

міки вказує на доцільність визначення його правових засад якісного, комфортного та безпечного функціонування в спеціальному нормативно-правовому акті. Зазначимо, що цей захід зумовлюється не тільки прогалинами чинного законодавства, але насамперед необхідністю належного врегулювання правом відповідних відносин.

Список використаних джерел:

1. Повітряний кодекс України від 19 травня 2011 року № 3393–VI. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2011_05_19/T113393.html
2. Скакун О.Ф. Теория государства и права (энциклопедический курс): Учебник. Перевод с украинского. Харьков: Эспада, 2007. 840 с.
3. Самсонов В.Н. Административное законодательство: понятие, содержание, реформа. Х., 1991. 120 с.
4. Про затвердження Положення про систему управління безпекою польотів на авіаційному транспорті: Наказ Державної служби України з нагляду за забезпеченням безпеки авіації від 25 листопада 2005 року № 895. Офіційний вісник України. 2005. № 51. Ст. 3230.
5. Черданцев А.Ф. Техничко-юридические нормы в советском праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1963. 19 с.
6. Шкода Т.Н. Сучасний стан розвитку авіаційного транспорту України. Проблеми транспорту: збірник наукових праць. Випуск 3. Київ: НТУ. 2006. С. 132–136.
7. Развадовський В.Й. Адміністративно-правове регулювання правовідносин у транспортній сфері України: монографія. Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 284 с.
8. Забарний Г.Г., Філіппов А.В. Правове забезпечення безпеки цивільної авіації в Україні: актуальні питання. Бюлетень Міністерства юстиції України. 2006. № 9 (59). С. 45–55.
9. Энциклопедия безопасности авиации / Н.С. Кулик, В.П. Харченко, М.Г. Луцкий и др.; под ред. Н.С. Кулика. К.: Техніка, 2008. 1000 с.
10. Демченко Д.О. Державна політика в сфері повітряного транспорту в Україні: особливості та основні напрями розвитку. Економіка та держава. 2012. № 9. С. 115–118.

УДК 342.98

БАЛАБАН І.В.

**ПЕРВИННА ПІДГОТОВКА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

У статті проаналізовано сучасний стан нормативно-правового та організаційного забезпечення первинної професійної підготовки поліцейських. Констатовано, що зміст первинної професійної підготовки пов'язаний із процесом формування у працівників поліції спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних для виконання службових обов'язків за конкретною посадою. Система первинної професійної підготовки працівників Національної поліції являє собою суспільно зумовлене явище соціально-правового характеру та виступає специфічним інструментом реалізації державної кадрової політики щодо забезпечення органів та підрозділів НПУ висококваліфікованими і компетентними кадрами. Доведено, що інститут наставництва виступає надійним та ефективним засобом професійного становлення новопризначених фахівців. Його впровадження в систему професійної підготовки Національної поліції України є вельми актуальним. Розроблено проект наказу МВС України «Про організацію наставництва в органах Національної поліції».

Ключові слова: *нормативно-правове забезпечення професійного навчання, Національна поліція України, державна кадрова політика, інститут наставництва, первинна професійна підготовка поліцейських, відомча освіта МВС України.*

© БАЛАБАН І.В. – майор поліції, заступник начальника – начальник сектору кримінальної поліції (Жовтоводський відділ поліції Головного управління Національної поліції в Дніпропетровській області)

В статье проанализировано современное состояние нормативно-правового и организационного обеспечения первоначальной профессиональной подготовки полицейских. Констатировано, что содержание первоначальной профессиональной подготовки связано с процессом формирования у работников полиции специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей в конкретной должности. Система первоначальной профессиональной подготовки работников Национальной полиции представляет собой общественно обусловленное явление социально-правового характера и выступает специфическим инструментом реализации государственной кадровой политики по обеспечению органов и подразделений НП Украины высококвалифицированными и компетентными кадрами. Доказано, что институт наставничества выступает в качестве надежного и эффективного средства профессионального становления вновь принятых полицейских. Его внедрение в систему профессиональной подготовки Национальной полиции Украины является весьма актуальным. Разработан проект приказа МВД Украины «Об организации наставничества в органах Национальной полиции».

Ключевые слова: *нормативно-правовое обеспечение профессионального обучения, Национальная полиция Украины, государственная кадровая политика, институт наставничества, первоначальная профессиональная подготовка полицейских, ведомственное образование МВД Украины.*

The article analyzes the current state of normative-legal and organizational support of initial training of police officers. It is stated that the content of primary vocational training is related to the process of formation of special knowledge, skills and abilities that are necessary for the performance of official duties for a specific position at the police. The system of primary vocational training of the National Police staff is a socially determined phenomenon of a socio-legal nature and serves as a specific instrument for implementing the state personnel policy regarding the provision of bodies and units of the National Defense League with highly skilled and competent personnel. It is proved that the institute of mentoring acts as a reliable and effective means of professional development of newly appointed specialists. Its introduction into the system of professional training of the National Police of Ukraine is very relevant. The draft order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "On the organization of mentoring in the bodies of the National Police" was developed.

Key words: *normative-legal provision of vocational training, National Police of Ukraine, state personnel policy, institute of mentoring, primary vocational training of police, departmental education of Ministry of Internal Affairs of Ukraine.*

Обґрунтування вибору теми дослідження. Натепер немає фактично жодного питання організації та функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, яке б не було пов'язане з професіоналізмом та компетенцією службовців. Проведення адміністративної реформи, формування на сучасних засадах механізму держави та державного апарату, розвиток державної служби фактично пов'язані з професійною підготовкою кадрів, якісним удосконаленням системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців [1, с. 193].

Концепцією адміністративної реформи в Україні [2] визначені основні положення нової моделі державного управління в органах внутрішніх справ в умовах реалізації конституційних засад демократичної, правової, соціальної держави та формування громадянського суспільства. В цьому ключі пріоритетного значення набуває проблема кадрового забезпечення Національної поліції України висококваліфікованими і компетентними фахівцями правоохоронної діяльності, здатними ефективно працювати у сфері захисту й забезпечення прав, свобод та інтересів людини і громадянина, їх об'єднань та організацій.

Стан дослідження. Проблематика адміністративно-правового забезпечення професійного навчання працівників поліції виступила предметом наукового пошуку в роботах М.І. Ануфрієва, С.М. Безпалого, Я.Г. Бондаренка, С.Є. Бутова, В.С. Венедиктова, О.Є. Висоцької, С.Ю. Гаврика, О.Ф. Гіди, С.І. Жеваги, Г.Г. Занимонець, И.Ф. Колонтаєвської, О.І. Кудерміної, С.Л. Лісун,

Н.С. Мілорадової, К.В. Пронтенко, С.М. Решка, А.О. Савченка, І.М. Совгір, Е.Е. Урбана, М.В. Фільштейна, С.О. Циганій, А.П. Черненко, А.І. Черникова, М. Пагона, К.Х. Шафера.

Водночас сучасний стан та перспективи первинної професійної підготовки працівників поліції в роботах зазначених науковців досліджувались фрагментарно.

Мета дослідження полягає в тому, щоб на основі оновленого адміністративного законодавства України у галузі професійного навчання поліцейських та практики його реалізації дослідити сучасний стан організації та здійснення первинної професійної підготовки працівників поліції.

Виклад основних положень. Важливим елементом системи формування професійної придатності будь-якого фахівця є первинна професійна підготовка, яка, відповідно до наказу МВС України від 16.02.2016 № 105 «Про затвердження положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції» [3], проводиться на базі вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання та установ (закладів) Національної поліції, що діють для забезпечення організації відповідної спеціальної підготовки поліцейських, уперше прийнятих на службу в поліції, а також підвищення кваліфікації і перепідготовки молодшого складу поліції, проведення окремих видів службової підготовки поліцейських у системі відомчої освіти МВС, яка організовується і здійснюється з метою прискореного прищеплення майбутнім працівникам професійних навичок і знань, необхідних для успішного виконання службових завдань.

«Відомча освіта, – зазначає А.О. Савченко, – має бути органічною складовою частиною єдиної державної безперервної освітньої системи України, однак на відміну від орієнтації на підготовку фахівців широкого профілю вона спрямована передусім на якісне кадрове забезпечення конкретних напрямів діяльності правоохоронних органів» [4, с. 35–36]. Погоджуючись із наведеним твердженням, провідний учений у галузі адміністративного права В.С. Венедиктов зазначає про «широкі можливості відомчої системи освіти в задоволенні професійних потреб особи та суспільства, підвищенні соціальної значущості, престижу фундаментальних знань у своїй галузі діяльності з урахуванням взаємозв'язку всіх видів навчання» [5, с. 139].

Діяльність працівників поліції нерідко проходить у складних і напружених умовах. Здебільшого вона передбачає постійну взаємодію з громадянами, розуміння мотивів їхньої поведінки, вміння впливати на поведінку різних категорій громадян. Не є таємницею, що молоді поліцейські, швидко закінчивши навчальні заклади, часто не можуть прийняти правильні рішення, оформити первинні матеріали про правопорушення, відчувають певні труднощі в побудові взаємин з громадянами, зокрема правопорушниками, свідками, потерпілими й очевидцями. Звичайно, досвідчені співробітники з часом самостійно набувають певних спеціальних навичок роботи. Але в кожному разі такий механізм навчання вимагає тривалого часу, наявності великої кількості спроб і помилок.

У наукових публікаціях наголошується на визначальному й особливому місці первинної професійної підготовки працівників поліції

з-поміж інших структурних елементів останньої [6, с. 69; 7, с. 87; 8, с. 6]. Адже насамперед саме вона покликана вирішувати основні завдання професійної підготовки поліцейських. Особливу вагу серед цих завдань займають, по-перше, виявлення недостатніх для ефективного виконання службових обов'язків знань, умінь та навичок особового складу; по-друге, організація, відповідно до одержаних даних, навчально-виховного процесу щодо оволодіння поліцейськими знаннями, вміннями та навичками, необхідними для виконання посадових обов'язків; по-третє, формування у працівників поліції високих моральних якостей, сумлінності, почуття особистої відповідальності за виконання службово-посадових обов'язків; по-четверте, досягнення високого рівня фізичної та психологічної підготовки [9, с. 39].

Наказ МВС України від 16.02.2016 № 105 не дає визначення первинної професійної підготовки, а акцентує увагу на порядку та умовах проходження первинної професійної підготовки поліцейських, яких уперше прийнято на службу в поліції [3].

У зв'язку з цим можемо припустити, що зміст первинної професійної підготовки пов'язаний із процесом формування у працівників поліції спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних для виконання службових обов'язків за конкретною посадою. Крім того, зі змісту наказу стає зрозумілим, що нормотворець доволі докладно регламентує питання, пов'язані із:

1) Порядком направлення на первинну професійну підготовку, визначаючи при цьому підстави, які унеможливають зарахування до відповідних закладів. Наприклад, поліцейські не мають права здійснювати навчання у разі: прибуття до закладу, що здійснює професійну підго-

товку після видання наказу про зарахування; незадовільного стану здоров'я, що підтверджено в установленому порядку; подання поліцейським на ім'я керівника закладу, що здійснює професійну підготовку письмового рапорту про відмову від проходження професійної підготовки; надходження навчальної; відсутності однострою.

2) Порядком організації професійної підготовки. Зокрема, коментований нормативно-правовий акт уперше легалізує розуміння та перелік суб'єктів первинної професійної підготовки, до яких відносяться: а) штатні працівники закладів, що здійснюють професійну підготовку, що залучаються до організації та проведення занять; б) поліцейські, державні службовці та працівники органів Національної поліції, фахівці інших установ, закладів, організацій, що залучаються до забезпечення проведення занять за напрямками підготовки відповідно до чинного законодавства; в) слухачі.

Водночас дискусійною уявляється новела щодо можливості проходження працівником поліції первинної професійної підготовки без відриву від служби. Така можливість зазначена у п.п. 10-16 коментованого наказу. По-перше, обов'язок керівника підрозділу поліції щодо створення поліцейському, який проходить навчання без відриву від служби, «умов для самостійного опанування навчального матеріалу» позбавлений ефективних механізмів реалізації зазначеного положення. На наше переконання, такий обов'язок має бути покладений передовсім на навчальний заклад, який має досить засобів щодо ефективної реалізації процесу самостійного опанування поліцейським навчальним матеріалом.

Наприклад, доволі розповсюдженою сучасною формою опанування навчального матеріалу, коли суб'єкти навчального процесу фізично віддалені один від одного, виступає дистанційне навчання. Відповідно до Положення про нього [10] дистанційне навчання являє собою «індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій». Ще раз підкреслимо «учасників навчального процесу», а не керівництва підрозділу поліції.

По-друге, коментований наказ використовує безпідставно забутий термін «наставник» під час навчання працівників поліції без відриву від служби. Зокрема, йдеться про закріплення за таким поліцейським наставника з числа осіб керівного складу органу (закладу, установи) поліції, де він проходить службу, який контролює виконання ним завдань, організовує для нього індивідуальні практичні заняття з вогневої, фізичної та тактичної підготовки, які передбачені індивідуальним навчальним планом.

Справа в тому, що чинне адміністративне законодавство у галузі професійного навчання поліцейських, зокрема й Закон України «Про Національну поліцію» [11], не тільки не використовує термін «наставник», але й не визначає механізмів реалізації інституту наставництва в процесі підготовки поліцейських як такого.

Водночас відповідно до Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України 11 жовтня 2017 року № 1611 [12], передбачено, зокрема, удосконалення системи професійного навчання працівників та умов здійснення наставництва.

З огляду на важливість та значущість інституту наставництва під час професійного становлення новопризначених працівників, організація його здійснення передбачена низкою нормативних актів, у яких наголошується на першорядному значенні цього процесу для успішного формування навичок будь-якої діяльності.

Наприклад, у Положенні про організацію кадрової роботи в органах прокуратури наставництво визначається як засіб сприяння професійному становленню молодого працівника, формуванню у нього високих моральних якостей, вихованню почуття поваги до закону, відданості обраній професії, дисциплінованості та неухильного дотримання норм службової етики [13]. У цьому визначенні особливу цінність являє намагання нормотворця підкреслити основоположну роль передовсім молодого фахівця. Саме молодий фахівець виступає в ролі головного суб'єкта професійного становлення та успішного засвоєння нових знань та навичок, а призначення наставника полягає винятково у сприянні оволодінню молодим фахівцем новими знаннями.

Більш широке розуміння інституту наставництва, його всеохоплюючий вплив на особистість новопризначеного працівника відображені у наказі Держмитслужби від 01.03.2011 № 144 «Про затвердження Положення про наставництво в митній службі України» [14]. Зокрема, мета

наставництва у цьому разі передбачає не тільки забезпечення оптимальної адаптації працівника до умов служби, а й розвиток поряд із професійними його особистих якостей, підняття авторитету митної служби та запобігання корупції.

Більш детальне визначення наставництва наведено в наказі Національного агентства України з питань державної служби від 25 жовтня 2013 року № 189 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців» [15].

Відповідно до вказаного документа наставництво не тільки зафіксовано як навчання на робочому місці, яке спрямоване на довгострокове оволодіння і розвиток необхідних для виконання посадових обов'язків професійних знань, умінь і навичок, особистих якостей новопризначених державних службовців, але й визначено форму його здійснення, яка проявляється у вигляді консультацій, порад та роз'яснень, які надає закріплений за особою наставник.

Таким чином, немає сумніву в тому, що інститут наставництва виступає надійним та ефективним засобом професійного становлення новопризначених фахівців. Його впровадження в систему професійної підготовки Національної поліції України є вельми актуальним.

У звіті Рахункової палати, затверженому рішенням РП від 11.04.2018 №10-2 «Про результати аудиту ефективності використання бюджетних коштів, виділених на забезпечення діяльності підрозділів, установ та закладів Національної поліції України» [16], зазначається, що на темпи реформування Національної поліції та ефективність її діяльності суттєво впливають такі чинники, як недостатність фінансових ресурсів, плінність кадрів, особливо в підрозділах патрульної поліції, низька забезпеченість поліцейських засобами індивідуального захисту, комп'ютерною технікою, неналежний стан автотранспорту тощо.

Так, з часу утворення патрульної поліції та прийняття на службу понад 13 тис. поліцейських протягом 2016–2017 років з різних причин звільнилося 1944 поліцейські, або кожний сьомий, з них 643 особи – на першому році служби.

Аналогічний стан з автотранспортом: за наявності в патрульній поліції 1876 автомобілів, більшість яких отримана у 2015–2016 роках (1196 автомобілів Toyota Prius), на час аудиту кожна п'ята машина не експлуатувалася (313 од. – через пошкодження, отримані внаслідок ДТП, 79 од. – через технічну несправність).

В окремих підрозділах патрульної поліції технічно несправна майже половина наявних автомобілів. Так, в управлінні патрульної поліції у Львівській області із 92 автомобілів у неробочому стані перебуває і не експлуатується 47, зокрема 43 патрульні автомобілі. В управлінні патрульної поліції в м. Києві із наявних 300 автомобілів у неробочому стані перебуває 105, з яких 95 пошкоджені внаслідок ДТП.

У результаті кількість патрулів зменшується, а навантаження на патрульних зростає, що призводить до плінності кадрів. При цьому якість виконання завдань не покращується.

Зазначені недоліки негативно впливають на емоційний стан та якість виконання службових завдань працівниками патрульної поліції. Серед поліцейських зростає відчуття розгубленості та розчарування обраною професією [17, с. 25].

На думку автора, однією з причин такого прикрого становища виступає незадовільна робота з новопризначеними та недосвідченими поліцейськими, недостатня увага до них з боку керівників. Усунення зазначених прогалин вбачається у відродженні інституту наставництва та розробленні проекту наказу МВС України «Про організацію наставництва в органах Національної поліції».

3) Визначенням порядку дострокового відрахування слухачів з навчальних закладів.

Справді, коментований наказ доволі ретельно регулює питання щодо умов недопуску поліцейських до несення служби та відрахування із закладів, що здійснюють професійну підготовку. Наприклад, п. 6 Розділу III Порядку проходження первинної професійної підготовки докладно визначає підстави відрахування слухачів із закладів, що здійснюють професійну підготовку, а саме: 1) через небажання продовжувати або проходити професійну підготовку; 2) за станом здоров'я; 3) через недисциплінованість; 4) за невиконання навчального плану (отримання незадовільної оцінки під час повторного проходження проміжного контролю з навчальних дисциплін (предметів), непроходження навчальної практики або ненадання матеріалів за результатами її проходження). Повторне проходження проміжного контролю проводиться протягом десяти робочих днів після отримання незадовільної оцінки; 5) за отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового (вихідного) контролю; 6) у разі відсутності на заняттях більше чотирнадцяти календарних днів через хворобу або за сімейними обставинами, що підтверджується

відповідним документом; 7) за вироком суду, який набрав законної сили, на підставі надісланого до закладу, що здійснює професійну підготовку, наказу про звільнення поліцейського [3].

Таким чином, система первинної професійної підготовки працівників Національної поліції являє собою суспільно зумовлене явище соціально-правового характеру та виступає специфічним інструментом реалізації державної кадрової політики щодо забезпечення органів та підрозділів НПУ висококваліфікованими і компетентними кадрами. При цьому ця система орієнтована на безперервну підготовку необхідної кількості фахівців з необхідним набором кваліфікаційних характеристик, які (*кваліфікаційні характеристики*) спрямовані на ефективне вирішення правоохоронних завдань, що стоять перед Національною поліцією України. Завдання цієї специфічної системи освіти пов'язані з формуванням професійно важливих якостей майбутніх працівників поліції, професійних здібностей і характеристик особистості слухачів навчальних закладів із специфічними умовами навчання, що забезпечують ефективне виконання службових обов'язків.

Крім комплексу відповідних знань, умінь і навичок, не менш важлива роль належить іншим професійно значущим якостям, а саме: високий рівень правової культури поліцейського, правосвідомості, бездоганні моральні та етичні якості, відмінна фізична підготовка та інші специфічні вимоги.

Так, наприклад, для деяких підрозділів поліції і більшості поліцейських департаментів зарубіжних країн однією із обов'язкових професійних вимог, що висуваються до співробітника, є наявність водійського посвідчення. Інший приклад. У США та Великобританії невміння співробітника поліції працювати на персональному комп'ютері або друкарській машинці розглядається як професійна неграмотність. Проте наведені та деякі інші подібні вміння, безсумнівно, є одними з найбільш важливих професійних якостей і для працівників підрозділів організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування, інформаційно-аналітичного забезпечення, слідства, блоку превенції та кримінального блоку тощо.

Однак Закон України «Про Національну поліцію» містить обмежений перелік вимог, які висуваються до кандидатів на посади поліцейських. Зокрема, стаття 49 коментованого законодавчого акта визначає декілька вимог для кандидатів на посади поліцейських, а саме: громадянство України; вік від 18 років; освіта на рівні повної загальної; обов'язкове володіння українською мовою [11].

Крім того, наказом МВС України від 25.12.2015 № 1631 «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських» визначено Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади [18]. Наприклад, у частині організації проведення конкурсу документ визначає конкурсні етапи, а саме: тестування; перевірка рівня фізичної підготовки; співбесіда.

Більш розширені вимоги висуваються для кандидатів на посади в патрульну поліцію. Наприклад, поряд з обов'язковою наявністю громадянства України визначаються вимоги щодо вільного володіння українською мовою (в Законі «Про Національну поліцію» йдеться про обов'язковість знання української мови); віковий ценз для патрульного поліцейського встановлений на рівні від 20 до 40 років, тоді як у коментованому Законі йдеться тільки про мінімальний вік, що дає змогу вступити на службу в поліцію – 18 років; конкретизовано положення щодо наявності освіти патрульного поліцейського, яка може бути або повною загальною середньою або вищою. І, нарешті, додаткова умова полягає в обов'язковій наявності посвідчення водія категорії В (або готовність отримати водійські права до початку навчання).

Водночас проходження здобувачами конкурсних етапів здійснюється відповідно до вже згаданого Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади. Тому будь-яких додаткових вимог щодо перевірки водійської майстерності кандидатів не передбачено.

Як уже зазначалося, наслідком непрофесіоналізму патрульних поліцейських та відсутності досвіду керування автомобілем є ситуація, за якої з 1876 автомобілів патрульної поліції 1196 автомобілів Toyota Prius не експлуатуються, адже майже 25% з них (313 од.) пошкоджені внаслідок ДТП [16].

Таким чином, як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники одностайні в судженнях щодо підвищених вимог, які висуваються до особистості працівників поліції. Насамперед це пояснюється широкими їх повноваженнями у сфері правоохоронної діяльності, а також тим, що від їхніх дій часто залежить і свобода особистості, і авторитет держави. У демократичному суспільстві громадяни мають бути впевнені, що ті, хто покликаний захищати закон, їхні права і свободи,

відповідають цілком певним вимогам, є носіями етичних норм, прийнятих у такому суспільстві, і самі готові до їх дотримання.

Висновки. На підставі проведеного дослідження первинної професійної підготовки поліцейських спробуємо визначити її характерні недоліки, згрупувавши їх у три блоки:

1. Невідповідність цілей освіти швидкоплинним умовам розвитку суспільства.
2. Відособленість змісту початкової освіти від запитів практики, для подолання якої необхідна всебічна модернізація змісту відомчої освіти, її методів і форм.
3. Відсутність чітких правових і соціальних критеріїв якісних параметрів, яким має відповідати кандидат на навчання, оцінки якості підготовки фахівців, орієнтація освітнього процесу на «середньоарифметичного» слухача.

Вирішення цих проблем пов'язане з цілою низкою заходів організаційно-правового, методичного та психолого-педагогічного характеру. Поки ж відзначимо, що аналіз освітнього процесу у навчальних закладах із специфічними умовами навчання дає змогу констатувати: як система він постійно розвивається і вдосконалюється. Внутрішніми рушійними силами для нього є протиріччя, що з'являються на початковому етапі свого функціонування.

Дедалі помітнішими стали суперечності між постійно зростаючими вимогами до кадрового потенціалу Національної поліції та рівнем професійної підготовки працівників поліції; між необхідністю формування професіонала як особистості і суб'єкта майбутньої професійної діяльності та недостатністю знань про динаміку формування професійно та соціально значущих якостей у слухачів на різних стадіях освітнього процесу; між сформованою практикою міждисциплінарної побудови системи первинної професійної підготовки поліцейських і необхідністю інтеграції всіх суб'єктів освітнього процесу в навчальній установі; між високими вимогами до організації процесу формування професіоналізму у слухачів і рівнем його наукового забезпечення; між необхідністю якомога більше знати, вміти і обмеженими можливостями збільшення обсягу знань і умінь за наявних термінів, методів і системи навчання.

Вирішення цих протиріччя передбачає внесення суттєвих корективів в організаційно-правове забезпечення освітнього процесу з тим, щоб він максимально можливою мірою забезпечував своє головне призначення – формування всебічно підготовленого фахівця, здатного вирішувати завдання, які стоять перед Національною поліцією на професійному рівні.

Список використаних джерел:

1. Державна служба в Україні: організаційно-правові основи: шляхи розвитку / За заг. ред. В.Б. Авер'янова. К., 1999. 272 с.
2. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України від 22.07.1998 № 810/98. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/810/98>.
3. Про затвердження положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції: Наказ МВС України від 16.02.2016 № 105. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16>.
4. Савченко А.О. Місце і роль відомчої освіти в системі національної освіти України. Вісник Університету внутрішніх справ. 1999. № 9. С. 34–38.
5. Венедиктов В.С. Деякі напрямки методичного забезпечення навчально-виховного процесу в вузах МВС України. Вісник університету внутрішніх справ. 1998. № 1. С. 138–141.
6. Мілорадова Н.Е. Формування професійної ідентичності правоохоронців на етапі довузівської підготовки. Реформування органів внутрішніх справ; проблеми та перспективи (вітчизняний і зарубіжний досвід): матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 28–29.03.2014). Дніпропетровськ: ДДУВС, 2014. С. 69–71.
7. Занимонец Г.Г. О повышении эффективности практического обучения кандидатов на службу в органы внутренних дел / Г.Г. Занимонец, Е.Э. Урбан. Международная научно-методическая конференция. Актуальные проблемы практического обучения: сб. науч. трудов. Могилев: Могилев. Ин-т МВД, 2014. С. 87–90.
8. Висоцька О.Є. Концептуальні засади випереджаючої освіти для сталого розвитку. Дніпропетровська обласна педагогічна газета. № 21 (30) червень–серпень 2009 р. Дніпропетровськ, ТОВ «Книга», 2009. С. 6.
9. Совгір І.М. Організаційно-правове регулювання довузівської підготовки кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право». Національний університет внутрішніх справ, Україна, Харків, 2003. 172 с.

10. Про затвердження Положення про дистанційне навчання: наказ МВС України від 25.04.2013 № 466. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>.
11. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
12. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва: Наказ Міністерства соціальної політики України від 11 жовтня 2017 року № 1611. URL: <https://www.msp.gov.ua/files/1611.pdf>.
13. Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури: Наказ Генеральної прокуратури України від 18.12.2017 № 351. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0113-18#n7>.
14. Про затвердження Положення про наставництво в митній службі України: Наказ Держмитслужби від 01.03.2011 № 144. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0144342-11>.
15. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN93873.html.
16. Про результати аудиту ефективності використання бюджетних коштів, виділених на забезпечення діяльності підрозділів, установ та закладів Національної поліції України: рішення Рахункової палати від 11.04.2018 №10-2. URL: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16756240/zvit_10-2_2018.pdf.
17. Бондаренко Я.Г. Психолого-педагогічні особливості формування готовності майбутніх працівників патрульної поліції МВС України до професійної діяльності. Шляхи покращення системи професійної підготовки правоохоронців до дій в екстремальних умовах: зб. матеріалів міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 18 груд. 2015 р.). МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2015. С. 25–28.
18. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: Наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16>.

УДК 342.951:351.87

БОБРОВ Ю.О.

ЗАКОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ ЩОДО СТВОРЕННЯ ВІЙСЬКОВИХ СУДІВ В УКРАЇНІ

У статті аналізуються нині чинні законопроекти, зокрема ті, що натепер перебувають на розгляді у парламенті, щодо відновлення діяльності військових судів у системі судової влади України, їх позитивні та негативні моменти нормативного врегулювання правового статусу військового суду та судді на сучасному етапі розвитку української державності. Зроблено висновок, що необхідність функціонування військових судів зумовлена додатковими вимогами до кваліфікації суддів, які мусять мати ґрунтовні знання в галузі не тільки права, а й військової справи, потребою в окремих випадках організації їх роботи за місцем дислокації військових формувань, а також необхідністю оформлення допуску на режимні об'єкти та до роботи з таємною інформацією.

Ключові слова: суд, суддя, правосуддя, військовий суд, військовослужбовець, військові формування.

© БОБРОВ Ю.О. – суддя (Івано-Франківський окружний адміністративний суд), полковник юстиції, помічник начальника (Головне управління підготовки Збройних сил України з правової роботи), здобувач кафедри адміністративного, фінансового та банківського права (Навчально-науковий інститут права імені князя Володимира Великого Міжрегіональної Академії управління персоналом)