
УДК 343.8 : 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.20>

orcid.org / 0000-0002-0883-9869

© Коваленко О.О., 2024

О.О. Коваленко

**ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ПІДХОДИ
У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ ПРОБАЦІЇ**

O. Kovalenko

**FUNDAMENTAL APPROACHES TO
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF
PROBATION OFFICERS**

Анотація. Метою статті є конкретизація фундаментальних підходів у професійній підготовці і підвищенні кваліфікації працівників пробації. Розкрито деякі аспекти фундаментальних підходів у професійній підготовці і підвищенні кваліфікації працівників пробації. Зокрема на підставі вивчення чинного законодавства конкретизовано принципи професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації. Зазначено про те, що принципи професійної діяльності персоналу пробації мають виразну соціальну спрямованість. Це обумовлено суттю пробації і пробаційного нагляду як виду покарання. У статті автор зосередив увагу на синергетичному і компетентнісному підходах. Синергетичний підхід передбачає спрямованість підвищення кваліфікації працівників пробації на опанування науковою методологією, максимальне урахування усіх можливих аспектів реальних проблем професійної діяльності працівника пробації у їх цілісності і причинно-наслідкових зв'язках, осмислення окремих властивостей і характеристик явищ професійної діяльності з позицій ціннісних орієнтирів і світоглядних позицій, відповідно до реального стану соціально-економічного, політико-правового, соціокультурного та інших видів розвитку суспільства. Синергетичний підхід як фундаментальний передбачає виділення головних і супутніх цілей професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації, практики адаптивного і персоналізованого навчання. Компетентнісний підхід передбачає чітке визначення переліку компетентностей у змісті програм підвищення кваліфікації працівників пробації, їх узгодження з очікуваними результатами навчання, які можна об'єктивно оцінити і моніторити їх динаміку чи стан сформованості. Компетентнісний підхід у професійній підготовці і підвищенні кваліфікації працівників пробації сприятиме більш виваженій диференціації професійних обов'язків, відкриє додаткові можливості для кар'єрного розвитку працівників пробації. Перспективним напрямом подальшого розроблення проблеми, заявленій у назві статті, визначено порівняльний аналіз національного і світового досвіду організації професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації.

Ключові слова: пробація, пробаційний нагляд, покарання, кримінальне право, працівник пробації, професіограма, система, компетентність, пенітенціарна система, кримінологія, кримінально-виконавче право, підвищення кваліфікації.

Abstract. The article reveals some aspects of the fundamental approaches to advanced training of probation officers. In particular, based on the study of current legislation, the author specifies the principles of in-service training of probation officers. It is noted that the principles of professional activity of probation staff have a distinct social orientation. This is due to the essence of probation and probation supervision as a form of punishment. In the article, the author focuses on the synergistic and competence-based approaches. The synergistic approach involves focusing the in-service training of probation officers on mastering the scientific methodology, taking into account all possible aspects of the real problems of professional activity of a probation officer in their integrity and cause-and-effect relationships, understanding certain properties and characteristics of professional activity phenomena from the standpoint of value orientations and worldview positions, in accordance with the real state of socio-economic, political and legal, socio-cultural and other types of society development. The synergistic approach, as a fundamental one, involves the identification of the main and related goals of in-service training for probation officers, and the practice of adaptive and personalized training. The competency-based approach provides for a clear definition of the list of competencies in the content of in-service training programs for probation officers, their alignment with the expected learning outcomes that can be objectively assessed and monitored for dynamics or state of formation. A competency-based approach to the in-service training of probation officers will facilitate a more balanced differentiation of professional responsibilities and open up additional opportunities for the career development of probation officers. A promising direction for further development of the problem stated in the title of the article is a comparative analysis of national and international experience in organizing in-service training of probation officers.

Keywords: probation, probation supervision, punishment, criminal law, probation officer, professional program, system, competence, penitentiary system, criminology, criminal enforcement law, professional development.

Постановка проблеми. У Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках звернено увагу на доцільність послуговуватися «керівними принципами щодо набору, добору, освіти, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників пенітенціарних установ та пробації, ухвалені на 76-му пленарному засіданні Європейського комітету з проблем злочинності (CDPC) від 25 квітня 2019 року» [8]. Стратегією багато уваги приділено формуванню відповідної мотивації, створенню умов для підвищення престижу праці працівника пробації. Для вирішення багатоаспектних цілей, конкретизованих у Стратегії, є потреба на рівні держави і відповідних політик чітко у відповідності до сучасних напрацювань в сфері кримінального, кримінально-виконавчого права, з урахуванням напрацювань гуманітарних наук і методології наукового пізнання визначити фундаментальні підходи до розроблення і реалізації програм професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення наукових джерел у відкритому доступі засвідчує про те, що проблематика професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації перебуває серед затребуваних тем у сфері правових досліджень, а також – на рівні міжгалузевому. Це обумовлено не лише новизною інституту пробації, який в Україні лише набуває розвитку в останні роки, але й з трансформаціями в усій пенітенціарній системі України, в інших сферах суспільно-правової відносин.

Такі трансформації пов'язані, безумовно, з євроінтеграційним поступом України, розвитком цифрових технологій і систем штучного інтелекту, потребою розширення соціального діалогу (О. Коваленко [5]) і соціального контролю (Д. Ягунов [15]). Ця стаття підготовлена з урахуванням аргументованих висновків і авторської позиції Є. Бараша щодо адміністративно-правового дослідження управлінських аспектів у Державній кримінально-виконавчій службі України [1], пропозицій щодо бачення моделі офіцера пробації І. Богатирьовим [2], результатів конструктивного аналізу практик формування і функціонування персоналу пенітенціарної системи у дослідженнях А. Галая [3], С. Гречанюка [4], О. Шкути [14]. Методологія цієї розвідки сформована на основі висновків і пропозицій В. Пузирного [11].

Цікаві практично зорієнтовані пропозиції щодо вирішення завдань підвищення кваліфікації працівників центрів пробації прозвучали на заходах, ініційованих Науково-дослідним інститутом вивчення проблем злочинності імені академіка В.В. Сташиса НАПрН України [12; 13]. Разом з тим, варто відмітити, що зміни, що відбуваються в усіх сферах суспільно-правових відносин, пов'язані зокрема з цифровізацією освіти дорослих і професійного навчання, появою нових багатофакторних завдань професійної діяльності працівників пробації, напрацювань і розвитку технологій освіти дорослих актуалізує звернення до проблеми, що визначена у назві цієї статті.

Метою статті є конкретизація фундаментальних підходів у професійній підготовці і підвищенні кваліфікації працівників пробації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, пробаційний нагляд визначено одним з видів покарання, поряд з обмеженням чи позбавленням волі. Пробаційний нагляд може бути призначений вироком суду за злочинні діяння, передбачені окремими частинами статей Кримінального кодексу України, перелік яких досить розлогий, наприклад:

– умисне заподіяння тяжких тілесних ушкоджень у разі перевищення меж необхідної оборони;

– перевищення заходів, необхідних для затримання особи, яка вчинила кримінальне правопорушення;

– домашнє насильство; зараження вірусом імунодефіциту людини чи іншої невиліковної інфекційної хвороби; зараження венеричною хворобою;

- ненадання допомоги хворому медпрацівником;
- експлуатація дітей;
- порушення порядку фінансування політичної партії і передвиборної агітації;
- ухилення від сплати аліментів;
- перешкоджання професійній діяльності журналістів;
- грубе порушення законодавства про працю;
- порушення недоторканності приватного життя, права на отримання освіти та на безоплатну меддопомогу;
- крадіжку, грабіж, хуліганство, шахрайство;
- незаконне використання з метою отримання прибутку гуманітарної допомоги та благодійних пожертв;
- підроблення документів; публічні заклики до вчинення теракту; наругу над могилою;
- незаконне виробництво, виготовлення, придбання, зберігання, перевезення чи пересилання наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів без мети збуту, інше.

Такий широкий перелік статей Кримінального кодексу України обумовлює потребу оновлення фундаментальних підходів до професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації.

У статті 5 Кримінально-виконавчого кодексу України визначено ключові принципи «невідворотності виконання і відбування покарань, законності, справедливості, гуманізму, демократизму, рівності засуджених перед законом, поваги до прав і свобод людини, взаємної відповідальності держави і засудженого, диференціації та індивідуалізації виконання покарань, раціонального застосування примусових заходів і стимулювання правослухняної поведінки, поєднання покарання з виправним впливом, участі громадськості в передбачених законом випадках у діяльності органів і установ виконання покарань» [6]. Ці принципи концептуально мають відобразитися також у фундаментальних підходах професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації, які забезпечують виконання такого виду покарання.

Відповідно до глави 11¹ Кримінально-виконавчого кодексу України пробаційний нагляд як вид покарання виконується без ізоляції від суспільства, але з покладанням низки обов'язків, за невиконання яких може бути застосовано більш суворе покарання. Серед зобов'язань такі: «виконувати визначені законом та покладені судом обов'язки; з'являтися за викликом до уповноваженого органу з питань пробації» [6].

У статті 5 Закону України «Про пробацію» конкретизовано принципи пробації: «справедливості; законності; невідворотності виконання покарань; дотримання прав і свобод людини і громадянина; поваги до людської гідності;

рівності перед законом; диференційованого та індивідуального підходу; конфіденційності; неупередженості; взаємодії з державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями та громадянами» [7]. Як бачимо з поданого вище переліку, принципи, конкретизовані Законом України «Про пробацію» виразно соцієнтарні, що обумовлено сутнісним характером пробації.

Працівники державної установи «Центр пробації» проходять професійну підготовку і підвищення кваліфікації у закладах освіти ДКВС відповідно до Положення про професійне навчання працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Наказ Міністерства юстиції України № 2076/5 від 01.06.2023 [10].

У цьому Положенні не виокремлено принципів приписи, разом з тим Положення має відсилку до Закону України «Про професійний розвиток працівників» (Документ 4312-VI, чинний, редакція від 27.12.2019), де у статті 2 конкретизовано принципи відповідної державної політики: доступності, безперервності, свободи вибору роботодавцем форм і методів професійного розвитку працівників з огляду на специфіку видів професійної роботи, додержання інтересів працівника і роботодавця.

З термінології, що конкретизована у названому Положенні, можна зазначити, що професійна підготовка і підвищення кваліфікації працівників пробації має корелюватися із фундаментальними системним і компетентнісним підходами.

Досліджуючи проблему фундаментальних підходів у підвищенні кваліфікації працівників пробації, ми вивчили пропозиції і міркування Д. Ягунова, який не лише стояв у витоків становлення пробації в Україні, а й визначив ключові суперечності української пробації через логіку імплементаційних практик і конструктивних запозичень позитивного світового досвіду пробації, аналізу проблем міфологізації пробації і цілей покарання, застереження формалізації професійної діяльності працівника пробації [15]. Переконані, що саме синергетичний підхід як фундаментальний щодо організаційно-управлінських, змістовно-методичних, оцінно-аналітичних аспектів розроблення і реалізації програм підвищення кваліфікації працівників пробації дасть змогу подолати суперечності, визначені Д. Ягуновим [15].

Адже синергетичний підхід, порівняно із системним, більш дотичний стратегічним цілям, конкретизованим у відповідній Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року [8].

Синергетичний підхід як фундаментальний передбачає: спрямованість професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації на опанування науковою методологією, максимального урахування різних (усіх можливих) аспектів проблеми професійної діяльності працівника пробації у їх

цілісності і причинно-наслідкових зв'язках, осмислення окремих властивостей і характеристик явищ професійної діяльності з позицій ціннісних орієнтирів і світоглядних позицій, у контекстах реального стану соціально-економічного, політико-правового, соціокультурного та інших видів розвитку суспільства.

Синергетичний підхід як фундаментальний передбачає пріоритетизацію головних і супутніх цілей професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації, що безумовно значуще у контексті дотримання прав людини і втілення ідей гуманізації пенітенціарної системи.

Синергетичний підхід як фундаментальний містить, на наш погляд, значні ресурси для подолання суперечностей у сприйнятті «сторін соціального діалогу себе як учасників даного процесу і відповідно використання ними всього доступного інструментарію задля зближення свої позицій та досягнення домовленостей у сфері соціально-трудова відносин» [5].

Синергетичний підхід у професійній підготовці і підвищенні кваліфікації працівників пробації на практиці реалізується через відкритість організаційно-управлінських механізмів підвищення працівників пробації, орієнтації у змісті програм підвищення кваліфікації на виклики, які стоять перед працівниками пробації, детермінованими природними, соціальними технічними системами, постійними трансформаціями соціокультурного та інформаційного простору, безпековою ситуацією тощо.

У змістовому забезпеченні синергетичний підхід втілюється через інтердисциплінарність програм, використання так званих «точок перелому» (за Фріцом Капрою (Fritjof Capra), коли учасник професійної підготовки і підвищення кваліфікації усвідомлено відчуває потребу самоорганізації і спрямовує самонавчання на розвиток критичного і дивергентного мислення. У методичному забезпеченні синергетичний підхід втілюється через застосування технологій персоналізованого, адаптивного навчання, організацію професійних спільнот і відкритого простору для обміну досвідом і спільного пошуку рішення складних завдань у професійній діяльності працівників пробації.

Синергетичний підхід тісно пов'язаний із компетентнісний підходом, який практично виявляється у фіксації і відстеженні динаміки чи рівня сформованості конкретно визначених загальних і професійних компетентностей, необхідних для виконання визначених видів і форм професійної діяльності.

Компетентнісний підхід набув розвитку у контексті розроблення професійних стандартів. Ключова ідея компетентнісного підходу передбачає чітке визначення переліку компетентностей, необхідних для виконання працівником професійних обов'язків.

Відповідно компетентнісно зорієнтовані програми професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації передбачають переліки комплексу здатностей засвоєння знань, способів практичної діяльності, кому-

нікації і відповідальності, що слугує базисом для особистісного, професійного і кар'єрного зростання працівника пробації. Фундаментальність компетентнісного підходу виражається в систематиці загальних компетентностей (соціальної, культурної, громадянської тощо), професійних компетентностей комунікації, відповідальності і автономії. Практика використання компетентнісного підходу сприятиме диференціації оплати праці працівників пробації, більш точному і конструктивному розподілу функціоналу професійних зобов'язань у професійних колективах.

Висновки. Отже, обґрунтовано доцільність розроблення і реалізації професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації відповідно до фундаментальних підходів – синергетичного і компетентнісного. Це не вичерпний перелік фундаментальних підходів. Цінність синергетичного підходу актуалізована потребою забезпечення відкритості і інтердисциплінарності професійної підготовки і підвищення кваліфікації, що сприятиме попередженню чи подоланню формального підходу в розвитку інституту пробації в Україні.

Компетентнісний підхід актуалізовано в контексті професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників пробації логікою розвитку національної освітньої системи, доцільності чіткого визначення переліку компетентностей у змісті завдань підвищення кваліфікації, узгодження з результатами професійного навчання відповідно до стандартизованих вимог і наявних відповідних моделей і професіограм.

Перспективним напрямом подальшого розроблення проблеми, заявленій у назві статті, на наш погляд, є компаративний аналіз конструктивних практик співпраці центрів прикладної професійної підготовки і підвищення кваліфікації і науково-дослідних інституцій для вирішення актуальних проблем пробації з опорою на новітні науково обґрунтовані висновки і розробки.

Література

1. Бараш Є. Ю. Управління Державною кримінально-виконавчою службою України: адміністративно-правове дослідження: *монографія*. Харків : НікаНова, 2012. 458 с.
2. Богатирьов І.Г. Модель майбутнього офіцера пробації в Україні *Світовий досвід підготовки поліцейських та його впровадження в Україні*: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 17 берез. 2006 р.). Дніпропетровськ : Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ, 2006. С. 299-303.
3. Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: *Автореф. дис. канд. юрид. наук*: 12.00.07; Нац. акад. держ. податкової служби України. Ірпінь, 2003. 20 с.
4. Гречанюк С.К. Теорія та практика взаємодії органів та установ державної пенітенціарної служби України з державними та неурядовими інституціями: *автореф. дис. ... д-ра юрид. наук* : 12.00.07; Нац. ун-т держ. податк. служби України. Ірпінь, 2011. 39 с.
5. Коваленко О. О. Соціальний діалог: актуальні проблеми гармонізації законодавства України з ACQUIS ЄС. Права людини в

глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту [Електронне видання] : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Харків, 19 квіт. 2024 р. Харків, 2024. С. 242–245. URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/f75f86a8-fd2f-4068-9dde-a7db5c8a6795>

6. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 № 1129-IV. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15w1_1. **7.** Про пробацію. Закон України від 05.02.2015 р. № 160-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19#Text> **8.** Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1153-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-skhvalennia-strategii-reformuvannia-penitentsiarnoi-systemy-na-period-do-2026-roku-ta-zatverdzhennia-operatsiinoho-planu-ii-realizatsii-u-20222024-rokakh-s1153-161222> **9.** Пробація України: офіційний веб-сайт. 2024. URL: <https://www.probation.gov.ua/> **10.** Про затвердження Положення про професійне навчання працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Наказ Міністерства юстиції України № 2076/5 від 01.06.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0922-23#Text> **11.** Пузирний В. Ф. Персонал пробації: організаційно-правовий аспект. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. №. 4. С. 560-564. **12.** Реалізація прав засуджених в суспільстві змін: науковий і прикладний дискурс (2023) : дайджест стенд. доп. наук.-метод. семінару у формі круглого столу онлайн, 04 квіт. 2023 р., м. Харків : електрон. наук. вид. Харків : Право, 2023. 48 с. URL: <http://surl.li/qaogo> **13.** Стратегії суспільної безпеки і пробація: світові стандарти і національні цінності : дайджест стенд. доп. за результатами II всеукр. наук.-практ. заходу у формі круглого столу, (м. Харків, 4 квітня 2024 р.): електрон. наук. вид. Нац. акад. прав. наук України ; НДІ вивч. проблем злочинності ім. акад. В. В. Сташиса Нац. акад. прав. наук України, Від. дослідж. проблем кримін.-виконав. права. Харків : Право, 2024. 48 с. DOI: <https://doi.org/10.31359/9786178411527> **14.** Шкута О. О. Теоретико-прикладні засади функціонування кримінально-виконавчої системи України. *Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук* 12.00.08 «Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право». Класичний приватний університет; Університет державної фіскальної служби України, Ірпінь, Україна, 2018. 493 с. **15.** Ягунов Д. В. Пенітенціарна політика як складова соціального контролю : *монографія*. Одеса : Фенікс, 2020. 674 с. 20.