

**Оксенюк Оксана Володимирівна**

кандидат педагогічних наук, доцент

кафедра педагогіки, освітнього менеджменту та соціальної роботи

Рівненський державний гуманітарний університет

м. Рівне, Україна

oksana\_oksenyuk@ukr.net

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-2172-860X>

## СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕНІТЕНЦІАРНІЙ СИСТЕМІ

**Анотація.** Соціальна робота в пенітенціарній системі – професійна проблема, яка до сьогодні залишається на етапі реформування. Актуальність питання професійного розвитку соціальних працівників пенітенціарної служби обумовлена специфікою роботи, значною кількістю автентичних особливостей служби. Мета статті: з'ясувати складові професійного розвитку соціальних працівників у пенітенціарній системі та виокремити його перспективні напрями. Застосовано наступні методи дослідження: метод узагальнення незалежних характеристик, порівняльний аналіз – з'ясовано поточний стан проблеми професійного розвитку соціальних працівників у пенітенціарній системі; систематизація, інтегрування, зіставлення – теоретично обґрунтовано складові професійного розвитку соціальних працівників пенітенціарної системи та розроблено пропозиції щодо вдосконалення цього розвитку. Установлено, що основними напрямками роботи з персоналом виправних колоній є формування й розвиток у співробітників необхідних знань щодо особливостей роботи із засудженими різної категорії і різного віку; налагодження контактної взаємодії у професійному середовищі співробітників, оптимізація здорового морально-психологічного клімату; профілактика психологічної стійкості персоналу виправних установ у професійній діяльності; відпрацювання типових ситуацій емоційно навантаженого характеру. Водночас, самоосвіта працівників, поглиблення бази знань керівництва закладу з освітнього менеджменту, налагодження моніторингу якості освіти працівників, збереження за працівником права особистого освітнього вибору, стимулювання до проектної діяльності, розширення простору освітніх можливостей працівника закладу, консолідація колективу на основі співробітництва – це основа професійного розвитку кожного (і соціального зокрема) працівника виправного закладу та й самого закладу на перспективу.

**Ключові слова:** соціальна робота; пенітенціарна система; професійний розвиток, інноваційні методи.

**Вступ.** Пенітенціарна система – державний інститут, що відає виконанням кримінальних покарань, накладених на громадян відповідно до закону, та забезпечує виконання покарання у вигляді позбавлення волі, обмеження волі, утримання підслідних із моменту взяття під варту до суду та покарань, не пов'язаних із позбавленням волі (виправні роботи, громадські роботи), а також нагляд за особами, яких звільнено від відбування покарання з випробуванням на певний термін. У її підпорядкованості перебувають слідчі ізолятори, виховні колонії, колонії різного рівня безпеки, виправні центри та кримінально-виконавчі інспекції. Соціальна робота в пенітенціарній системі – професійна проблема, яка до сьогодні залишається на етапі реформування, адже соціальні працівники є у штаті небагатьох закладів виправної системи нашої держави. Робота з ув'язненими – це складний, комплексний процес, який потребує докладання значних інтелектуальних зусиль та наділений додатковим емоційним навантаженням. Актуальність питання професійного розвитку соціальних працівників пенітенціарної служби обумовлена специфікою роботи, значною кількістю автентичних особливостей служби.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема соціальної роботи у сфері виконання покарань неодноразово була предметом досліджень вітчизняних і зарубіжних учених. Так, зміст соціальної роботи зі злочинцями систематизував І. Богатирьов; принципи й напрями соціальної роботи в установах виконання покарань охарактеризовано у дослідженнях І. Копотуна, А. О. Осауленка та ін.; особливості соціальної роботи із засудженими вивчали І. Даньшин, І. Карпець та ін. Проте проблема професійного розвитку соціальних працівників пенітенціарної системи у вітчизняній науковій літературі розроблена

недостатньо у зв'язку з тим, що пенітенціарна система України, на відміну від зарубіжних країн, тривалий час перебуває у стадії реформування; зростає різноманітність злочинів, збільшується кількість їх рецидивів, що, у свою чергу, зумовлює необхідність упровадження нових підходів як до соціальної роботи із засудженими, так і, відповідно, й до підготовки самих працівників пенітенціарної системи.

**Мета статті:** з'ясувати складові професійного розвитку соціальних працівників у пенітенціарній системі та виокремити його перспективні напрями.

**Методологія дослідження** – полідисциплінарна, що поєднує такі методологічні підходи як когнітивний, комплексний, особистісний. Когнітивний і комплексний підходи дисциплінарного рівня методології, що базуються на загальнонаукових принципах і підходах до відображення дійсності, дозволили застосувати наступні методи дослідження: метод узагальнення незалежних характеристик, порівняльний аналіз – з'ясувати поточний стан проблеми професійного розвитку соціальних працівників у пенітенціарній системі; систематизація, інтегрування, зіставлення – теоретично обґрунтувати складові професійного розвитку соціальних працівників пенітенціарної системи та розробити пропозиції щодо вдосконалення цього розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Установлено, що соціальна робота у пенітенціарній системі України за залишковим принципом має багато ознак радянської виправної системи. Зокрема, зміст діяльності соціального працівника зумовлений реаліями пенітенціарного закладу та проблемами клієнта: подолання психологічної кризи, пов'язаної з арештом; адаптація до середовища колонії; захист прав клієнта; підготовка клієнта до виходу на волю (допомога у пошуку житла, роботи) і т.п. У більшості, методи

соціальної роботи у виправній системі є традиційними, які не включають застосування новітніх методик на рівні роботи як з ув'язненими, так і працівниками системи.

Станом на 2020 рік в Україні існують навчальні заклади, де працівники пенітенціарних установ можуть підвищити професійну компетентність. Концептуальні засади формування кадрового потенціалу, як для пенітенціарної служби, так і для всіх інших органів виконавчої влади, закладено у Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затвердженій Указом Президента України від 1 лютого 2012 року [1].

З метою відокремлення пенітенціарної служби від МВС для навчання персоналу було реорганізовано Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби (ДПтС) України та Білоцерківське училище професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України у заклади вищої освіти; відкрито спеціалізовані факультативні курси у закладах середньої освіти (в Донецькому загальноосвітньому ліцеї, Львівському ліцеї і т.д.) [2].

Основними завданнями роботи з персоналом виправних колоній є: формування у співробітників необхідних знань щодо роботи із засудженими; поліпшення контактної взаємодії у професійному середовищі співробітників, оптимізація здорового морально-психологічного клімату; профілактика психологічної стійкості персоналу виправних установ у службовій і професійній діяльності; відпрацювання типових ситуацій емоційно насиченого характеру [3].

У 2011 р. співпраця Молодіжної організації «М'АРТ» з ДПтС України у рамках проекту «Відеошкола з прав людини для працівників установ виконання покарань» сприяла створенню підручника (книга для учня), навчально-методичного посібника (книга для вчителя) та відеофільму. Цей навчально-методичний комплекс у кількості 300 екземплярів було передано апарату ДПтС України для практичного використання.

У підготовці спеціалістів пенітенціарного профілю особливу роль відіграє вивчення пенітенціарної психології і педагогіки. Це ключові дисципліни, знання яких для персоналу виправних установ необхідні, щоб свідомо керувати процесом виправлення засуджених осіб. Однак накопичення цих теоретичних знань ще не гарантує відповідних практичних вмінь і навичок [1].

Аналіз публікацій та статистичних даних свідчить, що рівень освіти персоналу з соціальної роботи із засудженими є недостатнім, а спеціалізованих навчальних закладів не так багато. У рамках співпраці ДКВС України з Міжнародним фестивалем документального кіно про права людини Docudays UA у 2016 р. у м. Києві відбувся семінар-тренінг «Кіноклуб Docudays UA як інструмент просвіти з прав людини». У березні 2019 р. керівники кіноклубів медіапросвіти з прав людини Docudays UA УВП та СІЗО взяли участь у Міжнародному фестивалі документального кіно про права людини Docudays UA. Це дало змогу залучити до найкращих зразків кінодокументалістики про права людини численну аудиторію засуджених та працівників УВП та СІЗО. Нині створена колекція документальних кінострічок для кіноклубів із 18 кращих фільмів, що демонструвалися на фестивалі Docudays UA за останні роки. Усі фільми поділені на тематичні розділи: «Основоположні права людини», «Протидія дискримінації та ксенофобії», «Протидія катуванням, жорстокому та

нелюдському поводженню», «Протидія епідемії ВІЛ/СНІД», «Проблеми українського суспільства крізь призму документального кіно», «Актуальні питання пенітенціарної діяльності у світлі кінодокументалістики». Такий медіаформат представленої інформації має значний просвітницький, соціокультурний, терапевтичний ефект.

Психологічна готовність є важливою передумовою будь-якої цілеспрямованої діяльності та невід'ємним компонентом загальної професійної готовності; її сутність обумовлена специфікою діяльності, щодо якої вона виникає. Готовність до змін у виконуваній діяльності є видом психологічної готовності [4]. Працівників із високим рівнем психологічної готовності до змін відрізняє нервово-психічна стійкість, толерантність, адекватність сприйняття умов діяльності та своїх можливостей, досвіду соціального спілкування; а також більша здатність до саморозвитку загалом. Саме психологічна готовність до вирішення проблем у змінних обставинах, стійкість до стресу є передумовою виникнення суїцидів серед персоналу пенітенціарних установ.

Дотепер із практичними працівниками виправних колоній відпрацьовують *типові ситуації емоційно насиченого характеру* з метою профілактики конфліктів із засудженими, психологічної стійкості в екстремальних ситуаціях, навичок комунікації та безпечної поведінки, протистояння стресам, комплексного вирішення інших професійних проблем, що виникають у службовій діяльності, зокрема: *ситуацію погрози* (можливе оскарження дій практичного працівника зі сторони засуджених; погроза звільнення з установи тощо); *ситуацію обману* (кожне друге спілкування із засудженими містить обман); *ситуацію провокації* (пропозиція вирішити проблему в обмін на послугу; пропозиція хабара; провокація на протиправні дії); *ситуацію шантажу*; *ситуацію ігнорування* (найчастіше – відмова засуджених співпрацювати з начальником відділення); *ситуацію психологічного тиску* [5].

Сьогодні існує чимало методів і форм підвищення освітнього рівня персоналу. Тому керівництву пенітенціарних закладів необхідно впроваджувати інноваційні методики, які якісно підвищать рівень професійної компетентності працівників та полегшать вирішення проблемних ситуацій, що виникають у процесі роботи. Таким чином, у сегменті роботи з персоналом ДПтС важливе місце займає формування умінь та навичок надання соціально-психологічної підтримки. Явище емоційного вигорання порушує питання про розробку методик професійного самовідновлення співробітників виправної системи. Психодіагностика, психокорекція, психодрама, арт-терапія – ці технології й методики активно застосовують в соціальній роботі у зарубіжних пенітенціарних установах і, частково, – вітчизняних, що вимагає свого поширення в контексті інновацій.

Серед найбільш ефективних інноваційних методик професійного розвитку, можливих для застосування у професійному зростанні й працівниками пенітенціарної системи, виокремлюють наступні [1]:

1. *Тренінг*. Мінімум інформації і максимум вправ на відпрацювання навичок. Застосовується для розвитку навичок у невеликій групі осіб.

2. *Кейс Стаді*. Інтерактивна технологія для короткострокового навчання керівників на основі бізнес-ситуацій. Мета – навчити аналізувати інформацію, сортувати її для вирішення поставленого завдання, виявляти ключові проблеми, вибирати оптимальне рішення.

3. *Коучинг*. Нова форма консультаційної під-

тримки, засіб сприяння, допомоги в пошуку вирішення або подолання будь-якої складної ситуації. Завдання коуча – не надати знання або навички, а допомогти людині самостійно знайти їх і закріпити на практиці.

4. *E-learning*. Масовий метод дистанційного навчання у вигляді електронних книг, відео-уроків, комп'ютерних вправ. Ефективність виявляється в передаванні знань великій кількості людей.

5. *Самонавчання*. Проходить в індивідуальному порядку за умови стимулювання навчання з використанням різноманітних матеріалів: книг, документації, аудіо-, відео- і мультимедійних програм.

Звідси, основними напрямками роботи з персоналом виправних колоній є формування й розвиток у співробітників необхідних знань щодо особливостей роботи із засудженими різної категорії і різного віку; налагодження контактної взаємодії у професійному середовищі співробітників, оптимізація здорового морально-психологічного клімату; профілактика психологічної стійкості персоналу виправних установ у професійній діяльності; відпрацювання типових ситуації емоційно насиченого характеру. Водночас, перспективними напрямками професійного розвитку працівників у пенітенціарній системі вважаємо наступні (див. Табл. 1):

Таблиця 1.

Перспективні напрями професійного розвитку працівників у пенітенціарній системі

Напрями розвитку	Методичні основи забезпечення розвитку
Самоосвіта (іншомовна, інформаційна компетентності)	Активне використання навчальних е-платформ; запровадження електронного адміністрування (створення баз даних професійного розвитку), за допомогою якого здійснюється підбір індивідуальної програми підвищення кваліфікації
Поглиблення бази знань із менеджменту	Організація курсів підвищення кваліфікації працівників на робочому місці з правом керівника закладу регулювати заробітну плату за результатами пройдених курсів; налагодження взаємозв'язку між ЗВО і ДПТС
Збереження права особистого вибору	Обов'язковість підвищення кваліфікації за державні кошти; право працівника обирати терміни підвищення кваліфікації за власні кошти у зручний для себе час
Стимулювання до проектної діяльності	Заохочення до участі у програмах чи проектах, що дають змогу отримати учасникам (або організації, яку вони представляють) безкоштовні освітні послуги чи ресурси
Розширення простору можливостей	Функціонування віртуальних внутрішніх та міжорганізаційних спільнот, груп розвитку за професійними інтересами
Консолідація колективу на основі співробітництва	Розробка закладом щорічного плану професійного розвитку працівників, який передбачає пріоритет цілей закладу щодо особистих професійних потреб працівників; прозорість методів та механізмів здійснення контролю за професійним розвитком

Отже, самоосвіта працівників, поглиблення бази знань керівництва закладу з освітнього менеджменту, налагодження моніторингу якості освіти працівників, збереження за працівником права особистого освітнього вибору, стимулювання до проектної діяльності, розширення простору освітніх можливостей працівника закладу, консолідація колективу на основі співробітництва – це основа професійного розвитку кожного (і соціального зокрема) працівника виправного закладу та й самого закладу на перспективу.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Пенітенціарна система України, у своїй більшості, не має у штаті соціального працівника. А це дає підстави стверджувати, що кваліфікована соціальна допомога ув'язненим комплексно не на-

дається. В останнє десятиліття в Україні переформовуються та реорганізуються заклади освіти, які надають можливість фахової підготовки та перепідготовки працівників пенітенціарної системи, проводяться відкриті зустрічі у форматі відео-лекторію. Але традиційного профільного навчання недостатньо. З інноваційних практик професійного розвитку для соціальних працівників у пенітенціарній системі слід вводити тренінгові програми, партнерські зустрічі, обмін досвідом, методики E-learning та самонавчання. Соціальна робота в пенітенціарній системі є комплексною діяльністю, яка потребує систематичності та професійного підходу як до кожного клієнта, так і до персоналу системи, так і у форматі діяльності самих соціальних працівників пенітенціарної системи.

#### Список використаної літератури

1. Формування повноцінної системи підготовки пенітенціарного персоналу – головна умова практичних змін у Державній пенітенціарній службі України. URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_40797](https://minjust.gov.ua/m/str_40797) (дата звернення: 12.09.2020).
2. Інформаційні матеріали сайту Управління Державної пенітенціарної служби в Рівненській області. URL: <https://www.kvs.gov.ua/peniten> (дата звернення: 12.09.2020).
3. Актуальні проблеми сучасної соціології, соціальної роботи та професійної підготовки фахівців: Матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції. За ред. І. В. Козубовської, Ф. Ф. Шандора. Ужгород: УжНУ, 2016. 230 с.
4. Лучко С.В. Соціальна робота із засудженими як напрям функціонування пенітенціарних систем зарубіжних країн. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2014. Вип. 4. 166–169.
5. Білецький В. В. *Дослідження пенітенціарного психолога*. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 40 с.

#### References

1. Formuvannya povnotsinnoi systemy pidhotovky penitentsiarnoho personalu – holovna umova praktychnykh zmin u Derzhavni penitentsiarnii sluzhbi Ukrainy. [The Formation of a Full-fledged System of Penitentiary Staff's Training is the Main Condition for Practical Changes in the State Penitentiary Service of Ukraine]. [https://minjust.gov.ua/m/str\\_40797](https://minjust.gov.ua/m/str_40797) [in Ukrainian].
2. Informatsiini materialy сайту Upravlinnia Derzhavnoi penitentsiarnoi sluzhby v Rivnens'kii oblasti [Information Materials of

- the Site the State Penitentiary Service Department in Rivne Region]. <https://www.kvs.gov.ua/peniten.../> [in Ukrainian].
3. Kozubovska, I. V. , & Shandor, F.F. (Eds.). (2016). Aktualni problemy suchasnoi sotsiologii, sotsialnoi roboty ta profesiinoi pidhotovky fakhivtsiv [Current Issues of Modern Sociology, Social Work and Professional Training]. *Proceedings of the International Scientific-Practical Conference «Topical problems of modern sociology, social work and professional training of specialists»*. UzhNU. [in Ukrainian].
  4. Luchko, S. V. (2014). Sotsialna robota iz zasudzhenyymi yak napriam funktsionuvannia penitentsiarnykh system zarubizhnykh krain [Social Work with the Convicts as a Direction of Functioning of Foreign Countries' Penitentiary Systems]. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Legal Sciences*, 4, 166–169. [in Ukrainian].
  5. Biletskyi, V. V. (2013). Doslidzhennia penitentsiarnoho psykholoha [Research of Penitentiary Psychologist]. *Skhidnyi vydavnychyi dim*. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 14.10.2020 р.  
Стаття прийнята до друку 20.10.2020 р.

**Oksenyuk Oksana**

Candidate of Pedagogical Sciences, PhD, Associate Professor  
Department of Pedagogy, Educational Management and Social Work  
Rivne State University of the Humanities  
Rivne, Ukraine

### THE COMPONENTS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SOCIAL WORKERS IN THE PENITENTIARY SYSTEM

**Abstract.** Social work in the penitentiary system is a professional problem that still remains at the stage of reform. The urgency of the issue of professional development of social workers of the penitentiary service is due to the specificity of the work, a significant number of authentic peculiarities of the service. The aim of the article is to find out the components of professional development of social workers in the penitentiary system and to identify its promising areas. The following research methods were used: the method of generalization of independent characteristics, comparative analysis - the current state of the problem of professional development of social workers in the penitentiary system was clarified; systematization, integration, comparison - the components of professional development of social workers of the penitentiary system were substantiated theoretically and the proposals for improving this development were developed. The results of the research. There are many methods and forms of raising the educational level of the staff nowadays. Therefore, the director of penitentiary institutions needs to implement innovative methodologies that will increase the level of employees' professional competence qualitatively and facilitate the solution of problematic situations that arise in the process of work. Thus, an important place in the segment of work with the penitentiary service's staff is occupied by the formation of skills and abilities to provide social and psychological support. The phenomenon of emotional burnout raises the question of developing the methodologies of professional self-recovery of correction system's staff. Psychodiagnostics, psychocorrection, psychodrama, art therapy - these technologies and techniques are actively used in social work in foreign penitentiary institutions and, partly, in our country. It was revealed that the main directions of work with the staff of reformatory colonies are formation and development of employees' necessary knowledge concerning features of work with the convicts of different category and different age; adjustment of contact interaction in the professional environment of employees, optimizing a healthy moral and psychological climate; prevention of psychological stability of reformatory colony's staff in professional activities; working out of typical situations of emotionally saturated nature. At the same time, self-education of employees, deepening the knowledge background on educational management of the institution's director, setting up the monitoring of the quality of employees' education, preserving the employee's right to personal educational choice, stimulating project activities, expanding the educational opportunities of the employee of the institution, consolidation of the staff based on cooperation is the background for professional development (and social in particular) of the employee of the penitentiary institution and the institution itself for the future.

**Key words:** social work; penitentiary system; professional development, innovative methodologies.