УДК 37.041:316.612:343.83
DOI 10.32755/sjeducation.2024.01.010

РОЛЬ SOFT SKILLS ПЕРСОНАЛУ ПРОБАЦІЇ У ПОБУДОВІ ТРАЄКТОРІЇ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Аніщенко Вікторія Олександрівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та гуманітарних дисциплін,
Пенітенціарна академія України
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,
e-mail: oceansoulvik111@gmail.com)
ORCID: 0000-0002-5062-3789
Researcher: AAC-5442-2021
Scopus-Author: 5720-8032-016

Сьогодення висуває до персоналу пробації нові вимоги, що полягають не тільки у володінні твердими навичками професійного спрямування (hard skills), а й особистими якостями, що у своїй сукупності становлять м'які навички (soft skills) та відіграють велику роль у розробці та побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку.

У статті виокремлені та згруповані відповідно до певних характеристик основні soft skills фахівців-пробаціоністів, що доповнюють вузькоспеціальні знання і володіння професійними навичками, допомагаючи їм стати успішними фахівцями у своїй галузі.

Запропоновані шляхи вдосконалення не тільки hard skills, а й soft skills фахівців-пробаціоністів.

Визначено роль soft skills у побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку фахівців сфери пробаційної діяльності.

***Мета статті** – розкриття ролі soft skills персоналу пробації та особливостей методологічних засад формування траєкторії його особистісно-професійного розвитку.*

***Методологія дослідження** базується на сучасних положеннях педагогічної науки, психології та права, відображає взаємозв'язок методологічних підходів до вивчення процесу формування soft skills персоналу пробації та можливостей особистісно-професійного розвитку.*

***Висновки.** Своєчасне оновлення освітніх програм підвищення кваліфікації, застосування інтерактивних освітніх технологій, вмотивованість науково-педагогічних працівників до застосування інноваційних методів розвитку soft skills персоналу є одним з важливих питань забезпечення якісної роботи органів пробації. Практичне відпрацювання певних завдань у формі інтерактивного навчання (тренінгів, квесті, вебінарів, круглих столів, мініконференцій) сприяє зміні ціннісно-смислових компонентів професійної компетентності та впливає на формування soft skills фахівців-*

пробаціоністів, що дозволяє їм побудувати індивідуальну програму самоосвіти та траєкторію особистісно-професійного розвитку.

Ключові слова: *soft skills, професійно-особистісний розвиток, траєкторія професійно-особистісного розвитку, персонал пробації, професійна компетентність, самовдосконалення, самоосвіта, саморозвиток.*

THE ROLE OF SOFT SKILLS OF PROBATION STAFF IN BUILDING A TRAJECTORY OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Anishchenko Viktoriia, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Pedagogy
and Humanitarian Disciplines,
Penitentiary Academy of Ukraine
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,
e-mail: oceansoulvik111@gmail.com)
ORCID: 0000-0002-5062-3789
Researcher: AAC-5442-2021
Scopus-Author: 5720-8032-016

Today, new requirements are imposed on probation staff, which consist not only in the possession of hard professional skills (hard skills), but also personal qualities, which together constitute soft skills and play an important role in the development and construction of a trajectory of personal and professional development.

The article identifies and groups, in accordance with certain characteristics, the main soft skills of probation specialists, which complement highly specialised knowledge and mastery of professional skills, helping them to become successful specialists in their field.

The ways of improving not only hard skills, but also soft skills of probation specialists are proposed.

The role of soft skills in building the trajectory of personal and professional development of probation specialists is determined.

The purpose of the article *is to reveal the role of soft skills of probation staff and the peculiarities of the methodological foundations for shaping the trajectory of their personal and professional development.*

The research methodology *is based on the modern provisions of pedagogical science, psychology and law, reflects the interconnection of methodological approaches to the study of the process of forming soft skills of probation staff and the possibilities of personal and professional development.*

Conclusions*. Timely updating of educational programmes for advanced training, use of interactive educational technologies, motivation of academic staff to apply innovative methods of developing soft skills of personnel is one of the important issues of ensuring the quality of work of probation bodies. Practical development of certain tasks in the form of interactive learning (trainings, quests,*

webinars, round tables, mini-conferences) contributes to the change of value and semantic components of professional competence and influences the formation of soft skills of probation specialists, which allows them to build an individual self-education programme and a trajectory of personal and professional development

***Key words**: professional and personal development, trajectory of professional and personal development, probation staff, professional competence, self-improvement, self-education, self-development.*

Актуальність та аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед вітчизняних дослідників питанням підготовки персоналу пробації приділяли увагу В. Аніщенко [1; 2; 3], Т. Гніда [6], О. Дука [7], Л. Олефір [3; 4], М. Пузирьов [3], Н. Разумейко [4], І. Яковець [5], О. Янчук [8] та інші. Однак необхідно зазначити, що більшість наукових праць розкриває сутність поняття «професійна компетентність персоналу пробації», зміст професійної освіти пробаціоністів, деякі аспекти підвищення кваліфікації персоналу пробації. Проте на сучасному етапі реформування пенітенціарної системи України питання щодо формування soft skills та їх ролі в побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку персоналу пробації майже не розкриті. Тому тема дослідження є актуальною дотепер.

Мета статті – розкрити роль soft skills персоналу пробації та особливості методологічних засад формування траєкторії особистісно-професійного розвитку.

Методологія дослідження базується на сучасних положеннях педагогічної науки, психології та права, відображає взаємозв'язок методологічних підходів до вивчення процесу формування soft skills персоналу пробації і можливостей особистісно-професійного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Сьогодення висуває до персоналу пробації нові вимоги, що полягають не тільки у володінні твердими навичками професійного спрямування (hard skills), а й особистими якостями, що у своїй сукупності становлять м'які навички (soft skills) та відіграють велику роль у розробці та побудові траєкторії особистісно-професійного розвитку.

Успішна робота персоналу пробації в сучасному середовищі вимагає вмінь працювати в команді, адаптуватися до змін, розв'язувати проблеми та ефективно спілкуватися з різними категоріями людей (персоналом, представниками

різних державних та недержавних інституцій, громадськими і міжнародними організаціями, клієнтами пробації). Успіх не приходить без навчання, самоосвіти, саморозвитку та практичного досвіду застосування своїх професійних знань, умінь і навичок. Побудувати кар'єру можливо тільки плануючи власні дії в напрямку особистісного розвитку в професії пробаціоніста, де одну з головних ролей, на наш погляд, відіграє володіння персоналом пробації soft skills.

Важлива роль закладів вищої освіти у процесі підготовки майбутніх пробаціоністів є беззаперечною, адже саме під час освітнього процесу майбутній і працюючий персонал пробації отримують або оновлюють теоретичні знання, засвоюють навички, формують та розширюють свій світогляд, роблять певні кроки до створення особистісних життєвих цінностей, що потім стає підґрунтям для формування професійної компетентності, готовності до професійної діяльності і побудови особистісно-професійної траєкторії розвитку.

Освітні програми більшості європейських країн підготовки фахівців, які потім можуть працювати в органах пробації, побудовані на концепції формування або підвищення рівня готовності до професійної діяльності. Цей показник готовності відображає стан психологічної та професійної спроможності фахівця-пробаціоніста застосувати певні компетенції залежно від завдань, що постають перед ним у процесі взаємодії з клієнтами органів пробації.

Готовність до професійної діяльності з урахуванням специфіки і функцій, які мають виконувати фахівці-пробаціоністи під час її здійснення, це насамперед комплексне явище з багатокомпонентною структурою, важливими ознаками якого є позитивне ставлення, налаштування на діяльність та усвідомлення мотивів діяльності. Це чітке розуміння того, які саме професійні компетенції (hard skills) та soft skills мають бути застосовані під впливом різних факторів внутрішнього й зовнішнього середовища під час виконання поставлених професійних завдань, коли персонал пробації має одночасно з вирішенням проблемних та програмних завдань забезпечувати

безбар'єрність професійного середовища і високий рівень психологічного комфорту комунікативних процесів.

Отже, створюючи педагогічні умови формування високого рівня готовності до професійної діяльності фахівців-пробаціоністів, що є запорукою якісної їх підготовки до побудови особистісно-професійної траєкторії розвитку, маємо враховувати такі ціннісно-смислові положення:

– поняття готовності становлять такі властивості, риси та вияви: позитивне ставлення до пробаційної діяльності, адекватні вимоги до неї, професійні риси характеру пробаціоніста; здібності, темперамент, мотивації, необхідні знання, навички і вміння фахівця; стійкі, професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних і вольових процесів;

– формування чіткого розуміння фахівцем-пробаціоністом основоположних цінностей, а саме: людяності, гуманізму, справедливості, об'єктивності, чесності, порядності, толерантності, сенситивності тощо;

– постійний процес розширення світогляду пробаціоніста, що пов'язаний з ціннісними орієнтирами людини, здатності бачити, розуміти та орієнтуватися у внутрішньому і зовнішньому навколишньому світі;

– пробаціоніст – є представником соціально орієнтованої професії, метою якої є захист життя, прав, свобод та інтересів людини, громадянина й держави;

– пробаціоніст – професіонал, який усвідомлює свою роль і призначення, діє креативно, вміє вибирати цільові та значеннєві установки для ухвалення рішень, обґрунтування власних дій, вчинків тощо.

Такі керівні положення є основними для обрання інтерактивних освітніх технологій (сукупності форм та методів), побудови навчального контенту для самостійного навчання, обумовлені низкою суперечностей між:

– вимогою суспільства до підвищення якості підготовки фахівців-пробаціоністів в умовах системи ступеневої вищої освіти;

– стійкою тенденцією реформування вищої освіти з урахуваннями міжнародних стандартів підготовки фахівців соціаль-

ної сфери, з якої молоді фахівці можуть та йдуть працювати в органи пробації, необхідністю перегляду освітніх традицій, зокрема щодо організації підготовки фахівців на різних освітніх рівнях (орієнтацією на стандарти підготовки країн Європейського Союзу);

– проблемами формування ціннісно-смислового компоненту професійної компетентнотсі, а також удосконалення застосування аксіологічного, системного, практико-орієнтованого, діяльнісного й компетентнісного підходів до формування високого рівня готовності фахівців-пробаціоністів до різних видів діяльності з урахуванням умов її здійснення.

Зазначені вище положення частково підтверджують визначення поняття «працівники пробації», що подано на офіційному вебсайті «Пробація України», а саме – це особлива категорія персоналу кримінальної юстиції. В європейських країнах працівників пробації називають «соціальними юристами», адже такий працівник повинен знати і основи юриспруденції, які дозволяють йому виконувати процедурні рішення, брати участь у кримінальному процесі, виконанні покарань (кримінально-виконавче право, процесуальне право) та мати навички комунікації із засудженими.

Дійсно працівники пробації є особливою категорією персоналу пенітенціарної системи України, чия професія належить до соціономічної сфери діяльності. А тому до основних професійних вимог, що висуваються до кандидатів на певні посади в органи пробації, треба віднести не тільки такі, як: знання юриспруденції, особливо кримінально-виконавчого права, кримінального процесу, процесуального права, а й надпрофесійні навички (soft skills), які відповідають за комунікативну, емоційну складову діяльності (наприклад, вміння виступати в ролі координатора між учасниками кримінального процесу (органів суду та прокуратури), громадським сектором, представники якого можуть надати кваліфіковану допомогу залежно від потреб правопорушника, бути емпатійним, володіти вміннями асертивного спілкування, мати високий рівень емоційного інтелекту та критичного мислення тощо).

Дослідження наукових праць підготовки, відбору кадрів в органи пробації показало, що, наприклад, в Данії майже 95 % інспекторів служби пробації є професійними соціальними робітниками, які отримали дипломи про проходження трирічного навчання в одній з п'яти датських шкіл соціальної роботи. Під час навчання вони вивчали кримінальне право, кримінологію, цивільне право, право соціального забезпечення, соціологію, соціальну політику, соціальну медицину, теорію та методи соціальної роботи, психологію та проходили додаткові курси щодо формування м'яких навичок (soft skills). Під час прийняття на роботу до органів пробації проводиться конкурсний відбір і встановлюється випробувальний термін до двох років. Одразу після початку роботи інспектор проходить п'ятиденний вступний міждисциплінарний курс, під час якого він набуває спеціальних знань про цілі та методи роботи служби пробації, специфіку професійної діяльності і посадові обов'язки. Надалі протягом двох років інспектор повинен пройти обов'язковий курс базового навчання, що містить адміністративне право і принципи функціонування Служби в'язниць та пробації, а також психологію. До служби пробації в Естонії відбирають кандидатів на певні посади, які мають кваліфікацію, близьку до соціальної роботи, та/або відповідний досвід роботи. Після прийняття на роботу персонал проходить практику та складає комплексний іспит, а потім проходить конкурсну комісію при суді. І тільки після успішного проходження персоналом цих процедур ухвалюється рішення про призначення на певну посаду. У Німеччині основний акцент у навчанні персоналу служби пробації робиться на формуванні розуміння місії цієї служби та розуміння важливості й завдань пенітенціарної системи.

Вищевикладене означає, що хороші тверді навички (hard skills) пробаціоніста, які були набуті та відшліфовуються практичним досвідом під час здійснення професійної діяльності, мають постійно доповнюватися м'якими навичками (soft skills), які саме і надають можливості побудувати особистісний простір для саморозвитку, самомотивації щодо поглиблення розуміння взаємин у системі «людина – людина», бачи-

ти чітко соціально-психологічну роль та можливі методи всебічної допомоги клієнтам пробації, тобто особистісну траєкторію становлення в професії пробаціоніста.

Основні soft skills фахівців-пробаціоністів, що доповнюють вузькоспеціальні знання і володіння професійними навичками, допомагаючи їм стати успішними фахівцями у своїй галузі, можна згрупувати відповідно до певних характеристик, що відображено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Перелік основних soft skills фахівця-пробаціоніста

Основні soft skills	**Загальна характеристика**
1	2
Емоційний інтелект	Уміння розпізнавати емоції інших людей і виражати свої, встановлювати емоційний контакт для спільної роботи, здатність передбачати (прогнозувати) почуття, думки і поведінку інших людей.
Ергічність, психологічна пластичність	Навички розумової, психологічної витривалості, а також здатність пристосовуватися до змін, володіння прийомами саморегуляції, в тому числі самоконтролю, самокорекції, самокомпенсації.
Ораторська компетентність, спічрайтинг	Навички побудови та виголошення промови (особливого різновиду монологу) перед тією чи іншою аудиторією; вміння побудови та підтримки діалогу; навички написання текстів для усних виступів перед аудиторією.
Комунікація	Уміння спілкуватися відповідно до ситуації, враховувати фактори впливу на хід спілкування, застосовувати відповідно до мовленнєвих конструкцій невербальні техніки спілкування, домовлятися, ефективно розпочинати та завершувати розмову, підсумовувати результати комунікативних дій.

Продовження табл. 1

1	2
Критичне мислення та креативність	Здатність до розв'язання неординарних практичних завдань, що полягає в загальному та предметному мисленні, характеризується усвідомленістю, самостійністю, рефлексивністю, цілеспрямованістю, обґрунтованістю, контрольованістю та самоорганізованістю, а також знаходження нестандартних і нових рішень для знайомих ситуацій (подібних, відпрацьованих у минулому алгоритмів), генерувати та реалізовувати нові ідеї.
Організаторські здібності	Здатність об'єднувати людей, чітко розподіляти обов'язки відповідно до їхніх можливостей, уміння делегувати повноваження, ініціативність і вимогливість до себе та до інших, навички командоутворення.
Лідерські якості	Здатність брати ініціативу, об'єднувати людей навколо соціально значущої мети, вміння взяти на себе відповідальність не тільки за свою роботу, а й всієї команди.
Менеджерські якості	Уміння ефективно налагоджувати процес діяльності команди, виконувати функції планування, прогнозування, аудиту та контролю тощо.
Уміння виконувати різні ролі в команді (здібності до командної роботи)	Навички асертивного спілкування, вміння слухати та чути, сприймати спільну мету і знаходити способи для її досягнення, поєднувати особисті інтереси, амбіції з командними завданнями, потребами; готовність до підтримки, переконування і знаходження компромісів.

Закінчення табл. 1

1	2
Аналітико-інформаційні здібності та цифрові (digital skills)	Уміння збирати, аналізувати, оцінювати та уніфіковувати нову інформацію (мати навички ефективного збору релевантної інформації з різних джерел, таких як документи, дослідження, інтернет, спілкування з експертами тощо) та навички розуміння технологічних трендів, готовність працювати з новими і сучасними технологіями – додатками, гаджетами, розуміння користі технологічних інновацій як для особистісного розвитку, так і навчання тих, з ким спілкується.
Системне мислення	Уміння планувати, ставити поточні й кінцеві цілі та реалізовувати їх, аналізувати складні ситуації і знаходити оптимальні рішення, підбирати комплексні алгоритми побудови професійного простору для вирішення складних професійних питань.
Мотивація	Уміння самомотивації до поглиблення розуміння мотивів і намірів, потреб та проблем інших людей, навички самомотивації до подолання особистісних проблем або кризових ситуацій, а також уміння мотивувати інших людей до досягнення поставлених цілей.
Прагнення до самореалізації та орієнтація на саморозвиток і самовдосконалення	Уміння обирати шляхи (технології, форми, методи) підвищення кваліфікації та розширення світогляду, навички самостійного оволодіння новими знаннями і досвідом.

Робота з клієнтами пробації вимагає спеціальних знань та розвитку й застосування soft skills у різних галузях, таких як:

– аналіз та оцінка причин та факторів, під впливом яких особи здійснюють правопорушення;

– аналіз інформаційних джерел, відбір необхідного інформаційного контенту для застосування в роботі з суб'єктами

пробації з метою здійснення превентивного впливу на мислення людей, формування розуміння згубності кримінального шляху життя людини, надання певної підтримки особам, які вже пройшли шлях ресоціалізації, та мотивації їх щодо неповторення правопорушень;

– розуміння моделей мислення різних категорій правопорушників (жінки/чоловіки; неповнолітні та повнолітні особи; радикальні правопорушники; маніяки; особи, які вчиняють насильства за ознаками статі, віку, домашнє насильство; особи, які мають залежність від алкоголю та/або наркотичних речовин, інших психоактивних речовин);

– визначення траєкторії змін поведінки клієнтів пробації; базові знання функцій пробації, що містять правила пробаційних функцій (оцінка ризиків і потреб клієнтів пробації, пробаційний нагляд, складання документів щодо роботи з клієнтами пробації тощо).

Така квазіаспектна професійна діяльність впливає на особистісне ставлення фахівця у професії, необхідність проведення аналізу та оцінки володіння особистими сильними і слабкими навичками (hard skills та soft skills), що потім стає основою для побудови траєкторії особистісно-професійного розвитку фахівця-пробаціоніста.

Допомогою на шляху визначення необхідності вдосконалення hard skills та набуття певних soft skills є:

1) проходження курсів підвищення кваліфікації персоналу пробації самостійно (самоосвіта на шляху побудови особистісної траєкторії розвитку в професії пробаціоніста);

2) проходження підвищення кваліфікації на базі Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України.

Скориставшись освітніми платформами, що подані в таблиці 2, персонал пробації може самостійно обрати певні курси для розвитку або вдосконалення hard skills та здобути і сформувати нові soft skills.

Таблиця 2 – Освітні платформи для самовдосконалення твердих (hard skills) та м'яких (soft skills) навичок персоналом пробації

Освітня платформа	**Опис**	**Посилання**
1	2	3
Prometheus	Український громадський проєкт масових відкритих онлайн-курсів	https://prometheus.org.ua/
Дія. Цифрова Освіта	Національна онлайн-платформа для розвитку цифрової грамотності	https://osvita.diia.gov.ua/
УМІТИ	Нова платформа освіти дорослих. Тут усе не так, як ви звикли	https://umity.in.ua/
EdEra	Студія онлайн-освіти, що створює онлайн-курси, інтерактивні підручники, освітні спецпроєкти та моделі інтеграції сучасних освітніх рішень у традиційний навчальний процес	https://ed-era.com/
Lingva.Skills	Масштабний соціальний проєкт, створений за підтримки уряду України для вивчення англійської мови. Курс безоплатний, тому навчатися можуть усі охочі: наразі Lingva.Skills користуються як школярі, так і держслужбовці. Поки що доступні програми лише з англійської, але згодом перелік мов планують розширити	https://lingva.ua/
Duolingo	Онлайн-платформа вивчення іноземних мов	https://uk.duolingo.com/
Khan Academy	Некомерційна освітня організація, створена у 2006 році педагогом Салманом Ханом для забезпечення «високоякісної освіти для будь-кого і будь-де». Організація створює лекції у формі YouTube-відео. Крім мікролекцій, вебсторінка організації містить практичні заняття та методичні матеріали для вчителів. Усі ресурси доступні безоплатно для будь-кого в усьому світі	https://www.khanacademy.org/

Продовження табл. 2

1	2	3
Платформа Google Digital Workshop	Знаходьте тематичні курси, які допоможуть вам розвивати свою кар'єру чи компанію або розширювати світогляд, а також набувати корисних навичок для нового цифрового світу	https://grow.google/intl/ua/courses-and-tools/
ВУМ online	Відкритий університет Майдану (ВУМ) позиціонує себе як дистанційна платформа громадянської освіти. ВУМ пропонує більше 30 тем для вивчення. Кожен курс на цій платформі сформовано з лекцій, практичних завдань і контрольного опитування. Роль викладачів виконують представники успішних бізнес-шкіл, а також громадські діячі	https://vumonline.ua/
edX	Безоплатна інтернет-платформа масових відкритих інтерактивних курсів, заснована Массачусетським технологічним інститутом і Гарвардським університетом у травні 2012 року. EdX проводить онлайн-курси університетського рівня з різних дисциплін для слухачів з усього світу на безоплатній основі, а також проводить дослідження в галузі навчання	https://www.edx.org/
Coursera	Це американський провайдер масових відкритих онлайн-курсів, заснований у 2012 році професорами інформатики Стенфордського університету Ендрю Нг та Дафною Коллер. Coursera співпрацює з університетами та іншими організаціями, пропонуючи онлайн-курси, документи про освіту та вчені ступені з різних предметів. У 2021 році, за оцінками, близько 150 університетів пропонували понад 4 000 курсів через Coursera	https://www.coursera.org/

Закінчення табл. 2

1	2	3
Udemy	Це комерційний провайдер масових відкритих онлайн-курсів, призначених для повнолітніх фахівців та студентів. Він був заснований у травні 2010 року Ереном Балі, Гаганом Біяні та Октаєм Кагларом. Станом на вересень 2021 року платформа налічувала понад 46 мільйонів студентів, 175 тисяч навчальних курсів та 60 тисяч викладачів, які викладали курси більше ніж 75 мовами. На курси було записано понад 644 мільйони людей	https://www.udemy.com/
TED (Technology Entertainment Design)	Некомерційна організація, яка займається поширенням ідей, як правило, у формі коротких доповідей (18 хвилин або менше). TED була заснована у 1984 році як конференція, яка спочатку була зосереджена на технологіях, розвагах та дизайні, і сьогодні охоплює майже всі теми – від науки до бізнесу й глобальних проблем – більше ніж 100 мовами	https://www.ted.com/
Cognitive Class	Cognitive Class (раніше Big Data University) – це ініціатива IBM, спрямована на поширення грамотності щодо великих даних шляхом надання безоплатного доступу до онлайн-курсів, які охоплюють практичні навички роботи з даними	https://cognitiveclass.ai/
MIT OpenCourse Ware	Безоплатні курси з інтерактивним вмістом від курсів MIT OpenCourseWare та MITx	https://ocw.mit.edu/
Український портал електронного навчання платформи NATO DEEP ADL	Містить колекцію дистанційних курсів, розроблених організаціями НАТО і партнерів як англ., так і укр. мовами. Для отримання доступу до порталу треба звернутися до наукового центру дистанційного навчання (https://adl.nuou.org.ua/contact). Якщо ви вже маєте доступ до платформи NATO DEEP ADL і бажаєте отримати доступ до дистанційних курсів укр. порталу електр-го навчання, то необхідно повідомити ваш логін чи електронну пошту	https://deepportal.hq.nato.int/

Зрозуміло, що якісне навчання персоналу пробації є важливою справою, від професіоналізму фахівців-пробаціоністів залежить формування іміджу та престижу пробаційних органів і пробаційної діяльності, а також повага до них у суспільстві.

В Україні навчання персоналу пробації організоване із врахуванням міжнародного досвіду та допомоги міжнародних експертів. Освітні програми передбачають навчання навичкам здійснення мотиваційного інтерв'ювання, просоціального моделювання, які необхідні соціальному психологу, навчання деяким навичкам когнітивно-поведінкового втручання. На посади інспекторів служби пробації приймають не тільки фахівців права, а й соціальної роботи, психологів та ін. Міжнародний досвід підготовки персоналу пробації враховується Міністерством юстиції України, що полягає у сприянні перегляду змісту освітніх програм перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників органів пробації. Щорічно вносяться певні корективи, що базуються на вимогах міжнародних стандартів підготовки пенітенціарного персоналу, суспільних викликах до роботи правоохоронних органів, глибшого розуміння необхідності превентивної та спеціальної пробаційної роботи співробітників служби пробації.

Персонал органів пробації проходить підвищення кваліфікації на базі Інституту професійного розвитку ПАУ. Сьогодні Пенітенціарна академія України, в тому числі Інститут професійного розвитку, спільно з Міністерством юстиції України, Державною установою «Центр пробації» плідно співпрацюють над вдосконаленням програм підвищення кваліфікації співробітників органів пробації та пропонують нові форми здобуття знань і формування професійно важливих компетенцій та soft skills.

Відбувається постійний процес оновлення освітніх програм, що складаються на підставі принципів практико-орієнтованого підходу, відбувається збільшення навчального обсягу практичних блоків освітніх програм для більш поглибленого вивчення міжнародного досвіду реалізації пробаційних програм повнолітніх та неповнолітніх клієнтів пробації.

Під час проходження підвищення кваліфікації персонал органів пробації отримує: 1) практичні навички позитивного

мислення та інноваційних дій, побудови певних алгоритмів комунікацій, особливо щодо побудови взаємин з особами різних категорій та оточенням; 2) знання щодо професійних прав і обов'язків, а також прав та обов'язків засуджених, умов їх тримання, програм їх ресоціалізації, пробаційних програм тощо; 3) набувають уміння прикладного характеру залежно від специфіки професійної діяльності посади, на яку вони прийняті в органі пробації.

Особлива увага під час складання освітніх програм підвищення кваліфікації відводиться інтерактивним формам проведення практичних занять, серед яких найбільш поширеними стають спеціальні тренінги, вебінари, квести, круглі столи та мініконференції. Застосування таких інтерактивних методів навчання надає можливості кожному фахівцю-пробаціоністу вдосконалити особистісні тверді (hard skills) та м'які (soft skills) навички, а саме: а) отримують спеціальні знання у сфері психології, що стосуються роботи з агресивними та/або психічно неврівноваженими станами клієнтів пробації, з особами, які мають залежності від психоактивних речовин [3]; б) набувають умінь проведення мотиваційного інтерв'ювання та навичок когнітивно-поведінкового втручання; в) формують навички нової етики спілкування, що базується на принципах безбар'єрності, толерантності, сенситивності, емпатійності, поваги та ін. Треба зазначити, що застосування інтерактивних форм навчання потребує більших зусиль і від викладачів, які працюють над створенням освітніх програм підвищення кваліфікації та їх апробацією. Тому викладачі мають також своєчасно проходити підвищення кваліфікації та тісно спілкуватися з практичними підрозділами Державної установи «Центр пробації», де виявляти потреби персоналу органів пробації щодо необхідності поглиблення певних знань та розвитку твердих (hard skills) та м'яких (soft skills) навичок.

Висновки. Результати дослідження дозволили акцентувати на таких ключових аспектах формування soft skills та їх ролі в особистісно-професійному розвитку фахівців-пробаціоністів, а саме: 1) своєчасне оновлення освітніх програм підвищення кваліфікації, застосування інтерактивних освітніх технологій, вмотивованість

науково-педагогічних працівників до застосування інноваційних методів розвитку soft skills персоналу є одним з важливих питань забезпечення якісної роботи органів пробації; 2) практичне відпрацювання певних завдань у формі інтерактивного навчання впливає на формування soft skills фахівців-пробаціоністів, побудови механізму самовизначення кожного фахівця в різних умовах професійної діяльності, активізації пізнавальної діяльності пробаціоністів; 3) сприяє створенню їх індивідуальної програми самоосвіти, плану та прогнозів розвитку й підтримки життєдіяльності, і, головне, траєкторії особистісно-професійного розвитку; 4) також формування soft skills фахівців-пробаціоністів сприяє зміні ціннісно-смислових компонентів професійної компетентності; впливає на ціннісні орієнтири та визначення шляхів їх досягнення; поглиблює усвідомлення ролі моралі, етики, відповідальності щодо обрання моделі особистісно-професійної поведінки (форми й виду спілкування, в тому числі із врахуванням певних психологічних умов, бар'єрів, особливостей співрозмовників тощо).

Перспективами подальших досліджень є розроблення методики оцінювання soft skills фахівців-пробаціоністів та готовності до самовдосконалення професійного розвитку протягом життя.

Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О. Ступенева професійна підготовка офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України: теорія та практика : монографія. Чернігів : SCRIPTORIUM, 2020. 476 с.

2. Аніщенко В. О. Актуальні питання підвищення кваліфікації персоналу органів пробації в Україні в аспекті міжнародного досвіду. *Пенітенціарна система у глобальному вимірі* : матеріали III Міжнар. пенітенціарного форуму (03 листоп. 2023 р.). Київ – Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 126–129.

3. Аніщенко В. О., Пузирьов М. С., Олефір Л. І. Правові основи пробації в Україні. Чернігів : Академія ДПтС, 2021. 172 с.

4. Аніщенко В. О., Разумейко Н. С., Олефір Л. І. Інноваційність системи ступеневої професійної підготовки офіцерів пробації в Україні. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Вип. 32. Т. 1. С. 33–36.

5. Аніщенко В. О., Яковець І. С. Тренінговий модуль сенситивний підхід до споживачів наркотиків : навч.-метод. посіб. Київ : БО «FREE ZONE», 2021. 125 с.

6. Гніда Т., Лунченко Н., Луценко Ю. Настільна книга тренера з питань пробації : практ. посіб. Біла Церква : Час Змін Інформ, 2021. 88 с.

7. Дука О. А. Особливості розвитку професійної компетентності персоналу органу пробації. *Вісник післядипломної освіти.* Серія: Педагогічні науки. 2017. Вип. 4. С. 63–75.

8. Пробація України : офіційний вебсайт. URL: https://www.probation.gov.ua/?page_id=28 (дата звернення: 25.03.2024).

9. Основи професійної діяльності персоналу пробації : навч. посіб для персоналу органу пробації / за ред. Джеймса Седхема, Майкла Октігана. Київ, 2017. 242 с.

References

1. Anishchenko, V. O. (2020), Degree professional training of officers of the State Penitentiary Service of Ukraine: theory and practice : monograph, SCRIPTORIUM, Chernihiv.

2 Anishchenko, V. O. (2023), "Topical issues of professional development of probation staff in Ukraine in the context of international experience", *The penitentiary system in the global dimension* : Materials of the III International Penitentiary Forum (03 November, 2023), Liha-Pres, Kyiv – Lviv – Torun, pp. 126–129.

3. Anishchenko, V. O., Puzyrov, M. S. and Olefir, L. I. (2021), Legal basis of probation in Ukraine, Academy of SPS, Chernihiv.

4. Anishchenko, V. O., Razumeiko, N. S. and Olefir, L. I. (2021), "Innovative system of graduate professional training of probation officers in Ukraine", *Innovative pedagogy*, Issue 32, Vol. 1, pp. 33–36.

5. Anishchenko, V. O. and Iakovets, I. S. (2021), Training module on Sensitive approach to drug users : a study guide, CO «FREE ZONE», Kyiv.

6. Hnida, T., Lunchenko, N. and Lutsenko, Y. (2021), Robotics trainer's handbook: a practical guide, Time of Changes Inform, Bila Tserkva, Issue 4, pp. 63–75.

7. Duka, O. A. (2017), "Features of development of professional competence of personnel of the probation body", *Bulletin of postgraduate education.* Series: Pedagogical Sciences, Issue 4.

8. Probation in Ukraine : official website, available at: https://www.probation.gov.ua/?page_id=28 (accessed 25 March 2024).

9. Fundamentals of professional activity of probation staff (2017) : a textbook for the staff of the probation body / in James Sedham, Michael Oktihan (Eds.), Kyiv.