Балендр А. В., *кандидат педагогічних наук, доцент кафедри англійської мови факультету іноземних мов та гуманітарних дисциплін, НА ДПС України ім. Богдана Хмельницького (м. Хмельницкий)*

СУЧАСНІ СТАНДАРТИ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЛАНКИ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УГОРЩИНИ

У статті представлено аналіз сучасного стану системи підготовки та перепідготовки управлінців прикордонної служби Угорщини.

Ключові слова: управлінці, прикордонна служба Угорщини, правоохоронний навчальний заклад, система освіти угорських прикордонників.

В статье представлен анализ современного состояния системы подготовки и переподготовки управленцев пограничной службы Венгрии.

Ключові слова: управленцы, пограничная служба Венгрии, правоохранительное учебное заведение, система образования венгерских пограничников.

Постановка проблеми. Українська освіта сьогодні знаходиться на етапі входження до Європейського та світового освітніх просторів. Реалії сьогодення вимагають більш інтенсивного пошуку шляхів підвищення ефективності підготовки фахівців відомств до компетенції яких входить охорона кордонів. Цей процес може бути успішним лише за умови його проведення на базі багатосторонніх наукових досліджень. Велике значення має вивчення закордонного досвіду у сфері підготовки прикордонників, адже аналіз функціонування іноземних державних правоохоронних установ надасть практичну змогу краще зрозуміти сильні та слабкі сторони вітчизняної системи підготовки фахівців у сфері охорони кордонів.

У Концепції розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року передбачено створення сучасного прикордонного відомства європейського типу, яке буде гарантовано забезпечувати захист національних інтересів на державному кордоні. Це зумовлює необхідність реформування системи професійної підготовки персоналу з урахуванням загальноєвропейських стандартів, впровадження освітніх технологій, що мають на меті забезпечення високого рівня компетентності прикордонників.

Ефективна педагогічна освіта країни є тією основою, навколо якої створюється динамічний освітній простір, що відкриває нові можливості для розвитку особистості, нації, суспільства та держави в цілому. Оскільки педагогічна освіта віддзеркалює та формує духовний, інтелектуальний та культурний потенціал інформаційного суспільства, саме її можна вважати головним ресурсом, який зможе привести освітню систему, будь-якої країни до надзвичайних висот та конкурентоспроможності на світовій арені [2].

Саме зараз виникла необхідність проведення на міжнародному рівні широкомасштабного, багатобічного й комплексного дослідження зазначеної проблеми з використанням методів порівняльної педагогіки. Вивчення досвіду Угорщини в цьому контексті є джерелом формування стратегії реформування і виявлення сучасних тенденцій розвитку системи підготовки фахівців у сфері охорони державного кордону, а також сприятиме впровадженню позитивних ідей цього досвіду в систему вищої освіти України.

Виявлення і творче використання раціональних ідей досвіду Європейського Союзу (ЄС), зокрема Угорщини, сприятиме теоретико-методологічному обґрунтуванню шляхів реформування професійної підготовки прикордонників в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підготовка угорських прикордонників кінця XX століття характеризується численними змінами, процесом реформування та реструктуризації професійної педагогічної освіти. Зміни у змісті та характері охорони кордонів ЄС висунули нові вимоги до змісту та якості підготовки прикордонників в Угорщині. Здійснюється пошук з проблем підвищення професіоналізму та адекватної підготовки прикордонника.

Як показав аналіз літературних джерел, проблема підготовки фахівців з охорони державного кордону в навчальних закладах

країн ЄС ще не була предметом спеціальних педагогічних досліджень, але постійно привертала увагу вітчизняних та зарубіжних дослідників порівняльної педагогіки: Н. Ничкало, Л. Пуховська, А. Сбруєва, О. Леонтьєва, М. Лещенко, Б. Саймона, А. Вексліарда, Дж. Шверера, Б. Холмса та інших.

Наші розвідки засвідчили, що в контексті порівняльних досліджень, ґрунтовного аналізу сучасної професійної освіти прикордонників в Угорщині, на основі якого можливо було б сформулювати рекомендації щодо модернізації вітчизняної системи підготовки фахівців з охорони кордону, практично не існує. Ці обставини спонукали нас до вибору теми представленої статті.

Мета статті – висвітлити особливості професійної підготовки фахівців у сфері охорони державного кордону Угорщини, а саме – управлінської ланки, та обґрунтувати шляхи використання провідного європейського педагогічного досвіду, на прикладі Угорщини, для підвищення ефективності професійної підготовки управлінців Держприкордонслужби України.

Виклад основного матеріалу. Протягом останніх п'ятнадцяти років Прикордонна служба Угорщини (що існувала до 2006 року, а зараз Національна поліція Угорщини; далі в тексті вживається термін Прикордонна служба Угорщини) пройшла через процес трансформації, який спричинили та на який впливали соціальні чинники, зміни в схемах переміщення міграційних потоків, та підготовка до приєднання до ЄС.

Зі зміною соціального устрою Угорщини стало очевидним, що в демократичній країні правоохоронні органи можуть функціонували лише в рамках чітко окресленого та прозорого правового поля. Це вказувало на потребу заміни старих стандартів, які діяли в Прикордонній службі Угорщини, новими стандартами, які б створили правове середовище, здатне підтримувати демократичне управління і верховенство закону та забезпечити ефективне функціонування прикордонної служби в сучасних умовах. Ця логіка відображена в основних положення Закону Угорщини № 3141/1989 «Про державний кордон Угорської Республіки, порядок охорони кордону та прикордонного контролю» [1].

У документі передбачалося поступове згортання призову до Прикордонної служби Угорщини з 1990 до 1995 року, а також створення професійного органу з питань охорони кордону. В законопроекті були враховані зміни в міграційній та соціальній сферах, що створило основу для подальшої законотворчої роботи в цьому напрямку. Водночас не були передбачені наслідки повного зруйнування соціального ладу, за яким пішли регіональні конфлікти та зміни в схемах переміщення міграційних потоків. Проте, ці зміни залишили відбиток на Прикордонній службі Угорщини того часу та фактично уповільнили та змінили спрямування законотворчого процесу по відношенню до прикордонного відомства.

Функції Прикордонної служби Угорщини за звичайних або спеціальних умов роботи мали відношення, передусім, до правоохоронної діяльності, що суперечило військовому статусу служби. Тому в 1993 році парламент схвалив зміни до Конституції з метою приведення статусу Прикордонної служби у відповідність до сучасних вимог та завдань. Згідно з новими положеннями Прикордонна служба Угорщини має подвійне призначення і виконує як правоохоронні, так і оборонні функції.

У 1998 році Угорщина прийняла Національну програму приєднання до ЄС, в якій були поставлені завдання щодо гармонізації законодавства та розвитку інститутів, а також щодо кожного напрямку та мети переговорів, були визначені суб'єкти, відповідальні за проведення переговорів.

Закон «Про правопорушення», прийнятий в 1999 році, чітко визначив повноваження та обов'язки Прикордонної служби Угорщини в правоохоронній сфері, а відповідно до прийнятого в 1999 році Закону «Про організовану злочинність» Прикордонна служба була зобов'язана запровадити так звану «прикордонну реєстрацію» та розширити свої повноваження при проведенні слідчих дій. Це створило можливості для ефективної протидії незаконній міграції.

Починаючи з 2000 року Прикордонна служба Угорщини разом з експертами ЄС вивчила структурні зміни, які були необхідні для вступу до ЄС, та розробила конкретні пропозиції та проекти [4].

З метою забезпечення упорядкованої підготовки до приєднання до ЄС та

ефективного виконання професійних завдань в Центральній адміністрації Прикордонної служби Угорщини були створені Департамент інтеграції та стратегічного планування, аналітичні та оціночні підрозділи, а також Центральний слідчий департамент.

На основі їх рекомендацій в 2000 році було ліквідовано Головне управління кадрів та скорочена чисельність управлінської ланки (були скорочені 45 посад управлінського рівня, а також 26 посад старших офіцерів).

Прикордонна служба трансформувалась з військової організації чисельністю в 20 тис. осіб в меншу за розмірами організацію, із зменшеним на третину особовим складом, яка виконує, переважно, правоохоронні функції, але, водночас, здатна виконувати оборонні функції.

Трансформація Прикордонної служби Угорщини в повністю професійну організацію остаточно завершилась 29 квітня 1998 року, після того як організацію залишив останній військовослужбовець призваний до її лав. З метою забезпечення достатнього укомплектування служби був створений Центр підготовки молодших спеціалістів Прикордонної служби Угорщини ім. Балінта Балаша.

У 1998 році, одночасно з вилученням призовного складу з лав Прикордонної служби Угорщини була майже подвоєна кількість молодших офіцерів (з 5141 до 7027 осіб). Проте, загальна чисельність особового складу ненабагато перевищила 10000 осіб. До кінця 2000 року кількість співробітників на дійсній службі склала менше 10000 осіб, що стало результатом скорочень бюджету та запровадження дворічних курсів підготовки для молодших офіцерів.

З 1989 по 2001 рік чисельність особового складу та внутрішня організація Прикордонної служби Угорщини зазнали кардинальних змін, які обумовлювались новими завданнями, міграційними тенденціями та вступними вимогами.

У 2001 році Прикордонна служба Угорщини почала активно розвиватись, намагаючись ліквідувати упущення та привести чисельність особового складу у відповідність до поставлених перед нею завдань.

Створення та модернізація системи навчання є одним з найважливіших елементів перетворення організації з військової на правоохоронну.

Європейський досвід вказує на те, що загальне навчання офіцерів та молодших офіцерів необхідно доповнювати спеціальними курсами, що дозволить актуалізувати та розширяти їхні знання та навички на постійній основі. В основі системи навчання лежать рівні компетенції. Це означає, що навчання, яке проходить особа, в точності відповідає її посаді; проте, навчання повинно бути регулярним та в сертифікованому навчальному закладі.

Заклад, де відбувається підготовка, не обов'язково є державним правоохоронним навчальним закладом. В багатьох випадках економічно доцільним є проведення тендеру на навчання серед цивільних навчальних закладів. В Угорщині мовні школи часто вигравали тендери та отримували можливість проводити навчання та сертифіковане тестування особового складу з 4 мов по всій країні. Збереження знань, отриманих ззовні, а не в середині організації, є надзвичайно важливим. Контракт із співробітником, який зобов'язує співробітника не полишати службу протягом навчання, це найкращий спосіб гарантувати, що співробітник використовуватиме нові знання для покращення його роботи в Національній поліції Угорщини. Якщо особа вирішить піти з служби під час навчання, вона має пропорційно відшкодувати організації вартість навчання.

В Угорщині значна увага приділяється навчанню керівників вищої ланки у відповідності до європейських стандартів. Вибір керівників не може бути довільним; відбір на керівні посади має проводитись виключно на конкурсних підставах та відповідати вимогам, встановленим законодавством. Порядок відбору та навчання керівників в Угорщині є наступним. Особи, призначені на управлінські посади нижчої ланки (начальник відділу поліції, заступник начальника регіонального директорату поліції), повинні пройти спеціальне тестування, крім того, їм потрібно мати необхідні навички та освіту. Тестування складається з письмової та усної частини.

Матеріали курсу охоплюють не тільки питання охорони правопорядку на кордоні. Особі, яка складає тест, необхідно розуміти завдання інших правоохоронних відомств та

мати знання у сфері конституційного, цивільного, адміністративного, кримінального та комерційного права. Цей тест дає молодим менеджерам найновіші знання та готує їх до професійного виконання своїх обов'язків на новій посаді. З метою забезпечення прозорості та чесності, викладачі, які проводять тестування, крім викладачів, які проводять інтерв'ю з особою, набираються з іншого навчального закладу, а не з того, який проводив навчання. Як правило, вони є експертами з інших правоохоронних організацій і викладачами інститутів та університетів.

Говорячи про сучасне навчання управлінців, необхідно спершу вирішити керівники якого типу потрібні організації. Легко зробити висновок, що людей можна поділити на певні категорії, і що з управлінців певного типу можна легко вибрати потрібних людей, які відповідають вимогам організації. Проте, виховання компетентного управлінця це більш складна задача.

Угорський досвід базується на міжнародній практиці і спирається на два основні принципи, що визначають напрямок підготовки.

На цьому рівні керівник потребує не професійної підготовки, а скоріше знань, які допоможуть йому розвинути управлінські ролі: згуртування колективу; колективна робота; комунікація; робота в ситуації стресу; вирішення конфліктних ситуацій; делегування відповідальності; складання протоколу.

Навчання керівників одного рівня повинно відбуватись в малих групах, до яких включені люди з усіх куточків країни. Це допоможе створити мережу керівників, які не лише знайомі один з одним, але й здатні працювати разом в конкретній ситуації.

Навчання займає 6 тижнів, з яких особа може пропустити лише 3 дні за наявності поважної причини та дозволу керівника з кадрів та старшого офіцера, який відповідає за навчання.

Вивчення особовим складом іноземних мов є важливим досягненням па шляху до членства в ЄС. Службовець повинен вміти розмовляти найбільш вживаними іноземними мовами в ситуаціях, що потребують швидкого реагування. З одного боку, мовна підготовка, як відомо, займає багато часу; проте це слід розглядати як серйозну інвестицію в людський капітал. Щоби мовні навички набули цінності в прикордонній службі, яку вони мають в цивільному житті, організація має вибудувати систему стимулювання, яка спонукає співробітників вивчати іноземні мови та перебувати на службі якнайдовше. Існують два шляхи досягти цього:

1. Навчання за контрактом. Це цивільно-правовий контракт між Прикордонною службою Угорщини і службовцем, за яким сторони погоджуються, що Прикордонна служба забезпечить безкоштовне мовне навчання в робочий час та покриє витрати на один екзамен. Особа бере на себе зобов'язання пройти навчання, скласти іспит і використовувати мовні навички в інтересах Прикордонної служби в робочий час;

2. Надбавка за знання іноземної мови. Особа, яка має дійсний сертифікат про успішно складений іспит з іноземної мови і має використовувати іноземну мову в процесі виконання службових обов'язків, має право на щомісячну надбавку в розмірі, визначеному Законом Угорщини «Про службовця Прикордонної служби Угорщини». Надбавка за основні мови (англійську, німецьку) є обов'язковою, а надбавка за знання інших мов нараховується за рішенням старшого керівника.

Україна закріпила своє прагнення до європейської інтеграції в нормативно-правових актах. Держави-члени ЄС є сторонами Амстердамського договору, який передбачає, що Шенгенське законодавство є частиною правової бази ЄС. Таким чином, країни, які прагнуть приєднатись до ЄС повинні розглядати приведення нормативно-правової бази у відповідність до Шенгенських норм як обов'язковий крок до забезпечення повної гармонізації національного законодавства з правом ЄС.

У 1998 році Вища школа співробітників поліції Угорщини з допомогою Бюро з питань конкуренції Вищої школи та Інституту іноземних мов Вищої школи виграла тендер ЄС в рамках програми «Tempus» на підготовку управлінців Прикордонної служби Угорщини, які мали використовувати в своїй подальшій роботі знання, отримані під час навчання в Вищій школі співробітників поліції. Успіх заявки підкріплювався співпрацею організації-переможця з Центральною адміністрацією

Прикордонної служби, Центральним департаментом поліції, Академією безпеки МВС Австрії та Поліцейською академією Нідерландів. Після ознайомлення з досвідом Австрії, Німеччини та Франції в 1999-2000 роках були запроваджені курси дистанційного навчання, а також трьохмісячний курс професійної підготовки та трьохмісячну програму вивчення німецької мови, які були побудовані на існуючих навчальних програмах та спрямовані на сприяння співробітництву. Навчальний курс доповнювався посібником «Прикордонний контроль в Європейському Союзі», опублікованим за підтримки Фонду Ганса Зейделя.

Про ступінь співробітництва свідчить той факт, що 5 офіцерів з інших правоохоронних органів пройшли курс для офіцерів Шенгенської зони та курс для співробітників поліції Європолу. Це був перший раз, коли до навчальної групи увійшли випускники Департаменту прикордонної охорони Вищої школи професійного розвитку Угорщини. В 2000 році Шенгенські питання були включені в курси підвищення кваліфікації для співробітників МВС Угорщини. Тести відбору та навчальна програма були включені в програму базової підготовки офіцерів-прикордонників. Для того, щоби зберегти актуальність знань та вмінь в 2006 році були організовані Шенгенські курси підвищення кваліфікації для прикордонників, співробітників поліції, а також для працівників Управління з питань громадянства та міграції.

У 2002 році Центральна адміністрація Прикордонної служби Угорщини спільно з іншими установами зробила ще один крок до створення угорського варіанту Загального прикордонного посібника ЄС (Common Border Manual), Кодексу Шенгенських кордонів та інших відповідних навчальних матеріалів.

У 2006-2007 роках у відповідь на нові тенденції в навчанні та за підтримки Управління професійної підготовки кадрів МВС Угорщини Кодекс Шенгенських Кордонів став доступним для дистанційного навчання через Інтернет.

У 2006-2007 роках 2,505 прикордонників пройшли тижневе навчання у Вищій школі поліції Угорщини, використовуючи Загальний прикордонний посібник ЄС (Common Border Manual) та Шенгенський прикордонний кодекс (Schengen Borders Code) [3]. Серед учасників навчання були всі офіцери прикордонники, включаючи керівників управлінь; обрані викладачі навчальних закладів та вищих навчальних закладів поліції; керівники груп підтримки у підрозділах та їх заступники.

Отже, проаналізувавши сучасний стан системи підготовки та перепідготовки офіцерів управлінської ланки прикордонної служби Угорщини, ми виокремили найважливіші, на наш погляд, рекомендації щодо інтенсифікації підготовки управлінців Держприкордонслужби України:

потрібно, перш за все, узгодити зміст тренінгу з концепцією реформи;

тренінг необхідно проводити до початку процесу реформ та розвитку;

випробування проектних методів роботи в ієрархічній структурі правоохоронних організацій та державної адміністрації повинно допомагати в цьому процесі;

організація спільного навчання різних правоохоронних організацій сприятиме їхній співпраці в щоденній роботі;

проте, якщо тренінг необхідно провести за короткий проміжок часу активна участь колег з різних організацій створюватиме проблеми;

навчання великої кількості учасників в один і той самий час потребує запровадження нових та інноваційних інструментів, таких як дистанційне навчання через Інтернет.

Висновок. В Угорщині значна увага приділяється навчанню керівників вищої ланки у відповідності до європейських стандартів. Створення та модернізація системи навчання є одним з найважливіших елементів реформування організації з військової на правоохоронну. Відбір та навчання управлінців, які можуть застосовувати сучасні управлінські методи, мають використовувати здобутки сучасної науки, в тому числі, педагогіки, соціології, психології, комунікації та управління організаціями. Отже, використання раціональних ідей досвіду Прикордонної служби Угорщини в розвитку системи підготовки та перепідготовки офіцерів управлінської ланки сприятиме ефективному реформуванню професійної підготовки прикордонників в Україні.

Доцільні напрями подальших розвідок: проведення порівняльно-педагогічного дослідження систем професійної підготовки фахівців у сфері охорони державного кордону країн ЄС й аналіз апробованого досвіду організації процесу професійної підготовки в правоохоронних вищих навчальних закладах ЄС, що дозволить розкрити значний теоретичний і методичний потенціал даних педагогічних систем і використовувати його для підвищення ефективності професійної підготовки персоналу Держприкордонслужби України.

Література

1. Закон Угорщини № 3141/1989 «Про державний кордон Угорської Республіки, порядок охорони кордону та прикордонного контролю» – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.country-data.com/cgi-bin/query/r-5953.html.

2. Про національну доктрину розвитку освіти / Указ президента України №347/2002 від 17.04.2002 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/other/2827.

3. Schengen Borders Code (Кодекс Шенгенських кордонів) -[Електронний ресурс] – Режим доступу: http://europa.eu/ legislation_Summaries/justice_ freedom_security/l14514_en.htm.

4. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002 - [Електронний ресурс] - Режим доступу: http: //register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st13/st13926-re03.en06.pdf.

Balendr A.V. *Ph.D.,Associate Professor of English*

NOWADAYS TRAINING AND RETRAINING STANDARDS OF THE HUNGARIAN BORDER GUARD SERVICE MANAGERS

The article reveals the analysis of the nowadays training and retraining standards of the Hungarian Border Guard service managers.

The process of transformation of the Border Guard service of Hungary into a law-enforcement agency is presented. The historical background of the border guard managers training system and major criteria of selection and training is considered. Compliance with European Union and international standards and the level of the

international cooperation in the field of professional training of the border guards managers is analyzed. The levels of competence in the system of Hungarian border guards managers training are highlighted. The key principles and ways of training and retraining of the Hungarian border guard managers are defined as well as basic methodological recommendations for efficient training organization.

Key words: managers, Hungarian Border Guard service, law-enforcement educational establishment, Hungarian Border Guards' training system.