

ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА СПІВРОБІТНИКІВ СБ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ

***Резюме.** Стаття присвячена актуальній проблемі обґрунтування теоретико-методичних засад системи перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників СБ України. Наводяться результати експериментального дослідження автора, присвячені аналізу стану і тенденцій розвитку системи перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників Служби безпеки України, окресленню та дослідній перевірці шляхів її подальшого вдосконалення.*

***Ключові слова:** система перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників СБ України, відомча освіта, післядипломна спеціальна військова освіта.*

Постановка проблеми дослідження. Професійна підготовка в Службі безпеки України сьогодні реалізується в контексті суспільних, освітніх та відомчих змін. Актуальним на сьогодні є забезпечення якісної освітньої підготовки, зростання гнучкості та мобільності освіти, посилення її гуманістичної спрямованості, забезпечення потреб як суспільства в цілому, так і окремих громадян в

особистісному й професійному розвитку і становленні упродовж всього життя. В плані функціонування і розвитку освіти як соціального інституту, в цілому, і професійної вищої освіти, зокрема, значущим стає розробка цілісних і несутеречливих освітніх систем певного рівня і профілю підготовки. Такі системи мають включати обґрунтування ціннісно-мотиваційних орієнтирів освіти, базуватись на використанні сучасних практико-орієнтованих технологій навчання і виховання, відповідати віковим особливостям тих, хто навчається, та враховувати не тільки професійний, а й особистісний контекст. Стосовно відомчої освіти потребує подальшого вдосконалення система освітньої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників Служби безпеки України. Відповідно мають набувати подальшого обґрунтування окремі напрями та рівні підготовки, посилюватись їх системний характер, здійснюватись адаптація сучасних технологій навчально-виховної діяльності для вирішення конкретних завдань підготовки фахівців у галузі державної безпеки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури свідчить про недостатнє вивчення даної проблеми. За напрямом військової освіти обґрунтовуються

теоретико-методологічні положення щодо загального функціонування і розвитку військової та спеціальної освіти Василюк М.М. [1], Нешадим М. І. [2], Сідак В. С. [3], Ягупов В. В. [4] та ін.). У сфері державної безпеки України наукові дослідження процесу професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на сьогодні реалізуються переважно за окремими локальними напрямками. Водночас потребує подальшого удосконалення система перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників у силових відомствах, що включає й наукове обґрунтування її ключових ідей, принципів та змістовно-організаційних засобів.

Метою даної статті є висвітлення результатів дослідження теоретичних і методичних основ системи перепідготовки та підвищення кваліфікації (далі ППК) співробітників СБ України, зокрема, показано модель такої підготовки, визначено шляхи її подальшого вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Аналіз теоретико-методологічних засад післядипломної освіти дозволив визначити, що найбільш перспективними концептуальними підходами до системи ППК співробітників СБ України є системний, синергетичний та особистісно-зорієнтований. Останній може реалізуватись в освітньому процесі через контекстний, компетентнісний, акмеологічний, аксіологічний та андрагогічний підходи, які інтегруються в переліку андрагогічних принципів навчання. Відповідно до таких підходів зміст та організаційна модель системи ППК має бути підпорядкована впливу систем декількох рівнів; макро- (стан і тенденції розвитку освіти суспільства в цілому та, післядипломної професійної підготовки, зокрема), мезо- (відомчі)

і мікро- (індивідуальний, особистісний). Таке концептуальне обґрунтування дозволило уточнити визначення перепідготовки та підвищення кваліфікації особового складу СБ України як системи додаткової професійної освіти співробітників, спрямована на вдосконалення й розширення їх професійної компетентності для задоволення актуальних та перспективних потреб суспільства, сфери державної безпеки та самої особистості в її розвитку та саморозвитку.

Виходячи з визначених концептуальних позицій було підготовлено програму та розроблено методику констатувального експерименту, що дозволив проаналізувати стан ППК в Національній академії СБ України у їх об'єктивних та суб'єктивних вимірах. Аналіз процесу становлення ППК в НА СБ України показав, що протягом всього періоду існування такої системи спостерігалось постійне удосконалення, розширення напрямків її діяльності, а основним чинником розвитку виступали актуальні завдання забезпечення державної безпеки. До безумовних переваг вітчизняної системи ППК оперативних співробітників належить її гнучкість, прагматичність, практична спрямованість.

Теоретичний аналіз процесу перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників СБУ, вивчення реального стану організації відповідної системи дозволили обґрунтувати зміст і структуру розвивальної моделі навчання, що відображує обрані концептуальні підходи до реалізації післядипломної професійної освіти в сфері Служби безпеки України:

- Основною метою діяльності системи є забезпечення професійного розвитку співробітників, яке здійснюється через формування і розвиток професійно значущих особистісних якостей тих, хто навчається. Разом з тим ця модель передбачає розвиток самої сфери професійної підготовки в галузі державної безпеки.

- Базовими методологічними підходами до організації навчального процесу визначено системний, синергетичний і особистісно орієнтований. Саме вони визначають загальну стратегію розвитку системи перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників СБУ.

- На рівні визначення змісту і безпосереднього функціонування системи в її діяльність закладені принципи самостійного навчання, спільної діяльності, спірання на досвід, індивідуалізації, системності, актуалізації

результатів, усвідомленості навчання, елективності (свободи вибору), розвитку освітніх потреб, контекстності.

- Функціональними компонентами системи перепідготовки і підвищення кваліфікації співробітників СБУ визначено: *ціле-мотиваційний*, що містить врахування суспільно-професійно- та особистісно-значущих результатів додаткової професійної освіти; *змістовний*, що включає актуальні напрями підготовки, змістовні модулі, що відповідають актуальним суспільним, професійним та особистісним потребам співробітників; *організаційний* – відображує порядок та технології реалізації професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації; *особистісний* – визначає готовність суб'єкта навчатись і вдосконалювати свою професійну компетентність; *оціночно-рефлексивний* – включає оцінку й самооцінку набутої професійної компетентності, розвинених чи сформованих здібностей і переваг у професійній діяльності.

- Критеріями ефективності функціонування системи повинні виступати як об'єктивні, так і суб'єктивні показники. Тобто, основу оцінювання діяльності як окремих структурних підрозділів або виконавців, так і цілих інститутів повинні складати не лише прямі результати (рівень знань, умінь, навичок), а й ступінь задоволення освітніх потреб слухачів, їхній особистісний розвиток. Саме сукупність цих ознак визначає кінцевий результат – вдосконалення професійної компетентності співробітників системи СБ України.

Проведене дослідження дало підстави для формування переліку рекомендацій з удосконалення процесу перепідготовки та підвищення кваліфікації особового складу СБ України, що стосуються різних рівнів освітньої діяльності.

На рівні державного управління освітньою діяльністю в Україні слід:

- удосконалити нормативно-правову базу післядипломної освіти: розробити і прийняти Закон про післядипломну освіту, Положення про заклад післядипломної освіти, Положення про ліцензування та акредитацію закладів післядипломної освіти тощо;

- впорядкувати системи соціальних гарантій і захисту працівників закладів післядипломної освіти (заробітна плата, пенсійне забезпечення, тривалість відпусток тощо);

- визначити загальні вимоги щодо

організації навчального процесу в закладах післядипломної освіти, норми навчального навантаження професорсько-викладацького складу;

- чітко визначити статус закладів післядипломної освіти як вищих навчальних закладів;

- покращити матеріально-технічну базу закладів післядипломної освіти;

- обґрунтувати загальну змістову складову післядипломної освіти (визначити стандарти післядипломної освіти з урахуванням галузевої та рівневої специфіки освітньої діяльності) і одночасно розширити варіативний компонент, забезпечити можливість використання різних форм освітньої діяльності.

На рівні загального управління діяльністю Служби безпеки України забезпечити належну мотивацію співробітників до безперервної освіти та постійного професійного самовдосконалення:

- збільшити контроль над систематичністю проходження підвищення кваліфікації особовим складом, передусім, керівниками підрозділів, у тому числі і за рахунок створення електронної бази даних;

- посилити контроль з боку керівників підрозділів роботи з особовим складом за обліком та якістю відбору кандидатів на навчання;

- включити в якості критеріїв додаткового професійного навчання потреби і побажання співробітників, пріоритет надавати співробітникам з тривалим посадовим стажем, у яких потреба у самовдосконаленні постає гостріше;

- керівникам підрозділів дотримуватись принципу залежності підвищення співробітника за посадою від успішності набуття ним відповідного кваліфікаційного рівня під час навчання;

- знайти можливість матеріального заохочення співробітників, які своєчасно підвищують свій професійний фах.

На рівні управління перепідготовкою та підвищенням кваліфікації особового складу у Національній академії СБ України потребують удосконалення всі компоненти системи ППК, відповідно до яких можна надати такі рекомендації:

Ціле-мотиваційний компонент:

- переглянути зміст освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників

ВВСНЗ на основі запровадження компетентнісного підходу у визначення результатів освітньої діяльності;

- для складання ОКХ створити групи експертів, до складу яких мають представники практичних підрозділів, працівники всіх навчальних ланок Академії, фахівці у галузі проектування освітніх результатів, які мають розробити загальні вимоги до ОКХ, скласти переліки професійних характеристик, узагальнити і узгодити створені переліки з викладачами;

- збільшити включення до переліку кваліфікаційних характеристик специфічних соціальних і психофізіологічних властивостей і якостей, що можуть забезпечити ефективну майбутню професійну діяльність;

- забезпечити актуалізацію і посилення освітньо-професійних потреб слухачів через створення сприятливого інформаційно-комунікаційного освітнього середовища;

Змістовий компонент:

- встановити чіткий взаємозв'язок між освітньо-кваліфікаційними вимогами та змістом навчально-тематичних планів та програм дисциплін;

- розробити змістову структуру кожного напрямку ППК, встановити реальні зв'язки між окремими дисциплінами, при складанні анотацій дисциплін доцільно виділити три рубрики: інтрапредметні (власне предметні) знання і уміння, тобто ті, що стосуються процедур роботи з відповідною інформацією та її поповненням та засвоєнням; інтерпредметні (міжпредметні), тобто ті, що стосуються спільних з іншими кафедрами напрямів формування та їх зв'язків (або викладання даного предмету спирається на знання та уміння, отримані при вивченні інших дисциплін, або створює передумови для подальшого вивчення інших предметів, і т.ін.); метапредметні (надпредметні) якості, які прямо не витікають зі змісту даного предмету, але останній робить значний внесок в їх розвиток.

- у варіативному компоненті змісту навчання збільшити частку самостійного вибору навчальних дисциплін тими, хто отримує додаткове професійне навчання;

- перейти до використання модульного підходу у проектуванні змісту навчання, який дозволяє гнучко враховувати специфічні умови навчання і освітньо-професійні потреби слухачів.

Організаційний компонент:

- встановити чіткий зв'язок між термінами навчання і обсягом змісту навчання, формами і методами навчання і контролю;

- унормувати розподіл аудиторних годин і самостійної роботи;

- посилити запровадження до навчання сучасних, технологій, форм, методів та засобів навчання, контрольної-оцінної діяльності;

- у формах і методах навчання збільшити кількість практичних занять, тренінгів, активних методів навчання та підвищити якість їх проведення;

- стимулювати запровадження комплексних технологій навчальної діяльності, що включають низку активних форм і методів навчання, проводяться протягом тривалого часу, систематизують навчальний процес і сприяють ефективній реалізації навчальних цілей;

- привертати слухачів до визначення змісту навчання, організації і проведення навчальних занять;

- використовувати різноманітні форми інтерактивного навчання: лекції-діалоги, дискусії, круглі столи, семінари-конференції тощо.

- збільшити вимоги до навчальних та навчально-методичних матеріалів в аспектах своєчасної їх підготовки, належної якості та відповідності сучасним вимогам оперативно-службової діяльності;

- збільшити використання сучасних наочних та інформаційних засобів навчання.

Особистісний компонент:

При ППК враховувати особливості різних категорій співробітників:

- при підвищенні кваліфікації керівного складу, більше пов'язувати навчання з конкретними професійними проблемами, використовувати коротші і гнучкіші форми підготовки;

- у змісті дисциплін, розрахованих на різні терміни навчання, виділяти інваріантну (спільну) та варіативну складові;

- варіювати зміст і терміни навчання з урахуванням реальних освітньо-професійних потреб;

- комплектувати навчальні групи з урахуванням профілю діяльності і стажу роботи слухачів;

- у змісті навчання надавати пріоритет спеціалізації за напрямками роботи чи прикладними проблемами;

- при здійсненні перепідготовки

орієнтуватись на більш широке коло предметів навчання, орієнтуватись на індивідуальний особистісний розвиток слухачів, більше використовувати варіативні форми і методи навчання;

- при здійсненні підвищення кваліфікації забезпечувати більшу спеціалізацію навчання, пов'язану з практичною професійною діяльністю, забезпечувати більш інтенсивне навчання, переважне формування професійних умінь і конкретну результативність навчального процесу.

Забезпечити високу ефективність діяльності професорсько-викладацького складу ВВСНЗ:

- організувати постійність підвищення педагогічної та професійної майстерності професорсько-викладацького складу через підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації викладачів, діяльність школи педагогічної майстерності, стажування у підрозділах, участь у семінарах і тренінгах з оволодіння інноваційними технологіями навчальної діяльності, організацію методичних семінарів із обміну досвідом викладацької діяльності у межах ВВСНЗ тощо;

- збільшити мотивацію професорсько-викладацького складу до професійного самозростання за рахунок матеріального заохочення чи зменшення навчального навантаження викладачів, хто запроваджує сучасні технології навчання, систематично підвищує свій фах, поєднує навчальну та наукову діяльність.

Оціночно-рефлексивний компонент:

- забезпечити супровід навчального процесу постійним моніторингом, що дозволяє з'ясувати ставлення учасників навчального процесу до навчальної діяльності, виявити їх актуальні проблеми і побажання, урахувати індивідуальні особливості;

- обговорювати спільно зі слухачами цілі ППК та результативність навчання;

- поєднувати контроль і самоконтроль, об'єктивні і суб'єктивні критерії, аналіз і самоаналіз результативності навчання;

- у здійсненні підсумкового контролю більшу перевагу надавати формі співбесіди;

- активніше використовувати сучасні технології дидактичного контролю (рейтингову систему, дидактичне тестування).

-

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження підтвердило дієвість експериментального запровадження системи перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників СБ України. Однак воно не вичерпує всіх аспектів заявленої проблеми. Як перспективні напрями подальшого наукового пошуку можна виділити: необхідність розробки стандартів для системи перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників Служби безпеки України; цільову підготовку викладачів для визначеної системи і чітку програму підвищення кваліфікації працюючих викладачів, в першу чергу забезпечення їх психолого-педагогічної підготовки і педагогічної майстерності; впровадження компетентнісного підходу в організацію навчального процесу; індивідуалізацію процесу навчання з урахуванням психологічних особливостей співробітників; розробку технологій і методик оцінювання ефективності навчання в системі перепідготовки і підвищення кваліфікації співробітників СБУ; впровадження моніторингу індивідуального розвитку, тощо. На жаль, вирішення вкрай актуальної проблеми визначення досвіду навчання працівників служб безпеки провідних країн світу поки що не може бути здійснено у зв'язку з високою секретністю відповідних матеріалів. Разом з тим актуалізація, відродження і практичне використання вітчизняного досвіду організації системи підготовки і підвищення професіоналізму

співробітників системи безпеки є цілком доступним і вкрай нагальним науково-практичним завданням.

Література:

1. Васирина М. М. Акмеологічні основи управління розвитком професіоналізму викладачів вищих спеціальних навчальних закладів : дис. на здобут. вчен. ступеню доктора пед. наук : спец. 21.07.03 – кадри органів і військ державної безпеки / Васирина Мирослав Михайлович. – К.: НА СБ України, 2005. – 413 с. – Реєстр. № 6238.
2. Нецадим М. І. Військова освіта України: Історія, теорія, методологія, практика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти / М. І. Нецадим – К., 2004. – 56 с.
3. Сідак В. С. Психолого-акмеологічні основи професійного та особистісного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України: Монографія. / В.С. Сідак, О.Д. Сафін. – К.: Вид-во НА СБ України, 2004. – 178 с.
4. Ягунов В. В. Загальнодидактичні основи навчання військовослужбовців строкової служби Збройних Сил України: Дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти / Ягунов Василь Васильович.— К., 2002. — 432 с.+ 197

Г.М. Артюшин

ПОСЛЕДИПЛОМНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ УКРАИНЫ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Резюме. Стаття посвящена актуальній проблемі обґрунтування теоретико-методических основ системи перепідготовки і підвищення кваліфікації співробітників СБ України. Наводяться результати експериментального дослідження автора, присвячені аналізу стану і тенденцій розвитку системи перепідготовки і підвищення кваліфікації співробітників Служби безпеки України, розкриттю і дослідницькій перевірці шляхів її подальшого удосконалення.

Ключевые слова: система перепідготовки і підвищення кваліфікації співробітників СБ України, ведомственне образование, последипломне спеціальне військово-образовання.

G.Artyushin

POSTGRADUATE EDUCATION OF THE SECURITY SERVICE EMPLOYEES OF UKRAINE: STATE AND PROSPECTS OF IMPROVEMENT

Summary. The article is devoted to the problem of justifying the theoretical and methodological foundations of the retraining system and advanced training of the SBU. Induced experimental results on website devoted to the analysis of status and trends of retraining and advanced training of employees of the Security Service of Ukraine, the disclosure of research and testing ways of its further improvement.

Key words: system of retraining and advanced employees' training of the Security Service of Ukraine, departmental education, postgraduate special military education.