

УДК 371.38.343.8(4/9)

Стеценко І. М.,

кандидат педагогічних наук,

помічник ректора

групи організаційно-аналітичної роботи та контролю,

Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна

ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА ПІДГОТОВКИ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ПРОБАЦІЇ

У статті розглянуто досвід підготовки персоналу органу пробації в різних зарубіжних країнах, таких як США, Велика Британія, Швеція, Данія, Норвегія, Чехія, Словацька Республіка, Польща та інших країнах. Проаналізовано різні системи підготовки офіцерів служби пробації. Визначено, що в одних системах вона має теоретичну та практичну спрямованість і ґрунтується на діяльнісному та компетентнісному підходах, що дає можливість скерувати дії працівників на поповнення знань та формування умінь, навичок, необхідних для виконання професійних функцій, в інших – головний акцент робиться на «навчання на робочому місці». Встановлено, що зарубіжний досвід може бути врахований під час професійної підготовки персоналу уповноважених органів з питань пробації в Україні.

Ключові слова: альтернативні покарання, офіцер пробації, критерії добору персоналу служби пробації, підготовка персоналу пробації, зарубіжний досвід.

Постановка проблеми. Українське суспільство визначило загальну стратегію пенітенціарної політики в бік розширення сфери застосування покарань, не пов'язаних з позбавленням волі та розвитку системи, яка б забезпечувала ефективну соціалізацію особистості правопорушника, що відповідає ратифікованим Україною міжнародним угодам та принципам поводження з правопорушниками. Застосування покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, знаходять усе більшу підтримку як за кордоном, так і в Україні.

Аналіз стану розробленості проблеми формування готовності майбутніх працівників пенітенціарної служби до виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, у вітчизняній та зарубіжній теорії та практиці засвідчив, що вона досі недостатньо досліджена й потребує проведення наукових розвідок, результати яких дозволять врахувати напрацювання науковців і практиків та адаптувати професійну підготовку курсантів до су-

часних вимог, які висуває специфіка їх подальшої роботи, що пов'язана з реалізацією видів і завдань пробації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз наукових робіт, присвячених покаранням, не пов'язаним з позбавленням волі, довів, що в них досить ґрунтовно викладено правові підстави та порядок виконання цих покарань. Зокрема, в публікаціях, авторами яких є К. Автухов, І. Богатирьов, М. Гуцуляк, О. Колб, Д. Ягунов, І. Яковець та інші, розглянуто історію запровадження альтернативних покарань, визначено структуру та функції органів, що здійснюють покарання, надано кримінологічну характеристику особистості правопорушника та аналіз змісту юридичних норм у галузі кримінального, кримінально-виконавчого, кримінального процесуального права тощо.

Серед зарубіжних науковців, які вивчали проблему професійної підготовки офіцерів пробації, можна назвати праці Д. Вітфілда [2], Р. Кантора, К. Фергюсон, Р. Паркера [5] та ін.

Формулювання цілей статті полягало у вивченні зарубіжного досвіду відбору та підготовки персоналу органів пробації.

З урахуванням багатовекторності підходів щодо професійної підготовки пенітенціарного персоналу за кордоном та необхідністю запровадження позитивного досвіду в систему його підготовки в Україні були сформульовані такі завдання:

1. Виявити особливості відбору персоналу в зарубіжних країнах для роботи в службі пробації.

2. Охарактеризувати системи підготовки офіцерів пробації за кордоном.

Виклад основного матеріалу. Аналіз системи підготовки кадрів для виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, за кордоном вказує на те, що пріоритетами такої підготовки є не лише знання правових основ виконання покарань, а й психологічна, педагогічна, соціальна, медична підготовки, що дозволяють впливати на суб'єктів пробації з метою зменшення ризику скоєння ними повторних правопорушень, сприяння реабілітації правопорушника, забезпечення усвідомлення правопорушником шкоди від вчиненого злочину, налагодження взаємодії з суб'єктами пробації та їхніми сім'ями, волонтерами, громадськими та іншими організаціями, здійснення супровіду

суб'єктів пробації на всіх етапах перебування їх у полі зору уповноважених на роботу з правопорушниками державних інституцій [12; 13; 14; 16].

Розглядаючи особливості підготовки фахівців для служби пробації Швеції, В. Дрижак, зазначає, що «У службі пробації Швеції, яка, крім досудової, виконує функції стосовно виконання покарань без позбавлення волі, має працювати фахівець з вищою освітою за спеціальністю соціальний працівник. Таку освіту можна отримати в інституті соціальних відносин при Стокгольмському університеті. До основних дисциплін, які вивчаються в інституті соціальних відносин, належать: соціальна робота, психологія, соціальна педагогіка, правознавство та ін.» [4, с. 97–98].

Встановлено, що підготовка в Інституті соціальних відносин соціальних працівників для служби пробації відбувається у чотири етапи. Поряд з теоретичною підготовкою студенти оволодівають практичними навичками: проведення співбесіди з клієнтами соціальної служби; проведення соціальної роботи з певною категорією клієнтів (з алкоголіками, наркоманами, схильними до агресії, з неблагополучних сімей, безпритульними дітьми тощо); поведінки в конфліктних або складних ситуаціях. Найбільш розповсюдженими методиками, які вивчаються, є: ART (переміщення об'єкта агресії особи); ASI (вивчення потреб особи); MAPS (вивчення рівня мотивації особи); PBL (вирішення проблем особи); MI (мотивація особи до спілкування) тощо. Викладачі не дають слухачам готових знань, а навчають вчитись самостійно. В основу цієї технології покладено методику, яка має назву: «Вирішення проблем на практиці» [4, с. 98–99].

Цікавим з точки зору підбору персоналу є той факт, що персонал служби пробації в Швеції формується лише з фахівців з вищою освітою відповідного профілю – в основному це соціальні працівники та частково юристи. Переважна більшість працівників мають повну вищу освіту за спеціальністю «соціальна робота» або «юриспруденція».

У структурі центру пробації відділів не існує, однак є певний розподіл обов'язків серед персоналу (спеціалізація): підготовка досудових звітів; виконання вироків з лікуванням («звернення по контракту»); нагляд за умовно-достоково звільненими; елект-

ронний моніторинг; громадські роботи; реалізація корекційних програм; робота з особами молодіжного віку.

Досліджуючи специфіку роботи персоналу з суб'єктами пробації в Швеції, дослідники вказують на те, що з особами, які перебувають під пробацією, проводять різнопланову соціальну роботу: консультивання, тренінги з формування навичок стримування емоцій і вміння спілкуватися з людьми, розвитку гігієнічних навичок і потреби піклуватися про своє здоров'я, а також роз'яснюють шкоду, яку завдано постраждалому, навчають жити самостійним життям, готують до законслухняної поведінки [7].

Аналізуючи досвід з підготовки співробітників пенітенціарних установ у Швеції, Великій Британії, США та Німеччині, В. Дворцов вказує на те, що навчання персоналу має практичну спрямованість на основі компетентнісного підходу, а кількість теоретичних предметів зведено до мінімуму. На практичних заняттях викладачі намагаються виробити стійкі практичні навички дій у модельованих ситуаціях, сформувані соціальні, політичні і культурні компетенції, навички міжособистісного спілкування [3].

Наведена система підготовки має яскраво виражену практичну спрямованість і ґрунтується на діяльнісному та компетентнісному підходах, що дає можливість вести мову про те, що у вищезазначених країнах активність майбутніх працівників скеровується на поповнення знань та формування вмінь, навичок, необхідних для використання у професійній діяльності. Водночас персонал служби пробації чітко засвоює алгоритм власних дій.

Дік Вітфілд наводить структуру «пробаційного втручання», яка набула широкого застосування на початку ХХІ ст., що показано на рисунку [2].

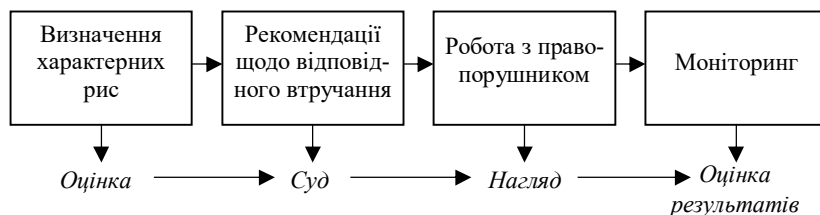


Рис. Структура «пробаційного втручання» (авторська розробка)

Водночас законодавче закріплення пробації як превентивної та реабілітаційної міри в таких країнах, як США та Велика Британія, викликало потребу розглядати офіцера пробації як професійного службовця, який виконує свої обов'язки в тісній взаємодії з представниками соціальних інституцій.

Заслуговує на увагу той факт, що підготовка офіцерів служби пробації в Англії та Уельсі передбачає «навчання на робочому місці», якому відведено майже половину всього часу навчання. На першому етапі навчання майбутні офіцери пробації опрацьовують такі модулі, як-от: введення в систему кримінального судочинства і правові установи; основні навички і методи; цінності та етика; навчальний процес і професійний розвиток; введення в соціальні науки (злочинність і кримінологія, соціальний контекст, методологія соціології); базова практика (50 %). На другому етапі засвоюють модулі: правова структура і система політики; розуміння злочинності й кримінології; розуміння соціальних проблем; розвиток ефективної практики; боротьба зі злочином і його наслідками; нагляд, менеджмент і здійснення громадських програм; боротьба зі злочинною поведінкою та управління ризиком; робота в організаційному контексті; практика (50 %) [2].

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

Існуюча модель роботи встановлює необхідні стандарти інтервенцій як щодо правопорушника (наприклад, очікувана частота контактів або зміст когнітивних поведінкових програм тощо), так і до політики у сфері людських ресурсів (наприклад, зайнятість, терміни і умови, управління, зміст навчальних курсів і кваліфікацій, необхідних для проведення нагляду за правопо-

рушниками). Сутність чинної моделі навчання пробації полягає у поєднанні академічної теорії і досягнення компетентності шляхом виконання практичної роботи. Працівники оволодівають стандартами в роботі з правопорушниками: навчання когнітивної/поведінкової теорії; дотримання прав індивіда та відстоювання справедливості і законів країни; врахування та оцінка відмінності й різноманітності між людьми в суспільстві та можливості кожної людини зробити позитивні зміни [6, с. 548–553].

На роботу в службу пробації, як вказує Мартін Сміт, приймаються особи, які мають диплом у галузі кримінального правосуддя. Стажування триває два роки. Стажисти зараховуються як позаштатні співробітники. Стажисти, найняті на роботу в певному районі пробації, мають бути присутніми на робочому місці й практикувати свої навички пробації за програмою навчання. Наприкінці навчання вони мають продемонструвати практичні навички і вміння, щодо взаємодії з піднаглядними, а саме: проведення мотиваційного інтерв'ювання, оцінка, робота в команді, складання звітів, спілкування та управління ризиками [15].

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

Як показало дослідження, найчастіше використовується змішана система підготовки – дистанційне навчання, що доступне через Інтернет на робочому місці, а також час від часу семінари, практикуми та зустрічі з викладачами. Зв'язок між академічною освітою і навчанням на основі практики закріплюється через виділення академічних кредитів на присудження професійної кваліфікації [15].

Для відбору кандидатів на роботу після проходження ними програми підготовки розроблений комплекс вправ: проводити структуроване інтерв'ю та скласти план і звіт за його результатами; письмові завдання та участь у групових вправах; проведення напівструктурованого інтерв'ю.

Серед критеріїв для набору нових співробітників служби пробації у Великій Британії існують такі, як: 1. Докази розуміння і зацікавленості в роботі з правопорушниками або іншими вразливими групами. 2. Здатність справлятися з важкими ситуаціями й управляти ними самостійно в умовах тиску. 3. Цінності та пере-

конання, сумісні з цілями пробації. 4. Очевидна здатність працювати гнучко та оперативно спільно в складі команди і мотивувати себе. 5. Здатність встановлювати та підтримувати ефективні робочі стосунки в середині і поза організації. 6. Демонструють прихильність реалізації пенітенціарної політики. 7. Ефективні навички міжособистісного спілкування. 8. Аналітичні навички доведення, міркування достатні, щоб написати і представити звіти для винесення обґрунтованих рішень і рішень, які будуть прийняті. 9. Ефективні організаційні, адміністративні та управлінські навички. Здатність визначати пріоритети і вкладатися в терміни, самодостатні навички в галузі інформаційних технологій [15].

Визначаючи головні функції служби пробації Англії та Уельсу, Північної Ірландії, Д. Ягунов звертає увагу на ті, до виконання яких має бути готовий офіцер пробації, а саме:

1. Робота в судах, коли офіцери пробації вивчають особу злочинця, який притягується до кримінальної відповідальності, і надають відповідні рекомендації суддям щодо міри покарання, так звані досудові доповіді або досудові дослідження. Стандартна доповідь містить у собі такі підрозділи: вступна частина; аналіз конкретного правопорушення; інформація про особу правопорушника; оцінка ризику скоєння правопорушником нових злочинів; ступінь небезпеки можливих рецидивних злочинів; висновок.

2. Нагляд за правопорушниками під час виконання альтернативних покарань та надання їм соціальних послуг, що передбачає візити до дому злочинця, кооперацію з установами з питань працевлаштування й охорони здоров'я, релігійними організаціями та іншими соціальними службами.

3. Надання соціальних послуг ув'язненим та підготовка їх до звільнення.

4. Надання допомоги потерпілим від злочинів та сприяння у налагодженні діалогу між потерпілим та злочинцем. У Північній Ірландії реалізація інтересів потерпілих є складовою частиною діяльності Ради пробації Північної Ірландії. Рада намагається забезпечити, щоб її персонал враховував інтереси потерпілих на всіх ділянках своєї роботи.

5. Робота в сім'ї. Діяльність офіцерів пробації на цьому напрямку може стосуватися процедур примирення між чоловіком

та дружиною, надання психологічної та іншої допомоги дітям, батьки яких розлучилися. Крім того, офіцери пробації також надають послуги сім'ям ув'язнених.

На запитання «Ким є офіцер пробації?» Д. Ягунов відповідає:

1. Державним службовцем (хоч є винятки, через те, що у деяких країнах держава делегує приватним організаціям здійснювати функції виконання покарань у суспільстві та наглядати за засудженими).

2. Соціальним працівником, який надає соціальні послуги засудженим як до альтернативних покарань, так і до позбавлення волі.

3. Соціальним працівником, який 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: деталі проголошеного вироку; умови відбування засудженим покарання у в'язниці та процес його ресоціалізації; можливість умовно-дострокового звільнення засудженого; гарантії безпеки потерпілого після повернення засудженого до суспільства.

4. Посередником між потерпілим та злочинцем.

5. Учасником кримінального процесу.

6. Учасником кримінально-виконавчого процесу, обов'язок якого полягає у виконанні альтернативних покарань та здійсненні нагляду за злочинцями в умовах вільного суспільства.

7. Соціальним працівником, який обслуговує інші соціально вразливі категорії населення [9; 10; 11].

Доцільним є також розгляд системи підготовки персоналу пробації у США. Вивчення цього питання показало, що навчальні заклади США, в яких здійснюється підготовка майбутніх працівників пробації, існують як спеціальні курси при цивільних університетах (коледжах, факультетах). Курси тривають від 8 до 16 тижнів. Навчання орієнтовано на практичні аспекти роботи. На навчання беруть осіб, які мають базову освіту не нижче бакалавра. Навчання орієнтовано на підготовку співробітника, здатного до взаємодії та вирішення соціальних завдань. Органі-

затори професійної підготовки ретельно описують кожний крок викладачів та слухачів, доводячи їхні дії до алгоритму. Слухачі вчать ся щось робити або не робити в конкретній ситуації, користуючись навчальними посібниками [7; 8].

Наявність позитивних результатів від застосування пробаційних методів роботи до правопорушника в США сприяло прийняттю відповідних законів про пробацію у Чехії, Словацькій Республіці, Польщі тощо, а також Європейських правил пробації, які узагальнили досвід застосування пробації та сформувавали основну мету, завдання пробації як санкції та методу роботи зі злочинцями та служби пробації зокрема.

Розглядаючи досвід підготовки персоналу для пенітенціарних служб таких європейських країн, як Норвегія, Голландія та Ірландія, виявили, що пріоритетним у цих країнах вважається підготовка офіцерів пробації до роботи з особами, які належать до груп підвищеного ризику, тобто з тими, хто може скоїти повторний злочин. В Англії та Уельсі, Бельгії, Данії, Норвегії, Франції та Швеції служби пробації беруть активну участь у сфері первинного запобігання злочинності, запобігання домашнього насильства, зловживань щодо дітей та запобігання наркоманії [1].

На пострадянському просторі цікавим є досвід діяльності Національного агентства виконання альтернативних вироків і пробації Грузії, створеного у 2009 році. Одним з основних напрямків діяльності агентства є реабілітація умовно засуджених та запобігання злочинів. Агенція організовує навчальні курси для підвищення кваліфікації персоналу на регулярній основі. Зокрема, офіцери пробації проходять програму соціальних навичок. З 2011 року використовується методика оцінки ризиків та потреб засуджених, за результатами якої складається індивідуальний план роботи до кожної особи. Соціальні працівники та психологи, які працюють у підрозділі реабілітаційних програм бюро пробації та кожному відділі пробації, здійснюють індивідуальні інтерв'ю з «пробаціонерами», проводять оцінку ризиків і потреб, оцінюють ризик скоєння повторного злочину та на основі отриманої інформації здійснюють індивідуальне планування виконання вироку [7].

Таким чином, можна констатувати, що проведений аналіз теоретичних напрацювань науковців та узагальнення практики

підготовки майбутніх працівників пенітенціарної служби до виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, вказує на наявність низки суперечностей у системі підготовки пенітенціарного персоналу в Україні, що існують між:

– запитами суспільства у підготовці кваліфікованих фахівців, здатних ефективно виконувати функції, пов'язані з виконанням покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та відсутністю теоретичних розробок і практичних рекомендацій у цій площині, які б забезпечували цілеспрямовану підготовку персоналу пенітенціарної служби до виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, в системі професійної підготовки;

– потребою у зміні роботи з правопорушниками, засудженими до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та консервативними підходами до змісту програм навчальних дисциплін, організаційних форм проведення різних видів навчальних занять у закладах вищої освіти, які готують майбутніх працівників пенітенціарної служби до виконання зазначених покарань;

– навчальним потенціалом індивідуально орієнтованих, інформаційних технологій, технологій проблемного навчання, колективного навчання, діагностичних технологій та недостатнім рівнем застосування таких технологій у процесі підготовки майбутніх працівників пенітенціарної служби до виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі;

– великою кількістю вітчизняних та зарубіжних наукових публікацій, в яких йдеться про важливість формування готовності до професійної діяльності пенітенціарного персоналу, який виконує покарання, не пов'язані з позбавленням волі, та відсутністю моделі, що дозволить ефективно здійснювати цю підготовку.

Усе це обумовлює необхідність створити педагогічні умови, що забезпечать формування готовності майбутніх працівників пенітенціарної служби до виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, що дозволить сприяти закріпленню знань, розвитку вмінь та навичок у майбутніх працівників уповноважених органів з питань пробації у площині їх практичного застосування.

Висновки. Проведений аналіз системи покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, дозволив зробити висновки про те, що досвід відбору та підготовки персоналу органу пробації в різних

зарубіжних країнах, таких як Велика Британія, Грузія, Данія, Норвегія, Польща, Словацька Республіка, США, Чехія, Швеція та інших, вказує на те, що він може бути певною мірою використаний і в Україні. У першу чергу це стосується вимог до освітнього рівня та строків і змісту теоретичної та практичної підготовки, формування мотивації та світогляду майбутніх працівників органу пробації.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у розробці та запровадженні педагогічних умов, які забезпечать ефективність процесу підготовки майбутніх працівників уповноважених органів з питань пробації та написанні освітніх програм підвищення кваліфікації працівників пробації, які б дозволили розширити систему знань та сформувані вміння та навички щодо застосування сучасних методів, засобів і форм роботи з суб'єктами пробації.

У статті розглянуто досвід підготовки персоналу органу пробації в різних зарубіжних країнах, таких як США, Велика Британія, Швеція, Данія, Норвегія, Чехія, Словацька Республіка, Польща та інших країнах. Проаналізовано різні системи підготовки офіцерів служби пробації. Встановлено, що в одних системах вона має теоретичну та практичну спрямованість і ґрунтується на діяльнісному та компетентнісному підходах, що дає можливість скерувати дії працівників на поповнення знань та формування вмінь, навичок, необхідних для виконання професійних функцій, в інших – головний акцент робиться на «навчання на робочому місці».

Список використаних джерел

1. Богатирьов І. Г. Теорія і практика виконання кримінально-виконавчою інспекцією покарань, не пов'язаних з позбавленням волі: монографія. Київ: Атіка, 2005. 312 с.
2. Вітфілд Дік. Вступ до служби пробації: монографія. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ: Атіка, 2004. 236 с.
3. Дворцов В. Б. Профессиональная подготовка сотрудников пенитенциарных учреждений зарубежных стран. *Вестник Кузбасского института*. 2015. № 4. С. 156–163.
4. Дрижак В. В. Деякі питання підготовки фахівців для служби пробації у Швеції. *Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 27–28 жовт. 2016 р.). Чернігів, 2016. С. 97–99.

5. Кантор Р., Фергюсон К., Паркер Р. Работа с правонарушителями в обществе: учебное пособие / Лондон: Ноттингемский университет, 2003. 200 с.

6. Стеценко І. М. Концептуальні підходи щодо підготовки майбутніх працівників уповноваженого органу з питань пробації до виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. *Молодий вчений*. Херсон, 2017. № 2 (42). С. 548–553.

7. Стеценко І. М. Особливості професійної підготовки офіцерів органу пробації у зарубіжній практиці. *Пенітенціарна теорія та практика України очима молодих науковців*: матеріали наук.-теорет. конф. (Київ, 17 квіт. 2015 р.). Київ, 2015. С. 62–64.

8. Тимофеева Е. А. Особенности профессиональной подготовки будущих сотрудников пенитенциарной системы в зарубежных странах. URL: <http://Vestnik-Pp.Samgtu.Ru/Uploads/Series/1/44/502/2014-2-22-0027.Pdf> (дата звернення: 24.12.2018).

9. Ягунов Д. В. Європейські правила пробації як стандарт управління службами пробації у країнах-членах Ради Європи: філософія, структура, спрямованість. *Актуальні проблеми державного управління*: зб. наук. пр. ОРІДУ. Одеса, 2012. Вип. 2 (50). С. 125–129.

10. Ягунов Д. В. Служба пробації: концепція, принципи діяльності, організаційна структура: конспект лекцій. Одеса: Фенікс, 2006. Вид. 2. 74 с.

11. Ягунов Д. В. Служба пробації: концепція, принципи діяльності, організаційна структура: конспект лекцій. Одеса: Фенікс, 2008. Вид. 4. 72 с.

12. Joanna Shapland, Anthony Bottoms, Stephen Farrall, Camilla Priede, Gwen Robinson. The quality of probation supervision – a literature review. Centre for Criminological Research University of Sheffield and University of Glasgow 2012. P. 55. URL: https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.159010!/file/QualityofProbationSupervision.pdf (Last accessed: 24.12.2018).

13. Probation Officer Training Academy. URL: <https://www.probationofficeredu.org/probation-officer/probation-officer-training/> (Last accessed: 23.12.2018).

14. Probation Officer. URL: <https://www.inputyouth.co.uk/jobguides/job-probationofficer.html> (Last accessed: 29.12.2018).

15. Smith Martin. Recruiting & Training Probation Practitioners in England & Wales. Theory & Practice: The Ideal Mix. URL: http://www.cepprobation.org/uploaded_files/Pres%20Agen%2009%20Smi.pdf (Last accessed: 30.12.2018).

16. The work of a Probation Officer. URL: <https://www.pbni.org.uk/recruitment/work-probation-officer/> (Last accessed: 20.12.2018).

Stetsenko I.,

PhD in Pedagogic sciences,

Assistant of the Head of the State Penitentiary Service of groups of organizational and analytical work and control, Chernihiv, Ukraine

FOREIGN PRACTICE OF PENITENTIARY WORKERS TRAINING FOR PROBATION TASKS IMPLEMENTATION

The article addresses to the implementation training experience of probation in different international countries, such as: USA, Great Britain, Sweden, Denmark, Norway, Czech Republic, Slovak Republic, Poland and other countries. The essence of probation officers' professional training programs in England and Wales was examined in the article. First of all, it concerns the requirements for educational level and also terms and essence of theoretical and practical training, the formation of motivation and outlooks of future employees of probation body.

The theoretical models of intervention (conducting a case) with an offender were selected and characterized. The criteria for the selection of new employees of probation service were outlined. They are: 1) evidence of understanding and interest in work with offenders or other vulnerable groups; 2) the ability to cope with difficult situations and manage them independently under pressure; 3) values and convictions that meet the purposes of probation; 4) obvious ability to work flexibly and operatively together in the team and to motivate themselves; 5) the ability to establish and maintain effective working relationships in and out organization; 6) demonstration of attachment to the implementation of penitentiary policy; 7) effective skills of interpersonal communication; 8) analytical skills of proof, consideration that are sufficient to write and submit reports for making informed decisions and decisions that will be taken; 9) effective organizational, administrative and managerial skills. Ability to prioritize and invest in timing, self-sufficient skills in the field of information technology.

Prospects for further research are seen in the development and implementation of pedagogical conditions that will ensure the effectiveness of the process of future workers of authorized bodies on probation issues training and writing educational programs for probation workers' advanced training, which would allow to expand the knowledge system and develop skills and abilities in applying modern methods, tools and forms of work with the subjects of probation.

Key words: *alternative penalties, probation officer, criteria for probation personnel selecting, training of probation personnel, foreign experience.*

References

1. Bohatyrov I. H. (2005), "Theory and practice of execution punishments, not related to imprisonment by the criminal and executive inspection", *monograph*, Atika, Kyiv, 312 p.

2. Vitfield Dik. (2004), "Introduction to the probation service", monograph. 2nd ed., Atika, Kyiv, 236 p.

3. Dvortsov V. B. (2015), "Professional training of the employees of penitentiary institutions in foreign countries", *Vestnik Kuzbasskogo instituta*, No. 4, pp. 156–163.

4. Dryzhak V. V. (2016), "Some issues on training specialists for the probation service in Sweden. Actual problems of modernization of legislation and education in the conditions of European integration of Ukraine", *materials of international scientific and practical conference* (Chernihiv, 27–28 of October 2016 r.), Chernihiv, pp. 97–99.

5. Kantor R., Fergusson K., Parker R. (2003), "Work with offenders in society", *study manual*, London, Nottingham University, 200 p.

6. Stetsenko I. M. (2017), "Conceptual approaches to the training future employees of an authorized body on probation issues to execution of sentences not related to imprisonment", *Molodyi vchenyi*, Kherson, No. 2 (42), pp. 548–553.

7. Stetsenko I. M. (2015), "Peculiarities of professional training of the officers of probation body in foreign practice. Penitentiary theory and practice of Ukraine by the eyes of young scientists", *materials of international scientific and practical conference* (Kyiv, 17 of April 2015), Kyiv, pp. 62–64.

8. Timofeyeva Ye. A. *Features of training future employees of the penitentiary system in foreign countries*, available at: <http://Vestnik-Pp.Samgtu.Ru/Uploads/Series/1/44/502/2014-2-22-0027.Pdf> (data of access: 24.12.2018).

9. Yahunov D. V. (2012), "European rules of probation as the standard of administration of probation services in the member states of the Council of Europe philosophy, structure, orientation. Actual problems of public administration", *collection of scientific papers ORIDU*, Issue 2 (50), Odesa, pp. 125–129.

10. Yahunov D. V. (2006), "Probation Service: the concept, principles of activity, organizational structure", *summary of lectures*, Feniks, Odesa, Vol. 2, 74 p.

11. Yahunov D. V. (2008), "Probation Service: the concept, principles of activity, organizational structure", *summary of lectures*, Feniks, Odesa, Vol. 4, 72 p.

12. Shapland, J., Bottoms, A., Farrall, S., Priede, C., Robinson, G. (2012), "The quality of probation supervision", *a literature review of Centre for Criminological Research University of Sheffield and University of Glasgow*, pp. 55, available at:

https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.159010!/file/QualityofProbation/Supervision.pdf (Last accessed: 24.12.2018).

13. *Probation Officer Training Academy*, available at: <https://www.probationofficeredu.org/probation-officer/probation-officer-training/> (Last accessed: 23.12.2018).

14. *Probation Officer*, available at: <https://www.inputyouth.co.uk/jobguides/job-probationofficer.html> (Last accessed: 29.12.2018).

15. Martin, S. *Recruiting & Training Probation Practitioners in England & Wales. Theory & Practice: The Ideal Mix*, available at: http://www.cepprobation.org/uploaded_files/Pres%20Agen%2009%20Smi.pdf (Last accessed: 30.12.2018).

16. *The work of a Probation Officer*, available at: <https://www.pbni.org.uk/recruitment/work-probation-officer/> (Last accessed: 20.12.2018).