

УДК 371.3: 378:343.8(1-4)EU

Аніщенко В. О.

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-5062-3789>

Scopus-Author ID57208032016

Кандидат технічних наук, доцент,
професор кафедри педагогіки та гуманітарних дисциплін
Академії Державної пенітенціарної служби
(м. Чернігів, Україна) E-mail: oceansoulvik111@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРІВ-ПЕНІТЕНЦІАРІЇВ У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Розвиток міжнародного співробітництва з пенітенціарними системами іноземних держав актуалізує проблему вивчення зарубіжного досвіду підготовки фахівців цієї галузі при розробці шляхів вдосконалення професійної освіти в закладах вищої освіти України. В останні роки посилилася тенденція до взаємовпливу досвіду пенітенціарної освіти в кожній окремій країні, що підвищує доцільність і можливість впровадження передового зарубіжного досвіду з метою підготовки співробітників для Державної кримінально-виконавчої служби України.

***Метою дослідження** є вивчення досвіду підготовки фахівців пенітенціарної служби у країнах Європейського Союзу – Німеччині, Австрії та Республіці Польща для вдосконалення вітчизняної системи професійної освіти майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої системи України.*

***Методологія.** Під час проведення дослідження були використані загально-теоретичні методи: аналіз і синтез педагогічної, юридичної, спеціальної літератури з проблеми дослідження, а також узагальнення наявних теоретичних підходів для формування універсальних тверджень про суть та особливості професійної освіти фахівців пенітенціарної служби у країнах Європейського союзу.*

***Наукова новизна.** Виконані дослідження дозволили виявити певні відмінності та переваги у підготовці офіцерів-пенітенціаріїв в деяких країнах Європейського союзу, а саме в Німеччині, Австрії та Республіці Польща у порівнянні з вітчизняною системою професійної освіти майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України.*

***Висновки.** Автором статті виконаний аналіз професійної підготовки офіцерів пенітенціарної системи таких країн Європейського союзу як Німеччина, Австрія та Республіка Польща. Детально вивчені особливості формування професійних компетентностей офіцерів-пенітенціаріїв вказаних країн.*

За результатами дослідження автором доведено: пенітенціарні системи Німеччини, Австрії та Республіки Польща на високому рівні виконують свою основну функцію – виправлення осіб, які скоїли кримінальний злочин та знаходяться в установах виконання покарань; професійна підготовка офіцерів пенітенціарної системи спрямована на практико-орієнтовне навчання та може бути в деяких частинах взята за основу для вдосконалення вітчизняної системи ступеневої професійної освіти офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України.

Ключові слова: *пенітенціарна система, офіцери-пенітенціарії, професійна підготовка офіцерів-пенітенціаріїв, професійна освіта, професійні компетентності.*

Постановка проблеми. Необхідність вдосконалення професійної підготовки майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України пов'язана із розвитком української державності, з врахуванням процесів євроінтеграції, стрімкими змінами та реформуванням різних сфер суспільного характеру, в тому числі кримінально-виконавчої сфери згідно з Концепцією реформування (розвитку) пенітенціарної системи України [1].

З метою аналізу, порівняння та пошуку більш ефективних шляхів підготовки офіцерів і персоналу пенітенціарної служби та відповідно до особливостей правових систем, географічного розташування, національних, історичних і політико-правових традицій, а також, ґрунтуючись на високому рівні економічного розвитку, вважаємо за доцільне розглянути професійну підготовку фахівців-пенітенціаріїв в таких європейських країнах як Німеччина, Австрія, Республіка Польща.

Вибір даних країн обумовлений не тільки процесами євроінтеграції та ратифікуванням певних законодавчих актів Європейського союзу в галузі пенітенціарії, а ще тому, що Україна належить до країн континентальної (романо-германської) правової сім'ї, до якої входять Німеччина, Австрія та Республіка Польща.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Процес освітньої підготовки та формування професійних компетентностей в кожній країні, у тому числі в країнах Європейського союзу, має комплексний характер, охоплює всебічний розвиток особистості майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв. Проблеми професійної освіти майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв в Німеччині, Австрії та Республіці Польща були розкриті вченими різних країн із таких галузей наук як педагогіка, психологія, право. За даним напрямком досліджень можна виділити праці таких вчених як А. О. Галай [2], А. Я. Гришко [3], О. М. Звенігородський [4], О. І. Кіслюк [5], С. І. Кушнір [6], А. Овсяннікова [7], О. Сахнік [8], Є. А. Тимофєєва [9], І. С. Яковець [10], М. М. Яцишин [11] та інші.

Однак, варто зауважити, що й досі не вирішеними частинами загальної проблеми професійної підготовки майбутніх офіцерів пенітенціарної сфери є відсутність загальної узгодженої системи науково обґрунтованих знань з єдиними методологічними підходами, принципами, теоріями та практикою пенітенціарної освіти в Європейському союзі.

Метою дослідження є вивчення досвіду підготовки фахівців пенітенціарної служби у країнах Європейського Союзу – Німеччині, Австрії та Республіки Польща для вдосконалення вітчизняної системи професійної освіти майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України.

Методологія. Під час проведення дослідження були використані загальнотеоретичні методи: аналіз і синтез педагогічної, юридичної, спеціальної літератури з проблеми дослідження, а також узагальнення наявних теоретичних підходів для формування універсальних тверджень про суть та особливості професійної освіти фахівців пенітенціарної служби у країнах Європейського союзу.

Наукова новизна. Виконані дослідження дозволили виявити певні відмінності та переваги у підготовці офіцерів-пенітенціаріїв в деяких країнах Європейського союзу, а саме в Німеччині, Австрії та Республіці Польща у порівнянні з вітчизняною системою професійної освіти майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України.

Результати дослідження. В Європі є низка навчальних закладів, у яких готують фахівців різних категорій для пенітенціарної системи. Рада Європи є провідною організацією в галузі прав людини. Вона об'єднує 47 країн, 28 з яких є членами Європейського Союзу. Усі країни-члени Ради Європи підписали Європейську конвенцію про права людини – міжнародний договір, покликаний захищати права людини, демократію та верховенство права. За виконанням Конвенції в країнах-членах Ради Європи стежить Європейський суд з прав людини.

У Розділі 5 правилі 38 Рекомендацій № R (91) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам «Про Європейські правила виконання покарань та інших заходів без ізоляції» зазначено, що персонал «має володіти особистісними якостями та професійною кваліфікацією, необхідними для вирішення професійних завдань. Необхідно розробити відповідні норми і засоби для забезпечення того, щоб персонал був спроможний справитися з об'ємом роботи, що пропонується, а за своєю якістю відповідав би вимогам, які висуваються до рівня професійної підготовки і досвіду, необхідному для її виконання» [12, 16].

У Німеччині відсутня централізована пенітенціарна система, тому питання підготовки персоналу знаходиться під контролем тюремних управлінь у 16 землях. Наприклад, у 1980 р. у Штраубінгу було відкрито Баварську школу правосуддя, у якій готують співробітників виправних установ за такими рівнями: фахівці з нагляду, соціального обслуговування і забезпеченню засуджених; фахівці для навчання і контролю за трудовою діяльністю засуджених; консультанти адміністративного виправного закладу. Термін підготовки персоналу на посади з нагляду, соціального обслуговування та забезпечення засуджених та співробітників для навчання і контролю за трудовою діяльністю засуджених становить 20 місяців, консультантів і співробітників адміністративного виправного закладу – 2 роки [6, 105].

Станом на 31 березня 2015 р. у Німеччині нараховувалося 184 установи виконання покарань, розраховані на 75140 місць, в яких утримувалося 63 628 ув'язнених (із них 3 753 жінки) [10, 19].

У виправних установах федеральної землі Баварія функціонує 4989 робочих місць. Поряд зі штатними одиницями до окремих виправних установ можуть бути прикріплені і позаштатні співробітники наступних спеціальностей: лікарі, священники, психологи і вчителі. Залучення позаштатних співробітників пояснюється тим, що існуюча кількість засуджених не виправдовує введення нових штатних одиниць [3, 35-37].

Щорічно на території Баварії і за її межами підвищують кваліфікацію близько 2000 співробітників системи здійснення правосуддя (кількість заходів – 180-200 на рік). У самій Баварії щорічно організовують в середньому близько 120 курсів підвищення кваліфікації, в яких беруть участь від 1800 до 1900 співробітників. До них відносяться основні і додаткові курси для співробітників з нагляду, соціального просування і забезпечення засуджених; курси контролю і спостереження; спеціалізовані курси з ведення переговорів, вирішення завдань управління, проблем навчання; курси для роботи із засудженими, які перебувають під слідством і очікують винесення рішення суду; курси з соціальної терапії та реабілітаційної допомоги засудженим; спеціалізовані курси для співробітників, які працюють з неповнолітніми засудженими, засудженими-наркоманами, а також соціально небезпечними і важкими в'язнями; курси по самообороні; курси для інструкторів фізкультури та ін. Спеціальні навчальні курси проводяться і для фахівців, які вже мають кваліфікацію і працюють у напрямку навчання і трудової діяльності засуджених [6, 105].

Велике значення мають індивідуальні курси підвищення кваліфікації, куди направляють окремих співробітників з метою професійного навчання в межах спеціальної підготовки або перепідготовки. Як правило, це фахівці, зайняті в сфері навчання і трудової діяльності засуджених, а також лікарі, молодший і середній медичний персонал. У зв'язку зі збільшенням чисельності іноземних засуджених заохочується вивчення іноземних, особливо східноєвропейських, мов. Для співробітників служб особливого призначення (психологи, лікарі, священники, соціальні працівники, педагоги і юристи) проводяться семінари.

За визначеними напрямками діяльності є додаткові плани підготовки і перепідготовки співробітників, що враховують окремі вимоги і інтереси виправної установи. Необхідний рівень професійної перепідготовки кадрів забезпечується також завдяки обміну досвідом співробітниками виправних установ і земельних органів, контролюючих органи юстиції (наприклад, співробітників соціально-терапевтичних установ). Наприклад, популярними є заходи з перепідготовки, що проводяться при спеціалізованому вищому навчальному закладі державного управління та судочинства у м. Хоф. Крім того, кожен співробітник зобов'язаний пройти дводенне навчання (16 годин на рік) за темами, запропонованими наглядовою судовою службою [3, 35-37].

До числа мінімальних вимог, які висуваються до кандидатів на роботу в системі, належать такі: до 39 років; середня шкільна освіта; мінімальний 2-річний досвід роботи за професією чи соціальний досвід; відсутність судимості; потрібні реакції (визначаються тестами); володіння мовою та розмовні здібності; добра пам'ять. Відбувається відбір на основі тестування, структурованого інтерв'ю, іспиту з фізичної підготовки (критерії відбору є значно нижчими, ніж, приміром, для поліцейських) та медичного обстеження. Середній конкурс на одне місце становить 10 осіб на місце. Середній вік кандидатів при цьому – 30 років, лише одного разу працівник був прийнятий на роботу у віці 22 років. Нетрадиційна сексуальна орієнтація або можлива наявність ВІЛ чи гепатиту не є перешкодою для роботи, тобто дискримінація з цих підстав відсутня [10, 28].

Зазначимо, що у Німеччині існує система контролю процесу навчання. Пропуск занять навіть з поважної причини може стати причиною виключення з навчального закладу або повторення курсу. Підсумковий контроль якості засвоєних знань проводиться групою екзаменаторів, які опитують кожного слухача впродовж 2-3 годин. За результатами іспиту слухачі отримують відгук.

Основним етапом процедури вступу на роботу є центр, що дає оцінку професійної компетентності кандидата. Перед кандидатами ставиться завдання знайти вирішення проблеми. За ними спостерігає відбіркова комісія, яка оцінює виконання кандидатами поставленого завдання, їх вміння презентувати себе, здатність до спілкування і роботи в команді. До складу комісії входять психологи, педагоги, практичні працівники. Існують такі критерії відбору: бажання працювати у тюремній системі; відповідна фізична та психологічна форма; високий рівень розумових здібностей, готовність взяти на себе відповідальність; вихованість і товариськість; розуміння вимог безпеки; навички спілкування і вміння

працювати в команді; вміння виходити з конфліктних ситуацій та сприймати критику; вміння встановлювати контакт із в'язнями; вміння адекватно реагувати на непередбачені ситуації; готовність до застосування сили чи зброї; вміння не зловживати своїми повноваженнями; поняття субординації поряд із вмінням висловити свою думку та відстояти її тощо [4, 67-68].

Незважаючи на затребуваність кадрів у виправних установах Німеччини, на роботу приймаються тільки найбільш кваліфіковані фахівці, які показали кращі результати при навчанні. У процесі роботи фахівців, які безпосередньо працюють з ув'язненими, класифікують на наглядачів і їх помічників, асистентів, секретарів, старших, перших і головних секретарів юстиції. Проходження державної служби на випробувальному терміні не гарантує подальшого працевлаштування.

До числа основних проблем, з якими стикається система виконання покарань Німеччини, як і в Україні, належать значний некомплект особового складу, низька престижність роботи в цілому та низька заробітна плата. Проте персонал цієї служби, на відміну від українських фахівців, починає не з збільшення грошового забезпечення чи інших привілеїв, а з обговорення доцільності професії та обізнаності суспільства з цією роботою, щоб таким способом підвищити престижність професії. Цікаво в Німеччині вирішено проблему з наднормовою роботою – початок роботи, а також момент її завершення фіксується на вході за допомогою спеціального електронного обладнання, а наприкінці місяця рахується кількість відпрацьованих годин і заробітна плата. Якщо людина відпрацювала менше встановленої норми годин, вона отримує менше, якщо відпрацьовано більше – заробітна плата автоматично збільшується [10, 29].

Отже, в цілому німецька модель підготовки пенітенціаріїв відрізняється наявністю у змісті навчання загальних освітніх дисциплін; високою практичною орієнтованістю підготовки; співвіднесенням теоретичних і практичних занять, що проводяться на базі окремих пенітенціарних установ; обов'язковим додатковим навчанням перед призначенням на нову посаду. Позитивним, на нашу думку, є система контролю процесу навчання, тестування та оцінка професійної компетентності кандидата.

Досліджуючи досвід європейських країн доцільно проаналізувати особливості пенітенціарної системи Австрії.

Персонал пенітенціарної системи Австрії налічує 4050 осіб, з них 3100 – (76,5%) атестовані працівники, решта – так званий «допоміжний» персонал (соціальна служба, медичний персонал, капелани тощо). Співвідношення персоналу до засуджених по системі становить 1 до 2,3. Середня заробітна плата середнього начальницького складу становить 2200 євро, молодшого начальницького складу – 1800 євро, соціальних гарантій немає. Пенсійний вік для атестованого персоналу становить 60 років, для неатестованого – 65. На роботу приймають осіб, які мають середню освіту та пройшли військову службу (на відміну від поліції) у віковому діапазоні від 20 до 40 років. При оформленні на роботи кандидат проходить співбесіду та складає тести з диктанту, математики, фізичної підготовки, а також проходить психологічне тестування. Після прийняття на службу працівник направляється на проходження початкової підготовки до Академії юстиції (на зразок Білоцерківського та Дніпродзержинського училищ в Україні). Курс навчання складає 1 рік. Підготовка складається з наступних етапів: 3 тижня практики у слідчому ізоляторі, теоретична підготовка та 17 тижнів практики за місцем майбутньої роботи. При цьому безпосередній керівник подає відгук про якість його підготовки та можливість подальшої роботи на обраній посаді. Академія має 3 офіси, які розташовані в містах Грац, Лінц та Кремц. Крім початкової підготовки в Академії здійснюється підвищення кваліфікації офіцерів та керівників установ. Штат Академії складається з 11 вчителів. Окремого вищого навчального закладу для пенітенціарної системи немає, на даний час вирішується питання щодо створення такого закладу на базі поліцейської Академії Австрії [13].

Персонал пенітенціарних установ включає управлінців, охоронців, медиків, юристів, психологів, соціальних працівників, працівників освіти і капеланів. Частка охоронців займає близько 80% усього тюремного персоналу. Вони набираються з числа осіб з повною загальною середньою освітою за результатами системи тестів: загальноосвітніх, фізичних, психологічних. Кандидати проходять річне навчання, що поєднує аудиторні години і стажування у в'язницях. Управлінський персонал наймають з числа осіб з вищою освітою, такі фахівці проходять 5-місячну додаткову аудиторну підготовку. Нарешті, персонал вищої ланки набирається з числа осіб з університетською освітою державної служби, що мають досвід роботи поза пенітенціарною системою. Такі фахівці при необхідності проходять додаткову професійну підготовку.

Відповідальність за всі аспекти тюремного життя і нормальне функціонування установи лежить на начальниках тюремних установ. Тюремні офіцери повинні спочатку пройти курс основної підготовки протягом 3 місяців в коледжі тюремної служби, потім у них починається 9-місячна практика в одному з виправних установ, що супроводжується підготовчими курсами в коледжі тюремної служби протягом 3 місяців. Практика закінчується підсумковим іспитом. Через 4 роки служби співробітники можуть бути призначені на посаду тюремного офіцера.

Через 6 років служби офіцери можуть підвищити свій розряд, проте в цьому випадку вони повинні пройти 4-місячні курси підвищення кваліфікації в коледжі тюремної служби, а також скласти іспит. У

2005 році на базі коледжу тюремної служби та центру підвищення кваліфікації була створена Академія тюремної служби, до складу якої увійшла також науково-дослідна секція. Необхідно відзначити, що персонал вищої управлінської ланки тюремних установ підбирається, як правило, з фахівців, які пройшли державну цивільну службу. Вони повинні мати університетську освіту, пройти навчання в Академії тюремної служби і один рік практики в тюремному установі. Кандидати на керівні посади під час другого року навчання проходять інтенсивну професійну підготовку, яка охоплює різні аспекти виконання покарань. Після закінчення академії кандидати повинні здати іспит, і тільки після цього вони можуть бути призначені керівниками [9, 199-200]. Співробітники пенітенціарної служби підрозділяються на наступні розряди: управлінська ланка, тюремні офіцери, медики, юристи, психіатри, психологи, зубні лікарі, працівники сфери соціальних послуг, медичні сестри, вчителі та інструктори, капелани [9]. Щодо медиків, психологів та соціальних педагогів, то їх наймають «на відкритому ринку» з числа осіб, які володіють відповідною спеціальністю. Загальна чисельність цих фахівців близько 300 осіб [7, 16].

Схожість австрійської системи з українською виявляється у слідчих ізоляторах, у яких крім підслідних, містяться також засуджені, яким визначено термін позбавлення волі до 18 місяців. Такі засуджені під час перебування в ізоляторах залучаються до господарства і робіт у майстернях. Проте, на відміну від України, засуджені до довічного позбавлення волі в Австрії тримаються разом з іншими засудженими. Відповідно до законодавства країни після відбуття 15 років покарання до них може бути застосовано умовно-дострокове звільнення, а на практиці – після відбуття не менше ніж 22 років [5, 107].

Також, зазначимо, що наразі в'язниці Австрії наповнені майже на 100%. При цьому на Сході країни, на відміну від Заходу, вони переповнені, в першу чергу, злочинцями, які мають іноземне громадянство, для їх подальшої депортації. Впродовж 2018 року близько 5000 іноземних громадян були депортовані на батьківщину.

Отже, ґрунтуючись на досвіді Австрії, позитивним вважаємо впровадження більш якісного відбору та підготовку персоналу пенітенціарної служби в Україні, акцентуючи увагу саме на практичній підготовці. Крім того, імпонує контроль якості підготовки з боку державних органів у вигляді тестування.

У Швейцарії для тюремного персоналу відбираються люди, які мають професію або освіту, які можуть бути корисні на відповідній посаді (наприклад, соціальний працівник, психолог, юрист та ін.), і які мають життєвий досвід. Цікавим є те, що на роботу у в'язничну систему приймаються цивільні особи з будь-якою освітою, навіть на рівні середньої школи, проте з обов'язковим професійним досвідом не менше трьох років, незалежно від сфери його набуття. Не має також суворих вікових обмежень під час прийому на службу. З боку державних органів влади вважається дуже вигідним прийом на роботу осіб у віці понад 40 років, оскільки вони мають більш тривалий життєвий досвід, менш схильні до зміни професійної діяльності, до порушень дисципліни, виважено та старанно підходять до виконання дорученої роботи. Окрім того, швейцарські колеги глибоко переконані, що співробітник середнього віку швидше зорієнтується у проблемній ситуації, зможе вірно її оцінити та відчутти характер переживань, психоемоційних станів в'язнів [8, 204].

У зв'язку з тим, що можливості окремих кантонів Швейцарії недостатні для належного навчання персоналу установ виконання покарання, кантони об'єдналися для створення єдиного центру для спільного використання у Фрібурзі – Швейцарському навчальному центрі з підготовки персоналу для установ виконання покарань. Після одного року практичної роботи окремих співробітників в'язниць направляють на навчання в цей навчальний центр. В середньому в центрі впродовж року проходять навчання близько 100 чоловік. Термін навчання становить 15 тижнів. Через два роки особи, які пройшли навчання, направляються в навчальний центр для підвищення професійного рівня. Однак навчання в центрі не є обов'язковою умовою роботи в тюрмах. Особи, які мають досить високу кваліфікацію і великий досвід, можуть не проходити навчання в центрі [9, 195].

Також у цій країні запроваджено підвищення професійної кваліфікації, яку проходять не лише рядові працівники, а й керівники підрозділів установ виконання покарань, тривалість якої протягом двох років становить 150 (або 50) днів залежно від посади, яку обіймає особа. Впродовж цього часу відбувається близько 50 семінарів на теми, які обираються кантонами. У перелік зазначених тем входять і ті, що стосуються психолого-педагогічних аспектів виконання службових обов'язків відповідно до посади. Рівень засвоєння знань, сформованості психолого-педагогічних умінь і навичок слухачів перевіряється під час вирішення навчальних завдань на практиці [8, 206].

У досвіді Швейцарії цікавим, на нашу думку, є те, що до роботи заохочуються люди віком старше 40 років, оскільки вони краще справляються з проблемними ситуаціями та конфліктами. Також вважаємо позитивним те, що один раз на два роки для підвищення кваліфікації державна влада проводить федеральний конгрес з питань виконання покарань, на якому розробляються нові шляхи та прогресивні моделі діяльності тюрем та виправних установ, вирішуються важливі актуальні проблеми та започатковуються нові напрямки діяльності в цій сфері [2, 9].

Далі розглянемо позитивний досвід Республіки Польща як безпосереднього сусіда України, країни, яка сьогодні займає лідируючі позиції щодо економічного розвитку, має географічну, історичну та ментальну близькість з нашою країною. Обрання Польщі для аналізу професійної підготовки

персоналу пенітенціарної служби обумовлено також тим, що і Польща, і Україна тривалий час були у складі Російської імперії, та мали одне законодавство, що створило стереотипи у політиці, суспільно-правовій практиці, науці тощо. Також історія України тісно пов'язана з історією Польщі і в інші періоди свого розвитку (Городельська, Кревська, Люблінська унії), що певним чином вплинуло на формування права цих держав. Крім того, у праві наших країн віддзеркалилася й генетична природа слов'янських народів (звичаєве право, культура, побут) [11, 303].

Пенітенціарна система Служби в'язниць Республіки Польща складає 87 пенітенціарних установ і 70 слідчих ізоляторів, у яких перебуває близько 80 000 засуджених і осіб, взятих під варту.

Загальна чисельність персоналу Служби в'язниць Республіки Польща становить більше 30 000 осіб, з них близько 28 000 атестованого персоналу. Тобто співвідношення персонал / ув'язнені складає менш ніж один до трьох. Система навчальних закладів Служби в'язниць Польщі налічує 4 школи (Попове, Кули, Сулейови, Сухі) та одну Центральну школу (Каліш). Аналіз джерел засвідчив відсутність вищої освіти для присвоєння кваліфікаційних рівнів Служби в'язниць у Польщі. Навчання у школах відбувається у таких формах: денна (з розміщенням у навчальному закладі); самостійне навчання; електронне дистанційне навчання або поєднання цих систем.

У тюремній службі Польщі відсутні навчальні заклади, що пропонують «Загальну професійну освіту». Система навчання пенітенціарних кадрів – трирівнева і включає початкову (вступну) спеціальну підготовку, професійну освіту та підвищення кваліфікації. Початкова (вступна) спеціальна підготовка складається з практики в тюремній установі (3–11 місяців) і стаціонарного підготовчого курсу в Головному центрі підготовки співробітників тюремної служби. Навчання охоплює 12 дисциплін (112 годин) незалежно від того, на якому відділенні потім доведеться працювати кандидату. Після навчання слухачі складають іспити. Другу частину системи навчання складають школи: унтер-офіцерська, прапорщиків і офіцерів. В унтер-офіцерську школу направляються особи із середньою загальною освітою, в школу прапорщиків – кандидати, які закінчили унтер-офіцерську школу, в офіцерську школу – особи з вищою освітою. Третя частина системи навчання орієнтована на підвищення кваліфікації співробітників, так як постійно змінюються суспільні вимоги, міжнародні стандарти, виконавчий закон, карний закон, внутрішні закони, розпорядження та правила [9, 198].

Практична підготовка відбувається у центрах діяльності Шкіл Служби в'язниць через створення та впровадження ситуаційних вправ та сценаріїв (а не загально-профільної підготовки), якісно-організованої самостійної підготовки персоналу, організацію різноманітних форм практичного навчання, залучення кращих сторонніх практикуючих фахівців для навчання та наукової діяльності на умовах окремих договорів.

Поширеним є модульне навчання, засноване на вивченні конкретних професійних модулів, змістовне наповнення яких складають практичні прикладні дисципліни (службові обов'язки, завдання і повноваження пенітенціарної служби, професійна етика, професійна комунікація, безпека, корекційна педагогіка, фізична та вогнева підготовка, самооборона).

Початкова підготовка персоналу стосується загальної кваліфікації для подальшого допуску до самостійного несення служби. Навчальна програма практичної підготовки складається з 80 годин денного навчання та практики. На етапі професійної підготовки слухачів диференціюються за рівнями (молодший інспектор, інспектор-офіцер, офіцер-керівник нижчого рівня). Диференціація навчальних планів професійної підготовки (кількість годин і модулів) залежить від спеціалізації та рівнів персоналу:

- молодший інспектор (стандартна професійна підготовка та загальні курси комунікації);
- інспектор-офіцер (професійна підготовка з основами вивчення напрямів діяльності, поглиблені курси етики й комунікації, базова підготовка з соціальної педагогіки та взаємодії, базові знання з менеджменту);
- офіцер-керівник нижчого рівня (професійна підготовка з поглибленим вивченням напрямів діяльності, додаткові ситуаційні курси етики й комунікації, поглиблена підготовка з соціальної педагогіки та взаємодії, стандартні знання з менеджменту; комплекс додаткової підготовки за спеціалізацією);
- офіцер-керівник (післядипломна додаткова освіта, спрямована на оволодіння навичками управління пенітенціарною системою та її закладами, взаємодії з громадськими та державними інституціями, ЗМП).

Основними формами підвищення кваліфікації у навчальних закладах є: сесії, короткострокові тренінги, конкурси професійної майстерності, службова підготовка, заснована на впровадженні передового досвіду, підвищення кваліфікації за межами системи для саморозвитку персоналу [2, 20-21].

Висновки. За результатами дослідження досвіду окремих країн Європейського союзу щодо професійної підготовки фахівців пенітенціарної служби – Німеччини, Австрії, Республіки Польща можна зробити наступні висновки:

- пенітенціарні системи в цих країнах мають свої особливості, виконують свою головну функцію щодо ресоціалізації людини, яка скоїла кримінальний злочин, а це означає що в подальшому відбувається зменшення рецидивів та покращується кримінальна обстановка в країні в цілому;

– у цілому європейська модель підготовки пенітенціаріїв відрізняється наявністю у змісті навчання загальних освітніх дисциплін, що сприяють розширенню кругозору та формуванню ціннісно-моральних орієнтирів у житті та обраній майбутній професії пенітенціарія; високою практико-орієнтовною підготовкою за програмами спеціальних дисциплін, що є основою для формування різних професійних компетентностей; дієвою системою контролю не тільки під час процесу навчання, але й протягом здійснення службово-професійної діяльності з метою виявлення напрямків для вдосконалення навчальних програм, програм підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу пенітенціарної системи;

– гарно розвинена система підвищення кваліфікації офіцерів та персоналу пенітенціарної системи, за допомогою якої офіцери та співробітники установ виконання покарань набувають нові професійні компетентності або вдосконалюють вже набуті під час навчання (мовні, комунікативні, психолого-педагогічні, здоров'язбережувальні, з тактико-спеціальної підготовки, забезпечення певного рівня безпеки в'язниці, дотримання прав людини та запобігання тортурам, та ін.).

Грунтуючись на досвіді країн Європейського союзу подальші наші дослідження будуть спрямовані на розробку сучасної моделі ступеневої освіти та професійної підготовки офіцерів та персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

References

1. Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України: схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2017 р. № 654-р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-%D1%80> (дата звернення 01.11.2019).
Pro skhvalennia Kontseptsii reformuvannia (rozvytku) penitentsiarnoi systemy Ukrainy [On Approving the Concept of Reforming (Developing) Penitentiary System of Ukraine]. (2017, September 13). Kabinet Ministriv Ukrainy – Cabinet of Ministers of Ukraine, No. 654-p. *Zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-%D1%80>
2. Огляд іноземної практики підготовки персоналу пенітенціарної системи: науковий аналіз / А. О. Галай та ін. Київ: КНТ, 2014. 47 с.
Galaj, A. O. (2014). *Oglyad inozemnoyi praktyky` pidgotovky` personalu penitentsiarnoyi sy`stemy` : naukovy`j analiz* [Review of foreign practice of training of prison staff: scientific analysis]. Kyiv, Ukraine: KNT.
3. Гришко А. Я. Исполнение наказания в виде лишения свободы в Германии (на примере федеральной земли Бавария). *Vedom. ugodovno-ispolnitelnoy sistemy*. 2010. № 4. С. 36–38. [Електронний ресурс]. URL: http://www.or.fsin.su/upload/territory/Or/PDF/vedomosti/PDF/2010/Ved%20UIS_4_2010.pdf.
Grishko, A. Ya. (2010). *Ispolnenie nakazaniya v vide lisheniya svobody v Germanii (na primere federalnoj zemli Bavariya)* [Execution of the sentence of imprisonment in Germany (case study of the federal state of Bavaria)]. *Vedom. ugodovno-ispolnitelnoy sistemy – Bulletin of penal system*, № 4. pp. 36–38. Retrieved from http://www.or.fsin.su/upload/territory/Or/PDF/vedomosti/PDF/2010/Ved%20UIS_4_2010.pdf.
4. Звенигородський О. М., Карелін В. В. Порівняльні аспекти підготовки персоналу пенітенціарної системи на прикладі України та Федеративної Республіки Німеччини. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2019. № 1 (2). С. 61-71.
Zvenigorodskij, O. M. & Karelin, V. V. (2019). *Porivnyalni aspekti pidgotovki personalu penitentsiarnoyi sistemi na prikladi Ukrayini ta Federativnoyi Respubliki Nimechchini* [Comparative aspects of preparation of penitentiary system personnel by the example of Ukraine and the Federal Republic of Germany]. *Naukovij visnik Sivershini. Seriya: Osvita. Socialni ta povedinkovi nauki – Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Education. Social and Behavioural Sciences*, 1 (2), 61-71.
5. Кіслов О. І. В'язнична система та особливості виконання покарань у Республіці Австрія. *Вісник пенітенціарної асоціації України*. 2018. № 2 (4). С. 105-115. [Електронний ресурс]. URL: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/5-15-PB.pdf>.
Kislov, O. I. (2018). *V'yaznichna sistema ta osoblivosti vikonannya pokaran u Respublici Avstriya* [Prison system and peculiarities of execution of punishments in the republic of Austria]. *Visnik penitentsiarnoyi asociaciyi Ukrayini – Bulletin of the Penitentiary association of Ukraine*, № 2 (4), 105-115. Retrieved from <file:///C:/Users/Admin/Downloads/5-15-PB.pdf>.
6. Кушнір С. И. Европейские образовательные учреждения пенитенциарной системы: история и современность. *Берегиня 777 Сова*, 2016, № 1 (28). С. 103-107. [Електронний ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/evropeyskie-obrazovatelnye-uchrezhdeniya-penitentsiarnoy-sistemy-istoriya-i-sovremennost> (дата звернення 01.11.2019).

- Kushnir, S. I. (2016). Evropejskie obrazovatelnye uchrezhdeniya penitentsiarnoj sistemy: istoriya i sovremennost [European educational institutions of the penitentiary system: history and modernity]. *Bereginya 777 Sova – Bereginya 777 Sova*, № 1 (28), pp. 103-107. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/v/evropejskie-obrazovatelnye-uchrezhdeniya-penitentsiarnoy-sistemy-istoriya-i-sovremennost>.
7. Овсянникова А., Россман Э. Пенитенциарные системы и пенитенциарные реформы в зарубежных странах. Аналитический обзор. Москва: Центр стратегических разработок. 2017. 41 с.
Ovsyannikova, A. (2017). Rossman E. Penitentsiarnye sistemy i penitentsiarnye reformy v zarubezhnyh stranah. Analiticheskij obzor [Penitentiary systems and penitentiary reforms in foreign countries. Analytical review]. Moskva, Russia: Centr strategicheskikh razrabotok.
 8. Сахнік О. Гуманістична спрямованість професійної підготовки пенітенціарного персоналу зарубіжних країн. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2017. № 1 (6). С. 200-212.
Sahnik, O. (2017). Gumanistichna spryamovanist profesijnoyi pidgotovki penitentsiarnogo personalu zarubizhnyh krayin [Humanistic Focus of Penitentiary Staff Professional Training in Foreign Countries]. *Zbirnik naukovih prac Nacionalnoyi akademiyi Derzhavnoyi prikordonnoyi sluzhbi Ukrayini. Seriya: Psihologichni nauki – Collection of scientific works of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: psychological sciences*, № 1 (6), 200-212.
 9. Тимофеева Е. А. Особенности профессиональной подготовки будущих сотрудников пенитенциарной системы в зарубежных странах. *Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки*. 2014. № 2(22). 192-202. URL: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/osobennosti-professionalnoy-podgotovki-buduschih-sotrudnikov-penitentsiarnoy-sistemy-v-zarubezhnyh-stranah%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/osobennosti-professionalnoy-podgotovki-buduschih-sotrudnikov-penitentsiarnoy-sistemy-v-zarubezhnyh-stranah%20(2).pdf).
Timofeeva, E. A. (2014). Osobennosti professionalnoj pidgotovki budushih sotrudnikov penitentsiarnoj sistemy v zarubezhnyh stranah [Features of professional training of future employees of the penitentiary system in foreign countries]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta. Seriya: Psihologo-pedagogicheskie nauki – Vestnik of Samara State Technical University, Ser. Psychological and Pedagogical Sciences*, № 2(22), 192-202. Retrieved from [file:///C:/Users/Admin/Downloads/osobennosti-professionalnoy-podgotovki-buduschih-sotrudnikov-penitentsiarnoy-sistemy-v-zarubezhnyh-stranah%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/osobennosti-professionalnoy-podgotovki-buduschih-sotrudnikov-penitentsiarnoy-sistemy-v-zarubezhnyh-stranah%20(2).pdf).
 10. Яковец І. С., Автухов К. А. Загальний огляд системи виконання покарань та підготовки тюремного персоналу у Федеративній Республіці Німеччина. *Наукові дослідження. Питання боротьби зі злочинністю*. Вип. 30. 2015. С. 17-30. [Електронний ресурс]. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pbzz_2015_30_4.
Yakovec, I. S. & Avtuhov, K. A. (2015). Zagalnij oglyad sistemi vikonannya pokaran ta pidgotovki tyuremnogo personalu u Federativnij Respublicij Nimechchina [Overview of the penal system and the training of prison staff in the Federal Republic of Germany]. *Naukovi doslidzhennya. Pitannya borotbi zi zlochinnistyu – Scientific research. Issues of combating crime*, Issue 30, 17-30. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pbzz_2015_30_4.
 11. Яцишин М. М. Историко-правові засади кримінально-виконавчої політики України: монографія. Луцьк: Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2010. 440 с.
Yacishin, M.M. (2010). Istoriko-pravovi zasadi kriminalno-vikonavchoyi politiki Ukrayini: monografiya [Historical and Legal Foundations of Criminal Enforcement Policy of Ukraine: monograph]. Luck, Ukraine: Volin. nac. un-t im. Lesi Ukrayinki.
 12. Сборник документов Совета Европы по предотвращению перенаселённости тюрем. Совет Европы, 2015. 168 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://rm.coe.int/e-compendium-in-azeri/16806ab9ac> (дата звернення 02.11.2019)
Sbornik dokumentov Soveta Evropy po predotvrasheniyu perenaselyonnosti tyurem [Council of Europe collection of documents on the prevention of overcrowding in prisons]. Sovet Evropy – Council of Europe (2015). Retrieved from <https://rm.coe.int/e-compendium-in-azeri/16806ab9ac>.
 13. Державна кримінально-виконавча служба України. Офіційний веб-сайт. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.kvs.gov.ua/peniten/control/cry/uk/publish/article/678337;jsessionid=764A9D1CBEE66B3E8AC4ACB68A0E4BCA%20D1%83%D0%BA%D1%80> (дата звернення 02.11.2019)
Derzhavna kriminalno-vikonavcha sluzhba Ukrayini [State Criminal and Executive Service (hereinafter – SCES) of Ukraine]. Oficijnij veb-sajt. Retrieved from <https://www.kvs.gov.ua/peniten/control/cry/uk/publish/article/678337;jsessionid=764A9D1CBEE66B3E8AC4ACB68A0E4BCA%20D1%83%D0%BA%D1%80>

Anishchenko V.

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-5062-3789>

Scopus-Author ID57208032016

Ph.D. in Engineering, Associate Professor
Professor of Pedagogy and Humanities Department,
Academy of the State Penitentiary Service
(Chernihiv, Ukraine) E-mail: oceansoulvik111@gmail.com

PECULIARITIES OF THE PENITENTIARY OFFICERS' PROFESSIONAL TRAINING IN THE COUNTRIES OF EUROPEAN UNION

Development of international cooperation with penitentiary systems of foreign countries actualizes the problem of studying foreign experience of training specialists in this field while developing ways of improving vocational education in higher educational institutions in Ukraine. In recent years, the tendency towards mutual influence of the experience of penitentiary education in each individual country has increased. It increases the expediency and possibility of introducing advanced foreign experience in order to train employees for the State Criminal and Executive System of Ukraine.

The purpose of the study is to analyze the experience of the Penitentiary Service specialists' training in such countries of European Union as Germany, Austria and the Republic of Poland in order to improve national system of future professional training of the officers of the State Criminal and Executive Service of Ukraine.

Methodology. While conducting the study the following general and theoretical methods were used: analysis and synthesis of pedagogical, legal, specialized literature on the problem of the research, as well as generalization of existing theoretical approaches in order to form universal statements about the essence and peculiarities of the Penitentiary Service specialists' professional training in the countries of the European Union.

Scientific novelty. The conducted researches made it possible to reveal some differences and advantages in penitentiary officers' training in some countries of the European Union, namely in Germany, Austria and the Republic of Poland in comparison with the domestic system of professional training of future officers of the State Criminal and Executive Service of Ukraine.

Conclusions. The author of the article analyzed the process of Penitentiary System officers' professional training in such countries of the European Union as Germany, Austria and the Republic of Poland. The peculiarities of forming penitentiary officers' professional competencies in these countries have been studied in detail.

According to the results of the study, the author proved that the Penitentiary Systems of Germany, Austria and the Republic of Poland fulfilled their main function namely correction of persons who had committed criminal offenses and were in penal institutions; Penitentiary System officers professional training was practically oriented and in some parts could be taken as the basis for improvement national system of step-by-step professional training of the officers of the State Criminal and Executive Service of Ukraine.

Keywords: Penitentiary System, penitentiary officers, penitentiary officers' professional training, professional training, professional competencies.

Стаття надійшла до редакції 04.11.2019

Рецензент: доктор педагогічних наук, професор **О. М. Тогочинський**