

<https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.11>
УДК 159.922:005.32

Юлія Паскевська

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ ДО ОЦІНКИ РИЗИКІВ ВЧИНЕННЯ ПОВТОРНОГО КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ ЗАСУДЖЕНИМИ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ТА ІНДИВІДУАЛЬНЕ ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ З НИМИ

Паскевська Юлія. Формування готовності персоналу пенітенціарних установ до оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними.

Вступ. Важливим завданням реформування пенітенціарної системи постає сьогодні розбудова системи розвитку професійної компетентності фахівців пенітенціарної установи.

Мета. Окреслити сутність інноваційного інструменту професійно-психологічного модулю професійної компетентності персоналу соціально-виховної та психологічної служби пенітенціарних установ, а також визначити завдання, зміст, структуру тренінгової програми з формування готовності персоналу пенітенціарних установ до оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними.

Результати. Охарактеризовано тренінгову програму з формування готовності персоналу пенітенціарних установ до оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними, яка є однією із тренінгових програм, що входять до структури розробленої нами психологічної технології підвищення кваліфікації та професійного розвитку компетентності персоналу пенітенціарних установ як важливого компонента збереження їхнього психічного здоров'я в континуумі психологічного благополуччя. Розкрито мету, основні завдання та обсяг тренінгової програми. Представлено структуру тренінгової програми, яка складається із шести тренінгових модулів теоретико-рефлексивної сесії, міжсесійної індивідуальної роботи та практичної сесії.

Висновки. Застосування розробленої тренінгової програми сприяє успішному професійному зростанню та необхідному рівню психологічного благополуччя фахівця.

Ключові слова: оцінка ризиків, пенітенціарна реформа, персонал пенітенціарних установ, професійна компетентність, психологічне благополуччя, тренінгова програма; структура тренінгової програми; тренінгові сесії.

Paskevskia, Iuliia. Formation of the penitentiary personnel's readiness to assess the risks of committing repeated criminal offenses by convicts and planning of individual work with them.

Introduction. An important task of reforming the penitentiary system is the creation of a penitentiary personnel competence developing system.

Aim. To outline the innovative tool of the professional-psychological module of the professional competence of the staff of the penitentiary institution social-educational and psychological service, as well as to determine the tasks, content, and structure of the training program for the formation of the penitentiary personnel's readiness to assess the risks of committing repeated criminal offenses by convicts and planning of individual work with them.

Results. The training program for the formation of the penitentiary personnel's readiness to assess the risks of committing repeated criminal offenses by convicts and planning of individual work with them are described and discussed. The program is a part of the penitentiary personnel professional development psychological technology as a mental health and psychological well-being maintenance tool. The objectives, main tasks and scope of the training program are discussed. The training program consists of six training modules of a theoretical-reflective session, inter-session individual work, and a practical session.

Conclusions. The proposed training program can help promote professional growth and psychological well-being of penitentiary personnel.

Key words: risk assessment; penitentiary reform, penitentiary personnel; professional competence; psychological well-being; training program; structure of the training program; training sessions.

Вступ. Реальні зміни у будь-якій пенітенціарній системі не відбуватимуться без участі персоналу та ув'язнених. Реалізація поставлених цілей та завдань неможлива без людей, які працюють у цій системі, а їхня роль є визначальною. В'язничні установи повинні мати достатню кількість кваліфікованих працівників та належним чином керуватися. Крім того, щоб виконувати щоденну роботу професійно та впевнено, в'язничний персонал повинен мати необхідні професійні навички. Персонал допомагає особам, які часто покинуті власними сім'ями та друзями, знайти шлях до суспільства.

Сьогодні місця позбавлення волі стали своєрідним індикатором загального рівня гуманізації суспільства, до того ж суспільство мало цікавиться в'язницями. Злочинність як негативне соціальне явище притаманна усім державам світу незалежно від географічного розташування, рівня соціально-економічного розвитку, політичного устрою, правової системи, цивілізаційної приналежності. Водночас наведені та інші чинники суттєво впливають на рівень злочинності в тій чи іншій державі, визначають її стан, структуру та динаміку. Як відомо, основним показником криміногенності держави є рівень (коефіцієнт або індекс) злочинності – кількість злочинів на 100 тис. жителів. В Україні рівень повторних злочинів у порівнянні з іншими країнами є вищим і потребує уваги з боку держави. Адже це є питанням безпечного суспільства. Сутність полягає у тому, що після відбування тюремного покарання правопорушники звільняються і повертаються. Тому, очевидно, складною постає проблема щодо психологічного стану, у якому вони перебувають, з якою картиною світу повертаються, які отримали навички, необхідні для повернення до суспільства, для реінтеграції та ресоціалізації.

Україна у 1995 році долучилась до Ради Європи, і як учасниця цієї організації повинна орієнтуватися на норми міжнародного права, особливо в питаннях захисту прав і свобод людини. Тому однією з найважливіших умов дотримання прав та інтересів засуджених осіб є суворе дотримання норм національного законодавства та міжнародних стандартів. Рада Європи та ООН приділяють велику увагу питанням гуманного поводження з усіма людьми, включаючи тих, хто порушив закон і засуджений до покарань. Саме повага до гідності, притаманної усім людям незалежно від їхнього особистого чи соціального статусу, є найголовнішою. У демократичних спільнотах закон підтримує та захищає основоположні цінності суспільства. Ключовим є зміцнення й дотримання прав людини та законності у поводженні з ув'язненими, а також сприяння докорінному переосмисленню головного завдання пенітенціарної системи: від ізоляції правопорушників – до їхньої реінтеграції в суспільство.

Керівники в'язниць і, зокрема, заступники керівників установ – начальники відділів із соціально-виховної та психологічної роботи, є наразі рушіями змін у питанні імплементації важливих методів та інструментів сучасного пенітенціарного менеджменту для досягнення в'язничного режиму, заснованого на реабілітаційних засадах, покликано оцінити ризик вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі, їм належить планувати ефективну індивідуальну роботу з засудженими з урахуванням прав людини.

Ми вбачаємо необхідність розбудови системи розвитку професійної компетентності фахівців пенітенціарної установи. Тільки висококваліфікований персонал, який чітко засвоїв міжнародні та національні правові норми, нову філософію виконання покарань, в змозі здійснювати свої повноваження з суворим дотриманням права ув'язнених та засуджених громадян. У цьому напрямку мають бути поєднані зусилля щодо підвищення рівня професійної компетентності, що обумовлюють рушійність та диференційоване удосконалення як щодо змісту освітніх програм з підвищення кваліфікації, так і методології навчання й оцінки компетентностей персоналу пенітенціарних установ.

Нагальна потреба у висококваліфікованих спеціалістах, здатних розв'язувати різнопланові проблеми, робить надзвичайно актуальними дослідження стосовно формування професійної компетентності майбутніх фахівців, які зорієнтовані на формування готовності застосування у роботі інноваційних інструментів, зокрема оцінки ризиків повторного вчинення кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними.

Аналіз літератури показує, що питання вдосконалення професійно важливих якостей пенітенціарного персоналу висвітлювали І.Г. Богатирьов (2013), С.О. Богунов (2013), О.А. Дука (2013), М.С. Корольчук (2010), Н.П. Крейдун (2007), В.М. Синьов (1996). Саме від рівня їхньої

професійної готовності, уміння швидко і правильно орієнтуватись у складних ситуаціях службово-професійної діяльності, приймати та реалізовувати нестандартні рішення значною мірою залежить успішність виконання поставлених перед ДКВС України завдань. У той же час залишається недостатньо розробленим питання щодо розробки та впровадження психологічної технології підвищення кваліфікації та професійного розвитку компетентності персоналу пенітенціарних установ як важливого компонента збереження їхнього психічного здоров'я в континуумі психологічного благополуччя.

Мета дослідження. Окреслити сутність інноваційного інструменту професійно-психологічного модулю професійної компетентності персоналу соціально-виховної та психологічної служби пенітенціарних установ, а також визначити завдання, зміст, структуру тренінгової програми з формування готовності персоналу пенітенціарних установ до оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними.

Результати дослідження та їх обговорення. Сьогодні суспільство ставить досить високі вимоги щодо професіоналізму, компетентності та особистісних якостей у роботі персоналу пенітенціарних установ. Безумовно, провідну роль у цьому процесі відіграє належна професійна підготовка майбутніх фахівців. Реалізація підготовчого процесу персоналу в частині підвищення їхньої професійної компетентності має забезпечувати набуття і розвиток комплексу професійних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, досягнення належного професійного рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків.

У цьому контексті зауважимо, що професійне становлення фахівця – цілісний і безперервний процес розвитку практичної, освітньої й дослідницької діяльності особистості у сфері виконання покарань, орієнтований на формування професійних знань, умінь, навичок та особистісних якостей, адекватних кваліфікаційним вимогам та етичному стандарту професії.

Сьогодні в Україні реалізується постанова Кабінету Міністрів України № 471 «Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України» від 12 червня 2020 р., п. 19.3. «Створення гуманістичної системи кримінальних покарань», що передбачає впровадження змін законодавства та відповідних реформ (постанова КМУ, 2020). Зокрема, в постанові зазначається:

- Індивідуалізація системи покарань та розширення переліку видів покарань, альтернативних позбавленню волі, що сприятиме зменшенню кількості осіб у місцях несвободи, забезпечить виправлення правопорушників без ізоляції від суспільства та заощадить відповідні бюджетні кошти.
- Впровадження дієвого інструментарію для зміни поведінки, виправлення та ресоціалізації осіб, які увійшли в конфлікт із законом (праця, корекційні та освітні програми), а також підтримка та допомога засудженим, які готуються до звільнення.
- Впровадження системи оцінки ризиків вчинення особою повторного злочину та ризиків порушення обов'язків у межах запобіжного заходу або умовно-дострокового звільнення, яка ґрунтується на використанні машинного навчання та алгоритмів автоматизованих висновків (прогнозів), заснованих на результатах обробки великих структурованих масивів даних (постанова КМУ, 2020).

На виконання завдань, визначених Планом дій Уряду по досягненню цілі 19.3, запроваджується імплементація потужного інноваційного інструментарію – «Оцінка ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення та індивідуального планування соціально-виховної роботи із засудженими в установах виконання покарань» (постанова КМУ, 2020). Паспорт реформи пенітенціарної системи та апробації передбачає запровадження інструментарію оцінки ризиків та потреб і ведення випадку як ключові в роботі із засудженими в УВП. Це кропіткий процес збору інформації та її детального аналізу щодо кожного засудженого з метою оцінки ризику вчинення ним у майбутньому нового кримінального правопорушення. Оцінка здійснюється за встановленою структурованою формою, на підставі якої потім складається індивідуальна програма соціально-виховної роботи з засудженим для мінімізації або попередження такого ризику.

Оцінка ризиків набуває дедалі більшого поширення в кримінальній юстиції різних країн світу. Зростання популярності оцінки ризиків зумовлене запитом суспільства на безпеку, котру можна належно забезпечити науково обґрунтованими методами. Оцінка ризиків для цілей кримінальної юстиції допомагає визначити, наскільки небезпечною є особа. Вона допомагає

встановити ймовірність вчинення нових злочинів, порушень режиму в пенітенціарних установах. Оцінка ризиків, по суті, передбачає майбутню поведінку засудженого. Результат цієї оцінки має серйозні наслідки як для самого засудженого, так і для суспільства: для засудженого оцінка вирішуватиме питання його свободи; для суспільства вона може визначати, чи потенційно небезпечній особі дозволять повернутися назад у громаду. Тому всі засуджені повинні пройти оцінку під час прибуття у виправний заклад. Оцінка ризику впливає на класифікацію рівня безпеки установи, в якій буде знаходитися засуджений, на застосування до нього передбачених законодавством пільг. Ризик вчинення повторного кримінального правопорушення – ймовірність вчинення повторного кримінального правопорушення під впливом факторів ризику (статичних та динамічних). Завданням інструменту є у статистичний спосіб визначити рівень впливу ключових факторів, котрі впливають на потенційну кримінальну поведінку людини (особистість та її особливості, соціальне оточення, освіта, матеріальне становище та наявність законного джерела засобів до існування, особистий негативний досвід попередньої кримінальної активності тощо). Крім того, за допомогою вказаного інструменту досліджують індивідуальні особливості особи, котрі мають вплив на її світосприйняття та життєдіяльність (стан здоров'я, негативний особистий досвід у минулому тощо), а також ті фактори, котрі можуть допомогти у зміні прокримінальних поглядів та поведінки особи (наявність просоціальних захоплень, позитивних стосунків з іншою людиною, бажання змін тощо). Зауважимо, що статичні фактори ризику пов'язані з історією кримінальних правопорушень засудженої особи і їх неможливо змінити. Водночас, на нашу думку, найбільш суттєвими є динамічні фактори ризику, пов'язані із соціальними та психологічними характеристиками особистості, які можливо змінити певними заходами впливу (житло; освіта, робота, матеріальне становище; контроль над поведінкою та мисленням, психічний стан; вживання алкоголю, вживання наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів; стосунки у суспільстві, взаємини з рідними та близькими; ставлення до правопорушення; характеристика під час відбування покарання, готовність до змін) (наказ Мінюст, 2021).

Значні зусилля докладають міжнародні організації, щоб сформувати готовність персоналу до застосування сучасних інструментів пенітенціарного менеджменту. Спільно із проєктом «Європейський Союз та Рада Європи працюють разом для підготовки в'язничної реформи в Україні» (SPERU) <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/european-union-and-council-of-europe-working-together-to-support-the-prison-reform-in-ukraine> (2021) та у партнерстві з Департаментом з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України, нами було розроблено тренінгову програму «Оцінка ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними» для персоналу установ виконання покарань.

Зазначимо, насамперед, що тренінгова програма «Оцінка ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними» є однією із тренінгових програм, які входять до структури розробленої нами психологічної технології підвищення кваліфікації та професійного розвитку компетентності персоналу пенітенціарних установ як важливого компонента збереження їхнього психічного здоров'я в континуумі психологічного благополуччя.

В основу тренінгової програми було покладено розробки С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової (2006), Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякової (2009) щодо врахування особливостей професійної кар'єри, а також особливостей проведення тренінгу в організації та використання різних інтерактивних технік (Карамушка, 2005; Мілютіна, 2004; Яценко, 1991).

Мета тренінгової програми: формування готовності персоналу пенітенціарних установ до «оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними» та розширення уявлення про психологічно-професійну роль персоналу в її здійсненні.

Завдання тренінгової програми:

1. Оволодіння знаннями персоналом пенітенціарних установ про сутність використання інструменту оцінки ризиків, основ поведінкових теорій та мотиваційного інтерв'ювання.
2. Оволодіння персоналом пенітенціарних установ методами роботи на кожній стадії змін поведінки, а також навичками формулювання чітких та структурованих коментарів відповідно до індикаторів, що досліджуються.

3. Формування у персоналу пенітенціарних установ умінь та навичок для складання індивідуальної роботи із засудженим.

4. Розвиток у персоналу пенітенціарних установ розуміння сутності, значення та причинно-наслідкових зв'язків між інструментами соціально-виховної роботи та психологічної із засудженими із урахуванням мультидисциплінарного підходу.

5. Розвиток у персоналу пенітенціарних установ додаткових компетентностей, пов'язаних із здійсненням соціально-виховної роботи із засудженими.

Зауважимо, що поряд із завданням щодо оволодіння пенітенціарним персоналом знаннями та навичками щодо здійснення оцінки ризиків та індивідуального планування роботи із засудженими, змістом тренінгу є допомога персоналу здолати природний опір на зміну парадигми їхньої діяльності.

Загальний дизайн тренінгової програми. Тренінгова програма «Оцінка ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними» складається із двох блоків тренінгових сесій та має таку загальну структуру:

Перший теоретико-рефлексивний блок Тренінгової сесії (6 модулів). Кожен тематичний модуль складається із інформаційно-сислового та корекційно-розвивального компонентів, а також включає виконання творчого завдання.

Тренінговий модуль 1. Основні поведінкові теорії. Що впливає на поведінку людини? Сутність факторів ризику, статичні та динамічні фактори ризику. Сутність факторів захисту та факторів сприйняття. Принцип ризику, принцип потреб, принцип сприйняття у роботі із засудженими.

Тренінговий модуль 2. Сутність та завдання «Методики оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення». Форма оцінки ризиків та порядок її заповнення. Періодичність заповнення оцінки, форма перегляду оцінки.

Тренінговий модуль 3. Визначення ризику шкоди життю та здоров'ю. Джерела збору інформації для заповнення оцінки. Мультидисциплінарний підхід. Практика заповнення форм оцінки ризиків. Переваги стандартизованих оцінок.

Тренінговий модуль 4. Принципи індивідуального планування у роботі із засудженими. Форма індивідуальної програми соціально-виховної роботи із засудженим, відповідність планів результатам оцінки. Формування цілей. Методика SMART. Практика індивідуального планування. Перегляд плану.

Тренінговий модуль 5. Сутність моделі зміни поведінки за Дж. Прочазкою та Карлом Ді Клементе. Стадії зміни поведінки та індикатори для їх визначення, зв'язок стадії зміни поведінки з оцінкою ризику. Дії спеціалістів на стадіях змін, планування інтервенцій відповідно до стадії зміни поведінки.

Тренінговий модуль 6. Сутність та причини опору людини. Робота з опором та підвищення мотивації засудженого до співпраці. Основи мотиваційного консультування (Miller & Rollnick, 2002). Підбиття підсумків теоретико-рефлексивного блоку Тренінгової сесії 1. Отримання учасниками «домашнього» завдання.

Міжсесійний період складає 7 днів та включає виконання індивідуальної роботи кожним учасником тренінгу, а саме: заповнення учасниками тренінгу (персонал пенітенціарних установ) разом із засудженими, які реально відбувають покарання у вигляді позбавлення волі в установі виконання покарань, опитувальника для засуджених, форми оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та складання індивідуальної програми соціально-виховної роботи із засудженим, якого досліджували.

Другий практичний блок Тренінгової сесії 2. Унікальним форматом тренінгу є безпосередня практична індивідуальна робота тренерів із кожним учасником установи, яка є складовою частиною практичного блоку тренінгової сесії 2.

Тренінговий модуль 1: Презентація індивідуальної роботи кожним учасником та обговорення у супроводі тренера із зазначенням досягнень та помилок.

Тренінговий модуль 2. Технологічні контролі оцінок ризиків.

Обсяг тренінгової програми. Загалом становить 42 академічні години, з них: 36 академічних годин – теоретико-рефлексивного блоку та по 6 академічних годин практичного блоку на кожен установу відповідно. Обсяг однієї тренінгової сесії складає 6 академічних годин. Кожна із тренінгових сесій складається із таких частин та має таку часову

«наповненість»: вступ до тренінгової сесії, інформаційно-смісловий компонент, корекційно-розвивальний компонент, завершення тренінгової сесії, творче завдання.

Заняття здійснюються із застосуванням таких форм інтерактивної взаємодії: інформаційне повідомлення, мозковий штурм, робота в групах (виконання практичних вправ), дискусійне обговорення, практичні вправи щодо застосування прийомів мотиваційного інтерв'ювання, практичні приклади у вигляді кейсів, рефлексивне обговорення результатів занять, шерінг дня.

Продуктивність засвоєння матеріалу та інтеріоризації знань забезпечуються такими підходами щодо змісту побудови тренінгової програми: із орієнтацією на проблемно-пошукове мислення, позитивне спрямування на досягнення результату, практичну спрямованість, інтегративний ефект, систематизацію знань та співставлення наявного досвіду у учасників із новим матеріалом.

Загальна заключна частина тренінгової програми являє собою оцінно-рефлексивний аналіз у форматі надання зворотного зв'язку та подальшого заповнення опитувальника: «Які найбільш важливі причини Вашої участі у тренінгу?», «Як Ви оцінюєте програму тренінгу?», «Яку частину тренінгу вважаєте найбільш корисною?»; «Чи відповідають теми тренінгу Вашим професійним потребам?»; «Чи будете використовувати отримані знання у практичній роботі?», «Оцініть отримані інструменти та матеріали», «Якщо матеріали або інструменти були незадовільними, будь ласка, вкажіть чому», «Оцініть організацію тренінгу», «Ваші побажання/уподобання щодо майбутніх програм тренінгу».

Результати впровадження тренінгової програми. Результати впровадження тренінгової програми серед персоналу пенітенціарних установ показали, що вона викликає значний інтерес в учасників тренінгу. Активну дискусію викликають, зокрема, такі аспекти проблеми: розуміння зв'язку між факторами ризику та цілями інтервенцій; співвідношення між формулюванням цілей у роботі із засудженими та визначенням конкретних заходів щодо їхнього досягнення; зв'язок між криміногенними потребами та плануванням індивідуальної роботи із засудженим; визначення ризику шкоди життю та здоров'ю; заповнення коментарів до індикаторів, діагностика та заповнення пункту форми оцінки «Мислення, емоції та поведінка».

Особливо активно обговорюються питання, які стосуються сутності практичних аспектів заповнення «Форми оцінки та індивідуальної програми соціально-виховної роботи із засудженим (практичних аспектів визначення індикаторів, пов'язаних із попередніми притягненнями особи до кримінальної відповідальності, контролем над поведінкою та мисленням, готовністю до змін, роботою та освітою, визначення цілей у роботі із засудженим та заходів по їх досягненню)».

Професійна компетентність персоналу пенітенціарних установ передбачає управління засудженими, яке має базуватися на оцінці наявних загроз безпеці з їх боку та ризиків рецидиву, а пізніше коригуватися з огляду на їхні індивідуальні особливості і потреби. Професійні якості персоналу з управління ризиками являють собою процес вибору та застосування цілої низки дієвих заходів як в процесі відбування покарання, так і після звільнення.

Відтак для роботи із засудженими потрібно мати достатньо інформації про їхнє ставлення до себе й інших, знати, яку загрозу вони становлять для тих людей, що працюють із ними, а також розуміти, якими насправді є шанси реабілітації. З цієї причини будь-яким заходам втручання має обов'язково передувати оцінка ризику. Вона повинна охоплювати зіставлення їхніх особистих якостей з обставинами тієї чи іншої ситуації, у яких ці якості проявлятимуться. Особливу увагу потрібно звернути на адаптацію навичок особистості відповідно до правил режиму (історія насильства, спроб суїциду, зловживання забороненими речовинами, когнітивні навички, розлади особистості тощо), соціальних контактів і ознак поведінки. У цьому сенсі тривалість покарання чи загальна історія рецидивізму засудженого не можуть бути єдиним критерієм для визначення його небезпечності (Мердок, Їржичка, 2017). Тому важливо якомога швидше провести початкову оцінку після прибуття ув'язненого до СІЗО, оскільки перші 48 годин ув'язнення – критичні з погляду суїцидальної поведінки, поганої адаптації чи інших ризиків безпеки. Особливо це стосується ув'язнених «групи ризику»: осіб з психічними та поведінковими розладами, наркозалежних (Кубрак, Лень, 2018). Так, оцінка ризиків забезпечує диференційований вплив та ефективність виправлення засуджених. Успішне оволодіння інструментом і складає рівень професійної компетентності персоналу

пенітенціарних установ, що, зі свого боку, забезпечує стійкість їхнього психологічного благополуччя.

Висновки. Одним із важливих напрямків професійної компетентності персоналу пенітенціарних установ є їх професійно-психологічна підготовка до роботи із інноваційними інструментами пенітенціарного менеджменту, яка може здійснюватися, зокрема за допомогою розробленої авторами тренінгової програми «Оцінка ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними». Оцінка ризиків – процес, під час якого правопорушника оцінюють на основі вибраних змінних факторів, за наявності яких збільшується ймовірність рецидиву. Незалежно від типу інструментів оцінки ризиків, така оцінка має проводитися обґрунтовано та структуровано з використанням належних перевірених інструментів та професійного процесу прийняття рішень. Персонал, який проводить оцінку ризиків, повинен знати (і чітко розуміти) обмеження оцінки загрози рецидивізму та передбачення майбутньої поведінки, особливо в довгостроковій перспективі. Такі інструменти оцінки ризику мають використовуватись для розвитку найбільш конструктивного та найменш обмежувального тлумачення заходів і санкцій, а також для індивідуалізованого відбування покарання. Вони не призначені для визначення покарання, хоча їх результати можуть бути конструктивно використані, щоб указати на потребу в заходах втручання. Оцінку, яку здійснюють під час відбування покарання, потрібно розглядати як поступальну та періодично переглядати, щоб можна було провести повторну оцінку ризиків засудженого. Оцінку ризиків має регулярно повторювати відповідно підготовлений персонал.

Робота із інструментом «Оцінка ризику рецидиву» – складніший процес і формування професійно-психологічних навичок з його імплементації заслуговує значної уваги в розвитку професійної компетентності персоналу пенітенціарних установ. Як стратегічний результат на рівні держави в'язничний менеджмент ширше та активніше застосовує сучасні моделі та інструменти реабілітаційного режиму відповідно до європейських практик.

Застосування тренінгової програми «Оцінка ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними» сприяє усвідомленню значення ролі когнітивного компоненту збереження психічного здоров'я в континуумі їхньої професійної компетентності, успішному професійному зростанню та необхідному рівню психологічного благополуччя фахівця.

Результати попереднього впровадження тренінгової програми, зокрема в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, свідчать про позитивну оцінку учасниками тренінгу (персоналом соціально-виховної та психологічної служби) її змісту, запропонованої структури й інтерактивних технік та доцільність її використання для психологічного забезпечення розвитку професійно-психологічної компетентності персоналу пенітенціарних установ.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці критеріїв та методик для експериментального вивчення ефективності тренінгової програми з формування готовності до «Оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі та індивідуальне планування роботи з ними».

Література

1. Богатирьов, І.Г., Богунов, С.О., Дука, О.А. та ін. (2013). Пенітенціарна система України: історія та сучасність: видання до 15-річчя утворення центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань. За заг. ред. О.В. Лісіцкова. Київ: Державна пенітенціарна служба України.
2. Корольчук, М.С., & Крайнюк, В.М. (2010). Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ніка-Центр.
3. Кубрак, Р.М., & Лень, В.В. (2018). Кримінально-виконавча характеристика засуджених з психічними відхиленнями до позбавлення волі на певний строк: монографія. Дніпро: Видавець Біла К.О.
4. Мільотіна, К.Л. (2004). Теорія та практика психологічного тренінгу. Київ: МАУП.
5. Мердок, Джим, Іржичка, Вацлав (2017). Боротьба із жорстоким поводженням у пенітенціарних закладах: посібник для тюремного персоналу з акцентом на запобіганні жорстокому поводженню в пенітенціарних закладах. Рада Європи.
6. Методичні рекомендації щодо проведення оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі. Наказ Міністерства юстиції України від 27 листопада 2020 року № 4121/5.
7. Основи пенітенціарної психології. Заг. ред. Н.П. Крейдун (2007). Харків.

8. Проект «Європейський Союз та Рада Європи працюють разом для підтримки в'язничної реформи в Україні» (SPERU). (2021). <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/european-union-and-council-of-europe-working-together-to-support-the-prison-reform-in-ukraine>
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 471. Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України. Київ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/471-2020-%D0%BF#Text>.
10. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової (2006). 2-е вид., перероб. та доповн. Київ: Міленіум.
11. Синьов, В.М. (1996). Підготовка спеціалістів для пенітенціарної теорії і практики. *Проблеми пенітенціарної теорії і практики*, 1, 17–24.
12. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки (2005). Київ: Фірма «ІНКОС».
13. Шевченко, Н.Ф., Сурякова, М.В. (2009). *Шлях до професійної кар'єри*. Запоріжжя: ЗНУ.
14. Яценко Т.С. (1991). Методы активного социально-психологического обучения: метод. рекоменд. для студентов пед. институтов. Київ: РУМК.
15. Miller, W.R., & Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. New York: Guilford Press.

References

1. Bogatyrov, I.G., Bogunov, S.O., & Duka, O.A. (2013). Penitentsiarna systema Ukrainy: istoria ta suchasnist [*The penitentiary system in Ukraine: history and present day*]. Derzhavna penitentsiarna sluzhba Ukrainy. [In Ukrainian]
2. Korolchuk, M.S., & Krainyuk, V.M. (2010). *Teoria i praktyka profesiinogo psykholoichnogo vidboru [Theory and practice of professional selection]*. Nika-Tsentr. [In Ukrainian]
3. Kubrak, R.M., & Len, V.V. (2018). Kryminalno-vykonavcha kharakterystyka zasudzhennykh z psykhychnymy vidkhylennyamy do pozbavleniya voli na peyny strok [Criminal and penitentiary characteristic of convicts with mental disorders]. Vydavets Bila K.O. [In Ukrainian]
4. Milyutina, K.L. (2004). *Teoria ta praktyka psykholoichnogo treningu [Theory and practice of psychological training]*. Kyiv: MAUP. [In Ukrainian]
5. Merdok, J., & Yirzhychka, W. (2017). Borotba iz zhorstokym povodzhenniam u penitentsiarnykh zakladakh [Dealing with violent behavior in penitentiaries]. Rada Yevropy. [In Ukrainian]
6. Metodichni rekomendatsii schodo provedennya otsinky ryzykiv vchynennya povtornogo kryminalnogo pravoporushennya zasudzhennyamy do pozbavleniya voli [Recommendations for assessment of risks of repeated criminal offence by convicts]. *Nakaz Ministerstva yustytii Ukrainy vid 27 lystopada 2020 roku # 4121/5*. [In Ukrainian]
7. Kreidun, N.P. (2007). *Osnovy penitentsiarnoi psykholonii [Foundations of penitentiary psychology]*. [In Ukrainian]
8. Projekt «Yevropeyskyi Soyuz ta Rada Yevropy pratsuyut razom dlya pidtrymky vyaznychnoi reformy v Ukraini» (SPERU). (2021) [Project «European Union and European Council working together to support the prison reform in Ukraine»]. <https://tinyurl.com/wc4v82ax> [In Ukrainian]
9. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12 chervnya 2020 r. # 471. *Pro zatverdzhennya Programy dialnosti Kabinetu Ministriv Ukrainy. [Order of Cabinet of Ministers of June 12, 2020 #471. On adoption of the program of Work of the Cabinet of Ministers of Ukraine]*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/471-2020-%D0%BF#Text>. [In Ukrainian]
10. Maksymenko, S.D., Karamushka, L.M., Zaichykova, T.V. (2006). Syndrom «profesiinogo vygorannya» ta profesiina karyera pratsivnykiv osvitnikh organizatsii: genderni aspekty [Burnout syndrome and professional career of educational organization staff: gender aspects]. Milenium. [In Ukrainian]
11. Synov, V.M. (1996). Pidgotovka spetsialistiv dlya penitentsiarnoi teorii i praktyky [Training specialists in penitentiary theory and practice]. *Problemy penitentsiarnoi teorii i praktyky*, 1, 17–24. [In Ukrainian]
12. Karamushka, L.M. (2005). *Tekhnologii roboty organizatsiinykh psykholoiv [Organizational psychologists' work technologies]*. INKOS. [In Ukrainian]
13. Shevchenko, N.F., & Suryakova, M.V. (2009). *Shlyakh do profesiinoy karyery [A way to professional career]*. Zaporizhia National University. [In Ukrainian]
14. Yatsenko T.S. (1991). *Metody aktivnogo sotsialno-psikhologicheskogo obuchenia [Methods of active social and psychological education]*. RUMK. [In Russian]
15. Miller, W.R., & Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change* [13]. New York: Guilford Press.

Відомості про автора

Паскевська Юлія Анатоліївна, кандидатка психологічних наук, доцентка, докторантка Волинського національного університету імені Лесі Українки, Київ, Україна.

Paskevsk, Iuliia, PhD, associative professor, Volyn National University named after Lesya Ukrainka, Kyiv, Ukraine.

E-mail: japzp@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9944-8555>.

Отримано 1 квітня 2022 р.
Рецензовано 29 квітня 2022 р.
Прийнято 3 травня 2022 р.