

Г.М.АРТЮШИН,
доктор педагогічних наук, доцент,
старший науковий співробітник
(м.Київ)

**Особливості післядипломної освіти провідних країн світу
та зарубіжний досвід післядипломної освіти
співробітників правоохоронних органів**

Стаття присвячена проблемі післядипломної професійної освіти, у тому числі післядипломної освіти співробітників правоохоронних органів. Показано значущість післядипломної професійної освіти для вирішення актуальних проблем сьогодення. Визначено завдання, які вирішує післядипломна освіта у сучасному світі. Окреслено роль Болонського процесу у розвитку післядипломної професійної освіти. Розглянуто питання мотивації працівників до додаткового професійного навчання. Висвітлено зміст, форми післядипломної освіти у провідних країнах світу. Описано зарубіжний досвід післядипломної освіти співробітників правоохоронних органів. Визначено завдання та основні напрямки такої підготовки.

Ключові слова: післядипломна освіта, зарубіжна післядипломна освіта, післядипломна освіта співробітників правоохоронних органів.

Постановка проблеми у загальному вигляді... Розвиток системи безперервної освіти складає найвагоміше соціальне і культурне завдання у сучасному світі. Процеси глобалізації, інтеграції, інтенсивний науково-технічний прогрес спричиняють швидкі темпи оновлення знань, що спонукає фахівців до постійного навчання. Ще більшої актуальності додатковому професійному навчанню надає світова економічна криза. Вагомі економічні трансформації призводять до того, що цілі галузі виробництва втрачають свої пріоритети на ринку праці, у зв'язку із чим значна частка зайнятих працівників стає позбавленою своєї сфери зайнятості. За таких умов важливою стає можливість швидкої перекваліфікації працівників, набуття ними додаткової професійної освіти у тих сферах, що користуються на даний момент більшим попитом.

Названі процеси актуальні і для сфери державної безпеки України. Бурхливий економічний, політичний і соціальний розвиток зумовлює зміну оперативної обстановки у кожному регіоні, що викликає необхідність постійного оновлення напрямків оперативно-службової діяльності. Розвиток спецслужб іноземних держав викликає потребу у вдосконаленні відповідної діяльності вітчизняних спецслужб для забезпечення їх конкурентоспроможності. Змінюються й вимоги до негласного апарату, постійно з'являється нове і вдосконалюється наявне інформаційне та технічне обладнання, що потребує від співробітників постійного зростання своєї професійної компетентності. Ще одним вагомим чинником потреби у професійному розвитку оперативних співробітників є ті кризові явища, що спостерігаються на сьогодні у всіх сферах вітчизняної військової освіти. Основною причиною наявних труднощів і проблем є недостатність фінансового та матеріально-технічного забезпечення всіх сфер військової зайнятості. Як наслідок спостерігаються, з одного боку, масові скорочення фахівців, що зумовлює потребу у суміщенні різних функцій працюючими співробітниками, підвищує їх конкуренцію між собою, з іншого – спонукає відтік професіоналів у різні недержавні структури, що призводить до зниження загальної компетентності наявного складу оперативних співробітників. Отже, виникає потреба у піднятті їх рівня кваліфікації.

Вказані суспільні перетворення висувають кардинально нові вимоги до процесу перепідготовки та підвищення кваліфікації у всіх галузях. Від неї вимагається бути гнучкою, розгалуженою, варіативною, здатною задовольнити потреби працівників саме в тих сферах кваліфікаційного зростання, що відповідають викликам часу.

Аналіз досліджень і публікацій... Питанням післядипломної професійної освіти на сьогодні приділяється достатня увага науковців. Досліджуються як загальні аспекти післядипломної освіти (Т.М.Десятов [6], Л.І.Тарусова [16]), так і конкретні сфери післядипломного професійного навчання: післядипломна педагогічна освіта (О.В.Глузман [4], Н.Г.Протасова [11], А.І.Кузьмінський [8], Л.І.Даниленко [5]), післядипломна освіта держслужбовців (В.Л.Журавський [7]), підвищення кваліфікації співробітників СБ України (Г.М.Артюшин [1]). Окремі теоретико-методологічні положення щодо загального функціонування і розвитку військової та спеціальної освіти викладені у працях М.І.Нещадима [9], В.С.Сідака [14], В.В.Ягупова [17].

Одним з актуальних питань післядипломної освіти є використання у навчальному процесі ВВНЗ досвіду підвищення кваліфікації фахівців зарубіжних країн (С.Н.Паркінсон [10], Б.Л.Вульфсон [3], Є.Савельєв [12], М.С.Knowles [18]), окремою складовою якої є підвищення кваліфікації фахівців правоохоронних та спеціальних органів (Е. Серебряков [13], А. Стрелецький [15], G.D.Fuselier [19]). Водночас досвід зарубіжних країн щодо підготовки співробітників правоохоронних та спеціальних органів використовується досить обмежено.

Формулювання цілей статті... У даній статті буде здійснено аналіз післядипломної освіти провідних країн світу, у тому числі окреслено досвід післядипломної освіти співробітників правоохоронних органів.

Виклад основного матеріалу... Післядипломна освіта має слугувати не тільки задоволенню наявних суспільних потреб, скільки мати проєктивний, випереджаючий характер, враховуючи перспективні особистісні й суспільні запити, попереджуючи і долаючи можливі негативні тенденції розвитку суспільства. Як зазначає відомий американський фахівець у галузі управління С.Н.Паркінсон: «одним з найцінніших надбань більшості організацій є добре підготовлені фахівці. Передбачити майбутні потреби в них і організувати їх підготовку – це одне з найважливіших завдань організації», і далі: «для задоволення поточних і майбутніх потреб компанії у кваліфікованому персоналі необхідна систематична підготовка керівників і фахівців. Потреби в людських ресурсах необхідно передбачити заздалегідь, щоб завжди мати в запасі фахівців на випадок раптових звільнень, а також для росту і розширення компанії» [10, с.122, 167].

Особливе завдання післядипломної освіти полягає у необхідності забезпечення духовної, моральної складової професіоналізму. Оскільки саме цей компонент має вагоме значення для збереження цілісності й стабільності людської особистості в період суспільних криз.

За визначенням Б.Л.Вульфсона, післядипломна освіта передбачає організоване і систематичне навчання дипломованих працівників з метою усунути розрив між первісно отриманою ними професійною підготовкою та новими вимогами, що пред'являються розвитком економіки, науки, культури і соціальної сфери [3, с.86].

За кордоном післядипломна освіта є розвинутою галуззю освітньо-професійної діяльності.

До останнього часу в США, Японії, країнах Західної Європи найбільш бурхливо розвиваються професійні сфери, пов'язані з інтелектуальною, науковою працею, що надало підстави говорити про так звану «економіку знань». Термін «економіка знань» був вперше введений в науковий обіг австроамериканським вченим Фріцем Махлупом у 1962 р. і використовувався в застосуванні до одного з секторів економіки. Сьогодні цим терміном позначають тип економіки, в якій знання відіграють вирішальну роль, а виробництво знань є джерелом зростання. Заснована на знаннях економіка функціонує і розвивається лише за умови наявності фахівців, що володіють останніми досягненнями науково-технічного прогресу і практичними навичками з їхнього використання, а також здатних розвивати і поширювати знання. Відповідно різниця в рівні економічного розвитку між країнами визначається не стільки наявністю природних ресурсів, скільки здатністю нації підвищувати якість людського капіталу, створювати нові знання і втілювати їх у виробничих системах [12].

Відповідно, зростає престиж і значущість вищої освіти. Зокрема, як зазначають дослідники, не зважаючи на скорочення народжуваності в країнах Заходу і скорочення чисельності школярів, контингент студентів вищих навчальних закладів продовжує зростати [3].

Післядипломна освіта у розвинених країнах світу являє собою розвинуту мережу навчальних закладів, що забезпечують різноманітні форми додаткової професійної підготовки. Однак в сучасних умовах актуальною освітньою проблемою стає не стільки кількісне, скільки якісне забезпечення ефективної післядипломної освіти.

Основною метою так званого Болонського процесу в освіті Європейських країн є зростання мобільності і гнучкості європейської системи освіти для забезпечення її конкурентоспроможності з освітніми системами провідних країн світу. До основних вимог реалізації цього процесу належать:

1. Уведення двоциклового навчання. Пропонується ввести два цикли навчання: 1-й – до одержання першого академічного ступеня і 2-й – після його одержання. При цьому тривалість навчання на 1-му циклі має бути не менше 3-х і не більше 4-х років. Навчання впродовж другого циклу може передбачати отримання ступеня магістра (через 1-2 роки навчання після одержання 1-го ступеня) і/або докторського ступеня (за умови загальної тривалості навчання 7-8 років).

2. Запровадження кредитної системи. Пропонується запровадити у всіх національних системах освіти систему обліку трудомісткості навчальної роботи в кредитах. За основу пропонується прийняти ECTS (Європейська система перезарахування кредитів (*залікових одиниць трудомісткості*)), зробивши її накопичувальною системою, здатною працювати в рамках концепції «навчання впродовж усього життя».

3. Контроль якості освіти. Передбачається організація акредитаційних агентств, незалежних

від національних урядів і міжнародних організацій. Оцінка буде ґрунтуватися не на тривалості або змісті навчання, а на тих знаннях, уміннях і навичках, що отримали випускники. Одночасно будуть встановлені стандарти транснаціональної освіти.

4. Розширення мобільності. На основі виконання попередніх пунктів передбачається істотний розвиток мобільності студентів. Окрім того, ставиться питання про розширення мобільності викладацького й іншого персоналу для взаємного збагачення європейським досвідом. Передбачається зміна національних законодавчих актів у сфері працевлаштування іноземців.

5. Забезпечення працевлаштування випускників. Одним із важливих положень Болонського процесу є орієнтація вищих навчальних закладів на кінцевий результат: знання й уміння випускників повинні бути застосовані і практично використані на користь усієї Європи. Усі академічні ступені й інші кваліфікації мають бути затребувані європейським ринком праці, а професійне визнання кваліфікацій має бути спрощене. Для забезпечення визнання кваліфікацій планується повсюдне використання Додатка до диплома, який рекомендований ЮНЕСКО.

6. Забезпечення привабливості європейської системи освіти. Одним із головних завдань, що має бути вирішене в рамках Болонського процесу, є залучення в Європу більшої кількості студентів з інших регіонів світу. Вважається, що введення загальноєвропейської системи гарантії якості освіти, кредитної системи накопичення, легко доступних кваліфікацій тощо, сприятиме підвищенню інтересу європейських та інших громадян до вищої освіти [2].

Звичайно, всі ці вимоги стосуються і системи післядипломного навчання, яке певною мірою логічно продовжує процес основної професійної підготовки.

Ще однією вагомою проблемою, що існує в світовій професійній освіті на всіх її рівнях, є проблема швидкого старіння навчальної інформації. В американській літературі пропонується особлива одиниця вимірювання старіння знань фахівця – так званий «період напіврозпаду компетентності» (за аналогією з ядерною фізикою). Цей термін позначає тривалість часу після закінчення ВНЗ, коли в результаті старіння отриманих знань за умов появи нової інформації компетентність знижується на 50%. На межі 70-80 років цей період складав 5-6 років для інженерів на підприємствах з передовою технологією, а для медиків і біологів – всього 3-4 роки [3, с.87]. Звичайно, на сьогодні цей період набагато коротший. З одного боку, це є потужним чинником необхідності професійного вдосконалення. З іншого – викликає й проблему постійного оновлення навчальної інформації у закладах післядипломної освіти.

Водночас існує й проблема мотивації працівників до професійного вдосконалення. У відносно стабільних умовах професійної діяльності існує тенденція стереотипізації і стандартизації виконання професійних обов'язків. Широко дослідженими на сьогодні є синдром професійного вигорання, коли працівник звикає до одноманітних умов праці, втрачає потребу й зацікавленість у вдосконаленні своєї роботи. Ця проблема цілком не усувається й у період кризи. Здавалося б, за умов повсюдного скорочення робочих місць мотивація додаткового професійного навчання, отримання іншої професії, що користується більшим попитом, має зростати. Однак реально спостерігається зменшення кількості тих, хто бажає вдосконалювати свій фах. Загалом дослідниками простежена пряма залежність прагнення освітньо-професійного зростання від рівня задоволеності основною діяльністю, вмотивованості до роботи, якою працівник займається. Світовий досвід свідчить, що вирішення цієї проблеми слід знаходити не тільки у внутрішніх, а й у зовнішніх факторах. Для заохочення працівників до постійного вдосконалення і оновлення знань в західних країнах функціонують спеціально розроблені системи економічних, адміністративних та моральних факторів. Зокрема, у Франції, Італії, Швеції законодавством встановлені деякі пільги для осіб, що суміщають роботу з регулярним навчанням. В окремих випадках адміністрація підприємства сплачує перспективному працівнику навчання за бажаною спеціальністю. Для можливості одночасного поєднання навчання й роботи запроваджується гнучкий графік роботи. Використовуються матеріальні та соціальні стимули. В окремих сферах діяльності проводиться періодична переатестація, зокрема, в США, це стосується державних службовців, транспортників, медичних працівників, юристів. За результатами атестації пропонуються рекомендації із підвищення кваліфікації [3, с.87, 88].

За кордоном існують й різні форми післядипломної освіти. Найбільш розповсюдженою моделлю післядипломної освіти в традиційних університетах та спеціалізованих ВНЗ є трьохступенева модель організації освіти, що включає три відносно самостійні, але взаємопов'язані цикли. Перший цикл, що найчастіше триває 2 роки, є етапом первинної підготовки кваліфікованого фахівця. Часто він реалізується в автономних спеціалізованих навчальних закладах (коледжі, професійні школи тощо), що готують фахівців середньої ланки. Другий цикл дає завершену вищу освіту з конкретної професії і ступінь бакалавра чи магістра (ще додатково 1-2 роки). З третього ступеня фактично починається післядипломна освіта, і він надає можливість отримати ступінь доктора наук, що, в свою чергу, відкриває шлях до дослідно-

конструкторської діяльності та викладанню у вищій школі [3, с.88]. Однак найбільш інтенсивний розвиток за кордоном на сьогодні набуває перепідготовка і підвищення кваліфікації осіб, що вже працюють. Вищі навчальні заклади часто заключають договори з корпораціями і фірмами про організацію на їх базі відділень і курсів підвищення кваліфікації. Водночас все частіше на базі окремих виробництв утворюються власні навчальні центри і комбінати для підвищення кваліфікації дипломованих фахівців. Цікаво, що роль таких центрів поступово зміщується з вузькопрофесійної спеціалізації працівників до розширення їх загальнокультурного, гуманітарного рівня. Модним і розповсюдженим напрямком, у тому числі і в нашій країні, стають короткотривалі курси, тренінги, що проводяться із співробітниками певної організації.

Підвищення кваліфікації і перепідготовка фахівців ведеться диференційовано. Чим вищий рівень кваліфікації персоналу, тим вищі вимоги до закладу післядипломної освіти. Кращі навчальні центри мають штат висококваліфікованих викладачів, потужну матеріально-технічну базу. Провідним завданням керівників центрів є забезпечення більшої інтенсивності навчання, надається лише нова і корисна інформація.

Загалом, питанням навчання й професійної підготовки кадрів провідні закордонні держави і їхні спецслужби надають важливого значення й приділяють найбільш серйозну увагу, обґрунтовано вважаючи, що наявність добре підготовлених кадрів є обов'язковою умовою успішної роботи спецслужб [13]. Усвідомлення владними структурами важливості якісної підготовки кадрів зумовлює всіляке – матеріальне й морально-психологічне сприяння цьому напрямку діяльності, що можна вважати відмітною й характерною особливістю сучасної теорії й практики роботи з кадрами спецслужб у країнах Заходу. Система підготовки кадрів спецслужб включає в себе два взаємопов'язані напрямки діяльності: навчання персоналу та виховну роботу з ним. У структурі кожної спецслужби є кадрові підрозділи, що діють за цими законами і займаються підбором, вивченням, навчанням і кадровим забезпеченням особового складу. Для підготовки кадрів деякі спецслужби використовують свої власні навчальні заклади, а інші – користуються послугами об'єднаних навчальних центрів, що належать партнерам. Зміст навчального процесу у центрах підготовки співробітників спецслужб визначається задачами і напрямками діяльності. Професійна підготовка включає початковий етап професійного навчання та періодичне навчання на курсах підвищення кваліфікації протягом всього терміну навчання. Характерними особливостями навчального процесу у такій підготовці є чітко виражена спеціалізація, практична зорієнтованість, інтенсивність і короткотривалість (це, зокрема, притаманне навчанням спецслужб у США). Значна увага приділяється виховній роботі, яка характеризується відсутністю в ній прямого пропагування домінуючої у суспільстві ідеології. Невід'ємною умовою підготовки кадрів спецслужб є адекватне фінансування з боку держави. Підвищення кваліфікації вже працюючого персоналу за масштабом задіяних учасників, зусиль, засобів часто перевищує базову підготовку. Співробітникам спецслужб надається можливість підвищувати кваліфікацію у межах своєї вузької спеціальності або набувати нові знання і навички в суміжних галузях. Для позначення другого напрямку підвищення кваліфікації (в Україні перекваліфікації) в США використовується спеціальний термін «перехресна підготовка» [13]. На думку американських фахівців в галузі національної оборони, оптимальною системою професійної підготовки офіцерського складу є чергування навчання у ВНЗ різних ступенів з практичною роботою у військах [15].

Висновки... Загалом можна зробити висновок про те, що рівень післядипломної освіти в передових країнах світу досить високий. Як і будь-яка інша післядипломна освіта, додаткова професійна підготовка співробітників правоохоронних органів характеризується значною гнучкістю, варіативністю, різноманітністю напрямків, форм і методів навчання, врахуванням індивідуальних потреб і здібностей і відповідністю потребам сучасного виробництва у фахівцях різного кваліфікаційного рівня.

Вивчення передового досвіду післядипломної освіти передових країн світу загалом та окремих сфер професійного навчання зокрема може забезпечити подальший розвиток системи додаткового професійного навчання у нашій країні.

Список використаних джерел та літератури:

1. Артюшин Г. М. Теоретичні та методичні основи перепідготовки та підвищення кваліфікації особового складу Служби безпеки України : дис... д-ра пед. наук : 21.07.03 / Артюшин Георгій Михайлович. – К., 2011. – 584 с.
2. Болонський процес як засіб інтеграції і демократизації європейської вищої освіти України // Тематична збірка для професорсько-викладацького складу. – К. : КНЕУ, 2005. – 234 с.
3. Вульфсон Б. Л. Последипломное образование в развитых странах / Б. Л. Вульфсон // Педагогіка. – 1993. – № 3. – С. 86–92.
4. Глузман А. В. Тенденции развития университетского педагогического образования в Украине : дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Глузман Александр Владимирович. – К., 1997. – 479 л.

5. Даниленко Л. І. Теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : дис... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Даниленко Лідія Іванівна. – К., 2005. – 478 с.
6. Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина ХХ століття) : дис... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Десятов Тимофій Михайлович. – К., 2006. – 505 с.
7. Журавський В. Л. Управління системою підвищення кваліфікації кадрів державної податкової служби України : дис... канд. наук з державного управління : 25.00.05 / Журавський Вадим Лаврентійович. – К., 2001. – 340 с.
8. Кузьмінський А. І. Теоретико-методологічні засади післядипломної педагогічної освіти в Україні : дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Кузьмінський Анатолій Іванович. – К., 2003. – 443 с.
9. Нещадим М. І. Військова освіта України : Історія, теорія, методологія, практика : [моногр.] / М. І. Нещадим. – К. : ВПЦ «Київський університет», 2003. – 852 с.
10. Паркінсон С. Н. Бизнес – это люди / С. Н. Паркінсон, М. К. Рустомжи ; пер. с англ. – М. : МИРТ, 1995. – 224 с.
11. Протасова Н. Г. Теоретико-методичні основи функціонування системи післядипломної освіти педагогів в Україні : дис... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Протасова Наталя Георгіївна. – К., 1999. – 472 с.
12. Савельєв Є. Економіка знань в аспекті включення України в європейський освітній простір і досвід ТДЕУ / Є. Савельєв // «Журнал європейської економіки», 2006. – Т. 5, № 3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.library.tane.edu.ua/files/EVD/pub_univ/do_2006/Savelyev_econ_znan.htm.
13. Серебряков Е. Подготовка кадров иностранных спецслужб / Е. Серебряков, С. Королєв // Обозреватель. – 2006. – № 10. – С. 100–110.
14. Сідак В. С. Психолого-акмеологічні основи професійного та особистісного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України : [моногр.] / В. С. Сідак, О. Д. Сафін. – К. : Вид-во НА СБ України, 2004. – 178 с.
15. Стрелецкий А. Система подготовки офицерских кадров в США / А. Стрелецкий // Зарубежное военное обозрение. – М., 2006 – № 11, 12. – С. 35–43.
16. Тарусова Л. І. Правові основи управління післядипломною освітою в Україні : дис... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Тарусова Людмила Іванівна. – Х., 2003. – 223 с.
17. Ягупов В. В. Загальнодидактичні основи навчання військовослужбовців строкової служби Збройних Сил України : дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Ягупов Василь Васильович. – К., 2002. – 432 с. + 197 с. дод.
18. Knowles M. S. The Modern Practice of Adult Education From Pedagogy to Andragogy / M. S. Knowles. – Chicago, 1980. – 273 p.
19. Fuselier G. D. A Practical Overview of Hostage Negotiations / G. D. Fuselier. – FBI : Law Enforcement Bulletin, 55(4), 1986. – P. 1-4.

Аннотация

Г.М.Артюшин

Особенности последипломного образования ведущих стран мира и зарубежный опыт последипломного образования сотрудников правоохранительных органов

Статья посвящена проблеме последипломного профессионального образования, в том числе последипломного образования сотрудников правоохранительных органов. Показана значимость последипломного профессионального образования для решения актуальных проблем современности. Определены задачи, которые сегодня решает последипломное образование в современном мире. Показана роль Болонского процесса в развитии последипломного профессионального образования. Рассмотрены вопросы мотивации работников к дополнительному профессиональному образованию. Раскрыты содержание, формы последипломного образования в ведущих странах мира. Описан зарубежный опыт последипломного образования сотрудников правоохранительных органов. Определены задачи и основные направления такой подготовки.

Ключевые слова: последипломное образование, зарубежное последипломное образование, последипломное образование сотрудников правоохранительных органов.

Summary

G.M.Artyushin

Peculiarities of Postgraduate Education of the World Leading Countries and International Experience of Postgraduate Education of Law Enforcement Bodies

The article deals with the problem of postgraduate professional education, including postgraduate education of law enforcement officers. It shows the importance of postgraduate professional education for solving urgent problems of our time. The tasks that are now being solved by postgraduate education in the modern world are determined. The role of the Bologna process in the development of postgraduate professional education is shown. Questions of motivation to secondary vocational education are studied. The contents, forms of postgraduate education in the leading countries of the world are revealed. The international experience of postgraduate education of law enforcement officers is described. The objectives and guidelines of such training are determined.

Key words: postgraduate education, foreign postgraduate education, postgraduate education of law enforcement officers.

Дата надходження статті: «13» лютого 2013 р.