

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ДОБОРУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПРИКОРДОННОЇ ВАРТИ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА

У статті представлено аналіз особливостей системи кваліфікаційного добору та професійної підготовки персоналу Прикордонної Варти Республіки Польща.

Ключові слова: Прикордонна Варта Республіки Польща, кваліфікаційний добір, професійна підготовка, підвищення кваліфікації.

В статтє представлен анализ особенностей системы квалификационного набора и профессиональной подготовки персонала Пограничной Охраны Республики Польша.

Ключевые слова: Пограничная Охрана Республики Польша, квалификационный набор, профессиональная подготовка, повышение квалификации.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Концепція розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року передбачає перетворення Державної прикордонної служби України на спеціальну правоохоронну структуру європейського зразка. Крім усього іншого цей процес передбачає якісне реформування системи комплектування і професійної підготовки персоналу відомства, вивчення, аналіз і впровадження передових європейських технологій освіти.

На сьогоднішній день у багатьох країнах світу накопичено значний різноаспектний досвід підготовки висококваліфікованих фахівців для правоохоронних органів, зокрема для прикордонних відомств. У зв'язку з цим, на нашу думку, вартим уваги є досвід Республіки Польща, який може допомогти наблизити систему професійної підготовки персоналу Державної прикордонної служби України до європейських стандартів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти професійної підготовки правоохоронців зарубіжних країн досліджувало чимало вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема А. Балендр, В. Беркій, О. Діденко, О. Кіреєв, А. Кісельов, І. Колонтаєвська, О. Маренін (O. Margenin), М. Пагон (M. Pagon), Т. Соляр та інші. Деякі питання професійної підготовки персоналу Прикордонної варти Республіки Польща вже було розглянуто у публікаціях українських дослідників [2; 3], проте, враховуючи перманентний процес удосконалення національних правоохоронних систем професійної освіти, ми вважаємо за необхідне детальніше розглянути окремі аспекти польського досвіду, який стосується

добору й підготовки фахівців прикордонного відомства.

Вивчення і використання позитивного зарубіжного досвіду – це один із шляхів підвищення якості підготовки фахівців, тому **метою** нашого дослідження є аналіз системи кваліфікаційного добору та професійної підготовки персоналу Прикордонної варти Республіки Польща.

Виклад основного матеріалу дослідження. На відміну від країн, у яких завдання з охорони кордонів виконують поліцейські структури або збройні сили, Республіка Польща має Прикордонну варту – окрему озброєну структуру поліцейського характеру, що входить до складу Міністерства внутрішніх справ та адміністрації. Її призначенням є «охорона державного кордону на суші й морі; здійснення контролю транспорту на прикордонних пропускних пунктах; видача дозволів на право перетину державного кордону, а також віз; попередження та розкриття злочинів і правопорушень, переслідування порушників» (статті 1 і 2 Закону про Прикордонну Варту від 12 жовтня 1990 року) [6].

Вступ Польщі до Європейського Союзу та приєднання до Шенгенської зони означало взяти на себе зобов'язання щодо забезпечення повної непроникності й безпеки дуже важливої та великої ділянки зовнішнього кордону ЄС. Для досягнення цієї мети необхідно було пристосувати систему охорони зовнішньої ділянки кордону до стандартів ЄС. Прикордонна варта повинна була стати професійним, сучасно оснащеним прикордонним формуванням із кваліфікованим персоналом у достатній кількості для ефективного протистояння транскордонній злочинності, тобто повинна

створити таку систему охорони кордону, яка б могла чітко адаптуватись до мінливих загроз і потреб [5; 6].

Діяльність щодо удосконалення системи охорони державного кордону Польщі розпочалася ще в 90-ті роки ХХ ст., задовго до вступу до ЄС. Першим кроком стала передача функцій з охорони кордону підрозділам поліцейського характеру. Згідно із Законом від 12.10.1990 «Про Прикордонну варту» Війська Охорони Кордону (WOP) замінила Прикордонна варта [6]. Але змінилася не тільки назва, змінилися методи роботи й засоби виконання поставлених завдань.

У 1993 році в Польщі було затверджено «План реалізації заходів щодо укріплення державного кордону в 1993-1995 роках». У ньому було визначено завдання з розвитку та модернізації інфраструктури, а також збільшення штату та заміна і додаткове оснащення прикордонних підрозділів транспортом і засобами зв'язку [1, с.66].

Щоб відповідати вимогам ЄС, Прикордонна варта підлягала значним реформам щодо системи охорони кордону, обсягу повноважень, організаційної структури та кадрової політики. Підставою для багатьох змін стали поправки до «Закону про Прикордонну варту» та «Закону про іноземців», прийнятих у 2001 році.

Через те, що значно змінився характер завдань, потрібно було крім інфраструктурних змін і збільшення штату розробити й упровадити нову систему управління персоналом і планування навчальних процесів. Першим кроком у цьому напрямку була підготовка і запровадження в дію нової системи добору на службу у Прикордонну варту й розробка нової моделі професійної підготовки персоналу.

До 2002 року Прикордонна варта комплектувалася виключно призовниками, з чим було принципово не згодне керівництво ЄС. У кінці 2006 року в країні було оголошено про повний перехід Прикордонної варти на контрактну основу.

У 2002 році система навчання персоналу Прикордонної варти зазнала значного реформування, вступила в дію нова модель підготовки. У навчальних закладах прикордонного відомства Польщі відбулися значні структурні й організаційні зміни, було внесено принципові новації до методології навчання.

На сьогоднішній день Прикордонна варта Республіки Польща має власну відомчу систему професійної підготовки персоналу, яка в цілому є самодостатньою. У Республіці Польща підготовку службовців для Прикордонної варти орієнтовано на вузькопрофесійне навчання. В країні є три навчальних заклади, у яких готують фахівців-прикордонників. У Головному навчальному центрі в Кошаліні здійснюється підготовка усіх категорій персоналу, проте особлива увага приділяється підготовці керівного, а також адміністративно-господарського персоналу, офіцерів зв'язку та берегової охорони. У навчальному центрі в Кентшині готують персонал для служби на «зеленому» кордоні та в аеропортах. Центр спеціалізованої підготовки прикордонників у Любані проводить навчання персоналу з питань, пов'язаних з міграцією, організовує спеціальні курси підготовки прикордонників для служби в горах, кінологічні курси, а також – з питань міжвідомчого співробітництва. У своїй діяльності Центри підготовки керується «Законом про Прикордонну варту», Розпорядженнями Міністра внутрішніх справ і адміністрації, наказами й розпорядженнями Головного Коменданта Прикордонної варти Республіки Польща, Статутами центрів підготовки, навчальними програмами підготовки.

Система підготовки персоналу Прикордонної варти Республіки Польща має свої особливості. Основними елементами системи є: початкова підготовка, поточна службова підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації.

Центри концентрують свої зусилля на базовій підготовці висококваліфікованих кадрів для захисту кордонів Республіки Польща. Польський науковець Д.Войчік (D.Wojcik) вважає, що «базова підготовка є фундаментальною основою майбутньої діяльності кожного службовця» [4].

У нормативно-правових документах, які регламентують особливості професійної підготовки персоналу Прикордонної варти, зазначено, що завдання щодо відбору, визначення кількості персоналу для набору, відпрацювання усіх освітніх документів, координації та контролю за організацією підготовки персоналу, організацію вступних і випускних екзаменів покладено на Бюро кадрів і навчання Головної комендатури Прикордонної варти.

Принципи кадрової роботи Прикордонної варти Республіки Польща є науковими, логічними, доцільними і максимально ефективними. Сьогодні процедура кваліфікаційного добору має визначальний характер, а придатність призовника (кандидата) до служби оцінює незалежна комісія, створена Головним Комендантом Прикордонної варти. Крім того, у системі комплектування діє регіональний принцип, тобто випускник відомчого навчального закладу наперед знає місце служби і посаду. Критерії відбору до прикордонної служби передбачають, що прийняття на службу здійснюється на контрактній основі.

Приймання кандидатів на службу відбувається у два етапи кваліфікаційної процедури, яка регулюється розпорядженням Міністерства Внутрішніх справ та адміністрації [8]:

- I-й етап реалізується в органах охорони кордону;
- II-й етап – у відомчих навчальних закладах.

Під час першого етапу з кандидатом на службу проводять співбесіду, медичний огляд, де встановлюють фізичну і психічну придатність кандидата до служби, проводять тест із фізичної підготовки і здійснюють перевірку особистості через спеціальні служби.

Під час другого етапу в навчальних закладах проводиться письмове тестування для встановлення рівня загального розвитку кандидата, перевірка фізичної підготовленості, кваліфікаційна співбесіда й аналіз даних із першого етапу добору.

Важливим є те, що на виконання вимог Євросоюзу щодо знання іноземних мов кожен службовець Прикордонної варти повинен обов'язково володіти принаймні однією іноземною мовою (пріоритет надається англійській, німецькій, українській і російській мовам). Тому під час другого етапу обов'язковим є проведення письмового тестування з іноземних мов.

Після завершення II-го етапу перевірки на професійну придатність результати підсумовують і виставляють загальний бал, на підставі якого вирішується питання про зарахування до навчального закладу.

Варто зазначити, що начальник органу охорони кордону юридично є першою й єдиною особою, яка несе відповідальність за

добір нових службовців Прикордонної варти і комплектування всіх посад підрозділів прикордонного органу, забезпечення своєчасного просування по службі з метою звільнення первинних посад для призову, за своєчасну перепідготовку та підвищення кваліфікації. Завданням навчального закладу є тільки проведення вступних екзаменів без прийняття рішень про зарахування. Результати тестувань та екзаменів кандидата відображають у таблиці й надсилають начальнику прикордонного відділу, котрий приймає рішення про зарахування на службу найкращих кандидатів на випробувальний термін (три роки).

Реформування Прикордонної варти не припинилося зі вступом до ЄС та зони Шенген. Міністерство внутрішніх справ і адміністрації та Головна комендатура Прикордонної варти проаналізували діяльність відомства після вступу Польщі до простору Шенген і підготували нову модель функціонування польської прикордонної служби. Ця модель виникла на базі аналізу загроз на зовнішніх і внутрішніх кордонах ЄС. Висновки аналізу містяться у «Концепції функціонування Прикордонної варти у 2009-2015 роках», яка передбачає приведення структур відомства на території країни у відповідність до міграційних загроз і завдань. Таким чином, Прикордонна варта Республіки Польща повинна перетворитися на організацію прикордонно-міграційного типу [7].

У 2009 році вступила в дію оновлена модель навчання і професійної підготовки кадрів Прикордонної варти, яка передбачала впровадження єдиних принципів підготовки новоприйнятих службовців, скорочення термінів навчання, впровадження уніфікованих програм підготовки, збільшення курсів спеціалізованої підготовки та курсів підвищення кваліфікації, впровадження курсів з управління людськими ресурсами та англійської мови для офіцерів [7].

Тепер кожен службовець, призначений на посаду, повинен пройти всі етапи навчання, незалежно від його рівня освіти. Початкова підготовка персоналу – це 4,5 місяці базової підготовки, 4 місяці підготовки на унтер-офіцерських (сержантських) курсах, у тому числі 1 місяць стажування на посаді в органі охорони кордону, в якому службовець прийнятий на підготовчу службу, після чого – проведення випускного екзамену і

направлення на службу до свого прикордонного підрозділу [11]. Тривалість навчання зараховується у загальний випробувальний термін підготовчої служби – три роки (відраховується з моменту прийняття на службу після 2-го кваліфікаційного етапу добору), протягом яких начальник структурної одиниці має право в будь-який час звільнити службовця за неналежне виконання обов'язків або невідповідність вимогам до службовця Прикордонної варті.

Процес навчання невід'ємно пов'язаний із практикою, а саме – навчання здійснюється у процесі практичної діяльності. Практика є ключовим моментом у процесі навчання, що являє собою спіралеподібний цикл: навчання – застосування отриманих знань на практиці – навчання – практика – тест – наступний рівень навчання [3].

Після закінчення трьох випробувальних років підготовчої служби і позитивної характеристики за випробувальний термін службовець приймається на постійну службу. У разі отримання негативної характеристики його звільняють зі служби. Найкращих службовців за їх бажанням і рішенням начальника прикордонного відділу направляють на курси хорунжих (прапорщиків) на 1 місяць (тільки за наявності відповідних посад) [11].

Після чотирьох років служби на посаді прапорщика, проходження спеціальних курсів і курсів підвищення кваліфікації за умови наявності вищої освіти службовець має право на вступ до офіцерських курсів підготовки. Термін навчання становить 6 місяців і може реалізуватись як в очній формі, так і заочно [11]. Вступні іспити на офіцерські курси включають такі випробування: тестування з іноземної мови і практичний іспит з менеджменту, питання якого розробляються відповідними інституціями вивчення соціології та психології.

Важливо відмітити, що просування по службі можливе тільки за умови проходження додаткового навчання, що відповідає більш високому рангу. У рамках підвищення кваліфікації посадових осіб постійної та підготовчої служби направляють до навчальних закладів Прикордонної варті на спеціалізовані курси й курси підвищення кваліфікації.

Усі службовці Прикордонної варті можуть проходити курси підготовки і

перепідготовки, що реалізовані у трьох організаційних формах.

1. Централізовані – спеціалізовані курси підготовки, курси перепідготовки (проводяться на базі центрів підготовки або за дистанційною формою навчання). Заняття проводять на підставі річного плану (harmonogram) [9]. Тематика спеціалізованих курсів навчання може бути різноманітною: «Підготовка з розвитку лідерських якостей»; «Спеціальна підготовка щодо проведення оперативно-розшукової діяльності»; «Спеціальна підготовка для фахівців морської охорони»; «Підготовка фахівців радіаційного захисту»; «Курс інтенсивного вивчення англійської мови»; «Підготовка керівних кадрів Прикордонної варті»; «Підготовка інструкторів з тактики застосування сили» тощо. Передбачено також курси підвищення кваліфікації: «Курси безпечного керування автомобілем»; «Курси підготовки з логістики»; «Курси удосконалення іншомовних навичок»; «Курси підготовки з психології»; «Курси застосування прийомів самооборони»; «Курс тактики і застосування сили» тощо [10].

2. Локальні – теоретичні та практичні заняття (проводяться на базі підрозділу охорони кордону відповідно до місячного плану, який затверджується керівником підрозділу).

3. Зовнішні – курси і заняття (проводяться на базі навчальних закладів інших відомств чи за кордоном). Рішення про участь у таких курсах персоналу Прикордонної варті приймається особисто Головним комендантом [9].

Заслуговує на увагу той факт, що з метою ефективного підвищення кваліфікації кадрів без відриву від виконання функціональних обов'язків активно застосовується дистанційна форма навчання майже за всіма напрямками підготовки.

Ще однією важливою особливістю польської системи професійної підготовки є постійне здійснення «зворотного зв'язку» (feedback) між слухачами, випускниками, викладацьким складом, адміністрацією навчальних закладів на усіх рівнях (шляхом проведення круглих столів, анкетування, опитування і т.д.). «Зворотний зв'язок» сприяє створенню відповідних банків даних і розробці на їх основі пропозицій щодо удосконалення підготовки фахівців-прикордонників.

Створення програм підготовки для усіх категорій персоналу (базової підготовки, курсів сержантів, прапорщиків та офіцерів) Прикордонної варти здійснювалося згідно з професійно-кваліфікаційними

характеристиками посад усіх категорій службовців прикордонного відомства, розроблених у 2008-2009 роках, що якнайкраще відповідає вимогам служби.

Таким чином, зміст програми визначається вимогами служби і спрямований на формування професійної компетентності фахівця Прикордонної варти. Серед навчальних дисциплін, що викладаються у рамках основного курсу, значну увагу приділяють гуманітарним дисциплінам: психології, соціології, педагогіці, етиці професійної діяльності та вивченню іноземних мов.

Після імплементації у національній системі прикордонної освіти і підготовки країн-членів ЄС «Уніфікованої програми підготовки» усі програми підготовки Прикордонної варти було переглянуто й оновлено відповідно до загальноєвропейських єдиних стандартів.

Після закінчення базової підготовки, сержантського курсу та курсу підготовки прапорщиків службовці отримують свідоцтва про закінчення навчання. Наприкінці офіцерських курсів – дипломи. Після навчання на курсах перепідготовки та підвищення кваліфікації службовцям і працівникам Прикордонної варти видають відповідні сертифікати [9].

Варто зазначити, що центри підготовки Прикордонної варти Польщі входять до мережі партнерських навчальних закладів Агентства ФРОНТЕКС і беруть безпосередню участь у всіх навчальних проектах Агентства. Крім того, вони активно співпрацюють як з польськими державними організаціями і навчальними закладами, так і міжнародними.

Висновки. Як засвідчують результати аналізу системи добору та професійної підготовки персоналу Прикордонної варти Республіки Польща, організаційна структура і система підготовки відомства відповідає стандартам, прийнятим у Європейському Союзі.

У польському прикордонному відомстві існує зважений, прагматичний підхід до добору і навчання персоналу, а саме підхід функціональний:

➤ укомплектованість підрозділів Прикордонної варти службовцями, які проходять службу на контрактній основі; демократизація, прозорість, конкурентність і регіональність процесу відбору;

➤ прагнення польської відомчої прикордонної освіти до інтеграції і кооперації, приведення підготовки до єдиних загальноєвропейських стандартів;

➤ створення відомчої системи неперервної професійної освіти, яка забезпечує підготовку фахівців прикордонного відомства усіх категорій;

➤ чітка система проходження служби персоналу від молодшого рангу до старшого;

➤ акцент на забезпеченні підрозділів Прикордонної варти молодшими спеціалістами, тобто приділення значної уваги саме базовій підготовці;

➤ обов'язковість проходження курсів підвищення кваліфікації при призначенні на вищі посади;

➤ розробка навчальних програм і матеріалів на основі особистісно орієнтованого та компетентнісного підходів, практичне спрямування навчання, поєднання теорії з практикою;

➤ гуманізація навчання, що виявляється у впровадженні до програм підготовки дисциплін гуманітарного циклу: іноземної мови, соціології, психології, етики; особлива увага приділяється дотриманню прав і свобод людини;

➤ використання у процесі підготовки технологій дистанційної освіти, тренінгових форм навчання; налагоджений «зворотній зв'язок».

На нашу думку, пошук нових ефективних педагогічних рішень у сфері професійної підготовки персоналу Держприкордонслужби України неможливий без вивчення й аналізу педагогічного досвіду європейських правоохоронних навчальних закладів. Результатом вивчення зарубіжного досвіду має бути впровадження позитивних ідей цього досвіду в систему відомчої професійної освіти України з метою приведення її до загальноєвропейських стандартів.

Напрямами подальших досліджень є особливості комунікативної підготовки у системі професійної підготовки персоналу Прикордонної варти Республіки Польща, її форми, методи та засоби.

Література

1. Адамчик А. Пограничная охрана Республики Польша: современная европейская пограничная служба (на рус. языке). / Марек Адамчик, Анджей Ткач. // – Варшава: ОБСЕ-БДИПЧ, 2005. – 97с.
2. Беркій В. Огляд системи професійної підготовки персоналу прикордонних відомств провідних країн світу / В. Беркій // Науковий вісник Державної прикордонної служби. – 2007. – №1. – С. 30-34.
3. Кіреєв О. Професійна підготовка прикордонників європейського Союзу (на прикладі на прикладі прикордонної варті республіки Польща) / О.Кіреєв. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/e-journals/...5/11komvpr.pdf
4. Dworzecki J. Contemporary models of the Police training in the Republic of Poland as an element of prevention against dysfunctions when being on duty. Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego "Apeiron". Kraków. 2011. Zeszyt Naukowy nr 6, s.287-310 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.apeiron-wydawnictwo.pl/sd/nr6/JACEK_DWORZECKI.pdf
5. O ochronie granicy państwowej : Ustawa z dnia 12 października 1990 r. – Dz.U.2009.12.67.
6. O Straży Granicznej : Ustawa z dnia 12 października 1990 r. z pozn. zm. – Dz.U.2011. – nr. 116. – poz. 655.
7. Pytania do Komendanta Głównego SG. Na naszej Rubieży Nr 13, Rok VIII, Listopad 2010 r. s.5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://morski.strazgraniczna.org/biuletyny/Na%20rubiezy/13.pdf>
8. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Straży Granicznej: Ustawa z dnia 10 lutego 2006 r. – Dz.U. Nr 23, poz. 175
9. Zarządzenie nr 54 komendanta głównego straży granicznej z dnia 10 września 2010 r. w sprawie zakresu oraz szczegółowych zasad szkolenia funkcjonariuszy i pracowników Straży Granicznej [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.strazgraniczna.pl/wps/wcm/connect/8479dd004d47831599a59d596586e754/\(02\)+zarz%C4%85dzenie+nr+54+indd.pdf?MOD=AJPERES](http://www.strazgraniczna.pl/wps/wcm/connect/8479dd004d47831599a59d596586e754/(02)+zarz%C4%85dzenie+nr+54+indd.pdf?MOD=AJPERES)
10. <http://www.cos.strazgraniczna.pl>
11. <http://www.strazgraniczna.pl>

Rydenko N., deputy chief of the humanities department

THE PECULIARITIES OF THE BORDER GUARD PERSONNEL RECRUITING AND PROFESSIONAL TRAINING SYSTEMS OF THE REPUBLIC OF POLAND

The article deals with the analysis of peculiarities of Border Guard personnel recruiting and professional training systems of the Republic of Poland. The historical background and the process of transformation of the Polish Border Guard service into a law-enforcement agency of the European type are presented. It was found that the Border Guard service of the Republic of Poland has become the key element of the European border security system after joining the European Union and Schengen Area. As a result, the educational and training system of the Polish border guards has become a part of the EU common law-enforcers training strategy. Today the Polish Border Guard service has effective personnel recruiting and professional training systems which have been built in compliance with the common European and international standards. The qualitative personnel selection has been defined as the basis of the efficient training system. The key principles and ways of recruiting, training, retraining and advanced training of the Polish border guards are highlighted in the article.

Key words: Border Guard, the Republic of Poland, personnel recruiting, professional training, advanced professional training.