

УДК 378:005.33-057.8:343.8(477) (045)

DOI 10.32755/sjeducation.2022.01.007

ПОТЕНЦІАЛ ТРЕНІНГОВОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОГО ПЕРСОНАЛУ

Аніщенко Вікторія Олександрівна, доктор педагогічних наук,
професор, професор кафедри педагогіки та гуманітарних дисциплін,

Академія Державної пенітенціарної служби

(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,

e-mail: oceansoulvik111@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-5062-3789

ResearcherID: AAC-5442-2021

Scopus-Author ID57208032016

Сьогодення, яке дуже стрімко змінюється, вимагає формування сучасних професійних компетенцій від фахівців усіх сфер життєдіяльності суспільства, в тому числі й такої важливої сфери як пенітенціарна, що відповідає за підтримання належного рівня суспільної безпеки країни. Ключова роль у процесі формування та вдосконалення професійної компетентності пенітенціарного персоналу належить освіті. Саме освіта протягом життя, яка охоплює систему підвищення кваліфікації персоналу, може задовольнити потреби фахівців у набутті ними найкращих професійних навичок завтрашнього дня. Наповнення новим змістом системи підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу – одне з головних завдань Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, а також вимога відповідності професійної підготовки вітчизняних фахівців-пенітенціаристів міжнародним стандартам підготовки персоналу у правоохоронній та кримінально-виконавчій сфері. Це вплинуло на обрання вектора інноваційності процесу підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу на базі закладу вищої освіти профільного спрямування – Академії Державної пенітенціарної служби.

***Метою дослідження** є розкриття ефективності тренінгової технології у процесі підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу крізь призму критичного мислення та креативності набуття сучасних професійних компетенцій учасниками інноваційного освітнього процесу в системі «викладач – слухач».*

***Методологія** базується на сучасних положеннях розділу педагогічної науки – андрагогіки, права і відображає взаємозв'язок методологічних підходів до вивчення процесу набуття сучасних професійних навичок пенітенціарним персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України (далі ДКВС України).*

***Наукова новизна.** Виконані дослідження дозволили виявити потенціал і роль тренінгової технології у формуванні новітніх знань, умінь та навичок, необхідних для виконання завдань різної складності у професійній діяльності персоналу ДКВС України в умовах проходження підвищення кваліфікації.*

Висновки. *Результати виконаних досліджень підтвердили думку автора щодо важливості, ролі й впливу тренінгової технології на рівень підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України. Саме проведення навчальних занять у формі тренінгу дають змогу враховувати принципи таких наукових підходів, як системний та практико-орієнтований, мотивувати викладача-тренера проводити навчальні заняття на високому методичному рівні, спонукати слухачів брати активну участь у тренінгових заняттях і працювати упродовж життя над подальшим удосконаленням своїх професійних знань, навичок та вмінь.*

Проведення навчальних занять у формі різноманітних тренінгів сприяє своєчасному оновленню професійної компетентності, професійному зростанню й розвитку нових компетенцій персоналу ДКВС України та впливає на підвищення ефективності виконання ним завдань службово-професійної діяльності.

Ключові слова: *компетентність, професійна компетентність, тренінг, тренінгова технологія, пенітенціарний персонал.*

TRAINING TECHNOLOGY POTENTIAL OF IMPROVEMENT OF PENITENTIARY PERSONNEL QUALIFICATION

Anishchenko Viktoriia, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Pedagogy and Humanitarian Disciplines,
Academy of the State Penitentiary Service
(34 Honcha street, Chernihiv, 14000, Ukraine,
e-mail: oceansoulvik111@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-5062-3789

ResearcherID: AAC-5442-2021

Scopus-Author ID57208032016

Today everything is changing very rapidly, requires the formation of modern professional competencies from specialists in all spheres of society, including such an important area as the penitentiary one, which in its turn is responsible for maintaining the appropriate level of public security. Education throughout life plays a key role in the process of formation and improving the professional competence of penitentiary personnel. It is lifelong learning, which includes the system of in-service training, that can meet the needs of professionals in acquiring the best professional skills for the next days. Filling the penitentiary personnel training system with new content is one of the main tasks of the Penitentiary System Reform Strategy for the period up to 2026, as well as the requirement that the professional training of national penitentiary specialists meet international standards of law enforcement and criminal and executive training. This influenced the vector choice of innovation of the professional development process of penitentiary personnel on the basis of the institution of higher education of the specialized direction – the Academy of the State Penitentiary Service.

The aim of the study is to reveal the effectiveness of training technology in the process of improving the skills of penitentiary personnel through the prism of critical thinking and creativity in acquiring modern professional competencies by participants in the innovative educational process in the system of “teacher – student”.

***The methodology** is based on modern provisions of pedagogical science – andragogy and law which reflects the relationship of methodological approaches to the study of the acquisition of modern professional skills by penitentiary personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine (hereinafter SCES of Ukraine).*

***Scientific novelty.** The performed researches allowed to reveal the potential and role of training technology in the formation of the latest knowledge, skills and abilities necessary for solving various complex tasks in the professional activity of the SCES personnel of Ukraine in the conditions of advanced training.*

***Conclusions.** The results of the research confirmed the author's opinion on the importance, role and impact of training technology on the level of professional development of the SCES personnel of Ukraine. Conducting training sessions in the form of actual training allows to take into account the principles of such scientific approaches as systematic and practice-oriented, motivate the teacher-trainer to conduct training sessions at a high methodological level, encourage students to take an active part in training sessions and further improve their professional knowledge, skills and abilities throughout life.*

Conducting training sessions in the form of various trainings promotes the timely renewal of professional competence, professional growth and development of new competencies of the State Criminal and Executive Service personnel of Ukraine and affects the efficiency of their performance of service and professional activities.

***Key words:** competence, professional competence, training, training technology, penitentiary personnel.*

Постановка проблеми. Сьогодні, яке дуже стрімко змінюється, вимагає формування сучасних професійних компетенцій від фахівців усіх сфер життєдіяльності суспільства, в тому числі й такої важливої сфери як пенітенціарна, що відповідає за підтримання належного рівня суспільної безпеки країни. Ключова роль у процесі формування та вдосконалення професійної компетентності пенітенціарного персоналу належить освіті. Саме освіта протягом життя, частиною якої є система підвищення кваліфікації персоналу, може задовольнити потреби фахівців у набутті ними найкращих професійних навичок завтрашнього дня. Наповнення новим змістом системи підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу – одне з головних завдань Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, а також вимога відповідності професійної підготовки вітчизняних фахівців-пенітенціаристів міжнародним стандартам підготовки персоналу у правоохоронній та кримінально-виконавчій сфері. Це вплинуло на обрання вектора інноваційності процесу підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу на базі закладу вищої освіти профільного спрямування – Академії Державної пенітенціарної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Пенітенціарна система України останніми роками зазнала великих змін у зв'язку з імплементацією міжнародних законодавчих актів, що викликало вдосконалення нормативно-правового забезпечення її менеджменту, висунуло нові вимоги до формування та вдосконалення професійної компетентності персоналу протягом життя.

Проблеми професійної підготовки та підвищення кваліфікації офіцерів-пенітенціаристів і персоналу пенітенціарної сфери, службово-професійна діяльність яких відбувається в органах та установах Державної кримінально-виконавчої системи України (далі – ДКВС), неодноразово привертала увагу науковців. Варто виокремити наукові дослідження В. Аніщенко [1; 2], П. Дармограя [3], О. Коби [4], В. Кобзаря [5], Л. Лук'янової [6], О. Предиткевича [8], О. Сушкова [9], О. Тогочинського [10], Р. Троцького [11] та інших, які розглядають проблеми створення педагогічних умов та вибору інноваційних форм і методів формування професійно значущих особистісних якостей фахівців, що забезпечують ефективність ухвалення управлінських рішень, подолання психологічних бар'єрів у професійній взаємодії, конфліктних ситуацій, вдосконалення професійної компетентності персоналу ДКВС України, інших правоохоронних органів в умовах підвищення кваліфікації тощо.

Узагальнюючи результати досліджень багатьох науковців, зазначимо, що існує необхідність подальшого поглибленого вивчення питання щодо застосування одного з інноваційних методів – тренінгових технологій – для вдосконалення професійної компетентності персоналу ДКВС України.

Метою дослідження є розкриття ефективності тренінгової технології у процесі підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу крізь призму критичного мислення та креативності набуття сучасних професійних компетенцій учасниками інноваційного освітнього процесу в системі «викладач – слухач».

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах розвитку суспільства освіта й навчання дорослого населення набувають вагомого значення у процесі утвердження принципів неперервності навчання, проектування стратегії індивідуального професійного й особистісного розвитку впродовж життя.

Перехід до інформаційного суспільства зумовлює якісні зміни в системі освіти дорослих. Концепція освіти на все життя перестала бути актуальною, на зміну їй прийшла концепція освіти впродовж життя.

У сучасному світі загальна і професійна освіта дорослих розвиваються в єдиному руслі, вони взаємопов'язані, забезпечують всебічний індивідуальний розвиток кожної особистості. Нині у сфері професійної діяльності набувають суттєвого значення загальноосвітні знання, соціальні вміння й навички. Неперервна освіта загалом та освіта дорослих зокрема мають суттєвий вплив на людину, а також потребують умов, за яких доступ до навчання був би відкритий для всіх упродовж усього життя.

На особливу увагу з боку педагогічної та наукової спільноти заслуговують питання методології наукових пошуків у сфері освіти дорослих, розвитку сучасних технологій навчання дорослих, визначення ролі освіти дорослих як складової концепції навчання упродовж усього життя, удосконалення психологічного й педагогічного супроводу навчання різних категорій дорослого населення, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Нині набуває стрімкого розвитку наука андрагогіка – це теорія навчання й виховання молоді, яка дозріває, доростає, а також різних категорій дорослих людей. За визначенням ученого-андрагога Люцьяна Тураса, це наука про «навчання, самонавчання, виховання, самовиховання дорослих, яка свої теоретичні узагальнення і нормативні положення будує на двох джерелах знання: на доробку гуманістичних і соціальних наук, а також на власних дослідженнях дорослих в освітніх ситуаціях» [12, с. 124].

Актуальними для сьогодення є сучасні моделі організації навчання дорослих як супроводу їхнього особистісного та професійного розвитку на основі визначеної індивідуальної освітньої траєкторії та умов, що впливають на ефективність цього процесу. Як показує практика, значна кількість дорослих з різними індивідуальними навчальними стилями засвоює знання більш ефективно за умови використання активних методів навчання. Таке навчання передбачає іншу логіку освітнього процесу – не від теорії до практики, а від формування нового досвіду до його теоретичного осмислення через застосування, тобто передбачає викорис-

тання принципів системного та практико-орієнтованого підходу. Досвід і знання учасників освітнього процесу стають джерелом їхнього взаємонавчання і взаємозбагачення.

Процес навчання дорослих має свою специфіку. Серед його особливостей виокремимо основні:

1. Дорослий сам творить освітню ситуацію, тобто бере знання з тих галузей, які необхідні йому для самореалізації (лише в цьому випадку відбувається збагачення інтелектуального потенціалу та емоційно-вольової сфери, яке призводить до якісних змін, що дозволяє людині по-новому поглянути на себе і навколишній світ).

2. Розвиток дорослого не відбувається сам собою: якщо освіта слугує лише засобом, способом пасивного пристосування до умов життя, вона вичерпує свої можливості в міру задоволення людиною конкретних власних потреб. Звідси впливають умови, що підвищують дидактичний потенціал освіти: роль мотивації навчання, що посилюється, коли освіта стає умовою життєдіяльності; освіта як сфера соціального життя. У цьому контексті вона не залишається синонімом систематичного навчання. Новий сенс полягає в тому, що освіта наближена до реального життя. Будь-яке місце зустрічей, робоче місце, бібліотека, громадська будівля можуть стати місцем для освіти. Лише в певні моменти життя дорослий з тих чи інших причин стає «учнем»; тенденція до партнерства (статус андрагогічно-орієнтованого навчання відрізняється від університетського, академічного навчання).

3. Індивідуалізація – найважливіший аспект освіти дорослих.

В освіті дорослих використовують традиційні та інноваційні технології. Найбільш поширеними є такі:

1. Структурно-логічні (задані) технології навчання, які являють собою поетапну організацію постановки завдань навчання, вибору способів їх виконання, діагностики та оцінки отриманих результатів.

2. Комп'ютерні технології, пов'язані із застосуванням інформаційних, тренінгових, контролювальних і розвивальних навчальних програм, різноманітних засобів навчання, у т. ч. електронних підручників.

3. Тренінгові технології, пов'язані з відпрацюванням певних алгоритмів навчально-пізнавальних дій і способів розв'язання типових завдань під час навчання (тести, ситуаційні практико-орієнтовані вправи).

4. Дистанційні навчальні технології, які спрямовані на підвищення ефективності взаємодії викладача та здобувача вищої освіти певного ступеня або слухача курсів підвищення кваліфікації, що забезпечується: пересиланням навчально-методичних матеріалів електронною поштою; організацією безпосереднього спілкування за допомогою форумів, інтернет-платформ і відеоконференцій; віддаленим виконанням практичних робіт; поточним контролем засвоєння знань в онлайн-режимі.

Безумовно, педагогічна спільнота, яка працює над удосконаленням андрогогічної моделі в системі підвищення кваліфікації, наголошує на тому, що використання методів активного навчання є надзвичайно важливим у системі освіти дорослих, оскільки вони сприяють ефективності навчання, зокрема засвоєнню навчальної інформації й формуванню особистісних якостей [2]. Активні методи навчання найбільш результативні в додатковій професійній освіті, у неформальній освіті дорослих [7, с. 9].

Більшість науковців-андрогогів (А. Галімов, В. Демешкевич, Л. Лук'янова, Д. Порох) наголошують на тому, що тренінг є системою інтенсивних тренувань та впливів, завдань, спрямованих на розвиток, формування, корекцію необхідних професійних якостей людини, є методом розвитку здібностей до навчання.

Ми цілком згодні з ученими-андрагогами і вважаємо тренінг багатофункціональним методом, спрямованим на зміну соціально-психологічних феноменів людини, групи та організації з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини. Саме тому особливо акцентуємо увагу на характеристиках тренінгу як ефективного методу організації навчання дорослих у системі підвищення кваліфікації працівників різних галузей, у тому числі персоналу ДКВС України.

Викладачі кафедри педагогіки та гуманітарних дисциплін під час відпрацювання навчального матеріалу й вибору методів навчання персоналу ДКВС України, який проходить підвищення кваліфікації на базі Академії Державної пенітенціарної служби

(м. Чернігів), з метою наповнення навчального контенту й дидактичного забезпечення низки навчальних тем обрали тренінговий метод як особливу форму навчання.

Для різних категорій слухачів курсів підвищення кваліфікації проведено інтерактивні лекції та практичні заняття у тренінговій формі з таких тем: «Ораторське мистецтво та спічрайтинг»; «Створення команди співробітників відділів соціально-виховної та психологічної роботи УВП та СІЗО»; «Особливості навчання дорослих»; «Формування риторичної компетентності, особливості її використання в діяльності персоналу установ виконання покарань»; «Технології вивчення особистості».

Під час навчання з кожної теми були розроблені та запроваджені практико-ситуаційні завдання для виконання індивідуально або в складі команди своїх колег по навчанню.

На початку й після кожного навчального заняття або їх серії провели анкетування слухачів підвищення кваліфікації, після аналізу та обробки результатів якого були виявлені певні результати (Таблиця 1). В анкетуванні взяли участь 80 осіб серед персоналу ДКВС України, які підвищували кваліфікацію на базі Академії Державної пенітенціарної служби (м. Чернігів) протягом 1-го семестру 2021 року.

Анкети містили такі запитання і пропозиції:

– оцінка власних знань за п'ятибальною шкалою за певною темою з відзначенням того, що особа «ніколи не цікавилася і не має знань з теми», «знань недостатньо, але є потреба в них», «знання є, але недостатні, хотілося б їх поглибити», «маю достатній обсяг знань»;

– надання визначення 2-3 основним категоріям або поняттям з навчального матеріалу;

– обрання й оцінка атрибутів проведення навчальних занять, застосування яких відповідало практико-орієнтованому підходу в подаванні матеріалу викладачем;

– оцінка змісту й організації навчальних занять за різними аспектами, а саме: а) наскільки зміст навчальних занять відповідав особистісним очікуванням слухача; б) наскільки навчальна інформація була актуальною та цікавою; в) наскільки інформація, надана викладачем, була корисною для подальшої практичної роботи;

г) інтерактивність проведення навчального заняття; д) організація навчальних занять за зручністю; є) задоволення від проживання й харчування під час проходження підвищення кваліфікації.

Таблиця 1 – Усереднені результати анкетування слухачів, які пройшли підвищення кваліфікації

Оцінка власних знань, %	Оцінка атрибутів, %	Показник/Бальна оцінка	Оцінка змісту та організації навчальних занять, %				
			відповідність змісту	актуальність	корисність	інтерактивність	зручність аудиторії (проживання, харчування)
1	2	3	4	5	6	7	8
Ораторське мистецтво та спічрайтинг							
знань недостатньо, але є потреба в них – 48	відповідність практико-орієнтованому підходу в подаванні матеріалу викладачем – 92	4 - бали	4	4	8	-	12 (20)
знання є, але недостатні, хотілося б їх поглибити – 88		5 - балів	96	96	92	100	88 (80)
Формування риторичної компетентності, особливості її використання в діяльності персоналу установ виконання покарань							
знань недостатньо, але є потреба в них – 100	відповідність практико-орієнтованому підходу в подаванні матеріалу викладачем – 100	4 - бали	5	3	100	-	12 (78)
знання є, але недостатні, хотілося б їх поглибити – 100		5 - балів	95	97	100	100	88 (22)
Створення команди співробітників відділів соціально-виховної та психологічної роботи установ виконання покарань та слідчих ізоляторів							
знань недостатньо, але є потреба в них – 85	відповідність практико-орієнтованому підходу в подаванні матеріалу викладачем – 100	4 - бали	3	3	8	-	11 (85)
знання є, але недостатні, хотілося б їх поглибити – 100		5 - балів	97	97	92	100	89 (15)

Закінчення Таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Технології вивчення особистості							
знань недостатньо, але є потреба в них – 79	відповідність практико-орієнтованому підходу в по-	4 - бали	4	2	7	-	12
	даванні матеріалу викладачем – 100						(78)
знання є, але недостатні, хотілося б їх поглибити – 100		5 - балів	96	98	93	100	88
							(22)
Освіта дорослих							
знань недостатньо, але є потреба в них – 82	відповідність практико-орієнтованому підходу в по-	4 - бали	1	2	2	-	12
	даванні матеріалу викладачем – 100						(78)
знання є, але недостатні, хотілося б їх поглибити – 100		5 - балів	99	98	98	100	88
							(22)
Усереднені показники							
знань недостатньо, але є потреба в них – 79	відповідність практико-орієнтованому підходу в по-	4 - бали	3,4	2,8	5	-	11,8
	даванні матеріалу викладачем – 98,5						(67,8)
знання є, але недостатні, хотілося б їх поглибити – 98		5 - балів	96,6	97,2	95	100	88,2
							(32,2)

Також в анкетах зворотного зв'язку слухачам запропонували заповнити лист «Дерево підсумків», на «листочках» якого можна було надати власні зауваження та коментарі, й наповнити «скриньку побажань» щодо роботи викладача, який проводив навчання за певною навчальною темою.

Ми маємо розуміти, що

1. інтерактивні форми навчання вимагають від викладача самоосвіти та постійного вдосконалення своєї професійної педагогічної майстерності;

2. дорослим для ефективного навчання необхідна довіра до викладача-тренера як професіонала, здатного допомогти їм знайти ефективні способи дії в практичних ситуаціях. На нашу

думку, викладач-тренер навчання дорослих виконує різні функції спеціаліста-андрагога, а саме: андрагог-експерт (оцінює ситуації та рівні розвитку досвіду дорослих, дає рекомендації); андрагог-консультант (надає консультаційні послуги з індивідуального та організаційного розвитку); інспектор (оцінює динаміку індивідуально-особистісного розвитку дорослих; андрагог-організатор (регулює процес освітньо-професійної діяльності; провайдер (надає науково- та навчально-методичні й інформаційні ресурси); андрагог-агент зі зв'язків (встановлює контакти, створює партнерські мережі); радник (здійснює підтримання професійних та ініціативних проєктів); андрагог-стимулювальник (мотивує дорослих на особистісний і професійний розвиток, надає супровід у груповій динаміці й індивідуальній кар'єрі членів організації); андрагог-генератор ідей (інтелектуальний лідер, інноватор).

Отже, інтегрально-рольова позиція викладача-тренера, який навчає дорослих, потребує від нього як від андрагога особливих умінь, здатності займати позицію фасилітатора, який створює умови для самокерованого навчання дорослого завдяки різноманітним тренінгам.

Викладач-тренер, маючи власні уявлення, повинен створити змістовну комунікацію. Кожен з учасників на основі співвіднесення свого досвіду з отриманим на тренінгу зможе здійснити наступний крок у професійному розвитку, посиливши власні уявлення, навички, оволодівши новими техніками й технологіями.

Унікальність і складність завдань, що постають перед викладачем-тренером, потребує тривалої і системної підготовки з безліччю «інгредієнтів»: значний обсяг знань; комунікативні навички; інструментальна компетентність; високий рівень саморозуміння та внутрішньої гармонійності; певні цінності. Нові знання в тренінгу потрібні лише для виконання двох завдань: допомогти учасникам аналізувати й розуміти власний досвід, сприяти освоєнню нових, більш результативних форм поведінки.

Дорослі краще навчаються в групі, де панує атмосфера співпраці, що сприяє безпечним для самооцінки особистості експериментам і пошукам найрезультативніших схем і технологій роботи. Якщо атмосфера небезпечна, зростає кількість бар'єрів,

що перешкоджають залученню до процесу. Той, хто навчає, виконує функції консультанта, тренера, фасилітатора й експерта, допомагає тому, хто навчається, в адаптації до освітнього процесу. Також його головним завданням є володіння змістом, необхідним тому, хто навчається. Викладача-тренера поцінують не тому, що він навчає, а тому, що в нього є чого вчитися. Отже, він сам повинен знати і вміти те, чим намагається оволодіти той, хто навчається. Такий викладач – це спеціаліст із групового навчання саме у форматі тренінгу.

До нагальних завдань викладача-тренера належать: підвищення рівня саморозуміння учасників, тобто надання учасникам тренінгу можливості краще пізнати себе в контексті теми тренінгу, свої ресурси і зони компетентності, що потребують розвитку; сприяння усвідомленню стереотипів, мотивів і установок, що знижують ефективність, домогтися кращого розуміння власних емоцій та ефективнішого управління ними; сприяння ухваленню учасниками тренінгу відповідальності за результат міжособистісної взаємодії. Учасники вчать ся займати активну позицію замість реактивної, усвідомлюючи власний внесок у процес і результат міжособистісної взаємодії, розвивають сприйнятливість до партнера по спілкуванню. Також вони відпрацьовують навички звертати увагу на індивідуальні особливості партнера по спілкуванню, його емоційний стан, розуміти мотиви його поведінки; підвищувати ступінь свободи і гнучкості у спілкуванні. Для цього викладач-тренер забезпечує умови, за яких можливе дослідження учасниками власних установок і поведінкових стереотипів, надає зворотний зв'язок, спонукає експериментувати з новими формами поведінки.

Треба зазначити, що тренінги породжують різноманітні тренінгові ефекти для особистості й для організації – установ виконання покарань (далі – УВП), слідчих ізоляторів (далі – СІЗО), серед яких найбільш відомими є такі: тренування нових моделей поведінки персоналу; мотивація робити інакше, краще; акумулювання досвіду; відреагування на негатив; діагностика проблем УВП та СІЗО; згуртування групи (персоналу певного відділу); поліпшення мікроклімату; впізнавання учасниками один одного; підвищення самооцінки; зниження самооцінки; мотива-

ція персоналу ДКВС України до навчання впродовж життя, бажання розвиватися і зростати; бажання отримати зворотний зв'язок від викладача-тренера щодо себе та групи в цілому; підвищення або зниження тривожності; знецінення нових знань, умінь, навичок; критика особистості викладача-тренера, тренінгового процесу, організації, в якій працюють учасники-слухачі (персонал ДКВС України, який проходить підвищення кваліфікації); зміна ставлення, наприклад, до клієнтів УВП та СІЗО (ув'язнених, засуджених) або самого процесу професійної діяльності; прийняття на себе або навпаки перекладання на інших відповідальності за результат тренінгу та особисту професійну успішність у цілому.

Зауважимо, що під час проведення дослідження нами були виявлені особливості сучасних учасників тренінгів – персоналу різних категорій ДКВС України, який проходив підвищення кваліфікації на базі Академії ДПтС протягом 2021 року. Персонал ДКВС України не просто має службово-професійні обов'язки й завантаженість дорослих людей – він перевантажений понад межі, вимушено живе в режимі багатозадачності, є нетерплячим і потребує швидких відповідей, часто працює в умовах небезпеки, хоче отримувати знання з питань, які в нього є тут і в цей час, любить спілкуватися між собою й отримувати корисні знання від колег, відчувати відповідальність за власне навчання і навіть хоче сам керувати ним.

За даними ЮНЕСКО, у XXI столітті будь-які знання застарівають за п'ять років. Те, що персонал ДКВС України знав учора, вже безнадійно застаріло, й потрібно нарощувати потенціал людських ресурсів через навчання знову й знову, не зупиняючись ні на хвилину. Саме тому в Академії ДПтС на кафедрі педагогіки та гуманітарних дисциплін потужно працюють над створенням тренінгової системи навчання не тільки для слухачів підвищення кваліфікації, а й для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти. Тренінг як метод інтерактивного навчання дорослих набуває все більшого поширення. Справді, здатність навчатися швидше за інших сьогодні є найважливішою конкурентною перевагою.

Висновки. Отже, організація та проведення навчальних занять для осіб, які підвищують рівень кваліфікації, мають урахувати принципи таких наукових підходів, як системний і практико-орієнтований, та відбуватися в інтерактивній формі.

Безумовно, інтерактивні форми (такі, як тренінги) є складною і трудомісткою роботою, яку може правильно виконати професіонал – викладач-тренер, зацікавлений у проведенні навчальних занять на високому методичному рівні.

Проведення навчальних занять у формі різноманітних тренінгів, безумовно, сприятиме формуванню професійної компетентності у здобувачів вищої освіти в системі ступеневої професійної підготовки та підвищенню кваліфікації персоналу ДКВС України, працівників органів пробації, їхньому професійному зростанню й розвитку нових компетенцій для підвищення рівня ефективності виконання завдань службово-професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О. Система та педагогічні умови формування професійної компетентності офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки.* № 4 (19). 2019. С. 6–25.

2. Аніщенко В. О. Актуальні напрями професійної підготовки офіцерів у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання: монографія / за заг. ред. В. О. Аніщенко. Чернігів: Академія ДПіТС, 2021. С. 5–34; С. 46–68.

3. Дармограй П. В. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів Державної пенітенціарної служби України у процесі фахової підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія. Хмельницький, 2017. 20 с.

4. Коба О. В. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України у процесі вивчення тактико-спеціальних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2013. 200 с.

5. Кобзар В. В. Вплив умов праці пенітенціарної системи на формування службово-професійних і особистих стереотипів поведінки її персоналу в службовому та соціальному середовищі. *Молодий вчений.* 2015. № 4 (19). Частина 2. С. 114–117.

6. Лук'янова Л. Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід. Київ: ТОВ «ДСК-Центр», 2017. 147 с.

7. Найдёнова З. Г. Становление и качество инновационных процессов в современном образовании. *Человек и образование*. 2007. № 1–2 (10–11). С. 3–4.

8. Предиткевич О. С. Формування готовності командирів військових підрозділів Збройних сил України до педагогічної фасилітації у системі післядипломної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2018. 314 с.

9. Сушков О. О. Культура управлінської діяльності офіцера державної пенітенціарної служби України. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2017. № 1. С. 65–74.

10. Тогочинський О. М. Інноваційність програм підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 20. Т. 3. С. 79–84. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2020-20-3-17>

11. Троцький Р. С., Манжос О. О. Удосконалення змісту фахової підготовки майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах в Україні. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Вип. 2 (20). С. 144–152.

12. Tuross L. *Andragogika ogólna*. Wydanie drugie rozszerzone. Warszawa: Wydawnictwo Akademiczne. Żakl, 1999. 470 s.

References

1. Anishchenko, V. O. (2020), System and pedagogical conditions of officers' professional competence formation of State criminal and executive service of Ukraine, *Collection of Scientific Works of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: Pedagogical Sciences*, № 4 (19), pp. 6–25.

2. Anishchenko, V. O. (2021), Actual directions of professional training of officers in higher educational institutions with specific learning conditions: monograph / in Anishchenko, V. O. (Ed.), *Academy of the State Penitentiary Service*, Chernihiv, pp. 5–34; pp. 46–68.

3. Darmohrai, P. V. (2017), Formation of professional competence of future officers of the State Penitentiary Service of Ukraine in the process of professional training: PhD in Pedagogy thesis, Khmelnytskyi.

4. Koba, O. V. (2013), Formation of professional competence of future officers of internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in the process of studying tactical-special disciplines: PhD in Pedagogy thesis, Kyiv.

5. Kobzar, V. V. (2015), The influence of penitentiary system working conditions on the formation of the service, professional and personal

stereotypes of its staff's behavior in the service and social environment, *Young Scientist*, № 4 (19), Part 2, pp. 114–117.

6. Lukianova, L. (2017), Legislative support of adult education: foreign experience, “DSK-Center” Limited Liability Company, Kyiv.

7. Naidionova, Z. H. (2007), Formation and quality of innovation processes in modern education, *Man and education*, № 1–2 (10–11), pp. 3–4.

8. Predytkevych, O. S. (2018), Formation of readiness of commanders of military units of the Armed Forces of Ukraine for pedagogical facilitation in the system of postgraduate education: PhD in Pedagogy thesis, Khmelnytskyi.

9. Sushkov, O. O. (2017), Culture of management of the State Penitentiary Service officer of Ukraine, *Bulletin of the Penitentiary association of Ukraine*, № 1, pp. 65–74.

10. Togochnyskyi, O. M. (2020), Innovation programs of advanced training of the rank and command staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine, *Innovative Pedagogy*, Issue 20, Vol. 3, pp. 79–84, available at: <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2020-20-3-17>.

11. Trotskyi, R. S. and Manzhos, O. O. (2021), Improvement of the content of future officers' professional training in higher military educational institutions in Ukraine, *Adult Education: Theory, Experience, Prospects*, Vol. 2 (20), pp. 144–152, available at: <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/issue/view/20/21>.

12. Turos, L. (1999), *Andragogika ogólna*, № 2, Wydawnictwo Akagemiczkie Żakł, Warszawa.