

ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ БЕЗ ВІДРИВУ ВІД ВИКОНАННЯ СВОЇХ СЛУЖБОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

В статті розглянуті основні проблемні сторони процесу організації післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ в Україні. Висунуто ряд пропозицій стосовно удосконалення існуючої системи післядипломної освіти в органах і підрозділах внутрішніх справ України, а саме запропоновано впровадити таку освітню модель, яка б дозволила навчання поєднувати з професійною діяльністю.

Ключові слова: післядипломна освіта; без відриву від роботи; дистанційна освіта; випереджувальна освіта.

Селюков В.С. Последипломное образование сотрудников органов внутренних дел без отрыва от исполнения своих служебных обязанностей.

В статье рассмотрены основные проблемные стороны процесса организации последипломного образования сотрудников органов внутренних дел в Украине. Выдвинуто ряд предложений относительно усовершенствования существующей системы последипломного образования в органах и подразделениях внутренних дел Украины, а именно предложено ввести такую образовательную модель, которая бы позволила совмещать обучение и профессиональную деятельность.

Ключевые слова: последипломное образование; без отрыва от работы; дистанционное обучение; опережающее образование.

Selyukov V.S. Postgraduate education of police officers without breakaway from performance of their duties

The article describes the main challenges aspects of the process of postgraduate education of law enforcement officers in Ukraine. Put forward a number of proposals for improving the current system of postgraduate education in the organs and departments of internal affairs of Ukraine, is proposed to implement this educational model that would allow training combined with professional activities.

Keywords: postgraduate education; without breakaway from performance of official duties; distance education\$ proactive education.

Актуальність та доцільність впровадження нових методів та форм підвищення кваліфікації зумовлена великим службовим навантаженням на працівника органу або підрозділу внутрішніх справ. Набрання чинності нового

Кримінально-процесуального кодексу України викликає багато непорозумінь під час виконання своїх службових обов'язків працівниками міліції. Так, надання можливості працівникові органів внутрішніх справ пройти навчання в закладах післядипломної освіти Міністерства внутрішніх справ України з відривом від роботи спричиняє багато непорозумінь. В першу чергу це стосується дотримання усіх встановлених процесуальних строків у кримінальному судочинстві. За час відсутності працівника на робочому місці, хоч і з поважних причин, процесуальні строки в жодному випадку не призупиняються, що в свою чергу призводить до порушень кримінально-процесуального законодавства та завдає шкоди інтересам народу та країни.

Для вирішення такої проблемної ситуації, що склалася в Україні, керівники різних територіальних підрозділів внутрішніх справ використовують найрізноманітніші шляхи. Не рідкі випадки, якщо працівник направляє на підвищення кваліфікації в межах однієї територіальної одиниці, питання надання законного відраження не виникає. В таких випадках працівник поряд із підвищенням кваліфікації або після закінчення занять направляє за місцем служби для виконання своїх прямих функціональних обов'язків. Але такі методи не призводять до позитивних результатів ані навчання, ані виконання посадових обов'язків.

Підвищення кваліфікації це набуття особою знань та навичок щодо виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності.

Працівники органів внутрішніх справ направляються на навчання до вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України з відривом від роботи за конкретною спеціальністю або посадою в міру необхідності, але не рідше, ніж один раз на 5 років. Тобто, максимальний термін між періодами навчання становить 5 років. Повсякчас, в територіальних підрозділах внутрішніх справ працівники, що мають досвід роботи мають більше службове навантаження. А на підвищення кваліфікації направляються працівники, що щойно приступили до виконання посадових обов'язків (молодих працівників). Забуваючи про п.4.2 Положення про організацію

післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ, де наголошено на необхідності підвищення кваліфікації не рідше одного разу на 5 років.

Враховуючи вищевикладене постає питання щодо необхідності впровадження в систему післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ підвищення кваліфікації, що поєднувало б консультуючий та дистанційний методи навчання, а саме без відриву від роботи.

«Нинішня система освіти не може дати людині того необхідного запасу знань, умінь та навичок, якого вимагає від неї сучасній стиль життя», наголошує Ю.Г. Машкаров. [1, с. 126] Він пропонує вирішити цю проблему шляхом створення навчальних закладів нового типу, нових освітніх інфраструктур і високотехнологічних навчальних середовищ, що будуть наповнені принципово новим змістом. Ключем до створення такої системи вбачається використання можливостей Інтернету та інших мережевих технологій.

Враховуючи пропозиції Машкарова Ю.Г., варто виголосити власну думку з приводу оновлення форм та методів підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ. Так в даній статті пропонується провести аналіз необхідності та можливості запровадження методів дистанційності та консультування у системі підвищення кваліфікацій.

Підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ в класичній формі проводиться шляхом направлення працівників до навчального закладу або його підрозділу на строк не більше одного місяця. Працівникові надається відрядження і виплачуються витрати на проживання та добові витрати на харчування. Направлення відбувається за напрямами службової діяльності відповідно до займаної посади. Після закінчення навчання по підвищенню кваліфікації до комплектуючого підрозділу направляється свідоцтво про підвищення кваліфікації працівником цього підрозділу з подальшим занесенням до особової справи. Така система проведення підвищення кваліфікації була достатньо ефективною в минулому. Сьогодні потребує більш швидкісного та якісного, а іноді і частішого підвищення

професійних знань, умінь та навичок працівником Міністерства внутрішніх справ України. Сучасні темпи соціально-економічного життя в Україні потребують налагодження більш продуктивної і менш затратної системи освіти загалом, а особливо безперервної освіти.

В умовах процесу становлення правової демократичної держави, активізації нормотворчої діяльності різних гілок влади, посилення захисту прав та свобод людини та адміністративної реформи боротьба зі злочинністю та з іншими противоправними проявами суспільної думки вимагає кваліфікованого юридичного забезпечення. З цього прикладу В.М. Бесчастний наголошує на необхідності створення новітніх методів освіти: «Головним завданням вищої освіти на усіх етапах розвитку суспільства є підготовка фахівців нового типу мислення, що мають високий рівень загально професійної підготовки, здатних до самоосвіти, спроможних передбачити наслідки своєї діяльності». [1, с. 11] Погоджуючись з твердженням Бесчастного В.М. хочеться уточнити та навести більш конкретні заходи щодо оновлення освіти, а саме більш продуктивного поширення дистанційної освіти в Україні. Дистанційне навчання передбачає процес передання та засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчання у спеціалізованому середовищі, створених на основі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій. [4] За умов сьогодення першочерговим завданням традиційної освіти є її поєднання з комп'ютерно-інформаційними технологіями, адже забезпечення дистанційності навчання характеризується значною економією часу та коштів, як особи, що навчається, так і викладача.

Пропонується в системі професійної безперервної освіти працівників правоохоронних органів України запровадити методику підвищення кваліфікації шляхом поєднання дистанційного, заочного та денного навчання у закладах післядипломної освіти Міністерства внутрішніх справ України. При цьому, запровадження таких елементів сприятиме значній економії часу та коштів, спонукати працівників ОВС до удосконалення.

Великою проблемою нормативного врегулювання підвищення кваліфікації є відсутність відповідного нормативного акту. Так, дія Наказу Міністерства внутрішніх справ України № 319 від 02.07.2008, яким затверджене Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України, припинено ще у 2012 році і жодної нормативно-регулятивної діяльності процесу післядипломної освіти не ведеться. Користуючись такою нагодою необхідним є проектування нової системи безперервної професійної освіти працівників органів внутрішніх справ.

Особливості сучасної освіти є неймовірна плинність її змісту, тобто зміни навчального матеріалу не встигають за змінами в нормотворчій діяльності усіх гілок державної влади.

Зміст навчального матеріалу під час навчання зазвичай обумовлюється бурхливим соціально-політичними, економічними та технічними змінами. Наприклад, набрання чинності нового Кримінально процесуального кодексу (соціально-політичні зміни), прийняття нового Закону України «Про державний бюджет», що відбуваються щороку (економічні зміни), оновлення техніки та новітні технології, що повсякчас використовуються як працівниками правоохоронних органів так і правопорушниками викликає багато незрозумілих питань під час роботи правоохоронних органів.

Виходячи з цього варто наголосити на основоположних принципах підвищення кваліфікації та освіти взагалі. Випереджувальність, своєчасність та актуальність – це головні характерні риси змістовного матеріалу, що має викладатися під час проходження навчання. Саме забезпечення принципів випереджувальності, своєчасності та актуальності освіти і призводить до підвищення її якості, що в свою чергу дуже позитивно відгукнеться на виконанні своїх службових обов'язків працівниками.

Для результативної та якісної роботи міліції необхідним є компетентне управління, яке можуть забезпечити лише висококваліфіковані керівники, що є визнаними лідерами. З цього приводу М.Г. Вербенський наголошує на крайній необхідності впровадження менеджменту в навчальні плани проходження

підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ, що займають керівні посади в системі Міністерства внутрішніх справ України. Він звертає увагу на позитивний досвід європейських країн з цього питання. Так, з результатів проведеного ним аналізу можна визначити приблизний перелік найпопулярніших тем з менеджменту для керівників поліцейських органів та підрозділів в Європі, що проходять підвищення кваліфікацій (а іноді, і в межах службової підготовки). Серед них: тематика з організаційної поведінки (управління, мотивація, робота з групами, побудова команди і т.і.); управління людськими ресурсами (рекрутування та відбір, розвиток, професійне навчання та ефективне використання людських ресурсів); контроль і менеджмент поліцейських дій. [5]

Доречно зауважити, що навчання без відриву від виконання своїх службових обов'язків дуже схоже на зайняття зі службової підготовки осіб рядового та начальницького складу. Система професійної підготовки більш орієнтована на актуалізацію стосовно навчального матеріалу, який стосується безпосередньо виконання покладених на працівника службових обов'язків. Підвищення кваліфікації – на удосконалення та оновлення знань, умінь та навичок, що забезпечують не тільки успішне виконання покладених на працівника функціональних обов'язків, але й сприяють зростанню його інтелектуального потенціалу і поза межами визначеними службою.

Питання навчання без відриву від виконання своїх службових обов'язків є достатньо актуальним у всьому світі. Зокрема в Європі існує така практика, що у відділах поліції за місцем служби, безпосередньо під час виконання своїх службових обов'язків проводяться семінари з актуальних питань розслідування злочинів, в менеджменту персоналу (особливо серед керівної ланки), методів уникнення конфліктів та конфліктних ситуацій, теоретичний аналіз та розбір цікавих та складних ситуацій, що виникають під час несення служби і т.п. Головним завданням таких семінарів є надання науково обґрунтованих консультацій та пропозицій для підвищення ефективності служби. Саме результативність службової діяльності і є тим фактором, який необхідно

враховувати при вирішенні питання щодо актуальності проведення та ефективності навчання під час виконання функціональних обов'язків.

Чому саме навчання без відриву від виконання службових обов'язків (як елемент післядипломного навчання) є запорукою сучасного працівника загалом, так і працівника органів внутрішніх справ зокрема? Методи та форми навчання за період існування освітянської системи України доволі швидко змінюються, стають більш практично направленими та постійно удосконалюються. Практична направленість навчання є визначали фактором, що забезпечує швидкий та якісний перехід особи освітянської лави у доросле життя. Адже, чим краще особа підготовлена до практичного виконання своїх функціональних обов'язків, тим краще пройде період адаптації теоретичних знань у практичні.

Враховуючи сучасний стан службового навантаження працівників міліції постає питання реальної можливості, актуальності та ефективності навчання у період служби. Як відомо, працівники органів внутрішніх справ України з об'єктивних причин (недостатньо часу) не завжди в змозі виконати покладені на них обов'язки. В даній ситуації складно говорити про навчання, адже весь свій час працівники проводять на робочому місці. Визначившись з ефективністю та актуальністю підвищення кваліфікації без відриву від виконання своїх службових обов'язків варто розпочати налагодження вказаної системи саме з керівної ланки. Проведення занять серед керівної ланки територіальних підрозділів внутрішніх справ з менеджменту персоналу має забезпечити більшу ефективність кадрової роботи, яка буде спрямована на реальну оцінку рівня майстерності кожного працівника. Тобто під час такої підготовки варто актуалізувати проблеми стосовно рівня підготовленості та потенціалу кожного працівника. Цього можна домогтися шляхом проведення профорієнтаційної роботи серед працівників спрямованої на спонукання до навчання. Спонукання має виражатися не в примушуванні до навчання, а шляхом окреслення позитивних наслідків такого навчання і надання реальної можливості до його

проходження. Наслідки можуть виражатися як у вигляді заохочень по службі і просування по кар'єрній драбині, так і у формі матеріальних заохочень.

Поряд з функціонуванням будь-якої інституції адміністративного права, особливо у системі адміністративної діяльності органів внутрішніх справ, завжди має функціонувати система контролю цієї інституції. Враховуючи вищевикладений матеріал, доречно зауважити, що у якості контролюючого елемента даної системи має визначатися ефективність здійснення своїх посадових обов'язків працівником органу або підрозділу внутрішніх справ. Запровадження рейтингової системи щодо конкретних видів професійної діяльності міліції (слідча, оперативна робота, забезпечення громадського порядку дільничними працівниками міліції), яка б враховувала різні показники щодо розкриття та попередження злочинності, проведення роботи з населенням по профілактики правопорушень та підвищення рівня правосвідомості населення і т.і.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши вищевикладене, можна зробити певні висновки з досліджуваного питання стосовно запровадження та необхідності підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ України, а саме:

актуальність впровадження новітніх методів та технологій у всі рівні відомчої освіти Міністерства внутрішніх справ України не викликає сумніву, адже сучасні темпи життя потребують оновлення методичної та технічної наповненості навчання, а особливо післядипломного навчання;

проблема нормативного врегулювання післядипломного навчання працівників органів внутрішніх справ і досі є не вирішеною;

для підвищення ефективності роботи працівників органів внутрішніх справ подолання ознаки формальності в обов'язковості проходження підвищення кваліфікації має бути усунена;

запровадження ступеневої підготовки персоналу органів внутрішніх справ, тобто отримання більш високого професійного рівня можливе лише

після проходження підвищення кваліфікації за певними напрямками (менеджмент, культура спілкування і т.і.);

масштабне розроблення та впровадження тренінгової системи підвищення кваліфікації без відриву від виконання своїх функціональних обов'язків для окремих груп та категорій працівників органів внутрішніх справ;

має відбутися збільшення навчального матеріалу практичного направлення у навчальному плані, що дозволить особі освоювати нові навички та уміння здобуті під час підвищення кваліфікації;

запровадження дистанційних та консультативних методів викладання матеріалу під час процесу проходження підвищення кваліфікації.

Отже, підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ України є невід'ємною складовою сучасної підготовки працівника будь-якої сфери. Постійна плінність методів та засобів виконання своїх службових обов'язків спричиняють необхідність постійних удосконалень та оновлень методів та форм викладання у закладах освіти. Запропоновані у статті форми дистанційного та консультативного підвищення кваліфікації є не повністю розробленими, але сутність цих форм є дуже актуальною в теперішній час.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. В.М. Бесчастний Роль інноваційних технологій у підготовці кадрів для органів внутрішніх справ // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ . – 2011. №3. – с. 10-18;
2. Визначення та задоволення потреб державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у професійному навчання (на прикладі Харківської області): Монографія. – Х.:Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2004. – 228с.;
3. Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України // Наказ МВС від 02.07.08 № 319.

4. Про затвердження Положення про дистанційне навчання: Наказ Міністерства освіти і науки від 21 січня 2004 р. № 40 // Офіційний вісник України. – 2004. № 15. – Ст.1078;

5. Професійний досвід підвищення кваліфікації та професійної підготовки вищого керівного складу поліції окремих країн Європейського Союзу // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : Збірник наукових праць. – 2007. № 1 (32). – с.157-164.