

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

**КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

**Кваліфікаційна робота  
магістра**

**ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В СЛУЖБІ ПРОБАЦІЇ**

Виконала: магістрантка 2-го курсу,  
групи 8.2310-ср  
спеціальності 231 «Соціальна робота»  
освітньо-професійної програми  
«Соціальна робота»  
А.В. Василенко

Керівник: професор кафедри соціальної  
філософії та управління,  
доцент, д.і.н. Приймак О.М.

Рецензент: професор кафедри соціальної  
філософії та управління,  
доцент, д.філос.н. Глазунов В.В.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціології та управління  
Кафедра соціальної філософії та управління  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 231 «Соціальна робота»  
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри соціальної філософії та управління

\_\_\_\_\_ Т.І.Бутченко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 року

**З А В Д А Н Н Я**  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТЦІ

Василенко Альоні Володимирівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Діагностика професійної компетентності соціального працівника в службі пробації

керівник роботи Приймак Олег Миколайович, д.і.н., доцент,

(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «17» червня 2021 року № 896-с

2. Строк подання студентом роботи 7 грудня 2021 року

3. Вихідні дані до роботи Фирсов М. В. Социальная работа в пенитенциарной системе. Теория социальной работы / М. В. Фирсов, Е. Г. Студенова. Москва : ВЛАДОС, 2000. С. 201-217 ; Ягунов Д. В. Служба пробації : концепція, принципи діяльності, організаційна структура : конспект лекцій. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2006. 74 с. ; Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация. Москва : Академия, 2002. 368 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати історію становлення служби пробації в Україні. 2.здійснити уточнення змісту головних понять дослідження «соціальний працівник», «компетентність соціального працівника», «досудова пробація», «орган пробації», «пробація», досудова доповідь», «пенітенціарна пробація», «наглядова пробація», «пробаційна програма», «суб'єкти пробації». 3. З'ясувати роль і переваги служби пробації. 4. Обґрунтувати основні принципи та методи дослідження діяльності соціального працівника в службі пробації. 5.Зробити класифікацію професійної компетентності соціального працівника в службі пробації. 6. Розробити порівняльний аналіз діяльності служби пробації в Україні та за кордоном. 7. Дослідити правове критерії діагностики професійних компетентностей соціального працівника в службі пробації. 8. Визначити результати діагностики критеріїв професійної компетентності соціального працівника в службі пробації.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

---

---

---

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Приймак О.М., професор кафедри соціальної філософії та управління	17.06.2021	17.06.2021
Розділ 2	Приймак О.М., професор кафедри соціальної філософії та управління	30.08.2021	30.08.2021
Розділ 3	Приймак О.М., професор кафедри соціальної філософії та управління	14.10.2021	14.10.2021

7. Дата видачі завдання 17 червня 2021 року

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень – квітень 2021	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Травень 2021	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Травень 2021	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Червень – липень 2021	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Серпень – вересень 2021	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Жовтень – листопад 2021	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Листопад 2021	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2021	<i>виконано</i>

Студент А.В. Василенко

Керівник роботи О.М. Приймак

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер О.С. Маліновська

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 85 сторінок, 70 позиції у списку літератури.

### СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, СЛУЖБА ПРОБАЦІЇ

*Мета дослідження:* дослідити рівень професійної компетентності соціальних працівників в службі пробації.

*Об'єкт дослідження:* професійна компетентність соціального працівника.

*Предмет дослідження:* соціальний працівник в службі пробації.

*Методи дослідження:* аналіз, синтез, індукція, дедукція, структурно-функціональний, аналіз статистичних даних.

*Новизна дослідження:* дослідження полягає у тому, що ньому виокремлюються критерії діагностики професійної компетентності соціального працівника в службі пробації.

*Гіпотеза:* формування професійної компетентності соціального працівника в службі пробації відбувається під впливом внутрішньо-організаційних норм субкультури та особистісних ціннісних орієнтирів, такий фахівець здатен діяти на рівні вимог міжнародних професійних стандартів з урахуванням потреб українського суспільства, і є потребою сьогодення.

*Висновки:* 1. Пробація, яка виникла більше 200 років тому і продовжує вдосконалюватися в усьому світі, не лише альтернатива позбавленню волі, але й більш ефективна з точки зору реабілітації правопорушників. та створення у них готовності жити, не вчиняючи правопорушень.

2. Робота з правопорушником в службі пробації базується на проведенні науково розробленого дослідження його кримінальної історії, особистості та способу його життя (оцінка ризиків і потреб).

3. Функції пенітенціарного соціального працівника вельми різноманітні, починаючи від допомоги в поліпшенні побуту і житлових умов до психологічного консультування засуджених і персоналу.

## SUMMARY

The Qualifying Paper consists of 85 pages, 70 reference items in the List of References.

COMMUNITY DEVELOPMENT WORKER, WELFARE WORK,  
PROFESSIONAL COMPETENCE, PROBATION SERVICE

*Goal of research:* to study the level of professional competence of community development workers in the probation service.

*Subject of research:* professional competence of a community development worker.

*Scope of research:* community development worker in the probation service.

*Methods of research:* analysis, synthesis, epagoge, deduction, structural and functional method, statistical data analysis.

*The novelty of the study:* the study highlights the criteria for assessment of the professional competence of a community development worker in the probation service.

*Hypothesis:* the formation of the professional competence of a community development worker in the probation service takes place under the influence of the internal organizational norms of the subculture and personal value orientations, such a specialist is able to act at the level of the requirements of international professional standards, taking into account the needs of the Ukrainian society and is the need of the present.

*Conclusions:* 1. Probation, which emerged more than 200 years ago, continues to develop throughout the world, as not only an alternative to imprisonment, but also more effective in terms of the rehabilitation of offenders and making them willing to live without committing offenses. 2. Working with an offender in the probation service is based on a scientifically developed study of his criminal history, personality and way of life (risk and need assessment). 3. The functions of the penitentiary community development worker are very diverse, ranging from assistance in improving the social welfare and living conditions to counseling of convicts and staff.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В СЛУЖБІ ПРОБАЦІЇ.....	6
1.1. Історія становлення служби пробації в Україні.....	6
1.2. Уточнення базових понять дослідження «соціальний працівник», «компетентність соціального працівника», «досудова пробація», «орган пробації», «пробація», досудова доповідь», «пенітенціарна пробація», «наглядова пробація», «пробаційна програма», «суб'єкти пробації».....	14
1.3. Принципи та методи дослідження діяльності соціального працівника в службі пробації.....	18
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОТИ СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ.....	22
2.1 Роль і переваги органів пробації .....	22
2.2. Класифікація професійної компетентності соціального працівника.....	32
2.3. Порівняльний аналіз діяльності служби пробації в Україні та за кордоном.....	45
РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В СЛУЖБІ ПРОБАЦІЇ.....	60
3.1. Критерії діагностики професійних компетентностей соціального працівника в службі пробації.....	60
3.2. Результати діагностики критеріїв професійної компетентності соціального працівника в службі пробації.....	67
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	77
ДОДАТКИ.....	84

## ВСТУП

*Актуальність дослідження.* Професійна соціальна робота – один з основних способів реагування суспільства на нову соціальну ситуацію, її проблеми, можливості. Разом з тим – це один з найважливіших і складних інструментів соціального контролю. На сьогодні висококваліфікованих спеціалістів соціальної роботи, які могли б професійно здійснювати роботу з діагностики і прогнозування соціальних процесів, надавати профілактичну, соціально-терапевтичну, психологічну, педагогічну і правову допомогу різним категоріям населення, в Україні не вистачає. Це значною мірою пояснюється тим, що професійна підготовка фахівців соціальної роботи розпочалася в нашій країні тільки в середині 90-х років і пов'язана із значущими труднощами, які зумовлені, насамперед, відсутністю як практичного досвіду роботи в цій галузі, так і вагомих науково-теоретичних розробок з актуальних питань соціальної роботи і підготовки фахівців для соціальної сфери. Сучасному фахівцю необхідні гнучкість та нестандартність мислення, вміння адаптуватися до швидкісних змін умов життя. А це можливо лише за умови високого рівня професійної компетентності, наявності розвинених професійних здібностей. Саме тому, формування професійно компетентного соціального працівника, здатного діяти на рівні вимог міжнародних професійних стандартів у сфері соціальної роботи з урахуванням потреб українського суспільства, є потребою сьогодення.

*Проблемна ситуація* полягає у тому, що реформаційні процеси в освіті змінюють акценти у підготовці кваліфікованої робочої сили. Сучасний фахівець повинен володіти професійними базовими знаннями, вміннями й навичками. Динаміка ринку праці орієнтує освіту на підготовку професійно компетентної, творчої, креативної особистості, готової до конкуренції та професійної мобільності. Це спонукає до пошуку нових можливостей для альтернативного розв'язання поставлених завдань. Підготовка майбутніх офіцерів служби пробації потребує особливої уваги щодо її орієнтації на одночасну стабільність і мобільність. Окреслену діалектичну суперечність можливо подолати через

моніторинг кількісних і якісних показників за визначеними критеріями, показниками й рівнями. Проблема професійної підготовки працівників служби пробації не є новою для педагогічної науки. Компетентнісному підходу та впровадженню інноваційних технологій у підготовку фахівців присвячено роботи Я. Я. Болюбаша, Н. Б. Бібік, Р. С. Гуревича, С. У. Гончаренка, І.А.Зязюна, В. Г. Кременя, В. І. Лугового, Н. І. Мачинської, Н. Г. Ничкало, О.В.Овчарук, О. І. Пометун, С. О. Сисоєвої, А. В. Хуторського та ін. Висвітленню окремих аспектів проблем професійно-психологічної підготовки фахівців служби пробації присвячені наукові дослідження Г. Р.Дубровинського, М. С. Ковалю, М. М. Козяра, А. В. Литвина, С. М. Миронця, О. В. Повстин, Ю.О. Приходько, В. П. Садкового, Р. І. Сірко, С. М. Тарасенко та ін.

Водночас недостатньо вивченим є питання діагностики професійної компетентності соціального працівника в службі пробації.

*Предмет дослідження* соціальний працівник в службі пробації.

*Об'єкт дослідження* професійна компетентність соціального працівника.

*Метою дослідження* дослідити рівень професійної компетентності соціальних працівників в службі пробації.

Згідно з метою маємо такі завдання:

- проаналізувати основи служби пробації в Україні;
- здійснити уточнення змісту головних понять дослідження «соціальний працівник», «компетентність соціального працівника», «досудова пробація», «орган пробації», «пробація», «досудова доповідь», «пенітенціарна пробація», «наглядова пробація», «пробаційна програма», «суб'єкти пробації»;
- обґрунтувати основні принципи та методи дослідження діяльності соціального працівника в службі пробації;
- з'ясувати роль і переваги органів пробації;
- зробити класифікацію професійної компетентності соціального працівника в службі пробації;



– розробити порівняльний аналіз діяльності служби пробації в Україні та за кордоном;

– дослідити правові критерії діагностики професійних компетентностей соціального працівника в службі пробації;

– визначити результати діагностики критеріїв професійної компетентності соціального працівника в службі пробації.

*Наукова новизна:* дослідження полягає у тому, що ньому виокремлюються критерії діагностики соціального працівника в службі пробації.

*Гіпотеза дослідження:* формування професійної компетентності соціального працівника в службі пробації відбувається під впливом внутрішньо-організаційних норм субкультури та особистісних ціннісних орієнтирів, такий фахівець здатен діяти на рівні вимог міжнародних професійних стандартів з урахуванням потреб українського суспільства, і є потребою сьогодення.

*Структура роботи.* кваліфікаційна робота складається зі вступу трьох розділів, висновків і списку літератури.

# РОЗДІЛ 1

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В СЛУЖБІ ПРОБАЦІЇ

### 1.1. Історія становлення служби пробації в Україні

Історія запровадження пробації налічує більше ста років. Серед вітчизняних науковців, які досліджували останнім часом національне законодавство та особливості функцій працівників кримінально-виконавчої інспекції (пробації), можна назвати К. Автухова, Р. Алієва, В. Бадиру, О. Бецу, Р. Гуру, М. Гуцуляк, В. Дрьоміна, О. Звенигородського, А. Степанюка, В.Трубнікова, Д. Ягунова, О. Янчука, І. Яковець та ін. У своїх публікаціях, автори: вивчали еволюцію поглядів суспільства на застосування альтернативних позбавленню волі покарань; проводили аналіз кримінального та кримінально-виконавчого законодавства України та інших країн, щодо виконання та відбування альтернативних покарань; визначали зміст і мету покарань, не пов'язаних з позбавленням волі; давали кримінологічну характеристику засудженим до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі; окреслювали проблеми, що пов'язані із запровадженням пробації в Україні; розглядали методи роботи з різними категоріями засуджених до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі тощо.

Серед зарубіжних дослідників, які описали функції співробітників служби пробації, методики впливу на засуджених, кадрове забезпечення та вимоги, яким в ідеалі має відповідати працівник служби пробації та інше, можна виділити М. Ванстон, Д. Вітфілд, Р. Кантор, Р. Паркер, П. Рейнор, К.Фергюсон, Н. Хуторську та ін. Водночас аналіз літературних джерел свідчить, що сьогодні залишається певна низка питань, які недостатньо розроблені й торкаються сфери професійної підготовки працівників пробації і зокрема, набуття ними компетентностей необхідних для проведення соціально-виховної роботи з суб'єктами пробації.

Пробація – це переважно юридичний термін, який з'явився майже 200 років тому як кримінально-правовий інститут англосаксонського права й був різновидом умовного засудження або умовного звільнення. «Пробація» в перекладі з англійської мови означає «випробування» або «умовне звільнення (від покарання)», а в перекладі з латині – «випробувати» або «віддати під нагляд» [51].

Сьогодні термін «пробація» вживається в кількох значеннях: 1) як концепція соціальної роботи з правопорушниками та іншими соціально вразливими групами; 2) як ієрархічна організаційна структура; 3) як орган державної влади (служба); 4) як умовне невинесення вироку або як умовне звільнення від покарання з випробуванням; 5) як специфічний процес виконання альтернативних покарань; 6) стан, у якому перебуває злочинець упродовж певного терміну: злочинець (probationer) перебуває на «пробації», тобто під пробаційним наглядом (on probation, under probation supervysion); 7) як з'єднувальна ланка між кримінальним процесом, виконанням покарань і соціальною роботою [51].

Отже, пробація як поняття виникає у XIX столітті в англосаксонській системі права та має на меті гуманізувати систему заходів, спрямованих на звільнення засуджених від відбування покарання з випробуванням за умов наявності достатніх підстав, що сприятимуть їхньому виправленню. Донедавна в Україні контроль за виконанням покарань без ізоляції від суспільства покладался на кримінально-виконавчу інспекцію Державної пенітенціарної служби, що була побудована ще за радянських часів та не відповідала сучасному рівню соціально-економічного розвитку суспільства, що і призвело до її реорганізації і перетворення у службу пробації. Саме тому одним із пріоритетів української правової науки та законодавства став комплексний підхід до створення єдиної та ефективної служби захисту прав і свобод людини в процесі виконання покарань.

Запровадження в Україні служби пробації обговорюється вже понад 15 років, однак офіційно питання пробації було піднято в рамках делегації

Державного департаменту України з питань виконання покарань з відраженням у Королівство Швеції, за результатами якої до Кабінету Міністрів України було подано пропозиції про створення в Україні служби пробації. Це стало свого роду поштовхом до підготовки перших проектів законів у цьому напрямку та закріпленню питання пробації у двох державних концепціях: Концепції реформування кримінальної юстиції України, затвердженої Указом Президента України №311/2008 8 квітня 2008 р. та Концепції реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженої Указом Президента України №401/2008 25 квітня 2008 р.

Проте неоднозначні погляди щодо доцільності її створення та ефективності методів та функцій, що покладатимуться на таку службу, дещо призупинило її поширення на теренах України. Це було зумовлено не готовністю державної управлінської системи до нових реалій сучасного життя, а також потребою реформування усіх гілок влади та правоохоронних органів. Окрім, цього створення нового органу, це завжди видатки з Державного бюджету, а на жаль фінансово-економічного підґрунтя новостворюваний інститут не отримував.

Поряд з цим, із прагненням нашої держави до євроінтеграції та з метою встановлення відповідності національного законодавства нормам міжнародного права, за невеликий проміжок часу питання створення служби пробації знову заповнило наш правовий та законодавчий простір. Розробка дієвого законодавства про пробацію розпочалася із схвалення Указом Президента України Концепції розвитку кримінальної юстиції №597/2011 24 травня 2011 р. та Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, №631/2012 схваленої Указом Президента України 8 листопада 2012 р.

Суттєвим кроком нашої держави у запровадження служби пробації стала також ратифікація 16 вересня 2014 р. Верховною Радою України Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, ст. 6 якої передбачає провадження діалогу та співробітництва між Україною та країнами Європейського союзу щодо

обговорення внутрішніх реформ, які б ґрунтувалися на таких принципах, як: стабільність і дієвість демократичних інституцій, верховенство права та повага до прав людини і її основоположних свобод [54].

У відповідності до положень Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, однією з найгостріших проблем Державної кримінально-виконавчої служби України (Державної пенітенціарної служби України) є перевантаженість установ виконання покарань та слідчих ізоляторів. Зазначена проблема зумовлена низкою чинників, серед яких основними є: нерозвиненість механізму застосування системи запобіжних заходів, альтернативних утриманню під вартою, низький рівень роботи кримінально-виконавчої інспекції, а отже, неефективність покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, і, як наслідок, поширеність практики надання судами переваги покаранням у виді позбавлення волі. Саме тому, в процесі реформування Державної пенітенціарної служби, їй на зміну приходить абсолютно нова Служба пробації, – мета, завдання, види якої, а також правовий статус персоналу органу пробації та суб'єктів пробації визначені чинним Законом України «Про пробацію» №160-VIII від 05 лютого 2015 р. Закріплення основних засад функціонування служби пробації на законодавчому рівні стало важливим етапом у впровадженні даного органу, однак не заключним. Закон України «Про пробацію» визначає, що орган пробації – це центральний орган виконавчої влади, що реалізує політику у сфері пробації [22].

На сьогодні служба пробації створюється на базі кримінально-виконавчої інспекції, хоча принципи її діяльності та завдання суттєво відрізняються від попередньої та є значно більшими. Новостворена структура має на меті перейти до цілковито нового механізму попередження вчинення кримінально-караних діянь, виправлення засуджених та їх ефективної ресоціалізації.

Аналізуючи положення законодавства та профільної літератури, розкриємо роль служби пробації через наступні її повноваження: – по-перше, це забезпечення суду досудовими доповідями про обвинувачених. Доволі нове

явище для учасників кримінально-виконавчих відносин, але яке дозволяє пізнати особу обвинуваченого. Досудова доповідь полягає у забезпеченні суду формалізованою інформацією про особу, як притягається до кримінальної відповідальності з метою прийняття судом рішення про призначення міри відповідальності особі [6]. Досудова доповідь складається відповідними органами служби пробації, так званими офіцерами пробації, які вивчають як зовнішні, так і внутрішні фактори впливу на особу злочинця.

Розмірковуючи над тим, ким є офіцер пробації, Д. Ягунов вказує на те, що він є соціальним працівником, який: надає соціальні послуги як засудженим до альтернативних покарань, так і до позбавлення волі; надає підтримку потерпілим від злочинів. Мова йде про надання інформаційної підтримки потерпілим щодо відбування покарання конкретним засудженим як в умовах ув'язнення, так і в умовах вільного суспільства. Інформація, яка надається офіцерами пробації потерпілим, може включати: 1) деталі проголошеного вироку; 2) умови відбування засудженим покарання у в'язниці та процес його ресоціалізації; 3) можливість умовно-дострокового звільнення засудженого; 4) гарантії безпеки потерпілого після повернення засудженого до суспільства; обслуговує інші соціально вразливі категорії населення [62].

Наведений перелік можна доповнити виходячи із змісту видів та завдань пробації зважаючи на те, що засуджені представляють собою різні верстви населення, різні вікові групи тощо, серед яких завжди знаходяться ті, дія на яких сукупності зовнішніх і внутрішніх факторів, несприятливих обставин і особистісних недосконалостей детермінує появу життєвих ускладнень. Не всі вони здатні самотійно долати труднощі, оскільки їхні можливості та особистісний потенціал здебільше досить обмежені, це створює об'єктивні передумови для виникнення у засуджених проблем сааме соціального характеру, що пов'язані з роботою, житлом, розладами здоров'я, соціальним оточенням, навчанням, залежностями (алкоголь, наркотичні речовини та ін.) тощо.

Стандартна доповідь повинна містити у собі наступні підрозділи: 1) вступна частина; 2) аналіз конкретного правопорушення; 3) інформація про особу правопорушника; 4) оцінка ризику скоєння правопорушником нових злочинів; 5) ступінь небезпеки можливих рецидивних злочинів; 6) висновок [62]. Таким чином, суд отримує максимально можливу інформація про особу обвинуваченого. З однієї сторони, це дозволяє краще скласти уявлення про таку особу, але з іншої сторони, може й спотворити остаточне рішення органу правосуддя. – по-друге, це здійснення нагляду за засудженими.

Повноваження, що полягає у комплексі заходів спрямованих на додержання засудженими встановленого їм альтернативного виду покарання за вчинене діяння. Дія пробаційного нагляду поширюється на таких осіб і після відбування ними покарання, таким чином контролюючи поведінку правопорушника з метою його виправлення; – по-третє, орган пробації організовує виконання покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадських робіт, виправних робіт.

У відповідності до положень ст. 31 Кримінально-виконавчого кодексу України, обов'язки уповноваженого органу з питань пробації щодо виконання покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю полягають у: – веденні обліку засуджених до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; – роз'ясненні засудженим особам порядок та умови відбування покарання; – здійсненні контролю за додержанням порядку та умов відбування покарання засудженими особами; – здійсненні контролю за додержанням вимог судового рішення власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за місцем роботи засудженого, а також органом, що має право анулювати дозвіл на заняття відповідним видом діяльності, забороненим засудженому; – вжитті заходів з припинення порушень вимог судових рішень; – вжитті першочергових заходів з виявлення засуджених, місцезнаходження яких невідоме; – зверненні до відповідних правоохоронних органів щодо розшуку засуджених, місцезнаходження яких невідоме.

У разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом судового рішення щодо особи, позбавленої права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, уповноважений орган з питань пробації повідомляє про можливі наслідки невиконання судового рішення, а у разі його подальшого невиконання надсилає матеріали до органу Національної поліції для відповідного реагування [8].

Що стосується виконання покарання у вигляді громадських робіт, то основним завданням органу пробації при його реалізації є здійснення нагляду за належною поведінкою особи правопорушника під час виконання ним у вільний від основної роботи чи навчання час безоплатних суспільно корисних робіт, вид яких визначають органи місцевого самоврядування та відбувається за місцем проживання особи. Натомість виконання покарання у виді виправних робіт полягає у його здійсненні за місцем роботи засудженого, на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності.

Як бачимо, в даному випадку служба пробації займає контролюючу позицію щодо особи засудженого, намагається зорієнтувати правопорушника до легітимної поведінки, стимулювати його виправлення для так званого «повернення у суспільство»; – по-четверте, служба пробації здійснює реалізацію пробаційних програм стосовно осіб, звільнених від відбування покарання з випробуванням.

Пробаційна програма – це програма, що призначається за рішенням суду особі, звільненій від відбування покарання з випробуванням, та передбачає комплекс заходів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, формування соціально сприятливих змін особистості, які можливо об'єктивно перевірити [22].

Соціально-виховна функція служби пробації та її органів присутня при втіленні у життя кожного повноваження цієї інституції. Вона проявляється крізь призму чітких та узгоджених дій органу з метою досягнення основної мети – виправлення засудженого. Характеризуючи соціально-виховну роботу в межах пробації, можна виділити такі підходи до її реалізації: 1) індивідуальний



підхід, який полягає спілкуванні з кожною особою, яка засуджена, врахуванні усіх її якостей як індивіда з метою її адаптації у суспільстві; 2) диференційований підхід, який змушує надавати правопорушнику консультативну та психологічну допомогу у кожному конкретному випадку, сприяти його працевлаштуванню, залученню до навчання, суспільно корисної праці тощо; 3) профілактичний підхід, що зосереджується на попередженні вчинення повторних протиправних діянь, реабілітації засудженого та його ресоціалізації; Органи пробації у взаємодії з установами виконання покарань, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування сприяють засудженим, які готуються до звільнення у: визначенні місця проживання після звільнення; влаштуванні до спеціалізованих установ для звільнених; госпіталізації до закладів охорони здоров'я осіб, які потребують стаціонарної медичної допомоги; працевлаштуванні працездатних осіб.

Момент звільнення засудженого має досить важливе значення для нього, оскільки він стикається з рядом проблем, які самотужки вирішити не просто. Саме тому на допомогу приходить служба пробації, яка своїм прямим обов'язком має допомогти особі, яка звільняється від відбування покарання у виді обмеження волі чи позбавлення волі на певний строк. Така допомога полягає у належному «поверненні» такої особи до соціуму після тривалої чи короткострокової ізоляції.

Таким чином, можна констатувати, що роль служби пробації є неоціненною для системи виконання покарань. Заявивши про себе в Україні, такий «орган виправлення» виконує ряд надзвичайно важливих наглядових, контролюючих та пенітенціарних функцій. Перебуваючи на стадії становлення, служба пробації як правонаступник кримінально-виконавчої інспекції все ж має значно ширші завдання та повноваження у сфері кримінально-виконавчих відносин. Труднощі кадрового, фінансового та матеріально-технічного забезпечення не стануть на заваді роботі «пробації» в Україні, так як механізм уже запущено, і передусім, прагнення як керівної ланки влади, так і

громадянського суспільства дозволить нам з упевненістю сказати про ефективне впровадження та значущу роль Служби пробації в Україні.

## **1.2. Уточнення базових понять дослідження «соціальний працівник», «компетентність соціального працівника», «досудова пробація», «пенітенціарна пробація», «наглядова пробація», «орган пробації», «пробація», «пробаційна програма», суб'єкти пробації»**

Вивчення будь-якого явища передусім потребує чіткого обґрунтування та уточнення основних понять, які будуть зустрічатися під час дослідження.

Основними поняттями даної роботи виступають: «соціальний працівник», «компетентність соціального працівника», «досудова пробація», «пенітенціарна пробація», «наглядова пробація», «орган пробації», «пробація», «пробаційна програма», суб'єкти пробації». Тому доцільно буде перейти до їх роз'яснення.

Соціальний працівник – це професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги;

Компетентність соціального працівника – сукупність якостей, що відображають ступінь кваліфікації, рівень знань, умінь і навичок, готовності та здатності, які пов'язані зі здійсненням соціальної діяльності.

Представити професійну компетентність соціального працівника можна в її компонентах: мотиваційний (психологічна готовність до професійної діяльності); ціннісно-смісловий (спрямованість, ціннісні орієнтації, смисли); когнітивно-професійний (загальна культура, письменність, професійна освіченість); дієво-професійний (робота з людьми на різних соціальних рівнях, робота з інформацією, досягнення результатів і т.п.); аутопсихологічний (особистісна і професійна рефлексія); регулятивний (емоційно-вольова саморегуляція).

Соціальний працівник мусить володіти фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знати законодавство, правові аспекти соціального

захисту, теорії та методи соціальної роботи, наявні ресурси та методи їх використання; уміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси людини, підвищувати її можливості та сприяти розвитку, створювати “мережу допомоги” та керувати процесом допомоги. Таким чином значно розширюється кругозір, чи, навіть, збільшується простір існування особи.

Досудова пробація – це формалізована інформація, що характеризує обвинуваченого, з метою прийняття судом рішення про міру його відповідальності;

Наглядова пробація — це здійснення наглядових та соціально-виховних заходів щодо:

– засуджених до покарань у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадських робіт, виправних робіт;

– осіб, яким покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк замінено покаранням у виді громадських робіт або виправних робіт;

– осіб, звільнених від відбування покарання з випробуванням, звільнених від відбування покарання вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;

– направлення засуджених до обмеження волі для відбування покарання до виправних центрів.

Пенітенціарна пробація - це підготовка осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, до звільнення з метою трудового і побутового влаштування таких осіб після звільнення за обраним ними місцем проживання.

Заходи пенітенціарної пробації здійснюються органом пробації за місцем, яке обрав засуджений для проживання після звільнення, на підставі звернення адміністрації установи виконання покарань шляхом залучення органів соціального патронажу. За зверненням адміністрації установи орган пробації за обраним місцем проживання засудженого після звільнення спільно з

державними органами та органами місцевого самоврядування сприяє засудженим, які готуються до звільнення, у: визначенні місця проживання після звільнення; влаштуванні до спеціалізованих установ для звільнених; госпіталізації до закладів охорони здоров'я осіб, які потребують стаціонарної медичної допомоги; працевлаштуванні працездатних осіб.

Таким чином, створена більш ефективна система соціальної підтримки звільнених осіб. Момент звільнення засудженого має досить важливе значення для нього, оскільки він стикається з багатьма проблемами, які самотужки вирішити не в змозі. Саме тому на сьогоднішній день орган пробації допомагає особі, яка звільняється від відбування покарання у виді обмеження волі чи позбавлення волі на певний строк, до належного «повернення» такої особи до суспільства після ізоляції від нього.

Орган пробації – центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері пробації;

Пробація – система наглядових та соціально-виховних заходів, що застосовуються за рішенням суду та відповідно до закону до засуджених, виконання певних видів кримінальних покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та забезпечення суду інформацією, що характеризує обвинуваченого; Пробаційна програма – програма, що призначається за рішенням суду особі, звільненій від відбування покарання з випробуванням, та передбачає комплекс заходів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, формування соціально сприятливих змін особистості, які можливо об'єктивно перевірити;

Суб'єкти пробації – засуджені, щодо яких за рішенням суду та відповідно до закону застосовуються наглядові, соціально-виховні заходи, та обвинувачені, щодо яких органом пробації готується досудова доповідь.

До органів пробації потрапляють:

– обвинувачені, стосовно яких органом пробації готується досудова доповідь;

- особи, засуджені до покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадських робіт, виправних робіт;
- особи, яким покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк замінено покаранням у виді громадських робіт або виправних робіт;
- особи, звільнені від відбування покарання з випробуванням;
- звільнені від відбування покарання вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років;
- особи, засуджені до обмеження волі, які направляються для відбування покарання до виправних центрів;
- особи, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, стосовно яких вживаються заходи з підготовки їх до звільнення.

Суб'єкти пробації мають право на:

- участь у підготовці досудової доповіді;
- участь у складенні індивідуального плану роботи із засудженим;
- роз'яснення своїх прав та обов'язків;
- отримання інформації про умови відбування покарання та здійснення органом пробації нагляду;
- отримання інформації про можливу допомогу і консультації;
- участь у програмах і заходах, що організуються органом пробації;
- дотримання правового режиму інформації з обмеженим доступом;
- оскарження рішень, дій або бездіяльності персоналу органу пробації.

Обов'язки суб'єктів пробації:

- виконувати встановлені законом та покладені на них рішенням суду обов'язки;
- не вчиняти правопорушень;
- виконувати законні вимоги персоналу органу пробації;
- надавати достовірну інформацію персоналу органу пробації.

### **1.3. Принципи та методи дослідження діяльності соціального працівника служби пробації**

Методологічною основою нашого дослідження слугують загальнонаукові і спеціальні наукові принципи та методи.

Методологічними принципами (від лат. *principium* – основа, начало) називаються вихідні положення наукової теорії, що виконують функцію обґрунтування її змісту та визначають напрям і спосіб вивчення предмета дослідження [36, с. 47].

Поняття «принцип» означає фундаментальне положення, первісне начало, найсуттєвішу основу певної концепції, теорії. Основними принципами наукового пізнання виступають: принцип системності, об'єктивності та діалектичний принцип. Перейдемо до їх докладнішого розгляду.

Принцип системності – це наукове знання, котре характеризується все об'ємністю, цілісністю і вірністю. Системний принцип дозволяє виявити не тільки сукупність елементів, що входять у певну цілісність, але й встановити структуру та сутність зв'язків серед них. У нашому дослідженні ми використовували принцип системності аби розглянути усі фактори, котрі впливають на ефективність роботи соціального працівника в службі пробації. Для кращого розуміння теми нашої роботи необхідно розглянути принцип об'єктивності.

Принцип об'єктивності – це знання, яке формується в процесі наукового пізнання, повинно абсолютно повно, об'єктивно і вірно, без скривлення відображати усі розміри дослідженого елемента буденності. А також передбачає конкретно-історичний розгляд предмета дослідження, неприйняття абстрактних стереотипів. Для розуміння предмета дослідження необхідно розглянути діалектичний принцип.

Діалектичний принцип – розкриває існування в середині предмета дослідження особливості та специфічні риси його елементів, протиріч,

протилежностей, а також дозволяє виявити коло відмінностей або конфліктів, які існують між предметом пізнання і його зовнішнім середовищем.

Розглянувши принципи дослідження, перейдемо до характеристики загальнонаукових методів дослідження.

Грецьке слово «метод» означає шлях, спосіб пізнавальної, практичної діяльності людей.

Сьогодні під методом розуміють прийом або систему прийомів, що застосовуються в якій-небудь діяльності (науці, виробництві тощо).

Метод – це сукупність прийомів чи операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності, підпорядкованих вирішенню конкретного завдання. Він є умовою майбутніх досліджень.

Методи наукового дослідження – це методи встановлення параметрів, структури, інших характеристик досліджуваних об'єктів. Загальнонаукові методи дослідження – емпіричні (експеримент, спостереження, опис) та теоретичні (аналіз, синтез, абстрагування, узагальнення, індукція, дедукція, систематизація, класифікація і т. д.)

Визначень поняття "метод дослідження" існує декілька. І вони не суперечать один одному. По визначенню Г.І. Рузавіна [24, 25], метод пізнання, або метод дослідження – це деяка специфічна процедура, що складається з певних дій або операцій, за допомогою яких здобувається й обґрунтовується нове знання в науці. Деякі вчені під методами дослідження розуміють способи рішення науково-технічних завдань; інструмент для проникнення в глибину дослідницьких об'єктів. З методологічної точки зору, друге визначення не зовсім коректне.

Загальнонаукові методи дослідження – це система принципів, прийомів, що мають загальний, універсальний характер, є абстрактними, суворо не регламентовані, не піддаються формалізації та математизації; використовуються в усіх чи майже в усіх науках з урахуванням особливостей конкретних об'єктів дослідження [64, с. 47].

Вони поділяються на емпіричні, емпірико-теоретичні та теоретичні. Такий поділ загальних методів дослідження пов'язаний з існуванням двох рівнів пізнання світу: емпіричного, пов'язаного з чуттєвим знанням людини (через відчуття, сприйняття, уявлення), і теоретичного, пов'язаного з науковим знанням теорії (через вивчення теоретичних надбань в різних галузях науки). Емпіричне пізнання дає основу для теоретичного і навпаки. Наприклад, для формулювання певних теоретичних узагальнень (висновків) спочатку необхідний збір інформації, який відбувається емпірично. Далі дослідник, спираючись на відповідні дані, що мають емпіричний характер, опрацьовує їх аналітично і видає систематизовані результати у вигляді певної теорії.

У нашому дослідженні ми будемо використовувати групу емпірико-теоретичних методів, а саме такі з них, як аналіз, синтез, індукція, дедукція та історичний метод.

Аналіз – це метод пізнання, який представляє собою мисленеве розкладення об'єкта на складові елементи з метою вивчення його структури. Даний метод був використаний для розкриття змісту основних понять дослідження

Синтез – це метод поєднання частин у ціле, це практична або уявна сполука складових елементів об'єкта, що вивчається як єдине ціле. Синтез показує, що різні елементи об'єкта, що вивчається, його сторони і складові не просто існують у цьому об'єкті, а знаходяться в ньому у нерозривній діалектичній єдності, обумовлюють один одного і чинять вплив один на другий. Цей метод був використаний для розкриття основних понять дослідження та дослідженні особливостей діяльності соціального працівника в службі пробації.

Індукція – це процес виведення загального положення із спостереження ряду часткових одиничних фактів, тобто пізнання від часткового до загального на підставі міркування, в якому загальний висновок будується на основі часткових засновків. Використання цього методу полягає в процесі збирання фактів про роль соціального працівника в службі пробації.



Дедукція – метод пізнання, який базується на русі знання від загального до часткового, від закону до його прояву, від знання класу предметів до знання окремих предметів цього класу. За допомогою цього методу можна виділити в роботі соціального працівника особливості, які направлені на соціальну допомогу засудженим.

Історичний метод – це метод, при якому в думках відтворюється історичний процес розвитку об'єкта з урахуванням всіх подробиць, випадків, фактів, малозначущих і значних, в їх послідовному розвитку і в зв'язку з часом.

Порівняння – це процес зіставлення предметів або явищ дійсності з метою встановлення подібності між ними, а також знаходження загального, притаманного, що може бути властивим двом або кільком об'єктам дослідження.

Отже, таким чином, у цьому підрозділі для діагностики професійної компетентності соціального працівника у службі пробації ми використовували такі такі загальні принципи як: принцип розвитку, системності та діалектичності. Вони допомогли нам більш детально обґрунтувати зміст, визначити напрям вивчення предмета дослідження. Основними методами під час дослідження виступили: аналіз, синтез, історичний метод, порівняння, дедукція, індукція. Вони допомогли нам більш детально розглянути теоретичне освоєння дійсності, підпорядковане вирішенню конкретних завдань.

## РОЗДІЛ 2

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОТИ СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ

#### 2.1. Роль і переваги служби пробації

Пробація – це переважно юридичний термін, який з'явився майже 200 років тому як кримінально-правовий інститут англосаксонського права й був різновидом умовного засудження або умовного звільнення. «Пробація» в перекладі з англійської мови означає «випробування» або «умовне звільнення (від покарання)», а в перекладі з латині – «випробувати» або «віддати під нагляд» [1].

Сьогодні термін «пробація» вживається в кількох значеннях: 1) як концепція соціальної роботи з правопорушниками та іншими соціально вразливими групами; 2) як ієрархічна організаційна структура; 3) як орган державної влади (служба); 4) як умовне невинесення вироку або як умовне звільнення від покарання з випробуванням; 5) як специфічний процес виконання альтернативних покарань; 6) стан, у якому перебуває злочинець упродовж певного терміну: злочинець (probationer) перебуває на «пробації», тобто під пробаційним наглядом (on probation, under probation supervysion); 7) як з'єднувальна ланка між кримінальним процесом, виконанням покарань і соціальною роботою [2].

Отже, пробація як поняття виникає у ХІХ столітті в англосаксонській системі права та має на меті гуманізувати систему заходів, спрямованих на звільнення засуджених від відбування покарання з випробуванням за умов наявності достатніх підстав, що сприятимуть їхньому виправленню. Донедавна в Україні контроль за виконанням покарань без ізоляції від суспільства покладався на кримінально-виконавчу інспекцію Державної пенітенціарної служби, що була побудована ще за радянських часів та не відповідала

сучасному рівню соціально-економічного розвитку суспільства [1], що і призвело до її реорганізації і перетворення у службу пробації.

Саме тому одним із пріоритетів української правової науки та законодавства став комплексний підхід до створення єдиної та ефективної служби захисту прав і свобод людини в процесі виконання покарань. Запровадження в Україні служби пробації обговорюється вже понад 15 років, однак офіційно питання пробації було піднято в рамках делегації Державного департаменту України з питань виконання покарань з відрядженням у Королівство Швеції, за результатами якої до Кабінету Міністрів України було подано пропозиції про створення в Україні служби пробації.

Це стало свого роду поштовхом до підготовки перших проектів законів у цьому напрямку та закріпленню питання пробації у двох державних концепціях: Концепції реформування кримінальної юстиції України, затвердженої Указом Президента України №311/2008 8 квітня 2008 р. та Концепції реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженої Указом Президента України №401/2008 25 квітня 2008 р. Проте неоднозначні погляди щодо доцільності її створення та ефективності методів та функцій, що покладатимуться на таку службу, дещо призупинило її поширення на теренах України. На наш погляд, це було зумовлено не готовністю державної управлінської системи до нових реалій сучасного життя, а також потребою реформування усіх гілок влади та правоохоронних органів.

Окрім, цього створення нового органу, це завжди видатки з Державного бюджету, а на жаль фінансово-економічного підґрунтя новостворюваний інститут не отримував. Поряд з цим, із прагненням нашої держави до євроінтеграції та з метою встановлення відповідності національного законодавства нормам міжнародного права, за невеликий проміжок часу питання створення служби пробації знову заповнило наш правовий та законодавчий простір.

Розробка дієвого законодавства про пробацію розпочалася із схвалення Указом Президента України Концепції розвитку кримінальної юстиції

№597/2011 24 травня 2011 р. та Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, №631/2012 схваленої Указом Президента України 8 листопада 2012 р. Суттєвим кроком нашої держави у запровадження служби пробації стала також ратифікація 16 вересня 2014 р. Верховною Радою України Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, ст. 6 якої передбачає провадження діалогу та співробітництва між Україною та країнами Європейського союзу щодо обговорення внутрішніх реформ, які б ґрунтувалися на таких принципах, як: стабільність і дієвість демократичних інституцій, верховенство права та повага до прав людини і її основоположних свобод [3].

У відповідності до положень Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, однією з найгостріших проблем Державної кримінально-виконавчої служби України (Державної пенітенціарної служби України) є перевантаженість установ виконання покарань та слідчих ізоляторів.

Зазначена проблема зумовлена низкою чинників, серед яких основними є: нерозвиненість механізму застосування системи запобіжних заходів, альтернативних утриманню під вартою, низький рівень роботи кримінально-виконавчої інспекції, а отже, неефективність покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, і, як наслідок, поширеність практики надання судами переваги покаранням у виді позбавлення волі [4].

Саме тому, вважаємо, що в процесі реформування Державної пенітенціарної служби, їй на зміну приходить абсолютно нова Служба пробації, – мета, завдання, види якої, а також правовий статус персоналу органу пробації та суб'єктів пробації визначені чинним Законом України «Про пробацію» №160-VIII від 05 лютого 2015 р. На наш погляд, закріплення основних засад функціонування служби пробації на законодавчому рівні стало важливим етапом у впровадженні даного органу, однак не заключним. Закон України «Про пробацію» визначає, що орган пробації – це центральний орган виконавчої влади, що реалізує політику у сфері пробації [5].

На сьогодні служба пробації створюється на базі кримінально-виконавчої інспекції, хоча принципи її діяльності та завдання суттєво відрізняються від попередньої та є значно більшими. Новостворена структура має на меті перейти до цілковито нового механізму попередження вчинення кримінально-караних діянь, виправлення засуджених та їх ефективної ресоціалізації.

Аналізуючи положення законодавства та профільної літератури, розкриємо роль служби пробації через наступні її повноваження: – по-перше, це забезпечення суду досудовими доповідями про обвинувачених. Доволі нове явище для учасників кримінально-виконавчих відносин, але яке дозволяє пізнати особу обвинуваченого. Досудова доповідь полягає у забезпеченні суду формалізованою інформацією про особу, як притягається до кримінальної відповідальності з метою прийняття судом рішення про призначення міри відповідальності особі [6].

Досудова доповідь складається відповідними органами служби пробації, так званими офіцерами пробації, які вивчають як зовнішні, так і внутрішні фактори впливу на особу злочинця. Так, зокрема, до зовнішніх можна віднести: середовище, у якому перебуває особа у повсякденному житті, побутові умови, її працевлаштування, матеріальне забезпечення, вплив рідних та друзів. До внутрішніх слід віднести, психологічні та психічні характеристики особи, її емоційний стан, світосприйняття тощо. При цьому, інформація може отримуватися із різних джерел: серед оточення обвинуваченого, підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, врешті-решт, від самої особи обвинуваченого. Власне, досудова пробація передбачає особисту участь особи злочинця у підготовці такої доповіді.

Стандартна доповідь повинна містити у собі наступні підрозділи: 1) вступна частина; 2) аналіз конкретного правопорушення; 3) інформація про особу правопорушника; 4) оцінка ризику скоєння правопорушником нових злочинів; 5) ступінь небезпеки можливих рецидивних злочинів; 6) висновок [7]. Таким чином, суд отримує максимально можливу інформація про особу обвинуваченого. З однієї сторони, це дозволяє краще скласти уявлення про таку

особу, але з іншої сторони, може й спотворити остаточне рішення органу правосуддя. – по-друге, це здійснення нагляду за засудженими. Повноваження, що полягає у комплексі заходів спрямованих на додержання засудженими встановленого їм альтернативного виду покарання за вчинене діяння.

Дія пробаційного нагляду поширюється на таких осіб і після відбування ними покарання, таким чином контролюючи поведінку правопорушника з метою його виправлення; – по-третє, орган пробації організовує виконання покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадських робіт, виправних робіт.

У відповідності до положень ст. 31 Кримінально-виконавчого кодексу України, обов'язки уповноваженого органу з питань пробації щодо виконання покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю полягають у: – веденні обліку засуджених до позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; – роз'ясненні засудженим особам порядок та умови відбування покарання; – здійсненні контролю за додержанням порядку та умов відбування покарання засудженими особами; – здійсненні контролю за додержанням вимог судового рішення власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за місцем роботи засудженого, а також органом, що має право анулювати дозвіл на заняття відповідним видом діяльності, забороненим засудженому; – вжитті заходів з припинення порушень вимог судових рішень; – вжитті першочергових заходів з виявлення засуджених, місцезнаходження яких невідоме; – зверненні до відповідних правоохоронних органів щодо розшуку засуджених, місцезнаходження яких невідоме.

У разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом судового рішення щодо особи, позбавленої права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, уповноважений орган з питань пробації повідомляє про можливі наслідки невиконання судового рішення, а у разі його подальшого невиконання надсилає матеріали до органу Національної поліції для відповідного реагування [8].

Що стосується виконання покарання у вигляді громадських робіт, то основним завданням органу пробації при його реалізації є здійснення нагляду за належною поведінкою особи правопорушника під час виконання ним у вільний від основної роботи чи навчання час безоплатних суспільно корисних робіт, від яких визначають органи місцевого самоврядування та відбувається за місцем проживання особи. Натомість виконання покарання у виді виправних робіт полягає у його здійсненні за місцем роботи засудженого, на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності.

Як бачимо, в даному випадку служба пробації займає контролюючу позицію щодо особи засудженого, намагається зорієнтувати правопорушника до легітимної поведінки, стимулювати його виправлення для так званого «повернення у суспільство»; – по-четверте, служба пробації здійснює реалізацію пробаційних програм стосовно осіб, звільнених від відбування покарання з випробуванням. Пробаційна програма – це програма, що призначається за рішенням суду особі, звільненій від відбування покарання з випробуванням, та передбачає комплекс заходів, спрямованих на корекцію соціальної поведінки або її окремих проявів, формування соціально сприятливих змін особистості, які можливо об'єктивно перевірити [5].

На практиці пробаційна програма може здійснюватися не лише пробаційними органами самостійно, а й за участю кола осіб, в рамках якого проводить свій час засуджена особа, за сприяння тих же підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності. Слід наголосити, що виходячи зі ст. 76 Кримінального кодексу України [9], обов'язками, які покладає суд на засуджену особу в межах пробаційної програми, є: утримання від контактів з особами, які визначені судом, не залишати місця проживання у визначені судом години, офіційно працевлаштовуватися, періодично з'являтися для реєстрації до уповноваженого органу пробації, повідомляти про зміну місця свого проживання чи реєстрації тощо; – по-п'яте, соціально-виховна робота із засудженими.

Соціально-виховна функція служби пробації та її органів присутня при втіленні у життя кожного повноваження цієї інституції. Вона проявляється крізь призму чітких та узгоджених дій органу з метою досягнення основної мети – виправлення засудженого.

Характеризуючи соціально-виховну роботу в межах пробації, можна виділити такі підходи до її реалізації: 1) індивідуальний підхід, який полягає спілкуванні з кожною особою, яка засуджена, врахуванні усіх її якостей як індивіда з метою її адаптації у суспільстві; 2) диференційований підхід, який змушує надавати правопорушнику консультативну та психологічну допомогу у кожному конкретному випадку, сприяти його працевлаштуванню, залученню до навчання, суспільно корисної праці тощо; 3) профілактичний підхід, що зосереджується на попередженні вчинення повторних протиправних діянь, реабілітації засудженого та його ресоціалізації; – по-шосте, підготовка до звільнення засуджених, які відбувають покарання у виді обмеження волі та позбавлення волі на певний строк.

Органи пробації у взаємодії з установами виконання покарань, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування сприяють засудженим, які готуються до звільнення у: визначенні місця проживання після звільнення; влаштуванні до спеціалізованих установ для звільнених; госпіталізації до закладів охорони здоров'я осіб, які потребують стаціонарної медичної допомоги; працевлаштуванні працездатних осіб [6].

Момент звільнення засудженого має досить важливе значення для нього, оскільки він стикається з рядом проблем, які самотужки вирішити не просто. Саме тому на допомогу приходять служба пробації, яка своїм прямим обов'язком має допомогти особі, яка звільняється від відбування покарання у виді обмеження волі чи позбавлення волі на певний строк. Така допомога полягає у належному «поверненні» такої особи до соціуму після тривалої чи короткострокової ізоляції.

Отже, основними завданнями пробації є:

– підготовка досудових доповідей щодо обвинувачених;



- здійснення нагляду за засудженими до покарань у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадських робіт, виправних робіт, особами, яким покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк замінено покаранням у виді громадських робіт або виправних робіт, особами, звільненими від відбування покарання з випробуванням, звільненими від відбування покарання вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до трьох років;

- виконання певних видів покарань, не пов'язаних з позбавленням волі;

- направлення засуджених до обмеження волі для відбування покарання до виправних центрів;

- реалізація пробаційних програм стосовно осіб, звільнених від відбування покарання з випробуванням;

- проведення соціально-виховної роботи із засудженими;

- здійснення заходів з підготовки осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, до звільнення;

- реалізація інших заходів, спрямованих на виправлення засуджених та запобігання вчиненню ними повторних кримінальних правопорушень.

Суб'єктами пробації є:

- обвинувачені, стосовно яких органом пробації готується досудова доповідь;

- особи, засуджені до покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадських робіт, виправних робіт;

- особи, яким покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк замінено покаранням у виді громадських робіт або виправних робіт;

- особи, звільнені від відбування покарання з випробуванням;

- звільнені від відбування покарання вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років;

– особи, засуджені до обмеження волі, які направляються для відбування покарання до виправних центрів;

– особи, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, стосовно яких вживаються заходи з підготовки їх до звільнення.

Суб'єкти пробації мають право на:

- участь у підготовці досудової доповіді;
- участь у складенні індивідуального плану роботи із засудженим;
- роз'яснення своїх прав та обов'язків;
- отримання інформації про умови відбування покарання та здійснення органом пробації нагляду;

- отримання інформації про можливу допомогу і консультації;

- участь у програмах і заходах, що організуються органом пробації;

- дотримання правового режиму інформації з обмеженим доступом;

- оскарження рішень, дій або бездіяльності персоналу органу пробації.

Суб'єкти пробації зобов'язані:

- виконувати встановлені законом та покладені на них рішенням суду обов'язки;

- не вчиняти правопорушень;

- виконувати законні вимоги персоналу органу пробації;

- надавати достовірну інформацію персоналу органу пробації.

Суб'єкти пробації користуються всіма правами людини і громадянина, передбаченими Конституцією України, крім обмежень, визначених законами України і встановлених рішенням суду.

Преваги пробації

Для особи, яка вчинила правопорушення:

- можливість змінитись без перебування у місцях позбавлення волі (ізоляції від суспільства), підтримка на шляху до змін;

- збереження сімейних стосунків та зв'язків у громаді;

- збереження роботи та житла;
- позитивний соціальний ефект: особа не втрачає соціальні зв'язки та шанс створити сім'ю.

Для суспільства:

- забезпечення громади від вчинення повторних злочинів;
- справедливе здійснення правосуддя: баланс між карою за вчинене правопорушення, відшкодуванням завданої шкоди та інтересами членів суспільства.

Для держави в цілому:

- зниження злочинності;
- зниження кількості ув'язнених осіб;
- позитивний економічний ефект: утримання правопорушника у місцях позбавлення волі набагато дорожче для держави, ніж перебування на пробації, а також залишаючись у суспільстві особа не втрачає роботу та сплачує внески у держбюджет.

Таким чином, можна констатувати, що роль служби пробації є неоціненною для системи виконання покарань. Заявивши про себе в Україні, такий «орган виправлення» виконує ряд надзвичайно важливих наглядових, контролюючих та пенітенціарних функцій. Перебуваючи на стадії становлення, служба пробації як правонаступник кримінально-виконавчої інспекції все ж має значно ширші завдання та повноваження у сфері кримінально-виконавчих відносин. Труднощі кадрового, фінансового та матеріально-технічного забезпечення не стануть на заваді роботі «пробації» в Україні, так як механізм уже запущено, і передусім, прагнення як керівної ланки влади, так і громадянського суспільства дозволить з упевненістю сказати про ефективне впровадження та значущу роль Служби пробації в Україні.

## **2.2. Класифікація професійних компетентностей соціального працівника**

Модернізація сучасної системи освіти в умовах інтеграції України до європейського освітнього простору сприяє активізації процесів реформування системи вищої професійної освіти, а також упровадженню нових державних проектів, що відповідають завданням соціально-економічного розвитку країни. Перехід вищої школи до ступеневої системи освіти передбачає оновлення змісту професійної підготовки фахівців усіх кваліфікаційних рівнів, зокрема, студентів спеціальності «соціальна робота», які у майбутньому повинні забезпечити динамічний розвиток українського суспільства за рахунок оволодіння сучасними технологіями соціальної роботи.

Підготовка фахівців соціальної роботи – це достатньо складний процес, тому що фахівець соціальної роботи повинен мати глибокі знання в галузі наук про людину, бути здатним вирішувати проблеми управління та організації заходів соціальної допомоги, бути готовим використовувати у роботі з клієнтами законодавчу та нормативні бази для вирішення соціальних питань та володіти необхідним арсеналом умінь і навичок, поєднаними з відповідними особистісними якостями, що може розглядатися, як готовність його до професійної діяльності. Крім того, весь цей арсенал особистісних якостей, мотивів, знань, умінь, навичок ми маємо сформувати у майбутнього фахівця під час навчання у вищому навчальному закладі, а це потребує нових поглядів, нових підходів до організації навчально-виховного процесу в умовах вищої професійної освіти.

За останнє десятиріччя проблема професійного становлення молодих фахівців стала особливо гострим предметом наукового обговорення як за кордоном, так і в Україні. Сьогодні ми маємо перебудувати свою роботу відповідно до вимог європейського освітнього простору й перейти з традиційного «ЗУНівського» (знання, уміння, навички) на компетентнісний підхід, за яким працюють університети Європи з кінця ХХ століття. Отже, зразу

виникає питання: чим компетентнісний підхід відрізняється від традиційного - спрямованого на здобуття знань, умінь та навичок.

Як відомо, традиційний підхід – це передача знань, умінь і навичок, соціального досвіду старшим поколінням молоді. Компетентнісно-орієнтований підхід можна виразити формулою – це традиційний підхід (знання, вміння, навички та соціальний досвід), поєднаний з особистісними якостями та мотивацією людини, які оцінюються як результат вирішення значущих практичних завдань.

Якщо результат традиційного навчання ми визначали перш за все, як певну суму знань, умінь і навичок, а його якісним показником вважалося точне відтворення зразка, трансляції без спотворень, того що студент отримав від викладача, то компетентнісний підхід акцентує увагу на результаті освіти, причому в якості результату розглядається не сума засвоєних знань, умінь та навичок, а здатність людини діяти в умовах нестандартних ситуацій.

Іншими словами, компетентнісний підхід передбачає, що студент крім традиційних знань, вміння, навичок – має опанувати і компетенції власної спеціальності, тобто стати компетентним фахівцем. «При компетентнісно-орієнтованому навчанні еталон в принципі не задається, а навчання і перевірка результату ведеться під час вирішення нестандартних завдань» [5, с. 27].

Ще однією відмінністю компетентнісно-орієнтованого навчання від традиційного є результат навчання. Якщо критеріями результату традиційного навчання були знання, вміння і навички, то результатом компетентнісного підходу, виступають готовність, здатність і володіння. Що це означатиме для організації навчального процесу і як це має відбитися на навчанні студентів та роботі викладачів університетів?

Щоб більш чітко усвідомити ті зміни, які нас очікують, проаналізуємо сутність цих понять: «Готовність – потреба в праці, здатність до певної професії як результат професійного навчання і виховання і підсумок не тільки професійного розвитку, але і соціальної зрілості особистості» [11, с. 65]. Тобто, готовність – це властивість об'єкту бути спроможним виконати необхідну

функцію на протязі обумовленого інтервалу часу, за умов забезпечення необхідними зовнішніми ресурсами.

Володіння «Уміти діяти, користуватись чим-небудь [11, с. 50]. Здатність – властивість індивіда, яка визначає його можливість, спроможність, нахил до виконання певної діяльності, наприклад здатність до навчання, здатність до трудової діяльності тощо. Здатність зумовлюється рівнем знань, здібностей, умінь, навичок, особистісними якостями (риси характеру й темперамент, особливості емоційно-вольової сфери). Здатність розвивається, поглиблюється в процесі практичної діяльності людини. Значну роль при цьому відіграють природні нахили людини, задатки [11, с. 126].

Аналіз ключових понять компетентнісного підходу організації навчання дає підстави стверджувати, що сьогодні суспільство потребує дієвих знань, тобто знань, які сприяються на дію. Іншими словами, суспільство зацікавлене у тому, щоб молодий фахівець набував не просто знання, які зберігає як скарб, як певний обсяг інформації, а насамперед, це мають бути дієві знання, активні знання, які підсилені мотивацією та бажанням, через практичну діяльність, спрямовані на досягнення поставленої цілі й сприяють розвитку креативності майбутнього фахівця.

Новий підхід до організації навчального процесу вимагатиме й більш глибокої інтеграції університетської освіти і виробництва. Максимальне наближення навчання до потреб майбутньої професійної діяльності, через вирішення у процесі навчання конкретних виробничих проблем і ситуацій – це ті кроки, які сприятимуть формуванню компетентного фахівця. Безумовно, набір нестандартних ситуацій має залежити від спеціалізації, яку опановує майбутній соціальний працівник та категорій клієнтів, з якими він має намір працювати (діти-сироти, діти безпритульні, вихованці пенітенціарних установ, люди з особливими потребами, люди похилого віку тощо).

Результат компетентнісноорієнтованого навчання – готовність до продуктивної самостійної й відповідальної дії, завдяки якій студент має можливість продемонструвати сформованість власної компетентності.

Результат навчання відділений від процесу в силу відмови від репродуктивності.

Майбутній соціальний працівник, на основі отриманого теоретичного матеріалу має самостійно шукати рішення практичних проблем. Наприклад, викладач на лекції пояснив основи нарахування субсидій за комунальні послуги, надав студентам перелік законодавчих актів та нормативних документів, які необхідно опрацювати, в процесі самостійної роботи, щоб мати можливість надавати дану послугу клієнтам.

На семінарських заняттях вже не буде акцентуватися робота на перевірці прочитаного на лекції теоретичного матеріалу, тут вже будуть надані конкретні виробничі ситуації і студент, спираючись на опрацьовані законодавчі акти та нормативні документи має вирішувати конкретну виробничу проблему. Тобто в лекції було пояснено вихідні положення, у процесі семінарського заняття ці положення набули більшої конкретизації, а далі – отримані знання і навички мають бути закріплені у процесі виробничої практики.

Таким чином, ми бачимо, що компетентнісний підхід спрямовує нашу увагу на модернізацію навчально-виховної роботи і розставляє нові акценти у процесі організації навчально-виховного процесу – лекція набуває більш оглядового і організаційного змісту, акцентуючи увагу на самостійну роботу студентів, як на важливий елемент освітнього процесу; семінарське заняття – це вирішення практичних завдань максимально наближених до майбутньої професійної діяльності, але особливе місце набуває виробнича практика і бази її проведення, в процесі проходження і має виявитися сформованість компетенцій і рівень компетентності майбутнього фахівця соціальної сфери.

Мета компетентнісного підходу – це формування компетентного майбутнього соціального працівника. Щоб виконати поставлене завдання, слід насамперед чітко уявляти, а що саме являє собою компетентність та чим компетентність відрізняється від компетенції.

Н. Бібік наголошує, що компетентність виступає, як універсальний метарівень, що в інтегрованому вигляді представляє освітні результати, які

досягаються не лише засобами змісту освіти, але й соціальної взаємодії. «Компетенції» є поняттям похідним, вужчим від поняття «компетентність». Аналізуючи контекст вживання поняття «компетенції», науковець розуміє його як соціально закріплений освітній результат, як реальні вимоги до засвоєння знань, способів діяльності, досвіду, ставлень у певній галузі знань, якостей особистості, що діє в соціумі [4, с. 46].

А. Хуторський розуміє компетенцію, як задану вимогу, норму освітньої підготовки учня, а компетентність – як реально сформовані особистісні якості та мінімальний досвід діяльності. «Компетенція – це загальна здатність, яка базується на знанні, досвіді, цінностях, схильностях, які набуті завдяки навчанню» [15, с. 111].

А. Субетто визначає: компетенцію через особистісні якості людини: «Компетенція – сукупність потенційних якостей, вона виступає як новоутворення в структурі якостей учня в системі професійної освіти, що формується за освітній цикл у межах освітньої системи» [14, с. 9]. Компетентність є не, сукупністю компетенцій, актуалізованих у певних видах діяльності. Компетентність є мірою актуалізації компетенцій» [14, с. 8].

У процесі теоретичної розробки проблеми, науковцями були застосовані різні способи визначення компетенції: – певні характеристики або здібності людини, які дозволяють їй виконати дії, що приводять до ефективного виконання роботи (Boyatzis, 1982); – індивідуальні особливості людини, що забезпечують виконання діяльності на вищому рівні ефективності (WeissandM. Hartle, 1997); -опис навичок і особистісних рис, необхідних працівнику для успішного виконання своєї роботи, що деталізується, виражений у поведінкових термінах (N. Mansfield, 1996); – спостережувані характеристики людини, включаючи знання, навички і форми поведінки, необхідні для виконання роботи (Ledford, 1995); – чинники, які сприяють досягненню високого рівня ефективності діяльності (A. Armstrong, 1999); – знання, навички або особистісні установки, відносини до навколишньої дійсності, необхідні для успішного виконання даної професійної діяльності (Lambrecht, 1991); –знання,



навички, здібності та інші атрибути індивіда, необхідні для виконання деякої діяльності (Blancero, Boroski&Dyer, 1996); – одна з особливостей індивіда, що забезпечує високу ефективність його трудової діяльності (Mitrani, Dalziel&Fitts, 1992) [13].

Як бачимо, одностайності у розумінні науковцями сутності компетенції не існує, але аналізуючи розуміння цього феномену науковцями, ми можемо простежити достатньо тісний зв'язок компетенцій з практичною професійною діяльністю. Причому, слід зазначити, що аналіз поняття компетенції та способів її визначення роботодавцями та науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів мають свої відмінності, а саме: роботодавці, в першу чергу визначають компетенцію через характеристики і опис професійної діяльності, а науково-педагогічні працівники більше акцентування, при визначенні компетенції, роблять на знання, уміння, навички і особистісні характеристики людини.

На думку S. Perry, знання, навички, уміння і відносини ще не роблять людину компетентною, тільки їх інтеграція в єдине ціле може скласти компетентність. І в цьому питанні, є цікавою думка американських вчених S. Spenser та L. Spenser, які розглядають компетенцію у вигляді «моделі айсберга» де знання і уміння (навички), яким порівняно легко навчити, складають його видиму частину, тоді як особистісні риси, мотиви і Я- концепція, приховані, їх важко розвивати в процесі навчання та досиджувати їх зміни.

Наприкінці ХХ ст. Рада Європи визначила п'ять груп ключових компетенцій, формування яких вважалось пріоритетними: 1) політичні і соціальні компетенції – здатність узяти на себе відповідальність, сумісно з іншими виробляти рішення і брати участь в їх реалізації, толерантність до різних етнокультур і релігій, прояв зв'язаності особистих інтересів з потребами підприємства і суспільства, участь у функціонуванні демократичних інститутів; 2) міжкультурні компетенції: сприяючі позитивним взаєностосункам людей різних національностей, культур і релігій, розумінню і пошані один одного; 3) комунікативна компетенція. що визначає володіння технологіями усного і

письмового спілкування на різних мовах, зокрема, і комп'ютерного програмування, включаючи спілкування через Інтернет; 4) соціально-інформаційна компетенція, характеризує володіння інформаційними технологіями і критичне ставлення до соціальної інформації, поширюваної засобами масової інформації; 5) персональна компетенція готовність до постійного підвищення освітнього рівня, потреба в актуалізації і реалізації свого особового потенціалу, здатність, самостійно набувати нові знання і уміння, здібності до саморозвитку» [3].

Використовуючи поняття «ключові компетентності», експерти виділяють основну їх рису: «вони мають бути сприятливими для всіх членів суспільства, незалежно від статі, класу, раси, культури, сімейного стану та мови. Окрім того, ключові компетентності мають бути узгодженими не тільки з етнічними, а й економічними та культурними цінностями і конвенціями відповідного суспільства, а й відповідати пріоритетам та цілям освіти і носити особистісноорієнтований характер» [7, с. 154].

На сучасному етапі розробки проблеми, ми маємо констатувати, що чіткого визначення ключових компетентностей ще не вироблено. На думку українських педагогів М. Євтуха, Н. Кічук, О. Овчарук, О. Пометун, виходячи з освітніх традицій та соціокультурного контексту українського суспільства, доцільно ключові компетентності відбирати відповідно до сфер суспільного життя, в якій особистість збирається реалізувати себе чи здійснює свою діяльність.

Але, щоб створити структуру підготовки майбутнього фахівця, нам не достатньо мати лише ключові компетенції, потребує усвідомлення й поняття «професійна компетентність».

Критичний аналіз наукової літератури дозволив установити, що поняття «професійна компетентність» розуміється не однозначно й найчастіше визначається як:

– «здатність і готовність до успішної діяльності» [12, с. 74];

- «готовність і здатність приймати ефективні рішення при здійсненні професійної діяльності» [8, с. 21];
- «сукупність інтегрованих знань, умінь і досвіду, а також особистісних якостей, що дозволяють людині ефективно проектувати й здійснювати професійну діяльність у взаємодії з навколишнім світом» [9, с. 221];
- «інтегральні діяльнісно-практичні вміння» [1, с. 3-5];
- «інтегроване сполучення знань, здібностей і установок, що дозволяє людині виконувати трудову діяльність у сучасному трудовому середовищі» [2, с. 134];
- «комплекс компетенцій, тобто спостережуваних проявів успішної продуктивної діяльності, комплексний особистісний ресурс, що забезпечує можливість, ефективної взаємодії з навколишнім світом у тій чи іншій галузі та залежить від необхідних компетенцій» [6, с.100].

Ми бачимо, що в залежності від того, що є підставою класифікації професійної компетентності фахівця, різні автори пропонують різне розуміння професійної компетентності.

Професійна компетентність спеціаліста соціальної роботи – це специфічна діяльність людини, необхідна для ефективного виконання конкретних видів соціальної роботи. Для цього необхідні не тільки відповідні професійні знання і уміння, а й підготовленість майбутнього фахівця до виконання завдань соціальної роботи, сформовану мотивацію до неї, сформованість особистісних якостей.

Мета професійної підготовки бакалаврів соціальної роботи на засадах компетентнісного підходу – це отримання нового освітнього продукту – професійної компетентності, яка має пройти маніторінг якості «на принципово новій основі – крізь призму нової базової категорії – «компетентність».

Останнім часом активізувалася робота щодо налаштування вітчизняної системи вищої освіти на стандарти європейського освітнього простору, але ми маємо констатувати, що хоча й є відповідні наукові розробки, однак цей процес йде непросто, особливо у сфері впровадження в умовах університетів. Разом з

тим, вважаємо за доцільне звернути увагу на участь російських науковців у міжнародному проекті «Настройка освітніх структур у Європі» (TUNING), яка дозволила підготувати державні стандарти професійної освіти, зокрема і соціальної роботи, які ґрунтуються на підходах та понятійній основі компетенцій запропонованих європейськими експертами.

Крім розробленості ключових компетенцій, росіяни запропонували для соціальної роботи й професійні компетенції, зокрема: соціально-технологічні, дослідні, організаційно-управлінські та соціально-проектні.

На нашу думку, запропоновані російськими науковцями компетенції для майбутнього соціального працівника є важливими, але не охоплюють ті завдання, які суспільство ставить перед фахівцями цього напрямку роботи. Крім того, зазначені компетенції у деяких випадках повторюють ключові компетенції затверджені Радою Європи.

Проаналізувавши роботи вітчизняних та закордонних науковців, ми вважаємо за доцільне, взявши за основу ключові компетенції, затверджені Радою Європи, запропонувати наступну структура компетенцій майбутніх соціальних працівників, виходячи з реалій і потреб вітчизняної соціальної сфери.

Наведена структура компетенцій майбутнього соціального працівника надає можливість окреслити портрет майбутнього соціального працівника, тобто побачити своєрідну ідеальну модель фахівця даного напрямку й охарактеризувати компетенції, якими він має оволодіти у процесі навчання в умовах університетської освіти.

Що стосується загальних компетенцій, то вони мають бути наступними і можуть мати такі характеристики: – політичні і соціальні компетенції – здатність взяти на себе відповідальність за прийняття та реалізацію рішень соціального захисту населення; готовність до ефективного застосування психолого-педагогічних знань для вирішення завдань національного, суспільного та особистісного розвитку, проблем соціального благополуччя; – міжкультурні компетенції – здатність враховувати специфіку і сучасне

поєднання глобального, національного та регіонального в розвитку соціальної сфери; здатність толерантного ставленню до різних етнокультур і релігій, вміння створювати атмосферу розуміння і пошани один одного людей різних національностей; готовність до інноваційної діяльності в соціальній сфері, оптимізації її поєднання з традиційною культурою особистого та суспільного життя; готовність дотримуватися професійно-етичних вимог в процесі здійснення професійної діяльності; – комунікативна компетенція – здатність логічно вірно, аргументовано і ясно будувати усну та письмову мову, володіння однією з іноземних мов на рівні, що дозволяє займатися професійною діяльністю, засвоєння способів професійного мислення і практичних дій для успішного виконання міжкультурних та педагогічних завдань; – соціально-інформаційна компетенція – здатність працювати з інформацією в глобальних комп'ютерних мережах; володіння інформаційними технологіями отримання, зберігання, переробки інформації і критичне ставлення до соціальної інформації, яка поширюється засобами масової інформації, розуміючи сутність і значення інформації в розвитку сучасного інформаційного суспільства; – персональна компетенція – готовність до постійного підвищення освітнього рівня, володіння культурою мислення, здатність до узагальнення, аналізу сприйнятої інформації, критичне оцінювання власних достоїнств та недоліків, постановка мети та вибір шляхів саморозвитку, підвищення кваліфікації та майстерності.

Що стосується професійних компетенцій майбутнього соціального працівника, то вони, на нашу думку, мають бути наступними і можуть мати такі характеристики: – науково-дослідні компетенції – майбутні соціальні працівники, мають бути готові: – аналізувати, оцінювати і порівнювати альтернативи, генерувати оригінальні ідеї у галузі соціальної роботи; – вирішувати складні завдання в умовах неповної інформації з урахуванням соціальної та етичної відповідальності за прийняті рішення; – виявляти, формулювати і вирішувати проблеми у сфері психосоціальної, структурної та

комплексно орієнтованої соціальної роботи; – систематично використовувати результати наукових досліджень для забезпечення ефективності діяльності соціальних працівників; – складати практичні рекомендації щодо використання результатів наукових досліджень.

Крім того, майбутні соціальні працівники мають бути здатні: – володіти методами проведення експертних оцінок і давати науково обґрунтовану інтерпретацію отриманим результатам; – обробляти отримані результати, аналізувати і усвідомлювати їх з урахуванням опублікованих матеріалів; – подавати підсумки виконаної роботи у вигляді звітів, наукових статей, доповідей і заявок на винаходи, які оформлені згідно з установленими вимогами; – організаційно-управлінські компетенції – володіння високою соціальною культурою управлінської діяльності працівників установ соціального захисту; здатність до організаційно-управлінської роботи в підрозділах соціальних установ і служб; здатність самостійно вирішувати комплекс організаційно-управлінських завдань в професійній діяльності; готовість до проведення ділових перемовин у галузі організації роботи із соціального обслуговування населення; – соціально-проектні компетенції – пов'язані з готовністю:– моделювати соціальні процеси, створюючи і наповнюючи новим змістом форми соціальної роботи; – розробляти і реалізовувати соціальні проекти, використовуючи не лише професійні знання, але й з інших сфер розвитку суспільства; – забезпечувати високу соціальну культуру своєї участі в соціальнопроектній діяльності установ, що беруть участь у вирішенні проблем соціального захисту клієнтів; – розробляти комплексні та індивідуальні соціальні проекти для залучення додаткового фінансування та забезпечення медико-соціальної допомоги.

Крім вищенаведеної готовності, майбутній соціальний працівник має набути здатність: – до здійснення прогнозування, проектування, моделювання і експертної оцінки соціальних процесів і явищ в області психосоціальної, структурної та комплексно орієнтованої соціальної роботи, медико-соціальної допомоги; – до створення соціальних проектів для роботи з людьми у важких

життєвих ситуаціях, для забезпечення їх фізичного, психічного і соціального здоров'я; – розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності системи мотивації праці фахівців установ соціального захисту населення; – володіти проектною культурою для ефективного вирішення соціальних проблем та реалізації соціально значущих соціальних інновацій; – соціально-особистісні компетенції – це усвідомлення соціальної значущості своєї професії, володіння високою мотивацією до виконання професійної діяльності та здатність до співпраці з колегами, робота в колективі, уміння розв'язувати проблеми у складних життєвих ситуаціях, навички взаєморозуміння, здатність створювати соціально і психологічно сприятливе середовище в соціальних організаціях і службах; – готовність вирішувати проблеми клієнта шляхом залучення відповідних фахівців, мобілізації власних сил, фізичних, психічних і соціальних ресурсів клієнта, а також до попередження та профілактики особистої професійної деформації, професійної втоми, професійного «вигорання»; - нормативно-правові компетенції – це здатність особистості, заснована на правових цінностях, яка відображає її готовність до компетентного використання законодавчих та інших нормативних актів державного і регіонального рівнів при здійсненні соціально-правового захисту клієнта, проявляючи при цьому такі професійно важливі риси, як правова активність, відповідальність і толерантність. – соціально-технологічні компетенції – це готовність; – до розробки та реалізації соціальних технологій, враховуючи особливості поєднання глобального, національного і регіонального, специфіку соціокультурного розвитку суспільства; – до посередницької, соціально-профілактичної, консультаційної та соціально-психологічної діяльності з проблем соціалізації, абілітації та реабілітації; – до забезпечення соціального захисту, допомоги та підтримки, надання соціальних послуг окремим особам і соціально вразливим групам; – володіння основними методами медико-соціальної допомоги, захисту виробничого персоналу і населення від можливих наслідків аварій, катастроф, стихійних лих.

У запропонованій структурі є позиція, яка потребує окремого більш глибокого вивчення, і вона стосується спеціалізованих компетенцій. Вважаємо, що нам слід визначитися зі спеціалізаціями в соціальній роботі, бо у сьогоdnішньому розумінні на спеціальність «Соціальна робота» покладено відповідальність за вирішення досить широкого кола суспільно значущих проблем, а університетська освіта не має можливості підготувати багатопрофільного соціального працівника, який би міг вирішувати на високому якісному рівні таке широке коло поставлених суспільством завдань. Зрозуміло, що має суттєві відмінності підготовка фахівця для роботи з людьми похилого віку, біженцями, наркозалежними та ін. Робота з різними категоріями клієнтів потребує різної психолого-педагогічної підготовки, ґрунтується на різній законодавчій базі і потребує оволодіння різними технологіями соціальної роботи. Крім того, це і різні бази практичного навчання зі своєю специфікою.

Виходячи з вище викладеного, ми маємо, перед тим, як розробляти стандарти та навчальні плани з соціальної роботи, детально визначити, не лише області професійної діяльності наших випускників, але й найбільш необхідні у даному різновиді соціальної роботи компетенції.

Така попередня робота, дозволить у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи, орієнтуватись не лише на конкретні установи, але й враховувати вид професійної діяльності та категорію клієнтів, з якими доведеться працювати надалі.

Отже, «компетентність такого випускника виходить з професійної компетентності фахівця і враховує спеціальну компетентність, яка залежить від об'єкта, виду професійної діяльності та категорії клієнтів і яка визначається вибором спеціалізації або профілю підготовки студента у вузі» [5, с. 273].



### **2.3. Порівняльний аналіз діяльності служби пробації в Україні та за кордоном**

Перші спроби зробити відповідні агенції та інституції були зроблені у Великій Британії.

Ще на початку 1820-х років Ворвікширський магістратський суд почав використовувати виключно формальне покарання для неповнолітніх у вигляді одного дня ув'язнення з одночасною передачею правопорушників під нагляд роботодавців або батьків.

Окремі судді за своєю ініціативою почали впроваджувати цю практику в діяльність своїх судів. Варто зазначити, що із самого початку особи, які брали правопорушників на поруки, були волонтерами.

Так, суддя Метью Девенпорт Хілл з м. Бірмінгем в 1840-х рр. відзначився тим, що почав звільняти молодих правопорушників, справи яких він розглядав, для подальшої передачі їх під опіку та проживання з особами, які визвалися бути такими опікунами. Особи, які брали під свої опіку правопорушника, підписували відповідну декларацію. Головним критерієм такої передачі було припущення, що «особа не є настільки морально зіпсованою, щоб відправляти її до в'язниці».

Як свідчать офіційні документи, за 17-річну практику такого звільнення, зазначеним вище суддею, лише 78 з 483 молодих людей повторно постали перед судом. Судя Едвард Кокс з м. Портсмут ще більше наблизився в своїх до сучасної концепції пробації. Він запровадив практику призначення спеціальної особи – «офіцера для з'ясування обставин» здійснення нагляду за умовно-звільненими правопорушниками, що стало зародком системи пробації.

Пізніше представники деяких релігійних громад (Church of England Temperance Society), з дозволу поліцейських судів, почали здійснювати нагляд і за дорослими злочинцями, які вчиняли злочини внаслідок зловживання алкоголем. Цей відрізок історії пробації (1870-ті роки) пов'язаний з ім'ям Фредеріка Рейнера, підприємця з графства Бертфордшир, який займався для видавничою справою.

Саме 1876 рік вважається роком народження британської системи пробації у вузькому розумінні цього слова. Вікторіанська епоха була часом зростання занепокоєння моральною деградацією нового робітничого класу, тому саме призначення релігійних місіонерів при поліцейських судах стало головним напрямом «врятування» п'яниць. Місіонери визначали тих правопорушників, які могли б виправитися в умовах вільного суспільства.

Так, 1876 року Джордж Нельсон був призначений місіонером при судах Southwark та Lambert, 1877 року Уільям Бачелор був призначений місіонером при судах Bow Street та Mansion House.

В подальшому місіонери при поліцейських судах призначалися на більш-менш регулярній основі в Лондоні та інших містах (Ліверпуль та Рочестер – у 1880 році, Вест Бромвіч, Лейчестер та Ворчестер — у 1884 році). Практика дала свої результати, і станом на 1900 рік при міських судах Англії працювало понад сотні місіонерів.

Цікаво буде зазначити, що законодавчий акт з аналогічною назвою вперше вчинили злочин» (The Probation of First Offenders Act), який дозволив звільнювати певні категорії дрібних злочинців «на пробацію» (on probation). Закон об'єднав системи випробування та поручительства доброї поведінки. І, хоч закон не передбачив механізм його реалізації, все одно він заклав підґрунтя для іншого нормативного акту, який увійшов в історію.

Водночас, не можна не зазначити, що Закон 1887 року викликав протести багатьох 1887 року в Англії було прийнято Закон «Про пробацію злочинців, які парламентаріїв, які були проти того, щоб «дозволяти злочинцям злитися з чесними та мирними людьми». 1905 року в Англії перші офіцери пробації були призначені на посади в ювенальному суді м. Бірмінгем з числа поліцейських, яким було доручено виконувати цю функцію, проте винятково в цивільному одязі.

І, нарешті, 1907 року в Англії та Уельсі приймається Закон «Про пробацію злочинців» (The Probation of Offenders Act), який сьогодні обґрунтовано розглядається як взірець навіть для сучасних законодавчих технік

країн. Цікаво було б зазначити, що Probation of Offenders Act 1907 й понині зберігає силу в Республіці Ірландія. Більше того, багато його положень можна знайти сьогодні і в Європейських правилах пробації.

1912 року в Англії було засновано Національну асоціацію офіцерів пробації (NAPO), яка 1935 року опублікувала перші методичні рекомендації для офіцерів пробації. Асоціація діє до цього часу. У світлі англійського законодавства того часу пробаційна діяльність базувалася на ідеях соціальної роботи з правопорушниками.

Формула, за якою повинні були працювати офіцери пробації відповідно до Probation of Offenders Act 1907 – багатьох років. 1925 року наявність служби пробації в кожному англійському суді стала «to advise, assist, and befriend» - залишалася незмінною упродовж обов'язковою відповідно до положень Criminal Justice Act 1925. У Probation of Offenders Act 1907 та інших англійських законах (Criminal Justice Act 1925, Criminal Justice Act 1948) пробація неодмінно розглядалася як «розмінна монета свободи, але не як розмінна монета ув'язнення».

Це також треба відзначити в контексті порівняльного аналізу сучасного розуміння концепції пробації. 1948 року в Англії було прийнято Закон «Про кримінальну юстицію». Він анулював усі попередні законодавчі акти щодо пробації і по-новому почав створювати механізми функціонування служби, включаючи організаційну структуру, процедури, фінансування.

На сьогоднішній день у Великій Британії функціонує Національна служба управління правопорушниками (National Offender Management Service), яка є виконавчим органом, що діє у складі Міністерства юстиції. У підпорядкуванні цього органу перебувають Служба Пробації та Тюремна Служба її Величності. Ці два органи є незалежними один від одного але об'єднані однією метою - це захист суспільства від порушників і зменшення рецидивної злочинності. Нині служба пробації діє через 35, так званих, регіональних Трастів. Служба пробації має свій бюджет близько 900 млн. фунтів. Ці регіональні Трасти за своєю організаційно- правовою структурою є приватними або комбінованими

об'єднаннями, що побудовані в результаті конкуренції громадських об'єднань і реабілітацією правопорушників, корекції їх поведінки, а також підготовкою досудових доповідей.

Підготовка доповідей є імперативною функцією, стандартизована Міністерством юстиції Англії, ніж система послуг щодо реабілітації правопорушників, досудових що побудована яка на принципах такі конкуренції служби, які послуги у цій галузі, що зумовлюють зменшення рецидиву правопорушень. Їх робота оплачується Міністерством залучаються надають більш якісні юстиції.

Наприклад, якщо Траст не справляється із своїми функціями, то обирається інша організаційно-правова структура, яка результатами своєї роботи на зменшення рецидиву злочинів. Вивчаючи досвід Трасту м. Свонсі, яке є приватним об'єднанням, можна дійти висновку, що мотивація ефективності її роботи зумовлена політикою Міністерства юстиції. Зокрема, державою поставлено завдання, що у разі досягнення зменшення рецидиву на 3% протягом певного періоду, зберігається бюджет фінансування організації (Трасту) на цей же період або збільшується. Якщо цей показник не виконується, то 10% бюджету буде перерозподілено на інші організації, які надають більш якісні послуги з реабілітації правопорушників. Тому, об'єктивно таке приватне об'єднання (Траст) зацікавлене, зберігаючи свій статус, надавати більш якісні послуги із реабілітації правопорушників, ніж державне лише на виконання посадових завдань. може вплинути діяльність якого, раніше, була спрямована. Отже, на обліку Трастів перебуває близько 225 тис. правопорушників, з якими працює 20 тис. осіб персоналу.

Основними завданнями служби пробації є: супроводження осіб, звільнених умовно-достроково; забезпечення виконання альтернативних видів покарань (так званих громадських наказів). При цьому, офіцери служби пробації працюють в установах виконання покарань (коли готують засуджених за два тижні до звільнення або умовно дострокового звільнення).

Особливу увагу заслуговує досвід роботи служби пробації за межами установ виконання покарань. Важливою складовою діяльності Трастів є система оцінки ризиків і потреб (ризиків вчинення повторних правопорушень і потреб правопорушників, які він намагався вирішити через порушення). Ця система є стандартизованим Міністерством юстиції методом збору і оцінки відповідної інформації для наступних цілей: вчинення оцінка можливого повторного скоєння злочину; ідентифікація і класифікація соціальних та особистих проблем особи, які мають відношення до злочину; оцінка ризику серйозної шкоди, ризик по відношенню до індивідумів і інших ризиків; ідентифікація чинників, які зменшать ризик шкоди від злочинця; . висвітлення проблем, які потрібно вирішити в роботі із злочинцем; визначення потреб для подальшої оцінки фахівцем; визначення змін протягом періоду спостереження/покарання.

Нагляд за небезпечними злочинцями. Починаючи з 2001 року у кожному місті і регіоні Великої Британії було вирішено питання щодо покращення захисту суспільства від небезпечних злочинців завдяки плідній співпраці поліції, служби пробації, тюремної служби, соціальної служби, служби охорони здоров'я, служби по роботі з особами, які мають психічні вади, служби з житлового забезпечення і навчальні інституції.

Сюди входять три специфічні категорії злочинців: Перша категорія: зареєстровані правопорушники, які вчинили злочини на сексуальному підґрунті (близько 40 тис. таких осіб у Великобританії із 84 тис., які тримаються в установах виконання покарань). Ці люди були визнані винними в злочинах, починаючи від гвалтування або нападу на дітей до завантаження порнографічного матеріалу до Інтернету. Друга категорія: злочинці, які визнані винними в жорстоких або сексуальних злочинах (близько 15 тис. осіб). Третя категорія: інші кривдники, які вважаються потенційно схильними до вчинення тяжких злочинів (близько 4 тис. осіб). Ця категорія може включати чоловіків, які завдавали серйозну шкоду своїм дружинам. Якщо злочинець, який входить до вищезазначеної категорії, не виконує вимоги нагляду, до нього

застосовуються різні санкції, включаючи запит до Комісії умовно-дострокового звільнення щодо повернення до виправної установи або посилене спостереження.

Перші ознаки зацікавленості Норвегії в організації служби пробації і реабілітаційної служби можна вважати, візит до Норвегії в 1819 році представників асоціації заснованої Елізабет Фрай в Лондоні в 1815-1816 роках. Візитери, Вільям Аллен і Стівен Греллет, розповіли про організацію звільнених реформу тюремну реабілітаційної роботи для ув'язнених. Це значно підвищило інтерес щодо вищевказаних реформ в Норвегії, як з боку приватних осіб, так і з боку уряду. В зв'язку з цим була призначена комісія, яка ретельно досліджувала та вивчала цю тему, за результатами проведеної роботи, комісія у 1841 році представила свою доповідь з цього питання. Основна увага в цьому документі була направлена на тюремну реформу, це, ймовірно, перший публічний документ, де згадується про необхідність догляду звільнилися з тюрем.

Перша приватна асоціація, метою якої, стала допомога і догляд для звільнених в'язнів була створена в Осло у 1849 році. за ув'язненими, які У наступний період приблизно до 1920 року, нові добровільні асоціації, які надавали допомогу та здійснювали нагляд за колишніми в'язнями, були створені по всій країні. З 1923 року ці об'єднання утворили федеральну організацію під назвою «Norges Vernesamband». Робота організації була затверджена Міністерством юстиції на здійснення контролю, щодо пробації та умовно звільнених засуджених. Ця організація продовжувала існувати до кінця 1979 року.

Розвиток пробації та організація нагляду за колишніми засудженими повинні бути реорганізовані та затверджені на державному рівні, в зв'язку з реформами та змінами законодавстві, особливо, введення умовного ув'язнення в поєднанні зі спостереженням (1919) і умовно- дострокового звільнення з в'язниці в поєднанні зі спостереженням (від 1911 року здійснювалось поліцією, а з 1922 року по теперішній час службою пробації). Служба пробації є урядовою організацією при Міністерстві юстиції. Вона є частиною норвезької

виправної служби разом із службою тюрем. Це злиття було здійснено в 2001 році, в зв'язку з введенням нового закону, щодо виконання вироків, в результаті чого лінія організації окремої служби пробації зникла. Закон регулює різні завдання і рівні відповідальності в виправних службах.

Реорганізація служби пробації була необхідна внаслідок змін у законодавстві держави. Служба Норвезьких виправних послуг організована на трьох рівнях: 1. Головне в Кримінальному кодексі і пенітенціарному управлінні Служби виправних установ Норвегії (Kriminalomsorgens sentrale forvaltning KSF). 2. На регіональному рівні, з шістьма різними адміністраціями. 3. На місцевому рівні, з окремими в'язницями і офісами пробації. Норвезька служба пробації має такі основні види діяльності: виконання громадських робіт; нагляд за умовно-достроково звільненими засудженими із місць позбавлення волі; виконання програми для водіїв Drunk (Детокс програма); здійснення нагляду та контролю за домашнім ув'язненням; підготовка досудових доповідей. Досудова доповідь готується відповідно до запитів поліцейського прокурора або суду. У доповіді зосереджується увага на інформації про обвинуваченого, який вид покарання потрібно застосувати до нього або альтернативного виду покарання, що може бути накладено судом.

У Румунії служба пробації знаходиться в підпорядкуванні Міністерства юстиції. В законодавстві Румунії служба пробації відповідає не тільки за покарання, не пов'язані з позбавленням волі, а й надає психологічну допомогу жертвам, відносно яких було вчинено злочини. З історичної точки зору можна виокремити кілька стадій розвитку пробації: 1936-1991 роки – перші ідеї про були введені в румунське законодавство під впливом гуманітарного руху прагнення реабілітацію правопорушників для поліпшення поведінки і особливо правопорушниками засуджених, які перебувають в місцях позбавлення щодо волі. Ідеї, щодо ресоціалізації, соціальної адаптації та після надання допомоги засудженим звільнення вперше були введені в румунському законодавстві в 1874 році.

Відповідно до цього закону в кожній установі виконання покарань створювалися «комісії з нагляду» («societati de priveghere»), метою яких було допомога засудженим після звільнення з установ виконання покарань. З 1936 року ця ідея була прописана також в Кримінальному кодексі. У статті 50 цього Кодексу було зазначено, що кожен окружний суд буде здійснювати соціальний патронаж («Societate de patronaj»), а реінтеграцію колишніх в'язнів, особливо неповнолітніх. У ст. 65 того ж Кодексу вперше в румунському законодавстві вноситься пропозиція, щодо запровадження альтернативних видів покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. саме відповідатиме за соціальну 1991-2000 роки. У 1991 році Генеральна адміністрація тюрем відійшла до юрисдикції Міністерства юстиції (раніше Міністерство внутрішніх справ координувало цю діяльність). У період з 1994 по 1997 рік рівень злочинності в державі значно збільшився від 421 до 496 з розрахунку на 100 000 жителів.

Безпосереднім наслідком цього було те, що пенітенціарна система зіткнулася з безліччю адміністративних проблем, найважливішою з яких була переповненість перенавантаженням тюрем, було ініційовано відкриття експериментального центру пробації на базі однієї із тюрем в місті Арад. У цьому експерименті взяли участь громадськість, Головне управління в'язниць, місцеві суди і місцеві органи влади.

Ідея експерименту полягала у тому, щоб перевірити деякі елементи випробувального терміну (наприклад, нагляд у співтоваристві) в контексті існуючого кримінального законодавства Румунії. З самого початку експеримент проводився за підтримки KNOW-HOW FOUND, Великобританія. У 1998 році за сприянням Департаменту з міжнародного розвитку KNOW-HOW FOUND ініційовано проект «Пробація в Румунії», який мав за мету роботу з Міністерством юстиції щодо національному рівні. Як результат, тюрем. Міністерством юстиції Румунії, зв'язку встановлення випробувального терміну на кінця 2000 року було створено пробаційних центрів до одинадцять експериментальних Румунії, діяльність яких координувалась відділом пробації Міністерства юстиції.



Зменшення злочинності, завдяки створенню пілотних центрів пробації та вдосконалення пенітенціарної системи Румунії, дало змогу у вересні 2000 року на урядовому рівні затвердити наказ № 92/2000 про організацію соціальної та функціонування правопорушниками (пробації). послуг реінтеграції та нагляду за У тому ж році Уряд Румунії прийняв Постанову № 1239/2000, щодо методологічних норм. Цей документ передбачає конкретні завдання та заходи, які повинен здійснювати консультант пробації і умови стажування для персоналу. період Кримінального кодексу, який було прийнято в 2009 році.

Новий Кримінальний кодекс передбачає реформування випробувального терміну, в тому числі нову філософію, нові завдання, нові процедури, нові організаційні потреби і ресурси. У зв'язку з цим, було проведено роботу з удосконалення Кодексу в контексті норм по регулюванню пробації. Представники системи пробації взяли участь в розробці двох нових законів: один що стосується виконання санкцій та заходів виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, а інший стосується організації діяльності системи пробації відповідно до нового Кримінального кодексу 2008-2012 роки.

Крім внесення змін до кримінального законодавства, було проведено безліч інших заходів, метою яких було покращення системи пробації на державному рівні. У новому законодавстві прописано впровадження нових програм і методів роботи з правопорушниками, вдосконалення професійної компетентності та розвиток персоналу пробації, зміцнення стратегічного управління та багато іншого.

Діяльність пробації в Румунії координується на національному рівні спеціалізованим підрозділом при Міністерстві юстиції. Департамент пробації не є автономною організацією, вся його робота координується Міністерством юстиції. Департамент пробації здійснює контроль за діяльністю 42 підрозділів по всій території Румунії: 1 в столиці, інші по всіх регіонах держави. Кожний підрозділ має своє бюро (вторинний офіс), більшість з них поблизу місцевого суду у відповідному окрузі. Відділи пробації і Департамент пробації разом формують систему пробації. Закон о 123/2006 щодо професійного статусу

персоналу пробації визначає категорію працівників служби пробації. У Департаменті пробації працює 7 інспекторів, в цілому в пробації працює 243 консультанти з питань пробації та 42 директори окремих відділів пробації.

Перша офіційна ініціатива щодо створення в Україні служби пробації була подана до Кабінету Міністрів України Державним департаментом України з питань виконання покарань у травні 2002 року за результатами візиту до Служби тюрем і пробації Королівства Швеції.

Кабінетом Міністрів України 28 травня 2002 року було надано офіційне доручення Державному департаменту України з питань виконання покарань за № 3974/84 щодо узгодження пропозиції по створенню служби пробації в Україні, на виконання якого були підготовлені перші концептуальні пропозиції щодо впровадження пробації в Україні.

Після вивчення підготовлених пропозицій Міністерством юстиції, МВС, Мінпраці та соціальної політики, Генеральною прокуратурою, Верховним судом України, зацікавленими громадськими об'єднаннями, науковцями, Державний департамент України з питань виконання покарань сформував перше бачення необхідних законодавчих змін.

З часом впровадження пробації в Україні було закріплене у двох державних концепціях: Концепції реформування кримінальної юстиції України, затвердженої Указом Президента України від 8 квітня 2008 року № 311/2008 та Концепції реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, схваленої Указом Президента України від 25 квітня 2008 року № 401/2008.

26 листопада 2008 року у Верховній Раді України народним депутатом України Швецем В. Д. були зареєстровані проекти Законів України «Про службу пробації» (реєстр. № 3412) та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гуманізації кримінального законодавства та організаційно-правових передумов впровадження пробації)» (реєстр. № 3413).

Буде справедливим зазначити реєстрацію ще одної законодавчої ініціативи — проекту Закону України «Про внесення змін до деяких

законодавчих актів України (щодо гуманізації кримінального законодавства шляхом впровадження пробації)», який був зареєстрований 28 листопада 2008 року за № 3413-1 народним депутатом України Фельдманом О. Б.

Зазначений законопроект був альтернативним до законопроекту № 3413 та пропонував визначити пробацію як вид звільнення від покарання. Законопроект не був підтриманий профільним комітетом з уваги на суттєві недоліки. Тим не менше, він виконав конкурентну функцію, яка започаткувала конструктивні дискусії щодо питання змісту пробації в Україні.

Через певний час обговорення та просування законопроектів № 3412 та 3413 було загальмовано. Одним із гальмівних факторів стали міжвідомчі протиріччя щодо організації управління діяльністю пробації: нова самостійна служба або структура у складі Державного департаменту України з питань виконання покарань, який забезпечує функцію виконання покарань, альтернативних позбавленню волі?

З іншого боку відтермінування узгодженого рішення дозволило продовжити дискусії щодо тлумачення поняття пробації, а також урахувати досвід іноземних держав, які за цей період пройшли шляхи створення або удосконалення систем пробації.

З'явилися й нові погляди на зміст запропонованих проектів законів, оскільки 20 січня 2010 року Комітетом Міністрів Ради Європи була ухвалена Рекомендація CM/Rec (2010)1 про Правила Ради Європи про пробацію, яка конкретизувала положення про функціонування сучасних європейських систем пробації.

Новим поштовхом для активізації питання розробки законодавства про пробацію в Україні стала Концепція розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні, яку було схвалено Указом Президента України від 24 травня 2011 року № 597/2011. Не зважаючи на те, що в зазначеній концепції йшлося про пробацію відносно неповнолітніх, було цілком зрозуміло, що буде продовжено роботу над цілісною системою пробації.

Концепція державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, яку було схвалено Указом Президента України від 8 листопада 2012 року № 631/2012, одним з шести концептуальних напрямів реформування служби визначала підвищення ефективності виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі та передбачала заходи щодо створення правових та матеріально-технічних умов для реформування кримінально-виконавчої інспекції у службу пробації.

Вже у січні 2013 року, майже одночасно — з двотижневою різницею, у Верховній Раді України було зареєстровано нові законопроекти у сфері пробації.

Перші — проект Закону «Про службу пробації» та проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гуманізації кримінального законодавства та організаційно-правових передумов впровадження служби пробації)», які були зареєстровані у Верховній Раді України під № 1197 та № 1198 4 січня 2013 року. Суб'єктом законодавчої ініціативи виступив народний депутат України Швець В. Д. У цьому випадку фактично відбулася перереєстрація законопроектів, зареєстрованих у 2008 році.

Другий — проект Закону «Про пробацію» під № 1197-1 був зареєстрований 18 січня 2013 року, який можна вважати відображенням вже нового погляду на законодавче врегулювання питання впровадження пробації. Суб'єктом законодавчої ініціативи виступив Кабінет Міністрів України.

22 березня 2013 року зазначені законопроекти були розглянуті Комітетом Верховної Ради України з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності та прийнято рішення рекомендувати Верховній Раді прийняти за основу законопроект № 1197-1.

10 жовтня 2013 року на пленарному засіданні Верховної Ради України 282 голосами народних депутатів у першому читанні було ухвалено рішення про прийняття за основу Закону України «Про пробацію» (№ 1197-1).

Більш ніж через рік, 5 лютого 2015 року, на засіданні пленарної сесії Верховної Ради України 230 голосами народних депутатів було прийнято Закон

України «Про пробацію» (№ 160-VIII), який вступив у дію 27 серпня 2015 року. Таким чином Верховна Рада України схвалила реальний крок у сфері наближення юстиції України до міжнародних стандартів і впровадження у державі принципово нової системи заходів кримінально-правового характеру — пробації. Було поставлено крапку у тринадцятирічних ваганнях і дискусіях в наукових і політичних колах щодо доцільності і своєчасності такої реформи в Україні!

Заходи із створення та розвитку національної моделі пробації були включені до Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015—2020 роки (Указ Президента від 20.05.2015 № 276) та Національної стратегії у сфері прав людини (Указ Президента від 25.08.2015 № 501).

В Україні було створено законодавче підґрунтя для впровадження національної системи пробації, яка визначена як система наглядових та соціально-виховних заходів, що застосовуються за рішенням суду та відповідно до закону до засуджених, а також забезпечення суду інформацією, що характеризує обвинуваченого.

Попри усі недоліки Закону України «Про пробацію», які досі піддаються критиці та потребують подальшого удосконалення, за оцінками міжнародних експертів цей закон відповідає європейським стандартам пробації.

Положення, передбачені Законом України «Про пробацію», були узгоджені з іншими законами шляхом прийняття Закону України від 7 вересня 2016 року № 1492-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення виконання кримінальних покарань та реалізації прав засуджених».

Зазначеним Законом внесено зміни до Кримінального кодексу, Кримінально-виконавчого кодексу та Кримінального процесуального кодексу, зокрема до переліку органів виконання покарань внесено уповноважений орган з питань пробації, урегульовано з іншими законами порядок складання

досудової доповіді, здійснення пробаційного нагляду, реалізацію пробаційних програм та здійснення заходів пенітенціарної пробації.

У березні 2016 року Міністерство юстиції розпочало реформу Державної кримінально-виконавчої служби і у складі міністерства було створено центральний орган управління діяльністю пробації – Департамент пробації з відповідними управліннями пробації при шести міжрегіональних управліннях з питань виконання покарань та пробації.

Уповноважені органи з питань пробації, які утворили структуру національної пробації фактично розпочали роботу з 1 січня 2017 року. На зазначену дату налічувалося 498 уповноважених органів з питань пробації, діяльність яких забезпечували 3,3 тис. працівників (юристи, фахівці із соціальної роботи, психологи).

З метою створення повноцінної системи пробації у січні 2018 року було створено єдину Державну установу «Центр пробації» (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2017 р. № 655-р) з підпорядкуванням їй уповноважених органів з питань пробації, удосконалено організаційну структуру, механізм використання фінансових, матеріальних та технічних умов функціонування органів пробації для ефективного використання поставлених завдань.

Станом на 1 січня 2020 року в Україні функціонує Державна установа «Центр пробації», 24 філії та 574 підрозділів служби пробації (створено 14 секторів ювенальної пробації), діяльність яких забезпечують 3 022 працівників (юристи, фахівці із соціальної роботи, психологи).

Станом на 1 січня 2020 року на обліку уповноважених органів з питань пробації перебувало 60 736 осіб, із них:

- 2 985 осіб (4,9 %) — у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю;
- 3 104 осіб (5 %) — у виді громадських робіт;
- 459 осіб (0,8 %) — у виді виправних робіт;

- 50 266 осіб (82,8 %) — звільнені від відбування покарання з випробуванням;

- 3 922 особи (6,5 %) — у виді штрафу.

В розрізі досудової пробації станом на 1 січня 2020 року:

- підготовлено досудових доповідей 30 089 (92 %);

- обвинувачених реалізували право на участь в складанні досудової доповіді 20 567 (68 %);

- надано висновок про можливість виправлення без обмеження або позбавлення волі 23 878 (79 %);

- надійшло на виконання вироків суду, що враховують позитивний висновок досудової доповіді 9 209 (90 %).

В розрізі пенітенціарної пробації станом на 1 січня 2020 року:

- 6 410 відповідей (82 %) — попередньо погоджених питань місця проживання після звільнення;

- 2 014 відповідей (95 %) — попередньо погоджених питань щодо працевлаштування після звільнення.

Підсумовуючи, маємо констатувати, що концептуальними засадами пробаційної діяльності в європейських країнах є досудова пробація з підготовкою досудової доповіді як: 1) форми досудової допомоги обвинуваченому та стимулу до самовиправлення; 2) функції інформування суду з метою об'єктивного й обґрунтованого прийняття судового рішення у кримінальному провадженні; 3) функції гуманного, поміркованого з точки зору застосування державного примусу аналога кримінального покарання.

Таким чином, у цьому підрозділі ми визначили роль та переваги органів пробації, також розглянули класифікацію професійної компетенції соціального працівника, та зробили висновок, що досвід пробаційної діяльності в європейських країнах є корисним і дає можливість удосконалити систему пробації в Україні.

## РОЗДІЛ 3

### ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ

#### **3.1. Критерії діагностики професійних компетентностей соціального працівника в службі пробації**

У психолого-педагогічній літературі є різні погляди щодо трактування поняття «критерій». Критерієм називають мірило для оцінювання чого-небудь, засіб для перевірки істинності або помилковості того чи того твердження [9, с. 193]. Для дослідження важливим є визначення критерію як явища (процесу), на яке спрямований пошук.

За А. Семеновою [8], критерії класифікують так: інтегральні критерії як оцінювання загального стану явища або процесу; часткові критерії як оцінювання складників явища або процесу; одиничні критерії як оцінювання окремих сторін складників явища або процесу.

Англійські вчені вважають критеріями компетентності такі її елементи, як мотиви, психофізіологічні якості, настанови, цінності в структурі «Я»-концепції особистості, а також знання й навички.

Автори зауважують, що знання та навички оцінювати легше, ніж більш глибокі, але не менш важливі компоненти компетентностей.

Крім того, науковці звертають увагу на обґрунтування критеріїв, які часто застосовують у процесі вивчення компетенцій: «найкраще виконання», «ефективне виконання», «виконання в проєктивному тесті», «демонстрація компетентностей під час виконання вправ» [5].

Досліджуючи проблему впровадження компетентнісного підходу в освіті, С. Клепко виокремлює такий критерій, як час: «компетентність має певну ціну – час, який особистість витрачає на її здобуття... компетентність знаменує не розділення різних видів діяльності всередині однієї і тієї ж форми використання часу, а перехід від однієї форми використання часу до іншої, від його



екстенсивної форми (коли зміст іноземного речення встановлюється за допомогою словника) до інтенсивної форми (зміст цього речення встановлюється відразу і відпадає потреба у словнику)» [3, с. 153].

Згідно з концепцією компетентності І. Зимньої [1], до структури компетентності входять готовність, знання, досвід, ставлення, регуляція.

У цьому руслі Є. Немцова, А. Князев, С. Палецька розробили критерії оцінювання компонентів компетентності: особливі риси, моторика, пізнавальні здібності, особливості сприйняття та оброблення інформації тощо; наявність інформації про компетентність, стереотипи, знання, пріоритети пізнання, що стосуються компетентності; реалізація певних завдань та операцій у минулому; сформоване ставлення до себе й до оточення під час виконання роботи, що пов'язана з компетентністю; здатність спонукання до дії, заповзятість, рішучість, готовність до подолання перешкод [4].

Науковець В. Лозова розмежовує такі критерії активності, як ініціативність, характеристики діяльності (енергійність, інтенсивність, широта, масштаб результатів активності), позитивне ставлення до діяльності (відповідальність, зацікавленість), самодіяльність, самостійність, саморегуляція, воля особистості (наполегливість у досягненні мети, упевненість, доведення справи до кінця тощо), цілеспрямованість, творчість [7, с. 3].

Описуючи основні показники професійної компетентності фахівця, В.Ягупов виокремлює такі:

–знання, уміння й навички (сукупність психічних утворень, що формують загальний і професійний інтелект, загальнонаукову, особистісну та професійну підготовленість фахівця до певного виду професійної діяльності);

–професійна позиція фахівця (система сформованих настанов і ціннісних орієнтацій, ставлень та оцінок внутрішнього й навколишнього досвіду, реальності та перспектив; а також власні досягнення фахівця, які впливають на характер його діяльності, поведінки, спілкування, місце й роль у професійній діяльності та повсякденному житті);

–індивідуально-психічні особливості (стійке поєднання різних структурнофункціональних компонентів психіки, що зумовлюють індивідуальність фахівця, неповторний стиль його діяльності, поведінки й утілені в конкретних якостях професійної діяльності);

–акмеологічні інваріанти фахівця (внутрішні чинники, що активізують потребу в активному саморозвитку, продуктивній реалізації творчого потенціалу в праці й просування до власних вершин досконалості в професійній діяльності) [10, с. 283–287].

На підставі аналізу сутності поняття «критерій» можна зазначити, що професійна компетентність майбутніх соціальних працівників служби пробації забезпечується сформованістю визначених компонентів та їхніх складників як частини цілісної системи, які можна оцінити. Для діагностики рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників служби пробації виокремлено й конкретизовано критерії та показники (див. Додаток А).

Критеріями, на підставі яких оцінюють сформованість професійної компетентності соціальних працівників служби пробації, є узагальнені показники, що характеризують зміни, які відбуваються з майбутнім соціальним працівником служби пробації в процесі професійної підготовки. Критерії мають відображати основні закономірності формування професійної компетентності; взаємозв'язки між компонентами моделі формування професійної компетентності соціальних працівників служби пробації; рівень їх сформованості та готовність до професійної діяльності.

Комунікативно-діяльнісний критерій засвідчує вміння подавати інформацію; мотивацію до кар'єрного зростання; чіткий виклад думок; спроможність розв'язувати конфліктні ситуації; уміння якісно виконувати розпорядження керівництва, вчасно ухвалювати рішення; спроможність налагоджувати ділові контакти та проводити зустрічі; уміння етично поводитися в професійній сфері, здатність до креативних рішень тощо. Серед ключових показників цього критерію виокремлено:

- вербальну й невербальну комунікацію;
- корпоративну культуру; уміння реалізовувати організаторські й управлінські здібності;
- культуру спілкування та поведінки; уміння якісно виконувати розпорядження керівництва, вчасно приймати альтернативні рішення.

Когнітивно-мотиваційний критерій засвідчує свідоме здобуття професійних знань; уміння застосовувати знання з обраної професії на практиці; здатність до професійної мобільності; постійного оновлення фахових знань і вмінь з огляду на зміни в нормативно-правових документах. Ключовими показниками когнітивномотиваційного критерію є: відповідальність; здатність до самореалізації; здатність до саморозвитку; здатність до організації, планування та розв'язання проблем.

Рефлексивно-психологічний критерій маркує сформованість у майбутніх соціальних працівників служби пробації знань, вмінь і навичок, розвиток аналітичного мислення. Сутність цього критерію полягає у володінні фаховими знаннями для прийняття альтернативних рішень. До ключових показників названого критерію належать: уміння володіти системою знань з основних професійних предметів; бажання вчитися; здатність до креативних рішень; знання нормативно-правових документів.

Сьогодні успішних людей, зазначає С. Литвиненко, характеризують у контексті вислову: «Він досяг успіху, тому що він креативно мислить або він завжди знаходить нестандартні вдалі рішення». Справді, креативність нерідко є синонімом успіху і попит на неї дуже великий. Креативність (лат. creatio – створення) – новітній термін, яким окреслюються «творчі здібності індивіда, що характеризуються здатністю до продукування принципово нових ідей і входять в структуру обдарованості як незалежний фактор» [6, с. 215].

Професійно-особистісний критерій засвідчує свідоме здобуття професійних знань; уміння застосовувати знання з обраної професії на практиці; здатність до професійної мобільності; постійного оновлення фахових знань і вмінь з огляду на зміни в нормативно-правових документах. Ключовими

показниками професійноособистісного критерію, є відповідальність; здатність до самореалізації; здатність до саморозвитку; здатність до організації, планування та розв'язання проблем.

Отже, зазначені критерії й показники мають відображати ознаки сформованості соціальної компетентності та властивості, притаманні соціальним працівникам служби пробації. Актуальною є думка Д. Іванова про те, що сьогодні не достатньо бути просто фахівцем, необхідно бути ще й співробітником, здатним виявляти ініціативу, брати на себе відповідальність, приймати адекватні рішення в невизначених ситуаціях, бути креативним і мобільним, працювати в групі на загальний результат, самостійно вчитися, поповнюючи прогалини в професійних знаннях, необхідних для розв'язання конкретної професійної проблеми [2].

Зазвичай, учені обирають як основну ознаку сформованості тієї чи тієї компетентності просування особистості до більш високого рівня свого професійного розвитку. Зважаючи на логіку дослідження, було виокремлено чотири рівні сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації: високий, достатній, середній, низький.

Рівень сформованості ключових компетентностей соціальних працівників служби пробації варто кваліфікувати як ступінь опанування ними компетенцій, які входять до їхнього складу.

Комунікативно-діяльнісний критерій. Високий рівень – соціальний працівник виявляє здатність до вербальної й невербальної комунікації; володіє навичками корпоративної культури; спроможний реалізовувати організаторські здібності; володіє культурою спілкування та поведінки; здатен якісно виконувати розпорядження педагога, самостійно приймати альтернативні рішення. Достатній рівень – соціальний працівник виявляє здатність до вербальної й невербальної комунікації, корпоративної культури; періодично виявляє організаторські та управлінські здібності; володіє базовими знаннями культури мовлення й поведінки; демонструє вміння виконувати розпорядження; приймає альтернативні рішення відповідно до ситуації.

Середній рівень – соціальний працівник не завжди виявляє здатність до вербальної й невербальної комунікації; у нього недостатньо сформовані навички корпоративної культури; не виявляє бажання до організаторської та управлінської діяльності; має проблеми, пов'язані з культурою мовлення й поведінки; неохоче виконує розпорядження педагога; не здатен вчасно приймати альтернативні рішення. Низький рівень – соціальний працівник нездатний до вербальної й невербальної комунікації; у нього не сформовані навички до корпоративної культури; не спроможний провадити організаторську та управлінську роботу; не володіє культурою мовлення та має відхилення в поведінці; не бажає виконувати розпорядження педагога; не здатний приймати альтернативні рішення.

Когнітивно-мотиваційний критерій. Високий рівень – соціальний працівник володіє високим рівнем розуміння соціальної дійсності та професійних знань; здатний до професійної мобільності; має сформовану систему цінностей, чітке бачення власного життєвого сценарію. Достатній рівень – соціальний працівник має загальні уявлення про соціальну дійсність; система цінностей не чітка; життєвий сценарій обмежується найближчим майбутнім. Середній рівень – соціальний працівник володіє фрагментарним розумінням соціальних процесів; ціннісні орієнтації перебувають у процесі визначення, зрідка задумується над плануванням власного життєвого сценарію. Низький рівень – у працівника немає розуміння соціальної дійсності, не сформована система цінностей;

Рефлексивно-психологічний критерій. Високий рівень – працівник володіє знаннями з професійних предметів; має бажання вчитися; у нього сформована здатність до креативних рішень; має ґрунтовні знання з нормативно-правової документації, здатен використовувати їх на практиці. Достатній рівень – працівник володіє базовими знаннями з основних професійних дисциплін; має мотивацію до навчання; не завжди самостійно приймає креативні рішення; оперує знаннями з нормативно-правової документації. Середній рівень – працівник володіє знаннями з основних

професійних дисциплін не в повному обсязі; не виявляє бажання вчитися; не здатен приймати креативні рішення; має несистемні знання нормативно-правових документів, практично застосовує їх за допомогою інструкцій. Низький рівень – у працівника не сформовані знання з основних професійних предметів; відсутня мотивація до навчання; він не виявляє здатності приймати креативні рішення; не володіє нормативно-правовою документацією.

Професійно-особистісний критерій. Високий рівень – працівник старанно ставиться до доручень; має сформовану здатність до самореалізації й саморозвитку; може самостійно планувати власну діяльність і самостійно розв'язувати соціальні проблеми. Достатній рівень – працівник відповідально ставиться до навчальних доручень; має частково сформовану здатність до самореалізації та саморозвитку; здатен планувати власну діяльність і розв'язувати професійні проблеми. Середній рівень – працівник не завжди відповідально ставиться до доручень; має нестійку здатність до самореалізації й саморозвитку; не завжди здатен планувати власну діяльність і самостійно розв'язувати соціальні проблеми (виконує це лише за умови консультацій). Низький рівень – працівник ставиться до доручень безвідповідально; не прагне до самореалізації й саморозвитку; не може самостійно планувати власну діяльність і самостійно розв'язувати соціальні проблеми.

Проведений аналіз послугував підставою для уточнення сутності понять «критерій», «показник» та «рівні», обґрунтування критеріїв і показників сформованості ключових компетентностей соціальних працівників служби пробації. Критерії потрактовані як якісна характеристика об'єкта діагностичного дослідження, показники – компоненти, що характеризують сформованість ключових компетентностей; рівні відображають стан сформованості кожного показника виокремлених критеріїв.

Отже, аналіз наукових джерел дав змогу визначити, що критеріями, показниками сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації є такі:

Комунікативно-діяльнісний (вербальна і невербальна комунікації; корпоративна культура; уміння реалізовувати організаторські здібності; культура спілкування та поведінки; уміння якісно виконувати розпорядження, приймати альтернативні рішення);

когнітивно-мотиваційний (розуміння соціальної дійсності; сформованість системи цінностей; планування власного життєвого сценарію; творчий пошук);

рефлексивно-психологічний (уміння володіти системою знань з основних професійних предметів; бажання вчитися; здатність до креативних рішень; знання нормативних документів);

професійно-особистісний (рівень відповідальності; здатність до самореалізації; здатність до саморозвитку; здатність до організації, планування та розв'язання проблем). Серед рівнів сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації диференційовано високий, достатній, середній та низький. За цими критеріями можна здійснювати моніторинг сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації у процесі професійної підготовки.

### **3.2. Результати діагностики критеріїв професійної компетентності соціального працівника в службі пробації**

Поняття «компетентність» (лат. *competentia*, від *competo* – спільно добиваюся, досягаю, відпо<sup>д</sup>відаю, підходжу) у словниках трактується як «володіння знаннями, що дозволяють судити про що-небудь», «обізнаність у чому-небудь», «авторитетність, повноправність» тощо. Або у широкому сенсі слова, «компетентний» (лат. *competens, competentis* – здатний) – означає той, що «знає, досвідчений у певній галузі»; «що має право відповідно до своїх знань судити про будь-що».

Компетентність, вважає О. Ігнат'єва, вищий ступінь володіння знанням або прояв знань [24].

Н. Брюханова під компетентністю розуміє властивість професіонала, яка вказує на його спроможність доцільно і ефективно діяти за певних обставин, тобто реалізовувати певні групи досвідних надбань стосовно тих чи інших напрямів чи етапів здійснення діяльності, зокрема професійної діяльності [11].

Як якісну інтегровану характеристику особистості, що визначає ступінь володіння нею сукупністю професійних і соціально значущих якостей, які набуті в процесі освіти і служать ефективним механізмом реалізації індивідуальних ціннісних потреб, розглядає компетентність Е. Царькова [56].

Під компетентністю І. Зимня розуміє «актуальну, особистісну якість, що формується, інтелектуально і особистісно обумовлену соціально-професійну характеристику людини, що ґрунтується на знаннях» [19].

Професійна компетентність, на думку О.Деркача, це єдиний комплекс знань, умінь і навичок, психологічних особливостей (якостей), професійних позицій та акмеологічних варіантів. У контексті досліджень Н.Пов'якель, професійну компетентність розглядають як інтегральну характеристику професіоналізму, яка дозволяє визначити рівень підготовленості та здатність особистості успішно вирішувати професійні завдання і виконувати професійні обов'язки. Тому професійна компетентність виступає як основний компонент професіоналізму і визначальний фактор успішності реалізації соціальних та життєдіяльнісних функцій фахівця [47].

Підвищення значущості соціальної освіти і особливо якісної професійної підготовки працівників соціальної сфери на сучасному етапі політичного і соціально-економічного розвитку в нашій країні пов'язане з появою великої групи людей, що потребують висококваліфікованої соціально-психологічної допомоги фахівців-професіоналів.

Дослідники не єдині в думці щодо структури професійної компетентності соціального працівника і називають понад півтора десятка її складових, зокрема: – ерудованість у сфері політики, економіки, соціального розвитку, культури; – знання теоретичних підстав професії; – уміння виконувати професійно зумовлені дії; – уміння ухвалювати рішення і відповідати за їх



наслідки; – здатність викликати інтерес суспільства до результатів своєї професійної діяльності; – комунікабельність; – професійний такт і делікатність; – емоційна стійкість і готовність до психологічних навантажень; – толерантність, доброзичливість і увага до людей та ін. [20].

Близький до цієї позиції погляд І.Зимньої, яка стосовно соціального працівника визначила такі компоненти професійної компетентності [19]: 1) співвідноситься з власне особистою характеристикою соціального працівника; її критерієм є відповідність гуманістичного потенціалу особи певному виду діяльності; 2) охоплює спеціальні знання і вміння не тільки у вузькопрофесійних питаннях, але і в тих сферах, які прямо або побічно пов'язані з вирішенням професійних завдань; 3) охоплює уміння налагоджувати адекватні міжособові і конвенційні взаємини в різних ситуаціях спілкування.

Інший аспект у композиції структури професійної компетентності фахівця соціальної сфери подано у працях Ф. Мухаметзянової: – соціально-правова компетентність – знання і вміння в сфері взаємодії з суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки; – спеціальна компетентність – підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні завдання і оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно набувати нових знань і умінь за фахом; – персональна компетентність – здатність до постійного професійного зростання і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній діяльності; – аутокомпетентність – адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій; – екстремальна компетентність – здатність діяти в екстремальних ситуаціях [42].

Отже, більшість дослідників у структуру професійної компетентності соціального працівника включають необхідні в його професійній діяльності знання, уміння, навички, позиції (установки, орієнтації, оцінки), що збігається з розумінням категорії «професійна компетентність спеціаліста».

На основі змістового аналізу функцій спеціаліста ми зможемо виявити критерії і рівні сформованості професійної компетентності спеціаліста соціальної роботи. При цьому показниками будуть виступати адекватні цим функціям знання, уміння і навички, які є основними складовими професійної компетентності спеціаліста соціальної сфери. Загальна структура і змістові критерії професійної компетентності соціального працівника представлені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Загальна структура і змістові критерії професійної компетентності соціального працівника

Компоненти	Загальна функція професійної компетентності
Мотиваційний	Психологічна готовність до професійної діяльності в складних соціальних умовах
Ціннісно-смысловий	Соціальна схильність до роботи з людьми Сприйняття загальнолюдських і професійно значимих цінностей
Когнітивно-професійний	Наявність базових і специфічних знань
Дієво-професійний	Робота з людьми: управління відносинами Робота з людьми: робота в команді Робота з людьми: вплив Робота з інформацією: збір і аналіз інформації Досягнення результатів: визначення проблем і прийняття рішень Досягнення результатів: орієнтація на результат
Ауто-психологічний	Особистісна і професійна рефлексія
Регулятивний	Вольова саморегуляція в професійно-особистісній сфері

Виходячи з цього, можна представити професійну компетентність соціального працівника в її компонентах: мотиваційний (психологічна готовність до професійної діяльності); ціннісно-смысловий (спрямованість,

ціннісні орієнтації, смисли); когнітивно-професійний (загальна культура, письменність, професійна освіченість); дієво-професійний (робота з людьми на різних соціальних рівнях, робота з інформацією, досягнення результатів і т.п.); аутопсихологічний (особистісна і професійна рефлексія); регулятивний (емоційно-вольова саморегуляція). Серед сучасних методів і форм управління компетентністю соціальних працівників виступає професійна підготовка щодо вступу до професії для соціальних працівників пенітенціарних установ. Аналіз наукових джерел дав змогу визначити, що критеріями, показниками сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації в процесі професійної підготовки є такі:

Комуникативно-діяльнісний (вербальна і невербальна комунікації; корпоративна культура; уміння реалізовувати організаторські здібності; культура спілкування та поведінки; уміння якісно виконувати розпорядження, приймати альтернативні рішення);

когнітивно-мотиваційний (розуміння соціальної дійсності; сформованість системи цінностей; планування власного життєвого сценарію; творчий пошук);

рефлексивно-психологічний (уміння володіти системою знань з основних професійних предметів; бажання вчитися; здатність до креативних рішень; знання нормативних документів);

професійно-особистісний (рівень відповідальності; здатність до самореалізації; здатність до саморозвитку; здатність до організації, планування та розв'язання проблем).

Серед рівнів сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації диференційовано високий, достатній, середній та низький. За цими критеріями можна здійснювати моніторинг сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації у процесі професійної підготовки.

У сучасних умовах від майбутніх фахівців потрібні не стільки наявність певного набору професійних знань в тій або іншій сфері діяльності, скільки

практичні уміння і навички, що забезпечують готовність виконувати професійні завдання і функції в різних, деколи навіть нестандартних ситуаціях.

Разом з тим, згідно з державним освітнім стандартом вищої професійної освіти зі спеціальності «Соціальна робота», соціальний працівник у процесі навчання повинен оволодіти такими професійними компетенціями, як: – готовність до забезпечення соціального захисту, допомоги і підтримки, надання соціальних послуг окремим особам і соціальним групам; – готовність вирішувати проблеми клієнта шляхом залучення відповідних фахівців, мобілізації власних сил, фізичних, психічних і соціальних ресурсів клієнта; – здатність цілеспрямовано й ефективно реалізовувати сучасні технології психосоціальної, структурної і комплексно орієнтованої соціальної роботи, медико-соціальної допомоги населення; – здібність до компетентного використання законодавчих і інших нормативних актів місцевого і регіонального рівнів; – здатність виявляти, формулювати і вирішувати проблеми у сфері психосоціальної, структурної і комплексно орієнтованої соціальної роботи, медико-соціальної допомоги і ін.

Але важливим аспектом управління компетентністю соціального працівника є його підготовка у закладі вищої освіти. Щоб цей процес був ефективним, необхідно в освітньому процесі дотримуватися наступних умов: розробка навчальних планів і програм за спеціальними дисциплінами на основі сучасних наукових поглядів на теорію соціальної роботи, з орієнтацією на цінності соціальної роботи як професійної діяльності; обов'язковість вивчення досвіду соціальної роботи у всіх спеціальних дисциплінах і спецкурсах; розкриття змісту ефективної професійної діяльності соціального працівника у всіх видах навчальної роботи у ЗВО; усвідомлення суб'єктивної позиції майбутнім соціальним працівником; забезпечення взаємозв'язку змістовно-процесуальної підготовки й внутрішньо-особистісного формування готовності студентів до соціальної роботи; розвиток таких особистісних якостей у студентів, як орієнтація на людину, вміння ефективно взаємодіяти з іншою людиною й позитивно спілкування з нею, прагнення до професійного

самовдосконалення, творчого характеру праці; формування у студентів потреб і інтересів у підготовці себе до професійної діяльності, їх участі в науково-дослідній роботі в галузі соціальної роботи й суміжних дисциплін; надання студентам можливості участі у волонтерській діяльності; здійснення спеціальної підготовки співробітників закладів соціальної сфери до приймання практикантів, орієнтація їх на контакти й взаємне співробітництво. Лише при створенні цих умов в освітньому процесі можна сподіватися, що майбутня професійна діяльність студентів за фахом «соціальна робота» виявиться ефективною.

Професійна компетентність соціального працівника представляє інтегральну систему професійно-значимих (когнітивних), мотиваційних і особистісних компонентів. Формування професійної компетентності залежить як від рівня підготовленості до роботи в соціальній сфері, так і готовності постійно вдосконалювати свій професіоналізм.

Таким чином, у цьому підрозділі ми виділили критерії діагностики професійних компетентностей соціального працівника в службі пробації. Показниками сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації в процесі професійної підготовки є такі: комунікативно-діяльнісний; когнітивно-мотиваційний; рефлексивно-психологічний; професійно-особистісний.

## ВИСНОВКИ

Пробація, яка виникла більше 200 років тому і продовжує вдосконалюватися в усьому світі як система кримінально-правового реагування, не лише альтернативна позбавленню волі, але й більш ефективна з точки зору реабілітації правопорушників та створення у них готовності жити, не вчиняючи правопорушень.

Пробація є системою, яка починає працювати з особою на досудовому етапі (у нас — на етапі судового розгляду) і після винесення покарання, яке відбувається без ізоляції від суспільства. При цьому система пробації забезпечує не лише контроль за виконанням обов'язків, покладених судом, але й надає необхідні консультації та допомогу для створення готовності особи жити, не вчиняючи правопорушень. Діяльність пробації суду до засуджених, виконання певних видів кримінальних покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та забезпечення базується на індивідуальному аналізі проблемних питань кожного правопорушника, розробці для кожного з них індивідуальної системи мотивації, контролю та допомоги. "Таким чином пробація сприяє забезпеченню безпеки суспільства і справедливому здійсненню правосуддя", — це цитата з Правил Ради Європи про пробацію (2010 року), яка відображає головну мету пробації.

Робота з правопорушником проводиться не навмання, а базується на проведенні науково розробленого дослідження його кримінальної історії, особистості та способу його життя (оцінка ризиків і потреб). Виявляються проблемні аспекти, що у комплексі ймовірно зумовили вчинення ним злочину (приміром, відсутність освіти, роботи та законних джерел доходів, складна ситуація в родині, вплив оточення, різного роду залежності, спосіб мислення та інші психологічні особливості тощо).

Основними завданнями соціального працівника в службі пробації можна визначити:

– розвиток і зміцнення соціально-корисних зв'язків між колишніми ув'язненими і зовнішнім світом;

- підвищення і розвиток соціального статусу ув'язненого, допомога у встановленні соціально-позитивних горизонтальних зв'язків з іншими особами, допомога в зміні соціального статусу;

- допомога в побудові такого типу горизонтальних і вертикальних відносин, які, з одного боку, відповідали б цілям виконання кримінального покарання, а з іншого – спричиняли б найменші фізіологічні, психологічні, етичні і соціальні витрати для засудженого;

- допомога в соціальному розвитку, включаючи підвищення його соціальної культури, розвиток соціальних потреб, зміну нормативно-ціннісної орієнтації, підвищення рівня соціального самоконтролю;

- сприяння в отриманні допомоги фахівців, зокрема в сфері психології, психіатрії і т.д.;

- організація і забезпечення соціального захисту тих категорій, які потребують її (пенсіонери, інваліди);

- допомога у пошуках соціально прийнятних для них середовища, точки соціального інтересу (робота, сім'я, релігія, мистецтво і т.д.);

- допомога у вирішенні конфліктних ситуацій.

Цей перелік свідчить про те, що деякі завдання властиві тільки соціальній роботі, інші є суміжними між соціальною роботою і оперативною діяльністю, виховною і освітньою роботою, психологією і психіатрією.

Отже, соціальний працівник у службі пробації може виконувати наступні функції:

- 1) складання спільно із засудженими і адміністрацією виправної установи план навчання і роботи в період позбавлення волі;

- 2) допомога засудженим у подоланні психологічної кризи у зв'язку із знаходженням їх під арештом;

- 3) сприяння в адаптації їх до середовища виправного закладу;

- 4) організація вільного часу і культурного дозвілля засуджених;

- 5) захист і спостереження за дотриманням прав і свобод засуджених;

6) правова і психологічна допомога родичам ув'язненого в рішенні проблем пов'язаних з позбавленням його волі;

7) регулювання питань оплати праці;

8) підготовка ув'язненого до виходу на свободу, сприяння в пошуку йому житла і роботи;

9) регулювання відносин засуджених і персоналу для уникнення владного свавілля;

10) допомога найбільш вразливим групам і категоріям засуджених: неповнолітні, молодь, жінки, безробітні, пенсіонери, інваліди і т.д.

В рамках сучасної пенітенціарної системи існує певна специфіка в діяльності соціальних працівників: соціальний працівник повинен часто брати на себе суміжні функції працівників по виховній, культурно-масовій, правовій і спортивно-оздоровчій роботі, скасованих через фінансові труднощі, психологічного консультування засуджених і персоналу виправної установи.

Тобто можна зробити висновок про те, що функції пенітенціарного соціального працівника вельми різноманітні, починаючи від допомоги в поліпшенні побуту і житлових умов до психологічного консультування засуджених і персоналу.



## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Акмеология / под общ. ред. А. А. Деркача. Москва : Изд-во РАГС, 2002. 650 с.
2. Антипова М. В. Метод кейсов (case study). Москва : Мариинско-Посадский филиал ФГБУ ВПО «МарГТУ», 2011. 121 с.
3. Алферов Ю.А. Пенитенциарная социология. Домодедово : РИПК МВД РФ, 1995. 177 с.
4. Академія Державної пенітенціарної служби: історія Академії : Офіційний сайт. URL: <http://academysps.edu.ua/istoriya-akademiy/> (дата звернення: 06.11.2019).
5. Алексеева А. В. Особливості формування системи ціннісних орієнтацій обдарованої особистості. *Обдарована особистість : пошук, розвиток, допомога*. Київ : Генезис, 1998. С. 299–303.
6. Алюшина Н. О. Тайм-менеджмент посадовця : мистецтво планувати та управляти своїм часом : метод. рек. до дистанц. курсу. Київ : НАДУ, 2009. 40 с.
7. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Ленинград : ЛГУ, 1986. 338 с.
8. Аніщенко В. О. Актуальні напрями вдосконалення загального та кадрового менеджменту виробничих підрозділів пенітенціарної системи. *Теорія і практика підготовки управлінського персоналу для органів та установ виконання покарань* : монографія / за заг. ред. Тогочинського О. М. Чернівці : Академія Державної пенітенціарної служби, 2018. С. 214–232.
9. Аніщенко В. О. Актуальні напрями вдосконалення управління персоналом уповноважених органів із питань пробації : економіко-правовий аспект. *Східна Європа : економіка, бізнес та управління*. 2018. № 1 (12). С. 25–30.
10. Баев П. А. Практикум по методике Case-study : учеб. пособ. Иркутск, 2008. 210 с.

11. Брюханова Н. Підходи до розуміння компетентності та компетенції в освіті. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2007. № 4. С. 40-49.

12. Богатирьов І. Г., Богунов С. О., Дука О. А., Зінченко С. А., Копотун І. М., Фрейман Г. О. Пенітенціарна система України: історія та сучасність : Видання до 15-ої річниці утворення центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань / за заг. ред. канд. юрид. наук О. В. Лісіцкова. Київ : Державна пенітенціарна служба України, 2013. 268 с.

13. Білецький В. В. Дослідження пенітенціарного психолога. Донецьк : Східний видавничий дім, 2005. 40 с.

14. Богатирьова О. Теоретико-прикладні засади впровадження пробації в Україні : монографія. Київ: 2013. 368 с.

15. Боднарчук О. Г. Кадрове забезпечення діяльності пенітенціарної служби України : адміністративно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2009. 22 с.

16. Вітфілд Д. Вступ до служби пробації : монографія. Київ : Атіка, 2004. 236 с.

17. Годлевська А. І. Формування мовленнєвого компонента та комунікативності майбутнього вчителя у структурі позанавчальної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. К., 1998. 156 с.

18. Гера Т. І. Психотерапевтичні засади організації професійно зорієнтованого тренінгу майбутніх інженерів-педагогів. *Інноваційні підходи до науки XXI столітті* : зб. наук. праць і матеріалів міжнарод. наук.-практ. конф. (27 квітня 2012 року) / гол. ред. В.С. Рижиков. Кіровоград : Науково-дослідний центр інноваційних технологій, 2012.

19. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 42 с.

20. Зимняя И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект). *Высшее образование сегодня*. 2006. № 8. С. 20-26.

21. Змановская Е. В. Девиантология: Психология отклоняющегося поведения. Москва : Издательский центр «Академия», 2006. 288 с.
22. Закон України «Про пробацію» №160-VIII від 05 лютого 2015 р. URL: <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення: 30.10.21).
23. Засоби виправлення і ресоціалізації засуджених до позбавлення волі : монографія / за заг. ред. д.ю.н, проф. А. Х. Степанюка. Харків : Кросроуд, 2011. 323 с.
24. Игнатьева Е. О менеджменте знаний и неявном знании в образовании. *Высшее образование в России*. 2006. № 12. С. 36-41.
25. Иванов Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. Москва : Чистые пруды, 2007. 32 с.
26. Капська А. Й., Волинська Л. В., Карпенко О. Г., Филипчук В. С. Комуникативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом / за ред. А. Й. Капської. Київ : ДЦСМ, 2003. 87 с.
27. Ковчина І. М. Сучасні технології соціальної роботи за рубежом : навч.-метод. посіб. Київ : Логос, 2001. 96 с.
28. Кремень В. Г. Освітнянський простір і соціальна робота в Україні : концептуальні засади взаємовпливу. Київ, 2003. № 4. С.5-11.
29. Козубовська І. В. Рання профілактика протиправної поведінки неповнолітніх (психолого- педагогічні аспекти). Ужгород : УДУ, 1996. 256 с.
30. Комарова Н. М., Волинець Л. С. Методичні рекомендації соціальним працівникам щодо підготовки прийомних батьків. Київ : Студцентр, 1998. 128с.
31. Клепко С. Ф. Філософія освіти в європейському контексті. Полтава : ПОІППО, 2006. 328 с.
32. Князев А. М., Немцова Е. В., Палецкая С. Н. Социальные компоненты личности как объект оценивания. *Проблемы качества образования* : материалы XV Всерос. науч.-метод. конф. Москва, 2004. Кн. 2. С. 66-77.
33. Кудіна Ю. О. Досвід зарубіжних країн щодо здійснення функції досудової пробації. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. Харків, 2018. С. 118-123.

34. Кримінально-виконавчий кодекс України №1129-IV від 11 липня 2003 р. URL : <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення: 30.10.21).

35. Кримінальний кодекс України №2341-III від 5 квітня 2001 р. URL : <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення: 30.10.21).

36. Концепція державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, схвалена Указом Президента України №631/2012 від 8 листопада 2012 р. URL: <http://www.rada.gov.ua>.

37. Лайн М., Спенсер М. Л., Сайн М. Компетенции на работе / пер. с англ. Москва : НИРРО, 2005. 384 с.

38. Литвиненко С. Креативність як загальна здібність до творчості : сучасні підходи. *Збірник наукових праць Полтавського державного педагогічного університету імені В. Г. Короленка*. Полтава, 2006. Вип. 3 (50). С. 215-219.

39. Лозова В. І. Формування педагогічної компетентності викладачів вищих навчальних закладів освіти. *Педагогіка та психологія* : зб. наук. пр. Харків, 2002. С. 3-8.

40. Лісіцкова О. В. Державна пенітенціарна служба України. Київ, 2013. 268 с.

41. Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи. Київ : МАУП, 2003. 168 с.

42. Мухаметзянова Ф. Ш. Теория и практика дистанционной подготовки специалиста социальной сферы в регионе. Казань : Наука, 2002. 321 с.

43. Максимова Н. Ю. Психологія девіантної поведінки : навч. посіб. Київ : Либідь, 2011. 520с.

44. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти. *Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики*. Київ : "К.І.С.", 2003. С.13-42.

45. Основи пенітенціарної психології / Крейдун Н. П., Лактіонов О. М., Сорока А. В., Скоков С. І. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2007. 140 с.

46. Особливості мікросередовища засуджених до позбавленні волі. *Формування позитивного соціально- психологічного мікроклімату в середовищі засуджених і персоналу установ виконання покарань* : матеріали круглого столу. Біла церква, 2011. URL : [https://i-rc.org.ua/files/ks2\\_mikroklimat.pdf](https://i-rc.org.ua/files/ks2_mikroklimat.pdf) (дата звернення: 30.10.21).

47. Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : монографія. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. 295 с.

48. Панов А. М. Социальная работа как наука, вид профессиональной деятельности и специальность в системе высшего образования. *Социальная работа*. 1995. № 1. С.32-38.

49. Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация. Москва : Академия, 2002. 368 с.

50. Робоча книга пенітенціарного психолога / під заг. ред. В. М. Синьова, В. С. Медведєва. Київ : «МП Леся», 2000. 224 с.

51. Словник іншомовних слів / уклад. : С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. Київ : Наукова думка, 2002. 680 с.

52. Семенова А. В. Парадигмальне моделювання у професійній підготовці майбутніх учителів : монографія. Одеса : Юридична література, 2009. 504 с.

53. Соціально-психологічні аспекти оптимізації навчально-виховного процесу в закладах освіти при виховних колоніях для неповнолітніх засуджених : метод. рек. / Н. Г. Калашник, Н. Ю. Максимова, О. Б. Янчук. Київ, 2009. 104 с.

54. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством атомної енергії їхніми державами-членами, зовнішньої сторони, ратифікована Верховною Радою України 16 вересня 2014 року. URL: <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення: 30.10.21).

55. Фирсов М. В. Социальная работа в пенитенциарной системе. *Теория социальной работы*. Москва : ВЛАДОС, 2000. С. 201–217.

56. Филатова Е. В. Теория социальной работы : учеб. пособ. Кемерово : Кузбассвузиздат, 2004. 96 с.

57. Царькова Е. А. Компетентность в контексте модернизации профобразования. *Профессиональное образование*. 2004. № 6. С. 5-6.
58. Ягунов Д. В. Ресоціалізація засуджених як напрямок соціальної політики держави. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. Одеса : Юридична література, 2003. №17. С. 270–277.
59. Ягунов Д. Що стоїть на заваді створення служби пробації в Україні? (до питання про створення національної моделі пробації). *Актуальні проблеми європейської інтеграції* : зб. наук. праць з питань європейської інтеграції та права. Одеса, 2011. Вип. 6. С. 146-173.
60. Яковець І. Пробація : загальні підходи до визначення поняття та засади впровадження в Україні. *Scientific Journal «ScienceRise»* Харків : НПП ЧП «Технологический Центр», 2014. № 2(2). С. 152-155.
61. Ягунов Д. Служба пробації : Концепція, засади діяльності, організаційна структура : конспект лекцій. 3-є вид., змінене та доповнене / Вступна стаття д.пед.н., проф. Н. Г. Калашник та Ю. В. Олійника. Черкаси : Вид-во Юлії Чабаненко, 2006. 72 с.
62. Ягунов Д. В. Служба пробації : концепція, принципи діяльності, організаційна структура : конспект лекцій. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2006. 74 с.
63. Ягунов В., Півень Н. Компетентнісний підхід до формування змісту професійної підготовки майбутніх бакалаврів технічного профілю (на прикладі спеціальності «Інженерне матеріалознавство»). *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка. Сер. : Педагогіка* / гол. ред. В. Терещук. Тернопіль, 2009. Спецвипуск № 3. С. 283-287.
64. Яркіна Т. Ф. Социальная педагогика и социальная работа в контексте международного сотрудничества. Москва : АСОПиР, 1998. 62 с.
65. Griffiths C., Verdun-Jones S. Canadian Criminal Justice. Toronto – Vancouver. Community Sanctions: Welfare, Rehabilitation and Restorative Justice», in. E. McLaughlin and J. Muncie (eds.), Controlling Crime. SAGE Publications. 1989. P. 258-299.

66. McLaughlin E., Muncie J. (eds.) *Controlling Crime*. SAGE Publications. 2002. P. 258-299.

67. *Probation in Europe. Summaries*. Published by CEP. URL: [http://www.cepprobation.org/default.asp?page\\_id=157&map\\_id=152](http://www.cepprobation.org/default.asp?page_id=157&map_id=152). (appeal date: 22.10.2021).

68. Raynor P. (2007) 'Community Penalties: Probation, 'What Works', and Offender Management in Maguire, M. Morgan, R., Reiner, R., (2007) 4th edition *The Oxford Handbook of Criminology* Oxford: Oxford University Press.

69. Raynor P., & Vanstone M. (2002) *Understanding Community Penalties: Probation, Policy and Social Change*. Buckingham: OUP.

70. Recommendation of the Committee of Ministers to member states on the Council of Europe Probation Rules. *Council of Europe*. URL: <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1575813&Site=CM> (appeal date: 22.10.2021).

## ДОДАТКИ

## Додаток А

### Критерії, показники й рівні сформованості професійної компетентності соціальних працівників служби пробації





**Декларація  
академічної доброчесності  
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Василенко Альона Володимирівна, магістрантка 2 курсу магістратури, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти vasilenkoalyona422@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Діагностика професійної компетентності соціального працівника в службі пробації» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомена;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_ ПІБ (студент) Василенко А.В.

Дата \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_ ПІБ (науковий керівник) Приймак О.М.