

вище керівників, а в 5 пункті згадується порядок проведення атестації, який встановлює Міністерство внутрішніх справ.

Безпосередньо в Інструкції визначаються типи комісій (центральні атестаційні комісії, атестаційні комісії органів поліції) а також їх повноваження, склад центральної та атестаційних комісій органів поліції II Розділі. В III Розділі розкриваються питання повноважень голови, секретаря комісій а також її членів. В IV та V Розділах визначається порядок організації, підготовки, проведення атестування й тестування поліцейських. VI розділ присвячений питанням апеляційних атестаційних комісій, які поділяються на центральні, північного регіону, східного регіону, південного регіону, західного регіону, їх склад і повноваження [2].

Вчений С. Лукаш зауважив, що сучасна процедура проведення атестування потребує уточнення та додаткового нормативного врегулювання. Наприклад, Інструкцію слід доповнити положенням про перелік діагностик, що застосовуються під час атестації, та необхідність врахування мотивації при прийнятті рішення. Вчений пропонує також заборонити атестування у випадках, які не передбачені законодавством та зобов'язати комісії вказувати чіткі підстави щодо визнання поліцейського таким, що не відповідає займаній посаді [4, с. 98].

Разом із тим, слід зауважити, що на сьогодні в цілому наявна нормативно-правова база, яка представлена Законом України «Про Національну поліцію» (а саме стаття 57 Закону), Інструкцією про порядок проведення атестування поліцейських, дозволяє врегулювати питання атестації працівників поліції. Разом із тим, погоджуємось, що деякі аспекти потребують уточнень та доповнень.

---

1. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#n1123> (Дата звернення: 20.02.2020.)

2. Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 року № 1465. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15> (дата звернення 20.02.2020).

3. Задоя І. І. Атестація державних службовців – важлива складова проходження державної служби. *Актуальні проблеми політики*. 2014. Вип. 53. С. 296–305.

4. Лукаш С.С. Проблеми нормативно-правового регулювання проведення атестації працівників поліції. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської.. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг.ред. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2016. С. 95–102.

**Бахчев Костянтин Вікторович**  
декан факультету підготовки фахівців  
для підрозділів превентивної діяльності  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

## **ЩОДО ПИТАННЯ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

Правоохоронна діяльність, як і будь-яка галузь життя суспільства, потребує висококваліфікованих кадрів, рівень виконання якими своїх функцій безпосередньо залежить від рівня їхньої професійної підготовки.

Період навчання у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання – це дуже нелегка праця, адже вона полягає в певній професіоналізації особистості. Це є так званий період первинної професіоналізації, як її називає В. Погрібна, який «охоплює здобуття професійних знань, умінь і навичок, необхідних для успішного початку професійної діяльності, тобто опанування спеціальності» [1, с. 12].

Система навчання у поліцейських відрізняється від інших своїми специфічними умовами, які мають межувати з екстремальними, наближеними до реалій практики, з використанням симуляційних завдань, адже їх службова діяльність у подальшому має стресовий характер. Наприклад, у патрульних поліцейських під указаними умовами слід розуміти низку несприятливих чинників, серед яких: постійне перебування в осередку конфліктних ситуацій, ймовірності збройного нападу; необхідність миттєвого прийняття рішення, що утворює стрес-фактори та викликає підвищену втомлюваність; постійне носіння важкого спорядження (бронежилет, зброя, спецзасоби тощо); низька рухова активність під час патрулювання в автомобілі, що негативно позначається на загальному фізичному стані здоров'я працівників.

Отже, одним із актуальних питань є постійний моніторинг ефективності та вдосконалення форм і методів навчання поліцейських, а отже й визначає потребу в пошуку нових способів підвищення якості підготовки таких фахівців. На думку науковців і практиків, колишня міліцейська система потребувала докорінної зміни не лише принципів її функціонування, а й відповідно удосконалення системи професійної підготовки кадрового персоналу [3, с. 25].

Професійне навчання являє собою процес взаємодії викладача і слухача (того, хто навчається), у ході якого здійснюється професійна освіта. Професійне навчання спрямоване на стимулювання, вироблення у здобувачів вищої освіти психологічних якостей, необхідних для успішного проходження етапів професіоналізації (засвоєння професії, адаптації до професії, оволодіння майстерністю і творчістю в професії, підвищення кваліфікації тощо). Головною метою професійного навчання є формування і проектування особистості фахівця, що ефективно здійснює трудову діяльність, найбільш повно реалізуючи себе в праці.

Наразі фахівцями вироблено чимало методичних рекомендацій щодо здійснення освітнього процесу, методик, які сприяють наблизити слухача до надбання практичних навичок [2, с. 11]. Основною теоретичною концепцією професійної підготовки наразі слід вважати «ситуаційний підхід» у навчанні. Він передбачає підготовку поліцейського, який здатен використовувати отримані знання та навички в самій тій обстановці, що склалася під час виконання конкретного службового завдання. Поліцейський повинен завжди вміти змінити ситуацію на користь власної переваги перед правопорушником. Із цією метою під час підготовки увагу акцентували на відпрацюванні можливих варіантів перебігу сутички. При цьому найважливішу роль у професійному навчанні та подальшому розвитку і вдосконалення системи поліцейських органів відіграє відомча система освіти. Як слушно зазначають науковці у сфері професійної підготовки та перепідготовки кадрів: «Одержати високі результати в управлінні організацією можливо лише у випадку, якщо люди, якими ви керуєте, володіють знаннями, уміннями та відповідним настроєм, необхідним для того, щоб їх зусилля були ефективними й результативними. Коли такі особи потрапляють на практику, навчання стає основним чинником, який забезпечує розвиток їх умінь, навичок і установок, необхідних для найкращого виконання роботи. Навчання не уявляється чимось зовнішнім щодо основної функції організації, навпаки, воно відіграє інтегруючу роль у досягненні організацією основних стратегічних цілей. Адже практично кожна організація функціонує у мінливих умовах, уміння й знання людей, потрібні у діяльності, також змінюються. Освіта і навчання у наші дні повинні бути безперервними» [3, с. 18].

Отже, для отримання та накопичення знань та формування професійних навичок майбутніми поліцейськими першопочатковим є здійснення теоретичного й методичного обґрунтування нових підходів до вибудови системи професійної підготовки, яка сприяла б формуванню професійної готовності до ефективного виконання службової діяльності, розроблення структурно-функціональної моделі професійної готовності працівників поліції, визначення педагогічних умов, принципів і методів професійної підготовки поліцейських.

1. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : монографія. Київ : Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2008. 336 с.

2. Професійна підготовка працівників патрульної поліції: зміст і перспективні напрями [Текст] : монографія / В. В. Бондаренко. – К. : ФОП Кандиба Т. П., 2018. – 524 с.

3. Проблеми підготовки та перепідготовки кадрів для системи МВС / В. М. Ісаков // Актуальні проблеми вдосконалення професійної підготовки та перепідготовки кадрів: зб. матеріалів Міжвузівської науково-практичної конференції. - 1998. - С. 58-61.