



УДК 37.091.313-044.247:351.741(477)-051

DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2026-3\(228\)-44-51](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2026-3(228)-44-51)



ТАНЬКО АНДРІЙ ВАЛЕРІЙОВИЧ,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри теорії і методики викладання суспільно-правових дисциплін,

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, м. Харків, Україна

Andrii Tanko,

PhD in Law, PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor at the Department

of Theory and Methodology of Teaching Social and Legal Disciplines,

H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

E-mail: Tanko0300@gmail.com

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8425-2202>

ПОЄДНАННЯ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СПІВРОБІТНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

A Досліджено значущість поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти у процесі самовдосконалення співробітників Національної поліції України. Наголошено, що впровадження різноманітних форм навчання у процес самоосвіти та самовдосконалення фахівців правоохоронних структур буде сприяти їхньому професійному зростанню та особистісній реалізації. Проаналізовано наукові підходи до розуміння процесів самовдосконалення, визначено основні напрями, схарактеризовано сутність, що є складним поліаспектним явищем, комплексним процесом формування зрілості фахівця. Зауважено, що якісна професійна освіта, поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти і самовдосконалення є взаємопов'язаними складниками стратегії сталого розвитку співробітників Національної поліції України.

Ключові слова: співробітники Національної поліції України; процеси самовдосконалення; якість освіти; формальна, неформальна та інформальна освіта; професійне зростання; особистісна реалізація

THE INTEGRATION OF FORMAL, NON-FORMAL, AND INFORMAL EDUCATION IN THE PROCESS OF SELF-IMPROVEMENT OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE PERSONNEL

S The study examines the significance of integrating formal, non-formal, and informal education in the personnel's self-improvement process in the National Police of Ukraine. The main directions and forms of self-improvement are identified, encompassing individual, collective, formal, and non-formal pathways. It is emphasized that the effectiveness of self-improvement during the professional activity of police officers is achieved under conditions of internal motivational development, institutional support from leadership, opportunities to choose individual directions and forms of professional growth, availability of educational and methodological resources, and opportunities for experience exchange.

Educational programs implemented in higher education institutions under the jurisdiction of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are characterized. These programs are aimed not only at mastering a comprehensive set of professional knowledge and skills but also at the ethical and moral development of future police officers, which is essential for ensuring lawful and humanitarian interaction with the public. Key criteria for the effectiveness of educational influence on the process of self-improvement are identified, and the main stages of developing personality-oriented programs are outlined.

It is highlighted that, in the context of rapid contemporary changes, the education of law enforcement professionals requires the implementation of more flexible and diverse learning modalities, particularly non-formal and informal approaches such as training sessions, seminars, workshops, online programs, and certification courses.

It is concluded that integrating formal, non-formal, and informal education enables the creation of a dynamic lifelong learning system. This integration establishes a core knowledge base, expands competencies, supports the continuous updating and adaptation of knowledge to professional challenges, and ensures the ongoing self-development and self-improvement of the personnel of the National Police of Ukraine.

Keywords: personnel of the National Police of Ukraine; self-improvement processes; quality of education; formal, non-formal and informal education; professional growth; personal development

Актуальність проблеми. В умовах XXI століття, у контексті сучасних викликів суспільного розвитку, зростання загроз національній безпеці та трансформації сектору безпеки й оборони, суттєвих змін зазнає діяльність

у сфері забезпечення правопорядку. У зв'язку з цим набуває актуальності потреба в новітніх підходах до професійної підготовки співробітників поліції.

У комплексному стратегічному плані реформування

органів правопорядку на 2023–2027 роки (Указ президента України №273, 2023) акцентується увага на необхідності у співробітників Національної поліції особистісного розвитку, оволодіння фаховими компетентностями та професійному зростанні.

На здатність правоохоронних органів оперативного реагувати на соціальні зміни, забезпечувати правопорядок, дотримання прав людини та здійснювати протидію злочинності безпосередньо впливає ефективність системи професійної освіти. У зв'язку з цим, доцільно осмислити сутність і структуру професійної освіти як цілісного системного утворення, спрямованого на формування висококваліфікованого, етично зрілого й адаптивного фахівця правоохоронної структури.

Зміст провідних досліджень та урядових документів дає підстави стверджувати, що класичні форми освітнього процесу вже не в змозі задовольнити потреби сучасної правоохоронної сфери. Необхідне впровадження інноваційних форм і методів навчання, педагогічних практик, які б сприяли розвитку критично важливих фахових та особистісних компетентностей майбутніх поліцейських, підвищення в них мотивації до самовдосконалення. Рушійною силою професійного самовдосконалення виступає постійне самонавчання, адаптація до змін і внутрішня готовність до розвитку. Тому підготовка правоохоронців має ґрунтуватися на сучасних освітніх підходах, що орієнтуються на виклики професії, особистісні характеристики здобувачів освіти й соціальні очікування. У зв'язку з вищевикладеним, на перший план виходять самоосвітні стратегії, що з індивідуального вибору перетворюються на необхідний інструмент професійного зростання та особистісної реалізації.

Аналіз наукових праць доводить, що самоосвіта, як неперервний процес здобуття знань, навичок і компетентностей, відіграє особливо важливу роль у професійній підготовці працівників правоохоронних органів і сприяє їхньому професійному самовдосконаленню.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Проблема професійної підготовки, фахової діяльності, особистісного зростання та самовдосконалення фахівців правоохоронних структур завжди привертала увагу науковців.

Методологічні засади професійної підготовки фахівців різного профілю, зокрема співробітників Національної поліції України, висвітлено в наукових працях І. Бега, О. Бандурки, В. Барко, В. Гриньової, І. Зязюна, І. Ісаєвої, В. Євдокимова, М. Євтуха, В. Лозової, В. Мирошниченка, А. Троцько, В. Ярмачі, Х. Ярмачі та ін.

Аналіз мети, цілей, змісту професійної освіти та особистісного розвитку співробітників правоохоронних структур досліджено І. Булик, Н. Литвинюк, Л. Коврігіною, О. Кушнір, О. Смірноюю, С. Шумовецькою, А. Харченко, Н. Юдіною та ін. Ними наголошено, що професійна освіта співробітників Національної поліції є специфічною формою діяльності, яка передбачає не лише засвоєння необхідних знань, умінь і навичок, а й розвиток особистісних характеристик, що забезпечують ефективне функціонування в межах правових та етичних засад.

Професійне самовдосконалення, як комплексний процес, що охоплює самопізнання, рефлексію, побудову і реалізацію індивідуальної освітньої траєкторії розглядають В. Вишківська, О. Голікова, Л. Данько-Товтин, Л. Коврігіна, Г. Лисак, Н. Литвинюк, Н. Малетич, В. Мирошниченко, В. Плохих, М. Радченко, Б. Серединський, К. Срібна, Г. Цветкова, О. Шикиринська та ін., які акцентують увагу на тому, що внутрішня мотивація, ціннісні орієнтації, професійні установки сприяють забезпеченню цілісного самопізнання та самовдосконалення в процесі фахової діяльності.

Висвітленню форм і методів формальної, неформальної та інформальної освіти, її ролі в розвитку професійної компетентності та самовдосконаленні співробітників Національної поліції присвячено праці В. Барко, Ю. Бережного, М. Джонса, І. Ісаєвої, С. Шумовецької, А. Харченко, Н. Юдіної та ін. Їх аналіз дозволяє стверджувати, що поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти забезпечує не тільки збагачення індивідуального розвитку співробітників правоохоронних структур, а й сприяє гнучкій адаптації до викликів сьогодення, створює умови для неперервного розвитку їхнього особистісного потенціалу та професійної компетентності.

Попри наявність великої кількості теоретичних і практичних напрацювань науковців, питання впровадження формальної, неформальної та інформальної освіти в професійну діяльність співробітників Національної поліції України залишаються недостатньо розробленими, потребують ретельнішого вивчення для розуміння процесу їхнього самовдосконалення.

Мета статті: висвітлити значущість поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти в процесі професійного самовдосконалення співробітників Національної поліції України в умовах сучасних безпекових і суспільних викликів.

Викладення основного матеріалу. Щоденна службова діяльність співробітників поліції – це особлива динамічна сфера, яка вимагає швидкого реагування на зміни зовнішнього середовища, пов'язана з подоланнями конфліктів і підтримки правоохоронних органів під час взаємодії з громадянами.

В умовах динамічного суспільного розвитку процес служби співробітників правоохоронних органів вимагає не лише чіткого виконання функціональних обов'язків, а й постійного особистісного та професійного самозростання.

Тому невід'ємним складником професійної діяльності співробітників Національної поліції є самовдосконалення, що передбачає не лише оволодіння новими знаннями, а й рефлексію, морально-етичну самосвідомість, адекватну взаємодію із суспільством, дотримання правових норм у складних умовах професійної практики і здатність до навчання впродовж життя. Самовдосконалення в службі трактується вченими як свідомий, цілеспрямований процес розвитку особистісних, професійних і соціальних якостей, що відбувається через самоосвіту, рефлексію, участь в освітніх заходах, набуття нових компетентностей і вдосконалення наявних. Прагнення до самовдосконалення, як зазначає К. Срібна [18], є не лише технічною компетенцією,

а й світоглядною настановою, що орієнтує особистість на постійний розвиток. Самовдосконалення – складне, поліаспектне явище, що становить основу професійної зрілості, адаптаційного потенціалу й ефективної діяльності фахівця. В. Вишківська та О. Шикиринська [7] визначають професійне самовдосконалення як комплексний процес, що охоплює самопізнання, рефлексію, побудову і реалізацію індивідуальної освітньої траєкторії.

Саме відчуття професійного зростання забезпечує ефективну діяльність у правоохоронній системі. Його суть полягає в усвідомленій, внутрішньо мотивованій діяльності співробітника поліції, спрямованій на розвиток власних компетентностей, переконань і цінностей.

У межах загальнопсихологічного та педагогічного підходів самовдосконалення вбачаємо як усвідомлений процес змін, що охоплює як внутрішні, так і зовнішні чинники розвитку особистості. Це розширення спектра професійних і життєвих компетенцій, удосконалення світоглядних позицій, поглиблення емоційної свідомості.

При цьому Л. Коврігіна, О. Орлова [10, с. 115] зазначають, що самовдосконалення є усвідомленим, цілеспрямованим, постійним, систематичним, самостійним, багатоаспектним, цілісним, особистісним, індивідуальним, динамічним процесом, що здійснюється осмислено, ґрунтується на творчому ставленні до себе та потребує цілеспрямованих освітніх впливів і мотиваційної підтримки, впровадження інноваційних форм і методів навчання у процесі фахової діяльності. Ними також підкреслюється, що важливу роль у формуванні мотивації до самовдосконалення відіграє освітнє середовище, компонентами якого є не лише навчальні матеріали, а й педагогічний стиль взаємодії, рівень інноваційності, відкритість до нових ідей.

Проведений аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати, що ймовірність формування у співробітника поліції здатності до самовдосконалення значно підвищує рівень якості освітнього процесу. Так, В. Гриньова [8] вказує, що критичне осмислення власної діяльності є невід'ємною частиною професіоналізму, що, у свою чергу, передбачає наявність якісної освіти.

Базовим елементом особистісного саморозвитку та самовдосконалення виступає саморефлексія як здатність особистості до внутрішнього аналізу власної діяльності, мотивів, переконань і моральних орієнтирів. У працях науковців (Л. Коврігіна, О. Орлова) встановлено, що здатність до рефлексії є визначальною умовою самовдосконалення, оскільки забезпечує критичне осмислення власних дій і побудову нових поведінкових стратегій [10].

У межах аналізу досліджуваної проблематики можна виокремити основні напрями самовдосконалення, які, попри взаємозв'язок, можуть мати різну інтенсивність прояву залежно від галузі та особистісних рис службовця: інтелектуальний вектор охоплює розширення знань у професійній сфері, розвиток критичного мислення, когнітивних навичок, що забезпечується участю у конференціях, читанням фахової літератури, проходженням курсів підвищення кваліфікації; професійне самовдосконалення пов'язане з удосконаленням

фахових умінь, освоєнням новітніх методик і технологій; необхідною умовою підтримання професійної компетентності впродовж тривалого часу служби є неперервна освіта; комунікативний аспект розвитку особистості передбачає важливість мовленнєвої компетентності для успішної взаємодії, є потужним каталізатором пізнавальної активності та самонавчання; емоційно-ціннісний компонент самовдосконалення вимагає розвитку емоційного інтелекту, емпатії та рефлексії; духовно-моральний напрям саморозвитку ґрунтується на формуванні ціннісних орієнтирів, етичних принципів і цілісного світогляду. При цьому, як зазначають О. Кушнір, Н. Литвинюк [11]; Н. Малетич та Л. Данько-Товтин [13], самовиховання є дієвим механізмом становлення моральної особистості.

Основні форми самовдосконалення поділяються на індивідуальні та колективні, формальні та неформальні. До індивідуальних належать: самоосвіта (читання, онлайн-курси, мовна підготовка); рефлексія (самоаналіз діяльності, оцінка результатів); ведення професійного портфоліо; стратегічне кар'єрне планування. Колективні форми передбачають участь у методичних об'єднаннях, семінарах, тренінгах; наставництво як форма взаємонавчання; коучинг і супервізію. До формальних – сертифікаційні програми, підвищення кваліфікації; участь у конференціях, вебінарах, атестація. До неформальних – залучення до професійних онлайн-спільнот, ведення блогів; самостійне наукове дослідження; участь у волонтерських проєктах.

Ефективність самовдосконалення, як зазначає Г. Лисак [12], зростає за умов інтеграції формального та неформального навчання й високої внутрішньої мотивації фахівця. Результативність самовдосконалення у процесі службової діяльності поліції забезпечують внутрішню мотивацію до розвитку; підтримку з боку керівництва установи; можливість обрати індивідуальні напрями та форми професійного росту; доступ до освітніх і методичних ресурсів; наявність культури рефлексії, обміну досвідом й отримання зворотного зв'язку.

Разом з цим необхідно наголосити, що без сформованої внутрішньої мотивації, чітких ціннісних орієнтацій і стабільних професійних установок, повноцінне становлення особистості як фахівця є неможливим. Саме сукупність цих елементів забезпечує цілісність самопізнання, здатність до рефлексії та, найголовніше, до постійного самовдосконалення.

Отже, самовдосконалення у процесі служби співробітника правоохоронної системи є багатовекторним феноменом, який охоплює інтелектуальну, професійну, комунікативну, емоційно-ціннісну та моральну сфери. З-поміж форм реалізації цього процесу важливу роль відіграють як інституційно організовані освітні заходи, так і неформальні індивідуальні ініціативи.

Отже, якісна професійна освіта та самовдосконалення особистості становлять взаємопов'язані складники стратегії сталого розвитку працівника. Основними цілями професійної освіти в сучасних умовах є: формування фахової компетентності, що забезпечує оволодіння глибокими знаннями і практичними вміннями, необхідними для успішного виконання службових обов'язків в умовах змін;

розвиток аналітичного мислення та здатності до критичної оцінки, що забезпечує спроможність до оперативного прийняття рішень і прогнозування наслідків у кризових ситуаціях; формування морально-етичної стійкості, яка уможлиблює виховання доброчесності та відповідальності, що є важливим складником підготовки фахівців безпекової сфери; підготовка до міжвідомчої співпраці, що забезпечує оволодінням навичками діяти у команді з представниками різних структур і галузей; сприяння неперервному розвитку, що зумовлює формування в осіб прагнення до самонавчання й удосконалення впродовж професійної діяльності [3; 5]. При цьому потрібно наголосити, як зазначають В. Бондаренко, В. Сягровець, С. Русанівський, неперервне оновлення знань і навичок є запорукою професійної ефективності [4].

Розкриваючи проблему взаємозв'язку між професійною освітою та саморозвитком особистості, необхідно зазначити, що ключовими умовами ефективної взаємодії є: наявність мотиваційної готовності до змін; розвинене інноваційне освітнє середовище; рефлексивна здатність до самокритичного аналізу; інституційна підтримка наставництва; постійна систематична перепідготовка; доступ до актуальних навчальних ресурсів.

У зв'язку з цим, особливої ваги набуває проблема забезпечення якості професійної освіти та її впливу на процес самовдосконалення співпрацівника правової системи. Ефективна система освіти повинна не лише сприяти формуванню в нього професійних знань, умінь і навичок, а й забезпечувати умови для неперервного зростання, яке становить ядро особистісної та професійної самореалізації.

Як зазначають учені, якість професійної освіти – це багатокомпонентне явище. Її основу складає взаємодія об'єктивних і суб'єктивних чинників, що дозволяє розглядати якість освіти як змінну категорію, що залежить від запитів ринку праці, соціокультурного контексту та вимагає постійного оновлення знань відповідно до змін у професійній сфері [6].

Формальна професійна освіта – це навчання у закладах освіти з отриманням офіційних документів, що засвідчують кваліфікацію, з чітко структурованими навчальними програмами, що забезпечують здобуття базових знань і навичок [22].

Значущим компонентом формальної освіти виступають спеціалізовані освітні програми, що реалізуються при Міністерстві внутрішніх справ України (МВС), а також систематичне підвищення кваліфікації, зорієнтоване на оновлення компетентностей співробітників поліції. Аналіз існуючих підходів дає змогу стверджувати, що подібні програми сприяють розвитку професійної майстерності, морально-етичної самосвідомості та емоційного інтелекту як критичних чинників результативної правоохоронної діяльності.

Вивчення урядових документів свідчить що, освітні ініціативи МВС України охоплюють широкий спектр заходів – від академічної підготовки до практичних курсів, орієнтованих на різні рівні фахової підготовки в поліції. Система освіти, організована під егідою МВС, покликана підготувати висококваліфікованих офіцерів, готових до

роботи в умовах динамічно змінюваного соціально-правового середовища. Освітні програми МВС орієнтовані на формування комплексу професійних знань і умінь, а також етичне та моральне виховання співробітників, що є основою для прийняття рішень у складних умовах правомірної та людяної взаємодії з громадськістю.

При цьому необхідно наголосити, що освітня діяльність, яка спрямована не лише на передавання знань, а й на розвиток особистості та охоплює інтелектуальні, моральні, психологічні, емоційні й соціальні аспекти, нині вимагає застосування нових підходів до структурування програм, визначення навчальних цілей і змісту.

Як підкреслюють Д. Ісаєва [9] та М. Джонс [24], у таких складних системах, як правоохоронна, особистісний розвиток співробітника поліції, залежить від розвиненої внутрішньої мотивації, ціннісних орієнтирів, емоційної стабільності та саморефлексії, що забезпечує професійну ефективність, етичність і відповідальність, довіру громадськості.

Отже, інтеграція особистісно-орієнтованих підходів до навчання – це не лише педагогічна інновація, а й стратегічна необхідність. Особистісно-орієнтовані освітні програми – це майбутнє сучасної освіти, що вже впроваджується в різних сферах: від педагогіки до правоохоронної діяльності. Вони враховують унікальність кожної особистості, її психологічні характеристики, внутрішні потреби та життєві пріоритети, стимулюючи не лише розвиток професійних компетенцій, а й формуючи здатність до усвідомленого життя, відповідального вибору, рефлексії та неперервного самовдосконалення.

Ключовими критеріями ефективності освітнього впливу на процес самовдосконалення є: активність особистості – ступінь її залучення до освітнього процесу як активного суб'єкта; рефлексивна здатність – уміня аналізувати власні дії, помилки і досягнення; мотиваційна автономність – наявність внутрішньої потреби у розвитку без зовнішнього тиску; емоційно-ціннісна включеність – спроможність до емпатії та формування моральних орієнтирів; соціальна компетентність – ефективна взаємодія в суспільстві та відповідальність; критичне мислення – здатність аналізувати інформацію та приймати рішення; трансформація світогляду – позитивні зміни в системі цінностей і переконань.

Особистісний підхід знайшов своє відображення й у підготовці правоохоронців. Цікавим при цьому видається ознайомлення із системою підготовки співробітників поліції в Баварії, де основна увага приділяється не лише знанням законодавства і тактики, а й формуванню моральної стійкості, емоційної витривалості й самоконтролю [22].

Такі програми поєднують офіційні знання з тренуваннями емоційного інтелекту, здатності діяти у стресових ситуаціях та оперативно приймати рішення, формуючи цілісну особистість працівника, а не лише виконавця. Передбачено індивідуальний підхід, менторство та супровід молодих фахівців досвідченими наставниками, що повністю відповідає принципам особистісно-орієнтованої освіти.

Основними етапами створення особистісно-орієнтованої програми є: аналіз потреб цільової аудиторії, що включає

професійні, психологічні та соціальні аспекти; формування цілей особистісного розвитку – здатність до самостійного навчання, емоційної зрілості, рефлексії, самоконтролю; розроблення змісту програми з модулями емоційного інтелекту, критичного мислення та самоменеджменту; вибір ефективних методів навчання: інтерактивні заняття, тренінги, групова робота, рефлексивні вправи; оцінювання з орієнтацією на розвиток: портфоліо, самооцінка, зворотній зв'язок, індивідуальні плани вдосконалення.

Важливим при цьому є забезпечення системного підходу до формування освітньої траєкторії правоохоронця, що містить у собі: індивідуальне стратегічне планування професійного розвитку з чіткою метою та етапами; відкритий доступ до сучасних освітніх ресурсів, включно з онлайн-курсами, вебінарами, цифровими платформами; мотиваційні стимули для тих, хто активно займається самоосвітою; підтримка на інституційному рівні через створення центрів менторства та методичної допомоги; щоденна інтеграція самоосвітніх практик у професійну діяльність (аналіз кейсів, рефлексивні сесії, командна робота).

Таке визначення критеріїв ефективності освітнього впливу на самовдосконалення особистості потребує інтеграції гуманістичних, діалогічних, філософських і психоаналітичних підходів. Освітній процес є успішним тоді, коли він не просто передає знання, а й стимулює глибокі внутрішні перетворення, допомагає розкрити потенціал і забезпечує неперервний розвиток.

Отже, формальна освіта в межах програм МВС відіграє фундаментальну роль у забезпеченні професіоналізму та моральної готовності правоохоронців до виконання своїх функцій. Освітні заходи сприяють не лише фаховому зростанню, а й становленню ціннісних орієнтацій, що забезпечують ефективну діяльність у межах правопорядку.

У той же час, як зазначає О. Пенькова, формальна освіта не завжди повністю відповідає потребам сучасних фахівців, які стикаються зі стрімкими змінами та потребують гнучкіших та індивідуалізованих форм навчання [26].

У контексті сучасних тенденцій розвитку освіти актуальним є підхід, згідно з яким навчання не обмежується виключно класичними формами, які є основними елементами формальної освітньої системи. Одним із ключових напрямів трансформації освітніх практик виступає посилення ролі неформального навчання, що дозволяє не лише збагачувати індивідуальний досвід, а й сприяє гнучкій адаптації до викликів сьогодення, забезпечуючи неперервний розвиток як професійного, так і особистісного потенціалу.

Неформальна освіта функціонує поза межами формалізованих інституцій і не зумовлена вимогами жорстко структурованих програм. Вона включає розмаїття підходів до засвоєння знань: тренінги, семінари, майстер-класи, воркшопи, онлайн-програми, короткотривалі інтенсиви, сертифікаційні курси, дистанційні модулі тощо, що спрямовані як на професійне вдосконалення, так і на підвищення адаптивності до змін у фаховій діяльності.

Проведений аналіз праць науковців засвідчив, що вагомим інструментом формування нових компетенцій, зокрема

емоційної стабільності, комунікативної ефективності та здатності до критичного осмислення дійсності є неформальні освітні заходи. Так, Г. Цветкова [19] акцентує увагу на тому, що через такі освітні формати особистість має можливість не лише отримувати нові знання, а й інтегрувати їх у власну професійну діяльність, підвищуючи при цьому загальний рівень кваліфікації.

Серед ефективних форм неформального навчання провідне місце посідають семінари, які вважаються поширеним інструментом підвищення обізнаності в окремих галузях і створюють умови для продуктивного обміну досвідом, поглиблення предметних знань і розвитку здатності до колективного розв'язання складних питань.

Окрему нішу в системі неформальної освіти займають майстер-класи, зорієнтовані передусім на практичне застосування здобутих знань. У пошуках вирішення завдань професійної реалізації особистості майстер-класи є ефективним засобом опанування специфічних навичок під керівництвом досвідчених фахівців. Потрібно також зазначити, що вони сприяють розвитку креативного мислення та виробленню нестандартних підходів у професійній діяльності. Зміст провідних досліджень засвідчує, що така форма навчання дозволяє гармонійно поєднувати теоретичну підготовку з практичними діями.

Цінне значення для нашого дослідження мають напрацювання, що вказують на особливу ефективність тренінгів як освітнього інструменту. У межах психолого-педагогічного підходу виділяється їхня здатність моделювати реальні ситуації, що дозволяє формувати навички командної роботи, комунікації, емоційного інтелекту та конструктивного врегулювання конфліктів. У тренінговому форматі майбутні правоохоронці вчаться аналізувати поведінку, оцінювати власні дії крізь призму етики, права та соціального контексту [16].

Крім того, зазначимо, що тренінги цінні своєю інтерактивною природою: учасники мають змогу активно брати участь у процесі навчання, розвиваючи навички дискусії, аргументації, самопрезентації. У цьому аспекті науковий інтерес становлять розвідки, присвячені симуляціям як особливій формі інноваційного навчання, що створюють умови для занурення в моделі реальних подій, де відпрацьовуються дії в умовах стресу, обмеженого часу, ризику тощо.

Окремо виокремимо ефективність кейс-методу. Цей підхід дозволяє аналізувати конкретні професійні ситуації, знаходити варіанти вирішення і формулювати аргументовані позиції. Як зазначають Б. Серединський [17], В. Плохіх [15], самостійна робота з кейсами формує вміння ухвалювати зважені рішення, орієнтуючись на правові, етичні й соціальні параметри, що є надзвичайно важливим для правоохоронної діяльності.

Вважаємо за необхідне також підкреслити взаємозв'язок самонавчання з інноваційними підходами. З оперттям на праці В. Плохіх [15], можна твердити, що успішне професійне зростання фахівця ґрунтується на його відкритості до змін, здатності рефлексувати та адаптуватися. У випадку

з підготовкою поліцейських це означає постійну роботу над інтерпретацією набутих знань у контексті змінного службового середовища. Участь у неформальних освітніх ініціативах (семінарах, майстер-класах, онлайн-курсах) є не просто альтернативними формами навчання. Вони сприяють формуванню емоційної стійкості, професійної етики, здатності до саморефлексії та міжособистісної взаємодії, дозволяють безпосередньо взаємодіяти з експертами галузі, що значно підвищує практичну цінність здобутого досвіду й сприяє ефективній професійній самореалізації.

Отже, неформальні освітні практики мають визначальний вплив на формування конкурентоспроможного фахівця і розглядаються вченими як важливий ключовий компонент освітнього ландшафту.

Важливим складником професійного зростання є інформальне навчання, що здійснюється через практичний досвід, самоосвіту та взаємодію у професійних спільнотах. Цей процес природний для багатьох фахівців правоохоронних структур, оскільки він дає змогу адаптуватися до динамічних умов, розвивати компетенції та ефективно розв'язувати практичні завдання, спираючись на реальний досвід [20; 22].

У межах психолого-педагогічного підходу підкреслюється широкий спектр форм інформального навчання – від самостійного оволодіння новими знаннями до участі у професійних мережах, що сприяють удосконаленню фахової діяльності. Такий тип навчання не підпорядкований конкретним програмам і здійснюється на основі особистої ініціативи, без обов'язкового офіційного підтвердження здобутих результатів. Самоосвіта передбачає самостійне опанування знаннями і вміннями під час читання профільної літератури, участі у вебінарах, онлайн-лекціях і практичних вправах.

У контексті сучасних освітніх тенденцій самоосвіта поліцейських визнається одним із ключових чинників збереження гнучкості та відкритості до нових знань, що має надважливе значення для формування компетентного фахівця.

При цьому зазначимо, що самоосвіта, подібно до досвіду, сприяє формуванню гнучких навичок (soft skills), розвитку комунікації, самоконтролю й адаптивності. Це допомагає балансувати між професійними та особистими викликами, підвищуючи емоційний інтелект і самопізнання.

Одним із ключових принципів інформального навчання співробітників Національної поліції є навчання через досвід. Фахова діяльність у реальних умовах дає змогу не тільки перевірити теоретичні знання, а й коригувати їх відповідно до вимог професійної практики, розвивати прикладні навички, що є необхідними для виконання професійних обов'язків [20]. Як зазначено у працях Х. Ярмачі [22, с. 254], саме практична діяльність забезпечує розвиток таких умінь, як аналітичне мислення, критичний підхід до вирішення проблем, а також здатність до швидкої адаптації у стресових або змінних ситуаціях.

Також наголосимо на ролі спілкування у професійних спільнотах правоохоронців. Такі спільноти можуть бути як офіційними, так і неформальними. Як зазначають Х. Ярмачі,

В. Ярмачі [22, с. 251], участь у професійних спільнотах поліціантів сприяє обміну передовим досвідом, підвищенню професійної майстерності та ефективнішому використанню нових технологій у правозастосуванні.

Отже, інформальне навчання через досвід, самоосвіту і спілкування в професійних спільнотах є пріоритетними завданнями для забезпечення сталого професійного розвитку співробітників Національної поліції, вирішення яких дозволяє зберігати актуальність знань, підвищувати адаптивність і формувати ключові фахові компетенції [10; 20; 22; 25].

З огляду на все вищевикладене, інтеграція формальної, неформальної, інформальної освіти у системі неперервного самовдосконалення стає ключовим складником для фахівців правоохоронної системи.

Висновки. У XXI столітті зростає розуміння того, що якісна освіта – це не просто передавання знань, а й формування всебічно розвиненої особистості, здатної до критичного мислення, самореалізації, адаптації до змін і постійного самовдосконалення.

Численні та вагомні за теоретичними і методичними результатами праці доводять, що інноваційні підходи в освіті є необхідною відповіддю на виклики сучасної поліцейської професії. Тренінги, симуляції, кейс-метод, створення сприятливого навчального середовища, розвиток рефлексії, самопізнання та мотиваційної готовності – це ключові елементи цілісної моделі фахової підготовки майбутніх працівників поліції. У контексті сучасної вищої освіти суть цього поняття розкривається як цілісна система формування компетентного, етично відповідального та професійно зрілого захисника прав і свобод громадян.

Інтеграція трьох форм освіти – формальної, неформальної та інформальної – створює динамічну систему неперервного навчання, яка сприяє формуванню компетентної особистості співробітника Національної поліції. Формальна освіта забезпечує базу знань, неформальна – розширює компетенції, а інформальна підтримує постійну актуалізацію і адаптацію знань до професійних викликів [10].

Тому для ефективного саморозвитку поліцейських, що працюють у складних і вимогливих сферах, необхідно системно поєднувати всі три освітні форми під час практичної діяльності.

Поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти є пріоритетним напрямом розвитку системи неперервного саморозвитку співробітників Національної поліції України, що забезпечує оволодіння необхідним арсеналом знань, умінь та навичок для ефективного виконання професійних функцій у динамічному соціально-економічному середовищі.

Перспективними напрямами подальших досліджень є висвітлення теоретико-методичних засад проблеми самовдосконалення співробітників Національної поліції України у сучасних умовах, вивчення та використання зарубіжного досвіду у цьому процесі.

Список використаних джерел

- Ахутин А. Словник, що філософує. *Sententiae*. 2020. Т. 39, № 1. С. 91–108.
- Барко В. І., Барко В., Смірнова О. Теоретико-психологічна модель дослідження індивідуально-особистісних властивостей правоохоронців та її ефективність. *Вісник Національного університету оборони України*. 2025. № 83 (1). С. 26–40. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2025-831-26-40>
- Бережний Ю. Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх фахівців правоохоронних органів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2019. № 7 (91). С. 153–162. DOI: <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2019.07/153-162>
- Бондаренко В., Сягровець В., Русанівський С. Професійне самовдосконалення правоохоронців у контексті реформування освіти системи МВС України. *Педагогічні науки*. 2020. № 2. С. 83–90. DOI: [https://doi.org/10.32405/2413-4139-2020-2\(25\)-83-90](https://doi.org/10.32405/2413-4139-2020-2(25)-83-90)
- Булик І. Детермінація явища «Професійна підготовка». *Підприємництво, господарство і право*. 2011. № 1 (181). С. 33–36.
- Вишківська В., Голікова О., Мирошніченко В. Професійне самовдосконалення фахівця в умовах трансформації освітнього середовища. *Молодь і ринок*. 2023. № 2/210. С. 89–94. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2023.275469>
- Вишківська В., Шикиринська О. Вектори професійного самовдосконалення педагога. *Scientific practice: modern and classical research methods*. 2021. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-26.02.2021.v2.34>
- Гриньова В. М. Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка». *Педагогіка та психологія*. 2014. Вип. 45. С. 74–85.
- Ісаєва І. Ф. Професійна підготовка персоналу федеральної поліції Німеччини вищої ланки. *Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота*. 2017. Вип. 1 (40). С. 111–114.
- Коврігіна Л., Орлова О. Особливості самовдосконалення як категорії розвитку особистості учня. *New pedagogical thought*. 2020. Т. 104, № 4. DOI: <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2020-104-4-114-117>
- Кушнір О., Литвинюк Н. Безперервна освіта – запорука професійного самовдосконалення дорослих. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 13 (31). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-13\(31\)-241-252](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-13(31)-241-252)
- Лисак Г. Шляхи професійного самовдосконалення викладачів ВНЗ. *Педагогічний дискурс*. 2017. Вип. 22. С. 92–96.
- Малетич Н., Дянько-Товтин Л. Самовиховання як шлях професійного самовдосконалення здобувачів освіти. *Вісник науки та освіти*. 2024. № 12(18). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-12\(18\)-581-590](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-12(18)-581-590)
- Пенькова, О. Самовдосконалення особистості і її самооцінка. *Psychological journal*. 2015. Т. 1, № 1. С. 74–78. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2015.1.1.10>
- Плохих В. В. Рушійні сили самовдосконалення особистості в інформаційному суспільстві. *International scientific-practical conference «Ideas of academician Vernadskyi and problems of sustainable development of education and science»*. 2021. Т. 19. С. 38. DOI: <https://doi.org/10.30929/2079.vern.2021.38>
- Радченко М. Самопізнання як механізм запуску самовдосконалення та самопрезентації. *InterConf*. 2021. С. 184–190. DOI: <https://doi.org/10.51582/interconf.21-22.04.2021.020>
- Серединський Б. І., Seredynskyi V. І. Стимулювання мотивації фізичного самовдосконалення студента – майбутнього вчителя : магістерська робота. 2021. URL: <http://repository.sspu.edu.ua/handle/123456789/12160> (дата звернення: 10.08.2024).
- Срібна К. Самовдосконалення людини в історії філософської думки. *Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес* : тези доп. міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. / редкол. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ [та ін.]. Харків : НТУ "ХПІ", 2015. Ч. 1. С. 76–78. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/15648> (дата звернення: 10.08.2024).
- Цветкова Г. Сутнісна характеристика особливостей професійного самовдосконалення викладачів гуманітарних спеціальностей. *Освітній вимір*. 2013. Т. 39. С. 103–111. DOI: <https://doi.org/10.31812/educdim.v39i0.3037>
- Шумовецька С. П. Професійна підготовка співробітників прикордонної служби Великобританії. *Академічні студії. Педагогіка*. 2021. Т. 2, № 3. С. 110–115. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.3.2.17>
- Юдіна Н., Харченко А. Класифікація та структура мотивів працівників органів внутрішніх справ. *Молодий вчений*. 2023. № 4 (116). С. 68–71. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-4-116-13>
- Ярмак Х. П., Ярмак В. Х. Професійна підготовка персоналу поліції в Баварії. *South Ukrainian Law Journal*. 2022. № 3. С. 248–255. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2022.3.40>
- Choo J., Lin J., Zhao, B. General training and worker motivation: Experimental evidence on discretionary effort. 2025. arXiv preprint arXiv:2503.20560. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2503.20560>
- Jones M. (2020). Continuous Professional Development in Law Enforcement: Best Practices and Future Challenges. *Journal of Law Enforcement Studies*. 2020. № 12 (3). P. 45–58.
- Kolesnichenko O., Niebytova N. The structure of the motivational sphere of Ukrainian law enforcement officers. *Scientific Journal of the National Academy of Internal Affairs*. 2025. Vol. 30, no. 2. P. 21–31. DOI: [10.63341/naiaherald/2.2025.21](https://doi.org/10.63341/naiaherald/2.2025.21)
- Penkova O. Самовдосконалення особистості і її самооцінка. *Psychological journal*. 2015. Т. 1, № 1. С. 74–78. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2015.1.1.10>
- Shkoler O., Kimura T. How does work motivation impact employees' investment at work and their job engagement? a moderated-moderation perspective through an international lens. *Frontiers in Psychology*. 2020. No. 11. P. 38. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>

References

- Akhutin, A. (2020). Slovyk, shcho filosofuie [A Philosophical Dictionary]. *Sententiae*, 39, 1, 91-108 [in Ukrainian].
- Barko, V., Barko, V., & Smirnova, O. (2025). Teoretyko-psykholohichna model doslidzhennia indyvidualno-osobystisnykh vlastyvostei pravookhorontsiv ta yii efektyvnist [A theoretical and psychological model for studying the individual and personality traits of law enforcement officers and its effectiveness]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy [Bulletin of the National Defense University of Ukraine]*, 83 (1), 26-40. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2025-831-26-40> [in Ukrainian].
- Berezhnyi, Yu. (2019). Pedahohichni umovy profesiinoho samovdoskonalennia maibutnikh fakhivtsiv pravookhoronnykh orhaniv [Educational conditions for the professional development of future law enforcement officers]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii [Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies]*, 7 (91), 153-162. DOI: <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2019.07/153-162> [in Ukrainian].
- Bondarenko, V., Siahrovets, V., & Rusanivskyi, S. (2020). Profesiine samovdoskonalennia pravookhorontsiv u konteksti reformuvannia osvity systemy MVS Ukrainy [Professional development of law enforcement officers in the context of reforming the education system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]. *Pedahohichni nauky [Pedagogical Sciences]*, 2, 83-90. DOI: [https://doi.org/10.32405/2413-4139-2020-2\(25\)-83-90](https://doi.org/10.32405/2413-4139-2020-2(25)-83-90) [in Ukrainian].
- Bulyk, I. (2011). Determinatsiia yavyschcha "Profesiina pidhotovka". [Definition of the concept of "vocational training"]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo [Entrepreneurship, economics and law]*, 1 (181), 33-36 [in Ukrainian].
- Vyshkivska, V., Holikova, O., & Myroshnychenko, V. (2023). Profesiine samovdoskonalennia fakhivtsia v umovakh transformatsii osvitnoho seredovyshcha [Professional development of specialists in the context of the transformation of the educational environment]. *Molod i ryнок [Youth and the market]*, 2/210, 89-94. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2023.275469> [in Ukrainian].
- Vyshkivska, V., & Shykyrnska, O. (2021). Vektory profesiinoho samovdoskonalennia pedahoha [Areas of professional development for teachers]. *Scientific practice: modern and classical research methods*. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-26.02.2021.v2.34> [in Ukrainian].
- Hrynova, V. M. (2014). Pro spivvidnoshennia poniat "profesiinalizm", "profesiina kultura", "profesiina kompetentnist", "profesiina pidhotovka" [On the relationship between the concepts of 'professionalism', 'professional culture', 'professional competence' and 'professional training']. *Pedahohika ta psykholohiia [Pedagogy and psychology]*, 45, 74-85 [in Ukrainian].
- Isaieva, I. F. (2017). Profesiina pidhotovka personalu federalnoi politsii Nimechchyny vyshchoi lanky [Professional training for senior officers of the German Federal Police]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Pedahohika. Sotsialna robota [Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Pedagogy. Social Work]*, 1 (40), 111-114 [in Ukrainian].

10. Kovrhina, L., & Orlova, O. (2020). Osoblyvosti samovdoskonalennia yak katehorii rozvytku osobystosti uchnia [Characteristics of self-improvement as a category of a pupil's personal development]. *New pedagogical thought*, 104, 4. DOI: <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2020-104-4-114-117> [in Ukrainian].
11. Kushnir, O., & Lytvyniuk, N. (2023). Bezpererвна osvita – zaporuka profesiinoho samovdoskonalennia doroslykh [Lifelong learning is the key to professional development for adults]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky [Prospects and innovations of science]*, 13 (31). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-13\(31\)-241-252](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-13(31)-241-252) [in Ukrainian].
12. Lysak, H. (2017). Shliakhy profesiinoho samovdoskonalennia vykladachiv VNZ [Ways for university lecturers to develop professionally]. *Pedahohichnyi dyskurs [Pedagogical discourse]*, 22, 92-96 [in Ukrainian].
13. Maletych, N., & Danko-Tovtyn, L. (2024). Samovykhovannia yak shliakh profesiinoho samovdoskonalennia здобувачив osvity [Self-education as a path to professional self-improvement for students]. *Visnyk nauky ta osvity [Bulletin of Science and Education]*, 12 (18). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-12\(18\)-581-590](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-12(18)-581-590) [in Ukrainian].
14. Penkova, O. (2015). Samovdoskonalennia osobystosti i yii samoostinka [Personal development and self-esteem]. *Psychological journal*. T. 1, № 1. C. 74–78. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2015.1.1.10> [in Ukrainian].
15. Plokhikh, V. V. (2021). Rushiini syly samovdoskonalennia osobystosti v informatsiinomu suspilstvi [The driving forces behind personal development in the information society]. *International scientific-practical conference «Ideas of academician Vernadskyi and problems of sustainable development of education and science»*, 19, 38. DOI: <https://doi.org/10.30929/2079.vern.2021.38> [in Ukrainian].
16. Radchenko, M. (2021). Samopiznannia yak mekhanizm zapusku samovdoskonalennia ta samoprezentatsii [Self-awareness as a catalyst for self-improvement and self-presentation]. *InterConf*, 184-190. DOI: <https://doi.org/10.51582/interconf.21-22.04.2021.020> [in Ukrainian].
17. Seredynskyi, B. I., & Seredynskyi, B. I. (2021). Stymuliuвання motyvatsii fizychnoho samovdoskonalennia studenta – maibutnoho vchytelia [Fostering Motivation for Physical Self-Improvement in Students – Future Teachers]. Retrieved from <http://repository.sspu.edu.ua/handle/123456789/12160> [in Ukrainian].
18. Sribna, K. (2015). Samovdoskonalennia liudyny v istorii filosofskoi dumky [Human self-improvement in the history of philosophical thought]. In L. L. Tovazhnianskyi (Ed.), *Ukraina i svit: humanitarno-tekhnichna elita ta sotsialnyi prohres [Ukraine and the world: humanitarian and technical elite and social progress]: tezy dop. Mizhnar. nauk-teor. konf. stud. i aspir. (Pat. 1, pp. 76-78)*. Kharkiv: NTU "KhPI". Retrieved from <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/15648> [in Ukrainian].
19. Tsvietkova, H. (2013). Sutnisna kharakterystyka osoblyvosti profesiinoho samovdoskonalennia vykladachiv humanitarnykh spetsialnosti [An analysis of the characteristics of professional development among lecturers in the humanities]. *Osvitnii vymir [Educational dimension]*, 39, 103-111. DOI: <https://doi.org/10.31812/educdim.v39i0.3037> [in Ukrainian].
20. Shumovetska, S. P. (2021). Profesiina pidhotovka spivrobotnykiv prykordonnoi sluzhby Velykobrytanii [Professional training for UK Border Force staff]. *Akademichni studii. Pedahohika [Academic studies. Pedagogy]*, 2, 3, 110-115. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.3.2.17> [in Ukrainian].
21. Yudina, N., & Kharchenko A. (2023). Klasyfikatsiia ta struktura motyviv pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav [Classification and structure of the motivations of law enforcement officers]. *Molodyi vchenyi [Young scientist]*, 4 (116), 68-71. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-4-116-13> [in Ukrainian].
22. Yarmaki, Kh. P., & Yarmaki, V. Kh. (2022). Profesiina pidhotovka personalu politsii v Bavarii [Professional training for police personnel in Bavaria]. *South Ukrainian Law Journal*, 3, 248-255. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2022.3.40> [in Ukrainian].
23. Choo, J., Lin, J., & Zhao, B. (2025). General training and worker motivation: Experimental evidence on discretionary effort. arXiv preprint arXiv:2503.20560. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2503.20560>
24. Jones, M. (2020). Continuous Professional Development in Law Enforcement: Best Practices and Future Challenges. *Journal of Law Enforcement Studies*, 12 (3), 45-58.
25. Kolesnichenko, O., & Niebytova, N. (2025). The structure of the motivational sphere of Ukrainian law enforcement officers. *Scientific Journal of the National Academy of Internal Affairs*, 30, 2, 21-31. DOI: [10.63341/naiaherald/2.2025.21](https://doi.org/10.63341/naiaherald/2.2025.21)
26. Penkova, O. (2015). Самовдосконалення особистості і її самооцінка. *Psychological journal*, 1, 1, 74-78. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2015.1.1.10>
27. Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How does work motivation impact employees' investment at work and their job engagement? a moderated-moderation perspective through an international lens. *Frontiers in Psychology*, 11, 38. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>

Дата надходження до редакції
авторського матеріалу 08.05.2026