йшла мова у відповідях 13,7% опитаних;

- на думку 10,8%, потрібно активно залучати фахівців для проведення лекцій на актуальні теми за місцем роботи працівників.

Враховуючи зазначене, будучи в цілому позитивним прагненням, інтеграція може обернутися і негативною стороною, наприклад, у випадках матеріальної залежності і диктату умов. Інтеграція повинна проводитися на принципах рівноправності і врахування інтересів усіх учасників, поваги суверенітету і обраної позиції [26].

Для всієї сформованій до теперішнього часу системи міжнародного поліцейського співробітництва велике значення має той факт, що сучасні і прогнозовані процеси розвитку злочинності, як в Україні, так і в світі в цілому базуються не стільки на суб'єктивних обставинах, але перш за все на об'єктивних факторах, які в силу довготривалої дії повинні враховуватися як при визначенні динаміки кримінальної ситуації, так і при розробці довгострокового її прогнозу.

До цих факторів в першу чергу відносяться:

а) цілеспрямована діяльність транснаціональних злочинних співтовариств (перш за все екстремістської спрямованості), по використанню території, потенціалу, ресурсів і громадян обох держав в корисливих інтересах;

б) поширеності різного роду посадових зловживань і порушень законності, що має велике значення не тільки для України, а й економічно розвинених країн;

в) відкритість значної частини державного кордону України по лінії розділу з державами, які раніше входили до складу СРСР, яка призвела до проникнення на територію України, а через неї і на територію європейських держав кримінального та іншого антигромадського елемента;

г) відставання правової бази міжнародної правоохоронної діяльності від потреб правоохоронної практики.

Ми вважаємо, що ефективна боротьба зі злочинністю можлива лише при об'єднанні зусиль всієї міжнародної спільноти, налагодженні тісних, в тому числі і двосторонніх контактів між правоохоронними органами.

Взаємодія МВС України з правоохоронними органами зарубіжних держав в сфері професійної підготовки персоналу можна представити у вигляді чотирьох основних напрямків:

#### 1. Підготовка кадрів.

У цій сфері основними напрямками міжнародної співпраці МВС України, представляються: регулярний взаємний обмін делегаціями з метою ознайомлення як з організацією роботи правоохоронних органів, так і з підготовкою кадрів, перш за все керівних; читання лекцій, організація стажувань і навчання слухачів і викладачів в навчальних закладах двох країн, спільна підготовка навчальної і наукової літератури, яка з рівним успіхом могла б використовуватися для підготовки фахівців в кожній із європейських країн. Крім того, вважаємо за доцільне регулярне залучення зарубіжних фахівців до навчально-наукового процесу на контрактній або іншій основі, в залежності від домовленості зацікавлених сторін.

#### 2. Наукове дослідження актуальних проблем боротьби зі злочинністю.

У цьому аспекті для українських правоохоронних органів, на наш погляд, корисним є проведення спільних наукових досліджень. Однак, варто наголосити, що зусилля вчених України і зарубіжних держав слід об'єднати навколо питань оперативно-розшукової роботи, криміналістичних проблем тактики і методики розкриття та розслідування злочинів тощо.

І ще менше нам відомі специфічні особливості різних злочинних співтовариств, що мають стійкі міждержавні і транснаціональні зв'язки, і вчинювані ними злочини. Особливості кримінальної діяльності таких злочинних груп криміналістами наших країн не тільки спільно не вивчені, але і не накопичені, систематизована належним чином відповідна інформація (знову ж через відсутність стійких зв'язків).

Відповідно українські і зарубіжні криміналісти ще не мають достатнього

масиву будь-яких планів і угод про спільні науково-методичні розробки даних проблем, тому відсутня чітка система науково-криміналістичного забезпечення діяльності слідчих і оперативно-розшукових органів по розкриттю і розслідуванню зазначених злочинів. Але для того, щоб налагодити міждержавні наукові зв'язки з розробки методів боротьби з організованою злочинністю, необхідно спочатку скоординувати зусилля вчених-криміналістів різних правоохоронних відомств всередині кожної зацікавленої держави. Для цього було б бажано мати банк відповідних даних [203].

### 3. Регулярний обмін досвідом та інформацією.

Необхідність подібного регулярного обміну дозволяє наочно проілюструвати такий приклад. В даний час, незважаючи на існування міжнародного індексу злочинності досить гостро стоїть проблема уніфікації кримінальних діянь. Аналіз злочинності різних країн, приведення її показників до якогось спільного знаменника – справа надзвичайно важка і тут можливі різні помилки. Однією з умов, що допомагають підвищити рівень співставлення статистичних показників щодо злочинності різних країн, є зближення кримінально-правових дефініцій і порядку реєстрації злочинів, а також обмеження порівняльного аналізу загально визнаними складами злочинів.

### 4. Ресурсне забезпечення.

Даний напрямок взаємодії передбачає не тільки регулярне вкладення коштів в постійно діючі спільні поліцейські структури типу «Інтерпол» і «Європол», а й субсидування нових освітніх поліцейських програм, виділення для цих цілей необхідних сил і засобів.

Слід звернути увагу на те, що зміст і характер міжнародної співпраці в боротьбі зі злочинністю по позначених напрямках вимагають як невідкладних заходів, так і дій, розрахованих на тривалу перспективу в рамках вже наявних і розроблюваних угод.

Позитивні приклади такої співпраці сьогодні вже є. Підтвердженням цього є співпраця МВС із європейськими інституціями, зокрема з офісом ОБСЄ в Україні, у рамках проєкту «Поліція та права людини: європейський вимір»,

спрямованого на вдосконалення навчальних програм підготовки працівників поліції із урахуванням європейських стандартів у галузі правоохоронної діяльності. Такого роду співпраця дозволяє не тільки забезпечити вихід МВС України на якісно новий рівень їх діяльності, але й засвідчує визнання міжнародної авторитету української поліції, її відповідність світовим вимогам, принципам діяльності у цій сфері [46].

Доцільно звернути більшу увагу на виконання нормативних актів, які передбачають удосконалення підготовки і перепідготовки управлінських кадрів, адаптованих до умов економіки перехідного періоду.

Надійний кадровий потенціал, який відповідає сучасним вимогам прогресивних управлінських технологій, - один з найважливіших стратегічних ресурсів Міністерства внутрішніх справ. У зв'язку з вищевикладеним можна говорити також і про те, що на сьогоднішній день однією з центральних проблем є формування кадрового резерву, як в масштабі загальнодержавному, так і на всіх рівнях управління МВС України.

Про це у своєму дисертаційному дослідженні наголошує С.І. Шевченко, зазначаючи, що сьогодні керівниками органів і підрозділів Національної поліції призначаються особи, яких нещодавно прийнято на службу в поліцію, молоді кадри. Проте, на наш погляд, керівництво має здійснюватися насамперед професійно, тому заміщення посад керівників управліннями-професіоналами, які мають відповідну підготовку (наприклад, диплом магістра), залишається основним завданням на шляху вдосконалення діяльності поліції в Україні. Крім того, наявність чіткої та узгодженої стратегії керівництва Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС України) й Національної поліції України щодо внутрішньоуправлінських процесів у системі також забезпечить злагоджену роботу органів і підрозділів як по вертикалі, так і по горизонталі [190, с. 127].

Негативні тенденції стану, перспектив розвитку та ефективного використання кадрового потенціалу МВС України вимагають, на нашу думку, невідкладної розробки і прийняття принципово нової концепції кадрової

політики, а так само спеціальної програми, яка передбачала б ряд механізмів (правових, економічних, фінансових, організаційних і т.д.), спрямованих на зміцнення, розвиток і зміцнення кадрового корпусу міністерства внутрішніх справ, як одного з найважливіших умов його розвитку.

Необхідною умовою реалізації поставлених перед МВС України завдань є наявність висококваліфікованих, відданих справі, моральних управлінських кадрів. А це вимагає, щоб пріоритетним напрямком діяльності органів внутрішніх справ у цій сфері, їх кадрових служб стала робота по формуванню дієвого інституту резерву кадрів.

Формування резерву – це складний і тривалий процес. Він являє собою пріоритетний напрямок державної кадрової політики, є елементом механізму її реалізації і не може бути зведений до вузькотехнологічних заходів.

Важливо поставити цей процес на наукову основу, надати йому системність, послідовність, використовуючи для цього приклади вітчизняного і зарубіжного досвіду. Підготовка резерву керівних кадрів для органів внутрішніх справ є необхідною умовою наступальності в розвитку кадрового корпусу, що в свою чергу забезпечує стабільність всієї системи МВС України [113].

Існуюча в даний час велика кількість різних національних правоохоронних органів і складність в розмежуванні їх компетенцій при загальній неврегульованості порядку їх взаємодії і розподілу відповідальності безсумнівно створює складнощі в реалізації механізму міжнародної інтеграції у сфері підготовки персоналу поліції.

Актуальним також є і реформування системи професійної підготовки працівників поліції.

Професійна підготовка персоналу поліції повинна відповідати цілям, завданням і прогресивним тенденціям в сучасній кримінальній політиці. Тому нагальна задача сьогодення – якомога швидше ліквідувати існуючі правові прогалини в законодавстві країни і відомчому нормативному правовому регулюванні.



Наприклад, в Грузії відбір кандидатів і підготовку поліцейських здійснює Академія Поліції, в якій повністю було змінено професорсько-викладацький склад. Було звільнено корумпованих викладачів. Та тих які не пройшли професійний відбір. Керівником академії призначили людину без досвіду роботи в поліції – співробітницю американської дослідницької організації [186]. Термін навчання в академії було скорочено з чотирьох років до трьох місяців, оскільки на службу в поліцію в основному йшли громадяни з вищою освітою. В Стратегії розвитку МВС України передбачено, що система поліцейської освіти побудована за ступеневим принципом та спрямована переважно на надання першопочаткового рівня знань з орієнтацією на набуття професійно важливих умінь та навичок у конкретних ситуаціях [197, с. 383-384].

Об'єднання зусиль правоохоронних структур, а також використання позитивного зарубіжного досвіду, перш за все поліцейських інститутів, є важливою складовою успіху в боротьбі зі злочинністю, ефективним засобом і умовою недопущення подальшого розвитку криміналітету.

В процесі побудови в Україні демократичної, соціальної і правової держави, в умовах ринкової економіки, реформування державних органів, розширення міжнародних інтеграційних процесів, об'єднання спільних зусиль з подолання глобальних проблем людства, формується нове мислення, правосвідомість і правова культура громадян, підвищується інтерес до вивчення зарубіжного досвіду, ефективного використання якого передбачає вирішення сучасних науково-прикладних задач.

Проведене опитування думки працівників поліції засвідчило, що серед проблем підготовки нових кадрів для служби у Національній поліції України домінують, насамперед, погіршення кадрової ситуації взагалі – 84,9%, не визначення законом основних повноважень та завдань поліції – 77,8% та прогалини у чинному законодавстві, через які у роботі поліції може виникати ряд недоліків і суттєвих проблем – 66,4%.

Сучасна система професійної підготовки молодих співробітників поліції,

на думку респондентів, виявляється задовільною – 48,9%. Рівень таких спеціалістів є доволі середнім – цю позицію підтримали 57,1% опитаних, тобто молоді працівники в цілому працездатні та відповідальні, але не мають достатніх якостей професійної майстерності, їхні теоретичні знання та практичні навички не є достатніми у сучасних умовах та не відповідають суспільним реаліям і потребують корегування – 33,8%.

Через таку неякісну підготовку у молодих працівників поліції досить часто виникають різні ускладнення у роботі, а саме – брак необхідних практичних знань та навичок – 79,9%, уміння взаємодіяти з правопорушниками – 75,3% та уміння взаємодіяти з потерпілими – 66,4% – це трійка головних проблем, що сьогодні наявні.

Звісно, що результат неякісної підготовки має і недоліки у самому процесі. Так, до головних проблем експерти віднесли акцент на отримання знань, а не на розвиток навичок, які мають бути застосовані на практиці – 77,2%, знання законів, а не їх розуміння, тобто вміння правильно застосовувати на практиці – 63,1%, недостатній рівень психологічного відбору кандидатів на предмет виявлення відхилень, неприпустимих для співробітників поліції – 33,4%.

Відповідно, якщо існують недоліки, є необхідність у їхньому усуненні. До найбільш ефективних заходів, що сприятимуть покращенню практичної підготовки у сфері поліції, респонденти віднесли такі, як: використання в освітньому процесі методів моделювання різних практичних ситуацій – 70,7%, розширення переліку ситуаційних завдань, постійне відпрацювання їх – 63,3%, відпрацювання практичних сценаріїв, що містять перелік найбільш вірогідних типових ситуацій, які можуть трапитися під час виконання службово-бойових завдань – 61,4% – саме так виглядає трійка головних акцентів, що бажано впровадити у систему підготовки поліцейських кадрів.

Така нова система підготовки поліцейських кадрів має, насамперед, відштовхуватися від принципу «прагматичності, раціональності, конкретності у навчанні» – 76,8%. Виникає необхідність і у проведенні діагностики проблем

вітчизняних правоохоронних органів і оцінки результативності їхньої роботи у порівнянні з характеристиками аналогічних організацій в інших країнах – такої думки дотримуються 76,1% учасників дослідження. До того ж процес підготовки працівників правоохоронних органів потребує оптимізації та вдосконалення з урахуванням передових національних і міжнародних стандартів щодо моделей поліцейської освіти – 81,1%. Отже, комплексний підхід у системі професійного навчання та службової підготовки поліцейських, має врахувати позитивний досвід іноземних держав у підготовці фахівців поліції – 90,3%.

Для покращення підготовки працівників поліції доцільною стає розробка державних стандартів у цій сфері – 79,3%.

Враховуючи проведений аналіз міжнародного досвіду щодо професійної підготовки поліцейських кадрів в зарубіжних країнах, автор дисертаційного дослідження дійшов наступних висновків.

1. Першочерговим завданням у підготовці поліцейського персоналу повинен відігравати правовий моніторинг досвіду поліції зарубіжних країн і інформування керівного складу МВС, науково-педагогічних кадрів системи професійної освіти і практичних працівників органів поліції про стан і зміни, що відбуваються в підготовці співробітників поліції зарубіжних країн і їх практичної діяльності.

2. Систематично необхідно здійснювати виявлення корисного для системи МВС України позитивного досвіду, здійснювати його критичний аналіз і вживати заходів щодо його впровадження у вітчизняну практику, навчальний процес, систему службової підготовки, що в подальшому буде відповідати процесам інтеграції і поліпшення системи заходів з протидії злочинності в світовому форматі.

3. Важливим є ознайомлення особового складу поліції, який входить в безпосередні контакти з представниками органів поліції зарубіжних держав і здійснюють спільну поліцейську діяльність, з особливостями підготовки, освіти, професійної майстерності, мислення, культури, особистісно-значущих

навичок, умінь, якостей, звичок, переваг, національних особливостей для досягнення кращого взаєморозуміння і узгоджених дій.

### **Висновки до розділу 3**

Проаналізовано міжнародну співпрацю у сфері підготовки поліцейських кадрів на універсальному та регіональному рівнях.

Про важливість міжнародного співробітництва взагалі свідчать результати соціологічного опитування думки працівників поліції, згідно якого пріоритетним є комплексний підхід, відповідно до якого слід враховувати позитивний досвід іноземних держав щодо підготовки поліцейських кадрів (49,4 % респондентів) у поєднанні з вітчизняними надбаннями у цій сфері діяльності (46,5 % опитаних).

З'ясовано, що на універсальному рівні міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських кадрів здійснюється в рамках міжнародних міжурядових організацій, зокрема ООН, Інтерпол та ін. Встановлено, що сьогодні немає спеціалізованих (профільних) міжнародних об'єднань, основною метою роботи яких є забезпечення підготовки поліцейських кадрів у світовому масштабі, стандартизації поліцейської освіти тощо.

Визначено, що більш конструктивно міжнародна співпраця у сфері підготовки поліцейських кадрів здійснюється на регіональному рівні. Позитивно у цьому аспекті є діяльність таких регіональних організацій як: Європейський Союз, Рада Європи, Європол (група TREVI), CEPOL (Асоціація європейських поліцейських коледжів), СНД та ін.

Встановлено, що міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських кадрів розвивається нерівномірно. Найбільш активно воно реалізується в Європі, особливо в рамках Європейського Союзу. Найбільша кількість спеціалізованих міжнародних організацій щодо підготовки поліцейських кадрів зосереджено в Європі, навчальні заклади поліції

європейських країн стають міжнародними центрами з підготовки поліцейських, європейські країни часто виступають ініціаторами в наданні допомоги у навчанні і підготовці поліцейських кадрів в інших країнах. Проте співпраця в Європі також розвивається по-різному. Найбільш плідно і рівноцінно вона здійснюється в країнах-учасниках Європейського Співтовариства. У країнах Центральної та Східної Європи існують певні проблеми в розвитку співпраці в цій сфері.

Обґрунтовано думку, що використання зарубіжного досвіду необхідне не тільки для удосконалення професійної підготовки поліцейських в Україні, а і для вирішення існуючих проблем у цій сфері діяльності. Результати проведеного соціологічного опитування думки практичних працівників поліції засвідчили наявні сьогодні проблеми в підготовці поліцейських кадрів в умовах реформування системи МВС України, зокрема: 1) погіршення кадрової ситуації (проведення антитерористичної операції, погіршення соціально-економічних умов життя призвели до різкого збільшення навантаження на особовий склад органів внутрішніх справ) – 84,9% респондентів; 2) факт невизначення законом основних повноважень та завдань поліції – 77,8% опитаних; 3) альтернатива щодо прогалин у чинному законодавстві, через які у роботі поліції може виникати ряд недоліків і суттєвих проблем – її підтримують 66,4%; 4) соціальна і правова незахищеність працівників поліції – 60,4%; 5) двоякі тлумачення положень закону України «Про Національну поліцію» – відсутність чіткої структури підрозділів поліції та відповідної диференціації функцій і повноважень окремих органів поліції – 50,0%; 6) низький рівень підготовки працівників поліції у відомчих навчальних закладах – 38,4%; 7) передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах МВС України – 19,5%; 8) непрозорість застосування системи відбору кадрів на службу до реформованих підрозділів – 9,8%; 9) відсутність тісної співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства – 7,5%.

Проаналізовано міжнародний досвід підготовки поліцейських кадрів в

зарубіжних країнах та виявлено деякі особливості, імплементація яких сприятиме підвищенню ефективності професійної підготовки та вирішенню наявних проблем у цій сфері діяльності. Зокрема, позитивним вбачається запровадження наступних положень:

- спеціалізація поліцейської діяльності, основною ідеологічною складовою якої є гуманістичні принципи;

- розвиток навичок і умінь мовного спілкування з громадянами, представниками засобів масової інформації (т.з. «поліцейська риторика»), оволодіння навичками безконфліктного спілкування з населенням;

- використання несилових поліцейських методів;

- уніфікація кримінально-правових дефініцій та порядку обліку злочинності, визначення критеріїв ефективності в роботі поліції;

- формування та ефективне використання кадрового потенціалу, створення і використання спеціалізованих поліцейських установ для підготовки керівного складу поліції на кшталт вищої школи поліції в Щітно (Польща), міжнародного центру Брамсхілл (Великобританія), Академії управління ФРН тощо;

- запровадження в процес поліцейської освіти моделі навчання провідних міжнародних навчальних закладів. Наприклад, Академії ФБР (США) щодо формату навчання за 5-ма блоками – управління, право, психологія поведінки, судочинство, виховання і спілкування з населенням, вивчення та використання практичного досвіду злочинців-професіоналів та ін.;

- «тотальне» впровадження в освітній процес методів моделювання різних практичних ситуацій, відпрацювання ситуативних завдань та практичних сценаріїв із залученням досвідчених практичних працівників;

- проведення тренінгів за методиками, під час яких формуються психічна стійкість, вміння володіти собою;

- активне, а умовах COVID-19 іноді й альтернативне, використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та технологій дистанційного навчання;

- проведення низки «розвиваючих» тренінгів для працівників поліції без відриву від служби або в рамках процесу підвищення кваліфікації тощо.

Доведено, що одним із першочергових заходів у напрямі професійної підготовки поліцейських кадрів є правовий моніторинг досвіду поліції зарубіжних країн та інформування керівного складу, науково-педагогічних кадрів системи професійної поліцейської освіти та практичних працівників про стан і позитивні зміни у питанні професійної підготовки та службової діяльності поліцейських зарубіжних країн.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання – удосконалення міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських, а також виокремлено концептуальні підходи до їх оптимізації. В результаті дослідження сформульовано низку основних наукових положень, рекомендацій та сентенцій:

1. З'ясовано, що сучасні системи підготовки поліцейських кадрів в кожній окремо взятій країні мають свої особливості, які обумовлені різними (відмінними) властивостями адміністративно-територіального устрою країни, історією та еволюцією формування та розвитку національної поліцейської освіти, а також факторами політичного, економічного та соціального рівнів життя населення і пов'язаними з ними правовою культурою і правовою свідомістю громадян.

Автором визначені критерії для класифікації систем підготовки поліцейських кадрів, зокрема: 1) обумовленість підготовки державним стандартом освітніх послуг: 1.1) загальна система підготовки поліцейських кадрів; 1.2) спеціалізована; 2) структурованість підготовки поліцейських кадрів за рівнем (ступенем) навчання: 2.1) поетапна підготовка та проходження служби; 2.2) гнучка система підготовки; 3) початковий етап підготовки (навчання) поліцейського та проходження служби: 3.1) однорідна (єдина) система підготовки; 3.2) неоднорідна; 4) рівень централізації системи поліцейської освіти в державі: 4.1) ієрархічна система підготовки; 4.2) динамічна система підготовки; 4.3) система підготовки вільного типу.

2. Запропоновано міжнародну співпрацю у сфері поліцейської освіти розуміти як комунікативний контакт поліцейських формувань різних зарубіжних країн, метою якого є удосконалення кадрового, професійного та науково-методичного забезпечення діяльності поліції.

Сформульовано основні напрями міжнародної співпраці у сфері



підготовки поліцейських кадрів:

- інтеграція до міжнародних органів та організацій у питанні підготовки поліцейського персоналу, де важливу роль відіграють підрозділи ООН, Інтерполу, Європолу та ін.;

- інтеграція до міжнародних поліцейських організацій-освітніх установ, на кшталт: Асоціації європейських поліцейських коледжів (академій), Середньоєвропейської поліцейської академії, Північно-Балтійської академії, Коледжу європейських правоохоронних органів, Центрально-Європейської поліцейської академії, Міжнародної академії правоохоронних органів у Будапешті тощо;

- інтеграція до системи освіти провідних зарубіжних навчальних закладів, вивчення досвіду, аналіз роботи структурних підрозділів, вивчення масштабів суспільної діяльності, сфери наукового пошуку – на прикладі функціонування Академії ФБР у США, яка була заснована у 1972 році;

- створення умов для розвитку поліцейської освіти в певній державі за допомогою міжнародних партнерів та досвіду іноземних держав – показовою у цьому аспекті є діяльність США, пов'язана з відкриттям по всьому світу низки поліцейських академій, для підготовки поліцейського персоналу за «американським» стандартом. Як приклад – відкриття в Україні протягом 2017-2019 років трьох державних установ «Академія патрульної поліції» у містах Києві, Кривому Розі та Рівному;

- надання-отримання на взаємній, а частіше на односторонній основі закордонним колегам засобів техніки, зв'язку, оснащення для використання при підготовці поліцейських кадрів – зазвичай це «спонсорська» допомога розвинених країн (США, Канади, Великобританії, ФНР, Франції, Японії та ін.).

3. Визначено форми міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів, а також виокремлені критерії їх класифікації за видами, зокрема:

- 1) за кількістю учасників міжнародної комунікації: 1.1) двостороння форма – передбачає домовленість двох сторін на рівні держав або підрозділів

чи навчальних закладів; 1.2) багатостороння форма співпраці – дозволяє одночасно взаємодіяти трьом і більше учасникам, що регламентовано міжнародним нормативно-правовим актом (угодою, договором тощо);

2) за масштабом: 2.1) глобальна форма – взаємодія учасників певного об'єднання без будь-яких територіальних обмежень; 2.2) регіональна форма – передбачає співпрацю учасників певного об'єднання за територіальним принципом (наприклад Європа, Азія, ЄС тощо);

3) за характером: 3.1) універсальна форма – взаємодія учасників передбачає багатоаспектність співпраці, тобто існує декілька векторів розвитку організації чи об'єднання, за якими відбувається комунікація між суб'єктами; 3.2) цільова форма – передбачає одну, конкретну мету під час утворення об'єднання, певний аспект, у межах якого і відбувається взаємодія учасників;

4) за фінансовою складовою: 4.1) оплатна форма – взаємодія, коли передбачені певні фінансові «вливання», витрати учасників на функціонування об'єднання чи організації; 4.2) безоплатна форма – не передбачає обов'язкових фінансових витрат хоча б одного з учасників комунікативного зв'язку;

5) за нормативно-правовою регламентацією: 5.1) формальна форма – взаємодія, яка чітко регламентована міжнародними актами, тобто документально оформлений процес співпраці; 5.2) неформальна взаємодія – не передбачає існування будь-яких прав і обов'язків, юридичних наслідків, тому що не має документального закріплення, здебільшого характеризується особистими взаємовідносинами керівників чи діячів.

4. Наголошено, що 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.

Встановлено, що процес підготовки поліцейських включає в себе

здобуття вищої юридичної освіти, проходження початкової професійної підготовки, а також підвищення кваліфікації практичних працівників поліції.

Обґрунтовано, що до суб'єктів підготовки поліцейських кадрів необхідно відносити: 1) МВС України; 2) Національну поліцію України; 3) МОН України; 4) заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання системи МВС України, які є основною ланкою підготовки поліцейських кадрів, тому що ними реалізуються усі види процесу підготовки – здобуття вищої освіти, початкова підготовка поліцейських та підвищення кваліфікації; 5) державні установи «Академія патрульної поліції», створені у містах Києві, Кривому Розі та Рівному, а також Житомирський центр первинної професійної підготовки поліцейських, які підпорядковуються Національній поліції України, якими реалізується лише функція початкової підготовки поліцейських.

5. Аргументовано, що створення єдиних міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, які, в подальшому, мають бути імплементовані у національні законодавства країн світу, сприятиме удосконаленню процесу підготовки поліцейських кадрів за допомогою застосування сучасних технологій навчання, відповідності підготовки поліції принципам демократичної держави, міжнародним нормам щодо захисту прав людини і поліцейської етики.

Запропоновано під міжнародними стандартами підготовки поліцейських кадрів розуміти загальні вимоги до процесу навчання та підготовки поліцейських в цілому, які закріплені на нормативному рівні, в т.ч. і міжнародних нормативно-правових актах. Визначено критерії класифікації міжнародних стандартів підготовки поліцейських кадрів, зокрема: 1) за принципами поліцейської діяльності – професійні стандарти та стандарти в галузі забезпечення прав людини; 2) за масштабом застосування – стандарти загальні, універсальні та регіональні.

6. Визначено, що професійна підготовка – це процес опанування знань, умінь і навичок на протязі всього періоду службової діяльності. Постійного самовдосконалення вимагають сучасні реалії поліцейського і суспільного

життя.

Аргументовано думку про те, що ефективність професійної підготовки сучасних поліцейських залежить від трьох елементів: 1) відбір кандидатів (кадрові підрозділи, ВЛК, конкурс сертифікатів ЗНО, визначення рівня фізичних здібностей, професійний психологічний відбір за результатами співбесіди); 2) навчання (морально-етична складова і виховання працівників поліції, впровадження системи тренінгових занять із відпрацювання «реальних життєвих» ситуацій, а також практична складова); 3) службова діяльність (оптимальний психологічний клімат для роботи в колективі, достатні професійні знання уміння та навички (професіоналізм), відчуття поліцейським власної соціальної і юридичної захищеності з боку держави, яку він представляє та інтереси якої захищає).

Наголошено про важливість врахування зарубіжного досвіду у процесі професійної підготовки поліцейських. При цьому варто враховувати також особливості українського менталітету, традицій в розвитку і формуванні поліцейських стандартів, заангажованість та стереотипність соціуму тощо.

7. З'ясовано, що на універсальному рівні міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських кадрів здійснюється в рамках міжнародних міждержавних організацій, зокрема ООН, Інтерпол та ін. Встановлено, що сьогодні немає спеціалізованих (профільних) міжнародних об'єднань, основною метою роботи яких є забезпечення підготовки поліцейських кадрів у світовому масштабі, стандартизації поліцейської освіти тощо.

Визначено, що більш конструктивно міжнародна співпраця у сфері підготовки поліцейських кадрів здійснюється на регіональному рівні. Позитивною у цьому аспекті є діяльність таких регіональних організацій як: Європейський Союз, Рада Європи, Європол (група TREVI), CEPOL (Асоціація європейських поліцейських коледжів), СНД та ін.

8. Проаналізовано міжнародний досвід підготовки поліцейських кадрів в зарубіжних країнах та виявлено деякі особливості, імплементація яких сприятиме підвищенню ефективності професійної підготовки та вирішенню

наявних проблем у цій сфері діяльності. Зокрема, позитивним вбачається запровадження таких положень:

- спеціалізація поліцейської діяльності, основною ідеологічною складовою якої є гуманістичні принципи;
- розвиток навичок і умінь мовного спілкування з громадянами, представниками засобів масової інформації (т.зв. поліцейська риторика), оволодіння навичками безконфліктного спілкування з населенням;
- використання несилових поліцейських методів;
- уніфікація кримінально-правових дефініцій та порядку обліку злочинності, визначення критеріїв ефективності в роботі поліції;
- формування та ефективне використання кадрового потенціалу, створення і використання спеціалізованих поліцейських установ для підготовки керівного складу поліції на кшталт вищої школи поліції в Щітно (Польща), міжнародного центру Брамсхілл (Великобританія), Академії управління ФРН тощо;
- запровадження в процес поліцейської освіти моделі навчання провідних міжнародних навчальних закладів. Наприклад, Академії ФБР (США) щодо формату навчання за 5-ма блоками – управління, право, психологія поведінки, судочинство, виховання і спілкування з населенням, вивчення та використання практичного досвіду злочинців-професіоналів та ін.;
- «тотальне» впровадження в освітній процес методів моделювання різних практичних ситуацій, відпрацювання ситуативних завдань та практичних сценаріїв із залученням досвідчених практичних працівників;
- проведення тренінгів за методиками, під час яких формуються психічна стійкість, вміння володіти собою;
- активне, а умовах COVID-19 іноді й альтернативне, використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та технологій дистанційного навчання;
- проведення низки «розвиваючих» тренінгів для працівників поліції без відриву від служби або в рамках процесу підвищення кваліфікації тощо.

Доведено, що одним із першочергових заходів у напрямі професійної підготовки поліцейських кадрів є правовий моніторинг досвіду поліції зарубіжних країн та інформування керівного складу, науково-педагогічних кадрів системи професійної поліцейської освіти та практичних працівників про стан і позитивні зміни у питанні професійної підготовки та службової діяльності поліцейських зарубіжних країн.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Алексєєв О.О. Оптимізація криміналістичної підготовки слідчих в системі МВС України. 2004. 132 с.
2. Алексеева Т.О. Международное сотрудничество в области подготовки полицейских кадров : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 : Москва, 2003. 147 с.
3. Ануфрієв М.І. Вищий заклад освіти МВС України : наук.-практ. посіб. М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, О.Н. Ярмиш. Харків : Ун-т внутр. справ, 1999. 369 с.
4. Бандурка О.М. Психологія управління. Бандурка О.М., Бочарова С.П., Землянська О.В. Харків, 1998. 464 с.
5. Банчук О.А. І міліція, і прокуратура намагаються підлаштувати нові норми під старі методи. Закон і бізнес. 2014. № 51 (1193). С. 1-17.
6. 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.
7. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. К. : Ніка-Центр, 2003. 448 с.
8. Батраченко О.В. Адміністративно-правові засади діяльності Національної поліції України щодо забезпечення публічної безпеки і порядку : дис.... канд. юрид. наук : 12.00.07. Сумський держ. ун-т. Суми, 2017. 218 с.
9. Батраченко О.В. Форми правоохоронної діяльності Національної поліції щодо забезпечення публічної безпеки та порядку в державі. Форум права. 2016. № 2. С. 5-10. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2016](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2016).
10. Білас А.І. Правоохоронна діяльність країн ЄС : порівняльно-правове дослідження : дис. ...канд. юрид наук : 12.00.01. Націон. академ. внутр. справ. Київ, 2016. 227 с.
11. Божко Е.А., Бунаяєва К.В. Подготовка кадров в контексте международного сотрудничества в сфере профилактики преступлений. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/>.

12. Бондарев А.А., Барышников М.В. Обеспечение прав человека в деятельности органов внутренних дел : Учебное пособие. Орел : Орловский юридический институт МВД России имени В.В. Лукьянова, 2015. 105 с.
13. Боднарчук О.І. Впровадження ювенальної юстиції – шлях до вирішення проблеми правопорушення щодо дітей групи ризику. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. Херсон : Гельветика, 2014. Вип. 5, Т. 1. С. 141-145.
14. Бородін Д.І. Правоохоронні органи України: завдання та функції. Юридичний вісник. 2015. № 2(35). С. 47-51.
15. Будзинський М.П. Адміністративно-правове регулювання у сфері кадрового забезпечення Національної поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 257 с.
16. В Україні патрульна поліція отримала нові функції. Щоденна всеукраїнська газета «День» від 15 вересня 2017 р. URL : <https://day.kyiv.ua/uk/news/150917>.
17. Внутренняя структура Европейской полицейской организации. URL : [https://studopedia.ru/12\\_2315.html](https://studopedia.ru/12_2315.html).
18. Волокітенко О.І. Адміністративно-правовий статус підрозділів превентивної діяльності Національної поліції України. Visegrad Journal on Human Rights. 2016. № 6/2. URL : [http://vjhr.sk/archive/2016\\_6/part\\_2/9.pdf](http://vjhr.sk/archive/2016_6/part_2/9.pdf).
19. Волокітенко О.І. Основні принципи діяльності підрозділів превентивної служби Національної поліції України. Стан та перспективи розвитку адміністративного права України : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 12 жовтня 2016 р). Одеса : ОДУВС, 2016. 224 с.
20. Волошина І.В. Конституційно-правовий статус дитини в Україні : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.02. Націон. академ. внутр. справ. Київ, 2016. 20 с.
21. Волощук І.В. Теорія прав дитини: сучасний стан розробки проблеми. Митна справа. 2015. № 2(98), ч. 2, кн. 1. С. 19-24.
22. Гарбузов В.В. Адміністративно-правовий статус підрозділів



внутрішньої безпеки Національної поліції України : автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.07. Класичн. приватн. ун-т. Запоріжжя, 2016. 22 с.

23. Гаркуша В.В. Адміністративно-правовий статус патрульної поліції в системі Національної поліції. Юридичний науковий електронний журнал. 2016. № 6. С. 86-88.

24. Глуховець В.А. Адміністративно-правовий статус Міністерства внутрішніх справ України: шляхи удосконалення окремих елементів. Форум права. 2017. № 2. С. 36-40.

25. Глуховець В.А. Національна поліція: стан та проблеми реформування. Форум права. 2016. № 5. С. 20-23.

26. Головатюк В.В. Организация международного полицейского сотрудничества в сфере профессиональной подготовки кадров : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 : Москва, 2003 166 с.

27. Головкін Б.М. Злочинність неповнолітніх як суспільна проблема. Проблеми законності. 2016. Вип. 133. С. 204-217.

28. Грибовська Н.М. Міжнародно-правові основи організації та діяльності Європейської поліцейської організації (Європол) та її співпраця з правоохоронними органами Російської Федерації : дис. канд. юрид. наук. Москва, 2007. 192 с.

29. Гриценко В.Г. Зарубіжний досвід Франції щодо організації та функціонування правоохоронних органів і можливості його використання в Україні. Право та інноваційне суспільство. 2015. № 1. С. 185-189.

30. Грітчина В.Ю. Адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України : дис.... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 199 с.

31. Громкова М.Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: Учеб. пособие для системы доп. проф. образования; учеб. пособие для студентов вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 495 с.

32. Грохольський В.Л. Актуальні питання профілактики правопорушень на місцевому рівні в сучасних умовах. Південноукраїнський

правничий часопис. 2016. № 1. С. 3-6.

33. Денисенко С.Е. Национальная специфика восприятия полицейского. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/>.

34. Денисюк Д.С. Принципи діяльності Національної поліції України : теорія та практика реалізації. Митна справа. 2015 р. № 5 (101). С. 63-68.

35. Джафарова О.В. Щодо розуміння категорії «публічно-сервісна діяльність» Національної поліції. Безпека дорожнього руху : правові та організаційні аспекти: матеріали XI міжнар. наук.-практ. конф. (Кривий Ріг, 22 листоп. 2016 р.). Донецьк. юрид. ін-т МВС України. Кривий Ріг, 2016. С. 55-58.

36. Джорджевич М. Методологический подход к оценке полицейской морали. Журнал Полицейской Академии Сербии и Черногории. Белград. 2001. С. 31-32.

37. Діденко С.В. Адміністративно-правовий статус Національної поліції України у сфері забезпечення обігу та застосування зброї в Україні. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. № 3. С. 88-92.

38. Дмитрієв А.А. Принципи та правове регулювання діяльності органів Національної поліції із протидії організованим злочинності. Вісник кримінологічної асоціації України. 2016 р. № 1 (12). С. 164-174.

39. Досвід сучасного правоохоронця України. URL : <http://bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=13847&chapter=1>.

40. Дрозд О.Ю. Деякі питання адміністративно-правового регулювання підготовки поліцейських у вищих навчальних закладах системи МВС України. Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». 2016. Випуск № 2. С. 62-74.

41. Дубовик К.Є. Структурне забезпечення органів державної влади з надання адміністративних послуг щодо захисту прав дітей. Державне будівництво. 2015. № 2. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2015\\_2\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2015_2_17).

42. Ежевский Д.О. Роль Российской Федерации в международном сотрудничестве по подготовке кадров правоохранительных органов. Вестник Московского университета МВД России. 2013. № 6. С. 63-68.

43. Жмінько В.М. Можливості та обмеження застосування в Україні міжнародного досвіду реформування правоохоронних органів. Центр Разумкова. Національна безпека і оборона. 2015. № 2-3. С. 103-107.

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

45. Звіт про оцінку правоохоронних органів України та процесу їхньої модернізації й реформування: PCRED/DGI/EXP (2006) 1969. П. Леплі, Ф. Боше, Ж. Бурду. Страсбург, 2006. 41 с.

46. Зозуля Є.В. Міжнародне співробітництво у сфері підготовки кадрів та професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України (історико-правовий аналіз). URL : <http://dspace.nbuv.gov.ua/>.

47. Зуева А.С. Зарубежный опыт установления денежного довольствия сотрудников правоохранительных органов, временно проходящих службу за границей. Вестник Московского университета МВД России. Вып. 1. 2014. С. 145-149.

48. Інформаційний бюлетень про реформу органів правопорядку в Україні. Вип. 2 : червень-серпень 2017 р. Київ : Експертна група «Поліція під контролем», 2017. 16 с.

49. Інформація ДЗГ та МД МВС України «Залучення працівників міліції до вивчення іноземних мов – один із пріоритетних напрямів діяльності Міжнародної Поліцейської Асоціації». URL : <http://www.mvs.gov.ua/>.

50. История зарубежной педагогики и философия образования : Учеб. пособие для студентов вузов. А.В. Духавнева; Л.Д. Столяренко. Ростов н/Д : Феникс, 2000. 479 с.

51. Каляянов Д.П. Поліція країн ЄС та використання її досвіду в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ України : теорія і практика : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Одес. держ. ун-т внутр. справ. О., 2010. 455 с.

52. Каляянов Д.П. Правове регулювання діяльності поліції в країнах

Європи. Південноукраїнський правничий часопис. 2015. № 1. С. 34-36.

53. Киселев А.К. Краткий экскурс в историю полицейского образования и обучения в Европе. Известия алтайского государственного университета. 2009. № 4. С. 111-114.

54. Кіресєв О.М. Професійна підготовка прикордонників Європейського Союзу (на прикладі Прикордонної варті Республіки Польща). Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2011. Вип. 5. С. 23-27.

55. Клемпарський М.М. Особливості зарубіжного досвіду протидії злочинності неповнолітніх та можливість його використання в Україні. Форум права. 2015. № 4. С. 110-113.

56. Клочко А.М. Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 1. С. 42-51.

57. Клочко А.М. Специфіка взаємодії суб'єкта і об'єкта кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. Південноукраїнський правничий часопис. 2012. № 2. С. 140-142.

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

59. Кобзар О.Ф. Правоохоронна діяльність : теоретико-правовий аналіз. Порівняльно-аналітичне право. 2015. № 3. С. 162-165.

60. Кобко Є.В. Особливості кадрового менеджменту в поліції зарубіжних країн. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2017. № 1. С. 38-44.

61. Когут Я.М. Принципи діяльності Національної поліції в Україні. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2015. № 3. С. 132-140.

62. Когут Я.М. Щодо поняття адміністративно-поліцейської діяльності. Митна справа. 2013. № 5 (2.2). С. 321-326.

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

64. Кожан В.В. Особисті права та свободи людини: загальнотеоретичне дослідження : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.01. Націон. універс. «Львівська політехніка». Львів, 2016. 21 с.

65. Коломєць 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.

66. Колонтаевская И.Ф. Организационно-правовые основы профессиональной подготовки управленческих кадров полиции за рубежом : Дис. ... канд. юрид. наук : 13.00.01 Москва, 2005. 207 с.

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

68. Корнієнко Д.М. Адміністративно-правові засади діяльності підрозділів внутрішньої безпеки щодо забезпечення безпеки працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2010. 199 с.

69. Косиця О.О. Законодавчі підходи до структури органів поліції в Україні. Правова держава. 2016. № 24. С. 94-99.

70. Косиця О.О. Поліцейська діяльність як наукова категорія. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 1 (251). С. 133-137.

71. Криволапчук В.О. Захист прав та свобод громадян органами поліції в механізмі сучасної держави : адміністративно-правовий аспект. Митна справа. 2014. № 6(2.1). С. 208-213.

72. Крылова Н.Е. Уголовное право зарубежных стран (Англии, США,

Франции, Германии). Изд. 2-е, перераб. и доп. Н. Е. Крылова, А.В. Серебренников. М. : Зерцало, 1998. 208 с.

73. Кубицький С.О. Технології соціально-педагогічної роботи в зарубіжних країнах : навч. посібн. Київ: Міленіум, 2015. 300 с.

74. Лазур Я.В. Специфіка адміністративно-правового механізму забезпечення прав і свобод людини у сфері публічного управління: засоби, форми та методи. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2015. Вип.5., Том 3. С. 11-14.

75. Ластович Д.М. Місце та значення поліцейських послуг в діяльності національної поліції. Форум права. 2016. № 1. С. 141-146. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index/](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index/) (дата звернення; 10.15.2018).

76. Лелет С.М. Проблеми побудови системи принципів адміністративно-правового регулювання управління в Національній поліції України. Право і суспільство. 2016. № 6. Ч. 2. С. 112-117.

77. Лемеш Д.Л. Адміністративно-правовий статус працівника поліції в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07./ Науково-дослідн. інститут публічн. права. Київ, 2016. 20 с.

78. Лесько Н.В. Профілактика правопорушень серед дітей органами внутрішніх справ України. Порівняльно-аналітичне право. 2014. № 2. С. 235-237.

79. Лесько Н.В. Система органів державної влади, що здійснюють профілактику правопорушень серед дітей: досвід зарубіжних країн. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. 2016. № 845. С. 107-112. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn\\_2016\\_845\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2016_845_18).

80. Лигун Н.В. Професійно-психологічна підготовка працівників органів внутрішніх справ: основи та шляхи оптимізації. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2013. Вип. 2.

81. Лигун Н.В. Тренінгова програма як засіб якісної професійно-психологічної підготовки керівного складу ОВС. Вісник Академії управління МВС. 2010. С. 244-250.

82. Лобода К.С. ДО 75 РІЧЧЯ ООН. URL : [https://ukrainepravo.com/international\\_law/public\\_international\\_law/](https://ukrainepravo.com/international_law/public_international_law/).
83. Лошицький М.В. Теоретико-правові засади адміністративно-поліцейської діяльності держави : дис...доктора юрид. наук. Київ, 2014. 403 с.
84. Любова Н.О. Діяльність поліції щодо повернення довіри населення та налагодження зв'язків з громадськістю. Актуальні проблеми охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки в сучасних умовах: матер. всеукр. наук.- практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 20 листопада 2015 р.). Дніпропетровськ: Дніпр. держ. ун-т внутр. справ, 2015. С. 162-165.
85. Ляшук Р.М. Методи переконання та примусу в адміністративній діяльності правоохоронних органів. Порівняльно-аналітичне право. 2016. № 3. С. 148-150.
86. Мазніченко Д.О. Аналіз досвіду адміністративної діяльності поліції ряду країн-членів Європейського Союзу у сфері захисту дітей від насильства та умови використання його в Україні. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: юридичні науки. 2014. Вип. 2. Том 3. С. 122-126.
87. Матросов О.Д. Оцінка ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації. Вісник НТУ «ХПІ». 2014. № 65 (1107). С. 3-7.
88. Матюхіна Н.П. До проблеми професійної культури працівників правоохоронних органів (зарубіжний досвід). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/1744>.
89. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. 287 с.
90. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти) / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Бандурки О.М.: Монографія. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. 287 с.
91. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади : дис. .. д-ра юрид. наук: 12.00.07. Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2002. 420 с.

92. 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.

93. Международные стандарты прав человека для органов по поддержанию правопорядка. Исмаилов Б.И. Ташкент. 2006.

94. Милиція Ставрополя в ХХІ веке. URL : [http://26.мвд.рф/guvask/istoriya/istoriya\\_sk/](http://26.мвд.рф/guvask/istoriya/istoriya_sk/).

95. Міжнародна поліцейська енциклопедія. URL : [http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/elcat/new/detail.php3?doc\\_id=1072630](http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/elcat/new/detail.php3?doc_id=1072630).

96. Молдован В.В. Порівняльне кримінально-процесуальне право: Україна, ФРН, Франція, Англія, США, Навчальний посібник. В.В. Молдован, А.В. Молдован. К. : Юрінком Інтер, 1999. 400 с.

97. Мороз Л.І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ : монографія. К. : ПАЛИВОДА А.В., 2005. 228 с.

98. Назар Т.Я. Форми взаємодії підрозділів молодіжної превенції у профілактиці правопорушень. Форум права. 2015. № 5. С. 160 -165. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index) ( дата звернення: 10.06. 2018).

99. Наливайко Л. П. Трансформація державної освітньої політики в Україні в умовах євроінтеграції. Право і суспільство. 2015. № 3. Ч. 3. С. 31- 36.

100. Национальное Центральное Бюро Интерпола в Российской Федерации. Информационный бюллетень. М., 1995. № 14. С. 20.

101. Небрат О.О., Яценко В.П. Адміністративно-правовий механізм забезпечення прав і свобод людини в діяльності Національної поліції. Наше право. Офіційний веб-сайт. URL : <http://sd-vp.info/2017/>.

102. Нурлыбаева Г.К. Нравственное воспитание руководящих кадров полиции Европы в процессе профессиональной подготовки : Учебно-методическое пособие. М., Объединенная редакция МВД России, 2007. 54 с.

103. Овсянко Д.М. Административное право : Учеб. пособие для студ.



юрид. ф-тов. Отв. ред. Туманов Г.А. М. : Юрист, 1997. 237 с.

104. Окольский А.С. О понятии полицейского права. Варшава : Варшавские университетские издания, 1903. Т. VI. С. 5-6.

105. Організація діяльності поліції зарубіжних країн: навч. посіб. Братель С.Г., Луговий І.О., Кузьмініх Г.Б. та ін.; за ред. В.В. Чернея. Київ : КНТ, 2015. 572 с.

106. Основні завдання Робочого апарату Укрбюро Інтерполу : [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.mvs.gov.ua/>.

107. Особенности организации и осуществления правоохранительной деятельности в некоторых странах мира. Часть 9 [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://lawstate.ru/html>.

108. Отчет о научно-исследовательской работе по теме : «Разработка комплекса мер по формированию высококвалифицированного кадрового состава правоохранительной службы». URL : <https://rud.exdat.com/docs/index-678231.html>.

109. Падалка О.А. Адміністративно-правовий статус Національної поліції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харк. націон. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. 23 с.

110. Петросова О.В. Європейська система освіти підготовки управлінських кадрів у правоохоронній сфері. Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. 2012. Вип. 2. С. 271-278.

111. Передерій О.С. Особливості правового статусу Національної поліції в Україні (теоретико-правовий аспект). О.С. Передерій, Є.І. Григоренко. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія : Право. 2015. Вип. 20. С. 35-38.

112. Пирожкова Ю.В. Функція адміністративного права: філософський та правовий аспекти. Право і суспільство. 2014. № 6.1 (2). С. 197-202.

113. Пицик Н.И. Государственная кадровая политика в органах власти и управления как социальный институт : Дис... докт. социол. наук: 22.00.04. М., 2006. 428 с.

114. Поліцейські комісії в Україні: звіт за результатами дослідження. Олександр Банчук, Євген Крапивін, Борис Малишев. К. : Софія-А, 2018. 192 с.

115. Положення про вищі навчальні заклади МВС [Електронний ресурс] : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 14 серп. 2008 р. № 62. Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0193-08>.

116. Прібиткова 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

117. Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

118. Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста URL : [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/4070/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/4070/).

119. Про затвердження Порядку відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0116-15>.

120. 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=49884613-84ea4cc4-8979-cc5ce4f793b7&title>.

121. Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» : Наказ МВС України від 25.11.2016 № 1252. URL : <http://consultant.parus.ua/>.

122. Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських : Наказ МВС України від 29.01.2018 № 51. URL : <http://document.ua/html>.

123. Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування освіти МВС: наказ МСВ України від 08.06.2017 № 482. URL : <http://document.ua/html>.

124. 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>.

125. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 878. Урядовий кур'єр. № 207. 2015.

126. Про затвердження Положення про МОН України : Постанова КМУ від 16.10.2014 № 630. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014>.

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](http://www.uazakon.com/documents/date_34/pg_gncwwn.htm).

129. 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>.

130. Про затвердження Положення про організацію професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України : Наказ МВС України від 13.04.2012 р. № 318. К., 2012.

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 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>.

134. Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів і курсантів вищих навчальних закладів МВС України: наказ МСВ України від 27.06.2013 № 621. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1206-13>.

135. 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>.

136. 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 : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0321-17>.

137. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. Офіційний вісник України. 2015. № 63. Ст. 2075.

138. Про освіту : Закон України від 23 трав. 1991 р. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 34. Ст. 451.

139. Про організацію міжнародної діяльності органів внутрішніх справ України : Наказ МВС від 15.05.2007, № 158. Поточний архів Донецького юридичного інституту.

140. Про організаційно-штатні зміни у вищих навчальних закладах МВС : наказ МВС України від 31.03.2017 № 283. URL : <http://document.ua/ddcn0.html>.

141. Про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції : наказ МСВ України від 219 16.02.2016 № 105. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576>.

142. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98>.

143. 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>.

144. 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>.

145. Програми допомоги Європейського Союзу та співпраця України з ЄС. К. : ТОВ «МЕКС», 2019. 36 с.

146. Прокопенко О. Шляхи вдосконалення кадрового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ як суб'єктів забезпечення правопорядку в регіоні. Национальный юридический журнал : теория и практика. 2016. № 3. С. 84-87.

147. 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>.

148. Рекомендація Rec (2001)10 Комітета Міністрів країнам-членам Ради Європи від 19 вересня 2001 року за Європейським кодексом поліцейської етики (прийнята Комітетом міністрів 19 вересня 2001 р.). URL : <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>.

149. Різник В.В., Різник Н.А. Національні особливості і закордонна практика підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів. «Young Scientist». № 10 (50). October, 2017. С. 525 - 528.

150. Романова А. А. Система забезпечення прав і свобод людини та громадянина в Україні. Форум права. 2012. № 2. С. 599-602. URL : <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12raagvu.pdf>.

151. 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.

152. Романюк В.В. Європейський вплив на становлення ювенальної юстиції в Україні. Вісник Харківського національного університету внутрішніх

справ. 2017. № 3 (78). С. 88-96.

153. Савельєва І.В. Адміністративно-правове забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України : дис.... канд. юрид. наук : 12.00.07. Тернопіль, 2019. 230 с.

154. 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.

155. 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 «ПОЛІМЕДСЕРВІС», 2018. С. 127–130.

156. 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.

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

158. 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.

159. 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. vidani. S. 242-248.

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

161. Сердюк Н.В. Педагогическая герменевтика в профессионально-

педагогической подготовке руководителей органов внутренних дел. URL : <http://dot.kostacademy.kz/bible/files/635253906.doc>.

162. Серединський І.В. Деякі аспекти удосконалення процесу підготовки персоналу поліції в Україні. *Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30 жовтня 2018 р.). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2018. С. 284-286.

163. Серединський І.В. Імплементация зарубіжного досвіду підготовки персоналу поліції в національну систему поліцейської освіти. *Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30 травня 2017 р.). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2017. С. 133-135.

164. Серединський І.В. Міжнародні стандарти підготовки поліцейських: загальна характеристика. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Випуск 2. Том 5. С. 133-137.

165. Серединський І.В. Напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки персоналу поліції. *Юридична наука*. 2020. №1. С. 177-183.

166. Серединський І. Професійна підготовки сучасних поліцейських в Україні: структура та ефективність реалізації. *KELM*. 2020. № 6. С. 249-154 (Республіка Польща).

167. Серединський І.В. Система підготовки персоналу поліції: міжнародний досвід. *Юридична наука*. 2019. №7. С. 171-177.

168. Серединський І.В. Учасники освітнього процесу з підготовки персоналу поліції в Україні: адміністративно-правовий аспект. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Випуск 1. Том 5. С. 191-196.

169. Серединський І.В. Форми міжнародної взаємодії у сфері підготовки поліцейських кадрів. *Юридична наука*. 2019. №9. С. 153-158.

170. Синявська О.Ю. Засоби забезпечення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України (організаційно-правові питання) : Дис. ..

канд. юрид. наук : 12.00.07. Х., 2001. 215 с.

171. Смирнов М.П. Оперативно-розыскная деятельность полиции зарубежных стран. М. : Центр юридической литературы. Щит», 2001. 240 с.

172. Сокуренок В.В. Міжнародне співробітництво як один із пріоритетних напрямів підвищення ефективності підготовки працівників для органів та підрозділів Національної поліції України. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2016. № 3. С. 11-19.

173. Співак В.М. Глобалізація і міжнародне співробітництво. Вісник Академії управління МВС. 2010. № 1. С. 6-15.

174. Столяренко А.М. Общая педагогика. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. 479 с.

175. Столяренко А.М. Юридическая педагогика : курс лекций. М. : Тандем : Экмос, 2000. 495 с.

176. Столяренко А.М.. Энциклопедия юридической психологии. 2003.

177. 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.

178. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / укл. Н. П. Матюхіна; за заг. ред. проф. О. М. Бандурки. Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. 120 с.

179. Троян В.А. Поняття та види публічно-сервісної діяльності Національної поліції України. Право і Безпека. 2016. № 4. С. 90-94.

180. Управління органами Національної поліції України : підручник. За заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В.В. Сокуренка. Харків : Стильна типографія, 2017. 580 с.

181. Управління персоналом : навчальний посібник. Ожиганова М.І. та ін. Вінниця : ВНТУ, 2014. 188 с.

182. Филиппов А.В. Работа с кадрами : психологический аспект. М. : Экономика, 1990. 168 с.

183. Фільштейн М.В. Поліцейські органи Прибалтійських державчленів



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.

184. 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.

185. Харчук Н.Р. Структура навчальних закладів по підготовці поліцейських кадрів у Баварії. URL : <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/view/10241>.

186. Цюкало В.Ю. Деякі аспекти реформування Міністерства внутрішніх справ України. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України. URL : <http://www.niss.gov.ua/articles/1667/>.

187. 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. (Дніпропетровськ, 17 бер. 2016 р.). Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. 566 с.

188. Швець Д.В. Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських. Право і безпека. 2017. № 3 (66). С. 103-112.

189. Швець Д.В. Сутність та специфіка професійної підготовки поліцейських. Право і суспільство. 2018. № 3. С. 217-223.

190. Шевченко С.І. Адміністративно-правове регулювання поліцейської діяльності щодо забезпечення публічного порядку : дис...канд. юрид. наук. Дніпро, 2018. 211.

191. Шевчук Т.А. Питання впровадження ювенальної юстиції в Україні. Вісник Кримінологічної асоціації України: зб. наук. праць. 2016. № 3 (14). Харків: Національн. універс. внутр. справ; Кримінолог. асоціац. України. С. 142-150.

192. Школа С.М. Правові засади профілактичної роботи Національної поліції України. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. Вип. 3. С. 129-132. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu\\_2016\\_3\\_31/](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu_2016_3_31/).

193. 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.

194. Шорор А.О. Уголовно-правовые и криминологические проблемы международного полицейского сотрудничества (опыт системного исследования) : дисс... канд. юридических наук. Москва, 2003.

195. Шуміло О.О. Структурно-функціональний аналіз органів кримінальної юстиції в державах-членах ЄС. Часопис Київського університету права. 2015. № 2. С. 372-376. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup\\_2015\\_2\\_90](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2015_2_90).

196. Щеглов А.В. Полиция и этика: аспекты зарубежного опыта. Вестник Московского университета МВД России. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003, № 3. С. 69-71.

197. Юнін О.С. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання діяльності підрозділів поліції і можливості його застосування в Україні : дис. ... доктора юрид. наук. Харків : НУВС, 2015. 461 с.

198. Юнін О.С. Порівняльна характеристика поліції Франції та Німеччини. Вісник Запорізького юридичного інституту МВС України. 2004. № 4. С. 142-149.

199. Юнин А.С. Проблемные вопросы подготовки кадров для мвд украины в условиях евроинтеграции. URL: <https://docplayer.net/amp/51774190-Euro-american-scientific-cooperation.html>.

200. Юнін О.С. Щодо питання впорядкування кадрової роботи в ОВС на сучасному етапі. Центральнотуристський правничий часопис : зб. наук. пр. Кіровоград, 2010. Спец. вип. С. 75 – 80.

201. Юнін О.С. Щодо проблем кадрової роботи в органах внутрішніх справ України. Південнотуристський правничий часопис. 2006. № 2. С. 129-131.

202. 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.

203. Яблоков Н.П.. Расследование организованной преступной деятельности. 2002.

204. Chevillard P. French Approach for SPO Training ISO 9000 Norm / P. Chevillard, A. Roy, B. Ferrand. // Proceedings of the European Heads of Training Conference, 1 December -2 December 2004, Paris 2004. 86 p.

205. Führungskräftetraining: Verlag Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei. Ainring, 2002. № 3. P. 10-12.

## ДОДАТКИ

Додаток А

**АНКЕТА  
«МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ  
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ»***Шановні респонденти!*

Заповнюйте, будь ласка, анкету, виходячи з Вашого досвіду, знань та розуміння проблеми. Об'єктивність висновків за результатами анкетування залежить від повноти та щирості Ваших відповідей. Уважно прочитайте запитання, оберіть відповіді із запропонованих варіантів або напишіть власний варіант. Анкета є анонімною.

Дякуємо за допомогу!

**1. Стать:**

1. Чоловіча
2. Жіноча

**2. Стаж роботи в поліції:**

1. До 1 року
2. 1-5 років
3. 6-10 років
4. 11-15 років
5. 16 -20 років
6. Більше 20 років

**3. Як би Ви сьогодні оцінили стан реформи поліції (лише одна відповідь)?**

1. Позитивно, реформа рухається у правильному напрямку та має успіхи
2. Наявна стагнація: нічого не змінилося, окрім назви, суттєвих якісних змін не відбулося
3. Негативно, з початком реформи стан поліції погіршився, як і криміногенна ситуація
4. Інше (напишіть) \_\_\_\_\_
5. Важко відповісти

**4. На Ваш погляд, чи було ключовою метою реформи досягнення найвищих стандартів професіоналізму, якості, швидкого реагування, повної поваги до основоположних прав людини, прозорості, справедливості та компетентності, тобто є реструктуризація системи освіти та підготовки поліції?**

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так

4. Ні

5. Важко відповісти

**5. Які проблеми підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України наявні сьогодні (не більше 3-х варіантів відповіді)?**

1. Передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах МВС України

2. Непрозорість застосування системи відбору кадрів на службу до реформованих підрозділів ОВС

3. Відсутність тісної співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства

4. Соціальна і правова незахищеність працівників поліції

5. Законом не визначені основні повноваження та завдання поліції

6. Прогалини у чинному законодавстві, через що у роботі поліції може виникати ряд недоліків і суттєвих проблем

7. Неточності та двоякі тлумачення положень закону України «Про Національну поліцію» – відсутність чіткої структури підрозділів поліції та відповідної диференціації функцій і повноважень окремих органів поліції

8. Погіршення кадрової ситуації (проведення антитерористичної операції, погіршення соціально-економічних умов життя призвели до різкого збільшення навантаження на особовий склад органів внутрішніх справ)

9. Низький рівень підготовки працівників поліції у відомчих навчальних закладах

10. Інше *(напишіть)* \_\_\_\_\_

11. Важко відповісти

**6. Як Ви оцінюєте сучасну систему професійної підготовки молодих співробітників поліції?**

1. Відмінно

2. Добре

3. Задовільно

4. Незадовільно

5. Важко відповісти

**7. На Ваш погляд, рівень професійної підготовки молодих співробітників поліції сьогодні є (лише одна відповідь)?**

1. Високим (хороша перспектива цих випускників на подальшу службу в поліції; ініціативність, наявність лідерських якостей; вміють встановлювати психологічний контакт в роботі з людьми; мають високий рівень юридичних і спеціальних знань; високий рівень спеціальної фізичної підготовки)

2. Середнім (в цілому працездатні, відповідальні, зацікавлені в розвитку професійної майстерності, але мають недостатньо розвинені лідерські якості, погано оцінюють робочі ситуації; знання в області юриспруденції можна назвати задовільною; середній рівень спеціальної фізичної підготовки)

3. Низьким (відсутність таких необхідних психологічних якостей, як: ініціативність, вміння працювати з людьми, інтерес до розвитку професійної

майстерності, відповідальність, мотивація до роботи в поліції; низький рівень професійно-важливих якостей; слабка теоретична підготовка; проблемна адаптація до практичної діяльності; низька виконавська дисципліна, безвідповідальність, несамотійність; низький рівень спеціальної фізичної підготовки)

4. Важко відповісти

**8. Оцініть рівень практичного потенціалу молодих співробітників поліції за наступними характеристиками (не більше однієї відповіді у кожному рядку)?**

	<b>Високий рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Низький рівень</b>	<b>Важко відповісти</b>
Теоретична підготовка	1	2	3	4
Практичні навички	1	2	3	4
Підготовка до службово-бойової діяльності	1	2	3	4
Нервово-психологічна стійкість	1	2	3	4
Самооцінка особистості	1	2	3	4
Вміння вирішувати конфлікти	1	2	3	4

**9. Як Ви вважаєте, теоретичні знання та практичні навички молодих працівників поліції відповідають реаліям сьогодення (лише одна відповідь)?**

1. Теоретичні знання і практичні навички відповідають суспільним реаліям
2. Теоретичні знання знаходяться на високому рівні, а практичні навички потребують вдосконалення
3. Практичні навички знаходяться на високому рівні, а теоретичні знання потребують вдосконалення
4. І теоретичні знання, і практичні навички не відповідають суспільним реаліям та потребують корегування
5. Важко відповісти

**10. З чим, на Вашу думку, найчастіше виникають ускладнення у працівників поліції (не більше 2-х варіантів відповіді)?**

1. Виконання практичних завдань
2. Знаходження спільної мови з колегами по службі
3. Усвідомлення місії, цілей і завдань, що стоять перед поліцією
4. Уміння взаємодіяти з правопорушниками
5. Уміння взаємодіяти з потерпілими
6. Уміння взаємодіяти з громадянами, які потребують захисту
7. Уміння знайти спільну мову з начальством і наставниками
8. Освоєння корпоративних поліцейських норм
9. Брак необхідних практичних знань та навичок
10. Недостатній рівень умінь зі спеціальної фізичної підготовки

11. Проблеми психологічного характеру – психологічний ступор, нервово-психологічна нестійкість, низька стресостійкість, тощо
12. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_
13. Важко відповісти

**11. У чому, на Ваш погляд, полягають основні недоліки системи професійної підготовки працівників Національної поліції (не більше 2-х варіантів відповіді)?**

1. Недостатній рівень психологічного відбору кандидатів на предмет виявлення відхилень, неприпустимих для співробітників поліції
2. Акцент на отримання знань, а не на розвиток навичок, які мають бути застосовані на практиці
3. Знання законів, а не їх розуміння, тобто вміння правильно застосовувати на практиці
4. Карально-орієнтований характер вивчення кримінальної процедури та ролі правоохоронних органів
5. «Воєнізованість» відомчих навчальних закладів, яка сприяє тому, що випускники легше піддаються негативному впливу тієї «системи», до якої вони потім потрапляють
6. Недостатня підготовленість випускників до нових тенденцій у розвитку злочинності і до нових викликів в роботі
7. Інше (*напишіть*) \_\_\_\_\_
8. Важко відповісти

**12. Як Ви вважаєте, які саме заходи сприятимуть покращенню практичної підготовки у сфері поліції (не більше 5-и варіантів відповіді)?**

1. Збільшення обсягу практичних занять з відпрацюванням завдань з дисциплін спеціалізації
2. Проведення тренінгів за методиками, в ході яких формується психологічна стійкість, вміння володіти собою
3. Організація навчання не тільки на полігонах, а й в рамках виїзних практичних занять в Національній поліції
4. Залучення до навчальних занять досвідчених фахівців з правоохоронних структур
5. Видання необхідної навчальної літератури, методичних матеріалів з окремих дисциплін
6. Використання в освітньому процесі методів моделювання різних практичних ситуацій
7. Розширення переліку ситуаційних завдань, постійне відпрацювання їх
8. Відпрацювання практичних сценаріїв, що містять перелік найбільш вірогідних типових ситуацій, які можуть трапитися під час виконання службово-бойових завдань
9. Використання в процесі професійної підготовки сучасних інформаційно-комунікаційних технологій взагалі та технологій дистанційного навчання зокрема

10. Використання комплексних занять з відпрацюванням вправ, спрямованих на формування професійно-важливих психологічних якостей

11. Проведення практичних занять у вигляді тренінгів, рольових та ділових ігор, а також під час проведення оперативно-тактичних та тактико-спеціальних навчань

12. Впровадження передового досвіду іноземних країн у сфері підготовки працівників поліції

13. Проведення занять з підвищення кваліфікації

14. Проведення тренінгів для працюючих поліцейських без тривалого відриву від служби

15. Збільшення кількості занять по службовій підготовці

16. Залучення спеціалістів для проведення лекцій на актуальні теми за місцем роботи працівників

17. Збільшення кількості інтерактивних заходів

18. Інше *(напишіть)* \_\_\_\_\_

19. Важко відповісти

**13. Які принципи, на Ваш погляд, є доцільними у якості базових для системи підготовки поліцейських (не більше 3-х варіантів відповіді)?**

1. Патріотичного виховання

2. Чіткої регламентації всіх дій суб'єктів педагогічного процесу

3. Потужного методичного забезпечення

4. Прагматичності, раціональності, конкретності у навчанні

5. Відкритості, прозорості для населення

6. Професійної спрямованості навчання, що досягатиметься широким застосуванням практичних відпрацювань

7. Психологічної комфортності навчання

8. Високої інтенсивності занять

9. Жорстка система контролю набутих знань, умінь та навичок

10. Застосування ефективних технологій у навчально-практичній діяльності

11. Інше *(напишіть)* \_\_\_\_\_

12. Важко відповісти

**14. Чи згодні Ви з тим, що для того щоб провести діагностику проблем вітчизняних правоохоронних органів і оцінити результативність їхньої роботи, необхідно порівняння їх характеристик з характеристиками аналогічних організацій в інших країнах?**

1. Так

2. Скоріше так, ніж ні

3. Скоріше ні, ніж так

4. Ні

5. Важко відповісти



**15. Чи згодні Ви з думкою, що процес підготовки працівників правоохоронних органів потребує подальшої оптимізації та вдосконалення з урахуванням передових національних і міжнародних стандартів щодо моделей поліцейської освіти?**

1. Безумовно так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Безумовно ні
5. Важко відповісти

**16. На Вашу думку, чи має бути застосований комплексний підхід у системі професійного навчання та службової підготовки поліцейських, який би враховував би (не більше однієї відповіді у кожному рядку):**

	Безумовно так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Безумовно ні
Міжнародні стандарти	1	2	3	4
Позитивний досвід іноземних держав у підготовці фахівців у поліцейській сфері	1	2	3	4
Вітчизняні надбання у цій галузі	1	2	3	4

**17. Чи вимагають сучасні реалії розробки державних стандартів у сфері підготовки працівників поліції?**

1. Безумовно так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Безумовно ні
5. Важко відповісти

**18. На Ваш погляд, скільки часу і ресурсів потрібно для розробки нових стандартів (лише одна відповідь)?**

1. Це – короткостроковий проект (1-2 роки)
2. Середньостроковий проект (2-5 років)
3. Довгостроковий проект (5-10 років)
4. Важко відповісти

**19. Яким чином доцільно впроваджувати нові стандарти у сфері підготовки працівників поліції (лише одна відповідь)?**

1. Професійні стандарти можуть бути перетворені безпосередньо у результати навчання і критерії оцінки без внесення будь-яких додаткових вимог
2. Окремі одиниці (частини) з професійних стандартів можуть бути використані при розробці невеликих професійних кваліфікацій для певного ряду

компетенцій, які є частиною професії, для якої потрібно уточнення або оновлення в певній частині

3. Інформація з декількох професійних стандартів може бути використана при розробці універсальних кваліфікацій для підготовки за кількома пов'язаними напрямками діяльності

4. Важко відповісти

**20. Як Ви вважаєте, чи є міжнародне співробітництво з навчальними закладами та правоохоронними органами іноземних держав одним із шляхів удосконалення системи професійного навчання та службової підготовки поліцейських?**

1. Безумовно так

2. Скоріше так, ніж ні

3. Скоріше ні, ніж так

4. Безумовно ні

5. Важко відповісти

**21. Чи згодні Ви з думкою, що міжнародні стандарти підготовки поліцейських кадрів – це уніфіковані (єдині) вимоги до підготовки поліцейських кадрів, що містяться в міжнародних угодах?**

1. Так

2. Скоріше так, ніж ні

3. Скоріше ні, ніж так

4. Ні

5. Важко відповісти

**22. На Вашу думку, чи є доцільним створення єдиних міждержавних стандартів в області підготовки поліцейських кадрів у відповідності із принципами та нормами міжнародного права, у тому числі з захисту прав людини?**

1. Безумовно так

2. Скоріше так, ніж ні

3. Скоріше ні, ніж так

4. Безумовно ні

5. Важко відповісти

**23. Чи необхідно враховувати національні особливості кожної держави, що склалися історично, особливості економічної та соціальної ситуації в кожній країні при розробці єдиних стандартів в області підготовки поліцейських кадрів?**

1. Безумовно так

2. Скоріше так, ніж ні

3. Скоріше ні, ніж так

4. Безумовно ні

5. Важко відповісти

**24. Як Ви вважаєте при здійсненні міжнародного співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів, чи є важливим врахування особливостей національних систем підготовки поліцейських кадрів, як одного з важливих факторів, відповідальних за підготовку кадрів, види, статус навчальних закладів, зміст підготовки?**

1. Безумовно так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Безумовно ні
5. Важко відповісти

**25. Яка з двох наступних правових форм є сьогодні найбільш ефективною при здійсненні взаємодії в області підготовки поліцейських кадрів на рівні держави (лише одна відповідь)?**

1. Договірною-правова, або конвенційний (висновок і реалізація договорів, в яких регулюються відносини в даній сфері)
2. Інституційна (співпраця в рамках міжнародних організацій, наприклад, участь в таких спеціалізованих міжнародних організаціях, як Конференція ректорів поліцейських вузів країн Західної та Східної Європи, Асоціація європейських поліцейських академій (Association of European Police Colleges – АЕРС)
3. Важко відповісти

**26. Чи буде ефективним співробітництво в рамках міжнародних навчальних центрів і спеціалізованих організацій з підготовки поліцейських кадрів?**

1. Безумовно так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Безумовно ні
5. Важко відповісти

**27. Як Ви вважаєте, чи призведе активна участь в міжнародному співробітництві в галузі підготовки поліцейських кадрів до сформованої системи міжнародних відносин, цілеспрямованого розвитку міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю та поліцейського співробітництва?**

1. Обов'язково так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Безумовно ні
5. Важко відповісти

**28. Чи підтримуєте Ви ідею поділу стандартів по підготовці поліцейських кадрів на професійні стандарти (для підвищення ефективності професійної**

**підготовки поліцейських для вдосконалення засобів і методів боротьби зі злочинністю, створення основи для роботи в умовах інтенсивного розвитку міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю, а також методів, засобів та послідовності підготовки поліцейських кадрів) і стандарти в галузі забезпечення прав людини (націлені на забезпечення розуміння і дотримання всіма співробітниками поліції прав і основних свобод людини)?**

1. Так, такий розподіл є доцільним
2. Скоріше так
3. Ні, абсолютно недоцільний розподіл стандартів
4. Важко відповісти

**29. Як Ви вважаєте, чи є необхідним поділ міжнародних стандартів на загальні стандарти (призначені для всіх правоохоронних органів, і безпосередньо стосуються поліції, носять обов'язковий або рекомендаційний характер), універсальні стандарти (розраховані на застосування всіма країнами) та регіональні стандарти (розраховані на строго регіональне застосування державами-членами відповідних міжнародних регіональних організацій)?**

1. Так, це є доцільним
2. Ні, це не є доцільним
3. Важко відповісти

**30. Залежно від територіального та адміністративного устрою країни, організації поліції, місцевого самоврядування в системі органів влади держави який би варіант управління освітою у сфері поліції Ви би підтримали (*лише одна відповідь*)?**

1. Централізовану систему (характеризується наявністю єдиної багаторівневої системою освітніх установ з центральним вищим навчальним закладом – від початкової підготовки до підготовки керівних працівників, єдиною системою управління навчальними закладами, де основна роль з управління ними відводиться відповідному правоохоронному відомству або міністерству, єдиними вимогами до процесу навчання)
2. Напівцентралізовану систему (характеризується наявністю навчальних закладів регіонального значення, які здійснюють первинну підготовку, спеціальну підготовку і підвищення кваліфікації відповідно до вимог і під загальним наглядом МВС або органу державної влади, що виконує його функції, управляється поліцейськими службами даних регіонів спільно з місцевими органами влади. У цій системі відсутні жорсткі навчальні плани, обов'язкові для всіх навчальних закладів. Підготовка керівних кадрів здійснюється єдиним центром державного рівня)
3. Децентралізовану систему (характеризується відносною або повною автономією регіональних навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів на всіх рівнях від початкової підготовки до підготовки керівних працівників)

## 4. Важко відповісти

**31. Які напрями міжнародної співпраці є сьогодні найбільш доцільними та дієвими щодо підготовки поліцейських кадрів (не більше 5-и варіантів відповіді)?**

1. Міжнародні договори в галузі підготовки поліцейських кадрів
2. Письмові домовленості, які не мають юридичного характеру, укладені на основі міжнародних міждержавних і міжвідомчих договорів
3. Регіональні міжнародні договори зі співробітництва щодо боротьби зі злочинністю або окремими видами злочинів
4. Письмові домовленості, угоди про співпрацю в галузі підготовки поліцейських кадрів, укладені між регіональними управліннями поліції різних країн
5. Угоди про співпрацю між освітніми установами поліції різних країн
6. Організація і проведення міжнародних семінарів і конференцій з проблем підготовки співробітників поліції
7. Видання навчальної та довідкової літератури
8. Організація навчальних курсів експертами організацій
9. Навчання керівних працівників поліції
10. Створення міжнародних навчальних центрів підготовки поліцейських
11. Створення спеціалізованих міжнародних організацій поліцейських зі співробітництва в галузі підготовки кадрів
12. Обмін навчальною літературою, викладачами та слухачами
13. Підвищення кваліфікації практичних працівників в рамках взаємного обміну з проблем, що становлять спільний інтерес: боротьба з організованою злочинністю, нелегальна еміграція, боротьба з незаконним обігом наркотиків та ін.
14. Інше (напишіть) \_\_\_\_\_
15. Важко відповісти

**«МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ  
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ»**

**Таблиця 1. Розподіл опитаних за категорією «стать»:**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Чоловіча	324	67,2
Жіноча	158	32,8
<b>Усього:</b>	<b>482</b>	<b>100,0</b>

**Таблиця 2. Розподіл опитаних за категорією «стаж роботи в поліції»:**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
До 1 року	34	7,1
1-5 років	97	20,1
6-10 років	159	33,0
11-15 років	109	22,6
16 -20 років	65	13,5
Більше 20 років	18	3,7

**Таблиця 3. Розподіл відповідей на запитання «Як би Ви сьогодні оцінили стан реформи поліції?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Позитивно, реформа рухається у правильному напрямку та має успіхи	43	8,9
Наявна стагнація: нічого не змінилося, окрім назви, суттєвих якісних змін не відбулося	268	55,6
Негативно, з початком реформи стан поліції погіршився, як і криміногенна ситуація	155	32,2
Інше	0	0
Важко відповісти	16	3,3

**Таблиця 4. Розподіл відповідей на запитання «На Ваш погляд, чи було ключовою метою реформи досягнення найвищих стандартів професіоналізму, якості, швидкого реагування, повної поваги до основоположних прав людини, прозорості, справедливості та компетентності, тобто є реструктуризація системи освіти та підготовки поліції?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Так	53	11,0
Скоріше так, ніж ні	216	44,8
Скоріше ні, ніж так	115	23,9
Ні	92	19,1
Важко відповісти	6	1,2

**Таблиця 5. Розподіл відповідей на запитання «Які проблеми підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України наявні сьогодні?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах МВС України	94	19,5
Непрозорість застосування системи відбору кадрів на службу до реформованих підрозділів ОВС	47	9,8
Відсутність тісної співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства	36	7,5
Соціальна і правова незахищеність працівників поліції	291	60,4
Законом не визначені основні повноваження та завдання поліції	375	77,8
Прогалини у чинному законодавстві, через що у роботі поліції може виникати ряд недоліків і суттєвих проблем	320	66,4
Неточності та двоякі тлумачення положень закону України «Про Національну поліцію» – відсутність чіткої структури підрозділів поліції та відповідної диференціації функцій і повноважень окремих органів поліції	241	50,0
Погіршення кадрової ситуації (проведення антитерористичної операції, погіршення соціально-економічних умов життя призвели до різкого збільшення навантаження на особовий склад органів внутрішніх справ)	409	84,9
Низький рівень підготовки працівників поліції у відомчих навчальних закладах	185	38,4
Інше	4	0,8
Важко відповісти	8	1,7

**Таблиця 6. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви оцінюєте сучасну систему професійної підготовки молодих співробітників поліції?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Відмінно	61	12,7
Добре	93	19,3
Задовільно	236	48,9
Незадовільно	78	16,2
Важко відповісти	14	2,9

**Таблиця 7. Розподіл відповідей на запитання «На Ваш погляд, рівень професійної підготовки молодих співробітників поліції сьогодні є?»**

	Кількість	%
Високим (хороша перспектива цих випускників на подальшу службу в поліції; ініціативність, наявність лідерських якостей; вміють встановлювати психологічний контакт в роботі з людьми; мають високий рівень юридичних і спеціальних знань; високий рівень спеціальної фізичної підготовки)	56	11,6
Середнім (в цілому працездатні, відповідальні, зацікавлені в розвитку професійної майстерності, але мають недостатньо розвинені лідерські якості, погано оцінюють робочі ситуації; знання в області юриспруденції можна назвати задовільною; середній рівень спеціальної фізичної підготовки)	275	57,1
Низьким (відсутність таких необхідних психологічних якостей, як: ініціативність, вміння працювати з людьми, інтерес до розвитку професійної майстерності, відповідальність, мотивація до роботи в поліції; низький рівень професійно-важливих якостей; слабка теоретична підготовка; проблемна адаптація до практичної діяльності; низька виконавська дисципліна, безвідповідальність, несамостійність; низький рівень спеціальної фізичної підготовки)	138	28,6
Важко відповісти	13	2,7

**Таблиця 8. Розподіл відповідей на запитання «Оцініть рівень практичного потенціалу молодих співробітників поліції за наступними характеристиками?»**

	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень		Важко відповісти	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Теоретична підготовка	89	18,5	269	55,8	112	23,2	12	2,5
Практичні навички	74	15,4	264	54,8	136	28,2	8	1,7
Підготовка до службово-бойової	61	12,7	236	48,9	182	37,8	2	0,6



діяльності								
Нервово-психологічна стійкість	68	14,1	267	55,4	145	30,1	2	0,4
Самооцінка особистості	72	14,9	288	59,8	116	24,1	6	1,2
Вміння вирішувати конфлікти	56	11,6	280	58,1	143	29,7	3	0,6

**Таблиця 9. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, теоретичні знання та практичні навички молодих працівників поліції відповідають реаліям сьогодення?»**

	Кількість	%
Теоретичні знання і практичні навички відповідають суспільним реаліям	51	10,6
Теоретичні знання знаходяться на високому рівні, а практичні навички потребують вдосконалення	144	29,9
Практичні навички знаходяться на високому рівні, а теоретичні знання потребують вдосконалення	117	24,3
І теоретичні знання, і практичні навички не відповідають суспільним реаліям та потребують корегування	163	33,8
Важко відповісти	7	1,5

**Таблиця 10. Розподіл відповідей на запитання «З чим, на Вашу думку, найчастіше виникають ускладнення у працівників поліції?»**

	Кількість	%
Виконання практичних завдань	296	60,8
Знаходження спільної мови з колегами по службі	115	23,9
Усвідомлення місії, цілей і завдань, що стоять перед поліцією	161	33,4
Уміння взаємодіяти з правопорушниками	363	75,3
Уміння взаємодіяти з потерпілими	320	66,4
Уміння взаємодіяти з громадянами, які потребують захисту	274	56,8
Уміння знайти спільну мову з начальством і наставниками	80	16,6
Освоєння корпоративних поліцейських норм	74	15,4
Брак необхідних практичних знань та навичок	385	79,9
Недостатній рівень умінь зі спеціальної фізичної підготовки	136	28,2
Проблеми психологічного характеру –	92	19,1

психологічний ступор, нервово-психологічна нестійкість, низька стресостійкість, тощо		
Інше	0	0
Важко відповісти	13	2,7

**Таблиця 11. Розподіл відповідей на запитання «У чому, на Ваш погляд, полягають основні недоліки системи професійної підготовки працівників Національної поліції?»**

	Кількість	%
Недостатній рівень психологічного відбору кандидатів на предмет виявлення відхилень, неприпустимих для співробітників поліції	161	33,4
Акцент на отримання знань, а не на розвиток навичок, які мають бути застосовані на практиці	372	77,2
Знання законів, а не їх розуміння, тобто вміння правильно застосовувати на практиці	304	63,1
Карально-орієнтований характер вивчення кримінальної процедури та ролі правоохоронних органів	107	22,2
«Воєнізованість» відомчих навчальних закладів, яка сприяє тому, що випускники легше піддаються негативному впливу тієї «системи», до якої вони потім потрапляють	85	17,6
Недостатня підготовленість випускників до нових тенденцій у розвитку злочинності і до нових викликів в роботі	118	24,5
Інше	0	0
Важко відповісти	16	3,3

**Таблиця 12. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, які саме заходи сприятимуть покращенню практичної підготовки у сфері поліції?»**

	Кількість	%
Збільшення обсягу практичних занять з відпрацюванням завдань з дисциплін спеціалізації	294	61,0
Проведення тренінгів за методиками, в ході яких формується психологічна стійкість, вміння володіти собою	257	53,3
Організація навчання не тільки на полігонах, а й в рамках виїзних практичних занять в Національній поліції	178	36,9
Залучення до навчальних занять досвідчених фахівців з правоохоронних структур	268	55,6
Видання необхідної навчальної літератури,	93	19,3

методичних матеріалів з окремих дисциплін		
Використання в освітньому процесі методів моделювання різних практичних ситуацій	341	70,7
Розширення переліку ситуаційних завдань, постійне відпрацювання їх	305	63,3
Відпрацювання практичних сценаріїв, що містять перелік найбільш вірогідних типових ситуацій, які можуть трапитися під час виконання службово-бойових завдань	296	61,4
Використання в процесі професійної підготовки сучасних інформаційно-комунікаційних технологій взагалі та технологій дистанційного навчання зокрема	128	26,6
Використання комплексних занять з відпрацюванням вправ, спрямованих на формування професійно-важливих психологічних якостей	247	51,2
Проведення практичних занять у вигляді тренінгів, рольових та ділових ігор, а також під час проведення оперативно-тактичних та тактико-спеціальних навчань	264	54,8
Впровадження передового досвіду іноземних країн у сфері підготовки працівників поліції	250	51,9
Проведення занять з підвищення кваліфікації	143	29,7
Проведення тренінгів для працюючих поліцейських без тривалого відриву від служби	71	14,5
Збільшення кількості занять по службовій підготовці	66	13,7
Залучення спеціалістів для проведення лекцій на актуальні теми за місцем роботи працівників	52	10,8
Збільшення кількості інтерактивних заходів	69	14,3
Інше	3	0,6
Важко відповісти	11	2,3

**Таблиця 13. Розподіл відповідей на запитання «Які принципи, на Ваш погляд, є доцільними у якості базових для системи підготовки поліцейських?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Патріотичного виховання	164	34,0
Чіткої регламентації всіх дій суб'єктів педагогічного процесу	216	44,8
Потужного методичного забезпечення	143	29,7
Прагматичності, раціональності, конкретності у навчанні	370	76,8

Відкритості, прозорості для населення	88	18,3
Професійної спрямованості навчання, що досягатиметься широким застосуванням практичних відпрацювань	352	73,0
Психологічної комфортності навчання	226	46,9
Високої інтенсивності занять	268	55,6
Жорстка система контролю набутих знань, умінь та навичок	290	60,2
Застосування ефективних технологій у навчально-практичній діяльності	194	40,2
Інше	0	0
Важко відповісти	23	4,8

**Таблиця 14. Розподіл відповідей на запитання «Чи згодні Ви з тим, що для того щоб провести діагностику проблем вітчизняних правоохоронних органів і оцінити результативність їхньої роботи, необхідно порівняння їх характеристик з характеристиками аналогічних організацій в інших країнах?»**

	Кількість	%
Так	213	44,2
Скоріше так, ніж ні	154	31,9
Скоріше ні, ніж так	71	14,7
Ні	39	8,1
Важко відповісти	5	1,0

**Таблиця 15. Розподіл відповідей на запитання «Чи згодні Ви з думкою, що процес підготовки працівників правоохоронних органів потребує подальшої оптимізації та вдосконалення з урахуванням передових національних і міжнародних стандартів щодо моделей поліцейської освіти?»**

	Кількість	%
Безумовно так	246	51,0
Скоріше так, ніж ні	145	30,1
Скоріше ні, ніж так	60	12,4
Безумовно ні	27	5,6
Важко відповісти	4	0,8

**Таблиця 16. Розподіл відповідей на запитання «На Вашу думку, чи має бути застосований комплексний підхід у системі професійного навчання та службової підготовки поліцейських, який би враховував би:»**

	Безумовно так		Скоріше так, ніж ні		Скоріше ні, ніж так		Безумовно ні	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Міжнародні стандарти	214	44,4	212	44,0	31	6,4	25	5,2
Позитивний досвід іноземних держав підготовці фахівців поліцейській сфері у у	238	49,4	197	40,9	28	5,8	19	3,9
Вітчизняні надбання у цій галузі	185	38,4	224	46,5	46	9,5	27	5,6

**Таблиця 17. Розподіл відповідей на запитання «Чи вимагають сучасні реалії розробки державних стандартів у сфері підготовки працівників поліції?»**

	Кількість	%
Безумовно так	214	44,4
Скоріше так, ніж ні	168	34,9
Скоріше ні, ніж так	65	13,5
Безумовно ні	31	6,4
Важко відповісти	4	0,8

**Таблиця 18. Розподіл відповідей на запитання «На Ваш погляд, скільки часу і ресурсів потрібно для розробки нових стандартів?»**

	Кількість	%
Це – короткостроковий проект (1-2 роки)	154	31,9
Середньостроковий проект (2-5 років)	175	36,3
Довгостроковий проект (5-10 років)	130	27,0
Важко відповісти	23	4,8

**Таблиця 19. Розподіл відповідей на запитання «Яким чином доцільно впроваджувати нові стандарти у сфері підготовки працівників поліції?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Професійні стандарти можуть бути перетворені безпосередньо у результати навчання і критерії оцінки без внесення будь-яких додаткових вимог	103	21,4
Окремі одиниці (частини) з професійних стандартів можуть бути використані при розробці невеликих професійних кваліфікацій для певного ряду компетенцій, які є частиною професії, для якої потрібно уточнення або оновлення в певній частині	156	32,4
Інформація з декількох професійних стандартів може бути використана при розробці універсальних кваліфікацій для підготовки за кількома пов'язаними напрямками діяльності	199	41,3
Важко відповісти	24	5,0

**Таблиця 20. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, чи є міжнародне співробітництво з навчальними закладами та правоохоронними органами іноземних держав одним із шляхів удосконалення системи професійного навчання та службової підготовки поліцейських?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Безумовно так	236	48,9
Скоріше так, ніж ні	179	37,1
Скоріше ні, ніж так	36	7,5
Безумовно ні	19	3,9
Важко відповісти	12	2,5

**Таблиця 21. Розподіл відповідей на запитання «Чи згодні Ви з думкою, що міжнародні стандарти підготовки поліцейських кадрів – це уніфіковані (єдині) вимоги до підготовки поліцейських кадрів, що містяться в міжнародних угодах?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Так	206	42,7
Скоріше так, ніж ні	159	32,9
Скоріше ні, ніж так	47	9,8
Ні	38	7,9
Важко відповісти	32	6,6

**Таблиця 22. Розподіл відповідей на запитання «На Вашу думку, чи є доцільним створення єдиних міждержавних стандартів в області підготовки поліцейських кадрів у відповідності із принципами та нормами міжнародного права, у тому числі з захисту прав людини?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Безумовно так	203	42,1
Скоріше так, ніж ні	189	39,2
Скоріше ні, ніж так	44	9,1
Безумовно ні	30	6,2
Важко відповісти	16	3,3

**Таблиця 23. Розподіл відповідей на запитання «Чи необхідно враховувати національні особливості кожної держави, що склалися історично, особливості економічної та соціальної ситуації в кожній країні при розробці єдиних стандартів в області підготовки поліцейських кадрів?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Безумовно так	260	53,9
Скоріше так, ніж ні	154	31,9
Скоріше ні, ніж так	37	7,7
Безумовно ні	21	4,4
Важко відповісти	10	2,1

**Таблиця 24. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте при здійсненні міжнародного співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів, чи є важливим врахування особливостей національних систем підготовки поліцейських кадрів, як одного з важливих факторів, відповідальних за підготовку кадрів, види, статус навчальних закладів, зміст підготовки?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Безумовно так	243	50,4
Скоріше так, ніж ні	160	33,2
Скоріше ні, ніж так	43	8,9
Безумовно ні	24	5,0
Важко відповісти	12	2,5

**Таблиця 25. Розподіл відповідей на запитання «Яка з двох наступних правових форм є сьогодні найбільш ефективною при здійсненні взаємодії в області підготовки поліцейських кадрів на рівні держави?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Договірною-правова, або конвенційний (висновок і реалізація договорів, в яких регулюються відносини в даній сфері)	208	43,2
Інституційна (співпраця в рамках міжнародних організацій, наприклад, участь в таких	242	50,2

спеціалізованих міжнародних організаціях, як Конференція ректорів поліцейських вузів країн Західної та Східної Європи, Асоціація європейських поліцейських академій (Association of European Police Colleges – АЕРС)		
Важко відповісти	32	6,6

**Таблиця 26. Розподіл відповідей на запитання «Чи буде ефективним співробітництво в рамках міжнародних навчальних центрів і спеціалізованих організацій з підготовки поліцейських кадрів?»**

	Кількість	%
Безумовно так	222	46,1
Скоріше так, ніж ні	167	34,6
Скоріше ні, ніж так	39	8,1
Безумовно ні	31	6,4
Важко відповісти	23	4,8

**Таблиця 27. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, чи призведе активна участь в міжнародному співробітництві в галузі підготовки поліцейських кадрів до сформованої системи міжнародних відносин, цілеспрямованого розвитку міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю та поліцейського співробітництва?»**

	Кількість	%
Обов'язково так	223	46,3
Скоріше так, ніж ні	175	36,3
Скоріше ні, ніж так	48	10,0
Безумовно ні	22	4,6
Важко відповісти	14	2,9

**Таблиця 28. Розподіл відповідей на запитання «Чи підтримуєте Ви ідею поділу стандартів по підготовці поліцейських кадрів на професійні стандарти (для підвищення ефективності професійної підготовки поліцейських для вдосконалення засобів і методів боротьби зі злочинністю, створення основи для роботи в умовах інтенсивного розвитку міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю, а також методів, засобів та послідовності підготовки поліцейських кадрів) і стандарти в галузі забезпечення прав людини (націлені на забезпечення розуміння і дотримання всіма співробітниками поліції прав і основних свобод людини)?»**

	Кількість	%
Так, такий розподіл є доцільним	229	47,5
Скоріше так	151	31,3
Ні, абсолютно недоцільний розподіл стандартів	70	14,5
Важко відповісти	32	6,6



**Таблиця 29. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, чи є необхідним поділ міжнародних стандартів на загальні стандарти (призначені для всіх правоохоронних органів, і безпосередньо стосуються поліції, носять обов'язковий або рекомендаційний характер), універсальні стандарти (розраховані на застосування всіма країнами) та регіональні стандарти (розраховані на строго регіональне застосування державами-членами відповідних міжнародних регіональних організацій)?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Так, це є доцільним	287	59,5
Ні, це не є доцільним	159	33,0
Важко відповісти	36	7,5

**Таблиця 30. Розподіл відповідей на запитання «Залежно від територіального та адміністративного устрою країни, організації поліції, місцевого самоврядування в системі органів влади держави який би варіант управління освітою у сфері поліції Ви би підтримали?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Централізовану систему (характеризується наявністю єдиної багаторівневої системою освітніх установ з центральним вищим навчальним закладом – від початкової підготовки до підготовки керівних працівників, єдиною системою управління навчальними закладами, де основна роль з управління ними відводиться відповідному правоохоронному відомству або міністерству, єдиними вимогами до процесу навчання)	169	35,1
Напівцентралізовану систему (характеризується наявністю навчальних закладів регіонального значення, які здійснюють первинну підготовку, спеціальну підготовку і підвищення кваліфікації відповідно до вимог і під загальним наглядом МВС або органу державної влади, що виконує його функції, управляється поліцейськими службами даних регіонів спільно з місцевими органами влади. У цій системі відсутні жорсткі навчальні плани, обов'язкові для всіх навчальних закладів. Підготовка керівних кадрів здійснюється єдиним центром державного рівня)	214	44,4
Децентралізовану систему (характеризується відносною або повною автономією регіональних навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів на всіх рівнях від початкової підготовки до підготовки керівних працівників)	73	15,1
Важко відповісти	26	5,4

**Таблиця 31. Розподіл відповідей на запитання «Які напрями міжнародної співпраці є сьогодні найбільш доцільними та дієвими щодо підготовки поліцейських кадрів?»**

	<b>Кількість</b>	<b>%</b>
Міжнародні договори в галузі підготовки поліцейських кадрів	329	68,3
Письмові домовленості, які не мають юридичного характеру, укладені на основі міжнародних міжурядових і міжвідомчих договорів	152	31,5
Регіональні міжнародні договори зі співробітництва щодо боротьби зі злочинністю або окремими видами злочинів	116	24,1
Письмові домовленості, угоди про співпрацю в галузі підготовки поліцейських кадрів, укладені між регіональними управліннями поліції різних країн	135	28,0
Угоди про співпрацю між освітніми установами поліції різних країн	280	58,1
Організація і проведення міжнародних семінарів і конференцій з проблем підготовки співробітників поліції	138	28,6
Видання навчальної та довідкової літератури	90	18,7
Організація навчальних курсів експертами організацій	146	30,3
Навчання керівних працівників поліції	194	40,2
Створення міжнародних навчальних центрів підготовки поліцейських	263	54,6
Створення спеціалізованих міжнародних організацій поліцейських зі співробітництва в галузі підготовки кадрів	318	66,0
Обмін навчальною літературою, викладачами та слухачами	125	25,9
Підвищення кваліфікації практичних працівників в рамках взаємного обміну з проблем, що становлять спільний інтерес: боротьба з організованою злочинністю, нелегальна еміграція, боротьба з незаконним обігом наркотиків та ін.	177	36,7
Інше	0	0
Важко відповісти	7	1,5

Діаграми за результатами соціологічного опитування  
за темою дослідження:  
«МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ  
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ»

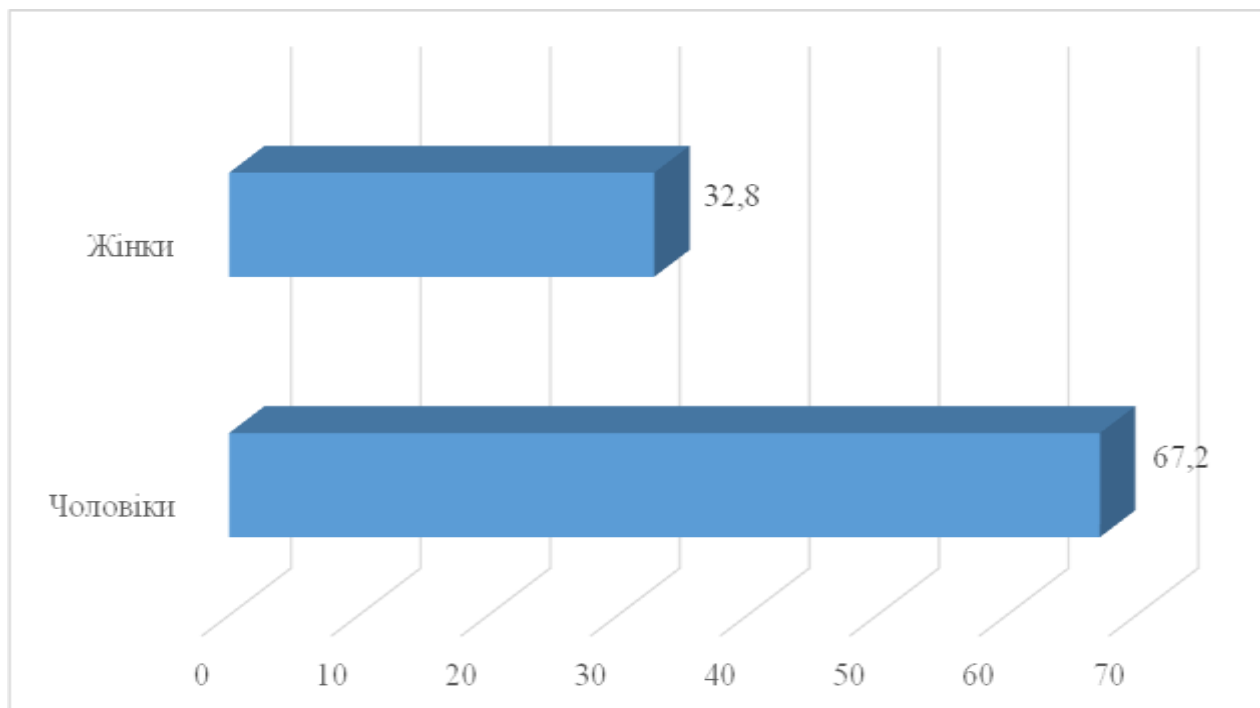


Рис. 1. Розподіл опитаних за категорією «стать», %

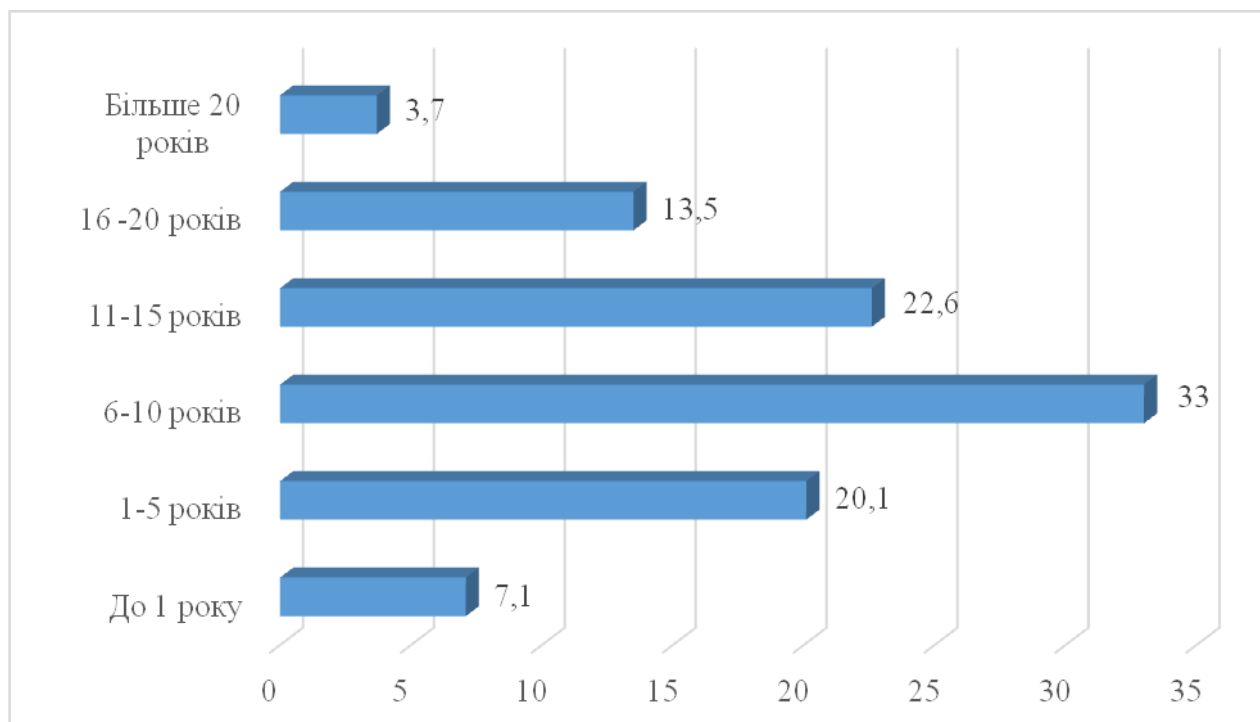
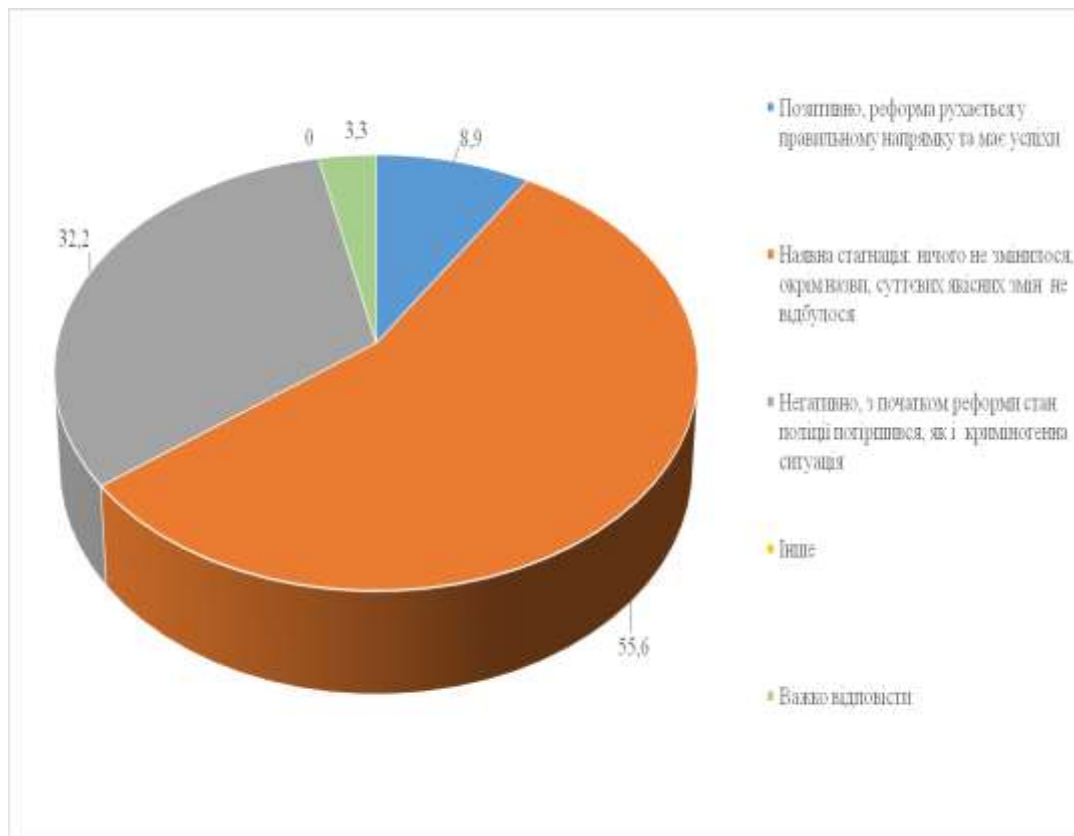
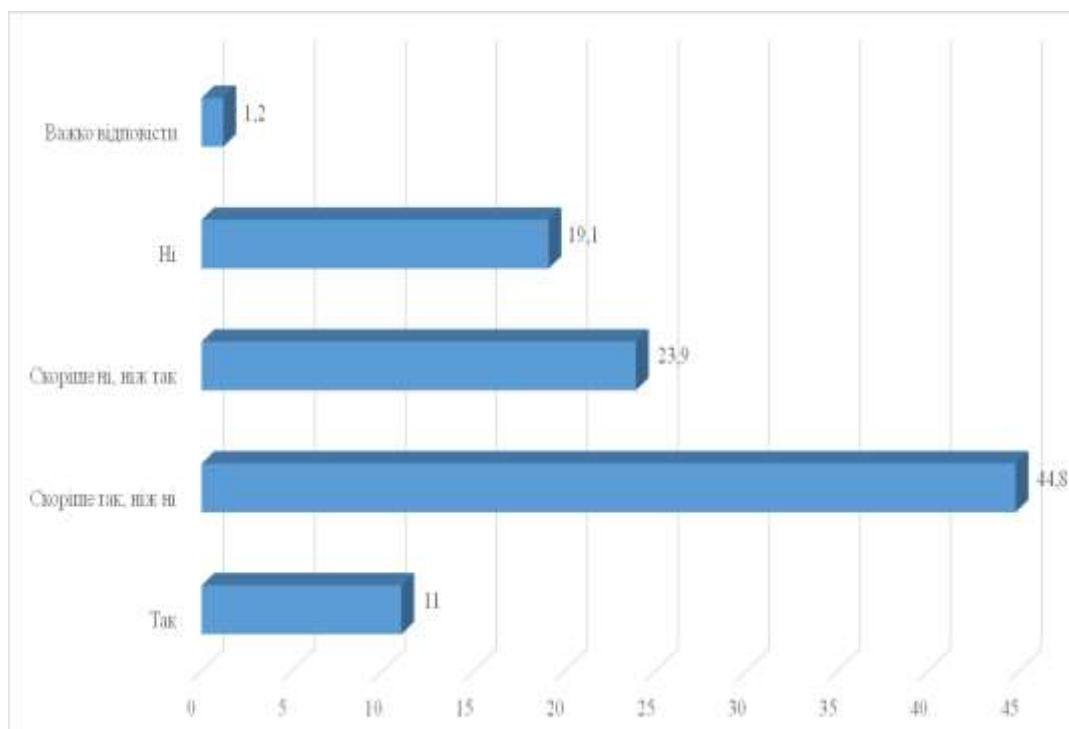


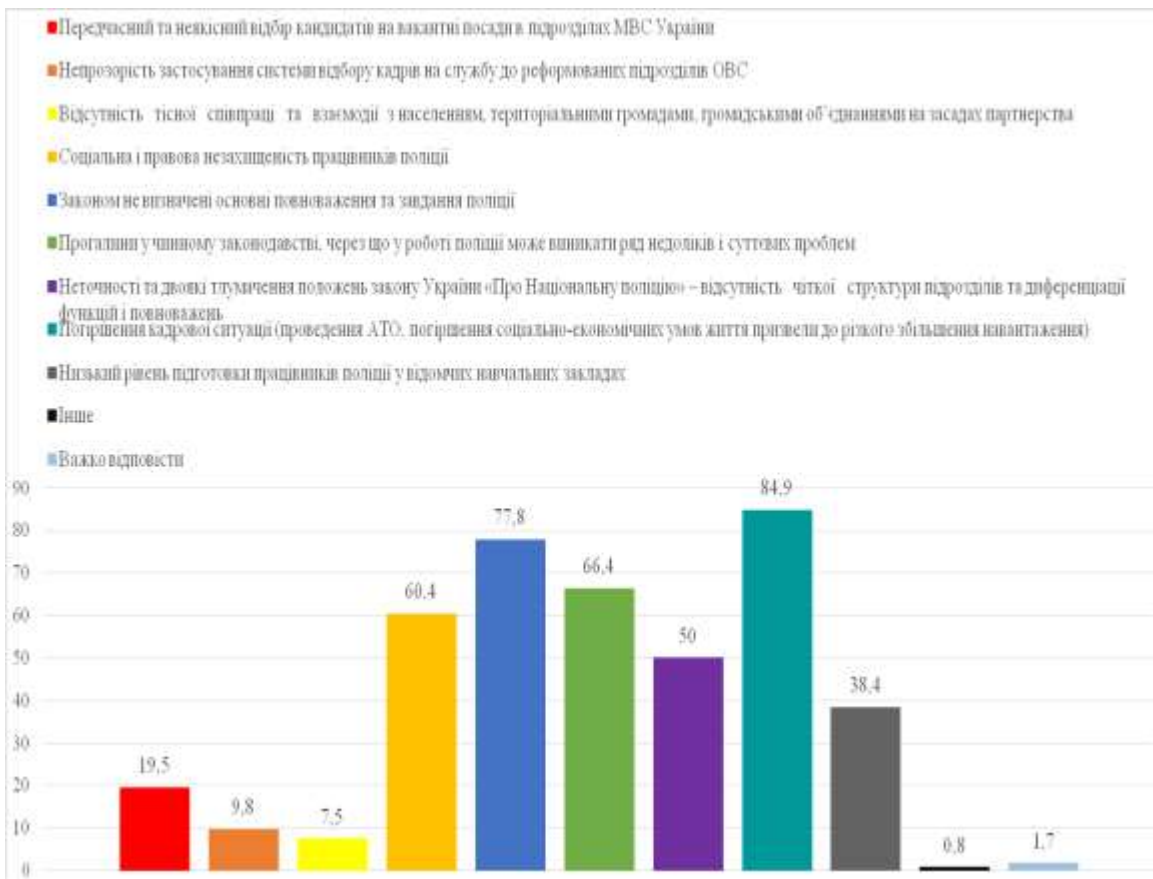
Рис. 2. Розподіл опитаних за категорією «стаж роботи в поліції», %



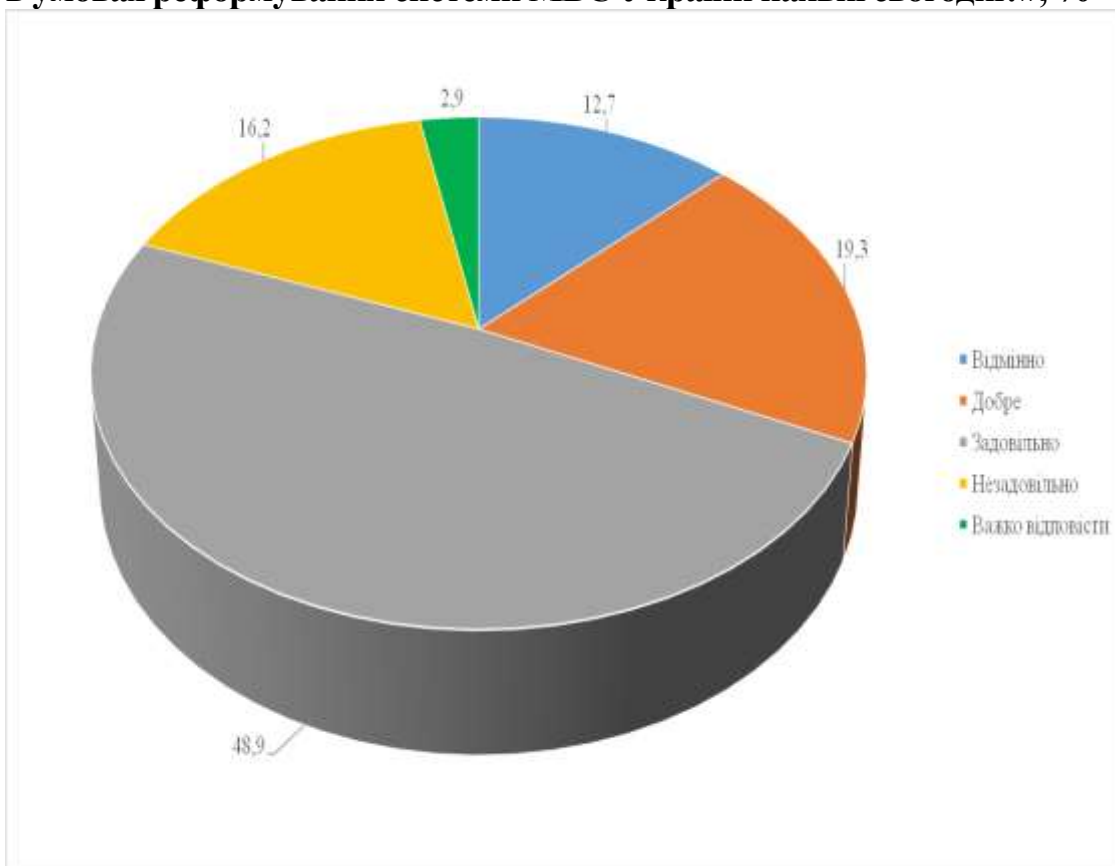
**Рис. 3. Розподіл відповідей на запитання «Як би Ви сьогодні оцінили стан реформи поліції?», %**



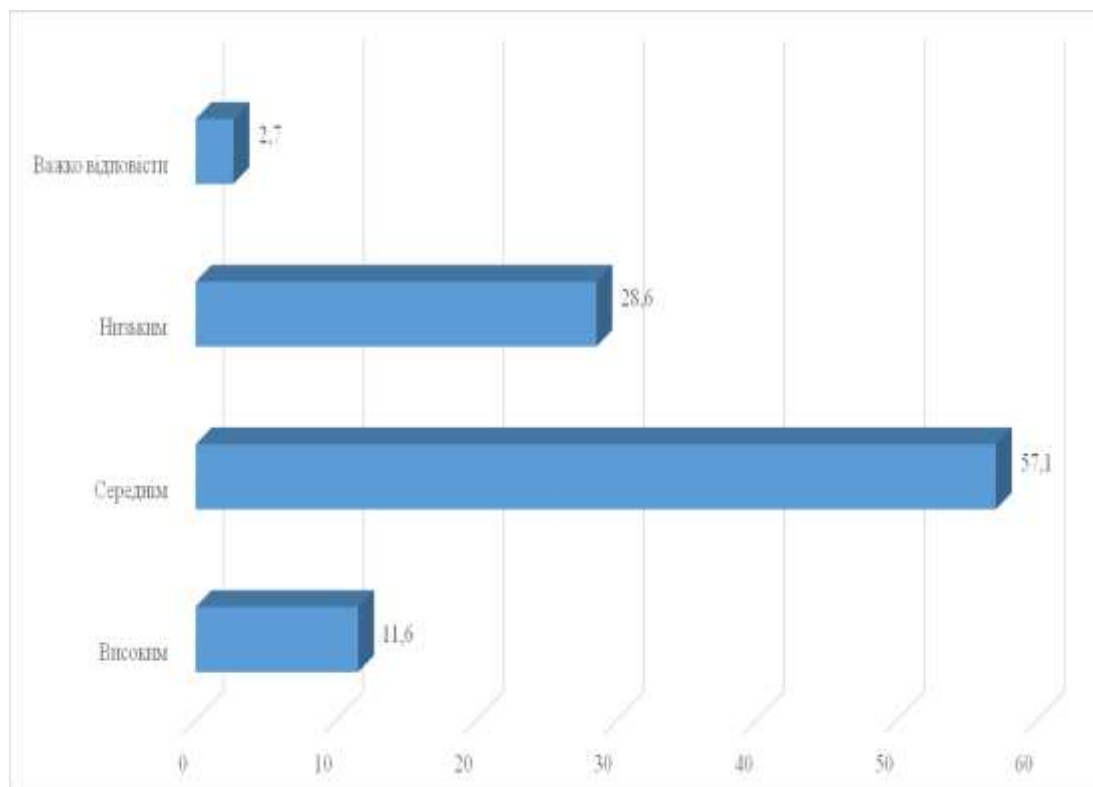
**Рис. 4. Розподіл відповідей на запитання «На Ваш погляд, чи було ключовою метою реформи досягнення найвищих стандартів професіоналізму, якості, швидкого реагування, повної поваги до основоположних прав людини, прозорості, справедливості та компетентності, тобто є реструктуризація системи освіти та підготовки поліції?», %**



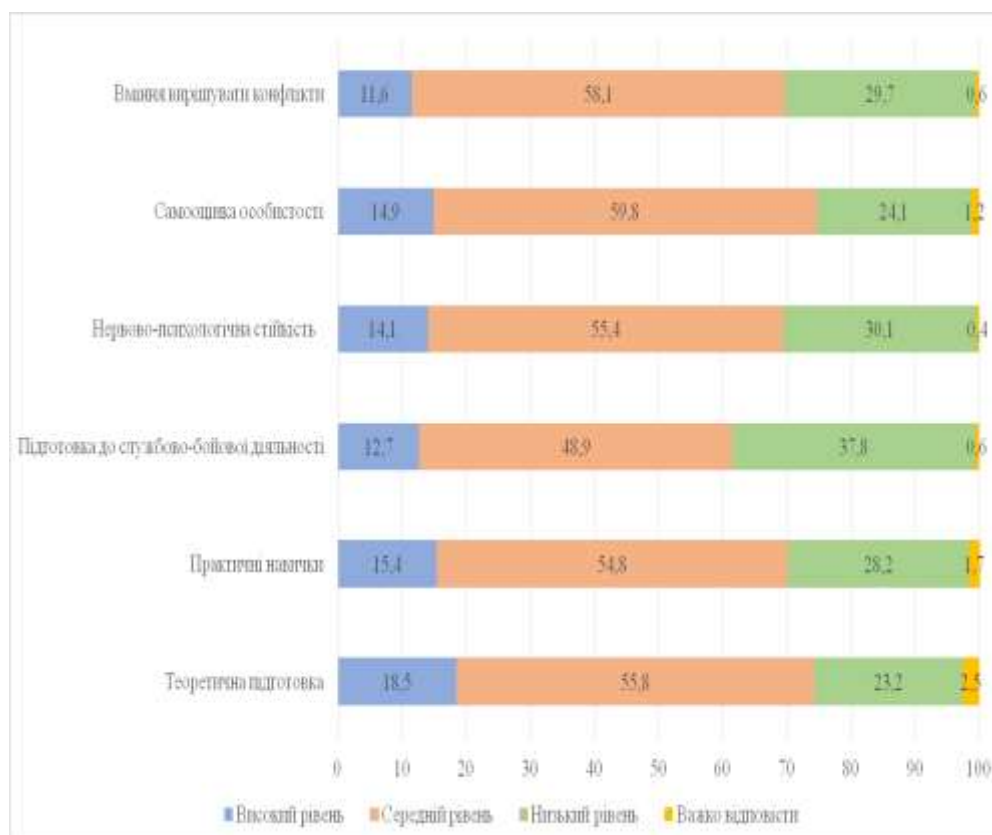
**Рис. 5. Розподіл відповідей на запитання «Які проблеми підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України наявні сьогодні?», %**



**Рис. 6. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви оцінюєте сучасну систему професійної підготовки молодих співробітників поліції?», %**



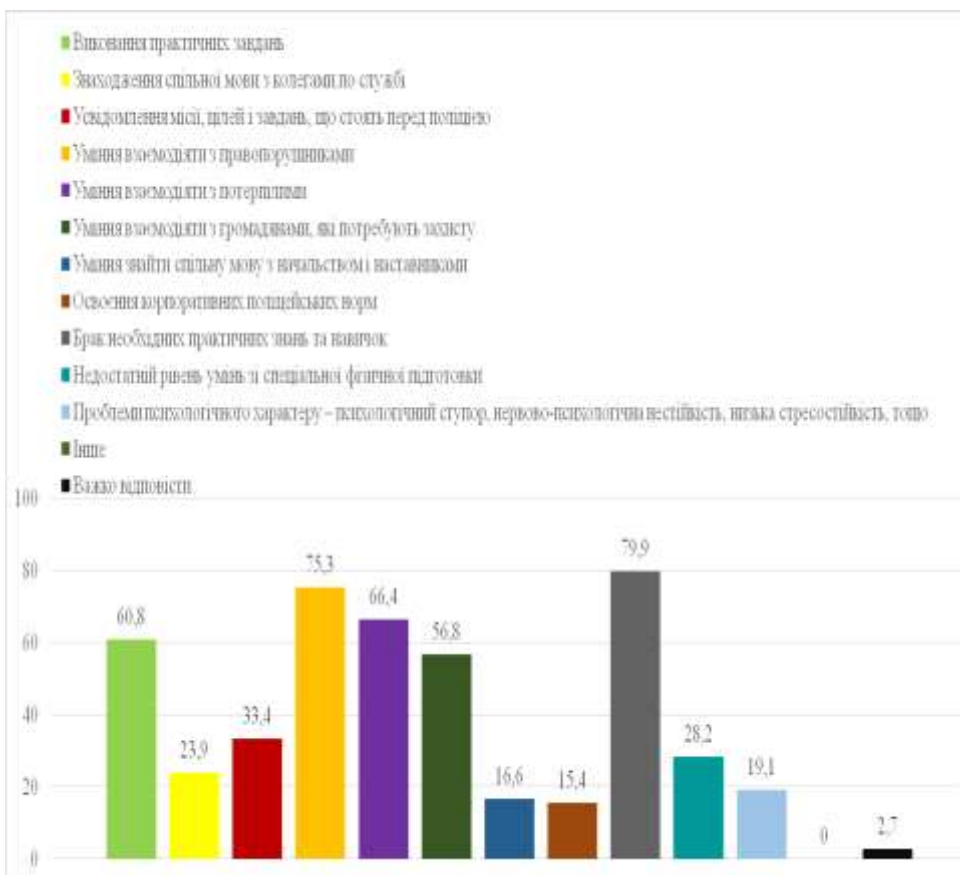
**Рис. 7. Розподіл відповідей на запитання «На Ваш погляд, рівень професійної підготовки молодих співробітників поліції сьогодні є?», %**



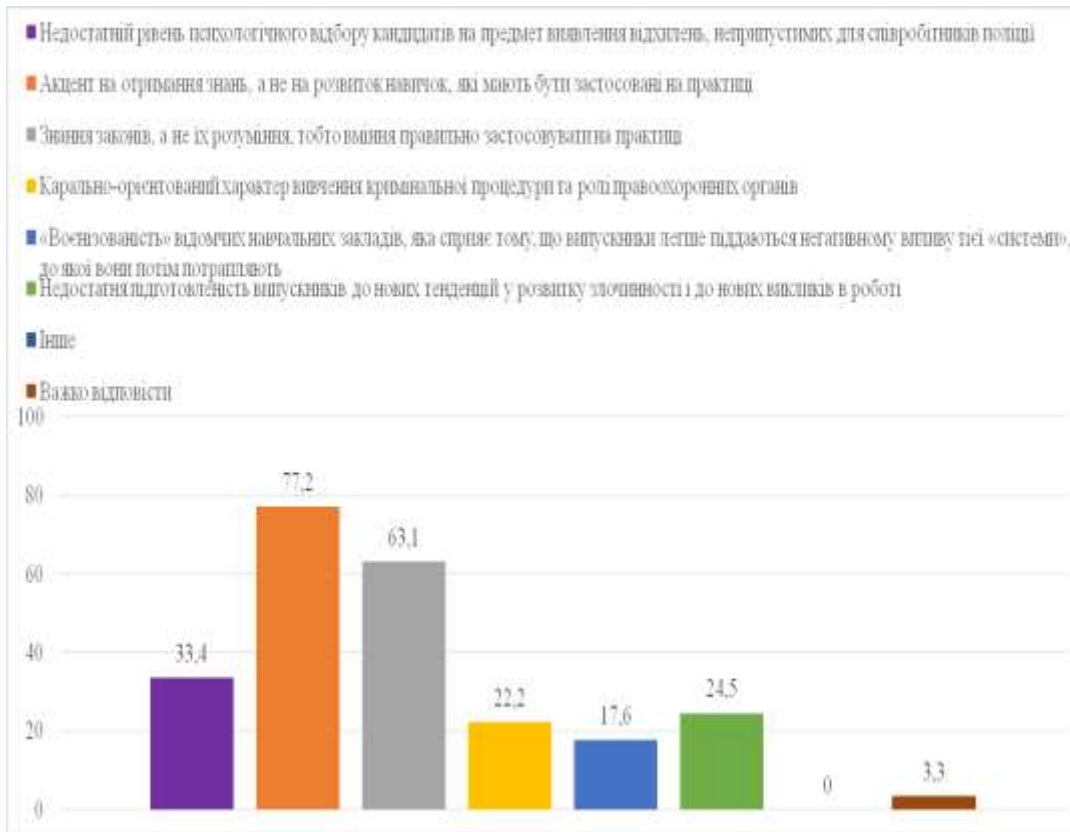
**Рис. 8. Розподіл відповідей на запитання «Оцініть рівень практичного потенціалу молодих співробітників поліції за наступними характеристиками?», %**



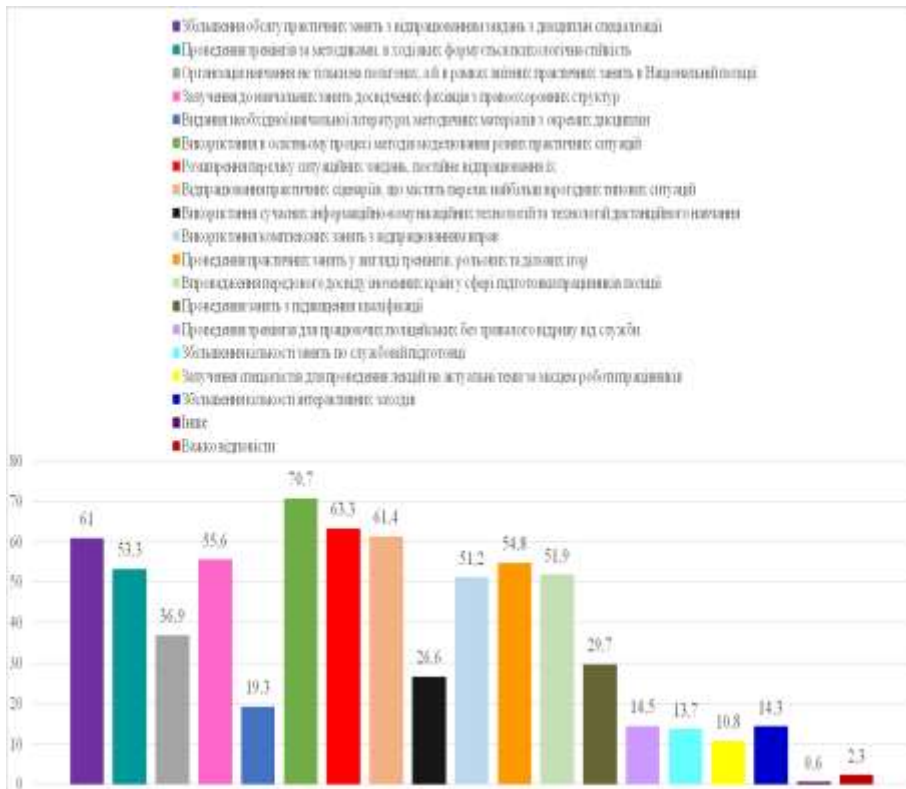
**Рис. 9.** Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, теоретичні знання та практичні навички молодих працівників поліції відповідають реаліям сьогодення?», %



**Рис. 10.** Розподіл відповідей на запитання «З чим, на Вашу думку, найчастіше виникають ускладнення у працівників поліції?», %

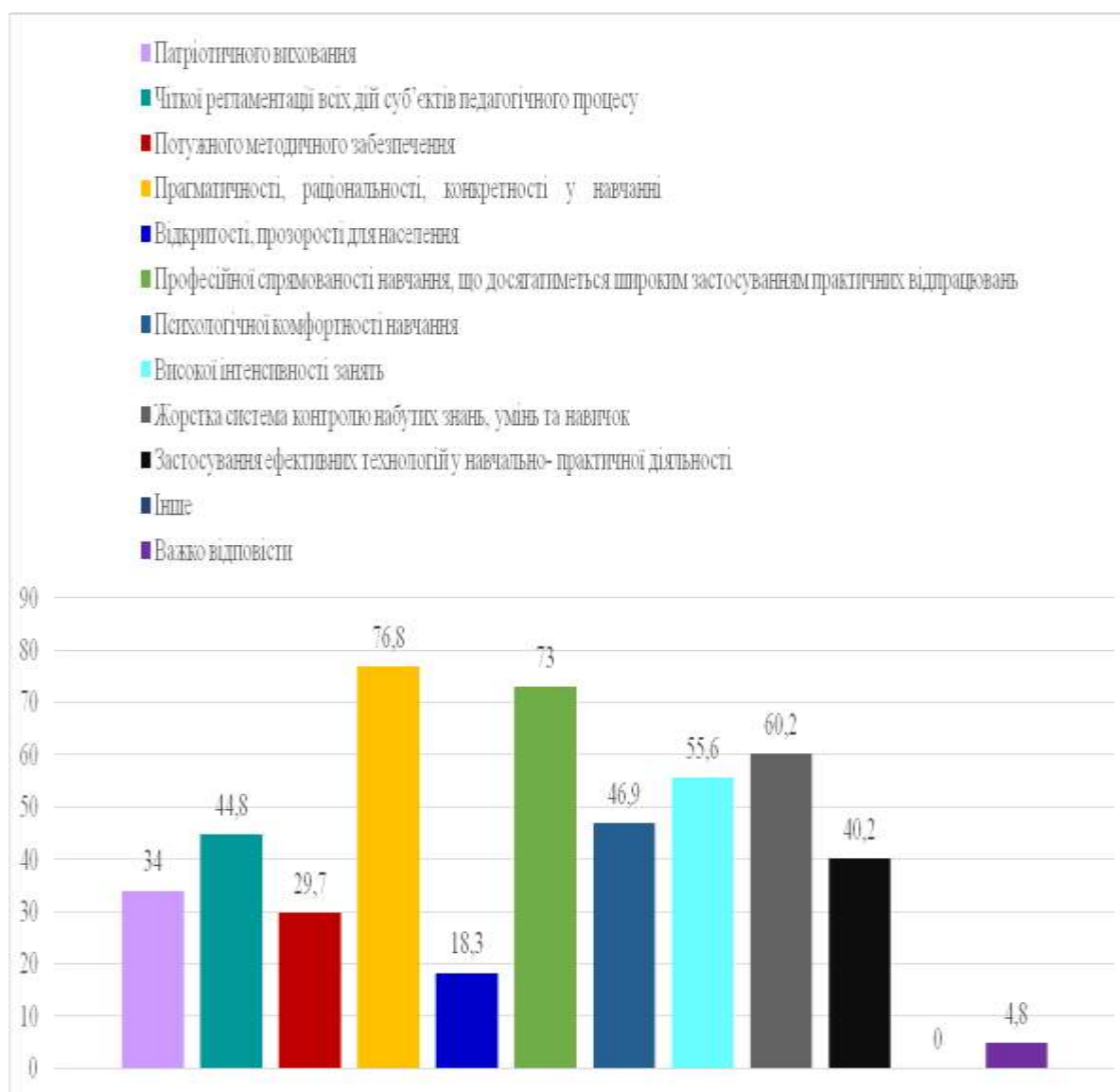


**Рис. 11. Розподіл відповідей на запитання «У чому, на Ваш погляд, полягають основні недоліки системи професійної підготовки працівників Національної поліції?», %**

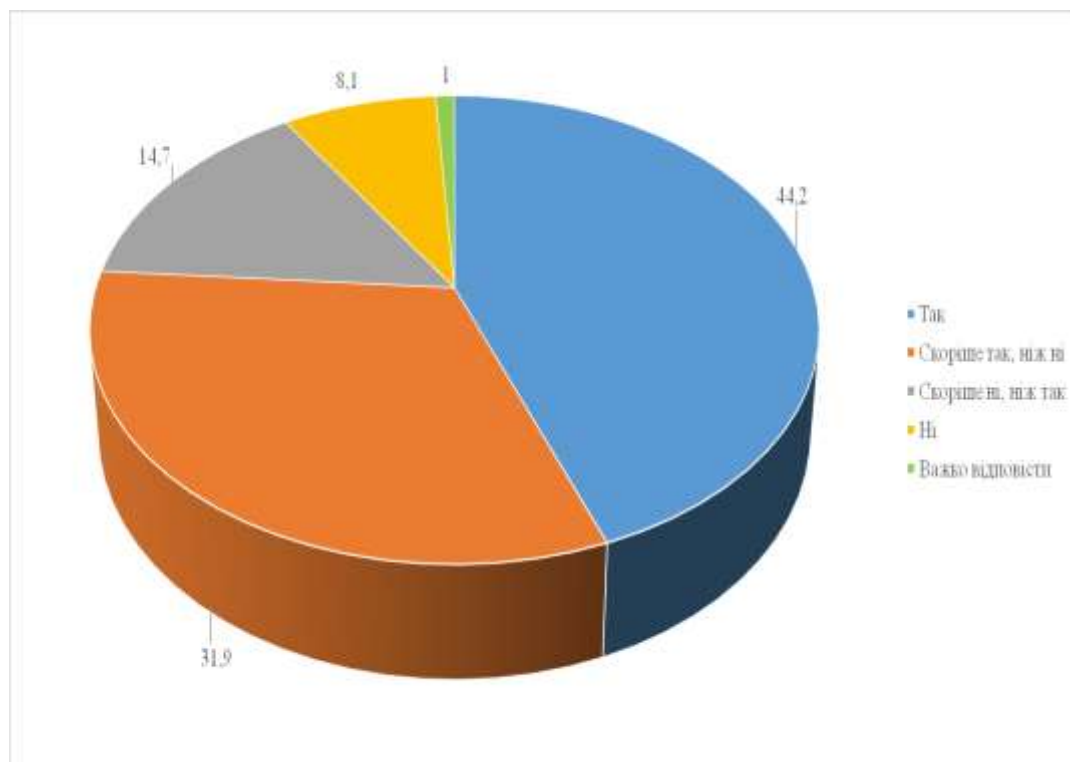


**Рис. 12. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, які саме заходи сприятимуть покращенню практичної підготовки у сфері поліції?», %**

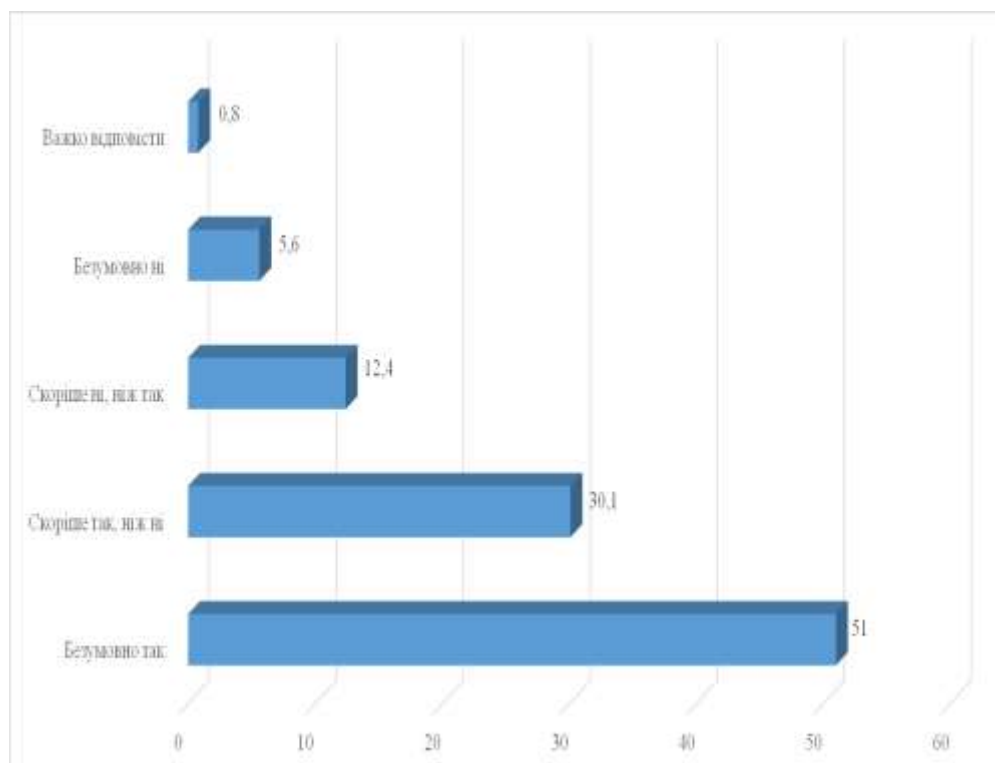




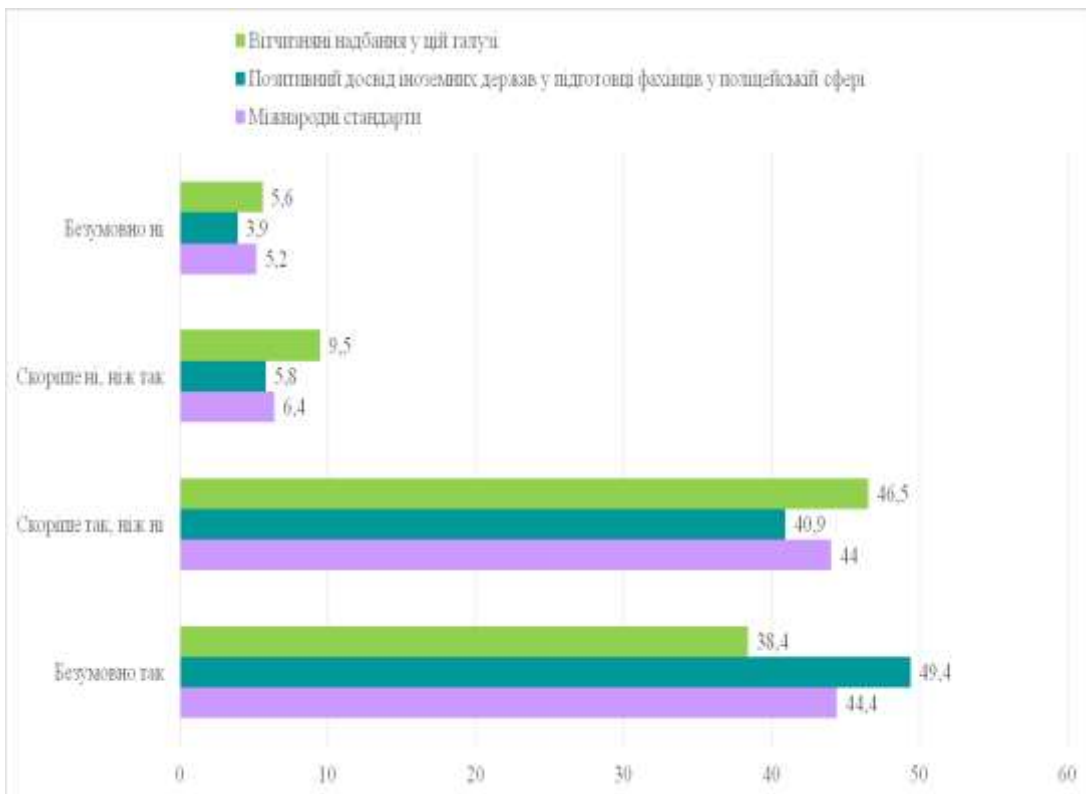
**Рис. 13.** Розподіл відповідей на запитання «Які принципи, на Ваш погляд, є доцільними у якості базових для системи підготовки поліцейських?», %



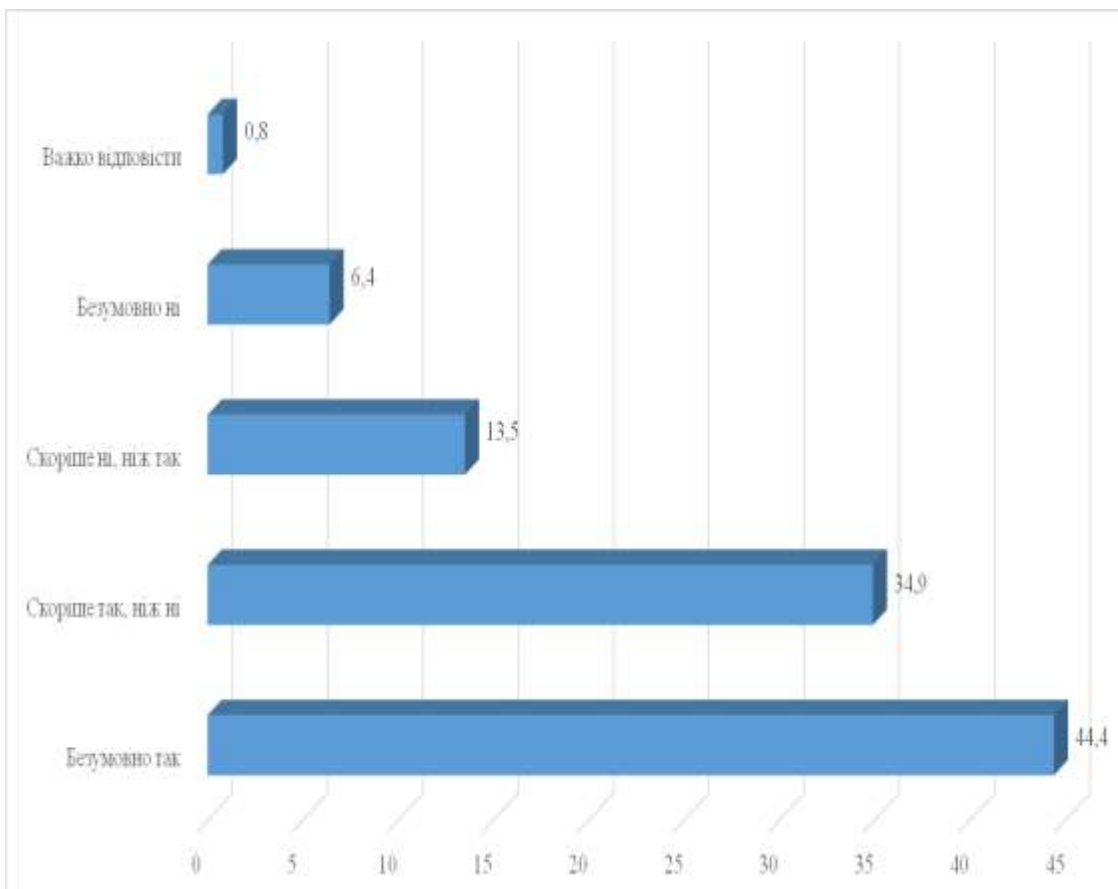
**Рис. 14.** Розподіл відповідей на запитання «Чи згодні Ви з тим, що для того щоб провести діагностику проблем вітчизняних правоохоронних органів і оцінити результативність їхньої роботи, необхідно порівняння їх характеристик з характеристиками аналогічних організацій в інших країнах?», %



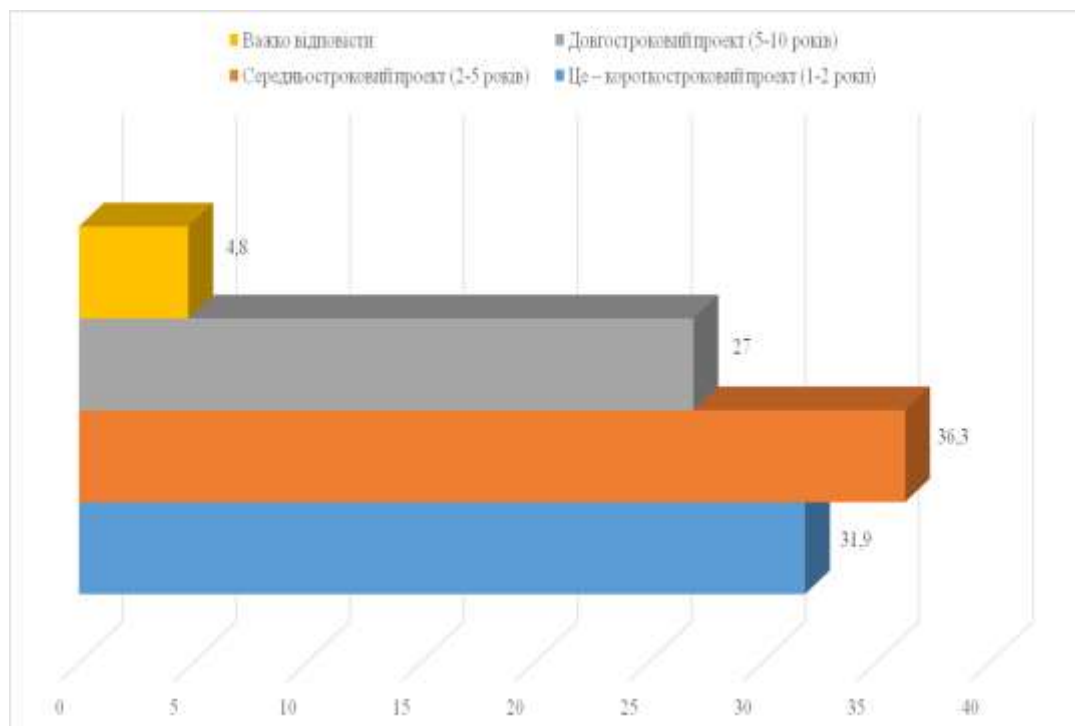
**Рис. 15.** Розподіл відповідей на запитання «Чи згодні Ви з думкою, що процес підготовки працівників правоохоронних органів потребує подальшої оптимізації та вдосконалення з урахуванням передових національних і міжнародних стандартів щодо моделей поліцейської освіти?», %



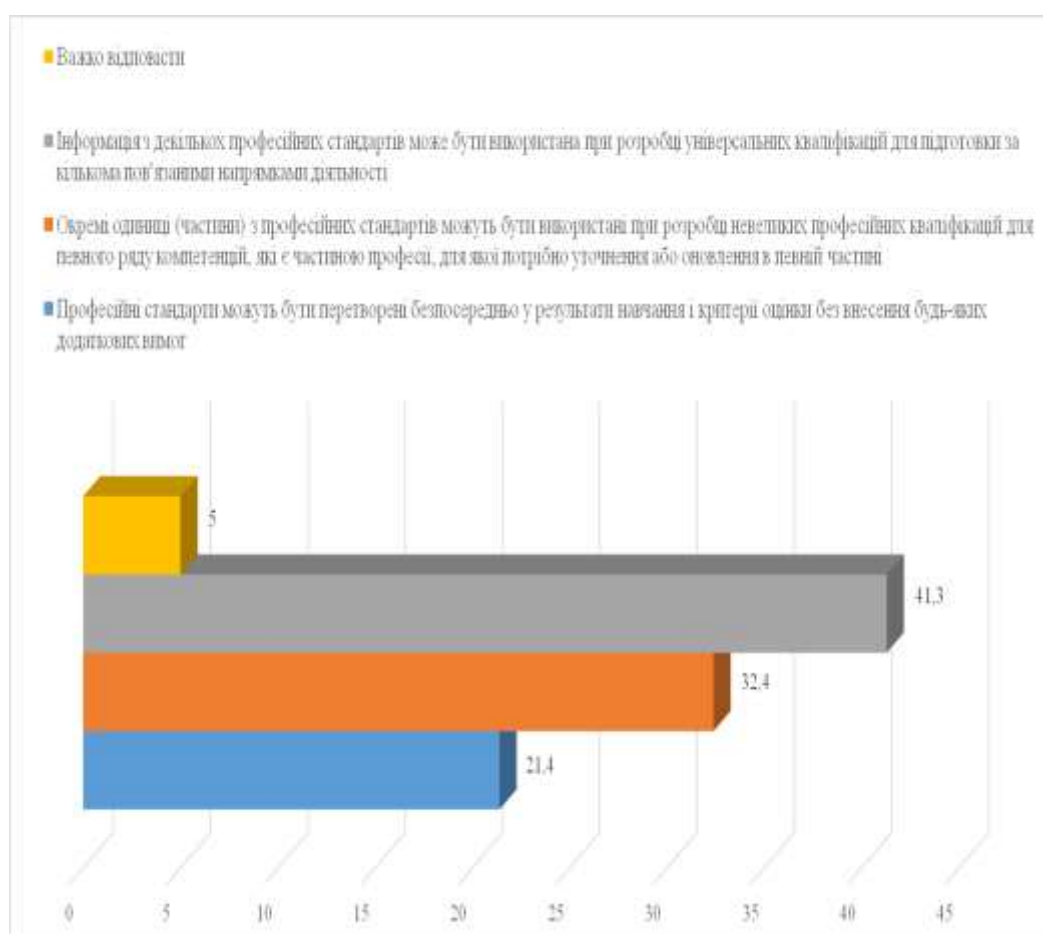
**Рис. 16.** Розподіл відповідей на запитання «На Вашу думку, чи має бути застосований комплексний підхід у системі професійного навчання та службової підготовки поліцейських, який би враховував би:», %



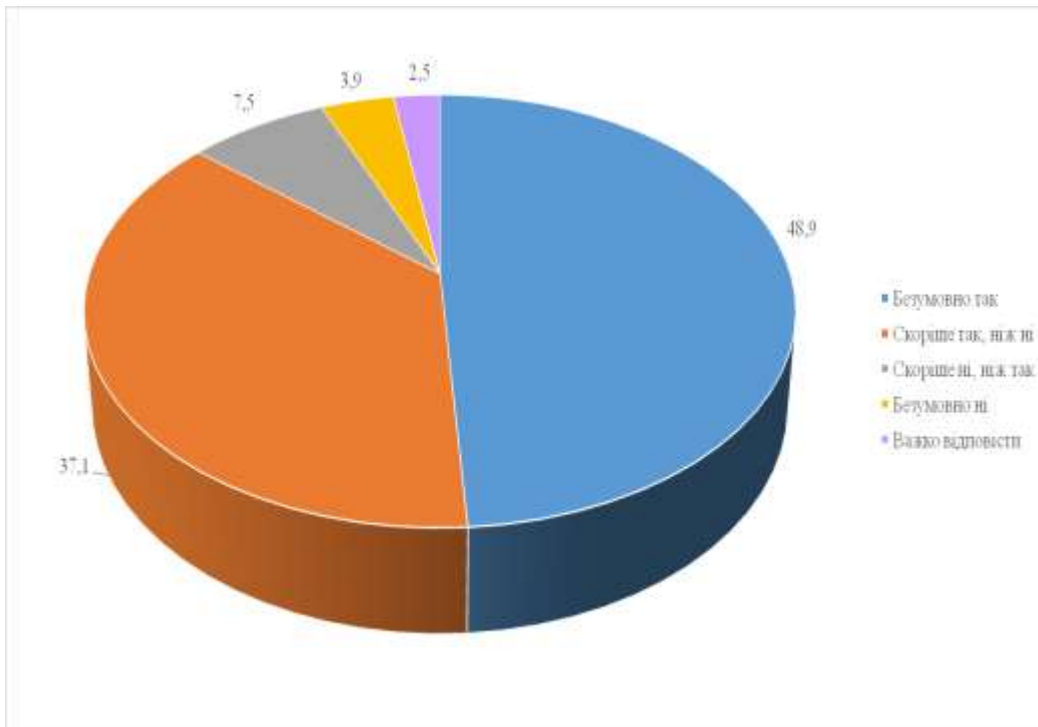
**Рис. 17.** Розподіл відповідей на запитання «Чи вимагають сучасні реалії розробки державних стандартів у сфері підготовки працівників поліції?», %



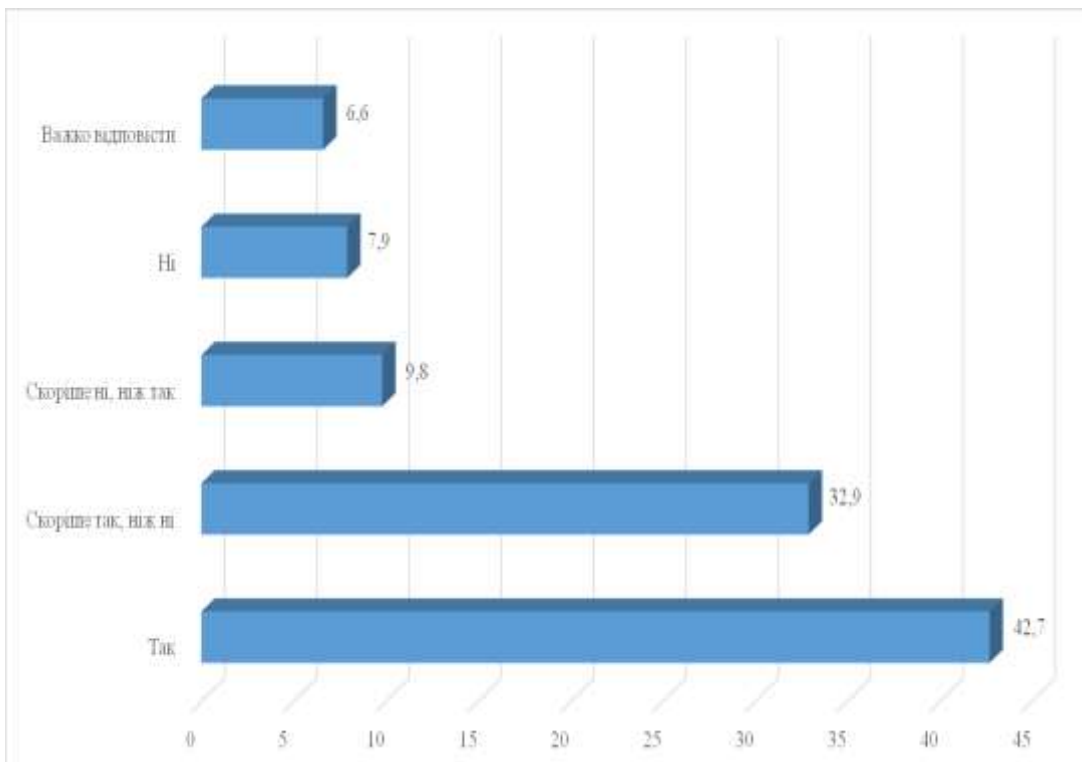
**Рис. 18.** Розподіл відповідей на запитання «На Ваш погляд, скільки часу і ресурсів потрібно для розробки нових стандартів?», %



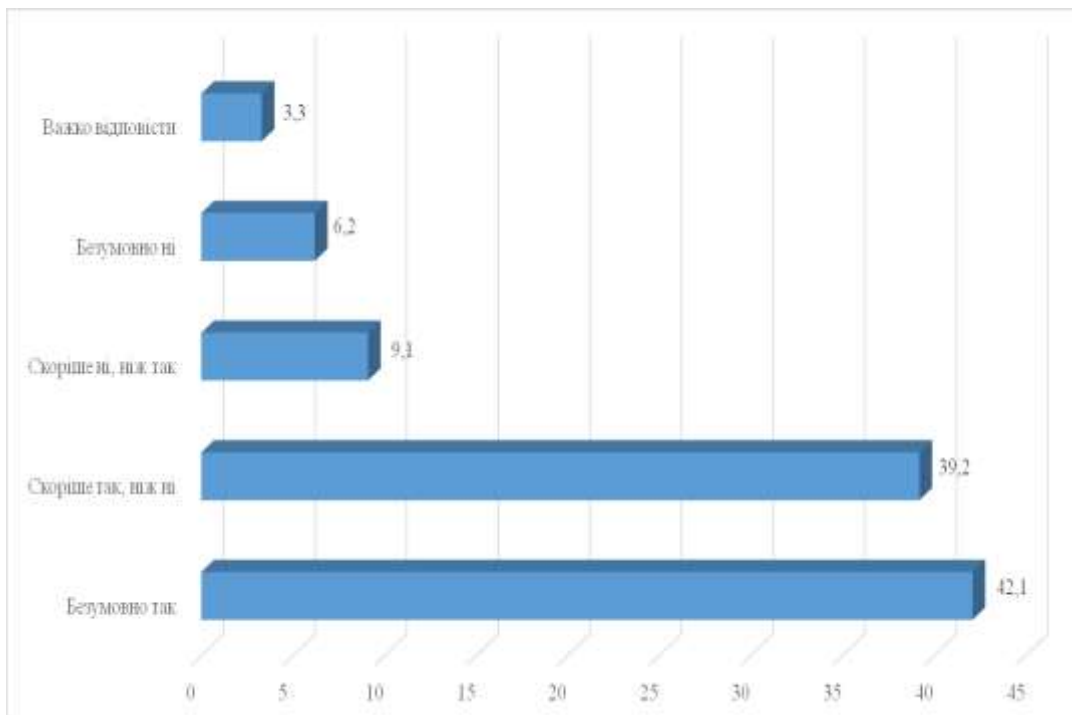
**Рис. 19.** Розподіл відповідей на запитання «Яким чином доцільно впроваджувати нові стандарти у сфері підготовки працівників поліції?», %



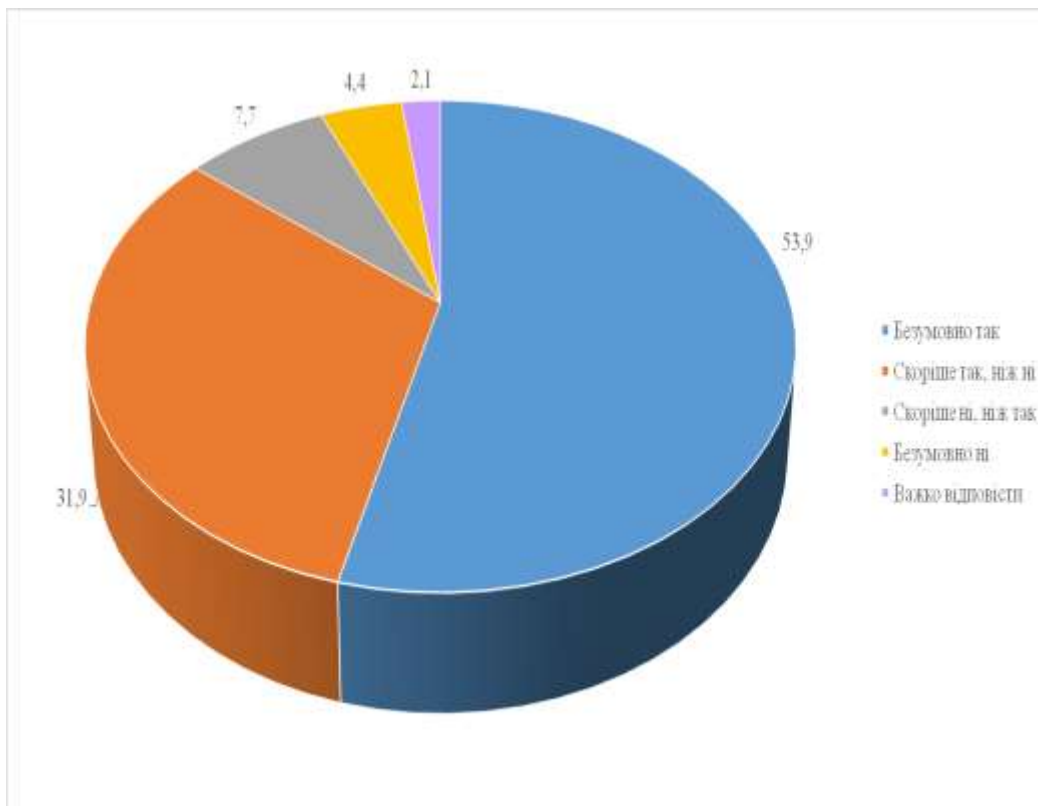
**Рис. 20.** Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, чи є міжнародне співробітництво з навчальними закладами та правоохоронними органами іноземних держав одним із шляхів удосконалення системи професійного навчання та службової підготовки поліцейських?», %



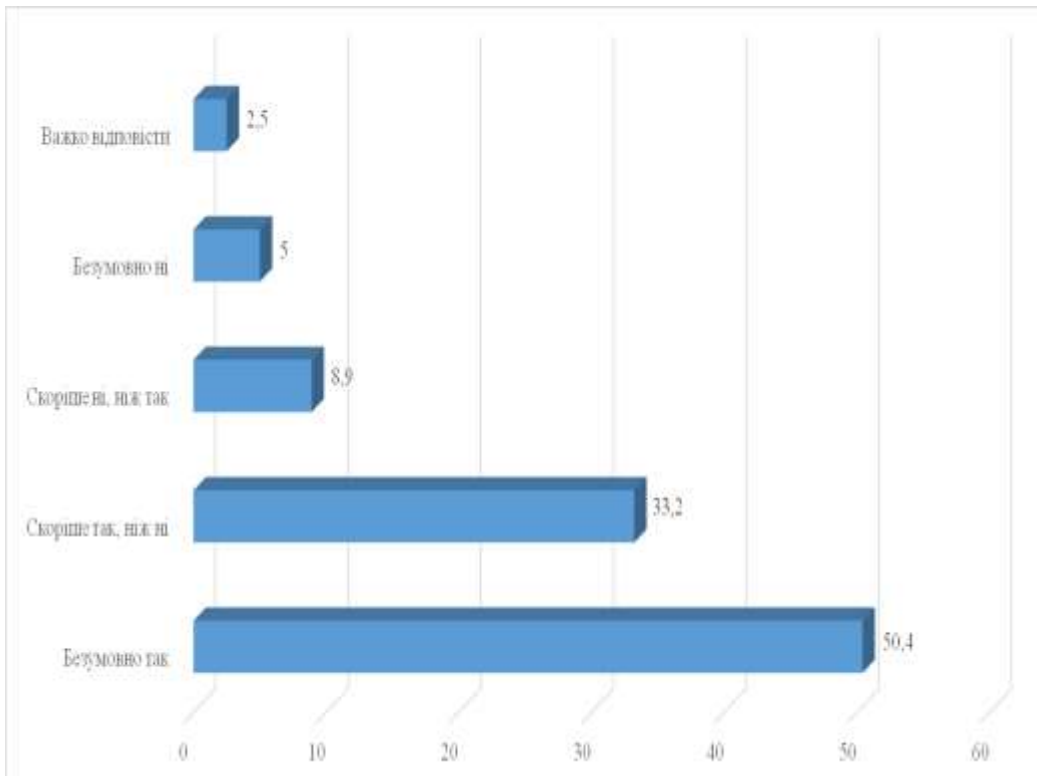
**Рис. 21.** Розподіл відповідей на запитання «Чи згодні Ви з думкою, що міжнародні стандарти підготовки поліцейських кадрів – це уніфіковані (єдині) вимоги до підготовки поліцейських кадрів, що містяться в міжнародних угодах?», %



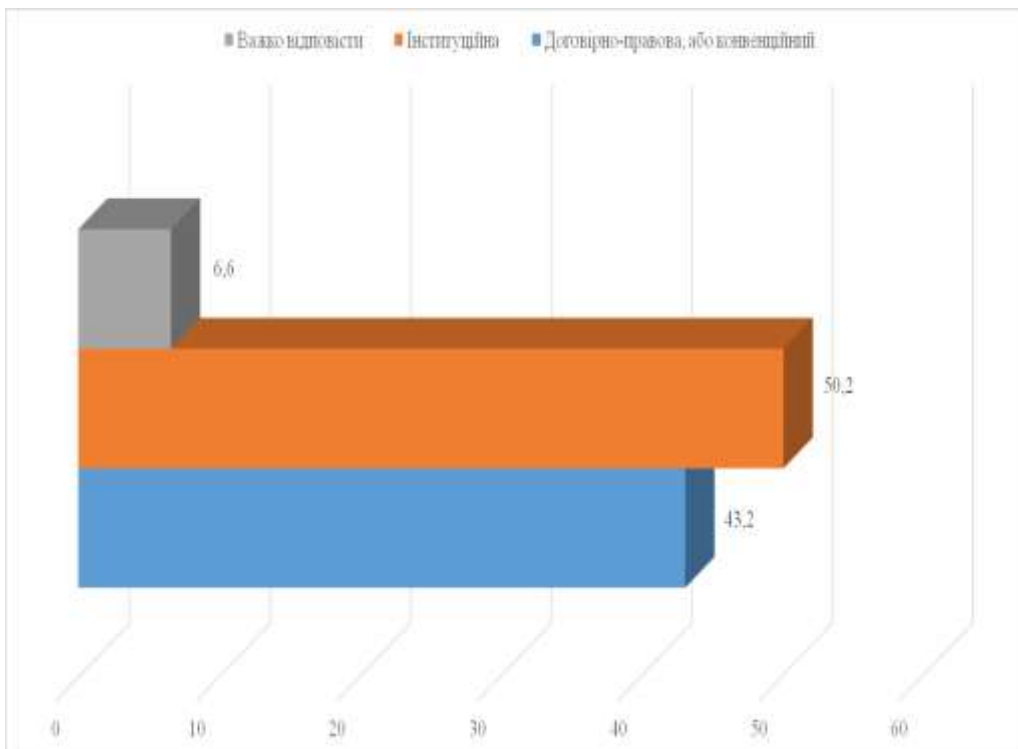
**Рис. 22.** Розподіл відповідей на запитання «На Вашу думку, чи є доцільним створення єдиних міждержавних стандартів в області підготовки поліцейських кадрів у відповідності із принципами та нормами міжнародного права, у тому числі з захисту прав людини?», %



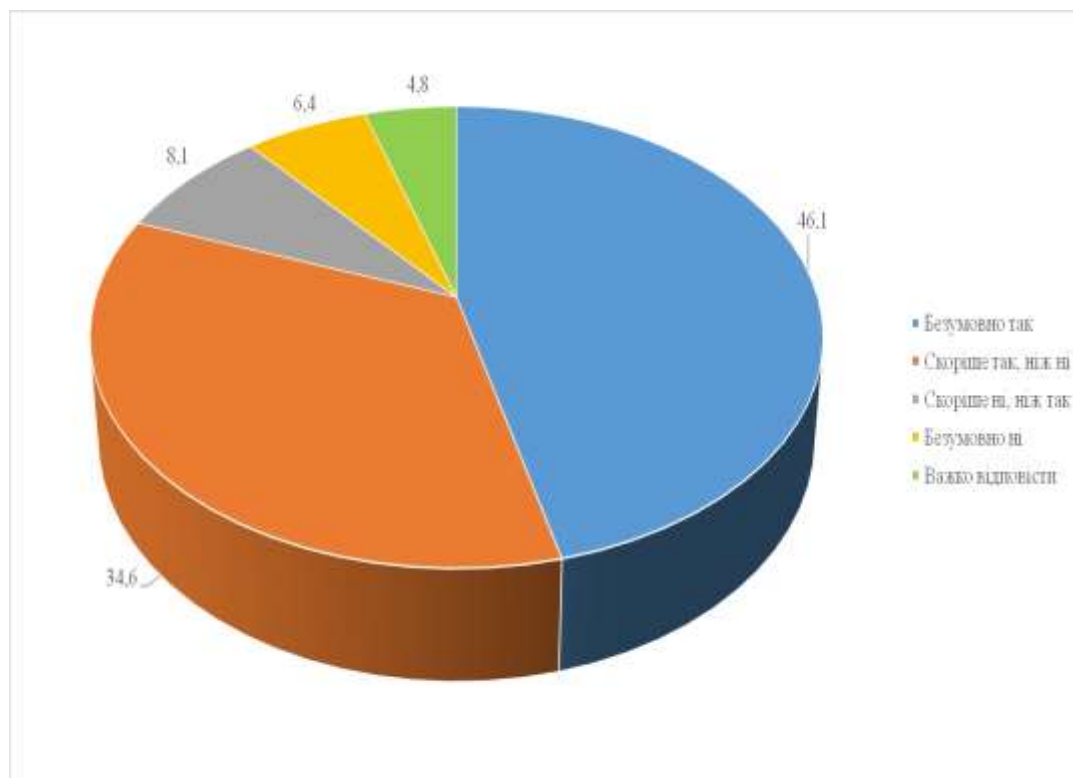
**Рис. 23.** Розподіл відповідей на запитання «Чи необхідно враховувати національні особливості кожної держави, що склалися історично, особливості економічної та соціальної ситуації в кожній країні при розробці єдиних стандартів в області підготовки поліцейських кадрів?», %



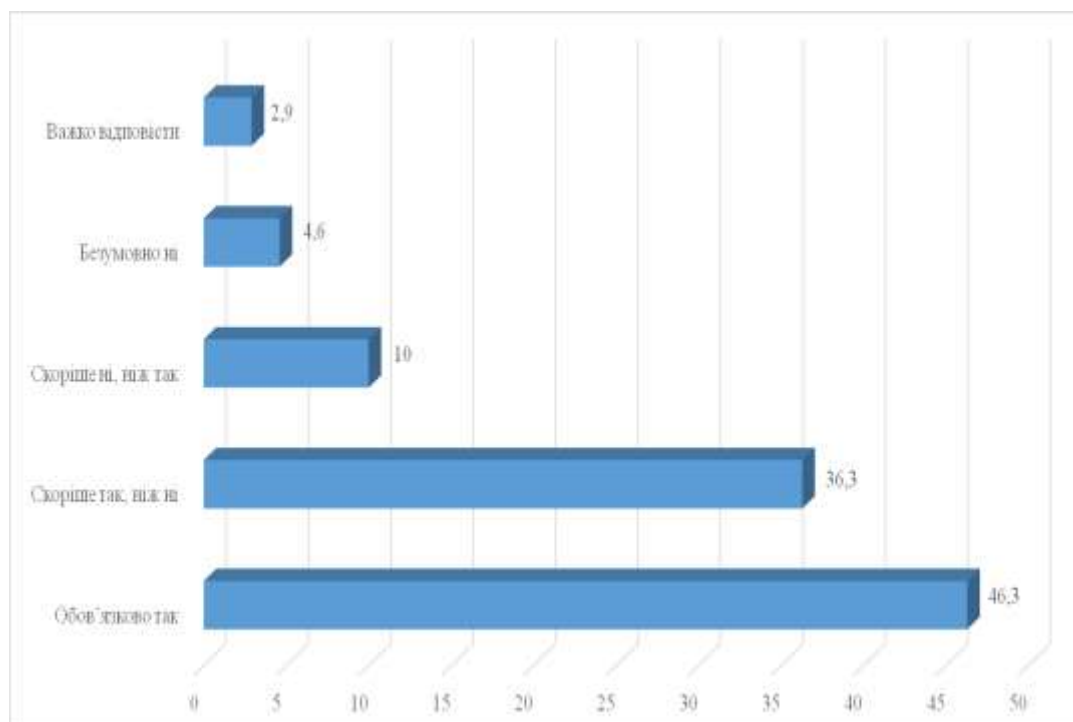
**Рис. 24.** Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте при здійсненні міжнародного співробітництва в галузі підготовки поліцейських кадрів, чи є важливим врахування особливостей національних систем підготовки поліцейських кадрів, як одного з важливих факторів, відповідальних за підготовку кадрів, види, статус навчальних закладів, зміст підготовки?», %



**Рис. 25.** Розподіл відповідей на запитання «Яка з двох наступних правових форм є сьогодні найбільш ефективною при здійсненні взаємодії в області підготовки поліцейських кадрів на рівні держави?», %

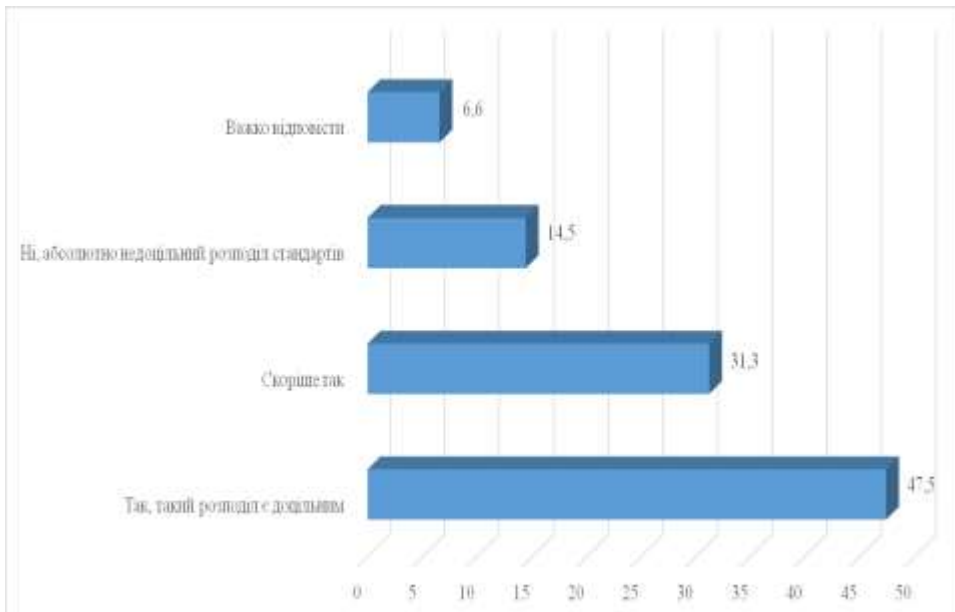


**Рис. 26.** Розподіл відповідей на запитання «Чи буде ефективним співробітництво в рамках міжнародних навчальних центрів і спеціалізованих організацій з підготовки поліцейських кадрів?», %

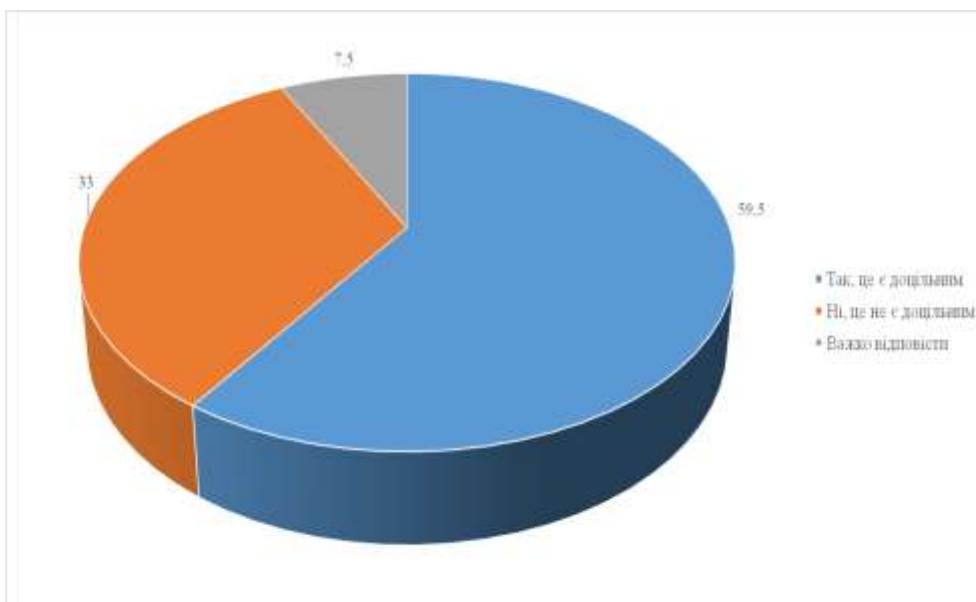


**Рис. 27.** Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, чи призведе активна участь в міжнародному співробітництві в галузі підготовки поліцейських кадрів до сформованої системи міжнародних відносин, цілеспрямованого розвитку міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю та поліцейського співробітництва?», %

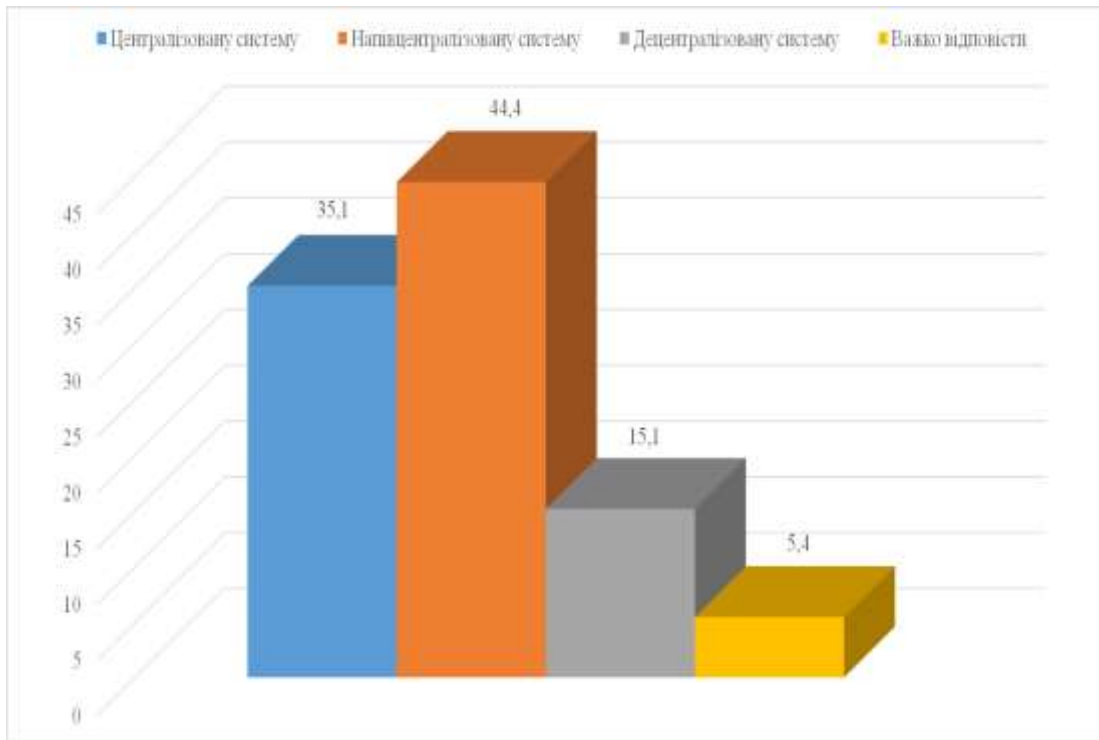




**Рис. 28.** Розподіл відповідей на запитання «Чи підтримуєте Ви ідею поділу стандартів по підготовці поліцейських кадрів на професійні стандарти (для підвищення ефективності професійної підготовки поліцейських для вдосконалення засобів і методів боротьби зі злочинністю, створення основи для роботи в умовах інтенсивного розвитку міжнародного співробітництва по боротьбі зі злочинністю, а також методів, засобів та послідовності підготовки поліцейських кадрів) і стандарти в галузі забезпечення прав людини (націлені на забезпечення розуміння і дотримання всіма співробітниками поліції прав і основних свобод людини)?», %



**Рис. 29.** Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, чи є необхідним поділ міжнародних стандартів на загальні стандарти (призначені для всіх правоохоронних органів, і безпосередньо стосуються поліції, носять обов'язковий або рекомендаційний характер), універсальні стандарти (розраховані на застосування всіма країнами) та регіональні стандарти (розраховані на строго регіональне застосування державами-членами відповідних міжнародних регіональних організацій)?», %



**Рис. 30. Розподіл відповідей на запитання «Залежно від територіального та адміністративного устрою країни, організації поліції, місцевого самоврядування в системі органів влади держави який би варіант управління освітою у сфері поліції Ви би підтримали?», %**



**Рис. 31. Розподіл відповідей на запитання «Які напрями міжнародної співпраці є сьогодні найбільш доцільними та дієвими щодо підготовки поліцейських кадрів?», %**

## Акти впровадження результатів дослідження

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

В.о. президента Науково-дослідного  
Інституту публічного права,  
доктор юридичних наук, доцент



**Сергій КОРОЄД**  
2021 року

### АКТ

**впровадження результатів дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук Серединського Івана Валентиновича «Міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських: адміністративно-правовий аспект» у наукову діяльність Науково-дослідного інституту публічного права**

Комісія у складі: в.о. президента Науково-дослідного інституту публічного права, доктора юридичних наук, доцента Короеда Сергія Олексійовича, завідувача аспірантури, доктора юридичних наук, доцента Сороки Лариси Володимирівни, завідувача відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт, кандидата юридичних наук, старшого дослідника Куркової Ксенії Миколаївни, складала цей акт про те, що матеріали дисертації Серединського Івана Валентиновича на тему: «Міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських: адміністративно-правовий аспект» (на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право) мають необхідний теоретичний, методологічний рівень і практичну значимість та використовуються у науково-дослідній роботі наукових відділів Науково-дослідного інституту публічного права, а саме для подальшого розроблення наукових питань щодо дослідження теоретичних та прикладних аспектів щодо міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських кадрів і використовується Інститутом в межах реалізації теми науково-дослідної роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації №0115U005495).

### ВИСНОВОК

Результати дисертаційного дослідження Серединського Івана Валентиновича на тему: «Міжнародне співробітництво у сфері підготовки поліцейських: адміністративно-правовий аспект» (на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук) вважати впровадженими в науково-дослідну діяльність Науково-дослідного інституту публічного права під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень, спрямованих на вирішення теоретико-методологічних проблем науки адміністративного права.

Члени комісії:

**Сергій КОРОЄД**

**Лариса СОРОКА**

**Ксенія КУРКОВА**

**СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА  
ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ**

*Наукові праці, в яких опубліковані  
основні наукові результати дисертації:*

1. Серединський І. Професійна підготовки сучасних поліцейських в Україні: структура та ефективність реалізації. *KELM*. 2020. № 6. С. 249-154 (Республіка Польща).
2. Серединський І.В. Система підготовки персоналу поліції: міжнародний досвід. *Юридична наука*. 2019. №7. С. 171-177.
3. Серединський І.В. Форми міжнародної взаємодії у сфері підготовки поліцейських кадрів. *Юридична наука*. 2019. №9. С. 153-158.
4. Серединський І.В. Напрями міжнародної співпраці у сфері підготовки персоналу поліції. *Юридична наука*. 2020. №1. С. 177-183.
5. Серединський І.В. Учасники освітнього процесу з підготовки персоналу поліції в Україні: адміністративно-правовий аспект. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Випуск 1. Том 5. С. 191-196.
6. Серединський І.В. Міжнародні стандарти підготовки поліцейських: загальна характеристика. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Випуск 2. Том 5. С. 133-137.

*Наукові праці, які засвідчують  
апробацію матеріалів дисертації:*

1. Серединський І.В. Імплементация зарубіжного досвіду підготовки персоналу поліції в національну систему поліцейської освіти. *Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30 травня 2017 р.). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2017. С. 133-135 (очна участь).
2. Серединський І.В. Деякі аспекти удосконалення процесу підготовки персоналу поліції в Україні. *Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30 жовтня 2018 р.). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2018. С. 284-286 (очна участь).