

УДК 378:37.091.12:34-051(045)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ УПОВНОВАЖЕНОГО ОРГАНУ З ПИТАНЬ ПРОБАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ, НЕ ПОВ'ЯЗАНИХ З ПОЗБАВЛЕННЯМ ВОЛИ

Стеценко І.М.

Академія Державної пенітенціарної служби

У контексті змін законодавства потребують оновлення концептуальні підходи щодо підготовки майбутніх працівників уповноваженого органу з питань пробації. У статті розглянуто пріоритетні напрямки реформування пенітенціарної системи та проведений аналіз професійної підготовки персоналу служби пробації в різних країнах та визначено пріоритети цієї підготовки, у тому числі особливості формування теоретичних знань та практичних навичок співробітників. Концептуально визначені зміст та етапи професійної підготовки майбутніх працівників уповноваженого органу з питань пробації.

Сформульовані висновки про те, що стратегічні орієнтири концепції підготовки персоналу уповноваженого органу з питань пробації це:

- забезпечення якісної освіти за рахунок внесення змін до програм навчальних дисциплін для вирішення проблеми професіоналізації, розширення зв'язків між теорією та практичною складовою підготовки;
- поєднання стандартів вищої освіти з забезпеченням особистісного розвитку курсантів, студентів та слухачів за рахунок набуття компетентностей, що дозволяють успішно здійснювати професійну діяльність та всіх етапах роботи з правопорушником;
- засвоєння знань і формування вмінь з соціальної роботи та виховання персоналу, який після опанування теорією і практикою роботи з правопорушниками, базував би свою діяльність на міжнародних стандартах поводження із засудженими, загальнолюдських цінностях в роботі з різними категоріями засуджених, на соціальній відповідальності за результати своєї діяльності;
- запровадження в систему професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу принципів, освітніх технологій та методів, які б сприяли успішній адаптації до професійного середовища.

Стаття є спробою концептуально визначити підходи щодо підготовки персоналу уповноваженого органу з питань пробації. Водночас потребують розробки питання щодо узгодженості дій персоналу установи виконання покарань та працівників, які реалізують завдання пенітенціарної пробації.

Ключові слова: підготовка персоналу уповноваженого органу з питань пробації в Україні, зарубіжна практика професійної підготовки офіцерів служби пробації, соціальна робота в межах пробації, концептуальні основи підготовки персоналу уповноваженого органу з питань пробації.

Постановка проблеми. Стратегією реформування судової системи, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки передбачено підвищення ефективності попередження злочинів і реабілітації засуджених та вдосконалення системи виконання покарань, у тому числі: вдосконалення системи відбування покарання неповнолітніми із забезпеченням їм права на продовження освіти й професійного навчання; удосконалення нормативно-правової бази щодо призначення покарання; зменшення кількості покарань, пов'язаних із позбавленням волі; розробка нормативної та інституційної бази для надання послуг пробації; перепрофілювання та навчання співробітників пенітенціарної служби для створення повноцінної сучасної служби пробації; забезпечення технічної бази для функціонування служби пробації [5].

Зростання обсягу завдань, що виконує уповноважений орган з питань пробації у зв'язку із змінами в законодавстві, потребує концептуального визначення відповідної професійної підготовки кадрів та її наукового супроводу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Новітні підходи щодо функціонування органів, що виконують кримінальні покарання не пов'язані з позбавленням волі, обумовлюють необхідність оптимального поєднання системи професійної підготовки з формуванням компетентностей, які створюють фундамент для ефективної діяльності пенітенціарного персоналу. Треба зазначити, що вітчизняні науковці досить активно досліджували переваги та недоліки запровадження пробації в Україні проводячи аналіз ефективності діяльності вже функціонуючих підрозділів пробації в зарубіжних країнах і порівнюючи його з діяльністю кримінально-виконавчих інспекцій. Особлива увага приділялася: історичним етапам розвитку кримінально-виконавчої інспекції та пробації, розкриттю етимології самого поняття «пробація» та супутніх дефініцій; методам роботи з клієнтами пробації та взаємодії офіцерів служби пробації з громадськими та державними (судовими) інституціями; видам покарань, які виконує або контролює служба пробації тощо. Серед таких дослідників можна назвати К. Автухова, В. Бадиру, О. Бецу, І. Богатирьова, О. Богатирьову, В. Дрьоміна, А. Степанюка, Д. Ягунова, І. Яковець, О. Янчука та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз публікацій, що стосуються діяльності служби пробації показав, що в них переважно розглядаються проблеми реалізації завдань пробації. У той же час малодослідженими постають проблеми, щодо визначення концептуальних підходів підготовки пенітенціарного персоналу для роботи в уповноваженому органі з питань пробації.

Мета статті. Проаналізувати досвід щодо професійної підготовки персоналу залученого до виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі у вітчизняній та зарубіжній практиці для визначення концептуальних засад підготовки персоналу уповноваженого органу з питань пробації в Україні.

Виклад основного матеріалу. У більш ранніх публікаціях з питань запровадження інституту пробації в Україні, можна виділити праці О. Беци,

який вказує на те, що провідною ідеєю концепції соціальної реабілітації є положення про те, що злочинця надзвичайно важко ресоціалізувати, відірвавши його від зовнішнього середовища. Зокрема, він пише, що «З метою недопущення соціального виключення колишніх засуджених з життя соціуму створені відповідні соціальні служби (пробації/патронажні), які здійснюють соціальне супроводження та захист звільнених з місць позбавлення волі, їх психологічну підтримку та допомогу у вирішенні проблем, з якими вони неминуче зустрічаються, розвивають навички подолання труднощів та самопомоги» [1, с. 54]. Основна ідея «соціального супроводження» простежується в наданні соціальних послуг через набуті пенітенціарним персоналом установ виконання покарань та пробації знань та вмінь щодо соціальної роботи із засудженими. Соціальна робота переплітається із психологічною підтримкою, що вимагає від персоналу відповідних знань в цій галузі.

Інший дослідник концептуальних підходів в діяльності служб пробації за кордоном, Д. Ягунов, більш ґрунтовно розписав особливості запровадження мір соціального захисту. Так, спираючись на ідеологічне обґрунтування нових структурних перетворень у Британії, він зазначає, що «Державний секретар, здійснюючи управління у сфері надання соціальних послуг засудженим, має переслідувати наступні цілі: 1) захищати суспільство; 2) знижувати злочинність; 3) карати злочинців належним чином; 4) забезпечувати обізнаність злочинців про вплив їх злочинів на потерпілих та громаду; 5) реабілітувати злочинців. Офіцер пробації, – пише Д. Ягунов, – перестав бути соціальним працівником і перетворився на менеджера ризиків та коштів з метою захисту безпеки суспільства. В нових умовах пробація залишилася без чіткої та «природної» для неї функції. В цих умовах пробація від «управління людьми» перейшла до «управління ресурсами», що і обумовлює увагу до особливостей ідеологічно-філософського обґрунтування майбутнього пробації в Україні» [7].

Оцінка ризиків скоєння повторних злочинів правопорушником, що визначаються на основі наявних у нього особистісних якостей та проблем і можливості задовольнити певні потреби, є однією з важливих складових роботи співробітників служби пробації. Першою і головною вимогою до фахової компетентності працівника пробації є ті, що характеризують його здатність ставитися до правопорушника, як до особистості, яка перебуваючи в складних життєвих обставинах потребує сприяння та допомоги.

Д. Ягунов розглядаючи сутність пробації, наполягає на тому, що вона полягає у:

– випробуванні певних категорій злочинців спеціальними юридичними обов'язками, поєднаними з наданням їм різної допомоги реабілітаційного характеру;

– виправленні засуджених та зведенні до мінімуму, наскільки це можливо, кримінального рецидиву з їхнього боку;

– дослідження особистості, яке дозволяє отримати картину моральних цінностей конкретних правопорушників, визначити перспективи виховної та соціально-психологічної роботи з ними;

– полегшенні роботи правоохоронних органів, судової системи, забезпеченні координації взаємодії державних установ, місцевого самоврядування, неурядових організацій, окремих громадян (волонтерів) в процесі виконання покарань, альтернативних позбавленню волі [6].

Спираючись на досвід Великої Британії, яка законодавчо закріпила концепції пробації у 1907 р., коли було прийнято закон «Про пробацію злочинців», науковець зазначає, що обов'язками офіцерів пробації були:

1) відвідувати осіб, які перебувають під наглядом, або отримувати від них інформацію з періодичністю, що встановлюється пробаційним ордером або частіше, якщо це вважає за необхідне офіцер пробації;

2) спостерігати за дотриманням пробаціонером своїх обов'язків;

3) надавати суду інформацію щодо поведінки пробаціонера;

4) надавати пробаціонеру поради, сприяти йому, бути дружнім до нього та коли це потрібно, докладати зусиль у пошуках роботи для пробаціонера [6].

В. Дрижак, розглядаючи особливості підготовки фахівців для служби пробації Швеції зазначає, що «У службі пробації Швеції, яка, крім судової, виконує функції стосовно виконання кримінальних покарань без позбавлення волі, має працювати фахівець з вищою освітою за спеціальністю соціальний працівник. Таку освіту можна отримати в інституті соціальних відносин при Стокгольмському університеті... До основних дисциплін, які вивчаються в інституті соціальних відносин належать: соціальна робота, психологія, соціальна педагогіка, державоведення, правознавство та ін.» [2, с. 97–98].

Підготовка в інституті соціальних відносин соціальних працівників для служби пробації проходить в чотири етапи. Поряд з теоретичною підготовкою студенти оволодівають практичними навичками: проведення співбесіди з клієнтами соціальної служби; проведення соціальної роботи з певною категорією клієнтів (з алкоголіками, наркоманами, схильними до агресії, з неблагополучних сімей, безпритульними дітьми тощо); поведінки в конфліктних або складних ситуаціях. Найбільш розповсюдженими методиками, які вивчаються є: ART (переміщення об'єкту агресії особи); ASI (вивчення потреб особи); MAPS (вивчення рівня мотивації особи); PBL (вирішення проблем особи); MI (мотивація особи до спілкування) тощо. Викладачі не дають слухачам готових знань, а навчають вчитись самостійно. В основу даної технології покладено методика, яка має назву: «Вирішення проблем на практиці» [2, с. 98–99].

В Англії та Уельсі функціонує Національна служба з питань управління злочинцями, яка здійснює нагляд за роботою В'язничної служби її Величності і Національної служби пробації. Ці служби наближені одна до іншої з метою реалізації концепції «від початку до кінця супроводжувати злочинця». Національна служба з питань управління злочинцями використовує цю філософію, щоб домогтися таких загальних цілей: захистити громадськість шляхом зниження рецидиву за рахунок реабілітації правопорушників;

задовольнити почуття справедливості жертв правопорушень.

Існуюча модель роботи встановлює необхідні стандарти інтервенцій як щодо правопорушника (наприклад, очікувана частота контактів або зміст когнітивних поведінкових програм тощо), так і до політики в області людських ресурсів (наприклад, зайнятість, терміни і умови, управління, зміст навчальних курсів і кваліфікацій, необхідних для проведення нагляду за правопорушниками). Суть діючої моделі навчання пробації полягає в поєднанні академічної теорії і досягнення компетентності шляхом виконання практичної роботи. Працівники оволодівають стандартами в роботі з правопорушниками: навчання когнітивної/поведінкової теорії; дотримання прав індивіда та відстоювання справедливості і законів країни; врахування та оцінка відмінності й різноманітності між людьми в суспільстві та можливості кожної людини зробити позитивні зміни.

На роботу в службу пробації, як вказує Сміт Мартін, приймаються особи, які мають диплом в галузі кримінального правосуддя. Стажування триває два роки. Стажисти зараховуються як позаштатні співробітники. Стажисти, найняті на роботу в певному районі пробації, мають бути присутніми на робочому місці й практикувати свої навички пробації за програмою навчання. В кінці навчання вони мають продемонструвати практичні навички і вміння, щодо взаємодії з піднаглядними, а саме: проведення мотиваційного інтерв'ювання, оцінка, робота в команді, складання звітів, спілкування та управління ризиками.

До змісту навчальних програм віднесено теоретичні моделі втручання (ведення випадку) з правопорушником.

Найчастіше використовується змішана система підготовки – дистанційне навчання, що доступне через Інтернет на робочому місці, а також час від часу семінари, практикуми та зустрічі з викладачами. Зв'язок між академічною освітою і навчанням на основі практики закріплюється через виділення академічних кредитів на присудження професійної кваліфікації.

Для відбору кандидатів на роботу після проходження ними програми підготовки розроблений комплекс вправ:

– проводити структуроване інтерв'ю та складати план і звіт за його результатами;

– письмові завдання та участь у групових вправах;

– проведення напівструктурованого інтерв'ю.

Серед критеріїв для набору нових співробітників служби пробації існують такі, як:

1. Докази розуміння і зацікавленості в роботі з правопорушниками або іншими вразливими групами.

2. Здатність справлятися з важкими ситуаціями і управляти ними самостійно в умовах тиску.

3. Цінності та переконання, сумісні з цілями пробації.

4. Очевидна здатність працювати гнучко і оперативно спільно в складі команди і мотивувати себе.

5. Здатність встановлювати та підтримувати ефективні робочі стосунки всередині і поза організації.

6. Демонструють прихильність реалізації пенітенціарної політики.

7. Ефективні навички міжособистісного спілкування.

8. Аналітичні навички доведення, міркування достатні, щоб написати і представити звіти для винесення обґрунтованих рішень і рішень, які будуть прийняті.

9. Ефективні організаційні, адміністративні та управлінські навички. Здатність визначати пріоритети і вкладатися в терміни, самодостатні навички в області інформаційних технологій [8].

Природно, що наведені зарубіжні концепції роботи з правопорушниками та підготовки пенітенціарного персоналу представляють інтерес для нової політики України в сфері пробації. Спільні для багатьох країн підходи до боротьби з повторною злочинністю зумовили появу пріоритетів в роботі пенітенціарних працівників, а отже і визначили зміст навчальних програм, форм, методів, засобів та технологій професійної підготовки.

Можна погодитися з О. Олійником, який вказує на те, що «На шляху реформування пенітенціарної системи України постає багато проблем, вирішення яких на вимогу часу має бути здійснено за такими напрямками:

- прискорення імплементації вимог міжнародних правових актів у сфері поведінки із засудженими до вітчизняного законодавства у сфері виконання кримінальних покарань та юстиції;

- розвиток в Україні уповноважених органів з питань пробації, які мають здійснювати не тільки контроль за поведінкою засуджених, а й надавати їм своєчасну допомогу в працевлаштуванні, отриманні освіти й професії, медичних послуг, юридичної, психологічної та іншої соціальної допомоги;

- вдосконалення освіти майбутніх фахівців органів юстиції, в тому числі пенітенціарної системи;

- розроблення моделі нової менеджерської концепції функціонування пенітенціарної системи (розвиток загальної менеджменту пенітенціарної системи, менеджменту установ виконання покарань, менеджменту пенітенціарного персоналу, менеджменту підприємств при установах виконання покарань тощо);

- пошуку та відбору найбільш ефективних засобів реінтеграції засуджених на підставі виховно-освітніх, психолого-корекційних програм, програм адаптації колишніх засуджених з метою їх виправлення та запобігання вчиненню нових кримінальних правопорушень;

- вдосконалення співпраці державних органів юстиції з вітчизняними та європейськими, міжнародними громадськими організаціями, що здійснюють допомогу колишнім ув'язненим і засудженим на шляху їх реінтеграції» [3, с. 209–210].

Очікуваним підсумком зміни змісту роботи персоналу уповноваженого органу з питань пробації стала зміна спрямування його професійної підготовки, завданням якої є створення людського ресурсу, здатного забезпечити потреби суспільства в працівниках з належним рівнем освіти, культури, набором професійних якостей та

компетентностей. Так, О. Дука зазначає, що зміст навчання майбутніх офіцерів пробації фактично повністю інноваційний. Швидкими темпами розроблена нова методологія і техніка реалізації нових функцій персоналу пробації і організовано його навчання. Серед цих інновацій: оцінка ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення, методика ефективного спілкування і мотиваційного інтерв'ювання, рефлексивне слухання, реалізація пробаційних програм; методи когнітивно-поведінкового втручання та просоціального моделювання; управління справами (кейс-менеджмент), інструментарій пенітенціарної пробації, волонтерської діяльності у пробації тощо [4, с. 101–102].

Забезпечення педагогічних умов за яких майбутні працівники уповноваженого органу з питань пробації матимуть можливість оволодіти методами соціальної роботи, складання досудової доповіді, застосування санкцій, встановлення персональних взаємовідносин, збору інформації про правопорушника, оцінки ступеню ризику, проведення аналізу правопорушення та ведення випадку, кооперації з волонтерами та державними і громадськими інституціями, сім'ями правопорушників тощо має ґрунтуватися на індивідуальному підході до навчання, поєднанні традиційних та інноваційних методів навчання, акценті на самостійній роботі, практичному закріпленні теоретичних знань під керівництвом досвідчених практиків.

Висновки і пропозиції. Таким чином, стратегічні орієнтири концепції підготовки персоналу уповноваженого органу з питань пробації це:

- забезпечення якісної освіти за рахунок внесення змін до програм навчальних дисциплін для вирішення проблеми професіоналізації, розширення зв'язків між теорією та практичною складовою підготовки;

- поєднання стандартів вищої освіти з забезпеченням особистісного розвитку курсантів, студентів та слухачів за рахунок набуття компетентностей, що дозволяють успішно здійснювати професійну діяльність та всіх етапах роботи з правопорушником;

- засвоєння знань і формування вмінь з соціальної роботи та виховання персоналу, який після опанування теорією і практикою роботи з правопорушниками, базував би свою діяльність на міжнародних стандартах поведінки із засудженими, загальнолюдських цінностях в роботі з різними категоріями засуджених, на соціальній відповідальності за результати своєї діяльності;

- запровадження в систему професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу принципів, освітніх технологій та методів, які б сприяли успішній адаптації до професійного середовища.

Стаття є спробою концептуально визначити підходи щодо підготовки персоналу уповноваженого органу з питань пробації. Водночас потребують розробки питання щодо узгодженості дій персоналу установи виконання покарань та працівників, які реалізують завдання пенітенціарної пробації.

Список літератури:

1. Беца О. В. Реалізація ідей соціальної реабілітації засуджених у зарубіжній пенітенціарії / О. В. Беца // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : щорічний бюлетень Київського інституту внутрішніх справ. – К. : Київський ін-тут внутр. справ, 1996. – С. 48–54.
2. Дрижак В. В. Деякі питання підготовки фахівців для служби пробації у Швеції / В. В. Дрижак / Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Чернігів, 27–28 жовт. 2016 р.) / [редкол. : Тогочинський О. М., Олійник О. І., Чебоненко С. О. та ін.]; Міністерство юстиції України, Академія Державної пенітенціарної служби. – Чернігів : Десна Поліграф, 2016. – С. 97–99.
3. Олійник О. І. До питання щодо вдосконалення механізму реформування пенітенціарної системи України / О. І. Олійник / Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Чернігів, 27–28 жовт. 2016 р.) / [редкол. : Тогочинський О. М., Олійник О. І., Чебоненко С. О. та ін.]; Міністерство юстиції України, Академія Державної пенітенціарної служби. – Чернігів : Десна Поліграф, 2016. – С. 209–211.
4. Дука О. А. Високі стандарти навчання персоналу – основа пенітенціарної реформи в Україні / О. А. Дука, А. М. Григоренко / Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Чернігів, 27–28 жовт. 2016 р.) / [редкол. : Тогочинський О. М., Олійник О. І., Чебоненко С. О. та ін.]; Міністерство юстиції України, Академія Державної пенітенціарної служби. – Чернігів : Десна Поліграф, 2016. – С. 99–104.
5. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки [Електронний ресурс]. Указ Президента України від 20 трав. 2015 р. № 276/2015. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>.
6. Ягунов Д. В. Служба пробації: концепція, засади діяльності, організаційна структура [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dmytro-yagunov.at.ua/publ/1-1-0-2>
7. Ягунов Д. В. Філософія пробації: трансформація поглядів на сутність та цілі поводження зі злочинцями (період після 1990-х рр.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1315/Yagunov.pdf?sequence=1>.
8. Smith Martin. Recruiting & Training Probation Practitioners in England & Wales. Theory & Practice: The Ideal Mix [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.cepprobation.org/uploaded_files/Pres%20Agen%2009%20Smi.pdf.

Стеценко І.Н.

Академія Государственной пенитенциарной службы

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ РАБОТНИКОВ УПОЛНОМОЧЕННОГО ОРГАНА ПО ВОПРОСАМ ПРОБАЦИИ К ИСПОЛНЕНИЮ НАКАЗАНИЙ, НЕ СВЯЗАННЫХ С ЛИШЕНИЕМ СВОБОДЫ

Аннотация

В контексте изменений законодательства нуждаются в обновлении концептуальные подходы при подготовке будущих работников уполномоченного органа по вопросам пробаации. В статье рассмотрены приоритетные направления реформирования пенитенциарной системы и проведен анализ профессиональной подготовки персонала службы пробаации в разных странах, а также определены приоритеты этой подготовки, в том числе особенности формирования теоретических знаний и практических навыков сотрудников. Концептуально определены содержание и этапы профессиональной подготовки будущих работников уполномоченного органа по вопросам пробаации.

Ключевые слова: подготовка персонала уполномоченного органа по вопросам пробаации в Украине, зарубежная практика профессиональной подготовки офицеров службы пробаации, социальная работа в пределах пробаации, концептуальные основы подготовки персонала уполномоченного органа по вопросам пробаации.

Stetsenko I.M.

Academy of the State Penitentiary Service

CONCEPTUAL APPROACHES TO FUTURE OFFICERS TRAINING FOR THE AUTHORIZED BODY ON PROBATION AS TO NON-CUSTODIAL MEASURES OF PUNISHMENT

Summary

Conceptual approaches to future officers training for the authorized body on probation should be renewed in the context of changes in legislation. Priority tendencies of the penitentiary system reforming are studied in the article; professional probation service officers training in different countries and priority of such training as well as peculiarities of theoretical knowledge and practical skills forming are analyzed.

The author find out that strategic trends of the officers of authorized body training concept are:

– providing with qualitative education changing the programmes of study for disciplines to solve the problem of professional training, strengthen theoretical and practical training;

- joining the standards of higher education with cadets and students personal development by obtaining competences that give the opportunity to be a successes in professional activities;
- getting knowledge, firming skills in social work and the education of personnel that having theoretical and practical experience of work with offenders would base their activity on international standards of treatment criminals, on human values in the work with different categories of convicts, on social responsibility for their activity results;
- implementation of principles, educational methods which would promote successful adaptation in professional environment into professional training system and penitentiary staff development courses

The article is an attempt to define conceptually approaches to future officers training for the authorized body on probation. At the same time issues as to coordination of activities of penal bodies personnel that fulfill the tasks of penitentiary probation should be worked out.

Keywords: officers training for the authorized body on probation, foreign experience of probation officers professional training, social work within probation service conceptual basis of officers training for the authorized body on probation.