

Отже, проаналізувавши зарубіжний досвід підготовки поліцейських можна стверджувати, що існує безліч альтернатив для реформування освітньої діяльності в закладах освіти із специфічними умовами навчання. До першочергових заходів, на думку автора, слід віднести:

1. Розроблення сучасної концепції реформування системи професійної підготовки кадрів для Національної поліції України;

2. Прийняття Законів України «Про реформування системи освіти МВС України та підвищення якості підготовки поліцейських», «Про відомчу систему професійного навчання поліцейських у ВНЗ МВС України»;

3. Активізувати процеси сертифікації Національної поліції України щодо надання освітянських послуг відповідно до вимог системи ISQ 9000.

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

2. Черней В. В. Актуальні проблеми реформування системи освіти МВС України в контексті європейських стандартів / В. В. Черней // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. – 2014. – № 4. – С. 3–16.

Козира Петро Володимирович,
доцент кафедри практичної психології
Інституту управління, психології
та безпеки Львівського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук

ТЕОРІЯ ТА РЕАЛЬНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Більшість учнів старших класів загальноосвітньої школи, після завершення навчання задумуються над вступом до вищого навчального закладу для здобуття вищої освіти, що, як у тенденціях минулого століття так і теперішнього, диктує людині українське суспільство, з урахуванням того, що випускник може жодного разу не скористатися отриманим фахом...

Частина абітурієнтів обирає для себе відомчі навчальні заклади, зокрема системи МВС України і мотивація їхня може бути абсолютно різною, від наявності певних пільг для вступу, до мрії дитинства. Але чи знають майбутні абітурієнти реалії та виклики обраної професії? У повному обсязі, напевно, ні.

Проте, вибір зроблено, результати зовнішнього незалежного оцінювання дозволяють вступити до закладу МВС України і здобувач вищої освіти приєднується до лав курсантів, а не студентів, що вже, певною мірою, зобов'язує його до обмежень та додаткових зобов'язань (обов'язкова присутність на парах, носіння форменого одягу, охайний зовнішній вигляд, контроль власних висловлювань, подання декларацій, несення служби у нарядах, залучення до парко-господарських днів). Чи знає майбутній абітурієнт про такі вимоги та обов'язки? Теоретично – так, практично – ні.

На цьому первинному етапі вже наявні люди, які розуміють, що цей шлях відрізняється від їхнього і заповнюючи необхідні документи завершують свою службу у лавах поліції, сплачуючи певну компенсацію державі.

Ще частина курсантів відсіюється протягом навчання у закладах, не бажаючи виконувати покладені на них обов'язки, описані вище.

Чотири роки навчання за плечима і майбутні офіцери постають перед викликами практичної діяльності у підрозділах, зокрема у районних відділах поліції міста, де теорія, отримана у вищих навчальних закладах суттєво відрізняється від практики, навіть, з урахуванням того, що курсанти проходять практику у підрозділах Національної поліції.

Робота у практичному підрозділі вимагає від людини значної самовіддачі та ентузіазму, який поступово згасає з кожним поступленням на банківську картку заробітної плати у кінці місяця, оскільки отримані кошти не компенсують вкладеного у роботу часу або, наприклад, участь чоловіка чи батька у сімейному житті [1].

Особливо проведення паралелей загострюється, коли бачиш перед собою рекламу однієї із популярних служб таксі в Україні «заробітна плата до 15 000 грн. у тиждень». Зрозуміло, що у цій рекламі, так як і у романтиці поліцейської служби, є свої нюанси, але зважуючи всі за і проти: небезпеки та виклики, суспільний осуд, понаднормові чергування, складнощі з

відпустками, заробітна платня, яка вже не є рекордною та настільки привабливою, несвідомо змушують працівника поліції задумуватися, а враховуючи сучасні реалії робити вибір на користь зміни професії.

За чотири роки нестача кадрів у патрульних – найбільша серед поліцейських управлінь. За даними департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України станом на 1 червня, там лишались вакантними 3800 посад – 20 відсотків від запланованої кількості. В новому наборі до лав патрульних, оголошеному 3 серпня, йдеться вже про 5,5 тисяч вакансій [2].

Станом на липень 2020 року у Патрульній поліції Києва десь 34 % некомплекту. Чому? Тому що зарплатня патрульного – це 12 тис. грн., зарплатня водія маршрутного таксі 16–17 тис. грн. При тому що водій не ризикує загинути або отримати поранення, затримуючи якогось покидька [3].

Підсумовуючи викладене вище можна зробити висновок, що кадровий голод Національна поліція не зможе втамувати, доки не змінить повністю «вже вкотре» і бажано остаточно підхід до набору, підготовки, працевлаштування, грошового утримання майбутніх і чинних служителів закону, зокрема скоротить прірву між практикою та теорією, між посадовими обов'язками та реальними обов'язками, виконання яких вимагають від поліцейського, між нормою забезпеченості (матеріально-технічним забезпеченням) наведеним у нормативних актах (якісний форменний одяг, технічні засоби, робоче місце) і реальним забезпеченням на місцях несення служби.

Список використаних джерел

1. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8.

2. MBC констатувало значну нестачу кадрів у поліції. UA NEWS. URL: <https://ua.news/ua/mvd-konstatyrovano-znachytelnuyu-nehvatku-kadrov-v-polytsyy/>.

3. Чому патрульна поліція в Україні переживає відтік кадрів. Made for minds. URL: <https://www.dw.com/uk/%D1%87%D0%BE%D0%BC%D1%83-%D0%BF%>.