

УДК 351.378(477)

Н. С. Калашник

доктор наук з державного управління, доцент,
начальник науково-дослідного центру з питань діяльності органів та установ виконання покарань
ДПтС України Інституту кримінально-виконавчої служби

МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ПЕРСОНАЛУ СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ ТА ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВ УВ'ЯЗНЕННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

Статтю присвячено актуальному питанню розбудови системи безперервної освіти персоналу органів державної влади в період реформування, а саме Державної кримінально-виконавчої служби України. Подано авторське бачення стратегії реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації служби пробації й установ ув'язнення, запропоновано механізми реалізації реформування системи відомчої освіти персоналу кримінально-виконавчої служби.

Ключові слова: персонал, пробація, кримінально-виконавча служба, безперервна освіта, стратегія реформування, механізми реалізації.

Розвиток людського ресурсу є тією призвою, крізь яку заломлюються ідеї реформування та розбудови інституцій державної влади та громадянського суспільства. Саме люди творять революції, змінюють життя та ставлення до нього, а, відповідно, і забезпечують розвиток реформи. Необхідність реформування системи виконання кримінальних покарань усіх видів та інституцій, які реалізують державну політику у сфері виконання покарань, актуальна всі роки незалежності України. Але в деяких питаннях ми ще не відійшли від прорадянської системи призначення та виконання покарань. Упровадження служби пробації в Україні є перемогою реформаторського корпусу держави й інституцій громадянського суспільства та сприятиме створенню системи виконання покарань і ресоціалізації нового типу в Україні. Перетворення кримінально-виконавчої системи на службу пробації потребує оновлення людського потенціалу цієї служби. Таке оновлення не може бути виключно кількісним чи інституційним. Воно повинно мати якісний характер. Єдиним шляхом якісних змін людського ресурсу під час створення служби пробації є розбудова системи безперервної освіти персоналу служби пробації та працівників установ ув'язнення в умовах реформування системи виконання покарань.

Тому **метою статті** є презентація стратегічного бачення розвитку безперервної освіти персоналу служби пробації та працівників установ ув'язнення в умовах реформування системи виконання покарань, а також безпосередньо механізмів упровадження цієї системи на практиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що багато науковців та державних діячів наголошують на необхідності

якісного оновлення персоналу під час реформування органів державної влади на всіх рівнях. Але на сучасному етапі розвитку науки, реформування кримінально-виконавчої служби та створення служби пробації вказана проблематика перебуває на стадії початкової розробки. Питання освіти впродовж життя та самоосвіти державних службовців розглядають, здебільшого, фрагментарно в контексті досліджень з питань управління освітою (О. Жабенко, В. Луговой, С. Майборода та ін.), підвищення кваліфікації працівників органів державної влади (Т. Гаман, Е. Молдован, О. Хорошенко та ін.), забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України висококваліфікованим персоналом (Є. Бараш, Н. Калашник, М. Супрун, А. Харченко, Д. Ягунов та ін.), але безперервна освіта саме служби пробації в контексті реформування системи виконання покарань, проблематика розглядається вперше.

Акцент у забезпеченні належного рівня професійної компетентності працівників пробації та працівників установ ув'язнення в умовах реформування зроблено на безперервності професійного навчання на робочому місці, підготовці фахівців з урахуванням вимог андрагогіки (освіти дорослих), оволодінні службовцями методами дистанційного й електронного навчання та підготовці до самоосвіти в подальшому за допомогою безмежних ресурсів інформаційного простору.

Оскільки служба в Державній кримінально-виконавчій службі України (далі – ДКВС України) є державною службою спеціального характеру, то, на наш погляд, вона має одночасно відповідати декільком *вимогам*, а саме: меті та завданням служби, специфіці перебування на державній службі, загальній філософії виконання покарання (пенітенціарній ідеї).

Основними пріоритетами безперервної освіти персоналу служби пробації та працівників установ ув'язнення в умовах реформування системи виконання покарань є таке:

- розвиток особистості;
 - безперервна освіта, яка має випереджальний характер;
 - кластерна освіта;
 - застосування інформаційно-комунікаційних технологій;
 - економічність та динамічність;
 - відповідність світовим стандартам безперервної професійної освіти;
 - орієнтація на практичні потреби служби.
- Оскільки зараз триває процес реформування ДКВС України, термінологія є досить

хиткою. У цій статі ми вживаємо термін "установи ув'язнення", він не є законодавчо визначеним чи розробленим у доктрині кримінально-виконавчого права. Термін "установи ув'язнення" є узагальненою назвою всіх кримінально-виконавчих установ, де виконується покарання у вигляді позбавлення волі, обмеження волі, арешту або утримується особа, якій суд визначив запобіжний захід тримання під вартою.

В умовах реформування системи виконання покарань *вихідними положеннями* стратегії розвитку безперервної освіти персоналу служби пробації та працівників установ ув'язнення є такі (див. табл.).

Таблиця

Вихідні положення стратегії розвитку безперервної освіти персоналу служби пробації та працівників установ ув'язнення

№	Напрями реформування	Зміст напрямів реформування
1.	Магістральний напрям розвитку системи виконання покарань	Розбудова служби пробації (усіх видів). Гуманізація системи виконання покарань. Наближення стандартів тримання осіб в установах ув'язнення до стандартів життя у вільному суспільстві. Зміна напрямів підготовки та спеціалізації персоналу
2.	Зміна напрямів підготовки персоналу	Відповідно до кількісного співвідношення підготовки фахівців за напрямками (спеціальності розташовані відповідно до значущості): 1. Соціальна робота, менеджмент соціальної роботи. 2. Соціальна педагогіка. 3. Право/безпека. 4. Психологія. 5. Державне управління (для керівників)
3.	Скорочення мілітаризованого персоналу	Підготовка фахівців невійськових спеціальностей. Відпала потреба в підготовці великої кількості курсантів – майбутніх охоронців, необхідна підготовка соціальних працівників
4.	Перехід від концепції статичної безпеки до концепції динамічної безпеки	Зміна змісту підготовки спеціалізації та підвищення кваліфікації. Підготовка молодших бакалаврів у звичайних вищих навчальних закладах, а після цього – обов'язково магістратура або спеціалізація для керівників установ обласного та регіонального рівнів з державного управління. Перехід на мультидисциплінарний підхід у підготовці персоналу служби пробації та працівників установ ув'язнення
5.	Відхід від закритості системи виконання покарань	Перехід на набір персоналу за конкурсним принципом. Набір великої кількості нового персоналу потребує їх спеціалізації саме з питань специфічних рис виконання покарань. Співвідношення видів підготовки всього персоналу: 25% – підготовка у ВНЗ зі специфічними умовами навчання (воєнізовані); 35% – магістратура (спеціалізація у сфері виконання покарань та ресоціалізації); 40% – спеціалізація, підвищення кваліфікації
6.	Спрямування на пробацію	Передбачає перевагу призначення покарань, не пов'язаних з позбавленням волі – зближення спеціалізації працівників пробації та місць ув'язнення з працівниками виконавчої служби через взаємозалежність вироків
7.	Економічність та динамічність безперервної освіти персоналу	Розвиток дистанційної освіти та навчання на робочому місці. Інституалізація результатів неформального навчання
8.	Науковий супровід реформ	Наука повинна базуватися на практиці, а практика – керуватися надбанням науки

Керуючись викладеними вище вихідними положеннями стратегії розвитку безперервної освіти працівників в умовах реформування ДКВС України, можна запропонувати імплементаційний план створення системи безперервної освіти персоналу служби пробації та працівників установ ув'язнення й механізми його впровадження.

Структура (інституції) безперервної освіти повинна мати такі підрозділи (факультети):

- факультет динамічної безпеки (підготовка фахівців для роботи в закритих установах);
- факультет пробації;
- факультет слідчих ізоляторів;
- факультет виконавчого впровадження;

- центр підвищення кваліфікації та післядипломної безперервної освіти;
- центр спеціалізації та дистанційної освіти;
- науково-дослідний центр;
- центр наукових досліджень та супроводження реформ;
- центр (факультет) менеджменту управління у сфері виконання покарань.

Сучасна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України має такі структурні підрозділи:

- Інститут кримінально-виконавчої служби;
- Академія пенітенціарної служби;
- Білоцерківське училище професійної підготовки персоналу державної кримінально-виконавчої служби України;
- Дніпродзержинське училище професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;
- Хмельницьке училище перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України.

Виходячи з існуючої структури навчальних закладів сфери управління ДКВС України, можна їх реорганізувати відповідно до викладених положень стратегії:

- Академія пенітенціарної служби (за умови перекаваліфікації) – динамічна безпека + слідчі ізолятори – офіцери передбачаються тільки в підрозділах безпеки;
- Білоцерківське училище – центр підвищення кваліфікації та післядипломної безперервної освіти персоналу середньої ланки;
- Дніпродзержинське та Хмельницьке училища – центр підвищення кваліфікації та післядипломної безперервної освіти молодшого начальницького складу;
- Інститут кримінально-виконавчої служби – пробація, виконавчі впровадження, спеціалізація та дистанційна освіта, науко-

во-дослідний центр, менеджмент у сфері виконання покарань (для керівників), їх перепідготовка.

Висновки. Створення й розвиток ефективної системи безперервної освіти персоналу служби пробації та працівників установ ув'язнення в умовах реформування системи виконання покарань передбачає низку якісних, кількісних і інституціональних перетворень. Потрібно розуміти цей процес як низку перетворень і результат цілеспрямовано-організованого досягнення основної мети – забезпечення оновленої служби пробації та діяльності кримінально-виконавчих установ якісним персоналом. Варто враховувати, що цей вид діяльності можна зробити ефективним тільки через багатомірне розуміння та комплексний підхід у впровадженні. До перспективних напрямів дослідження в цьому напрямі можна зарахувати: визначення програмно-цільової структури, механізмів та етапності здійснення безперервної освіти персоналом; обґрунтування відповідного категорійно-понятійного апарату й вихідних положень реформування; виявлення невирішених питань і суперечностей впровадження служби пробації та виконання покарань, а згідно з метою цих процесів – освіти відповідного персоналу.

Список використаної літератури

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
2. Про пробацію : Закон України від 05.02.2015 р. № 160-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/160-19>.

Стаття надійшла до редакції 28.03.2016

Калашник Н. С. Механизмы развития непрерывного образования персонала службы пробации и работников учреждений заключения в условиях реформирования системы исполнения наказаний

Статья посвящена актуальному вопросу развития системы непрерывного образования персонала органов государственной власти в период реформирования, а именно Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Представлено авторское видение стратегии реформирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации службы пробации и учреждений заключения, предложены механизмы реализации реформирования системы ведомственного образования персонала уголовно-исполнительной службы.

Ключевые слова: персонал, пробация, уголовно-исполнительная служба, непрерывное образование, стратегия реформирования, механизмы реализации.

Kalashnyk N. Mechanisms of Development of Life-Long Education of the Personal of the Probation Service and Imprisonment Institutions in the Conditions of the Criminal-Executive Service Reforming.

The article is devoted to actual problem on development of life-long education system of the personnel of state authorities in the period of reform, namely, the State Criminal-Executive Service of Ukraine. The author offers the own vision of reforming strategy of system of training, retraining and advanced training of the personal of probation service and institutions of imprisonment, and also offers implementation mechanisms for the reform of the system of departmental education Criminal Executive Service personnel.

The article is devoted to actual problem on development of life-long education system of the personnel of state authorities in the period of reform, namely, the State Criminal-Executive Service of Ukraine.

The main priorities of the life-long education personal of the probation service and imprisonment institutions in the conditions of reforming of criminal-executive system:

- *development of a personality.*
- *life-long education, which should has the leading character;*
- *cluster form of education;*
- *using of information and communication technologies;*
- *the efficiency and dynamism;*
- *compliance with international standards, life-long professional education;*
- *focus on the practical needs of the service.*

The author offers the own vision of reforming strategy of system of training, retraining and advanced training of the personal of probation service and institutions of imprisonment. So, structure of life-long education should have the following departments (faculties):

- *dynamic security (training of specialists to work in prisons);*
- *probation;*
- *pretrial detention facilities;*
- *civil executive production;*
- *the centre of excellence for postgraduate and life-long education;*
- *centre of specialization, and distance education;*
- *research center;*
- *center for research and support of reforms;*
- *centre (faculty) of management of execution of punishments.*

The creation and development of the system of life-long education of the personal of probation service and imprisonment institutions in the conditions of the Criminal-Executive Service reforming involves a number of qualitative, quantitative and insttutalization transformations.

Key words: *personal, probation, the prison service, life-long education, reform strategy, implementation mechanisms.*