

**Собакарь Андрій Олексійович**

*Дніпропетровський державний*

*університет внутрішніх справ,*

*кафедра адміністративного права,*

*процесу та адміністративної діяльності,*

*завідувач кафедри, доктор юридичних наук, професор*

## **ЗАРУБІЖНІ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КАДРІВ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ АДАПТАЦІЇ В УКРАЇНІ**

В сучасних умовах однією з найголовніших сил, які протидіють злочинності, є правоохоронні органи (поліція). Остання (Національна поліція України) являє собою не тільки виконавчий орган в механізмі влади, який відповідає за підтримання правопорядку згідно з вимогами діючих нормативних актів, але виступає ще й як спеціалізовано-правова служба в суспільстві, яка виконує спеціальні правоохоронні цілі і завдання.

Необхідність рішучої протидії порушенням законності та дисципліни в країні ставить на порядок денний питання внесення суттєвих змін до програм професійної підготовки працівників правоохоронних органів, виховної роботи серед них. Від професійної компетентності кадрів, їх прогресивних орієнтацій і моралі, активності, здорового прогнозування до самовдосконалення й службового зростання значною мірою залежать динамізм та результати здійснюваних перетворень. Це особливо необхідно підкреслити зараз, коли кадрова ситуація у відповідних поліцейських підрозділах характеризується як кризова. Саме тому актуальним є питання підготовки кадрів з новим мисленням, які не були б виховані на негативних пережитках, володіли новим світоглядом. Сприятим цьому в тому числі може позитивний зарубіжний досвід, враховуючи, що кожна європейська країна має свою унікальну систему підготовки поліцейських кадрів, але всі вони формувалися під впливом багатьох чинників (територіальних, історичних, політичних, соціально-економічних тощо) і особливостей національних правових систем. Однак в одних європейських країнах професійна підготовка поліцейських кадрів здійснюється в межах загальнодержавної системи освіти (тобто на підставі загальнодержавних стандартів професійної освіти, в інших країнах – підготовка фахівців орієнтована на вузько професійне поліцейське навчання [1].

Паралельно з основними рівнями професійної підготовки діє встановлена законодавством розгалужена багатопрофільна мережа додаткової або післядипломної освіти, тобто підвищення кваліфікації, спеціалізації, удосконалення та перепідготовки поліцейських кадрів, яка функціонує як на базі поліцейських навчальних закладів, так і у формі службової підготовки безпосередньо за місцем несення служби.

Наприклад, на базі Литовської школи поліції здійснюється трьохмісяч-

на професійна підготовка за спеціалізаціями випускників факультету права університету ім. Миколаса Рьомеріса. З метою підвищення кваліфікації, поглибленого опрацювання навичок дій в типових та екстремальних ситуаціях працює система PRISim Suite Judge Trainer, що являє собою повнофункціональну навчально-оцінювальну програму застосування та оцінки сили. За дизайном програма створює безпечний, ефективний та реалістичний характер тактичних операцій, ведення вогню, дій поліцейського в типових та екстремальних ситуаціях, оцінки його дій інструктором тощо. Крім цього інноваційним в методиці підготовки литовських поліцейських кадрів є проведення занять з тактичної підготовки щодо відпрацювання різних ситуативних сценаріїв у нічний час.

У Франції, наприклад, модель підвищення кваліфікації поліцейських в процесі проходження служби базується на застосуванні сильної загальнотеоретичної підготовки і централізованої координації діяльності відомчих освітніх установ, що багато в чому пояснюється централізованою структурою побудови поліції в цій країні. Основний нахил при підготовці керівних кадрів поліції робиться на залучення випускників університетів на посади комісарів поліції. Для цього встановлені квоти прийому в поліцейські навчальні заклади для співробітників поліції і цивільних осіб, що мають відповідну освіту. Ще однією принциповою рисою французької моделі є яскраво виражений практичний характер навчання, а організація професійної підготовки поліцейських здійснюється дуже прагматично [2, с. 72-74].

Шведська модель професійної поліцейської підготовки реалізується через єдиний принцип кар'єри (single career principle), який передбачає систематичне навчання. Після етапу базового навчання кожний шведський поліцейський починає роботу у правоохоронних органах з нижчого звання (Polisassistent) та має можливість пройти всі етапи кар'єрного зростання. Рекрутмент у шведську поліцію здійснюється за єдиною процедурою, яка передбачає оцінювання за загальними, спеціальними, фізичними, медичними та психологічними вимогами, а також, відповідністю стандартизованому профілю компетенцій. Кандидати, які успішно пройшли відбір, починають навчання у відповідних вищих навчальних закладах [3, с. 240]. У 2006 році в Швеції було прийнято рішення про реформу поліції, важливу частину якої становила реформа поліцейського освіти, яку, як було наголошено у документах, слід змінити відповідно до таких вимог: – можливість роботи в поліції повинні мати більш широкі верстви населення, тобто склад поліції повинен відображати у відсотковому відношенні кількість чоловіків і жінок, а також етнічний склад населення Швеції; – практичне навчання діям в складних ситуаціях, типових для поліцейських з різними функціями і посадами; – потреба в спеціалізації. У довгостроковій перспективі попередження злочинності вимагає, щоб поліцейська робота була заснована на більш спеціалізованих, наукових знаннях. Поліцейський повинен краще орієнтуватися в дослідженнях у відповідних областях і постійно оцінювати свої власні методи роботи, обираючи ті, що дають

найкращий результат; – забезпечення більш тісного зв'язку теоретичного навчання і навчальної практики курсантів. У зв'язку з цим у Швеції єдиною формою навчання з 2015 року стала вища освіта поліцейських, яка має забезпечити ефективну професійну підготовку на тлі зростаючих вимог до знань і здібностей працівників поліції. Здатність бачити свою професійну діяльність як ціле, яка має бути сформована у вищому навчальному закладі, є ключовим фактором успішної роботи поліції. Курсанти в процесі навчання повинні розвивати свої можливості в аналізі і сприйнятті нових знань, а також використовувати отримані знання безпосередньо в практичній роботі поліції [4, с. 328].

Прикладом максимальної відкритості не тільки для національних загальногромадянських освітніх установ, але і для зовнішніх контактів є британська модель професійної підготовки керівних кадрів поліції. Чим більше контактів між керівними кадрами поліції, наголошують організатори такого професійного навчання, тим вище рівень взаємодії правоохоронних систем взаємодіючих країн і розуміння загальних проблем діяльності поліції.

Найбільш виразно серед усіх систем підготовки поліцейських кадрів виділяється німецький досвід, а саме підготовка керівників поліції вищого рівня (поліцейського менеджменту) запроваджена у Вищій школі поліції Німеччини (Вища школа), яка розташована в м. Мюнстері землі Північний Рейн-Вестфалія. Цей навчальний заклад спеціалізується не тільки на професійній підготовці керівних кадрів поліції для всіх земель Німеччини, але й на підготовці співробітників поліції з інших держав, що входять до Євросоюзу, які направляються для професійного навчання, стажування або підвищення кваліфікації [3, с. 33]. Головною особливістю навчання у Вищій школі поліції Німеччини є обов'язкова наявність «державного замовлення» на підготовку відповідних фахівців для правоохоронної системи, яку визначають міністри внутрішніх справ земель.

У школах поліції Німеччини значна увага приділяється якості професійної підготовки співробітників, яка постійно оцінюється (якість викладання) як викладацьким складом і керівництвом школи, так і слухачами. Основою організації навчання в школі є «погляд на процес навчання очима студента». До речі у Німеччині пропонуються найжорсткіші у Європі умови для просування по службі. Чергове підвищення можна отримати тільки після здобуття певної додаткової освіти, а на деякі посади поліцейські призначаються тільки за наявності відповідного освітнього ступеня. Така система склалася в 50-ті роки ХХ ст. У навчальному процесі застосовуються методи поєднання теоретичних занять зі стажуванням, моделювання, відпрацювання ситуацій, симуляції тощо. На вищих рівнях підготовки переважають комплексні заняття. Розуміючи, що успіх навчання залежить від кваліфікації викладачів, у Німеччині створені умови, що дозволяють відбирати для цієї роботи найбільш кваліфікованих фахівців [5, с. 33].

Підготовкою та підвищенням кваліфікації працівників державної поліції Греції займається Поліцейська академія в Афінах. До її складу входять:

школа поліції (базовий курс навчання), школа офіцерського складу (підготовка середнього начальницького складу), школа вищого офіцерського складу, школа іноземних мов, школа професійного навчання. До навчання в школі офіцерського складу допускаються унтер-офіцери віком до 35 років після здачі вступного іспиту і за рекомендацією керівника. Отримати дозвіл на навчання можуть також шукачі «з боку» з відповідним університетською освітою у віці до 28 років. Навчання в зазначеній школі триває 3 роки при чергуванні теорії (10 місяців щороку) і практики [6, с. 79-83].

Таким чином, необхідність удосконалення професійної підготовки співробітників Національної поліції України не викликає сумніву та може бути здійснено за рахунок застосування позитивних надбань зарубіжних поліцейських систем, побудованих на принципах: – багатоваріантності та гнучкості системи професійної підготовки працівників поліції; – активності і професійної спрямованості підготовки працівників поліції, що досягатиметься повсюдним запровадженням на прикладі європейської поліцейської освіти практичного навчання, яке виражається у використанні активних методів, відтворенні на заняттях ситуацій, що виникають у поліцейській діяльності, проведення виїзних занять безпосередньо в органах та підрозділах поліції; – практичної спрямованості навчання; – постійного використання «зворотного зв'язку» в навчальному процесі, в тому числі й з випускниками та практичними працівниками (за допомогою проведення круглих столів, анкетування, опитувань, рецензування тощо); – міжнародної поліцейської інтеграції як в галузі досліджень, так і розробки нормативно-методичного забезпечення що одночасно, вирішуватиме завдання підготовки керівної ланки поліції до роботи в умовах європейського простору.

#### ***Бібліографічні посилання:***

1. Колонтаевская И.Ф. Организационные и нормативные основы регулирования профессиональной подготовки управленческих кадров полиции за рубежом. Таможенное дело. 2006. № 3. С. 10-25.
2. Шушкевич И.Ч. Совершенствование профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел России и зарубежный опыт полицейского образования / Зарубежный опыт организации подготовки полицейских кадров и работы полиции: Сборник статей / Под общ. ред. В.П. Сальникова. СПб., 1999. С. 72-77.
3. Public Sector Employment Regimes: Transformations of the State as an Employer / K. Gottschall K. et al. Palgrave Macmillan, 2015. 374 p.
4. Adang O. M. J. Reforming the Policing of Public Order in Sweden: Combining Research and Practice. Policing. 2013. Vol. 7, No. 3. Pp. 326–335.
5. Эйзерман П. Д. Законодательно-правовое обеспечение профессионального обучения полиции / Подготовка полицейских кадров. Проблемы и пути развития в общеевропейском масштабе: Материалы Международной научно-практической конференции. М., 2000. С. 30-35.
6. Сасік А.С. Професійна підготовка працівників поліції в країнах учасницях шенгенської угоди. Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. Матеріалів І міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 20 трав. 2016 р. / МВС України, Департамент патрул. поліції України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. спец. фіз. підготовки. Харків : ХНУВС, 2016. С. 79-83.