

**ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ**



**СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ
В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ**



КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

**ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ**



**СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ
В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ**

*За загальною редакцією
доктора педагогічних наук, професора
В. О. Аніщенко*

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

Чернігів 2026

УДК 378:005.963.1:343.83(477)

А 67

*Рекомендована вченою радою Пенітенціарної академії України
(Протокол № 10 від 22 червня 2026 року)*

Авторський колектив:

Аніщенко В.О. – доктор педагогічних наук, професор; **Андрушко Н. І.** – інспектор; **Биконя О. П.** – доктор педагогічних наук, професор; **Богатирьов І.Г.** – доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України; **Волеваха І. Б.** – кандидат психологічних наук, доцент; **Волеваха С. В.** – кандидат психологічних наук, доцент; **Гончаренко О. Г.** – доктор економічних наук, професор; **Гейда О. С.** – кандидат історичних наук, доцент; **Дженджеро О. Л.** – кандидат педагогічних наук, доцент; **Дудка Н. О.** – старший викладач; **Євреїнова І. О.** – старший викладач; **Євсєєнков Т. В.** – старший викладач; **Жулковський В. В.** – кандидат педагогічних наук, доцент; **Іваньков І. В.** – кандидат юридичних наук, доцент; **Іваньков О. І.** – кандидат юридичних наук; **Івашенко А. М.** – викладач; **Калгіна І. Д.** – старший викладач; **Косов О. М.** – старший викладач; **Лаптінова О. К.** – прокурор; **Мицька О. І.** – кандидат юридичних наук; **Мірошниченко О. А.** – кандидат юридичних наук, доцент; **Олефір Л. І.** – кандидат юридичних наук, доцент; **Осадчий Ю. О.** – інструктор; **Пахомов І. В.** – старший викладач; **Покришень Д. А.** – кандидат педагогічних наук, доцент; **Разумейко Н. С.** – кандидат педагогічних наук, доцент; **Сіренко К. Ю.** – кандидат економічних наук, доцент; **Ткаченко О. Г.** – кандидат юридичних наук, доцент; **Царюк С. В.** – кандидат юридичних наук, доцент; **Шарапова Ю. В.** – кандидат педагогічних наук, доцент; **Шевченко Ю. В.** – старший викладач; **Шумейко З. Є.** – кандидат педагогічних наук, доцент; **Щербина Н. О.** – кандидат історичних наук; **Яриз О. О.** – старший викладач.

Рецензенти:

Пузирний В. Ф. – доктор юридичних наук, професор; проректор Пенітенціарної академії України;

Пузирьов М. С. – доктор юридичних наук, старший науковий дослідник; начальник кафедри правових дисциплін навчально-наукового інституту роботи з персоналом Національної академії Національної гвардії України;

Шкута О. О. – доктор юридичних наук, професор; професор кафедри кримінально-правових дисциплін інституту права та безпеки Одеського державного університету внутрішніх справ.

А 67 **Стан, проблеми та перспективи розвитку професійної діяльності персоналу ДКВС України в умовах трансформації пенітенціарної системи : колективна монографія / В. О. Аніщенко, Н. І. Андрушко, О. П. Биконя та ін.; за заг. ред. д-ра пед.наук, проф. В.О. Аніщенко. Чернівці : Пенітенціарна академія України, 2026. 463 с**

ISBN 978-617-7671-30-4

Колективна монографія присвячена актуальним проблемам розвитку професійної діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України в умовах реформування пенітенціарної системи та її наближення до міжнародних стандартів. У наукових розділах висвітлено теоретико-правові засади трансформації кримінально-виконавчої системи, стратегічні напрями вдосконалення професійної діяльності персоналу, питання професійної деформації та розвитку кадрового потенціалу.

Особливу увагу приділено формуванню сучасних професійних компетентностей працівників ДКВС України, розвитку цифрової, комунікативної та педагогічної компетентностей, удосконаленню освітньої підготовки та правового забезпечення професійної діяльності. Розглянуто соціально-психологічні та гуманітарні аспекти ресоціалізації засуджених, роль громадськості, душпастирської опіки та соціально-виховної роботи в процесі їх повернення до суспільства. Окремий розділ присвячено сучасним тенденціям розвитку пробації, питанням соціальної роботи, психологічної готовності персоналу та впровадженню міжнародних практик виконання покарань без ізоляції від суспільства.

Монографія розрахована на науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти, працівників ДКВС України, пробації та всіх, хто досліджує проблеми пенітенціарної науки і практики.

УДК 378:005.963.1:343.83(477)

За зміст публікації та достовірність результатів досліджень відповідальність несуть автори.

ISBN 978-617-7671-30-4

© Аніщенко В. О., Андрушко Н. І.,
Биконя О. П. та ін., 2026
© Пенітенціарна академія України, 2026

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

БОГАТИРЬОВ Іван, ЛАПТІНОВА Олеся	7
Методика трансформаційного процесу переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему	
ГОНЧАРЕНКО Оксана, КОСОВ Олександр	28
Професійна діяльність персоналу кримінально-виконавчої системи: стратегічні орієнтири розвитку	
ЖУЛКОВСЬКИЙ Вадим	45
Проблема професійної деформації персоналу Державної кримінально-виконавчої СЛУЖБИ України в контексті реформування пенітенціарної системи	
МИЦЬКА Олександр, ЛІЛКОВИЧ Павло	63
Персонал державної кримінально-виконавчої служби України як суб'єкт реалізації міжнародного гуманітарного права в Україні	
ПОКРИШЕНЬ Дмитро, ТКАЧЕНКО Олександр, РАЗУМЕЙКО Наталія	82
Стратегічні вектори розвитку професійної діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України	

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ, ОСВІТНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ НОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ

КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ДО ВИКОНАННЯ РІЗНИХ ВИДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

АНИЩЕНКО Вікторія, ЄВСЕЄНКОВ Тимур	99
Теоретико-методологічні аспекти розвитку цифрової компетентності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України	
ВУКОНІА Оксана, SHEVCHENKO Yuliia	118
Integrating moot court into ESP training of future lawyers for the State Criminal-executive Service of Ukraine	

КАЛГІНА Ірина, ІВАЩЕНКО Анна	160
Культура безпеки життєдіяльності як основа професійної надійності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України в умовах трансформації пенітенціарної системи	
МІРОШНИЧЕНКО Оксана, ЦАРЮК Сергій	174
Правове регулювання укладення трудових договорів із педагогічними працівниками в Державній кримінально-виконавчій службі України	
ПАХОМОВ Ілля	202
Розвиток соціальної відповідальності педагогічних працівників навчальних центрів установ виконання покарань	
ШАРАПОВА Юлія	234
Педагогічні засади формування професійної готовності персоналу ДКВС України до ресоціалізації засуджених	
ШУМЕЙКО Зінаїда	249
Структурно-змістові аспекти формування комунікативної компетентності майбутніх правників	
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЗАСУДЖЕНИХ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ	
АНИЩЕНКО Вікторія, ЩЕРБИНА Наталія	266
Роль душпастирської опіки у процесі ресоціалізації засуджених: історичний та психологічний аспект	
ГЕЙДА Ольга	290
Засуджені за колабораційну діяльність: кримінологічний портрет та напрямки ресоціалізаційної роботи	
МИЦЬКА Олександр, ОСАДЧИЙ Юрій	309
Жінка як суб'єкт соціально-виховної роботи в умовах позбавлення волі яка є вагітною або має дітей віком до трьох років	
МИЦЬКА Олександр, ЯРИЗ Ольга	322
Класифікація засуджених жінок як невід'ємна складова в процесі реалізації покарання у виді позбавлення волі	

ОЛЕФІР Людмила, ЄВРЕЙНОВА Ірина 342

Участь громадських організацій у процесі ресоціалізації засуджених в умовах воєнного стану

РОЗДІЛ 4. РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ ПРОБАЦІЇ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

АНДРУШКО Наталія, ДУДКА Наталія 359

Менеджмент соціальної роботи в системі пробації: теоретико-прикладний аспект

ВОЛЕВАХА Сергій, ВОЛЕВАХА Ірина 377

Психологічна готовність працівників пробації до проведення пробаційних програм

ДЖЕНДЖЕРО Оксана 395

Правові засади та практична реалізація політики безбар'єрності в діяльності уповноважених органів з питань пробації (мовний аспект)

ІВАНЬКОВ Ігор, ІВАНЬКОВ Олег 414

Органи та інститути ООН, що опікуються розвитком альтернативних видів покарань та пробацією

СІРЕНКО Крістіна 435

Концептуальні основи моделі забезпечення уповноваженими органами з питань пробації виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ

ТА АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

МЕТОДИКА ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ ПЕРЕХОДУ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В ПЕНІТЕНЦІАРНУ СИСТЕМУ

Іван БОГАТИРЬОВ

доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України,
професор кафедри кримінально-виконавчого та кримінального права
Навчально-наукового інституту права, правоохоронної діяльності та психології,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4001-7256>

Олеся Лаптінова,

прокурор відділу Департаменту нагляду за
додержанням законів органами Державного бюро розслідувань
Офісу Генерального прокурора
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7815-2137>

Методика трансформаційного процесу переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему ґрунтується на сучасних європейських стандартах поводження з ув'язненими та новій концепції людиноцентризму. У роботі розкрито інноваційні підходи до реформування інституційних, правових і управлінських засад функціонування кримінально-виконавчої системи України, спрямовані на її гуманізацію, ресоціалізацію засуджених і підвищення ефективності управління. Методика передбачає поетапний правовий механізм трансформаційних процесів: модернізацію законодавчої бази, впровадження нових моделей підготовки персоналу, розвиток пробаційних механізмів, використання міждисциплінарних практик та інтеграцію міжнародного досвіду.

Ключові слова: методика, методологічний інструментарій, трансформаційний процес, кримінально-виконавча система, пенітенціарна систем, пенітенціарний заклад, Міністерство юстиції України, персонал, покарання, засуджені, пробація.

METHODOLOGY OF THE TRANSFORMATIONAL PROCESS FOR THE TRANSITION OF UKRAINE'S CRIMINAL EXECUTION SYSTEM TO A PENITENTIARY SYSTEM

Ivan Bogatyrov,

Doctor of sciences law, professor, Honored Worker of science and
technology of Ukraine, Professor of the Department of criminal enforcement and
criminal law, Educational and Research Institute of Law, Law-Enforcement and
Psychology, Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4001-7256>

Olesia Laptinova,

Prosecutor of the Department for Supervision over compliance with laws by the State
Bureau of Investigation, Office of the General Prosecutor of Ukraine ORCID:
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7815-2137>

The methodology of the transformational process of transitioning the criminal-executive system of Ukraine into a penitentiary system is based on modern European standards for the

treatment of prisoners and a new human-centered concept. The paper reveals innovative approaches to reforming the institutional, legal, and managerial foundations of the functioning of the criminal-executive system of Ukraine, aimed at its humanization, the resocialization of convicted persons, and improving management efficiency. The methodology provides for a phased legal mechanism of transformational processes, including modernization of the legislative framework, implementation of new personnel training models, development of probation mechanisms, application of interdisciplinary practices, and integration of international experience.

Key words: methodology, methodological tools, transformational process, criminal-executive system, penitentiary system, penitentiary institution, Ministry of Justice of Ukraine, personnel, punishment, convicted persons, probation.

1.1 Поняття методики трансформаційного процесу переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему: інноваційні підходи

Незважаючи на велику теоретичну і практичну значимість методики трансформаційного процесу переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему, багато актуальних питань з її розробки у кримінально-виконавчій сфері, поки що не знайшли свого всебічного і системного висвітлення у працях вчених - пенітенціаристів.

Очевидно, що методика трансформаційного процесу переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему представляє собою світоглядний, пізнавально-практичний інтерес, спрямований на встановлення по суті визнання Міністерством юстиції України факт переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему й прийняття на цій основі законного обґрунтованого рішення, яке має забезпечуватися методологічно пізнавальними процесами та правовими процедурами.

Відомо, що Міністерством юстиції України на порядок денний поставлено завдання трансформувати кримінально-виконавчу систему України в пенітенціарну систему. Таке завдання пов'язано не простою зміною найменувань, а продуманою системою стратегічних кроків, націлених у перспективу.

Якщо кримінально-виконавча система має на меті ізолювати особу, яка вчинила кримінальне правопорушення від суспільства, виключно покарати його за нього, то пенітенціарна система має за пріоритетну мету здійснити

соціальну корекцію шляхом соціалізації, ресоціалізації та реінтеграції.

Тобто рішення щодо оновлення назви й оптимізації діяльності пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України передбачає переорієнтацію їх діяльності на європейські стандарти організації соціальної корекції на основі безумовного дотримання прав і свобод особистості, організацію корисності відбування покарання й ефективності підготовки засудженого до життя в суспільстві.

Створення пенітенціарної системи в Україні нового типу допоможе країні здійснювати державну політику у сфері виконання покарання і пробації з метою досягнення довгострокових змін у моделі соціальної поведінки засудженого, дотримуючись прав і потреб кожної людини. Така політика держави зміцнить суспільну безпеку і скоротить число причин і умов, що викликають вчинення засудженими в пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України пенітенціарного рецидиву.

Вищенаведені інноваційні трансформаційні процеси, які відбуваються в Україні, Європі й світі, потребують оновлення і удосконалення кримінально-виконавчої системи на шляху переходу її в пенітенціарну систему. За такої ситуації, дослідження методики та її особливостей передбачає використання світоглядних принципів, загальнофілософських, загальнонаукових і спеціальних засобів і методів пізнання трансформаційного процесу переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему.

Події 24 лютого 2022 року в Україні суттєво вплинули на зміну суспільно-політичних та соціально-економічних умов країни. Напад держави агресора р.ф. на Україну, оголошення правового режиму воєнного стану, суттєво вплинуло на трансформаційні процеси переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему. До цього варто додати рішення Кабінету Міністрів України № 384 від 18 травня 2016 р. про передачу Державної пенітенціарної служби під юрисдикцію Міністерства юстиції України.

Допущення засудженими систематичних порушень порядку і умов відбування покарання, вчинення кримінальних правопорушень в пенітенціарних

зкладах Міністерства юстиції України вказує на суттєві недоліки у роботі у цих закладах та здійснення управління та контролю у сфері виконання кримінальних покарань Державним департаментом з питань виконання покарань та Міжрегіональним територіальним органом Міністерства юстиції України. На це також вказують події, які відбуваються в пенітенціарних закладах України.

Слід також зазначити, що збройна агресія російської федерації (далі р.ф) не могла не вплинути на формування і реалізацію державної політики у сфері виконання покарань і пробації, оскільки в умовах війни вона втрачає свої традиційні форми й вимушена пристосовуватися до нових викликів. Серед них варто назвати:

- переміщення пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України в більш безпечне місце;
- недостатня кількість персоналу для забезпечення виконання покарань в пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України;
- поява серед персоналу пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України колобарантів;
- залучення засуджених до обороноздатності країни з пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України;
- зростання безпекових ризиків, як серед засуджених так і персоналу пенітенціарних закладів та уповноважених органів з питань пробації Міністерства юстиції України;
- поява таборів для військовополонених р.ф., які в повному обсязі забезпечуються Міністерством юстиції України;
- зменшення уваги з боку держави та суспільства, правозахисного сектору щодо умов утримання засуджених в пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України.

Зазначені обставини є доказом доцільності і об'єктивної необхідності реалізації Міністерством юстиції України трансформаційного процесу переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему.

Трансформаційні процеси – це сутність сприятливого оновлення науково-

теоретичного та організаційно-управлінського забезпечення справедливого публічного і відкритого переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему нового типу. Трансформаційні процеси передбачають два шляхи.

Еволюційний шлях – це перехід від каральної, командно-адміністративної та закритої системи → до гуманістичної, правової та людиноцентристської моделі, орієнтованої на людину та європейські цінності.

Револьюційний, коли реформи не оцінюються через людське несприйняття змін у кримінально-виконавчій системі, коли вони не проходять соціальну оцінку громадянським суспільством, а персоналом пенітенціарних закладів та уповноважених органів з питань пробації Міністерства юстиції України та уповноважених органів з питань пробації, повільно сприймає їх впровадження в роботу із засудженими і ув'язненими.

Беззаперечним є той факт, що сучасна кримінально-виконавча система України її діяльність в умовах правового режиму воєнного стану характеризується ізольованістю, складністю, неоднозначністю, а подекуди й суперечливістю, що зумовлене низкою як внутрішніх, так і зовнішніх факторів суб'єктивного і об'єктивного характеру.

Це і адаптація до підвищених безпекових ризиків, посилення охорони пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України, зміною порядку реалізації окремих прав засуджених, а також необхідністю забезпечення балансу між вимогами національної безпеки та дотриманням прав людини.

На жаль, саме збройна агресія російської федерації проти України зумовила тимчасове обмеження певних прав і свобод, перегляд режимних вимог, оптимізацію кадрових і матеріальних ресурсів, а також посилення взаємодії пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України з військовими адміністраціями та іншими правоохоронними структурами.

Серед багатьох чинників дослідження кримінально-виконавчої системи України варто виділити методику інноваційних підходів до трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну

систему європейського зразка. Це пов'язано з тим, «що будь-які соціальні проєкти мають найбільший шанс на успіх, за умови їх належного наукового забезпечення» (*Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження операційного плану реалізації у 2025...», 2025, с. 7).*

Звичайно, що проведення Міністерством юстиції України реформ кримінально-виконавчої системи свідчить на користь необхідності наукового осмислення комплексу проблем правового, організаційного та управлінського характеру. Отже, результат і дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему певною мірою залежить від вдало обраної дослідником методики. Про методику вітчизняні вчені пишуть так.

Л. М. Демидова зазначає, що методика – це систематизоване нове наукове знання, отримане шляхом вивчення історичних, теоретичних, правових та емпіричних передумов пізнання об'єкта (предмета) дослідження, визначення мети останнього, побудови гіпотез, розроблення й застосування ефективного методологічного інструментарію (*ДСТУ ISO 31000:2018, с.142*).

О. В. Крушельницька наголошує, що методика – це система розумових або практичних операцій (процедур), спрямованих на виконання певних пізнавальних завдань з урахуванням відповідної пізнавальної мети (*Конституція України, 1996*).

А. А. Вознюк зауважує, що методика – процес, який полягає в підборі окремих наукових методів, застосування яких спроможне дати успішний і достовірний науковий результат (*Вознюк А. А., 2018, с. 21*).

В. О. Мандибура визначає методику, як оптимальну сукупність методологічних підходів, базово-вихідних шляхів для визначення напрямку, предмету, мети та завдань для будь якого дослідження (*Мандибура В. О., 2017, с.30*).

Д. О. Пилипенко вважає, що методика – це комплекс сучасних методів, що використовуються під час конкретного наукового пошуку, конкретне обрання яких визначається обґрунтованістю й вагомістю отриманих наукових результатів

(Пилипенко Д. О., 2023, с. 31).

Не вдаючись до наукового диспуту з приводу кожного визначення ми здійснили їх ґрунтовний аналіз, що дозволило сформулювати авторське визначення методики трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему – це систематизована Міністерством юстиції України сукупність принципів, методів, інструментів і процедур, спрямованих на реформування, планування, впровадження та управління змінами діяльності пенітенціарних закладів з використанням інноваційних технологій.

Звичайно ключова ідея методики трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему має не зламати людину, а повернути її в суспільство законослухняним громадянином. Серед інноваційних підходів методики трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему ми виділяємо:

1. Зміну філософської парадигми покарання за вчинене особою кримінальне правопорушення

Зміна філософії покарання у свідомості населення, а також у практиці держави й суду – це складний, але реальний процес. Він потребує системних змін на кількох рівнях одночасно. Традиційно покарання сприймається людиною яка вчинила кримінальне правопорушення як кара або помста держави шляхом застосування до неї кримінальної відповідальності за вчинене кримінальне правопорушення. Серед сучасних рівнів зміни філософської парадигми покарання за вчинене особою кримінальне правопорушення ми пропонуємо:

- забезпечення державою її інституціями потужної правової освіти населення шляхом роз'яснення і доведення, що мета покарання — не лише кара, а й соціальна корекція засудженого в умовах ізоляції або в уповноважених органах з питань пробації, ресоціалізація та реінтеграція в суспільство повноправним членом;

- проведення на рівні держави, місцевих органів самоврядування в територіальних громадах публічні дискусії щодо популяризації ідей відновного

правосуддя, медіації, призначення альтернативних видів покарання позбавленню волі;

– зміна риторики: відмова від командно адміністративної моделі управління пенітенціарними закладами Міністерства юстиції України до пенітенціарної “людиноцентріської” моделі каяття де засуджений в період відбування покарання за вчинене кримінальне правопорушення може змінюватися;

– підняття на новий рівень ролі соціальних норм як регуляторів суспільної поведінки людей, оскільки сфера їх відповідальності в умовах війни звузилась, а сфера безвідповідальності навпаки розширилась.

2. Роль держави, законодавця та громадянське суспільство

Оскільки філософія покарання значною мірою закріплюється в національному законі, держава її інституції мають:

– гуманізувати кримінальне законодавство орієнтуючи його на розширення застосування покарань не пов’язаних з ізоляцією від суспільства: штрафи, наглядова пробація, громадські роботи, звільнення від відбування покарання з випробуванням тощо:

– орієнтація на відновлення справедливості покарання, що передбачає його призначення за вчинене кримінальне правопорушення відповідно до обставин і кваліфікації та відшкодування завданої шкоди, як потерпілому так, і громаді;

3. Зміну парадигми призначення покарання та роль судової практики.

Громадянське суспільство зацікавлене у зміні призначення покарання за вчинене кримінальне правопорушення, оскільки навіть найкращий закон не працює без відповідної судової філософії:

– навчання суддів і прокурорів сучасним підходам (restorative justice, rehabilitative justice);

– індивідуалізація покарання, а не формальний підхід до його призначення;

– мотивація рішень: суд має пояснювати, чому обране покарання сприяє

соціальної корекції особі, яка вчинила кримінальне правопорушення, а не лише карі або нормі кримінального закону, а також обґрунтувати чому ізоляція краще чим пробація.

4. Практичні механізми впливу на соціальну корекцію особи, яка вчинила кримінальне правопорушення

- участь психологів, соціальних працівників у забезпеченні успішного проходження засудженим соціальної корекції;
- оцінка ризику повторного вчинення особою кримінального правопорушення;
- індивідуальні плани ресоціалізації (освіта, лікування, психологічна допомога);
- індивідуальні плани реінтеграції засудженого в суспільство після звільнення (підтримка громади, робота, житло, сім'я тощо).
- диференційований режим утримання залежно від поведінки та бажання пройти соціальну корекцію

5. Цифровізація кримінально-виконавчої системи в період її трансформації в пенітенціарну систему

- створення в пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України єдині електронні реєстри засуджених;
- продовження цифровізації особових справ засуджених пенітенціарними закладами Міністерства юстиції України;
- побудова нової автоматизованої системи управління пенітенціарними закладами Міністерства юстиції України;
- відеозв'язок адміністрації пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України із судами, адвокатами, родичами;
- використання аналітичних даних щодо поведінки засуджених для прогнозування ризиків вчинення ними кримінальних правопорушень.

6. Повна професіоналізація персоналу пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України

- перехід від «наглядача» до пенітенціарного фахівця, згідно спеціалізації;

- проходження тренінгової підготовки персоналу з психології, медіації, прав людини;
- дотримання антикорупційних стандартів та прозорий добір кадрів для роботи із засудженими.

7. Всебічне забезпечення прав людини в пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України

- належне виконання вироку суду щодо засудженого відповідно до вимог міжнародних правових актів і зобов'язань нашої держави перед європейським та світовим співтовариством;
- незалежний моніторинг (Омбудсман, НПМ, громадські організації) щодо діяльності пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України і дотримання в них прав людини;
- нульова толерантність до катувань і жорстокому поводженні із засудженими в пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України.

8. Науково обґрунтована державна політика у сфері виконання покарань і пробації, яка має формуватися шляхом:

- використання кримінальних, кримінально-виконавчих та кримінологічних досліджень;
- реалізацією пілотних проєктів щодо інноваційних підходів трансформації кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему нового бачення (evidence-based policy);
- оцінка ефективності реформ кримінально-виконавчої системи в період трансформаційних процесів переходу її в пенітенціарну систему за чіткими індикаторами;
- відповідності нової пенітенціарної системи України безпеці, правам людини, соціальній корекції, ефективному управлінню пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України

5. Довгострокова перспектива зміни трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему.

Звичайно зміна трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему не відбувається так швидко, як ми думаємо. Наприклад, за роки незалежності в Україні не було побудовано ні однієї нової в'язниці (Богатирьов І. Г., 2023, с. 13). Не змінилася і філософська парадигма до покарання особи за вчинене кримінальне правопорушення. Багато елементів управління пенітенціарними закладами Міністерства юстиції України залишилися з радянської доби. Настав час, у суспільстві варто відновити:

- правову культуру населення – це рівень розвитку правових цінностей у суспільстві, який відображає: знання громадянами законів і правових норм; повагу до права та закону; реальну поведінку людей у правовій сфері; якість правотворчості, правозастосування й роботи судових та інших державних інституцій.

- довіру до держави, правоохоронних органів та суду при розслідуванні кримінального правопорушення, встановлення винної особи і призначення їй справедливого покарання. Чим вищий їх рівень професіоналізму і компетенції, тим стабільніша держава, сильніша демократія й ефективніший захист прав людини;

- зменшити кількість засуджених у пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України, що є наслідком поєднання воєнних, правових, соціальних та управлінських чинників. Ця тенденція відображає як об'єктивні обставини воєнного часу, так і зміну підходів держави до виконання кримінальних покарань, трансформації кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему;

- будівництво малих, регіональних, безпечних пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України основна діяльність яких має відповідати зменшенню вчинення засудженим після звільнення нового кримінального правопорушення, а не лише відбуття строку покарання;

- відкритий діалог та партнерство з органами місцевого самоврядування, громадськістю щодо зміни трансформаційних процесів переходу кримінально-

виконавчої системи в пенітенціарну, налагодження зв'язків із приватним сектором та залучення його до соціальної корекції засуджених.

Звичайно розкриваючи зміст методики трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему ми маємо зауважити, важливий вплив саме «Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року» (розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 № 1153-р), (Опис проблем, які обумовили прийняття Стратегії), серед її ключових проблем:

- моральна застарілість і матеріальна зношеність ресурсів системи пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України;
- руйнування та пошкодження інфраструктури (гуртожитків, камер, інших приміщень та обладнання) внаслідок воєнних дій р.ф.;
- евакуація засуджених та осіб, взятих під варту, до більш безпечних місць тримання; та інші;
- недостатній обсяг фінансування пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України не дає змоги повноцінно формувати та реалізовувати державну політику у сфері виконання кримінальних покарань та пробації тощо[8].

Доречно зазначити, що такої точки зору дотримуються також інші українські учені. На підставі аналізу проведених ними досліджень вони вважають, що застарілість архітектурної концепції, зношеність елементів інженерно-технічної бази, яка не відповідає сучасним умовам сучасного можливого технічного наповнення та законодавчого забезпечення, ускладнює створення кримінально-виконавчої системи з цифровою інформацією європейського зразка (*Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи, 2022*). Проте цей напрямок дослідження потребує додаткових наукових пошуків, які виходять за межі нашого дослідження

Без перебільшення можна зазначити, що методика трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему знаходиться переході від синергетичного урегулювання всіх питань функціонування пенітенціарної системи до кібернетичного – поступового

державного упорядкування всіх її складових через захист прав і свобод засуджених в пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України.

Тут варто наголосити на потреби, інтереси, спеціалізацію персоналу пенітенціарних закладів Міністерства юстиції України, який надає публічні послуги засудженим в умовах виконання/відбування покарання, стандартизацію та синхронізацію норм кримінально-виконавчого законодавства, зокрема і норм міжнародного гуманітарного права, оскільки в Україні існують табори для військовополонених р.ф.

Отже, відсутність обґрунтованих, системних науково-доктринальних положень щодо розуміння сутності, змісту трансформації кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему викликає ряд методологічних підходів до реалізації виконання цього важливого для теорії пенітенціарного права і практики виконання/відбування кримінальних покарань завдання.

Вищезазначене знаходить свій прояв у наукових працях вітчизняних вчених наукової школи «Інтелект» які завдяки науковому пошуку визначають методiku трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему шляхом:

- розробки нових стратегій, моделей, концепцій, трансформації кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему;
- удосконалення національного законодавства у сфері захисту прав і свобод засуджених в пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України;
- підготовка, перепідготовка персоналу пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України;
- впровадження пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України європейських стандартів щодо засуджених і ув'язнених;
- розробку доктринальної моделі соціальної корекції засудженого на всіх стадіях відбування кримінального покарання: соціалізації, ресоціалізації та реінтеграції;
- впровадження у діяльність пенітенціарних закладах Міністерства

юстиції України новітніх інформаційних технологій (ШІ, IoT, блокчейн, хмарні обчислення), які можуть забезпечувати ефективне збирання, обробку, зберігання та передачу даних про засуджених;

– запровадження в роботу персоналу пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України ефективних заходів протидії та запобігання пенітенціарного рецидиву, як під час відбування покарання так і після звільнення.

1.2. Методологічний інструментарій дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему

Торкаючись питання методологічного інструментарію дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему варто зауважити, в більшості сучасних досліджень в кримінально-виконавчій науці вітчизняні вчені обґрунтовують власний методологічний інструментарій. Саме це, на думку вітчизняного вченого Я. В. Стрелюка набуває у дослідженні особливої гостроти, оскільки виникає об'єктивна потреба в його застосуванні (*Стрелюк Ян. В., 2019, с. 207*).

Звичайно така позиція вітчизняних вчених показує, що методологічний інструментарій дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему спроможній відкрити нові горизонти наукового пошуку в інших галузях науки кримінального, адміністративного, кримінально-процесуального, оскільки саме ці науки постійно кореспондуються крізь призму виконання/відбування покарання в пенітенціарних закладах та в уповноважених органах з питань пробації Міністерства юстиції України (*Богатирьов І. Г., 2025, с. 14*).

Отже, методологічний інструментарій дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему становить сукупність загальнонаукових, спеціально-наукових та конкретно-наукових методів ми вирішили довести, що вони використовуються нами під час дослідження не ізольовано, а у поєднанні з іншими методами.

Вищевикладене дозволило нам підтримати наукову думку української дослідниці А. Л. Колодчиної, яка вважає, що методологічний інструментарій дослідження має не тільки предметний, а й пізнавальний зміст, оскільки вкрай важливо з'ясувати, якими ж шляхами, прийомами і методами, у яких логічних формах відбувається перегляд існуючих передумов і підходів до інтерпретації матеріалу, що вивчається (*Колодчина А. Л., 2018, с. 318*).

Дотичним до змісту нашого дослідження є також позиція і вітчизняного вченого О. Г. Колба, який під методологією дослідження розуміє своєрідну матрицю чи систему координат, що формує пошук певних прийомів, способів дослідження, необхідних для отримання відповідного результату, який ґрунтується не лише на обраних методах дослідження певної методичної лінії, а й на визначених статистичних даних з їх науковими узагальненнями, певним порядком планування, а також формується на системному підході до дослідження окремих частин загальної теми, аналізу наукових і нормативно-правових джерел, виведення висновків і розроблення пропозицій стосовно удосконалення виконання і відбування кримінальних покарань та науково обґрунтованих методів, спрямованих на підвищення результату дослідження (*Кримінально-виконавча система діяльності прокуратури, 2020, с. 48–49*).

Отож, методологічне обґрунтування дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему ґрунтується нами на необхідності вироблення власного методологічного інструментарії шляхом реалізації загальнонаукових, спеціально-наукових та конкретно-наукових методів. З точки зору теорії права, методологічне обґрунтування дослідження виконання судового рішення щодо засуджених в Україні варто розглядати, як сучасне наукове вчення про світогляд і систему наукових поглядів, принципів, методів, прийомів і способів пізнання й об'єктивної оцінки діяльності органів пробації і установ виконання покарань щодо досягнення мети виправлення і ресоціалізації засуджених під час виконання судового рішення (*Васюк А. Ю., 2021, с. 77*).

Ми також погоджуємо з думкою українського ученого у пенітенціарній

сфері О. Г. Михайлика про те, що саме методологія дослідження – є одним із важливих інструментів наукового пошуку. Саме методологія як зазначає дослідник має не тільки предметний, а й пізнавальний зміст, тому що вона нероздільно пов'язана з переглядом існуючого понятійного апарата, передумов і підходів до інтеграції матеріалу, що вивчається (*Михайлик О. Г., 2019, с. 29*).

Підтримуючи думку ученого щодо методології дослідження ми дійшли висновку, що методологічний інструментарій дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему має важливе значення, оскільки надає суттєву допомогу досліднику в науковому пошуку розв'язання зазначеного предмету дослідження.

А тому, досліджуючи дану проблему ми згодні з позицію тих учених, які методологію, метод і методику співвідносять як філософські категорії загального, спеціального і конкретного. Саме ці категорії і перебувають у діалектичних зв'язках та залежностях.

Звичайно, методологія нашого дослідження характеризується теорією методів пізнання, сукупністю теоретичних принципів, логічних прийомів і способів дослідження явищ. Такий підхід співпадає з позицією українського ученого В.С. Медведєва, який вважає, що методологія є системою певних підходів, принципів і категорій, які опосередковують загальні властивості та зв'язки об'єктивного буття і наукового пізнання (*Медведєв В. С., 2012, с 78*).

У сучасній практиці, як зауважує учений А. І. Богатирьов досліджуючи проблему методології у запобіганні професійній деформації у персоналу місць несвободи ДКВС України, методологію не можна зводити до одного якогось компоненту, зокрема до методу чи вчення про метод, оскільки зміст методології передбачає у собі низку компонентів: світогляд і загальнотеоретичні концепції; загальні філософські закони і категорії; загальні та загальнонаукові методи (*Богатирьов А. І., 2016, с. 9*).

Із такою позицією ученого варто погодитися, оскільки в юридичній літературі методологія розглядається, як концептуальна єдність ідей, принципів, методів, які і становлять базис (пізнавальний стрижень) певної системи знань.

Цікавою для нашого дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему є думки українських учених теоретиків С. Д. Гусарева та О. Д. Тихомирова.

Саме ці вчені під методологію юридичної науки розуміють систему принципів і способів організації, побудови та здійснення теоретико-пізнавальної юридичної діяльності в галузі дослідження державно-правової дійсності, а також вчення про цю систему (Гусарев С. Д., Тихомиров О. Д., 2005, с. 34).

Інший теоретик П. М. Рабінович вважає, що методологія це система підходів, способів наукового дослідження і теоретичні засади їх використання при вивченні правових явищ (*Рабінович П. М., 2001, с. 619*). Щодо інших учених то кожен з них розуміє методологічний інструментарій виходячи з предмету власного дослідження, яким є саме його вибором. І цьому є певне обґрунтування:

- по-перше, предмет дослідження не може характеризуватися тільки загальною методологією, але її враховувати обов'язково потрібно, оскільки це дозволяє вибрати ті методи, які розкривають зміст предмету наукового пошуку;

- по-друге, у змісті кожної науки присутні певні особливості предмету дослідження, тому методи наукового пізнання можуть мати місце тоді, коли дослідник враховує їх не тільки для ґрунтовного забезпечення проведення власного дослідження, а і вироблення саме авторського методологічного інструментарію.

Отже, обрання методологічного інструментарію дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему залежить від багатьох факторів, але в його основі мають перебувати обов'язкові методи: діалектичний; порівняльно-правовий, історичний; історико-правовий, соціологічний та догматичний. Меншою мірою вченими застосовуються такі методи, як: метод структурно-системного аналізу; формально-юридичний; статистичний; формально-логічний; системно-структурний; та систематичний метод.

Ми в процесі визначення методологічного інструментарію дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України

в пенітенціарну систему звернули увагу на позицію вітчизняного вченого О. О. Дудорова, який у власному дослідженні «Проблеми кримінально-правової охорони системи оподаткування України» використав такі методи дослідження як: синергетичний, логіко-догматичний, герменевтичний, історико-порівняльний, історико-лінгвістичний, метод лінгвістичної інтуїції, системний, це дозволило йому запропонувати науковій спільноті власний методологічний інструментарій (Дудоров О. О., 2007, с. 5).

Важливого значення методологічний інструментарій дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему набуває під час вивчення емпіричної бази дослідження з урахуванням її специфіки вияву. Саме емпірична база дослідження дозволила узагальнити їх у такі групи:

1) соціологічні прийоми і засоби (спостереження, анонімні опитування засуджених, експертні оцінки вчених у галузі кримінально-виконавчого права, анкетування персоналу установ виконання покарань та уповноважених органів пробації);

2) засоби, які застосовуються в оперативно-розшуковій діяльності оперуповноважених установ виконання покарань;

3) порівняльний аналіз практики виконання судових рішень щодо засуджених в Україні та у зарубіжних країнах;

4) аналіз рішення Європейського суду з прав людини щодо порушень виконання судових рішень щодо засуджених в Україні.

З урахуванням вищевикладеного робимо висновок, що звернення нами до методологічного інструментарію дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему дозволило обґрунтувати найбільш ефективні методи наукового пізнання (зокрема: діалектичний; історико-правовий; логіко-граматичний; системно-структурний; соціологічний; статистичний; моделювання).

При цьому, незважаючи на існування різних методик щодо дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України

в пенітенціарну систему, ми вважаємо, що саме застосування методологічного інструментарію можна об'єктивно оцінити стан вітчизняного кримінально-виконавчого законодавства в даній сфері і запропонувати шляхи його удосконалення. Звичайно, наведений вище методологічний інструментарій трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему дозволив визначити засадничі (базові) положення нашого дослідження. Більше того, їх осмислення сприяло вибудовуванню логічно узгодженої системи знань про трансформаційні процеси переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему.

Завдяки методиці дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України ми сформулювали наступне визначення методологічного інструментарію трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України – *це процес наукового пізнання, який відображає спрямованість кримінально-виконавчої системи на перебудову її в пенітенціарну систему на нових ідеях, принципах, процедурах, із теоретичним та практичним матеріалом у визначеній державою послідовності.*

Водночас, проведений послідовний аналіз трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему, надав можливість дійти висновку, що сучасна кримінально-виконавча наука стоїть на порозі відкриття нової дієвої інноваційної моделі, завдання якої стати ефективним регулятором суспільних відносин в пенітенціарних закладах та в уповноважених органах з питань пробації Міністерства юстиції України.

Отже, методика дослідження трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему його методологічний інструментарій засвідчив вірність вибраної теми, що й виступило додатковим аргументом підготовки даного розділу монографії.

Висновки.

1. Головною ідеєю, вектором трансформаційних процесів переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему є оптимізація

процесу виконання/відбування покарань в Україні, пошук (або розроблення) нових ідей їх гуманізації та впровадження такого правового механізму, за якого б досягалися мета покарання – з одного боку, а з іншого – не порушувалися права і законні інтереси засуджених в пенітенціарних закладах та в уповноважених органах з питань пробації Міністерства юстиції України.

2. Міністерство юстиції України як орган виконавчої влади наділений правом формувати і реалізувати державну політику у сфері виконання покарань і пробації за допомогою якої в пенітенціарних закладах та в уповноважених органах з питань пробації мають відбуватися трансформаційні процеси переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему з приведення її до європейських стандартів.

3. Під час дослідження встановлено, що трансформація кримінально-виконавчої системи в пенітенціарну систему є об'єктивно необхідним етапом розвитку державної політики у сфері виконання покарань і пробації, зумовленим потребою гуманізації, дотримання прав людини та наближення умови відбування засудженими покарання до міжнародних стандартів.

4. Встановлено, що трансформація кримінально-виконавчої системи в пенітенціарну систему неможлива без підвищення професійного рівня персоналу пенітенціарних установ Міністерства юстиції України, формування нової професійної культури, орієнтованої на повагу до людської гідності та партнерську взаємодію із засудженими.

5. Узагальнено, що трансформаційні процеси переходу кримінально-виконавчої системи в пенітенціарну систему наука і практика має розглядатися, як довгостроковою перспективою, успішність якої залежить від завершення війни в Україні, політичної волі керівництва держави, належного фінансування, міжвідомчої координації Міністерства юстиції з іншими інституціями держави, суспільної підтримки.

6. Особливу увагу приділено інноваційним інструментам оцінювання ризиків, індивідуалізації виконання покарань і забезпеченню прав людини в пенітенціарних закладах Міністерства юстиції України. Запропонований

методологічний інструментарій трансформаційного процесу переходу кримінально-виконавчої системи України в пенітенціарну систему може слугувати науково-методологічною основою для подальших реформ державної політики у сфері виконання покарань і пробації.

Список використаних джерел

1. Грищук В.К. Філософсько-правове розуміння відповідальності людини: монографія – 2-ге вид, переробл. і доповн. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права. 2013. 768с.
2. Демидова Л.М. Кримінальне право в загальній системі наукових знань: методологічний аспект кримінально-правових досліджень. *Юридичний вісник*. 2015. №3. С. 142.
3. Крушельницька О.В. Методологія та організація наукових досліджень: навч. посіб. Київ : Кондор, 2005 С.78.
4. Вознюк А.А. Кримінальна відповідальність за створення злочинних об'єднань та участь у них : монографія Київ : ФОП Маслаков. 2018. 928с.
5. Мандибура В.О. Корупція: інституційна сутність та механізм подолання: монографія. К : Парлам. Вид-во. 2017. 488с.
6. Пилипенко Д.О. Принципи кримінально-виконавчого права : теоретико-прикладне дослідження : монографія. Київ ВД «Дакор» , 2023. 428с.
7. Богатирьов І.Г. В'язниця в Україні у ХХІ столітті (інноваційна модель) Київ: ВД «Дакор» 2023. 44с.
8. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
9. Трансформація кримінально-виконавчого законодавства України (пенітенціарна доктрина) / І. Г. Богатирьов та ін. Київ: ВД «Дакор», 2014. 156 с
10. Стрелюк Ян. В. Наукові підходи до методологічних засад дослідження запобігання кримінальним правопорушенням у кримінально-виконавчих установах закритого типу. *Юридичні науки*. 2019 №10. С. 207-216
11. Богатирьов І.Г. Пенітенціарна система України у ХХІ столітті: теоретико-правові та кримінально-виконавчі проблеми: монографія. Київ : ВД «Дакор» , 2025. 248с.
12. Колодчина А.Л. Методологія дослідження реалізації Україною міжнародних стандартів у сфері захисту прав засуджених в місцях несвободи. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 2(23) С. 318–322. С. 318
13. Кримінально-виконавча система діяльності прокуратури у сфері виконання покарань: навч. посіб. / А.В. Боровик, Ю.В. Новосад, О.Г. Колб, та ін.; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О.Г. Колба. Луцьк: СПД Гадяк Ж.В. друкарня »Волиньполіграф», 2020. 640с. С. 48-4
14. Васюк А.Ю. Методологічний інструментарій виконання судових рішень в Україні. *Вісник пенітенціарної асоціації* №3 (17) 2021. С. 76-84. С. 7715.
15. Михайлик О.Г. Насильство в установах виконання покарань України: теорія і практика : монографія. Київ : ВД «Дакор» , 2019. 434с.
16. Медведєв В. С. Психологія злочинної діяльності : навч. посіб. Київ. 2012. 204 с.С.78
17. Богатирьов А.І. Запобігання професійні деформації у персоналу місць несвободи/ за заг. ред. проф. В.С. Медведєва. К. ВД «Дакор» 2016. 198 с. С.9
18. Гусарев С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності): навч. посіб. Київ: Знання, 2005. С. 34.
19. Рабинович П. М. Методология юридической науки. *Юридическая энциклопедия*: в 6 т. Т. 3. Киев, 2001. С. 618–619 .
20. Дудоров О. О. Проблеми кримінально-правової охорони системи оподаткування України: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: спец. 12.00.08 «Кримінальне право і кримінологія; кримінально-виконавче право». Київ, 2007. С. 5.

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СИСТЕМИ: СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ

Оксана ГОНЧАРЕНКО,

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри гуманітарних дисциплін Гуманітарного факультету
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1101-6019>

Олександр КОСОВ,

старший викладач кафедри підвищення кваліфікації працівників пробації
Інститут професійного розвитку персоналу,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9651-5647>

У монографії досліджено стратегічні орієнтири професійної діяльності персоналу кримінально-виконавчої системи в умовах соціально-економічних трансформацій. Актуальність теми зумовлена наявністю системної суперечності між зростаючими вимогами до професійних компетентностей персоналу та обмеженими фінансово-економічними ресурсами їх забезпечення. Визначено ключові економічні виклики, пов'язані з бюджетними обмеженнями, невідповідністю оплати праці, складністю праці та ризиками служби, а також інституційною нестабільністю. Обґрунтовано вплив макроекономічних факторів і воєнного стану на кадрову стійкість системи.

Доведено необхідність переходу від фрагментарних управлінських рішень до комплексної економічної стратегії трансформації професійної діяльності. Сформульовано стратегічні орієнтири, що передбачають поєднання фінансової стабільності, стимулюючої системи оплати праці та інвестицій у розвиток компетентностей. Підкреслено значення збереження та відтворення людського капіталу як ключового ресурсу пенітенціарної системи. Зроблено висновок, що економічно обґрунтована модернізація професійної діяльності персоналу є необхідною умовою підвищення довгострокової соціально-економічної ефективності Державної кримінально-виконавчої служби України.

PROFESSIONAL ACTIVITIES OF PERSONNEL OF THE CRIMINAL EXECUTIVE SYSTEM: STRATEGIC DEVELOPMENT GUIDELINES

Oksana HONCHARENKO,

Doctor of Sciences (Economy), Professor,
Professor of the Department of Humanities,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1101-6019>

Alexander KOSOV,

Senior Lecturer, Department of Advanced Training for Probation Staff,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9651-5647>

In the monograph the author examines the strategic guidelines for the professional activities of the personnel of the penal system in the conditions of socio-economic transformations. The relevance of the topic is due to the presence of a systemic contradiction between the growing

requirements for the professional competencies of the personnel and the limited financial and economic resources for their provision. The key economic challenges associated with budget constraints, inconsistency of remuneration, complexity of work and risks of service, as well as institutional instability are identified. The impact of macroeconomic factors and martial law on the personnel stability of the system is substantiated. The need to transition from fragmented management decisions to a comprehensive economic strategy for the transformation of professional activities is proven. Formulated strategic guidelines that provide for a combination of financial stability, an incentive remuneration system and investments in the development of competencies. The importance of preserving and reproducing human capital as a key resource of the penitentiary system is emphasized. The author concludes that economically justified modernization of the professional activities of personnel is a necessary condition for increasing the long-term socio-economic efficiency of the State Penitentiary Service of Ukraine.

Вступ. Сучасний етап розвитку кримінально-виконавчої системи України характеризується глибокими трансформаційними процесами, зумовленими реформуванням сектору безпеки і правосуддя, зміною пріоритетів державної політики та адаптацією національного законодавства до європейських стандартів. У цих умовах особливого значення набуває переосмислення ролі персоналу кримінально-виконавчої системи як ключового суб'єкта реалізації пенітенціарної політики держави. Саме професійна діяльність персоналу визначає якість виконання покарань, рівень дотримання прав людини, ефективність ресоціалізації засуджених та загальну результативність функціонування пенітенціарної системи (Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», 2005).

Актуальність дослідження зумовлена тим, що реформування кримінально-виконавчої системи супроводжується змінами організаційної структури, функціонального навантаження на персонал, вимогами до професійних компетентностей працівників, а також трансформацією механізмів фінансового та ресурсного забезпечення. Водночас на практиці зберігаються диспропорції між задекларованими цілями реформ та реальними економічними можливостями їх впровадження, що безпосередньо впливає на стан кадрового потенціалу, мотивацію праці та рівень професійної ефективності персоналу (Колб О., Ремега В., 2017, с. 117].

Трансформаційні процеси у Державній кримінально-виконавчій службі України відбуваються в умовах глибоких соціально-економічних змін, що характеризують сучасний етап розвитку держави в умовах повномасштабної

війни росії проти України. Макроекономічна нестабільність, обмеженість бюджетних коштів, демографічна криза і активізація міграційних процесів, прискорена цифровізація публічного управління, та зростання суспільних вимог до прозорості та підзвітності державних інституцій, формують нові параметри функціонування персоналу ДКВС України. У контексті зазначених соціально-економічних трансформацій професійна діяльність персоналу ДКВС України набуває якісно нових ознак, що потребує не лише розширення професійних компетентностей, а й здатності діяти в умовах підвищеної відповідальності та прозорості (*Goncharenko O. G., 2017, с. 210*). За цих умов професійна діяльність працівників набуває не лише правового, а й чітко вираженого економічного виміру, оскільки пов'язана з питаннями продуктивності праці, ефективності використання бюджетних коштів, оптимізації кадрової структури та забезпечення соціальної безпеки. Проблематика дослідження зумовлена наявністю системної суперечності між зростанням вимог до професійних компетентностей персоналу кримінально-виконавчої системи та обмеженим обсягом фінансового забезпечення їх реалізації. Сучасні умови функціонування установ виконання покарань передбачають підвищення стандартів безпеки, дотримання прав людини, цифровізацію управлінських процесів і посилення антикорупційних механізмів, що потребує відповідного кадрового та ресурсного підґрунтя. Водночас бюджетні обмеження та макроекономічна нестабільність звужують можливості належного матеріального стимулювання, модернізації інфраструктури та інвестування у професійний розвиток персоналу (*Сьомін С. В., 2014, с. 156*).

Відсутність комплексного економічного підходу до оцінювання й управління трансформаційними змінами у сфері кадрового забезпечення ускладнює формування стратегічних орієнтирів розвитку пенітенціарної системи. У зв'язку з цим дослідження економічних викликів трансформації професійної діяльності персоналу пенітенціарних закладів є своєчасним і науково обґрунтованим, оскільки дозволяє поєднати інституційні перетворення з аналізом їх ресурсного забезпечення та довгострокової соціально-економічної

ефективності. Важливим аспектом трансформації професійної діяльності персоналу пенітенціарної системи є переосмислення змісту та структури професійних компетентностей. Сучасні умови функціонування кримінально-виконавчої системи висувають до працівників не лише традиційні вимоги щодо знань законодавства та дотримання режимних процедур, а й розвинені управлінські, комунікативні, психологічні та аналітичні навички. Варто зазначити, що в структурі сучасних компетентностей пенітенціарного персоналу є такі групи: професійно-правові, безпекові, психолого-комунікативні, управлінські та організаційні, а також цифрові і аналітичні компетентності.

Економічний вимір компетентнісного підходу з одного боку, доводить, що рівень сформованості компетентностей безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість управлінських рішень, зниження ризику надзвичайних подій та цільове використання бюджетних ресурсів (Гончаренко О. Г., 2017, с. 154). А з іншого – показує складність та напруженість праці персоналу пенітенціарної системи, яка відноситься до високого рівня, що обумовлено:

- постійною взаємодією з особами з криміногенними характеристиками;
- необхідністю оперативного прийняття рішень у нестандартних ситуаціях;
- високою відповідальністю за безпеку людей та дотримання прав людини;
- значним психоемоційним навантаженням;
- ризиком професійного вигорання.

З огляду на викладене, актуальність дослідження зумовлюється необхідністю забезпечення комплексної трансформації професійної діяльності персоналу, що виходить за межі організаційних змін, а побудова сучасної компетентнісної моделі, релевантної реальному рівню складності та напруженості праці, специфіці службових ризиків і підвищеним суспільним вимогам до діяльності установ виконання покарань. Така модель має ґрунтуватися на економічно обґрунтованих механізмах стимулювання, розвитку та відтворення кадрового потенціалу, що забезпечить узгодження професійних

вимог із ресурсними можливостями системи та сприятиме підвищенню її довгострокової соціально-економічної ефективності.

Постановка проблеми дослідження. Трансформація кримінально-виконавчої системи України відбувається в умовах глибоких інституційних та соціально-економічних змін, що супроводжується переформатуванням функціональних завдань, організаційної структури та принципів кадрового забезпечення. Водночас професійна діяльність персоналу пенітенціарної системи залишається однією з найскладніших і найменш економічно досліджених сфер публічного управління. Сучасна модель кадрового забезпечення пенітенціарної системи характеризується зростанням вимог до професійних компетентностей, відповідальності та результативності праці за умов обмежених фінансових ресурсів, високого рівня психоемоційного навантаження та динамічності середовища, що не завжди знаходять адекватне відображення в системі матеріального стимулювання, соціального забезпечення та механізмах професійного розвитку, та сприяє формуванню дисбалансу між очікуваними результатами діяльності та реальними можливостями їх досягнення. Проблема посилюється відсутністю комплексного економічного підходу оцінки професійної діяльності персоналу кримінально-виконавчої системи. Наявні наукові розробки вчених зосереджені на правових, організаційних або психологічних аспектах, тоді як питання продуктивності праці, ефективності використання бюджетних коштів, інвестицій у людський капітал та соціальна і економічна ефективність – майже не досліджується. Таким чином, виникає наукова розбіжність між:

- необхідністю модернізації професійної діяльності пенітенціарного персоналу у відповідності з європейськими стандартами та сучасними управлінськими підходами;

- відсутністю системного економічного механізму забезпечення цієї трансформації.

Варто зазначити, що ігнорування економічних детермінант у процесі реформування, призводить до кадрової нестабільності, зниження мотивації,

ризиків, професійного вигорання, що у довгостроковій перспективі негативно впливає на ресоціалізацію засуджених, знижує соціальну ефективність та рівень безпеки суспільства.

Результати досліджень. У сучасних умовах реформування публічного сектору професійна діяльність персоналу кримінально-виконавчої системи потребує розгляду не лише як правового чи організаційного явища, а й як самостійної економічної категорії. Такий підхід дозволяє комплексно оцінити її ресурсне забезпечення, результативність, вартісні характеристики та вплив на соціально-економічну систему держави.

У загальноекономічному розумінні професійна діяльність як форма реалізації людського капіталу, що спрямована на створення суспільного блага, супроводжується витратами праці, часу, знань і ресурсів. У сфері кримінально-виконавчої системи ця діяльність має специфічний характер, оскільки її кінцевий результат не має прямого ринкового виміру, але створює вагомий суспільний ефект - забезпечення безпеки, дотримання прав людини, ресоціалізацію засуджених, зниження рівня постпенітенціарного рецидиву [6, с.185].

З економічної точки зору професійну діяльність пенітенціарного персоналу варто розглядати як:

- *складову державного сектору економіки*, що фінансується з бюджету та функціонує в межах публічних інституцій;
- *процес використання людського капіталу*, який формує специфічний соціальний продукт - суспільну безпеку та правопорядок;
- *систему трудових витрат*, що характеризується високим рівнем складності, інтенсивності та відповідальності;
- *об'єкт управління ефективністю*, що потребує вимірювання продуктивності та результативності.

На відміну від галузей національної економіки, де результат праці має товарну форму, у пенітенціарній системі, результат діяльності є нематеріальним і вимірюється соціальними показниками: дотриманням прав людини, зниження постпенітенціарного рецидиву, безпеки персоналу і суспільства. Це зумовлює

необхідність застосування спеціальних підходів до оцінки ефективності та продуктивності праці.

Професійна діяльність персоналу кримінально-виконавчої системи має ознаки складної багатофункціональної економічної системи (Яковець І., Новосад Ю., 2017, с. 124), що включає:

1. Трудовий компонент – витрати живої праці, рівень кваліфікації, компетентності, психоемоційне навантаження.
2. Організаційний компонент – розподіл функцій, управлінська ієрархія, регламентація процесів.
3. Ресурсний компонент – фінансове забезпечення, матеріально-технічна база, інформаційні системи.
4. Інституційний компонент – нормативно-правове середовище, професійні стандарти пенітенціарної системи, механізми контролю.
5. Соціальний компонент – вплив діяльності на соціальну стабільність і безпеку суспільства.

Економічні детермінанти діяльності даної категорії працівників полягає у поєднанні витратного та результативного підходів. З одного боку, функціонування системи пов'язане зі значними бюджетними витратами на оплату праці, соціальні гарантії, інфраструктуру та навчання персоналу. З іншого - недостатній рівень фінансування або неефективне використання ресурсів може призвести до зростання соціальних витрат у майбутньому (підвищення рівня постпенітенціарного рецидиву, зниження рівня суспільної безпеки, судові витрати тощо). Варто зазначити, що особливого значення набуває характеристика професійної діяльності «як праці підвищеної складності та напруженості» (Goncharenko O. G., 2017, с. 125). Вона поєднує фізичні, інтелектуальні та емоційні витрати, функціонування в умовах ризику та відповідальності за життя і здоров'я людей. Це дозволяє віднести її до висококваліфікованих видів публічної служби, що потребує певної економічної оцінки та відповідної системи стимулювання.

У контексті теорії людського капіталу персонал кримінально-виконавчої

системи виступає стратегічним ресурсом держави. Інвестиції у професійну підготовку, підвищення кваліфікації, психологічну підтримку та цифрову грамотність працівників формують довгостроковий економічний ефект через підвищення продуктивності праці та зниження ризиків у діяльності системи.

Виходячи з вищевикладеного, професійна діяльність персоналу кримінально-виконавчої системи як економічна категорія характеризується: бюджетною природою фінансування; нематеріальним, але соціально значущим результатом; високою складністю та інтенсивністю праці; залежністю результативності від рівня сформованості компетентностей; необхідністю системного управління ефективністю та ресурсним забезпеченням. Розуміння її економічної сутності створює теоретичну основу для подальшого аналізу продуктивності, розробки механізмів стимулювання та формування стратегічних орієнтирів трансформації професійної діяльності персоналу КВС.

Професійна діяльність персоналу кримінально-виконавчої системи здійснюється в межах складного інституційного середовища, яке визначає правила, обмеження, стимули та механізми реалізації службових повноважень (Рис.1).



Рисунок 1 . Інституційне середовище ДКВС України

У межах інституційної теорії середовище функціонування розглядається як сукупність формальних і неформальних норм, правил та організаційних структур, що впливають на поведінку економічних агентів і визначають ефективність функціонування системи в цілому (Goncharenko O. G., 2017, с. 10).

У сфері кримінально-виконавчої системи інституційне середовище має багаторівневу структуру та охоплює:

1. Базовим елементом інституційного середовища є *система правових норм*, які регламентують діяльність персоналу: кримінально-виконавче законодавство, трудове законодавство, антикорупційні норми, підзаконні акти, відомчі інструкції. Саме вони визначають:

- функціональні обов'язки персоналу;
- межі повноважень і відповідальності;
- стандарти професійної поведінки;
- процедури прийняття управлінських рішень.

Стабільність і узгодженість нормативної бази безпосередньо впливають на передбачуваність діяльності та рівень транзакційних витрат у системі. Часті зміни законодавства або суперечності між нормативними актами формують інституційну невизначеність, що знижує ефективність управління та ускладнює довгострокове планування.

2. *Організаційна структура ДКВС України* визначає розподіл функцій, ієрархію управління, систему координації та контролю. Від ефективності управлінських інститутів залежить раціональність використання ресурсів і продуктивність праці персоналу.

Інституційні характеристики цього рівня включають:

- централізацію або децентралізацію управління;
- чіткість регламентації процесів;
- систему внутрішнього контролю та аудиту;
- механізми кадрової політики.

Недосконалість організаційної моделі може призводити до дублювання функцій, перевантаження персоналу або неефективного розподілу бюджетних ресурсів.

3. *Фінансові інститути* формують матеріальну основу функціонування персоналу. Йдеться про:

- бюджетне фінансування установ виконання покарань;

- систему оплати праці та стимулювання;
- соціальні гарантії;
- інвестиції у професійний розвиток.

Обмеженість ресурсів або їх нераціональний розподіл створюють інституційні бар'єри для підвищення ефективності діяльності. Водночас економічно обґрунтована система стимулювання виступає важливим інструментом формування мотивації та зниження плинності кадрів (Schendel D. E., 1972).

Поряд із формальними правилами важливу роль відіграють *неформальні інститути*: професійна культура, корпоративні традиції, неформальні практики взаємодії, рівень довіри між працівниками та керівництвом. Саме ці фактори часто визначають реальну поведінку персоналу більше, ніж офіційні регламенти.

Низький рівень довіри, поширення неформальних практик або толерування девіантної поведінки можуть підвищувати транзакційні витрати, знижувати якість управління та створювати корупційні ризики.

Діяльність персоналу КВС залежить також від ширшого контексту *державної соціально-економічної політики*, стану ринку праці, демографічних процесів, рівня цифровізації публічного управління, міжнародних стандартів у сфері прав людини. Зовнішні інституційні фактори впливають на: формування кадрового потенціалу; конкурентоспроможність служби на ринку праці; можливості модернізації інфраструктури; імідж професії.

Таким чином, інституційне середовище функціонування персоналу кримінально-виконавчої системи є багатовимірною системою формальних і неформальних правил, що визначають економічні параметри професійної діяльності. Його якість безпосередньо впливає на рівень складності, напруженості, результативності праці та можливості стратегічної трансформації системи в цілому.

Трансформація професійної діяльності персоналу кримінально-виконавчої системи відбувається в умовах суттєвих структурних та фінансових обмежень, що формують комплекс економічних викликів. Їх системний характер зумовлює

необхідність переосмислення підходів до управління людськими ресурсами, бюджетного планування та оцінювання соціальної ефективності функціонування системи (Табл.1).

Таблиця 1 – Економічні чинники трансформації професійної діяльності персоналу ДКВС України

Чинник	Кількісні індикатори	Економічні наслідки	Стратегічні ризики для системи
Обмеженість бюджетного фінансування та дисбаланс ресурсного забезпечення	Частка видатків на персонал у загальному бюджеті (%); темпи зростання фінансування (%); обсяг фінансування на модернізацію (грн)	Зниження мотивації; обмеження професійного розвитку; зменшення фінансування; не можливість модернізації	Консервація установ; зростання довгострокових витрат; зниження інституційної ефективності
Невідповідність між складністю праці та рівнем матеріального стимулювання	Середній рівень грошового забезпечення; співвідношення зарплати до середньої по правоохоронним органам; коефіцієнт плинності кадрів (%)	Плинність кадрів; втрата досвідчених фахівців; зростання витрат на підготовку нових працівників	Зниження престижності служби; кадрова не стабільність
Кадрові ризики та втрата людського капіталу	Кількість звільнень на рік перед відходом на пенсію; витрати на підготовку одного працівника (грн)	Погіршення якості управлінських рішень; зростання витрат на транзакційних витрат; ймовірність виникнення кризових ситуацій	Зниження стратегічного потенціалу; погіршення соціальних показників функціонування системи
Інституційна нестабільність	Кількість нормативних змін за рік; частота реорганізацій; адміністративні витрати на управління (грн)	Зростання витрат на координацію та адаптацію; ускладнення стратегічного планування	Зниження передбачуваності кадрової політики; стримування довгострокових інвестицій
Виклики цифрової трансформації	Обсяг витрат на цифровізацію; кількість персоналу, що підвищи-ло кваліфікацію (%)	Збільшення короткострокових витрат; ризик неефективного впровадження технологій	Посилення кадрового дисбалансу; зниження продуктивності у перехідний період
Соціально-економічні ризики зовнішнього середовища	Рівень вакантних посад (%); співвідношення кандидатів до відкритих вакансій; коефіцієнт плинності кадрів	Ускладнення комплектування кадрів; зростання витрат на залучення персоналу	Дефіцит кваліфікованих працівників; зниження стресостійкості персоналу

Систематизація економічних чинників засвідчує їх комплексний та взаємопов'язаний характер. Вони впливають не лише на поточну діяльність персоналу, а й на довгострокову соціально-економічну результативність трансформації кримінально-виконавчої системи.

Запропонована система кількісних індикаторів дозволяє: здійснювати комплексну економічну діагностику стану кадрового забезпечення; визначати критичні зони ризику; приймати обґрунтовані управлінські рішення та узгоджувати трансформаційні процеси з показниками соціальної та економічної ефективності.

Продуктивність персоналу кримінально-виконавчої системи України є складною багатовимірною категорією, що охоплює не лише кількісні показники виконання посадових обов'язків, а й якість їх реалізації, рівень професійних компетентностей, дотримання стандартів безпеки, правових норм і соціально-етичних принципів взаємодії із засудженими.

У зв'язку зі специфікою діяльності установ виконання покарань оцінювання продуктивності праці має враховувати декілька важливих аспектів.

По-перше, у кримінально-виконавчій системі відсутні стандартизовані підходи до вимірювання продуктивності праці персоналу. Практика оцінювання переважно ґрунтується на кількісних показниках (звітність, статистика порушень режиму тощо), що не відображає повною мірою ступінь складності професійних завдань, рівень відповідальності та ступінь ризику. І тому варто враховувати, що службова діяльність персоналу здійснюється в умовах підвищеного стресу, постійного контролю за поведінкою засуджених та необхідності оперативного реагування на кризові ситуації. Традиційні управлінські або економічні показники продуктивності не враховують: рівень психологічного напруження; складність прийняття управлінських рішень у критичних умовах; необхідність одночасного дотримання правових, безпекових та соціальних стандартів, що знижує точність оцінювання продуктивності праці.

По-друге, існуюча система матеріального стимулювання, яка не забезпечує належної кореляції між трудовим внеском працівника та рівнем його грошового

забезпечення. Відсутність чітких механізмів заохочення за досягнення високих результатів негативно впливає на мотивацію персоналу, знижує зацікавленість у професійному розвитку, не мотивує кар'єрне зростання та сприяє зростанню плинності кадрів (*Higgins J. M., 1983*).

По –третє, цифровізація управлінських процесів створює потенціал для формування сучасної системи оцінювання ефективності, однак її впровадження супроводжується низкою проблем: нерівномірним рівнем технічного забезпечення установ; складністю інтеграції інформації з різних баз даних; недостатнім рівнем цифрових компетентностей персоналу.

Отже, трансформація професійної діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України відбувається в умовах суттєвих соціально-економічних обмежень, які визначають інституційні межі її модернізації, формують відповідні ризики функціонування системи та зумовлюють виникнення комплексу організаційних і управлінських проблем (Табл.2).

Продуктивність персоналу пенітенціарної системи формується під впливом сукупності інституційних, соціально-економічних та організаційних чинників. Перешкоди ефективної трансформації професійної діяльності персоналу ДКВС України зображено на рис.2.

Розвиток професійної діяльності персоналу пенітенціарної системи є ключовою передумовою забезпечення ефективності функціонування установ виконання покарань, дотримання прав людини та реалізації державної політики у сфері кримінальної юстиції.

У сучасних умовах трансформації публічного управління, безпекових викликів та євроінтеграційних процесів стратегічні орієнтири розвитку мають формуватися на основі системного, міждисциплінарного та результат-орієнтованого підходів.

Професійна діяльність персоналу пенітенціарної системи характеризується високим рівнем відповідальності, правової регламентованості, психоемоційного навантаження та соціальної значущості.

Таблиця 2 – Ризики та економічні проблеми, їх наслідки в процесі оцінки продуктивності праці пенітенціарного персоналу

Проблема /ризик	Ступінь прояву	Наслідки для продуктивності
Відсутність уніфікованих критеріїв оцінювання	Переважає кількісних показників без урахування якості та ризику	Суб'єктивність оцінки, неможливість порівняння ефективності
Високе психоемоційне навантаження	Робота в умовах стресу та підвищеної відповідальності	Зниження соціальних результатів, професійне вигорання
Невідповідність оплати праці результативності	Відсутність чіткої системи стимулювання	Демотивація, плинність кадрів
Обмеженість цифрових інструментів	Нерівномірна цифровізація та низька комп'ютерна грамотність	Неповний моніторинг та слабка аналітична база
Кадровий дефіцит	Висока плинність, низька привабливість служби	Перевантаження персоналу, зниження якості роботи
Соціальна демотивація	Низьке грошове забезпечення, ризики для здоров'я	Зниження продуктивності та ініціативності
Макроекономічні обмеження	Недостатність фінансування	Гальмування модернізації системи
Зовнішні кризові фактори	Воєнний стан, міграція, соціальні кризи	Нестабільність кадрового потенціалу

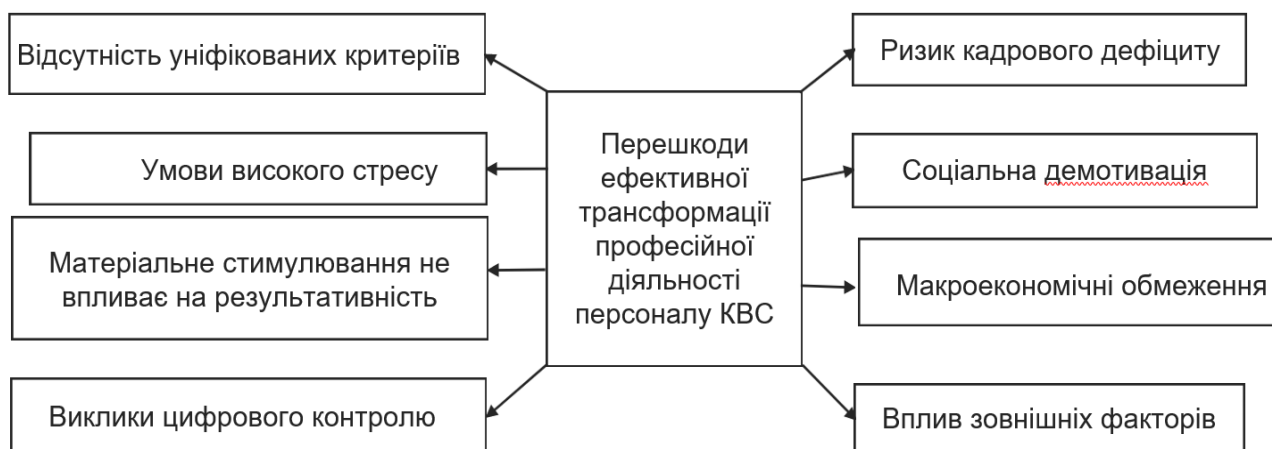


Рисунок 2 – Перешкоди ефективної трансформації професійної діяльності персоналу

Відтак її модернізація потребує чітко визначених довгострокових стратегічних напрямів, спрямованих на підвищення якості кадрового потенціалу, удосконалення організаційних механізмів управління та зміцнення інституційної спроможності системи. На нашу думку, такими напрямками повинні стати:

1. Інституційна модернізація та управлінська ефективність. Одним із базових стратегічних орієнтирів є вдосконалення організаційної структури та управлінських процесів у пенітенціарній системі. Йдеться про впровадження сучасних підходів до стратегічного планування, управління за результатами, внутрішнього контролю та оцінювання ефективності діяльності персоналу. Це передбачає розробку уніфікованих критеріїв продуктивності, прозорих механізмів прийняття управлінських рішень і цифровізацію процесів моніторингу.

2. Розвиток професійної компетентності та безперервне навчання. Стратегічно важливим напрямом є формування системи безперервного професійного розвитку персоналу (*Pearce J. A., 1985*). Вона має охоплювати сучасні програми підготовки та перепідготовки кадрів, розвиток управлінських, правових, психологічних і цифрових компетентностей. Особливого значення набуває підготовка персоналу до роботи в умовах кризових ситуацій, дотримання міжнародних стандартів поведінки із засудженими та суб'єктами пробації.

3. Мотиваційна політика та соціальний захист. Ефективність професійної діяльності безпосередньо залежить від рівня матеріального забезпечення, соціальних гарантій і можливостей кар'єрного зростання. Стратегічним орієнтиром має стати формування дієвої системи стимулювання, що поєднує матеріальні та нематеріальні інструменти мотивації, а також механізми запобігання професійному вигоранню. Посилення соціального захисту персоналу є необхідною умовою стабільності кадрового складу та зниження плинності кадрів

4. Цифрова трансформація та інноваційний розвиток. Сучасні тенденції розвитку публічного управління зумовлюють необхідність цифрової

трансформації пенітенціарної системи. Впровадження інформаційних систем управління персоналом, електронного документообігу, аналітичних платформ моніторингу та оцінювання результативності створює передумови для підвищення прозорості та ефективності діяльності. Разом із цим виникає потреба у розвитку цифрової грамотності працівників та забезпеченні належного технічного оснащення установ.

5. Стратегічний розвиток професійної діяльності персоналу має здійснюватися з урахуванням міжнародних стандартів поводження з ув'язненими та принципів гуманізації виконання покарань. Поєднання безпекової складової із забезпеченням прав людини формує сучасну модель пенітенціарної діяльності, орієнтовану на ресоціалізацію засуджених і зниження рівня рецидивної злочинності.

Реалізація стратегічних орієнтирів розвитку професійної діяльності персоналу пенітенціарної системи потребує формування комплексного організаційно-економічного механізму, що поєднує управлінські, фінансові та мотиваційні інструменти впливу. Його метою є забезпечення узгодженості між стратегічними цілями, ресурсним забезпеченням і результатами службової діяльності.

Висновки. Досліджено особливості трансформації професійної діяльності персоналу кримінально-виконавчої системи в умовах сучасних соціально-економічних викликів. Встановлено, що трансформаційні процеси відбуваються під впливом комплексу економічних загроз, серед яких ключовими є обмеженість бюджетного фінансування, невідповідність рівня матеріального забезпечення складності та ризиковості служби, кадровий дефіцит, а також зростання навантаження на персонал в умовах кризових факторів.

Обґрунтовано, що економічні обмеження безпосередньо впливають на продуктивність праці, рівень професійної мотивації, стабільність кадрового складу та можливості модернізації інфраструктури системи. Недостатня інтеграція результат-орієнтованих підходів до оцінювання діяльності персоналу знижує ефективність управлінських рішень та ускладнює стратегічне

планування розвитку.

Визначено, що стратегічними орієнтирами розвитку професійної діяльності персоналу кримінально-виконавчої системи мають стати: удосконалення організаційно-економічного механізму управління; впровадження уніфікованих критеріїв оцінювання продуктивності; посилення мотиваційної та соціальної складових служби; розвиток системи безперервного професійного навчання; цифровізація управлінських процесів і моніторингу ефективності.

Реалізація зазначених орієнтирів потребує системного підходу, узгодження нормативно-правових, фінансово-економічних та організаційних інструментів, а також забезпечення належного ресурсного підґрунтя. Комплексне впровадження запропонованих напрямів сприятиме підвищенню продуктивності персоналу, зміцненню інституційної спроможності кримінально-виконавчої системи та формуванню передумов її сталого розвитку в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій.

Список використаних джерел

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text>
2. Колб О., Ремег В. Про деякі змістовно-сутнісні ознаки поняття «персонал органів та установ виконання покарань». Історико-правовий часопис. 2017. № 1 (9). С. 115–119.
3. Goncharenko O. G. Conceptualization approaches to strategic management of penitentiary system. *Науковий вісник Полісся*. Чернігів : ЧНТУ. 2017. № 1 (9). Ч.2. С. 208–212.
4. Сьомін С. В. Європейські правила пробації та реформування кримінально-виконавчої системи в Україні. *Стратегічні пріоритети*. 2014. № 2. С. 154–159.
5. Гончаренко О. Г. Особливості фінансово-економічного забезпечення кримінально-виконавчої системи. «Вісник ЖДТУ»: Економіка, управління, адміністрування. 2017. № 1(79). С. 151-156.
6. Шкута О. О. Формування сучасного кадрового забезпечення в Державній пенітенціарній службі України : теоретико-прикладні засади. *Право і суспільство*. 2016. № 2. С. 183–187.
7. Яковець І., Новосад Ю. Про зміст поняття «персонал органів та установ виконання покарання» та його системоутворюючі ознаки. Історико-правовий часопис. 2017. № 1(9). С. 120–128.
8. Goncharenko O. G. The formation of the monitoring system of innovative staff activity. *Науковий вісник Полісся*. Чернігів : ЧНТУ. 2017. № 3(11). Ч. 2. С. 8–12.
9. Schendel D. E. Business Policy or Strategic Management: A Broader View for an Emerging. *Academy of Managment Proceedings*, august. 1972. P.56–57
10. Higgins J.M. Organizational Policy and Strategic Management: Text and Cases: 2nd ed Chicago: The Dryden Press. 1983. 237 p.
11. Pearce J.A. Strategic Management Strategy Formulation and Implementation [2nd ed] Homewood, Ill, Richard D. Irwin, 1985. 1041 p

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ

Вадим ЖУЛКОВСЬКИЙ,

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри формування та розвитку професійної компетентності

персоналу ДКВС України, Інститут професійного розвитку,

Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9433-5298>

У статті досліджено проблему професійної деформації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України в умовах реформування пенітенціарної системи. Актуальність теми зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на персонал, складністю службових умов та підвищеними вимогами до професійної компетентності працівників. Проаналізовано наукові підходи до розуміння сутності професійної деформації, її психологічних та соціально-психологічних детермінант. Визначено основні чинники виникнення професійної деформації, зумовлені специфікою службової діяльності, організаційними умовами та індивідуально-особистісними особливостями персоналу. Окреслено характерні індивідуально-психологічні та соціально-психологічні ознаки прояву професійної деформації у працівників пенітенціарної системи. Обґрунтовано взаємозв'язок професійної деформації з емоційним вигоранням, зниженням професійної мотивації та ефективності службової діяльності. Узагальнено основні напрями подолання та профілактики професійної деформації, зокрема адміністративно-організаційні, психолого-педагогічні та відновлювально-реабілітаційні заходи. Зроблено висновок про необхідність впровадження комплексної системи психологічного супроводу персоналу як складової реформування пенітенціарної системи України.

THE PROBLEM OF PROFESSIONAL DEGENERATION AMONG STAFF OF THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF PENITENTIARY SYSTEM REFORM

Vadym Zhulkovskyi,

PhD of Pedagogy, Associate Professor at the Department

for the Formation and Development of Professional Competence
of the Personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine,

Institute of Professional Development,

Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9433-5298>

The article examines the problem of professional deformation of the personnel of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine in the context of penitentiary system reform. The relevance of the study is determined by increased psycho-emotional stress, difficult service conditions, and growing professional demands placed on penitentiary staff. Scientific approaches to understanding the essence of professional deformation and its psychological and socio-psychological determinants are analyzed. The main factors contributing to the development of professional deformation, including the specificity of service activities, organizational conditions, and individual personality

traits of personnel, are identified. The article outlines key individual-psychological and socio-psychological manifestations of professional deformation among penitentiary employees. The relationship between professional deformation, emotional exhaustion, reduced professional motivation, and decreased effectiveness of official duties is substantiated. The main directions for overcoming and preventing professional deformation are summarized, including administrative-organizational, psychological-pedagogical, and rehabilitation measures. The study concludes that the implementation of a comprehensive psychological support system for personnel is an essential component of penitentiary system reform in Ukraine.

Вступ, постановка проблеми. Враховуючи сучасні тенденції реформування Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України), а також у зв’язку із схваленням Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року (далі – Стратегія), яка передбачає формування ефективної моделі підготовки та діяльності персоналу органів і установ пенітенціарної системи, особливої актуальності набуває проблема професійної деформації осіб, які проходять службу в органах і установах виконання покарань. Зазначене явище є наслідком тривалого впливу психоемоційних навантажень, хронічного стресу, високого рівня відповідальності та специфіки службової взаємодії із засудженими та ув’язненими й істотно впливає на ефективність службової діяльності, психологічне благополуччя персоналу та рівень безпеки в установах виконання покарань. У цьому контексті нагальною є потреба у впровадженні системи профілактики, раннього виявлення та подолання професійної деформації як складової реформування пенітенціарної системи.

Основною метою діяльності ДКВС України є підвищення безпеки суспільства через перевиховання, виправлення, ресоціалізацію та підготовку до реінтеграції осіб, що увійшли у конфлікт із законом. Ця місія і задача у повній мірі реалізується через ефективність і компетентність персоналу. Специфіка діяльності сучасного працівника вимагає високого рівня професіоналізму. Компетентність конкретного працівника є результатом його самореалізації в ході тривалого процесу професійного становлення, для якого характерні індивідуальна своєрідність й унікальність умов протікання.

Згідно Стратегії, виконання завдань у сфері кримінальних покарань нерозривно пов’язане з мотивацією, розумінням цілей реформування пенітенціарної системи та відповідним рівнем компетентності персоналу органів

та установ виконання покарань і пробації. Складні умови служби та праці, неналежне матеріальне, соціально-правове забезпечення та непрестижність служби зумовлюють, з однієї сторони, «кадровий голод», а з іншої, високі корупційні ризики. Пенітенціарна система потребує залучення працівників, здатних виконувати завдання з виконання покарання із застосуванням сучасних підходів і методів роботи (*Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, 2022*).

Результати досліджень. Служба персоналу ДКВС України, як правило, відбувається у складних конфліктних та екстремальних умовах, пов'язана із високим нервовим напруженням та психічним перевантаженням. Тому, важливою є психологічна підготовка працівника до виникнення екстремальних та надзвичайних ситуацій, відсутність якої часто слугує причиною неефективного виконання службових обов'язків. Особливу небезпеку становить висока ймовірність допущення недостатньо підготовленими в психологічному плані працівниками прорахунків та помилок у найвідповідальніші, психологічно напружені моменти розв'язання оперативно-службових завдань, коли якість дій повинна бути найвищою.

Аналіз функціональних повноважень персоналу дозволяє виокремити основні особливості його професійної діяльності, а саме:

- вагоме значення професійної діяльності для суспільства (виконання соціального замовлення на забезпечення ізоляції небезпечних осіб, їх виправлення та ресоціалізація);
- публічний характер професійної діяльності та жорстка правова регламентація, порушення якої передбачає юридичну відповідальність;
- наявність владних повноважень щодо життєдіяльності засуджених (вимагати від них виконання режимних вимог);
- професійна самотійність (самотійність у визначенні протиправності в поведінці засуджених, у застосуванні спецзасобів, фізичної сили та зброї);
- можливість застосування до засуджених спецзасобів, фізичної сили та зброї;

- субординація у взаєминах з начальницьким складом;
- специфіка спілкування із засудженими (вплив кримінальної субкультури, конфліктність спілкування);
- екстремальний характер діяльності (небезпека, ризик, напруженість і стресогенність);
- можливість психічних зривів, конфліктів, профдеформації;
- несприятливі соціально-гігієнічні умови (недостатній відпочинок, ненормований робочий день, велика завантаженість, велика кількість контактів, ізоляція від суспільства);
- потреба внутрішньої активності (напруженість психічних процесів, витрат фізичних та моральних сил, просторові обмеження);
- застосування спеціальних та технічних засобів;
- колективний характер професійної діяльності (*Л. Романовська, Ю. Попик, С. Замула, 2013*)

Відповідно до Закону України Про Державну кримінально-виконавчу службу України персонал зобов'язаний неухильно виконувати закони України, додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту. Жорстокі, нелюдські або такі, що принижують людську гідність, дії є несумісними зі службою і роботою в органах, установах виконання покарань та слідчих ізоляторів (*Закон України Про Державну кримінально-виконавчу службу України, 2005*).

Дані аспекти професійної діяльності визначають досить високі вимоги до психологічних якостей кандидатів на посади рядового і начальницького складу ДКВС України.

Тому їх вивчення передбачає дослідження ділових та особистісних якостей працівника, а саме: ставлення до виконання службових обов'язків; життєвий та професійний досвід; коло інтересів; взаємостосунки з оточуючими; негативні риси характеру (злопам'ятність, недоброзичливість, агресивність, недисциплінованість, непередбачуваність та непослідовність дій і вчинків, безвідповідальність, імпульсивність, афективність, невірноваженість,

боязкість, замкненість, байдужість, підвищена емоційна чутливість, негативізм, вразливість, безініціативність, несаможиттєвість, нерішучість, споживацьке ставлення до себе і служби та інші) (*Л. Романовська, Ю. Попик, С. Замула, 2013*).

Працівник ДКВС України, не зважаючи на небезпечність професійного середовища, повинен щодня перебувати у тісному контакті із засудженими (ув'язненими), підтримувати з ними рівні безконфліктні стосунки, надавати допомогу пенітенціарному персоналу в проведенні відносно них соціально-виховних та психологічних заходів. Саме тому до професійно-важливих якостей, які дозволяють здійснювати ефективний виховний вплив на засуджених, слід віднести: професійну спостережливість; психологічну стійкість до впливу стресогенних чинників; вміння протистояти негативному впливу оточуючого середовища; комунікабельність; толерантність.

Професійна спостережливість – комплексна якість особистості, що виражається в умінні помічати характерні, але малопомітні й, на перший погляд, малоістотні особливості обстановки, людей, предметів та їх змін, що мають або можуть мати значення для вирішення професійного завдання (*В. Бедь, 2003*).

Професійна спостережливість включає два основні її різновиди: предметну та міжособистісну. Предметна спостережливість спрямована на матеріальні об'єкти, які оточують пенітенціарного працівника та включені у його повсякденну діяльність. Це особливості інтер'єру приміщень, де знаходяться засуджені, зовнішній вигляд транспортних засобів, будівель, території обслуговування, продуктів харчування та предметів (речей), що передаються у посилках (передачах) засудженим (ув'язненим) тощо.

Предметна спостережливість полягає у здатності пенітенціарного працівника помічати та фіксувати малопомітні, зокрема, замасковані, але важливі для діяльності та спілкування ознаки матеріальних об'єктів. Такі ознаки, як правило, пов'язані із зміною розміру, форми, кольору предметів та речей, зміною положення окремих елементів інтер'єру, появою нових чи незвичних елементів, предметів, запахів, залишків рідини тощо. Саме предметна спостережливість дозволяє відшукати заборонені предмети, які маскуються у

передачах чи посилках, місця їх приховування, різноманітні предмети, заборонені для виготовлення та застосування, які засуджені ховають в одязі та на тілі, вчасно зафіксувати ознаки підготовки до втечі чи вчинення інших протиправних дій.

Міжособистісна спостережливість спрямована на осіб, з якими спілкується працівник під час виконання службових обов'язків, перш за все, на засуджених. Міжособистісна спостережливість полягає у здатності отримувати важливу інформацію щодо психології засудженого, бачити зміни у його психіці на основі «читання зовнішніх кодів», побічних, малопомітних ознак. Такі ознаки пов'язані, перш за все, із зовнішністю та манерою спілкування. Міжособистісна спостережливість особливо важлива при встановленні психічних станів, намірів засуджених (ув'язнених), прогнозуванні їх поведінки. Вона також допомагає з'ясувати, наскільки щирою та зацікавленою у спілкуванні є особа, позбавлена волі, оцінити ступінь її готовності до взаєморозуміння чи навпаки, протидії, констатувати факт наявності чи відсутності психологічних бар'єрів тощо (Л. Романовська, Ю. Попик, С. Замула, 2013).

Психологічна стійкість є цілісною, інтегральною характеристикою особистості та визначається у адаптаційних реакціях щодо несприятливого впливу зовнішніх і внутрішніх факторів; оптимальній моделі поведінки відповідно до об'єктивних вимог; саморегуляції, саморозвитку та самокорекції. Функціональною ознакою психологічної стійкості є продуктивність (успішність) діяльності (А. Левенець, 2017). Стабільна та врівноважена поведінка працівника, інколи навіть у екстремальних і надзвичайних умовах несення служби, позитивно впливає на процес перевиховання та ресоціалізації засуджених, є прикладом поведінки в тих чи інших ситуаціях.

Аналіз джерельної бази засвідчує, що невміння протистояти негативному впливу оточуючого середовища часто призводить до професійної деформації персоналу ДКВС України. Її специфіка полягає у тому, що це явище являє собою результат специфічних особистісних змін, що відбуваються у фахівця в ході виконання професійної діяльності під впливом різних факторів. До останніх, в

науковій літературі, відносять чинники, обумовлені специфікою несення служби, особистісними особливостями працівника пенітенціарної системи та соціально-психологічним кліматом в службовому колективі і за його межами. Виникнення професійної деформації може розпочинатися як з перетворень соціально-психологічного характеру, так зі змін у структурі психіки.

Професійна деформація – це комплекс специфічних взаємопов'язаних змін особистості, що виникають внаслідок негативних особливостей професійної діяльності протягом певного, як правило, тривалого періоду часу (*Курс лекцій з модуля професійно-психологічної компетентності, 2019*).

Окрім стажу служби в установі, професійна деформація також тісно пов'язана з силою деформуючого впливу, що об'єктивно міститься в конкретній службовій діяльності працівника.

В останні роки вчені все більше уваги приділяють вивченню причин формування та негативним наслідкам професійної деформації у різних галузях діяльності. Проводиться багато досліджень на виявлення психічних факторів виникнення професійної деформації. Адже, психіка – найбільш вразливий компонент пристосування людини до соціального середовища. При дії на організм надзвичайних обставин, в умовах гострої й особливо хронічної напруги, при підвищеній тривожності як супутній детермінанті напруги, психіка може порушуватися в першу чергу.

Виникнення професійної деформації може розпочинатися як з перетворень соціально-психологічного характеру, так і з перетворень психічних функцій.

З наведеного визначення поняття професійної деформації працівника пенітенціарної системи можна виділити низку її характерних рис, які сприяють формуванню комплексного уявлення про це негативне явище. До їх числа, зокрема, віднесемо такі риси:

– за характером – це процес впливу низки факторів як зовнішніх (оточуючого середовища, змісту, умов, тривалості виконання службово-трудової діяльності тощо), так і внутрішніх (морально-психологічних особливостей особистості, світоглядних, моральних, психологічних, емоційних, вольових,

інтелектуальних особливостей, наявності психічних аномалій тощо) на працівника установи виконання покарання;

– за походженням – це результат саме професійної діяльності особистості з виконання функціональних обов’язків на посаді працівника органів, установ та інших структур Державної кримінально-виконавчої служби України;

– за наслідком – це вплив на якість (професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність, відданість справі служіння народу України тощо) службової (трудової) діяльності, що виконується працівником пенітенціарної системи;

– за об’єктом впливу – це структура особистості (стереотипів сприймання, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки тощо) працівника пенітенціарної системи (*В. Жулковський, 2020*).

Виникнення професійної деформації може розпочатися як з перетворень психічних функцій, так і з перетворень соціально-психологічного характеру.

Наявність несприятливих чинників професійної діяльності (наприклад, порушення робочого ритму) може викликати наростаюче відчуття незадоволеності собою, внутрішню напруженість, відчуття дискомфорту і невпевненості в собі. У міру повторення несприятливих службових ситуацій, подібні психічні стани можуть закріплюватися і переходити в стійкі якості особистості (наприклад, в конфліктність, дратівливість, підозрілість, байдужість до оточуючих і до роботи, що виконується). При цьому, важливі для даної професії особливості особистості поступово витісняються і стають слабоковираними. Формується стійке спотворення конфігурації особистісного профілю професіонала, що означає деформацію особистості. Вказані психічні новоутворення особистості починають виявлятися в професійній діяльності і спілкуванні, обумовлюючи тим самим типові риси поведінки. Таким чином, зміни психічних процесів спричиняють формування специфічних соціально-психологічних особистісних якостей.

Щодо змін соціально-психологічних якостей особистості, то основною причиною професійної деформації в цьому випадку є необхідність прийняття

свої професійної ролі з характерним для неї стилем виконання службових обов'язків, що відповідає вимогам професійної діяльності і очікуванням професійного середовища. У разі пристосовування до деформованих норм, традицій і специфіки професійної діяльності формується відповідний еталон поведінки. Звички і навички деформованого еталона поступово стають внутрішніми установками, цінностями людини, складовим компонентом її професійного світогляду, тобто внутрішніми особистісними утвореннями.

Проте, не завжди певний стиль поведінки людини призводить до формування у неї відповідних психічних новоутворень (наприклад, ціннісних орієнтацій). В цьому випадку спостерігається неузгодження між ідеальним «Я» і реальним «Я». Значна розбіжність між реальним і ідеальним «Я», аж до їхньої протилежності, свідчить про наявність виразного внутрішнього конфлікту, може також розглядатися як можлива передумова виникнення професійної деформації. Наприклад, при сильному домінуванні ідеального «Я» над реальним «Я» мотивація професійної активності лежить не у сфері службової діяльності, а в прагненні до швидкого успіху, задоволення амбіцій і всезагального захоплення. Таким чином, зміни соціально-психологічних рис починають впливати на психічні процеси, стани і властивості (В. Жулковський, 2020).

Важливо розуміти вплив характеру професійної діяльності на різні рівні особистості, оскільки це дозволить не тільки діагностувати прояви і передумови даного феномену, але і здійснювати його профілактику.

Аналізуючи основні причини (чинники) виникнення професійної деформації, можна виділити декілька підходів. Один з них полягає у тому, що головною причиною виникнення професійної деформації є специфіка професійної діяльності при тривалому професійному стажі служби. При цьому, під специфікою професійної діяльності розуміються, переважно, негативні особливості її змісту, організації і умов, а також багатократне повторення типових службових ситуацій.

В рамках іншого підходу основною причиною професійної деформації є невідповідність індивідуально-психологічних характеристик особистості рівню

вимог, які пред'являє до неї професійна діяльність. Аргументом вищесказаного є той факт, що в одних випадках професіонал, що пропрацював не один десяток років, надбав лише позитивних якостей, в інших – небажані зміни в особистості людини з'являються буквально в перші роки його роботи. Згідно цього підходу професійна деформація є результатом неправильного пристосовування особистості до умов і вимог професії. Вона може розвиватися на базі слабкості комплексу професійно-важливих якостей в області однієї або навіть декількох сторін професійної діяльності (В. Лапшина, 2008).

Також існує думка, що професійна деформація – це результат взаємного впливу службової діяльності і індивідуальних особливостей особистості. Серед найбільш вагомих службових чинників даного явища називають організацію, умови і досвід професійної діяльності, засвоєння професійної ролі, постійне виконання однотипних дій, пов'язаних із здійсненням професійних обов'язків. До причин індивідуально-особистісних відносять недостатній рівень професійних здібностей і відсутність творчого моменту в діяльності, особливості протікання професійних і вікових криз, неадекватну самооцінку, неправильне розуміння соціальної значущості своїх професійних функцій, неправильний зміст професійної ролі і розбіжність між її суб'єктивним розумінням і соціальними очікуваннями оточуючих, негативний досвід або спотворене осмислення професійного досвіду працівником (В. Лапшина, 2008).

Зокрема, підкреслюється роль процесу соціалізації особистості, значення соціально-психологічної атмосфери, в якій відбувається засвоєння і здійснення професійної діяльності, як чинників, що сприяють виникненню або, навпроти, подоланню професійної деформації.

Необхідно також ураховувати те, що дане явище може виникати і тоді, коли деякі обставини процесу професіоналізації, не завжди залежні від суб'єкта, заважають його професійній і особистісній самореалізації. Наприклад, в ситуації високої значущості даної професії для людини характерні багатократні розчарування, безуспішні спроби впоратись з невдачами, неможливість подальшого професійного зростання можуть перешкоджати формуванню стійкої

позитивної мотивації до професійної діяльності. Її відсутність призводить до того, що людина виконує свої службові функції ціною внутрішньої перенапруги і незадоволеності. Подібна ситуація також може виступати однією з причин професійної деформації.

Серед причини виникнення професійної деформації у персоналу ДКВС України можна виділити наступні:

1. Об'єктивні причини (недоліки у діяльності УВП/СІЗО):

- організаційні (неефективний профвідбір та профпідготовка, нечіткі критерії ефективності виконаної роботи, слабка мотивація до неї);
- соціально-виховні (переважання неконструктивної критики підлеглих та дисциплінарних стягнень);
- юридичні (недоліки у законодавстві, детальна нормативна регламентація службової діяльності);
- соціально-економічні (незначна оплата праці, недосконала матеріально-технічна база, недоліки у системі соціального захисту);
- соціально-психологічні (низький соціальний статус персоналу, конфліктність відносин у колективі, непрестижність професії, негативний морально-психологічний клімат у колективі, жорсткий контроль та авторитарний стиль керівництва, негативний вплив з боку засуджених);
- умови діяльності (підвищена відповідальність, фізичні та психічні перевантаження, стреси, робота із деформованими особистостями, ненормований робочий день, нестабільний графік роботи, екстремальність, ризик, відсутність позитивних вражень) (*І. Пахомов, І. Рудніцька, В. Синєбок, 2011*).

2. Суб'єктивні причини (особистісні особливості персоналу):

2.1. Професійно важливі особливості особистості. Саме вони досить часто обумовлюють професійну деформацію працівника пенітенціарної системи. Наприклад, рішучість, як уміння самостійно приймати і реалізовувати відповідальні рішення, є важливою умовою успішності виконання службових завдань. Але, якщо у працівника пенітенціарної системи понизились

самоконтроль і самокритичність, то рішучість в процесі подальшої служби може перетворитись в надмірну віру в безпомилковість своїх рішень і виражатися в переоцінці свого професійного досвіду.

Іншою професійно важливою якістю є воля, що передбачає самодетермінацію, саморегуляцію своєї діяльності і різних психічних процесів. Проте, на думку деяких дослідників, воля може трансформуватися в надмірну жорсткість, нетерпимість по відношенню до колег, членів сім'ї і інших оточуючих людей.

2.2. Проявом професійної деформації можуть бути надвисокі вимоги до своєї особистості. Людина постійно чекає від себе більшого, працює в повну силу, але залишається незадоволеною результатами. В даному випадку фахівець майже завжди незадоволений результатами своєї діяльності, позбавлений можливості розслабитися і відчувати, що робота виконана ним добре.

Для професіонала, глибоко зануреного в роботу, сумніви в його професійній компетентності рівноцінні сумнівам в його особистісній цінності, тому вони сприймаються як загрозові і викликають значний стрес. Наслідки такого занурення в роботу призводять до того, що люди або стають агресивними, або займають оборонну позицію в тих випадках, коли це стосується їх професійної спроможності.

2.3. Випереджаюче формування трудових навиків по відношенню до професійно значущих якостей особистості.

На думку ряду авторів, важливими якостями працівника пенітенціарної системи є, наприклад, емпатія, гуманність і самокритичність. У зв'язку з цим, випереджаюче формування трудових навиків по відношенню до професійно значущих особливостей особистості є чинником, що викликає професійну деформацію працівників пенітенціарної системи. Наприклад, наявність відмінних професійних знань і умінь не виключає можливості зневажливого відношення фахівця до положень законодавства. В даному випадку величезну роль відіграють ціннісні орієнтації працівника пенітенціарної системи, що виражають певну значущість для нього правових норм.

2.4. Недостатня професійна підготовка. Не дивлячись на високу значущість особистісних якостей, що можуть сприяти або перешкоджати розвитку професійної деформації працівника пенітенціарної системи, значну роль відіграє і рівень сформованості професійних знань, умінь і навиків. Від них також залежить успішність виконання функціональних обов'язків. Так, недостатня професійна підготовка працівників пенітенціарної системи може привести до використання ними неправильних методів діяльності. Вони, як правило, особливо чутливі до провокацій, схильні до агресії і застосовують силу, щоб показати, що головні тут вони.

2.5. Професійні установки. Особливим чинником професійної деформації представників органів правопорядку можуть бути їхні професійні установки. Одна з таких установок полягає в тому, що розуміння норм права працівником є більш правильним, ніж розуміння цих норм суб'єктом правовідносин. За наявності таких якостей особистості, як ригідність і схильність до непередуманих вчинків і рішень, дана установка може перерости в переконаність в явній правильності своїх дій і призвести до помилок в розв'язанні професійних завдань.

2.6. Професійний вік (або професійний досвід) працівників пенітенціарної системи. Явище професійної деформації тісно пов'язано і з професійним віком-рівнем професійного розвитку людини і його професійним досвідом. Так, за даними дослідження професійної деформації, у працівників пенітенціарної системи з десятилітнім стажем роботи відбувається посилення функції самоконтролю і наростання емоційної напруженості, що приводить до зниження стресостійкості. У поведінці це може виявлятися як стомленість від служби і емоційне вигорання. Людині стає байдуже, як надалі складеться його кар'єра. Разом з цим розвивається підвищена комунікативна і поведінкова обережність.

2.7. Наявність соціально-психологічної дезадаптації особистості працівника пенітенціарної системи. Схильність до професійної деформації може бути обумовлена наявністю соціально-психологічної дезадаптації особистості працівників пенітенціарної системи. Зокрема, згідно досліджень, особистісні

розлади обумовлюють хронічну схильність до насильства. Для них характерні антисоціальні параноїдальні тенденції і схильність до зловживання службовим становищем.

2.8. Зміни, викликані процесом професійного пристосовування працівників пенітенціарної системи. Період професійного пристосовування є одним з найсприятливіших до виникнення передумов професійної деформації. Деякі особливості протікання цього періоду можуть призводити до розвитку професійної деформації фахівця. Наприклад, правоохоронці, які мали проблеми на ранніх стадіях своєї кар'єри, надалі виявляються схильними до насильства і надмірного застосування сили (*В. Жулковський, 2020*).

Показником успішного професійного пристосування є високий ступінь засвоєння працівником норм, характерних для даної професійної діяльності. Проте професійне пристосовування особистості може стати чинником, який сприяє розвитку професійної деформації в тих випадках, коли стратегії ролевої професійної поведінки переносяться в інші сфери активності особистості.

Процес професійного пристосовування може супроводжуватись переглядом і частковою або повною відмовою від норм, цінностей і способів поведінки особистості, які сформувались раніше. Наприклад, очікування і установки, що сформувалися у людини до початку виконання професійної діяльності і реальність, з якою він стикається в процесі її виконання, знаходяться в суперечності. Це може викликати розчарування, негативне ставлення до професії, переоцінку її значення і втрату зацікавленості до неї. Зазначені наслідки, у свою чергу, представляють собою передумови розвитку професійної деформації працівника пенітенціарної системи.

До основних ознак професійної деформації належать:

1. Індивідуально-психологічні:

– деформовані психічні процеси (стереотипне сприйняття засуджених, зниження інтелекту, вживання жаргонних, нецензурних та образливих слів, переваження негативних емоцій та почуттів);

- поява негативних психічних станів (дратівливість, тривожність, депресивність, агресивність);
- загострення негативних рис характеру (жорстокість, брутальність, цинізм, неврівноваженість, самовпевненість, конфліктність, підозрілість);
- небажання розвивати комунікативні та організаторські здібності;
- негативні зміни у спрямованості (формування негативної або кримінальної спрямованості);
- зміна самооцінки у бік неадекватного завищення або заниження, почуття непогрішності;
- небажання підвищувати свій професійний, загальнокультурний, освітній, моральний рівень.

2. Соціально-психологічні:

- соціально-психологічна дезадаптація (тривожність, невпевненість);
- відсутність мотивації (розчарування в професії);
- правовий нігілізм (почуття безкарності);
- позитивне ставлення до субкультури засуджених, використання в своєму житті окремих її елементів (поділ на касты, переймання звичаїв засуджених тощо);
- перенесення стилю професійного спілкування на сторонніх осіб, сприйняття людини не як особистості, а як носія певної соціальної ролі;
- зниження пильності, обережності (звикання до ризику);
- байдужість до засуджених, негативне ставлення до них, зловживання владою, немотивоване застосування спецзасобів та фізичної сили, приниження честі та гідності засуджених та працівників, негативний стереотип щодо засуджених;
- зловживання алкоголем та тютюном, залежність від них;
- негативне ставлення до служби та колег, низька культура спілкування з ними, конфлікти, інтриги, плітки та чутки;
- корупційні дії, порушення дисципліни, вступ у заборонені зв'язки із засудженими;

– консерватизм (небажання змін звичних негативних стереотипів), відсутність ініціативи та творчості у виконанні службових завдань;

– бюрократизм, формалізм, шаблонні дії, відомчість, упередженість та тенденційність;

– професійний егоцентризм (певний підрозділ – найважливіший в установі, інші – лише заважають йому);

– негативні традиції та звичаї в колективі (орієнтація на вузько групові інтереси), конфліктуючі групи у колективі (*Л. Романовська, Ю. Попик, С. Замула, 2013*).

Серед шляхів подолання професійної деформації можна виділити наступні:

1. Адміністративно-організаційні:

– зменшення інтенсивності контактів між персоналом та між персоналом та засудженими;

– тимчасове «виключення» працівника з професійного середовища (надання відпусток);

– періодичні заміни умов праці працівника;

– створення умов для службового просування, ініціативи та творчості при виконанні службових завдань;

– своєчасне вирішення житлово-побутових та соціально-економічних проблем працівників.

2. Відновлювально-реабілітаційні:

– відновлення та зміцнення психічного потенціалу співробітника;

– підтримка його працездатності (здоровий спосіб життя, санаторно-курортне лікування, регулярні заняття спортом, активний та пасивний відпочинок).

3. Психолого-педагогічні:

– формування та розвиток психологічної стійкості та інших рис, що блокують професійну деформацію шляхом впливу на психіку (психокорекційна робота з працівниками, проведення сеансів регуляції та саморегуляції психічного

стану, психологічне стимулювання працівника до професійного зростання, пропаганда педагогіки співробітництва та відповідного стилю взаємодії з засудженими);

- діагностика при прийомі на службу особистісної схильності кандидата до професійної деформації;

- періодична перевірка працівників з метою встановлення рівня професійної деформації та проведення з ними психокорекційної роботи;

- послідовний психологічний супровід, індивідуальні консультації працівників та осіб їхнього найближчого соціального кола;

- проведення на базі кабінетів психологічного розвантаження сеансів аутотренінгу, соціально-психологічного тренінгу для працівників;

- сприяння підвищенню рівня психологічного розвитку службового колективу, створення у ньому позитивних традицій;

- цілеспрямована виховна робота з персоналом (*І. Пахомов, І. Рудніцька, В. Синєбок, 2011*).

Відповідно до Стратегії основними методами боротьби з вищезазначеним явищем є: поліпшення умов праці персоналу органів і установ пенітенціарної системи; впровадження ефективної системи мотивації персоналу та підвищення – престижу служби в органах і установах пенітенціарної системи; створення цілісної системи підготовки персоналу з постійним залученням до несення служби в органах та установах виконання покарань та уповноважених органах пробації; створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу пенітенціарної системи та пробації (*Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, 2022*).

Висновки. Запропонований комплексний підхід до формування та реалізації заходів щодо запобігання та подолання професійної деформації працівників пенітенціарної системи здатний забезпечити їхню реальну ефективність та сталий позитивний результат. Це сприятиме збереженню психологічного здоров'я персоналу, підвищенню рівня професійної стійкості, мотивації до службової діяльності та якості виконання службових обов'язків.

Своєчасна профілактика професійної деформації дозволяє мінімізувати ризики професійного вигорання, зловживання владними повноваженнями, формування правового нігілізму та деформації професійних цінностей працівників. У свою чергу, це позитивно впливатиме на стан морально-психологічного клімату в службових колективах, рівень дисципліни та дотримання норм професійної етики. Реалізація системи психологічного супроводу персоналу на всіх етапах проходження служби – від професійного відбору й адаптації до періоду професійної зрілості – є необхідною умовою успішного реформування пенітенціарної системи. Запровадження науково обґрунтованих заходів профілактики та корекції професійної деформації сприятиме підвищенню престижу служби в органах і установах виконання покарань, зниженню плинності кадрів та зміцненню кадрового потенціалу. Отже, комплексна протидія професійній деформації персоналу забезпечить функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України відповідно до вимог національного законодавства та міжнародних стандартів у сфері прав людини і пенітенціарної практики.

Список використаних джерел

1. Бедь В.В. Юридична психологія: Навчальний посібник. Київ: «Каравела»; Львів: «Новий світ-2000», «Магнолія плюс» 2003. 376 с.
2. Жулковський В.В. Попередження професійної деформації та професійного вигорання пенітенціарного персоналу: навч.-метод.посіб. Хмельницький: Хмельницький центр ПКП ДКВС України, 2020. 57 с.
3. Курс лекцій з модуля професійно-психологічної компетентності. Біла Церква: Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, 2019. 90 с.
4. Лапшина В. Л. Професійні особливості правозастосовних видів діяльності як чинник формування професійних деформацій. *Вісник університету внутрішніх справ*. 2008. № 3. С. 328-329.
5. Левенець А. Є. Психологічні засоби підвищення професійно-психологічної стійкості працівників пенітенціарних закладів. *Вісник пенітенціарної асоціації України*. 2017. № 2, С. 65.
6. Пахомов І. В., Рудніцька І. М., Синьок В. О. Профілактика професійної деформації персоналу установ виконання покарань. Біла Церква : ТОВ «Офсет», 2011. 80 с.
7. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 07.09.2023).
8. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022. № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#n10> (дата звернення: 07.09.2023).
9. Романовська Л. І., Попик Ю. В., Замула С. Ю. Модуль психолого-педагогічної компетентності: навч.-метод. посіб. Хмельницький: ХНУ, 2013. 326 с.

ПЕРСОНАЛ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ЯК СУБ'ЄКТ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО ГУМАНІТАРНОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

Олександр МИЦЬКА,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри формування та розвитку професійної компетентності
персоналу ДКВС України, Інститут професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4621-8809>

Павло ЛІЛКОВИЧ,

кандидат наук з державного управління,

доцент кафедри формування та розвитку професійної компетентності
персоналу ДКВС України, Інститут професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7638-9445>

Теоретико-правовою основою дослідження стали проаналізовані нормативно-правові акти, джерела наукової літератури у сфері міжнародного гуманітарного права.

У статті розглянуто поняття, мету міжнародного гуманітарного права (МГП) та його роль у міжнародних збройних конфліктах. МГП є одним із найпотужніших інструментів, за допомогою якого відбувається забезпечення безпеки і гідності людей під час воєнних дій.

З початком неоголошеної малої війни (збройного конфлікту) в 2014 році норми міжнародного гуманітарного права починають діяти на території України.

Проаналізовано низку нормативно-правових актів, в яких зазначено про перепрофілювання установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби під табори для тримання військовополонених.

За поводження з військовополоненими в таборах (дільницях) відповідає Міністерство юстиції України. При цьому Мін'юст забезпечує формування та реалізацію державної політики з питань утримання військовополонених, утворює табори (дільниці) для тримання військовополонених, а також створює умови для тримання військовополонених з дотриманням міжнародних зобов'язань України, зокрема у сфері міжнародного гуманітарного права. Зазначені повноваження виконує персонал Державної кримінально-виконавчої служби України.

У ході дослідження з'ясувалось, що на сьогодні діяльність персоналу ДКВС України є бінарним процесом, зміст якого пов'язаний не тільки з утриманням осіб під вартою, виконанням кримінальних покарань, а й унікальною функцією, направленою на реалізацією норм МГП в частині утримання та поводження з військовополоненими.

При поводженні з військовополоненими персонал ДКВС дотримується усіх норм та забезпечує нормальні умови утримання військовополонених, включаючи надання медичної допомоги, відсутність тортур і знущань та можливість зв'язатися з рідними, а також реалізацією тих прав та свобод, які визначені їх правовим статусом.

STAFF OF THE STATE CRIMINAL EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE AS A SUBJECT OF IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL HUMANITARIAN LAW IN UKRAINE

Oleksandr MYTSKA,

Candidate of Law,

Associate Professor at the Department for the Formation
and Development of Professional Competence of the Personnel of the State Criminal-
Executive Service of Ukraine, Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4621-8809>

Pavlo LILIKOVYCH,

Candidate of Public Administration,

Associate Professor at the Department for the Formation
and Development of Professional Competence of the Personnel of the State Criminal-
Executive Service of Ukraine, Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7638-9445>

The theoretical and legal basis of the study was the analyzed regulatory legal acts, sources of scientific literature in the field of international humanitarian law.

The article examines the concept, purpose of International Humanitarian Law and its role in international armed conflicts. IHL is one of the most powerful instruments used to ensure the safety and dignity of people during hostilities.

With the beginning of the undeclared small (war) armed conflict in 2014, the norms of international humanitarian law begin to operate on the territory of Ukraine.

A number of regulatory legal acts are analyzed, which determine the re-profiling of the institutions of the State Penitentiary Service into camps for holding prisoners of war.

The Ministry of Justice of Ukraine is responsible for the treatment of prisoners of war in camps (stations). At the same time, the Ministry of Justice ensures the formation and implementation of state policy on the detention of prisoners of war, establishes camps (stations) for the detention of prisoners of war, and also creates conditions for the detention of prisoners of war in compliance with the international obligations of Ukraine, in particular in the field of international humanitarian law. These powers are exercised by the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine.

During the study, it became clear that today, the activities of the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine constitute a binary process, the content of which is related not only to the detention of persons in custody, the execution of criminal sentences, but also to a unique function aimed at the implementation of IHL norms in terms of the detention and treatment of prisoners of war.

When dealing with prisoners of war, the staff of the State Committee for the Protection of the Interior of Ukraine adheres to all norms and ensures normal conditions for the detention of prisoners of war, including the provision of medical care, the absence of torture and abuse, and the opportunity to contact their relatives. The rights and freedoms determined by their legal status are implemented.

Постановка проблеми. З огляду на глибоке коріння історії протистояння людства збройні конфлікти і наслідки їх «розгорання» не є абсолютно новим прецедентом в історії людства. І з цим безпосередньо пов'язані долі осіб, які беруть участь у військовому конфлікті, за волі обставин потрапили в полон до супротивної сторони. Ставлення до таких суб'єктів має ретроспективний еволюційний характер: від варварського – до гуманного. Зміна характеру й змісту ставлення до військовополонених передусім корелюється зі зміною характеру і масштабу військових подій, а також – розвитком міжнародного гуманітарного права.(*Г. Арзуманов, А. Туманянц, наукова стаття, 2024*). Хоча враховуючи негативний досвід Другої світової війни, Женевська конвенція про поводження з військовополоненими була переглянута та прийнята зі змінами в післявоєнний час лише в 1947 році.

В епоху глобалізації та змін світопорядку, де виникають з кожним днем міжнародні збройні конфлікти, діє система принципів міжнародного права, що встановлюють основоположні цінності, які не повинні порушуватися у воєнних конфліктах, важливим є дослідження стандартів поводження з військовополоненими крізь призму норм та принципів міжнародного гуманітарного права. Його чинна система охоплює головні цінності, які за жодних умов не повинні порушуватися у воєнному конфлікті. Саме тому на міжнародному рівні було прийнято значну нормативну базу щодо їх правового регулювання, що гарантує мінімально необхідний рівень безпеки за допомогою норм міжнародного гуманітарного права поводження з військовополоненими. Міжнародне гуманітарне право є одним із найпотужніших інструментів, за допомогою яких відбувається забезпечення безпеки і гідності людей під час воєнних дій.

Участь персоналу Державної кримінально- виконавчої служби України в реалізації норм міжнародного гуманітарного права потребує комплексного вивчення, оскільки на науковому рівні досліджувалась лише фрагментарно.

Теоретичною основою дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних учених, що досліджували проблематику міжнародного гуманітарного права та

статус військовополонених. Зокрема, серед них: Жан Пікте, Ів Сандоза, Марко Сассолі та Луїза Досвальд-Бек, які аналізували положення Женевських конвенцій і практику їх застосування. Дослідженню питань, пов'язаних з правовим положенням військовополонених, присвячено праці таких вітчизняних науковців, як: А. Галай, М. Грушко, Т. Короткий, Ю. Кернякевич-Танасійчук, П. Лілікович, Л. Олефір, В. Пузирний, В. Плахтій, А. Сікун, О. Ткаченко та ін.

Виклад основного матеріалу. Війни супроводжували людство протягом усієї його історії. У ХХ столітті відбулися дві найбільш руйнівні світові війни й безліч локальних збройних конфліктів у різних частинах світу (*Вивчаючи міжнародне гуманітарне право навч.-метод. посіб, 2024*). Міжнародне гуманітарне право є одним із найефективніших правових інструментів, які міжнародна спільнота має у своєму розпорядженні для забезпечення безпеки людей, дотримання поваги та гідності людини, а також пом'якшення наслідків збройних конфліктів, виходячи з міркувань гуманності.

Міжнародне гуманітарне право (далі – МГП) – це сукупність норм, спрямованих на обмеження гуманітарних наслідків збройних конфліктів. Його іноді також називають правом збройних конфліктів або правом війни (*jus in bello*).(*Міжнародне гуманітарне право загальний курс, 2020*). Отже, МГП – це система принципів і норм міжнародного права, які регулюють відносини між державами в період міжнародних і неміжнародних збройних конфліктів і спрямовані на захист жертв війни та обмеження методів і засобів ведення війни.

Головною метою його є обмеження насильства на користь гуманності шляхом захисту жертв війни – поранених і хворих комбатантів, які припинили участь у бойових діях, військовополонених, цивільного населення, а також обмеження застосування методів і засобів ведення війни(*Міжнародне гуманітарне право : посіб. для працівників Держ. кримінал.-викон. служби України, 2023*).

Уперше термін «міжнародне гуманітарне право» запропонував відомий швейцарський юрист Ж. Пікте, який набув широкого вжитку в юридичній літературі, а згодом термін було використано в назві Дипломатичної конференції

«Про підтвердження і розвиток міжнародного гуманітарного права, що застосовується у період збройних конфліктів» 1974–1977 років. У консультативному висновку Міжнародного суду ООН «Про законність погроз чи застосування ядерної зброї» 1996 року вказано, що «система норм, яка раніше називалися «законами та звичаями війни», надалі стала йменуватися «міжнародним гуманітарним правом» (*Міжнародне гуманітарне право навч.-метод. посіб., 2022*).

Як предмет МГП можна визначити сукупність специфічних суспільних відносин, які виникають у зв'язку із захистом основних прав і свобод людини під час збройного конфлікту (або у зв'язку із ним), який може бути як міжнародного, так і неміжнародного характеру, а також у мирний час.

За всю історію протистоянь, війн та збройних конфліктів існували місця для утримання ворожих сил супротивника. З часом змінювалися підходи щодо ведення війн, з'явилися різновиди збройних конфліктів та змінювалося ставлення до утримання ворога в державі, яка захопила його в полон.

XXI століття не стало винятковим щодо збройних конфліктів. При цьому воєнні дії та військові операції відбуваються й зараз. Достатньо згадати військові дії у Сирії, військову операцію у східному регіоні України, масштабний конфлікт на Близькому сході й агресію російської федерації проти України та ін.

З початком гібридної війни в Україні у 2014 році, зокрема з анексії АР Крим, подій на Донбасі, які активно розвивалися та набули ознак міжнародного збройного конфлікту, на території України починають діяти норми міжнародного гуманітарного права. Підтвердженням цьому стало прийняття Міністерством оборони України наказу № 164 від 23.03.2017 «Про затвердження Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України», який закріпив на національному рівні низку понять, серед яких: 1. Міжнародний збройний конфлікт. 2. Інтернування. 3. Комбатанти 4. Некомбатанти. 5. Військовополонені та ін. (*Наказ МОУ, 2017*).

Загальновідомо, що норми МГП вступають у дію з початком збройного

конфлікту або операції з підтримання миру й безпеки. Також слід зазначити, що в міжнародному збройному конфлікті основну роль відіграють збройні сили держави. Саме збройні сили держави захоплюють в полон (затримують) війська супротивника.

Повномасштабна збройна агресія РФ проти України 24 лютого 2022 року призвела не лише до значних людських і матеріальних втрат, а й до суттєвих трансформацій, зокрема – у галузі міжнародного гуманітарного права.

Як слушно зазначив у своїй монографії Чернігівщина у війні (нарисі відтворення подій 24 лютого 2022 року) професор І. Богатирьов учені різних спеціальностей єдині в тому, що російсько-українська війна, що розпочалася 24 лютого, є закономірним і логічним продовженням подій неоголошеної малої війни, яку розпочала російська федерація проти України ще в 2014 році. Нинішній етап війни можна схарактеризувати як велику війну, оскільки в ній задіяні як зовнішні так і внутрішні ресурси держави (І. Богатирьов монографія 2024).

Важливою складовою ведення збройного конфлікту є поводження з особами, які були захоплені в полон – військовополоненими.

Правове регулювання утримання та поводження з військовополоненими на міжнародному рівні було затверджено ще після закінчення Другої світової війни, а саме, Женевською конвенцією про поводження з військовополоненими (далі – ЖК III) 1949 року, яка була ратифікована Україною 03.07.1954 року та додатковими протоколами до неї. Полон для військовополонених має стримувальний вплив, тобто здійснює запобігання подальшій участі в бойових діях і тим самим зберігає їх життя. Тримання військовополоненого не є покаранням його за участь у бойових діях, навіть у випадку, коли його держава здійснила акт агресії та незаконно розпочала міжнародний збройний конфлікт (О. Гальцова, монографія, 2024)

ЖК III дає чітку вказівку щодо місць тримання військовополонених. Так тримання військовополонених здійснюється в таборах, а не у в'язницях.

Оскільки полон не є покаранням, тим самим військовополонені не

позбавляються волі, перебуваючи в ізоляції, а лише обмежені у свободі.

У нормах ЖК III згадується декілька назв місць утримання військовополонених (таборів) : тимчасові табори (ст. 20 ЖК III), транзитні або фільтраційні табори постійного типу (ст. 24 ЖК III); табори для військовополонених, що утворюються на постійній основі та не мають особливої назви. Ці табори і є основними для тримання військовополонених відповідно до норм ЖК III (*Женевська конвенція про поводження з військовополоненими, 1949*).

Повномасштабне вторгнення країни-агресора та територію України в лютому 2022 року створило новий виклик державі щодо утримання та поводження з різними категоріями осіб, які захоплюються супротивною стороною збройного конфлікту.

Як зазначає Н. Орловська, одним із важливих аспектів формування національного правового поля відповідно до норм міжнародного гуманітарного права є унормування поводження з різними категоріями осіб, які захоплюються сторонами міжнародного збройного конфлікту (*Н. Орловська, тези, 2022*).

У зв'язку з цим перед керівництвом держави постало питання щодо визначення місць, організації тримання та поводження з такою новою специфічною категорією осіб як військовополонені.

Учений Р. Олійник зазначає: після початку повномасштабного російського воєнного вторгнення відбувся черговий крок розбудови системи правового забезпечення тримання військовополонених (*Р. Олійник, дисертація, 2024*).

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про оборону України» саме на Кабінет Міністрів України покладаються повноваження щодо встановлення порядку здійснення заходів щодо поводження з військовополоненими в особливий період відповідно до норм міжнародного права; установа порядку тримання військовополонених в особливий період відповідно до норм міжнародного права; визначення за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань тимчасово окупованих територій України, а також прилеглих до них територій, державного

підприємства, на яке покладаються функції Національного інформаційного бюро відповідно до ст. 122 Конвенції, для збирання та аналізу інформації про військовополонених, ведення централізованого обліку військовополонених, збирання та передачі особистих цінних речей військовополонених, обміну інформацією про військовополонених з органами державної влади, Міжнародним комітетом Червоного Хреста, а також Центральним агентством (у разі його створення)(*Закон України Про оборону України, 1991*).

З огляду на це Кабінетом Міністрів України(далі – КМУ) було прийнято низку нормативно-правових актів, щоб врегулювати та вирішити цю проблему. Так, КМУ була прийнята постанова від 1 квітня 2022 р. № 394 «Про внесення змін до Положення про Міністерство юстиції України» яка вносила зміни в постанову КМУ від 2 липня 2014 р. № 228. У ній зазначено, що Мін'юст є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну правову політику, з питань утримання військовополонених, крім того, відповідно до підпунктів 95⁻¹⁷ 95⁻¹⁸ на Мін'юст покладається завдання утворити табори для тримання військовополонених та дільниці для тримання військовополонених; створити умови тримання військовополонених у таборах для тримання військовополонених та дільницях для тримання військовополонених з дотриманням міжнародних зобов'язань України, зокрема у сфері міжнародного гуманітарного права, і вимог національного законодавства (*Постанова Кабінету Міністрів України, 2022*).

Наступним кроком нормативно-правового регулювання реалізації МГП в умовах режиму воєнного стану стало прийняття КМУ постанови № 413 від 05.04.2022 року «Про затвердження порядку тримання військовополонених», в якій вказується Міністерству юстиції України про перепрофілювання установ виконання покарань Державної кримінально – виконавчої служби під табори для тримання військовополонених. (*Постанова Кабінету Міністрів України, 2022*).

Така діяльність мала на меті оптимізувати структуру Державної кримінально- виконавчої служби України (далі – ДКВС України) для виконання

специфічних функцій та усунути прогалини нормативно-правового регулювання щодо утримання та поводження з військовополоненими у відповідно до норм МГП.

Отже, ураховуючи реалії сьогодення в системі виконання кримінальних покарань, відбувається трансформація, яка проявляється у покладанні на Державну кримінально-виконавчу службу України нових функцій щодо утримання та поводження з військовополоненими.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» ДКВС України включає центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань. На сьогодні це Мін'юст. Відповідно до ч. 1 ст. 8 вищезгаданого Закону керівництво Державною кримінально-виконавчою службою України та діяльністю центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, здійснює керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань. Він несе персональну відповідальність за виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України (*Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», 2005*).

Крім того, відповідно до статті 39 ЖК III начальниками таких таборів мають бути офіцери Збройних Сил держави, що тримає в полоні (*Женевська конвенція про поводження з військовополоненими, 1949*).

Досліджуючи окремі аспекти правового статусу військовополонених, вітчизняна вчена І. Яковець зазначає: Державна кримінально-виконавча служба України не належить до регулярних збройних сил, і зараз відповідне законодавство не передбачає наділення її функціями утримання військовополонених та, тим паче, надання їм медичної допомоги. І це слід ураховувати під час прийняття відповідних норм. Дотримуючись формальної логіки, можна зрозуміти, що триманням військовополонених повинно займатися Міністерство оборони України, бо це пов'язано з тим, що військовополонені є військовими армії ворога, які потрапили в полон (*О. Мицька, тези, 2022*).

Проводячи комплексне дослідження адміністративно-правового забезпечення тримання військовополонених, учений Р. Олійник визначив з цього приводу таке: хоча офіцери ДКВС України дійсно мають спеціальні звання внутрішньої служби і не є службовими, посадовими особами Збройних сил України, посилаючись на таку обставину, що конвенція була прийнята задовго до формування ДКВС України, немає впевненості, що автори згаданої конвенції мали на увазі таку формальну вимогу, як визначення «відповідального офіцера». Учений не вбачає в поточній ситуації порушення міжнародних вимог. (Р. Олійник, дисертація, 2024).

Україна як учасниця міжнародних правовідносин, виконуючи норми МГП, у національному законодавстві встановила чіткі вимоги до облаштування та функціонування установ для тримання військовополонених.

Отже, визначення установ виконання покарань ДКВС України для перепрофілювання під табори здійснюється з урахуванням таких критеріїв:

- відповідність нормам міжнародного права щодо тримання військовополонених;
- розташування у місцевості, яка не віднесена до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією, затвердженого Мінрозвитку;
- наявність захисної споруди для укриття військовополонених;
- можливість подальшого використання майна табору після припинення його функціонування для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби.

Дотримуючись встановлених міжнародних стандартів, які містить ЖК III та створення належних умов тримання військовополонених, національне законодавство передбачає лише дві установи для їх тримання:

- Дільниця для тримання військовополонених;
- Табір для тримання військовополонених, діяльність яких здійснюється на постійній основі.

Кримінально-виконавчій системі України притаманна єдність, її

побудовано за принципами субординації та підпорядкованості, відповідності діяльності вимогам закону, відкритості діяльності органів та установ для громадськості, відповідальності органів та установ кримінально-виконавчої системи (*Проблеми кримінально-виконавчого права: навчальн. посіб., 2012*).

У Постанові КМУ № 413 від 05.04.2022 року, подано визначення вищезазначених установ.

Так, табір для тримання військовополонених – установа, що утворюється Мін'юстом для розміщення та тримання військовополонених у період дії на території України воєнного стану, який охоплює воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Щодо таборів слід сказати, що на сьогодні в Україні функціонують п'ять стаціонарних таборів для тримання військовополонених, розміщених у різних регіонах держави. Водночас існують певні застереження щодо їх розташування та використання, зумовлені як міркуваннями безпеки, так і вимогами міжнародного гуманітарного права (*О. Мицька., К. Сіренко, стаття 2025*).

Зокрема, ЖК III забороняє розміщення таборів у районах, які безпосередньо наближені до лінії фронту або можуть становити загрозу для життя і безпеки військовополонених. Військова організація управління таборами обумовлюється тим, що ці особи є військовослужбовцями збройних сил супротивної сторони, а тому керуються статутами збройних сил. Потрапивши в полон та набувши статусу військовополоненого, діють статuti збройних сил держави, яка утримує в полоні.

Дільниця для тримання військовополонених – окреме ізольоване приміщення у виправній колонії мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання, середнього та максимального рівня безпеки, а також у слідчому ізоляторі Державної кримінально-виконавчої служби (далі – установа Державної кримінально-виконавчої служби), призначене для тимчасового перебування військовополонених. Установа виконання покарань (слідчий ізолятор) є доволі специфічною установою, оскільки в ній можуть утримуватись різні категорії, наприклад як ув'язнені, так і засуджені. Також особливістю СІЗО

є те, що там можуть утримуватися чоловіки, жінки, неповнолітні та іноземці, але з окремим розміщенням та дотриманням режимних вимог ізоляції.

На тлі масштабної військової агресії проти України, у національне законодавство були внесені певні зміни, однією з яких є розроблення окремого розділу в Правилах внутрішнього розпорядку установ виконання покарань, які затверджені наказом Міністерства юстиції України від 28.08.2018 р. № 2823/5 та Правилах внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України, які затверджені наказом Міністерства юстиції України від 14.06.2019 № 1769/5, під назвою «Особливості тримання та обліку військовополонених у дільницях для тримання військовополонених».

Проводячи попередній аналіз щодо дільниць для тримання військовополонених, ми дійшли висновку, що зазначені дільниці були створені для того, щоб після затримання супротивника в районі ведення бойових дій у межах певної адміністративно-територіальної одиниці, та швидкого доставлення до дільниці, надійного тримання військовополонених в умовах ізоляції, їх фільтрації, яка полягає в з'ясуванні обставин потрапляння у полон, у деяких випадках відбувається подальше переміщення до таборів, та/або подальшої репатріації без потрапляння в табір.*(О. Мицька, тези, 2023)*. Крім цього, слід зазначити, що на сьогодні такі дільниці створені та існують у всіх УВП ДКВС України.

Також варто відмітити щодо управлінських функцій ДКВС цих установ. Дільниці, що створюються при слідчому ізоляторі або установі виконання покарань, перебувають у підпорядкуванні міжрегіональних управлінь виконання покарань. Табори як окремі об'єкти інфраструктури перебувають у прямому підпорядкуванні Департаменту з питань виконання покарань.

Діяльність ДКВС України є багатоплановою за своїм змістом та методами реалізації, чинними інститутами.

Згідно із Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», діяльність ДКВС України здійснюється на основі дотримання прав і свобод людини та громадянина, а персонал ДКВС України зобов'язаний у

зв'язку із цим поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення. У Законі окремо сформульовано вимоги до персоналу ДКВС України і його відповідальність. Зокрема, передбачено, що персонал зобов'язаний гуманно ставитися до засуджених і осіб, взятих під варту, а жорстокі, нелюдські або такі, що принижують людську гідність, дії є несумісними зі службою та роботою в органах і УВП, неухильно виконувати закони України, додержуватися норм професійної етики. Особи з числа персоналу, які виявили жорстоке ставлення до засуджених і осіб, взятих під варту, або вчинили дії, що принижують їх людську гідність, притягуються до відповідальності згідно із законом (*Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», 2005*).

До складу ДКВС України входять особи рядового і начальницького складу, працівники, які не мають спеціальних звань, а також вільнонаймані співробітники, діяльність яких здійснюється на підставі трудових договорів (працівники кримінально-виконавчої служби) (*Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», 2005*).

Як вказують науковці Пенітенціарної академії України, ДКВС України на теперішній час перебігу пенітенціарної реформи потребує підвищення рівня професіоналізму, моральних і особистих якостей, рівня культури, здатності сумлінно й чесно, дисципліновано і в етичний спосіб працювати з різними категоріями людей.

На сьогодні діяльність персоналу ДКВС України є бінарним процесом, зміст якого пов'язаний не тільки з утриманням осіб під вартою, виконанням кримінальних покарань, а й унікальною функцією, направленою на реалізацією МГП в частині утримання та поводження з військовополоненими.

Персонал ДКВС України має безумовно дотримуватися норм міжнародних та національних нормативно-правових актів, забезпечувати гуманне ставлення до військовополонених. На основі ЖК III військовополонені повністю зберігають свою цивільну правоздатність, яку вони мали на момент узяття в полон.

У зв'язку з цим при поводженні з військовополоненими нормами МГП

визначаються певні застереження та заборони. З військовополоненими необхідно завжди поводитися гуманно. Будь-який незаконний акт чи бездіяльність з боку держави, що тримає в полоні, які спричиняють смерть або створюють серйозну загрозу здоров'ю військовополоненого, що перебуває під її охороною, забороняються та будуть розглядатись як серйозне порушення цієї Конвенції. Зокрема, жодного військовополоненого не можна піддавати фізичному каліченню або медичним чи науковим експериментам будь-якого характеру, які не обґрунтовані потребою в проведенні медичного, стоматологічного або стаціонарного лікування військовополоненого та не здійснюються в його інтересах.

Так само військовополонені завжди повинні бути захищеними, зокрема від актів насилля чи залякування, а також від образ та цікавості публіки. Застосування репресій до військовополонених забороняється.

Основою поводження з військовополоненими, наскільки це дозволяє воєнний час, є принцип гуманності.

При поводженні з військовополоненими персонал ДКВС дотримується усіх норм МГП та забезпечує нормальні умови утримання військовополонених, включаючи надання медичної допомоги, відсутність тортур і знущань та можливість зв'язатися з рідними, реалізуються ті права та свободи які визначаються їхнім правовим статусом. Статус військовополонених має свої особливості та певні стандарти щодо їх поводження та утримання.

Отже, правовий статус військовополонених складається з таких елементів права: обов'язки та заборони, підтверджені режимними вимогами таборів та обладнаних дільниць при установах виконання покарань та слідчих ізоляторів для їх утримання.

Військовополонені є спеціальними суб'єктами права, оскільки перебувають під міжнародним правовим захистом і наділені спеціальним правовим статусом, який регулюється як національним законодавством, так і нормативно-правовими актами міжнародного гуманітарного права. Щодо немайнових прав зазначеної категорії осіб, то військовополонені є іноземцями і,

перебуваючи під владою ворожої сторони, зберігають своє право на правосуб'єктність. Вони, як і всі інші люди на планеті мають певні особисті немайнові права. Немайнові права – це особисті права людини, пов'язані із самою природою людини та її гідністю. Вони стосуються людської гідності, життя, здоров'я, свободи переконань, релігії тощо. Основні з них містяться у статтях 13–16 ЖК ІІІ, серед них варто виділити такі:

- гуманне поводження;
- недопущення дії чи бездіяльності, які спричиняють смерть або каліцтво створюють серйозну загрозу здоров'ю військовополоненого;
- заборона фізичного калічення, медичних чи наукових експериментів;
- захист від актів насилля чи залякування;
- захист від образ та цікавості публіки;
- повага особи й честі військовополоненого.

Тримання військовополонених здійснюється безоплатно.

Загальний режим поводження з військовополоненими з моменту потрапляння в полон до звільнення або репатріації, відображує всі складові інституту воєнного полону – від початку полону, місця та порядку утримання військовополонених, заходів з підтримки порядку, компетенції адміністрації супротивної сторони щодо військовополонених, режиму праці та відпочинку, відповідальності військовополонених (дисциплінарної та кримінальної) і аж до кінця полону (*О. Гальцова, монографія 2024*).

Режим тримання військовополонених у таборах повинен забезпечити їх ізоляцію від місцевого населення та виключити можливість їхньої втечі. Таким чином, виходячи зі змісту вищезгаданої постанови, режим – це складне, системне утворення, яке полягає в ізоляції військовополонених від місцевого населення, здійсненні постійного нагляду адміністрацією табору для запобігання порушення правил внутрішнього розпорядку, а також втеч з табору. На наше переконання, слід додати до властивості режиму тримання військовополонених їх роздільне тримання, тому що в таборах вони тримаються не покамерно, як в дільницях, а в спеціально відведених гуртожитках (*О. Мицька, тези, 2023*).

Цей режим охоплює період воєнних дій та частково відбудовний період після їх завершення. Така правова норма визначає основи функціонування таборів для військовополонених у надзвичайних умовах, забезпечуючи контроль за їхнім утриманням та регулюючи організацію відповідних процесів в умовах воєнного часу.

З міркувань інклюзивності, адже частина військовополонених має травми та поранення, отримані під час бойових дій, дільниці та табори доцільно забезпечувати вимогами архітектурної доступності. Зокрема, найпростішим способом є розташування місць перебування та таких, що найчастіше використовуються, на першому поверсі будівель. (*О. Мицька, К. Сіренко стаття, 2025*)

В умовах сучасного збройного конфлікту обмін військовополоненими відбувається відповідно до норм і принципів МГП. Нагадаємо, що обміном військовополоненими в нашій державі займаються Головне управління розвідки Міністерства оборони України та Служба безпеки України (СБУ). Щодо обміну військовополонених та участі в ньому персоналу ДКВС України то про це чітко висвітлено в науковій роботі А. Галая та Н. Третьак, які вказують, що ДКВС України щоденною непомітною зовні працею сприяє обмінам і поверненню українських полонених. Адже кожен обмін – це значна система переговорів з ворогом, а також точна і повна інформація – скільки у нас полонених, які вони (війська, звання, національність, стан здоров'я тощо). Саме на основі розробленої ДКВС України форми ведуться усі реєстри полонених в українських державних органах і здійснюється щоденний облік та аналіз.

У кожному обміні відбуваються складні узгоджувальні процеси. Координаційний штаб з питань поводження з військовополоненими узгоджує обмін особи зі стороною ворога. Офіс Генерального прокурора дає дозвіл на обмін особи, якщо відсутнє кримінальне провадження або особу звільнено від відбування покарання для обміну як військовополоненого. ДКВС України у взаємодії з Національною гвардією України узгоджує маршрути та організовує переміщення військовополонених, яких погоджено на обмін, а зрештою видає

відповідальним за транспортування на обмін кожного полоненого, незважаючи на те, що їх тримають у всіх регіонах України та організаційно супроводжує процес доставки на місце обміну (*А. Галай, Н. Третяк, тези, 2022*). Це практичне завдання, яке перебуває на перетині міжнародного гуманітарного права, адміністративного права та безпекової політики України як держави-учасниці системи захисту прав людини.

Висновок Підсумовуючи викладене, можемо зробити висновок, що актуальність та значущість теми дослідження не викликає сумнівів, адже полон для військовополонених має стримувальний вплив, тобто здійснює запобігання подальшій участі в бойових діях і тим самим зберігає їхні життя.

Забезпечення прав людини та необхідних гуманітарних стандартів є показником демократичності країни. Україна прагне виступати суб'єктом, що дотримується міжнародних зобов'язань та водночас захищає національні інтереси, стикається з необхідністю формування ефективного адміністративно-правового механізму створення, функціонування та контролю за установами для військовополонених. Ці установи мають діяти в умовах реального збройного конфлікту та демонструвати високий стандарт правової відповідальності, гуманності та ефективного державного управління. На сьогодні національне законодавство передбачає лише дві установи для їх тримання: Дільниця для тримання військовополонених та Табір для тримання військовополонених

За поводження з військовополоненими у таборах (дільницях) відповідає Міністерство юстиції України. При цьому Мін'юст забезпечує формування та реалізацію державної політики з питань утримання військовополонених, утворює табори (дільниці) для тримання військовополонених, а також створює умови для тримання військовополонених з дотриманням міжнародних зобов'язань України, зокрема у сфері міжнародного гуманітарного права. До цієї діяльності залучають персонал ДКВС України. Негативною стороною у процесі реалізації ДКВС норм МГП в Україні є те, що нормативно-правова база відносно гарантій правового статусу, захисту персоналу, які працюють в військовополоненими є недосконалою, а тому потребує врегулювання цього

питання в майбутньому.

Права військовополонених, гарантії їх утримання, правовий режим та обов'язки держави, що тримає їх у полоні, потребують не лише формального визнання, але й ефективного впровадження в національну правову систему. Це питання має особливу актуальність, оскільки агресор систематично порушує норми міжнародного гуманітарного права, що підтверджується численними задокументованими фактами нелюдського поводження з українськими військовополоненими.

Список використаних джерел

1. Арзуманов Г. Л., Туманянц А. Р. Щодо еволюції поняття «військовополонений» та правил поводження з військовополоненими: історико-правове дослідження *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. Серія Право. Вип. 85: Ч. 4. С. 18–23.
2. Вивчаючи міжнародне гуманітарне право : навч.-метод. посіб. 3-тє вид., перероб. та доп. / О. Козорог, Т. Короткий, І. Костюк, Т. Ремех, Н. Хендель ; за заг. ред. Т. Короткого; УГСПЛ ; ТЧХУ. Київ; Одеса : Фенікс, 2024. 252 с
3. Міжнародне гуманітарне право загальний курс Нільс Мельцер Координатор – Етьєн Кюстер, Міжнародний комітет червоного Хреста 2020, 398 с.
4. Міжнародне гуманітарне право : посібник для працівників Держ. кримінал.-викон. служби України / Т. Короткий, А. Галай, М. Єлігулашвілі, І. Заворотько, М. Пашковський, В. Пузирний, Н. Хендель ; за заг. ред. віцепрезидента УАМП Т. Короткого ; Пенітенціарна академія України; УГСПЛ. Київ; Одеса : Фенікс, 2023. 236 с.
5. Міжнародне гуманітарне право : навчально-методичний посібник / за ред. завідувача кафедри міжнародного та європейського права, професора О. В. Бігняка. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. 136 с.
6. Про затвердження Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України : наказ Міністерства оборони України від 23.03.2017 № 164 Зареєстровано у Міністерстві юстиції України 09 червня 2017 р. за № 704/30572
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0704-17#Text> (дата звернення: 09.03.2026).
7. Богатирьов І. Г. Чернігівщина у війні : нариси відтворення подій 24 лютого 2022 року : монографія / Іван Богатирьов. Одеса : Видавництво «Юридика», 2024. 260 с.
8. Ворожбіт-Горбатюк В. В, Кернякевич-Танасійчук Ю. В., Осадько О. О., Пивоваров В. В. та ін. *Дотримання прав людини при виконанні покарань і поводженні із засудженими в Україні: виклики, завдання, рішення в умовах воєнного стану* : монографія Нац. акад. прав. Наук України ; НДІ вивч. проблем злочинності ім. акад. В. В. Сташиса НАПрН України, Від. дослідж. проблем кримін.виконав. права. Харків : Право, 2024. 331 с.
9. Женевська конвенція про поводження з військовополоненими: резолюція 75/135 Генеральної Асамблеї ООН від 12.08.1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_153 (дата звернення: 09.03.2026).

10. Орловська Н. А., Актуальні питання правового статусу законних та незаконних комбатантів: сучасні підходи *Проблеми ефективності міжнародно-правового регулювання прав військовополонених : матеріали круглого столу* (м. Харків, 23 черв. 2023 р.) : електрон.наук. вид./ редкол.: В. С. Батиргарєєва, Н. М. Оніщенко, О. О. Пащенко та ін.; НДІ вивч. проблем злочинності ім. акад. В. В. Сташиса НАПрН України; Ін-т держави і права ім. в. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2023. 104 с.
11. Олійник Р. В. Адміністративно-правове забезпечення тримання військовополонених дис... канд. юр. наук : 12.00.07. Київ, 2024. 279 с.
12. Про оборону України : Закон України від 06. 12. 1991 року № 1932-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text> (дата звернення: 09.03.2026).
13. Про внесення змін до Положення про Міністерство юстиції України : постанова Кабінету Міністрів України від 01.04. 2022 р. № 394 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/394-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.03.2026).
14. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 09.03.2026).
15. Мицька О. І. Окремі питання режиму утримання військовополонених в Україні *Протидія кримінальним правопорушенням в умовах воєнного стану* : збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 2022. С. 115–116.
16. Кальман О. Г., Мірошніченко С. С., Подільчак О. М. Проблеми кримінально-виконавчого права: навч. посіб. / за заг. ред. проф. О .Г. Кальмана. Чернігів: Пат «ПВК «Десна», 2012. 336 с.
17. Мицька О. І., Сіренко К. Ю. Адміністративно-правовий статус таборів для військовополонених Електронне наукове видання *«Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2025. Вип. № 03, Ч. 2. С. 170–174
18. Про затвердження Порядку тримання військовополонених: постанова Кабінету Міністрів України від 05.04.2022 р. № 413. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/413-2022-%D0%BF> (дата звернення: 09.03.2026).
19. Мицька О.І. Окремі питання тримання військовополонених у дільниці при установах виконання покарань або слідчих ізоляторах Актуальні проблеми правоохоронної діяльності в умовах воєнного стану : тези Всеукраїнської науково-практичної конференції м. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2023. С. 431–433
20. Аніщенко В. О, Олефір Л. І. Лілікович П. В., Професійна етика та моральні засади діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра. 2025. № 2 (18). С.76–89
21. Мицька О. І. Забезпечення немайнових прав військовополонених *Забезпечення основоположних прав і свобод людини, дотримання стану дисципліни та законності в діяльності поліції в умовах воєнного стану*: збірник матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. м. Кропивницький : ДонДУВС, 2025. С. 208–211
22. Галай А. О. Третяк Н. М. Участь державної кримінально-виконавчої служби України в процесі обміну військовополонених *Актуальні проблеми нормативно-правового визначення статусу військовополонених* : матеріали міжвідом.наук.-практ. конф. (Київ, 10 листоп. 2022 р.) / [редкол.: С. С. Чернявський, Є. Ю. Бараш, В. В. Корольчук]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2022. С. 36–37.

СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Дмитро ПОКРИШЕНЬ,
кандидат педагогічних наук, доцент,
директор Навчально-наукового інституту права,
правоохоронної діяльності та психології,
Пенітенціарної академії України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9572-413X>

Олександр ТКАЧЕНКО,
кандидат юридичних наук, доцент,
головний науковий співробітник відділу
прикладних досліджень в'язничного менеджменту
науково-дослідного центру пенітенціарії
та кримінальної юстиції Навчально-наукового інституту права,
правоохоронної діяльності та психології,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5640-0906>;

Наталія РАЗУМЕЙКО,
кандидат педагогічних наук, доцент,
начальник центру спеціальної підготовки,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0801-3490>

У підрозділі здійснено комплексний науковий аналіз трансформації професійної діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України в контексті реалізації Стратегії реформування пенітенціарної системи до 2026 року. На основі ретроспективного аналізу нормативно-правового регулювання та практичного досвіду Пенітенціарної академії України досліджено генезис кадрової політики, що дозволило обґрунтувати новітню модель підготовки фахівців.

Особливу увагу акцентовано на унікальному статусі Академії як єдиного в державі профільного закладу вищої освіти, що забезпечує уніфікацію освітніх стандартів для всієї системи.

В роботі детально висвітлено взаємозв'язок між якістю первинного професійного відбору кандидатів, їхнім інтелектуальним рівнем та загальною ефективністю функціонування установ виконання покарань.

Доведено, що в умовах сучасних викликів професійна компетентність офіцера має базуватися на синергії правових знань та практичних навичок дотримання міжнародних стандартів, зокрема Правил Нельсона Манделі.

Окремим вектором дослідження є аналіз спеціальної фізичної підготовки як базового складника формування функціональної готовності та психологічної стресостійкості персоналу в умовах війни.

Обґрунтовано необхідність впровадження інноваційних кейс-методів та симуляційних вправ для підвищення адаптивності працівників до екстремальних безпекових викликів.

Розглянуто механізми запобігання корупційним ризикам через системне виховання антикорупційної культури.

Авторами запропоновано шляхи вдосконалення системи соціального захисту офіцерів як чинника підвищення престижу пенітенціарної служби. Підсумовано, що інтегрована модель підготовки «офіцера нової формації» є гарантом успішної реалізації гуманістичних цілей правосуддя. Сформовані висновки визначають стратегічні перспективи розвитку кадрового потенціалу ДКВС України на посткризовий період.

STRATEGIC DIRECTIONS FOR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STAFF IN THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

Dmitry POKRYSHEN,

PhD, Associate Professor, Director of the Educational and Scientific Institute of Law,
Law Enforcement Activities and Psychology,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9572-413X>

Alexander TKACHENKO,

PhD in Law, Associate Professor, Chief Research Fellow of the Department
of Applied Research on Prison Management of the Research Center of Penitentiary
and Criminal Justice of the Educational and Scientific
Institute of Law, Law Enforcement Activities and Psychology,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5640-0906>;

Natalia RAZUMEIKO,

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Head of the Specialized Training Center,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0801-3490>

The subsection provides a comprehensive scientific analysis of the transformation of professional activity of the personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine in the context of the implementation of the Strategy for Reforming the Penitentiary System until 2026.

Based on a retrospective analysis of the regulatory framework and the practical experience of the Penitentiary Academy of Ukraine, the genesis of personnel policy is researched, which allowed for the substantiation of a modern model of specialist training. Special emphasis is placed on the unique status of the Academy as the only specialized higher education institution in the country that ensures the unification of educational standards for the entire system.

The work highlights the interrelation between the quality of initial professional selection of candidates, their intellectual level, and the overall efficiency of the functioning of correctional institutions. It is proven that in the face of modern challenges, the professional competence of an officer should be based on the synergy of legal knowledge and practical skills in complying with international standards, particularly the Nelson Mandela Rules.

A separate vector of the study is the analysis of special physical training as a basic component of forming functional readiness and psychological stress resistance of personnel in war conditions. The necessity of implementing innovative case methods and simulation exercises to increase the

adaptability of employees to extreme security challenges is substantiated. The mechanisms for preventing corruption risks through the systematic upbringing of an anti-corruption culture and immunity to official abuse among cadets are considered. The authors propose ways to improve the system of social protection of officers as a factor in increasing the prestige of the penitentiary service. It is concluded that an integrated model of training a "new generation officer" is a guarantee for the successful implementation of the humanistic goals of justice. The formed conclusions determine the strategic perspectives for the development of the personnel potential of the SCES of Ukraine for the post-crisis period.

Вступ, постановка проблеми: 2026 рік став визначальною віхою для Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України). Цей період позначений не лише завершенням ключового етапу, визначеного Стратегією реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, а й переходом до фази сталого розвитку оновленої інституції. Сьогодні ми маємо можливість не просто обговорювати плани, а критично оцінити реальні здобутки у сфері трансформації професійної діяльності персоналу, який виявився головним гарантом стійкості системи в умовах тривалих екстремальних викликів та воєнного стану.

Сучасна модель професійної діяльності в ДКВС України остаточно відійшла від застарілих каральних стандартів, орієнтуючись на європейську сервісно-гуманістичну парадигму. Актуальність аналізу стану кадрового потенціалу у 2026 році зумовлена необхідністю підбиття підсумків реформи та визначення перспектив подальшого поступу. Досвід останніх років підтвердив, що ефективність виконання кримінальних покарань безпосередньо залежить від здатності офіцерів поєднувати високу правову компетентність із психологічною витривалістю та безумовним дотриманням міжнародних стандартів, зокрема Мінімальних стандартних правил ООН щодо поводження з в'язнями (*Правила Нельсона Манделі, 2015*).

Особливе, стратегічне місце у цій архітектурі підготовки посідає Пенітенціарна академія України. Слід наголосити, що це єдиний у державі заклад вищої освіти, який здійснює централізовану та профільну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації персоналу для органів і установ пенітенціарної системи. Статус Академії як єдиного науково-освітнього хабу дозволив протягом 2015–2026 років забезпечити уніфікацію освітніх стандартів,

оперативно імплементувати новітні антикорупційні механізми та розробити унікальні методики функціональної готовності офіцерів.

У межах даного підрозділу монографії представлено результати багаторічних досліджень авторів, що охоплюють шлях трансформації персоналу: від удосконалення правових засад відбору до формування антикорупційного імунітету та спеціальної фізичної стійкості. Ми розглядаємо професійну діяльність персоналу ДКВС України як динамічну систему, де відомча освіта в межах єдиного вузу є фундаментом, що забезпечує здатність держави реалізовувати гуманістичні цілі правосуддя навіть у найскладніших безпекових умовах.

Результати досліджень:

1.1. Організаційно-правові засади кадрового забезпечення та професійного відбору в ДКВС України. Ефективність функціонування будь-якої правоохоронної інституції, а пенітенціарної системи зокрема, першочергово визначається якістю її кадрового наповнення, що є фундаментальним ресурсом у реалізації державної стратегії у сфері виконання кримінальних покарань. Формування статусу працівника в органах і установах виконання покарань є складним, багатовекторним та ієрархічним процесом, який бере свій початок із науково обґрунтованого підбору та ранньої професійної орієнтації потенційних кандидатів на службу (*М. Сикал, О. Ткаченко, 2015*). Дана діяльність виходить далеко за межі суто адміністративного обов'язку кадрових апаратів, оскільки вона виступає стратегічною інвестицією в національну безпеку суспільства. Це зумовлено тим, що професійна діяльність персоналу ДКВС України за своїм змістом, психоемоційним навантаженням та операційним наповненням відноситься до особливих, надскладних видів діяльності, що вимагають специфічного набору особистісних якостей.

Ключовим аспектом сучасного відбору в умовах трансформації системи є докорінне зміщення акцентів із суто формальних анкетних показників на комплексну, багатфакторну оцінку інтелектуального потенціалу, моральної стійкості, ціннісних орієнтирів та таких фундаментальних людських чеснот, як чесність, загострене почуття справедливості, відповідальність та безумовна

людяність. Персонал установ виконання покарань щоденно, протягом тривалого часу, перебуває в безпосередній взаємодії з соціально складним, а часто й агресивним контингентом, для якого характерні стійкі асоціальні установки, кримінальна субкультура та вороже ставлення до законних вимог офіційних представників держави. Така специфіка вимагає від офіцерів не лише бездоганного, досконалого знання нормативно-правової бази та інструкцій, а й виняткового рівня психологічної стійкості, розвиненої комунікативної компетентності та здатності здійснювати ефективну превенцію та профілактику конфліктних ситуацій у закритому, ізольованому середовищі (*О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025*).

Важливо усвідомлювати, що кадрове забезпечення в пенітенціарній системі України сьогодні розглядається як цілісна, герметична система, що інтегрує в собі підсистеми правового регулювання, стратегічного планування, раціональної розстановки, професійного закріплення та ефективного використання людського капіталу (*М. Сикал, О. Ткаченко, 2015*). Слід окремо наголосити на винятковій, стратегічній ролі Пенітенціарної академії України, яка станом на 2026 рік залишається єдиним у державі спеціалізованим закладом вищої освіти зі специфічними умовами навчання, що здійснює централізовану підготовку фахівців для потреб ДКВС України в межах єдиної, монолітної науково-освітньої концепції. Статус Академії як базового відомчого інтелектуального хабу дозволяє реалізувати безперервну траєкторію навчання: від професійної орієнтації серед випускників шкіл та осіб, які завершили строкову військову службу, до підготовки магістрів та підвищення кваліфікації діючих офіцерів на основі жорстких критеріїв придатності до роботи в екстремальних умовах (*М. Сикал, О. Ткаченко, 2015*).

Невід'ємним етапом цього процесу є професійно-психологічний відбір, що діє як багаторівневий фільтр, гарантуючи комплектування служби особами з найвищими діловими та етичними характеристиками. Після залучення на службу важливого значення набуває інститут наставництва, який забезпечує передачу унікального практичного досвіду від досвідчених співробітників до молодих фахівців, сприяючи їхній швидкій адаптації до специфічного ритму несення

служби та запобігаючи деструктивним проявам професійного вигорання на початкових етапах кар'єри. Історико-правовий аналіз підтверджує, що еволюція закладу освіти – від училища та коледжу до статусу провідної Академії – стала ключовим фактором професіоналізації всієї галузі (М. Сикал, О. Ткаченко, 2015).

Попри значні успіхи в реформуванні, актуальною залишається проблема мінімізації кадрової плинності шляхом системного вдосконалення механізмів соціального захисту, належного грошового забезпечення та підвищення престижу пенітенціарної служби в очах громадянського суспільства (О. Ткаченко, Л. Олефір, В. Барахта, 2024). Організаційно-управлінські засади функціонування ДКВС України у 2026 році вимагають неухильного зміцнення статусу Академії як єдиного центру детермінації новітніх професійних стандартів, що є головною умовою остаточного переходу системи від застарілої каральної парадигми до сучасної гуманістичної моделі ресоціалізації та виправлення засуджених (О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025). Такий підхід забезпечує підготовку фахівців нового покоління, здатних не просто здійснювати нагляд і контроль, а виконувати складну соціально-педагогічну та психологічну роботу, спрямовану на повноцінне повернення людини до законослухняного життя в соціумі.

1.2. Професійна компетентність та фізична готовність офіцерів ДКВС України в умовах екстремальних викликів. Рівень професійної підготовки персоналу виступає фундаментальним, стратегічно важливим чинником забезпечення життєздатності та ефективності всієї пенітенціарної системи України, особливо в умовах тривалого воєнного стану та необхідності подальшого посткризового відновлення галузі (О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025).

Важливим, пріоритетним вектором розвитку професійної діяльності персоналу стала спеціальна фізична підготовка, яка у сучасній науковій парадигмі розглядається не просто як набір технічних вправ, а як базовий фундамент функціональної готовності та загальної психологічної стійкості офіцерів до екстремальних навантажень (В. Аніщенко, Н. Разумейко, О. Ткаченко, 2025). Систематичність занять із загальної та спеціальної фізичної

підготовки в межах освітнього процесу та професійної діяльності формує у персоналу сталі, автоматизовані навички збереження власного здоров'я, підтримання високого рівня працездатності та внутрішню мотивацію до безперервного самовдосконалення особистісних якостей (В. Аніщенко, Н. Разумейко, О. Ткаченко, 2025). В умовах воєнних дій фізична загартованість офіцера закономірно трансформується у його здатність зберігати ясність мислення та приймати адекватні, юридично виважені рішення в екстремальних ситуаціях, що є критично важливим для гарантування безпеки та правопорядку в установах виконання покарань.

Комплексний підхід до професійної підготовки передбачає гармонійне поєднання фізичної витривалості з розвитком волевих якостей, що дозволяє офіцерам ефективно протидіяти негативним факторам службового середовища та запобігати професійній деформації (В. Аніщенко, Н. Разумейко, О. Ткаченко, 2025).

Особливого значення набуває розвиток таких якостей, як рішучість, самовладання та здатність до розумного ризику, що формуються через залучення персоналу до імітації реальних службових сценаріїв, пов'язаних із ліквідацією масових заворушень, пожеж чи наслідків збройної агресії. Лише за умови високої функціональної готовності працівник здатний у повному обсязі реалізувати свої фахові знання в реальних умовах служби, не втрачаючи при цьому людяності та професійної етики (О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025).

Впровадження у навчальний процес Пенітенціарної академії України новітніх інноваційних методів, таких як багаторівневі тренінгові кейси та симуляційні вправи підвищеної складності, дозволяє максимально наблизити підготовку майбутніх офіцерів до жорстких реалій повсякденної служби в пенітенціарних установах (В. Аніщенко, Н. Разумейко, О. Ткаченко, 2025). Використання інтерактивних технологій, віртуальних симуляторів та ситуативних завдань сприяє розвитку стресостійкості та виробленню вміння діяти злагоджено у складі підрозділу під час ліквідації наслідків надзвичайних подій різного характеру. Важливим аспектом є також опанування методик

надання першої домедичної допомоги в умовах дефіциту часу та ресурсів, що безпосередньо впливає на рівень виживання персоналу та засуджених у критичних ситуаціях.

Підсумовуючи, слід зазначити, що у 2026 році професійна діяльність персоналу ДКВС України вимагає якісно нового рівня інтеграції інтелектуальних та фізичних ресурсів особистості. Тільки через поєднання глибокого інтелектуального розвитку, правової обізнаності, антикорупційної стійкості та високого рівня фізичної кондиції стає можливим формування фахівця-професіонала, здатного виконувати складні службові завдання на рівні сучасних європейських стандартів пенітенціарного менеджменту (*О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025*). Такий цілісний підхід до підготовки кадрів забезпечує не лише надійне функціонування системи у воєнний період, а й створює міцне підґрунтя для її подальшої демократизації та гуманізації у мирний час, перетворюючи пенітенціарну установу на місце реальної ресоціалізації особистості.

1.3. Антикорупційна стійкість та запобігання службовим зловживанням у професійній діяльності персоналу ДКВС України. Забезпечення сталого правопорядку, неухильне дотримання законності та реалізація засад справедливості в установах виконання покарань є неможливими без системного формування високого рівня антикорупційної культури серед усіх категорій персоналу. Корупційні ризики в професійній діяльності осіб рядового та начальницького складу ДКВС України у 2026 році залишаються одним із найбільш серйозних деструктивних викликів, що безпосередньо загрожує успішності пенітенціарної реформи та вимагає впровадження комплексного, науково обґрунтованого підходу до їх мінімізації (*О. Ткаченко, Л. Олефір, В. Барахта, 2024*). Професійна підготовка та виховання персоналу в цій специфічній сфері мають бути першочергово спрямовані на завчасне виявлення, ідентифікацію та нейтралізацію факторів, що сприяють виникненню потенційного або реального конфлікту інтересів, систематичному порушенню правил етичної поведінки чи створенню умов для незаконного збагачення (*В. Аніщенко, О. Ткаченко, 2024*).

Важливим теоретико-прикладним аспектом превентивної роботи є ґрунтовна правова характеристика таких складів злочинів, як зловживання владою або службовим становищем, що в пенітенціарному середовищі часто стає прямим наслідком глибокої професійної деформації, психологічного вигорання або критично низького рівня індивідуальної правосвідомості окремих працівників (С. Ніщимна, О. Ткаченко, 2023). У межах модернізованого освітнього процесу в Пенітенціарній академії України особлива, акцентована увага приділяється поетапному формуванню в майбутніх офіцерів антикорупційного імунітету. Це досягається через глибокий критичний розбір конкретних етичних дилем, розв'язання складних юридичних кейсів та моделювання ситуацій, де працівник змушений приймати рішення в умовах зовнішнього тиску чи спроб підкупу. Такий підхід дозволяє офіцерам не лише формально знати літеру антикорупційного законодавства, а й внутрішньо усвідомлювати невідворотність юридичної та моральної відповідальності за вчинення будь-яких корупційних правопорушень або діянь, що мають ознаки порушень, пов'язаних з корупцією (О. Ткаченко, Л. Олефір, В. Барахта, 2024).

Ефективна антикорупційна стратегія в межах відомчої освіти інтегрується у загальну систему безперервного професійного розвитку, включаючи проведення спеціалізованих соціально-психологічних тренінгів, спрямованих на зміцнення волевих якостей та надання фахової підтримки при виникненні гострих моральних конфліктів (В. Аніщенко, О. Ткаченко, 2024). Важливо розуміти, що запобігання службовим зловживанням є не лише питанням зовнішнього контролю чи карального впливу з боку наглядових органів, а передусім результатом тривалого, якісного виховання нової пенітенціарної культури. Ця культура має базуватися на принципах абсолютної прозорості, професійної доброчесності та усвідомлення персоналом своєї соціальної місії як представників правової держави (С. Ніщимна, О. Ткаченко, 2023). Професійна етика офіцера у 2026 році розглядається як невід'ємна складова його фахової придатності, де будь-який прояв корупційної лояльності вважається несумісним зі статусом державного службовця.

Формування стійкої, активної антикорупційної позиції кожного офіцера

виступає базовим гарантом ефективності триваючого реформування ДКВС України та є ключовою умовою для кардинального підвищення рівня суспільної довіри до пенітенціарної системи загалом (*О. Ткаченко, Л. Олефір, В. Барахта, 2024*). У цьому контексті Академія як єдиний науково-методичний центр постійно вдосконалює програми виховної роботи, залучаючи до них експертів з антикорупційних органів та впроваджуючи цифрові інструменти моніторингу етичних стандартів. Системний контроль за станом дисципліни в поєднанні з психологічним супроводом дозволяє створювати безпечне професійне середовище, де чесність є не лише вимогою закону, а й ціннісною основою колективу.

Таким чином, антикорупційна стійкість персоналу ДКВС України у сучасних умовах є динамічним процесом, що потребує постійного оновлення методів навчання та оперативного реагування на нові схеми зловживань. Тільки через формування цілісної особистості офіцера, який володіє правовими знаннями, етичними переконаннями та волею до протидії незаконним спокусам, можливо забезпечити реальну трансформацію органів і установ виконання покарань у напрямі європейської інтеграції та верховенства права (*С. Ніщимна, О. Ткаченко, 2023*). Це створює надійний щит проти професійної деградації та забезпечує виконання завдань кримінально-виконавчої політики держави на засадах гуманізму та високої моральності.

1.4. Психолого-педагогічні аспекти ресоціалізації та специфіка роботи персоналу з окремими категоріями засуджених. Професійна діяльність персоналу ДКВС України у 2026 році виходить за межі суто наглядових функцій, трансформуючись у складну систему психолого-педагогічного впливу, спрямованого на ресоціалізацію особистості та запобігання рецидивній злочинності (*О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025*). Ключовим викликом сучасності стала необхідність розробки та впровадження специфічних методів роботи з новими категоріями засуджених, зокрема особами, засудженими за колабораційну діяльність, чий кримінологічний та психологічний портрет суттєво відрізняється від традиційного загальнокримінального контингенту. Ефективність виправлення таких осіб безпосередньо залежить від здатності

персоналу здійснювати глибокий аналіз мотиваційної сфери засуджених, враховуючи соціально-політичні чинники та рівень їхньої ідеологічної деформації. Робота з цією категорією вимагає від офіцерів не лише високої правової обізнаності, а й майстерності в галузі політичної психології та медіаграмотності, що дозволяє нейтралізувати деструктивні переконання засуджених без порушення їхніх фундаментальних прав.

Процес ресоціалізації в умовах воєнного та посткризового періоду вимагає від персоналу ДКВС України впровадження індивідуальних програм диференційованого впливу, що ґрунтуються на принципах людяності та поваги до гідності особи (*О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025*). Важливим аспектом є формування у засуджених стійких навичок законослухняної поведінки та готовності до інтеграції в українське суспільство, що потребує від працівників установ виконання покарань високого рівня емпатії та здатності виступати в ролі соціального ментора. Специфіка роботи з колаборантами вказує на необхідність залучення персоналу до розробки новітніх інструментів оцінки ризиків повторного вчинення злочинів проти основ національної безпеки, що є критично важливим для забезпечення стабільності держави. Професійна підготовка персоналу в Пенітенціарній академії України у 2026 році акцентує увагу на вивченні кримінологічних характеристик засуджених за колабораціонізм, що дозволяє офіцерам ефективно протидіяти поширенню ворожої пропаганди всередині установ.

Сучасна стратегія ресоціалізації передбачає активне залучення персоналу до налагодження соціально-корисних зв'язків засуджених із зовнішнім світом, що є неможливим без подолання стигматизації та упередженого ставлення до осіб, які відбули покарання (*О. Ткаченко, Л. Олефір, В. Барахта, 2024*). Офіцери нової формації повинні володіти методиками профорієнтаційної роботи та соціального супроводу, допомагаючи засудженим у здобутті освіти та професійних навичок, які будуть затребувані на ринку праці після звільнення. Особлива увага приділяється психологічній корекції агресивних станів та деструктивних настанов, що вимагає від персоналу безперервного вдосконалення навичок у галузі практичної психології та конфліктології

(*О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025*). Таким чином, соціально-педагогічна складова діяльності офіцера стає вагомим інструментом національної безпеки, запобігаючи формуванню внутрішніх загроз через успішне повернення колишніх засуджених до нормального життя.

Загальний успіх ресоціалізації засуджених у 2026 році нерозривно пов'язаний із рівнем довіри між персоналом та засудженими, що базується на справедливості та неухильному дотриманні режиму утримання (*В. Аніщенко, О. Ткаченко, 2024*). Професіоналізм працівників ДКВС України виявляється у здатності зберігати баланс між заходами примусу та стимулюванням правослухняної поведінки, що сприяє створенню безпечного середовища всередині установ. Тільки через глибоке розуміння психологічних особливостей різних груп засуджених, включаючи тих, хто вчинив злочини в умовах війни, можливе досягнення кінцевої мети кримінально-виконавчого законодавства. Це підкреслює роль Академії як єдиного центру, де готують фахівців, здатних працювати зі складними людськими долями на засадах верховенства права та гуманізму, забезпечуючи реальну трансформацію системи виконання покарань у напрямі європейської інтеграції (*О. Ткаченко, Н. Разумейко, Л. Олефір, 2025*).

1.5. Цифровізація та впровадження інноваційних технологій у професійну діяльність персоналу ДКВС України. Глобальні трансформаційні процеси та прискорений розвиток інформаційних технологій у 2026 році зумовили необхідність докорінного перегляду інструментарію, який використовує персонал ДКВС України у своїй повсякденній діяльності. Цифровізація пенітенціарної сфери на сучасному етапі розглядається не лише як засіб оптимізації внутрішнього документообігу, а передусім як стратегічний напрям підвищення прозорості всієї системи та мінімізації негативного впливу людського фактору у прийнятті критично важливих управлінських рішень. Професійна діяльність сучасного офіцера вимагає якісно нового рівня цифрової грамотності, що включає здатність вільно оперувати спеціалізованими базами даних, використовувати інтелектуальні системи моніторингу безпеки та здійснювати оперативний обмін інформацією в захищених мережах. Впровадження електронного реєстру засуджених та автоматизованих систем

оцінки ризиків рецидиву дозволяє персоналу здійснювати більш точне прогнозування поведінки контингенту, що суттєво підвищує рівень загальної безпеки як самих працівників, так і осіб, які перебувають під вартою.

Особливе місце в інноваційному розвитку ДКВС України посідає використання сучасних мобільних пристроїв та інтелектуальних засобів комунікації, що стало критично важливим у контексті європейської інтеграції та активізації міжнародного співробітництва. Практичний досвід впровадження смарт-технологій та систем миттєвого перекладу під час взаємодії з іноземними делегаціями чи засудженими-іноземцями довів свою високу ефективність у подоланні лінгвістичних бар'єрів та запобіганні конфліктним ситуаціям на ґрунті непорозуміння. Такі гаджети дозволяють офіцерам оперативно отримувати доступ до методичних матеріалів, оновлених міжнародних стандартів та юридичних порадників у режимі реального часу, що сприяє безперервному професійному самовдосконаленню безпосередньо в процесі виконання службових обов'язків. Цифрова компетентність за таких умов стає невід'ємною частиною професійного портрета офіцера нової формації, здатної працювати в єдиному інформаційному полі з колегами з країн Європейського Союзу.

Пенітенціарна академія України як провідний науково-освітній центр системи активно інтегрує елементи штучного інтелекту та технології віртуальної реальності у процес підготовки кадрів. Використання спеціалізованих VR-тренажерів для моделювання екстремальних та нестандартних ситуацій в установах виконання покарань дозволяє персоналу відпрацьовувати чіткі алгоритми дій у безпечному, контрольованому середовищі, що значно знижує рівень психологічного стресу при зіткненні з реальними загрозами в майбутньому. Цифровізація освітнього простору забезпечує персоналізований підхід до навчання кожного курсанта, надаючи можливість відстежувати динаміку розвитку його професійних навичок та морально-вольових якостей протягом усього періоду професійного становлення. Важливим аспектом професійної діяльності у 2026 році також є розвиток навичок кібергігієни та захисту службової інформації, що в умовах постійних гібридних загроз та

збройної агресії набуває статусу пріоритетної складової загальної системи національної безпеки держави.

Перспективи подальшої технологізації професійної діяльності персоналу пов'язані із впровадженням інтегрованих систем відеонагляду з функціями біометричного розпізнавання та аналізу емоційного стану засуджених, що вимагає від офіцерів базових навичок роботи з великими масивами даних (Big Data). Водночас, цифрова трансформація пенітенціарної служби ставить перед дослідниками питання щодо чіткого визначення етичних меж використання технологій та необхідності збереження гуманістичної складової у стосунках між персоналом та засудженими. Автоматизація рутинних процесів повинна, перш за все, звільняти час офіцера для більш глибокої психолого-педагогічної та ресоціалізаційної роботи, а не замінювати собою живе людське спілкування, яке залишається головним та незамінним інструментом виправлення особистості. Тільки через розумне, виважене поєднання технологічного прогресу та професійної етики можливе створення сучасної, прозорої та ефективної пенітенціарної системи, де персонал виступає не лише як суб'єкт нагляду, а як кваліфікований оператор інтелектуальних систем безпеки та соціальної інженерії. Сформована у такий спосіб цифрова екосистема ДКВС України дозволяє забезпечити виконання завдань кримінально-виконавчої політики на якісно новому рівні, мінімізуючи корупційні ризики та підвищуючи довіру суспільства до інституцій правосуддя.

Висновки. Підбиваючи підсумки дослідження стану та перспектив розвитку професійної діяльності персоналу ДКВС України у 2026 році, слід констатувати завершення стратегічно важливого етапу переходу до європейської моделі пенітенціарного менеджменту. Професійний розвиток працівників остаточно трансформувався із суто навчального процесу в комплексну систему формування функціональної стійкості, де Пенітенціарна академія України відіграла роль єдиного фундаментального осередку розробки та впровадження професійних стандартів. Результати проведеного аналізу підтвердили, що ефективність роботи всієї системи безпосередньо залежить від синергії глибокої правової компетентності, антикорупційного імунітету та високого рівня

спеціальної фізичної готовності персоналу. Це дозволяє офіцерам успішно виконувати складні службові завдання навіть у надзвичайних умовах воєнного стану та посткризового відновлення. Встановлено, що професійний відбір, який базується на пріоритеті морально-етичних якостей, таких як чесність та людяність, залишається наріжним каменем кадрової політики, дозволяючи суттєво мінімізувати ризики професійної деформації та запобігати службовим зловживанням ще на етапі входу в професію.

На основі проведеного дослідження та враховуючи сучасні виклики, пропонується реалізація низки практичних кроків, спрямованих на подальше зміцнення кадрового потенціалу системи. По-перше, вбачається за доцільне ініціювати зміни до нормативно-правових актів, що регулюють порядок проходження служби, з метою закріплення юридичного статусу «офіцера-ментора» та створення додаткових стимулів для розвитку інституту наставництва в установах виконання покарань. По-друге, необхідно розширити використання цифрових технологій у навчальному процесі шляхом створення віртуальних платформ симуляційних сценаріїв, що дозволить курсантам відпрацьовувати навички кризового менеджменту та антикорупційної стійкості у безпечному інтерактивному середовищі. По-третє, практичного впровадження потребує оновлена методика оцінки функціональної готовності, яка має враховувати не лише фізичні показники, а й когнітивну здатність офіцера діяти в умовах дефіциту часу та високої загрози.

Особливої уваги потребує вдосконалення системи соціального захисту та медико-психологічної реабілітації персоналу, що є критично важливим для підвищення престижу служби та подолання кадрового дефіциту. Доцільним є створення спеціалізованих центрів психологічного розвантаження при установах, робота яких була б спрямована на профілактику вигорання офіцерів, особливо тих, хто працює зі складними категоріями засуджених, зокрема колаборантами. Крім того, стратегічним завданням залишається подальша гармонізація вітчизняних програм підготовки з вимогами європейських пенітенціарних правил, що забезпечить сталість гуманістичних змін та високу мобільність українських фахівців у міжнародному правовому просторі. Таким

чином, реалізація запропонованих рекомендацій дозволить забезпечити перехід від кількісних показників кадрового наповнення до якісно нової моделі професіоналізму, заснованої на верховенстві права, етичній бездоганності та високій функціональній надійності кожного працівника ДКВС України.

Окремим вектором розвитку професійної діяльності визначено її всебічну цифровізацію, що вимагає впровадження в повсякденну роботу персоналу інтелектуальних систем моніторингу, автоматизованих реєстрів оцінки ризиків та сучасних засобів смарт-комунікації. Технологічна трансформація служби у 2026 році спрямована на звільнення офіцера від рутинних процесів на користь поглибленої ресоціалізаційної роботи, де цифрова компетентність виступає гарантом прозорості та ефективності пенітенціарної інституції. Опанування персоналом інноваційних інструментів, включаючи технології віртуальної реальності та штучного інтелекту, дозволяє забезпечити принципово новий рівень безпеки та професійної взаємодії в межах єдиного європейського правового простору.

Список використаних джерел

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23 черв. 2005 р. № 2713-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 12.03.2026).
2. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 12.03.2026).
3. Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 груд. 2022 р. № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80> (дата звернення: 12.03.2026).
4. Аніщенко В.О., Разумейко Н.С., Ткаченко О.Г., Радзієвський В. Комплексний підхід щодо вдосконалення фізичної підготовки офіцерів ДКВС України в умовах війни. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. 2025. Том 187. № 31. С. 180–185.
5. Аніщенко В. О., Ткаченко О. Г. Актуальні питання підготовки персоналу ДКВС України в сфері запобігання проявів корупції : тези доп. Чернігів : ПАУ, 2024.
6. Ніщима С. О., Ткаченко О. Г. Характеристика зловживання владою або службовим становищем персоналом ДКВС України. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2023. № 2 (19). С. 44–54.
7. Сикал М. М., Ткаченко О. Г. Кадрове забезпечення Державної пенітенціарної служби України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2015. № 4 (162). С. 13–19.
8. Ткаченко О. Г., Разумейко Н. С., Олефір Л. І. Рівень професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України як ключовий чинник забезпечення ефективності роботи системи. *Успіхи і досягнення у науці*. 2025. № 2 (12). С. 219–228.
9. Ткаченко О. Г., Олефір Л. І., Барахта В. В. Організаційно-управлінські основи функціонування ДКВС України в контексті трансформації кадрової політики. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. URL: <http://www.lsej.org.ua/> (дата звернення: 12.03.2026).
10. Мінімальні стандартні правила Організації Об'єднаних Націй щодо поводження з в'язнями (Правила Нельсона Мандели) : Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 17 груд. 2015 р. № 70/175.

РОЗДІЛ 2.

МЕТОДОЛОГІЧНІ, ОСВІТНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ НОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ДО ВИКОНАННЯ РІЗНИХ ВИДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Вікторія АНІЩЕНКО,

доктор педагогічних наук, професор,
завідувачка кафедри формування та розвитку професійної компетентності
персоналу ДКВС України, Інститут професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5062-3789>

Тимур ЄВСЕЄНКОВ,

старший викладач кафедри формування та розвитку професійної
компетентності персоналу ДКВС України, Інститут професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3602-0222>

У статті розглянуто теоретико-методологічні засади формування цифрової компетентності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України в умовах реформування пенітенціарної системи. Підкреслено, що цифровізація є ключовим чинником підвищення ефективності діяльності установ виконання покарань, пробації та слідчих ізоляторів, а також важливою умовою реалізації Стратегії реформування пенітенціарної системи України до 2026 року.

Аналіз сучасних досліджень та міжнародних стандартів (DigComp, рекомендації ЮНЕСКО, Європейська рамка ключових компетентностей) показує необхідність інтеграції цифрових навичок у професійну освіту та підвищення кваліфікації, з урахуванням етичних принципів, прав людини та інформаційної безпеки.

Вітчизняні науковці акцентують на створенні цифрового освітнього середовища, використанні інноваційних технологій (AR/VR), впровадженні електронного документообігу, систем моніторингу та управління ризиками.

Особливу увагу приділено оновленню дидактики підготовки персоналу: включенню дисциплін із цифрової культури, застосуванню кейсів, гейміфікації, тренінгів, а також формуванню цифрової етики та гігієни.

Цифрова компетентність визначається як інтегрований професійно-особистісний конструкт, що забезпечує готовність фахівця до відповідального використання інформаційних технологій, прийняття управлінських рішень, комунікації та саморозвитку.

Зроблено висновок про необхідність створення інноваційного освітнього середовища, яке максимально наближене до реалій службово-професійної діяльності, та оновлення програм підготовки й підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF DIGITAL COMPETENCE STAFF OF THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

Viktoriia ANISHCHENKO,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Head of Department of Formation and Development Professional Competence of the
Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5062-3789>

Timur YEVSEIENKOV,

Senior Lecturer of the Department of Formation and Development Professional
Competence of the Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3602-0222>

The article examines the theoretical and methodological foundations of developing digital competence among the personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine in the context of penitentiary system reform. It emphasizes that digitalization is a key factor in enhancing the efficiency of correctional institutions, probation services, and pre-trial detention centers, as well as an essential condition for implementing the Strategy for Reforming the Penitentiary System of Ukraine until 2026. Analysis of contemporary research and international standards (DigComp, UNESCO recommendations, the European Key Competences Framework) highlights the need to integrate digital skills into professional education and training, with attention to ethical principles, human rights, and information security.

Ukrainian scholars stress the importance of creating digital learning environments, applying innovative technologies (AR/VR), introducing electronic document management, monitoring systems, and risk management tools.

Special focus is placed on updating the didactics of personnel training: incorporating courses on digital culture, applying case studies, gamification, training sessions, and fostering digital ethics and hygiene.

Digital competence is defined as an integrated professional-personal construct that ensures readiness for responsible use of information technologies, managerial decision-making, communication, and self-development.

The article concludes that building an innovative educational environment closely aligned with the realities of professional activity, alongside updating training and qualification programs, is crucial for strengthening the digital competence of penitentiary personnel in Ukraine.

Вступ. Реформування пенітенціарної системи України суттєво впливає на необхідність вдосконалення як процесу формування професійної компетентності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України), так і доповнення загальної професійної компетентності новими

компетентностями – цифровою, інформаційною та медіаграмотністю.

Впровадження міжнародних стандартів у в'язничний менеджмент викликало трансформаційні процеси у функціонуванні органів та установ ДКВС України, що суттєво вплинуло на необхідність перегляду професійних вимог до функціональних обов'язків, знань, вмінь та навичок, і є важливими для ефективного виконання різних видів діяльності персоналу ДКВС України.

У зв'язку із широким застосуванням інноваційних інформаційно-комунікативних технологій та спеціалізованих комп'ютерних програм для забезпечення ефективності функціонування органів та установ ДКВС України пріоритетним вектором у підготовці пенітенціарного персоналу стало формування його цифрового мислення та набуття ним нових цифрових навичок. Такі цифрові компетенції персоналу здатні забезпечити чіткість, логічність, конкретність та раціональність прийняття ним ефективних рішень під час здійснення різних видів службово-професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У сучасних наукових працях значна увага приділяється формуванню цифрової компетентності персоналу правоохоронних та пенітенціарних органів у контексті міжнародних стандартів. Зокрема, Європейська рамка цифрових компетентностей для громадян (DigComp) визначає базові компоненти цифрової грамотності: інформаційна та медіаграмотність, комунікація та співпраця, створення цифрового контенту, безпека та вирішення проблем. Ці положення стали основою для багатьох досліджень, спрямованих на розробку освітніх програм і систем оцінювання професійної готовності фахівців (*Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S., Van den Brande, G., 2016*).

Дослідження, що ґрунтуються на рекомендаціях ЮНЕСКО, акцентують на необхідності інтеграції цифрових навичок у систему професійної освіти та підвищення кваліфікації, підкреслюючи значення етичних принципів, прав людини та забезпечення інформаційної безпеки.

Серед вітчизняних науковців, які займаються дослідженням питання формування цифрової компетентності у здобувачів вищої освіти, треба відмітити

В. Бикова, С. Литвинову, Н. Морзе, О. Овчарук, О. Спіріна, Н. Сороко та ін. У працях українських науковців простежується тенденція адаптації міжнародних стандартів до національного контексту. Так, низка дослідників чітко наголошує на:

– необхідності створення цифрового освітнього середовища, що здатне забезпечити процес формування цифрових навичок, що відповідає певним критеріям ефективності (Овчарук О., 2024, 127–136);

– визначенні вимог до комп'ютерно-орієнтованих засобів навчання та дидактичних принципів і підходів до організації освітнього процесу, пропонують застосовувати певні критерії для підбору цифрового контенту, наприклад, для використання доповненої та віртуальної реальності під час навчання: техніко-технологічний, візуально-динамічний, змістово-методичний (Литвинова С., Пінчук О., Лупаренко Л., Соколюк О., 2022, 23–37);

– застосуванні критеріїв відбору та оцінки цифрових інструментів, що зможуть забезпечувати інтерактивний, творчий та ефективний підхід до навчання, сприяти глибшому розумінню здобувачами освіти предметів та розвитку в них критичного мислення, творчих здібностей і технічних навичок (Сорока Н., 2024, 12, 72–82);

– створенні цифрових кампусів, які зможуть реалізувати концепцію управління знаннями осіб, які навчаються, що забезпечить розвиток інновацій, збільшення продуктивності праці, підвищить професійну і цифрову компетентності всіх учасників освітнього процесу, а також забезпечують їм вільний доступ до якісної інформації та проведення різних науково-практичних досліджень (Буйницька О., Варченко-Троценко Л., Грицеляк Б., 2020, 1(28), 64–79) та ін.

Цифровізація процесу підготовки персоналу ДКВС України набирає обертів. Це пов'язано не тільки з прагненням реалізації євроінтеграційних планів держави в пенітенціарній сфері, але й із необхідністю наближення відповідності вітчизняних освітніх стандартів підготовки пенітенціарного персоналу до міжнародних вимог щодо володіння певним набором професійних компетенцій,

що включає і цифрові навички.

Вітчизняні публікації наголошують на важливості врахування специфіки пенітенціарної системи: необхідності використання цифрових технологій у документообігу, моніторингу засуджених (Ларченко М., 2021, 38–40), забезпеченні прозорості управлінських процесів та дотриманні правових норм, використання комп'ютерних технологій у процесі забезпечення досягнення покаранням своєї мети (Денисенко К. В., Шамрук Н. Б., Борко І. С., 2022, 92–97), впровадження інформаційно-технічних засобів в освітній процес з метою набуття здобувачами вищої освіти практичних навичок застосування цифрових технологій для якісного виконання різних видів службово-професійної діяльності (Аніщенко В.О., 2019; Аніщенко В.О., 2020; Покришень Д., 2025, 140, 205–212).

Адаптація міжнародних стандартів у контексті цифровізації кримінально-виконавчої систем України передбачає формування концепції інформаційно-правового забезпечення підготовки персоналу ДКВС України, що вимагає від викладачів створення відповідних педагогічних умов та своєчасного перегляду певних освітніх складових, що мають забезпечити можливості реального отримання цифрових навичок фахівцями-пенітенціаристами. Це, в свою чергу, викликає необхідність розробки методичних матеріалів, діагностичних інструментів та оновлення програм підготовки персоналу ДКВС України на всіх рівнях, що відповідають як вимогам національного законодавства, так і міжнародним рекомендаціям.

Таким чином, аналіз останніх досліджень свідчить про необхідність поступового формування інтегрованої моделі розвитку цифрової компетентності пенітенціарного персоналу, яка поєднує універсальні міжнародні стандарти з урахуванням українських реалій та професійних викликів.

Метою дослідження є окреслення теоретико-методологічних засад розвитку цифрової компетентності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та визначення практичних орієнтирів її формування.

Методологічними орієнтирами та базовими принципами дослідження

стали системний, компетентнісний, інтегративний та міждисциплінарний підходи, а також низка принципів розвитку цифрової компетентності – безперервність, практична орієнтація, етичність, відповідність правовим нормам.

Виклад результатів дослідження. Службово-професійна діяльність персоналу ДКВС України має багатоаспектний характер і певні особливості, серед яких маємо відмітити такі, як: вимоги до наявності певного рівня освіти для призначення на відповідну посаду та виконання певного функціоналу завдань, чітко прописаний та регламентований характер проведення процедур конкурсного відбору та процедур призначення на відповідну посаду, наявність вже сформованих правових, психологічних, педагогічних, інформаційно-комунікативних, соціальних компетенцій, вмінь їх застосування на практиці, професійно важливих якостей (емпатійності, толерантності, чесності, психологічної стійкості, витривалості та ін.) для комунікації з різним контингентом, який має девіантну поведінку.

Майже кожен вид службово-професійної діяльності фахівця-пенітенціариста на теперішній час вимагає володіння різними цифровими навичками. З врахуванням безперервних динамічних трансформацій сучасного суспільства, змін технологій та програм забезпечення контролю, спостереження, забезпечення безпеки виникла необхідність внесення змін у набір професійних компетенцій пенітенціарного персоналу, особливо в сфері розуміння та володіння цифровими технологіями, цифрової культури, оскільки ці компетенції сприяють не тільки підвищенню швидкості, але й якості виконання важливих завдань функціонування органів та установ Державної кримінально-виконавчої системи України та в цілому кримінально-виконавчої політики.

Окрім цього, цифрові компетенції персоналу ДКВС України вкрай необхідні для впровадження Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року (далі – Стратегія) схваленою розпорядженням Кабінетом Міністрів України від 16 грудня 2022 № 1153. Стратегія та затверджений план її реалізації визначає як одну із цілей – це розширення можливостей цифровізації

пенітенціарної системи.

Зокрема, метою стратегічної цілі є забезпечення збирання, використання та аналізу даних у пенітенціарній системі для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень. Для досягнення зазначеної цілі необхідно здійснити удосконалення всіх технологічних процесів відповідно до сучасних вимог, а саме:

- переведення документообігу та обліку матеріальних ресурсів в електронну форму;
- модернізацію єдиної бази даних про засуджених та осіб, взятих під варту, з метою оперативної комунікації між органами та установами пенітенціарної системи, а також відповідними органами державної влади;
- впровадження автоматизованої системи оцінки криміногенних ризиків та електронного моніторингу (електронних браслетів) для забезпечення ефективного контролю за засудженими без ізоляції від суспільства.

Завданнями з реалізації цієї стратегічної цілі Стратегії є:

- модернізація Єдиного реєстру засуджених та осіб, взятих під варту, у тому числі розширення його аналітичного функціонала;
- впровадження електронного моніторингу на пробації;
- створення та впровадження автоматизованої системи обліку матеріальних ресурсів;
- впровадження та забезпечення функціонування системи збору даних для цілей комплексної оцінки виправних колоній, слідчих ізоляторів, установ виконання покарань, закладів охорони здоров'я та державних підприємств Державної кримінально-виконавчої служби;
- впровадження електронних послуг у медичній сфері;
- впровадження електронних систем бухгалтерського, кадрового та статистичного обліку (MIA);
- впровадження електронного документообігу в органах та установах пенітенціарної системи.

Впровадження та модернізація цих систем в діяльність органів та установ

Державної кримінально виконавчої служби та пробації зумовлює навчання та підвищення кваліфікації з цифрової компетентності працівників оперативних відділів, відділів соціально-виховної та психологічної роботи, відділів інженерно-технічних засобів охорони, зв'язку та інформатизації, відділів (груп, секторів, старших інспекторів) контролю за виконанням судових рішень, відділів інтендантського та господарського забезпечення, відділів нагляду і безпеки, відділів режиму і охорони та бухгалтерів Департаменту з питань виконання кримінальних покарань України, міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, працівників пробації та працівників Центру охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України.

Також, впровадження новітніх систем охорони, нагляду та контролю за поведінкою засуджених та осіб, взятих під варту в установах виконання покарань та слідчих ізоляторів вимагає від працівників відділів інженерно-технічних засобів охорони, зв'язку та інформатизації опановувати сучасні, інноваційні технології.

Розширення цифровізації пенітенціарної системи сприятиме прозорості системи, зменшенню корупційних ризиків, більш раціонального розподілу сил та засобів для забезпечення функціонування системи, створення безпечного середовища серед засуджених та осіб, взятих під вартою.

Однак, впровадити зміни без якісного навчання та підвищення кваліфікації з цифрової компетенції діючих та майбутніх працівників Державної кримінально-виконавчої служби України та пробації, не можливо. Вимоги щодо набуття, вдосконалення професійної компетентності персоналу ДКВС України передбачені Положенням про професійне навчання працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 01 червня 2023 року № 2076/5 (*Положення про професійне навчання, 2023*), а також Положенням про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 р. № 1000/5 (*Положенням про*

організацію, 2023). В цих документах однією з основних форм проведення службової підготовки є дистанційна, що характеризується як індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників процесу в спеціалізованому середовищі (із застосуванням спеціальної онлайн-платформи). Цими нормативно-правовими документами передбачено формування системи знань, залучення до якої під час навчання надає персоналу ДКВС України можливості сформувати нову світоглядну позицію щодо розуміння не тільки важливості набуття нових знань та сучасних компетенцій, алей відпрацювати особистісний погляд та позицію щодо навчання протягом життя. Навчання може проходити в різних, в тому числі дистанційному, форматах, що означає створення відповідних онлайн-платформ для забезпечення реалізації освітнього принципу вільного індивідуалізованого процесу набуття знань, умінь, навичок і обрання/визначення кожним здобувачем освіти способу пізнавальної діяльності, форми спілкування в системі «викладач – здобувач освіти» для вибудови особистісної траєкторії професійного становлення та розвитку.

Враховуючи триваючий процес реформування вітчизняної кримінально-виконавчої політики та Державної кримінально-виконавчої служби України процес фахової, в тому числі службової підготовки, підвищення кваліфікації персоналу має відбуватися з урахуванням оперативної обстановки, специфіки і профілю їх службової діяльності.

В умовах все більшого впровадження інформаційних технологій і цифрової трансформації в цілому можна з упевненістю сказати, що формування цифрової компетентності персоналу ДКВС України має стати пріоритетним напрямком побудови інноваційного освітнього середовища на основі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій та вдосконалення програм підготовки та підвищення кваліфікації, в цілому дидактичного забезпечення процесу формування цифрових навичок фахівців-пенітенціаристів відповідно до функціональних вимог різних видів сфери службово-професійної діяльності.

Розглянемо поняття «цифрова компетентність» з метою поглибленого розуміння та вибору відповідних векторів вдосконалення освітнього середовища закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Це поняття закріпилося в освітньому процесі після адаптації українськими експертами Рамки цифрової компетентності для громадян Європейського Союзу (*DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens*) для громадян України. Рамка цифрової компетентності – це документ, метою якого є підвищення рівня цифрових компетенцій, цифрової грамотності, практичного використання інформаційних технологій певними цільовими групами населення.

Європейський Парламент і Рада ЄС 22 травня 2018 р. ухвалили Рамкову програму оновлених ключових компетентностей для навчання впродовж життя (2018/C189/01), у якій цифрова компетентність визнана однією з восьми ключових компетентностей для повноцінного життя та діяльності громадян ЄС (*Commission Staff Working Document Accompanying the Document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning, 2018*). Так, в цьому документі зазначено, що цифрова компетентність передбачає впевнене, критичне та відповідальне використання та взаємодію з цифровими технологіями для навчання, роботи, участі у суспільному житті. Вона охоплює інформаційну грамотність, здатність спілкування та співпрацю, медіаграмотність, створення цифрового контенту (включаючи програмування), безпеку (включаючи цифрове благополуччя та компетенції, пов'язані з кібербезпекою), інтелектуальну власність, що стосується вирішення проблем та критичного мислення (*Commission Staff Working Document Accompanying the Document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning, 2018*). Це означає, що персонал ДКВС України має володіти основними знаннями, навичками та сформованими психологічними установками, що відображають сутність та зміст цифрової компетентності персоналу ЛКВС України (див. Таблиці 1).

Таблиця 1 – Характеристика основних знань, навичок та психологічних установок, що відображають сутність та зміст цифрової компетентності персоналу ЛКВС України

Характеристика		
Основні знання	Навички	Психологічні установки
– знати загальні принципи, механізми та розуміти логіку, що лежать в основі розвитку цифрових технологій; – знати основні функції та способи використання різноманітних пристроїв, програмного забезпечення і цифрових мереж, знати алгоритми дії цифрових технологій, що можуть підтримувати комунікацію; – знати програми перевірки достовірності, надійності й впливу інформації та даних, отриманих за допомогою цифрових технологій, – мати певний рівень креативності та сприйняття інновації, усвідомлювати свої можливості, обмеження, наслідки й ризики своїх дій; – знати правові та етичні принципи, пов’язані з використанням цифрових технологій.	– вміти користуватися цифровими технологіями задля підтримки активної громадянської позиції та соціальної інклюзії, співпраці з іншими і творчої діяльності для досягнення особистих, соціальних або комерційних цілей; – вміти використовувати, знаходити, фільтрувати, оцінювати, створювати, програмувати та поширювати цифровий контент; – вміти керувати інформацією, контентом, особистими даними та засобами цифрової ідентифікації особи, забезпечувати їхній захист, – усвідомлювати можливості програмного забезпечення, пристроїв, штучного інтелекту або роботів та ефективно взаємодіяти з цим інструментарієм.	– позитивне ставлення до змін та готовність експериментувати з цифровими інструментами; – використання критичного, мислення, здатність аналізувати інформацію, відрізняти достовірні джерела від маніпулятивних; – віра у здатність навчитися та опанувати цифрові навички, навіть якщо спочатку виникають труднощі; – усвідомлення цінності цифрової компетентності для професійного та особистісного зростання – етичне, безпечне, відповідальне ставлення до використання цифрових інструментів.

Якщо порівняти міжнародні та вітчизняні підходи, напрями щодо формування цифрової компетентності у фахівців різних сфер професійної

діяльності, то можна чітко прослідкувати акценти на створення умов для набуття персоналом навичок інформаційної грамотності та кібербезпеки, створення контенту, комунікативних вмінь, використання інформаційно-комп'ютерних програм і технологій, розуміння етики роботи з інформацією різного рівня складності та в цілому використання цифрових технологій, необхідності безперервності навчання тощо (Табл. 2).

Таблиця 2 – Порівняльні характеристики міжнародних та українських підходів щодо формування цифрової компетентності персоналу ДКВС України

Аспект	Міжнародні стандарти (DigComp, ЮНЕСКО)	Українські підходи та адаптація
Структура цифрової компетентності	DigComp визначає 5 ключових сфер: інформаційна грамотність, комунікація, створення контенту, безпека, вирішення проблем.	Українські дослідники (О. Овчарук, Г. Генсерук) адаптують ці сфери до освітніх програм, включаючи специфіку правоохоронної та пенітенціарної діяльності.
Методологічні принципи	ЮНЕСКО наголошує на безперервності навчання, етичності, правозахисному вимірі та інтеграції цифрових навичок у професійну освіту.	Вітчизняні праці (Л. Матвейчук, П. Польовий) підкреслюють необхідність правової відповідності, прозорості управління та інтеграції у державну політику цифровізації.
Практичне застосування	Використання цифрових технологій для комунікації, управління інформацією, забезпечення кібербезпеки.	У ДКВС України акцент робиться на документообігу, моніторингу засуджених, забезпеченні безпеки та прозорості управлінських процесів.
Оцінювання компетентності	DigComp пропонує рівневу систему оцінювання (від базового до просунутого).	Українські програми включають діагностичні тести, анкетування та практичні завдання для визначення рівня готовності персоналу.
Етичний та правовий вимір	ЮНЕСКО підкреслює дотримання прав людини, інформаційної безпеки та етичних норм.	Українські дослідження акцентують на відповідності національному законодавству, захисті персональних даних та правовій культурі персоналу.

Результати порівняння наочно демонструють трансформацію

міжнародних стандартів у національний український контекст для формування цифрової компетентності пенітенціарного персоналу. Як видно, міжнародні стандарти задають універсальні рамки, а українські дослідники трансформують їх у практичні моделі, враховуючи специфіку діяльності кримінально-виконавчої служби.

Відправними положеннями в оновленні дидактики, на нашу думку, мають стати:

1) дослідження впливу цифрових навичок, якими володіє особа, яка навчається, та завдяки яким може взаємодіяти в цифровому середовищі;

2) професійна цифрова компетентність – це особистісний конструкт, який формується самою особистістю, представляє собою певний набір професійно-особистісних характеристик людини, фахівця, що дозволяє на достатньому рівні відповідально й успішно реалізовувати себе у професійному інформаційному середовищі;

3) цифрова компетентність базується на знаннях та вміннях використовувати інформаційні технології для досягнення відповідного результату під час виконання службово-професійних завдань;

4) цифрова компетентність є частиною відображення рівня готовності фахівця до саморозуміння, самомотивації, прагнення до самостановлення та саморозвитку в професії, в виборі шляхів досягнення цілей та дієвих результатів у професійній діяльності;

5) цифрова компетентність є відображенням рівня професіоналізму – готовності приймати управлінські рішення, брати відповідальність за рішення складних питань, вміння вести інформаційний пошук в умовах невизначеності, комунікувати в інформаційному полі та ін.

Сучасні зміни в галузі інформаційних технологій викликають необхідність по-новому підходити до формування не тільки професійної компетентності фахівця, але й побудові траєкторії його готовності до освоєння інформаційних (цифрових) технологій у повсякденній і професійній діяльності протягом життя.

На теперішній час цифровізація пенітенціарної системи працює лише

настільки, наскільки персонал вміє з нею працювати. Без цілеспрямованої розбудови цифрових компетентностей технології перетворюються на «дорогі коробки», а ризики – на реальні інциденти, запобігти яким персонал може тільки тоді, коли володіє певними цифровими компетенціями.

Цифрові компетенції є важливими складовими професіоналізму фахівців-пенітенціаристів. Так, володіння ними суттєво, перш за все, можуть вплинути на формування високого рівня фізичної та процедурної безпеки і оперативності прийняття рішень не тільки у повсякденному функціонуванні установ виконання покарань, слідчих ізоляторів та таборів для військовополонених, а й під час дій загрозливих, в тому числі екстремальних ситуацій.

За рахунок володіння цифровою грамотністю та вміннями персонал якісно може проводити відеоаналітику, запроваджувати сенсорні системи, використовувати систему електронного документообігу, систему дашбордів ризиків для їх оцінки, візуалізації результатів та розробки ефективних управлінських рішень.

Застосування цифрових компетенцій в сфері управління персоналом дозволяє не порушувати принципи прозорості та підзвітності, підвищувати якість і швидкість комунікативних процесів, ефективність алгоритмів та якість рішень, через ведення електронних журналів, аудиту досягнень виконання поточних та остаточних результатів та ін.

Суттєво цифрові компетентності впливають на побудову системи взаємодії всіх органів та установ (наприклад, в підсистемах «Департамент з виконання кримінальних покарань – установа(и) виконання покарань»; «установа виконання покарань – орган пробації») та дозволяють гнучко вирішувати складні питання щодо процесів ресоціалізації та реінтеграції засуджених. Варто згадати часи пандемії COVID-19, коли в багатьох країнах пенітенціарні установи запровадили віртуальні освітні середовища, віртуальні візити відвідування засуджених (Toreld E. M., Foss E. M., 2024, 1–17).

Складовою цифрової ресоціалізації засуджених є впровадження інформаційних технологій у повсякденну діяльність інтерактивні системи, що

забезпечують доступ до послуг в установах виконання покарань без звернень безпосередньо до працівників служби. Такі системи в основному пропонують адміністративні послуги, такі як перевірка рахунків, покупки у їдальнях та магазинах установ виконання покарань, бронювання сімейних візитів і призначення медичних послуг (*McDougall C., Pearson D., Torgerson D., Garcia-Reyes M., 2017*), забезпечення процесу здобуття освіти засудженими (*Заїка Д. Є., 2025, 391–396*), отримання у формі аудіовізуальних зв'язків, консультацій від конкретних фахівців, які допомагають засудженим із судами (правозахисниками, адвокатами, юристами), у вирішенні проблем з ментальним здоров'ям – психологами (*Lulham R., Bradley K., Wan K., 2021, July*).

Володіння пенітенціарним персоналом цифровими навичками є важливим для забезпечення процесів кібербезпеки та етичного використання платформ для багатьох службово-професійних видів діяльності, в тому числі саморозвитку за допомогою системи дистанційної освіти з використанням технологій віртуальної та доповненої реальності.

Вдосконалення дидактики підготовки пенітенціарного персоналу на всіх рівнях здобуття освіти, в тому числі для забезпечення процесу підвищення кваліфікації персоналу передбачає врахування таких аспектів, як:

– включення в навчальний план підготовки фахівців відповідного рівня (молодших бакалаврів, бакалаврів, магістрів) певного блоку дисциплін, спрямованих на розвиток компонентів цифрової культури і професійної цифрової компетентності. При цьому необхідно врахувати міжпредметні зв'язки, створити можливість інтеграції цифрових ресурсів для виконання професійно-орієнтованих кейсів. Це стане інноваційним засобом вирішення не тільки навчальних завдань, а буде сприяти поглибленню знань та мотивації до розуміння цифрових технологій, їх сфери застосування в професійній діяльності та розширенню можливостей для знаходження «свого місця» в службовій діяльності. А це в свою чергу може привести до розширення можливостей просування по кар'єрним сходинкам та стійкої зацікавленості становлення експертом у професії пенітенціариста;

– вдосконалення освітніх (освітньо-професійних) програм для підвищення кваліфікації діючого персоналу ДКВС України. Рівень формування цифрових навичок у персоналу оцінюється достатньо високо у зв'язку з тим, що професійні комунікативні процеси як із зовнішнім, так і внутрішнім середовищами здійснюється за допомогою інформаційних технологій. Важливо підкреслити, що наповнення відповідними блоками освітніх програм має бути узгодженим із потребами та запитамі пенітенціарних установ (адміністрації), співробітників – фахівців різних відділів та секторів, особливо тих, хто виконує функціональні обов'язки безпосередньо пов'язані з використанням інформаційних технологій (персоналу відділів режиму та охорони, режимно-секретної роботи, фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку, роботи з персоналом, документального забезпечення, контрольної-аналітичної роботи, відділень соціально-психологічної служби відділів соціально-виховної та психологічної роботи та ін.).

Особливо важливим питанням під час підготовки майбутніх фахівців-пенітенціаристів та підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України мають стати вивчення основ цифрової гігієни та професійної цифрової етики. Мова йде, перш за все, про знання та дотримання норм інформаційної безпеки та професійного інформаційного етикету під час комунікації з колегами та іншими групами осіб у цифровому середовищі, що, в свою чергу, забезпечує не тільки особисту безпеку, але й захист інформаційних ресурсів всієї пенітенціарної системи нашої країни.

Знаходячись постійно у цифровому просторі, персонал ДКВС України використовує його для отримання або надання необхідних послуг, пошуку необхідної інформації, інтерактивної міжособистісної взаємодії з колегами, обробки документів, своєчасної підтримки відпрацювання певних управлінських рішень та передачі завдань для виконання відповідними відділами та секторами, доступу до онлайн-платформ тощо.

В процесі підготовки молодих фахівців та підвищення кваліфікації персоналу необхідно закласти основи етики використання цифрових технологій.

Всі мають засвоїти основні стандарти поведінки в онлайн-просторі та керуватися ними під час навчальної та службово-професійної діяльності, а саме: притримуватися у соціальних мережах тих же норм поведінки, яких дотримуються під час взаємодії в освітньому та професійному просторі; проявляти толерантність, делікатність та застосовувати емоційний інтелект, вдумливість при спілкуванні з різними категоріями осіб; не вступати в дискусії, що носять агресивний і демонстративний характер; не робити поспішних висновків на підставі неперевіреної інформації та не створювати дописи, що можуть викликати небажані й негативні наслідки, ін.

Актуальним напрямком, окрім висвітлених вище, є також знайомство з передовими науково-технічними розробками в сфері пенітенціарної практики в межах загальних і спеціальних дисциплін; взаємодія зі спеціалістами технічних напрямів, інженерно-технічних підрозділів, які безпосередньо працюють в сфері використання інформаційних технологій та спеціальних систем охорони, забезпечення кібербезпеки тощо.

Сьогодні цифрові компетенції стають для фахівців-пенітенціаристів тим інструментом, який дозволяє оперативно та якісно виконувати різні види службово-професійної діяльності з врахуванням їх специфіки та специфіки безпосереднього робочого середовища виконання поставлених завдань.

Для забезпечення процесу формування цифрової компетентності персоналу ДКВС України важливо створити таке освітнє середовище в якому процес навчання буде максимально наближеним до реальності майбутньої службово-професійної діяльності. В цьому важливе місце посідає застосуванні інноваційних методів інформаційно-комунікаційних, цифрових технологій, віртуальної та доповненої реальності (Аніщенко В.О., 2019, 1–9).

Процес набуття пенітенціарним персоналом цифрових навичок потребує постійної уваги та активного застосування інноваційних форм в процесі навчання та/або підвищення кваліфікації, серед яких найбільш цікавими та дієвими є такі, як: кейси практико-орієнтованого спрямування на відпрацювання відповідних алгоритмів прийняття рішень для вирішення службово-професійних

завдань в сфері забезпечення кібербезпеки, захисту персональних даних, забезпечення режиму та охорони пенітенціарних установ та окремих відділень (секторів) за допомогою певних комп'ютерних програм; гейміфікація – ігри правового та правоохоронного спрямування (в межах запобігання катуванням, кримінального процесу, криміналістики, дотримання норм міжнародних стандартів тощо); тренінги із застосування цифрових технологій для запровадження способів та методів неформальної освіти.

Висновки. Проведені теоретико-методологічні оцінки програм підготовки та підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України дозволяють зробити такі висновки, а саме: 1) оновлення дидактичного забезпечення процесу формування цифрової компетентності, як важливої складової професійної компетентності, має міждисциплінарний характер та є своєчасним завданням для вдосконалення практичної складової взаємопов'язаних навчальних тем різних дисциплін, опанування яких передбачено відповідними освітніми програмами; 2) цифрова компетентність – є сучасним інструментом для якісного виконання завдань різних видів службово-професійної діяльності; 3) забезпечення процесу формування цифрової компетентності потребує оновлення техніко-технологічної складової дидактичного компоненту, оскільки без цього навчальні практико-орієнтовані заняття не можуть носити інноваційний характер.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці комплексних моделей оцінювання цифрової компетентності пенітенціарного персоналу, створенні адаптивних програм підвищення кваліфікації з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, а також у поглибленому аналізі впливу цифрових навичок на ефективність управлінських процесів та дотримання прав людини в умовах цифрової трансформації кримінально-виконавчої системи. Важливим напрямом є інтеграція міжнародних стандартів із національними освітніми та правовими практиками, що забезпечить формування стійкої цифрової культури та професійної готовності персоналу до викликів майбутнього.

Список використаних джерел

1. Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S., Van den Brande, G. DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model. Luxembourg Publication Office of the European Union. EUR 27948 EN, 2016. doi:10.2791/11517. URL : <https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2021>
2. Овчарук О. В. Міжнародні підходи та критерії ефективності розвитку цифрового освітнього середовища для організації дистанційного навчання. Вісник кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття». 2024. Вип.10. С 127–136
3. Литвинова С. Г., Пінчук О. П., Лупаренко Л. А., Соколюк О. М. Критерії і показники оцінювання якості освітнього цифрового контенту з доповненою реальністю: методичні рекомендації. Київ: ЦО НАПН України, 2022. 91 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/732810>
4. Сороко Н. Критерії оцінювання цифрових інструментів для підтримки STEAM-орієнтованого освітнього середовища. Освіта. Інноватика. Практика, 2024. Том12, №8. С. 73-82. <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol12i8-010>.
5. Буйницька О., Варченко-Троценко Л., Грицеляк Б. Цифровізація закладу вищої освіти. *Освітологічний дискурс*. 2020, № 1 (28). С. 64–79
6. Ларченко М. О. Використання комп'ютерних технологій при реформуванні пенітенціарної системи. Пенітенціарна система у глобальному вимірі: Матеріали I Міжнародного пенітенціарного форуму (м. Рівне, 29–30 жовтня 2021 року). Рівне : Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 38–40.
7. Денисенко К. В., Шамрук Н. Б., Борко І. С., Сучасний стан забезпечення цифрових та інформаційних прав ув'язнених в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 3. С. 92-97
8. Аніщенко В. Формування професійних компетентностей офіцерів-пенітенціаріїв крізь призму віртуальної та доповненої реальності. *Електронне наукове фахове видання «Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету»*. 2019. 1–9. <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2019s1>
9. Покришень Д. Методологічні підходи до професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України в умовах цифрової трансформації. DICTUM FACTUM. 2025. № 2(18). С. 37–43.
10. Положення про професійне навчання працівників Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 01.06.2023 року № 2076/5. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0922-23#Text>
11. Положенням про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України: наказ Міністерства юстиції України від 17.03.2023 р. № 1000/5. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0466-23#Text>
12. DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. URL : <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>
13. Commission Staff Working Document Accompanying the Document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning SWD/2018/014 final – 2018/08 (NLE). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2018:0014:FIN>
14. Toreld E. M., Foss E. M. Imprisoned in an analogue bubble in digital society: Re/integration work in Norwegian high security prisons. *Nordic Journal of Criminology*, 2024. Vol. 25. Pp. 1 – 17.
15. McDougall C., Pearson D., Torgerson D., Garcia-Reyes M. Prisoner Behavior and Reoffending: A Natural Stepped Wedge Design. *Journal of Experimental Criminology*, 2017. № 13 (4). Pp. 455–482.
16. Lulham R., Bradley K., Wan K. A Corrective Services NSW Strategic Document. Research and Evaluation Strategy for the Transformation of Prisoner Rehabilitation through Digital Technology, 2021, July. URL : <https://www.nsw.gov.au/sites/default/files/2022-08/prisoner-rehabilitation-through-digital-technology.pdf> .
17. Заїка Д. Є. (2025). Зарубіжний досвід цифрової ресоціалізації осіб, засуджених до позбавлення волі. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 1. С. 391–396.

INTEGRATING MOOT COURT INTO ESP TRAINING OF FUTURE LAWYERS FOR THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

Oksana Bykonja,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of Foreign Languages,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8865-8792>

Yuliia Shevchenko,

Senior Lecturer at the Foreign Philology Department,
Chernihiv Polytechnic National University, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7701-1291>

This research substantiates the didactic potential of integrating *moot court* into ESP Training of Future Lawyers for the State Criminal-Executive Service of Ukraine. The relevance of the study is due to the processes of globalisation, the integration of Ukraine into the European educational space and the growing role of international legal cooperation, which requires law professionals to have a high level of proficiency in English in a professional direction and the ability to carry out professional communication in an international environment. The theoretical principles of introducing moot court into the legal education system of Ukraine, the experience of national universities and professional platforms. It is determined that moot court functions as an innovative pedagogical technology, a form of academic and extracurricular activity, and a mechanism for integrating Ukrainian students into the international legal community. The paper reveals the essence, types, and formats of moot court (national and international, oral and written, combined). It outlines the *mock trial* role-playing game as an effective means of developing judicial argumentation skills. Particular attention is paid to the use of authentic legal materials (judicial decisions, regulatory legal acts, international treaties, procedural documents), which provide for the modelling of a real professional environment, the development of critical thinking, the formation of legal discourse in English, and intercultural competence. A structural-logical model of integrating authentic materials into moot court is proposed, and the principles, stages, and pedagogical conditions for implementing the ESP teaching methodology for law students are determined. A system of exercises (preparatory, training, basic, and reflective blocks) has been developed that provides for the gradual development of speech and professional skills (analysis of facts, legal argumentation, application of legal norms, strategic planning). It is shown that integrating moot court into the learning process increases students' motivation, develops autonomy, fosters team interaction, and prepares them for professional activity in the national and international legal environment. The results of the study confirm the feasibility of systematically implementing interactive, project-oriented methods in teaching Legal English for the State Criminal-Executive Service of Ukraine. The pedagogical experiment confirmed that the use of moot court in teaching professional English to lawyers is an effective means of developing professional foreign language competence. Students in the experimental groups demonstrated significant improvement in legal terminology knowledge, text analysis skills, and written and oral communication compared with the control groups trained using traditional methods. The integration of trial simulations contributed not only to language development but also to students' professional training: they better understood the structure of the trial, the roles of the participants, and court procedures, thereby increasing their readiness for real legal practice. Based on the research and the conducted experiment, appropriate methodological recommendations were proposed.

Key words: *moot court, Mock Trial, Legal English, ESP, professional foreign language communicative competence, authentic legal materials, legal education.*

ВПРОВАДЖЕННЯ ІМІТАЦІЙНИХ СУДОВИХ ЗАСІДАНЬ У ПРОГРАМУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ ДЛЯ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Оксана БИКОНЯ,

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри мовознавства,
Пенітенціарна академія України, Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8865-8792>

Юлія ШЕВЧЕНКО,

Senior Lecturer at the Foreign Philology Department,
Національний університет «Чернігівська політехніка», Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7701-1291>

Це дослідження обґрунтовує дидактичний потенціал інтеграції англomовних судових дебатів у навчання майбутніх юристів Державної кримінально-виконавчої служби України. Актуальність дослідження зумовлена процесами глобалізації, інтеграції України до європейського освітнього простору та зростанням ролі міжнародного правового співробітництва, що вимагає від фахівців-юристів високого рівня володіння англійською мовою за професійним спрямуванням та вміння здійснювати професійне спілкування в міжнародному середовищі. Розглянуто теоретичні засади впровадження судових дебатів у систему юридичної освіти України, досвід національних університетів та професійних платформ англійською мовою. Визначено, що судові дебати функціонують як інноваційна педагогічна технологія, форма академічної та позаакадемічної діяльності, механізм інтеграції українських студентів у міжнародне юридичне співтовариство. У роботі розкрито сутність, види та формати судових дебатів (національні та міжнародні, усні та письмові, комбіновані) англійською мовою. Висвітлено рольову гру «Судовий процес» як ефективний засіб розвитку навичок судової аргументації. Особливу увагу приділено використанню автентичних юридичних матеріалів (судових рішень, нормативно-правових актів, міжнародних договорів, процесуальних документів). Це забезпечує моделювання реального професійного середовища, розвиток критичного мислення, формування правового дискурсу англійською мовою та міжкультурної компетентності. Запропоновано структурно-логічну модель інтеграції автентичних матеріалів у навчальні судові процеси, а також визначено принципи, етапи та педагогічні умови впровадження методики викладання англійської мови за професійним спрямуванням для студентів-юристів. Розроблено систему вправ (підготовчий, тренувальний, базовий та рефлексивний блоки), яка передбачає поступовий розвиток мовленнєвих та професійних навичок (аналіз фактів, правова аргументація, застосування правових норм, стратегічне планування). Показано, що інтеграція симуляційних процесів у навчальний процес підвищує мотивацію студентів, розвиває автономність, сприяє командній взаємодії та готує їх до професійної діяльності в національному та міжнародному правовому середовищі. Результати дослідження підтверджують доцільність систематичного впровадження інтерактивних, проєктно-орієнтованих методів у викладання англійської мови за професійним спрямуванням для майбутніх юристів Державної кримінально-виконавчої служби України. Педагогічний експеримент підтвердив, що використання судових дебатів у викладанні професійної англійської мови юристам є ефективним засобом розвитку професійної компетентності в іноземній мові. Студенти в експериментальних групах продемонстрували значне поліпшення знань юридичної термінології, навичок аналізу текстів, письмової та усної комунікації в порівнянні з контрольними групами, які навчалися за традиційними методами. Інтеграція симуляцій судових процесів сприяла не тільки розвитку мовних навичок, а й професійній

підготовці студентів: вони краще зрозуміли структуру судового процесу, ролі учасників та судові процедури, тим самим підвищивши свою готовність до реальної юридичної практики. На основі дослідження і проведеного експерименту було запропоновано відповідні методичні рекомендації.

Ключові слова: імітаційний судовий процес, юридична англійська мова, англійська мова для спеціалістів, професійна комунікативна компетенція іноземною мовою, автентичні юридичні матеріали, юридична освіта.

Introduction. In modern society, values related to people, creativity, spirituality, and competence are becoming increasingly important due to the nature of civilisational transformations and globalisation. These changes create a need for humanistic approaches and technologies in pedagogical practice that contribute to the holistic development of future specialists, activate their creative potential, and raise the overall cultural level (*N. Spasenovski*).

Modern legal education in the context of globalisation, integration into the European educational space and the growing role of international legal cooperation requires future lawyers not only to have in-depth professional knowledge, but also a high level of proficiency in a foreign language for professional purposes. It is imperative to develop the ability to communicate professionally in English in the field of law, which requires knowledge of legal terminology, argumentation skills, legal writing, and oral presentation in court.

One of the most effective innovative methods of training future lawyers is *moot court*, a teaching technique that simulates court proceedings and integrates language and professional training (*H. Issa, T. Kaddumi, N. Alwerikat; B. Arsenijević; C. Knerr; A. Lynch; H.A. Nguyen*).

Moot court practice is widely used in leading law schools around the world, particularly in the United States, the United Kingdom and Canada, where it is considered an essential component of developing practical legal skills (*Moot court; Fiveable — Moot Court Preparation; American Bar Association — Mock Trial*).

In Ukraine, this form of training is being actively implemented as part of the modernisation of legal education and alignment with European standards for training specialists (*В.П. Іванишина, Ю.В. Шевченко; О.Р. Выконія, І.В. Бorysenko, etc.*); *Ю.В. Шевченко, 2021; English for Law Enforcement, 2022*).

Moot court creates a quasi-professional environment in which students play the roles of judges, lawyers, prosecutors, parties to the proceedings, and other participants in the trial. This format promotes the simultaneous development of linguistic, professional and socio-cultural competencies. The use of authentic legal materials, the analysis of real court decisions, and the preparation of written memoranda and oral presentations in English bring the learning process closer to real legal practice.

The role-playing game ‘Mock Trial’ plays a special role in the formation of professional foreign language communication competence as a type of moot court, allowing students to practise courtroom argumentation in a highly interactive environment. At the same time, the use of authentic legal sources meets the requirements of the Bologna Process, academic mobility standards and the principles of a competence-based approach to education.

Thus, this research is devoted to the theoretical justification of the didactic potential of moot court in the formation of professional foreign-language competence among law students, the analysis of its types and functions, and the determination of the role of authentic legal materials in modelling court simulations. Considering these aspects allows us to define moot court as an effective pedagogical technology that combines language training with the development of practical skills for future legal practice. In modern legal education, the development of professional foreign-language competence among future lawyers is of particular importance. One of the effective innovative methods is moot court – an imitation of a trial, which combines English language learning with the development of professional skills. The use of authentic legal materials, role-playing games, and simulations allows students to practice oral and written communication, analyse legal documents, and master the structure of real trials in a safe learning environment. The method helps to increase motivation, independence and readiness for professional activity in the international legal environment.

The work presents the sections about theoretical principles of introducing moot court into legal education in Ukraine – analysis of the current state of practice and experience of leading universities; moot court as a means of developing professional

foreign language competence – concept, types, role of authentic materials and game methods (Mock Trial), methods of using moot court in teaching ESP for law students – principles, stages, system of exercises and tasks for the formation of language and professional skills, organisation and outcomes of the pedagogical experiment, and methodological recommendations for the use of the moot court methodology in teaching ESP for future lawyers.

Section 1. Theoretical foundations for the introduction of moot court in the legal education system of Ukraine. In Ukraine, *moot court* is becoming increasingly widespread as an innovative component of legal education. This practice is represented at various levels – from intra-university simulations to many law faculties integrating moot court into the educational process, particularly in Legal English courses, legal disciplines, courtroom advocacy training, etc.: formal classes: inclusion of simulated hearings in the schedule as separate modules; lecture and seminar work: students are given cases to analyse, followed by a simulation of the process; project weeks/workshops: intensive sessions on preparing oral arguments and written memoranda.

Such practices are widespread in leading law schools, for example: Kyiv Mohyla Moot Court Society – regular academic work with student teams (Kyiv Mohyla Moot Court Society); specialised Legal English courses at several universities (Moot court; M. Cover; Putting on Mock Trial; Fiveable. Moot Court Preparation; American Bar Association. Mock Trial Resources; Law School of Kyiv-Mohyla Academy; Pravo.ua. National Moot Court Competition on International Criminal Law; Pravokator Club).

Students learn to work with real legal documents, prepare memoranda, analyse facts and develop oral presentations. It contributes to the development of both professional and language skills. Participation in international moot court competitions allows students to master legal analysis skills; to improve their written and oral English argumentation skills; to work with international legal sources.

There are active student law clubs and communities in Ukraine that specialise in moot court. For example, the Kyiv Mohyla Moot Court Society (*Faculty of Law, NaUKMA*) conducts regular team training sessions, organises internal competitions,

and prepares students for international tournaments. Students work with real English-language cases. Preparatory sessions are held on legal writing, debating, and argumentation tactics. Coaching is provided by practising lawyers and judges. This format fosters team dynamics, professional self-awareness, and leadership qualities. As for *Pravokator Club* is moot court as a model of a court hearing. (*Pravokator Club*). *Pravokator Club* is a professional educational platform specialising in the development of practical skills for lawyers.

As part of the project 'Moot Court – modeling a court hearing', the organisation presents moot court as an innovative tool for professional training that recreates a real court process in an educational environment. The resource materials emphasise the following aspects: simulation of real court proceedings (structure of the hearing, roles of the parties, procedural documents); development of oral presentation and argumentation skills; formation of analytical thinking; rehearsal of the procedural behaviour of participants in court proceedings; integration of theoretical knowledge with practice. Particular attention is paid to: teamwork; preparation of written memoranda; development of soft skills (public speaking, critical thinking, strategic planning). *Pravokator Club* positions moot court not only as an educational game, but as an effective pedagogical technology that promotes the professional socialisation of future lawyers, prepares them for real court practice, and increases students' competitiveness in the labour market.

One of the key elements in the development of moot court in Ukraine is the system of national competitions, which serves both as a training exercise and a platform for selecting teams for international tournaments.

Pravo.ua provides information about the National Moot Court on International Criminal Law, an annual event in which students compete as parties in international legal disputes. National competitions have organisational aspects and learning opportunities. *Organisational aspects*: competitions are held under the auspices of law faculties and legal associations; teams from different universities are eligible to register; cases are formulated based on real or highly stylised legal situations; judges, lawyers and teachers are invited to the jury, which increases the level of

professionalism of the evaluation. *Learning opportunities*: students prepare written memoranda in accordance with international standards; they practise oral arguments; they train in procedural skills – hearings, cross-examinations, answering questions. This format bridges the gap between academic training and real professional practice.

Pravo.ua is a leading Ukrainian legal information portal. It focuses on international criminal law; participation of student teams from various higher education institutions; preparation of written memoranda; oral hearings in the format of a mock trial; and evaluation by a professional jury.

As for educational and professional significance, national moot court competitions promote international criminal law; develop research and analytical skills; develop skills in working with international legal documents; and stimulate academic mobility among students. Such competitions are an important element in the development of practical skills for future lawyers and, at the same time, contribute to the standardisation of legal education in accordance with international requirements.

Ukrainian teams regularly participate in international moot court competitions (*Jessup*, *ELSA Moot Court*, *ICC Moot Court*, etc.). It stimulates the preparation of English-language materials; work with specific international legal documents; the development of global legal thinking.

Participation in such events contributes to the development of Legal English competence, the ability to work in international teams, and an understanding of universal legal standards. All three resources demonstrate different levels of implementation of moot court as an educational technology (See Table 1).

Table 1 – Different levels of implementation of moot court as an educational technology

Resources	Level of implementation	Main focus
Pravokator Club	Methodological/training	Practical training and process modelling
Kyiv Mohyla Moot Court Society	Academic/international	Preparation for international competitions
Pravo.ua	Information and competition	Organisation of national moot court

Thus, the above sources confirm that the moot court in Ukraine functions as: an educational technology, a form of extracurricular activity, a mechanism for integration into the international legal community, and a tool for developing the professional and language skills of future lawyers.

Ukrainian teaching staffs apply the following methodological techniques:

1. *Step-by-step preparation*: learning terminology; analysing the structure of court documents; oral argumentation exercises.

2. *Team training*: working in pairs and groups; training in debating techniques; analysis of results and reflection.

3. *Feedback and assessment*: mentoring assessment; independent and mutual assessment of students; discussion of critical mistakes.

It provides students with a safe learning environment to practise their professional skills before participating in external competitions.

Not all universities provide sufficient hours to integrate moot court into the standard curriculum. It is necessary to develop teachers' competencies in court simulations, ESP, and modern teaching technologies. Access to English-language legal materials, case banks, court practice, and the opportunity to conduct training with honest judges/practitioners is also needed.

We can see that the implementation of moot court in Ukraine has the following characteristics (See Table 2).

Table 2 – The implementation of moot court in Ukraine

Component	Implementation status
Integration into educational programmes	Partial, with active expansion dynamics
Student clubs	Consistently active in selected universities
National competitions	Held regularly
International participation	Mainly team performances at world tournaments
Methodological support	Occasionally available, requires standardisation

Thus, moot court practice in Ukraine has established forms of implementation that combine academic, practical, and international components, while requiring further development of methodological support, teacher support, and systematic inclusion in curricula.

Section 2. Moot court as a means of developing professional foreign language competence:

2.1. The concept and types of moot court in legal education. Moot court (*simulated court proceedings*) is a pedagogical practice that models real court hearings and allows students to practise their legal skills in a controlled learning environment. This method is widely used in law schools around the world (the United States, the United Kingdom, and Canada). It is gaining popularity in Ukraine as an innovative form of training lawyers (*В.П. Іванишина, Ю.В. Шевченко; О.Р. Bykonіa, I.V. Borysenko, etc.*).

Types of moot court can be classified according to various criteria: 1. *By the level of legal issues*: national cases (according to the legislation of their country); international cases (international law, European Court of Human Rights, international commercial disputes). 2. *By format*: oral arguments; written submissions; combined, combining oral and written stages (*The Vincent J. Apruzzese High School; Yu.V. Shchevchenko, 2021; Іu.-С. Dobrotă*). За метою навчання: practical – to develop judicial and advocacy skills; educational – to develop communication skills, critical thinking and legal writing skills in a foreign language (*Н. Leshchenko; Іноземна мова за професійним спрямуванням: методичні вказівки, 2022*).

Moot court can also be held as an internal training competition or an international competition, allowing students to interact with colleagues from different countries and legal systems.

2.2. Didactic potential of moot court in teaching English. Moot court is an effective tool for developing professional competence in English (Professional English for Law). Studies show that this method combines communicative, cognitive, and professional skills, thereby contributing to the comprehensive development of students (*The Vincent J. Apruzzese High School; C. Livingstone; E.Milroy*).

The main didactic advantages are: *development of language skills*: students practise oral arguments, written submissions and professional terminology in English; *deepening of legal knowledge*: participation in simulations helps to understand the structure of a case, the logic of argumentation and legal procedures; *critical thinking and analytical skills*: students analyse cases, look for arguments for and against, and evaluate the evidence base; *development of social and communication skills*: working in teams, interacting with opponents and judges, and developing persuasive communication skills.

Moot court in English learning is often integrated with project-based methodology, which provides students with autonomy and independence in learning, allowing them to combine language and professional goals (*The Vincent J. Apruzzese High School*).

2.3. The role of authentic legal materials in moot court. The use of authentic legal documents is a key to the effectiveness of moot court: *court decisions and cases*: allow students to master real wording, argumentation, logic and document structure; *contracts and agreements*: help practise writing skills and legal terminology in specific situations; *international legal acts and codes*: provide knowledge of international legal standards and the specifics of foreign legislation.

Working with authentic materials stimulates the development of intercultural competence, as students become familiar with the legal terminology and legal norms of other countries, which is critical for international practice (*D. Crookall, R.L. Oxford; C. Greenblat*).

Thus, moot court, as a teaching technology, allows the development of linguistic, professional, and intercultural competence, preparing future lawyers for real professional activity in an international legal environment.

2.4. Role-playing game 'Mock Trial' as an innovative method in teaching Legal English. Modern Ukrainian society needs lawyers who are fluent in English and can communicate effectively in a professional legal environment. At the same time, the number of hours of English language training for professional purposes in non-linguistic higher education institutions is gradually decreasing. This situation poses

serious challenges for teachers and requires rethinking the traditional organisation of the educational process, as well as the introduction of innovative methods that would stimulate students' communicative, cognitive, and creative activities, promote their independence, and enhance the professional competence necessary for their future careers (*The Vincent J. Apruzzese High School*).

One of the most effective innovative methods for developing the professionally oriented foreign-language competence of future lawyers is the role-playing game 'Mock Trial' (a simulated court hearing).

As for the purpose of the Mock Trial role-playing game it simulates the activities of a court of first instance, following established rules (*The Vincent J. Apruzzese High School*; D. Crookall, R.L. Oxford; C. Greenblat; D. Horner, K. McGinley; G. Ladousse; C. Livingstone; E. Milroy). Participants take on the roles of judges, lawyers, prosecutors, jurors and other participants in the judicial process and practise both written and oral professional skills.

According to didactic potential of Mock Trial the participation in simulated court proceedings allows students to develop oral presentation and impromptu argumentation skills; practice questioning, listening, reading and writing skills (court documents, statements, motions); develop cognitive abilities: critical analysis of problems, strategic thinking, evaluation and synthesis of information; gain a practical understanding of the legal system, evidentiary procedures and court etiquette; understand the role of judges, defence attorneys, prosecutors and jurors in the justice system (*The Vincent J. Apruzzese High School*).

Role-playing also increases motivation to learn, as it stimulates students' emotional involvement and makes communication purposeful and professionally meaningful. Students use their knowledge of legal disciplines and personal experience, which increases their interest in learning and facilitates the transition from the university environment to professional practice.

There are some types of role-playing court games. Depending on the objectives, level of Legal English proficiency and knowledge of students, Mock Trial can be conducted in two forms: 1. *Scripted role-playing games*: dramatisation of roles

according to a predetermined script; does not require complex preparation. 2. Unscripted role-playing games: students receive facts, evidence and documents based on which they form their own arguments, questions and closing statements in accordance with the rules of evidence and court procedure (*C. Greenblat*).

It is recommended to start with scripted trials to familiarise students with court procedures, language and protocol, and then move on to unscripted games.

Preparation and evaluation of the mock trial. The success of a role-playing game largely depends on careful preparation: selection of materials in accordance with the educational needs and professional interests of students; defining goals, objectives, conditions, and role descriptions; reviewing and discussing video materials of cases; writing court documents and practising public speaking.

Particular attention is paid to developing public speaking skills, as debating is the most challenging part of the simulated process. To support students, cue cards can be distributed along with the roles and documents.

After the role-play, it is important to organise a discussion and evaluation. It is helpful in video record the games, which allows students to participate in the evaluation process and provide practical suggestions for improving the simulation.

The Mock Trial role-playing game is an extremely valuable, innovative method of teaching Legal English: it motivates students; encourages interaction; ensures comprehensive development of language and professional skills; allows students to communicate effectively in their future professional legal environment (*The Vincent J. Apruzzese High School; C. Greenblat; D. Horner, K. McGinley*).

2.5. The role of authentic legal materials in courtroom simulations (moot court). Authentic legal materials, such as laws, court decisions, regulations, and international agreements, play a key role in shaping law students' professional competencies. They allow students to combine theoretical training with practical activities and to develop the skills necessary for future legal practice.

In the context of moot court, authentic documents perform the following functions:

1. *Realism of the judicial process* The use of original legislative acts and

precedents provides students with the opportunity to work with information that reflects the real conditions of professional practice. It fosters a sense of professional responsibility and an understanding of legal discourse in students.

2. *Development of critical thinking* Analysing legal materials helps students develop arguments, compare different approaches to dispute resolution, and evaluate legislative and judicial positions. Such exercises stimulate analytical thinking and the ability to draw independent conclusions.

3. *Improvement of language competence* For law students learning a foreign language, authentic materials are a source of professional vocabulary and specific language constructions. Working with them improves the ability to use terminology accurately in written and oral legal presentations.

4. *Preparation for professional activity* Simulations of court proceedings using authentic materials contribute to the development of practical skills: preparation of procedural documents, oral argumentation, evaluation of evidence and strategic decision-making within the scope of the case.

5. *Development of competencies in accordance with European standards* The use of authentic sources complies with the principles of the Bologna Process and the standards of the European Education Area (CEFR, ECTS), as it combines learning outcomes with real professional competencies and promotes student mobility in the international educational environment.

The integration of authentic legal materials into moot court allows for an interdisciplinary approach that combines legal training with the development of communication and critical thinking skills. It makes the learning process more effective, practice-oriented, and aligned with the requirements of the modern legal labour market.

2.6. Using the authentic legal materials in Moot Court for law students. In modern legal education practice in Ukraine, moot court has become one of the key tools for developing students' professional competencies. Authentic legal materials play a central role in this process, ensuring the realism and practical focus of the training.

1. Laws and regulations. Students have access to current Ukrainian legislation and international agreements (e.g., the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and the International Covenant on Civil and Political Rights).

For instance, when considering constitutional law cases, students work with the Constitution of Ukraine and relevant laws on elections or freedom of speech, and formulate their own legal arguments in written memoranda.

2. Court decisions and precedents. Analysis of decisions of the Constitutional Court of Ukraine, the Supreme Court, and international judicial bodies (ECHR, UN International Court of Justice) allows students to practice their skills in interpreting the law and comparative analysis. For instance, in a case involving human rights violations, students compare ECHR decisions with decisions of national courts, identifying possible strategies for defending their client.

3. International legal materials. The use of authentic English-language documents (Treaties, UN Resolutions, ICC Case Law) develops professional English legal vocabulary and communication skills necessary for international legal practice. For instance, in international moot courts, students prepare oral presentations and written memoranda using texts from international conventions and precedents from the International Criminal Court.

4. Working materials for simulations. To simulate a court case, students receive real or simulated documents, including lawsuits, contracts, witness statements, and procedural documents. It allows the training to be as close as possible to the real practice of a lawyer or judge. For instance, when simulating a corporate conflict case, students analyse real corporate agreements and legal documents from companies, prepare objections, and draft lawyers' speeches.

5. Pedagogical effect. According to working with authentic materials: critical thinking and the ability to make reasoned conclusions are formed; written and oral communication skills in legal style are developed; professional independence and self-control are enhanced; students gain experience in teamwork and conflict resolution, which is close to real legal practice.

The structural-logical model of using authentic legal materials in moot court in the process of forming professional foreign language communication competence of law students you can see in Table 3.

Table 3 – Structural-logical model of using authentic legal materials in moot court in the process of forming professional foreign language communication competence of law students

Structural component	Component content	Didactic function in moot court	Expected outcome for law students
Objective	To develop professional foreign language communication skills in law students	To focus the learning process on real-life legal communication	To enable students to communicate professionally in English in a court context
Authentic legal materials	Court decisions, procedural documents, regulatory acts, transcripts of court hearings, video recordings of real court proceedings	Ensuring the authenticity of the linguistic and professional environment	Understanding the structure and language of real court discourse
Form of training organisation	Moot court (simulation of court proceedings)	Modelling of professional activities of a lawyer	Acquisition of professional roles (judge, prosecutor, lawyer, juror)
Teaching methods	Role-playing, case studies, analysis of court practice, discussion, debates	Stimulation of speech and thinking activities	Development of argumentation and critical thinking skills
Language skills	Speaking, listening, reading, writing (preparation of procedural documents)	Integration of all types of speech activity	Comprehensive command of legal English
Professional skills	Analysis of facts, legal argumentation, application of legal norms	Combination of language and professional training	Ability to justify a legal position in English
Sociocultural component	Court etiquette, legal culture of English-speaking countries	Formation of intercultural legal awareness	Compliance with professional conduct standards in the international legal environment
Outcome	Development of professional foreign language communication skills	Transition from academic to quasi-professional activity	Readiness to use English in future legal practice

The integration of authentic legal materials into moot court makes law student training more practice-oriented, enhances professional competencies, increases their readiness for national and international legal practice, and stimulates the active use of foreign languages in a professional context.

Section 3. Methods of using moot court in teaching ESP to law students

3.1. Principles, stages and conditions for implementing the methodology.

The methodology of using moot court in teaching ESP is based on modern provisions of communicative, activity-based and competence-based approaches. It is aimed at developing the professional foreign language communication skills of future lawyers. Moot court is considered an integrative teaching approach that combines language training with professional activities.

The main principles of the methodology include: professional orientation, which ensures that the language material is relevant to future legal practice; *communicative authenticity*, which is achieved through the use of real legal materials and models of court discourse; *integration of types of speech activity* (reading, writing, speaking, translation, listening); *student activity and subjectivity*, which implies their responsibility for the learning outcome; *step-by-step and systematic approach*, which ensures the gradual complexity of learning tasks; *reflectiveness*, which contributes to students' awareness of their own linguistic and professional progress.

Teaching future lawyers moot court in English classes is implemented in stages: 1. *Preparatory stage* – familiarising students with court procedures, legal terminology, the structure of court documents, and the distribution of roles. 2. *Practice stage* – performing language and professionally oriented exercises, analysing cases, and practising argumentation. 3. *Basic stage* – conducting a moot court with a complete simulation of the court process. 4. *Reflection and evaluation stage* – analysis of results, discussion of mistakes, self- and peer assessment.

The *pedagogical conditions* for the effective implementation of the methodology include: the availability of authentic legal materials, an appropriate level of language training for students, the teacher's methodological readiness, and the creation of a favourable psychological climate and a motivational educational environment.

3.2. System of exercises and tasks for preparing and conducting moot court.

The system of exercises and tasks within the methodology of teaching moot court in English is comprehensive and aims to combine linguistic, professional, and communicative training for students.

The *preparatory block of exercises* includes: lexical and terminological exercises (studying legal vocabulary, clichés of court speech); exercises in reading authentic legal texts (court decisions, statements of claim); tasks for analysing the structure of court documents.

The *training block* covers: role-playing micro-situations (opening statements, witness examination); exercises for developing arguments and counterarguments; discussion tasks based on real legal cases; written tasks (preparation of pleadings, briefs, closing arguments).

The *main block of tasks* is implemented during moot court and includes: students performing professional roles; use of English as the sole means of communication; compliance with court protocol and language etiquette.

Reflective tasks are aimed at analysing linguistic and professional difficulties; self-assessment of one's own contribution; developing skills for critical reflection on the results of one's activities.

The system of exercises and tasks consists of three blocks: preparatory, practice and basic, with a mandatory reflective component. Each block includes exercises focused on language, professional and communication skills.

The system of exercises is based on the principles of competence-based, communicative-activity-based, and professionally-oriented approaches and is aimed at developing the English-language, professionally-oriented communicative competence of future lawyers in the field of 'Civil Procedure' using authentic texts.

The proposed system of exercises based on authentic texts and a set of tasks (case studies, role plays, moot courts, writing) ensures interdisciplinary integration of the disciplines 'Professional English' and 'Civil Procedural Law'; step-by-step development of professionally oriented English language competence; modelling of real legal practice in an educational environment.

Table 4 – The system of exercises and tasks in teaching moot court in English

Block	Objective	Types of tasks/exercises	Expected outcomes
Preparatory	Formation of basic terminological and structural competence	1. Lexical and terminological exercises: match legal terms → definitions; fill-in-the-blank with courts and laws. 2. Reading authentic legal texts (court decisions, statements of claim) followed by writing short summaries in English. 3. Analysis of the structure of court documents (identification of parties, claims, defences, judgments).	Students are familiar with the structure of court materials, have a basic knowledge of legal vocabulary, and are ready for exercises and tasks.
Practice	Developing communication and argumentation skills	1. Role-playing micro-situations: opening statements, witness examination, cross-examination. 2. Discussion exercises based on real cases: debate on legal issues in small groups. 3. Written assignments: preparing briefs, pleadings, and closing arguments. 4. Exercises on argumentation and counterargumentation (construct arguments/counterarguments in pairs).	Students can construct logical legal arguments, use linguistic clichés, and interact in professional roles.
Basic (Moot court)	Practical application of knowledge and language skills in court proceedings models	1. Conducting a full-fledged court proceeding with the distribution of roles (judge, prosecutor, lawyer, witness, expert). 2. Using English as the sole means of communication. 3. Adherence to protocol and court etiquette. 4. Peer assessment.	Students practise real professional scenarios, increase their confidence in using legal English, and develop critical thinking and teamwork skills.
Reflective	Awareness of one's own progress and correction of skills	1. Written analysis of individual and group presentations (reflection report). 2. Discussion of mistakes and successes in class (group discussion). 3. Self-assessment according to the following criteria: vocabulary, structure of arguments, and interaction with the team.	Students develop self-control, critical assessment, self-improvement, and conscious use of legal English.

Table 5 – Developing interactive legal skills in English

№	Activity Title	Description / Task Focus	Format	Learning Outcome
1	Lexical and terminological exercise	Match legal terms with their definitions (e.g., <i>plaintiff</i> – the party who initiates a lawsuit; <i>defendant</i> – the party against whom the lawsuit is filed; <i>tort</i> – a civil wrong, etc.).	Individual / Pair work	Develop legal vocabulary and improve terminological accuracy.
2	Exercise on document structure	Identify key structural parts in a real court judgment: parties, claim, defence, judgment.	Analytical task	Understand the structure and logic of legal documents.
3	Role-play “opening statement”	Prepare and deliver an opening statement for a client following the structure: argument → evidence → conclusion.	Role-play / Oral presentation	Build persuasive speaking and argumentation skills.
4	Discussion task	Debate the issue: “Should intellectual property cases be adjudicated differently online vs. offline?”	Group discussion / Debate	Develop critical thinking and legal reasoning skills.
5	Written brief	Prepare a one-page legal brief summarising the case background, legal issue, argument, and recommendation.	Written assignment	Enhance legal writing and analytical summarising skills.
6	Moot court simulation	Conduct a full mock trial including time-limited statements, witness examination, objections, and closing arguments.	Simulation / Team activity	Apply legal knowledge in a practical courtroom setting.

The exercise system is structured according to the stages of working with professional texts. It includes: pre-text tasks (activating background legal knowledge,

lexical exercises to overcome comprehension difficulties, and developing anticipation skills), reading tasks, and post-text tasks.

Receptive, receptive-productive, productive types of speech activity, with a gradual transition to situational modelling of professional activity in the format of ‘moot court’

Below is a system of exercises for the authentic text ‘Stages of the Procedure in Civil Cases’ (From *Stages of the procedure in civil cases*, 21.1.2021) and a set of tasks (case study, role play, moot court) that we have developed for this text.

Pre-reading stage

Lead in (Brainstorming) *Learning objectives:* revising background legal knowledge, preparing for the reception of authentic texts.

Exercise 1. Answer the questions.

1. What types of civil disputes do you know?
2. How does a civil case usually start?
3. What stages of a civil procedure can you name?

Exercise 2. Match the legal terms (1–8) with their Ukrainian equivalents (A–H).

The aim: to overcome lexical difficulties in understanding the text

1. application for a summons	A. рішення за замовчуванням
2. plaintiff	В. подання позову (заява про виклик до суду)
3. defendant	С. відповідач
4. default judgment	Д. позивач
5. preparatory hearing	Е. основне судове засідання
6. written response	Ф. письмові заперечення / відповідь
7. main hearing	Г. підготовче судове засідання
8. legal aid	Н. безоплатна правова допомога

Exercise. 3 Read the title and subheadings of the text. Match them with possible descriptions (A–D).

The aim: to develop anticipation skills

Stages	Descriptions (A–D)
1. Initiation of a case	A. The court examines evidence, hears witnesses and listens to the parties' arguments before the case is resolved.
2. Preparation of a civil case	B. The court issues a judgment or decision, which may later be appealed or enforced.
3. Main hearing	C. The plaintiff submits a written application to the court, stating claims, legal grounds and evidence.
4. Decision	D. The court clarifies the claims and objections of the parties, determines disputed issues, evidence and explores the possibility of settlement

While-reading stage

Exercise 4. Read the text quickly and choose the best summary:

- A. The role of judges in criminal proceedings
- B. The full procedure of a civil case from filing to enforcement
- C. Types of contracts in civil law

The aim: introductory reading of the text

Stages of the Procedure in Civil Cases

In a civil case, a dispute between private individuals or corporations is decided impartially by a court. The matter may pertain, for example, to tort liability, inheritance disputes, the cancellation of a transaction or the rent for an apartment. The district court also makes enforceable decisions on undisputed demands for payment or evictions.

... must consider the matter without undue delay before other matters. (From *Stages of the procedure in civil cases*. Published 21.1.2021)

Exercise 5. Read the text again and find out the following ones.

The aim: reading comprehension as reading with an in-depth understanding of the content

1. Two ways of submitting an application for a summons
2. What happens if the defendant does not respond?
3. When a main hearing can be skipped?
4. Who is responsible for enforcing the judgment?

Exercise 6. Decide if the statements are True (T), False (F) or Not Given (NG).

The aim: reading comprehension as reading with detailed understanding of the content

1. *A civil case may involve disputes over rent or inheritance.*
2. *Court fees are always covered by the state.*
3. *A default judgment cannot be appealed.*
4. *New evidence can always be introduced at the main hearing.*

Vocabulary focus **Exercise 7.** Match legal terms with definitions.

The aim: to update and consolidate terminology

Term	Definition
summons	a) legally binding court decision
default judgment	b) official request to appear/respond
legal aid	c) decision due to failure to respond
enforcement	d) state-funded legal assistance

Exercise 8. Complete the sentences using the appropriate words below. Two words are extra.

claim, evidence, summons, enforcement officer, settlement, judgment, witness

1. The plaintiff submits a _____ to the district court stating the legal grounds of the action.
2. All relevant _____ must be presented during the preparatory stage of the proceedings.
3. The court serves a _____ on the defendant, requiring a written response within a specified time limit.
4. If the parties reach a _____ during the preparatory hearing, the court confirms it and closes the case.
5. A final judgment may be submitted to an _____ for compulsory execution.

Grammar focus Grammar exercises *are aimed* at developing language skills

based on vocabulary related to civil procedure (the most commonly used grammatical structures in the text “Stages of the Procedure in Civil Cases” have been analyzed and exercises have been developed).

Exercise 9. Fill in the blanks with the correct verb form.

1. The plaintiff _____ (submit) the application for a summons to the court.
2. The default judgment _____ (be issued) after the defendant fails to respond.
3. The main hearing _____ (be held) immediately after the preparatory hearing.
4. The parties _____ (prepare) all documents before the hearing.
5. The court _____ (deliver) the decision to the parties upon request.

Exercise 10. Rewrite the following active sentences into Passive Voice.

Active Voice	Passive Voice
1. The plaintiff delivers a written application for a summons.	
2. The court serves the summons on the defendant.	
3. The creditor submits the judgment to the enforcement officer.	
4. The district court issues a default judgment.	
5. The parties prepare all written evidence for the hearing	

Exercise 11. Decide if the sentence requires the First Conditional (real possibility) or the Second Conditional (hypothetical situation) and complete the sentences using the correct form of the verbs in brackets.

1. If the defendant _____ (not respond) to the summons, the court _____ (issue) a default judgment.
2. If the parties _____ (reach) a settlement, the judge _____ (confirm) it immediately.
3. If the plaintiff _____ (have) more evidence, the case _____ (be stronger).
4. If the court _____ (accept) the request for urgent consideration, the case _____ (be reviewed) before others.
5. If the witness _____ (know) about the breach of contract, he _____ (testify) in the hearing.

Creative tasks

Case Analysis

Task 12. Read the case carefully and answer the questions below.

Learning objectives: to develop analytical thinking, the ability to identify key facts and procedural actions, in order to prepare students for further oral reproduction of the case in subsequent tasks

Case

- o Ms. Brown filed an application for a summons claiming compensation for breach of contract. Mr. Green, the defendant, did not respond. A default judgment was issued. Thirty days later, Mr. Green submits an application for a re-trial, claiming he did not receive the summons due to a change of address.
- o At which stage was the case when the default judgment was issued?
- o What procedural obligation did the defendant fail to fulfill?
- o Why was the court entitled to issue a default judgment?
- o What procedural remedy is available to the defendant?
- o Who is responsible for enforcing the judgment if it becomes final?

Task 13. Role-play: Application for Re-trial (Brown v. Green)

The aim: to develop professional oral communication skills; use civil procedure terminology: *summons, claim, default judgment, re-trial, enforcement*

Task: Act out a short hearing on the application for re-trial in the case *Brown v. Green* (Based on Task 12).



Instructions:

- ❖ Assign roles: Judge, Plaintiff (Ms. Brown), Defendant (Mr. Green), Court Clerk (optional).
- ❖ Read the sample dialogue carefully. These are **example lines** to guide you – you do not need to use them word-for-word.
- ❖ Prepare additional sentences using key civil procedure terms: **claim, evidence, summons, default judgment, re-trial, enforcement, settlement.**
- ❖ Act out the hearing for 5-7 minutes, following the logical flow of a court session.
- ❖ Focus on **clear communication, correct use of terminology**, and procedural accuracy.

Sample Dialogue (example lines)

Judge:

"This court is now in session to consider the application for re-trial submitted by Mr. Green."

"Counsel for the defendant, please present your arguments."

"The court grants / dismisses the application for re-trial."

Defendant / Counsel:

"Your Honour, the defendant did not receive the summons due to a recent change of address."

"We request a re-trial to ensure procedural fairness."

Plaintiff / Counsel:

"Your Honour, the summons was properly served according to the rules."

"Granting a re-trial may delay enforcement of the judgment."

Court Clerk (optional):

"The case of Brown v. Green is now called before the court."

Role-play is an easy format that can be used to prepare for more complicated simulations in the Moot Court format.

Task 14. Moot Court The same case for Moot Court format. Hearing on the application for re-trial

The aim: to develop professional oral communication skills in a realistic court context

Task: Practise civil procedure terminology in an integrated interactive format

Roles:



Duration: 15-20 minutes

Instructions: act out the hearing according to your roles, following court procedure.

Useful phrases:

"Your Honour, we submit that ..."

"It is respectfully argued that ..."

"After careful consideration, the court decides ..."

Judge delivers the official decision (grant / dismiss the re-trial application).

Follow-up Questions:

1. Was procedural fairness ensured?
2. Could the dispute have been resolved by settlement?
3. What are the risks of default judgment?
4. How important is service of summons in civil procedure?

Moot Court is a more advanced format that integrates analytical, communicative, and procedural skills. It gives students the opportunity to experience a realistic court proceeding.

Task 15. *The aim:* to develop professional legal writing skills; to systematize civil procedure terminology: *lawsuit, evidence, summons, default judgment, retrial, enforcement, settlement.*

Write a Court Memorandum (approx. 150–200 words) summarizing the hearing, the arguments of the parties, and the court's decision including:

- ❖ Title and case reference
- ❖ Introduction: brief description of the case and procedural background
- ❖ Arguments of the parties
- ❖ Court decision: indicate whether the application for re-trial was granted or dismissed
- ❖ Conclusion / Recommendations (optional)

Useful phrases:

- “*It is respectfully submitted that ...*”
- “*The court considers ...*”
- “*According to the evidence presented ...*”
- “*In conclusion, the application is granted/dismissed ...*”

Section 4. Organisation and outcomes of the pedagogical experiment. The pedagogical experiment was organised to test the effectiveness of the moot court method in teaching ESP to law students. The study was conducted in the classroom and through independent student work using interactive forms of learning. The experiment included ascertaining, formative, and control stages. At the ascertaining stage, the initial level of professional foreign language communication competence was determined. The formative stage included the systematic use of moot court in the educational process. At the control stage, the indicators were measured again.

A pedagogical experiment on implementing the moot court model as a method for developing the professional foreign-language competence of future lawyers was conducted at two higher education institutions: Penitentiary Academy of Ukraine (*Penitentiary academy of Ukraine*) and Chernihiv Polytechnic National University (*Chernihiv Polytechnic National University*) (specialisation in Law) in the 2024–2025 academic year. The experiment was carried out jointly with the departments of legal

disciplines and foreign languages of both institutions. The Penitentiary Academy of Ukraine is the only higher education institution in Ukraine that trains law enforcement officers and lawyers in accordance with the professional standards of the Ministry of Justice of Ukraine, in particular for the criminal enforcement system and the speciality "Law" at the bachelor's and master's levels.

The experimental groups consisted of students majoring in Law who were taking a course in English for Specific Purposes (Legal English). The control groups consisted of students of the same specialisation who studied English using traditional methods (lexical and grammar exercises, listening and reading professional texts; producing dialogues and monologues).

Integration of moot court into the educational process as a series of exercises within the ESP course: thematic modules on professional vocabulary and legal phraseology; preparatory exercises in oral communication: debates, role-playing games on legal communication; simulated court hearings (moot court); analysis of authentic documents (court decisions, laws, contracts) used as materials for moot court preparation.

The model was based on modern approaches to interactive ESP teaching, which focus on the active use of language in a professional context; pre- and post-testing of students' language proficiency (oral speech, legal vocabulary, listening to examples of court hearings); assessment of the quality of communication during moot court; surveys of students and teachers (motivation, self-assessment of progress); analysis of video recordings of performances for external expert evaluation.

Based on the analysis of the data obtained from the experimental groups, the following was recorded:

1. *Increased English professional competence:*

1) Students who participated in the moot court series demonstrated statistically higher indicators of understanding legal terminology, the ability to formulate arguments in English, and the effectiveness of oral speech than students in the control group.

2) Practical simulations improved skills in all types of speech activity: speaking,

listening, reading and writing professional texts.

2. *Formation of professional foreign language competence*: The experiment confirmed that the active involvement of students in natural legal situations contributes not only to linguistic but also to professional development: participants better understood the structure of the trial, the roles of participants and legal procedures, which is important for the future career of a lawyer.

3. *Increased motivation and autonomy in learning*: a survey of students showed a significant increase in motivation to learn ESP after participating in a moot court – students stressed that interactive methods are more interesting than traditional classes, and they feel more confident in using English in a professional context.

4. *Results of teaching evaluation*: teachers pointed out that students in the experimental groups were better prepared to solve advanced communicative tasks in English, had a wider professional vocabulary and a better ability to adapt language resources to specific legal situations.

Table 6 – Results of students' language training "before" and "after" the implementation of the moot court methodology

Indicator	Before the Experiment (Baseline Level)	After the Experiment (Aggregate Data for All Students)	Growth, %
Understanding of legal terminology	35%	75%	+40%
Ability to analyze legal texts	40%	80%	+40%
Legal writing skills (briefs)	30%	70%	+40%
Professional-level oral communication	25%	65%	+40%
Motivation to study Legal English	20%	60%	+40%

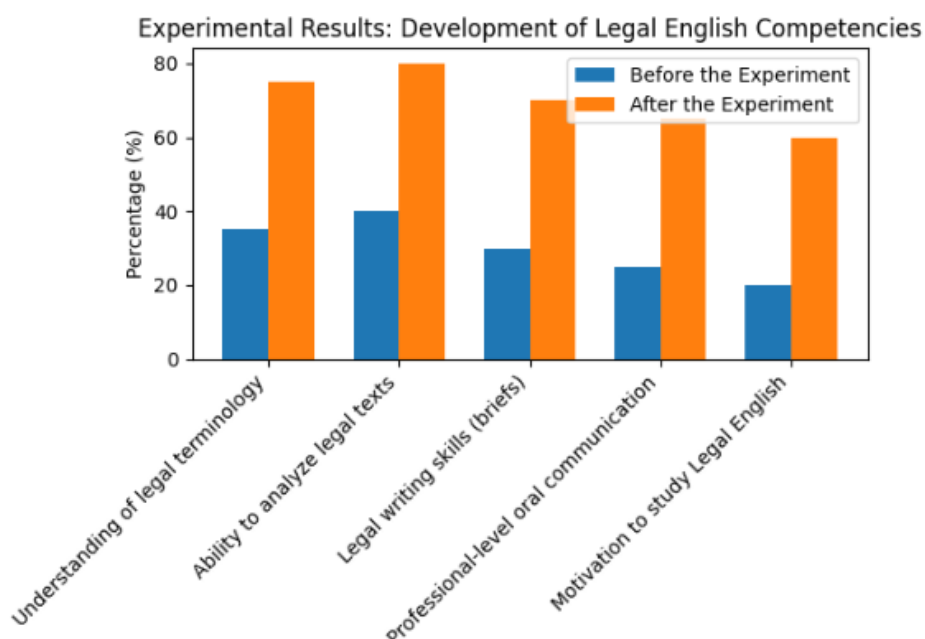


Figure 1 – Dynamics of Legal English Competency Development *Before* and *After* the Experiment (Experimental Data)

Table 7 – Student performance indicators in moot court

Skill / Criterion	Control Groups (Traditional Methods)	Experimental Groups (Moot Court)
Confidence during presentations	Intermediate level	High level
Quality of argumentation	Basic argumentation	Structured argumentation
Ability to work with facts	Limited work	Systematic case analysis
Use of professional terminology	Partial use	Comprehensive use
Team interaction	Intermediate level	High level

As for graph description you can see on the horizontal axis there are key indicators: terminology, text analysis, written skills, oral communication; and on the vertical axis there is the percentage of successful answers of students.

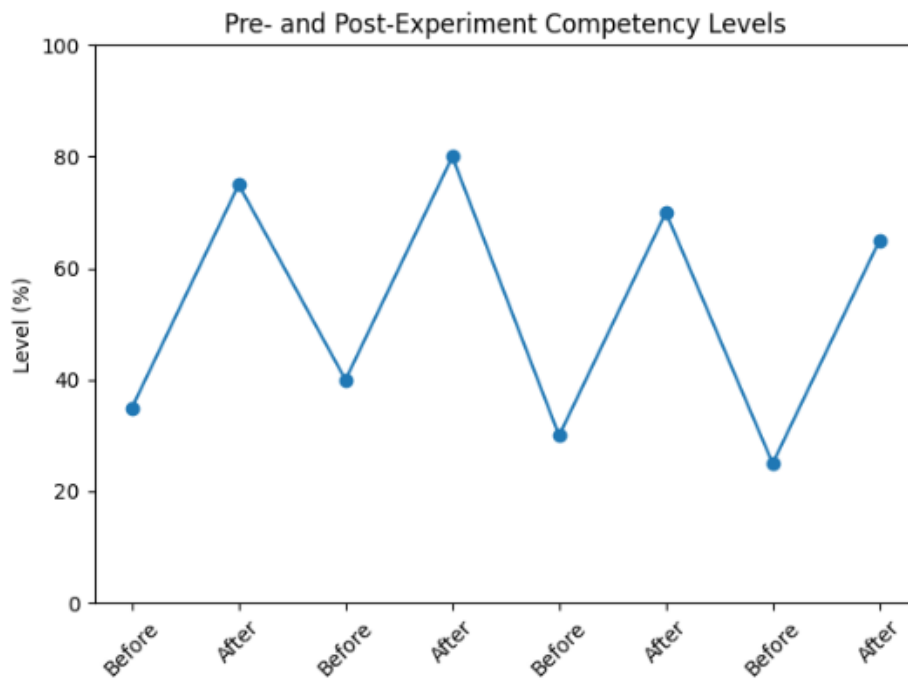


Chart 4.1 – Change in the level of speaking competence «before → after»

Legend: **Before** – pre-experiment; **After** – post-experiment

It shows a substantial improvement in legal English competence after implementing moot court exercises.

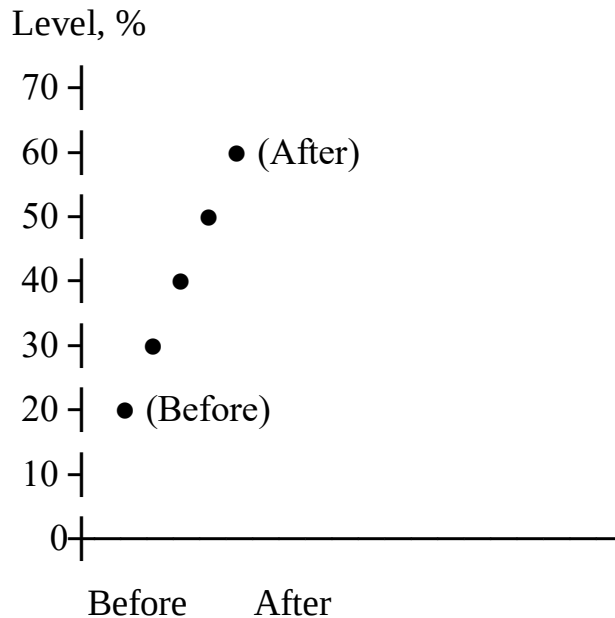


Chart 4.2 – Motivation to study ESP «before→after»

Legend: **Before** – student motivation before introduction of moot court; **After** – student motivation after participating in moot court

It demonstrates positive change in students' motivation to engage with ESP through interactive, practice-based learning.

The tables and graphs presented illustrate the dynamics of law students' progress in ESP and professional skills resulting from the introduction of moot court into the educational process. It provides grounds for considering the methodology effective and suitable for inclusion in standard ESP courses in legal specialities.

The conducted pedagogical experiment confirmed the effectiveness of using moot court as an innovative method of teaching professional English for future lawyers. The experimental model promotes the comprehensive development of speech competence in a legal context; increases the level of professional readiness of graduates; motivates students to practice English independently; is a replicable method for other law faculties and ESP programmes.

Among the further directions of the research are the developments of precise criteria for assessing the success of participation in simulated trials, as well as the creation of regulatory recommendations for integrating moot court into working programmes in **ESP** in higher legal education.

Section 5. Methodological recommendations for the use of the moot court methodology in teaching ESP for future lawyers

The methodology integrates students' language and professional training through the simulation of court proceedings (moot court).

The use of simulated court hearings is aimed at developing professional foreign-language competence, critical thinking, analytical, and communication skills.

The methodology is used both in classroom lessons and in students' independent, individual or group work.

There are six principles of organising the educational process:

- 1) *Professional orientation*: use of authentic legal materials and scenarios of court cases.
- 2) *Communicative authenticity*: use of realistic models of court discussion and legal language.
- 3) *Integration of language activities*: a combination of reading, writing, listening and oral language.
- 4) *Active participation of students*: students are responsible for the outcome of

their learning through the preparation of materials and participation in the simulation.

5) *Graduality and systematicity*: from simple exercises (vocabulary, document analysis) to a full moot court.

6) *Reflection*: discussion of errors, self-checking, and mutual evaluation to develop self-control and professional awareness.

There are four stages of implementation such as:

Preparatory stage: familiarisation with the procedure of the trial, distribution of roles, and study of professional vocabulary.

Practice stage: performance of language and professionally oriented exercises (analytical tasks, role micro-situations, preparation of written documents).

Basic stage: conducting a complete simulation of the trial, using English as the primary language of communication.

Reflection and evaluation stage: analysis of results, discussion of errors, independent and mutual evaluation, and teacher evaluation.

Using the exercise system:

1) *Lexical and terminological exercises*: study of key terms, analysis of clichés of legal language.

2) *Analytical exercises*: analysis of the structure of court documents, preparation of short summaries.

3) *Role-playing micro-situations*: open statements, witness interrogation, debates, drafting arguments and counterarguments.

4) *Written tasks*: drafting memoranda, lawsuits, and closing arguments.

5) *Full simulation (moot court)*: integration of all skills in a realistic trial.

6) *Reflective tasks*: written analysis of one's own and group actions, discussion of successes and mistakes, and independent assessment of the use of vocabulary and language structures.

We used *authentic materials* such as:

1) *laws and regulations*: modern national legislation and international treaties;

2) *Court decisions and precedents*: Constitutional Court of Ukraine, Supreme Court, European Court of Human Rights, International Criminal Court

(Конституційний Суд України (Constitutional Court of Ukraine; Верховний Суд (Supreme Court of Ukraine); European Court of Human Rights (ECHR / ЄСПЛ); International Criminal Court (ICC / МКС));

3) *Procedural and preparatory documents*: lawsuits, contracts, testimonies, and hearing protocols.

The use of authentic documents ensures the realism of the trial and promotes the development of critical thinking, practical language competence, and readiness for international legal practice.

Pedagogical conditions:

1) Provide access to authentic English-language materials and resources.

2) Prepare students to use English at a professional level in accordance with the topics of court cases.

3) The teacher must have methodological readiness to conduct role-playing and simulation classes.

4) Create a motivating and psychologically comfortable learning environment for active student participation.

As for evaluation of results:

1) use current and final control: observation of participation in role-playing games, analysis of written works, and evaluation of moot court speeches;

2) provide for self-assessment and mutual assessment to develop critical thinking and reflection;

3) involve expert practitioners to assess the quality of students' professional tasks.

It is recommended to start with simple role-playing exercises and microsimulations, gradually moving to full models of court proceedings. To implement the methodology within the ESP course and integrate it with the academic disciplines "Civil Procedure", "Criminal Procedure" and other specialised subjects. To spread the practice of national and international moot court competitions to form the global professional competence of students.

Thus, the implementation of the recommendations allows for the standardisation

of practical training of lawyers and its integration into curricula at the national and international levels.

Initiation of a case. A civil case becomes pending when the plaintiff delivers a written application for a summons to the district court registry. The application for a summons may also be filed electronically. In some instances, electronic services are obligatory. The application for a summons must contain the name of the court, the names of the plaintiff and the defendant, the legal counsels and the witnesses, and their contact information.

In the summons application, the plaintiff explains what he or she demands of the defendant and on what grounds. A claim for legal costs may also be made. If the claim is based on a contract or another document, the document must be attached to the summons application. The plaintiff must also name the evidence, i.e. written evidence and/or witnesses, in the matter. In a simple, undisputed debt case, i.e., a so-called summary dispute, it may be initiated by a narrower application for a summons. A court fee will be charged from the plaintiff in a civil case. If the party cannot bear the costs of court proceedings, these may, under certain circumstances, be covered from state funds (legal aid).

Preparation of a civil case. During case preparation, the person in charge of the dossier reviews the application for a summons and, if necessary, requests additional information.

After perusing the application for a summons, he or she issues a summons, in which the defendant is requested to respond in writing before a deadline. The summons contains information on the matters that are to be included in a written response. The district court serves the summons on the defendant by telephone, by post or by a process server. If there is no response, the district court will decide the case without continuing the preparation. In this event, the decision is called a default judgment; it is issued at the court registry without either the plaintiff or the defendant being summoned to a hearing. A default judgment is immediately enforceable and may be enforced by the creditor. The district court is not responsible for enforcing the judgment; the creditor must contact the defendant and the enforcement authorities. A defendant

against whom a default judgment has been issued has the right to appeal against the decision within 30 days of being served with it. The relevant procedure is called an application for re-trial.

If the defendant submits a written response and opposes the action, the proceedings continue in written or oral form. The purpose of the preparation is to establish what kind of demands the parties have and what they are based on, which matters they disagree on, what evidence will be presented, and what the purpose of each piece of evidence is, and whether there are any possibilities for a settlement in the case.

In written preparation, a district court can request that a party submit a written statement on a specific question. In some situations, even a disputed case can be decided immediately after the written preparation. The prerequisite is that the parties consent to this, and it would be manifestly unnecessary to hold a main hearing, for example, because no witnesses are to be heard in the case.

Oral preparation takes place at a preparatory hearing, where the parties are summoned. The purpose of the preparatory hearing is to establish the matters on which the parties disagree. Any possibilities of a settlement are also explored. If a settlement is reached at the hearing, the district court will confirm it, and the case will be closed. If there is no settlement, the oral preparation is concluded, and the matter is referred to a main hearing.

The parties should prepare carefully for the preparatory hearing. The parties should bring all written evidence they intend to rely on. They should also know whom they want to call as witnesses and the contact details of these witnesses. The questions asked at the hearing are often very detailed, and the parties need to be prepared to answer them. If the hearing has to be adjourned because of neglect on the part of a party, he or she may be obliged to pay the costs incurred. An oral preparation can also be arranged by conference call, for example, if the parties reside far from the court. In some situations, the oral preparation may be skipped, and the written preparation is immediately followed by a main hearing.

Main hearing in a civil case In a simple case, the main hearing can be held

immediately after the preparatory hearing. However, in complicated cases involving witnesses, the main hearing is held on a date agreed separately. First, the chair summarises the results of the case preparation and the parties' demands. Thereafter, the plaintiff and the defendant present more detailed grounds for their demands. Then the written evidence is reviewed, and any witnesses are heard. The main hearing concludes with the parties' closing statements, in which they express their views on how the case should be decided. The parties should prepare carefully for the main hearing. All relevant points must be fresh in mind. New claims or evidence not presented during the preparation can no longer be presented in the main hearing, unless there has been a valid reason for the failure to present them earlier. The main hearing can be adjourned only in exceptional cases. In most cases, the judge in charge of the preparation chairs the main hearing and decides the matter on his or her own. Where necessary, a panel of three judges can be present at the main hearing.

Decision in a civil case. A decision in a civil case is issued either immediately after the hearing or later at the court registry, in which case the parties can read it there. The decision is delivered to the parties upon request, for example, by email. The decision is called a judgment. A person who is dissatisfied with the decision may appeal against it to a court of appeal in accordance with the appeal instructions appended to the decision. If the decision is not appealed against within the specified time limit, it becomes final. The district court is not responsible for enforcing the judgment; the party concerned must contact the opposing party or the enforcement authorities themselves.

Request for urgent consideration. To expedite proceedings, a party may request that the district court order urgent consideration of the matter. A matter may be ordered to be considered urgently only in exceptional cases, when there are significant reasons to do so. When considering whether a request for urgent consideration is to be accepted, the court shall take account of the duration of the judicial proceedings so far, the nature of the matter and its significance to the party. A party may request urgent consideration by submitting to the court a written request, where he or she presents the circumstances on which the request for urgent consideration is based.

Conclusions

This research substantiates the didactic potential of integrating *moot court* into ESP Training of Future Lawyers for the State Criminal-Executive Service of Ukraine. Moot court in Ukrainian law schools is becoming increasingly popular as an innovative element of legal education.

Section 1. Theoretical foundations for the introduction of moot court in the legal education system of Ukraine. The practice is implemented at different levels such as formal training courses, lecture and seminar work, and intensive workshops or project weeks. Students work on English-language cases, prepare written memoranda, and practice oral argumentation. Participation in moot court allows students to develop professional skills (working with legal documents, analytics, oral and written argumentation) and language competencies, including ESP. International tournaments stimulate work with English-language materials and foster global legal thinking. Working in teams and clubs develops leadership qualities, professional self-awareness, and cooperation skills, which contribute to students' socialisation in a professional environment. National tournaments are a platform for training, the exchange of experience, and the selection of teams for international competitions. They ensure the standardisation of education, the development of analytical skills, and preparation for the practical work of a lawyer. Methodological work includes phased training, team training and feedback systems. However, there is a need for systematic inclusion of moot court in curricula; improvement of teachers' competences in trial simulations and Legal English; ensuring access to English-language legal materials and case banks; and the participation of practising lawyers in training. The practice of moot court in Ukraine combines academic, practical and international components. Its implementation takes place in the form of student clubs, national competitions, and international team performances. However, it requires further development of methodological support, teacher training and systemic integration into curricula.

Section 2. Moot court as a means of developing professional foreign language competence. Moot court as an effective tool for developing professional competence in the field of a foreign language. Mock trials allow students to combine the study of

legal disciplines and professional English. Participation in simulated court hearings develops oral and written skills, knowledge of legal terminology, and analytical and critical thinking skills for evaluating evidence. Moot court can be held at the national and international levels, in the format of oral debates, written memoranda or a combination thereof. In addition, role-playing games (*Mock Trial*) can be scripted (with a script) or unscripted (without a script), which allows you to adapt the process to the level of training of students and the goals of the study. Legislative acts, court decisions, international treaties, and contracts ensure the realism of training and contribute to the development of critical thinking, analytical skills, and professional language competence. Working with authentic materials helps students understand legal logic, document structure, and judicial procedures, and also contributes to the development of intercultural competence for international practice. Students simultaneously develop all types of language activities (speaking, listening, reading, writing) and professional skills (analysis of facts, argumentation, application of legal norms, strategic thinking). This combination provides comprehensive training for future lawyers for work in international practice. Participation in role-playing games increases students' motivation, stimulates active learning, and fosters independence and teamwork. After preparing and discussing the results of the games, students gain valuable experience in professional communication and in preparing procedural documents. The use of authentic materials and their integration into the moot court structure comply with the principles of the Bologna Process and the standards of the European Education Area (CEFR, ECTS), ensuring the alignment of learning outcomes with real professional competencies and the international mobility of students. A structural-logical model that includes goals, authentic materials, methods, language and professional skills, as well as a socio-cultural component, ensures the comprehensive development of students and their readiness to use English in real legal situations.

Section 3. Methods of using moot court in teaching ESP to law students.

Teaching professional English to lawyers through moot court is based on competency-based, activity-based and communicative approaches. The main principles include

professional orientation, communicative authenticity, integration of language activities, active student participation, and gradual learning and reflection. The methodology involves four stages: preparatory, training, main (trial simulation), and reflection and evaluation. To form linguistic and professional competence, a comprehensive system of exercises is used, consisting of three blocks. The use of authentic texts (legislative acts, court decisions, protocols) ensures the authenticity of the learning environment and allows students to master legal procedures, professional terminology and linguistic communication simultaneously. Integrated exercises stimulate the development of all language skills in the context of real judicial practice. The introduction of exercises from pre-text to post-text ensures a phased assimilation of the material: from activating background knowledge and vocabulary, to reading, analysing and reproducing information in the format of the role of a participant in the legal process. It allows students to gradually move from educational activities to modelling real professional practice. Case analysis exercises, role-playing games and Moot Court contribute to the development of critical thinking, logical argumentation, strategic planning and the ability to communicate in a professional legal context. Students learn to formulate well-founded written and oral arguments, work in a team and observe judicial etiquette. The methodology combines interdisciplinary integration of subjects ("ESP" and "Civil Procedural Law"), modelling of real judicial practice, and systematic development of linguistic, professional, and communicative competence. Students gain experience working with authentic materials, which prepares them for national and international professional activity and promotes confident use of English in a judicial context.

Section 4. Organisation and outcomes of the pedagogical experiment. The pedagogical experiment confirmed that the use of moot court in teaching professional English to lawyers is an effective means of developing professional foreign language competence. Students in the experimental groups demonstrated significant improvement in legal terminology knowledge, text analysis skills, and written and oral communication compared with the control groups trained using traditional methods. The integration of trial simulations contributed not only to language development but

also to students' professional training: they better understood the structure of the trial, the roles of the participants, and court procedures, thereby increasing their readiness for real legal practice. A survey of students showed a significant increase in motivation to study Legal English after participating in the moot court. Students noted that interactive methods are more interesting than traditional classes and increase confidence in using English in a professional environment. The comparative analysis of data before and after the experiment showed a 40% increase in professional language competence indicators across all key areas: understanding of terminology, analysis of legal texts, writing skills, oral communication, and motivation to study. It indicates a systemic and comprehensive effect of the methodology's implementation. The moot court model is reproducible and suitable for inclusion in standard ESP courses in legal specialities. It combines interactive learning, work with authentic materials, and the development of critical thinking, providing high practical value. It is important to define clear criteria for assessing student participation in simulated trials and to develop regulatory recommendations for integrating moot court into Legal English curricula at higher education institutions. The pedagogical experiment confirmed that the use of simulated trials is an effective pedagogical tool that contributes to the simultaneous development of linguistic, professional, and communicative competence of future lawyers, and increases their motivation and readiness for practical activities at both the national and international levels.

Section 5. Methodological recommendations for the use of the moot court methodology in teaching ESP for future lawyers. The recommendations enable the effective implementation of moot court in the ESP curriculum, combining language training with professional activities. They determine the sequence of work stages (preparation, training, basic simulation, reflection) and the types of exercises (lexical, analytical, role-playing, written), which contribute to the development of professional foreign-language competence. The methodology ensures the development of students' critical thinking, communication skills, confidence, and motivation in using English in a legal context.

Effective management of the learning process, the implementation of

modernised methods and the use of interactive approaches (in particular, moot court) contribute to the comprehensive development of foreign language professional competence of law students. The combination of theoretical knowledge, practical skills and socio-cultural competence ensures the preparation of students for professional activity in the conditions of the European educational space and the global legal environment. The results of the study indicate the feasibility of further implementation of interactive and project-oriented methods in teaching ESP both at the national and international levels for the State Criminal-Executive Service of Ukraine.

References

1. Іванишина, В.П., Шевченко, Ю.В. (2014). Використання проектів у навчанні майбутніх юристів іноземної мови за професійним спрямуванням. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, (19), 52–55. https://eprints.cdu.edu.ua/632/1/seanewdim_ped_psy_ii9_issue_19.pdf
2. Конституційний Суд України (Constitutional Court of Ukraine). Офіційний сайт: <https://ccu.gov.ua>
3. Пенітенціарна академія України (Penitentiary academy of Ukraine). Офіційний сайт: <https://pau.edu.ua/en/>
4. Шевченко, Ю.В. (2021) Інноваційні методи навчання Legal English у вищій школі. *Педагогічні науки*, 3(12). https://www.researchgate.net/publication/355152058_Innovatsiyni_metody_navchannia_Legal_English_u_vyshchiy_shkoli
5. Шевченко, Ю.В., Литвин, С.В. (2022). Іноземна мова за професійним спрямуванням: методичні вказівки. Чернівці: НУ «Чернігівська політехніка». <https://ir.stu.cn.ua/bitstreams/78377716-c0c3-45ca-b935-eea2ec540a2a/download>
6. American Bar Association. *Mock trial resources*. https://www.americanbar.org/groups/public_education/resources/mock_trial/
7. Arsenijević, B. (2024). Moot court as a teaching method: Achievements of the Faculty of Law, University of Niš in 2023. *Facta Universitatis, Series: Law and Politics*, 22(2), 187–200. <https://doi.org/10.22190/FULP240516016A>
8. Bykonja, O. P., Borysenko, I. V., Gruba, T. L., Mosenkis, I. L., & Chystiak, D. O. (2020). Main approaches of Business English teaching to future lawyers: A case study of Ukrainian higher institutions. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(6), 49–60. <https://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/2355>
9. Верховний Суд (Supreme Court of Ukraine). Офіційний сайт: <https://supreme.court.gov.ua>
10. Chernihiv National University of Technology. НУ «Чернігівська політехніка» . <https://stu.cn.ua/en/>
11. Chernihiv Polytechnic National University (CHSTU Title). Офіційний сайт: <https://stu.cn.ua/en/>
12. Cover, M. (2009). *Manual for mock trial (Classroom Law Project)*. <https://www.scribd.com/document/253486667/Mock-Trial-Manual-1>
13. Crookall, D., Oxford, R. L. (1990). *Simulation, gaming, and language learning*. Harper & Row. 349 p.
14. Dobrotă, Iu.-C. (2025). The dialogic dimension of teaching Legal English in the digital era. *Journal of Interdisciplinary Cross-Border Studies*, 9(3), 95–110.
15. European Commission. (2000). *A memorandum on lifelong learning*. http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf
16. European Court of Human Rights (ECHR / ЄСПЛ). Офіційний сайт: <https://www.echr.coe.int>

17. Fiveable. *Moot court preparation*. <https://fiveable.me/legal-method-writing/unit-7/moot-court-preparation/study-guide/ZpE5vcS3IbuQJJyx>
18. Greenblat, C. (1988). *Designing games and simulations: An illustrated handbook*. SAGE Publications. 160 p.
19. Horner, D., & McGinley, K. (1990). Running simulation/games: A step-by-step guide. In D. Crookall, R. L. Oxford, *Simulation, gaming and language learning* (pp. 33–45). Newbury House Publishers.
20. International Criminal Court (ICC / МКС). Офіційний сайт: <https://www.icc-cpi.int>
21. Issa, H., Kaddumi, T., Alwerikat, N. (2023). The impact of moot courts on the quality of legal education: Students of the Faculty of Law at the Applied Science Private University as a model. *International Journal of Law and Education Research*, 23(19), 266–270.
22. Knerr, C., Sommerman, A. (2000, November 8). Undergraduate moot court in American colleges and universities. Paper presented at the Annual Meeting of the National Communications Association, Seattle, WA, United States. P. 1–25.
23. Kyiv Mohyla Moot Court Society. *Moot Court Competitions*. Retrieved February 21, 2026, from <https://law.ukma.edu.ua/kmmcs/>
24. Ladousse, G. (1995). *Role play: Resource book for the teacher*. Oxford University Press. 181 p.
25. Law School of Kyiv-Mohyla Academy. Moot Court Competitions. <https://law.ukma.edu.ua/kmmcs/>
26. Leshchenko, H. (2024). Methods of teaching English for specific purposes. *Sworld-Us Conference Proceedings*, 1(usc26-00), 103–105. <https://doi.org/10.30888/2709-2267.2024-26-00-018>
27. Livingstone, C. (1983). *Role play in language learning*. Longman. 94 p.
28. Lynch, A. (1996). Why do we moot? Exploring the role of mooting in legal education. *Legal Education Review*, 3. <https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/journals/LegEdRev/1996/3.html>
29. Milroy, E. (1982). *Role-play: A practical guide*. Aberdeen University Press. 190 p.
30. Moot court. Cambridge Dictionary. <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/moot-court>.
31. Nguyen, H. A. (2025). Exploring the Relationship Between Moot Court Participation and Legal English Proficiency. *International Journal of Language Studies*. https://www.researchgate.net/publication/399093635_Exploring_The_Relationship_Between_Moot_Court_Participation_and_Legal_English_Proficiency
32. Pravo.ua. *National Moot Court Competition on International Criminal Law*. <https://pravo.ua/reiestratsiia-komand-na-viii-national-moot-court-competition-on-international-criminal-law-zavershuietsia-10-sichnia/>
33. Pravokator Club. *Moot court як модель судового засідання*. <https://pravokator.club/projects/moot-court-modelyuvannya-sudovogo-zasidannya/>
34. Putting on Mock Trial. https://www.utcourts.gov/content/dam/general/edresources/docs/putting_on_mock_trials.pdf
35. Shevchenko, Yu. V. Using role play “Mock Trial” as an innovative method in teaching Legal English. Chernihiv National University of Technology. <https://repository2.stu.cn.ua>
36. Spasenovski, N. (2025). The crisis of humanistic education: a critical pedagogy perspective. *Rethinking Crisis: Experiences, Challenges and Opportunities*, Osijek: Faculty of Humanities and Social Sciences, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, P. 37–65.
37. Stages of the procedure in civil cases. (2021, January 21). Retrieved from <https://tuomioistuimet.fi/en/index/asiat/riita-asiat/e-kirjajawebinaari.html>
38. The Vincent J. Apruzzese High School. (2024–2025). *Mock Trial Competition: High School Workbook*. New Jersey State Bar Foundation. <https://njsbf.org/wp-content/uploads/2024/09/NJSBF-Mock-Trial-Workbook-2024-2025.pdf>
39. Wikipedia contributors. *Mock trial*. In *Wikipedia*. https://en.wikipedia.org/wiki/Mock_trial

КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ

Ірина КАЛГІНА,

старший викладач центру спеціальної підготовки
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7803-5110>

Анна ІВАЩЕНКО,

викладач центру спеціальної підготовки
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2654-1488>

У статті розглянуто поняття «культура безпеки життєдіяльності» стосовно специфіки професійної діяльності в органах і установах виконання покарань. Проаналізовано роль та значення культури безпеки життєдіяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (далі - ДКВС України) як визначального фактора забезпечення професійної надійності персоналу служби, специфіку службової діяльності в умовах реформування пенітенціарної системи та воєнного часу, що супроводжується підвищенням рівня психоемоційного навантаження та додатковими ризиками виникнення надзвичайних ситуацій. Досліджено концептуальні засади та практичний стан формування культури безпеки життєдіяльності персоналу ДКВС України в умовах системної трансформації пенітенціарної системи та воєнного стану. Обґрунтовано вплив рівня сформованості культури безпеки життєдіяльності на підвищення стресостійкості, зменшення ймовірності професійних ризиків, запобігання професійному вигоранню та деформації. Розглянуто поняття та структуру професійної надійності, що складається із психологічної стійкості, здатності до швидких дій у критичних ситуаціях, дотримання правил та етичних норм. Розкриті спричинені реформуванням системи, воєнним станом та необхідністю дотримання міжнародних стандартів з прав людини специфічні виклики для професійної надійності персоналу ДКВС України. Проведене дослідження наукових джерел та емпіричне дослідження шляхом опитування персоналу ДКВС України за допомогою адаптованої анкети «Профіль безпеки життєдіяльності». В результаті якого було виявлено, що, не зважаючи на високий рівень пріоритетності безпеки (81%), є значні внутрішні протиріччя між оперативністю виконання завдань та необхідністю дотримання правил. Встановлено, що ключовими деструктивними факторами впливу на рівень культури безпеки є емоційне перенавантаження, втома, недотримання графіку роботи, незадоволення умовами праці та відпочинку. Особливу увагу приділено рекомендаціям щодо переопрацювання діючих програм професійної підготовки персоналу та впровадження тренінгових програм для формування ціннісних безпекових навичок та орієнтацій у персоналу ДКВС України.

LIFE SAFETY CULTURE AS THE BASIS OF PROFESSIONAL RELIABILITY OF THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE PERSONNEL UNDER THE TRANSFORMATION OF THE PENITENTIARY SYSTEM

Iryna KALGINA,

senior lecturer of the special training center,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7803-5110>

Anna IVASHCHENKO,

lecturer of the special training center
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2654-1488>

The article examines the concept of "life safety culture" in relation to the specific nature of professional activities within penal institutions and agencies. It analyzes the role and significance of the life safety culture of the State Criminal-Executive Service of Ukraine (SCES of Ukraine) personnel as a determining factor in ensuring their professional reliability. The study highlights the specifics of service activities during the reformation of the penitentiary system and wartime, characterized by increased psycho-emotional stress and additional risks of emergencies.

The conceptual foundations and the practical state of life safety culture development among SCES personnel are investigated amidst the systemic transformation of the penitentiary system and martial law. The impact of the safety culture level on increasing stress resistance, reducing professional risks, and preventing burnout and occupational deformation is substantiated. The article explores the concept and structure of professional reliability, which includes psychological resilience, the ability to act swiftly in critical situations, and adherence to regulations and ethical norms. Specific challenges to the professional reliability of SCES personnel caused by system reforms, martial law, and the necessity of complying with international human rights standards are revealed.

A review of scientific sources and an empirical study were conducted through a survey of SCES personnel using the adapted "Life Safety Profile" questionnaire. The results revealed that despite a high priority given to safety (81%), significant internal contradictions exist between the speed of task execution and the necessity of following regulations. It was established that key destructive factors affecting the safety culture level include emotional overload, fatigue, non-compliance with work schedules, and dissatisfaction with working and leisure conditions. Particular attention is paid to recommendations for revising existing professional training programs and implementing training sessions aimed at forming value-based safety skills and orientations among the SCES personnel.

Постановка проблеми. В умовах реформування та системної трансформації пенітенціарної системи України, зумовленої євроінтеграційними процесами, необхідністю приведення умов тримання засуджених до вимог міжнародних стандартів, а також, зважаючи на виклики сьогодення, зокрема на воєнний стан, докорінно змінюються і професійні вимоги до персоналу ДКВС України. Сьогодні співробітник установи виконання покарань сприймається не

просто як охоронець чи наглядач, а розглядається як фахівець, що здатний забезпечувати виконання покарання, правопорядок, гуманізацію процесу виправлення та ресоціалізації, а також дбати про власну безпеку в складних професійних чи екстремальних ситуаціях.

Актуальність проблеми культури безпеки персоналу ДКВС України зумовлюється багатьма факторами, зокрема людським, адже аналіз причин надзвичайних подій в установах виконання покарань свідчить, що більшість інцидентів стається через втрату пильності, не знання або свідоме нехтування правилами безпеки. Також слід враховувати специфіку професійної діяльності персоналу та високий рівень професійних ризиків, адже діяльність персоналу ДКВС України відбувається, як правило, в агресивному середовищі, супроводжується значним психоемоційним навантаженням, високим рівнем психологічної напруги, ризиком фізичного насильства чи епідеміологічними ризиками, а також негативними морально-психологічними змінами, такими як професійне вигорання та професійна деформація. В таких умовах трансформація пенітенціарної системи, а саме перехід від каральної до реабілітаційної моделі, вимагає від персоналу високого рівня професійної підготовки, адаптивності та стресостійкості, відкритості та готовності до нових умов та нових компетенцій у сфері безпеки, взаємовідносин та сучасних технологій.

У даному контексті культура безпеки життєдіяльності стає не лише сукупністю знань з охорони праці, а основою професійної надійності, здатності співробітника стабільно, впевнено і ефективно виконувати свої професійні обов'язки, мінімізуючи кількість ймовірних помилок, здатних призвести до загрози життю чи здоров'ю, а також до дестабілізації роботи чи безпекової ситуації установи в цілому. Проблематика культури безпеки життєдіяльності персоналу ДКВС України є актуальною, оскільки вона визначається впливом умов реформування системи, воєнного стану та високого рівня професійних ризиків.

Виклад основного матеріалу. Право на безпечні та здорові умови праці є фундаментальним конституційним правом кожного громадянина України –

відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці (*Конституція України, 1996*). Також це право регулюється базовими нормативно-правовими актами, що встановлюють стандарти безпеки для всіх категорій працівників, зокрема Кодексом законів про працю (визначає загальні обов'язки роботодавця щодо обладнання робочих місць та забезпечення засобами захисту), Законом України «Про охорону праці» (визначає механізм реалізації конституційного права на захист життя і здоров'я) та ін. Для персоналу ДКВС України, чия діяльність пов'язана з підвищеним ризиком, законодавче регулювання має багаторівневу структуру, що поєднує загальні норми трудового права та спеціальні статутні положення.

Проте в сучасному світі, коли непередбачуваність стала нормою, життєдіяльність людини супроводжується постійними викликами і небезпеками: екологічними, техногенними, військовими та навіть технологічними й інформаційними ризиками, розвиток культури безпеки життєдіяльності стає стратегічною умовою виживання, як окремої людини, так і людства в цілому, а не просто освітньою вимогою.

Термін «культура безпеки життєдіяльності» вперше був використаний 1986 року після аварії на Чорнобильській АЕС у доповіді Міжнародного агентства з атомної енергії (МАГАТЕ). Аналізуючи причини аварії, фахівці агентства дійшли висновку, що на станції і взагалі у системі управління галуззю відсутня особлива система цінностей, відповідальності та усвідомленості, що безпека має абсолютний пріоритет (відсутність культури безпеки), технічні ж несправності були лише частиною проблеми і надали таке визначення поняття «культура безпеки»: це такий набір характеристик і особливостей діяльності організацій та поведінки окремих осіб, який встановлює, що проблемам безпеки атомних станцій, як таким, що мають вищий пріоритет, приділяється увага, яка визначається їх значущістю. (*Доповідь міжнародної консультативної групи з ядерної безпеки, 1991*). Із атомної енергетики це поняття поширилося на інші сфери життя і сьогодні стосується всього: від пасків безпеки в автомобілях до навичок безпечної поведінки в інтернеті.

Кодекс цивільного захисту України визначає культуру безпеки життєдіяльності як сукупність цінностей, стандартів, моральних норм і норм поведінки, спрямованих на підтримання самодисципліни як способу підвищення рівня безпеки (*Кодекс цивільного захисту України, 2012*).

Культура безпеки на сучасному рівні передбачає не лише знання правил чи володіння навичками безпечної поведінки, а зміну світогляду чи способу життя, де власне життя та здоров'я, а також життя та здоров'я оточуючих є найвищою цінністю. Необхідними складовими такого способу життя є: особиста відповідальність («безпека залежить від мене, а не лише від державних служб»); превентивність та менеджмент ризиків (вміння передбачити загрозу та діяти на випередження); автоматизм дій та швидка адекватна реакція у критичній ситуації (виробляється шляхом спеціальної підготовки та постійних тренувань). Отже, культурою безпеки слід вважати норму поведінки, природну реакцію, набутий рефлекс цивілізованої людини щодо потенційної можливості прояву загрози небезпеки, правильну реакцію, що стала повсякденною звичкою і нормою, подібно до того як вихована людина звикла вітатися при зустрічі зі знайомими людьми, не замислюючись щоразу про те, з яких міркувань це слід робити. Саме наявність такої реальної культури безпеки і стає показником якості зрілості й розвиненості суспільства (*Культура безпеки, навч. посіб. 2020*)

Високий рівень культури безпеки життєдіяльності у суспільстві зменшує масштаби можливих наслідків, кількість людських втрат та знижує навантаження на екстрені служби.

Проблема формування культури безпеки життєдіяльності суспільства в цілому і кожного з його представників, як профілактичний напрям, розвивалася протягом усієї історичної перспективи. Досвідом доведено, що найбільш результативне вирішення цієї проблеми досягається шляхом загальної освіти особистості, від якої залежить принцип і характер її життєдіяльності й суспільства в цілому (*В. Мошкін, стаття, 2000*).

Зважаючи на специфічні особливості професійної діяльності персоналу ДКВС України, що характеризуються низкою шкідливих чи навіть

екстремальних факторів, як то:

- агресивне соціальне середовище – постійний контакт із засудженими (ув'язненими) створюють загрозу життю та здоров'ю, ризик фізичного насилля та психологічного тиску;

- закритість простору – виконання обов'язків в умовах обмеженого простору, суворої регламентації часу та діяльності, постійного контролю і перебування під «наглядом» - посилює психоемоційну напругу;

- ризик інфекційних захворювань – високих рівень захворюваності засуджених (ув'язнених) на соціально-небезпечні хвороби, такі як туберкульоз, ВІЛ/СНІД тощо – вимагає суворого дотримання правил біологічної безпеки;

- постійна готовність до надзвичайних ситуацій – змушує перебувати у стані мобілізаційної готовності протягом усієї зміни та ін.

Така специфіка професійної діяльності персоналу ДКВС України, а ще й реалії воєнного часу вимагають особливого системного підходу до культури безпеки. Традиційно вважається, що вимоги з охорони праці стосуються фізичної безпеки, але умови професійної діяльності персоналу установ виконання покарань можна класифікувати як шкідливі і небезпечні за показниками напруженості. Рівень професійного стресу персоналу ДКВС України досить часто перевищує допустимі рівні навантаження через необхідність постійного контролю в умовах потенційної агресії, емоційну напругу, пов'язану з конфліктним середовищем та ризиком для життя, і режимом роботи, що передбачає цілодобові чергування, які порушують біоритми та механізми відновлення.

У сучасній концепції культури безпеки персоналу ДКВС України можна виділити три взаємопов'язані рівні:

- когнітивний – глибокі професійні знання, знання нормативно-правової бази, розуміння алгоритму дій у випадку надзвичайних ситуацій та розуміння фізіологічних властивостей власного організму;

- психологічний – внутрішня установка на безпеку, емоційна стійкість, усвідомлення відповідальності не лише за себе, а й за колег чи осіб, які

знаходяться в установі;

– поведінковий – сформовані навички безпечної роботи, автоматизм у застосуванні засобів захисту, впевненість та здатність до швидкого реагування у стресових умовах чи надзвичайних ситуаціях.

Крім того високий рівень особистої культури безпеки може стати потужним превентивним механізмом і мінімізувати кількість професійних помилок, адже сприяє свідомому самоконтролю, коли замість формального виконання вимог інструкцій співробітник аналізує ризики й уникає помилок, пов'язаних із самовпевненістю чи недбалістю, які в умовах установи виконання покарань можуть коштувати життя чи здоров'я.

Важливими факторами актуальності культури безпеки персоналу ДКВС України є сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються у пенітенціарній системі та їх вплив на персонал. Трансформація пенітенціарної системи України у 2026 році базується на Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року (далі – Стратегія). Метою Стратегії є створення гуманістичної системи виконання кримінальних покарань, що гарантуватиме безпеку суспільства і забезпечуватиме соціальну адаптацію засуджених та осіб, взятих під варту. (*Стратегія реформування пенітенціарної системи, 2022*)

Основні чинники змін та їх безпосередній вплив на персонал включають:

– гуманізація та реабілітаційний підхід - перехід від суто каральних методів до системи, що фокусується на ресоціалізації засуджених, пом'якшення умов тримання, застосування пробаційних заходів (обмеження волі, виправні роботи) та запровадження інноваційних підходів. Цей перехід є центральним елементом Стратегії та базується на принципі: позбавлення волі – це і є покарання. Раніше головна мета полягала у фізичному обмеженні волі засудженого та суворому дотриманні режиму відбування покарання. Сучасні пенітенціарні підходи змістили акцент на підготовку засудженого до життя на волі, починаючи з перших днів перебування в установі виконання покарань;

– цифровізація – впровадження Єдиного реєстру засуджених та осіб узятих під варту, штучного інтелекту для оцінки ризиків рецидиву та електронного

документообігу;

- робота в умовах воєнного стану – необхідність адаптації до роботи в умовах війни, охорона установ поблизу зони бойових дій, евакуація засуджених із прифронтових регіонів та робота з військовополоненими;

- євроінтеграційна модернізація та правова захищеність – приведення умов тримання та стандартів роботи персоналу у відповідність до норм Європейського союзу та рішень Європейського суду з прав людини;

- новий підхід до підготовки персоналу – створення цілісної системи підготовки персоналу (проведення навчальних тренінгів із різних напрямків діяльності та постійне залучення до несення служби в органах та установах виконання покарань).

Трансформація системи вимагає докорінної зміни ролі працівника пенітенціарної системи – від «наглядача» до «соціального терапевта» чи «менеджера змін». Такий перехід означає зміну пріоритетів та нових аспектів ролі працівника, а саме:

- динамічна безпека – працівник вибудовує позитивні взаємовідносини та налагоджує ефективну комунікацію із засудженими;

- професійний розвиток – отримання нових компетенцій, необхідність опанування навичок психологічної підтримки, медіації та цифрової грамотності;

- відбір та оцінка кандидатів на службу до ДКВС України - впровадження нових механізмів добору кадрів на основі компетентнісного підходу.

Пенітенціарна система України перебуває у стані трансформації, яка зумовлена передусім необхідністю внутрішніх змін в системі так і зовнішніми зобов'язаннями країни. Процес трансформації системи є досить складним, оскільки реалізується в умовах повномасштабної збройної агресії, що в свою чергу створює унікальні виклики і специфічні загрози, які в свою чергу вимагають від кожного громадянина володіння навичками, які раніше вважалися необхідними лише для рятувальників чи військових. Це, зокрема, і базові знання з мінної безпеки та тактичної медицини, і знання алгоритмів дій під час обстрілів та евакуації. Для персоналу ДКВС України в умовах повномасштабного

вторгнення культура безпеки набуває критичних рис і вимагає не просто професійних знань: необхідність евакуації установ, ризики обстрілів, робота в умовах окупації. А додаткове психологічне навантаження через хвилювання за власні родини та загальну ситуацію в країні значно знижує концентрацію уваги і може призвести до професійних помилок.

Варто зазначити, що трансформація пенітенціарної системи відбувається в умовах гострої нестачі кадрів. Загалом за 2025 рік у країні відзначається критично низький рівень робочої сили. Дефіцит кадрів зумовлений низкою чинників: внаслідок масової еміграції; фізичні втрати населення через війну; зміна структури попиту; освітньо-професійні асиметрії на ринку праці; недостатня мобільність робочої сили; територіальні переміщення значної частки населення; відсутність у фахівців мотивації працювати в умовах стресу; економічна та політична нестабільність; низький рівень заробітної плати (*Л. Яценко, стаття, 2025*).

Нестача кадрів призводить до додаткового перенавантаження діючого персоналу, професійного вигорання, зниження якості виконання службових обов'язків та зниження рівня дотримання власної безпеки. Подолання кадрової кризи є головною умовою успішної трансформації системи і безперечно матиме позитивний вплив на загальний рівень безпеки установ виконання покарань і культури безпеки персоналу ДКВС України.

В сучасних реаліях культура безпеки життєдіяльності не може розглядатися як просто сукупність знань з охорони праці, вона виступає як глибоко інтегрована система патернів поведінки, переконань та цінностей і стає передумовою та середовищем, що формують професійну надійність персоналу. Проблема формування професійної надійності фахівця є особливо актуальною для низки професій екстремального профілю (саперів, пожежників, підводників, співробітників органів внутрішніх справ, прикордонників тощо), для яких характерні екстремальні умови, що не тільки зумовлюють зниження надійності людини, але й шкідливо та небезпечно впливають на неї (*О. Діденко, стаття, 2015*).

Для персоналу ДКВС України професійна надійність визначає ефективність функціонування пенітенціарної системи в умовах підвищеного ризику, психоемоційного напруження, необхідності суворого дотримання законності. А в умовах реформування системи стає ознакою здатності співробітника зберігати продуктивність діяльності за будь-яких умов. Низька фахова надійність працівників екстремальних професій виявляється в бракові психологічної готовності, у низьких морально-вольових якостях, недостатній стійкості до екстремальних чинників професійної діяльності (послаблена працездатність, раннє професійне старіння спеціаліста тощо) (О. Діденко, стаття, 2015).

Структурно професійну надійність персоналу ДКВС України можна розділити на три взаємопов'язані складові:

1. Психофізіологічна надійність: емоційна стійкість, стійкість до стресів, здатність до швидкої мобілізації та ефективних дій в екстремальних ситуаціях, здатність зберігати концентрацію навіть в умовах тривалого монотонного спостереження .

2. Функціональна надійність: високий рівень професійних знань та навичок володіння спеціальними засобами чи зброєю, автоматизм дій у надзвичайних ситуаціях (як то пожежа, напад, виявлення вибухонебезпечних предметів тощо).

3. Особистісно-моральна надійність: стійкість до професійної деформації та вигорання, корупційних ризиків, толерантність, гуманізм, ціннісні орієнтації, спрямовані на ресоціалізацію засуджених, дотримання законності та етичних норм. Значення професійної надійності в контексті культури безпеки життєдіяльності персоналу ДКВС України надзвичайно важливе, оскільки вона є своєрідним «запобіжником» виникнення критичних інцидентів чи небезпечних ситуацій шляхом мінімізації людського фактору, адже більшість надзвичайних подій виникає внаслідок недбалості, втоми, низької пильності чи помилок персоналу установ виконання покарань. Висока професійна надійність зводить ці ризики до мінімуму. Крім того надійність сприяє створенню безпечних умов,

надійний співробітник здатний захистити не лише себе та колег, а й може гарантувати безпеку засуджених (ув'язнених), запобігаючи внутрішнім конфліктам чи актам агресії. В цілому професійна надійність персоналу впливає і на стабільність системи, забезпечує прогнозованість роботи, дотримання принципів динамічної безпеки та підвищує рівень довіри суспільства до пенітенціарної системи. Можна сказати, що професійна надійність є результатом культури безпеки життєдіяльності, яка в свою чергу виступає середовищем, що формує і підтримує професійну надійність. Якщо в установі підтримується загальна культура безпеки, панує атмосфера відповідальності, коли безпека є пріоритетним явищем, а не формальною процедурою, персонал свідомо обирає модель безпечної поведінки. На жаль, професійна надійність може знижуватися в наслідок професійної деформації чи вигорання, тому культура безпеки у ДКВС України повинна включати системний моніторинг психоемоційного стану персоналу та ефективні заходи профілактики та протидії негативним морально-психологічним змінам.

Для вивчення стану культури безпеки життєдіяльності персоналу ДКВС України було проведене емпіричне дослідження на базі центру спеціальної підготовки Пенітенціарної академії України. У дослідженні взяли участь 130 слухачів центру, особи рядового і молодшого начальницького складу ДКВС України, які проходили навчання в центрі. (93 % чоловіків, 7 % жінок) віком від 22 до 55 років. 43 % опитаних перебувають на службі до року, 36 % – до 5 років, 12 % – до 10 років, 9 % – більше 10 років. Для проведення опитування розроблено адаптовану анкету «Профіль безпеки життєдіяльності», яка включала 15 питань, структурованих за 4 блоками і отримали наступні результати :

1. Пріоритетність та культура безпеки:

Пріоритетність: 81% опитаних вважають безпеку пріоритетом, ще 18 % – «скоріше так». Лише 1% ігнорує це питання.

Загальна оцінка культури безпеки персоналу ДКВС України: більшість (74 %) оцінюють її як «середню» (іноді нехтують правилами), 23 % – як високу,

і лише 3 % вважають її формальною.

Ймовірність порушення заради швидкості: тривожний показник – 63 % зізналися, що порушували правила безпеки задля оперативності виконання завдань.

2. Оцінка особистої відповідальності та знань:

Реальність інструктажів: 69 % проходять їх кожну зміну, 15 % – щомісяця. Це свідчить про високу регулярність підготовки.

Самооцінка знань алгоритмів дій у разі виникнення надзвичайних ситуацій (за шкалою 1 – 5 балів):

– напад: 4.5 (найвищий показник).

– пожежа: 4.4.

– виявлення вибухонебезпечних предметів: 3.5 (зона, що потребує додаткової уваги, зважаючи на актуальність цієї загрози у зв'язку з воєнним станом).

Знання інфраструктури: 94 % знають де знаходяться засоби пожежогасіння та план евакуації.

Надання домедичної допомоги: лише 38% впевнені у своїх навичках, 56 % – «скоріше так».

3. Безпека професійного середовища.

Безпека робочого місця: тільки 31 % повністю задоволені безпекою умов. 12% прямо називають умови несення служби небезпечними.

Забезпечення засобами індивідуального захисту: щодо забезпечення персоналу засобами індивідуального захисту думки респондентів розділилися майже навпіл: 51, 5 % забезпечені повністю, 48, 5 % – ні.

Реакція керівництва: 66% задоволені швидкістю реакції керівництва на зауваження щодо поліпшення безпекових умов, проте 25 % зазначають, що заходи вживаються лише «постфактум» або носять формальний характер.

4. Психологічна безпека, ризики та стресостійкість.

Головні чинники небезпеки: серед головних чинників, що негативно впливають на рівень культури безпеки опитувані назвали наступні:

- ненормований робочий час, недостатній відпочинок – 46 %;
- велике психоемоційне навантаження – 35 %;
- специфіка спілкування та роботи із засудженими (ув'язненими) – 11 %;
- некомфортні умови для служби, відпочинку, стан приміщень – 8 %.

Рівень стресу: переважно середній – 54 % та високий – 27 %.

Підтримка: 35 % відчують повну підтримку з боку колег/керівництва, 53 % – «скоріше так» (для верифікації отриманих результатів було використано Google Gemini 3.1, процес включав перехресну перевірку математичних обчислень та аналіз логічної послідовності висновків. Остаточна інтерпретація результатів була виконана авторами).

Таким чином в результаті проведеного дослідження можемо визначити, що, не зважаючи на те, що більшість опитуваних визнають важливість дотримання заходів безпеки, мають достатній рівень знань щодо алгоритмів дій у разі виникнення надзвичайних ситуацій і визнають, що працює система реагування, попередження та підготовки до дій у надзвичайних ситуаціях, проте високий відсоток свідомого порушення правил задля швидкого результату (63 %) вказує на системний конфлікт між навантаженням (обсягом завдань) та безпекою. Крім того майже половина персоналу (48,5 %) відчуває нестачу засобів індивідуального захисту чи необхідного спорядження. Тривожним є показник щодо специфіки можливих ризиків, адже більшість опитуваних визнали, що визначальним фактором впливу на рівень культури безпеки є втома та перевтома (несприятливі соціально-гігієнічні умови, психоемоційне навантаження та стрес – разом 89 %), а не ймовірні загрози з боку засуджених (ув'язнених) чи особливості роботи з ними.

Висновки. Стосовно ефективності розвитку культури безпеки персоналу ДКВС України вважаємо доцільним переглянути підхід до професійної підготовки персоналу, наприклад від теоретичного вивчення безпеки життєдіяльності чи охорони праці перейти до більш інтегрованого курсу з професійної безпеки та управління ризиками в пенітенціарних установах, який передбачатиме навчання методам ідентифікації прихованих загроз, вивчення

реальних надзвичайних ситуацій з аналізом помилок, допущених персоналом. Також ефективним буде впровадження симуляційного навчання та тренінгів з імітацією умов, максимально наближених до екстремальних та тренінгів із розвитку «Soft skills», навичок саморегуляції, розвантаження, профілактики професійного вигорання та деформації, деескалації конфліктів.

Високий рівень культури безпеки гарантується культурою фізичного і ментального самозбереження. Надійний співробітник цінує власну безпеку, вміє розмежовувати професійну роль і особистість, розуміє роль свого психоемоційного стану в процесі гарантування безпеки, володіє техніками стресостійкості та самодопомоги, вчасно ідентифікує ознаки власної втоми, виснаження, вигорання. Без цих базових навичок ефективність персоналу знижується через прояви деструктивної поведінки. Надійність персоналу в першу чергу залежить не лише від зовнішнього контролю, а від його внутрішньої установки на безпеку. Без сумніву, якісна трансформація системи неможлива без зміни професійної свідомості кожного співробітника, а культура безпеки є запорукою цих змін. Окрім того культура безпеки може бути і інструментом економічної ефективності, адже запобігання інцидентам вартує менше за ліквідацію їхніх наслідків.

Список використаних джерел.

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254 к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1. *Спеціальний випуск*. Ст. 2598.
2. Культура безпеки. Доповідь Міжнародної консультативної групи з ядерної безпеки. *Серія видань з безпеки*. № 75-INSAG-4. Вена: МАГАТЄ, 1991. 39 с.
3. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 89. Ст. 3589.
4. Культура безпеки: навч. посібн. С. Р. Артем'єв та ін. Харків: НУЦЗУ, 2020. 172 с.
5. Мошкін В. Виховання культури особистої безпеки. *Основи безпеки життєдіяльності*, 2000. № 8. С. 13-16.
6. Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 р. № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text> (дата звернення 28.01.2025)
7. Яценко Л. Дефіцит робочої сили в Україні та внутрішні резерви його скорочення. Національний інститут стратегічних досліджень. 2025. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/defitsyt-robochoyi-syly-v-ukrayini-ta-vnutrishni-rezervy-yoho> (дата звернення 28.01.2025)
8. Діденко О. В. Сутність, зміст і структура поняття “професійна надійність фахівця” *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія : педагогічні науки. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2015. № 1. 284 с.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ІЗ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В ДЕРЖАВНІЙ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

Оксана МІРОШНИЧЕНКО,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права, філософії
та політології Навчально-наукового інституту історії,
соціогуманітарних дисциплін імені О.М. Лазаревського
Національний університет «Чернігівський колегіум»
імені Т.Г. Шевченка, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0181-0879>

Сергій ЦАРЮК,

кандидат юридичних наук, доцент,
начальник науково-дослідної лабораторії
розвитку соціальної роботи та політології управління спеціальних досліджень
науково-дослідного центру Військового інституту
Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ,
Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5971-0419>

Розглянуто особливості правового регулювання укладення трудових договорів із педагогічними працівниками в ДКВС України.

Базою дослідження стали праці провідних вчених з питань визначення особливостей трудових відносин педагогічних працівників; закони та підзаконні акти, які регулюють укладення трудових договорів із педагогічними працівниками в закладах освіти, що відносяться до системи ДКВС України.

Проаналізовано чинне освітнє, трудове та кримінально-виконавче законодавство. Визначено основні права учасників освітнього процесу в умовах правового режиму воєнного стану.

Виокремлено групи учасників освітнього процесу в ДКВС України. З'ясовано сутність основних понять, які стосуються та дотичні до специфіки діяльності педагогічного працівника у пенітенціарній системі.

Зроблено висновки щодо процедури укладення трудових договорів (контрактів) із педагогічними працівниками, які відносяться до персоналу ДКВС України; необхідності удосконалення норм чинного законодавства та подальших наукових розвідок із питань регулювання трудових правовідносин педагогічних працівників у цій сфері.

LEGAL REGULATIONS GOVERNING THE ENTERING INTO OF EMPLOYMENT CONTRACTS WITH EDUCATIONAL STAFF IN THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

Oksana MIROSHNYCHENKO

Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Law, Philosophy and Political Science of the Educational and Scientific Institute of History, socio-humanitarian disciplines named after A.N. Lazarevsky, National University «Chernihiv Collegium» named after T.G. Shevchenko, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0181-0879>

Serhii TSARIUK

Candidat of juridical sciences, associate professor, Head of research and development laboratory of social work and political studies development of the Research search and development department of special studies scientific-research center of the Military Institute of Taras Shevchenko Kyiv National University, Kuiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5971-0419>

The features of the legal regulation of the conclusion of labor contracts with pedagogical workers in the State Criminal Executive Service of Ukraine are considered.

The basis of the study was the work of leading scientists on determining the characteristics of labor relations of pedagogical workers; laws and by-laws that regulate the conclusion of labor contracts with pedagogical workers in educational institutions related to the system of the State Criminal Executive Service of Ukraine.

The current educational, labor and penal legislation has been analyzed. The basic rights of participants in the educational process under the conditions of the legal regime of martial law are determined. Groups of participants in the educational process in the State Criminal Executive Service of Ukraine are allocated. The essence of the basic concepts that relate and are related to the specifics of the activity of the pedagogical worker in the penitentiary system has been clarified.

Conclusions are made on the procedure for concluding labor contracts (contracts) with pedagogical workers who belong to the staff of the State Criminal Executive Service of Ukraine and the need to improve the norms of the current legislation and further scientific research on the regulation of labor relations of pedagogical workers in this area.

Вступ. Сучасний стан становлення української державності, глибокі суспільні трансформації та структурні зміни в країні свідчать про те, що поряд із формуванням нових громадських і державних інститутів триває правова реформа, невід'ємною складовою якої є модернізація пенітенціарної системи (Ткаченко О. Г, Разумейко Н. С., Олефір Л. І., 2025).

Заступник Генерального секретаря Міністерства юстиції та цифрових

справ, Генеральний директор В'язничної та пробаційної служби Естонії Райт Куузе під час робочої зустрічі з керівництвом Міністерства юстиції та ДКВС України у січні 2026 року зазначив важливу річ, а саме: про те, що українська пенітенціарна система є носієм знань та унікального досвіду реформування в умовах війни. Така двостороння співпраця у сфері виконання кримінальних покарань, розвитку та осучаснення професійної підготовки персоналу, особливості спільної правоохоронної діяльності в умовах війни дозволяє не лише поширювати досвід реформування пенітенціарної системи України, але і продовжувати розвиток системи (*Райт Куузе, 2026*).

Важливо, що в умовах воєнного стану Україна продовжує здійснювати оновлення правових основ організації та діяльності пенітенціарної системи, метою якого є створення гуманістичної системи виконання кримінальних покарань, яка гарантуватиме безпеку суспільства та забезпечуватиме соціальне зцілення людини. Що неможливо досягнути без комплексних змін як у системі відбування кримінальних покарань, так і в організації проходження служби та роботи в пенітенціарній системі, а також у підходах щодо забезпечення правового і соціального захисту персоналу ДКВС України (*Пузирний В. Ф., 2024*).

При цьому, правове регулювання трудових відносин педагогічних працівників, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України відіграє значну роль у формуванні професійного складу персоналу ДКВС України та забезпеченні права на освіту ув'язнених осіб.

Постановка проблеми. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1153-р було ухвалено Стратегію реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року (далі – Стратегія), яка є програмним документом, що визначає напрями подальшого реформування і функціонування пенітенціарної системи.

Метою Стратегії є створення гуманістичної системи виконання кримінальних покарань, що гарантуватиме безпеку суспільства і забезпечуватиме соціальну адаптацію засуджених та осіб, взятих під варту.

Серед основних цілей Стратегії, зокрема, є: формування ефективної моделі підготовки та діяльності персоналу органів і установ пенітенціарної системи; розширення можливостей цифровізації пенітенціарної системи (*Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, 2022*).

Удосконалення методів та інструментів виправлення і ресоціалізації засуджених та їх подальше впровадження є однією із стратегічних цілей, про які йде мова у пункті 5 розділу 4 Стратегії. Реалізація стратегічної цілі передбачає удосконалення роботи над криміногенними потребами засуджених, зокрема в наданні підтримки і допомоги у подоланні залежностей, залученні до корисної зайнятості, підвищенні освітнього рівня та професійних навичок, вирішенні соціально-побутових питань під час підготовки до звільнення.

Завданнями з реалізації цієї стратегічної цілі Стратегії є, зокрема: розширення можливостей для здобуття засудженими формальної (загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти), неформальної та інформальної освіти (у тому числі з використанням дистанційних технологій). (*Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, 2022*). Статтею 53 Конституції України визначено право кожного на освіту (*Конституція України, 1996*).

Тому, питання здобуття засудженими різних рівнів освіти є вкрай важливим. Відповідно до статті 3 Закону України «Про освіту» кожен має право на якісну та доступну освіту. Право на освіту включає право здобувати освіту впродовж усього життя, право на доступність освіти, право на безоплатну освіту у випадках і порядку, визначених Конституцією та законами України (*Закон України «Про освіту», 2017*).

В Україні створюються рівні умови доступу до освіти. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття освіти. Право на освіту гарантується незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак. Право особи на освіту може

реалізовуватися шляхом її здобуття на різних рівнях освіти, у різних формах і різних видів, у тому числі шляхом здобуття дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної, фахової передвищої, вищої освіти та освіти дорослих.

Кожен має право на доступ до публічних освітніх, наукових та інформаційних ресурсів, у тому числі в мережі Інтернет, електронних підручників та інших мультимедійних навчальних ресурсів у порядку, визначеному законодавством. Право на освіту не може бути обмежене законом. Закон може встановлювати особливі умови доступу до певного рівня освіти, спеціальності (професії) (*Закон України «Про освіту», 2017*).

Тому, засуджені є особливою категорією учасників освітнього процесу, право на освіту яких забезпечується державою. При цьому, здійснення освітнього процесу в установах виконання покарань та навчальних закладах залежить від відповідного фінансування та підготовки, підбору кадрів, які забезпечують цей процес, як для персоналу системи, так і для засуджених осіб, які мають право на освіту, та належного правового оформлення трудових відносин персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України), в тому числі, і педагогічних працівників.

Результати досліджень. У даному дослідженні розглянуто питання укладення трудових договорів саме з педагогічним працівниками, які працюють у ДКВС України, здійснюють підготовку кадрів для пенітенціарної системи та навчають ув'язнених осіб у місцях позбавлення волі.

Питання підготовки кадрів для ДКВС України розкривається у статті 17 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», де вказано, що спеціальна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України здійснюються відповідно до законодавства про освіту з урахуванням особливостей, визначених законодавством про працю та державну службу – для працівників кримінально-виконавчої служби, та вимог, встановлених Законом України «Про Національну поліцію» для професійного навчання поліцейських, – для осіб рядового і

начальницького складу кримінально-виконавчої служби. З цією метою ДКВС України може створювати відповідні заклади освіти, а також організовувати підготовку фахівців в інших закладах освіти на договірній основі (*Закон України «Про державну кримінально-виконавчу службу України», 2005*).

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 р. № 1188-р «Про затвердження операційного плану реалізації у 2025 і 2026 роках Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року» серед стратегічних цілей визначена: «Стратегічна ціль 5. Удосконалення методів та інструментів виправлення і ресоціалізації засуджених та їх подальше впровадження. Шляхами досягнення цієї цілі є проведення навчання персоналу щодо оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення засудженими до позбавлення волі, а саме: навчання новоприйнятих начальників відділень і психологів установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, уповноважених органів з питань пробації; новопризначених осіб на посади у відділи соціально-виховної та психологічної роботи (*Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 р. № 1188-р «Про затвердження операційного плану реалізації у 2025 і 2026 роках Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року», 2025*). Отже, ми бачимо ще одну важливу категорію учасників освітнього процесу, а саме персонал Державної кримінально виконавчої служби (далі – персонал ДКВС).

Наказом Міністерства юстиції України від 01 червня 2023 року № 2076/5 затверджено Положення про професійне навчання працівників ДКВС України. Це положення визначає порядок та умови професійного навчання працівників, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України. У даному документі визначено та відокремлено поняття: освітнього процесу з підвищення кваліфікації та професійного навчання працівників.

Освітній процес з підвищення кваліфікації – система організаційно-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на підтримку та покращення рівня професійної компетентності працівників ДКВС України, оновлення та актуалізацію їх професійних знань, умінь і навичок.

Професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності (*Наказ Міністерства юстиції України від 01 червня 2023 року № 2076/5 Про затвердження Положення про професійне навчання працівників ДКВС України, 2023.*)

Як наслідок – підготовка та навчання, підвищення кваліфікації та професійне навчання персоналу ДКВС, здійснюється у відповідних державних закладах освіти, серед яких, є, відповідно, заклади вищої освіти. Так, у п. 6⁻¹) статті 1 Закону України «Про вищу освіту» дано визначення закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який характеризується такими ознаками: 1) це заклад вищої освіти державної форми власності; 2) який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах середнього та вищого складу Національної поліції України, начальницького складу; 3) з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань (*Закон України «Про вищу освіту», 2014*).

При цьому, слід відмітити, що категорій осіб, які навчаються у закладах освіти ДКВС України є: 1) особи, здобувачі вищої освіти, які планують у подальшому працювати у пенітенціарній системі; 2) персонал ДКВС України, який підвищує кваліфікацію та проходить професійне навчання; 3) особлива категорія осіб – засуджені, які здобувають формальну (загальну середню, професійну (професійно-технічну), фахову передвищу освіти), неформальну та інформальну освіти.

Для належного забезпечення освітнього процесу кожного учасника та учасниці із перелічених вище груп (категорій) осіб потрібен підготовлений,

професійний персонал, до складу якого належать педагогічні працівники, які працюють за трудовими договорами.

Ю. В. Кернякевич-Танасійчук у своїй науковій праці зазначає, що від якості роботи персоналу органів та установ виконання покарань (далі – УВП) залежать не лише показники ефективності виконання покарань, досягнення цілей, задекларованих у кримінально-виконавчому законодавстві, а й стан безпеки та правопорядку загалом у суспільстві. Тому належний рівень законодавчого регулювання правового статусу персоналу органів та УВП у поєднанні з відповідним його забезпеченням на практиці є запорукою якісної реалізації кримінально-виконавчої політики, що особливо актуально в умовах триваючого нині процесу реформування кримінально-виконавчої системи. На її думку, структуру правового статусу особи доцільно визначати через сукупність прав та обов’язків особи, а також гарантій їх забезпечення. При цьому, ядром правового статусу слід визнавати суб’єктивні права та юридичні обов’язки, які за допомогою гарантій (відповідних засобів і способів) знаходять своє реальне втілення в життя, а також права отримують всебічну правову охорону, а також захист у разі їх порушення. Дослідниця робить слушний висновок про те, що законодавче закріплення правового статусу персоналу органів та УВП через визначені вище складові елементи саме на рівні Кримінально-виконавчого кодексу України дасть змогу сформулювати вектори та шляхи його якісного покращення, а це, своєю чергою, дасть змогу підвищити престижність професії персоналу ДКВС України та мінімізувати плинність кадрів у кримінально-виконавчій системі (*Кернякевич-Танасійчук Ю.В., 2020*).

У свою чергу, В. Г. Павлов розкриває поняття персоналу ДКВС України, як сукупність працівників, які займають відповідні посади у структурі ДКВС України, відповідно до штатного розкладу, мають спеціальні звання, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами, володіють моральними та діловими якостями, що дозволяють їм виконувати завдання з виконання кримінальних покарань, користуються певними соціальними пільгами, мають певні трудові та політичні обмеження, що

зазначені у чинному законодавстві. На його думку, вимоги, які висуваються до рівня освіти персоналу, відрізняються залежно від посади та функцій, які виконує ця особа. Загальні вимоги (службові вимоги) передбачають досить значне коло щодо виконання роботи персоналом органів і установ виконання покарань: переконаність у важливості своєї діяльності, розуміння та виконання службових завдань, дотримання законодавства, дисциплінованість, авторитетність, гідність, самоповага, почуття обов'язку, володіння прийомами рукопашного бою, спецзасобами, зброєю та спецтехнікою, охайність тощо.

Вчений вважає, що друга група вимог до виконання роботи персоналом органів і установ виконання покарань, перш за все, спрямована на те, щоб розкрити особливості діяльності окремих категорій персоналу, передбачити відмінності правового та соціального положення співробітників, які працюють на досягнення різних як суміжних, так і відмінних функцій. Вони деталізуються на рівні підзаконних нормативно-правових актів та посадових інструкцій персоналу (Павлов В.Г., 2014).

Натомість Л. А. Маслова, Ю. О. Зінчук вважають, що оптимізація діяльності центральних органів виконавчої влади, системи юстиції та створення окремої юридичної особи публічного права – Департаменту з питань виконання кримінальних покарань, як міжрегіонального територіального органу Міністерства юстиції з питань виконання кримінальних покарань, потребує формування ефективної організаційної структури, приведення кримінально-виконавчого законодавства у відповідність до міжнародних стандартів, дотримання прав людини і громадянина, формування ефективної моделі підготовки та діяльності персоналу. Важливою адміністративно-правовою функцією у системі менеджменту пенітенціарного персоналу є наповнення відповідної організаційної структури персоналом з високим рівнем кваліфікації та обізнаності, що є одним із ключових індикаторів ефективності при запровадженні нововведень (Маслова Л.А., Зінчук Ю.О., 2024).

Як бачимо, наукові розвідки вчених показують, що до структури персоналу ДКВС України висувається ряд вимог, які стосуються рівня освіти, кваліфікації,

володіння відповідними навичками та вміннями, особистісними характеристиками.

Для дослідження ролі педагогічних працівників в освітньому процесі, що здійснюється у пенітенціарній системі, слід, в першу чергу розібратися із визначенням поняття та специфіки їх діяльності.

Закон України «Про освіту» дає визначення таких понять як викладацька та педагогічна діяльність. Перша – це діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору. Друга – інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей. Вище зазначені види діяльності можуть здійснювати науково-педагогічні та педагогічні працівники шляхом укладення з ними трудових договорів (контрактів) (*Закон України «Про освіту», 2017*).

Під час дослідження правового регулювання укладення трудових договорів і з педагогічними працівниками, які працюють в ДКВС України, було проаналізовано освітнє, трудове та кримінально-виконавче законодавство. Для розкриття цього питання, перш за все, важливо з'ясувати суть поняття «педагогічний працівник», яке визначається законодавством про освіту. Проведений аналіз показав, що єдине уніфіковане поняття «педагогічні працівники» відсутнє як в базовому Законі України «Про освіту», так і в спеціальних законах. При цьому, є різні формулювання цього поняття в спеціальних законах. До прикладу, дефініцію: «педагогічні працівники» закріплено у статті 53 Закону України «Про вищу освіту». Саме тут, передбачено,

що педагогічні працівники - це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність (*Закон України «Про вищу освіту», 2014*). У статті 58 Закону України «Про фахову передвищу освіту» вказано, що педагогічні працівники у закладах фахової передвищої освіти провадять навчальну, методичну, інноваційну та організаційну діяльність, пов'язану з наданням освітніх послуг (*Закон України «Про фахову передвищу освіту», 2019*). Законом України «Про повну загальну середню освіту», зокрема, статтею 22 передбачено: на посади педагогічних працівників приймаються особи, які мають педагогічну освіту, вищу освіту та/або професійну кваліфікацію, вільно володіють державною мовою (для громадян України) або володіють державною мовою в обсязі, достатньому для спілкування (для іноземців та осіб без громадянства), моральні якості та фізичний і психічний стан здоров'я яких дозволяють виконувати професійні обов'язки (*Закон України «Про повну загальну середню освіту», 2020*).

При цьому, всі педагогічні працівники мають права, визначені Законом України «Про освіту», спеціальним законодавством, колективним договором, трудовим договором та/або установчими документами закладу освіти.

Педагогічні працівники закладів освіти приймаються на роботу за трудовими договорами відповідно до вимог законодавства про освіту та про працю.

Оскільки, ця категорія працівників перебуває у трудових відносинах, які виникають у ДКВС України, то доцільно зупинитися на вимогах, які висувуються до таких працівників, через специфічні особливості діяльності пенітенціарної системи.

Кадрове забезпечення відповідного державного органу обумовлене специфікою роботи, пов'язаної з використанням спеціальних знань у галузі професійної практики, принциповою відмінністю кваліфікаційних вимог від інших професій. Так, кадровий потенціал повинен: мати належну професійну кваліфікацію; бути компетентним та досвідченим у використанні спеціалізованих знань у галузі професійної практики; володіти досконалыми

практичними та теоретичними навичками, що стосуються вимог професії; забезпечувати повсякчас високу якість роботи; демонструвати на практиці високі стандарти професійної етики та етичної поведінки (*Макгакін Дж., 2017*).

При цьому, на думку Л. А. Маслової та Ю. О. Зінчук, важливою адміністративно-правовою функцією у системі менеджменту пенітенціарного персоналу є наповнення організаційної структури персоналом з високим рівнем кваліфікації та обізнаності, що є одним із ключових індикаторів ефективності при запровадженні нововведень.

Разом з тим, кадрове забезпечення відповідного державного органу обумовлене специфікою роботи, пов'язаної з використанням спеціальних знань у галузі професійної практики, принциповою відмінністю кваліфікаційних вимог від інших професій. Нормативно-правовою основою кадрової політики в органах виконання кримінальних покарань є Конституція України, Кримінально-виконавчий кодекс України, Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», Закони України «Про державну службу» Про засади запобігання і протидії корупції», а також видані на їх основі підзаконні нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, відомчі нормативно-правові акти та акти центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань (*Маслова Л.А., Зінчук Ю.О., 2024*).

У свою чергу, дослідниця трудових правовідносин І. Хомишин правильно зазначає, що трудові правовідносини в Україні регулюються нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) поширюються на працівників ДКВС України, але з особливостями: трудові правовідносини в ДКВС України регулюються КЗпП України в тій частині, яка не врегульована законами та відомчими нормативно-правовими актами. З вищесказаного слідує, що в разі врегулювання аналогічних норм КЗпП України та відомчими нормативно-правовими актами, для співробітників ДКВС України будуть застосовуватися норми спеціального законодавства (*Хомишин І., 2020*).

Слід зазначити, що відповідні закони та відомчі нормативно-правові акти мають пріоритетне застосування над КЗпП України. При цьому, як правильно

зазначає дослідниця, в установах і органах ДКВС України існує два види трудових відносин: державно-службові відносини, що регулюються нормами адміністративного та інших галузей публічного права; трудові відносини службовців і робітників, що регулюються нормами трудового права (приватного права) (Хомішин І., 2020).

На підтвердження вище зазначеної думки вченої, слід відмітити, що відповідно до статті 3 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» правовою основою діяльності ДКВС України є Конституція України, цей та інші закони України, акти Президента України і Кабінету Міністрів України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також видані відповідно до них нормативно-правові акти Міністерства юстиції України (ЗУ «Про державну кримінально-виконавчу службу України, 2005).

Правове регулювання структури та чисельності ДКВС України визначено у статті 6 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». ДКВС України відповідно до закону здійснює правозастосовні та правоохоронні функції і складається з центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, його територіальних органів управління, кримінально-виконавчої інспекції, УВП, слідчих ізоляторів, воєнізованих формувань, навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, підприємств установ виконання покарань, інших підприємств, установ і організацій, створених для забезпечення виконання завдань ДКВС України (ЗУ «Про державну кримінально-виконавчу службу України, 2005).

Загальна чисельність персоналу ДКВС України, що утримується за рахунок Державного бюджету України, визначається відповідно до закону.

Структура, штати територіальних органів управління, підрозділів кримінально-виконавчої інспекції, УВП, слідчих ізоляторів, воєнізованих формувань, навчальних закладів, закладів охорони здоров'я та положення про них затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, його територіальні органи управління, УВП, слідчі ізолятори, навчальні заклади, заклади охорони здоров'я, підприємства установ виконання покарань, інші підприємства, установи та організації, створені для забезпечення виконання завдань ДКВС України, є юридичними особами, мають печатку із зображенням Державного Герба України та своїм найменуванням, інші печатки і штампи, рахунки в установах банків (ЗУ «Про державну кримінально-виконавчу службу України», 2005).

Протягом останніх років внаслідок реформування пенітенціарної системи України вдалося досягнути значних успіхів у сфері удосконалення структури ДКВС України, оптимізації діяльності УВП, а також органів пробації, що дало змогу економити кошти державного бюджету в умовах воєнного стану України. Досліджуючи відмінності понять «штат працівників» та «чисельність персоналу», В. Ф. Пузирний звертає увагу на те, що штат працівників визначається як сукупність посад у штатному розписі, а чисельність працівників являє собою списочний склад працюючих. При цьому, визначаючи категорійно-понятійний апарат у пенітенціарній системі України, вказується, що підзаконними нормативно-правовими актами закріплено, що штатна чисельність визначається як загальна чисельність посад осіб рядового і начальницького складу, державних службовців та працівників установ ДКВС України (Пузирний В. Ф., 2024).

Підтримуючи думку знаного науковця, вважаємо за потрібне звернути увагу на необхідність розширення поняття працівників установ ДКВС України, до яких в тому числі слід віднести і педагогічних працівників, які в свою чергу здійснюють освітню діяльність щодо підготовки як персоналу ДКВС України, так і засуджених.

При цьому, до персоналу ДКВС України належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України (далі – працівники ДКВС України). Це визначено статтею 14 Закону України «Про

Державну кримінально-виконавчу службу України». Згідно ч. 8 цієї статті закону трудові відносини працівників ДКВС України регулюються законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами) (ЗУ «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», 2005).

Вчена Я. Сімутіна вважає, що єдність та диференціація правового регулювання є однією з особливостей трудового права як самостійної галузі. Єдність передбачає наявність загальних правил регулювання відносин у сфері праці, диференціація – встановлення відмінностей за допомогою спеціальних норм, які покликані враховувати наявні особливості об'єктивного (пов'язані зі специфікою окремих видів роботи) та суб'єктивного (пов'язані з особою працівника) характеру.

У доктрині трудового права сформувалися певні підходи щодо диференціації правового регулювання. Зокрема, будь-яка диференціація у сфері праці має спиратися на чіткі, зрозумілі та справедливі підстави; вона має бути обґрунтованою; мати визначену мету, бути сумірною із цією метою (Я. Сімутіна, 2020).

У свою чергу, науковці Ю. М. Петровська та В. Ф. Пузирний у своїй праці вірно зазначають, що формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи сприяє створенню безпечного, професійного та гуманного середовища в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, що в кінцевому результаті підвищує якість виконання покарань та забезпечує дотримання прав людини. Окрім того, ефективна підготовка персоналу сприяє підвищенню довіри суспільства до пенітенціарної системи. Високий рівень професіоналізму та етики у роботі з ув'язненими покращує імідж пенітенціарних установ і зменшує кількість скарг та конфліктів. (Петровська Ю. М. Пузирний В. Ф., 2024). Водночас, науковці стверджують, що до основних напрямів удосконалення моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України слід віднести: удосконалення системи добору, адже від добору персоналу залежить кадровий потенціал ДКВС України, зокрема оновлення передбаченої системи вимог, що висуваються до кандидатів на службу в

пенітенціарну систему України, а також акцентування уваги на необхідності впровадження сучасних технологій для здійснення добору персоналу; удосконалення чинного законодавства, що забезпечує підготовку пенітенціарного персоналу; розроблення навчальних програм для пенітенціарного персоналу з урахуванням вимог сьогодення, зокрема необхідності виправлення осіб, які засуджені в умовах правового режиму воєнного стану за злочини проти основ національної безпеки, а також роботи з військовополоненими (Петровська Ю. М. Пузирний В. Ф., 2024).

Діяльність персоналу ДКВС України є важливою складовою забезпечення законності, правопорядку та ефективного функціонування пенітенціарної системи. Успішне виконання службових обов'язків неможливе без належного рівня професійної підготовки, яка відповідає сучасним викликам і вимогам. Питання підготовки кадрів у цій сфері охоплює первинну професійну підготовку, підвищення кваліфікації та службову підготовку. Саме тому, як стверджує О. І. Мицька, для підвищення ефективності діяльності ДКВС України слід приділяти належну увагу розвитку кадрової політики, яка обумовлена специфікою проходження служби, а саме виконанням службових завдань (Мицька О.І., 2024).

При цьому, вчена І. Хомишин зазначає, що Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» накладаються обов'язки на органи ДКВС України, пов'язані з організацією проведення конкурсу на заміщення вакантної посади. При комплектуванні кадрів виникають проблеми у визначенні вимог до кандидатів на вакантні посади в усі служби ДКВС України, пов'язані з тим, що нормативно не закріплені конкретні знання, вміння, навички, характеристики кваліфікації та інші вимоги, якими повинен володіти співробітник, здатний виконувати обов'язки за відповідною посадою; конкретні етапи кадрового комплектування та методи, що повинні застосовуватися на кожному з них. На її думку, позитивного результату при проведенні кадрового комплектування можна досягти або під час підбору та відбору, коли можливо виявити невідповідність певних характеристик кандидата по встановленим

вимогам, або при призначенні випробування для виявлених здібностей до роботи, адаптації та подальшого службового росту. Для запобігання можливості прийняття на роботу недостатньо кваліфікованого працівника, який буде «халатно» ставитися до посадових обов'язків, у роботодавця є можливість встановити випробування при прийомі кандидата на роботу для оцінки здібностей на практиці. КЗпП України визначає умови, при яких призначається випробування при прийомі на роботу: наявність згоди працівника; включення в трудовий договір умови про випробування; відсутність обставин, що не дозволяють призначити випробування (Хомішин І., 2020).

Вважаємо за необхідне звернути увагу, що Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (Кодекс законів про працю України, 1971).

Зважаючи на це, можна дійти висновку, що трудові відносини педагогічних працівників, з якими укладено трудові договори в закладах освіти, які функціонують у системі ДКВС України регулюються одночасно Кодексом законів про працю, Законами України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про освіту», «Про вищу освіту» та іншими спеціальними законами освітнього законодавства.

Основні трудові права працівників, в тому числі і педагогічних працівників закладів освіти ДКВС України, закріплені у статті 2 КЗпП України, в якій зазначено: право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті

переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством (*Кодекс законів про працю України, 1971*).

Реалізувати своє право на працю, в тому числі і в умовах правового режиму воєнного стану педагогічні працівники можуть шляхом укладення трудовим договором із закладом освіти. Легальне визначення трудового договору міститься у статті 21 КЗпП України. Де зазначено, що це - угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на

декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (*Кодекс законів про працю України, 1971*).

Відповідно до статті 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

При укладенні трудового договору згідно статті 25 КЗпП України забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (*Кодекс законів про працю України, 1971*).

Дослідження трудових відносин педагогічних працівників, які працюють у пенітенціарній системі України та можливості укладення з такою категорією працівників контракту показало, що дане питання, крім кодексу законів про працю врегульовано, зокрема, Законом України «Про освіту». Цей Закон регулює суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації конституційного права людини на освіту, прав та обов'язків фізичних і юридичних осіб, які беруть участь у реалізації цього права, а також визначає компетенцію державних органів та органів місцевого самоврядування у сфері освіти.

Педагогічні працівники, відповідно до статті 52 Закону України «Про освіту», є учасниками освітнього процесу. При цьому, ч. 2. даної статті передбачено чіткі заборони для педагогічних працівників. Так, в закладі освіти не може працювати або залучатися до участі в освітньому процесі особа, яка:

- 1) за рішенням суду визнана недієздатною чи дієздатність якої обмежена;
- 2) за рішенням суду позбавлена права обіймати відповідну посаду чи займатися відповідною діяльністю;
- 3) має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення;
- 4) вчинила кримінальне правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, що було встановлено обвинувальним вироком суду, який набрав законної сили;
- 5) здійснювала колабораційну діяльність, вчинила корупційне кримінальне правопорушення чи кримінальне правопорушення, пов'язане з корупцією, що було встановлено обвинувальним вироком суду, який набрав законної сили (*Закон України «Про освіту», 2017*).

Таким чином, бачимо, що базовий Закон України «Про освіту» встановлює

п'ять пунктів заборон щодо прийняття на роботу педагогічних працівників будь-яких закладів освіти, в тому числі і закладів освіти зі специфічними умовами навчання, які відносяться до пенітенціарної системи України.

Тому, на етапі прийняття на роботу педагогічного працівника, в тому числі і до закладу освіти зі специфічними умовами навчання Державної кримінально-виконавчої служби, роботодавцю слід отримати від особи, яка претендує на зайняття посади педагогічного працівника відповідні документи для перевірки, вказаних у ч.2 статті 52 Закону України фактів (*Закон України «Про освіту», 2017*).

Слід звернути увагу, на статтю 23 нового Закону України «Про професійну освіту», якою визначено, що перелік посад педагогічних працівників закладів професійної освіти затверджується Кабінетом Міністрів України. Тут ми бачимо виокремлення в окрему категорію педагогічних працівників закладів професійної освіти. При цьому, вимоги для даної категорії педагогічних працівників, визначені у частині 2 цієї статті, де вказано, що на посади педагогічних працівників закладів професійної освіти приймаються особи, які мають вищу, фахову передвищу чи професійну освіту, вільно володіють державною мовою (для громадян України) або володіють державною мовою в обсязі, достатньому для спілкування (для іноземців та осіб без громадянства), моральні якості, фізичний і психічний стан здоров'я яких дозволяють виконувати професійні обов'язки.

Установчими документами закладу професійної освіти можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги до осіб, які можуть обіймати посади педагогічних працівників (*Закон України «Про професійну освіту», 2025*).

Крім того, відповідно до ч. 3 статті 23 Закону України «Про професійну освіту» посади майстра виробничого навчання, педагога професійного навчання можуть обіймати особи, які мають професійну освіту та/або професійну кваліфікацію, а також фахівці виробництва та сфери послуг, що мають стаж

(досвід) роботи за відповідною професійною кваліфікацією не менше одного року.

Суперечливою, на наш погляд, та такою, що не відповідає принципу стабільності трудових відносин, який є одним із основних принципів трудового права, є частина 4 вище вказаної статті, в якій йдеться про те, що педагогічні працівники державних, комунальних закладів професійної освіти приймаються на роботу відповідно до вимог цього Закону та законодавства про працю і працюють на підставі строкових трудових договорів (контрактів), що укладаються строком від одного до п'яти років. Саме тут визначено ознаку строковості трудових договорів (контрактів) без можливості укладання трудових договорів на невизначений строк дії.

Крім того, норма частини 5 статті 23 Закону України «Про професійну освіту» стосується закладів освіти із специфічними умовами навчання, які, як ми вже з'ясували, також функціонують у системі ДКВС України. Зокрема, тут визначено, що педагогічні працівники закладу професійної освіти із специфічними умовами навчання, військового закладу професійної освіти з числа поліцейських, військовослужбовців, осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту призначаються та звільняються з посад згідно із законодавством у відповідній сфері (*Закон України «Про професійну освіту», 2025*).

При цьому, важливою для правового регулювання трудових відносин педагогічних працівників є частина 2 статті 32 Закону України «Про вищу освіту», де передбачено, що заклади вищої освіти мають рівні права, що становлять зміст їх автономії та самоврядування, у тому числі мають право: приймати на роботу педагогічних працівників; формувати та затверджувати власний штатний розпис відповідно до законодавства. Згідно статті 55 цього Закону посади педагогічних працівників закладів вищої освіти можуть займати особи, які мають ступінь магістра та/або науковий (освітньо-творчий) ступінь, та/або вчене звання. При цьому, статутом закладу вищої освіти можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги до осіб, які

можуть займати посади педагогічних працівників. Педагогічні працівники призначаються на посаду та звільняються з посади керівником закладу вищої освіти (ЗУ «Про вищу освіту», 2014).

Таким чином, аналіз норм освітнього та трудового законодавства показує, що до осіб, які претендують на заняття вакантних посад педагогічних працівників встановлюються особливі вимоги. При цьому, слід звернути увагу на той факт, що Статутом закладу вищої освіти можуть бути встановлені додаткові вимоги до таких осіб. Особа призначається на посаду педагогічного працівника керівником закладу вищої освіти. Обов'язкової вимоги щодо укладення з педагогічним працівником контракту у такому закладі, Закон України «Про вищу освіту» не містить. При цьому, таку вимогу може бути прописано у Статуті закладу вищої освіти, який є обов'язковим для виконання усіма працівниками.

Розкриваючи питання правового регулювання укладення трудових договорів з педагогічними працівниками, які відносяться до персоналу ДКВС Укаїни, важливо відмітити, що 24 лютого 2022 року у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України «Про правовий режим воєнного стану» Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» №64/2022 в Україні було введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на три місяці. У подальшому, воєнний стан продовжувався декілька разів.

Згідно пункту 3 даного Указу Президента, у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною

першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (*Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», 2022; Закон України «Про правовий режим воєнного стану», 2015*).

Законом України від 14.01.26 р. реєстр. № 14366, було затверджено Указ Президента України від 12 січня 2026 року №40/2026 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні». Даним Законом передбачено часткову зміну статті 1 Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року №2102-IX (з відповідними змінами). Відповідно до цих змін строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 3 лютого 2026 року на 90 діб.

Таким чином, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 43 та 53 Конституції України.

У Конституції України право на працю закріплено у статті 43, в якій передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (*Конституція України,*

1996).

Важливість досліджуваного питання спонукало науковців до дослідження особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану. Так, О. Гавриленко, С. Васильєв звертають увагу на той факт, що вторгнення військ російської федерації на територію України зумовило суттєві зміни у правовому регулюванні суспільних відносин у різних галузях державного управління та економіки. Після запровадження воєнного стану набули чинності закони, які встановлюють особливості правового регулювання трудових відносин всіх працівників в Україні. Також встановлені окремі норми, які регулюють специфіку трудових відносин педагогічних працівників (Гавриленко О., Васильєв С., 2022).

Мова йде про Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», 2022).

Згідно частини другої статті 1 вище зазначеного Закону, на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини, передбачених статтями 43, 44 Конституції України.

Заслужовує на увагу, стаття 2 цього Закону, якою визначені особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Так, у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (*Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», 2022*).

Висновки. Наукові розвідки питання правового регулювання укладення трудових договорів із педагогічними працівниками в ДКВС України засвідчили, що до складу ДКВС України включені заклади освіти, де здійснюється освітній процес для трьох категорій учасників освітнього процесу.

До персоналу ДКВС України належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України. При цьому, педагогічні працівники включені до складу інших працівників, які працюють за трудовими договорами. На педагогічних працівників поширюється Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу», трудове законодавство та освітнє законодавство.

Із педагогічними працівниками закладів освіти пенітенціарної системи укладаються трудові договори відповідно до норм Кодексу законів про працю та базового Закону України «Про освіту» та спеціальних законів у сфері освіти. Важливу та пріоритетну роль, при цьому, відіграє Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Аналіз норм чинного законодавства показав, що до осіб, які претендують на заняття вакантних посад педагогічних працівників у закладах зі специфічними умовами навчання встановлюються особливі вимоги, які визначаються кримінально-виконавчим та освітнім законодавством. При цьому, Статутом закладу освіти можуть бути встановлені додаткові вимоги до таких осіб. Особа призначається на посаду педагогічного працівника керівником закладу освіти.

Обов'язкової вимоги щодо укладення контракту з педагогічним працівником у закладі освіти чинне освітнє законодавство не містить, крім статті 23 Закону України «Про професійну освіту», яка стосується лише педагогічних працівників закладів професійної освіти. При цьому, таку вимогу може бути прописано у Статуті будь-якого закладу освіти, що діє в Україні. Відповідно до чинного законодавства установчі документи, зокрема Статуту, є обов'язковим для виконання усіма працівниками, в тому числі і педагогічними.

Подальші наукові розвідки проблематики правового регулювання трудових відносин педагогічних працівників можна проводити у сфері зміни та припинення трудових відносин, робочого часу та часу відпочинку, оплати та охорони праці, матеріальної відповідальності таких працівників, які є не менш важливими, актуальними та доцільними.

Список використаних джерел

1. Ткаченко О. Г., Разумейко Н. С., Олефір Л. І. Професійна підготовка персоналу державної кримінально-виконавчої служби України як ключовий чинник забезпечення ефективності її роботи. *Успіхи і досягнення у науці*. 2025. №2 (12). С.219–228. ULR: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-2\(12\)-219-228](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-2(12)-219-228).
2. Райт Куузе. Українська пенітенціарна система є носієм знань і унікального досвіду реформування в умовах війни. ULR: <https://minjust.gov.ua/news/ministry/ukrainska-penitentsiarna-sistema-e-nosiem-znan-i-unikalnogo-dosvidu-reformuvannya-v-umovah-viyni>.
3. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках: Розпорядження КМ України від 16.12.2022 р №1153-р. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-r#Text> (дата звернення 10.02.2026).
4. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. №254к/96. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
5. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145–VIII. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
6. Про державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 червня 2005 року № 2713-IV. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
7. Про затвердження операційного плану реалізації у 2025 і 2026 роках Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 р. № 1188-р. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1188-2025-r#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
8. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 01 червня 2023 року №2076/5. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0922-23#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
9. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 року № 1556-VII. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. (дата звернення: 11.02.2026).
10. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Правовий статус персоналу органів та установ виконання покарань. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. Т.31(70) Ч.3. 2020. №2. С.47-51.

11. Павлов В. Г. Поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України та засади його діяльності. *Прикарпатський юридичний вісник*. Випуск 3 (6), 2014. С. 194–203. ULR: http://www.pjv.nuoua.od.ua/v3_2014/19.pdf
12. Маслова Л. А., Зінчук Ю. О. Адміністративно-правові аспекти удосконалення системи менеджменту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Успіхи і досягнення у науці*. № 10(10). (2024). Серія: право. С. 198–207. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-10\(10\)-198-207](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-10(10)-198-207).
13. Про фахову передвищу освіту: Закон України від 06.06.2019 р. № 2745-VIII ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
14. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 р. № 463-IX. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
15. Про професійну освіту: Закон України від 21.08.2025 р. № 4574-IX. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-IX#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
16. Макгакін Дж. Сучасний в'язничний менеджмент. Київ: ТОВ «К. І. С.», 2017. 137 с.
17. Хомишин І. Нормативно-правове та організаційне забезпечення комплектування персоналу в Державній кримінально-виконавчій службі України. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Юридичні науки». Т. 7, № 2, 2020. С. 180–188.
18. Пузирний В. Ф. Правові гарантії для персоналу державної кримінально-виконавчої служби під час скорочення штату чи чисельності працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 6. С. 249–253. ULR: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-6/61/>
19. Сімутіна Я. Укладення строкових трудових договорів із педагогічними працівниками пенсійного віку: диференціація чи дискримінація? *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 73–79. ULR: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020/11/12/>.
20. Петровська Ю.М. Пузирний В.Ф. Формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2024. № 8. С. 427–432. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.04.70>.
21. Мицька О. І. Акмеологічна компетентність персоналу ДКВС України як запорука його безпечної діяльності. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2024. № 1. С. 187–197.
22. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
23. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
24. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>. (дата звернення: 10.02.2026).
25. Про продовження строку дії воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 12 січня 2026 року №40/2026. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40/2026#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
26. Гавриленко О., Васильєв С. Правове регулювання особливостей трудових відносин педагогічних працівників під час воєнного стану. *Науковий вісник ДДУВС*. 2022. Спеціальний випуск № 2. С. 425–431. DOI: 10.31733/2078-3566-2022-6-425-431.
27. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. ULR: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 10.02.2026).

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

Ілля ПАХОМОВ,

старший викладач кафедри педагогіки,
психології та менеджменту,

*Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*

Національної академії педагогічних наук України, м. Біла Церква, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6101-9384>

Мета дослідження полягала у визначенні особливостей розвитку соціальної відповідальності педагогічних працівників навчальних центрів установ виконання покарань. Завдання дослідження: на основі аналізу наукових джерел з досліджуваної проблеми визначити основні підходи до дослідження їх соціальної відповідальності та психологічні особливості їх професійної діяльності; провести емпіричне дослідження особливостей їх соціальної відповідальності; за результатами емпіричного дослідження визначити основні чинники їх соціальної відповідальності.

В процесі дослідження брали участь 28 педагогічних працівників навчальних центрів установ виконання покарань різних областей України: майстри виробничого навчання та викладачі спеціальних дисциплін.

При проведенні дослідження ми застосовували різні методи виявлення рівня сформованості їх соціальної відповідальності, насамперед анкетування та тестування за методиками М. Рокича (ієрархія ціннісних орієнтацій) та Д. Леонт'єва (смыслжиттєві орієнтації). Дослідження показало, що серед респондентів переважають особи середнього віку з вищою освітою, одружені, які мають дітей. Для переважної їх більшості рідні могли бути позитивними джерелами виховання соціальної відповідальності: переважна їх більшість виховувалися у повних благополучних родинах, їх соціальне оточення переважно складалося з порядних людей.

Морально-психологічний клімат в освітньому середовищі позитивний: більшість респондентів вважають себе повноцінними його членами, бажають продовжувати підтримувати стосунки між собою і після роботи, вказують на переважання в їх спільноті приємних для них людей, в цілому задоволені ставленням до них з боку інших, вказують на безконфліктні доброзичливі стосунки, традиції взаємної підтримки та допомоги. Відповідальність займає середній ранг в ієрархії їх інструментальних цінностей і найбільш пов'язана з іншими професійними цінностями: «працьовитість», «цікава робота», «дисциплінованість». Майже всі респонденти мають середній рівень смисложиттєвих орієнтацій за більшістю шкал.

Ключові слова: навчальні центри, установи виконання покарань, здобувачі професійної освіти, педагогічні працівники, соціальна відповідальність.

DEVELOPMENT OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF PEDAGOGICAL STAFF OF TRAINING CENTERS OF PENALTY INSTITUTIONS

Ilya PAKHOMOV,

Senior Lecturer of the Department of Pedagogy, Psychology and Management,
Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education of the State Institution of
Higher Education «University of Education Management» of the National Academy
of Educational Sciences of Ukraine, Bila Tserkva, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6101-9384>

The purpose of the study was to determine the features of the development of social responsibility of pedagogical workers of training centers of penal institutions. The objectives of the study: based on the analysis of scientific sources on the problem under study, to determine the main approaches to the study of their social responsibility and the psychological features of their professional activities; to conduct an empirical study of the features of their social responsibility; based on the results of the empirical study, to determine the main factors of their social responsibility. 28 pedagogical workers of training centers of penal institutions from different regions of Ukraine participated in the study: masters of industrial training and teachers of special disciplines. When conducting the study, we used various methods of identifying the level of formation of their social responsibility, primarily questionnaires and testing according to the methods of M. Rokych (hierarchy of value orientations) and D. Leontiev (meaningful life orientations). The study showed that the respondents were mostly middle-aged people with higher education, married people who have children. For the vast majority of them, relatives could be positive sources of social responsibility education: the vast majority of them were raised in complete, prosperous families, their social environment consisted mainly of decent people. The moral and psychological climate in the educational environment is positive: most respondents consider themselves full-fledged members of it, wish to continue to maintain relationships with each other even after work, indicate the predominance of people pleasant to them in their community, are generally satisfied with the attitude towards them from others, indicate conflict-free friendly relations, traditions of mutual support and assistance. Responsibility occupies an average rank in the hierarchy of their instrumental values and is most closely related to other professional values: "hard work", "interesting work", "discipline". Almost all respondents have an average level of meaningful life orientations on most scales.

Keywords: training centers, penal institutions, vocational education students, teachers, social responsibility.

Вступ, постановка проблеми. Науковий інтерес до проблеми становлення соціальної відповідальності особистості зумовлений відсутністю в науковому дискурсі її цілісної психологічної концепції, обґрунтованості психологічних закономірностей, механізмів та чинників її становлення, глибокого її осмислення як психологічного феномену, як індивідуального переживання та усвідомлення особистістю своєї соціальної відповідальності.

Актуальність дослідження психологічних особливостей розвитку соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП зумовлена:

– значущістю психологічного впливу педагогічних працівників на здобувачів професійної освіти, засуджених до позбавлення волі;

– недостатнім вивченням психологічних особливостей розвитку соціальної відповідальності саме педагогічних працівників НЦ УВП порівняно з іншими категоріями педагогічних працівників;

– браком надійних, ефективних та перевірених програм та технологій розвитку соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП.

Отже, соціальний запит щодо розв'язання окресленої наукової проблеми, її актуальність та значущість, а також недостатнє її вивчення зумовили вибір теми нашого дослідження: «Розвиток соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП».

Мета дослідження: визначити психологічні особливості та розробити засоби розвитку соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП.

Завдання дослідження:

1) на основі аналізу наукових джерел з досліджуваної проблеми визначити основні підходи до дослідження соціальної відповідальності особистості, психологічні особливості професійної діяльності педагогічних працівників НЦ УВП та створити теоретичну модель розвитку їх соціальної відповідальності.

2) розробити програму та провести емпіричне дослідження особливостей соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП;

3) за результатами емпіричного дослідження визначити основні чинники соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП.

Дослідження виконувалося в межах тем наукового дослідження кафедри психології управління Університету менеджменту освіти НАПН України «Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти» (ДР № 0120U104637) та теми науково-дослідної роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Трендотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення

кваліфікації фахівців в умовах повоєнного відновлення України» (РК 0122U202007).

Методи дослідження:

– *теоретичні*: аналіз, синтез, аналогія, узагальнення – для визначення теоретичних засад дослідження;

– *емпіричні*: анкетування та тестування – для визначення рівня сформованості соціальної відповідальності респондентів;

– *методи математичної статистики* – для визначення моделей соціальної відповідальності та оцінювання її результаті.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні і розширенні уявлень про:

– основні підходи до дослідження соціальної відповідальності особистості,

– психологічні особливості професійної діяльності педагогічних працівників НЦ УВП;

– теоретичну модель соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП.

Результати досліджень. У психології соціальна відповідальність розглядається як узагальнена моральна і соціально-психологічна якість особистості, що поєднує компоненти афективно-мотиваційної, інтелектуальної та діяльнісно-поведінкової сфер особистості. Вона постає як результат інтеграції всіх психічних функцій особистості: суб'єктивного сприйняття навколишнього світу, оцінки власних ресурсів, емоційного ставлення до обов'язку, волі (М. Актаєва, С. Баранова, Г. Балл, І. Бех, М. Боришевський, В. Бочелюк, Т. Гурлєва, О. Ковальчук, Г. Костюк, С. Костюк, О. Лукашов, І. Сагань, М. Садова, М. Савчин, В. Рибалка, В. Татенко, Т. Титаренко та ін.).

Методологічні основи відповідальності вивчали такі психологи, як Ж. Піаже та Ф. Хайдер. У зарубіжній психології проблема відповідальності тісно пов'язана з: рівнем вольового самоконтролю (Дж. Роттер), мотивом надання допомоги іншій людині (С. Шварц), формуванням траєкторії життя (Е. Берн),

здатністю відповідати за власні дії (*Ф. Перлз*), основою людського існування (*В. Франкл*), участю у подіях власного життя (*І. Ялом*).

Аналіз сучасних визначень дозволяє виокремити такі аспекти розуміння соціальної відповідальності особистості:

– знання, розуміння соціально значущих цінностей і норм суспільства (*М. Agbuda, К. Korschun, С. Tran, О. Weinstein*) та їх прийняття (*М. Василенко, О. Лукашов, М. Anderson, О. Wray-Lake*);

– розуміння й оцінка соціальної значущості наслідків своєї діяльності та поведінки для інших осіб, груп, суспільства, людства (*М. Василенко*);

– схильність у прийнятті рішень і діях дотримуватись соціальних норм поведінки (*К. Korschun, А. Байрачний, М. Василенко*) та діяти відповідно до суспільних потреб та інтересів, дбаючи про суспільний добробут (*Р. Вітковська, М. Agbuda, М. Anderson, К. Lopez-Davis, Р. Soetano, С. Tran, О. Wray-Lake*);

– готовність нести відповідальність за власні дії та їх наслідки перед суспільством (*А. Байрачний, М. Василенко, С. Костюк*) та перед собою, завдяки здатності до саморегуляції, зокрема до морального самосанкціонування.

Різні аспекти соціальної відповідальності особистості досліджувала низка науковців (*В. Бочелюк, О. Палагнюк, J. Ballor, R. Barron, A. Bielefeldt, S. Chou, N. Canney, Y. Du, Y. Fu, R. Joustra, J. Moore, A. Singhapakdi, W. Wang, Y. Qiu, Z. Wang, J. Yin*), які пов'язували її з ціннісною, моральною та духовною сферою особистості.

О. Лукашов, V. Anderson, C. Caldwell, K. Ndalamba, D. Lopez, R. Marin, S. Ruiz de Maya досліджували соціальну відповідальність особистості у трансформаційному світі. Інші дослідники вивчали взаємозв'язок соціальної відповідальності з певними психологічними характеристиками особистості: М. Bedoya-Villa та М. Escobar-Sierra – з лідерськими якостями, С. Костюк – з соціальними атитюдами, О. Шевченко, О. Лукашов, С. Сафонова та Н. Завацька – з Я-концепцією та психологічним благополуччям, С. Hatch та S. Stephen – з гендерними особливостями, О. Hong та J. Thornton – з впливом групи та

особливостями міжособистісного спілкування.

Значна кількість дослідників займалися проблемами формування та розвитку соціальної відповідальності здобувачів освіти. Особливостями формування соціальної відповідальності здобувачів загальної середньої освіти займалися численні дослідники (*О. Пулиничук, Я. Раєвська, М. Carbonero, L. Martin-Anton, E. Monsalvo & J. Valdivieso, D. Manzano-Sánchez, L. Conte-Marín, M. Gómez-López, A. Valero-Valenzuela, Y. Shen, S. Rose, B. Dyson, J. Sosik, R. Koul, J. Cameron, L. Wray-Lake, A. Syvertsen та C. Flanagan*). Дещо менше науковців вивчали проблемами розвитку соціальної відповідальності здобувачів вищої освіти (*B. Agbuga, P. Xiang & R. McBride, G. Aksoy, F. Gürsel, S. Akther, S. Hossain, L. Chile, X. Black, D. Hellison, L. Tran та T. Vu*).

Низка дослідників вивчали різні компоненти соціальної відповідальності: відповідальність як якість особистості (*Т. Гурлева, Д. Демкова, О. Костенко, А. Липка, Л. Посвістак*); громадську відповідальність – О. Гуменюк; громадянську відповідальність – М. Актаєва та О. Фурман, професійну відповідальність – М. Садова, N. Canney та A. Bielefeldt. Але особливості розвитку соціальної відповідальності педагогічних працівників, зокрема НЦ УВП, вивчені недостатньо.

У дослідженнях зустрічаються різні класифікації відповідальності: залежно від суб'єкта (особистісна і суспільна), за способами регулювання (правова і моральна), у часовому вимірі (ретроспективна та перспективна), за видами соціальних ролей (політична, громадянська, суспільна, партійна, виробнича, професійна та сімейна), за суб'єктом відповідальності (особистості, керівника, організації, держави), за регулюванням суспільних відносин (адміністративна, цивільна, дисциплінарна, матеріальна, кримінальна).

Практично всі психологічні школи – біхевіоризм, психоаналіз, когнітивізм, гуманістична, екзистенційна психологія та гештальттерапія – досліджують окремі аспекти відповідальності особистості. Згідно з психоаналітичним підходом (*З. Фройд, А. Адлер, Е. Берн*) розвиток відповідальності являє собою поступове придушення прагнення до максимального задоволення потреб

(«принцип задоволення») вимогами реальності, моральними нормами поведінки.

Тенденції пояснення механізмів розвитку відповідальності особистості спостерігаються в теорії біхевіоризму (*Х. Айзенк, А. Бандура, Д. Роттер*). Серед представників гуманістичної психології відповідальність особистості досліджували А. Маслоу та С. Шварц. Представник когнітивістського напрямку психології Ж. Піаже розглядав відповідальність як одну зі сторін процесу адаптації особистості до соціуму. Засновник гештальттерапії Ф. Перлз розглядав феномен відповідальності як здатність індивіда відповідати за власні очікування, бажання та дії, а також на очікування інших людей, відповідати їх бажанням та відповідати за їх дії. Представники екзистенційної психології В. Франкл, І. Ялом та Р. Мей також значну увагу приділяли формуванню найвищого рівня відповідальності – відповідальності перед життям як смыслом людського буття.

Вітчизняні вчені (*М. Актаєва, С. Баранова, Г. Балл, І. Бех, М. Боришевський, В. Бочелюк, Т. Гурлєва, О. Ковальчук, Г. Костюк, С. Костюк, О. Лукашов, І. Сагань, М. Садова, М. Савчин, В. Рибалка, В. Татенко, Т. Титаренко та інші*) визначили складові, критерії відповідальності особистості та її компоненти.

Для теоретичного осмислення природи соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП варто зупинитися на різних методологічних підходах щодо аналізу цього феномену: соціально-психологічному, системно-структурному, аксіологічному та особистісно-орієнтованому.

Низка науковців дотримувалися соціально-психологічного підходу у дослідженні феномену соціальної відповідальності (*Г. Айзенк, А. Бандура, Л. Берковіц, Л. Колберг, Дж. Мід, Ж. Піаже, С. Шварц та інші*). Вони досліджували соціальну відповідальність на фоні групових процесів через соціалізацію. За принципом детермінізму на розвиток соціальної відповідальності у поведінку особистості впливають зовнішні та внутрішні умови (детермінанти).

Системно-структурний підхід (*Г. Балл, Г. Костюк, С. Максименко*) досліджує соціальні об'єкти як системи, де різні види соціальної відповідальності

виступають як окремі випадки й елементи системи. Якщо уявити собі соціальну відповідальність як певну систему понять, представляється можливим виділити елементи системи даного поняття в єдину схему змісту соціальної відповідальності. Цей підхід показав, що цей феномен має ієрархічну та цілісну структуру та складається з наступних компонентів: суб'єкту (хто відповідає?), об'єкту (за що відповідає?), інстанції (перед ким відповідає?), санкції (міра покарання), що проявляється у типах відповідальності: юридичній, громадянській, правовій, морально-етичній тощо.

Аксіологічний підхід (*М. Боришевський, М. Несправа*) розглядає соціальну відповідальність як одну з важливих цінностей особистості і визначає її місце в ієрархії цінностей.

Особистісно-орієнтований підхід (*І. Бех, М. Боришевський, У. Джеймс, С. Максименко, Г. Олпорт, В. Панок, Г. Радчук, В. Рибалка, К. Роджерс, М. Савчин*) визначає базові аспекти соціальної відповідальності як цілісної характеристики особистості та розглядає її місце у цілісній психологічній структурі особистості з її специфічними ієрархічними зв'язками між складовими елементами. На рівні особистості вона залежить від рівня сформованості свідомості та моральної зрілості, системи цінностей, потребами, інтересів.

Система соціальної відповідальності постає як цілісна єдність елементів: суб'єкт (як окрема особистість, так і соціум); об'єкт (за що суб'єкт несе відповідальність); інстанція (перед ким відповідає).

Зміст відповідальності, як соціально-психологічного конструкту, включає взаємозв'язок об'єктивних і суб'єктивних її аспектів, які проявляються у вимогах суспільства, що висуваються до особистості, її соціальних якостей та визначених її місцем у системі суспільних відносин (статусом), що дозволяє окреслити межі прояву її відповідальності (об'єктивна сторона); в емоційному переживанні та раціональному осмисленні характеру суспільних вимог та передбаченні наслідків власної діяльності та поведінки (суб'єктивна сторона); практичній реалізації особистістю суспільних вимог у конкретній діяльності та оцінці цієї діяльності відповідно до інтересів суспільства, колективу, власне особистості

(об'єктивно - суб'єктивна сторона).

Рівні розвитку соціальної відповідальності визначали Ф. Хайдер, Л. Колберг, Д. Хеллісон та О. Лукашов.

Одним з компонентів соціальної відповідальності є професійна відповідальність. Вона полягає у допомозі окремим індивідам, спільнотам і суспільству в цілому через розуміння значення своєї професії для людей, якісне виконання професійних обов'язків, дотримання професійної етики та високу професійну залученість.

Професійна відповідальність педагога НЦ УВП є його системною особистісною якістю, результатом відображення взаємовідносин у суспільстві та освітньому середовищі, пов'язана з наявністю цінностей, вимог та норм педагогічної діяльності. Вона формується у педагогічних працівників НЦ УВП в процесі їх спільної професійної діяльності як результат виконання вимог, які до них висуває держава, суспільство, педагогічний колектив та адміністрація закладу освіти. Професійна відповідальність педагога НЦ УВП пов'язана з його готовністю усвідомлено виконувати вимоги відповідно до професійних та соціальних норм і відповідати за свої дії перед собою, учасниками освітнього процесу, суспільством та державою. Професійна відповідальність у структурі особистості педагога НЦ УВП є сукупністю його професійно важливих якостей, що проявляються у професійній діяльності та мають вплив на її ефективність.

У структурі професійної відповідальності виокремлюємо суб'єкт та об'єкт відповідальності. У контексті нашого дослідження суб'єктом професійної відповідальності виступає педагогічний працівник НЦ УВП. Вважаємо, що він як суб'єкт діяльності повинен володіти професійно важливими якостями, яких вимагає сучасність, що виявляється в професійних успіхах та можливості реалізації себе в професії, а також забезпечить ефективність майбутньої професійної діяльності.

Можна виділити дві групи критеріїв соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП: зовнішні (соціально-психологічні: особливості соціального та освітнього середовища) та внутрішні (індивідуально-

психологічні: відповідальність, сумлінність, самоконтроль, самоорганізація, інтернальний локус контролю тощо).

У структурі соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП можна визначити наступні компоненти: когнітивний (усвідомлення своєї відповідальності перед державою та суспільством), афективний (емоційне ставлення до своєї професійної діяльності, колег та здобувачів освіти), ціннісно-мотиваційний (суб'єктивна значущість, важливість власної професійної діяльності), а також конативний (зумовлює соціальну поведінку й визначає форми професійної діяльності; готовність діяти відповідно до інтересів держави та суспільства; громадянська участь, активність щодо відстоювання соціальних цінностей).

Показниками сформованості соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП за когнітивним компонентом є соціальна поінформованість та соціальна обізнаність; за афективним – позитивні почуття, емоції та стани, пов'язані з професійною діяльністю; за ціннісно-мотиваційним – професійна спрямованість (професійні мотиви, переконання, ідеали та цінності); за конативним – соціальна самостійність (уміння передбачати та прогнозувати наслідки своїх дій), здатність до рефлексії та емпатії, соціальна активність. За цими показниками можна визначити рівень сформованості їх соціальної відповідальності – низький, середній та високий.

Компетентнісний підхід до соціальної відповідальності ґрунтується на уявленні про те, що базовою умовою її розвитку є формування соціальних компетентностей (якостей, здатностей та готовностей), які дають змогу педагогічному працівнику НЦ УВП свідомо визначати смисли і цінності власної соціальної поведінки.

До основних соціально-психологічних чинників розвитку соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП відносимо:

– професійне освітнє середовище (спільні соціальні цінності і місія формування професійних компетентностей педагогів, підтримка та обмін досвідом в процесі їх формування, демократичний стиль управління в закладі

освіти, позитивний морально-психологічний клімат, залучення педагогів до соціальної активності, позитивні моделі поведінки адміністрації та колег: соціальна відповідальність, соціальна свідомість та соціальна активність педагогів);

– особистісний розвиток педагога (рефлексія і самоаналіз педагогами власної діяльності та її відповідності соціальним цінностям, формування їх професійної компетентності, соціальна активність, мотивація професійного та особистісного розвитку, яка сприяє формуванню активної соціальної позиції педагога);

– соціокультурне середовище (події в суспільстві, рівень соціальної активності громади та закладу освіти, державна політика в сфері освіти та виконання кримінальних покарань).

Тобто, розглядаючи відповідальність як інтегральну властивість особистості, науковці виокремили чинники формування й реалізації відповідальної поведінки: точність, пунктуальність, вірність особистості у виконанні обов'язків; толерантність, готовність сприймати інших людей такими, якими вони є, терпиме ставлення до оточуючих як до партнерів по спілкуванню та взаємодії, емпатія; мораль та моральність, міру моральної зрілості особистості; рівень соціальної зрілості, соціальну спрямованість особистості, систему цінностей та особистісних смислів, готовність підпорядковуватися нормам та правилам суспільного життя, загальну соціально-психологічну компетентність.

Отже, у сучасних психологічних дослідженнях відповідальність розглядається як цілісна якість особистості, в якій інтегровані духовні, соціально-психологічні та психофізіологічні функції, що забезпечують розвиток особистості як суб'єкта відповідальної поведінки. Вона є однією із важливих властивостей особистості, яка не тільки проявляється у конкретній діяльності, але й слугує внутрішньою умовою організації життя і діяльності людини, істотно впливає на особливості становлення особистості в цілому, сприяє ефективному перебігу процесів саморозвитку і самовдосконалення, є регулятором

загальнолюдських і моральних цінностей. Не зважаючи на певні розбіжності у наукових підходах до визначення сутності поняття «відповідальність», їх об'єднує загальний компонент – необхідність нести відповідальність за результат своїх дій.

Здійснений теоретичний науково-літературний аналіз дозволяє співвіднести дві категорії: «відповідальність» та «соціальна відповідальність», який доводить, що друга категорія є відображенням першої та несе особистісний характер. Загальними механізмами забезпечення відповідальної поведінки є саморегуляція мотивації та поведінки, свідомість, самосвідомість і мораль. Головним стимулом дій повинна бути внутрішня потреба особистості творчо, результативно впливати на себе та оточуючих. Більшість авторів розглядають соціальну відповідальність як структурне утворення, що є сукупністю особистісних якостей людини, які на основі синтезу психічних функцій забезпечують суб'єктивне сприйняття навколишнього світу, вибудову ціннісно-сислової сфери, цілей, мотивів, емоційного ставлення до суспільства, волюву саморегуляцію та вибір шляхів саморозвитку.

На основі врахування результатів теоретичного аналізу соціально-психологічних аспектів соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП; єдності її когнітивного, афективного, конативного та ціннісно-мотиваційного компонентів; специфічної поліфункціональності їх праці; єдності різних типів ставлення особистості (до засуджених, адміністрації УВП, колег, професійної діяльності, суспільства та до себе) нами була розроблена психологічна модель соціальної відповідальності педагога НЦ УВП, психологічна структура якої включає систему двох підструктур (соціальна та професійна).

В основу моделі закладено мету: розвиток соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП, що має компонентну структуру, що включає когнітивний, афективний, конативний та ціннісно-мотиваційний компоненти.

Критеріями сформованості когнітивного компонента соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП виступає соціальна

поінформованість та її рефлексивне усвідомлення. Даний критерій розкривають показники: знання про базові соціально схвалювані стратегії рольової поведінки із засудженими, адміністрацією УВП та колегами, їх рефлексивне усвідомлення; знання про зміст основних соціальних цінностей та норм та усвідомлення їх особистого та соціального значення.

Критеріями сформованості афективного компонента соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП є емоції, почуття та ставлення до суспільства. Даний критерій розкривають показники: емоції, почуття та ставлення до базових соціально схвалюваних стратегій рольової поведінки як в УВП, так і за її межами; а також до основних соціальних цінностей та норм.

Критерієм сформованості конативного компоненту соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП є соціально-відповідальна поведінка, яка має наступні показники: уміння передбачати та прогнозувати особисті та соціально значущі наслідки своїх дій; здатність до емпатії та рефлексії своєї поведінки; характер атрибуції відповідальності та соціальна активність як в УВП, так і за її межами.

Критерієм сформованості ціннісно-мотиваційного компоненту соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП є їх просоціальна спрямованість, яка проявляється у наступних показниках: просоціальні мотиви, цінності, переконання, ідеали, світогляд, які можуть позитивно впливати на здобувачів професійної освіти, засуджених до позбавлення волі.

Теоретична модель соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП включає концептуальний змістовний та процесуальний блоки. Концептуальний блок моделі включає її мету, завдання, принципи та умови.

Метою моделі є розвиток соціальної відповідальності педагогічного працівника НЦ УВП.

Завдання моделі:

1. Виробити позитивне ставлення до соціально-відповідальної поведінки та прийняття вимог, що висуваються суспільством.

2. Сформувати знання про соціальну відповідальність та рефлексивне їх усвідомлення.

3. Створити умови, що забезпечують розвиток соціальної відповідальності педагогічних працівників НЦ УВП.

Основні принципи моделі: систематичності, наступності, свідомості та самостійності, практичної спрямованості.

Умови досягнення мети:

1. Організація процесу надання знань про соціальну відповідальність.
2. Забезпечення інтеграції освітньої та суспільно значущої діяльності.
3. Створення професійно-освітнього середовища розвитку соціальної відповідальності.

4. Формування позитивного ставлення до соціально-відповідальної поведінки.

Змістовний блок моделі включає: види, функції, чинники, рівні, положення у часі, елементи та компоненти, критерії та показники сформованості соціальної відповідальності педагогів.

До видів соціальної відповідальності відносяться: зовнішня та внутрішня, індивідуальна та колективна, групова та професійна. До функцій її належать: орієнтуюча (орієнтує у нормах, цінностях, у традиціях суспільства); регулятивна (виражає моральні відносини, комплекс моральних вимог та способів регуляції поведінки у соціумі); а також трансформаційна (сприяє перетворенню наявних знань на переконання, систему поглядів на світ навколо себе, себе і своє місце у світі).

До чинників соціальної відповідальності належать: зовнішні (освітнє та соціальне середовище); внутрішні (індивідуальна-психологічні якості (локус контролю, сприйняття, мислення, уява, емоції, почуття, воля, характер, здібності, досвід, спрямованість); соціально-психологічні (емпатія, рефлексія, взаємовідносини у професійному колективі та інших соціальних групах).

Соціальна відповідальність може проявлятися на наступних рівнях: особистісному, груповому, колективному та суспільному. За положенням у часі

вона може бути: проспективна (за теперішнє), перспективна (за майбутнє) та ретроспективна (за минуле).

Соціальна відповідальність педагогів НЦ УВП складається з наступних структурних елементів: суб'єкт (педагог НЦ УВП); об'єкт (його професійні та громадянські обов'язки); а також інстанція (зовнішня відповідальність перед учасниками освітнього процесу, адміністрацією УВП та НЦ УВП, суспільством; внутрішня – перед собою).

До компонентів соціальної відповідальності педагогів НЦ УВП належать: когнітивний, афективний, конативний та ціннісно-мотиваційний. Критерії їх сформованості вказані вище. Також модель передбачає чотири рівня сформованості соціальної відповідальності: низький, середній, високий та дуже високий. Низький рівень характеризується: незначним обсягом знань педагогів НЦ УВП про соціальну відповідальність, низьким ступенем усвідомлення її важливості та рівнем мотивації її розвитку, униканням рефлексії щодо прийняття на себе відповідальності, нейтральними емоціями у ситуації соціальної відповідальності, відсутністю усвідомлення соціальної відповідальності як цінності. Середній рівень характеризується: поверховим обсягом знань педагогів НЦ УВП про соціальну відповідальність, середнім ступенем усвідомлення її важливості та рівнем мотивації її розвитку, незначною рефлексією щодо прийняття на себе відповідальності, короточасними емоціями у ситуації соціальної відповідальності, усвідомлення необхідності її як цінності, але невключення її до загальної ієрархії цінностей. Високий рівень характеризується: диференційованим обсягом знань педагогів НЦ УВП про соціальну відповідальність, високим ступенем усвідомлення її важливості та рівнем мотивації її розвитку, стійкою рефлексією щодо прийняття на себе відповідальності, позитивними емоціями у ситуації соціальної відповідальності, визнання як особистісної цінності. Дуже високий рівень характеризується: глибоким обсягом знань педагогів НЦ УВП про соціальну відповідальність, готовністю відстоювати її важливість, дуже високим рівнем мотивації її розвитку, орієнтацією рефлексії на смисли життя, глибокими та стійкими

позитивними емоціями у ситуації соціальної відповідальності, включення до провідних цінностей.

Процесуальний блок моделі включає етапи та результати розвитку соціальної відповідальності педагогів НЦ УВП. Основними її етапами є: інформування про сутність соціальної відповідальності та способи її формування; актуалізація життєвого досвіду; мотивація соціально-відповідальної поведінки; створення ситуацій, що потребують соціально-відповідальної поведінки; прийняття рішень та оцінювання їх наслідків за допомогою організації взаємодії та під час суспільно значущої діяльності; а також закріплення здобутого досвіду у різних формах суспільно-значущої діяльності (формування професійних компетентностей здобувачів професійної освіти, засуджених до позбавлення волі, залучення до проведення з ними виховної роботи), включення в діяльність соціально-професійної групи (педагогічного колективу НЦ УВП).

Дослідження психологічних особливостей професійної діяльності педагогічних працівників НЦ УВП необхідно починати з визначення основних категорій, що розкривають її зміст.

Професійну діяльність педагогічних працівників НЦ УВП можна тлумачити як систему професійно-доцільних дій та операцій, спрямованих на досягнення поставлених професійних цілей, у якій працівник реалізує своє ставлення до педагогічної професії, здобувачів професійної освіти, засуджених до позбавлення волі, адміністрації УВП, колег та до себе. Для її успішного виконання потрібні певні компетентності, сформовані у процесі професійного навчання, насамперед психологічні.

Професійна діяльність педагогічних працівників НЦ УВП є свідомою, професійно-спрямованою активністю, що охоплює наступні блоки: спонукально-ціннісний (мотиви, цілі), прогностично-проектувальний (прогнозування та планування), виконавчо-реалізувальний (способи, засоби), оцінково-порівняльний (аналіз результатів та їх рефлексія), когнітивний, креативний, інформаційно-пізнавальний.

Система професійної діяльності педагогічних працівників НЦ УВП охоплює такі аспекти: суб'єкти (педагоги та здобувачі професійної освіти, засуджені до позбавлення волі), процес (освітній процес), цілі (формування професійних компетентностей та особистісних якостей здобувачів професійної освіти), умови (психологічні та педагогічні), засоби (навчальні та виховні), а також результати (рівень сформованості професійних компетентностей та особистісних якостей здобувачів професійної освіти).

Діяльність педагогічних працівників НЦ УВП реалізується в певних педагогічних ситуаціях за допомогою різноманітних дій: перцептивних, мнемічних, комунікативних, предметно-перетворюючих, дослідницьких, контрольних, оцінюючих. Вони підпорядковані головній меті – формуванню професійних компетентностей здобувачів професійної освіти, засуджених до позбавлення волі, та їх особистісних якостей.

Особливості професійної діяльності майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки НЦ УВП визначаються відповідними Професійними стандартами (*наказ Міністерства освіти України 430-21 від 17.08.2021 р. та наказ Інституту професійної освіти НАПН України № 38-ОД від 29.12.2022 р.*). Вони визначають наступні загальні компетентності педагогів НЦ УВП – здатності: адаптуватися до умов освітнього середовища, до академічної та професійної мобільності, нести персональну відповідальність за результати професійних рішень, до професійної комунікації, ефективно розподіляти робочий час, виявляти лідерські якості, діяти у нестандартних ситуаціях, працювати в команді, запобігати конфліктам, до самовдосконалення, діяти як відповідальний громадянин і брати участь у соціальному житті, бути відкритим до проявів культурної різноманітності, а також дотримуватися етичних норм.

Виходячи з особливостей професійної діяльності майстра виробничого навчання, який здійснює професійно-практичну підготовку здобувачів професійної освіти, засуджених до позбавлення волі, можна визначити індивідуально-психологічні особливості, які впливають на її успішність:

розвинені пізнавальні психічні процеси (аналітичне технічне мислення, великий об'єм оперативної і довготривалої пам'яті, розподіл уваги, емоційна стійкість, самовладання, грамотна мова), відсутність негативних почуттів та станів, позитивні риси характеру (доброзичливість, педагогічний такт, витримка і терпіння, гуманізм, толерантність), технічні, педагогічні, комунікативні та організаторські здібностей, професійна спрямованість.

Індивідуально-психологічні особливості викладача професійно-теоретичної підготовки НЦ УВП в значній мірі схожі з особливостями майстра виробничого навчання, але мають і певні відмінності. Особливого значення набувають його соціально-психологічні властивості: доброзичливе і зацікавлене ставлення до учасників освітнього процесу; готовність сприймати конструктивну критику від них, здійснюючи корективи у своїй діяльності; досконале знання свого предмету і здатність поділитися знаннями з нього зі здобувачами освіти; розуміння людей, які мають інші цінності, інтереси і здібності; уміння бути відкритим для будь-яких думок з питань, що обговорюються; уміння спокійно реагувати на зауваження на свою адресу; уміння ділитися зі здобувачами освіти своїми думками і почуттями; демонструвати асертивну поведінку, нести відповідальності за результат педагогічної діяльності, здатність до кооперації, діалогу; використання чіткої, зрозумілої професійної мови з образними висловленнями; професійна спрямованість. Вимоги до інтелектуального півня викладача НЦ УВП також досить високі: високий рівень розвитку оперативної, довготривалої і короткочасної пам'яті, теоретичного та словесно-логічного мислення, високий рівень загального інтелекту з перевагою вербального інтелекту, широкий технічний та гуманітарний світогляд, високий рівень культури та інтелігентність.

Професійна діяльність усіх педагогічних працівників НЦ УВП (як майстрів виробничого навчання, так і викладачів) належить до типу «людина–людина», для якого потрібні наступні психологічні якості: розвинені пізнавальні процеси, емоційний інтелект, вольовий самоконтроль, стресостійкість, організаторські, комунікативні та педагогічні здібності, навчати та виховувати, слухати і

розуміти, комунікативна культура, емпатія та рефлексія, та толерантність, здатність вирішувати конфлікти та запобігати їм.

Для значної частки педагогічних працівників НЦ УВП характерний також тип професій «людина–знак», оскільки знакові системи (креслення, формули, комп'ютерні програми, тощо), є основним засобом формування професійних компетентностей здобувачів професійної освіти, засуджених до позбавлення волі. Також для більшості педагогічних працівників НЦ УВП є актуальним тип професії «людина-техніка», особливо це характерно для майстрів виробничого навчання, які безпосередньо працюють з технічними засобами.

Основою професіоналізму педагога є його психологічна компетентність, структуру якої досліджувала низка науковців (*Г. Балл, О. Бакаленко, О. Гомонюк, Т. Даценко, І. Зязюн, О. Кириєнко, Р. Кулаков, Н. Несторук, Л. Отрошенко, А. Пасічніченко, В. Рибалка, О. Ткачук, Н. Шварп, В. Ягунов*). Переважна більшість з них досліджували структуру психологічної компетентності педагогів закладів загальної середньої та вищої освіти. Дослідженням структури психологічної компетентності педагогів закладів професійної освіти займалися лише деякі науковці (*Л. Базиль, Г. Локарева, С. Садовенко, Н. Ничкало, Н. Торба*).

Вони зазначали, що психологічна компетентність педагога є складовою його базової культури та містить розуміння психологічного аспекту людської сутності, внутрішнього світу учасників освітнього процесу й самого себе, їх взаємостосунків і поведінки, розвиток гуманістично орієнтованої ціннісно-змістовної сфери, розвиненість власної «Я-концепції» та рефлексії, а також творчість у власному житті. Вона розглядається як система фахових компетентностей, що функціонують на основі прикладних психологічних знань про учасників освітнього процесу. Це система знань та вмінь, яка дозволяє визначати психологічні особистісні учасників освітнього процесу та формувати їх професійні компетентності. Вона також відзначається психологічно-компетентнісним підходом до особистості самого педагога, що дає можливість забезпечувати його професійно-особистісний розвиток на основі самопізнання

та самоефективності. Структура її трактується як взаємозв'язаний комплекс соціально-психологічної, комунікативної, соціально-перцептивної, аутопсихологічної компетентностей та соціальної спрямованості.

Результати емпіричних досліджень сформованості окремих компонентів психологічної компетентності педагогів (як індивідуально-, так і соціально-психологічних) свідчать про різний рівень їх сформованості у педагогів з різним стажем професійної діяльності (*О. Бондарчук, М. Вознюк, О. Жмурко, І. Заїка, О. Ігнатович, С. Ковальчук, К. Корніяка, О. Кулешова, І. Метельська, В. Моляко, М. Московець, Р. Павлик, В. Панок, О. Просіна, Р. Радзімовська, С. Сиско, Г. Солодухова, Н. Становських, П. Шкіренко*). Переважна більшість з них досліджували компоненти психологічної компетентності педагогів закладів загальної середньої та вищої освіти. Дослідженням розвитку певних професійно-важливих психологічних якостей педагогічних працівників закладів професійної освіти займалися лише деякі дослідники (*А. Лукіяничук, І. Пахомов, Н. Торба*).

Дослідження останніх років свідчать про суттєве погіршення психічного стану, суб'єктивного благополуччя та психологічної безпеки освітнього середовища більшості педагогічних працівників, особливо тих, хто знаходиться у прифронтових областях або вимушений релокуватися разом із закладом освіти (*І. Заїка, В. Панок, О. Бондарчук*).

За даними нашого анкетування, до основних психологічні проблем педагогів НЦ УВП відносяться: фактори, породжені війною (втрата звичних соціальних зв'язків, переселення в інші регіони країни чи за кордон, вимушена необхідність адаптації на новому місці проживання та до нового соціального оточення, необхідність докорінної перебудови своєї професійної діяльності, іноді – зміна професії, глибокі емоційні переживання, психічна травматизація, усвідомлення необхідності фізичного виживання); реформування освітньої діяльності (нові вимоги як до змісту, так і до форм організації і здійснення навчання, необхідність опанування новими методиками викладання, контролю знань, стилю спілкування зі здобувачами освіти, засудженими до позбавлення волі та адміністрацією УВП, залучення до навчання здобувачів освіти з високим

рівнем соціально-педагогічної занедбаності та кримінальної спрямованості, побудови нових взаємин у педагогічному колективі НЦ УВП).

Таким чином, до основних психологічних особливостей професійної діяльності педагогів НЦ УВП відносяться: формування професійних компетентностей та особистісних якостей здобувачів професійної освіти, засуджених до позбавлення волі, різного віку та статі; необхідність сформованої професійної (насамперед психологічної) та соціальної компетентності; психологічна компетентність їх включає як індивідуально-психологічні особливості (розвинені пізнавальні, емоційно-почуттєві та вольові процеси, професійно-значущі риси характеру, педагогічні здібності, професійну спрямованість), так і соціально-психологічні, пов'язані з міжособистісною взаємодією з учасниками освітнього процесу. Структура її трактується як взаємозв'язаний комплекс соціально-психологічної, комунікативної, соціально-перцептивної, аутопсихологічної компетентностей та професійної спрямованості.

Організація здобуття засудженими до позбавлення волі професійної освіти регламентується низкою міжнародних та вітчизняних нормативно-правових актів (*Дорожня карта для розробки програм реабілітації в умовах тюрми Управління ООН по наркотикам і злочинності (UNODC)*, *Закон України «Про професійну освіту»*, *Кримінально-виконавчий кодекс України (ст. 126)*, *Накази Міністерства юстиції України «Про затвердження положень про програми диференційованого виховного впливу на засуджених» (програма «Професія») та «Положенням про навчальний центр при кримінально-виконавчій установі закритого типу»*).

В процесі дослідження брали участь 28 педагогічних працівників НЦ УВП різних областей України. За гендерним складом переважали чоловіки (92,8 %), частка жінок значно менша (7,2 %). Це пояснюється переважанням УВП для засуджених чоловіків, УВП для засуджених жінок значно менше.

Вікова структура респондентів характеризується переважанням частки осіб середнього (30–50 років) (43,8 %) та зрілого (понад 50 років) віку (48,8 %),

осіб молодого (до 30 років) віку значно менше (7,2 %). За педагогічним стажем переважають особи зі значним педагогічним стажем (понад 30 років) (50,5 %), дещо менше осіб з середнім стажем (10–20 років) (40,1 %), частка осіб з незначним стажем (до 10 років) незначна (9,4 %). Переважання педагогів середнього та зрілого віку зі значним педагогічним стажем пояснюється незначним бажанням молоді долучатися до професійної освіти засуджених до позбавлення волі. Це пояснюється незначною оплатою праці, важкими її умовами (ізоляція від суспільства) та морально-психологічними труднощами формування професійних компетентностей у засуджених до позбавлення волі, які скоїли кримінальні злочини.

Рівень освіти респондентів досить високий: переважають особи із фаховою передвищою освітою (77,4 %), значно менше осіб з вищою освітою (22,6 %). За посадою приблизно половина досліджуваних (53,1 %) є майстрами виробничого навчання, інша половина (46,9 %) – викладачі спеціальних дисциплін. Як правило, серед викладачів професійно-теоретичної підготовки переважають особи з вищою освітою, а серед майстрів виробничого навчання – з фаховою передвищою освітою, що зумовлено відповідними кваліфікаційними вимогами до них.

Щодо сімейного стану, серед опитаних переважають одружені особи (73,6 %). Значно менша частка розлучених (11,3 %) та неодружених осіб (15,1 %). Діти є у багатьох респондентів (78,3 %). Таким чином, серед респондентів переважають особи середнього віку з вищою освітою та значним педагогічним стажем, одружені, які мають дітей.

При проведенні дослідження ми застосовували різні методи виявлення рівня сформованості їх соціальної відповідальності, насамперед анкетування та тестування за методиками М. Рокича (ієрархія ціннісних орієнтацій) та Д. Леонтьєва (смісловиттєві орієнтації).

Дослідження місця відповідальності в ієрархії інструментальних цінностей педагогічних працівників НЦ УВП здійснювалося за допомогою методики М. Рокича (адаптація А. Гоштаутаса, А. Семенова, В. Ядова та

Д. Леонтьєва), яка дозволяє респондентам ранжувати інструментальні цінності особистості. Обстеження краще проводити індивідуально, але можливо і групове тестування. Респондентам пред'являлися список інструментальних цінностей (18 штук, в т.ч. відповідальність) на аркушах паперу в алфавітному порядку. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер.

Дослідження смисложиттєвих орієнтацій педагогічних працівників НЦ УВП проводилося за допомогою методики «Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д. О. Леонтьєва, який складався з двадцяти симетричних шкал-питань, які складаються з пари цілісних альтернативних речень з однаковим початком. Методика кількісно вимірює наявність мети життя і дозволяє діагностувати ступінь екзистенційного вакууму, суб'єктивного відчуття втрати сенсу життя, яке є наслідком екзистенційної фрустрації. Показники тесту включають загальний показник усвідомленості життя, а також п'ять шкал, які відображають три конкретні смисложиттєві орієнтації та два аспекти локусу контролю: «Цілі в житті», «Результативність життя», «Локус контролю – Я» та «Локус контролю – життя». Методика дозволяє оцінити джерело сенсу життя, який може бути знайдений у майбутньому (цілі), у теперішньому (процес) або у минулому (результат), або у всіх трьох складових життя.

За допомогою анкетування ми досліджували соціально-демографічні та соціально-психологічні показники педагогічних працівників НЦ УВП. Анкета складалася з 19 відкритих питань і була анонімною. До соціально-демографічних показників досліджуваних входили: вік, освіта, посада, досвід роботи, сімейний стан, наявність дітей. До соціально-психологічних ознак опитаних відносилися: самоідентифікація, негативні та позитивні чинники, які впливають на їх психічний стан, прагнення до змін, соціальне оточення та родина.

Переважає більшість респондентів (79,2 %) зазначили, що їх соціальне оточення на волі переважно складалося з порядних людей, лише незначна частка (20,8 %) вказали на переважання у їх оточенні різних людей. Тобто, на протязі життя переважна їх більшість зазнавали позитивного впливу з боку найближчого оточення, що сприяло їх професійному та особистісному розвитку.

Щодо соціальної ідентифікації, то переважна більшість опитаних (71,7 %) мають виражену професійну ідентифікацію (педагог, майстер, викладач, тощо), більшість (58,3 %) ідентифікує себе з родиною (батько, син, чоловік, тощо), третина (33,5 %) вказали національну чи громадянську ідентифікацію (громадянин, українець, тощо). Це свідчить про переважання їх професійної ідентифікації над сімейною, національною та громадянською.

Серед основних причин стресу більшість респондентів вказали: війну (51,0 %), важкі умови праці (22,6 %) та конфлікти з іншими людьми (26,4 %). Серед чинників подолання стресу, респонденти назвали: родину (11,2 %), спілкування (17,0 %), працю (17,0 %), перегляд телепередач (34,0 %), професійний розвиток (17,0 %), заняття фізкультурою (3,8 %).

Більшість опитаних виховувалися у повних та благополучних родин (62,3 % та 76,5 % відповідно). Соціальне оточення переважної більшості респондентів складалося з порядних людей (66,7 %), різних людей було значно менше (33,3 %).

Про позитивний морально-психологічний клімат в професійному середовищі респондентів свідчить те, що більшість їх (88,7 %) вважають себе повноцінними його членами, і лише деякі (11,3 %) так не вважають. Також позитивним є те, що більшість опитаних (66,0 %) бажають продовжувати підтримувати стосунки з колегами і після роботи, але третина опитаних (34,0 %) цього не бажає.

Про позитивні внутрішньогрупові відносини також свідчить той факт, що більшість респондентів (56,6 %) вказали на переважання в їх професійному середовищі приємних для них людей. Меншість осіб (43,4 %) вказали, що в їх середовищі є різні люди. На наявність неприємних людей вказали лише деякі педагоги (11,0 %). Про позитивні відносини респондентів з колегами також свідчить те, що більшість їх (67,9 %) в цілому задоволені ставленням до них з боку колег, меншість (32,1 %) дещо незадоволені ним. Також більшість опитаних (58,5 %) вказали на наявність деяких непорозумінь, меншість (41,5 %) вказали на безконфліктні доброзичливі стосунки. Більшість респондентів (83,0 %)

вважають, що в їх мікросередовищі склалися традиції взаємної підтримки та допомоги.

Таким чином, серед респондентів переважають особи, які виховувалися у повних благополучних родин, в оточенні порядних людей та мають виражену професійну ідентифікацію. Серед негативних чинників виникнення стресу вони вказали: війну, важкі умови праці та конфлікти з іншими особами, а серед позитивних чинників протидії стресу: родину, спілкування, працю, професійний розвиток та перегляд телепередач.

Морально-психологічний клімат серед педагогів НЦ УВП досить позитивний: більшість опитаних вважають себе повноцінними членами освітньої спільноти, бажають продовжувати підтримувати стосунки з колегами і після роботи, вказують на переважання в їх спільноті приємних для них людей, в цілому задоволені ставленням до них з боку інших, вказують на безконфліктні доброзичливі стосунки, традиції взаємної підтримки та допомоги.

Серед інструментальних цінностей опитаних найбільш значущими є: високі запити (1 ранг), уміння мислити (2 ранг), стриманість (3 ранг), сміливість у відстоюванні своєї думки (4 ранг), широта поглядів (5 ранг), тверда воля (6 ранг).

Індиферентними термінальними цінностями для опитаних є: чесність (7 ранг), працьовитість (8 ранг), дбайливість (9 ранг), освіченість (10 ранг), відповідальність (11 ранг) та життєрадісність (12 ранг).

До незначущих інструментальних цінностей досліджувані віднесли: незалежність (13 ранг) непримиренність до недоліків (13 ранг), дисциплінованість (14 ранг), акуратність (15 ранг), вихованість (18 ранг), толерантність (17 ранг).

Таким чином, для більшості опитаних така інструментальна цінність, як відповідальність, не є важливою, про це свідчить її 11 ранг серед 18 інструментальних цінностей.

З метою перевірки значень інструментальних цінностей опитаних на нормальність розподілу застосовувався критерій Колмогорова-Смірнова. Якщо

його значущість перевищує 0,05 – приймається нульова гіпотеза (розподіл є нормальним), якщо вона менше чи дорівнює 0,05 – альтернативна гіпотеза (розподіл є відмінним від нормального). Значущість майже всіх показників критерію Колмогорова-Смірнова для інструментальних цінностей осіб не перевищує 0,05, тому для встановлення значущих відмінностей між незалежними чи залежними вибірками доцільно застосовувати непараметричні критерії.

З метою встановлення зв'язку між інструментальними цінностями респондентів був проведений кореляційний аналіз. Враховуючи, що значущість цінності визначається її рангом, ми застосовували коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. За значенням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена (КК) можна виділити інструментальні цінностей респондентів, які мають тісний зв'язок з цінністю «відповідальність»: широта поглядів (КК=0,68), дбайливість (0,76), логічне мислення (0,65), стриманість (0,67), дисциплінованість (0,64) та вихованість (0,74).

З метою класифікації інструментальних цінностей опитаних на проводився кластерний аналіз методом міжгрупових зв'язків із застосуванням інтервальної міри «квадрат відстані Евкліда». Побудована дендрограма свідчить про значущість сім'ї та професії для педагогів – до окремого кластеру «Сімейні та професійні цінності» відносяться: любов, сім'я, краса природи та мистецтва, цікава робота та відповідальність.

З метою зниження розмірності інструментальних цінностей респондентів усіх груп на констатувальному етапі дослідження проводився факторний аналіз методом головних компонент із застосуванням методу обертання «варімакс з нормалізацією Кайзера» та визначення міри вибіркової адекватності Кайзера-Меєра-Олкіна та критерію сферичності Бартлетта.

Графік власних значень факторів інструментальних цінностей педагогів свідчить про оптимальну їх кількість, яка дорівнює п'яти. Ці п'ять факторів разом складають 59,7 % загальної дисперсії (перший фактор – 27,2 %, другий – 11,3 % третій – 8,8 %, четвертий – 7,2 %, п'ятий – 5,2 %). Міра вибіркової

адекватності Кайзера-Мейера-Олкіна дорівнює 0,58, а значення критерію сферичності Бартлетта – 0,00, що свідчить про достатність такої кількості факторів. Найбільші навантаження за фактором «Професійні цінності» мають наступні цінності: цікава робота (0,8), суспільне визнання (-0,6), пізнання (-0,8) та відповідальність (0,5).

Отже, визначено ієрархію інструментальних цінностей педагогів НЦ УВП. Кореляційний, кластерний та факторний аналіз дозволив віднести цінність «відповідальність» до групи «Професійні цінності».

Також ми досліджували смисложиттєві орієнтації педагогів за шкалами тесту смисложиттєвих орієнтацій Д. О. Леонтьєва. Тестування показало, що майже всі вони мають середній рівень смисложиттєвих орієнтацій: за шкалою «Цілі в житті» – 100,0 %, «Процес життя» – 100,0 %, «Результативність життя» – 98,1%, «Локус контролю-Я» – 56,6 %, «Локус контролю-життя» – 00,0 % та «Усвідомленість життя» – 81,1 %. Високий рівень смисложиттєвих орієнтацій постерігається лише у незначної частки опитаних за шкалами «Результативність життя» (1,9 %), «Локус контролю-Я» (43,4 %) та «Усвідомленість життя» (18,9 %).

За всіма шкалами показники смисложиттєвих орієнтацій респондентів коливаються від 4 до 20 балів (розмах – від 12 до 15), середнє – від 11,5 до 12,5 (сумарна шкала «Усвідомленість життя» - від 33 до 85, розмах 52, середнє – 59,2), що відповідає низькому їх рівню. Це свідчить про середній рівень у переважної їх більшості цілеспрямованості, цілей у майбутньому, інтересу та емоційної насиченості життя, задоволеності ним, сприйняття процесу життя як цікавого, емоційного насиченого та наповненого змістом, задоволеність самореалізацією, позитивну оцінку пройденого життя, відчуття його продуктивності та змістовності. Також для них характерні уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатньої свободи вибору, здатна побудувати життя у відповідності з власними цілями та уявленнями про його зміст, контролювати події власного життя. Вони переконані в тому, що людина здатна контролювати власне життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя, а також в тому,

що життя людини підвладне свідомому контролю.

Стандартна похибка середнього також є незначною (від 0,42 до 0,55, за сумарною шкалою – 2,12), що можна сказати і про стандартне відхилення (від 3,07 до 4,02, за сумарною шкалою – 15,41) та дисперсію (від 9,41 до 16,13, за сумарною шкалою – 237,3). Це свідчить про незначну відмінність переважної більшості показників від середнього значення. Коефіцієнти асиметрії та ексцесу свідчать про розподіл показників, близький до нормального (коефіцієнт асиметрії від -0,41 до 0,32, коефіцієнт ексцесу – від -0,67 до -0,18). Стандартні похибки коефіцієнтів асиметрії та ексцесу також незначні (0,33 та 0,64 відповідно).

Показники критерію Колмогорова-Смірнова для смисложиттєвих орієнтацій педагогів становлять: для шкали «Цілі в житті» – 1,19, «Процес життя» – 0,72, «Результативність життя» – 1,29, «Локус контролю-Я» – 1,06, «Локус контролю-життя» – 1,02, «Усвідомленість життя» – 1,31 (для всіх $p > 0,05$). Значущість критерію перевищує 0,05, що свідчить про їх нормальний розподіл і дозволяє використовувати для встановлення значущих відмінностей між ними параметричні критерії. Таким чином, майже всі респонденти мають середній рівень смисложиттєвих орієнтацій за більшістю шкал: «Цілі в житті», «Процес життя», «Результативність життя», «Локус контролю-життя». Низький рівень смисложиттєвих орієнтацій постерігається лише у незначній частки респондентів за шкалами «Локус контролю-Я» та «Усвідомленість життя».

З метою встановлення тісноти зв'язку між показниками смисложиттєвих орієнтацій респондентів був проведений кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона. Його результати свідчать про наявність міцних значущих зв'язків між усіма показниками.

Вік респондентів тісно пов'язаний з показниками їх смисложиттєвих орієнтацій за усіма шкалами («Цілі в житті» -0,67, «Процес життя» -0,69, «Результативність життя» -0,71, «Локус контролю-Я» -0,65, «Локус контролю-життя» -0,68, «Усвідомленість життя» -0,72). Зворотній зв'язок віку та показників усіх шкал смисложиттєвих орієнтацій респондентів свідчить про те, що у

молодих осіб показники смисложиттєвих орієнтацій вищі, ніж у респондентів зрілого віку.

Значення показників смисложиттєвих орієнтацій респондентів за шкалою «Цілі в житті» має прямий зв'язок з показниками за іншими шкалами («Цілі в життя» 0,71, «Процес життя 0,65, «Результативність життя» 0,68, «Локус контролю-Я» 0,69, «Локус контролю-життя» 0,71, «Усвідомленість життя» 0,74), що свідчить про те, що у респондентів з визначеними цілями у житті інші показники смисложиттєвих орієнтацій вищі, ніж у респондентів з невизначеними у житті цілями, і навпаки.

Значення показників смисложиттєвих орієнтацій респондентів за шкалою «Процес життя» також має прямий зв'язок з показниками за іншими шкалами («Цілі в життя» 0,71, «Результативність життя» 0,68, «Локус контролю-Я» 0,69, «Локус контролю-життя» 0,71, «Усвідомленість життя» 0,74), що свідчить про те, що у респондентів х, які в цілому задоволені самореалізацією, оцінюють пройдене життя як продуктивне та змістовне, інші показники смисложиттєвих орієнтацій вищі, ніж у респондентів, які в цілому незадоволені самореалізацією, оцінюють пройдене життя як непродуктивне та незмістовне, і навпаки.

Значення показників смисложиттєвих орієнтацій респондентів за шкалою «Результат життя» має прямий зв'язок з показниками за іншими шкалами («Цілі в життя» 0,67, «Процес життя 0,68, «Локус контролю-Я» 0,66, «Локус контролю-життя» 0,73, «Усвідомленість життя» 0,71), що свідчить про те, що у респондентів, які оцінюють пройдене життя як результативне, інші показники смисложиттєвих орієнтацій вищі, ніж у респондентів, які оцінюють пройдене життя як нерезультативне, і навпаки.

Значення показників смисложиттєвих орієнтацій респондентів за шкалою «Локус контролю-Я» також має прямий зв'язок з показниками за іншими шкалами («Цілі в життя» 0,67, «Процес життя 0,69, «Результативність життя» 0,64, «Локус контролю-життя» 0,74, «Усвідомленість життя» 0,71), що свідчить про те, що у респондентів, які вважають, що мають свободу вибору, інші показники смисложиттєвих орієнтацій вищі, ніж у респондентів, які вважають, що свободи

вибору не мають, і навпаки.

Значення показників смисложиттєвих орієнтацій респондентів за шкалою «Локус контролю-життя» також має прямий зв'язок з показниками за іншими шкалами («Цілі в житті» 0,75, «Процес життя» 0,63, «Результативність життя» 0,65, «Локус контролю-Я» 0,64, «Усвідомленість життя» 0,71), що свідчить про те, що у респондентів, які важать, що вони впливають на власне життя, усвідомленість життя вища, ніж у респондентів, які вважають, що на власне життя не впливають, і навпаки.

Таким чином, у респондентів вік та показники смисложиттєвих орієнтацій за усіма шкалами мають тісний зв'язок між собою: вік та смисложиттєві орієнтації – зворотній, усі смисложиттєві орієнтації між собою – прямий.

З метою класифікації смисложиттєвих орієнтацій респондентів проводився кластерний аналіз методом міжгрупових зв'язків із застосуванням інтервальної міри «квадрат відстані Евкліда». Його результати дозволяють поділити їх на 4 кластери: «Низький рівень» (50,9 % респондентів, показники за сумарною шкалою «Усвідомленість життя» – 57,3), «Рівень нижче середнього» (20,8 % та 59,5), «Рівень вище середнього» (18,9 % та 61,8 відповідно), «Високий рівень» (9,4 % та 63,6).

За допомогою критерію Краскелла-Уоллеса виявлено значущі відмінності між смисложиттєвими орієнтаціями респондентів, які належать до різних кластерів за усіма шкалами: «Цілі в житті» (24,2), «Процес життя» (31,9), «Результативність життя» (22,5), «Локус контролю-Я» (25,2), «Локус контролю-життя» (27,3) та «Усвідомленість життя» (26,1) (за усіма шкалами $p \leq 0,01$).

З метою зниження розмірності смисложиттєвих орієнтацій респондентів проводився факторний аналіз методом головних компонент із застосуванням методу обертання «варімакс з нормалізацією Кайзера» та визначення міри вибіркової адекватності Кайзера-Меєра-Олкіна та критерію сферичності Бартлетта.

Графік власних значень факторів смисложиттєвих орієнтацій респондентів свідчить про оптимальну їх кількість, яка дорівнює двом. Ці два фактори разом

складають 90,83 % загальної дисперсії (перший – 47,70 %, другий – 43,13 %). Міра вибіркової адекватності Кайзера-Мееера-Олкіна дорівнює 0,66, а значення критерію сферичності Бартлетта – 0,00, що свідчить про достатність такої кількості факторів.

Факторні навантаження за шкалами смисложиттєвих орієнтацій респондентів свідчать, що фактору «Процес життя та локус контролю» відносяться більшість шкал: «Процес життя» (0,89), «Локус контролю-Я» (0,72), «Локус контролю-життя» (0,78) та «Усвідомленість життя» (0,73); до фактору «Цілі та результативність життя»: «Цілі в житті» (0,89) та «Результативність життя» (0,79). Тобто, усі шкали смисложиттєвих орієнтацій респондентів можна об'єднати у два фактори: до фактору «Процес життя та локус контролю»: «Процес життя», «Локус контролю-Я», «Локус контролю-життя» та «Усвідомленість життя»; до фактору «Цілі та результативність життя»: «Цілі в житті» та «Результативність життя».

Висновки.

1. Серед опитаних педагогів НЦ УВП переважають особи середнього віку з вищою освітою, одружені, які мають дітей. Для переважної їх більшості рідні могли бути позитивними джерелами виховання соціальної відповідальності: переважна їх більшість виховувалися у повних благополучних родинах, їх соціальне оточення переважно складалося з порядних людей. Серед основних причин стресу більшість респондентів вказали: війну, важкі умови праці та конфлікти з іншими засудженими, а серед шляхів його подолання: родину, спілкування, професійний розвиток, працю, перегляд телепередач, читання книжок, заняття фізкультурою.

2. Морально-психологічний клімат в освітньому середовищі НЦ УВП позитивний: більшість респондентів вважають себе повноцінними його членами, бажають продовжувати підтримувати стосунки між собою і після роботи, вказують на переважання в їх спільноті приємних для них людей, в цілому задоволені ставленням до них з боку інших, вказують на безконфліктні доброзичливі стосунки, традиції взаємної підтримки та допомоги.

3. Цінність «відповідальність» займає 11 місце серед 18 інструментальних цінностей, що свідчить про необхідність підвищення її значущості у педагогів НЦ УВП. Виявлені взаємопов'язані цінності: «відповідальність», «працьовитість» та «дисциплінованість», які належать до кластеру «Професійні цінності» та мають найбільше факторне навантаження за фактором «Професійні цінності».

4. Майже всі респонденти мають середній рівень смисложиттєвих орієнтацій за більшістю шкал: «Цілі в житті», «Процес життя», «Результативність життя», «Локус контролю-життя», «Локус контролю-Я» та «Усвідомленість життя», що свідчить про необхідність підвищення їх рівня. Встановлено тісний зв'язок між показниками смисложиттєвих орієнтацій та віком. Основою розподілу на кластери був вік респондентів.

5. Усі шкали смисложиттєвих орієнтацій респондентів можна об'єднати у два фактори: фактор «Процес життя та локус контролю» (шкали: «Процес життя», «Локус контролю-Я», «Локус контролю-життя» та «Усвідомленість життя»); фактор «Цілі та результативність життя» (шкали «Цілі в житті» та «Результативність життя»).

Список використаних джерел

1. Актаєва М. Г. Психологічні чинники формування громадянської відповідальності у юнацькому віці. ситуацій : дис.... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ : Національний авіаційний університет, 2017. 264 с.
2. Гурлева Т. С. Психолого-педагогічні умови формування відповідальності у важковиховуваних підлітків: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПНУ, 2015. 267 с.
3. Ковальчук О. С. Психологічні умови формування в технічних університетах соціальної відповідальності майбутніх інженерів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПНУ, 2012. 244 с.
4. Костюк С. П. Психологічні чинники соціальної відповідальності особистості. дис. ... докт. філософії: 053 «Психологія». Львів: Львівський національний університет ім. І. Франка, 2024. 236 с.
5. Лукашов О. О. Психологічні основи соціальної відповідальності особистості в умовах трансформаційного соціуму. дис. ... докт. філософії: 19.00.05. Київ: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 2024. 374 с.
6. Пахомов І. В. Психологічні особливості соціальної відповідальності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в ХХІ столітті* : монографія / за заг. ред. О. М. Хвостиченка. Харків-Бостон-Кельн : Інтелект-ЕкспресКапітал, 2026. С. 136-151.
7. Садова М. А. Теорія та практика професійної відповідальності особистості. дис.... докт. психол. наук : 19.00.01. Одеса: Одеський національний університет ім. І. Мечнікова. 2019. 530 с.

ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ ДО РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЗАСУДЖЕНИХ

Юлія ШАРАПОВА,

кандидат педагогічних наук, доцент,
начальник кафедри педагогіки та професійної етики,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8473-5612>

Досліджено педагогічні засади формування професійної готовності персоналу Державної кримінально-виконавчої системи України до ресоціалізації засуджених. Розглянуто теоретичні підходи до розуміння процесу ресоціалізації засуджених та проаналізовано наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, присвячені проблемам виправлення та соціальної реінтеграції осіб, які відбувають покарання. Визначено нормативно-правові засади реалізації процесу ресоціалізації у діяльності Державної кримінально-виконавчої системи України. Особливу увагу приділено ролі персоналу установ виконання покарань у реалізації соціально-виховної, педагогічної та психологічної роботи із засудженими. Розкрито значення професійної підготовки та формування психологічної і педагогічної компетентності персоналу у забезпеченні ефективності процесу виправлення засуджених. Проаналізовано сучасні підходи та методи професійної підготовки персоналу, спрямовані на підвищення результативності роботи із засудженими. Обґрунтовано необхідність використання сучасних педагогічних технологій та інтерактивних методів навчання у процесі професійної підготовки персоналу. Зроблено висновок, що підвищення рівня професійної підготовки персоналу ДКВС України є важливою умовою ефективної ресоціалізації засуджених та їх успішної соціальної інтеграції після звільнення.

PEDAGOGICAL PRINCIPLES OF FORMING THE PROFESSIONAL READINESS OF THE STAFF OF THE STATE CRIMINAL EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE FOR THE RESOCIALIZATION OF CONVICTS

Yuliia SHARAPOVA,

PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Head of the Department of Pedagogy and Professional Ethics,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine,
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8473-5612>

Examines the pedagogical foundations for the formation of professional readiness of the personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine for the resocialization of convicted persons. Theoretical approaches to understanding the process of resocialization of prisoners are analyzed, as well as scientific studies by Ukrainian and foreign researchers devoted to the issues of correction and social reintegration of offenders. The regulatory and legal framework governing the implementation of resocialization within the State Criminal-Executive System of Ukraine is considered. Particular attention is paid to the role of prison staff in implementing educational, pedagogical, and psychological work with convicted persons. The importance of professional training and the development of psychological and pedagogical competence of personnel in ensuring the effectiveness of the correction process is highlighted. Modern approaches and methods of professional training of personnel aimed at improving the effectiveness of work with prisoners are

analyzed. The necessity of using modern pedagogical technologies and interactive learning methods in the professional training of personnel is substantiated. It is concluded that improving the professional competence of the personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine is an important condition for effective resocialization of prisoners and their successful social reintegration after release.

Вступ, постановка проблеми. Ресоціалізація засуджених є одним із ключових напрямів діяльності пенітенціарної системи та важливим завданням функціонування Державної кримінально-виконавчої системи України. У сучасних умовах особливого значення набуває формування ефективних механізмів підготовки засуджених до повернення до повноцінного життя в суспільстві після відбуття покарання. У цьому контексті ресоціалізація розглядається не лише як правова чи соціальна категорія, а й як складний педагогічний процес, спрямований на формування у засуджених соціально прийнятних норм поведінки, системи цінностей та життєвих орієнтирів, необхідних для їх успішної інтеграції в суспільство.

Нормативно-правові засади реалізації процесу виправлення та ресоціалізації засуджених визначаються національним законодавством України та міжнародними стандартами поводження з ув'язненими. Основним нормативним актом, який регулює ці питання, є Кримінально-виконавчий кодекс України [1], відповідно до якого виконання покарань спрямоване не лише на ізоляцію засуджених від суспільства, а й на їх виправлення та ресоціалізацію, формування у них поваги до закону, прав і свобод людини, а також підготовку до правослужняного життя після звільнення. Важливу роль у регулюванні діяльності установ виконання покарань також відіграє Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (ЗУ «Про Державну кримінально-виконавчу службу України, 2005»), який визначає завдання та функції Державної кримінально-виконавчої системи України, зокрема забезпечення реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та створення умов для виправлення і ресоціалізації засуджених.

Організація режиму тримання засуджених, порядок їх повсякденної діяльності, а також основні напрями виховної роботи визначаються Правилами

внутрішнього розпорядку установ виконання покарань, затвердженими наказом Міністерства юстиції України (*Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань», 2018*). Водночас важливе значення у реалізації процесу виправлення та ресоціалізації засуджених має Положення про організацію соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими, затверджене наказом Міністерства юстиції України № 2300/5 (*Наказ Міністерства юстиції України «4. Про затвердження Положення Про організацію соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими», 2024*), яке визначає зміст, форми та методи соціально-виховної роботи, а також порядок організації індивідуальної роботи із засудженими в установах виконання покарань.

Поряд із національним законодавством значний вплив на формування сучасних підходів до роботи із засудженими мають міжнародні нормативні документи, зокрема Європейські пенітенціарні правила (*Європейські пенітенціарні правила*) та Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими Організації Об'єднаних Націй (*Правила Нельсона Мандели*) (*Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими*), у яких наголошується на необхідності забезпечення гуманного поводження із засудженими, організації освітніх та соціально-виховних програм, а також створення умов для їх підготовки до повернення до життя в суспільстві. Міжнародні стандарти акцентують увагу на необхідності створення у пенітенціарних установах таких умов тримання, які б максимально сприяли збереженню людської гідності засуджених, розвитку їхніх соціально корисних навичок та формуванню відповідального ставлення до норм і правил суспільного життя. Значна увага у цих документах приділяється організації освітніх програм, професійного навчання, соціально-виховної роботи та психологічної підтримки засуджених, що спрямовані на формування у них мотивації до правомірної поведінки та подолання негативних соціальних установок.

Крім того, міжнародні стандарти наголошують на важливості індивідуального підходу до роботи із засудженими, врахування їхніх

особистісних характеристик, освітнього рівня, професійних навичок та соціального досвіду. Такий підхід дозволяє більш ефективно організувати процес ресоціалізації та сприяти поступовому відновленню соціальних зв'язків засуджених із суспільством. У цьому контексті дотримання міжнародних стандартів виступає важливою передумовою вдосконалення діяльності Державної кримінально-виконавчої системи України та підвищення ефективності роботи персоналу із засудженими у напрямі їх підготовки до життя після звільнення.

У діяльності Державної кримінально-виконавчої системи України реалізація ресоціалізації засуджених здійснюється через систему освітніх, виховних та соціально-педагогічних заходів, що спрямовані на формування у них стійкої мотивації до правомірної поведінки та підготовку до самостійного життя після звільнення.

Отже, ресоціалізація засуджених є складним багатовимірним процесом, що поєднує педагогічні, соціальні та психологічні складові. Ефективність цього процесу значною мірою залежить від професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої системи України, їх здатності застосовувати сучасні педагогічні підходи та технології роботи із засудженими. Саме тому особливого значення набуває визначення ролі персоналу у процесі ресоціалізації засуджених.

Результати досліджень. Проблематика виправлення та ресоціалізації засуджених широко висвітлюється у працях вітчизняних і зарубіжних науковців. Теоретичні та практичні аспекти реалізації процесу ресоціалізації, застосування засобів соціально-виховного впливу на засуджених, а також особливості організації соціально-педагогічної роботи в установах виконання покарань досліджуються у працях українських учених, зокрема А. Х. Степанюк, І. Г. Богатирьов, В. В. Василик, О. Л. Караман, М. М. Чаплик, Ю. В. Сагайдак, Д. Є. Заїка, В. О. Аніщенко, О. С. Третьак та ін. У зазначених дослідженнях розкриваються питання застосування засобів виправлення та ресоціалізації засуджених, організації соціально-виховної роботи, формування психологічної

та педагогічної компетентності персоналу, а також реалізації міжнародних стандартів поводження із засудженими у діяльності установ виконання покарань.

Проблеми реабілітації та соціальної реінтеграції правопорушників також активно досліджуються у працях зарубіжних учених, серед яких S. Maruna, F. Cullen, P. Gendreau, F. McNeill, F. Taxman, S. Kennedy, L. House, M. Williams та ін. У їхніх роботах аналізуються механізми припинення злочинної поведінки, ефективність програм ресоціалізації, значення професійної підготовки персоналу пенітенціарних установ, а також роль реабілітаційних і корекційних програм у зниженні рівня рецидивної злочинності та підготовці засуджених до повернення до життя в суспільстві.

У працях зазначених дослідників увага зосереджується на комплексному характері процесу ресоціалізації, що передбачає поєднання педагогічних, психологічних і соціальних механізмів впливу на засуджених. Особливий акцент робиться на необхідності формування у засуджених соціально прийнятних моделей поведінки, розвитку відповідальності, а також створення умов для їх подальшої інтеграції в суспільство після звільнення. Особливу увагу в сучасних дослідженнях приділяють педагогічному аспекту ресоціалізації. Саме педагогічний вплив сприяє формуванню у засуджених нових соціальних ролей, розвитку відповідальності, самоконтролю та здатності до конструктивної взаємодії з іншими людьми. Освітні програми, професійна підготовка, виховна робота та психологічна підтримка є важливими інструментами, що забезпечують ефективність процесу *ресоціалізації* (І. Г. Богатирьов, Д. К. Василяка, О. О. Шкута, 2014; В. В. Василик, 2020; Д. Є. Заїка, 2021; О. Л. Караман, 2013).

У сучасних умовах функціонування Державної кримінально-виконавчої системи України ефективність процесу ресоціалізації засуджених значною мірою залежить від професійної діяльності персоналу установ виконання покарань. Саме персонал виступає безпосереднім суб'єктом реалізації виховного, соціально-педагогічного та психологічного впливу на засуджених, забезпечуючи створення умов для формування у них соціально прийнятних моделей поведінки та підготовки до життя після звільнення (Ю. В. Сагайдак,

2022).

Персонал пенітенціарних установ виконує не лише функції контролю та нагляду, а й відіграє важливу роль у реалізації соціально-виховної роботи із засудженими. У цьому контексті діяльність персоналу спрямована на організацію освітніх програм, професійної підготовки, культурно-виховних заходів, а також на надання психологічної та соціальної підтримки засудженим. Така діяльність сприяє формуванню у засуджених відповідального ставлення до власної поведінки, розвитку навичок конструктивної взаємодії та усвідомлення необхідності дотримання соціальних норм (А. Х. Степанюк, 2011; В. В. Ткаченко, 2025).

Важливим аспектом діяльності персоналу є встановлення конструктивної взаємодії із засудженими, що ґрунтується на принципах поваги до людської гідності, законності та професійної етики. Саме характер взаємовідносин між персоналом та засудженими значною мірою впливає на ефективність виховного впливу та результати ресоціалізації. Крім того, персонал Державної кримінально-виконавчої системи України бере активну участь у реалізації індивідуального підходу до роботи із засудженими. Це передбачає врахування особистісних характеристик засуджених, рівня їх освіти, соціального досвіду, а також причин та умов, що сприяли вчиненню правопорушення. Такий підхід дозволяє визначити найбільш ефективні форми та методи виховного впливу, спрямовані на зміну ціннісних орієнтацій засуджених та формування у них мотивації до правомірної поведінки (М. М. Чаплик, 2019).

Отже, персонал Державної кримінально-виконавчої системи України відіграє ключову роль у реалізації процесу ресоціалізації засуджених. Саме від рівня професійної підготовки персоналу, його педагогічної компетентності та здатності застосовувати сучасні методи соціально-виховної роботи залежить ефективність формування у засуджених готовності до повернення до повноцінного життя в суспільстві.

Персонал установ виконання покарань виступає безпосереднім суб'єктом реалізації соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими,

забезпечуючи дотримання законності, правопорядку та належних умов відбування покарання. У цьому контексті важливою складовою професійної діяльності персоналу є поєднання високого рівня професійної компетентності з належними морально-етичними якостями, що дозволяє ефективно реалізовувати завдання, покладені на Державну кримінально-виконавчу систему України.

Особливу роль у діяльності персоналу відіграє дотримання морально-етичних норм професійної поведінки, що регламентуються як законодавством України, так і відомчими нормативно-правовими актами (*О. А. Дука, 2015*). Зокрема, персонал установ виконання покарань повинен гуманно ставитися до засуджених, поважати їх права та гідність, дотримуватися принципів справедливості, законності та професійної етики. Важливим орієнтиром у формуванні таких стандартів поведінки є Кодекс етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, який визначає основні морально-етичні вимоги до працівників пенітенціарної системи, правила службового спілкування та принципи взаємодії із засудженими. Водночас ефективність діяльності персоналу значною мірою залежить від належної системи його професійної підготовки та постійного підвищення кваліфікації. У зв'язку з цим важливого значення набуває створення ефективної системи добору та підготовки кадрів для Державної кримінально-виконавчої системи України, що має охоплювати всі рівні професійної освіти – від початкової підготовки до післядипломного навчання та безперервного професійного розвитку. Такий підхід дозволяє забезпечити формування компетентного та морально відповідального персоналу, здатного ефективно виконувати завдання щодо виправлення та ресоціалізації засуджених (*О. А. Дука, 2015*).

Професійна діяльність персоналу ДКВС України пов'язана з постійною взаємодією з різними категоріями засуджених, які часто характеризуються конфліктною поведінкою, агресивністю, труднощами соціально-психологічної адаптації та наявністю криміногенних установок. У зв'язку з цим ефективно виконання службових обов'язків вимагає від персоналу не лише правових знань, а й ґрунтовної психологічної підготовки, здатності розуміти внутрішній стан

засуджених та застосовувати відповідні методи впливу на їх поведінку.

Психологічна компетентність персоналу ДКВС України розглядається як комплекс психологічних знань, умінь, навичок і професійно важливих особистісних якостей, що забезпечують ефективність професійної діяльності в специфічних умовах виконання покарань (О. С. Третьак, С. О. Чебоненко, І. В. Стеценко, 2020). Вона передбачає здатність персоналу застосовувати психологічні методи у роботі із засудженими, враховувати їх індивідуальні особливості, мотиви поведінки та соціально-психологічні характеристики, а також здійснювати психологічну діагностику та корекцію поведінки засуджених. Зміст психологічної компетентності персоналу визначається специфікою професійної діяльності та включає систему знань про психологічні особливості особистості засуджених, закономірності формування їх поведінки, психологію міжособистісних відносин у середовищі засуджених, а також методи соціально-психологічного впливу. Важливою складовою цієї компетентності є вміння аналізувати мотиви поведінки засуджених, встановлювати конструктивний контакт, формувати позитивні особистісні якості та сприяти їх соціальній адаптації (О. С. Третьак, С. О. Чебоненко, І. В. Стеценко, 2020).

Модель формування психологічної компетентності включає мотиваційний, когнітивний, операційний та рефлексивний компоненти. Мотиваційний компонент передбачає формування професійної мотивації та усвідомлення значущості психологічних знань для професійної діяльності. Когнітивний компонент пов'язаний із засвоєнням теоретичних знань із пенітенціарної психології та пенітенціарної педагогіки, тоді як операційний компонент передбачає формування практичних умінь застосовувати психологічні методи у роботі із засудженими. Рефлексивний компонент спрямований на розвиток здатності до самоконтролю, самоаналізу та самовдосконалення професійної діяльності.

Ефективність формування психологічної компетентності значною мірою залежить від використання сучасних педагогічних підходів і методів навчання. До таких належать компетентнісний, діяльнісний, особистісний і системний

підходи, які забезпечують поєднання теоретичної підготовки з практичним застосуванням знань. У процесі професійної підготовки майбутніх фахівців важливу роль відіграє використання інтерактивних методів навчання, зокрема кейс-методу, ситуаційно-рольових ігор, тренінгів, аналізу практичних ситуацій та групових форм роботи. Такі методи сприяють розвитку комунікативних навичок, умінню приймати рішення в складних професійних ситуаціях та формуванню досвіду ефективної взаємодії із засудженими (О. С. Третяк, С. О. Чебоненко, І. В. Стеценко, 2020).

Отже, формування психологічної компетентності є важливою складовою професійної підготовки персоналу ДКВС України. Наявність у персоналу необхідних психологічних знань і навичок сприяє підвищенню ефективності соціально-виховної роботи із засудженими, формуванню у них соціально прийнятних моделей поведінки та підготовці до повернення до повноцінного життя в суспільстві.

У сучасних умовах реформування Державної кримінально-виконавчої системи України важливого значення набуває вдосконалення системи професійної підготовки персоналу, здатного ефективно реалізовувати завдання виправлення та ресоціалізації засуджених (В. О. Аніщенко, 2019). У наукових дослідженнях підкреслюється, що сучасна пенітенціарна система потребує висококваліфікованих фахівців, які поєднують високий рівень професійної підготовки, морально-етичні якості, а також здатність застосовувати сучасні методи роботи із засудженими. Забезпечення такого рівня підготовки можливе лише за умови створення ефективної системи професійної освіти майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої системи України у закладах вищої освіти.

Важливою умовою ефективної професійної підготовки персоналу ДКВС України є використання сучасних педагогічних технологій та активних методів навчання. До них належать проблемні методи навчання, інтерактивні технології, використання інформаційно-комунікаційних технологій, а також моделювання професійних ситуацій, що дозволяє максимально наблизити навчальний процес

до реальних умов професійної діяльності. Застосування таких методів сприяє формуванню у майбутніх працівників здатності до ефективної професійної взаємодії, розвитку критичного мислення та прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері виконання покарань. Реалізація ступеневої системи підготовки, впровадження сучасних педагогічних підходів і методів навчання, а також формування комплексної системи професійних компетентностей сприяють підготовці персоналу, який здатен ефективно виконувати завдання ресоціалізації засуджених та забезпечувати дотримання міжнародних стандартів поведінки із засудженими (В. О. Аніщенко, 2019).

Важливою складовою професійної підготовки персоналу є формування професійної компетентності, що включає систему знань, умінь, навичок, цінностей та особистісних якостей, необхідних для успішного виконання службових обов'язків (О. Г. Ткаченко, Н. С. Разумейко, Л. І. Олефір, 2024). Підготовка персоналу ДКВС України здійснюється через комплексну систему професійної освіти, яка охоплює первинну професійну підготовку новопризначених працівників, підвищення кваліфікації та безперервний професійний розвиток. Такий підхід сприяє формуванню висококваліфікованого персоналу, здатного забезпечувати дотримання міжнародних стандартів поведінки із засудженими та ефективно реалізовувати завдання їх виправлення і ресоціалізації (О. Г. Ткаченко, Н. С. Разумейко, Л. І. Олефір, 2024).

Застосування сучасних методів аналізу поведінки засуджених та прогнозування їх подальшої соціальної адаптації можливе лише за умови відповідної професійної підготовки персоналу (S. Kennedy, L. House, M. Williams, 2013). Персонал повинен володіти необхідними знаннями та практичними навичками для збирання, аналізу й інтерпретації інформації про особистісні характеристики засуджених, їх соціальний досвід, поведінкові особливості та криміногенний вплив середовища. Це дозволяє здійснювати об'єктивну оцінку ступеня виправлення засуджених та визначати напрями подальшої соціально-виховної роботи. Оцінка ступеня виправлення засуджених є важливою складовою процесу їх ресоціалізації. Від професійної компетентності персоналу

значною мірою залежить правильність визначення рівня готовності засуджених до повернення до життя в суспільстві, а також ефективність застосування педагогічних, психологічних і соціальних заходів впливу. З цією метою персонал повинен володіти комплексом професійних компетентностей, що включають правові, педагогічні, психологічні та комунікативні знання й уміння.

Система професійної підготовки персоналу ДКВС України повинна передбачати формування здатності здійснювати об'єктивну оцінку ступеня виправлення засуджених та планувати індивідуальну роботу з ними. Важливу роль у цьому відіграє використання сучасних педагогічних технологій навчання, зокрема тренінгів, моделювання професійних ситуацій, аналізу практичних кейсів та інших інтерактивних методів підготовки. Такі підходи сприяють формуванню у персоналу практичних навичок прийняття рішень у складних професійних ситуаціях та підвищують ефективність роботи із засудженими у процесі їх ресоціалізації (*S. Kennedy, L. House, M. Williams, 2013*).

Персонал установ виконання покарань виконує не лише функцію контролю за поведінкою засуджених, але й відіграє важливу роль у формуванні умов, що сприяють їх позитивним особистісним змінам. Діяльність персоналу, який взаємодіє із засудженими, повинна бути спрямована на підтримку процесу припинення злочинної поведінки, стимулювання мотивації до змін та сприяння інтеграції особистості у суспільство. Ефективність цього процесу значною мірою залежить від здатності персоналу створювати сприятливе виховне середовище, формувати у засуджених відповідальне ставлення до власної поведінки та стимулювати їх до конструктивних змін. Важливим завданням персоналу є також сприяння відновленню соціальних зв'язків засуджених, підтримка їх прагнення до правомірної поведінки та формування готовності до повернення до повноцінного життя після звільнення.

Одним із важливих чинників успішної ресоціалізації засуджених є характер професійних взаємин, що формуються між персоналом установ виконання покарань та засудженими (*F. McNeill*). Позитивні взаємини між персоналом і засудженими здатні суттєво впливати на процес їх виправлення та

формування правомірної поведінки. Такі взаємини повинні ґрунтуватися на принципах поваги до людської гідності, справедливості, відкритості та професійної етики. Засуджені більш схильні до зміни власної поведінки у випадках, коли вони відчують справедливе ставлення до себе, підтримку з боку персоналу та зацікавленість у їх подальшій долі. У цьому контексті професійні взаємини між персоналом і засудженими виступають важливим педагогічним ресурсом, який сприяє формуванню довіри, розвитку відповідальності та підвищенню ефективності виховного впливу. Важливим компонентом професійної підготовки є формування у персоналу здатності мотивувати засуджених до позитивних змін, сприяти розвитку їх соціальних навичок та підтримувати процес формування правомірної поведінки. Крім того, професійна діяльність персоналу потребує розвитку таких особистісних якостей, як відповідальність, толерантність, емпатія, справедливість. Наявність цих якостей сприяє встановленню конструктивних професійних взаємин із засудженими та підвищує ефективність реалізації заходів їх виправлення і ресоціалізації [20; 45].

Значна увага приділяється ефективності програм, спрямованих на виправлення та ресоціалізацію засуджених в установах виконання покарань (F. T. Cullen, P. Gendreau, 2000). Ефективність таких програм може сприяти зниженню рівня повторної злочинності, особливо у випадках, коли вони реалізуються системно та базуються на сучасних наукових підходах до роботи із засудженими. Важливу роль у реалізації таких програм відіграє персонал установ виконання покарань, який безпосередньо організовує та забезпечує їх практичне впровадження. Саме від професійної підготовки персоналу, їх здатності застосовувати педагогічні, психологічні та соціально-педагогічні методи роботи залежить ефективність впливу на поведінку засуджених. У цьому контексті персонал виступає ключовим суб'єктом процесу ресоціалізації, оскільки саме через професійну взаємодію із засудженими забезпечується реалізація програм, формування у них мотивації до правомірної поведінки та підготовка до життя після звільнення (F. T. Cullen, P. Gendreau, 2000).

Припинення злочинної діяльності є тривалим соціально-психологічним

процесом, у якому значну роль відіграє підтримка з боку соціального оточення та фахівців, що працюють із засудженими (*J. L. Sundt, S. Maruna*). Засуджені, які успішно відмовляються від злочинної поведінки, формують позитивне уявлення про власне майбутнє та намагаються переосмислити свій життєвий досвід, що сприяє їх подальшій соціальній інтеграції. У цьому контексті важлива роль належить персоналу установ виконання покарань, який здійснює професійну підтримку засуджених у процесі їх виправлення та ресоціалізації. Персонал сприяє формуванню у засуджених мотивації до змін, розвитку відповідального ставлення до власної поведінки та усвідомлення перспектив правомірного способу життя. Підтримка з боку персоналу, заснована на професійній комунікації, повазі до людської гідності та індивідуальному підході до засуджених, створює сприятливі умови для формування у них соціально прийнятних моделей поведінки. У цьому процесі персонал виступає важливим суб'єктом педагогічного та соціально-психологічного впливу, сприяючи розвитку у засуджених впевненості у можливості змінити власне життя та підготуватися до повернення у суспільство після звільнення (*J. L. Sundt, 2010*).

Отже, ресоціалізація засуджених є складним і багатогранним процесом, що поєднує педагогічні, психологічні та соціальні механізми впливу, спрямовані на формування у засуджених правомірної поведінки та підготовку до повернення до повноцінного життя в суспільстві після звільнення. Реалізація цього процесу у Державній кримінально-виконавчій системі України здійснюється на основі національного законодавства та міжнародних стандартів поводження із засудженими, які визначають основні принципи гуманного ставлення до осіб, що відбувають покарання, а також необхідність створення умов для їх виправлення і соціальної реінтеграції.

Важливу роль у забезпеченні ефективності процесу ресоціалізації відіграє персонал установ виконання покарань, який виступає безпосереднім суб'єктом реалізації соціально-виховної, психологічної та педагогічної роботи із засудженими. Саме від рівня професійної підготовки, педагогічної та психологічної компетентності персоналу, а також дотримання принципів

професійної етики значною мірою залежить результативність виховного впливу та формування у засуджених готовності до правослухняного способу життя.

Ефективна діяльність персоналу передбачає використання сучасних педагогічних підходів, інтерактивних методів навчання та науково обґрунтованих програм роботи із засудженими, спрямованих на розвиток соціальних навичок, відповідального ставлення до власної поведінки та формування позитивних життєвих орієнтирів. У цьому контексті важливого значення набуває вдосконалення системи професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої системи України, що має забезпечувати формування комплексу професійних компетентностей, необхідних для ефективної роботи із засудженими. Підвищення ефективності процесу ресоціалізації засуджених безпосередньо пов'язане з розвитком професійної підготовки персоналу, удосконаленням методів соціально-виховної роботи та впровадженням сучасних педагогічних і психологічних підходів у діяльність установ виконання покарань. Це сприятиме формуванню у засуджених соціально відповідальної поведінки, зниженню рівня рецидивної злочинності та забезпеченню їх успішної інтеграції у суспільство після звільнення.

Список використаних джерел

1. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11 липня 2003 року № 1129-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text> (дата звернення: 04.02.2026).
2. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23 червня 2005 р. № 2713-IV. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 15.03.2026).
3. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань: наказ Міністерства юстиції України № 2823/5 від 28 серпня 2018 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1010-18#Text> (дата звернення: 08.02.2026).
4. Про затвердження Положення Про організацію соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими: наказ Міністерства юстиції України від 09.04.2024 № 2300/5. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1863-13/ed20240409> (дата звернення: 14.03.2026).
5. Європейські пенітенціарні правила: Рекомендація (2006) Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо Європейських пенітенціарних правил від 11 січня 2006 р. URL : <https://rm.coe.int/european-prison-rules-9789287185981/16806ab9ae> (дата звернення: 15.03.2026).
6. Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими Організації Об'єднаних Націй (Правила Нельсона Мандели) : резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 17 грудня 2015 р. № 70/175. URL : https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-U-ebook.pdf (дата звернення: 15.03.2026).

7. Богатирьов І. Г., Василяк Д. К., Шкута О. О. Теорія і практика виправлення та ресоціалізації засуджених, які відбувають покарання в колоніях середнього рівня безпеки : навчальний посібник. Київ : Дакор, 2014. 176 с.
8. Василик В. В. Виправлення та ресоціалізація засуджених до позбавлення волі в системі засобів реалізації завдань кримінально-виконавчого законодавства *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 2(20). С. 33–39.
9. Заїка Д. Є. Міжнародно-правові стандарти щодо виправлення та ресоціалізації засуджених. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2021. № (15). С.27–33.
10. Караман О. Л. Технологія соціально-педагогічної роботи з неповнолітніми засудженими в пенітенціарному закладі. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2013. № 4. С. 20–26.
11. Сагайдак Ю. В. Ресоціалізація засуджених. Національна практика та зарубіжний досвід. *Київський часопис права*. 2022. № 4. С. 253–261. URL : <https://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/244/230> (дата звернення: 10.03.2026).
12. Степанюк А. Х. Засоби виправлення і ресоціалізації засуджених до позбавлення волі : монографія. Харків: Право, 2011. 323 с.
13. Ткаченко В. В. Ресоціалізація правопорушників: міжнародний досвід. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2025. Вип. № 03, Ч. 2. С. 489–493. URL : <https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/334480/323442> (дата звернення: 11.03.2026).
14. Чаплик М. М. Проблеми та перспективи ресоціалізації засуджених (за результатами соціологічних замірів в установах виконання покарань миколаївської області). *Габітус*. 2019. Вип. 10. С. 105–109. URL : <https://habitus.od.ua/journals/2019/10-2019/21.pdf> (дата звернення: 15.03.2026).
15. Дука О. А. Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: професійний та морально-етичний аспекти. *Юридична психологія*. 2015. № 1. С. 120–128.
16. Третяк О. С., Чебоненко С. О., Стеценко І. В. Методика формування психологічної компетентності майбутніх фахівців у галузі знань 08 «Право». *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 30, т. 4. С. 225–233.
17. Аніщенко В. О. Результати експериментальної перевірки концепції та системи ступеневої підготовки офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2019. № 5. С. 1–16.
18. Ткаченко О. Г., Разумейко Н. С., Олефір Л. І. Рівень професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України як ключовий чинник забезпечення ефективності роботи системи. *Modern research in world science : proceedings of the international scientific conference*. 2024. С. 224–227.
19. Kennedy S., House L., Williams M. Using Research to Improve Pretrial Justice and Public Safety: Results from PSA's Risk Assessment Validation Project. *Federal Probation*. 2013. Vol. 77, No. 1. P. 28–32. URL : https://www.uscourts.gov/sites/default/files/77_1_5_0.pdf
20. McNeill F. A desistance paradigm for offender management. *Criminology & Criminal Justice*. 2006. Vol. 6, No. 1. P. 39–62. URL : https://www.sccjr.ac.uk/wp-content/uploads/2009/01/A_Desistance_Paradigm_for_Offender_Management.pdf
21. Cullen F. T., Gendreau P. Assessing Correctional Rehabilitation: Policy, Practice, and Prospects. *Criminal Justice*. 2000. Vol. 3. P. 109–175. URL : <file:///C:/Users/admin/Downloads/CULLENANDGENDREAU--AssessingCorrectionalRehabilitation.pdf>
22. Sundt J. L. Maruna, Shadd: Redemption Scripts and Desistance. In: Cullen F. T., Wilcox P. (eds.). *Encyclopedia of Criminological Theory*. Thousand Oaks : SAGE Publications, 2010. P. 575–578. URL : https://study.sagepub.com/system/files/Maruna%2C_Shadd_-_Redemption_Scripts_and_Desistance.pdf

СТРУКТУРНО-ЗМІСТОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАВНИКІВ

Зінаїда ШУМЕЙКО,

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки і професійної етики,
Пенітенціарна академія України
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <http://orcid.org/0009-0009-7762-3197>

Автор досліджує структурно-змістові аспекти формування комунікативної компетентності майбутніх правників. Науковець доводить, що особливості формування комунікативної компетентності майбутніх юристів зумовлені специфікою їхньої професійної діяльності, а також структурою і змістом вказаного феномена, який є важливим складником професійної компетентності майбутнього фахівця юридичної галузі загалом. На основі аналізу положень державних документів вона визначає вимоги до рівня сформованості комунікативної компетентності майбутніх юристів, а також характеризує підходи до структурування цього феномену.

Автор доводить, що для ефективного формування комунікативної компетентності майбутніх юристів у процесі їхньої професійної підготовки в закладах вищої освіти доцільно застосовувати тексти професійної тематики, вдаючись до виразного їх читання, аналізу й укладання власних за наданими зразками. Авторка акцентує, що не втрачає своєї значущості метод вправ, який безпосередньо впливає на формування мовної компетенції, що в перспективі конструктивно позначиться і на мовленнєвому розвитку. Автор статті доводить, що для ефективного засвоєння теоретичного матеріалу доцільно використовувати наочність і звертатися до візуалізації інформації шляхом використання інфографіки й ментальних карт. Вона констатує, що формування комунікативної компетентності майбутніх юристів має здійснюватися цілеспрямовано й послідовно, на основі поєднання традиційних та інноваційних методів, прийомів і засобів навчання.

STRUCTURAL AND CONTENT ASPECTS OF FORMATION OF COMMUNICATIVE COMPETENCE OF FUTURE LAWYERS

Zinaida SHUMEIKO,

PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Pedagogy and Professional Ethics,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <http://orcid.org/0009-0009-7762-3197>

The author investigates the structural and content aspects of the formation of communicative competence of future lawyers. The scientist proves that the features of the formation of communicative competence of future lawyers are determined by the specifics of their professional activity, as well as the structure and content of the specified phenomenon, which is an important component of the professional competence of a future specialist in the legal field in general. Based on the analysis of the provisions of state documents, she determines the requirements for the level of formation of communicative competence of future lawyers, and also characterizes approaches to structuring this phenomenon.

The author proves that for the effective formation of communicative competence of future

lawyers in the process of their professional training in higher education institutions, it is advisable to use texts of professional topics, resorting to their expressive reading, analysis and compilation of their own according to the provided samples. The author emphasizes that the method of exercises does not lose its significance, which directly affects the formation of language competence, which in the future will constructively affect speech development. The author of the article proves that for effective assimilation of theoretical material it is advisable to use clarity and turn to information visualization through the use of infographics and mental maps. She states that the formation of communicative competence of future lawyers should be carried out purposefully and consistently, based on a combination of traditional and innovative methods, techniques and means of learning.

Вступ, постановка проблеми. Однією з характерних рис професійної діяльності юристів є постійна взаємодія з різними категоріями громадян (підсудними, засудженими, їхніми родичами, позивачами, а також із колегами, керівництвом і підлеглими). Це зумовлює підвищені вимоги до особистісних і професійних якостей фахівців, необхідних для ефективного виконання широкого кола службових обов'язків. Відповідно, особливої ваги набувають такі риси, як психологічна готовність до комунікації, здатність діяти конструктивно в різноманітних професійних обставинах, уміння користуватися вербальними та невербальними засобами спілкування. Саме тому професійна підготовка майбутніх юристів у закладах вищої освіти має бути спрямована саме на розвиток зазначених якостей.

На думку І. А. Зязюна, ключовим завданням вищої освіти є формування цілісної, свідомої особистості, здатної до самостійного гуманістично зорієнтованого вибору та інтелектуальної активності, яка володіє широким спектром компетентностей (Зязюн, 2005, с. 11).

У сучасному освітньому просторі акцент дедалі більше зміщується з формального рівня здобутої кваліфікації на сформовані компетентності, що поєднують професійні вміння, соціальні навички, здатність до командної роботи, ініціативність і готовність ухвалювати обґрунтовані рішення. Нині поняття «компетентність» пов'язують із умінням адекватно діяти в нестандартних умовах, ефективно взаємодіяти з партнерами у неформалізованих ситуаціях, успішно розв'язувати складні та проблемні завдання, грамотно працювати з інформацією й управляти динамічними багатокомпонентними процесами на основі належного рівня теоретичної підготовки.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (2014), «компетентність – це динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» (Закон України «Про вищу освіту», 2014). Як зауважує Л.М. Синельникова, компетенція – це властивість, якість; компетентність – це володіння відповідною властивістю, обізнаність, ступінь відповідності діяльності суспільно значущим завданням; це особистісний ресурс, що дає змогу ефективно взаємодіяти з навколишнім світом (Синельникова, 2011, с. 110). І.А. Зязюн уважав, що компетентність як особистісна риса існує в таких окремих формах – як високий рівень умілості, як спосіб особистісної самореалізації (звичка, спосіб життєдіяльності, захоплення); як результат саморозвитку індивіда, форма вияву здібностей (Зязюн, 2005, с. 11). Його ідеї є суголосними засадничим положенням державних документів, що визначають зміст сучасної середньої і вищої освіти, спрямованої на формування в здобувачів системи компетентностей, з-поміж яких особливе місце посідає комунікативна. У цьому контексті варто зауважити, що в європейському науковому дискурсі поняття комунікативна компетентність не застосовують, а в українській педагогіці щодо нього вживають цілу низку взаємопов'язаних термінів, які мають певні нюанси в значеннях, зокрема: мовна компетентність, мовленнєва компетенція, комунікативна компетенція, мовнокомунікативна компетенція, професійна комунікативна компетенція.

У процесі дослідження з'ясовано, що вивчення поняття «комунікативна компетентність» почалося ще в 60–70-х рр. ХХ ст. На сьогодні накопичено чималий практичний досвід у цій сфері й здійснено багато досліджень, присвячених зазначеній проблемі. Зокрема феномен «комунікативної компетентності» упродовж тривалого часу досліджували Н. Голуб, О. Караман, Л. Мацько, Л. Кравець, М. Пантлюк та ін., які зосереджувалися на різних шляхах її формування в закладах середньої і вищої освіти засобами філологічних

дисциплін.

У межах нашого дослідження важливого значення набувають наукові праці Н. Артикуци, Б. Олешко, Ю. Прадіда, О. Прохоренко-Дученко, А. Токарської, Л. Чулінди та ін. щодо формування мовнокомунікативної компетентності юристів і працівників правоохоронних органів. Варто також зауважити, що до проблеми формування мовнокомунікативної компетентності здобувачів вищої освіти ми вже зверталися в попередніх публікаціях (*Шумейко, 2018; Шумейко, 2025; Лілік, Шумейко, 2023; Лілік, Шумейко, 2025*). Проте аналіз наукової літератури з проблеми дослідження, вивчення реального стану мовної підготовки юристів свідчать про недостатній рівень сформованості в них мовнокомунікативної компетентності, а це зумовлює необхідність подальшого комплексного дослідження шляхів формування комунікативної компетентності майбутніх юристів у процесі їхньої професійної підготовки в закладах вищої освіти.

Результати досліджень.

І. Проблема дефініції і структури поняття «комунікативна компетентність юристів». У процесі формування комунікативної компетентності майбутніх юристів варто передусім враховувати положення нормативно-правових актів, у яких визначено вимоги до сформованості досліджуваного феномену в державних службовців.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів № 301, поняття «комунікативна компетентність» (від лат. *communis* – роблю загальним, зв'язую, спілкуюся і *competens* (*competentis*) – здатний) означає здатність особи застосовувати знання мови в різних ситуаціях спілкування. Окрім того, зазначено, що державний службовець має володіти комунікативною компетентністю, яка ґрунтується на знанні структури, норм і функцій української мови у сфері ділового спілкування, а також особливостей мовного оформлення його основних жанрів, що дає змогу посадовій особі ефективно виконувати свої службові обов'язки (*Про організацію проведення атестації осіб, 2017*).

У цьому ж документі зазначено, що комунікативна компетентність державного службовця передбачає передусім володіння низкою навичок: створення текстів різних жанрів усного й писемного мовлення, зокрема офіційно-ділового стилю; аналіз та реферування текстів різних жанрів, підготовка аналітичних оглядів, довідок, висновків на основі опрацьованих текстів; опрацювання текстів документів відповідно до службової потреби; монологічне та діалогічне (полілогічне) мовлення фахового спрямування (доповідь, звіт, промова, дискусія); дотримання норм української літературної мови в офіційному спілкуванні (організація офіційних заходів, корпоративне та адміністративне спілкування тощо); спілкування українською мовою на засадах соціальної та міжособистісної етики, моделювання комунікативної поведінки відповідно до ситуації у роботі з конфліктними групами (правопорушниками, особами з особливими потребами тощо); обрання та застосування різних комунікативних стратегій для досягнення позитивного результату (*Про організацію проведення атестації осіб, 2017*).

У зазначеному нормативно-правовому акті ґрунтовно розписано вимоги до рівня сформованості комунікативної компетентності осіб, які претендують на зайняття посади державної служби. Саме на ці вимоги ми й орієнтуватимемося в процесі планування роботи з формування комунікативної компетентності майбутніх юристів. Вони мають знати норми української літературної мови в офіційному спілкуванні, структуру та основні мовні характеристики жанрів офіційно-ділового стилю. Державні службовці мають володіти лексикою і фразеологією офіційно-ділового стилю, комунікативними навичками у сфері офіційно-ділового спілкування, а також уміти спілкуватися (в усній і письмовій формах) у фаховій діяльності, застосовувати стилістичні норми мови з використанням відповідних мовних засобів усіх рівнів в офіційно-діловому стилі, специфічні лексико-фразеологічні засоби в діловому спілкуванні (номенклатури, професіоналізмів, штампів, кліше, стандартів тощо), формули ввічливості, мовні засоби висловлення подяки, вибачення, згоди/незгоди, підтримки, схвалення, сумніву, занепокоєння, заперечення, попередження тощо,

а також мовні засоби формулювання думки, зокрема тези, антитези, мети, завдань, висновків тощо, зокрема в текстах публічних виступів.

Закцентовано також, що державні службовці мають розрізняти стилі української ділової мови, їхні особливості; жанри ділової мови за критерієм функціонального призначення; канцелярський підстиль: організаційні документи (положення, статут, інструкція, правила), розпорядчі, довідково-інформаційні тексти (довідка, лист, записка, акт, звіт, оголошення, протокол, подання, план роботи), кадрову та особову документацію; нормативний підстиль (конституція, закон, кодекс, постанова, розпорядження, указ тощо); дипломатичний підстиль – документи у сфері внутрішньовідомчої діяльності та міжнародних відносин (нота, меморандум, декларація, заява, відозва тощо) (*Про організацію проведення атестації осіб, 2017*).

У науковому дискурсі відсутня одностайність у визначенні цього поняття, зокрема Девід і Джулія Джері цей термін трактують як комунікативну здатність (способи, правила, за допомогою яких люди здійснюють комунікативні обміни та інтеракції з іншими людьми співтовариства) (*Jary D., Jary J., 1991*). На думку І. Чеботарьової, комунікативна компетентність – це володіння складними комунікативними навичками та вміннями, формування адекватних умінь у нових соціальних структурах, знання культурних норм і обмежень у спілкуванні, знання звичаїв, традицій, етикету у сфері спілкування, дотримання пристойності, вихованість, орієнтування в комунікативних засобах, властивих національному, становому менталітету і що виражаються в межах певної професії (*Чеботарьова, 2014*).

Дослідниця наголошує, що в науковому дискурсі панує два основні підходи до дослідження комунікативної компетентності – теоретичний і практичний. У межах теоретичного підходу науковці розглядають поняття комунікативної компетентності, характеризують її структуру, розробляють теоретичні концепції та моделі комунікативної компетентності, визначають її місце та роль в ефективному спілкуванні та взаємодії. Представники практичного підходу акцентують свою увагу на процесі розвитку і

вдосконалення комунікативної компетентності: розробляють методи розвитку комунікативних умінь (*Чеботарьова, 2014*).

Окрім того, дослідники приділяють особливу увагу характеристиці структури комунікативної компетентності. Зокрема, С. Караман розмежовує чотири основні складники, а саме: мовну, мовленнєву, функціонально-комунікативну, соціокультурну компетенції. Як він зауважує, мовна компетенція формується на основі засвоєння орфоепічних, орфографічних, лексичних, словотворчих, граматичних та стилістичних норм. Мовленнєва компетенція реалізується під час аудіювання, говоріння, читання, письма. Соціокультурна компетенція передбачає знання національної культури, історії, економіки тощо. Найвагомішою, за визначенням дослідника, є функціонально-комунікативна компетенція – уміння послуговуватися мовними засобами для створення текстів різної стильової належності (*Караман, 2000, с. 23*).

Л. Мацько і Л. Кравець об'єднали всі описані компетентності в одне поняття «професійна мовнокомунікативна компетенція» або «професійна комунікативна компетенція». Вони вважають, що «професійна комунікативна компетенція передбачає насамперед наявність професійних знань, а також загальної гуманітарної культури людини, її вміння орієнтуватися в навколишньому світі, сформованість умінь і навичок спілкування в межах професійної діяльності» (*Мацько, Кравець, 2007, с. 13*).

К. Климова розглядає мовнокомунікативну професійну компетентність фахівця як інтегровану особистісну якість, що «передбачає:

- 1) систематизовані знання про мову як найвище надбання людської цивілізації;
- 2) знання правил мовного спілкування в професійній діяльності;
- 3) знання норм сучасної української літературної мови, уміння й навички оптимального використання цих знань у професійному спілкуванні, спроможність до рефлексії, розвинуте «чуття мови»;
- 4) уміння і навички правильної побудови зв'язних текстів, зумовлених потребами професійної комунікації;

5) уміння користуватися інформаційно-довідковими джерелами для українськомовного самонавчання і самовдосконалення в межах професійної діяльності (Климова, 2011, с. 21).

За І. Дроздовою, професійна мовна комунікативна компетенція студента нефілологічної спеціальності – це «наявність професійно-комунікативних умінь особистості спілкуватися в типових умовах професійної діяльності, володіти потенціалом професійного дискурсу, репрезентувати нормативні та доступні для сприйняття навчально-наукові, технічні, фахові тексти; здатність розв'язувати комунікативні завдання в складних і непередбачуваних ситуаціях професійного спілкування» (Дроздова, 2015).

У контексті професійної діяльності юристів з-поміж складників комунікативної компетентності, на нашу думку, особливого значення набуває лексична компетенція, що передбачає наявність певного запасу слів у межах конкретного вікового періоду життя людини, здатність до адекватного використання лексем, доречне вживання образних виразів, приказок, прислів'їв, фразеологічних зворотів.

Як уже було зазначено в попередніх публікаціях, проконтролювати вживання лексичних засобів у контексті професійної діяльності юристів нескладно: мовцеві не варто використовувати лексику обмеженого вжитку (неологізми, діалектизми, жаргонізми, архаїзми), якщо він не впевнений у тому, що співрозмовник його зрозуміє правильно; не вживати слів, що у прямому чи переносному значенні виражають зневагу або негативну оцінку; звертатися до співрозмовника необхідно так, як він представився; не іронізувати – це подекуди сприймається як приниження (Шумейко, 2018).

Окрім того, важливого значення набуває фонетична компетенція, що передбачає правильну вимову всіх звуків рідної мови, звукосполучень відповідно до орфоепічних норм, наголосів, добре розвинений фонематичний слух, що дає змогу диференціювати фонеми; володіння інтонаційними засобами виразності мовлення (темп, тембр, сила голосу, логічний наголос) (Шумейко, 2018). Зокрема на рівень сформованості комунікативної компетентності

майбутніх юристів суттєво впливають особливості техніки мовлення – сукупність прийомів фонаційного дихання, мовленнєвого голосу й дикції, доведених до ступеня автоматизованих навичок, що дає змогу фахівцю успішно взаємодіяти з іншими суб'єктами (різними категоріями засуджених, співробітниками, відвідувачами). Особливу увагу в процесі професійної підготовки варто приділити засобам невербального спілкування, оскільки вони мають бути контрольованими, використовуватися доцільно й зважено, відповідно до комунікативної ситуації.

Сформованість граматичної компетенції як складника комунікативної компетентності означає неусвідомлене вживання граматичних форм рідної мови згідно із панівними законами й нормами її граматики (рід, число, відмінок тощо), чуття граматичної форми, наявність корекційних навичок щодо правильності використання граматичних форм.

Для майбутніх правників особливого значення набуває діалогова компетенція, яка пов'язана з розумінням зв'язного тексту, сформованістю умінь відповідати на запитання і звертатися із запитаннями й проханнями, підтримувати та розпочинати розмову, вести діалог, складати різні види розповідей (*Шумейко, 2018*). Значення зазначеної компетенції детерміноване тим, що юристи у процесі виконання своїх посадових обов'язків мають уміти сприймати й інтерпретувати мовлення інших, будувати власне висловлення відповідно до законів риторики, уміти наводити аргументи й факти, вести дискусію, підбивати висновки.

Важливим етапом мовної освіти майбутніх юристів є формування в них соціолінгвістичної компетенції – здатності розуміти і продукувати мовлення в конкретному соціолінгвістичному контексті спілкування. Саме тому велика увага приділяється культурологічному компоненту занять з української мови, що втілюється не лише у змістовому наповненні текстів тренувальних вправ та контрольних робіт. Це пов'язано з необхідністю враховувати соціокультурні реалії життя певного історико-етнографічного регіону України, а також особистісний контекст ситуації. Активізувати увагу аудиторії, підвищити

загальнокультурний рівень молоді, поглибити знання з української та світової історії та культури допомагають невеликі інформаційні повідомлення, підготовлені студентами – майбутніми юристами. Повідомлення потрібно обговорювати й аналізувати, коментувати індивідуальне мовлення доповідача, розглядати стилеві особливості текстів (Шумейко, 2018).

Отже, аналіз наукових досліджень дає підстави для висновку, що професійна комунікативна компетентність особистості – це сукупність знань про спілкування в різноманітних життєвих і професійних умовах і комунікативних ситуаціях із різними комунікантами, уміння мовця визначити ефективну мовленнєву поведінку в кожному конкретному випадку.

Професійна комунікативна компетентність майбутніх юристів, на нашу думку, полягає у здатності послуговуватися нормами української літературної мови у сфері наукової та професійної комунікації, належному рівні мовленнєвих навичок, умінні аналізувати власне й чуже висловлювання, знаннях професійного дискурсу, ціннісному ставленні до мови, відповідному способі мислення, світогляді.

Можемо дійти висновку, що комунікативна компетентність майбутніх юристів вимагає певної сформованості мовних знань, мовленнєвих навичок і вмінь, які здобуваються в процесі спеціально організованого навчання. Це поняття можна ідентифікувати як явище лінгвістики, а також психології і педагогічних дисциплін, оскільки воно співвідноситься зі знаннями, навичками й уміннями, які найбільш точно відображають багатогранність комунікативної компетентності, її важливу роль у розвитку особистості майбутнього юриста. Це дає підстави розглядати комунікативну компетентність майбутніх юристів як комплексний інтегративний феномен, що містить низку складників, які поєднані складними взаємозв'язками:

- комунікативні риси персоналії, які свідчать про наявність і розвиток у неї здатності до спілкування;

- комунікативні здібності особистості: уміння проявляти ініціативу в спілкуванні, здатність емоційно реагувати на стан партнерів по комунікації,

готовність до заохочення партнера до подальшого спілкування;

- знання норм і правил спілкування, етичних стандартів професійної діяльності юриста;

- знання естетичних і моральних цінностей, культурних традицій, вікових, інтелектуальних та інших особливостей партнерів по спілкуванню, а також дотримання цих стандартів та використання цих знань у процесі професійного спілкування;

- здатність слухати й реагувати на почуте, тобто підтримувати зворотний зв'язок;

- спрямованість і стійкість уваги, наявність візуального контакту, уміння використовувати елементи невербального спілкування, репліки й заохочення, тобто зосереджувати увагу на співрозмовникові;

- рівень мовленнєвої культури особистості, характеристиками якої є правильність, змістовність, доречність, достатність, логічність, точність, ясність, стислість, простота та емоційна виразність, образність, барвистість, чистота, правильна вимова, вільне, невимушене оперування словами, уникнення вульгаризмів, архаїзмів, слів-паразитів, зайвих іншомовних слів, наголошування на головних думках, фонетична виразність, інтонаційна розмаїтість, чітка дикція, відповідний темп мовлення, правильне використання логічних наголосів і пауз, взаємовідповідність між змістом і тональністю, між словами, жестами та мімікою.

II. Інструментарій для формування комунікативної компетентності майбутніх юристів у процесі їхньої професійної підготовки. У сучасній методиці викладання української мови усталеною є позиція, що комунікативна компетентність майбутнього фахівця найрезультативніше розвивається завдяки роботі з різними типами текстів. Саме робота з текстами традиційно є основою занять із дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)» (Лілік, Шумейко, 2025, с. 771).

На думку Н. Голуб, використання текстового матеріалу під час вивчення української мови має низку переваг. Зокрема тексти ненав'язливо долучають

студентів до духовних надбань народу, сприяють засвоєнню значущої інформації, формують потребу в читанні та саморозвитку. Вони забезпечують розвиток критичного мислення, навичок свідомого читання, стимулюють уяву й творчий потенціал, підвищують пізнавальний інтерес і мотивацію до навчання. Крім того, тексти демонструють виражальні можливості української мови, удосконалюють якість мовлення, збагачують словниковий запас здобувачів освіти, створюють умови для індивідуальної, парної та групової роботи під час навчальних занять. Їх застосування допомагає ефективніше організувати навчальний час, реалізувати міжпредметні зв'язки, розвивати організаційні вміння (цілевизначення, планування, рефлексію), формувати мовне чуття, естетичний смак і навіть емоційний інтелект здобувачів освіти (Голуб, 2017, с. 8).

Саме через текст, на нашу думку, у майбутніх юристів формується відчуття слова та розуміння його семантичного поля, адже в межах тексту найповніше виявляються асоціативні зв'язки між мовними одиницями (Лілік, Шумейко, 2025, с. 771). Працюючи з текстами, студенти – майбутні юристи – бачать мову як цілісну систему, усвідомлюють інтенцію висловлювання, спостерігають, як зміст розгортається в часі й просторі. Водночас варто пам'ятати, що сприйняття тексту залежить від загального культурного рівня персоналії, життєвого досвіду та внутрішнього стану реципієнта. Важливу роль також відіграють обрана спеціальність і попередній досвід роботи з текстовими матеріалами.

Аналіз наукових праць і досвід педагогічної діяльності засвідчує, що для аналітичної роботи на заняттях варто добирати тексти невеликого обсягу, доступні за змістом, насичені лексикою, фразеологією та граматичними конструкціями, характерними для мови певної професійної галузі. Лише в межах цілісного тексту фахові терміни функціонують як елементи завершеної комунікативної системи, придатної для використання у відповідних комунікативних професійних ситуаціях.

Оскільки для майбутніх юристів комунікативна компетентність є ключовою складовою професійної діяльності, її формування має бути системним

і цілеспрямованим. Цей процес реалізується як під час лекцій, так і на практичних заняттях. Педагогічний досвід свідчить, що ефективною формою роботи є колективне створення тексту певного стилю, коли кожен студент додає по одному реченню або навіть слову. Такий підхід активізує мислення, розвиває відчуття стилю й логіку викладу.

Важливим засобом розвитку професійної мовленнєвої компетентності є також виразне читання текстів різних стилів і жанрів. Воно формує вміння відчувати аудиторію, сприяє встановленню комунікативного контакту між мовцем і слухачем, створює своєрідний емоційний обмін у межах професійної комунікації. Отже, виразне читання можна розглядати як важливий етап на шляху до формування грамотного, багатого й переконливого професійного мовлення (Шумейко, 2018). (*Шумейко, 2018*).

Важливим засобом розвитку комунікативної компетентності майбутніх правників є метод вправ. За визначенням О. Біляєва, цей метод передбачає виконання учасниками освітнього процесу спеціально підібраних навчальних завдань, спрямованих на закріплення теоретичних знань і формування практичних умінь та навичок. Його сутність полягає у багаторазовому відтворенні певних дій, що забезпечує їх поступове засвоєння та вдосконалення (*Біляєв, 2004, с. 6*). Упродовж багатьох років метод вправ є базовим у формуванні комунікативної компетентності здобувачів вищої освіти, оскільки саме через свідоме виконання інтелектуальних і практичних дій відбувається становлення та розвиток необхідних професійних умінь. Для майбутніх юристів це має особливе значення, адже їхня професійна діяльність пов'язана з активною взаємодією з різними соціальними групами, підготовкою та оформленням документації, що потребує високого рівня мовної та мовленнєвої підготовки.

Крім того, виконання вправ дає змогу оперативно й об'єктивно визначити рівень засвоєння мовного матеріалу, глибину розуміння мовних явищ і процесів. Від цього безпосередньо залежить якість сформованих умінь, а також здатність застосовувати їх у нових комунікативних ситуаціях. У сучасних умовах важливо, що цей метод ефективно реалізується як у традиційному форматі навчання, так і

в дистанційному середовищі, що сприяє оптимізації освітнього процесу.

У цьому контексті важливо зауважити, що застосування методу вправ у формуванні комунікативної компетентності майбутніх юристів передбачає поетапну реалізацію трьох взаємопов'язаних складників: відпрацювання дій за зразком із метою їх закріплення; використання засвоєних умінь у змінених умовах; виконання творчих завдань. Важливо, щоб студенти чітко усвідомлювали мету виконання вправи, послідовність необхідних дій, правила виконання та очікуваний результат.

Особливу роль у цьому процесі відіграє педагогічний супровід. Як зазначає М. Пентилюк, ефективне керівництво виконанням вправ передбачає формування мотивації з боку викладача, чітке пояснення ним мети й алгоритму дій, урахування умов їх реалізації, аналіз допущених помилок та визначення шляхів удосконалення навичок з огляду на індивідуальні особливості здобувачів вищої освіти, рівень їхніх мовних знань, сформованість у них мовленнєвих умінь (Пентилюк, 2011, с. 187).

В умовах сучасної освіти вагомого значення набуває візуалізація навчального матеріалу, що забезпечує його цілісне сприйняття та краще засвоєння. На сьогодні існують численні онлайн-інструменти, які допомагають викладачеві ефективно структурувати інформацію, ефектно її презентувати здобувачам, сприяючи ефективному засвоєнню навчального матеріалу, а відтак і формуванню досліджуваної компетентності. Зокрема під час опрацювання теоретичного матеріалу доцільно пропонувати студентам створювати або аналізувати інфографіку, ментальні чи концептуальні карти. Такі засоби сприяють систематизації, структуруванню та класифікації ідей, а також використовуються під час виконання навчальних завдань, ухвалення рішень і підготовки наукових текстів (Лілік, Шумейко, 2023, с. 132). Їх варто застосовувати під час підсумкових занять або в процесі конспектування об'ємних теоретичних матеріалів, адже замість розгорнутих записів студент може створити узагальнену схему чи блок-структуру. Використання інфографіки та ментальних карт розвиває логічне й творче мислення майбутніх юристів,

формує вміння систематизувати мовний матеріал і, відповідно, підвищує якість професійної підготовки загалом і ріень сформованості комунікативної компетентності зокрема. Формуючи комунікативну компетентність майбутніх правників, викладачі закладів вищої освіти мають ураховувати попередній мовний досвід, набутий студентами в школі. Розвитку цієї компетентності сприяють різноманітні форми позааудиторної діяльності з української мови: олімпіади, конкурси читців і юних поетів, змагання знавців української мови (на міському, обласному та всеукраїнському рівнях), мовно-літературні вечори, наукові конференції, круглі столи, присвячені Дню української мови та писемності, творчості письменників і діяльності мовознавців, а також робота мовних гуртків.

Висновки. Отже, особливості формування комунікативної компетентності майбутніх юристів зумовлюються специфікою їхньої професійної діяльності, а також структурою і змістом вказаного феномена, який є важливим складником професійної компетентності майбутнього фахівця юридичної галузі. Якщо він бездоганно володіє всіма складовими комунікативного процесу, дотримується правил мовленнєвого етикету, уміє впливати на учасників комунікації в стандартних і нестандартних ситуаціях, то він справляє позитивне враження, викликає довіру, а отже, підвищується ефективність його професійної діяльності.

Відповідно, у процесі формування комунікативної компетентності майбутніх юристів у процесі їхньої професійної підготовки в закладах вищої освіти доцільно застосовувати тексти професійної тематики, вдаючись до виразного їх читання, аналізу й укладання власних за наданими зразками. Не втрачає своєї значущості метод вправ, який безпосередньо впливає на формування мовної компетенції, що в перспективі конструктивно позначиться і на мовленнєвому розвитку.

Для ефективного засвоєння теоретичного матеріалу доцільно використовувати наочність і звертатися до візуалізації інформації шляхом використання інфографіки й ментальних карт. При цьому викладач має враховувати рівень мовних знань здобувача вищої освіти, сформованість

необхідних мовленнєвих умінь і навичок, наявний досвід комунікації в різних сферах суспільного життя.

Список використаних джерел

1. Біляєв О. М. Вправи в навчанні мови. Українська мова і література в школі. 2004. № 6. С. 2–6.
2. Голуб Н.Б. Робота з текстами на уроках української мови у процесі вивчення синтаксису й пунктуації у 8-9 класах. Українська мова і література в школі. 2017. №1. С. 2-8.
3. Дроздова І. Взаємозв'язок формування мовної особистості студента ВНЗ нефілологічного профілю з розвитком професійного мовлення. URL: http://library.udpu.org.ua/library_files/zbirnuk_nayk_praz/2015/2/15.pdf (дата звернення: 08.10.2025).
4. Зязюн І. А. Філософія поступу і прогнозу освітньої системи. Педагогічна майстерність: проблеми, пошуки, перспективи: монографія. Київ: Глухів: РВВ ГДПУ, 2005. С. 10–18.
5. Караман С. Методика навчання української мови в гімназії: навч. посіб. Київ: Ленвіт, 2000. 272 с.
6. Климова К. Формування мовно-комунікативної професійної компетентності студентів нефілологічних спеціальностей педагогічних університетів: автореф. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2011. 35 с.
7. Лілік О., Шумейко З. Текстоцентричний підхід до формування професійної мовленнєвої компетенції здобувачів вищої освіти. Наука і техніка сьогодні. 2025. № 10(51). С. 769-782.
8. Лілік О.О., Шумейко З.Є. Особливості формування візуальної грамотності здобувачів вищої освіти засобами навчальної дисципліни «Українська мова за професійним спрямуванням». Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2023. №1 (10). С. 125-135.
9. Мацько Л., Кравець Л. Культура української фахової мови: навч. посіб. Київ: Академія, 2007. 360 с.
10. Пентиліук М. І. Актуальні проблеми сучасної лінгводидактики : збірник статей. Київ: Ленвіт, 2011. 256 с.
11. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 08.12.2025).
12. Про організацію проведення атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 №301. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-2017-p/ed20170426#n213>. (дата звернення: 08.12.2025).
13. Синельникова Л. Комплекс професійних компетентностей у проекції на особистість філолога ХХІ століття. Освіта Донбасу. 2011. № 1 (144). С. 109–117.
14. Чеботарьова І. Комунікативна компетентність: теоретичні аспекти. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/1917/1612>. (дата звернення: 12.01.2026).
15. Шумейко З.Є. Мовнокомунікативна компетентність працівників Державної кримінально-виконавчої служби: сутність і структура феномена. Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2018. №1. С. 142-150.
16. Шумейко З.Є. Роль методу вправ у формуванні мовної компетенції майбутніх фахівців правоохоронних органів. Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2025. №2(15). С. 228-241.
17. Jary D., Jary J. Collins dictionary of sociology. London: HarperCollins, 1991.

РОЗДІЛ 3.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА

ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЗАСУДЖЕНИХ

В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ

РОЛЬ ДУШПАСТИРСЬКОЇ ОПІКИ У ПРОЦЕСІ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЗАСУДЖЕНИХ: ІСТОРИЧНИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Вікторія АНІЩЕНКО,

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри формування та розвитку професійної компетентності
персоналу ДКВС України, Інститут професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5062-3789>

Наталія ЩЕРБИНА,

кандидат історичних наук,
доцент кафедри педагогіки та професійної етики
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5573-0505>

Душпастирська опіка в пенітенціарній системі історично сформувалася як духовна підтримка засуджених, що ґрунтується на ідеї покаяння та внутрішнього морального перетворення. Від ранньохристиянських громад до сучасних установ виконання покарань капелани – священнослужителі та миряни – сприяли ресоціалізації через духовну освіту, богослужіння та індивідуальні бесіди. Попри сучасні тенденції до зменшення впливу духовенства, історичний досвід підтверджує значущість релігійного чинника у процесі виправлення та повернення особи до суспільства.

Результати дослідження дозволили виявити можливість форматів взаємодії пенітенціарного психолога та капелана, а також визначити на її основі характеристики інтегративної моделі психосоціальної допомоги засудженим.

Автори дослідження зауважують на тому, що психологічні інтервенції забезпечують корекцію поведінкових моделей та стабілізацію психоемоційного стану, тоді як духовно-релігійна підтримка формує ціннісно-мотиваційну сферу та стійкі моральні орієнтири.

Колабораційні дії пенітенціарного психолога та капелана підвищують ефективність процесу ресоціалізації, сприяють знаходженню алгоритмів зниження ризику рецидиву та утвердженню моделі просоціальної поведінки засудженої особи під час відбування покарання.

Ключові слова: душпастирська опіка, духовна підтримка засудженого, засуджений, капелан, колаборація діяльності капеланів та психологів, пенітенціарний психолог, ресоціалізація, пенітенціарна система, психосоціальна допомога, просоціальна модель поведінки засудженого.

THE ROLE OF PASTORAL CARE IN THE PROCESS OF RESOCIALIZATION OF CONVICTS: HISTORICAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS

Viktoriia ANISHCHENKO,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Head of Department of Formation and Development Professional Competence of the
Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5062-3789>

Nataliia SHCHERBYNA, PhD in Historical Sciences,

Associate Professor of the Department of Department of Pedagogy
and Professional Ethics
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5573-0505>

Pastoral care in the penitentiary system has historically developed as spiritual support for convicts, based on the idea of repentance and inner moral transformation. From early Christian communities to modern penal institutions, chaplains – clergy and laypeople – have contributed to resocialization through spiritual education, worship, and individual conversations. Despite current trends towards a decline in the influence of the clergy, historical experience confirms the importance of the religious factor in the process of rehabilitation and reintegration of a former prisoner into society.

The study identified possible formats for interaction between prison psychologists and chaplains and, on this basis, outlined the characteristics of an integrative model of psychosocial assistance to convicts. The authors of the investigation note that psychological interventions correct behavioural patterns and stabilise the psycho-emotional state, while spiritual and religious support shape the value-motivational sphere and provide stable moral guidelines. Collaborative actions between the prison psychologist and chaplain increase the effectiveness of the resocialization process, support the development of algorithms to reduce the risk of recidivism, and establish a model of prosocial behaviour for the convicted person while serving their sentence.

Keywords: *pastoral care, spiritual support for convicts, convict, chaplain, collaboration between chaplains and psychologists, prison psychologists, resocialization, prison system, psychosocial assistance, prosocial model of convict behaviour.*

Вступ. Сучасний етап розвитку національної пенітенціарної системи характеризується значною гуманізацією процесу виконання покарань, зміщуючи акцент з покарання на внутрішню зміну особи, яка перебуває у місцях несвободи. Термін «пенітенціарія» у означає «каяття», відтак саме каяття і внутрішні зміни засудженого з подальшою декриміналізацією його особистісної поведінки є головним завданням у діяльності персоналу установ виконання покарань. Разом

з тим, зауважимо, що основна роль під час процесу змін – процесу ресоціалізації – належить засудженому, а саме його рішучої мотивації до моделювання нової поведінки. Персонал же має вміло, гнучко й професійно надавати підтримку, використовувати технології, методи та інструменти соціально-виховного та педагогічного впливу, а також психологічного супроводу засудженого на шляху до змін.

Одним з напрямів забезпечення гнучкості виховного процесу ресоціалізації засуджених є душпастирська опіка. З погляду на багатомірність самого поняття «душпастирська опіка» можна беззаперечно стверджувати, що це діяльність, в основі якої лежать не тільки задоволення релігійних потреб засуджених, їх духовне виховання. Звісно, що процес духовного виховання чітко пов'язаний з соціальним, психологічним та культурним компонентами побудови взаємодії з засудженим. Саме в поєднанні розвитку духовності особистості засудженого через душпастирську опіку та грамотно побудованих індивідуальних програм психолого-педагогічного супроводу засудженого можна під час перебування в умовах несвободи зародити основи його самомотивації до змін. Таке поєднання духовного та психолого-педагогічного впливів спрямовано на оновлення ціннісних орієнтирів, оновлення сенсів та вибір векторів перебудови життя засудженим. Треба визнати, що духовність для певної категорії засуджених може стати опорою в оновленому житті, оскільки найсуттєвішими результатами духовного оновлення та розвитку особистості є: досягнення гармонії психіки людини, формування її позитивних особистісних якостей, усвідомлення нею єдності себе та всього, що існує у Всесвіті.

Постановка проблеми. Ідея каяття (лат. poenitentia – каяття) пронизує всю вітчизняну кримінально-виконавчу систему. Вона виступає як основа виховного впливу на засудженого в аспекті його моральності та духовності, проникнена духом милосердя та любові до ближнього, яка може бути донесена священнослужителями (капеланами) до засуджених – людей, які стали на шлях злочину та пороку.

Сучасні підходи співпраці органів та установ кримінально-виконавчої

системи України спрямовані на вдосконалення процесу ресоціалізації засуджених з врахуванням принципів гуманізму, людяності, моральної відповідальності, толерантності, емпатії, доброти та віри. Душпастирство стає все більш дієвою силою на шляху підтримки у засуджених віри та народження оптимізму щодо нормалізації та декриміналізації особистісного життя. В поєднанні із застосуванням механізмів психолого-педагогічного, виховного та корекційного впливу духовна опіка в установах виконання покарань може суттєво вплинути на бажання засудженого більш пізнати себе як особистість та прийти до Всевишнього з покаянням, проханням «простити та прийняти», за укріпленням паросток віри в себе та своє майбутнє. Історії засуджених, які пройшли крізь руки капеланів, дійсно демонструють законослухняну поведінку, повертаються в свої громади та починають будувати нове життя (*Служити ув'язненим: фахові орієнтири для душпастирства у пенітенціарних закладах, 2021; Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К. Я піду туди, куди ніхто не хоче. Причинки до новітньої історії УГКЦ: капеланство у в'язницях, 2024*).

Дослідження впливу душпастирської опіки у поєднанні з соціально-виховними заходами та психолого-педагогічним супроводом засуджених є важливим та актуальним в аспекті трансформації пенітенціарної системи України. Про це свідчать наукові праці вчених різних галузей права, пенітенціарної педагогіки та пенітенціарної психології, а також священнослужителів, які з власної волі присвятили своє життя наставництву та вихованню засуджених. Так, варто відмітити роботи А. Безверхої, В. Когути, М. Жолтані, Л. Крупник, О. Нестора, М. Мариновича, Д. Пилипенка, І. Пахомова, В. Проскури, Г. Радова, М. Супруна, В. Синьова, О. Сокальської, В. Титова, Блаженного Святослава, отця Костянтина Пантелея, та ін. Проте дана проблематика потребує подальшого розроблення, особливо щодо пенітенціарного капеланства та пошуку його поєднання з інструментами психологічного, соціально-виховного впливу на засудженого, що зумовило вибір мети нашого наукового пошуку.

Мета дослідження – розкрити історичні та психологічні аспекти

душпастирської опіки засуджених на сучасному етапі трансформування пенітенціарної системи України.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до положень чинного законодавства України, засуджені, перебуваючи у кризових станах, зокрема і в місцях несвободи, мають право на задоволення своїх релігійних потреб. Кримінально-виконавчий кодекс України (ст. 128 ч.1) визначає «душпастирську опіку засуджених», як діяльність в установах виконання покарань священнослужителів (капеланів), уповноважених релігійними організаціями, статuti (положення) яких зареєстровані у встановленому законом порядку, спрямована на задоволення релігійних потреб засуджених, їх духовне виховання. *(Кримінально-виконавчий кодекс України, 2025).*

На сучасному етапі душпастирська підтримка ув'язнених в установах Державно кримінально-виконавчої системи здійснюється на волонтерських засадах, тому наразі відсутнє правове визначення посади для особи, яка здійснює духовну підтримку у місцях несвободи. Найчастіше, спираючись на вищезгадану статтю Кримінально-виконавчого кодексу, застосовується поняття «душпастирська опіка», а священнослужителів, що її здійснюють, за аналогією з військовою та медичною сферами, де вже відбулось законодавче визначення їх правового статусу шляхом впровадження відповідної посади, називають капеланами.

Походження терміну «капелан» відносять до IV ст. і пов'язують з римським офіцером-християнином Мартином Турським, який зустрівши замерзаючого від холоду чоловіка, розірвав свій плащ на дві частини. Однією частиною він вкрив потребуючого, іншу залишив собі. За переказами, після цього вчинку майбутньому святому Мартину наснився сон, що в той день сам Ісус Христос постав перед ним у вигляді бідняка. Друга частина плаща воїна стала реліквією династії Меровінгів і називалася «капа». І в наш час частина облачення католицьких священників називається капа. Таким чином дане слово стало етимологічною основою терміну «капелан» (Когут В., 2023).

Сама ідея допомоги потребуючим, зокрема й ув'язненим, людям є

важливим проявом милосердя з точки зору більшості віровчень, зокрема й християнства. Так, у Біблії знаходимо заклик: «Пам'ятайте в'язнів як би і ви були з ними в узах, і страждених» (Євр. 13:3). У Новому Завіті євангеліст Лука зазначав, що апостоли Петро та Сила продовжували проповідувати навіть в ув'язненні не лише в'язням, але й стражам, навертаючи їх до християнства (Діян.16:25).

За свідченнями святого Юстиніана Мученика у II ст. у християнських громадах збирали пожертви на допомогу християнам, що перебували в ув'язненні. Це була не лише матеріальна, а й передусім духовна підтримка, зокрема через Причастя.

Раньохристиянський письменник Тертуліан у III ст. висловлював підтримку ув'язненим мученикам християнам і закликав їх мужньо переносити страждання. За переказом шанований християнський святий Миколай також був ув'язнений і під час свого перебування у в'язниці надавав всім духовну підтримку.

У IV ст. у Римській імперії християнство стало державною релігією, то ж піклування про в'язнів із духовної сфери стало торкатися й адміністративного та законодавчих аспектів. Можна відзначити значну гуманізацію у ставленні до ув'язнених. Зокрема, імператор Костянтин Великий низкою законодавчих актів передбачив відокремлення найбільш небезпечних злочинців від інших, врегулював питання щодо харчування, звільнення від кайданів, утримання ув'язнених у чистоті. Суддям і духовенству ставилося в обов'язок двічі на тиждень відвідувати в'язниці і розглядувати законність підстав ув'язнення (Пахомов І., 2016).

У Конституції імператорів Гонорія та Феодосія 409 р. у статті, що регламентувала в'язничний режим, йшлося про харчування ув'язнених та обов'язкові інспекції тюрем суддями, також йшлося і про нагляд з боку єпископів. Отже, питання патронату над ув'язненими християнами до легітимізації нової релігії як державної, а потому, загалом над особами, позбавленими волі, традиційно належало до інтересів церкви. В подальшому ці

повноваження були закріплені й світським законодавством.

Майже всі християнські імператори намагалися полегшити умови відбування покарання засуджених через особистий контроль, а також шляхом відповідних змін у законодавстві.

Після запровадження християнства як державної релігії в Давньоруській державі, князь Володимир приділяв увагу тюремному служінню. Цю справу продовжив і його син князь Ярослав Мудрий, який у «Руській правді» передбачав церковні покарання (арешт при церкві, епітимія). В «Ізборніку Святослава» тюремна місія розглядалась як засіб досягнення Царства Божого.

Загалом, у середньовіччі в'язничне капеланство стало нормою в європейських в'язницях. Ним займалися не тільки духовенство (до XVI ст. – лише католицьке, з XVI ст. – також і протестантське), але й громадські організації мирян.

Одним з перших інститутів такого типу стало створене в 1506 році в Генуї «Товариство для нагляду за тюрмами», діяльність якого абсолютно не залежала від державної влади і мала суто філантропічний характер.

У 1541 році в Мілані за ініціативою герцога Карла V була створена «Колегія піклувальників про тюрми». Крім філантропічної діяльності, колегія підготувала значну кількість пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання та практичного поліпшення тюремної справи у герцогстві. В роботі колегії брав активну участь міланський кардинал Карл Барромеус, що дало можливість поєднати у цьому напрямку зусилля як світських осіб, так і духовенства.

У 1636 році чернець-бернардинець Мобільйон розробив проєкт влаштування тюрми, розрахованої на пробудження в душах злочинців каяття, який передбачав належні умови для життя, роботи і навіть, сад для прогулянок. Кожному засудженому видавалася Біблія, він мав можливість регулярно відвідувати церковні служби, сповідатися та причащатися. Інша духовна особа – священник Клавдій Берnard, який особисто переніс тягар тюремного життя, виступав захисником інтересів засуджених. Усе своє життя він присвятив

турботам про покращення матеріального та морального стану ув'язнених і його глибоко християнська діяльність знаходила всіляку підтримку в суспільстві.

На базі ідей Мобільйона і Клавдія Бернарда за ініціативою папи Климента IX (понтифікат 1704–1735 рр.) був відкритий виправний дім святого Михайла для малолітніх злочинців, які вдень працювали при повному мовчанні, а на ніч розводилися по окремих келіях. У 1766 році тюрма такого типу була побудована в Мілані, а в 1772 році за ініціативою графа Віконта Білена XIV – в Генуї (*Пахомов І., 2016*).

У 1779 р. у Великобританії було прийнято Пенітенціарний акт, який фактично розпочав інституалізацію пенітенціарного капеланства, адже він передбачав перебування священника в статусі штатного співробітника у деяких в'язницях країни (*Сокальська О. В., 2016*). Ситуація змінилась вже за 40 років, і вже відповідно до норм англійського законодавства 1823–1825 років тільки за наявності начальника в'язниці, лікаря та капелана установа виконання покарання могла бути відкрита. Також законом визначалось, що капелан повинен був належати до Англіканської Церкви.

На цей же період припала діяльність у Великобританії Елізабет Фрай, соціальної активістки, реформаторки тюремної системи Великобританії, яка наполегливо опікувалась організацією жіночих в'язниць та покращення умов утримання в'язнів. Саме Е. Фрай започаткувала практику особистих духовних бесід та колективних проповідей з питань віри та моралі, які регулярно проводили жінки-візитерки у місцях несвободи (*Когут В., 2023*).

Ідеї в'язничного капеланства з Європи були перенесені в Америку. В Північно-Американських штатах у 1776 році в Філадельфії було засноване перше тюремне товариство за ініціативою релігійної громади квакерів, під впливом якого відбувся перегляд кримінальних законів, зведене до мінімуму застосування смертної кари.

У кожному рішенні міжнародних тюремних конгресів (1845 рік – Франкфурт-на-Майні, 1846 рік – Брюссель, 1856–1857 рр. – Франкфурт-на-Рейні, 1871 рік – Цинциннаті, 1872 рік – Лондон, 1878 рік – Стокгольм, 1885 рік – Рим,

1890 рік – Санкт-Петербург, 1895 рік – Париж, 1900 рік – Брюссель, 1905 рік – Будапешт, 1911 рік – Вашингтон) зазначалось про необхідність духовного виховання засуджених. Так, наприклад рішення міжнародного тюремного конгресу у Цинциннаті (1871 р.) проголошувало, що: «Із факторів виправлення релігія є першою за своїм значенням, оскільки вона має великий вплив на душу і життя людини. Ми впевнились у бездіяльності всіх виправних заходів, крім тих, які засновані на релігії, оживлені й одухотворені її силою. Марно застосовувати різноманітні репресивні й примусові заходи, якщо душа і совість, на які не діє сила зовнішнього примусу, залишаються нечутливими. Релігія – єдина сила, здатна протистояти збудженню, що підриває моральні сили людей з могутніми пристрастями, які поміщені до тюрми» (Пахомов І., 2016).

Вперше необхідність духовного нагляду за в'язнями в Наддніпрянщині була сформульована Катериною II в 1765 році. Для влади це був спосіб, як «зменшити кровопролиття», що було частиною нової карної парадигми, а також спосіб «звернути до чистого визнання провини». Богослужіння в тюрмах бачилися, як дуже важливий чинник зміни в'язнів: «Перше і особливе піклування цього Комітету було звернено на виправлення арештантів у просвітницькому відношенні» (Пахомов І., 2016). У зв'язку з чим в церкві при тюремному замку навіть хори були розподілені по роду злочинів, встановлено віктар та запрошено священника, який проводив богослужіння та читав в'язням Святе Письмо. В інших тюрмах Херсонської губернії, хоча й не було своєї церкви при тюремному замку, однак стверджувалось, що арештанти відвідують богослужіння, а духовні настанови отримують в «необхідних випадках» (Короткий, 2022).

У 1819 р. в Наддніпрянщині Російською імперією було видано «Правила для Спільки піклування про в'язниці», згідно з якими, головною метою діяльності цієї організації мораль проголошувалось «моральне виправлення злочинців на правилах християнського благочестя». Заради цього передбачалося «забезпечення книгами Священного Писання та іншими книгами духовного змісту, настанови та повчання священника.... Якщо знайдеться можливість при в'язниці влаштувати церкву, то це є чудовою установою для душевної користі

ув'язнених. Проведення недільних і святкових днів у благочестивих читаннях, бесідах і молитві поставляється в обов'язок в'язничного начальства» (Пахомов І., 2016).

Згодом Спілка піклування про в'язниці була відкрита у Києві. До її складу входили представники різних соціальних верств: підприємці, священнослужителі, громадські діячі, очолювали – офіційні особи. З 1836 р. Спілки сприяли відкриттю тюремних церков у місцях їхнього функціонування. У разі ж неможливості такого будівництва практикувалось виділення окремої тюремної камери для проведення у ній богослужінь в неділю та святкові дні. В тюремній будівлі міста Житомира діяла спеціально облаштована церква, при якій постійно перебував священник та диякон. До їхніх функцій, окрім проведення богослужіння, належало й здійснення морально-релігійного перевиховання арештантів шляхом постійного ознайомлення в'язнів з книгами релігійного змісту. Представники Спілки також уважно стежили за своєчасним здійсненням богослужінь, проведенням занять у недільних школах.

Духовний супровід розповсюджувався і на військових арештантів у виправних ротах, також було створено Дамський Комітет Спілки. У в'язницях створювалися початкові школи, у яких викладали і священники. Навчання передбачало не лише опанування ув'язненими необхідних знань, а й прищеплення їм християнської віри. Майже кожному засудженому надавався Новий Заповіт та інші книги духовного змісту. Для цього існували в'язничні бібліотеки при храмах.

Для духовенства Спілкою у 1842 р. були розроблені Правила, які містили теми бесід із засудженими. Правила рекомендували дотримуватися у бесідах християнської любові, простоти, не принижуючи засуджених.

Надалі діяльність церкви у тюрмах визначалася не тільки церковними правилами, але і постановами Спілки піклування про в'язниці та наказами тюремного відомства. Наприклад, Статут про тих, хто тримається під вартою відповідно до Зведення Законів 1890 року визначав виправлення моральності ув'язнених головним предметом піклування В'язничних комітетів. Цьому мало

сприяти спорудження церков при тюрмах, в яких щонеділі та у святкові дні мало здійснюватися богослужіння.

У Проекті про виправні роти 1869 р. містилися правила щодо релігійного навчання арештантів. У недільні, святкові та передсвяткові дні арештанти мали виводитися в церкву для здійснення богослужінь, а у їдальні слухали Святе Писання.

З метою релігійної просвіти в'язнів Комітет розробив наступні правила:

- поширювати серед засуджених ґрунтовні знання про християнське віровчення;
- проводити духовні бесіди з ними в камерах, де вони мешкають;
- проводити з ними читання Святого Писання та духовної літератури;
- організовувати школу на сучасних засадах викладання і бібліотеку при ній.

В'язничні комітети розробляли програми духовно-морального розвитку ув'язнених, основою яких були бесіди духовного спрямування. Ці бесіди мали стосуватися предметів не лише релігійних, але й духовних, моральних, історичних. Лектори допускалися до ув'язнених за поданням В'язничного комітету лише за дозволом єпископа. Зміст бесід записувався в спеціальну книгу (*Пахомов І., 2016*).

Закон 1887 р. визначав, що духовенство, яке служило у в'язничних храмах відносилося до апарату управління місць позбавлення волі, тобто були офіційними посадовими особами, в обов'язки яких входила духовно-просвітницька робота із засудженими. Посадовий оклад священника дорівнював окладу начальника в'язниці.

Після 1917 р. душпастирська робота із засудженими на землях Наддніпрянщини державному рівні була припинена (*Пахомов І., 2016*).

На території Західноукраїнських земель духовна опіка у в'язницях була складовою частиною юстиції пенітенціарної політики імперії Габсбургів як свідчення впливу католицької церкви. Присутність капелана у в'язниці обґрунтовувалась ідеалом балансу справедливості й милосердя, перевиховання

правопорушника на основі морального авторитету католицького віровчення.

Звичною була практика залучення парафіяльних священників з благословення правлячих єпископів до пастирської підтримки у найближчих в'язницях. На території в'язниць була храмова споруда, яка зазвичай розташовувалась у центральній частині установи. Була також поширена практика прийняття на постійну державну службу або на певний час за певну винагороду з імперської казни. Капеланами могли стати представники католицизму, греко-католицизму, наприкінці ХІХ ст. також православ'я чи іудаїзму (*Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024*). Основні форми роботи капелана у той час полягали у навчанні основ віровчень, читання моральних книг вголос на основі програм недільних шкіл для дорослих (*Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024*).

Після Першої світової війни Польщі вдалося відновити свою незалежність, і до її складу увійшла частина українських земель – Східна Галичина. Польським законодавством було визначено, у тому числі, й пенітенціарні питання. Так, священників, які здійснювали душпастирську опіку в'язнів, зараховували до тюремного персоналу, вони мали повноваження самостійно приймати рішення щодо душпастирської діяльності в установах. Ув'язнені мали право на релігійну опіку, володіння предметами культу, індивідуальне спілкування з капеланами та участь у богослужіннях, що відбувались у місцях несвободи (*Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024*).

У період між двома світовими війнами у в'язницях Галичини перебувало багато політичних в'язнів із західноукраїнських земель і їх значна частина сповідувала греко-католицизм. З огляду на це, та відповідно до міжнародних дипломатичних угод, греко-католицьке духовенство, включаючи найвищих ієрархів, здійснювало активний духовний супровід ув'язнених. Так, наприклад, митрополит УГКЦ Андрій Шептицький 13–14 серпня 1927 р. відвідував в'язнів у Львові, особисто сповідав їх, відслужив Літургію, спілкувався з персоналом установи. Проте такі візити священників УГКЦ здебільшого мали добровільний та спорадичний характер і у штаті в'язниць вони не перебували. Там де не було

окремого в'язничного капелана турботу про засуджених міг здійснювати або парафіяльний священник, або військовий капелан (*Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024*).

Після встановлення радянської влади на західноукраїнських землях у 1939 році самі священнослужителі ставали жертвами репресій і опинялись у радянських таборах, але будучи самі ув'язнені, вони нерідко надавали духовну підтримку іншим і фактично виконували роль душпастирів у місцях несвободи.

Найпоширенішим видом покарань для священників УГКЦ було перебування в виправно-трудовах таборах (*Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024*). Священники не завжди могли потрапити на легшу роботу. Звичною практикою було підсилати до духовенства шпигунів, які намовляли священників до здійснення заборонених у таборах дій, а саме здійснення релігійних служб. Так, наприклад, митрополита УГКЦ Йосипа Сліпоного таким чином попросили охрестити дитину, а потім, коли вона померла, відспівати її. Такі дії митрополита стали підставою для переведення його до установи з більш суворим режимом (*Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024*).

Загалом релігійна діяльність священників залежала від умов кожного окремого табору (*Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024*). Окрім здійснення приватних молитв, деякі з них звершували Літургію, освячували воду. За можливості священники запрошували й інших ув'язнених, хоч іноді це могло зумовити переслідування, особливо, коли було багато людей і хтось міг донести про зустріч. Бували випадки коли священники в концтаборах займались релігійною освітою для тих, хто хотів прийняти священство.

Важливим напрямом стала духовна підтримка співв'язнів. Душпастирі закликали не падати духом, молитися, своїм прикладом, внутрішнім спокоєм, молитвою, вони намагалися підбадьорювати інших, давали духовні поради й підтримку. Слід зазначити, що у таборах панувала міжконфесійне єднання, як між духовенством, так і між ув'язненими. За духовною підтримкою звертилися й ті, хто вчинив кримінальні злочини. Часто ув'язнені приходили на сповідь до священників. Хоч відкрито цього не можна було робити, тому сповідь мала

вигляд дружньої розмови *(Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024)*.

Таким чином, можемо підсумувати, що духовна підтримка ув'язнених, значна частина яких були жертвами політичних репресій, такими ж ув'язненими священнослужителями мала неабияке значення для підтримки людської гідності й морального духу в умовах радянських репресій.

Вже в останні роки існування СРСР, коли відбулась певна лібералізація суспільного життя, у 1989 р. у складі УГКЦ було створено один із перших відділів душпастирства у пенітенціарній системі України. Після проголошення незалежності України організаційне оформлення відповідних відділів по духовному вихованню в місцях позбавлення волі в інших церквах активізувалося. Так, наприклад 14 травня 2001 р. був створений відділ по духовному вихованню в місцях позбавлення волі УПЦ КП, 9 липня 2009 р. синодальний відділ у справах пастирської опіки пенітенціарної системи УПЦ МП. Такі ж відділи були створені й у Всеукраїнському союзі церков християн віри Євангельської п'ятидесятників, Всеукраїнському союзі об'єднання Євангельської християн-баптистів, Українській Церкві Християн Віри Євангельської (УЦХВС), Об'єднанні церков християнської віри Євангельської «Спасіння», Церкві Адвентистів сьомого дня та Об'єднанні незалежних харизматичних християнських церков України *(Ступа А. В., 2021)*.

Важливим етапом у координації душпастирської опіки у місцях несвободи стало утворення 21 серпня 2001 року Української міжконфесійної християнської місії «Духовна та благодійна опіка в місцях позбавлення волі», яка об'єднує 12 християнських церков і деномінацій. Ця організація представляє Україну в Міжнародному в'язничному братстві (Prison Fellowship International) *(Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024)*.

Після Помаранчевої революції сформувалася перша концепція навчання в'язничних капеланів. Так, 26–30 листопада 2007 року на базі Білоцерківського центру було проведено перший навчальний семінар для священнослужителів УГКЦ. Фактично училище стало першопрохідцем в питаннях спеціалізованого навчання в'язничних капеланів.

Білоцерківський центр тісно співпрацював з УГКЦ та ЦХВС, тому широко використовує у навчальному процесі навчально-методичні посібники, видані цими організаціями, а також розробляв власні посібники: «Служити в'язням», «Взаємодія персоналу пенітенціарних установ з Українською Православною Церквою у реалізації душпастирської (духовно-просвітницької) роботи» та «Особливості духовного виховання засуджених та персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України».

На тлі війни в Україні різко зросла роль душпастирства, особливо воєнного, також активно почали лобіюватися інтереси тюремного капеланства. Як результат, стало можливим прийняття відповідних законів в цьому питанні.

Внаслідок цього, Закон України від 14 травня 2015 р. № 419-VIII вперше запровадив поняття «душпастирська опіка» та «священнослужитель (капелан)», а також розширив права осіб, взятих під варту». Згідно з доповненнями до ст. 9 Закону України «Про попереднє ув'язнення» взяті під варту особи отримали «право на душпастирську опіку, що здійснюється священнослужителями (капеланами)» (*Ступа А.В., 2021*).

Так, відповідно до затвердженої Навчальної програми спеціалізованого курсу навчання священнослужителів (капеланів) Української міжконфесійної християнської місії «Духовна та благодійна опіка в місцях позбавлення волі» таке навчання здійснювалося на базі Інституту кримінально-виконавчої служби. Протягом 2016-2019 років 320 капеланів успішно завершили навчання за цією програмою, що підтверджено відповідними сертифікатами.

Проте розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 березня 2019 року № 145-р Інститут кримінально-виконавчої служби ліквідовано. Таким чином, на сьогодні та в майбутньому питання забезпечення виконання вимог частини третьої статті 128 КВК України та фахової підготовки священнослужителів (капеланів) залишається відкритим.

Для координації заходів душпастирської опіки засуджених у вересні 2015 р. при Державній пенітенціарній службі України (ДПтСУ) була створена Душпастирська рада з представників різних релігійних об'єднань, а після

ліквідації ДПтСУ вже Мін'юст у липні 2017 р. створив Душпастирську раду з питань релігійної опіки у пенітенціарній системі України. Рада є дорадчим органом Міністерства Юстиції, її завданнями є координація і підтримка душпастирства Церков у місцях позбавлення волі (*Ступа А.В., 2021*).

Узагальнюючи сучасний етап розвитку пенітенціарного капеланства наведемо періодизацію, запропоновану М. Жолтані, який виокремив такі періоди становлення капеланства у системі ДКВС в незалежній Україні:

1. 1991–2003 р. – залучення представників релігійних організацій без чіткого регламентування у законодавстві. У 1999 р. було підписано угоду про співробітництво УПЦ з Державним Департаментом України з питань виконання покарань, а також було затверджено Рекомендації щодо взаємодії з релігійними організаціями з питань їх участі в духовному вихованні осіб, які утримуються в установах виконання покарань.

2. 2004–2015 рр. від прийняття Кримінально-виконавчого Кодексу України до внесення правки про організацію душпастирської опіки засуджених.

3 етап з 2016 р. від початку сучасних пенітенціарних реформ і триває нині (*Жолтані М. І., 2018*).

На сучасному етапі розвитку пенітенціарного капеланства активно впроваджується практика проведення молитовних сніданків. 23 листопада 2022 року відбувся Перший молитовний сніданок в Міністерстві юстиції України, ініціатором і співорганізатором якого став В'ячеслав Когут – пастор УЦХВС, виконавчий директор Української міжконфесійної християнської місії «Духовна та благодатна опіка в місцях позбавлення волі» (*Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К., 2024*). 18 грудня 2025 р. за підтримки цієї організації відбувся Перший молитовний сніданок Пенітенціарної академії України.

Загалом на сучасному етапі пенітенціарне служіння виявляються у наступних сферах:

– духовна опіка (здійснення релігійних обрядів і таїнств, духовний супровід, катехізація);

– соціальне служіння (гуманітарна допомога, сприяння у соціальній

реінтеграції колишніх в'язнів до суспільного життя, підтримці зв'язків з родинами, навчання);

– правова допомога.

Важливо наголосити, що душпастирська опіка спрямована на переформатування свідомості засудженого, а це означає повернення його до усвідомлення особистісного «Я», своєї духовності через розуміння Бога, віри, права людського на гідне існування та поваги до законів Божих та держави. Ми не даремно повертаємося до поняття духовності, оскільки духовність є ключовим внутрішнім чинником ресоціалізації засуджених, забезпечуючи моральне переродження, формування просоціальних цінностей та психологічну готовність до зміни способу життя. Релігійні та культурні заходи в місцях позбавлення волі допомагають змінити самосвідомість, знижуючи ризик рецидиву, що робить духовне виховання важливим компонентом соціально-виховної та психологічної роботи. Сучасне суспільне уявлення про духовність не обов'язково пов'язано з організованою релігійною установою, скоріше – з унікальною системою вірувань і відчуттям святості. Для багатьох людей духовність є створенням особистого зв'язку з тим, що вони вважають духовним, а також пов'язана із визначенням мети та сенсу життя. Як зауважують науковці, зокрема у галузі психології, наукові дослідження доводять позитивний вплив звернення до духовного виміру на ментальне здоров'я та свідчать про більшу ефективність духовно-орієнтованої психотерапії в порівнянні з традиційними моделями. Це доводить доцільність розглядання можливостей інтеграції духовних інтервенцій у психотерапію. Духовність може бути потужним ресурсом для людей, які потребують підтримки у важкі часи життя (Шахова О.Г., Жданова І.В., 2025).

«Позбавлення волі – міра гніву, що ставить працівників пенітенціарних установ у конфронтацію із засудженими. Особливість пенітенціарної праці полягає в тому, що її реалізація можлива лише за умов, коли в глибині кожної дії закладені християнські засади, безумовна пошана до гідності людини та спрямування до особи», – наголосив о. Костянтин Пантелей (Служити ув'язненим: фахові орієнтири для душпастирства у пенітенціарних закладах,

2012). В цих словах закладений глибокий сенс психологічної підтримки та поваги до засудженої особи з позицій «перед нами людина», ми маємо простягнути руку підтримки та допомоги, що на психологічному рівні відбулися бажані зміни в свідомості засудженої особи. Як зазначає М. Супрун (*Служити ув'язненим: фахові орієнтири для душпастирства у пенітенціарних закладах, 2012*) «.....категорія «каяття» знаходиться в одному синонімічному ряді з поняттям «щирість». Отже, ми можемо говорити про здійснення каяття лише за умови щирого налаштування на нього нашої душі. Знаходячись наодинці зі своєю совістю людина прагне зрозуміти, що саме зумовило її вчинити так, а не інакше. Чому вона не скористалася вибором інших шляхів вирішення своїх питань? А як відомо вибір є завжди! А от чи бажаємо ми бачити альтернативу нашому вибору думок, дій, вчинків..? Зазначимо, що в смисловому сенсі дефініція «пенітенціарія» інтерпретується як «каяття». Отже, каяття набуває визначального, системоутворюючого поняття в реалізації самої мети діяльності пенітенціарної установи – ресоціалізації засудженого. Осмислення даного явища людського буття вимагає консолідації зусиль богословів, філософів, юристів, психологів, педагогів і представників дотичних людинознавчих сфер. У православному богослов'ї дещо розрізняються поняття «каяття» і «покаяння». Каяття – це розкаяння людини у своїх діях, усвідомлення нею своєї помилки, її причини, та щирість, жаль і скорбота стосовно вчиненого гріха. Покаяння ж – це не лише розкаяння і визнання своєї помилки, але також і неодмінне бажання виправити своє життя, змінити його на краще, богоугодне. Таким чином, замало лише каяття, необхідне ще й покаяння.

Однак, покаяння, на нашу переконливу думку, може відбутися саме через грамотно побудовану гнучку систему психологічної підтримки, яку одночасно консолідованими зусиллями можуть надати капелани та співробітники установи виконання покарання. Мова йде про співпрацю, яка може вилитися у дорожню карту індивідуального набуття духовності, оновлення моральних принципів та підходів засудженого для побудови нового життя. Цей процес надто складний з психологічної точки зору як для засудженого, так і капеланів та співробітників

установи виконання покарань. Знайти формат спільної праці можна через бесіди капеланів зі співробітниками та знаходження та/або побудови мапи трансформації особистості засудженого. Тут мають бути враховані поетапні зміни свідомості, усвідомлення, самомотивації засудженого до змін. Каяття, покаєння стають основою для можливості кращого вибору програм диференційованого впливу або корекційної програми для кожного засудженого, який виявив бажання стати на шлях виправлення свідомо. І тут, саме колаборація капеланів і психологів, іншого персоналу установи виконання покарань, які за своїми функціональними обов'язками залучені до соціально-виховної роботи із засудженими може мати гарні результати в напрямку запобігання суїцидів, подолання алкогольної, наркотичної та ігрової залежностей, депресивних станів, занепаду духом тощо. Варто звернути увагу на заходи, що спрямовані на підвищення рівня релігійної освіченості в середовищі засуджених щодо душі, моралі, доброти, вразуміння сили слова та діла. В свій час, видатний дослідник-пенітенціарист, відомий у всьому світі своєю благодійною діяльністю в тюрмах, британець Джон Говард, писав: «Засудженому необхідно надати моральну та релігійну освіту і виправити їхні норви для їхньої власної користі та для користі суспільства» (Радов Г.О., 1997).

Науковими дослідженнями доведено, що формування православних цінностей дозволяє засудженим досягти позитивних результатів у процесі їх виправлення та ресоціалізації, розкаяння і примирення, отримання навичок відповідального життя, що також відображає результати спільного впливу душпастирської опіки та залучення засуджених до участі у програмі диференційованого виховного впливу на засуджених «Духовне відродження». Цю програму затверджено Наказом Міністерства юстиції України № 1418/5 від 16.05.2016 (*Про затвердження положень про програми диференційованого виховного впливу на засуджених, 2016, п. 3*). Її мета полягає у формуванні у засуджених зрілої морально-етичної свідомості, каяття у скоєному злочині. До основних завдань програми відносяться такі, як: взаємодія з релігійними організаціями; задоволення релігійних потреб засуджених; підвищення значення

духовних традицій і релігійної культури в морально-етичному вихованні засуджених; розвиток корисної ініціативи та творчих здібностей засуджених; запобігання морально-психологічній деформації, пов'язаній з позбавленням волі. Після звільнення з пенітенціарної установи особи можуть продовжувати релігійну діяльність на волі. Забезпеченням функціонування програми «Духовне відродження» у пенітенціарних установах України займаються в'язничні капелани, насамперед священнослужителі Української Православної Церкви. Як зазначають науковці М. Супрун, Ю. Бойко-Бузиль, І. Пахомов (*Бойко-Бузиль Ю. Ю. , Супрун М. О., Пахомов І. В., 2021*) нині існує досить мало праць, які безпосередньо присвячені дієвості та ролі духовно орієнтованих методів у ресоціалізації. Поряд із цим, життя засуджених, які є членами православної общини, краще адаптуються до умов позбавлення волі, надалі характеризуються просоціальною спрямованістю, мають адекватну самооцінку, психологічно виваженіше підходять до вирішення життєвих проблем, в цілому у житті керуються насамперед православними цінностями, що вбачається сприятливим прогнозом їхньої ресоціалізації.

Безумовно особистість засудженого має бути досліджена психологом, співробітником соціально-виховної роботи, які під час спілкування мають застосовувати особистісну професійну спостережливість та вміло складати психологічний атлас засудженого з метою перш за все розпізнавання рівня його амбівалентності, емоцій, почуттів, намірів та прогнозування дій. Професійна спостережливість за психоемоційним станом засудженого з боку психолога, співробітника з соціально-виховної роботи в поєднанні з інформацією від капелана суто про поведінкові прояви засудженого під час бесіди з ним можуть стати інформаційним ресурсом для виявлення маркерів змін у свідомості засудженої особи та обрання більш дієвих методів для подальшого корегування моделі його поведінки. Тут маємо зазначити, що результати таких спостережень можуть суттєво вплинути саме на зміну цінностей, важливість приналежності до певної в'язничної субкультури, мотивацію до стійкого бажання відійти від кримінального світу та почати нове життя. Особливо важливим для персоналу

установи виконання покарань є розуміння часу адаптації (звикання до замкнутого простору та умов перебування, розпорядку дня, процедур нагляду, необхідність дотримання правил внутрішнього розпорядку тощо). Оскільки жоден із засуджених не планував потрапити за ґрати, відбулася втрата зв'язків з рідними та близькими, занурення в нове середовище, якому притаманні ще й певна субкультура, є вже апіорі групи осіб з девіантною поведінкою, оскільки серед них можуть бути й ті, хто скоїв злочин не один раз, процес адаптації може протікати далеко не гладко та швидко. Це треба враховувати й надавати психолого-педагогічну підтримку засудженим, що будується на розумінні природи особистості, її психологічних особливостей (характеру, темпераменту, ступеню розвитку пам'яті, уваги, інтелектуальним здібностям тощо). Чим краще будуть досліджені певні характеристики особистості засудженої особи, тим легше буде знайти ключик до свідомості та знизити прояв небажаного опору (активного чи пасивного, відкритого чи закритого) новим умовам та необхідності прийняття вимог щодо відбування покарань в умовах несвободи.

Психічні стани, процеси та властивості засуджених характеризуються певною загальною динамікою, що створює умови для позитивних змін за умови надання кваліфікованої ресоціалізаційної допомоги. Це відкриває можливості для формування просоціальної поведінки та зниження ризику девіантних проявів у пенітенціарному середовищі. У цьому контексті особливого значення набуває розробка стратегій мінімізації пенітенціарної девіантної поведінки, які передбачають: 1) ефективну організацію трудової діяльності та освітнього процесу; 2) впровадження системи культурно-масових і релігійно-просвітницьких заходів ресоціалізаційного спрямування. Реалізація зазначених стратегій сприятиме збереженню й розвитку адаптаційного потенціалу засуджених, запобігатиме погіршенню його ментального здоров'я під впливом деструктивних зовнішніх чинників.

Взаємозв'язок роботи пенітенціарного психолога (співробітника з соціально-виховної роботи) та капелана в процесі ресоціалізації засудженої особи можна як інтеграцію двох взаємодоповнюючих напрямів —

психосоціальної підтримки та душпастирської опіки. А тому дійсно в колаборації їх діяльності можна виокремити два аспекти взаємодії, що можуть і мають бути досліджені, і результати яких будуть покладені в основу розробки мапи або дорожньої кати ресоціалізації певної засудженої особи, а саме:

– психологічний вимір – з позицій якого, пенітенціарний психолог здійснює діагностику психічних станів, корекцію девіантних установок та модифікацію девіантних когнітивних схем; розвиток адаптивних механізмів саморегуляції; формування навичок самоконтролю, конструктивних моделей соціальної взаємодії; його діяльність ґрунтується на когнітивно-поведінковому підході, психодинамічних інтервенціях та методах кризової психології, що забезпечують корекцію поведінкових патернів і стабілізацію психоемоційного стану, сприяє розвитку адаптивних механізмів особистості засудженої особи;

– духовно-релігійний вимір, що передбачає таку діяльність капелана, яка забезпечує рівень зростання духовності, моральної освіченості, розвиток особистісних позитивних якостей та духовну підтримку, що, в свою чергу, сприяє актуалізації екзистенційних сенсів, формуванню ціннісних орієнтацій, стійких моральних переконань, розвитку внутрішньої мотивації до з просоціальних мін засудженого. Робота капелана базується на релігійно-просвітницьких практиках, на теорії ціннісної трансформації та концепції духовної підтримки як ресурсу психологічної резильєнтності та допомагають засудженій особі відновити почуття гідності й усвідомлення власної відповідальності за своє майбутнє життя після звільнення.

На нашу думку, психологічна допомога створює умови для усвідомлення та корекції внутрішніх конфліктів, тоді як духовна підтримка капелана наповнює цей процес екзистенційним змістом, а їх спільна діяльність сприяє гармонізації емоційної та ціннісної сфер особистості, що підвищує ефективність ресоціалізації. Така інтеграція дозволяє мінімізувати ризики повторної девіації, оскільки поєднує раціонально-психологічні та морально-духовні механізми впливу на особистість засудженої особи.

Таблиця 1 – Порівняльна таблиця, що демонструє колабораційні дії пенітенціарного психолога та капелана в залежності від функціонального спрямування в процесі ресоціалізації засуджених

Функції	Пенітенціарний психолог	Капелан	Колабораційні дії
Діагностична	Виявлення психічних станів, особистісних деформацій, девіантних установок	Визначення духовних потреб, моральних орієнтирів	Спільне складання психологічного атласу (профілю засудженого) з урахуванням психічних, поведінкових, соціальних і духовних характеристик
Корекційна	Використання когнітивно-поведінкових та психодинамічних методів	Формування ціннісних переконань через духовно-просвітницькі практики	Узгоджені програми, де психологічна корекція підкріплюється моральними орієнтирами
Підтримуюча	Психоемоційна стабілізація, розвиток навичок саморегуляції	Духовна підтримка, актуалізація екзистенційних смислів	Спільні консультації, що поєднують психологічну та духовну допомогу
Мотиваційна	Формування внутрішньої готовності до просоціальної поведінки	Розвиток внутрішньої мотивації через релігійні та моральні цінності	Колабораційні заходи, які поєднують психологічні інтервенції та духовні практики
Очікуваний результат	Зниження ризику рецидиву, стабілізація психічного стану	Формування стійких моральних орієнтирів, цінностей	Комплексна трансформація особистості у напрямі просоціальної поведінки

Отже, як бачимо колабораційні дії психолога та капелана створюють інтегративну модель ресоціалізації, де психосоціальні інтервенції поєднуються з духовно-моральними механізмами. Це забезпечує більш глибоку та стійку трансформацію особистості засудженого.

Висновки. Проведені теоретичні дослідження дозволили дійти до певних підсумків, а саме: 1) душпастирська опіка в пенітенціарній системі історично сформувалася як духовна опора для засуджених, що базується на ідеї покаяння як внутрішнього морального перетворення. Від ранньохристиянських громад до сучасних в'язниць капелани – священнослужителі або миряни – сприяли

ресоціалізації злочинців через духовну освіту, богослужіння, бесіди та підтримку. Релігія визнавалася ключовим чинником виправлення, а в'язничне служіння – не лише моральною, а й державною функцією; 2) попри сучасні спроби зменшити вплив духовенства, історичний досвід підтверджує важливість релігійного елементу у процесі виправлення та повернення людини до суспільства; 3) колабораційні дії психолога та капелана у пенітенціарному середовищі формують сучасну комплексну систему ресоціалізації, що інтегрує інтервенційні та ціннісно-мотиваційні механізми. Така модель забезпечує більш глибоку трансформацію особистості засудженого, сприяє зниженню ризику рецидиву та формуванню стійкої просоціальної поведінки.

Список використаних джерел

1. Служити ув'язненим: фахові орієнтири для душпастирства у пенітенціарних закладах / За заг. ред. о. Костянтина Пантелея. Львів: Дон Боско, 2012. 242 с.
2. Кримінально-виконавчий кодекс України : Кодекс України від 11.07.2003 № 1129-IV : станом на 4 лип. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
3. Когут В. Капеланство: в'язниця, армія, лікарня, поліція: підручник для капеланів та християн-волонтерів. Нововолинськ: Формат, 2023. 160 с.
4. Пахомов І. В. Особливості духовного виховання засуджених та персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: навчальний посібник. Білоцерківське училище ППП ДКВС України, 2016. 122 с.
5. Сокальська О. В. Передмова. Сучасність і перспективи пенітенціарної душпастирської опіки : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Київ: Інститут кримінально-виконавчої служби. 2016. С. 8–21.
6. Нестор О., Пантелей К., Гаранджа К. Я піду туди, куди ніхто не хоче. Причинки до новітньої історії УГКЦ: капеланство у в'язницях. Львів : Колесо, 2024. 574 с.
7. Ступа А. В. Інститут капеланства: український досвід (1991–2021 ст.) : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 032 "Історія та археологія" / наук. керівник О.М. Ігнатуша. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 96 с.
8. Жолтані М. І. Релігійна організація як учасник кримінально-виконавчих правовідносин : дисерт. на здобуття канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2018. 236 с.
9. Короткий О. В. Трансформація тюремного досвіду в російській імперії в першій третині XIX ст. на прикладі Херсонської губернії. *Zaporizhzhia Historical Review*. 2022. №. 6 (58). С. 84–96.
10. Шахова О. Г., Жданова І. В. Духовний вимір особистості в психології та психотерапії: огляд зарубіжних досліджень. Психіатрія, неврологія та медична психологія. 2025. Т. 12. № 1(27). С. 91–103.
11. Супрун М. О. Мої науково-педагогічні стежки: вибрані публікації. Збірник праць. Київ : КДАіС, 2023. 344 с.
12. Радов К. Пенітенціарна ідея: Думки на тему. Київ, МП «Леся», 1997. 288 с.
13. Про затвердження положень про програми диференційованого виховного впливу на засуджених: Наказ Міністерства юстиції України № 1418/5 від 16 травня 2016 р. (2016). База даних «Законодавство України». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0727-16>.
14. Бойко-Бузиль Ю. Ю., Супрун М. О., Пахомов І. В. Результати впровадження психокорекційної програми формування православних цінностей засуджених рецидивістів. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 3(102)-2021. С. 27– 36.

ЗАСУДЖЕНІ ЗА КОЛАБОРАЦІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ: КРИМІНОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ТА НАПРЯМКИ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Ольга ГЕЙДА,

кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та професійної етики,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4971-4867>

На сьогодні кількість засуджених за колабораційну діяльність в установах ДКВС України невпинно зростає, що зумовлює необхідність ґрунтовного наукового дослідження цієї категорії осіб та розробки ефективних напрямів ресоціалізаційної роботи з ними.

Особливої актуальності набуває всебічне вивчення особи засуджених, визначення криміногенних факторів їх поведінки, виявлення психологічних і соціальних прогалин, які потребують корекції.

Комплексне дослідження особи засудженого дозволить визначити дієві методи впливу, сформувати нові соціально прийнятні моделі поведінки, а також створити підґрунтя для розробки спеціалізованих корекційних програм, спрямованих на формування необхідних умінь і навичок для успішної соціальної адаптації після звільнення.

Методика даного дослідження ґрунтується на поєднанні загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання, що забезпечило комплексний аналіз досліджуваної проблематики.

Теоретичну основу становили методи аналізу, синтезу, узагальнення та порівняння наукових джерел, що дозволило систематизувати існуючі підходи до вивчення особи засудженого за колабораційну діяльність.

Емпіричну частину дослідження склали результати анкетування засуджених за статтею 111-1 КК України, яке було проведено влітку 2025 р. колективом науковців ПАУ.

Крім того, у дослідженні використовувалися методи біографічного аналізу, контент-аналізу відкритих джерел, а також порівняльного аналізу. Такий підхід дав можливість встановити характерні особистісні риси, визначити соціальні передумови та можливі мотиваційні чинники, що зумовили антиукраїнську діяльність, а також виокремити типові моделі поведінки серед представників цієї групи.

Отримані результати стали основою для формулювання принципів дієвої роботи персоналу при комунікації з засудженими колаборантами та напрацювання рекомендацій щодо напрямків і методів соціально-виховної роботи з цією специфічною категорією засуджених осіб.

Окрема увага приділена роботі з розвінчання міфів інформаційної пропаганди ворога, пояснення засудженим основ медіаграмотності та обґрунтуванню необхідності релігійної складової виховної роботи.

CONVICTS FOR COLLABORATIVE ACTIVITIES: CRIMINOLOGY PORTRAIT AND DIRECTIONS OF RESOCIALIZATION WORK

Olha HEIDA,
PhD of Historical Sciences,
Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Pedagogy
and Professional Ethics,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4971-4867>

At present, the number of individuals convicted of collaborationist activities in the institutions of the State Criminal-Executive Service of Ukraine is steadily increasing, which necessitates a comprehensive scientific study of this category of offenders and the development of effective directions for their resocialization. Particular relevance is attached to the thorough examination of the personality of convicted persons, the identification of criminogenic factors underlying their behavior, and the detection of psychological and social deficiencies requiring correction. A comprehensive study of the offender's personality makes it possible to determine effective methods of influence, to foster new socially acceptable patterns of behavior, and to create a foundation for the development of specialized correctional programs aimed at forming the skills and competencies necessary for successful social adaptation after release.

The methodology of this research is based on the integration of general scientific and specialized methods of scientific inquiry, which ensured a comprehensive analysis of the issue under study. The theoretical framework relied on the methods of analysis, synthesis, generalization, and comparison of academic sources, which made it possible to systematize existing approaches to the study of individuals convicted of collaborationist activities. The empirical component of the research consists of the results of a survey of persons convicted under Article 111-1 of the Criminal Code of Ukraine, conducted in the summer of 2025 by a research team of the Penitentiary Academy of Ukraine. In addition, the study employed methods of biographical analysis, content analysis of open sources, and comparative analysis. This approach made it possible to identify characteristic personality traits, determine the social preconditions and possible motivational factors that led to anti-Ukrainian activities, and distinguish typical behavioral patterns among representatives of this group. The obtained results formed the basis for the formulation of principles for effective staff interaction with convicted collaborators and for the development of recommendations regarding the directions and methods of social and educational work with this specific category of offenders. Particular attention is paid to countering the myths of enemy information propaganda, explaining the fundamentals of media literacy to convicted persons, and substantiating the necessity of incorporating a religious component into rehabilitative work.

Станом на 29 вересня 2025 року за підрахунками організації Global Rights Compliance, підтриманим Службою інструментів зовнішньої політики Європейського Союзу, загальна кількість відкритих кримінальних проваджень за ст. 111-1 КК України («колабораційна діяльність») становила вже 11 тисяч 411 особу (*Судова практика у справах про колабораційну діяльність, 2025*). З початком війни рф проти України щороку простежується невпинне збільшення

кримінальних проваджень (за сім років майже на 20%). На кінець 2025 р. вже 7987 осіб отримали вирoki по справам і в свою чергу відобразилося і на фокусі наукового інтересу до цієї категорії засуджених.

До висвітлення теми колаборації у своїх дослідженнях звертаються правознавці, історики, психологи та педагоги. В наукових працях знайшли висвітлення питання: історичної ретроспективи колабораційної діяльності під час війн XX ст. (Я. Грицак, О. Лисенко, С. Кульчицький, В. Шайкан); правової оцінки його явища та змін в українському законодавстві у 2022 р., практики його застосування та можливостей удосконалення (Є. Письменський, Л. Добробог, Т. Батраченко, В. Малюк); характеристики чинників, які штовхають громадян на злочин проти власної держави та особливостей їх соціальної, психологічної, моральної та релігійної ідентифікації (В. Шимко, О. Мирошніченко, Т. Данильченко, О. Гейда). Але, не зважаючи на достатньо великий масив наукових досліджень з зазначеної теми, на сьогодні спеціальних досліджень присвячених розробці основних напрямків соціально-виховної роботи з цією категорією засуджених недостатньо. Хоча, окремі аспекти цієї теми підіймалася у статтях О. Мирошніченко, В. Барахти, О. Піднебесної, на сьогодні існує потреба у подальшій розробці підходів до ресоціалізації засуджених за злочинну колаборацію.

Всебічно вивчаючи особу колаборанта, слід не забувати, що на персонал установ виконання покарань покладено законодавчий обов'язок ресоціалізації, під якою розуміють свідоме відновлення засудженого в соціальному статусі повноправного члена суспільства (ст. 6 КВК України). Необхідною умовою для ресоціалізації є виправлення засуджених. Одним з основних засобів виправлення та ресоціалізації є соціально-виховна робота, навчання та громадський вплив. Засоби виправлення і ресоціалізації засуджених застосовуються з урахуванням виду покарання, особистості засудженого, характеру, ступеня суспільної небезпеки і мотивів вчиненого кримінального правопорушення та поведінки засудженого під час відбування покарання. Тож, виникає питання, які можна запропонувати специфічні для цієї категорії засуджених дієві засоби

ресоціалізації?

Для розробки напрямків та методів соціально-виховної роботи необхідно для початку з'ясувати основні колективні типові характеристики засудженого. За розробками сучасних науковців, узагальнений кримінологічний портрет колаборанта, має включати соціально-демографічну, кримінально-правову та морально-психологічну характеристики злочинця.

Соціально-демографічні ознаки особи включають данні про громадянство, вік, стать, сімейний стан, освітню та професійну приналежність засудженого. За критерієм громадянства злочинна колаборація у абсолютній більшості випадків, нажаль, вчиняється громадянами України. Серед опитаних нами колаборантів переважна більшість теж є громадянами України (94 %), 4 особи не позначили свого громадянства, 2 – є громадянами рф. Найбільша кількість засуджених або підозрюваних у співпраці з рф виявлена в тимчасово окупованих областях та на прикордонних територіях серед жителів Донецької, Луганської, Запорізької, Херсонської областей, АР Крим, а також у прикордонних районах Харківської, Сумської та Чернігівської областей. Необхідно зазначити, що певний відсоток правопорушників, хоча на момент скоєння злочину і мали громадянство України, але народилися за її територіальними межами в сучасно визнаних кордонах. Так, 83 % правопорушників народилося в Україні, 12% – «на росії», в білорусі. До одного відсотку від загальної чисельності засуджених народилися в колишніх республіках СРСР (Казахська РСР, Узбецька РСР, Туркменська РСР, Латвійська РСР, Молдавська СРС), на теренах довоєнної Польщі (1939 р.). та в Угорщині (*Злочинна колаборація, 2023; О. Гейда, 2025*).

Наведені показники дозволяють припустити, що соціально-історичне середовище первинної соціалізації мало певний вплив на формування світоглядних орієнтирів частини правопорушників. Ідеться передусім про роль родинного виховання, культурного середовища та системи шкільної освіти. Освітній та виховний дискурс так званого «радянського зразка» формував специфічні уявлення про політичну лояльність, державну ідентичність і роль

особи в системі влади. У межах цієї моделі культивувалися наднаціональні уявлення про «єдиний радянський народ», а також елементи імперської політичної культури, що в подальшому могли впливати на процеси ідентифікації особистості. Для окремих осіб вони могли створювати ідеологічне підґрунтя, на якому в умовах критичного життєвого вибору під час воєнного конфлікту формувалися або легітимізувалися моделі співпраці з державою-агресором. Іншими словами, сформована раніше система цінностей, політичних уявлень і соціальної ідентичності могла знижувати бар'єр морально-психологічного спротиву участі в колабораційній діяльності.

За місцем народження 49 % правопорушників народилося у місті; 36 % у селі; 11 % – у селищах міського типу. Така статистика ілюструє шляхи поширення ідеологічних впливів через освітні заклади та професійні колективи усіх рівнів, особливо в великих промислових містах. Віковий показник демонструє, що більше половини 59 % кримінальних правопорушень, передбачених ст. 111-1 ККУ скоюються чоловіками та, відповідно, 41 % – жінками. Варто відмітити, що кількість злочинної колаборації з кожним наступним роком війни характеризується все більш високим рівнем залученості жіноцтва. Прокоментувати цей феномен можна через поєднання соціально-економічних, психологічних та ситуативних чинників, які формуються в умовах тривалого воєнного конфлікту. У ситуації руйнування економічних зв'язків, втрати стабільних джерел доходу та вимушеного переміщення населення жінки нерідко опиняються в умовах підвищеної соціальної вразливості. За таких обставин частина з них може бути втягнута у протиправну діяльність через прагнення забезпечити власне виживання, підтримати сім'ю або адаптуватися до нових соціально-політичних реалій на тимчасово окупованих територіях. Крім того, окупаційні адміністрації часто використовують жінок у колабораційних структурах, спираючись на стереотипне уявлення про їх меншу підозрюваність у суспільстві та вищу соціальну інтегрованість у місцеві спільноти. На відміну від значної частини чоловіків-колаборантів, чиї дії частіше зумовлені ідеологічними переконаннями, владними амбіціями або прагненням до

матеріальної вигоди, участь жінок нерідко має більш складний і багатофакторний характер. Вона може включати прагматичні мотиви виживання, психологічний тиск з боку окупаційної влади, залежність від близького оточення, а також прагнення зберегти соціальний статус чи робоче місце. Данильченко: Структура мотивації колабораціоністської діяльності є багатовимірною й переважно характеризується адаптивно-захисними механізмами (посилання на зовнішні обставини, заперечення вини). Водночас існують чіткі гендерні відмінності: чоловіки схильні до ідеологічної легітимізації своїх дій, тоді як жінки частіше посиляються на їхню випадковість або зовнішню обумовленість.

Зазначені особливості можуть бути використані при розробці засобів соціально-виховної роботи. Зокрема, ефективними можуть стати програми, орієнтовані на підвищення соціальної стійкості жінок, формування правової свідомості, розвиток критичного мислення щодо інформаційного впливу та зміцнення економічної самостійності. Такі заходи мають враховувати гендерні особливості соціалізації, роль сімейних і локальних спільнот, а також психологічні механізми прийняття рішень у кризових ситуаціях.

Вікові показники демонструють, що найбільша частка виявлених осіб скоюють кримінальне правопорушення у віці 40–54 років (*Злочинна колаборація, 2023*). Ці данні співвідносяться і з результатами нашого емпіричного дослідження про священників-колаборантів. Так, за віковими ознаками найбільша частина обвинувачених священнослужителів це люди середнього віку 45 – 60 років. Другу вікову категорію складають особи похилого віку від 61 до 75 років, ще 6 належать до групи 76–90 старечого віку. Такий розподіл свідчить про те, що «інфікування» засадничими принципами російської теологічної і політичної концепції активно відбувалося ще з часів СРСР та на початку становлення незалежної України. Найнижчий рівень схильності до скоєння колабораційної діяльності спостерігається серед молоді 18–25 років (*О. Гейда, 2025*), що насамперед пов'язано з кардинальною зміною освітніх програм та траєкторій національного виховання з кінця 90-х рр. XX ст. Крім того, така вікова

статистика наводить на висновок, що основною мотивацією до колабораціоністської діяльності стає осмислена співпраця з ворогом задля збереження або отримання посад та покращення або збереження свого матеріального становища.

Варто відмітити, що колабораційна діяльність здебільшого вчиняється особами, які здобули вищу або фахову передвищу освіту. Таких осіб зафіксовано близько 39 %. Базову середню або профільну середню освіту мали 27 % правопорушників, тоді як професійну (професійно-технічну) освіту – 25 %. Осіб без освіти або лише з початковою освітою серед досліджуваної вибірки виявлено не було (*Злочинна колаборація, 2023; О. Гейда, 2025*).

Ураховуючи наведені дані, можна стверджувати, що переважна більшість злочинів у сфері колабораційної діяльності вчиняється свідомо, за наявності певного рівня соціальної та інтелектуальної підготовки правопорушників. Наявність освіти, зокрема вищої або фахової передвищої, передбачає сформованість базових правових знань, здатність до критичного осмислення суспільно-політичних процесів, а також усвідомлення наслідків власної поведінки. Відтак такі правопорушення, як правило, не є результатом випадкових або імпульсивних дій, а мають характер усвідомленого вибору певної стратегії поведінки, що може бути зумовлена прагненням до збереження соціального статусу, матеріальної вигоди, службового становища або набуття нових можливостей у межах функціонування окупаційних адміністрацій. Водночас варто враховувати, що значна частина колабораційних проявів пов'язана з професійною діяльністю у сферах освіти, місцевого самоврядування, соціальної інфраструктури, адміністративного управління або медіакомунікацій, де саме наявність певного освітнього рівня є передумовою зайняття відповідних посад. Це частково пояснює відносно високу частку осіб з вищою та фаховою передвищою освітою серед засуджених за колабораційну діяльність.

Показовим є також те, що серед осіб з вищою освітою фіксується відносно високий рівень релігійності – близько 45 % (*О. Гейда, 2025*). Така обставина може свідчити про те, що релігійна ідентичність для частини правопорушників

виступає важливим елементом особистісної самоідентифікації та світоглядних орієнтирів. У певних випадках вона може поєднуватися з культурними або ідеологічними наративами, що поширювалися в межах пострадянського інформаційного простору, де релігійні мотиви інколи використовувалися як інструмент символічної легітимації політичних чи геополітичних позицій. У контексті воєнного конфлікту подібні світоглядні установки за певних умов могли впливати на індивідуальні рішення щодо підтримки або співпраці з окупаційними структурами.

Характеристика залученості колаборантів до трудової діяльності свідчить, що доволі значна кількість осіб є працездатними, однак не працювали та не навчались на момент скоєння кримінального правопорушення. В середньому близько 30% осіб, що вчинили колабораційну діяльність, є залученими до трудової діяльності та/або навчаються. Це означає, що близько 70% осіб з тих чи інших причин не працюють та не навчаються, що ставить їх у становище соціального ризику.

Переважає більшість (68 %) правопорушників не займалась суспільно корисною працею. Із них 36 % були офіційно не працевлаштовані; 3 % - люди з інвалідністю. Необхідно зауважити, що серед правопорушників 29 % становили пенсіонери (*Колабораційна діяльність як кримінальне явище, 2023*). За даними соціологічних досліджень 62 % правопорушників були одруженими чи якщо це жінка, то – заміжня. Показник неодружених становив 20 %, а розлучених – 5 %, у 13 % правопорушників не зазначено сімейний стан (*Злочинна колаборація, 2023*).

Кримінально-правові характеристики засуджених. Колабораційна діяльність у більшості випадків характеризується одноосібним способом вчинення злочину. Щодо випадків співучасті, то мова йде про незначний відсоток засуджених (середній показник протягом 2022–2024 рр. становить 1,8 %). (*Злочинна колаборація, 2023*). Щодо наявності судимості у обвинувачених осіб, то у 95 % вироків рішення ухвалюються щодо осіб раніше не судимих; близько 4 % обвинувачених осіб мають не зняту або не погашену

судимість; щодо 1 % осіб інформація про наявність/відсутність судимості не зазначалася. Таким чином, прямої кореляції наявної судимості зі схильністю до скоєння колабораційної діяльності не встановлено.

Показово, що переважна більшість правопорушень було вчинено у місті або через соціальні мережі (відповідно 59 % та 21 %). В яких саме соціальних мережах розповсюджувалась колабораціоністська пропаганда, «зливалася інформація про ЗСУ» виглядає відсотково таким чином: «Телеграм» – 79 % «Однокласники» – 14 %; «ВКонтакте» – 3 %; «Facebook» – 2 %; «Тік-Ток» – 2 %, що знову ж таки корегується з даними про вік злочинців (*Злочинна колаборація, 2023; Колабораційна діяльність як кримінальне явище, 2023*).

Варто зазначити, що загрози від використання в Україні платформи Telegram, які надходять з боку країни агресора, колаборантів і криміналітету, не є унікальним явищем. Ця платформа функціонує майже в кожній країні світу на однакових принципах, які створюють широкі можливості для безкарного використання Telegram у злочинних цілях. У вересні 2024 р. відбулося засідання Національного координаційного центру кібербезпеки, під час якого, зокрема, було: наведено обґрунтовані дані щодо наявності у російських спецслужб доступу до особистого листування користувачів Telegram, навіть видалених повідомлень, а також їх персональних даних; зазначено, що Telegram активно використовується ворогом для кібератак, розповсюдження фішингу та шкідливого програмного забезпечення, встановлення геолокації користувачів, корегування ракетних ударів тощо (*Використання Telegram, 2024*).

Серед **морально-психологічних ознак** колаборантів виділяються низький рівень стійкості до соціальних і політичних викликів, схильність до конформізму та прилаштування під сильнішого. Типовому колаборанту властива готовність виправдовувати власну поведінку ідеями так званого «єдиного народу», прийняття наративів про «спільну історію та культуру» (*Н. Геркула, 2025*).

Цікаві результати колективного емпіричного дослідження науковців ПАУ, проаналізовані Т. Данильченко. Дослідниця відзначає високий рівень сімейної центрованості та вагомість родинних зв'язків як ключового елемента

психологічного благополуччя та соціальної ідентичності. Це може свідчити не лише про пошук сталої опори в умовах соціальної ізоляції, а й про схильність до конформістського мислення. Гіпотезу про відсутність у респондентів чіткого, узгодженого бачення шляхів суспільних перетворень чи громадянської програми дій. В свою чергу, це може бути ознакою стану аномії або суспільної втоми. Ситуація, коли респонденти очікують оздоровлення суспільства від «професіоналів», але водночас не довіряють їм, вказує на парадокс залежності та недовіри – бажання делегувати відповідальність без наявності легітимізації цих агентів змін (*Т. Данильченко, 2025*).

Інформативними є також результати отримані автором в результаті вивчення релігійної ідентифікації засуджених за злочинну колаборацію з ворогом. Для збору первинної інформації було розроблено анкету з 12 запитань, спрямованих на з'ясування рівня релігійності респондентів, їх конфесійної приналежності, обізнаності у питаннях віри, частоти практичного релігійного досвіду, а також розуміння впливу інформації, поширюваної через церковні інституції, на формування їх особистої громадянської позиції.

У результаті проведеного наукового аналізу ми з'ясували, що загалом, 70% опитаних вважають себе віруючими (40 жінок, 30 чоловіків зі 100 опитаних осіб). Невіруючі становлять близько 23%, решта – не визначилися з відповіддю. Але серед тих, хто вагається, більшість можна з впевненістю зарахувати до віруючих людей, спираючись на їх висловлювання щодо релігії як важливої сфери життя. Молодь до 25 років демонструє рівномірний розподіл: 2 віруючі та 2 невіруючі особи, що свідчить про активне формування релігійної ідентичності у процесі дорослішання. Серед віруючих домінують особи віком 25–60 років з середньою спеціальною та вищою освітою. вплив релігії на формування світогляду як суттєвий відзначають лише третина опитаних: 12 чоловіків (24 %) та 9 (18 %) жінок. Решта респондентів вважають вплив церкви та релігії на їх життя незначним. Це свідчить про низький рівень рефлексії щодо можливого ідеологічного впливу релігійних інституцій у контексті війни та сучасних суспільно-політичних процесів. Можна констатувати, що релігія для більшості

опитаних виступає виключно елементом особистої ідентичності, але рідко усвідомлюється як фактор, здатний впливати на громадянську позицію та соціально-політичні рішення. Вищеописані процеси вимагають в умовах сучасної гібридної війни фокусу уваги та розробки окремих напрямків релігійно-виховної роботи з засудженими усіх категорій, особливо колаборантів.

Крім того, у межах соціологічного аналізу для вивчення специфічної соціальної групи колаборантів-священнослужителів із числа вищих церковних ієрархів, були зібрані дані, що дозволили визначити основні тенденції та закономірності у поведінкових установках досліджуваної категорії осіб. Результати дослідження, нажаль, були невтішними та навіть загрозливими для безпекової ситуації в духовній сфері. Маємо задокументовані й підтверджені факти державної зради та виправдання кривавої війни проти України, пособництво ворогу, участь у терористичних угрупованнях та обвинувачення в антиукраїнській діяльності в діях половини очільників конфесій, які мають керівний центр на території країни-агресорки. Переважна більшість з них (92 %!) належить до вищої ієрархії Української православної церкви в єдності з РПЦ. Більш ніж 40 % фігурантів народилися в Україні, але під час навчання або початкового служіння були цілеспрямовано залучені до антиукраїнської ідеї та її популяризації серед населення України. Часто кар'єра цих ієрархів розвивалася підозріло стрімко, невідповідно до їхнього освітнього рівня, що спонукає до думки про корупційну складову або особисту зацікавленість кураторів у призначеннях, які були отримані. Слід також зауважити, що в поширенні серед священнослужителів наративів «руського миру» в історичній, культурній та духовній царині не останню роль відігравали ще з 90-х рр. XX ст. духовні навчальні заклади та «базові» проросійські монастирі на території України, які були (а можливо, і досі за лишаються) «кузнею кадрів», яку ворог може використати для дестабілізації ситуації всередині країни і не лише в конфесійній сфері. Щодо розуміння мотиваційних механізмів ганебної масової колаборації з ворогом представників духовенства, прошарку, який за логікою мав би стати духовною опорою нашого спротиву, на першому місці постають їхні власні

економічні інтереси, примітивна жага до збагачення, утримання посад та впливів. Усе це накладається на цілеспрямовано сформовану агресивну антиукраїнську ідеологію, яка стала їх усвідомленою ідентичністю та врешті призвела до превалювання власних амбіцій над принципами християнської моралі (*О. Гейда, 2025*).

Є. Письменський один з перших звернув увагу, що серед мотивів до вчинення правопорушень колаборантами, окрім матеріальної вигоди, бажання влаштувати свою кар'єру за нової влади, наявне політико-ідеологічне підґрунтя: схильність до постсовєцьких ідей під гаслами «російського світу» (*Є. Письменський, 2020*). Науковці справедливо відзначають, що тривалий (хоч і вимушений) спільний контекст України та держави-агресора в результаті став інструментом маніпуляцій та зловживань з боку останньої, що має вираження у постійному нагадуванні про «братність» та наполяганні на «єдності шляхів народів».

Як зазначають дослідники, колаборанти наділені винахідливими складом розуму, комунікабельністю, здатністю справити враження, хитрістю, рішучістю, даром переконання, що дає посадовим особам можливість впливати на інших та зав'язувати досить тісні ділові відносини з незнайомими людьми, здатністю викликати до себе прихильне ставлення, планувати, продумувати всі деталі, працювати з інформацією та швидко реагувати на її зміну; адаптивністю, високим самоконтролем, самовладанням, терплячістю.

Також необхідно враховувати, що тривала окупація (як, наприклад, в Донецькій, Луганській, Запорізькій, Херсонській області) формує відповідну дійсність, в якій ідеологічні та пропагандистські навіювання, психологічний та фізичний тиск неодмінно призводять до примирення з реальністю. Сучасні дослідження цієї проблеми, на основі історико-правового аналізу феномену колабораціонізму наголошують на необхідності запровадження цілеспрямованої державної роз'яснювальної інформаційно-виховної політики у сфері боротьби з колабораціонізмом (*С. Сьомін, В. Комашко, 2023*).

Узагальнюючи портрет колаборанта, для застосування в процесі

ресоціалізації можна виокремити декілька важливих принципів взаємодії з засудженими цієї категорії, а саме:

1. Принцип законності. Уся взаємодія персоналу з засудженими повинна здійснюватися виключно в межах чинного законодавства України та внутрішніх нормативних актів установи виконання покарань. Такий підхід унеможливить звинувачення у фабрикуванні справ та політичній заангажованості української Феміди.

2. Принцип неупередженості. Працівники повинні уникати особистих упереджень, емоційних оцінок або дискримінаційного ставлення до засуджених. Для застосування таких вмінь та навичок, необхідно приділяти пильну увагу спеціальній підготовці та підбору фахівців для роботи з цією категорією засуджених.

3. Принцип професійної етики. Персонал має дотримуватися етичних стандартів службової поведінки, зберігати стриманість, коректність і відповідальність у спілкуванні.

4. Принцип професійної компетентності. Працівники повинні мати глибокі знання з історії України, релігієзнавства, соціології, психології та філософії, що зможуть стати фундаментом у виховній роботі та сформувати достатній рівень поваги до персоналу. Також, доцільно постійно підвищувати рівень своєї професійної підготовки, слідкувати за оновленням законодавства та результатами новітніх наукових досліджень..

5. Принцип ненасильницької комунікації. У спілкуванні доцільно застосовувати методи ненасильницької комунікації, які ґрунтуються на чотирьох основних компонентах взаємодії: спостереженні без оцінювання, висловленні почуттів, виявленні потреб, формулюванні чітких завдань та мають сприяти конструктивному діалогу, зниженню конфліктності та встановленню робочого контакту з засудженими.

6. Принцип протидії дезінформації та пропаганді. Працівники мають бути обізнаними щодо інформаційних впливів, пропагандистських наративів та вміти коректно реагувати на їх прояви у середовищі засуджених.

Проблема ресоціалізації осіб, засуджених за колабораційну діяльність, набула особливої актуальності в сучасних умовах. Специфіка цієї категорії засуджених полягає не лише у правовому характері вчиненого злочину, а й у наявності сформованих світоглядних установок, які можуть включати недовіру або негативне ставлення до державних інституцій, скептичне сприйняття виховних програм та діяльності персоналу установ виконання покарань. У багатьох випадках такі особи можуть демонструвати маніпулятивну поведінку, егоцентризм, прагнення уникати відповідальності, а також низький рівень соціальної активності (О. Піднебесна, 2025). Зазначені особливості значно ускладнюють процес їх соціальної адаптації та потребують комплексного підходу до організації ресоціалізаційної роботи.

Одним із ключових викликів при роботі з цією категорією засуджених є деконструкція хибних уявлень про історичне минуле, оскільки історичні міфологеми виступають не лише як форма когнітивного викривлення, але й як метод маніпуляції колективним світоглядом та засіб самоідентифікації, через який колаборант дистанціюється від українського суспільства. Переважна більшість людей здебільшого мислить образами, сприймає лише крайнощі, тому архетипні конструкції міфу («ми – вони», «добро – зло», «свій – чужий», «герой – ворог») ефективно спрацьовують у сфері політичній міфотворчості. Ці міфологеми особливо активно використовуються для виправдання колабораціонізму як явища, зображаючи його не як злочин, а як «історичну неминучість» або «справедливу відповідь» на не існуючі в реальності події. Така системна робота з історичною свідомістю дозволить розвінчати ідеологеми, що легітимізують зраду як «історичну справедливість» чи «вибір предків». Основне питання полягає в тому, яким чином можна позбутися навіюваних кимось заради власних політичних амбіцій та засвоєних міфів і міфологем, зуміти критично їх оцінити і побачити реальність у всій її протирічності. Для цього потрібні деякі умови, а саме: мати якомога повну інформацію про міф, мотиви та умови його формування; достовірну документальну базу про первинні факти (історичні, політичні, соціальні); розуміти причини зацікавленості певних людей, систем,

інституцій або держав у формуванні та поширенні міфів на загал; побачити наслідки поширення міфів в довгостроковій перспективі (хто виграв і чому). Ці умови і можуть характеризувати етапи по деконструкції міфологічних уявлень в роботі з засудженими. Звісно, що основною умовою такої деконструкції може стати лише бажання сприймати нову інформацію. Крім того, слід пам'ятати що деконструювати будь яку псевдоісторичну теорію можливо лише методом заміни, оскільки абсолютний міф не терпить конкуренції. Міф сприймається і передається через семантику (слова, символи, гасла), тож якщо один пазл зі спотвореної картини міфу вдасться прибрати (потрібно знайти один або декілька особливо значущих, основоположних), то розсиплеться вся концепція. В умовах повоєнної відбудови та посилення національної безпеки тема подолання історичних міфів у роботі з колаборантами буде набувати дедалі більшого значення, оскільки йдеться про формування стійкої громадянської ідентичності та протидію повторному залученню до антидержавної діяльності.

Перед соціально-виховною службою в установах виконання покарань також постає також непросте завдання послідовного розвінчання міфів релігійної пропаганди ворога, пояснення засудженим небезпечності ідей та дійсної мети поширення теорії «руського миру» в Україні та світі. Релігійна складова виховної роботи була б доречна серед усіх категорій засуджених, однак особливу увагу, варто звернути на засуджених за колабораційну діяльність, для яких віросповідання відіграє ключову роль у формуванні їх життєвих орієнтирів, громадянської позиції та ставлення до державних та суспільних структур. Для організації чіткої соціально-корекційної роботи в установах виконання покарань необхідна розробка окремих програм, спрямованих на ресоціалізацію саме цієї категорії засуджених. Орієнтувати програми доречно на підтримку індивідуальної релігійної самоідентифікації, не нав'язуючи певну конфесійну позицію.

Наступним важливим напрямком є формування правосвідомості та громадянської відповідальності. Для осіб, засуджених за колабораційну діяльність, характерним може бути викривлене уявлення про роль держави в

житті суспільства в цілому і індивіда зокрема, сучасні діючі правові норми та суспільні цінності. Тому важливим завданням ресоціалізації є формування поваги до закону, розуміння прав і обов'язків громадянина, а також усвідомлення значення державних інституцій для забезпечення стабільності та безпеки суспільства. Реалізація цього напрямку можлива через роз'яснення переваг та перспектив демократичних форм державного устрою на противагу авторитарним режимам з необмеженою владою однієї особи або вузької групи, де політичні свободи суворо обмежені, системно порушуються основоположні права людини, а представники опозиційних партій репресуються. Також, важливим компонентом цієї роботи є формування громадянської ідентичності засуджених. У частини осіб, засуджених за колабораційну діяльність, вона може бути послабленою, суперечливою або сформованою під впливом тривалої пропаганди, соціальної ізоляції чи життя в умовах окупації. Це може проявлятися у зниженому рівні ідентифікації з державою, недовірі до її інституцій або сприйнятті державності як чогось зовнішнього щодо власних інтересів. У зв'язку з цим робота з такими засудженими має включати поступове переосмислення їх місця в українському суспільстві, усвідомлення себе як частини політичної нації та носія прав і обов'язків громадянина. Ефективними можуть бути просвітницькі та рефлексивні заняття, спрямовані на осмислення історичного досвіду державотворення, ролі громадян у функціонуванні демократичної держави, значення громадянської солідарності та колективної відповідальності за безпеку й розвиток суспільства. Така робота має проводитися у формі діалогу, заохочення критичного мислення та аналізу інформації, що сприятиме формуванню більш стійкої проукраїнської громадянської позиції та відповідального ставлення до власних дій у суспільному житті.

Важливу роль у процесі ресоціалізації відіграє розвиток медіа грамотності, спрямований на формування критичного мислення та здатності протидіяти дезінформації. Частина засуджених може перебувати під впливом пропагандистських наративів або мати викривлене сприйняття суспільно-політичних процесів, що сформувалося внаслідок тривалого споживання

однобічного чи маніпулятивного інформаційного контенту. У зв'язку з цим доцільним є проведення освітніх заходів, спрямованих на розвиток навичок аналізу медіаповідомлень, визначення надійності інформаційних джерел, розпізнавання маніпуляцій, пропаганди та емоційних впливів у медіапросторі. Під час такої роботи засуджені можуть навчатися перевіряти факти, порівнювати різні джерела інформації та усвідомлювати механізми формування інформаційних наративів. Це сприяє більш усвідомленому сприйняттю інформації, переосмисленню власних переконань та формуванню більш об'єктивного й відповідального ставлення до суспільно важливих подій.

Окремим напрямком є соціально-психологічна адаптація, яка передбачає розвиток навичок конструктивної взаємодії з іншими людьми. Засуджені можуть мати труднощі у побудові довірливих відносин, схильність до конфліктної або ізольованої поведінки. У зв'язку з цим важливим є формування навичок ефективної комунікації, співпраці в колективі, конструктивного вирішення конфліктів та прийняття соціально прийнятних моделей поведінки.

Також, залучення засуджених до праці та професійного навчання дозволить отримати нові навички та підвищить шанси на успішне працевлаштування після звільнення. Праця може виступати важливим фактором відновлення соціально корисної ролі особи у суспільстві. Освітні програми можуть включати як базову освіту, так і спеціалізовані курси, спрямовані на розвиток професійних або соціальних навичок. Через недовіру до державних інституцій та скептичне ставлення до виховних програм частина засуджених може демонструвати пасивність або небажання брати участь у запропонованих заходах. У зв'язку з цим одним із завдань персоналу є поступове формування внутрішньої мотивації до змін, участі в освітніх та соціальних програмах, а також прийняття соціально схвалюваних норм поведінки.

Висновки. Отже, проведений аналіз свідчить, що ресоціалізація осіб, засуджених за колабораційну діяльність, є складним і багатовимірним процесом, який потребує врахування специфічних соціально-психологічних, ідеологічних та ціннісно-світоглядних характеристик цієї категорії засуджених. На відміну від

багатьох інших категорій правопорушників, у даному випадку кримінальна поведінка часто пов'язана не лише з ситуативними факторами або індивідуальними девіаціями, а й із наявністю сформованих ідеологічних установок, викривлених історичних уявлень, впливом пропагандистських наративів та кризою громадянської ідентичності. Це зумовлює необхідність формування спеціалізованих підходів до організації соціально-виховної роботи в установах виконання покарань.

Важливим напрямком такої роботи є системна деконструкція історичних міфологем та ідеологічних наративів, які можуть виступати механізмом легітимації колабораціонізму. З огляду на те, що подібні міфологічні конструкції виконують функцію колективної самоідентифікації та формують спрощені бінарні моделі сприйняття соціальної реальності, їх подолання потребує комплексного інформаційно-просвітницького підходу, що поєднує аналіз історичних джерел, критичне осмислення інформації та формування здатності до рефлексивного сприйняття суспільно-політичних процесів.

Не менш значущим напрямком ресоціалізаційної діяльності виступає формування правосвідомості та громадянської відповідальності засуджених. У цьому контексті особливого значення набуває формування розуміння ролі правових норм, державних інституцій та демократичних механізмів управління суспільством, а також усвідомлення взаємозв'язку між реалізацією прав громадянина та виконанням громадянських обов'язків. Паралельно з цим важливим завданням є відновлення та зміцнення громадянської ідентичності, що передбачає усвідомлення особою власної належності до українського політичного та культурного простору, а також формування відповідального ставлення до безпеки і розвитку суспільства.

Суттєву роль у цьому процесі відіграє розвиток медіаграмотності як інструменту протидії дезінформації та пропагандистським впливам. Формування навичок критичного аналізу інформації, здатності ідентифікувати маніпулятивні наративи та перевіряти достовірність джерел сприяє більш усвідомленому сприйняттю інформаційного середовища та поступовому переосмисленню

раніше засвоєних переконань.

Таким чином, ефективна ресоціалізація осіб, засуджених за колабораційну діяльність, повинна базуватися на поєднанні когнітивно-освітніх, ціннісно-орієнтаційних та соціально-психологічних методів впливу. Реалізація комплексних програм, спрямованих на подолання пропагандистських наративів, розвиток критичного мислення, формування правової культури та громадянської ідентичності, здатна не лише підвищити ефективність процесу ресоціалізації, але й виступити важливим елементом профілактики повторного залучення осіб до антидержавної діяльності, що має принципове значення для зміцнення демократичних інститутів, суспільної стабільності та національної безпеки держави.

Список використаних джерел

1. Судова практика у справах про колабораційну діяльність: Загальнонаціональний реєстр судових рішень за 2022–2025 роки. 27.10.2025 р. URL: <https://globalrightscompliance.org/uk/судова-практика-у-справах-про-колабор/> (дата звернення: 15.03.2026).
2. Злочинна колаборація в умовах збройної агресії: практич. порадник з кримінально-правової оцінки та розмежування / за заг. ред. В. В. Малюка. Київ: Алерта, 2023. 312 с.
3. Гейда О. Священнослужителі, обвинувачені або засуджені за державну зраду та виправдовування збройної агресії проти України: соціологічний аналіз. Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2025. № 1 (14). С. 31–50. URL: <http://sjeducation.pau.edu.ua/wp-content/uploads/2025/04/Гейда-О.-С.pdf>
4. Колабораційна діяльність як кримінальне явище: аналіт. огляд / Л. М. Добробог, В. С. Березняк, А. В. Макашов, Ю. О. Ткач. Дніпро: ДДУВС, 2023. 42 с.
5. Сьомін С. В., Комашко В. В. Сучасна парадигма колабораціонізму в умовах російського вторгнення в Україну: історико-правовий аналіз. Право та державне управління. 2023. № 4. С. 194–201. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2023/28.pdf
6. Письменський Є. Колабораціонізм як суспільно-політичне явище в сучасній Україні (кримінально-правові аспекти): наук. нарис. Сєверодонецьк: Румянцева Г. В., 2020. 120 с.
7. Геркула Н. М. Особа колаборанта: тенденції, виявлені на третій рік повномасштабного вторгнення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2025. Т. 4. № 90. С. 19–25.
8. Данильченко Т. Психологічні детермінанти колабораціонізму (за даними незакінчених речень). Пенітенціарна система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали І Всеукраїнської заочної наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 17 листопада 2025 р.) / голов. ред. В. Ф. Пузирний; Пенітенціарна академія України. Чернігів: ПАУ, 2025. С. 76–79.
9. Піднебесна О. Ресоціалізація засуджених колаборантів у період воєнного стану. Пенітенціарна система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали І Всеукраїнської заочної наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 17 листопада 2025 р.) / голов. ред. В. Ф. Пузирний; Пенітенціарна академія України. Чернігів: ПАУ, 2025. С. 225.
10. Використання Telegram: доступ до інформації vs загроза нацбезпеці. 2024. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/vykorystannya-telegram-dostup-do-informatsiyi-vs-zahroza-natsbezpetsi> (дата звернення: 14.03.2026).

ЖІНКА ЯК СУБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНО-ВИХОВНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ, ЯКА Є ВАГІТНОЮ АБО МАЄ ДІТЕЙ ВІКОМ ДО ТРЬОХ РОКІВ

Олександр МИЦЬКА,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри формування та розвитку професійної компетентності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Інституту професійного розвитку,

Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4621-8809>

Юрій ОСАДЧИЙ,

інструктор центру спеціальної підготовки

Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6027-5661>

Стаття присвячена особливостям проведення соціально-виховної роботи з такою категорією засуджених як жінки, які є вагітними та мають дітей до 3-х років в будинках дитини при виправних колоніях.

Розглянуто, що жінка у всіх творах уособлює в собі символ життя, краси, натхнення, гармонії, мудрості, доброти, любові та є берегинєю сім'ї.

Тому основна соціальна її функція – Материнство. Жінка, намагається досягти такого стану як материнство незалежно від віку, освіти, майнового та соціального статусу та ізоляції, перебуваючи в місцях позбавлення волі.

Досліджено основні форми та методи соціально-виховної роботи; до методів можна віднести (бесіда, лекція, дискусія, переконання, консультування тощо), форми проведення є (групові, індивідуальні).

Звернено увагу на арсенал інструментів, які персонал виправних колоній використовує при проведенні соціально-виховної роботи. Важливим інструментом для реалізації соціально-виховної роботи з даною категорією засуджених є корекційна програма з формування відповідального материнства та попередження жорстокого поводження з дітьми серед вагітних жінок і матерів з дітьми в установах виконання покарань під назвою «Я мама або все про виховання».

У статті проаналізовано мету цієї корекційної програми, її особливості застосування до відповідних категорій засуджених. Метою програми є формування у вагітної жінки, жінки з дитиною, яка перебуває в установі виконання покарань, готовності (знання, вміння, вмотивованість) до гармонійного виховання дитини на засадах відповідального материнства та без застосування насильства. Програма призначена для роботи з вагітними жінками та жінками, які перебувають в установах виконання покарань разом зі своїми дітьми до досягнення ними 3-х років. Також, теми програми можуть використовуватись у роботі з жінками, які мають дітей старшого віку та перебувають у виправних колоніях для жінок, з метою їхньої підготовки для підтримання стосунків з дітьми, забезпечення жінками виховання своїх дітей після звільнення. У виправних колоніях де є будинки дитини, корекційна програма «Я мама або все про виховання» проводиться у груповій формі та у виді тренінгу.

A WOMAN AS A SUBJECT OF SOCIAL AND EDUCATIONAL WORK IN CONDITIONS OF DEPRIVATION OF WILL WHO IS PREGNANT OR HAS CHILDREN UNDER THE AGE OF THREE

Oleksandr MYTSKA,

Candidate of Law,

Associate Professor of the Department of Formation and Development of
Professional Competence of Personnel of the
State Penitentiary Service of Ukraine,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4621-8809>

Yuriy OSADCHY,

Instructor of the Special Training Center
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
e-mail: ocad4y@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6027-5661>

The article is devoted to the peculiarities of conducting socio-educational work with such a category of convicts as women who are pregnant and have children under 3 years old in children's homes at correctional colonies.

It is considered that a woman in all works embodies a symbol of life, beauty, inspiration, harmony, wisdom, kindness, love and is the guardian of the family.

Therefore, her main social function is Motherhood. A woman tries to achieve such a state as motherhood regardless of age, education, property and social status and isolation, being in places of deprivation of liberty.

The main forms and methods of socio-educational work are studied; the methods include (conversation, lecture, discussion, persuasion, counseling, etc.), the forms of conduct are (group, individual).

Attention is drawn to the arsenal of tools that the staff of correctional colonies uses when conducting socio-educational work. An important tool for implementing socio-educational work with this category of convicts is the correctional program for the formation of responsible motherhood and the prevention of child abuse among pregnant women and mothers with children in penal institutions called "I am a mother or everything about upbringing".

The article analyzes the purpose of this correctional program, its features of application to the relevant categories of convicts. The purpose of the program is to form in a pregnant woman, a woman with a child who is in a penal institution, readiness (knowledge, skills, motivation) for the harmonious upbringing of a child on the principles of responsible motherhood and without the use of violence. The program is intended for work with pregnant women and women who are in penal institutions together with their children until they reach 3 years of age. Also, the program topics can be used in working with women who have older children and are in correctional colonies for women, in order to prepare them to maintain relationships with children, to ensure that women raise their children after release. In correctional colonies where there are children's homes, the correctional program "I am a mother or all about upbringing" is conducted in a group form and in the form of training.

Постановка проблеми. Сьогодні увага суспільства прикута до причин та умов жіночої злочинності. Діапазон цієї злочинності досить великий: від крадіжок до вчинення вбивств, так само і застосування до них різних видів покарань – від штрафу до позбавлення волі на певний строк та довічного позбавлення волі (*Кримінально-виконавче право, навч. посіб. 2008*). Злочинна діяльність жінок характеризується низкою чинників: воєнними факторами (збройна агресія, стрес, домашнє насильство, зміна звичного ритму життя, необхідність пристосовуватись до нових обставин життя) і на фоні маргінальних явищ: алкоголізмом, наркоманією, проституцією, неповноцінні родини тощо.

Під час реалізації будь-якого покарання беруться орієнтири на досягнення його мети - виправлення засудженого. Зокрема, як вітчизняна історія виконання покарань, так і міжнародний досвід засвідчили те, що виправити особу, тобто повністю змінити її соціальні установки та цінності, досить складно(*Кримінально-виконавче право навч. посіб. 2008*).

Законодавець передбачає особливий (індивідуальний) статус жінки в умовах ізоляції від суспільства, надає їй пільгові умови під час відбування покарання. Цей статус стосується такої категорії жінок як вагітних та жінок, які мають дітей віком до 3-х років в установах виконання покарань.

Необхідно зазначити, що окремі аспекти проведення соціально-виховної роботи в установах виконання покарань у своїх роботах розглядали такі науковці: В. Аніщенко, В. Барахта, В. Бадира, І. Богатирьов, А. Богатирьов, К. Василенко, В. Ворожбіт-Горбатюк, А. Долгов, І. Євреїнова, В. Жулковський, Ю. Кернякевич-Танасійчук, В. Меркулова, О. Мірошніченко, О. Михайленко, Л. Олефір, Л. Оніка, М. Пузирьов, Г. Резніченко, О. Сохач, В. Суліцький, А. Степанюк, О. Таволжанський, А. Федорович, І. Яковець та ін.

Виклад основного матеріалу. В усіх творах, як історичних так, і сучасних, жінка уособлює в собі символ життя, краси, натхнення, гармонії, мудрості, доброти, любові та є берегинею сім'ї. Так, українська жінка в поезії українського народу зображується такою духовно прекрасною, що і в самому своєму падінні виявляє свою поетично чисту натуру і соромиться свого приниження. Не

випадково бачимо відродження деяких культів, що пов'язують українську жінку з давніми міфологічними персонажами. Особливо це стосується образу Берекіні. Символічна структура цього образу виступає в поєднанні рис сили та енергії їй притаманних з м'якою жіночністю та ліризмом періоду романтизму, в ототожненні її з українською Божою Матір'ю. Не викликає сумніву, у всякому випадку, що ідеалізація безпосередньо пов'язує жіночий образ переважно з фігурою жінки-Матері, деякою мірою пом'якшений і романтизований(*колективна монографія, 1999*).

В міжнародних нормативно-правових актах жінок відносять до вразливих категорій громадян, які вступили у конфлікт з законом. Крім того, правило 23 (пункт 1) Мінімальних стандартних правил поводження з в'язнями (правил Мандели) визначає, що жіночі установи повинні мати особливі приміщення для догляду за вагітними жінками і породіллями. Там, де це можливо, слід потурбуватися про те, щоб пологи відбувалися не в тюремному, а в цивільному госпіталі. Якщо ж дитина народилася у в'язниці, про цю обставину не слід згадувати в метричному свідоцтві.

Згідно з Правилем 23 (пункт 2) Мінімальних стандартних правил поводження з в'язнями (правил Мандели) там, де матерям-в'язням дозволено залишати немовлят коло себе, треба передбачити створення ясел, де працював би кваліфікований персонал. Туди слід поміщати дітей у періоди, коли матері не матимуть можливості піклуватися про них (*Правила Нельсона Мандели, 2015*).

Бангкокські правила, зокрема, наголошують, що режим у місці позбавлення волі має бути достатньо гнучким, аби враховувати потреби вагітних жінок, жінок, які годують грудьми, та жінок із дітьми, а діти в місцях несвободи не мають розглядатися як такі, що відбувають покарання (*Бангкокські правила, 2010*).

Науковиця О. Михайленко вказує, що жінки й чоловіки мають різні потреби, які необхідно задовольняти у період відбування покарання в місцях позбавлення волі. Очевидним є те, що жінки і чоловіки психологічно різні, і також мають особливі медико-санітарні та гігієнічні потреби, не включаючи

передпологовий та післяпологовий медичний догляд (О. Михайленко, стаття, 2014).

Учені Пенітенціарної академії України визначають жінки, які перебувають у місцях несвободи в період вагітності, є особливо вразливою категорією, що потребує підвищеної уваги, соціальної підтримки та державного захисту (В. Аніщенко, Л. Олефір, І. Євреїнова, стаття, 2026).

Як зазначає Г. Резніченко проблема особливостей виконання покарання у вигляді позбавлення волі щодо певної категорії засуджених жінок (передусім, вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років) зайняла належне місце у кримінально-виконавчій політиці, законодавстві держави (Г. Резніченко, монографія, 2009).

Материнство – це основна соціальна функція жінки. Це мета, якої намагається досягти жінка незалежно від віку, освіти, майнового та соціального становища. Діти – це майбутнє суспільства. Тому стан вагітності та материнство охороняється державою (Г. Резніченко, монографія, 2009).

Національне кримінальне законодавство України також містить низку норм, спрямованих на охорону материнства в контексті виконання покарань

Крім того, вагітні жінки у місцях позбавлення волі підлягають медичному нагляду акушера-гінеколога, а за потреби – інших спеціалістів; для них організовуються планові медичні огляди, лабораторні дослідження, профілактичне лікування, вітамінно-мінеральна підтримка відповідно до стандартів охорони здоров'я, встановлених Міністерством охорони здоров'я України (В. Аніщенко, Л. Олефір, І. Євреїнова, стаття, 2026).

Під час відбування покарання у виді позбавлення волі для вагітних жінок та жінок, які мають дітей до трьох років, у разі потреби в кримінально-виконавчих установах закритого типу можуть створюватись будинки дитини.

На теперішній час існує дві виправні колонії де створено та функціонує будинок дитини. Вперше засуджені до позбавлення волі вагітні жінки та жінки, які мають при собі дітей віком до трьох років направляються в Дніпропетровську область – до державної установи «Кам'янська виправна колонія (№ 34)».

Повторно засуджені до позбавлення волі вагітні жінки та жінки, які мають при собі дітей віком до трьох років, будуть направлені в Полтавську область – до державної установи «Надержинщинська виправна колонія (№ 65)».

Відповідно до ст. 141 КВК України засуджені жінки мають право влаштовувати в будинки дитини своїх дітей віком до трьох років. Будинки дитини при виправній колонії є дитячим закладом. У будинках дитини діти перебувають під опікою адміністрації дитячого закладу на повному державному забезпеченні, їм створюються умови, необхідні для нормальної життєдіяльності та розвитку (*Кримінально-виконавчий кодекс, 2004*).

Для вагітних і жінок з дітьми у виправних колоніях передбачаються приміщення з поліпшеними санітарно побутовими умовами, належним освітленням, вентиляцією і доступом до свіжого повітря; харчування організовується з урахуванням підвищених потреб організму вагітної жінки на підставі спеціальних норм, затверджених МОЗ України.

У системі засобів виправлення й ресоціалізації засуджених, важливе місце займає соціально-виховна робота. Згідно ст. 123 КВК України соціально-виховна робота – цілеспрямована діяльність персоналу органів і установ виконання покарань та інших соціальних інституцій для досягнення мети виправлення і ресоціалізації засуджених. Соціально-виховна робота спрямована на формування та закріплення в засуджених прагнення до заняття суспільно корисною діяльністю, сумлінного ставлення до праці, дотримання вимог законів та інших прийнятих у суспільстві правил поведінки, підвищення їх загальноосвітнього і культурного рівнів (*Кримінально-виконавчий кодекс, 2004*).

Вчена Ю. Кернякевич-Танасійчук наголошує, що під час організації соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими до позбавлення волі слід дотримуватися принципу здійснення цілеспрямованого та безперервного впливу на засудженого, а також диверсифікації форм (групова, індивідуальна) та методів (бесіда, лекція, дискусія, переконання, консультування тощо) такої діяльності, враховуючи специфіку окремих груп засуджених, рівень їхньої соціальної та педагогічної занедбаності. Саме пошук нових форм соціально-

виховної та психологічної роботи із засудженими до позбавлення волі є актуальним питанням в умовах триваючого нині процесу реформування кримінально-виконавчої системи України. При цьому перевагу слід надавати індивідуальній роботі із засудженими, оскільки, як показала практика, негативними рисами масових форм соціально-виховного впливу на засуджених є їх формальний характер та малоефективність (Ю. Кернякевич-Танасійчук, *тези, 2020*)

Досліджуючи окремі аспекти проведення соціальної роботи із засудженими до позбавлення волі жінками О. Сохач вказує, що жінки, які перебувають у місцях позбавлення волі, не можуть повною мірою, а деякі взагалі виконувати свої суспільні ролі, що негативно впливає на саму жінку, її родину. Саме тому жінки, засуджені до позбавлення волі, – специфічна категорія засуджених, що потребує особливого механізму подолання негативних наслідків покарання, досягнення мети виправлення. Ураховуючи значну роль емоцій, неусвідомлених переживань на рівні підсвідомого, значну сугестивність, властиву жінкам, соціальний вплив на засуджених жінок має деякі особливості, які відображені в змісті соціальної роботи (О. Сохач, *стаття, 2016*).

В спеціалізованих джерелах з кримінально-виконавчого права позначається, що особливе місце у здійсненні соціально-виховної роботи із засудженими жінками також посідає діяльність релігійних організацій, які здійснюють духовне виховання ув'язнених жінок. Залучення представників різних державних та недержавних організацій до здійснення соціально-виховної роботи із засудженими жінками позитивно впливає на процеси їхнього перевиховання та ресоціалізації, адже здійснюється у відповідності до принципу тісного зв'язку процесу перевиховання з реальним життям (*колективна монографія, 2021*).

На перший погляд може здаватися, що соціально-виховна робота при реалізації щодо засуджених до позбавлення волі має універсальний характер, а саме: не має чіткого нормативно закріпленого поділу щодо її застосування до різних категорій засуджених. Але дослідивши її глибинні підходи, форми та

методи було з'ясовано, що соціально-виховна робота має індивідуальний характер для кожної конкретної категорії засуджених.

Саме тому соціально-виховна робота із засудженими до позбавлення волі реалізується за допомогою програм диференційованого виховного впливу.

Враховуючи індивідуальні особливості осіб, які відбувають покарання на теперішній час розроблені та використовуються певні програми диференційованого виховного впливу, а саме: програма «Освіта»; програма «Професія»; програма «Правопросвітництво»; програма «Духовне відродження»; програма «Творчість»; програма «Фізкультура і спорт»; програма «Подолання алкогольної / тютюнової залежності»; програма «Подолання наркотичної залежності»; програма «Підготовка до звільнення»; програма «Формування життєвих навичок у повнолітніх засуджених»; програма «Формування життєвих навичок у неповнолітніх засуджених»; програма «Підготовка до звільнення ветеранів війни» (*Наказ Мініюста України, 2016*).

Програми диференційованого виховного впливу на думку В. Жулковського та В. Барахти відіграють ключову роль у процесах виправлення та ресоціалізації засуджених. Їхня ефективність полягає у цільовій спрямованості, науково обґрунтованому підході та орієнтації на індивідуальні потреби та проблеми кожної категорії засуджених. Різноманітність програм від подолання залежностей і домашнього насильства до формування відповідального батьківства, дозволяє комплексно впливати на поведінку осіб, що відбувають покарання, забезпечуючи не лише зменшення ризику рецидиву, але й успішну соціальну інтеграцію після звільнення. Подальше вдосконалення та впровадження таких програм є важливою умовою ефективного функціонування кримінально-виконавчої системи та підвищення рівня безпеки в суспільстві (*В. Жулковський, В. Барахта, тези, 2025*).

Досліджуючи проблему ефективності соціально-виховної роботи в установах виконання покарань вчена В. Ворожбіт-Горбатюк зазначає про те, що привертає увагу масштабність, певна розпорошеність і різноаспектність визначення цілей і відповідної соціально-виховної роботи, що може привести до

надмірної формалізації результатів такої роботи (*В. Ворожбіт-Горбатюк монографія, 2024*).

На тлі стандартизованих елементів напрямів і змісту програм диференційованого виховного впливу та заходів соціально-виховної роботи з невідомих причин втрачено логічну вимогу забезпечення компетентнісного підходу у змісті програм диференційованого виховного впливу.

Виконання завдань у сфері виконання кримінальних покарань пов'язане з мотивацією, розумінням цілей реформування пенітенціарної системи та відповідним рівнем компетентності персоналу органів та установ виконання покарань і пробації. Цей аспект має стати ключовим в зоні найближчих рішень на усіх рівнях. Фахівець, який здійснює соціально-виховну роботу не лише має бути обізнаний з віковими, соціокультурними та іншими особливостями реалізації логічних елементів такої роботи, але й володіти організаторськими компетентностями, бути менеджером в створенні команди фахівців з соціального забезпечення, працевлаштування, освітян, психологів, правників тощо (*В. Ворожбіт-Горбатюк монографія, 2024*).

Вагітність та материнство – це не лише важливі соціальні ролі, а й специфічні фізіологічні та психічні стани, які можуть впливати на здатність особи відбувати покарання (*Л. Олефір, В. Барахта, Н. Дудка, тези, 2024*).

Що стосується проведення соціально-виховної роботи з вагітними жінками або якими мають дітей в будинках дитини, крім класичних її форм та методів, які проводяться, на нашу думку, повинен застосовуватись окремий стиль, спрямований на організацію процесу позитивних змін, що сприяють зміні життєвої позиції (*О. Мицька, тези, 2024*). Досліджуючи вагітність у місцях позбавлення волі: колізії кримінально-виконавчого законодавства та напрями їх подолання відносно соціальної роботи В. Аніщенко, Л. Олефір та І. Євреїнова, приходять до висновку, що вагітність і материнство у місцях несвободи є потужним стресогенним чинником: жінка зазнає одночасно психологічного навантаження (ізоляція, обмеження спілкування, стигматизація, невизначеність майбутнього дитини) та фізіологічного (ускладнення перебігу вагітності,

обмеженість доступу до спеціалізованої медичної допомоги). Це підсилює значення роботи психологів, соціальних працівників і педагогів, які мають забезпечувати індивідуальний супровід, формувати навички позитивного батьківства, готувати жінку до можливого розлучення з дитиною після досягнення нею трирічного віку, а також підтримувати процес ресоціалізації. (В. Аніщенко, Л. Олефір І. Євреїнова, стаття, 2026).

Також, слід відмітити, що програми диференційованого виховного впливу поділяються на виховні та корекційні.

На думку О. Мірошніченко та В. Жулковського корекційні програми є важливим елементом роботи з особами, поведінка яких має ознаки девіантної. Вони спрямовані на зміну мислення та соціальних установок учасників, допомагаючи їм інтегруватися в суспільство без повернення до шкідливих звичок чи злочинних практик. (О. Мірошніченко, В. Жулковський, стаття, 2025). На сьогоднішній день для такої категорії засуджених осіб розроблена корекційна програма з формування відповідального материнства та попередження жорстокого поводження з дітьми серед вагітних жінок і матерів з дітьми в установах виконання покарань під назвою «Я мама або все про виховання».

Корекційна програма – це комплекс заходів, спрямований на зміну поведінки засуджених та їхню ресоціалізацію, участь у якій рекомендується засудженому відповідно до його криміногенних ризиків та потреб. Такі програми також повинні враховувати інші можливості. Корекційна робота із засудженими (тренінгові заняття на зняття агресії та розвиток навичок саморегуляції, розвиток комунікативних навичок, стресостійкості, формування толерантності), заходи релаксації та зняття негативних психічних станів (О. Мірошніченко, тези 2024). На думку І. М. Колодій корекційна робота має стати основою діяльності персоналу відділів соціально-виховної та психологічної роботи, що сприятиме виправленню й ресоціалізації засуджених та буде вагомим інструментом під час вирішення питання щодо можливості їх умовно-дострокового звільнення (І. Колодій стаття, 2025).

Метою даної програми є сформувати у вагітної жінки, жінки з дитиною, яка перебуває в установі виконання покарань, готовність (знання, вміння, вмотивованість) до гармонійного виховання дитини на засадах відповідального материнства та без застосування насильства (*Корекційна програма, 2022*).

Виходячи із структури цієї корекційної програми вона розрахована на широке коло суб'єктів кримінально-виконавчих правовідносин. Програма призначена для роботи з вагітними жінками та жінками, які перебувають в установах виконання покарань разом зі своїми дітьми до досягнення ними трьох років. Також, теми програми можуть використовуватись у роботі з жінками, які мають дітей старшого віку та перебувають у виправних колоніях для жінок, з метою їхньої підготовки для підтримки стосунків з дітьми, забезпечення жінками виховання своїх дітей після звільнення.

Іншими словами можна сказати, що ця корекційна програма розрахована на обмежене коло суб'єктів, тобто до жінок, які готуються до материнства або вже народили дитину. Жінки, які вирости у дитячих будинках, або в сім'ях де не було батьківської турботи та не мають родинного досвіду, материнських навичок щодо догляду і виховання дитини, повинні навчитися правильному вихованню дитини, змінити своє світосприйняття, вчитися радіти статусу мами, відновлювати або підтримувати позитивні соціальні зв'язки, щоб материнство не обтяжувало, а підтримувало. Перебуваючи в місцях позбавлення волі дитина повинна відчувати материнську любов, ласку та піклування, а матері в свою чергу слід пам'ятати про свої обов'язки перед дитиною.

Матері, які перебувають зі своїми дітьми у виправних колоніях, на практиці часто неналежним чином піклуються про дитину, зловживають своїми материнськими правами, не дотримуючись встановлених правил внутрішнього розпорядку. Ці позитивні зміни потрібні не для формалізму, щоб скоріше покинути виправну колонію, а для того, щоб змінити свої негативні установки, відновити соціальні навички, суспільно корисні зв'язки, дійсно досягти виправлення і ресоціалізації та побачити справжній сенс життя на волі.

Висновки. Отже, із вищевикладеного слід зробити висновок, що

соціально-виховна робота є одним із головних засобів на шляху виправлення і ресоціалізації. Оскільки мова йде про відбування покарання засудженими жінками, то ця робота має певні особливості. Для підвищення ефективності соціально - виховної роботи персоналом необхідно застосувати правильний інструментарій заходів, одним з яких є корекційна програма. При проведенні соціально-виховної роботи щодо вагітних жінок або жінок, які мають дітей в будинках дитини, основна увага повинна зосереджуватись на допомозі й підтримці жінки, яка буде або стала матір'ю. Спеціально до цієї категорії засуджених осіб була розроблена корекційна програма під назвою «я мама або все про виховання». Реалізація цієї програми відбувається у формі тренінгу спеціально підготовленими співробітниками установи (тренерами) в обладнаному приміщенні, де є телевізор, фліпчарт та інші засоби для проведення тренінгу. Тренери створюють атмосферу, яка б сприяла зміні установок ціннісних орієнтирів, поведінки, прояв чуйності, позитивної спрямованості на свідоме материнство, подолання психологічних травм у жінок тощо. Здійснюється формування соціально корисних навичок щодо прав дитини та ролі батьків у їх забезпеченні, гармонійного виховання дитини, підготовки дитини до розлуки з матір'ю, відновлення стосунків з дитиною тощо.

Саме ця програма допомагає цій категорії жінок правильно виховувати дітей, змінити ставлення до дитини на краще, підвищити рівень обізнаності як матері-берегині, її значення для дитини та для суспільства в цілому.

Список використаних джерел

1. Бадира В. А., Денисов С. Ф., Денисова Т. А., Мінаєв М. М., Хашев В. Г. Кримінально-виконавче право : навч. посіб. За заг. ред. Т.А. Денисової. Київ : Істина, 2008. 400 с.
2. Жіночі студії в Україні: Жінка в історії та сьогодні: монографія / За загальн. ред. Л. О. Смоляр. Одеса, 1999. 440 с.
3. Мінімальні стандартні правила поведження з в'язнями (Правила Нельсона Мандели): резолюція Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 17.12.2015 р. № 70/175. URL: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-R-ebook.pdf (дата звернення: 01.03.2026).
4. Правила Організації Об'єднаних Націй щодо поведження з жінками-ув'язненими та заходів, не пов'язаних з позбавленням волі, для жінок-правопорушниць (Бангкокські правила) : Резолюція Економічної та Соціальної Ради ООН 2010/16 від 22 липня 2010 р. Нью-Йорк : ООН, 2010.
5. Михайленко О. В. Особливості соціально-виховної роботи із засудженими жінками в установах виконання покарань. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки*. 2014. Вип. 122. С. 175-179.

6. Олефір Л. І., Аніщенко В. О., Євреїнова І. О., Вагітність у місцях позбавлення волі: колізії кримінально-виконавчого законодавства та напрями їх подолання. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2026. №1(27). С. 79–89
7. Резніченко Г. С. Особливості виконання і відбування покарання у виді позбавлення волі щодо засуджених жінок : монографія / Г. С. Резніченко. Одеса : ОДУВС, 2009. 173 с.
8. Кримінально-виконавчий кодекс України: Кодекс України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. Дата оновлення: 19.05.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text> (дата звернення 19.11.2025).
9. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Соціально-виховна робота із засудженими до позбавлення волі: зміщення акцентів. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук* – 2020: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 23–24 квіт. 2020 р.): у двох томах. Т. 1 / гол. ред.: О. М. Тогочинський. Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2020. С. 239–242.
10. Сохач О. Соціальна робота з різними категоріями засуджених. *Наукові пошуки майбутніх соціологів*. 2016. № 2(9). С. 103–107
11. Автухов К. А., Гальцова О. В., Кутепов М. Ю. та ін. Теоретичні питання удосконалення кримінально-виконавчого законодавства України та практики його застосування : монографія / за заг. ред. А. Ф. Степанюка. НДІ вивч. проблем злочинності ім. акад. В. В. Сташиса Нац. акад. прав. наук України. Харків : Право, 2021. 488 с.
12. Про затвердження положень про програми диференційованого виховного впливу на засуджених. Наказ Міністерства юстиції України від 16.05.2016 № 1418/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0727-16#Text>
13. Жулковський В. В. Барахта В. В. Програми диференційованого виховного впливу як інструмент виправлення та ресоціалізації засуджених у контексті пенітенціарної реформи України *Сучасна пенітенціарна система. Виклики та рішення в умовах воєнного конфлікту* : матеріали проф. наук. конф. (м. Чернігів, 29 травня 2025 р.) / Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2025. 230 с.
14. Ворожбіт-Горбатюк В. В., Кернякевич-Танасійчук Ю. В., Осадько О. О., Пивоваров В. В. та ін. *Дотримання прав людини при виконанні покарань і поводженні із засудженими в Україні: виклики, завдання, рішення в умовах воєнного стану* : монографія Нац. акад. прав. наук України ; НДІ вивч. проблем злочинності ім. акад. В. В. Сташиса НАПрН України, Від. дослідж. проблем кримінал. виконав. права. Харків : Право, 2024. 331 с.
15. Олефір Л. І., Барахта В. В., Дудка Н. О. Мати й дитина в місцях позбавлення волі: правові аспекти та реалії. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави : матеріали XIV Всеукраїнської заочної науково-практичної конференції (Чернігів, 13 груд. 2024 р.). Чернігів : ПАУ, 2024. С. 147–150.
16. Мицька О. І. Окремі аспекти соціально-виховної роботи щодо вагітних жінок та жінок, які мають дітей у будинках дитини при виправних колоніях *Пенітенціарна система: історія, сучасність, майбутнє* : матеріали наукових читань пам'яті генерал-полковника внутрішньої служби Штанька Івана Васильовича (м. Чернігів, 13 вересня 2024 р.) / голов. ред. В. Ф. Пузирний ; Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2024. 262 с.
17. Мірошніченко О. М. Жулковський В. В. Місце і роль програм диференційованого виховного впливу у виправленні та ресоціалізації засуджених. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2025. № 2(15), С. 59–68
18. Мірошніченко О. М. Застосування корекційних програм у роботі з засудженими як інструмент ресоціалізації. *Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, Західноукраїнський національний університет, 1 листопада 2024 р.). в 2 т. Тернопіль : ЗУНУ, 2024. Т.2. 237 с.
19. Колодій І. М. Впровадження програм диференційованого виховного впливу на засуджених як складова їх ресоціалізації: реалії та перспективи в контексті реалізації стратегії реформування пенітенціарної системи Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра. 2025. № 2(18). С. 61–75
20. Бойко О., Журавель Т., Романюк Г., Строева Н. Я – мама, або все про виховання: корекційна програма з формування відповідального материнства та попередження жорстокого поводження з дітьми серед вагітних жінок і матерів з дітьми в установах виконання покарань. Київ: ФОП Буря О. Д., 2022. 180 с.

КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАСУДЖЕНИХ ЖІНОК ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОКАРАННЯ У ВИДІ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ

Олександр МИЦЬКА,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри формування та розвитку професійної компетентності
персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Інституту професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4621-8809>

Ольга ЯРИЗ,

старший викладач центру спеціальної підготовки
Пенітенціарної академії України, м. Чернігів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3096-2101>

У статті досліджується класифікація засуджених жінок як важливий елемент реалізації покарання у виді позбавлення волі. Розкрито сутність та значення класифікації засуджених у системі кримінально-виконавчого права. Обґрунтовано, що ефективна класифікація сприяє індивідуалізації виконання покарання та підвищенню результативності виправного впливу.

Проаналізовано основні наукові підходи до визначення критеріїв класифікації осіб, засуджених до позбавлення волі.

Особливу увагу приділено специфічним соціально-демографічним, кримінально-правовим та кримінально-виконавчим ознакам класифікації жінок, які відбувають покарання.

Визначено ключові критерії класифікації засуджених жінок, зокрема вік, характер і ступінь тяжкості вчиненого злочину, наявність рецидиву, сімейний стан та стан здоров'я.

Розглянуто вплив класифікації на організацію режиму відбування покарання та застосування заходів виправного впливу.

Наголошено на важливості врахування гендерних особливостей під час класифікації засуджених жінок.

Доведено, що належна класифікація сприяє підвищенню рівня безпеки в установах виконання покарань та ефективності процесу ресоціалізації.

Зроблено висновок про необхідність удосконалення механізмів класифікації засуджених жінок у системі виконання покарань.

CLASSIFICATION OF CONVICTED WOMEN AS AN INTEGRAL COMPONENT IN THE PROCESS OF IMPLEMENTING PUNISHMENT IN THE FORM OF DEPRIVATION OF LIBERTY

Oleksandr MYTSKA,

Candidate of Law,

Associate Professor of the Department of Formation and Development of Professional Competence of Personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine,

Institute of Professional Development,

Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4621-8809>

Olga Yaryz,

Senior Lecturer, Special Training Center,

Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3096-2101>

The article examines the classification of convicted women as an important element of the implementation of punishment in the form of deprivation of liberty. The essence and significance of the classification of convicted women in the system of penal law are revealed. It is substantiated that effective classification contributes to the individualization of the execution of punishment and increasing the effectiveness of corrective influence.

The main scientific approaches to determining the criteria for classifying persons sentenced to deprivation of liberty are analyzed.

Particular attention is paid to the specific socio-demographic, criminal law and penal enforcement characteristics of the classification of women serving sentences.

The key criteria for classifying convicted women are determined, in particular, age, nature and severity of the crime committed, the presence of recidivism, marital status and health status.

The impact of classification on the organization of the regime of serving a sentence and the application of corrective influence measures is considered.

The importance of taking into account gender characteristics when classifying convicted women is emphasized.

It is proven that proper classification contributes to increasing the level of security in penal institutions and the effectiveness of the resocialization process.

The conclusion is made about the need to improve the mechanisms for classifying convicted women in the penal system.

Постановка проблеми. Україна стоїть на порозі до вступу в Європейське співтовариство. Для досягнення своєї мети щодо вступу до Європейської сім'ї Україні необхідно привести національне законодавство у відповідність з міжнародним, проведення відповідних реформ тощо. Не стало виключенням цих процесів і система покарань, а саме її оптимізація. У зв'язку з цим урядом України була затверджена Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року (далі – Стратегія), метою якої є створення гуманістичної

системи виконання кримінальних покарань, що гарантуватиме безпеку суспільства і забезпечуватиме соціальну адаптацію засуджених та осіб, взятих під варту.

Одними з найбільш важливих напрямків Стратегії є:

- удосконалення методів та інструментів виправлення і ресоціалізації засуджених та їх подальше впровадження;
- забезпечення належного рівня безпеки та правопорядку в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах;

Для досягнення мети відповідно зазначених напрямів та більш ефективній реалізації відповідних цілей Стратегії необхідно розробити нові підходи до виконання покарання у виді позбавлення волі. Не останню роль в цих процесах відіграє класифікація засуджених до позбавлення (*Стратегія реформування пенітенціарної системи 2022*).

Поєднання галузей кримінального циклу знайшло своє відображення в такому кримінальному покаранні як позбавлення волі, а саме при здійсненні класифікації засуджених до позбавлення волі. Хоча класифікація засуджених і відображена в нормах кримінально-виконавчого права, але має тісний зв'язок з класифікацією злочинців, яку вивчає кримінологія та класифікацію кримінальних правопорушень за ступенем тяжкості у кримінальному праві. Саме покарання у виді позбавлення волі на певний строк, використовуючи класифікацію засуджених, розкриває свою подвійну сутність. Взагалі, поняття «класифікація» походить від латинського «classis» – розряд, клас. За словником, «класифікація» – це розподіл будь-якої чисельності, множини на відносно однорідні групи, класи. Вона базується на судженнях про схожість і відмінність об'єктів, є опорним пунктом пізнання.

Виклад основного матеріалу. Наука неможлива без класифікації і типології об'єктів і предметів, що вивчаються. Більше того, класифікація – одна з потреб людського розуму, яка певним чином забезпечує економію мислення (*Кримінально-виконавче право підручник, 2011*).

В доктринальних джерелах з кримінально-виконавчого права можна

зустріти різноманіття дефініцій класифікації засуджених в тому числі і засуджених до позбавлення волі.

Класифікація засуджених – це система груп засуджених, яка має на меті створення оптимальних умов для досягнення цілей покарання і будується шляхом їх розподілу за окремими відмінними ознаками, де кожна група має щодо іншої, чітко зафіксоване місце, що означає правове становище при відбуванні покарання (*Кримінально-виконавче право, навч. посіб. 2008*).

Отже, під класифікацією засуджених до позбавлення волі наука кримінально-виконавчого права розуміє розподіл їх на відносно однорідні категорії за певними ознаками для створення найбільш ефективних умов у досягненні цілей покарання (*Кримінально-виконавче право підручник, 2011*).

Класифікація засуджених до позбавлення волі – це розподіл їх на відносно однорідні категорії за певними ознаками для створення найбільш ефективних умов у досягненні мети покарання (*Кримінально-виконавче право, навч. посіб. 2020*).

Проводячи дослідження первинної класифікації засуджених до позбавлення волі І. Яковець приходить до висновку, що класифікація засуджених до позбавлення волі повинна виходити з реальної нетотожності й різноманіття конкретних осіб, засуджених за вчинення того чи іншого злочину, адекватно відображати дійсно об'єктивну різницю між ними (*І. Яковець, дисертація, 2006*)

Більш розгорнуте визначення кваліфікації засуджених до позбавлення волі дають вітчизняні науковці І. Боднар та М. Снітко, які зазначають, що класифікацію засуджених можна визначити як засноване на законі, вимогах психології та педагогіки, а також практики, що склалася, поділ осіб, позбавлених волі згідно з вироком суду, на більш-менш однорідні групи за ознаками рівня соціальної (у зв'язку з тим, що правові норми є частиною соціальних) та моральної занедбаності їх особистості, а також рівня суспільної небезпеки і мотивів вчиненого ними злочину з метою їхнього роздільного тримання як у різних установах виконання покарань, так і всередині них в окремих локальних

та структурних дільницях (*І. Боднар, М. Снітко, стаття, 2023*).

Отже, враховуючи висвітлені вище дефініції та твердження вчених класифікації засуджених до позбавлення волі ґрунтуються на загальних ознаках, класифікація повинна містити кримінально-правові, кримінологічні, кримінально-виконавчі психологічні та педагогічні риси.

В класичному варіанті виділяють дві класифікаційні системи засуджених до позбавлення волі юридичну і психологічну. Як правило юридична система охоплює зовнішню складову класифікації засуджених до позбавлення волі. Психологічна вміщує в себе педагогічну складову і характеризується як вторинна, і вступає в дію тільки при прибутті засудженого до виправної колонії. Деякі вчені виділяють два етапи класифікації засуджених. Перший етап – родова класифікація, проводиться судом з урахуванням тяжкості вчиненого злочину, позитивних і негативних рис особистості. Другий етап – групова класифікація, яка здійснюється адміністрацією системи виконання покарань. На цьому етапі вирішального значення набувають соціальні та психолого-педагогічні якості особи (*Кримінально-виконавче право, навч. посіб. 2008*).

Класифікацію засуджених до позбавлення волі розуміють як суміжний інститут кримінального та кримінально-виконавчого права.

Проводячи наукову розвідку щодо окремих питань, які виникають при класифікації засуджених до позбавлення волі на певний строк, науковці І. Боднар та М. Снітко роблять поділ на загальну та спеціальну класифікацію засуджених до позбавлення волі, при цьому виділяють спеціальні цілі класифікації осіб до яких відносять: запобігання можливому негативному впливу різних груп засуджених одна на одну, а також запобігання негативному впливу засуджених з чітко вираженою кримінальною антисоціальною позицією на інших засуджених; зменшення впливу кримінальної субкультури на особистість засудженого; забезпечення безпечних умов перебування в установах виконання покарань; побудова раціональної, сучасної системи установ виконання покарань; організація охорони та нагляду засуджених з урахуванням вимог теорії фізичної та динамічної безпеки; визначення методів та прийомів здійснення соціально-

виховного впливу на засуджених з урахування вимог теорії динамічної безпеки; організація виробничого процесу в установах виконання покарань в поєднанні із залученням засуджених до загальноосвітнього та професійно-технічного навчання (*І. Боднар, М. Снітко, стаття, 2023*).

Переважає більшість науковців одностайно дотримуються позиції, що класифікацію засуджених до позбавлення волі необхідно розглядати через призму принципів диференціації та індивідуалізації, саме на таких принципах має ґрунтуватися робота із засудженими.

В юридичних джерелах зазначається, що принципами права можуть вважатися тільки такі керівні положення, які отримали відображення в його нормах.

Принципи кримінально-виконавчого права є виразом головного, основного в цій галузі права, вони відображають стратегічну тенденцію його розвитку, показуючи, на що воно орієнтується (*Кримінально-виконавче право України, підручник 2018*).

Серед галузевих принципів кримінально-виконавчого права є принцип диференціації та індивідуалізації виконання покарань.

У науці під диференціацією (фр. *differentiation*, від лат. *differentia* – відмінність) розуміють поділ чого небудь на окремі різномірні частини, форми та ступені, а під індивідуалізацією – надання кому-, чому-небудь індивідуальних ознак, рис; здійснення чого-небудь по різному стосовно неоднакових предметів, різних осіб і т. ін.

Вчений М. С. Пузирьов визначає диференціацію як виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк, що заснована на законі реалізації органами й установами виконання покарань карального та виправного впливу щодо визначених (класифікованих) категорій засуджених та спрямовану на вирішення завдань кримінально-виконавчого законодавства (*М. Пузирьов, монографія, 2014*).

Індивідуалізація виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк – це здійснюваний органами й установами виконання покарань

безперервний, динамічний, особистісно орієнтований процес впливу на засуджених, що включає вивчення, аналіз, оцінку їхніх особистісних якостей, поведінки під час відбування покарання, ставлення до основних засобів виправлення і ресоціалізації, взаємовідносин з іншими засудженими та персоналом органів і установ виконання покарань та, зважаючи на це, зміну їх правового статусу (*М. Пузирьов, монографія, 2014*).

На думку вченого Д. Пилипенко принцип диференціації та індивідуалізації покарань є єдиною та неподільною, «складносурядною» засадою. Цей принцип включає елементи, які лише у своєму поєднанні утворюють єдине й коректне сприйняття принципу диференціації та індивідуалізації покарань.

Невід’ємні елементи одного принципу диференціація та індивідуалізація співвідносяться як загальне до єдиного. Така собі «теоретичне дедукція» співвідношення диференціації та індивідуалізації не суперечить етимології цих категорій, та при всьому є цілком органічною для коректного сприйняття й розуміння цього комплексного принципу (*Д. Пилипенко, дисертація, 2024*).

Одним із засобів реалізації принципу диференціації виконання покарання є класифікація засуджених і розподіл їх за видами кримінально-виконавчих установ. Засуджені поділяються на однорідні групи з метою застосування до них відповідних вимог режиму й засобів впливу та запобігання негативному впливу з боку інших засуджених (*Д. Пилипенко, дисертація, 2024*). У свою чергу принцип індивідуалізації виконання покарання ґрунтується на врахуванні не групових, а індивідуальних особливостей особи засудженого, які беруться до уваги під час відбування ним покарання.

На наш погляд якщо розглядати класифікацію засуджених через призму принципів диференціації та індивідуалізації виконання покарання, то можна визначити як взаємозалежний направлений на досягнення мети покарання комплекс заходів, що починається з моменту вступу обвинувального вироку в законну силу до моменту звільнення з кримінально-виконавчої установи закритого типу.

З метою визначення критеріїв, за якими здійснюється класифікація

засуджених, І. В. Боднар та С. В. Царюк висунули власний варіант сучасних підходів до класифікації засуджених і запропонували таку класифікацію:

1. Соціально-демографічні ознаки: стать, вік, освіта, наявність професії, соціальних зв'язків, матеріальне становище.

2. Соціально-рольові ознаки, які характеризують становище особи в ієрархії засуджених, формальних та малих неформальних групах.

3. Кримінально-виконавчі ознаки, які варто розглядати у двох формах: які передують злочинній поведінці та поведінка особи в момент вчинення злочину. До них слід віднести, по-перше, ставлення засудженого до: встановленого законом порядку виконання і відбування покарання, суспільно корисної праці, соціально-виховної роботи, загальноосвітнього та професійно-технічного навчання; по-друге: мотиви злочину, характер та спрямованість посягань, одноосібний чи груповий характер злочинної діяльності, рядова чи організуюча роль при груповому злочинному посяганні, стаття Кримінального кодексу України.

4. Морально-психологічні ознаки. До них слід віднести: світогляд, ціннісні орієнтації, інтелектуальні ознаки, емоційні особливості, вольові ознаки, психічні аномалії, рівень потреб (*І. Боднар, М. Снітко, стаття, 2023*).

Також ми вважаємо, що для сучасної кримінально-виконавчої науки має важливе значення доповідь А. І. Марчук «Вторинна класифікація засуджених до позбавлення волі у сучасній пенітенціарній практиці України», оскільки вона комплексно аналізує поняття, функції та значення вторинної класифікації у практиці установ виконання покарань України. Це дає підґрунтя для подальших реформ у сфері класифікації засуджених, підвищення ефективності ресоціалізації та зниження рівня правопорушень під час відбування покарання (*А. Марчук, тези, 2012*).

Вивчаючи основні засоби досягнення ресоціалізації жінок, засуджених до позбавлення волі Г. Різніченко визначає, що класифікація засуджених передбачає їх поділ на категорії залежно від соціально-демографічної (стать, вік, громадянство) та кримінально-правової (ступінь тяжкості кримінального

правопорушення, форма вини, наявність рецидиву, вид та строк покарання) ознак (*Г. Різніченко, стаття, 2023*).

Розглянувши основні різновиди та критерії класифікації засуджених до позбавленні волі та позиції вчених в цьому дослідженні зосередимо свою увагу на класифікації такої категорії засуджених як жінки. Беручи за основу праці поіменовах вчених, та враховуючи іноземний досвід класифікації засуджених, розглянемо класифікацію жінок більш детально за такими ознаками як: соціально-демографічні, кримінально-правові та кримінально-виконавчі.

Оскільки головним завданням класифікації засуджених є досягнення максимальної ефективності виконання покарання, то на наше переконання, ця класифікація передбачає: по-перше, виділення засуджених за спрямованістю прагнень, переконань, ідеалів, інтересів, уподобань, світоглядів; по-друге, розподіл за категоріями жінок (криміногенні потреби, життєві навички, соціальна занедбаність, залежності та ін.); по-третє, за виникненням життєвих обставин (мається на увазі інститут материнства або наявність малолітньої дитини) тощо (*О. Мицька, О. Яриз, тези 2025*).

Безспірним є той факт, що знання особистісних особливостей засуджених допомагає персоналу у виборі та використанні заходів спрямованих на їх ресоціалізацію.

Соціально-демографічні ознаки. Жінки становлять значну частину населення України та відіграють важливу роль у процесах відтворення населення, формуванні людського капіталу та розвитку економіки. Питання рівності жінок закріплено на конституційному рівні, яка гарантує рівність громадян незалежно від статі. Соціально-демографічна класифікація жінок передбачає поділ за сукупністю біологічних, соціальних та економічних характеристик. Демографія жінок визначає жінок, як групу населення жіночої статі, тоді як соціологія аналізує їх через систему соціальних ролей і статусів. Сучасні демографічні процеси характеризуються старінням населення, що зумовлює зростання частки жінок похилого віку в загальній структурі населення. Репродуктивна характеристика жінок визначається показниками

народжуваності, сумарного коефіцієнта фертильності, рівня материнської смертності та середнього віку матері при народженні першої дитини. Зниження рівня народжуваності в Україні пов'язане з економічною нестабільністю, міграційними процесами та зміною соціальних установок щодо сім'ї та материнства. Держава гарантує охорону материнства відповідно до Конституції України та міжнародних зобов'язань. Окрему увагу в межах соціально-демографічної класифікації приділяють соціально вразливим категоріям жінок: жінкам з інвалідністю, внутрішньо переміщеним особам, багатодітним матерям, жертвам домашнього насильства.

Отже, соціально-демографічна класифікація жінок є комплексною системою аналізу, що поєднує демографічні, соціальні, економічні та правові критерії. Вона дозволяє оцінити реальне становище жінок у суспільстві та визначити напрями вдосконалення державної політики. Незважаючи на наявність розвиненої нормативно-правової бази, а саме сучасні виклики - демографічна криза, міграційні процеси, воєнний стан - зумовлюють необхідність подальшого вдосконалення механізмів забезпечення гендерної рівності та соціального захисту жінок.

Кримінально-правові ознаки проблеми жіночої кримінальної протиправності в сучасному суспільстві набуває особливої актуальності у зв'язку з трансформацією соціально-економічних відносин, зміною традиційних гендерних ролей та зростанням соціальної напруженості. Незважаючи на те, що рівень кримінально протиправної діяльності серед жінок традиційно нижчий, ніж серед чоловіків, її структура та мотивація мають специфічні ознаки, які потребують окремого кримінально-правового аналізу. Класифікація жінок, засуджених до покарання, є важливим інструментом наукового пізнання та практичного впливу, оскільки дозволяє враховувати не лише формально-юридичні ознаки кримінального правопорушення, а й особливості особи винної. У кримінальному праві України питання класифікації засуджених жінок залишається недостатньо систематизованим, що зумовлює необхідність комплексного дослідження кримінально-правових критеріїв такої класифікації.

Класифікація засуджених жінок має не лише теоретичне, а й прикладне значення, оскільки лежить в основі індивідуалізації кримінальної відповідальності та визначення оптимальних умов відбування покарання.

Традиційна класифікація жінок базується на загальних критеріях кримінальної протиправності, однак вона не завжди дозволяє повністю врахувати особливості жіночої кримінальної поведінки. Саме тому сучасне кримінальне право дедалі частіше застосовує гендерний підхід (*Бангкокські правила, 2010*).

Класифікація засуджених до позбавлення волі має не тільки юридичний а охоплює кримінологічний соціологічний, психологічний, педагогічний аспекти. Гендерний підхід передбачає врахування психологічних, соціальних та економічних особливостей поведінки жінок, який забезпечує врахування відмінностей у формі вини та мотивів кримінального правопорушення між жінками та чоловіками, що підвищує точність кваліфікації, індивідуалізацію покарання, з урахуванням сімейного стану, наявності дітей та побутових обставин, а також комплексний підхід до ресоціалізації, оскільки жінки часто потребують специфічної соціально-психологічної підтримки після звільнення та включає професійну підготовку, психологічну допомогу та адаптацію до соціального життя.

За кримінальні проступки жінки можуть бути класифіковані залежно від того, на які суспільні відносини було посягнуто: власність, життя і здоров'я особи, громадська безпека, сімейні відносини тощо.

Практичний досвід в установі виконання покарань (далі – УВП) свідчить, що серед жінок переважають кримінальні проступки проти власності та у сфері сімейно-побутових відносин. Відповідно до положень Кримінального кодексу України (далі – КК України), кримінальні правопорушення також поділяються за ступенем тяжкості, що є базовим критерієм класифікації засуджених. Для жінок, засуджених за кримінальний поступок або нетяжкий злочин, характерна можливість застосування альтернативних видів покарань і заходів кримінально-правового впливу. Жінки, засуджені, які вчинили кримінальне правопорушення

за тяжкі та особливо тяжкі злочини, потребують більш ретельної індивідуалізації покарання з урахуванням особистісних та соціальних факторів.

Також основними кримінально-правовими критеріями, за яким можна класифікувати жінок як суб'єктів кримінальної відповідальності є форма вини та мотиви кримінального правопорушення, і це ключові кримінально-правові критерії при оцінці поведінки жінок-засуджених (*Кримінальний кодекс України, 2001*). Вони дозволяють оцінити усвідомленість свого діяння, соціальну небезпеку кримінального правопорушення та індивідуалізувати покарання.

Жіноче кримінальне правопорушення має специфічні мотиви, що часто відрізняються від чоловічої категорії правопорушників. Розуміння форми вини та мотивів дозволяє ефективно застосовувати правові та ресоціалізаційні заходи, а також передбачати можливість умовно-дострокового звільнення.

Після визначення загального значення критеріїв форми вини та мотивів кримінального правопорушення доцільно звернутися до аналізу форми вини, як одного з найважливіших елементів кримінальної відповідальності. Форма вини визначає свідоме чи необачне ставлення особи до свого діяння та його наслідків, що впливає на правову кваліфікацію кримінального правопорушення, міру покарання та застосування пом'якшуючих обставин.

КК України виділяє дві основні форми вини: умисел та необережність (*Кримінальний кодекс України, 2001*). Аналіз форми вини у жінок дозволяє точніше визначити соціальну небезпеку свого діяння, а також обрати оптимальні заходи кримінально-правового впливу, враховуючи індивідуальні обставини та соціальні фактори. Поєднання форми вини та мотивів кримінального правопорушення дозволяє суду більш гуманно підходити до призначення покарання, враховуючи психологію та соціальний статус жінки.

Після аналізу форми вини логічним є розгляд мотивів кримінального правопорушення, які визначаються як суб'єктивні підстави, що спонукають особу до вчинення свого діяння. Мотиви дозволяють оцінити соціальну небезпеку діяння, індивідуалізувати покарання та обрати ефективні заходи ресоціалізації.

Виходячи з практики, можна виділити кілька основних типів мотивів, характерних для жіночої кримінальної протиправності, а саме:

– по-перше сімейно-побутові мотиви – найпоширеніші серед жінок. Вони виникають у ситуаціях сімейних конфліктів, необхідності захисту власних прав або інтересів дітей, а також як реакція на насильство з боку близьких. Кримінальні правопорушення на побутовому ґрунті часто мають умисний характер, але мотиви обумовлені емоційним станом та соціальною ситуацією, що підкреслює потребу врахування психологічного стану кримінальної протиправності при визначенні покарання;

– по-друге, це економічні мотиви. До цієї групи належать кримінальні правопорушення, спричинені фінансовою нестачею, боргами або прагненням покращити матеріальне становище сім'ї. Економічна мотивація часто проявляється у вигляді необережних дій, наприклад, фінансових порушень або шахрайства, коли особа діє в умовах тиску обставин;

– по-третє- це психологічні та емоційні мотиви. Ці мотиви пов'язані зі стресом, емоційною нестабільністю, психологічним тиском або залежністю від соціального оточення. Їх врахування при призначенні покарання є важливим, оскільки вони можуть свідчити про неповну усвідомленість наслідків кримінального правопорушення та потенціал для ресоціалізації.

Таким чином, виділення основних типів мотивів дозволяє систематизувати причини кримінально протиправної поведінки жінок, оцінити ступінь їхньої усвідомленості та визначити оптимальні засоби кримінально-правового впливу.

Спеціальними кримінально-правовими критеріями класифікації жінок є рецидив кримінальних правопорушень серед жінок, і це – одна з актуальних проблем сучасного кримінального права, оскільки він відображає неповноту ресоціалізації засуджених, ефективність виконання покарання та рівень суспільної безпеки. Статистика свідчить, що хоча жінки здійснюють менше кримінальних правопорушень порівняно з чоловіками, повторні кримінальні правопорушення серед них мають специфічні соціальні та кримінально-правові особливості.

Проблема рецидиву розглядається як індикатор суспільної небезпеки, який демонструє ефективність кримінальної політики та діяльності кримінально-виконавчої системи. Рецидивом кримінальних правопорушень вважають вчинення нового умисного кримінального правопорушення особою, яка має судимість за умисне кримінальне правопорушення (*Кримінальний кодекс України, 2001*). Особливості жіночого рецидиву пов'язані із сімейними, економічними та соціальними факторами, що потребує спеціалізованого підходу при класифікації та ресоціалізації жінок-засуджених. Основною причиною повторних кримінальних правопорушень є низький рівень соціальної адаптації після звільнення з місць позбавлення волі. Більшість жінок, що скоюють повторні кримінально протиправні діяння, мають низьку освіту, нестабільне працевлаштування, сімейні проблеми. Також велику роль причин рецидиву серед жінок грають психологічні та сімейні чинники.

Важливу роль відіграють психологічні особливості особи, стреси, насильство у сім'ї та залежність від соціально-негативного оточення. Жінки, які не отримують підтримки під час ресоціалізації, частіше повертаються до кримінально протиправної поведінки (*Закон України Про запобігання та протидію домашньому насильству, 2017*). Тому можна сказати, що рівень рецидиву серед жінок використовується як показник суспільної небезпеки, оскільки він відображає ефективність покарання, тобто наскільки засуджена особа змогла адаптуватися після звільнення та рівень криміногенності соціального середовища – вплив сім'ї, працевлаштування, соціальної підтримки.

Кримінально-виконавчі ознаки класифікації жінок становлять сукупність юридично значущих характеристик, що визначають порядок розподілу засуджених за категоріями, режимами утримання, видами покарань і заходами соціально-виховного впливу. Така класифікація не має дискримінаційного характеру, а навпаки – спрямована на забезпечення гуманності, безпеки та індивідуалізації виконання покарання.

Особливість правового становища жінок у системі виконання покарань полягає у поєднанні двох взаємопов'язаних начал: принципу рівності та

принципу спеціального захисту. Вагітність, материнство, наявність малолітніх дітей, стан фізичного чи психічного здоров'я – це не лише соціальні характеристики, а й правові ознаки, що впливають на вибір режиму утримання, можливість застосування альтернативних покарань, відстрочку виконання вироку та організацію медичного забезпечення.

Захист сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні закріплений у Сімейному кодексі України та в низці галузевих законів, що визначають соціальні засади сімейної політики та пільг для матерів (*Сімейний кодекс України, 2002*).

Права вагітних жінок також частково впливають із норм КК України, які визначають підстави для звільнення від покарання або відстрочки від покарання на період вагітності та догляду за дитиною. КК України передбачає, що жінки, які стали вагітні або народили під час відбування покарання, або мають дитину віком до 3 років, можуть бути звільнені від подальшого відбування покарання судом на період, що відповідає нормам щодо вагітності, пологів та догляду за дитиною до 3 років, за умови, що вони здатні самостійно забезпечити умови для виховання дитини або мають родину чи родичів, які погодилися проживати разом із ними (*Кримінальний кодекс України, 2001*). Це правило поширюється на засуджених жінок до обмеження волі або до позбавлення волі жінок, які стали вагітними або народили дітей під час відбування покарання, крім засуджених до позбавлення волі на строк більше п'яти років за умисні тяжкі та особливо тяжкі злочини, суд може звільнити від відбування покарання в межах строку, на який згідно з законом жінку може бути звільнено від роботи у зв'язку з вагітністю, пологами і до досягнення дитиною трирічного віку.

Також у КК України передбачена процедура звільнення від відбування покарання з випробуванням вагітних жінок які мають дітей віком до семи років (*Кримінальний кодекс України, 2001*). У разі призначення покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі вагітним жінкам або жінкам, які мають дітей віком до семи років, крім засуджених до позбавлення волі на строк більше п'яти років за тяжкі та особливо тяжкі злочини, а також за корупційні

кримінальні правопорушення, кримінальні правопорушення, пов'язані з корупцією, суд може звільнити таких засуджених від відбування як основного, так і додаткового покарання з встановленням іспитового строку у межах строку, на який згідно з законом жінку може бути звільнено від роботи у зв'язку з вагітністю, пологами і до досягнення дитиною семирічного віку.

У разі звільнення від відбування покарання з випробуванням вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до семи років, суд покладає на засуджену обов'язки відповідно до статті цього Кодексу (*Кримінальний кодекс України, 2001*).

Правові гарантії не звільняють від потреби психологічної підтримки вагітних та матерів серед засуджених. Психологічні дослідження свідчать про підвищений рівень тривожності, депресії та ризику порушення прив'язаності матері й дитини після ув'язнення, що потребує системних програм підтримки.

З огляду на норми кримінального кодексу України та процедуру умовно-дострокового звільнення, материнська компетентність безпосередньо впливає на рішення суду щодо звільнення жінки під час вагітності або догляду за дитиною. Тому її формування через освітні і психологічні програми має не лише соціальну, а й юридичну вагу.

Сімейні обов'язки матері визначаються загальними нормами Сімейного кодексу України, який встановлює обов'язок батьків виховувати дітей, забезпечувати їхнє здоров'я, освіту та соціальний розвиток, а також право дитини на життя та виховання в сім'ї. Ці норми є імперативними та застосовуються незалежно від статусу матері.

Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права дитини, яка має пріоритетність і логічно впливає в національне законодавство через Сімейний кодекс, Цивільний кодекс та спеціальні закони про охорону дитинства та соціальну роботу з дітьми (*Конвенція про права дитини, 1989*). Це означає, що дитина має право на виховання в сім'ї, і держава зобов'язана створювати умови для того, щоб це право реалізовувалося, включно в контексті повернення матері після ув'язнення.

Жінки після місць позбавлення волі мають право звертатися по допомогу до державних органів, соціальних служб, уповноваженого з прав людини та органів пробації для відновлення прав на контакт з дітьми, реалізації аліментного забезпечення та захисту в сімейних спорах. Законодавство України передбачає механізми правового супроводу таких справ у цивільних судах, зокрема щодо встановлення аліментів, опіки та житлових прав.

Вивчаючи практику європейських країн, класифікація засуджених жінок ґрунтується насамперед на оцінці ризиків і потреб засуджених, ризику втечі, ризику вчинення правопорушень у місцях несвободи, поведінки під час відбування покарання (дисциплінарні порушення або участь у програмах), психологічних та соціальних чинниках (психічне здоров'я, залежності, освіта). Міжнародні стандарти щодо поводження з засудженими, визначають загальні критерії класифікації, як гуманний, справедливий та диференційований підхід, що враховує індивідуальні характеристики засуджених. Такі стандарти передбачають оцінку ризику і загрози, яку становить засуджений, розподіл за режимами тримання (мінімальний, середній, максимальний), врахування соціально-психологічних параметрів для планування ресоціалізації.

Оцінювання ризику включає як статичні чинники (причетність до тяжких злочинів, попередня кримінальна поведінка), так і динамічні (поведінка у в'язниці, участь у програмах) .

Крім первинної класифікації при надходженні, багато систем передбачають перекласифікацію у процесі відбування покарання залежно від змін у поведінці або ризиках.

Зарубіжний досвід показує, що ефективна класифікація засуджених – це не лише розподіл за рівнем безпеки, а й комплексна оцінка особистих характеристик, ризиків і програмних потреб. Такий підхід дозволяє встановити обґрунтований режим тримання, знизити рівень правопорушень у пенітенціарних установах, підвищити ймовірність успішної реінтеграції після звільнення та забезпечити дотримання прав людини відповідно до міжнародних стандартів.

Вивчаючи особливості жіночого ув'язнення за час служби у жіночій виправній колонії ми дійшли висновку, що жінки в місцях позбавлення волі перебувають у значно більш уразливому становищі, ніж чоловіки. Це проявляється як у соціально-демографічних характеристиках (наявність дітей, турбота про сім'ю), так і у психологічній адаптації до умов відбування покарання. Особисто нас вразила висока соціальна ізоляція та психологічна вразливість засуджених жінок. Багато з них відбувають покарання вперше, водночас більшість не отримує регулярної підтримки від родини. Така ізоляція часто призводить до депресії, апатії або навіть агресивної поведінки, що ускладнює їхню адаптацію та ресоціалізацію.

На наше переконання, у жіночих установах відбування покарання необхідно впровадити сучасні підходи, які орієнтовані не лише на ізоляцію, а насамперед на реабілітацію та повернення жінок до повноцінного життя в суспільстві, а саме:

- по-перше, слід розширити доступ до якісної психологічної допомоги. Багато жінок у місцях позбавлення волі мають досвід насильства, залежностей або складних життєвих обставин, тому сучасна система повинна передбачати регулярну психотерапевтичну підтримку та програми роботи з травмою;

- по-друге, важливо впровадити сучасні освітні та професійні програми. Це можуть бути онлайн-курси, ІТ-навчання, сучасні спеціальності, що реально затребувані на ринку праці. Жінки мають виходити з установ не з клеймом, а з новими можливостями;

- по-третє, необхідно покращити медичне обслуговування, зокрема гінекологічну допомогу та програми підтримки репродуктивного здоров'я. Жіночі потреби часто ігноруються в системі, яка історично була орієнтована на чоловіків. Також я вважаю важливим створення більш гуманних умов для матерів із дітьми: облаштування дитячих кімнат, програм підтримки материнства та збереження сімейних зв'язків.

Висновок Отже, результати дослідження показали, що класифікація засуджених до позбавлення волі жінок ґрунтується на загальній класифікації за

допомогою соціально-демографічних даних, кримінально-правової та кримінально-виконавчої характеристик, через призму принципів диференціації та індивідуалізації, а також враховує юридичні та психолого-педагогічні ознаки. Правильна класифікація засуджених жінок до позбавлення волі надає можливість персоналу ВК використовувати дієвий інструментарій для досягнення мети покарання, а саме виправлення і ресоціалізації. Ні для кого немає таємниці, що класифікація засуджених до позбавлення волі починається з визначення рівня безпеки виправної колонії де буде відбувати покарання засуджений або засуджена.

Виправні колонії поділяються не тільки за рівнем безпеки, а й за гендерною ознакою на чоловічі та жіночі. В цьому аспекті слід зробити акцент на потреби під час відбування покарання чоловіків та жінок. Вони відрізняються, і це обумовлюється не тільки фізіологічними ознаками, а й тим, що жінкам у виправних колоніях дозволено мати при собі дітей віком до досягнення дитині 3-річного віку на відміну від чоловіків. Іншим аспектом є недоцільний поділ тримання в місцях позбавлення волі іноземців, осіб без громадянства та громадян України, визначаючи що вони користуються однаковими правами. Це також стосується осіб з інвалідністю, щоб не створювати дискримінацію за ознакою інвалідності. Але ми переконані в одному, що при здійсненні класифікації засуджених до позбавлення волі необхідно враховувати різні залежності (наркотичну, алкогольну), що допоможе обрати більш дієві способи соціально-виховної роботи, за запобігти девіантній поведінці засуджених.

На нашу думку, сучасна пенітенціарна система має бути спрямована на надання другого шансу жінці, а не на посилення її ізоляції. Це буде сприяти та спонукати її справді виконувати свою соціальну функцію. Окрім цього, потрібно змінити сам підхід персоналу до соціально-виховної та іншої роботи, а саме сприяти саморозвитку персоналу в сфері набуття нових професійних, орієнтованих на права людини та ресоціалізацію навичок, а не лише на контроль і покарання.

Список використаних джерел

1. Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 р. № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text> (дата звернення 28.01.2025)
2. Голіна В. В., Степанюк А. Х., Лисодєд О. В. та ін Кримінально-виконавче право : підручник за ред. В. В. Голіни і А. Х. Степанюка. Хареїв : Право, 2011. 328 с. С. 160.
3. Бадира В. А., Денисов С. Ф., Денисова Т. А., Мінаєв М. М., Хашев В. Г. Кримінально-виконавче право : навч. посіб. / За заг. ред. Т. А. Денисової. Київ : Істина, 2008. 400 с.
4. Назимко Є. С. Данилевська Ю. О., Данилевський А. О., Гранкіна В. І. Кримінально-виконавче право України : навч. посіб. / за заг. ред. Є. С. Назимка. Київ : Дакор, 2020. 210 с.
5. Яковець І. С. Первинна класифікація засуджених до позбавлення волі та їх розподіл в установи виконання покарань дис... канд. юр. наук : 12.00.08. Харків, 2006. 199 с.
6. Боднар І. В., Снітко М. Є. Окремі питання класифікації засуджених до покарання у виді позбавлення волі на певний строк. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 1 (12). С. 7–19.
7. Музика А. А., Конопельський В. Я., Письменський Є. О та ін. Кримінально-виконавче право України : підручник. Т. I (у 2-х т.) / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Є. Ю. Бараша. Київ : Нац. акад. внутр. справ, ФОП Кандиба Т. П. 2018. 364 с.
8. Пузирьов М. С. Реалізація виправними колоніями принципу диференціації та індивідуалізації виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк : моногр. / за наук. ред. докт. юрид. наук, проф. І. Г. Богатирьова. Київ : ВД «Дакор», 2014. 300 с.
9. Пилипенко Д. О. Принципи кримінально-виконавчого права : дис... д-ра. юр. наук. 12.00.08. Кропивницький, 2024. 548 с.
10. Марчук А. І. Вторинна класифікація засуджених до позбавлення волі у сучасній пенітенціарній практиці України. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), В. М. Дрьомін (заст. голов. ред.), Ю. П. Аленін [та ін.] ; МОНмолодьспорт України, НУ «ОЮА». Одеса : Юрид. л-ра, 2012. Вип. 67. С. 610 – 618.
11. Резніченко Г. С. Деякі проблеми основних засобів досягнення ресоціалізації жінок, засуджених до позбавлення волі. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 10. С. 498–500.
12. Мицька О. І., Яриз О. О. Окремі питання класифікації засуджених жінок до позбавлення волі. *Пенітенціарна система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави* : матеріали I Всеукр. заочної наук. практ. конф. (м. Чернігів, 17 листоп. 2025 р.) / голов. ред. В. Ф. Пузирний; Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2025. 359 с.
13. Правила Організації Об'єднаних Націй щодо поводження з жінками ув'язненими та заходів, не пов'язаних з позбавленням волі, для жінок правопорушниць (Бангкокські правила) : Резолюція Економічної та Соціальної Ради ООН 2010/16 від 22 липня 2010 р. Нью-Йорк : ООН, 2010.
14. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.
15. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 26.01.2026)
16. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 р № 2947-III. Опубліковано: *Голос України*. 2002. № 38
17. Конвенція про права дитини : Конвенція від 20.11.1989 № 995_021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text (дата звернення: 07.01.2026).

УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ПРОЦЕСІ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЗАСУДЖЕНИХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Людмила ОЛЕФІР,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри формування та розвитку професійної компетентності
персоналу ДКВС України Інституту професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4565-8968>;

Ірина ЄВРЕЙНОВА,

старший викладач кафедри формування та розвитку професійної
компетентності персоналу ДКВС України Інституту професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2393-1472>

Роботу присвячено комплексному аналізу участі громадських організацій у процесі ресоціалізації засуджених в умовах повномасштабної війни в Україні.

Обґрунтовано, що запровадження воєнного стану суттєво ускладнило традиційні механізми виправлення та ресоціалізації осіб, позбавлених волі, і тих, хто звільняється з місць позбавлення волі.

Визначено основні чинники, які негативно впливають на ресоціалізаційні процеси, зокрема безпекові ризики, вимушене переміщення засуджених і установ, кадровий дефіцит, руйнування інфраструктури та зростання рівня психологічної травматизації.

Доведено, що в цих умовах громадські організації, благодійні фонди, релігійні спільноти та волонтерські ініціативи відіграють важливу компенсаторну роль у реалізації державної кримінально-виконавчої політики.

Проаналізовано напрями діяльності громадського сектору, пов'язані з наданням соціальних, психологічних, освітніх і правових послуг засудженим та особам, звільненим з місць позбавлення волі.

Показано значення громадських організацій у підтримці сімейних зв'язків, підготовці до звільнення та супроводі після повернення до громади.

Методологічною основою дослідження стали міжнародні стандарти у сфері поводження із засудженими, зокрема Правила Нельсона Мандела та Європейські пенітенціарні правила.

У роботі також враховано рекомендації органів Ради Європи та положення чинного законодавства України у сфері пробації та виконання покарань. Запропоновано узагальнену модель взаємодії між установами виконання покарань, уповноваженими органами з питань пробації та громадським сектором.

Зроблено висновок про доцільність посилення інституційного партнерства із громадськими організаціями як важливої умови підвищення ефективності ресоціалізації в умовах війни та післявоєнного відновлення.

Ключові слова: виправлення, ресоціалізація, пробація, виконання покарань, громадські організації, волонтерство, війна, постпенітенціарна підтримка.

CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS' INVOLVEMENT IN THE RESOCIALIZATION OF CONVICTED PERSONS IN THE CONTEXT OF MARTIAL LAW

Liudmyla OLEFIR,

PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Formation and Development of Professional
Competence of Personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4565-8968>;

Iryna IEVREINOVA,

Senior Lecturer of the Department of Formation and Development Professional Competence
of the Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2393-1472>

The study is devoted to a comprehensive analysis of the participation of civil society organizations in the process of resocialization of convicted persons under the conditions of the full-scale war in Ukraine.

It is substantiated that the introduction of martial law has significantly complicated traditional mechanisms of correction and resocialization of persons deprived of liberty, as well as those released from places of detention.

The main factors negatively affecting resocialization processes are identified, including security risks, forced relocation of prisoners and penitentiary institutions, staff shortages, destruction of infrastructure, and the growing level of psychological traumatization.

It is demonstrated that under these conditions, civil society organizations, charitable foundations, religious communities, and volunteer initiatives perform an important compensatory role in the implementation of state penal policy.

The study analyzes the key areas of activity of the civil sector related to the provision of social, psychological, educational, and legal services to convicted persons and individuals released from detention facilities. Particular attention is paid to the role of civil society organizations in maintaining family ties, preparing individuals for release, and providing post-release support during their reintegration into the community.

The methodological framework of the research is based on international standards in the field of treatment of prisoners, in particular the Nelson Mandela Rules and the European Prison Rules. The study also takes into account the recommendations of the Council of Europe bodies and the provisions of current Ukrainian legislation in the field of probation and execution of criminal penalties.

An integrated model of interaction between penitentiary institutions, probation authorities, and the civil sector is proposed. The study concludes that strengthening institutional partnerships with civil society organizations is advisable and necessary for enhancing the effectiveness of resocialization processes in wartime conditions and during post-war recovery.

Keywords: *correction, resocialization, probation, execution of criminal sentences, civil society organizations, volunteering, war, post-penitentiary support.*

Постановка проблеми. Повномасштабна збройна агресія проти України та запровадження правового режиму воєнного стану призвели до глибоких

трансформацій у функціонуванні всієї системи кримінальної юстиції, зокрема у сфері виконання кримінальних покарань і ресоціалізації засуджених. Умови війни суттєво ускладнили реалізацію традиційних механізмів виправлення та ресоціалізації, а також підготовки осіб до повернення в суспільство, що обумовлено комплексом безпекових, організаційних, соціально-економічних і психологічних чинників. Водночас зростання вразливості засуджених і осіб, звільнених з місць несвободи, актуалізує потребу в пошуку додаткових ресурсів і форм підтримки, здатних компенсувати обмежені можливості державних інституцій у кризових умовах.

Воєнний стан спричинив переміщення та евакуацію засуджених з установ виконання покарань, перебої в роботі інфраструктури, дефіцит кадрового забезпечення та обмеження доступу до соціальних, медичних та психологічних послуг тощо. За таких умов державні органи, відповідальні за виконання кримінальних покарань, змушені функціонувати в режимі підвищеного навантаження, що об'єктивно звужує їхні можливості щодо повноцінної реалізації ресоціалізаційних програм. Це негативно впливає не лише на якість виправного процесу, а й на рівень дотримання прав людини, зокрема права на повагу до гідності, соціальну підтримку та підготовку до життя після звільнення з місць позбавлення волі.

Правові засади участі громадськості у сфері виконання покарань визначені статтею 25 Кримінально-виконавчого кодексу (далі – КВК) України, яка передбачає можливість участі громадських організацій у виправленні та ресоціалізації засуджених (*Кримінально-виконавчий кодекс України, 2003*).

Традиційно громадський контроль інтерпретувався як інструмент зовнішнього спостереження за забезпеченням прав людини у місцях несвободи. Його інституційне втілення охоплювало діяльність спостережних комісій, правозахисних організацій, а також національних і міжнародних моніторингових механізмів, зокрема функціонування Національного превентивного механізму, створеного відповідно до Факультативного протоколу до Конвенції проти катувань (*Роз'яснення щодо реалізації національного превентивного механізму в*

Україні).

Європейські пенітенціарні правила прямо відображають підхід, за якого позбавлення волі не має розривати зв'язок людини із суспільством, а підготовка до звільнення та «after-care» є складовими належного управління виконанням покарань (*European Prison Rules, 2006*).

До 2022 року характер взаємодії між адміністраціями установ виконання покарань і громадськими організаціями часто мав контрольний-критичний характер. Представники громадянського суспільства фіксували порушення, готували звіти та рекомендації, а адміністрації нерідко сприймали їх як «ревізорів». Однак повномасштабна агресія російської федерації проти України у 2022 році радикально змінила функціональний зміст громадського контролю. Після 24 лютого 2022 року пенітенціарна система України опинилася в умовах підвищених ризиків: обстріли, руйнування інфраструктури, перебої з енергопостачанням, дефіцит медикаментів і продуктів харчування.

За даними Міністерства юстиції України, частина установ виконання покарань опинилася в зоні активних бойових дій або тимчасової окупації (*Міністерство юстиції України, 2026*). У цей період порушилися традиційні логістичні ланцюги державного постачання. Особливо складною була ситуація в прифронтових регіонах, де зруйнована інфраструктура унеможливлювала регулярні поставки товарів першої необхідності. Саме в цей момент громадські та благодійні організації фактично стали альтернативним каналом забезпечення установ.

Масовані удари по енергетичній інфраструктурі України у 2022–2026 роках призвели до масштабних відключень електроенергії (*Енергетична криза в Україні, 2026*). Для пенітенціарних установ це означало ризик зупинки їдальнь, систем безпеки, медичних частин, освітлення та опалення. У багатьох випадках саме волонтерські ініціативи та міжнародні донори забезпечили установи генераторами. Це дозволило уникнути гуманітарної кризи та забезпечити мінімально необхідні умови утримання відповідно до міжнародних стандартів. Через перевантаження системи охорони здоров'я та перебої з поставками

лікарських засобів особи, які перебували в місцях несвободи, ризикували залишитися без необхідної терапії.

Громадські організації забезпечували:

- препарати для лікування хронічних захворювань;
- перев'язувальні матеріали;
- антисептики;
- засоби профілактики інфекцій.

Така діяльність відповідала положенням Європейських пенітенціарних правил (*European Prison Rules, 2006*), які зобов'язують державу гарантувати належний рівень медичної допомоги особам, позбавленим волі, та забезпечувати безперервність лікування незалежно від зовнішніх обставин.

Більшість установ виконання покарань і слідчих ізоляторів в Україні зведені ще у XIX–XX століттях. Їх архітектурні рішення формувалися з урахуванням пріоритетів ізоляції та режимного контролю, а не з розрахунком на протидію сучасним воєнним загрозам, зокрема ракетним ударам чи іншим засобам ураження. У мирний час відсутність повноцінних бомбосховищ залишалася латентною проблемою. В умовах війни вона набула критичного характеру.

Відповідно до вимог законодавства у сфері цивільного захисту України (*Державна служба України з надзвичайних ситуацій*), захисні споруди повинні забезпечувати належну вентиляцію, автономне функціонування та відповідну місткість для перебування людей у надзвичайних умовах. Водночас істотна частина пенітенціарних установ не була технічно адаптована до таких критеріїв, що виявило їхню невідповідність сучасним вимогам безпеки.

У період воєнного стану громадські організації розширили сферу своєї діяльності, зосередивши увагу не лише на правових аспектах тримання осіб у місцях несвободи, а й на питаннях фізичної безпеки. Зокрема, предметом оцінювання стали: стан і придатність укриттів, наявність та доступність евакуаційних виходів, функціонування систем оповіщення, забезпеченість протипожежним обладнанням, а також створення необхідних запасів води та

медикаментів.

Такий підхід свідчить про трансформацію громадського контролю – від переважно правозахисного до комплексного, що охоплює також безпековий вимір. Фактично формується модель «кооперативної безпеки», за якої громадський сектор долучається не лише до фіксації недоліків, а й до участі в їх усуненні через партнерські механізми взаємодії з адміністраціями установ та державними органами.

Адміністрації установ виконання покарань об'єктивно обмежені у фінансових ресурсах, що унеможливорює повноцінне капітальне облаштування захисних споруд відповідно до сучасних вимог безпеки. У зв'язку з цим громадські організації, взаємодіючи з міжнародними донорами, зокрема в межах ініціатив EU Civil Protection Mechanism (*Механізм цивільного захисту ЄС, 2022*), здійснюють підготовку грантових заявок, розробляють технічні описи проєктів та формують кошторисну документацію для модернізації укриттів.

Зазначена практика має щонайменше три системні наслідки. По-перше, вона сприяє формуванню довіри між адміністраціями установ та громадським сектором. По-друге, забезпечує інтеграцію стандартів прав людини з вимогами безпеки та цивільного захисту. По-третє, підвищує інституційну стійкість пенітенціарної системи в умовах воєнних загроз.

Водночас виникає важлива наукова проблема: чи не відбувається фактична підміна функцій держави громадським сектором? Відповідно до Конституції України забезпечення прав і свобод людини є безпосереднім обов'язком держави. Отже, громадські організації не можуть і не повинні замінювати державу у виконанні її базових гарантійних функцій. Їх роль має визначатися як партнерська та допоміжна. Необхідний баланс може забезпечуватися через укладення меморандумів про співпрацю, впровадження механізмів прозорості використання грантових коштів, а також збереження незалежності моніторингової діяльності громадського сектору.

У контексті ресоціалізації слід зазначити, що традиційне її розуміння як відновлення правoslухняної поведінки поступово доповнюється сучасними

підходами, орієнтованими на формування позитивної соціальної ідентичності. Залучення засуджених до волонтерських ініціатив – виготовлення гуманітарної продукції, допомога цивільному населенню, підтримка військовослужбовців та постраждалих – відповідає концепції *restorative justice*, яка акцентує на відновленні соціальної рівноваги та відповідальності перед громадою.

За таких умов засуджений трансформується зі статусу «об'єкта контролю» у статус «суб'єкта соціально корисної діяльності». Війна посилює соціальну ізоляцію осіб, які перебувають у місцях несвободи, однак збереження моральної відповідальності суспільства за них формує важливий психологічний ефект. Підтримка з боку громади створює внутрішній моральний дисонанс: особа, яка порушила закон, отримує допомогу та довіру, що стимулює саморефлексію, переосмислення власної поведінки та підвищує мотивацію до змін.

Таким чином, гуманітарна допомога в умовах війни має не лише матеріальний, а й глибокий морально-психологічний вимір. У стратегічній перспективі це дає підстави говорити про формування нової моделі – моделі кооперативної пенітенціарної безпеки. Вона поєднує державну відповідальність, громадський контроль, донорську підтримку, експертну участь та механізми прозорості.

Запровадження такої моделі дозволяє мінімізувати ризики для життя і здоров'я засуджених та персоналу, зберігаючи при цьому належний рівень гарантій прав людини навіть в умовах воєнного стану.

У 2025 році Урядом затверджено Операційний план реалізації Стратегії реформування пенітенціарної системи на 2025–2026 роки (*Про затвердження операційного плану реалізації, 2025*), який фіксує необхідність модернізації інфраструктури, поліпшення умов тримання, управління та сервісів, що прямо корелює з потребою партнерства з громадським сектором. У цих умовах особливого значення набуває участь громадських організацій, благодійних фондів, релігійних спільнот і волонтерських ініціатив, які дедалі частіше виступають важливими суб'єктами у сфері ресоціалізації засуджених. Саме вони забезпечують доступ до соціальної, психологічної, правової допомоги, сприяють

відновленню соціальних зв'язків, підтримують осіб у кризових життєвих ситуаціях та супроводжують процес повернення до громади після звільнення. Фактично громадський сектор у воєнний період виконує функцію «підсилювача» державної політики у сфері виконання покарань, компенсуючи обмежені ресурси держави та оперативно реагуючи на нові виклики.

Разом із тим участь громадських організацій у процесі ресоціалізації засуджених в умовах воєнного стану залишається фрагментарно врегульованою на нормативному рівні та недостатньо осмисленою в науковому дискурсі. Наявні механізми взаємодії між установами виконання покарань, органами пробації та громадським сектором здебільшого мають ситуативний характер, залежать від конкретних проєктів, донорської підтримки або ініціатив окремих організацій, що унеможливорює формування сталих і прогнозованих моделей співпраці. За відсутності чітко визначених рамок партнерства виникають ризики дублювання функцій, нерівномірності доступу засуджених до допомоги та залежності ресоціалізаційних заходів від зовнішніх ресурсів.

Додаткову складність становить те, що в умовах війни значно зростає рівень психологічної травматизації засуджених, зокрема осіб, які зазнали бойових дій, втратили житло, родинні зв'язки або соціальну підтримку. Водночас зростає й навантаження на персонал установ виконання покарань, а також персонал уповноважених органів з питань пробації, що обмежує їхню спроможність здійснювати індивідуальну роботу із засудженими. За таких обставин роль громадських організацій як надавачів допомоги та партнерів держави стає не лише бажаною, а об'єктивно необхідною для забезпечення мінімально достатнього рівня ресоціалізаційної підтримки.

Незважаючи на це, у вітчизняній науковій літературі питання участі громадських організацій у ресоціалізації засуджених здебільшого розглядається поза контекстом воєнного стану або обмежується загальними положеннями про гуманізацію кримінально-виконавчої політики. Недостатньо дослідженими залишаються особливості такої участі в умовах підвищених безпекових ризиків, трансформації функцій державних органів і необхідності адаптації міжнародних

стандартів до надзвичайних обставин. Відсутність комплексного аналізу цієї проблематики ускладнює вироблення ефективних управлінських і правових рішень, спрямованих на підвищення результативності ресоціалізації.

У зв'язку з цим постає наукова проблема визначення місця та ролі громадських організацій у процесі ресоціалізації засуджених в умовах воєнного стану, а також обґрунтування ефективних моделей їх взаємодії з установами виконання покарань та органами пробації. Розв'язання цієї проблеми є важливим не лише для вдосконалення національної практики виконання покарань, а й для забезпечення відповідності кримінально-виконавчої системи України міжнародним стандартам у сфері прав людини в умовах збройного конфлікту та післявоєнного відновлення.

У сучасній кримінально-виконавчій доктрині ресоціалізація розуміється як процес формування здатності особи жити в суспільстві без вчинення повторних кримінальних правопорушень, відновлюючи соціальні зв'язки, правослухняні установки та навички самостійного життя. У міжнародних стандартах це тісно пов'язано з принципами: гідності та недискримінації; індивідуалізації роботи; підготовки до звільнення та постпенітенціарної допомоги (*after-care*), що часто реалізується саме через зовнішніх партнерів – соціальні служби та громадські організації (*Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями, 1955*).

Важливість «мостів до громади» підсилюється і європейською політикою: Європейські пенітенціарні правила наголошують, що позбавлення волі – крайній захід, а система має підтримувати зв'язок засудженого із зовнішнім світом, що логічно передбачає участь недержавних суб'єктів (освітніх, соціальних, релігійних, правозахисних) (*Recommendation Rec(2006)2-rev of the Committee of Ministers to member States*).

Закон України «Про пробацію» закріплює ресоціалізаційну спрямованість пробації, а також інструменти роботи з правопорушниками у громаді, де участь громадських і волонтерських ініціатив об'єктивно найприродніша (соціально-виховна робота, підтримка працевлаштування тощо) (*Закон України «Про пробацію», 2015*).

Практичний вимір цієї участі деталізується через інституцію волонтерів пробації: у публічних матеріалах пробації й профільних посібниках акцентується, що волонтерство – механізм адресного супроводу та мотиваційної підтримки суб'єктів пробації (у т.ч. під час криз, з якими пов'язана війна: втрата житла, роботи, соціальних зв'язків) (*Посібник для волонтерів пробації*, 2026).

На рівні регулювання діяльності установ виконання покарань важливе значення мають правила внутрішнього розпорядку, що визначають процедури контактів із зовнішнім світом, порядок допуску відвідувачів/представників організацій, організацію виховної роботи, побачень, листування тощо. Це створює формальні умови для співпраці, але водночас у період війни безпекові обмеження можуть звужувати ці можливості, що потребує «розумного балансу» між режимом і правом на підтримку та реінтеграцію (*Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку*, 2018).

Операційний план реалізації Стратегії реформування пенітенціарної системи на 2025–2026 роки є важливим політичним орієнтиром: у ньому закладено пріоритети модернізації та покращення умов, управління, безпеки та інфраструктури, що неможливо повністю забезпечити лише бюджетними інструментами в умовах війни. Партнерства з громадським сектором у цьому контексті можуть виконувати функції швидкого «закриття прогалін» – від соціально-психологічних програм до допомоги з документами та доступом до сервісів (*Про затвердження операційного плану реалізації*, 2025).

Матеріали Ради Європи (СРТ) щодо України вказують на системні проблеми, які загострюються за кризових умов: зокрема питання насильства між ув'язненими, неформальних ієрархій, потребу посилення кадрового забезпечення та управлінських практик. У воєнних умовах такі виклики набувають «мультиплікативного» ефекту: менше персоналу – менше можливостей для безпечних програм, навчання, психологічної роботи, менше контролю ризиків (*Європейський комітет з питань запобігання*).

Повномасштабна війна збільшує частку осіб із бойовим досвідом, пережитою втратою, пораненнями, ПТСР або суміжними станами. У 2025 році

з'являються публічні повідомлення про розробку коригувальних/ресоціалізаційних програм для ветеранів, які відбувають альтернативні покарання, що прямо вказує на зміну «портрета» суб'єкта уповноваженого органу з питань пробації та необхідність спеціалізованих, травма-інформованих втручань (*В Україні розроблять програми ресоціалізації для ветеранів*).

У багатьох країнах громадські організації відіграють суттєву роль у реабілітації та соціальній реінтеграції осіб, які відбули покарання або перебувають у процесі ресоціалізації. Дослідження, проведене у різних контекстах, засвідчує, що діяльність громадських організацій сприяє формуванню позитивних переживань щодо виправлення серед ув'язнених, оскільки їхні програми часто включають навчання, соціальну підтримку та розвиток особистісних навичок, що покращує ставлення засуджених до процесу змін. Питання участі громадянського суспільства в програмах ресоціалізації також привертає увагу у дослідженнях, присвячених ролі недержавних організацій у реінтеграції колишніх ув'язнених, де зазначається, що без додаткових зусиль таких організацій суспільства ризикують залишатися вразливими до рецидиву злочинності (*Роль неурядових організацій у реабілітації*).

На практиці низка організацій у всьому світі демонструє ефективні підходи до ресоціалізації, спрямовані на підтримку прав людей після ув'язнення та запобігання повторному правопорушенню. Наприклад, у Великій Британії організація *Prisoners' Advice Service* надає безоплатну правову допомогу та представництво засудженим і працює над захистом їхніх прав, водночас займаючись адвокацією реформ у сфері покарань і правосуддя (*Консультаційна служба для ув'язнених*). Такі організації не лише допомагають вирішувати правові питання, але й беруть участь у системних ініціативах із гуманізації умов тримання та розширення доступу до програм ресоціалізації, що вкорінює ідею про необхідність синергії між державними структурами та громадянським суспільством.

Інший важливий аспект участі громадських організацій у ресоціалізації – це реалізація практичних проєктів із підготовки засуджених до життя в суспільстві. Наприклад, *India Vision Foundation* демонструє, як неприбуткова організація може системно працювати в тюрмах та з колишніми ув'язненими, впроваджуючи програми навчання, підтримки психічного здоров'я та інтеграції після звільнення, зокрема допомагаючи особам здобувати навички та гідність у процесі повернення до громади (*India Vision Foundation*). Подібні ініціативи свідчать про те, що участь громадських організацій виходить за межі суто благодійної допомоги та стає невід'ємною частиною моделей ресоціалізації, орієнтованих на зниження ризику рецидиву та підвищення соціальної адаптації.

Netherlands Helsinki Committee є міжнародною правозахисною організацією, яка співпрацює з громадськими організаціями та органами влади у країнах Європи, включно з Україною, у сфері реформування кримінальної юстиції, покращення умов тримання та розвитку пробації. Організація реалізує програми з підвищення інституційної спроможності та підтримки правозахисних ініціатив (*Нідерландський Гельсінський комітет*). Такі ініціативи спрямовані на розвиток альтернативних покарань, зміцнення партнерства між державними органами та громадянським суспільством, а також навчання персоналу пробації та пенітенціарних установ.

Міжнародні організації також підкреслюють важливість залучення місцевих громад та їхніх лідерів до процесу реінтеграції засуджених. Наприклад, програми, що практикуються у Нігерії, спрямовані на створення діалогу між місцевими громадами та тими, хто виходить з місць несвободи, що сприяє зменшенню стигми та полегшенню процесів соціальної інтеграції (*Реформа в'язниць*).

Роль громадських організацій у ресоціалізації підтверджується і концептуальними підходами до суспільної підтримки після звільнення. Систематичні огляди досліджень реінтеграційних стратегій показують, що участь громадських служб, родин і спільнот ефективно сприяє соціальної адаптації осіб після звільнення, сприяє їх стабілізації в суспільстві та зменшує

ступінь соціальної ізоляції – одного з визначальних факторів рецидивної злочинності й подальшої маргіналізації. Це підтверджує тезу про те, що ресоціалізація – це не лише питання окремих програм, але й ширший процес інтеграції людини у соціальний контекст, який реалізується через спільні зусилля державних органів та громадського сектору.

Зауважимо також, що участь громадських організацій має бути врегульована певними механізмами співпраці з державними інституціями. Хоча Україна здійснює реформу пробації та ресоціалізації у відповідності з європейськими стандартами, включно з Операційним планом на 2025–2026 роки щодо модернізації системи (*Стратегії реформування пенітенціарної системи, 2025*), чіткі офіційні механізми взаємодії з громадськими організаціями все ще потребують подальшого розвитку. Це стосується як юридичного оформлення співпраці, так і технологій координації дій між державними структурами та недержавними організаціями.

У цілому міжнародний досвід демонструє, що участь громадських організацій у процесах ресоціалізації є не лише корисною, а й необхідною для сталого ефекту змін у житті осіб, які виходять із місць позбавлення волі. Такий підхід віддзеркалює ідею про те, що ресоціалізація – це комплексне явище, яке включає психологічну, соціальну, правову та економічну підтримку, і реалізувати його ефективно можна лише за умов тісної взаємодії між державними та недержавними суб'єктами.

Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що повномасштабна збройна агресія проти України та запровадження воєнного стану стали визначальними чинниками трансформації системи виконання кримінальних покарань і ресоціалізації засуджених. Умови війни суттєво ускладнили реалізацію традиційних ресоціалізаційних механізмів, що зумовлено поєднанням безпекових ризиків, організаційних збоїв, кадрового дефіциту, руйнування інфраструктури та зростання психологічної вразливості осіб, які перебувають у місцях несвободи або звільняються з них. За таких обставин державні інституції змушені діяти в режимі підвищеного навантаження, що

об'єктивно обмежує їхні можливості щодо повноцінного забезпечення процесів виправлення, підготовки до звільнення та постпенітенціарної підтримки.

Висновки. Доведено, що в умовах воєнного стану проблема забезпечення прав людини у сфері виконання покарань набуває особливої ваги. Насамперед ідеться про гарантування права на людську гідність, соціальну підтримку, збереження соціальних зв'язків та підготовку до звільнення. Міжнародні стандарти, зокрема положення Європейських пенітенціарних правил, переконливо засвідчують, що ізоляція від суспільства не може означати соціального виключення особи, а after-care та підготовка до повернення в громаду є органічними складовими сучасної пенітенціарної політики. Водночас воєнні умови істотно ускладнюють реалізацію цих принципів, що об'єктивно посилює потребу у додаткових і альтернативних механізмах підтримки засуджених.

Дослідженням встановлено, що громадські організації, благодійні фонди, релігійні спільноти та волонтерські ініціативи в період повномасштабної війни виконують компенсаторну та стабілізуючу функцію в системі ресоціалізації. Саме громадський сектор забезпечує доступ засуджених і осіб, звільнених з місць позбавлення волі, до соціальних, психологічних, освітніх і правових послуг, сприяє відновленню сімейних контактів і супроводжує процес реінтеграції у громаду. Фактично він виступає підсилювачем державної кримінально-виконавчої політики, частково компенсуючи обмеженість державних ресурсів та оперативно реагуючи на нові виклики безпекового і гуманітарного характеру.

Водночас з'ясовано, що участь громадських організацій у процесі ресоціалізації засуджених залишається недостатньо інституціоналізованою. Наявні моделі співпраці між установами виконання покарань, органами пробації та громадським сектором мають ситуативний характер, часто залежать від донорського фінансування та окремих ініціатив. Такий формат взаємодії не формує стабільної, нормативно визначеної та прогнозованої системи партнерства, що створює ризики нерівномірного доступу засуджених до

допомоги, дублювання функцій та надмірної залежності ресоціалізаційних заходів від зовнішніх ресурсів.

Окрему увагу приділено зростанню психологічної травматизації засуджених унаслідок воєнних подій, а також підвищеному навантаженню на персонал установ виконання покарань і органів пробації. В умовах кадрового дефіциту та безпекових ризиків індивідуальна робота з особами, які мають бойовий досвід або пережили травматичні події, суттєво ускладнюється. Це додатково актуалізує необхідність партнерства з громадськими організаціями як важливими суб'єктами психологічної та соціальної підтримки.

Узагальнення міжнародного досвіду підтверджує, що активне залучення громадських організацій до процесів поступової реінтеграції є одним із чинників зниження соціальної ізоляції та запобігання рецидиву. Ресоціалізація в сучасному розумінні постає як міжсекторальний процес, що виходить за межі виключно державного адміністрування та потребує координації зусиль держави, громади й недержавних інституцій.

Повномасштабна війна трансформувала модель громадського контролю за діяльністю установ виконання покарань: із переважно наглядової вона еволюціонувала у партнерську. Положення статті 25 Кримінально-виконавчого кодексу України фактично наповнилися реальним змістом через механізми меценатства, волонтерства, грантової підтримки та участі у спільних проєктах. Водночас зберігається потреба у збереженні балансу між незалежністю громадського контролю та участю громадських організацій у спільних програмах із державними інституціями.

Отже, в умовах воєнного стану посилення інституційної взаємодії між установами виконання покарань, органами пробації та громадським сектором є не лише доцільним, а об'єктивно необхідним. Формування сталих, нормативно визначених і практично дієвих моделей партнерства має розглядатися як стратегічна умова підвищення ефективності ресоціалізації засуджених, забезпечення стандартів прав людини та підготовки пенітенціарної системи України до післявоєнного відновлення. Ефективна пенітенціарна система в

умовах війни можлива лише за умови відкритості, інституційної співпраці та інтеграції стандартів прав людини з вимогами безпеки і цивільного захисту.

Список використаних джерел

1. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07. 2003 р. № 1129-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 3–4. Ст. 21.
2. Роз'яснення щодо реалізації національного превентивного механізму в Україні. URL : <https://www.ombudsman.gov.ua/storage/app/media/natsionalnyi-preventyvnyi-mehanizm.pdf> (дата звернення 20.01.2026).
3. European Prison Rules. URL : https://rm.coe.int/european-prison-rules-978-92-871-5982-3/16806ab9ae?utm_source (дата звернення 20.01.2026).
4. Міністерство юстиції України. URL : <https://minjust.gov.ua/> (дата звернення 20.01.2026).
5. Енергетична криза в Україні. URL : https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0tm_source (дата звернення 20.01.2026).
6. Державна служба України з надзвичайних ситуацій. URL : <https://dsns.gov.ua/> (дата звернення 20.01.2026).
7. Механізм цивільного захисту ЄС. URL : <https://euneighbourseast.eu/uk/tag/mechanizm-cyvilnogo-zahystu-yes/> (дата звернення 20.01.2026).
8. Про затвердження операційного плану реалізації у 2025 і 2026 роках Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.10.2025 р. № 1188-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-operatsiinoho-planu-realizatsii-u-2025-i-2026-rokakh-stratehii-reformuvannia-penitentsiarnoi-sistemy-na-period-do-2026-roku-1188-291025> (дата звернення 20.01.2026).
9. Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_212#Text (дата звернення 20.01.2026).
10. Recommendation Rec(2006)2-rev of the Committee of Ministers to member States on the European Prison Rules. URL: https://rm.coe.int/09000016809ee581?utm_source (дата звернення 20.01.2026).
11. Про пробачію: Закон України від 05.02.2015 р. № 160-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 13. Ст. 93.
12. Посібник для волонтерів пробачі: від перших кроків до результатів. URL: <https://www.pravojustice.eu/storage/app/uploads/public/686/f8e/708/686f8e7083830598011988.pdf> (дата звернення 20.01.2026).
13. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань: Наказ Міністерства юстиції України від 28.08.2018 № 2823/5. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z1010-18?utm_source#Text (дата звернення 20.01.2026).
14. Європейський комітет з питань запобігання катуванням та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (КЗК). URL : <https://www.coe.int/en/web/cpt-/council-of-europe-anti-torture> (дата звернення 20.01.2026).
15. В Україні розробляють програми ресоціалізації для ветеранів, які відбувають покарання без позбавлення волі. URL : <https://zmina.info/news/v-ukr> (дата звернення 20.01.2026).
16. Роль неурядових організацій у реабілітації та реінтеграції ув'язнених у Камеруні: наслідки для громад та в'язниць. URL : https://journal.thelawbrigade.com/clrj/article/view/608?utm_source (дата звернення 20.01.2026).
17. Консультативна служба для ув'язнених. URL : https://journal.thelawbrigade.com/clrj/article/view/608?utm_source (дата звернення 20.01.2026).
18. India Vision Foundation. URL: <https://indiavisionfoundation.org/> (дата звернення 20.01.2026).
19. Нідерландський Гельсінський комітет. URL : https://journal.thelawbrigade.com/clrj/article/view/608?utm_source (дата звернення 20.01.2026).
20. Реформа в'язниць. URL : https://www.unodc.org/unodc/justice-and-prison-reform_source (дата звернення 20.01.2026).

РОЗДІЛ 4.

РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ ПРОБАЦІЇ

ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ПРОБАЦІЇ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ

Наталія АНДРУШКО,

інспектор гуманітарного факультету (очного та заочного навчання),
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна;

Наталія ДУДКА,

старший викладач кафедри підвищення кваліфікації працівників пробації

Інституту професійного розвитку,

Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2142-4959>

У підрозділі здійснено комплексне теоретико-прикладне дослідження специфіки менеджменту соціальної роботи в системі пробації України в умовах трансформації кримінальної політики та поступового переходу до відновної моделі правосуддя. Метою дослідження є обґрунтування ефективних управлінських механізмів, спрямованих на забезпечення результативної ресоціалізації суб'єктів пробації та мінімізацію ризиків рецидивної злочинності.

У процесі дослідження застосовано методи системного аналізу, порівняльно-правовий метод (для вивчення досвіду держав – членів Європейського Союзу), а також структурно-функціональний метод. Проаналізовано роль кейс-менеджменту як базової технології організації соціальної роботи, що забезпечує інтеграцію контрольних-наглядових функцій пробації з індивідуалізованим соціальним супроводом правопорушників. Обґрунтовано, що ефективність менеджменту у сфері пробації значною мірою залежить від точності застосування інструментів оцінки ризиків і потреб, а також від якості планування індивідуальних програм ресоціалізації.

Практичне значення отриманих результатів полягає у визначенні менеджменту соціальної роботи в системі пробації як мультидисциплінарної системи координації зусиль державних інституцій, органів місцевого самоврядування, територіальних громад та фахівців соціальної сфери. Виявлено ключові управлінські бар'єри функціонування цієї системи, серед яких: інституційний формалізм у міжвідомчій взаємодії, обмеженість ресурсного забезпечення соціальних програм, а також високий рівень професійного вигорання персоналу пробації, зумовлений рольовим конфліктом між функціями контролю та соціальної підтримки.

У підрозділі також обґрунтовано необхідність впровадження інноваційних управлінських інструментів, зокрема цифровізації моніторингу у пробації, використання алгоритмів штучного інтелекту для прогнозування соціальних ризиків та запровадження системи професійної супервізії для фахівців пробації. Сформульовано практичні рекомендації щодо оптимізації комунікаційних стратегій між уповноваженими органами з питань пробації, суб'єктами соціальної роботи та органами місцевого самоврядування, що сприятиме підвищенню ефективності соціальної інтеграції правопорушників у громаду.

SOCIAL WORK MANAGEMENT IN THE PROBATION SYSTEM: A THEORETICAL AND APPLIED PERSPECTIVE

Nataliia ANDRUSHKO

inspector of the Faculty of Humanities (full-time and part-time education),
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

Nataliia DUDKA,

Senior Lecturer of the Department of Probation Officers' Professional Development
of the Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2142-4959>

The subsection presents a comprehensive theoretical and applied study of the specifics of social work management within the probation system of Ukraine in the context of the transformation of criminal policy and the gradual transition to a restorative justice model. The purpose of the study is to substantiate effective managerial mechanisms aimed at ensuring the successful resocialization of probation subjects and minimizing the risks of recidivism.

In the course of the research, methods of system analysis, the comparative legal method (to study the experience of the Member States of the European Union), and the structural-functional method were applied. The role of case management is analyzed as a fundamental technology for organizing social work that ensures the integration of probation supervision and control functions with individualized social support for offenders. It is substantiated that the effectiveness of management in the probation sphere largely depends on the accuracy of risk and needs assessment tools, as well as on the quality of planning individualized resocialization programs.

The practical significance of the obtained results lies in defining social work management within the probation system as a multidisciplinary system for coordinating the efforts of state institutions, local self-government bodies, territorial communities, and social sector professionals. Key managerial barriers to the functioning of this system have been identified, including institutional formalism in interagency cooperation, limited resource support for social programs, and a high level of professional burnout among probation personnel caused by a role conflict between control and social support functions.

The subsection also substantiates the necessity of introducing innovative managerial tools, in particular the digitalization of monitoring processes in probation, the use of artificial intelligence algorithms for forecasting social risks, and the implementation of a system of professional supervision for probation specialists. Practical recommendations are formulated for optimizing communication strategies between probation authorities, social work actors, and local self-government bodies, which will contribute to improving the effectiveness of offenders' social integration into the community.

Вступ, постановка проблеми. Трансформаційні процеси у сфері кримінальної юстиції, що відбуваються в Україні та у світі, зумовлюють поступовий перехід від традиційної каральної моделі реагування на злочинність до відновної моделі правосуддя. У центрі цієї трансформації перебуває інститут пробації, який орієнтований на виправлення правопорушника без ізоляції від

суспільства, формування відповідальної поведінки та забезпечення його успішної соціальної інтеграції. У такому контексті покарання розглядається не лише як засіб державного примусу, а й як інструмент соціальної реінтеграції особи та запобігання повторним кримінальним правопорушенням.

Ефективність функціонування системи пробації значною мірою залежить від якості соціальної роботи з правопорушниками, яка спрямована на подолання факторів криміногенного ризику, формування соціально прийнятної поведінки та підтримку процесу ресоціалізації. Водночас результативність такої діяльності неможлива без належної організації управлінських процесів. У зв'язку з цим менеджмент соціальної роботи у системі пробації постає не лише як адміністративна функція, а як стратегічний інструмент забезпечення ефективної координації соціальних, правових та організаційних механізмів, спрямованих на зниження рівня рецидивної злочинності та повернення особи до повноцінного життя в суспільстві.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що перехід до відновної моделі правосуддя потребує принципово нових підходів до організації роботи з правопорушниками. Традиційні механізми нагляду та контролю виявляються недостатніми для досягнення стратегічної мети – зменшення рівня рецидивної злочинності та забезпечення сталих результатів ресоціалізації. У цьому контексті менеджмент соціальної роботи в системі пробації виступає ключовим регулятором процесу соціальної інтеграції правопорушників, забезпечуючи ефективну взаємодію між державними інституціями, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та фахівцями соціальної сфери.

Регулятивна роль менеджменту соціальної роботи в пробації проявляється у кількох взаємопов'язаних напрямках. По-перше, він забезпечує координацію мультидисциплінарної взаємодії між правоохоронною функцією пробації (нагляд і контроль) та соціально-допоміжною функцією (соціальна підтримка і супровід правопорушника). По-друге, ефективне управління сприяє оптимізації використання ресурсів системи пробації, що є особливо важливим в умовах обмеженого фінансового та кадрового забезпечення. Це дозволяє концентрувати

зусилля на роботі з особами, які належать до груп підвищеного криміногенного ризику, використовуючи науково обґрунтовані інструменти оцінки ризиків і потреб. По-третє, менеджмент виступає механізмом балансування інтересів суспільства у забезпеченні громадської безпеки та потреб правопорушника у соціальній підтримці та включенні до життя громади.

Отже, розроблення теоретико-методологічних засад менеджменту соціальної роботи у системі пробації є важливою передумовою підвищення ефективності функціонування цього інституту, успішної реалізації реформ у сфері кримінальної юстиції та подальшої гуманізації державної кримінально-виконавчої політики.

Аналіз наукового доробку свідчить про стійкий інтерес дослідників до проблематики виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. Фундаментальні аспекти розвитку системи пробації та правового статусу її суб'єктів висвітлено у працях вітчизняних науковців (І. Богатирьова, Л. Олефір, Л. Остапчук, К. Сіренко, С. Тагієва, О. Янчука та ін). Питання психолого-педагогічного впливу на засуджених та методики їхньої соціальної реабілітації ґрунтовно досліджували В. Синьов і С. Яковенко, які акцентували увагу на важливості виховного та корекційного компонентів у процесі виправлення правопорушників.

Вагомий внесок у розвиток сучасних підходів до роботи з правопорушниками зробили й зарубіжні дослідники. Зокрема, Ф. Макніл розробив концепцію припинення злочинної діяльності, що акцентує увагу на соціальних та особистісних чинниках відмови від кримінальної поведінки. Значний вплив на формування сучасних практик пробації має також модель «Ризик – Потреба – Чуйність», розроблена Д. Ендрюсом та Дж. Бонтою, яка нині вважається одним із провідних міжнародних стандартів у сфері управління роботою з правопорушниками.

Окремі аспекти соціального супроводу осіб, які перебувають у конфлікті із законом, та надання соціальних послуг у громаді висвітлювали Т. Семигіна та Н. Кабаченко, розглядаючи пробацію крізь призму загальної теорії соціальної

роботи. Водночас, попри значну кількість досліджень у галузях кримінології, пенітенціарної психології та педагогіки, управлінський аспект функціонування соціальної роботи в пробації залишається недостатньо розробленим. Зокрема, потребує подальшого наукового осмислення специфіка менеджменту соціальних послуг як цілісної системи, що охоплює планування, організацію, координацію міжвідомчої взаємодії, ресурсне забезпечення та оцінювання ефективності управлінських рішень у специфічних умовах пробаційної діяльності. Більшість існуючих досліджень зосереджені переважно на технологіях соціальної роботи, тоді як питання управління цими процесами у вітчизняній науковій літературі висвітлені фрагментарно.

Результати досліджень. Попри інтенсивний розвиток нормативно-правової бази, на практиці зберігається суттєвий когнітивний та організаційний розрив між теоретичними моделями соціальної роботи та їх безпосередньою імплементацією в повсякденну діяльність уповноважених органів з питань пробації. Цей розрив проявляється у декількох критичних аспектах.

По-перше, спостерігається відсутність цілісного системного підходу до менеджменту кейс-менеджменту. Управління справами часто зводиться до формалізованого адміністрування документів, тоді як змістовна частина - координація послуг та динамічний супровід суб'єкта пробації - залишається на периферії через надмірне навантаження на персонал пробації. Менеджмент у цьому контексті потребує трансформації від лінійного контролю до фасилітації ресурсів, що наразі не має достатнього методичного забезпечення.

По-друге, гострою проблемою є відсутність верифікованих критеріїв оцінки ефективності соціального супроводу. Сучасна система звітності переважно орієнтована на кількісні показники (кількість проведених бесід, відвіданих заходів), що не відображає якісних змін у життєдіяльності правопорушника та рівень його реальної ресоціалізації. Брак інструментів оцінки впливу унеможливорює об'єктивний аналіз результативності управлінських рішень.

По-третє, залишається неврегульованою комунікаційна архітектура між

державними структурами та громадським сектором. Відсутність сталих протоколів взаємодії призводить до дублювання функцій або, навпаки, до виникнення «зон безвідповідальності», де суб'єкт пробації втрачає доступ до необхідних соціальних послуг через бюрократичні перепони. Таким чином, менеджмент соціальної роботи в пробації потребує розробки нових моделей партнерства, які б базувалися на принципах субсидіарності та спільної відповідальності за безпеку громади.

В умовах сучасних викликів (соціальна нестабільність, воєнний стан, цифровізація держуправління) традиційні методи контролю втрачають дієвість. Інноваційний менеджмент дозволяє персоналізувати підхід до кожного суб'єкта, що суттєво знижує ризик рецидивів та сприяє суспільній безпеці.

Кейс-менеджмент у системі пробації. У сучасній системі пробації важливу роль відіграє кейс-менеджмент, який розглядається як комплексний та системний підхід до організації роботи з суб'єктами пробації. Його сутність полягає у координації різноманітних ресурсів держави, громади та соціального середовища особи для забезпечення ефективного процесу її реабілітації та повернення до повноцінного життя у суспільстві. Такий підхід дає змогу поєднати різні види допомоги та підтримки, спрямовані на задоволення соціальних, психологічних, освітніх та інших потреб правопорушника. Кейс-менеджмент є керівництвом для втручання, покликаного зменшити ризик повторних правопорушень і забезпечити якісну турботу про правопорушника шляхом послідовного планування, здійснення чи припинення надання послуг (Яковець І., Волік А., Демченко М., Дрозд Р., Янчук О., 2015).

Зміст поняття «кейс-менеджмент» походить від англійського словосполучення «case management», що у перекладі означає «управління випадком» або «ведення справи». У контексті діяльності органів пробації цей підхід означає організований і законодавчо врегульований процес взаємодії з правопорушником, спрямований на корекцію його поведінки та формування у нього соціально прийнятних моделей життя. Йдеться про системну діяльність, метою якої є створення умов, що сприятимуть задоволенню життєвих потреб

особи законними способами та допоможуть уникнути вчинення нових кримінальних правопорушень.

Сучасна модель пробації передбачає інтеграцію інструментів соціальної роботи, кримінологічного аналізу та управлінських підходів до організації діяльності державних інституцій. Менеджмент соціальної роботи у системі пробації охоплює планування заходів ресоціалізації, координацію взаємодії між різними соціальними службами та моніторинг результатів роботи із засудженими.

Важливою особливістю кейс-менеджменту є необхідність дотримання балансу між соціальною підтримкою правопорушника та забезпеченням безпеки суспільства. З одного боку, цей підхід передбачає надання особі допомоги у вирішенні її соціальних проблем, розвитку необхідних життєвих навичок і відновленні соціальних зв'язків. З іншого боку, він спрямований на зниження ризику повторної злочинної поведінки, а також на відшкодування шкоди, завданої потерпілим або громаді.

Процес кейс-менеджменту у пробації складається з низки взаємопов'язаних етапів, кожен з яких має важливе значення для досягнення позитивного результату в процесі соціально-виховної роботи. Насамперед здійснюється комплексна оцінка актуальних життєвих потреб особи, її соціального становища та рівня задоволення базових потреб. Особлива увага приділяється визначенню тих криміногенних потреб - факторів ризику, які можуть і надалі сприяти формуванню протиправної поведінки або підтримувати її. Одночасно проводиться оцінка рівня ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення, що дозволяє визначити рівень ризику та обрати оптимальну стратегію подальшої роботи.

На основі отриманих результатів фахівці пробації визначають необхідний ступінь втручання у життя правопорушника. Важливим етапом є розроблення індивідуального плану роботи, який складається за участю самого суб'єкта пробації. Такий план виступає своєрідною програмою соціально-виховних дій, що визначає конкретні кроки та заходи, спрямовані на досягнення позитивних

змін у поведінці та способі життя особи.

Окрім цього, проводиться оцінка можливостей залучення особи до різних видів допомоги, зокрема медичної, психологічної, соціальної чи освітньої. При цьому необхідно враховувати наявність необхідних ресурсів у державі та конкретній громаді.

Важливим напрямом удосконалення діяльності органів пробації є розвиток міжвідомчої взаємодії. Практика показує, що ефективна ресоціалізація правопорушників неможлива без участі органів місцевого самоврядування, центрів зайнятості, соціальних служб, освітніх установ та громадських організацій. Саме тому формування стабільної системи партнерства між різними інституціями є необхідною умовою підвищення ефективності діяльності органів пробації. Координатором цього процесу виступає працівник органу пробації, який виконує функції кейс-менеджера. Водночас ефективність роботи значною мірою залежить від співпраці з представниками різних установ і організацій. До реалізації індивідуального плану можуть бути залучені фахівці соціальних служб, медичні працівники, психологи, освітні заклади, громадські організації, волонтери пробації, а також члени родини та особи з найближчого оточення правопорушника. Таке міжвідомче партнерство формує мультидисциплінарну команду, склад якої визначається залежно від конкретних обставин справи.

Важливим аспектом є також контроль за виконанням визначених заходів і координація надання відповідних послуг, що забезпечує безперервність процесу ресоціалізації. У сучасних умовах особливої актуальності набуває питання використання цифрових технологій у діяльності пробації. Розвиток цифровізації дозволяє оптимізувати управлінські процеси, підвищити прозорість діяльності органів пробації та забезпечити більш ефективний контроль за виконанням судових рішень.

Не менш важливим аспектом є розвиток професійних компетентностей працівників пробації. Їх діяльність вимагає поєднання знань з права, соціальної роботи, психології та менеджменту. Тому важливим напрямом розвитку системи пробації є постійний професійний розвиток працівників, підвищення

кваліфікації та супервізії персоналу.

Таким чином, соціально-виховна робота з особами, які перебувають на обліку в органах пробації, є комплексом різноманітних заходів, що реалізуються на основі результатів оцінювання ризиків і потреб. Вона може включати консультаційну та психологічну підтримку, допомогу у працевлаштуванні, сприяння здобуттю освіти, участь у виховних програмах та соціально корисній діяльності. Значну роль у цьому процесі відіграє індивідуально-профілактична робота, яка спрямована на формування відповідального ставлення до власної поведінки та інтеграцію особи у суспільство.

Аналіз випадку в діяльності уповноважених органів з питань пробації.

Відповідно до положень Кримінально-виконавчого кодексу України, уповноважений орган з питань пробації у межах своїх повноважень забезпечує проведення соціально-виховної роботи із засудженими, до яких застосовано пробацію (*Кримінально-виконавчий кодекс України, 2003*). Метою ж її проведення є виправлення правопорушників та попередження вчинення нових кримінальних правопорушень.

Як зазначено в Законі України «Про пробацію», соціально-виховна робота проводиться за індивідуальним планом роботи із засудженим з урахуванням оцінки ризиків повторного вчинення кримінальних правопорушень та передбачає диференційований підхід під час надання консультативної, психологічної та інших видів допомоги, сприяння працевлаштуванню, залучення до навчання, участь у виховних заходах та соціально корисній діяльності, проведення індивідуально-профілактичної роботи (*Закон України «Про пробацію», 2015*).

Аналіз випадку в діяльності уповноважених органів з питань пробації є одним із ключових етапів кейс-менеджменту та передбачає комплексне дослідження соціальної ситуації суб'єкта пробації.

Аналітичний етап роботи з випадком займає центральне місце у системі менеджменту соціальної роботи в пробації, оскільки саме на цьому етапі здійснюється узагальнення та інтерпретація інформації про життєву ситуацію

суб'єкта пробації.

Під час аналізу випадку враховуються соціально-демографічні характеристики особи, її освітній рівень, трудова зайнятість, сімейні відносини, житлові умови та попередній кримінальний досвід.

Важливим елементом аналізу є оцінка соціального середовища, у якому перебуває суб'єкт пробації, оскільки саме воно часто виступає одним із ключових факторів криміногенної поведінки.

Отримані дані дозволяють визначити основні фактори, що вплинули на формування протиправної поведінки, а також встановити соціальні умови, які можуть сприяти подальшій ресоціалізації особи.

Оцінювання ризику вчинення повторного кримінального правопорушення виступає одним із ключових інструментів діяльності уповноважених органів з питань пробації, оскільки дозволяє встановити ступінь імовірності повторної протиправної поведінки та визначити пріоритетні напрями соціальної роботи з клієнтом пробації.

Оцінка ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення – це результат аналізу впливу факторів ризику на ймовірність виникнення протиправної поведінки засудженого чи обвинуваченого, її можливих наслідків, визначення криміногенних потреб та заходів щодо їх мінімізації (*наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Методичних рекомендацій...»*, 2018).

Процедура оцінювання передбачає комплексний аналіз індивідуальних характеристик особи, її життєвих обставин та соціального середовища, у якому вона перебуває. Увага приділяється не лише попередньому кримінальному досвіду особи, але й рівню соціальної інтеграції, характеру міжособистісних зв'язків, стабільності зайнятості та іншим чинникам.

Так, збір інформації для оцінки ризиків здійснюється через особисту бесіду з засудженою особою та шляхом направлення офіційних запитів до підприємств, установ і організацій, у сфері впливу яких перебуває особа, зокрема: місця роботи або навчання, заклади охорони здоров'я, правоохоронні органи, надавачі

соціальних послуг, громадські організації. За потреби до процесу збору інформації включається також відвідування місця проживання, роботи або навчання особи (наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку здійснення нагляду...», 2019).

Важливим джерелом інформації для подальшої роботи з суб'єктом пробації є досудова доповідь, яка складається працівником пробації на стадії судового розгляду кримінального провадження. Отримані під час її підготовки дані дають можливість працівнику пробації вже на початковому етапі мати уявлення про особу правопорушника та порівнювати подальші зміни у його поведінці під час перебування на обліку.

Інтеграція принципів тайм-менеджменту у планування пробаційних заходів дозволяє оптимізувати робочий процес працівників пробації, підвищити ефективність контролю за виконанням заходів, забезпечити своєчасну корекцію індивідуальних планів та сприяти своєчасному реагуванню на зміни в поведінці суб'єкта пробації. Такий підхід забезпечує комплексну, структуровану та результативну роботу системи, спрямовану на соціальну реабілітацію та ресоціалізацію засуджених.

Індивідуальний план роботи із засудженим. Планування заходів у системі пробації виступає ключовим інструментом організації діяльності, спрямованої на задоволення криміногенних потреб, виявлених під час оцінки ризиків, а також на попередження протиправної поведінки та зниження ймовірності повторного вчинення правопорушень. Ефективне планування передбачає не лише визначення змісту заходів, а й оптимальне розподілення часу для їх виконання, що відповідає принципам тайм-менеджменту. Важливим принципом розроблення індивідуального плану є активна участь самого суб'єкта пробації у визначенні цілей та заходів ресоціалізації.

Інтеграція принципів тайм-менеджменту у планування соціально-виховних заходів дозволяє оптимізувати робочий процес працівників пробації, підвищити ефективність контролю за виконанням заходів, забезпечити своєчасний перегляд індивідуальних планів та сприяти своєчасному реагуванню

на зміни в поведінці суб'єкта пробації. Такий підхід забезпечує комплексну, структуровану та результативну роботу системи, спрямовану на соціальну реабілітацію та ресоціалізацію засуджених.

Ефективна реалізація індивідуального плану роботи потребує забезпечення доступу суб'єктів пробації до необхідних соціальних, правових та інших видів допомоги. З цією метою органи пробації активно налагоджують співпрацю з установами, підприємствами та організаціями різних форм власності, які здатні надавати відповідні послуги. Така взаємодія виступає важливим інструментом реалізації завдань пробації та сприяє ефективному вирішенню проблемних питань суб'єктів пробації. Одним із механізмів забезпечення результативності такої співпраці є систематичний моніторинг отримання суб'єктами пробації необхідної допомоги. Зокрема, працівники органів пробації здійснюють опитування осіб, яких було направлено до партнерських організацій, з метою з'ясування факту надання послуг, їх змісту, результативності та рівня задоволеності отриманою підтримкою.

Важливу роль у забезпеченні ефективності цієї діяльності відіграє налагоджена комунікація з представниками партнерських організацій. Така взаємодія дозволяє узгоджувати підходи до роботи з конкретними суб'єктами пробації, отримувати відомості про проведені заходи та оцінювати їх результати. Крім того, представники партнерських організацій можуть надавати рекомендації щодо подальших форм і методів роботи з відповідною особою, що сприяє підвищенню ефективності пробаційних заходів.

Слід зазначити, що уповноважені органи з питань пробації зацікавлені у формуванні та розвитку розгалуженої системи партнерської взаємодії. У цьому контексті особливого значення набуває формування та постійне оновлення Банку ресурсів, який містить інформацію про установи, організації та підприємства, здатні надавати різноманітні види допомоги суб'єктам пробації. Наповнення такого ресурсу активними та ефективними партнерами створює додаткові можливості для комплексного вирішення соціальних та поведінкових проблем правопорушників.

Загалом належне розуміння значення партнерської взаємодії та відповідальне ставлення до використання цього інструменту сприяє підвищенню результативності діяльності органів пробації. Своєчасне виявлення потреб суб'єкта пробації та залучення професійних надавачів послуг створює сприятливі умови для корекції криміногенної поведінки засуджених осіб, їх соціальної адаптації та поступової інтеграції у суспільство на засадах дотримання правових норм.

Ефективність діяльності уповноважених органів з питань пробації значною мірою зумовлюється рівнем професійної компетентності їхніх працівників, а також рівнем їхньої професійної мотивації та готовності до виконання складних соціально-управлінських завдань. Робота у сфері пробації характеризується високим ступенем відповідальності, необхідністю прийняття індивідуалізованих рішень та взаємодії з особами, які перебувають у складних життєвих обставинах і мають криміногенний досвід. У зв'язку з цим професійна діяльність працівників пробації потребує не лише належного рівня теоретичних знань, але й розвинених практичних навичок у сфері соціальної роботи, комунікації, аналізу ризиків та управління індивідуальними випадками.

У сучасній практиці пробації значного поширення набуває підхід кейс-менеджменту, який передбачає комплексну організацію роботи із суб'єктом пробації на основі оцінювання ризиків і потреб, визначення пріоритетних напрямів соціально-виховного впливу, розроблення індивідуального плану роботи та координації взаємодії з різними соціальними інституціями. Кейс-менеджмент у системі пробації виступає важливим управлінським механізмом, спрямованим на забезпечення послідовності, системності та результативності пробаційної діяльності. Його реалізація потребує від працівників пробації високого рівня професійної підготовки, здатності до аналітичного мислення, планування та ефективної організації роботи з конкретним випадком.

Оцінювання результатів реалізації індивідуального плану роботи є невід'ємною складовою менеджменту соціальної роботи в системі пробації та важливим етапом управління індивідуальним випадком. У межах кейс-

менеджменту цей процес спрямований на визначення ефективності запланованих заходів, аналіз динаміки поведінкових змін суб'єкта пробації та встановлення рівня досягнення поставлених корекційних і соціально-реабілітаційних цілей. Такий підхід дозволяє не лише оцінити результативність здійснених інтервенцій, а й своєчасно коригувати індивідуальну програму роботи відповідно до змін у життєвій ситуації особи.

Оцінка результатів виконання індивідуального плану роботи передбачає комплексний аналіз змін, що відбулися у поведінці суб'єкта пробації, його соціальному статусі, рівні соціальної адаптації та інтеграції у суспільство. У цьому контексті важливе значення має системний моніторинг виконання запланованих заходів, а також вивчення впливу соціально-виховних, психологічних і корекційних інструментів, які застосовуються у процесі пробаційного супроводу.

Критеріями позитивної динаміки вважаються насамперед стабілізація соціального становища особи, її поступова інтеграція у соціальне середовище та зниження рівня криміногенних ризиків. До ключових індикаторів позитивних змін належать працевлаштування або залучення до навчальної діяльності, покращення міжособистісних і сімейних взаємин, формування відповідальної соціальної поведінки, відмова від асоціальних практик та дотримання встановлених законодавством обмежень. Важливим результатом ефективної пробаційної роботи також виступає відсутність повторних кримінальних правопорушень, що свідчить про успішність процесу ресоціалізації та зниження ризику рецидиву.

Таким чином, системне оцінювання результатів виконання індивідуального плану роботи дозволяє визначити ефективність пробаційного втручання, забезпечити обґрунтоване управління індивідуальним випадком та підвищити результативність соціально-виховної роботи з особами, які перебувають у конфлікті із законом. Застосування такого підходу сприяє формуванню доказово орієнтованої практики пробації та підвищує якість управління соціальними процесами у сфері кримінальної юстиції.

Менторство в умовах застосування кейс-менеджменту. Важливим інструментом підвищення професійної спроможності персоналу у цьому процесі виступає система менторства. Наставництво забезпечує передачу практичного досвіду, професійних знань і ефективних методів роботи від досвідчених працівників до нових або менш досвідчених фахівців. Така форма професійної взаємодії сприяє формуванню необхідних компетентностей у сфері кейс-менеджменту, розвитку навичок аналізу складних ситуацій та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Крім того, менторство виконує важливу адаптаційну функцію, допомагаючи новим працівникам швидше інтегруватися у професійне середовище та ефективніше опановувати специфіку пробаційної діяльності.

З позицій менеджменту соціальної роботи менторство можна розглядати як один із механізмів розвитку кадрового потенціалу системи пробації. Воно сприяє формуванню професійної культури, підтримує процес безперервного професійного розвитку працівників, а також забезпечує підвищення якості управління індивідуальними випадками. У поєднанні з принципами кейс-менеджменту менторство створює сприятливі умови для вдосконалення організаційної ефективності діяльності органів пробації, підвищення якості соціально-виховної роботи із суб'єктами пробації та досягнення основної мети пробації – зниження рівня рецидивної злочинності та успішної соціальної реінтеграції правопорушників.

Подальший розвиток системи пробації в Україні повинен бути спрямований на:

- удосконалення механізмів оцінки ризиків;
- розширення мережі соціальних послуг;
- підвищення професійної підготовки персоналу пробації;
- підтримка та розвиток менторства;
- розвиток партнерства з громадськими організаціями.

Особливе значення має формування нової управлінської культури в системі пробації, орієнтованої на результат та соціальний ефект.

У результаті дослідження встановлено, що менеджмент у пробації має трансформуватися від формального нагляду до активного управління змінами. Найбільш перспективним є впровадження моделі кейс-менеджменту з акцентом на цифровізацію процесів та розвиток міжвідомчої співпраці. Наукова новизна полягає у комплексному підході до розуміння працівника пробації як менеджера соціальних змін, що потребує відповідної психологічної підтримки та професійної автономії.

Менеджмент соціальної роботи в системі пробації є багатогранним процесом управління, спрямованим на виправлення та ресоціалізацію суб'єктів пробації, а також забезпечення безпеки суспільства через корекцію соціальної поведінки правопорушників. Ефективність цієї системи безпосередньо залежить від інтеграції управлінських впливів при реалізації трьох видів пробації:

На етапі досудової пробації менеджмент фокусується на соціально-психологічній діагностиці, яка необхідна для складання досудової доповіді. Соціальна робота полягає в об'єктивно складеній оцінці ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення, а також визначенні соціальних потреб обвинуваченого (житло, працевлаштування, матеріальне становище).

На етапі виконання покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, а також звільнення від відбування покарання з випробуванням, менеджмент соціальної роботи трансформується у кейс-менеджмент (ведення випадку), де ключовими елементами є складання та реалізація індивідуальних планів роботи, що поєднують контроль (нагляд) із наданням соціальних послуг; залучення мультидисциплінарних команд та партнерство з громадськими, благодійними організаціями та установами, для надання кваліфікованої безоплатної допомоги та послуг в яких є потреба у суб'єкта пробації; здійснення моніторингу динаміки змін у житті правопорушника.

Соціальна робота на цьому етапі є критично важливою для підготовки засуджених, які відбувають покарання у виді позбавлення або обмеження волі до звільнення. Реінтеграційний менеджмент спрямований на відновлення соціально корисних зв'язків засудженого, попереднє розв'язання питань

побутового та трудового влаштування, наявність місця проживання після звільнення, забезпечення безперервності соціального супроводу.

Науково доведено, що менеджмент соціальної роботи в пробації досягає своєї мети лише за умови системності та наступності. Розрив між етапами (наприклад, відсутність взаємодії органу пробації з партнерськими організаціями) нівелює результати попередньої корекційної роботи.

Перспективним напрямом розвитку менеджменту в цій сфері є цифровізація соціального супроводу (впровадження електронних кейсів) та розвиток спеціалізованих соціальних програм, орієнтованих на конкретні групи ризику (неповнолітні, особи з досвідом бойових дій/ветерани). Впровадження запропонованих підходів дозволить змінити парадигму з «каральної» на «відновну», що є стратегічним пріоритетом розвитку правової держави.

Висновки. Проведене дослідження дозволило сформулювати такі наукові висновки. Установлено, що сучасний розвиток системи кримінальної юстиції характеризується поступовим переходом від каральної моделі реагування на злочинність до відновної парадигми правосуддя. У цьому контексті інститут пробації виступає важливим інструментом реалізації державної політики, спрямованої на ресоціалізацію правопорушників без ізоляції від суспільства та запобігання повторній злочинності.

Доведено, що ефективність функціонування системи пробації значною мірою залежить від належної організації менеджменту соціальної роботи, який забезпечує координацію правових, соціальних і організаційних механізмів, спрямованих на корекцію криміногенної поведінки правопорушників та їх соціальну інтеграцію у громаду.

Обґрунтовано, що одним із ключових інструментів організації соціальної роботи в системі пробації є кейс-менеджмент, який передбачає комплексне управління індивідуальним випадком на основі оцінювання ризиків і потреб правопорушника, розроблення індивідуального плану роботи, координації міжвідомчої взаємодії та моніторингу результатів ресоціалізації.

Встановлено, що результативність пробації значною мірою залежить від

ефективності міжвідомчої взаємодії уповноважених органів з питань пробації з органами місцевого самоврядування, соціальними службами, освітніми та медичними установами, громадськими організаціями та іншими суб'єктами надання соціальних послуг. Формування стабільної системи партнерства створює необхідні умови для комплексного вирішення соціальних проблем суб'єктів пробації та сприяє зниженню рівня рецидивної злочинності.

Обґрунтовано доцільність подальшого удосконалення управлінських механізмів діяльності уповноважених органів з питань пробації, зокрема шляхом розвитку цифрових технологій у сфері соціального супроводу, удосконалення системи оцінювання ризиків і потреб правопорушників, розширення мережі соціальних послуг у громадах та посилення міжвідомчої співпраці.

Таким чином, менеджмент соціальної роботи в системі пробації слід розглядати як комплексний управлінський механізм, спрямований на забезпечення ефективної ресоціалізації правопорушників, підвищення рівня громадської безпеки та реалізацію відновної моделі кримінальної юстиції.

Список використаних джерел:

1. Кримінально-виконавчий кодекс України : Закон України від 11.07.2003 №1129-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#n100> (дата звернення 07.03.2026).
2. Про пробацію : Закон України від 05.02.2015 № 160-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19#Text> (дата звернення 07.03.2026).
3. Про затвердження Методичних рекомендацій оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення повнолітніми особами, які вчинили кримінальні правопорушення (обвинувачуються у вчиненні кримінальних правопорушень) : наказ Міністерства юстиції України від 26.06.2018 р. №2020/5. URL: <https://www.probation.gov.ua> (дата звернення 07.03.2026).
4. Яковець І., Волік А., Демченко М., Дрозд Р., Янчук О. Ведення випадку в роботі з засудженими фахівців служби пробації: метод. реком. URL: <https://aph.org.ua/wp-content/uploads/2016/08/case-site.pdf> (дата звернення 07.03.2026).
5. Про затвердження Порядку здійснення нагляду та проведення соціально-виховної роботи із засудженими до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі : наказ Міністерства юстиції України від 29.01.2019 р. №272/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0120-19#Text> (дата звернення 07.03.2026).

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПРОБАЦІЇ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРОБАЦІЙНИХ ПРОГРАМ

Сергій ВОЛЕВАХА,

кандидат психологічних наук, доцент;
доцент кафедри підвищення кваліфікації працівників пробації,
Інститут професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0007-1090-3632>

Ірина ВОЛЕВАХА,

кандидат психологічних наук, доцент;
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7525-0878>

У статті досліджено проблему психологічної готовності працівників пробації до проведення пробаційних програм в умовах розвитку інституту пробації в Україні. Актуальність теми зумовлена зростанням ролі пробаційних програм як інструменту психологічної корекції правопорушників, їх ресоціалізації та запобігання повторним правопорушенням.

Проаналізовано нормативно-правові засади реалізації пробаційних програм, сучасні наукові підходи до їх розуміння, а також зміст п'яти затверджених пробаційних програм, що впроваджені в українській практиці пробації.

Визначено, що реалізація таких програм займає важливе місце у структурі професійної діяльності працівників пробації та потребує від них не лише загальної професійної компетентності, а й спеціальної психологічної готовності.

Узагальнено психологічні особливості професійної діяльності працівників пробації, зокрема специфіку роботи з правопорушниками, емоційні навантаження, конфліктні ситуації та психологічні ризики професії.

Основним результатом дослідження є розроблення авторської структурно-функціональної моделі психологічної готовності працівників пробації до проведення пробаційних програм. Запропонована модель охоплює мотиваційний, когнітивний, емоційно-регулятивний, комунікативний і тренінгово-фасилітаційний компоненти та розкриває їх функціональне значення у професійній діяльності.

Також окреслено основні напрями розвитку психологічної готовності працівників пробації, серед яких професійне навчання, супервізія, психологічна підтримка персоналу та розвиток soft skills.

Ключові слова: пробація, пробаційні програми, працівники пробації, психологічна готовність, ресоціалізація правопорушників, психологічна корекція, професійна компетентність, структурно-функціональна модель.

PSYCHOLOGICAL READINESS OF PROBATION EMPLOYEES FOR THE IMPLEMENTATION OF PROBATION PROGRAMS

Serhii Volevakha,

PhD in Psychology, Associate Professor;
Associate Professor of the Department of Advanced
Training for Probation Officers,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0007-1090-3632>

Iryna Volevakha,

PhD in Psychology, Associate Professor;
Associate Professor of the Department of Psychology,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7525-0878>

The article examines the problem of psychological readiness of probation employees to implement probation programs in the context of the development of the probation institution in Ukraine.

The relevance of the topic is determined by the growing role of probation programs as a tool for psychological correction of offenders, their resocialization, and the prevention of repeat offenses.

The study analyzes the legal framework for the implementation of probation programs, modern scientific approaches to their understanding, and the content of five approved probation programs currently implemented in Ukrainian probation practice.

It is determined that the implementation of the programs occupies an important place in the structure of the professional activity of probation employees and requires not only general professional competence but also specific psychological readiness.

The psychological characteristics of the professional activity of probation officers are summarized, including the specifics of working with offenders, emotional workload, conflict situations, and psychological risks of the profession. The main result of the study is the development of an original structural-functional model of psychological readiness of probation officers to implement probation programs.

The proposed model includes motivational, cognitive, emotional-regulatory, communicative, and training-facilitation components and reveals their functional significance in professional activity.

The article also outlines the main directions for developing the psychological readiness of probation employees, including professional training, supervision, psychological support for personnel, and the development of soft skills.

Keywords: probation, probation programs, probation employees, psychological readiness, resocialization of offenders, psychological correction, professional competence, structural-functional model.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Сучасний розвиток кримінальної юстиції характеризується поступовим переходом від переважно каральної моделі реагування на правопорушення до підходів, орієнтованих на

ресоціалізацію правопорушників, зниження рівня рецидивної злочинності та відновлення соціальних зв'язків особи з суспільством. У цьому контексті важливе місце займає інститут пробації, який у більшості європейських країн розглядається як ефективний механізм поєднання контролю, соціальної підтримки та корекційного впливу на правопорушників у громаді. Його розвиток сприяє гуманізації кримінальної політики держави та формуванню умов для соціальної реінтеграції осіб, які вчинили правопорушення.

В Україні інститут пробації активно розвивається в умовах реформування кримінально-виконавчої системи та впровадження сучасних підходів до роботи з правопорушниками. Одним із ключових інструментів реалізації корекційного потенціалу пробації виступають пробаційні програми, спрямовані на зміну криміногенного мислення, розвиток соціально прийнятних моделей поведінки та формування життєвих навичок, необхідних для успішної інтеграції особи в суспільство. Вони передбачають системну роботу з установками, емоційними реакціями та поведінковими стратегіями правопорушників.

Пробаційні програми в Україні базуються переважно на когнітивно-поведінковому підході та мають на меті подолання прокримінального мислення, корекцію агресивної поведінки, розвиток життєвих і соціальних навичок, формування відповідальності за власні дії, а також запобігання насильницькій поведінці. Таким чином, вони виступають не лише засобом контролю за поведінкою правопорушника, але й важливим інструментом психологічної корекції та ресоціалізації.

Ефективність реалізації пробаційних програм значною мірою залежить від професійної підготовки та психологічної готовності працівників пробації, які безпосередньо здійснюють їх проведення. У межах цієї діяльності фахівець виконує складні професійні ролі, поєднуючи функції тренера, фасилітатора групової взаємодії, консультанта та організатора процесу особистісних змін клієнтів пробації. Він має створювати безпечне середовище для обговорення проблемних ситуацій, сприяти усвідомленню учасниками власної поведінки та підтримувати формування конструктивних моделей взаємодії.

Професійна діяльність працівників пробації характеризується високим рівнем психологічної складності. Вона передбачає взаємодію з особами, які мають кримінальний досвід, демонструють антисоціальні установки, можуть проявляти агресивну або маніпулятивну поведінку та нерідко чинять опір змінам. У таких умовах фахівець повинен володіти не лише знаннями у сфері психології девіантної поведінки, але й розвиненими комунікативними навичками, здатністю керувати груповою динамікою та підтримувати емоційну стабільність у складних професійних ситуаціях.

Попри зростання ролі пробації у системі кримінальної юстиції, питання психологічної готовності працівників пробації до проведення пробаційних програм залишається недостатньо дослідженим. Водночас розуміння структури такої готовності є важливим для підвищення ефективності корекційної роботи з правопорушниками та вдосконалення системи професійної підготовки персоналу пробації.

Метою дослідження є розроблення моделі психологічної готовності працівників пробації до проведення пробаційних програм на основі аналізу змісту пробаційних програм та специфіки професійної діяльності персоналу пробації в сучасних умовах.

Виклад основних результатів дослідження. Сучасна система пробації розглядається як важливий інструмент гуманізації кримінальної юстиції, спрямований не лише на контроль за поведінкою правопорушників, а й на їх соціальну реінтеграцію та зниження ризику повторного вчинення злочинів. Важливим елементом такої діяльності виступають пробаційні програми, які являють собою комплекс структурованих корекційних заходів, спрямованих на зміну криміногенної поведінки та формування просоціальних моделей поведінки.

Правові засади застосування пробаційних програм в Україні визначені Законом України «Про пробацію», відповідно до якого пробація передбачає здійснення нагляду та соціально-виховної роботи із суб'єктами пробації з метою їх виправлення та запобігання вчиненню повторних правопорушень (Закон

України *«Про пробацію»*, 2015). Одним із основних інструментів такої роботи є пробаційні програми, які призначаються судом і реалізуються уповноваженими органами з питань пробації.

Порядок розроблення та реалізації пробаційних програм визначений нормативно-правовим актом Міністерства юстиції України *«Про затвердження Порядку розроблення та реалізації пробаційних програм»*, відповідно до якого пробаційні програми є спеціально розробленими комплексами заходів, спрямованих на корекцію поведінки правопорушників шляхом формування у них соціально прийнятних моделей поведінки та зниження рівня криміногенних ризиків (*Наказ Міністерства юстиції України. «Про затвердження Порядку розроблення та реалізації пробаційних програм»*, 2018).

У науковій літературі пробаційні програми розглядаються як різновид корекційних інтервенцій, що базуються переважно на когнітивно-поведінкових підходах. Їх основна мета полягає у зміні криміногенних установок, розвитку самоконтролю, формуванні навичок конструктивної взаємодії та підвищенні відповідальності правопорушників за власну поведінку. Як зазначає М. Lipsey, ефективні пробаційні інтервенції повинні поєднувати контрольні та корекційні механізми впливу, включаючи консультування, формування життєвих навичок та поведінкову корекцію (*M. Lipsey, 2009*). Подібної позиції дотримуються також D. Andrews та J. Bonta, які у межах теорії ризиків, потреб і реагування підкреслюють важливість програм, спрямованих на зміну криміногенного мислення та поведінки правопорушників (*D. Andrews, J. Bonta, 2017*).

У контексті діяльності органів пробації важливе місце посідає корекційна робота із суб'єктами пробації, спрямована на зміну криміногенних установок, розвиток навичок самоконтролю та формування соціально прийнятних моделей поведінки. Саме через застосування структурованих пробаційних програм забезпечується системний психологічний вплив на правопорушника, що сприяє зниженню ризику повторного вчинення правопорушень та підвищенню рівня безпеки суспільства.

Зокрема, Л. Остапчук підкреслює, що пробаційні програми виступають

одним із ключових інструментів впливу на правопорушників, оскільки вони спрямовані на зміну поведінкових моделей, формування відповідального ставлення до власних дій та розвиток просоціальних установок. На думку авторки, саме системна корекційна робота в межах пробаційних програм створює умови для зменшення рецидивної злочинності та підвищення рівня громадської безпеки (*Л. Остапчук, 2025*). Тобто, пробаційні програми можна розглядати як системний інструмент психологічного та соціально-педагогічного впливу на правопорушника, спрямований на подолання криміногенних факторів поведінки та формування просоціальних життєвих стратегій.

Практика функціонування інституту пробації в Україні передбачає застосування низки спеціалізованих пробаційних програм, які спрямовані на корекцію різних аспектів криміногенної поведінки правопорушників. Аналіз змісту пробаційних програм, що впроваджені в діяльність органів пробації, дозволяє виділити кілька основних напрямів психологічної корекції.

Першим важливим напрямом є когнітивна корекція криміногенного мислення. Вона реалізується через програму «Зміна прокримінального мислення», яка спрямована на формування у правопорушників здатності критично оцінювати власні переконання, аналізувати наслідки своєї поведінки та розвивати альтернативні моделі прийняття рішень.

Другим напрямом корекційної роботи є розвиток емоційної регуляції та контроль агресивної поведінки. Такі завдання реалізуються через пробаційну програму «Подолання агресивної поведінки», яка спрямована на формування навичок управління емоціями, зниження імпульсивності та розвиток ненасильницьких способів реагування на конфліктні ситуації.

Третім напрямом є профілактика залежної поведінки та зниження ризиків, пов'язаних із уживанням психоактивних речовин. З цією метою використовується програма «Попередження вживання психоактивних речовин», яка спрямована на формування усвідомленого ставлення до наслідків уживання психоактивних речовин, розвиток навичок самоконтролю, відповідального вибору поведінки та підвищення мотивації до збереження здорового способу

життя.

Четвертим напрямом є розвиток соціальних та життєвих навичок правопорушників. З цією метою використовується програма «Формування життєвих навичок», яка спрямована на розвиток комунікативних умінь, навичок прийняття рішень, відповідального планування життя та конструктивної взаємодії з оточенням. Формування соціальних компетентностей є важливою умовою успішної ресоціалізації правопорушників та їх адаптації до життя у суспільстві.

Окремим напрямом корекційної роботи є формування відповідальності за насильницьку поведінку та розвиток емпатії до потерпілих. Такі завдання реалізуються у межах програми «Подолання агресивної поведінки» для осіб, які вчинили насильницькі правопорушення. Основна мета цієї програми полягає у формуванні усвідомлення наслідків насильницької поведінки та розвитку навичок конструктивного вирішення конфліктів.

Важливе місце серед пробаційних програм займають також програми, спрямовані на запобігання домашньому насильству. Програма «Подолання домашнього насильства» передбачає роботу з установками, пов'язаними з домінуванням, контролем та гендерними стереотипами, а також формування ненасильницьких моделей взаємодії у сімейних відносинах. Такі програми сприяють підвищенню безпеки постраждалих осіб та зменшенню ризику повторного насильства.

Отже, сучасні пробаційні програми в Україні охоплюють різні аспекти психологічної корекції правопорушників, включаючи зміну криміногенного мислення, розвиток емоційної регуляції, формування соціальних навичок, підвищення рівня відповідальності та запобігання насильницькій поведінці. Комплексне поєднання цих напрямів дозволяє забезпечити більш ефективний вплив на криміногенну поведінку правопорушників та підвищити результативність діяльності органів пробації.

Реалізація пробаційних програм займає важливе місце у структурі професійної діяльності працівників пробації та виступає одним із ключових

інструментів корекційної роботи з правопорушниками.

У нашому попередньому дослідженні, присвяченому консультативним практикам у діяльності працівників пробації, було проаналізовано оцінки фахівців щодо ефективності різних видів соціально-виховної роботи. Результати опитування свідчать, що реалізація пробаційних програм сприймається працівниками пробації як важливий інструмент ресоціалізації правопорушників: 10 % респондентів визначили цей напрям як такий, що має вирішальне значення, 31 % – як такий, що відіграє важливу роль, а 35 % зазначили, що його ефективність залежить від конкретної ситуації. Водночас результати оцінювання пріоритетності завдань соціально-виховної роботи показали, що реалізація пробаційних програм входить до структури професійної діяльності значної частини працівників пробації: 43 % опитаних віднесли її до кола своїх постійних професійних обов'язків, ще 29 % зазначили, що періодично виконують такі завдання (*С. Волеваха, І. Волеваха, 2025*).

Розглянемо психологічні особливості професійної діяльності працівників пробації. Вона належить до складних видів соціально-професійної діяльності, що поєднує правові, соціально-виховні, організаційні та психологічні функції. Її специфіка полягає в тому, що працівник пробації одночасно виконує завдання контролю, оцінювання ризиків, соціально-виховного супроводу, консультування, мотивації до змін та координації взаємодії клієнта з іншими інституціями. Саме тому, як підкреслює В. Аніщенко, професійна компетентність персоналу пробації є інтегрованим утворенням, що охоплює теоретичну, практичну та психологічну складові підготовленості до професійної діяльності, а також готовність до прийняття конструктивних рішень у пробаційній сфері (*В. Аніщенко, 2025*).

Специфіка роботи з правопорушниками зумовлена тим, що клієнти пробації нерідко характеризуються соціальною дезадаптацією, порушеннями самоконтролю, дефіцитом соціально прийнятних моделей поведінки, викривленнями ціннісно-нормативної сфери, труднощами у плануванні життя та низькою мотивацією до правослухняної поведінки. Н. Максимова зазначає, що

складність процесу ресоціалізації передбачає необхідність спеціальних знань із психології, психіатрії, соціальної роботи та педагогіки, оскільки ефективна пробація неможлива без урахування соціально-психологічних механізмів повторної протиправної поведінки. Під час досудової та наглядової пробації працівник має здійснювати не лише формальний нагляд, а й соціально-психологічну характеристику особи, оцінку ризику повторного правопорушення та визначення можливостей її виправлення без ізоляції від суспільства

Окремої уваги потребує робота з неповнолітніми правопорушниками. За Н. Максимовою, пробація щодо неповнолітніх повинна здійснюватися з урахуванням вікових та психологічних особливостей, бути спрямованою на забезпечення нормального психічного розвитку, профілактику агресивної поведінки, мотивацію позитивних змін особистості та поліпшення соціальних стосунків. Авторка наголошує, що неповнолітні правопорушники не є однорідною групою, а тому соціально-виховна і корекційна робота з ними має будуватися диференційовано, відповідно до типу соціальної дезадаптації (Н. Максимова, 2013).

Професійна діяльність працівників пробації супроводжується значним емоційним навантаженням. Це пов'язано з необхідністю постійної взаємодії з особами, які можуть демонструвати ворожість, агресивність, маніпулятивність, уникання відповідальності або нестійкість поведінки. У таких умовах особливого значення набувають стресостійкість, емоційна саморегуляція, здатність підтримувати професійну дистанцію та водночас не втрачати емпатійної чутливості. Серед важливих складових професійної готовності персоналу пробації виділяють не лише фахові знання та вміння, а й soft skills, зокрема критичне мислення, комунікабельність, здатність розв'язувати проблемні ситуації, соціальний вплив, відповідальність та самотивацію до професійного розвитку (В. Аніщенко, 2025).

Суттєвою психологічною особливістю професії є також висока ймовірність конфліктних ситуацій. Вони можуть виникати у взаємодії з клієнтами пробації, їхнім найближчим оточенням, іншими суб'єктами соціальної

роботи, а також у зв'язку з поєднанням контрольної та підтримувальної функцій пробації. Персонал пробації повинен володіти знаннями й навичками не лише юриста, а й психолога, соціального працівника та менеджера, оскільки кожен вид пробації вимагає різнопланової професійної підготовки. Особливо важливими є навички практичної психології, встановлення контакту із засудженим, мотивації до співпраці, профілактики негативних проявів та формування соціально позитивних орієнтацій (*М. Ребкало, 2017*).

Додатково складність професійної діяльності розкриває І. Копитін, аналізуючи роботу психолога органу пробації. Автор вказує, що одним із ключових викликів є ситуація професійної невизначеності, зумовлена недостатньою структурованістю психологічного напрямку роботи в системі пробації. За його висновком, фахівець змушений не лише виконувати професійні функції, а й фактично самотійно конструювати зміст власної діяльності, визначати її цілі, об'єкти та способи психологічного супроводу клієнта пробації. Дослідник підкреслює, що професійна діяльність у цій сфері має два виміри проблем: організаційний і особистісний, а відсутність чітко вибудованої психологічної служби підвищує навантаження на конкретного спеціаліста (*І. Копитін, 2017*).

О. Дука розглядає професійну компетентність персоналу органу пробації як інтегральну властивість, що синтезує різні види готовності до виконання спектра професійних функцій у сфері пробації. Автор виокремлює мотиваційно-ціннісний, когнітивно-змістовий, когнітивно-діяльнісний і рефлексивний компоненти професійної компетентності та наголошує, що розвиток цієї якості потребує спеціально організованої підготовки, використання інтерактивних методів, дистанційних технологій навчання, а також врахування міжнародного досвіду (*О. Дука, 2019*). Таким чином, ідеться не лише про наявність окремих професійних знань, а про системну психологічну та професійну готовність до виконання складних пробаційних функцій.

До психологічних ризиків професії працівника пробації, на нашу думку, доцільно віднести хронічний стрес, емоційне виснаження, професійне

вигорання, зниження рівня емпатійної залученості, формалізацію взаємодії з клієнтом, а також ризик професійної дезорієнтації в умовах надмірно широкого функціонального поля. Посилення цих ризиків можливе за умов великого навантаження, дефіциту часу, недостатнього методичного забезпечення та потреби одночасно реалізовувати контрольні, виховні, консультативні й корекційні завдання. Усе це підтверджує, що професійна діяльність працівника пробації є психологічно напруженою, багатокомпонентною та такою, що потребує спеціальної психологічної готовності до роботи в умовах невизначеності, емоційного тиску та складної міжособистісної взаємодії.

Отже, психологічні особливості професійної діяльності працівників пробації визначаються специфікою контингенту клієнтів, високим емоційним навантаженням, частотою конфліктних ситуацій та наявністю психологічних ризиків професії. Це обумовлює потребу у високому рівні психологічної, комунікативної та рефлексивної підготовленості персоналу пробації, що безпосередньо пов'язано з подальшим обґрунтуванням моделі їх психологічної готовності до реалізації пробаційних програм.

З огляду на окреслені психологічні особливості професійної діяльності працівників пробації, стає очевидним, що ефективна реалізація пробаційних програм потребує не лише загальної професійної компетентності, а й сформованої психологічної готовності до роботи з правопорушниками в умовах індивідуальної та групової роботи. Така готовність має інтегративний характер і поєднує мотиваційні установки, спеціалізовані знання, емоційну саморегуляцію, комунікативні вміння та практичні навички проведення корекційних програм. Водночас у науковій літературі питання структури та змісту психологічної готовності персоналу пробації до реалізації пробаційних програм розкрито недостатньо повно. Це зумовлює необхідність теоретичного обґрунтування та розроблення авторської моделі такої готовності, яка б відображала ключові компоненти професійної діяльності працівників пробації та забезпечувала ефективність їх роботи у процесі ресоціалізації правопорушників.

Пропонована модель психологічної готовності працівників пробації до

проведення пробаційних програм складається з п'яти взаємопов'язаних компонентів: мотиваційного, когнітивного, емоційно-регулятивного, комунікативного та тренінгово-фасилітаційного (Рис. 1). Кожен із них виконує специфічні функції у процесі реалізації пробаційних програм.

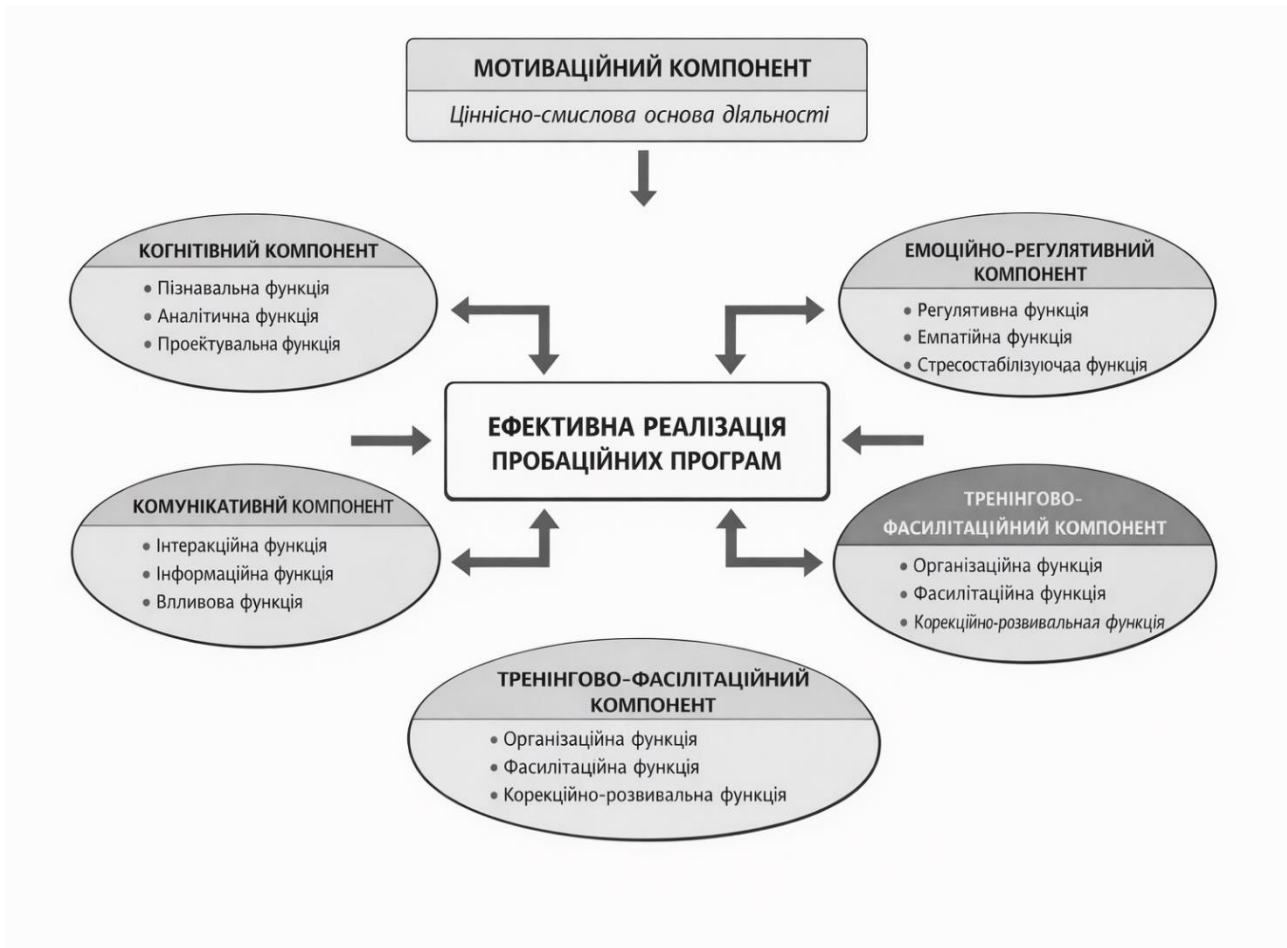


Рисунок 1 – Модель психологічної готовності працівників пробації до проведення пробаційних програм

1. Мотиваційний компонент

Мотиваційний компонент відображає ціннісно-смыслову основу професійної діяльності працівника пробації.

Він включає: професійні цінності, орієнтацію на гуманістичну парадигму роботи з правопорушниками, прийняття ідей ресоціалізації та соціальної реінтеграції.

Функціонально цей компонент виконує:

– ціннісно-орієнтаційну функцію – формує професійну позицію працівника пробації та визначає спрямованість його діяльності;

– мотиваційно-стимулюючу функцію – забезпечує внутрішню готовність до роботи з правопорушниками, підтримує зацікавленість у результатах корекційної роботи;

– смислотворчу функцію – надає професійній діяльності гуманістичного змісту та орієнтує її на позитивні зміни особистості правопорушника.

2. Когнітивний компонент

Когнітивний компонент відображає систему професійних знань, необхідних для реалізації пробаційних програм.

До його структури належать: знання психологічних особливостей правопорушників, знання механізмів девіантної та криміногенної поведінки, знання методів психологічної корекції поведінки, знання соціально-психологічних явищ, що лежать в основі пробаційних програм. Зокрема, працівник пробації повинен розуміти соціально-психологічні механізми, пов'язані з криміногенним мисленням, агресивною поведінкою, вживанням психоактивних речовин, насильницькою поведінкою, соціальною дезадаптацією.

Функції цього компоненту:

– пізнавальна функція – забезпечує розуміння психологічних механізмів поведінки правопорушників;

– аналітична функція – дозволяє оцінювати психологічні особливості учасників програм;

– проєктувальна функція – дає можливість обирати адекватні методи та прийоми корекційної роботи.

3. Емоційно-регулятивний компонент

Емоційно-регулятивний компонент відображає здатність працівника пробації ефективно управляти емоційними процесами у професійній діяльності.

Його основними елементами є: емоційний інтелект, здатність розуміти емоційний стан учасників пробаційної програми, усвідомлення власних емоційних реакцій, емоційна стійкість та самоконтроль у складних професійних ситуаціях.

Функції компоненту:

- регулятивна функція – забезпечує управління власними емоціями у професійній взаємодії;
- емпатійна функція – дозволяє розуміти емоційні переживання клієнтів пробації;
- стресостабілізуюча функція – сприяє збереженню психологічної стійкості у конфліктних та напружених ситуаціях.

4. Комунікативний компонент

Комунікативний компонент відображає здатність працівника пробації до ефективної міжособистісної взаємодії.

Він включає: навички сприйняття та розуміння інших людей, уміння доносити інформацію, навички групової комунікації, здатність працювати зі складними клієнтами, застосування прийомів цивілізованого психологічного впливу.

Функції компоненту:

- інтеракційна функція – забезпечує ефективну взаємодію з учасниками програм;
- інформаційна функція – дозволяє зрозуміло передавати зміст програми її завдання, знання, передбачені програмою для учасників;
- функція впливу – сприяє формуванню у клієнтів мотивації до змін та розвитку відповідальної поведінки.

5. Тренінгово-фасилітаційний компонент

Тренінгово-фасилітаційний компонент відображає практичну готовність працівника пробації до проведення пробаційних програм.

До нього належать: знання технології психологічного тренінгу, навички фасилітації групових процесів, уміння організовувати групову роботу, здатність підтримувати конструктивну атмосферу в групі, володіння методами реалізації пробаційних програм.

Функції цього компоненту:

- організаційна функція – забезпечує структурованість проведення

програм;

- фасилітаційна функція – сприяє активній участі клієнтів у програмі;

- корекційно-розвивальна функція – спрямована на зміну поведінкових моделей правопорушників.

Отже, у межах розробленої структурно-функціональної моделі психологічної готовності *мотиваційний компонент* визначає спрямованість діяльності; *когнітивний компонент* забезпечує її змістовну основу; *емоційно-регулятивний компонент* підтримує психологічну стійкість; *комунікативний компонент* забезпечує ефективну взаємодію; *тренінгово-фасилітаційний компонент* забезпечує практичну реалізацію пробаційних програм.

Таким чином, психологічна готовність працівника пробації формується як інтегральна система взаємопов'язаних компонентів, що забезпечують ефективну реалізацію пробаційних програм та сприяють процесу ресоціалізації правопорушників.

Розвиток психологічної готовності працівників пробації до реалізації пробаційних програм має здійснюватися системно та безперервно, оскільки йдеться не лише про засвоєння окремих професійних знань і вмінь, а про формування цілісної здатності ефективно діяти в умовах складної міжособистісної взаємодії, емоційного навантаження та необхідності корекційного впливу на правопорушників. З огляду на це доцільно виокремити кілька основних напрямів розвитку такої готовності.

Першим напрямом є професійне навчання, яке має забезпечувати не лише загальне ознайомлення працівників пробації з нормативно-правовими засадами їх діяльності, а й спеціальну підготовку до реалізації пробаційних програм. Йдеться про поглиблення знань із психології правопорушника, механізмів девіантної поведінки, основ групової динаміки, методів психологічної корекції (когнітивно-поведінкове втручання, мотиваційне інтерв'ювання та ін.), фасилітації та тренінгової роботи. Особливу увагу доцільно приділяти практикоорієнтованим формам навчання, які дають змогу не лише засвоювати теоретичний матеріал, а й відпрацьовувати конкретні професійні дії в умовах,

максимально наближених до реальної пробаційної практики.

Другим важливим напрямом є супервізія як форма професійного супроводу працівників пробації. Її значення полягає у створенні умов для аналізу складних професійних випадків, осмислення труднощів, що виникають у взаємодії з учасниками пробаційних програм, а також у запобіганні професійним помилкам. Супервізія сприяє розвитку професійної рефлексії, допомагає працівникам краще усвідомлювати власні реакції, оцінювати ефективність застосованих методів і вдосконалювати індивідуальний стиль професійної діяльності.

Третім напрямом є психологічна підтримка персоналу пробації. Зважаючи на високий рівень емоційного навантаження, постійну взаємодію з проблемними категоріями клієнтів та ризик професійного вигорання, працівники пробації потребують не лише методичної, а й психологічної допомоги. Така підтримка може бути спрямована на зниження емоційного напруження, відновлення внутрішніх ресурсів, формування навичок самодопомоги та підвищення стійкості до стресу. Наявність психологічної підтримки є важливою умовою збереження професійної працездатності та стабільності персоналу.

Четвертим напрямом виступає розвиток soft skills, які забезпечують ефективність професійної взаємодії та здатність працівника пробації діяти гнучко, відповідально й конструктивно. До таких навичок належать комунікабельність, емоційний інтелект, здатність до саморегуляції, конфліктологічна компетентність, критичне мислення, вміння працювати в команді, здійснювати цивілізований психологічний вплив і підтримувати професійний контакт із різними категоріями клієнтів. Саме розвиток soft skills дозволяє працівникові пробації не лише формально реалізовувати програму, а й забезпечувати її психологічну результативність.

Саме комплексність зазначених напрямів створює підґрунтя для формування фахівця, здатного ефективно реалізовувати пробаційні програми та забезпечувати їх корекційний потенціал.

Висновки. Таким чином, пробаційні програми є важливим інструментом

психологічної корекції правопорушників у сучасній системі пробації України. Їх зміст спрямований на зміну криміногенного мислення, розвиток емоційної саморегуляції, формування життєвих і соціальних навичок, профілактику залежної та насильницької поведінки, що дозволяє розглядати їх як важливий засіб ресоціалізації та запобігання рецидивній злочинності.

Реалізація пробаційних програм займає значуще місце у структурі професійної діяльності працівників пробації та потребує від психологічної готовності до проведення індивідуальної та групової корекційної роботи.

Розроблена на основі аналізу змісту пробаційних програм і специфіки професійної діяльності персоналу пробації авторська модель психологічної готовності працівників пробації до проведення пробаційних програм охоплює п'ять взаємопов'язаних компонентів: мотиваційний, когнітивний, емоційно-регулятивний, комунікативний і тренінгово-фасилітаційний. Мотиваційний компонент визначає ціннісну спрямованість професійної діяльності; когнітивний забезпечує знання про психологію правопорушника, соціально-психологічні явища та методи корекції; емоційно-регулятивний пов'язаний зі здатністю до самоконтролю, емоційної стійкості та розуміння емоцій інших; комунікативний забезпечує ефективну міжособистісну взаємодію і психологічний вплив; тренінгово-фасилітаційний відображає практичну готовність до проведення пробаційних програм.

Психологічна готовність працівника пробації має інтегративний характер і виступає важливою умовою ефективної реалізації пробаційних програм. Саме узгоджене функціонування всіх її компонентів забезпечує можливість якісного проведення програм та підвищення їх корекційного потенціалу.

Перспективи практичного розвитку психологічної готовності працівників пробації пов'язані з удосконаленням системи професійного навчання, впровадженням супервізії, забезпеченням психологічної підтримки персоналу та цілеспрямованим розвитком soft skills. Подальші наукові дослідження доцільно спрямувати на розроблення критеріїв, показників і діагностичного інструментарію для емпіричної перевірки запропонованої моделі.

Список використаних джерел

1. Про пробацію: Закон України від 05.02.2015 № 160-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19>
2. Про затвердження Порядку розроблення та реалізації пробаційних програм: наказ Міністерства юстиції України від 28.03.2018 № 926/5. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/RE31935>
3. Lipsey M. W. The Primary Factors that Characterize Effective Interventions with Juvenile Offenders. *Victims & Offenders*. 2009. №4. Pp.124–147.
4. Andrews D. A., Bonta J. *The Psychology of Criminal Conduct*. New York : Routledge, 2016. 470 p.
5. Остапчук Л. Пробаційні програми як інструмент впливу на правопорушників задля безпеки суспільства. *Пробація: 10 років змін та досягнень* : колективна монографія / В. О. Аніщенко, І. Г. Богатирьов, І. Б. Волеваха та ін.; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. С. К. Гречанюка. Чернігів: Пенітенціарна академія України, 2025. С. 81–104.
6. Зміна прокримінального мислення: методичний посібник до пробаційної програми для повнолітніх та неповнолітніх засуджених. Київ : «Обнова груп», 2024. 332 с. URL : <https://www.pravojustice.eu/storage/app/uploads/public/674/86d/f8c/67486df8c2f86675253881.pdf>
7. Мельник Л., Пуха К., Журавель Т. Подолання агресивної поведінки: методичний посібник до пробаційної програми. Київ: Міністерство юстиції України, 2019. 154 с.
8. Журавель Т., Короленко О., Мельник Л., Пуха К., Строева Н. Формування життєвих навичок : методичний посібник до пробаційної програми для дорослих. Київ, 2019. 388 с.
9. Журавель Т., Мельник Л., Строева Н. Подолання домашнього насильства: методичний посібник до пробаційної програми. Київ, 2023. 222 с.
10. Журавель Т., Карачевський А., Мельник Л., Скіпальська Г., Строева Н. Попередження вживання психоактивних речовин: методичний посібник до пробаційної програми. Київ, 2019. 166 с.
11. Волеваха С., Волеваха І. Консультаційні практики в діяльності працівників пробації. *Пробація: 10 років змін та досягнень* : колективна монографія / В. О. Аніщенко, І. Г. Богатирьов, І. Б. Волеваха та ін.; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. С. К. Гречанюка. Чернігів : Пенітенціарна академія України, 2025. С. 136–153.
12. Аніщенко В. Модель удосконалення формування професійної компетентності персоналу пробації. *Пробація: 10 років змін та досягнень* : колективна монографія / В. О. Аніщенко, І. Г. Богатирьов, І. Б. Волеваха та ін.; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. С. К. Гречанюка. Чернігів : Пенітенціарна академія України, 2025. С. 58–80.
13. Максимова Н.Ю. Соціально-психологічні аспекти діяльності служби пробації. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2013. Т. 7: Екологічна психологія (соціальний вимір). Вип. 32. С. 137–143.
14. Ребкало М. М. Персонал пробації Міністерства юстиції України: поділ та шляхи удосконалення. *Публічне адміністрування: наукові дослідження та розвиток*. 2017. № 1(3). С. 72–76.
15. Копитін І. В. Особливості професійної діяльності психолога органу пробації. *Вища освіта у контексті інтеграції до європейського освітнього простору*. 2017. 76 (II). С. 172–183.
16. Дука О. А. Розвиток професійної компетентності персоналу органу пробації у відомчих навчальних закладах Державної кримінально-виконавчої служби України: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2019. 24 с.

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ
ПОЛІТИКИ БЕЗБАР'ЄРНОСТІ
В ДІЯЛЬНОСТІ УПОВНОВАЖЕНИХ ОРГАНІВ З ПИТАНЬ ПРОБАЦІЇ
(МОВНИЙ АСПЕКТ)**

Оксана ДЖЕНДЖЕРО,
кандидатка педагогічних наук, доцентка;
доцентка кафедри підвищення кваліфікації працівників пробації,
Інститут професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9448-9999>

Безбар'єрність розглядається як нова соціальна норма, що виходить за межі фізичної доступності та охоплює інституційні, освітні, інформаційні та комунікативні аспекти взаємодії держави і громадян. Стаття присвячена дослідженню мовної безбар'єрності як важливого елементу сучасної мовної політики та інструменту забезпечення прав людини у сфері правосуддя. У мовному вимірі безбар'єрність передбачає створення умов для зрозумілої, доступної та інклюзивної комунікації між органами державної влади та особами незалежно від їхніх соціальних, культурних або мовних особливостей. Особливу увагу приділено реалізації принципів мовної безбар'єрності у діяльності уповноважених органів з питань пробації, де ефективна комунікація між фахівцями пробації та засудженими є важливою передумовою ресоціалізації, соціальної адаптації та дотримання прав людини. Проаналізовано нормативно-правові засади формування безбар'єрного мовного середовища в Україні. У статті визначено основні напрями реалізації мовної інклюзії в діяльності державних інституцій, серед яких забезпечення доступності інформації, використання зрозумілої адміністративної мови, розвиток цифрових сервісів та врахування потреб осіб з різним рівнем мовної та освітньої підготовки. Зроблено висновок, що інтеграція принципів мовної безбар'єрності в практику уповноважених органів з питань пробації сприяє підвищенню ефективності комунікації між інституціями та засудженими, зміцненню довіри до державних органів та реалізації стандартів демократичного правосуддя.

Ключові слова: мовна безбар'єрність; мовна політика; пробація; ресоціалізація; права людини; мовна інклюзія; державна мовна політика; доступність комунікації.

**LEGAL FRAMEWORK AND PRACTICAL IMPLEMENTATION OF
BARRIER-FREE POLICY IN THE ACTIVITIES OF PROBATION
AUTHORITIES (LINGUISTIC ASPECT)**

Dzhendzhero Oksana,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Advanced
Training for Probation Officers,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9448-9999>

Accessibility is interpreted as a new social norm that extends beyond physical access and encompasses institutional, educational, informational, and communicative aspects of interaction between the state and citizens. The article examines linguistic accessibility as an important

component of modern language policy and a mechanism for ensuring human rights within the justice system. In the linguistic dimension, accessibility implies the creation of conditions for clear, understandable, and inclusive communication between public authorities and individuals regardless of their social, cultural, or linguistic characteristics. Special attention is paid to the implementation of linguistic accessibility principles in the activities of probation authorities, where effective communication between probation officers and offenders is an essential prerequisite for resocialization, social reintegration, and the protection of human rights. The article analyzes the legal framework for the development of a barrier-free linguistic environment in Ukraine, including the provisions of the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine «On Ensuring the Functioning of the Ukrainian Language as the State Language» the National Strategy for Creating a Barrier-Free Environment until 2030, and amendments to the Law of Ukraine on the ratification of the European Charter for Regional or Minority Languages. The study identifies key directions for implementing linguistic inclusion in public institutions, including ensuring access to information, using clear administrative language, developing accessible digital services, and taking into account the needs of individuals with different levels of linguistic and educational competence. It is concluded that the integration of linguistic accessibility principles into probation practice contributes to more effective communication between institutions and offenders, strengthens trust in public authorities, and supports the implementation of democratic justice standards.

Keywords: linguistic accessibility; language policy; probation; resocialization; human rights; linguistic inclusion; state language policy; accessible communication.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві безбар'єрність розглядається як стандарт, нова соціальна норма, що виходить за межі фізичної доступності. Це про повагу до кожного та створення середовища, де немає зайвих перешкод – ні в думках, ні в словах, ні в діях. Поняття «безбар'єрність» охоплює економічні, освітні, психологічні та інституційні аспекти, формуючи філософію суспільства без обмежень, де кожна людина має право на рівний доступ до ресурсів, послуг та можливостей. Для України це європейський вектор розвитку та утвердження демократичних цінностей. Особливого значення він набуває в системі пробації, де комунікація є ключовим інструментом виправлення та ресоціалізації осіб, які вчинили правопорушення.

У мовній сфері безбар'єрність означає створення умов для рівного доступу до інформації, освіти та комунікації незалежно від фізичних, соціальних чи культурних особливостей людини. Проблема полягає в тому, що мовна політика держави часто зосереджується на регулюванні статусу окремих мов, але не завжди враховує потреби різних соціальних груп у доступності мовного середовища. Це стосується як осіб з інвалідністю, які потребують адаптивних сервісів (субтитри, аудіоописи, дублювання інформації шрифтом Брайля), так і представників національних меншин, для яких важливим є право на комунікацію

рідною мовою. Водночас у глобальному контексті мовна безбар'єрність стає індикатором демократичності та інклюзивності освітніх систем, адже саме через мову реалізуються різні права громадян.

Інтегруючи принципи безбар'єрності в мовне законодавство, наша країна стикається з викликом поєднання двох завдань: утвердження української мови як державної та забезпечення прав мовних меншин відповідно до міжнародних стандартів.

Незважаючи на активне регулювання статусу державної мови, потреби різних соціальних груп у доступності мовного середовища часто залишаються поза увагою. У діяльності органів пробації це проявляється через складність юридичних формулювань та надмірну формалізацію мови, що стає перешкодою для розуміння засудженими їхніх прав та обов'язків.

Проблема також полягає у визначенні механізмів, за яких мовна політика стане дієвим інструментом забезпечення безбар'єрності в системі виконання покарань. Це передбачає інформаційну інклюзію (забезпечення розуміння умов виконання покарання незалежно від рівня освіти клієнта), цифрову доступність (адаптацію онлайн-сервісів для осіб із порушеннями здоров'я та низьким рівнем цифрової грамотності) й законодавчу адаптацію (урахування оновлених норм Європейської хартії регіональних мов та Стандарту безбар'єрної термінології 2025 року). Тому створення безбар'єрного мовного середовища в уповноважених органів з питань пробації є не просто технічним завданням, а необхідною умовою захисту гідності людини та забезпечення правосуддя.

Виклад основного матеріалу. В українському контексті поняття безбар'єрності інтегроване в мовне законодавство не як окрема правова категорія, а як принцип, що перетинається з нормами про рівний доступ, недискримінацію та інклюзію. У статті 10 Конституції України гарантується розвиток і функціонування української мови, а також захист мов національних меншин (*Конституції України, 1996*). Закон України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» закріплює право громадян на отримання інформації та послуг державною мовою без обмежень, встановлює

обов'язок органів влади та закладів освіти створювати належні умови для користування державною мовою, а також передбачає доступність для осіб з інвалідністю (*Про забезпечення функціонування української мови як державної, 2019*).

Важливим міжнародним документом, який визначає принципи формування безбар'єрного середовища, є Конвенція про права осіб з інвалідністю (*Конвенція про права осіб з інвалідністю, 2006*). Метою Конвенції є забезпечення повного та рівного здійснення всіх прав і свобод людини особами з інвалідністю, а також сприяння повазі до їхньої гідності. Для України положення цього документа мають важливе значення, оскільки вони визначають загальні стандарти доступності, рівності та недискримінації, які повинні враховуватися в діяльності державних органів, у тому числі уповноважених органів з питань пробації.

Одним із ключових принципів Конвенції є забезпечення доступності середовища, інформації та послуг для всіх людей незалежно від їхніх фізичних чи комунікативних можливостей. У документі наголошено на необхідності усунення різноманітних бар'єрів, які можуть перешкоджати людині користуватися державними послугами або брати повноцінну участь у суспільному житті. У контексті діяльності органів пробації це означає, що особи, які перебувають на обліку, повинні мати можливість отримувати необхідну інформацію та послуги в доступній та зрозумілій формі.

Особливу увагу Конвенція приділяє доступності інформації та комунікації. Зазначено, що держава повинні забезпечувати доступ до інформації через різні формати та засоби комунікації, зокрема використання зрозумілої мови, альтернативних способів подання інформації, а також відповідних технологій. Такі підходи є важливими й для системи пробації, адже особи, які перебувають на обліку, часто потребують чітких і доступних пояснень щодо своїх прав, обов'язків та умов виконання покарання.

Крім того, у Конвенції підкреслюється важливість недискримінації та рівного доступу до правосуддя й державних послуг. Для осіб, які взаємодіють із

системою пробації, це означає, що вони повинні мати рівні можливості отримувати підтримку, консультації та інформацію незалежно від стану здоров'я, соціального статусу або інших обставин. Забезпечення доступної комунікації сприяє тому, щоб такі особи могли повною мірою розуміти процедури, виконувати встановлені вимоги та брати участь у програмах ресоціалізації.

Важливим кроком стало ухвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору до 2030 року (розпорядження КМУ від 14 квітня 2021 р. № 366; редакція 2025 р. № 294-р) (*Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, 2021*) та Державної цільової програми розвитку української мови до 2030 року (розпорядження КМУ від 15 березня 2024 р. № 243-р) (*Державна цільова національно-культурна програма розвитку та функціонування української мови як державної в усіх сферах суспільного життя на період до 2030 року, 2024*). Ці документи передбачають створення доступного мовного середовища для людей з різними потребами, розвиток адаптивних сервісів для осіб з порушеннями слуху, зору чи мовлення, а також освітні курси для внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та людей похилого віку.

Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні є комплексним державним документом, спрямованим на формування суспільства, у якому кожна людина має рівні можливості для реалізації своїх прав, доступу до послуг, інформації та участі в суспільному житті. Вона передбачає створення умов, за яких фізичні, соціальні, інформаційні чи цифрові бар'єри не перешкоджають людині повноцінно взаємодіяти з державними інституціями та суспільством.

Реалізація цієї Стратегії має важливе значення і для діяльності уповноважених органів з питань пробації, адже система пробації спрямована на ресоціалізацію засуджених, їх підтримку та повернення до повноцінного життя в громаді. Для цього необхідно створювати доступне середовище, у якому особи, що перебувають на обліку, можуть отримувати необхідну інформацію, послуги

та можливості для соціальної адаптації.

Стратегія передбачає усунення бар'єрів у шести основних напрямках, які охоплюють різні сфери суспільного життя та можуть безпосередньо впливати на ефективність роботи із засудженими.

Фізична безбар'єрність передбачає доступність довкілля для всіх людей – будівель, вулиць, громадських просторів, транспорту та установ. У контексті діяльності органів пробації це означає, що приміщення підрозділів пробації, консультаційні центри та інші установи повинні бути доступними для всіх відвідувачів, у тому числі для людей з інвалідністю або осіб із тимчасовими обмеженнями здоров'я.

Доступне фізичне середовище уможливорює засудженим безперешкодно відвідувати уповноважені органи з питань пробації, брати участь у консультаціях, тренінгах, програмах ресоціалізації та інших заходах, спрямованих на їхню соціальну інтеграцію.

Суспільна та громадянська безбар'єрність передбачає створення умов для повноцінної участі кожної людини у житті громади, подолання дискримінації, стереотипів та соціальної ізоляції. Для осіб, які перебувають на обліку в уповноважених органах з питань пробації, це особливо важливо, оскільки вони часто стикаються з упередженим ставленням або соціальною стигматизацією.

Суспільна безбар'єрність сприяє формуванню більш толерантного середовища, у якому засуджені можуть відновлювати соціальні зв'язки та поступово інтегруватися в суспільство.

Економічна безбар'єрність передбачає створення рівних можливостей для участі кожної людини в економічному житті. Йдеться про доступ до працевлаштування, професійного розвитку, фінансових ресурсів та можливостей для ведення підприємницької діяльності.

Для підоблікових осіб можливість отримати роботу або професійну підготовку є одним із ключових факторів успішної ресоціалізації. Саме тому важливо усувати бар'єри, які можуть перешкоджати працевлаштуванню таких осіб, зокрема дискримінацію на ринку праці або відсутність доступу до освітніх

і професійних програм.

Освітня безбар'єрність передбачає доступ кожної людини до якісної освіти протягом усього життя. Це включає можливість отримання нових знань, професійних навичок та участі в різних навчальних програмах.

У діяльності уповноважених органів з питань пробації освітні можливості відіграють важливу роль, оскільки сприяють підвищенню рівня соціальної адаптації засуджених. Особи, які перебувають на обліку, можуть брати участь у навчальних курсах, тренінгах або програмах розвитку життєвих навичок, що допомагає їм краще підготуватися до самостійного життя в суспільстві.

Цифрова безбар'єрність передбачає рівний доступ усіх громадян до онлайн-послуг, цифрових платформ, державних ресурсів та інформації. Це включає адаптацію вебсайтів, мобільних застосунків, використання різних форматів подання інформації (аудіо, субтитри, зрозуміла мова, шрифт Брайля) та розвиток цифрової грамотності.

У контексті діяльності пробації цифрова безбар'єрність створює можливості засудженим отримувати інформацію про свої права та обов'язки, соціальні послуги, можливості працевлаштування або участі в програмах підтримки. Крім того, доступні цифрові ресурси можуть спрощувати комунікацію між працівниками пробації та особами, які перебувають на обліку.

Інформаційна безбар'єрність полягає у тому, щоб кожна людина могла отримувати та розуміти необхідну інформацію незалежно від своїх можливостей або рівня підготовки. Це передбачає використання зрозумілої мови, чіткої структури текстів, доступних форматів подання інформації та різних комунікаційних каналів.

У роботі уповноважених органів з питань пробації інформаційна безбар'єрність має особливе значення. Засуджені повинні чітко розуміти свої права, обов'язки, умови виконання покарання без позбавлення волі та можливості отримання соціальної допомоги. Зрозуміла та доступна інформація допомагає уникати непорозумінь і сприяє більш ефективній взаємодії між працівниками пробації та особами, які перебувають на обліку.

Безперечно, стратегія безбар'єрності є важливою не лише для окремих соціальних груп, а для всього суспільства. Вона спрямована на створення середовища, у якому кожна людина має можливість реалізувати свій потенціал та брати участь у суспільному житті.

Водночас для системи пробації впровадження принципів безбар'єрності сприяє більш ефективній роботі із засудженими, підвищує рівень їхньої соціальної адаптації та допомагає зменшувати ризики повторних правопорушень. Доступність інформації, послуг та можливостей розвитку створює умови для того, щоб особи, які перебувають на обліку, могли поступово інтегруватися в громаду та будувати нове життя.

Мовна безбар'єрність не визначена як окремий напрям в Національній стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні, але є наскрізною для більшості напрямів. У нашій статті вважаємо за доцільне розглянути поняття мовної безбар'єрності більш детально, адже в діяльності органів пробації вона є важливою умовою ефективної комунікації між працівниками служби пробації та особами, які перебувають на обліку. У багатьох випадках засуджені можуть мати різний рівень освіти, правової обізнаності або життєвого досвіду, тому складні юридичні формулювання, спеціалізована термінологія чи надмірно формалізована мова можуть ускладнювати розуміння важливої інформації. Використання простої та зрозумілої мови під час підготовки інформаційних матеріалів, роз'яснень щодо прав та обов'язків, умов виконання покарання або участі в пробаційних програмах сприяє тому, що засуджені краще усвідомлюють вимоги законодавства та відповідально ставляться до їх виконання.

Крім того, мовна безбар'єрність сприяє формуванню довіри та конструктивного діалогу між фахівцями й клієнтами пробації. Коли інформація подається чітко, послідовно та зрозуміло, людина відчуває більшу впевненість у взаємодії з державними установами та легше орієнтується у своїх можливостях щодо соціальної підтримки, працевлаштування або участі в програмах ресоціалізації. Таким чином, застосування принципів зрозумілої мови в діяльності уповноважених органів з питань пробації не лише покращує якість

комунікації, але й сприяє більш успішній соціальній адаптації осіб, які відбувають покарання без позбавлення волі.

Мова й мовне середовище — основа ідентичності (*К. Пономаренко, О. Дженджеро, 2023*), тому держава має говорити так, щоб зміцнювати довіру і не створювати бар'єри. Саме тому в 2025 році в Україні було підготовлено державний стандарт безбар'єрної мови «Термінологія безбар'єрності» (*Стандарт безбар'єрної мови «Термінологія безбар'єрності», 2025*). Документ уніфікує недискримінаційну лексику та визначає перелік слів, які мають бути виведені з офіційного вжитку. Норми охоплюють понад 100 термінів і стосуються прав та можливостей людей з інвалідністю, ветеранів і ветеранок, маломобільних груп, нейровідмінних людей, батьків із дітьми та інших груп, що стикаються з упередженнями. Створення зазначеного стандарту є продовженням ініціативи Першої леді України Олени Зеленської «Без бар'єрів» (*Проект «Без бар'єрів», 2023*). Документ розроблений Національною комісією зі стандартів державної мови. Над його розробленням працювали фахівці з безбар'єрності, правники, мовознавці, експерти Ради Європи, UNESCO Ukraine та проекту «Відновлення для всіх» (RFA), що його фінансує уряд Канади та впроваджує Alinea International.

Термінологія набула статусу обов'язкової для сфер освіти та урядування, офіційної документації, правничої та наукової літератури. Також стандарт рекомендований для використання у медіа та публічних комунікаціях.

Коректна термінологія утверджує гідність, визнає різноманітність і формує рівні можливості. Якщо держава продовжує використовувати застарілі або стигматизовані формулювання, це закріплює дискримінаційні практики та створює психологічні бар'єри. Тож, у діяльності органів пробації пропонується відмова від таких визначень на користь концепції «Human-first» (людина — на першому місці).

Наведемо кілька прикладів нових термінів в офіційній комунікації та документації. Замість терміна «правопорушник» або «злочинець», що таврують особу через її скоєну в минулому дію, рекомендовано вживати «клієнт пробації»

або «особа, яка перебуває на обліку в органі пробації»; замість «інвалід» — виключно «людина з інвалідністю»; замість «неблагополучна сім'я» — «сім'я, що перебуває у складних життєвих обставинах».

Такі зміни в контексті пробації є критичними, оскільки мова формує ставлення персоналу до клієнта та самосприйняття самого клієнта, що безпосередньо впливає на мотивацію до змін та рівень рецидивної злочинності.

Практична реалізація принципів мовної безбар'єрності в Україні охоплює кілька напрямів. Фізична доступність забезпечується дублюванням інформації шрифтом Брайля, використанням субтитрів та аудіоописів у медіа й освітніх матеріалах. Наприклад, у 2024 році Міністерство культури та інформаційної політики запустило програму дублювання державних інформаційних роликів сурдоперекладом і субтитрами, що стало важливим кроком для людей із порушеннями слуху (*Програма сурдоперекладу та субтитрування державних інформаційних роликів, 2024*). Цифрова доступність реалізується через адаптацію українськомовних сайтів відповідно до міжнародних стандартів вебконтенту для людей з інвалідністю (WCAG). У 2025 році Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації повідомила про впровадження стандартів доступності на урядових порталах, що дає змогу користувачам із порушеннями зору працювати з екранними рідерами (*Впровадження стандартів доступності урядових порталів, 2025*). Освітня інклюзія проявляється в створенні безкоштовних курсів української мови для ветеранів і ветеранок, переселенців та людей похилого віку. Наприклад, у межах проєкту «Без бар'єрів» у 2023–2024 роках було організовано понад 200 курсів української мови для внутрішньо переміщених осіб, що сприяло їхній соціальній інтеграції. Інформаційна інклюзія забезпечує рівний доступ до інформації державною мовою в усіх регіонах, зокрема через поширення україномовних видань та онлайн-ресурсів. У 2025 році Національна бібліотека України запровадила програму «Книги без бар'єрів», що передбачає видання адаптованих текстів для людей із порушеннями зору (*Програма «Книги без бар'єрів», 2025*).

Цінним практичним здобутком у реалізації політики безбар'єрності в

України є *Короткий посібник з цифрової доступності (Короткий посібник з цифрової доступності, 2023)*.

У сучасному суспільстві дедалі більше інформації та державних послуг переходить у цифровий формат. Сьогодні люди можуть отримувати різні адміністративні послуги, подавати заяви або отримувати необхідну інформацію через вебсайти та мобільні застосунки. Однак важливо, щоб такі сервіси були доступними і зрозумілими для всіх громадян. Особливо це стосується тих категорій людей, які можуть мати додаткові труднощі у сприйнятті інформації або користуванні цифровими ресурсами.

Однією з таких категорій є особи, які перебувають на обліку в уповноважених органах з питань пробації. Для них доступ до зрозумілої інформації має особливе значення, адже від правильного розуміння вимог, правил та процедур часто залежить виконання умов пробації, дотримання законодавства та успішна соціальна адаптація.

У цьому контексті важливим є поняття цифрової доступності. Цифрова доступність передбачає створення такого цифрового контенту, який може використовувати якомога ширше коло людей незалежно від віку, стану здоров'я чи наявності інвалідності. Якщо вебсайти або мобільні застосунки створюються з урахуванням принципів доступності, люди з різними потребами можуть користуватися ними на рівних умовах з іншими користувачами.

Водночас доступність стосується не лише людей з інвалідністю. До групи користувачів, які можуть потребувати додаткової підтримки, належать також люди старшого віку, особи з тимчасовими порушеннями здоров'я, а також ті, хто має труднощі зі сприйняттям складної інформації. Саме тому створення зрозумілого та доступного інформаційного середовища є важливим для багатьох людей, у тому числі для осіб, які взаємодіють із системою пробації.

Одним із ключових елементів доступності є мовна безбар'єрність. Вона означає використання простої, зрозумілої та логічно структурованої мови під час підготовки інформаційних матеріалів. Складні формулювання, надмірна кількість спеціальних термінів, скорочень або незрозумілих слів можуть

створювати бар'єри для розуміння інформації.

Наприклад, деяким користувачам складно орієнтуватися в електронних формах або інструкціях, якщо вони містять незнайомі терміни чи складні пояснення. Особливо це характерно для людей старшого віку або тих, хто має недостатній досвід користування цифровими сервісами. У таких випадках людина може просто не зрозуміти, які дії потрібно виконати або яку інформацію необхідно вказати.

Крім того, важливим є використання різних форматів подання інформації. Наприклад, цифрові матеріали можуть містити пояснювальні відео, субтитри або альтернативний текст до зображень, що уможливорює людям з різними потребами отримувати інформацію у зручний для них спосіб. Такі підходи значно розширюють можливості доступу до інформації та роблять цифрове середовище більш інклюзивним.

Основні принципи створення доступного цифрового контенту визначені в міжнародних рекомендаціях доступності вебконтенту (WCAG). Вони базуються на чотирьох ключових принципах: інформація повинна бути доступною для сприйняття, інтерфейс – зручним для використання, зміст – зрозумілим для користувача, а самі цифрові ресурси — надійними та сумісними з різними технологіями.

Цифровий довідник безбар'єрності (*Довідник безбар'єрності: цифровий гід з коректного спілкування, 2021*) – гід з коректного спілкування, у якому зафіксовані нові норми безбар'єрної мови. Він також створений за ініціативи першої леді Олени Зеленської у співпраці з громадськими організаціями, правозахисниками, психологами, батьками, що виховують дітей з інвалідністю, українськими та міжнародними експертами.

У структурі Довідника чотири розділи: «Складові безбар'єрності», «Правила мови», «Словник» та «Безбар'єрний календар».

Розділ «Складові безбар'єрності» простою та доступною мовою розкриває, що таке бар'єри, стереотипи, інклюзія, залучення, недискримінація, толерантність, прийняття, доступність, гендерна рівність, універсальний дизайн

тощо.

У розділі «Правила мови» наведені та пояснені принципи безбар'єрної мови – мови, у якій відсутні слова, фрази, що демонструють упереджене, стереотипне або дискримінаційне ставлення до людини.

У розділі «Словник» зібрані поняття, які некоректно вживати стосовно різних людей. Тут пропонуються варіанти, як говорити правильно, і пояснюється, чому саме так.

Розділ «Безбар'єрний календар» розповідає про важливі дати, визначні й пам'ятні дні та пояснює, як їх відзначати та коли привітання є недоречними.

Подібні труднощі можуть виникати і під час взаємодії засуджених з фахівцями уповноважених органів з питань пробації. Часто такі особи потребують чітких і зрозумілих пояснень щодо своїх прав та обов'язків, порядку звітування, можливостей отримання соціальної допомоги або участі у програмах ресоціалізації. Якщо інформація подається складною мовою або перевантажена юридичними формулюваннями, це може ускладнювати її сприйняття та призводити до непорозумінь.

Саме тому у роботі фахівців пробації важливо використовувати принципи мовної безбар'єрності. Це передбачає написання текстів простою та зрозумілою мовою, чітку структуру документів, логічний поділ інформації на абзаци, підзаголовки або списки. Такий підхід допомагає людям швидше орієнтуватися в інформації та краще розуміти її зміст.

Для забезпечення справжньої мовної безбар'єрності в уповноважених органах з питань пробації необхідно адаптувати основні юридичні документи (пам'ятки про права та обов'язки, графіки явки, умови нагляду) під стандарти зрозумілої мови. Ідеться про впровадження форматів «Легке читання» (Easy-to-read) та «Зрозуміла мова» (Plain Language):

- **спрощена структура** (використання коротких речень (до 15 слів) та активного стану дієслів;

- **візуалізація** (додавання піктограм та інфографіки до текстових інструкцій для осіб із когнітивними порушеннями або низьким рівнем

грамотності);

– **відмова від канцеляризмів** (заміна складних юридичних конструкцій на простіші: замість «здійснювати заходи з контролю за дотриманням обмежень» – «ми будемо перевіряти, як ви дотримуетесь правил»).

Такий підхід дає змогу клієнту пробації не просто «прочитати» документ, а дійсно усвідомити юридичні наслідки своїх дій, що є основою правової безбар'єрності.

Застосування вищезазначених принципів у діяльності уповноважених органів з питань пробації може значно покращити комунікацію із засудженими. Коли інформація подається зрозумілою мовою, люди краще усвідомлюють свої права та обов'язки, можуть легше виконувати встановлені вимоги та активніше брати участь у програмах соціальної адаптації.

Слід звернути увагу на ще одну важливу тенденцію в контексті утвердження мовної безбар'єрності. В Україні впроваджуються заходи на підтримку мов, яким загрожує зникнення. Зокрема, 23 лютого 2022 року було схвалено Стратегію розвитку кримськотатарської мови на 2022-2032 роки та операційний план до не (*Спеціальна доповідь, 2024*). Кримськотатарська мова як мова одного з корінних народів України визначена чинником ідентичності та етнокультурної цілісності української нації, сформульовано операційні та стратегічні цілі й завдання з її розвитку.

Згідно з вимогами міжнародного права, Ословськими рекомендаціями щодо мовних прав національних меншин (*Ословські рекомендації щодо мовних прав національних меншин, 1998*), Грацькими рекомендаціями щодо доступу до правосуддя і національних меншин (*Грацькі рекомендації щодо доступу до правосуддя і національних меншин, 2017 рік*) органи державної влади повинні забезпечити, щоб усі особи, яких було заарештовано, обвинувачено і притягнуто до судової відповідальності, були проінформовані зрозумілою для них мовою про характер і причину висунутих проти них обвинувачень та про всі інші питання судового провадження. У разі необхідності такі особи мають отримати безоплатну допомогу перекладача. Попри відсутність відповідних положень у

законі про національні меншини (спільноти) України, національне законодавство України забезпечує право осіб, які належать до національних меншин (спільнот), та корінних народів щодо можливості використання рідної мови в адміністративному, цивільному та кримінальному судочинстві (*Спеціальна доповідь, 2024*).

Важливим кроком у євроінтеграційних процесах стало ухвалення в грудні 2025 року Верховною Радою України законодавчих змін, спрямованих на увідповіднення українського законодавства до оновленого офіційного перекладу Європейська хартія регіональних або міноритарних мов (*Європейська хартія регіональних або міноритарних мов, 1992*). Зокрема, було уточнено термінологію документа та оновлено перелік мов, на які поширюється державна політика підтримки. Оновлений офіційний переклад Хартії став підставою для внесення змін, серед яких виокремимо дві ключові:

– Російська мова виключена з переліку мов, що потребують спеціального захисту, адже вона не є zagrożеною, має історичне домінування в Україні та не потребує додаткових гарантій.

– Підтверджено зобов'язання України щодо підтримки мов меншин, які реально перебувають під загрозою зникнення чи мають обмежене поширення (наприклад, кримськотатарська, гагаузька, караїмська, ромська).

Таким чином, оновлений текст відповідає сучасним викликам, стратегії утвердження української національної ідентичності й політиці безбар'єрності.

Для системи пробації ці зміни мають практичне значення, оскільки органи пробації здійснюють постійну комунікацію з різними соціальними групами, зокрема з особами, які можуть належати до національних меншин або використовувати регіональні чи міноритарні мови. У цьому контексті інтеграція положень Хартії у діяльність уповноважених органів з питань пробації повинна бути спрямована на забезпечення мовної безбар'єрності та ефективної комунікації із засудженими.

1. Удосконалення мовної політики комунікації з клієнтами пробації.

Органам пробації доцільно забезпечити практичне застосування принципу

мовної доступності під час комунікації із засудженими. Це передбачає використання державної мови як основної мови службової діяльності, але водночас урахування потреб осіб, для яких рідною є регіональна або міноритарна мова. У випадках, коли засуджений має труднощі зі сприйняттям інформації українською мовою, варто забезпечувати можливість отримання роз'яснень зрозумілою для нього мовою або за допомогою перекладача.

2. Адаптація інформаційних матеріалів уповноваженими органами з питань пробації. З метою забезпечення мовної безбар'єрності доцільно переглянути інформаційні матеріали, які використовуються в роботі органів пробації: пам'ятки для засуджених, інформаційні буклети, роз'яснення щодо прав і обов'язків, правила виконання покарання без позбавлення волі. Такі матеріали повинні бути написані простою та зрозумілою мовою, а у регіонах із значним поширенням мов національних спільнот – за можливості підготувати адаптовані переклади або короткі інформаційні пояснення відповідними мовами.

3. Підвищення компетентності фахівців пробації. Важливим напрямом інтеграції положень Хартії є підвищення рівня обізнаності фахівців пробації щодо мовної різноманітності та особливостей комунікації з представниками національних спільнот. Доцільно включати до програм професійного навчання теми міжкультурної комунікації, мовної безбар'єрності та недискримінаційного підходу в роботі з клієнтами пробації.

4. Використання цифрових інструментів для подолання мовних бар'єрів. З урахуванням розвитку цифрових сервісів у сфері державного управління уповноваженим органам з питань пробації варто використовувати сучасні інструменти перекладу та цифрові інформаційні платформи. Це може включати електронні інформаційні ресурси з роз'ясненнями прав та обов'язків засуджених різними мовами, а також використання онлайн-перекладачів або мультимедійних матеріалів під час проведення консультацій.

5. Співпраця з громадськими організаціями та представниками національних спільнот. Для ефективної реалізації принципів мовної безбар'єрності уповноваженим органам з питань пробації доцільно розвивати

партнерство з громадськими організаціями, волонтерськими спільнотами, які працюють із національними меншинами або надають правову та соціальну підтримку вразливим групам населення. Така співпраця може допомогти забезпечити якісні переклади інформаційних матеріалів, проведення інформаційних заходів та підвищення рівня довіри до системи пробації.

Висновки. Україна демонструє інтеграцію принципів інклюзії та доступності в мовне законодавство та практику. Мовна безбар'єрність стає ключовим елементом сучасної освітньої та соціальної стратегії, спрямованої на забезпечення рівних можливостей для всіх громадян.

Упровадження принципів мовної безбар'єрності в систему пробації України є не просто технічним завданням з адаптації текстів, а фундаментальним кроком на шляху до гуманізації системи виконання покарань. Сучасна парадигма безбар'єрності, що закріплена на державному рівні до 2030 року, потребує від інституцій перегляду самої філософії взаємодії з людиною. У контексті пробації це означає перехід від формального юридичного супроводу до створення інклюзивного комунікативного середовища, де мова стає містком до ресоціалізації, а не стіною, що ізолює засудженого від суспільства. Дослідження підтверджує, що ефективність пробаційних програм прямо залежить від того, наскільки зрозумілою для клієнта є інформація про його права, обов'язки та соціальні перспективи.

Аналіз нормативно-правової бази та практичного досвіду свідчить, що мовна безбар'єрність у пробації має розглядатися як багатогранне явище, що охоплює правові, етичні та цифрові аспекти. Утвердження української мови як державної, що є беззаперечним пріоритетом національної політики, гармонійно поєднується із забезпеченням прав осіб на доступну інформацію. Це проявляється в упровадженні стандартів «простої мови» та «легкого читання», які дають змогу нівелювати бар'єри для осіб із різним рівнем освіти чи когнітивними особливостями. Важливим висновком роботи є те, що використання коректної, недискримінаційної термінології, позбавленої стигми, сприяє формуванню довіри між персоналом пробації та засудженими. Відмова

від ярликів і стереотипів на користь людиноцентричного підходу створює сприятливий психологічний клімат для виправлення особи.

Окрему увагу в дослідження було приділено цифровій трансформації пробації. Встановлено, що цифрова безбар'єрність є невід'ємною частиною мовної доступності, оскільки більшість сервісів та інформаційних ресурсів переходять у віртуальний простір. Адаптація вебресурсів уповноважених органів з питань пробації під потреби людей з інвалідністю та використання допоміжних технологій перекладу є необхідною умовою забезпечення рівних можливостей. Разом із тим, успішна реалізація цих стратегій неможлива без постійного підвищення кваліфікації персоналу, який має володіти навичками безбар'єрного спілкування та вміти пояснювати складні юридичні норми простою та зрозумілою мовою.

На завершення слід підкреслити, що мовна безбар'єрність у діяльності уповноважених органів з питань пробації є динамічним процесом, який потребує постійного моніторингу та залучення громадського сектору. Співпраця з організаціями, що опікуються правами людини та національних спільнот, уможливорює створення якісного інклюзивного контенту та забезпечує належний супровід вразливих груп. Таким чином, створення безбар'єрного мовного простору стає ключовим показником демократизації системи правосуддя в Україні, забезпечуючи не лише формальне виконання закону, а й реальну підтримку людини на шляху до її повернення в громаду як повноправного та відповідального члена суспільства. Подальші наукові розвідки у цьому напрямі мають бути зосереджені на розробленні конкретних методологічних рекомендацій щодо адаптації інструментарію пробації під потреби інклюзивного спілкування.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Про забезпечення функціонування української мови як державної : Закон України від 25 квіт. 2019 р. № 2704-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19>
3. Про затвердження Державної цільової національно-культурної програми розвитку та функціонування української мови як державної в усіх сферах суспільного життя на

- період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 берез. 2024 р. № 243-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-derzhavnoi-tsilovoi-natsionalno-kulturnoi-prohramy-234r-150324>
4. Конвенція про права осіб з інвалідністю: міжнародний документ від 13 груд. 2006 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
 5. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (у ред. розпорядження КМУ 2025 р. № 294-р). URL : <https://mindev.gov.ua/storage/app/sites/1/uploaded-files/554-vooz-katalog-24-stor-0611.pdf>
 6. Пономаренко К., Дженджеро О. Мовне сьогодення майбутніх освітян: виклики й перспективи формування національної ідентичності. URL : <https://newinception.com.ua/index.php/newinception/article/view/129>
 7. Стандарт безбар'єрної мови «Термінологія безбар'єрності» / Національна комісія зі стандартів державної мови. URL : <https://mova.gov.ua/storage/app/sites/19/standarty/standart-tb-ii-redakciia-sxvalena-1.pdf>
 8. Проект «Без бар'єрів». Освітні курси української мови для внутрішньо переміщених осіб та ветеранів. Київ, 2023–2024. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/bezkoshtovni-kursy-z-ukrainskoi-movy-dlia-vnutrishno-peremishchenykh-osib>
 9. Програма сурдоперекладу та субтитрування державних інформаційних роликів / Міністерство культури та інформаційної політики України. Київ, 2024. URL : <https://mkip.gov.ua>
 10. Впровадження стандартів доступності урядових порталів / Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України. Київ, 2025. URL: <https://cip.gov.ua>
 11. Програма «Книги без бар'єрів» / Національна бібліотека України. Київ, 2025. URL: <https://nlu.org.ua>
 12. Короткий посібник з цифрової доступності. Київ : ПРООН в Україні, 2023. URL : https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-06/korotkiy_posibnik_z_cifrovoi_dostupnosti_-_ukr.pdf
 13. Довідник безбар'єрності: цифровий гід з коректного спілкування. URL : <https://bf.in.ua>
 14. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо дотримання прав національних меншин (спільнот) та корінних народів в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України. URL : <https://mvs.gov.ua/upload/2/0/1/5/2/4/specialna-dopovid-nacmensini.pdf>
 15. Ословські рекомендації щодо мовних прав національних меншин (1998) <https://www.refworld.org/sites/default/files/attachments/551aa68e4.pdf>
 16. Грацькі рекомендації щодо доступу до правосуддя і національних меншин URL : <https://resources.osce.org/sites/default/files/f/documents/c/0/396683.pdf>
 17. Європейська хартія регіональних або міноритарних мов : міжнародний документ від 5 листоп. 1992 р. (з урахуванням змін груд. 2025 р.). URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_014#Text

ОРГАНИ ТА ІНСТИТУТИ ООН, ЩО ОПІКУЮТЬСЯ РОЗВИТКОМ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ВИДІВ ПОКАРАНЬ ТА ПРОБАЦІЄЮ

Ігор ІВАНЬКОВ,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри кримінального права та правосуддя,
Національний університет «Чернігівська Політехніка», м. Чернігів, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2090-8011>

Олег ІВАНЬКОВ,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правових дисциплін,
Національна академія Національної гвардії України, м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0709-704X>

Сучасна парадигма кримінальної юстиції у цивілізованому світі характеризується поступовим відходом від суто каральної (ретибутивної) моделі правосуддя на користь відновної (реставраційної) та реабілітаційної концепції. Розвиток альтернативних видів покарань (не пов'язаних з позбавленням волі) та інституту пробації є пріоритетом для міжнародної спільноти, спрямованим на гуманізацію кримінальної юстиції та ресоціалізацію правопорушників. Провідну роль у цьому процесі відіграють міжнародні організації, насамперед Організація Об'єднаних Націй (далі – ООН). Вони формують глобальні та регіональні стандарти, спрямовані на декриміналізацію, деінституціоналізацію, мінімізацію застосування тюремного ув'язнення та впровадження інституту пробації й альтернативних покарань. Розвиток альтернативних санкцій (таких як громадські роботи, штрафи, пробаційний нагляд, електронний моніторинг) та служб пробації дозволяє не лише розвантажити пенітенціарні установи, але й забезпечити ефективну ресоціалізацію правопорушників без розриву їхніх соціальних зв'язків. У статті здійснено спробу проаналізувати інституційну структуру ООН, їхню нормативно-правову базу, особливості імплементації цих стандартів у законодавство України, а також сучасний стан наукових досліджень із цієї проблематики.

UN BODIES AND INSTITUTES INVOLVED IN THE DEVELOPMENT OF ALTERNATIVE TYPES OF PUNISHMENT AND PROBATION

Igor IVANKOV,

PhD, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Criminal Law and Justice
National University «Chernigiv Polytechnic», Chernigiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2090-8011>

Oleg IVANKOV

PhD, Associate Professor of the Department of Legal Disciplines,
National Academy of the National Guard of Ukraine, Kharkiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0709-704X>

The modern paradigm of criminal justice in the civilized world is characterized by a gradual

departure from a purely punitive (retributive) model of justice in favor of a restorative (restorative) and rehabilitation concept. The development of alternative types of punishment (not related to deprivation of liberty) and the institution of probation is a priority for the international community aimed at humanizing criminal justice and resocializing offenders. The leading role in this process is played by international organizations, primarily the United Nations (hereinafter - the UN). They form global and regional standards aimed at decriminalization, deinstitutionalization, minimization of the use of prison terms and the introduction of probation and alternative punishments. The development of alternative sanctions (such as community work, fines, probation supervision, electronic monitoring) and probation services allows not only to relieve penitentiary institutions, but also to ensure effective resocialization of offenders without breaking their social ties. The article attempts to analyze the institutional structure of the UN, their legal framework, the particularities of the implementation of these standards in the legislation of Ukraine, as well as the current state of scientific research on this issue.

Вступ, постановка проблеми. Боротьба зі злочинністю, розвиток альтернативних видів покарань та становлення інституту пробації є одними з найбільш актуальних питань сучасного міжнародного кримінального правосуддя. Починаючи з другої половини XX століття ООН послідовно формує глобальну архітектуру стандартів у цій сфері, виходячи з усвідомлення того, що злочинність є проблемою, яка виходить за межі кордонів окремих держав і потребує скоординованих зусиль усього міжнародного співтовариства. ООН є унікальним майданчиком, де держави-члени узгоджують принципи кримінальної політики, а спеціалізовані органи надають практичну допомогу у реформуванні національних систем правосуддя.

Актуальність теми визначається кількома чинниками. По-перше, традиційні підходи до покарання, що ґрунтуються переважно на ізоляції правопорушника від суспільства, виявляються малоефективними з точки зору запобігання фактам рецидиву. Дослідження Управління ООН з наркотиків і злочинності (*UNODC – United Nations Office on Drugs and Crime, 2024*) – спеціалізованої установи ООН, що займається боротьбою з поширенням наркотиків і пов'язаною з ними злочинністю, свідчать, що в багатьох країнах понад 70 відсотків осіб, звільнених з місць позбавлення волі, повторно вчиняють кримінальні правопорушення протягом перших трьох років після звільнення. По-друге, переповненість тюрем є глобальною проблемою: за даними наведеними Д. Ягуновим (Д. Ягунов «В'язничне населення у 2024 році: тенденції та виклики», 2024), загальна кількість ув'язнених у світі перевищує 11 мільйонів

осіб, а більш ніж у 120 країнах виправні установи перевантажені понад нормативну місткість. По-третє, утримання однієї особи під вартою є надзвичайно витратним для будь-якого державного бюджету і не завжди відповідає принципу пропорційності покарання. Саме тому ООН послідовно пропагує розвиток альтернативних санкцій і пробації як більш ефективних, людських і економічно виправданих підходів до реагування на злочинність.

Предметом дослідження є органи та інституції ООН, які опікуються питаннями боротьби зі злочинністю, розвитком альтернативних видів покарань та пробацією, комплексний аналіз їх функцій, повноважень і нормативної бази, якою вони керуються, а також структура і мандат основних органів системи ООН у сфері кримінального правосуддя; міжнародно-правові стандарти щодо альтернативних покарань; та роль міжнародних інституцій у розвитку пробації і ресоціалізації правопорушників.

Результати досліджень. Система органів та інститутів ООН у сфері боротьби зі злочинністю охоплює низку органів та установ, безпосередньо відповідальних за розробку і впровадження стандартів у галузі попередження злочинності та кримінального правосуддя. Ці органи функціонують на трьох рівнях: міжурядовому, адміністративному та науково-дослідному – і разом утворюють цілісну архітектуру міжнародної кримінальної політики.

Центральну роль у системі відіграє Управління ООН з наркотиків і злочинності (далі – UNODC), засноване в 1997 р. шляхом об'єднання Програми ООН з міжнародного контролю над наркотиками (UNDCP) та Центру з міжнародного попередження злочинності (CICP). Штаб-квартира UNODC розташована у Відні (Австрія), а мережа регіональних офісів охоплює Африку, Азію, Латинську Америку, Близький Схід і Східну Європу. UNODC фінансується переважно за рахунок добровільних внесків держав-членів і виконує функції головного секретаріату з питань кримінального правосуддя у системі ООН. UNODC виконує три взаємопов'язані функції: нормативна функція полягає у наданні державам допомоги у ратифікації та імплементації міжнародних конвенцій і договорів у сфері боротьби зі злочинністю, зокрема

Конвенції ООН проти транснаціональної організованої злочинності 2000 р. (*Палермська конвенція, 2000*) та Конвенції проти корупції 2003 р. (UNCAC, 2003); дослідницька функція передбачає збір, аналіз і поширення статистичних даних про злочинність, наркотики та правосуддя через Глобальне дослідження вбивств (Global Study on Homicide), Всесвітню доповідь про наркотики (World Drug Report) та інші видання; технічна функція охоплює надання допомоги у реформуванні законодавства та створення сучасних інституцій кримінальної юстиції, підготовку суддів, прокурорів, поліцейських і персоналу виправних установ. Також UNODC виконує роль головного оперативного органу ООН, що розробляє практичні керівництва, надає технічну та експертну допомогу державам-членам у реформуванні кримінально-виконавчих систем. UNODC активно публікує практичні посібники (наприклад, *Handbook on Restorative Justice Programmes*, *Handbook on Non-Custodial Measures*), що слугують дорожніми картами для створення національних служб пробації *United Nations Office on Drugs and Crime, 2024*.

Також важливим міжурядовим органом у системі ООН є Комісія з попередження злочинності та кримінального правосуддя (Commission on Crime Prevention and Criminal Justice, далі – CCPCJ), заснована в 1992 р. резолюцією Економічної і Соціальної Ради ООН (ECOSOC, 1992/1) на прохання резолюції 46/152 Генеральної Асамблеї ООН як одна з її функціональних комісій. Комісія діє як головний орган з розробки політики ООН у сфері запобігання злочинності та кримінального правосуддя. ЕКОСОП визначила мандати та пріоритети ССРСЖ у резолюції 1992/22, які включають покращення міжнародних дій щодо боротьби з національною та транснаціональною злочинністю, а також ефективність і справедливість систем адміністрування кримінального правосуддя. ССРСЖ також пропонує державам-членам форум для обміну експертними знаннями, досвідом та інформацією з метою розробки національних та міжнародних стратегій, а також визначення пріоритетів у боротьбі зі злочинністю. ССРСЖ проводить щорічні регулярні сесії, а також міжсесійні засідання. Близьче до кінця кожного року ССРСЖ збирається на повторну сесію для розгляду бюджетних та

адміністративних питань як керівний орган програми ООН з запобігання злочинності та кримінального правосуддя. У 2006 році Генеральна Асамблея ухвалила резолюцію 61/252, яка ще більше розширила повноваження ССРСЖ, щоб вона могла функціонувати як керівний орган UNODC та затверджувати бюджет Фонду ООН з питань запобігання злочинності та кримінального правосуддя. ССРСЖ є підготовчим органом Конгресів ООН щодо запобігання злочинності та поводження з правопорушниками (United Nations Congresses on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders). ССРСЖ складається з 40 держав-членів, які обираються ECOSOC на три роки з дотриманням принципу справедливого географічного розподілу: 12 місць відводиться державам Африки, 9 – Азії, 4 – Східній Європі, 8 – Латинській Америці і Карибам, 7 – Західній Європі та іншим державам. ССРСЖ скликається щорічно у Відні і є головним органом ООН з розроблення міжнародної кримінальної політики. До функцій ССРСЖ належать: розроблення керівних принципів і стандартів у сфері попередження злочинності та кримінального правосуддя; моніторинг і оцінка виконання рішень Конгресів ООН; підготовка рекомендацій ECOSOC і Генеральній Асамблеї ООН; затвердження програм технічного співробітництва UNODC. Комісія також визначає пріоритети дворічного бюджетного циклу програм UNODC та виступає підготовчим органом для Конгресів ООН з попередження злочинності (*United Nations. Commission on Crime Prevention and Criminal Justice*).

Конгреси ООН з попередження злочинності та кримінального правосуддя (United Nations Congress on Crime Prevention and Criminal Justice), з 2005 р. – Конгреси ООН з профілактики злочинності та кримінального правосуддя (United Nations Congresses on Crime Prevention and Criminal Justice) є найбільшими міжнародними форумами у галузі кримінальної юстиції. Починаючи з першого Конгресу, що відбувся у Женеві в 1955 р., Конгреси скликаються кожні п'ять років і збирають представників урядів, науковців, практиків та представників громадянського суспільства з усього світу. Конгреси формують глобальні пріоритети боротьби зі злочинністю, ухвалюють декларації і резолюції, які

стають основою для подальшої нормотворчості. Серед найбільш значущих результатів роботи Конгресів – Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими (Женева, 1955; оновлені як Правила Нельсона Мандели у 2015 р.), Токійські правила (1990), Бангкокські правила (2010) (*United Nations Congresses on Crime Prevention and Criminal Justice*).

Наукову і дослідницьку складову системи ООН забезпечує Мережа інститутів ООН з попередження злочинності та кримінального правосуддя (PNI — Programme Network of Institutes). Мережа об'єднує регіональні інститути, серед яких слід виділити наступні.

Міжрегіональний науково-дослідний інститут ООН з питань злочинності та правосуддя (UNICRI) (The United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (UNICRI), 2026), заснований у 1968 р. і розташований у Турині (Італія), займається збиранням, аналізом та розповсюдженням інформації, веде навчальну роботу та здійснює проекти технічного співробітництва. UNICRI сприяє та надає підтримку проведенню досліджень спільно з зацікавленими країнами з метою створення надійної бази знань та інформації щодо організованої злочинності та, зокрема, боротьби з торгівлею людьми, корупції та тероризму. UNICRI працює над визначенням стратегій щодо запобігання та контролю злочинності з метою сприяння соціально-економічному розвитку та захисту прав людини, а також над виробленням практичних систем, спрямованих на забезпечення підтримки у формуванні, здійсненні та оцінці практичної політики. Інститут також розробляє та здійснює навчальну діяльність у цій галузі на міжнародному та національному рівнях та сприяє обміну інформацією через свій міжнародний центр документації з кримінології. Основними функціями інституту є: 1) стимулювання, проведення, координація та підтримка досліджень та у співпраці із заінтересованими країнами організація та підтримка діяльності на місцях з метою: а) створення надійної бази інформації та знань із соціальних проблем, що стосуються злочинності серед неповнолітніх та злочинності серед дорослих, з приділенням особливої уваги новим, найчастіше транснаціональним формам даних явищ; б) визначення відповідних стратегій, політики та засобів

запобігання цим явищам та боротьбі з ними з метою сприяння соціально-економічному розвитку та забезпеченню захисту прав людини; в) розроблення практичних моделей і систем, спрямованих на сприяння виробленню, здійсненню та оцінці політики; 2) забезпечення практичної спрямованості дослідницької діяльності та підготовки кадрів у зв'язку з програмою ООН у сфері запобігання злочинності та кримінального правосуддя; 3) розробка та здійснення заходів щодо підготовки кадрів на міжрегіональному рівні та, на прохання заінтересованих країн, на національному рівні; 4) сприяння обміну інформацією, зокрема шляхом забезпечення функціонування міжнародного центру документації з кримінології та суміжних дисциплін, з тим, щоб дозволити UNICRI задовольняти потреби міжнародного співтовариства у розповсюдженні інформації в усьому світі, а також потреби ООН, науковців та інших фахівців, які потребують таких послуг (*UNICRI — The United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute*).

Інститут ООН з питань запобігання злочинності та поведження з правопорушниками в Азії та Далекому Сході (UNAFEI, Tokyo) (The United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders (UNAFEI), 2026) був заснований у 1962 р. з метою сприяння здоровому розвитку систем кримінального правосуддя та взаємної співпраці, головним чином в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні. Діяльність UNAFEI зосереджена на навчальних курсах та семінарах для персоналу з питань запобігання злочинності та адміністрування кримінального правосуддя, а також на дослідженнях та вивченні питань запобігання злочинності та поведження з правопорушниками. Він також проводить спеціальні семінари за межами Японії спільно з урядами країн-учасниць з метою сприяння ефективним заходам боротьби зі злочинністю. Як член Мережі Програми ООН із запобігання злочинності та кримінального правосуддя (PNI), UNAFEI активно співпрацює зі своїми членами, включаючи Управління ООН з наркотиків і злочинності (UNODC). UNAFEI та UNODC організовують навчальні курси, семінари та практикуми з широкого кола питань запобігання злочинності та кримінального правосуддя. У своїх навчальних

програмах UNAFEI регулярно готує лекції про правові документи Організації Об'єднаних Націй щодо боротьби зі злочинністю, корупцією та тероризмом, щоб покращити розуміння міжнародно-правових норм. UNAFEI щорічно проводить два міжнародні навчальні курси та один міжнародний семінар для старших спеціалістів. Міжнародний навчальний курс, який проводиться навесні, в основному стосується поводження з правопорушниками, тоді як осінній курс зосереджений на запобіганні злочинності та контрзаходах проти різних кримінальних правопорушень. Міжнародний семінар для старших спеціалістів розглядає актуальні питання кримінального правосуддя. Окрім отримання знань та навичок під час офіційних навчальних сесій, учасники семінару також отримують значну користь від можливостей для спілкування та спілкування з фахівцями з різних регіонів, не лише Азії та Тихого океану, але й Африки, Латинської Америки та Європи (*UNAFEI – The United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders*).

Африканський інститут ООН з попередження злочинності (UNAFRI, Кампала) (*The United Nations African Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders (UNAFRI)*, 2026) орієнтується на потреби африканських держав. UNAFRI – це міжурядова організація, метою якої є сприяння активній співпраці урядів, академічних установ, неурядових організацій та експертів у сфері запобігання злочинності та кримінального правосуддя. Африканські держави доручили йому допомагати мобілізувати людський, матеріальний та адміністративний потенціал для сприяння сталому розвитку та зміцнення потенціалу у сфері запобігання злочинності та боротьби з нею. Він проводить дослідження для розробки політики, навчання, програмної документації та поширення інформації, а також надає консультаційні послуги урядам. Як член Мережі Програми ООН з запобігання злочинності та кримінального правосуддя, UNAFRI брав участь у її діяльності разом з іншими інститутами PNI. У співпраці з UNODC та ICCLR Інститут розробив та провів семінари з питань пробації, умовно-дострокового звільнення та громадських виправних заходів для посадовців тюрем та служб пробації в Найробі (Кенія), Кампалі (Уганда) та

Лусаці (Замбія). UNAFRI докладає зусиль для поширення та впровадження Конвенцій ООН проти корупції та про транснаціональну організовану злочинність (UNAC та UNTOC), організовуючи міжурядові регіональні зустрічі для експертів з відповідних державних установ та членів громадянського суспільства (*UNAFRI – The United Nations African Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders*).

За свідченням численних дослідників (*Fair, H, Walmsley, R., 2024*), важливу роль у системі протидії злочинності відіграє також Комітет ООН з попередження злочинності та кримінального правосуддя — дорадчий орган ССРСЖ, до якого входять незалежні експерти. Крім того, на рівні Генеральної Асамблеї питаннями кримінального правосуддя опікується Третій комітет (Соціальний, гуманітарний і культурний), а Управління Верховного комісара ООН з прав людини (OHCHR) здійснює моніторинг дотримання прав осіб, позбавлених волі.

Слід підкреслити, що проблематика альтернативних покарань посідає одне з центральних місць у діяльності ООН. Першопричиною такого стану справ є масштабне переповнення виправних установ у більшості країн світу та зростаюче усвідомлення обмеженості можливостей позбавлення волі як засобу виправлення і ресоціалізації. ООН розглядає альтернативні заходи не у якості поступки злочинцям, а як засіб більш ефективного досягнення цілей кримінального правосуддя – виправлення, відшкодування шкоди жертві та захисту суспільства від рецидиву кримінальних правопорушень. Фундаментальним документом у цій сфері є Мінімальні стандартні правила ООН щодо заходів, не пов'язаних з тюремним ув'язненням, відомі як Токійські правила (*United Nations Standard Minimum Rules for Non-custodial Measures, Tokyo Rules, 1990*), прийняті резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 45/110 від 14 грудня 1990 р. Правила складаються з шести розділів і 23 статей, охоплюючи весь спектр кримінального провадження – від стадії досудового розслідування до постпенітенціарного нагляду. Ключовим принципом Токійських правил є мінімалізація застосування тюремного ув'язнення: держави зобов'язані надати

суддям і прокурорам широкий арсенал заходів, не пов'язаних із тюремним ув'язненням, і забезпечити необхідну соціальну інфраструктуру для їх виконання. Токійські правила передбачають наступний перелік заходів, не пов'язаних із тюремним ув'язненням: а) усні санкції, такі як зауваження, осуд та попередження; б) умовне звільнення від відповідальності; с) поразка у цивільних правах; в) економічні санкції та грошові покарання, такі як разові штрафи та денні штрафи; г) конфіскація або ухвала про позбавлення права власності на майно; д) повернення майна жертві чи постанова про компенсації; е) умовне покарання чи покарання з відстрочкою; є) умовне звільнення з ув'язнення та судовий нагляд; ж) ухвала про виконання суспільно корисних робіт; з) направлення до виправної установи з обов'язковою денною присутністю; і) домашній арешт; к) будь-який інший вид покарання, не пов'язаний із тюремним ув'язненням; л) будь-яке поєднання перерахованих вище заходів. Правила також установлюють вимоги до персоналу, що здійснює нагляд за виконанням заходів, не пов'язаних із тюремним ув'язненням, і наголошують на необхідності залучення громадськості до виправного процесу, зокрема: а) при наборі персоналу не допускається будь-яка дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віку, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, місця народження чи іншого статусу. Політика набору персоналу має враховувати національну політику квотного набору та відображати різноманітність правопорушників, які підлягають нагляду; б) особи, призначені для виконання заходів, не пов'язаних з тюремним ув'язненням, повинні мати відповідні особисті якості та, по можливості, пройти належну професійну підготовку та отримати практичний досвід; в) для набору та утримання кваліфікованого професійного персоналу необхідно забезпечити відповідне службове становище, належні оклади та пільги, що відповідають характеру роботи, та надавати широкі можливості для професійного зростання та просування по службі; г) мета професійної підготовки кадрів полягає в тому, щоб роз'яснити персоналу його обов'язки щодо повернення правопорушника до нормального життя в суспільстві, забезпечення

прав правопорушника та захисту суспільства; д) підготовка також повинна сприяти розумінню персоналом необхідності співробітництва та координації діяльність з відповідними державними і недержавними установами; е) до вступу на службу персонал пройти підготовку, що включає інструктаж про характер заходів, не пов'язаних з тюремним ув'язненням, про цілі нагляду та різні способи застосування заходів, не пов'язаних з тюремним ув'язненням; є) після вступу на службу персонал підтримує та удосконалює свої знання та професійні навички. У Токійських правилах підкреслюється необхідність заохочення участі громадськості у реалізації заходів, не пов'язаних з тюремним ув'язненням, оскільки у цьому закладено великі можливості і ця участь є одним із найважливіших факторів зміцнення зв'язків між правопорушниками, щодо яких вжито заходів, не пов'язаних із тюремним ув'язненням, та їх сім'ями та суспільством. Саме воно має доповнювати зусилля органів кримінального правосуддя і, таким чином, участь громадськості слід розглядати як можливість, що надається членам суспільства, зробити свій внесок у справу захисту інтересів суспільства (*United Nations. Office on Drugs and Crime, 2024*).

Значним кроком у розвитку нормативної бази щодо альтернативних позбавленню волі видів покарань стало прийняття у 2010 р. на підставі резолюції Генеральної Асамблеї 65/229 Правил ООН щодо поведження з жінками-ув'язненими та заходів, не пов'язаних з позбавленням волі, для жінок-правопорушниць, відомих як Бангкокські правила (*United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (The Bangkok Rules), 2010*). Цей документ є першим міжнародним стандартом, що враховує специфічні потреби жінок у системі кримінального правосуддя. Правила наголошують: суди мають враховувати вагітність, материнство, статус годувальниці та інші гендерно специфічні обставини при обранні запобіжного заходу або санкції. Тюремна адміністрація в максимально можливій мірі використовує такі можливості, як відпустка додому, тюрми відкритого типу, виправно-виховні центри та общинні програми та послуги для жінок-ув'язнених, щоб полегшити процес їхнього повернення на волю, знизити ступінь суспільного

засудження та якнайшвидше відновити їх контакти з сім'єю. Тюремна адміністрація у співпраці зі службами, що займаються питаннями умовно-дострокового звільнення та соціального забезпечення, місцевими общинними групами та неурядовими організаціями розробляє та здійснює комплексні програми реінтеграції до та після звільнення, які враховують особливі потреби жінок, зумовлені гендерними факторами. Після звільнення жінкам, які потребують психологічної, медичної, юридичної та практичної допомоги, з метою забезпечення їх успішної соціальної реінтеграції у співпраці з громадськими службами надається додаткова підтримка. Однак Бангкокські правила визначають, що перевага при призначенні покарання повинна надаватися заходам не пов'язаним із тюремним ув'язненням, якщо жінка не становить безпосередньої загрози для суспільства. Розробка та здійснення відповідних заходів, що застосовуються до жінок-правопорушників, регулюються положеннями Токійських правил. В рамках правових систем держав-членів розробляються варіанти заходів, що враховують гендерні фактори, що передбачають а) заміну кримінального покарання у вигляді позбавлення волі іншими видами виправного впливу; б) альтернативи взяттю під варту до початку судового процесу та покаранню за рішенням суду з урахуванням передісторії віктимізації багатьох жінок-правопорушників. У світлі положень Токійських правил жінок-правопорушників не розлучають із їхніми сім'ями та громадами без належного врахування їхньої біографії та сімейних зв'язків. У міру доцільності та можливості до жінок, які вчинили правопорушення, застосовуються альтернативні методи впливу, такі як заходи, що передбачають заміну кримінального покарання у вигляді позбавлення волі іншими видами виправного впливу, та альтернативи взяттю під варту до початку судового процесу та винесення вироку судом. Як правило, для захисту жінок, які потребують такого захисту, використовуються засоби, не пов'язані з позбавленням волі, наприклад, поміщення в притулки, які перебувають у віданні незалежних органів, неурядових організацій або інших громадських служб. Тимчасові заходи, пов'язані з взяттям під варту з метою захисту жінки,

застосовуються лише у разі потреби та на вимогу самої жінки, і у всіх випадках це здійснюється під наглядом судових чи інших компетентних органів. Такі захисні заходи не вживаються проти волі самої жінки. Для розробки прийнятних альтернатив для жінок-правопорушників виділяються належні ресурси з метою поєднання заходів, не пов'язаних із позбавленням волі, із заходами щодо вирішення найбільш загальних проблем, що призводять до контактів жінок із системою кримінального правосуддя. Це може включати: а) курси терапії та консультування жертв побутового насильства та сексуальної наруги; б) відповідне лікування осіб із психічними захворюваннями; в) освітні та навчальні програми для покращення перспектив працевлаштування. Такі програми враховують необхідність догляду за дітьми та надання послуг, орієнтованих виключно на жінок. Суди при винесенні вироків жінкам-правопорушникам мають право брати до уваги такі пом'якшувальні обставини, як відсутність кримінального минулого та відносно безпечний характер та сутність протиправного діяння, з урахуванням обов'язків жінок з догляду та їхньої звичної поведінки. Вживаються заходи щодо більш ефективного здійснення програм лікування наркотичної залежності та токсикоманії, що враховують гендерні фактори та перенесені стреси та орієнтовані лише на жінок у громадах, та доступу жінок до такого лікування у порядку попередження кримінальних правопорушень, а також для цілей заміни кримінального покарання у вигляді позбавлення волі іншими видами виправного впливу (*United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (The Bangkok Rules)*, 2010).

Важливим кроком у розвитку міжнародних стандартів стало оновлення у 2015 року Мінімальних стандартних правил поведіння з ув'язненими, що отримали назву «Правила Нельсона Мандели» (*United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (The Nelson Mandela Rules)*, 2015), що стали базовим документом у сфері прав людини в пенітенціарній системі. Хоча цей документ стосується осіб, які перебувають під вартою, він сприяє гуманізації виконання покарань і формує стандарти, від яких відштовхуються при

обговоренні альтернатив ув'язненню. Правила 58-60, 74-78, 87-89, 106-108 регулюють умови позбавлення волі і фактично встановлюють мінімальну «планку», нижче якої позбавлення волі перетворюється на нелюдське поводження, що само по собі є аргументом на користь альтернативних заходів.

На рівні ECOSOC прийнято низку ключових резолюцій з питань відновного правосуддя – підходу, що тісно пов'язаний з розвитком альтернативних покарань. Резолюція ECOSOC 2000/14 «Базові принципи використання програм відновного правосуддя у кримінальних справах» і резолюція 2002/12 (*Basic principles on the use of restorative justice programmes in criminal matters, 2000; 2002*) з тією ж назвою закріпили засади медіації між жертвою і злочинцем, конференцій за участю сімей і органів правосуддя як визнаних форм реагування на злочинні дії. Відновне правосуддя розглядається як доповнення до традиційного кримінального процесу, а не як його заміна, і передбачає активну роль потерпілого у визначенні відповідної реакції суспільства на злочин.

UNODC систематично надає практичну допомогу державам у впровадженні альтернативних заходів. Серед ключових публікацій Управління – «Посібник з базових принципів і обнадійливих практик щодо альтернатив ув'язненню» (*Handbook of basic principles and promising practices on Alternatives to Imprisonment, 2007*), «Маленька книга відновного правосуддя» (перегляну та оновлена у 2015 р.) (*Little Book of Restorative Justice: Revised and Updated, 2015*) з оцінки ризиків правопорушників для підтримки прийняття рішень щодо застосування заходів, не пов'язаних із тюремним ув'язненням. Ці ресурси допомагають законодавцям, суддям і практикам впроваджувати стандарти ООН у національний контекст.

Пробація є одним із центральних інститутів сучасного кримінального правосуддя і являє собою форму нагляду за особами, яким суд призначив покарання, не пов'язане із позбавленням волі, або умовно звільнив від відбування покарання. Функції пробаційної служби охоплюють: підготовку досудових доповідей для суду; нагляд за виконанням умов пробації; надання

соціальної підтримки підопічним (сприяння у пошуку роботи, лікуванні, освіті); організацію виконання громадських робіт; проведення програм корекції поведінки. На рівні ООН пробація не виокремлена в самостійний предмет конвенційного регулювання, однак її засади закріплені у Токійських правилах та низці тематичних керівних принципів UNODC. На зустрічі керівництва Державної установи «Центр пробації» з представниками програмного офісу Управління ООН з наркотиків і злочинності (UNODC) 13 лютого 2026 р. були презентовані стратегічні пріоритети розвитку на 2026 р.: реалізація ветеранської політики в системі пробації, розвиток кадрового потенціалу через системне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, цифровізація процесів із впровадженням сучасних ІТ-рішень, а також покращення матеріально-технічного забезпечення та умов праці. (*Державна кримінально-виконавча служба України, 2026*).

UNODC є основним органом ООН, що надає технічну допомогу державам у розбудові пробаційних систем. У рамках своїх програм технічного співробітництва UNODC допомагає розробити або вдосконалити законодавство про пробацію, визначити організаційну структуру пробаційних органів, розробити стандарти оцінки ризиків та потреб правопорушників, створити програми корекції поведінки для конкретних категорій правопорушників (насильство в сім'ї, залежність від наркотиків тощо). UNODC також видало «Посібник з послуг пробації. Керівні принципи для фахівців з пробації та керівників» (*Handbook on probation services. Guidelines for Probation Practitioners and Managers, 1998*), який є базовим практичним ресурсом для держав, що запроваджують або реформують системи пробації. ССРСJ регулярно включає питання соціальної реінтеграції і пробації до порядку денного своїх сесій. Резолюції ССРСJ закликають держави-члени розробляти і впроваджувати комплексні програми реінтеграції, що поєднують нагляд пробаційних служб з доступом до освіти, професійного навчання та лікування залежностей. ССРСJ також акцентує увагу на необхідності взаємодії між пробаційними службами, роботодавцями, освітніми закладами та громадськими організаціями для

створення умов, за яких особа, яка відбула покарання, здатна повноцінно реінтегруватися у суспільство.

Особливу увагу інституції ООН приділяють пробації стосовно неповнолітніх правопорушників. Пекінські правила (*Мінімальні стандартні правила ООН щодо відправлення правосуддя стосовно неповнолітніх, 1985*) прийняті резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 40/33 від 1985 р., закріплюють принцип мінімального втручання і пріоритетності заходів, що не пов'язані з позбавленням волі, у роботі з молоддю. Зокрема визначено, що утримання під вартою до суду застосовується лише у якості крайнього заходу і протягом найкоротшого періоду часу. Утримання під вартою до суду по можливості замінюється іншими альтернативними заходами, такими як постійний нагляд, активна виховна робота або поміщення в сім'ю або до виховного закладу або виховного будинку. Ер-Ріадські керівні принципи (1990 р.) (*Керівні принципи запобігання злочинності серед неповнолітніх ООН (Ер-Ріадські керівні принципи), 1990*) зосереджуються на профілактиці злочинності серед неповнолітніх і наголошують на ролі сім'ї, школи та громади у ресоціалізації, зокрема пропонують: з метою запобігання подальшому підриву репутації, віктимізації та криміналізації молодих осіб слід прийняти законодавство, що передбачає, що дії, що не розглядаються як правопорушення і не тягнуть за собою покарання у разі їх скоєння дорослими, не повинні розглядатися як правопорушення і не повинні тягнути за собою покарання у разі скоєння їх молодими особами. Також надається рекомендація співробітникам правоохоронних органів та іншим відповідним працівникам, незалежно від статі, бути готовими враховувати у своїй роботі особливі потреби молоді, а також знати та використовувати у максимально можливій мірі програми та наявні служби допомоги, щоб не допускати зіткнення неповнолітніх із системою правосуддя. Правила ООН щодо захисту неповнолітніх, позбавлених волі, прийняті резолюцією 45/113 Генеральної Асамблеї ООН від 14 грудня 1990 р. (Гаванські правила) (*Правила ООН щодо захисту неповнолітніх, позбавлених волі, 1990*), встановлюють стандарти поведінки в місцях позбавлення волі і

підкреслюють виняткову природу ув'язнення для неповнолітніх. Неповнолітні, які перебувають під арештом або в очікуванні суду (справа яких не розглядалося), вважаються невинними та повинні мати відповідне поводження. Необхідно уникати, наскільки це можливо, тримання під вартою до суду та вдаватися до нього лише у виняткових випадках. У зв'язку з цим слід всіляко прагнути застосування альтернативних заходів. На всіх неповнолітніх повинні поширюватися заходи щодо надання їм допомоги при поверненні до суспільства, до сімейного життя, навчання або працевлаштування після звільнення. З цією метою повинні розроблятися процедури, включаючи дострокове звільнення, та організовувати спеціальні курси. Компетентна влада повинна надавати або забезпечувати послуги з метою надання допомоги неповнолітнім для залучення їх знову до життя суспільства та боротьби з упередженнями щодо таких неповнолітніх. Ці послуги повинні, наскільки це можливо, забезпечувати, щоб неповнолітньому було надано належне житло, роботу, одяг та достатні засоби для проживання після звільнення, щоб сприяти успішній реінтеграції. З представниками установ, які надають такі послуги, повинні проводитися консультації, і вони повинні мати доступ до неповнолітніх, які містяться у виправній установі з метою надання їм допомоги у їх поверненні до суспільства.

Регіональні інститути мережі PNI роблять практичний внесок у розвиток пробації в різних частинах світу. UNICRI (Турин) проводить порівняльні дослідження пробаційних систем і поширює найкращі практики. Зокрема, Інститут вивчав ефективність програм електронного нагляду (електронних браслетів) як альтернативи ув'язненню. UNAFEI (Токіо) реалізує щорічні навчальні програми для прокурорів, суддів і пробаційних офіцерів з держав Азіатсько-Тихоокеанського регіону. Африканський інститут ООН з попередження злочинності (UNAFRI, Кампала) зосереджується на питаннях реформування пенітенціарних систем і розвитку альтернатив ув'язненню в регіоні (Fair, H, Walmsley, R., 2024).

У вересні 2015 р. в межах 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН зі сталого розвитку та прийняття Порядку денного

розвитку після 2015 року, на якому було затверджено нові орієнтири розвитку. Підсумковим документом Саміту «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» було затверджено 17 Цілей Сталого Розвитку та 169 завдань. 16 Ціль сталого розвитку «Мир та справедливість» спрямована на сприяння побудові мирного та інклюзивного суспільства задля сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях. Одним із вихідних пріоритетів сталого розвитку є створення мирних, справедливих і всеохоплюючих суспільств, які забезпечують рівний доступ до правосуддя, які будуть засновані на повазі до прав людини, верховенстві права, належному управлінні, а також на прозорих, ефективних та відповідальних інститутах. Пробація і альтернативні покарання розглядаються як інструменти досягнення цілей сталого розвитку «Мир, правосуддя та ефективні інститути»: а) скорочення розширення насильства; б) підвищення рівня довіри до суду та забезпечення рівного доступу до правосуддя; в) зміцнення соціальної стійкості, сприяння розбудові світу та громадській безпеці (конфліктне та постконфліктне регулювання). Для України на сьогоднішній день це означає: досягнення миру, відновлення територіальної цілісності країни; відбудова інфраструктури на територіях, що постраждали від конфлікту; створення умов для запобігання розвитку нових конфліктів (*Перетворення нашого світу, 2015*).

UNODC підкреслює, що ефективна система пробації безпосередньо сприяє досягненню цих цілей через зниження кількості випадків рецидиву, скорочення тюремного населення, захист прав людини і ресурсоефективне реагування на злочинність. Останніми роками UNODC розширює сферу своєї діяльності у сфері пробації, приділяючи особливу увагу застосуванню цифрових технологій у нагляді за правопорушниками, розвитку програм лікування залежностей як альтернативи ув'язненню для споживачів наркотиків, а також питанням пробації для осіб похилого віку та осіб з інвалідністю – категорій, чиї права у системі кримінального правосуддя традиційно залишалися поза увагою. UNODC також реалізує ініціативи щодо запровадження гендерно чутливої пробації відповідно

до Бангкокських правил, які вимагають враховувати специфічні потреби жінок на всіх стадіях кримінального судочинства, та підліткової пробації відповідно до вимог Ер-Ріядських керівних принципів, Пекінських та Гаванських правил (*Jon f. Klaus, 1998*).

Висновки. По-перше, в ООН сформована розгалужена, функціонально розподілена система органів у сфері боротьби зі злочинністю. Центральне місце в ній посідає UNODC, що виконує нормативну, дослідницьку та технічну функції. Міжурядовим майданчиком слугує ССРСJ, а Конгреси ООН з профілактики злочинності та кримінального правосуддя є найбільшими глобальними форумами у сфері кримінальної юстиції. Регіональні інститути мережі PNI забезпечують локальну адаптацію міжнародних стандартів та їх розповсюдження.

По-друге, у сфері розвитку та застосування альтернативних покарань ООН прийняла низку фундаментальних документів – Токійські правила (1990), Бангкокські правила (2010), оновлені Мінімальні стандартні Правила поводження з ув'язненими (Правила Нельсона Мандели) (2015), Керівні принципи запобігання злочинності серед неповнолітніх ООН (Ер-Ріядські керівні принципи, 1990), Мінімальні стандартні правила ООН, що стосуються відправлення правосуддя щодо неповнолітніх («Пекінські правила», 1985), Правила ООН щодо захисту неповнолітніх, позбавлених волі, 1990 (Гаванські правила), резолюції ECOSOC з відновного правосуддя, які встановили глобальні стандарти заходів, не пов'язаних із позбавленням волі. Ці документи виходять зі спільного принципу: позбавлення волі має застосовуватися лише як крайній захід, коли жодна інша санкція не є достатньою для захисту суспільства. Держави зобов'язані забезпечити суддям широкий вибір альтернативних санкцій і створити соціальну інфраструктуру для їх виконання.

По-третє, інститут пробації розглядається ООН як ключовий механізм ресоціалізації правопорушників і зниження рецидивізму. UNODC надає практичну допомогу державам у побудові пробаційних систем, а ССРСJ і регіональні інститути поширюють кращі практики та формують стандарти

нагляду і соціальної підтримки. Особлива увага приділяється пробації для неповнолітніх, жінок, неповнолітніх та інших вразливих груп населення.

По-четверте, для України, яка відповідно до Закону України «Про пробацію» 2015 року створила Державну установу «Центр пробації», взаємодія з органами ООН і адаптація міжнародних стандартів мають принципове значення (*Про пробацію: Закон України, 2015*) [Закон України «Про пробацію» від 05.02.2015 № 160-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19> (дата звернення: 15.03.2026)]. Залучення технічної допомоги UNODC і вивчення досвіду регіональних інститутів дозволить вдосконалити законодавство, підвищити кваліфікацію пробаційних офіцерів і розширити спектр програм корекції поведінки, що в кінцевому підсумку сприятиме зниженню рецидивізму та гуманізації системи виконання покарань в Україні.

Список використаних джерел

1. United Nations. Office on Drugs and Crime (UNODC).(2024). URL: Criminal Justice. URL: <https://www.unodc.org/unodc/en/justice-and-prison-reform/index.html> (дата звернення: 11.03.2026).
2. Ягунов Д. В. В'язничне населення у 2024 році: тенденції та виклики. URL: <https://www.yagunov.in.ua/pr-pop-2024/> (дата звернення: 15.03.2026).
3. United Nations. *Commission on Crime Prevention and Criminal Justice (CCPCJ)*. URL: <https://www.unodc.org/unodc/en/commissions/CCPCJ/index.html> (дата звернення: 14.03.2026).
4. United Nations Congresses on Crime Prevention and Criminal Justice. URL: <https://www.unodc.org/unodc/en/crimecongress/previous/index.html> (дата звернення: 24.03.2026).
5. UNICRI — The United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute. (2026). URL: <https://unicri.org/> (дата звернення: 18.03.2026).
6. UNAFEI – The United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders. (2026). URL: <https://www.unodc.org/unodc/en/commissions/CCPCJ/PNI/institutes-UNAFEI.html> (дата звернення: 18.03.2026).
7. .UNAFRI – The United Nations African Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders. (2026). URL: <http://www.unafri.or.ug/> (дата звернення: 28.03.2026).
8. Fair, H, Walmsley, R. (2024). *World Prison Population List (14th edition)*. Technical Report. ICPR, London, UK. URL: www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/wppl_10.pdf (дата звернення: 22.03.2026).
9. United Nations Standard Minimum Rules for Non-custodial Measures (the Tokyo Rules). (1990).

- URL:https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/UN_Standard_Minimum_Rules_for_Non-custodial_Measures_Tokyo_Rules.pdf (дата звернення: 02.04.2026).
10. United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (The Bangkok Rules). (2010). URL: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok_Rules_ENG_22032015.pdf (дата звернення: 15.03.2026).
 11. United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules). (2015). URL: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-E-ebook.pdf (дата звернення: 17.03.2026).
 12. Basic principles on the use of restorative justice programmes in criminal matters. (2000). URL: <https://ecosoc.un.org/sites/default/files/documents/2023/resolution-2000-14.pdf> (дата звернення: 17.03.2026).
 13. Basic principles on the use of restorative justice programmes in criminal matters. (2002). URL: https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Basic_Principles_on_the_use_of_Restorative_Justice_Programs_in_Criminal_Matters.pdf (дата звернення: 17.03.2026).
 14. Dirk van Zyl Smit. (2007). *Handbook of basic principles and promising practices on Alternatives to Imprisonment. Criminal justice handbook series*. United Nations office on drugs and crime vienna United Nations. New York. 88 p.
 15. Zehr H. (2015). *Little Book of Restorative Justice: Revised and Updated* (Justice and Peacebuilding). Part of: Justice and Peacebuilding. Good Books. 2nd Edition. 112 p.
 16. Державна кримінально-виконавча служба України. Підвищення стійкості та безпекової спроможності органів пробації в умовах воєнного стану. URL: <https://kvs.gov.ua/note/new/21922/> (дата звернення: 22.04.2026).
 17. Jon f. Klaus. (1998). *Handbook on probation services. Guidelines for Probation Practitioners and Managers*. United Nations Interregional. Crime and Justice Research Institute Publication. N^o 60. Rome / London. 131 p.
 18. Мінімальні стандартні правила ООН, що стосуються відправлення правосуддя щодо неповнолітніх («Пекінські правила») N^o 995_211 від 29.11.1985. URL: https://zakononline.ua/documents/show/158593___158593 (дата звернення: 22.04.2026).
 19. Керівні принципи ООН запобігання злочинності серед неповнолітніх (Ер-Ріадські керівні принципи) N^o 995_861 від 14.12.1990. URL: https://zakononline.ua/documents/show/156114___156114 (дата звернення: 12.04.2026).
 20. Правила ООН щодо захисту неповнолітніх, позбавлених волі (Гаванські правила) N^o 45/113 від 14.12.1990. URL: <https://www.un.org/en/documents/treaty/A-RES-45-113> (дата звернення: 12.04.2026).
 21. Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року: Підсумковий документ Саміту ООН. Вересень 2015 р. URL: https://business.diia.gov.ua/entrepreneur-handbook/item/cil_16_mir_spravedlivos_ta_silni_instituti (дата звернення: 10.04.2026).
 22. Про пробацію: Закон України від 05.02.2015 № 160-VIII. Дата оновлення: 19.12.24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19#Text> (дата звернення: 10.03.2026).

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ МОДЕЛІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПОВНОВАЖЕНИМИ ОРГАНАМИ З ПИТАНЬ ПРОБАЦІЇ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ, НЕ ПОВ'ЯЗАНИХ З ПОЗБАВЛЕННЯМ ВОЛІ

Крістіна СІРЕНКО,

кандидатка економічних наук, доцентка,
в.о. завідувачки кафедри підвищення
кваліфікації працівників пробації,
Інститут професійного розвитку,
Пенітенціарна академія України, м. Чернігів, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2705-0924>

У підрозділі обґрунтовано концептуальні основи моделі забезпечення уповноваженими органами з питань пробації (далі – УОПП) виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. Проблематика дослідження зумовлена необхідністю формування цілісної, системно інтегрованої моделі діяльності УОПП з урахуванням стратегічних орієнтирів державної політики, міжнародних стандартів та сучасних підходів до управління криміногенними ризиками.

Запропонована модель містить такі структурні компоненти: цільовий, нормативно-правовий і принциповий, суб'єктно-інституційний, функціонально-діяльнісний, психологічний, інструментально-методичний, оціночно-результативний та соціально-економічний, а також визначає очікувані результати її впровадження.

Методологічною основою моделі визначено сервісно орієнтоване та стандартизоване управління криміногенними ризиками відповідно до ДСТУ ISO 31000:2018. Її реалізація спрямована на зниження рівня повторної злочинності, підвищення економічної ефективності виконання покарань без ізоляції від суспільства та формування сталої соціальної адаптації і реінтеграції засуджених осіб шляхом розвитку їх особистісної, професійної, соціальної та інших ідентичностей.

Результати дослідження полягають у визначенні комплексного соціально-економічного ефекту впровадження моделі, що охоплює підвищення економічної самостійності засуджених осіб, стабілізацію їх соціального середовища та зв'язків, забезпечення економічної ефективності для держави (прямі фінансові надходження, економія бюджетних коштів, непрямі економічні вигоди), зменшення криміногенних ризиків і зниження рівня повторних правопорушень, успішну соціальну інтеграцію та підвищення суспільної безпеки. Водночас передбачається інституційно-суспільний ефект, зокрема розвиток міжвідомчої взаємодії, впровадження міжнародних стандартів управління ризиками, підвищення довіри громадян до системи правосуддя, утвердження засад відновного правосуддя та гуманізація кримінальної політики.

Практичне значення моделі полягає у можливості її використання для вдосконалення діяльності УОПП та формування сучасної гуманістично орієнтованої кримінально-виконавчої політики України.

CONCEPTUAL BASIS OF THE MODEL OF PROVISION BY AUTHORIZED PROBATION BODIES OF THE EXECUTION OF PUNISHMENTS NOT RELATED TO DEPRIVATION OF LIBERTY

Kristina SIRENKO,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Acting Head of the Department of Advanced
Training of Probation Officers,
Institute of Professional Development,
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2705-0924>

The subsection substantiates the conceptual foundations of the author's model for ensuring the execution of non-custodial sentences by authorized probation bodies (hereinafter – APB). The research problem is обусловлена the need to develop a comprehensive, system-integrated model of APB activities, taking into account the strategic priorities of state policy, international standards, and modern approaches to criminogenic risk management.

The proposed model includes the following structural components: target-oriented; regulatory and principled; subject-institutional; functional-operational; psychological; instrumental-methodological; evaluation-performance; and socio-economic, as well as the expected outcomes of its implementation.

The methodological basis of the model is defined as service-oriented and standardized criminogenic risk management in accordance with DSTU ISO 31000:2018. Its implementation is aimed at reducing recidivism, increasing the economic efficiency of non-custodial sanctions, and ensuring sustainable social adaptation and reintegration of sentenced persons through the development of their personal, professional, social, and other identities.

The results of the study consist in identifying the comprehensive socio-economic effect of implementing the model, including increased economic self-sufficiency of sentenced persons, stabilization of their social environment and ties, economic benefits for the state (direct financial revenues, budget savings, and indirect economic gains), reduction of criminogenic risks and repeat offenses, successful social integration, and enhanced public safety.

The model also provides for an institutional and societal effect, including strengthened interagency cooperation, implementation of international risk management standards, increased public trust in the justice system, promotion of restorative justice principles, and humanization of criminal policy.

The practical significance of the model lies in its potential application for improving the activities of authorized probation bodies and shaping a modern human-centered penal policy in Ukraine.

Вступ, постановка проблеми. Сучасний етап розвитку кримінально-виконавчої системи України характеризується трансформаційними процесами, спрямованими на гуманізацію кримінальної політики, імплементацію міжнародних стандартів поведінки із засудженими особами та посилення ролі альтернатив позбавленню волі. В умовах євроінтеграційного поступу держави та реформування сектору безпеки і правосуддя особливої актуальності набуває удосконалення механізмів виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням

волі.

Актуальність наукового дослідження зумовлена загальною спрямованістю державної політики у сфері кримінально-виконавчої діяльності на реалізацію стратегічних завдань реформування пенітенціарної системи. Відповідні орієнтири визначено у Розпорядженні Кабінету Міністрів України № 1188-р «Про затвердження операційного плану реалізації у 2025 і 2026 роках Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року» (далі – Операційний план 2025-2026 років). Цей документ продовжує комплексну концепцію реформування пенітенціарної системи, започатковану Стратегією реформування пенітенціарної системи України на період до 2026 року, і фокусує увагу на пріоритетних напрямках модернізації виконання покарань, що не передбачають ізоляції від суспільства, зокрема через розвиток інструментів пробації та удосконалення ресоціалізаційних механізмів (*Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження операційного плану реалізації у 2025...», 2025, с. 7*).

Відповідно до Стратегічної цілі 4 Операційного плану 2025–2026 років, однією з ключових пріоритетних орієнтирів кримінально-виконавчої політики є «збільшення кількості випадків застосування покарань та запобіжних заходів, не пов'язаних із ізоляцією від суспільства, та подальший розвиток органів пробації». До цього стратегічного напрямку належать такі завдання: впровадження пробаційного нагляду як окремого виду покарання, що не пов'язаний із ізоляцією від суспільства; розширення практики та удосконалення механізмів застосування громадських робіт; удосконалення механізму виконання покарання у виді штрафу.

Стратегічна ціль 5 спрямована на вдосконалення методів і інструментів виправлення та ресоціалізації засуджених. Її реалізація передбачає: запровадження системної оцінки криміногенних ризиків та індивідуального планування роботи із засудженими; удосконалення механізмів міжвідомчої співпраці між установами виконання покарань (далі – УВП), УОПП, релігійними та громадськими організаціями; розширення можливостей здобуття

засудженими формальної, неформальної та інформальної освіти, у тому числі із застосуванням дистанційних технологій та ін.

Вагоме значення для забезпечення належного функціонування системи пробації має Стратегічна ціль 7, яка передбачає формування ефективної моделі підготовки та діяльності персоналу органів і установ пенітенціарної системи. Її реалізація спрямована на: поліпшення умов праці персоналу органів і установ пенітенціарної системи; впровадження ефективної системи мотивації персоналу та підвищення престижу служби в органах і установах пенітенціарної системи; створення цілісної системи підготовки персоналу з постійним залученням до несення служби в органах та установах виконання покарань та уповноважених органах пробації; створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу пенітенціарної системи та пробації.

Окремого значення набуває Стратегічна ціль 8, спрямована на розширення можливостей цифровізації пенітенціарної системи, яка передбачає: модернізацію Єдиного реєстру засуджених та осіб, узятих під варту, з розширенням його аналітичного функціоналу; впровадження електронного моніторингу в діяльності пробації; створення та впровадження автоматизованої системи обліку матеріальних ресурсів; запровадження електронного документообігу в органах та установах пенітенціарної системи.

Таким чином, постає потреба у розробленні та теоретичному обґрунтуванні комплексної моделі забезпечення УОПП виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, яка б відповідала стратегічним пріоритетам державної політики у сфері кримінальної юстиції, забезпечувала ефективне управління криміногенними ризиками, сприяла зниженню рівня рецидиву та підвищенню рівня суспільної безпеки.

Результати дослідження. Виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, регламентується Кримінально-виконавчим кодексом України (далі – КВК України) від 11.07.2003 № 1129-IV, зокрема розділом II Особливої частини «Виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі» (глави 5, 7-9, 11⁻¹), де визначено порядок виконання таких покарань.

Водночас Закон України «Про пробацію» від 05.02.2015 № 160-VIII визначає мету, завдання, підстави, види пробації, правовий статус персоналу УОПП та суб'єктів пробації. Його ухвалення стало важливим етапом гуманізації національної системи кримінальної юстиції та імплементації європейських стандартів у сфері виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. Зокрема, законодавча модель пробації в Україні базується на Рекомендаціях CM/Rec(2010)1 Комітету Міністрів Ради Європи від 20 січня 2010 року про Європейські правила пробації та акцентує увагу на принципах пропорційності втручання, індивідуалізації заходів впливу, поваги до прав людини, соціальної інтеграції правопорушників та партнерської взаємодії державних органів із громадянським суспільством.

Концептуальні ідеї у сфері виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, в Україні свого часу були предметом наукових досліджень представників вітчизняної кримінологічної школи. Серед них варто відзначити праці таких науковців, як: А. І. Богатирьов, І. Г. Богатирьов, О. І. Богатирьова, В. В. Голіна, Б. М. Головкін, В. І. Гранкіна, В. К. Грищук, О. А. Гритенко, О. М. Гумін, Т. А. Денисова, О. М. Джужа, В. М. Дрьомін, В. В. Ворожбіт-Горбатюк, О. І. Іваньков, В. В. Коваленко, І. О. Колб, О. Г. Колб, А. Л. Колодчина, В. Я. Конопельський, І. М. Копотун, В. О. Меркулова, П. П. Михайленко, Л. І. Олефір, Ю. В. Орел, М. С. Пузирьов, Г. О. Радов, М. В. Романов, П. Л. Фріс, С. І. Халимон, О. В. Хорошун, О. О. Шкута, Д. В. Ягунов, О. В. Ягунов, І. С. Яковець та інші. Внесок цих науковців полягає у формуванні теоретичних засад пробації, аналізі правових та організаційних аспектів її функціонування, а також у розробленні дієвих методик ресоціалізації правопорушників.

Доктринальні та прикладні напрацювання вітчизняних учених мають не лише вагоме наукове та практичне значення, а й становлять міцне теоретичне підґрунтя для подальшого розвитку інституту пробації в Україні. Водночас сучасний етап реформування кримінальної юстиції, поява нових видів покарань (зокрема пробаційного нагляду), розширення цифрових інструментів та посилення міжвідомчої взаємодії обумовлюють необхідність концептуального

переосмислення підходів до організації діяльності УОПП.

За таких умов особливої актуальності набуває формування цілісної, системно інтегрованої моделі забезпечення виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, яка поєднувала б взаємопов'язані компоненти в єдину логічно узгоджену систему.

Метою моделі забезпечення УОПП виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі є наукове обґрунтування та впровадження цілісної системи теоретичних принципів і практичних механізмів їх реалізації у структурних компонентах забезпечення виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, спрямованої на сервісно орієнтоване та стандартизоване управління криміногенними ризиками відповідно до ДСТУ ISO 31000:2018 [2], зниження рівня повторної злочинності, підвищення економічної ефективності виконання таких покарань та формування сталої соціальної адаптації і реінтеграції засуджених осіб шляхом розвитку їх особистісної, професійної, соціальної та інших ідентичностей.

Концептуальні основи даної моделі схематично відображено на рис. 1.

Мета моделі визначає *глобальні цілі (концепти)* функціонування системи виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та відображають її нормативну і функціональну спрямованість, а саме:

1. Забезпечення ефективного, законного та гуманістично орієнтованого виконання покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, спрямованого на досягнення стійких соціально прийнятних змін у життєвій траєкторії засуджених осіб шляхом поєднання діагностико-прогностичного, контрольного-наглядного, ресоціалізаційного, корекційного та індивідуалізованого підтримуючого пробаційного супроводу із забезпеченням міжвідомчої взаємодії; дотримання принципів законності, пропорційності, справедливості та поваги до людської гідності.

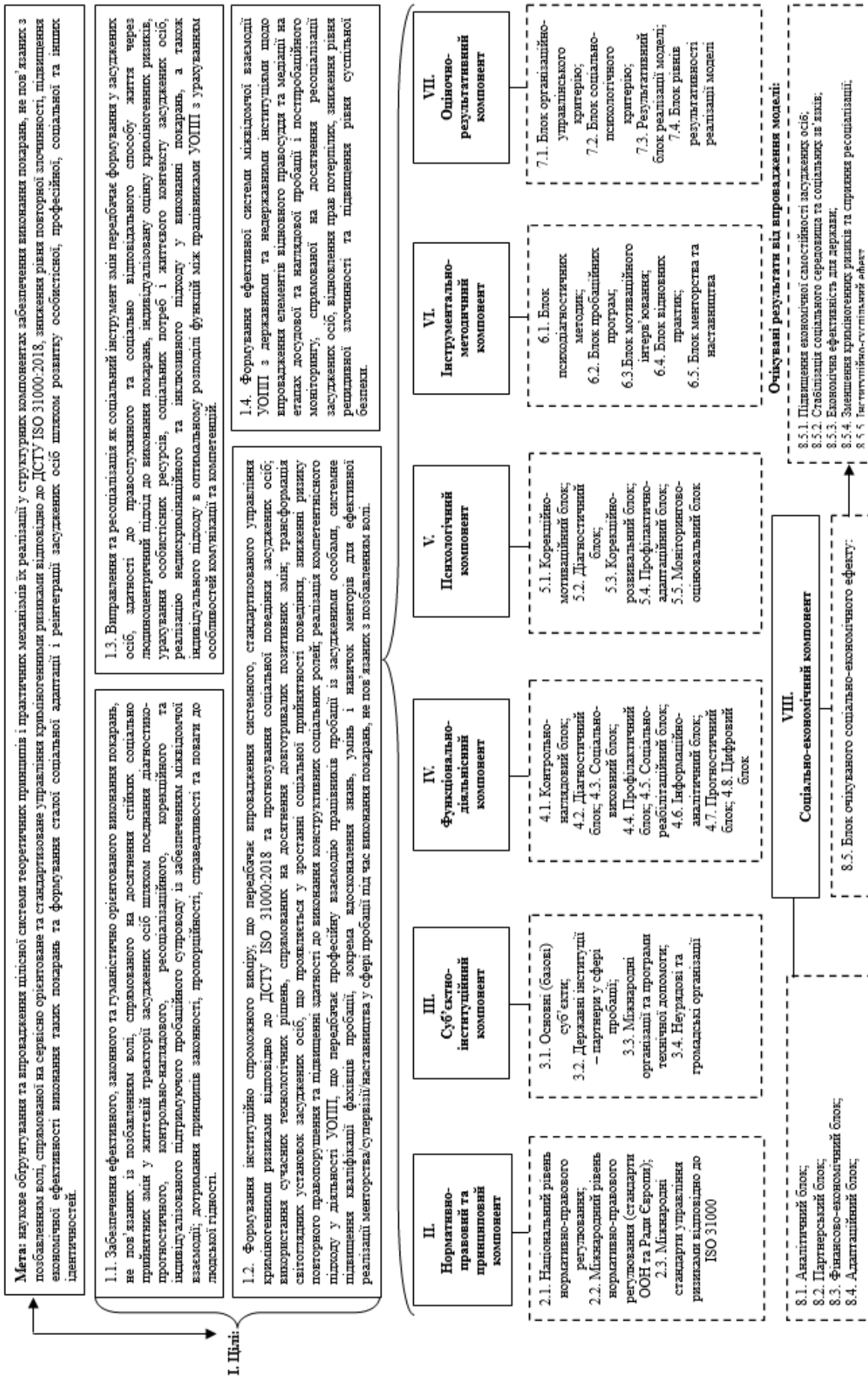


Рис. 1. Концептуальні основи моделі забезпечення уповноваженими органами з питань пробації виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі (авторська розробка)

2. Формування інституційно спроможного виміру, що передбачає впровадження системного, стандартизованого управління криміногенними ризиками відповідно до ДСТУ ISO 31000:2018 та прогнозування соціальної поведінки засуджених осіб; використання сучасних технологічних рішень, спрямованих на досягнення довготривалих позитивних змін; трансформація світоглядних установок засуджених осіб, що проявляється у зростанні соціальної прийнятності поведінки, зниженні ризику повторного правопорушення та підвищенні здатності до виконання конструктивних соціальних ролей; реалізація компетентнісного підходу у діяльності УОПП, що передбачає професійну взаємодію працівників пробації із засудженими особами, системне підвищення кваліфікації фахівців пробації, зокрема вдосконалення знань, умінь і навичок менторів для ефективної реалізації менторства/супервізії/наставництва у сфері пробації під час виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі.

3. Виправлення та ресоціалізація як соціальний інструмент змін передбачає формування у засуджених осіб, здатності до правослухняного та соціально відповідального способу життя через людиноцентричний підхід до виконання покарань, індивідуалізовану оцінку криміногенних ризиків, урахування особистісних ресурсів, соціальних потреб і життєвого контексту засуджених осіб, реалізацію недискримінаційного та інклюзивного підходу у виконанні покарань, а також індивідуального підходу в оптимальному розподілі функцій між працівниками УОПП з урахуванням особливостей комунікації та компетенцій.

4. Формування ефективної системи міжвідомчої взаємодії УОПП з державними та недержавними інституціями щодо впровадження елементів відновного правосуддя та медіації на етапах досудової та наглядової пробації і постпробаційного моніторингу, спрямованої на досягнення ресоціалізації засуджених осіб, відновлення прав потерпілих, зниження рівня рецидивної злочинності та підвищення рівня суспільної безпеки.

Важливою складовою даної моделі є нормативно-правовий та принциповий компонент. Нормативно-правове регулювання має багаторівневий

характер і охоплює національні законодавчі акти, міжнародні стандарти у сфері кримінальної юстиції та сучасні підходи до управління криміногенними ризиками. Національний рівень правового регулювання формує базові засади функціонування системи виконання покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, визначає правовий статус суб'єктів пробації, їх повноваження, а також гарантії дотримання прав і свобод людини під час здійснення кримінально-виконавчої діяльності.

Нормативно-правовий та принциповий компонент включає:

Національний рівень нормативно-правового регулювання:

– Фундаментальну правову основу формує Конституція України (*Закон України «Конституція України», 1996*), яка визначає людиноцентричний характер державної політики та орієнтацію кримінальної юстиції на забезпечення прав і свобод людини. До ключових конституційних положень, що визначають засади виконання покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, належать: визнання людини, її життя і гідності найвищою соціальною цінністю (ст. 3); невідчужуваність і непорушність прав і свобод людини (ст. 21, 22); принцип верховенства права (ст. 8); рівність громадян перед законом (ст. 24); повага до людської гідності (ст. 28); гарантії свободи та особистої недоторканності (ст. 29); право на соціальний захист, охорону здоров'я, освіту та правничу допомогу (ст. 46, 49, 53, 59).

– Кримінальний кодекс України (*Закон України «кримінальний кодекс України», 2001*) визначає правові засади охорони прав і свобод людини, власності, громадського порядку, довкілля та конституційного устрою України від кримінально-протиправних посягань, забезпечення миру і безпеки людства, а також запобігання кримінальним правопорушенням; передбачає можливість застосування широкого спектра покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, зокрема штрафу, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадських і виправних робіт, пробаційного нагляду (ст. 51, 53, 55, 56–57, 59¹). У положеннях Кодексу закріплено такі ключові принципи: законності кримінальної відповідальності; справедливості та пропорційності

покарання; індивідуалізації кримінально-правового реагування; гуманізму та превентивної спрямованості покарання.

– Кримінально-виконавчий кодекс України (*Закон України «Кримінально-виконавчий кодекс України», 2003*) – регламентує порядок і умови виконання та відбування кримінальних покарань з метою захисту інтересів особи, суспільства і держави шляхом створення умов для виправлення і ресоціалізації засуджених, запобігання вчиненню нових кримінальних правопорушень як засудженими, так і іншими особами, а також запобігання тортурам та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню із засудженими; в Особл. част., р. II закріплено правове регулювання виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, зокрема: виконання покарання у виді штрафу (гл. 5, ст. 26); виконання покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (гл. 7, ст. 30-35); виконання покарання у виді громадських робіт (гл. 8, ст. 36-40); виконання покарання у виді виправних робіт (гл. 9, ст. 41-46); виконання покарання у виді пробаційного нагляду (гл. 11⁻¹, ст. 49⁻¹-49⁻³). Кримінально-виконавче законодавство, виконання і відбування покарань ґрунтуються на принципах невідворотності виконання і відбування покарань, законності, справедливості, гуманізму, демократизму, рівності засуджених перед законом, поваги до прав і свобод людини, взаємної відповідальності держави і засудженого, диференціації та індивідуалізації виконання покарань, раціонального застосування примусових заходів і стимулювання правослухняної поведінки, поєднання покарання з виправним впливом, участі громадськості в передбачених законом випадках у діяльності органів і установ виконання покарань.

– Процесуальні гарантії реалізації покарань визначені у Кримінальному процесуальному кодексі України (*Закон України «Кримінальний процесуальний кодекс України», 2012*), який регламентує порядок кримінального провадження та забезпечує дотримання прав людини на всіх стадіях процесу. Кодекс передбачає: кримінальне провадження здійснюється на засадах законності (ст. 7), верховенства права та поваги до людської гідності з урахуванням

практики Європейського суду з прав людини (ст. 11), забезпеченням права на свободу та особисту недоторканність (ст. 12); рівності перед законом і судом, поваги до людської гідності, забезпечення свободи та особистої недоторканності, недоторканності житла, таємниці спілкування і приватного життя, презумпції невинуватості, права на захист, доступу до правосуддя, змагальності сторін, розумності строків провадження та інших гарантій справедливого судового розгляду, а також визначає права й обов'язки представника персоналу УОПП щодо складання досудової доповіді (ст. 72¹); встановлює підстави для відводу представника УОПП (ст. 79); регламентує порядок складання досудової доповіді за ухвалою суду (ст. 314¹); визначає процесуальні наслідки неприбуття неприбуття свідка, спеціаліста, перекладача, представника УОПП і експерта в судове засідання (ст. 327 ч. 3).

– Системоутворюючим законом у сфері пробації є Закон України «Про пробацію» (Закон України «Про пробацію», 2015), який визначає мету, завдання, види пробації, правовий статус її суб'єктів і принципи діяльності органів пробації. Закон встановлює, що пробація спрямована на забезпечення безпеки суспільства через виправлення правопорушників, їх соціальну адаптацію та реінтеграцію. Основними принципами діяльності є справедливість; законність; невідворотність виконання покарань; дотримання прав і свобод людини і громадянина; повага до людської гідності; рівність перед законом; диференційований та індивідуальний підхід; конфіденційність; неупередженість; взаємодія з державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями та громадянами.

– Підзаконні нормативно-правові акти та рекомендації – постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України; накази Міністерства юстиції України; накази, інструкції та методичні рекомендації ДКВС України; нормативні документи, методичні листи та рекомендації державної установи «Центр пробації»; інші підзаконні та відомчі акти – конкретизують порядок діяльності УОПП, забезпечуючи реалізацію принципів послідовності й цілеспрямованості роботи персоналу щодо системного нагляду та соціального

супроводу засуджених осіб протягом усього строку відбування покарання, регулярного моніторингу їх поведінкової динаміки і криміногенних потреб та своєчасного перегляду індивідуальних планів роботи, а також принципу відновного спрямування, що передбачає відновлення соціальних зв'язків, сприяння добровільному відшкодуванню шкоди та залучення громади й потерпілої сторони до процесу відновлення соціальної рівноваги.

Поряд із національним законодавством важливе значення для формування зазначеної моделі мають міжнародні правові стандарти, розроблені Організацією Об'єднаних Націй та Радою Європи. Їх імплементація сприяє гармонізації української системи кримінальної юстиції з європейськими та світовими підходами до гуманізації кримінальної політики.

Міжнародний рівень нормативно-правового регулювання (стандарти ООН та Ради Європи) включає:

- Резолюцію Генеральної Асамблеї ООН № 45/110 від 14 грудня 1990 року «Мінімальні стандартні правила ООН стосовно заходів, не пов'язаних з тюремним ув'язненням (Токійські правила)» (*Мінімальні стандартні правила, 1990*).
- Організації Об'єднаних Націй). У зазначеному документі закріплено принцип застосування ув'язнення лише як крайнього заходу, принцип мінімального втручання держави у права особи, принцип пропорційності та індивідуалізації санкцій, а також принцип ресоціалізації правопорушника та його соціальної інтеграції. Особливе значення мають положення щодо балансу інтересів правопорушника, потерпілого та суспільства, розвитку широкого спектра некаральних заходів і забезпечення правових гарантій під час їх застосування.

– Рекомендацію CM/Rec(2010)1 Комітету Міністрів державам – членам від 20 січня 2010 року «Про Правила Ради Європи про пробацію». У ній визначено, що головною метою пробації є зниження рівня повторної злочинності через встановлення професійних і конструктивних відносин між працівником пробації та правопорушником, здійснення індивідуалізованого нагляду та

надання соціальної підтримки. Документ підкреслює необхідність дотримання прав людини, недискримінації, професійної підготовки персоналу та залучення громади до процесів ресоціалізації.

– Рекомендацію CM/Rec(2017)3 Комітету Міністрів державам – членам від 22 березня 2017 року «Про європейські правила щодо громадських санкцій та заходів». У ній закріплено пріоритет застосування громадських санкцій перед позбавленням волі, принцип індивідуалізації заходів, формування відповідальності правопорушника перед громадою та необхідність партнерства між державними органами й інститутами громадянського суспільства.

Особливу увагу міжнародні стандарти приділяють професійній підготовці персоналу пробації. Рекомендація № R (97) 12 від 10 вересня 1997 року щодо персоналу, який займається впровадженням санкцій, визначає необхідність спеціалізованої освіти, етичної поведінки, поваги до прав людини та безперервного професійного розвитку фахівців пробації. Аналогічні підходи закріплено у документах щодо відбору, навчання та професійної підготовки персоналу тюрем і пробації.

У сфері використання сучасних технологій контролю важливе значення має Рекомендація CM/Rec(2014)4 від 19 лютого 2014 року щодо електронного моніторингу, яка встановлює принципи пропорційності, необхідності та законності його застосування, а також вимогу поєднання електронного моніторингу з реабілітаційними заходами.

Концепція відновного правосуддя знайшла відображення у Рекомендації CM/Rec(2018)8 від 3 жовтня 2018 року щодо відновного правосуддя у кримінальних справах та Рекомендації № R (99) 19 15 вересня 1999 року щодо медіації. У цих документах закріплено принцип добровільності участі сторін, конфіденційності, рівного врахування інтересів потерпілих і правопорушників, а також спрямованість на відшкодування шкоди, примирення та соціальне відновлення.

Важливими складовими міжнародних стандартів є положення щодо постпенітенціарної підтримки, викладені у Рекомендації Rec(2003)22 від 24

вересня 2003 року щодо умовно-дострокового звільнення та Резолюції (70) 1 про організацію контролю та поступової опіки. У цих актах наголошується на необхідності індивідуальної оцінки ризиків, соціальної підтримки після звільнення та співпраці між державними органами і громадськими структурами.

Сучасним стратегічним документом глобального рівня є Кіотська декларація 2021 року, прийнята 7–12 березня 2021 року на 14-му Конгресі ООН з питань запобігання злочинності, яка інтегрує принципи кримінальної юстиції у Цілі сталого розвитку до 2030 року та підкреслює роль альтернативних санкцій у забезпеченні безпеки та соціально-економічного розвитку.

Важливим методологічним підґрунтям є міжнародні стандарти управління ризиками, зокрема стандарт ISO 1000, імплементований в Україні розробником ДП «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» (ДП «УкрНДНЦ») як ДСТУ ISO 31000:2018 «Менеджмент ризиків. Принципи та настанови (ISO 31000:2018, IDT)». Його положення спрямовані на створення системного підходу до управління невизначеністю, що дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення, підвищувати ефективність діяльності УОПП та забезпечувати сталу соціальну реінтеграцію засуджених осіб. Під час виконання покарань стандарт ISO 31000 застосовується для управління криміногенними ризиками, прогнозування поведінкових змін засуджених осіб, оптимізації індивідуальних планів роботи та підвищення результативності ресоціалізації.

Принципи управління ризиками під час виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі

- інтегрованість у всі управлінські процеси – оцінка криміногенних ризиків здійснюється на всіх етапах виконання покарання;

- структурованість і системність – використання стандартизованих інструментів оцінки ризику вчинення повторного кримінального правопорушення та потреб засуджених осіб;

- адаптованість до контексту діяльності – врахування правових, соціально-економічних, психологічних і особистісних факторів;

- інклюзивність і залучення заінтересованих сторін – взаємодія з сім'єю, державними та недержавними інституціями;
- динамічність та інтерактивність – регулярний перегляд індивідуальних планів роботи відповідно до поведінкових змін засуджених осіб;
- використання достовірної інформації – застосування перевірених методик оцінки ризику вчинення повторного кримінального правопорушення, у тому числі щодо неповнолітніх і аналітичних систем;
- урахування людського і культурного факторів – індивідуалізація роботи з урахуванням особистісних характеристик засуджених осіб;
- безперервне вдосконалення – постійне підвищення професійної компетентності персоналу пробації.

Третім компонентом, не менш важливим моделі забезпечення виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, є *суб'єктно-інституційний компонент*, який відображає учасників реалізації пробаційної діяльності та характер їх взаємодії. Центральне місце у цій системі посідають базові суб'єкти, до яких належать керівний склад Державної установи «Центр пробації» [9], персонал УОПП та засуджені особи, які перебувають на обліку в УОПП.

Водночас ефективність функціонування системи пробації значною мірою залежить від налагодженої міжвідомчої взаємодії з державними інституціями – партнерами у сфері пробації. До таких інституцій належать: Міністерство юстиції України; Державна кримінально-виконавча служба України; регіональні центри з надання безоплатної правничої допомоги; Національна поліція України; регіональні центри соціальних служб; Державна міграційна служба України; Державна служба зайнятості; Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України; Офіс Генерального прокурора; Міністерство охорони здоров'я України; Міністерство освіти і науки України; органи місцевого самоврядування; Пенітенціарна академія України.

Залучення зазначених суб'єктів забезпечує комплексний характер діяльності пробації, оскільки дозволяє поєднувати правові, соціальні, освітні, медичні та реабілітаційні механізми підтримки осіб, засуджених до покарань без

ізоляції від суспільства.

Важливу роль у розвитку національної системи пробації відіграють міжнародні організації та програми технічної допомоги, які сприяють імплементації європейських стандартів, удосконаленню законодавства та підвищенню професійної компетентності персоналу. Серед них особливе значення мають проекти міжнародної технічної допомоги:

- Проект Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) «Справедливе правосуддя»;
- Програма «Підтримка реформ у сфері юстиції в Україні»;
- Європейський Союз;
- Програма «Support to Ukraine's Reforms for Governance» (Супровід урядових реформ в Україні);
- Європейська служба зовнішніх дій (European External Action Service);
- Офіс Ради Європи в Україні;
- Конфедерація європейської пробації (Confederation of European Probation);
- Норвезька виправна служба (Norwegian Correctional Service);
- Нідерландський Гельсінський комітет (Netherlands Helsinki Committee);
- Проект Європейського Союзу «Pravo-Justice»;
- Agriteam Canada;
- Програма MATRA (Міністерство закордонних справ Королівства Нідерландів);
- Управління Організації Об'єднаних Націй з наркотиків та злочинності (UNODC).

Не менш важливим складником суб'єктно-інституційного компоненту є неурядові та громадські організації, діяльність яких спрямована на підтримку соціальної адаптації та реінтеграції засуджених осіб. До таких організацій належать:

- Міжнародний комітет Червоного Хреста;

- Громадська організація «Українська асоціація фахівців з подолання наслідків психотравмуючих подій»;
- Міжнародний благодійний фонд «Альянс громадського здоров'я»;
- Благодійна організація «Світло надії»;
- Українська Православна Церква Київського Патріархату;
- Міжнародний благодійний фонд «Карітас України»;
- Соціальний проєкт «Допоможи іншому – стань другом»;
- Благодійний фонд «Нехай твоє серце б'ється»;
- Благодійний фонд «Опіка майбутнього»;
- Фізкультурно-спортивне товариство «Динамо»;
- Лінгвістичний центр «Carpe Diem» (м. Львів);
- Благодійний фонд «Шлях до дому»;
- Товариство «Анонімні наркомани»;
- Громадська організація «Громадська рада»;
- Центр суддівських студій (Center for Judicial Studies, CJS);
- Благодійна організація «100 % життя»;
- Громадська організація «Український центр обслуговування анонімних алкоголиків» та інші.

Функціонально-діяльнісний компонент моделі відображає систему взаємопов'язаних напрямів практичної діяльності УОПП, спрямованих на забезпечення ефективного виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та досягнення цілей ресоціалізації засуджених осіб.

Одним із ключових елементів цього компонента є контрольно-наглядовий блок, що передбачає:

- здійснення системного контролю за виконанням засудженими особами покладених судом обов'язків та дотриманням визначених обмежень;
- проведення реєстраційних процедур та перевірок за місцем проживання, роботи або навчання;
- документування фактів порушення умов відбування покарання;

- застосування передбачених законом заходів впливу, реагування та стимулювання правомірної поведінки.

Важливим складником пробаційної діяльності є діагностичний блок, який передбачає:

- проведення оцінки криміногенних ризиків засуджених осіб здійснюється відповідно до циклу управління ризиками ДСТУ ISO 31000:2018, що включає ідентифікацію ризиків, їх аналіз, оцінювання та визначення заходів реагування. Використання стандартизованих інструментів дозволяє враховувати індивідуальні особливості засуджених осіб, соціальний контекст та рівень їх мотивації до змін;

- проведення оцінки ризику вчинення повторного кримінального правопорушення, у тому числі щодо неповнолітніх;

- виявлення криміногенних потреб та факторів впливу;

- диференціація статичних і динамічних показників ризику;

- використання отриманих результатів для складання індивідуального плану роботи із засудженою особою.

Соціально-виховний блок спрямований на:

- проведення індивідуальних консультацій і корекційно-роз'яснювальної роботи;

- формування усвідомлення протиправного вчиненого діяння та його правових наслідків;

- розвиток відповідальності за власну поведінку та виконання судового рішення;

- стимулювання мотивації у засуджених осіб до законослухняного способу життя;

- залучення засуджених осіб до соціально корисної активності.

Профілактичний блок передбачає:

- реалізація індивідуальних заходів пробації з урахуванням рівня ризику та криміногенних потреб;

- системне спостереження за поведінкою та динамікою засуджених осіб;

- попередження виникнення або загострення факторів криміногенного впливу;

- формування безпечної моделі соціальної поведінки.

Соціально-реабілітаційний блок спрямований на:

- сприяння відновленню соціально значущих зв'язків (сімейних, професійних, громадських);

- направлення до психологічних, освітніх, лікувальних та інших програм підтримки;

- формування життєвих та комунікативних навичок;

- корекція дезадаптивних поведінкових моделей;

- координація взаємодії з органами соціального захисту, службами зайнятості, закладами освіти та охорони здоров'я;

- формування мотивації до здобуття освіти та працевлаштування;

- формування навичок самостійного правомірного життя.

Інформаційно-аналітичний блок передбачає:

- збирання, перевірка та узагальнення відомостей про особу засудженого;

- аналіз соціально-правових, поведінкових і біографічних даних;

- оформлення результатів у встановлених обліково-документаційних формах;

- дотримання вимог законності та конфіденційності при обробці персональних даних.

Прогностичний блок базується на прогнозуванні соціальної поведінки засуджених осіб, аналітичних даних оцінки ризиків відповідно до принципів ДСТУ ISO 31000:2018. Це забезпечує розроблення індивідуальних планів роботи, спрямованих на зниження криміногенних факторів, розвиток соціальних компетентностей та формування правослухняної поведінки. Такий підхід дозволяє формувати коротко- та середньострокові прогнози поведінки засуджених осіб та визначити необхідний рівень інтенсивності наглядових заходів, оцінити доцільність застосування обмежувальних заходів.

Суттєвим елементом сучасної пробаційної діяльності є цифровий блок,

який забезпечує інформаційно-технологічну підтримку процесу виконання покарань. Його основу становить Єдиний реєстр засуджених та осіб, узятих під варту, що включає модулі обліку засуджених та осіб, узятих під варту; електронних сервісів управління справами; Єдиний реєстр осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи;

Важливим також є інформаційно-аналітичний напрям підтримки процесів виконання кримінальних покарань; підсистема «КАСАНДРА»; ведення довідників; ведення користувачів; авторизація користувачів; аудит; контроль за виконанням судових рішень; статистичні та аналітичні звіти; надання відомостей за запитами; Е-пробація.

Не менш важливим в даному блоці є протидія кіберзагрозам, що включає розробку та впровадження систем інформаційної безпеки; моніторинг та запобігання кіберзагрозам у діяльності УОПП; захист даних та персональної інформації засуджених осіб.

Перспективним напрямом цифровізації є гейміфіковані тренінги та цифрові інструменти підтримки реінтеграції:

- віртуальний асистент або/та резильєнт-консультант, що забезпечує індивідуальну психологічну, правову та професійну підтримку засуджених осіб, допомагає у формуванні навичок саморегуляції, стресостійкості та правослухняної поведінки;

- чат-боти та мережеві спільноти, які створюють можливості для дистанційної комунікації, отримання консультацій та ін.;

- гейміфіковані тренінги, що мотивують засуджених осіб до проходження освітніх, професійних та соціально-виховних програм через інтерактивні, ігрові сценарії, що стимулюють формування правослухняної поведінки, відповідальності та соціальної активності.

Такі технології сприяють дистанційній комунікації, наданню психологічної та правової підтримки, формуванню навичок саморегуляції, розвитку соціальних компетентностей і підвищенню мотивації засуджених осіб до правослухняної поведінки.

Важливим структурним елементом моделі є *психологічний компонент*, який спрямований на забезпечення ефективного соціально-психологічного супроводу засуджених осіб у процесі виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. Цей компонент передбачає корекційно-мотиваційний блок:

- оцінка емоційного стану, рівня тривожності, імпульсивності, стресостійкості та здатності до саморегуляції;
- визначення ступеня сформованості відповідальності та усвідомлення правових наслідків вчиненого кримінального правопорушення;
- виявлення мотиваційних установок щодо можливості змін та готовності до законослухняного способу життя;
- внесення до індивідуального плану роботи засудженої особи заходів соціально-психологічного впливу (консультування, тренінгові програми, наставництво);
- моніторинг динаміки особистісних змін засудженої особи.

Діагностичний блок психологічної роботи передбачає застосування психометричних тестів для визначення рівня агресивності, тривожності, імпульсивності та адаптаційних навичок; оцінку когнітивних, емоційних та соціальних компетенцій; аналіз особистісних ресурсів та факторів, що сприяють або перешкоджають соціальній адаптації.

Корекційно-розвивальний блок включає:

- психотерапевтичні та тренінгові програми (управління стресом, емоційна регуляція, розвиток соціальних навичок);
- наставництво та індивідуальне консультування;
- формування відповідальності та розвитку морально-етичних цінностей.

Профілактично-адаптаційний блок спрямований на роботу над соціальною адаптацією та розвитком навичок самостійного прийняття рішень; навчання конструктивним способам вирішення конфліктів; профілактику стресових та кризових ситуацій, що можуть призвести до рецидиву.

Моніторингово-оцінювальний блок передбачає регулярне спостереження та оцінка змін у поведінці та мотивації засуджених осіб; аналіз результатів

корекційних та тренінгових програм; перегляд індивідуального плану роботи з урахуванням отриманих даних.

Важливим структурним елементом моделі є *інструментально-методичний компонент*, який визначає систему практичних засобів, методів та технологій, що застосовуються у процесі роботи із засудженими особами. Цей компонент включає:

Блок психодіагностичних методик:

- визначення рівня ризику вчинення повторного правопорушення;
- оцінка рівня агресивності та імпульсивності;
- визначення тривожності та емоційної стабільності;
- оцінка соціальної адаптації та здатності до саморегуляції;
- оцінка готовності до змін.

Блок пробаційних програм:

- розвиток просоціальної моделі поведінки;
- формування навичок конструктивної комунікації та прийняття відповідальних рішень;
- робота із травматичним досвідом і дезадаптивними моделями поведінки;
- оцінка ефективності проходження пробаційних програм.

Блок мотиваційного інтерв'ювання:

- встановлення партнерських взаємин між працівниками та засудженими особами;
- підвищення готовності до змін та усвідомлення необхідності дотримання умов пробації;
- стимулювання відповідальності та саморегуляції у прийнятті рішень.

Блок соціальної роботи:

- забезпечення доступу до соціальних та громадських ресурсів;
- підтримка у працевлаштуванні та навчанні;
- участь у соціально значущих видах роботи: відновлення інфраструктури, робота в закладах паліативної допомоги, гуманітарні місії, у притулках для тварин, порятунок тварин;

- розвиток відповідальності та правослукхняної поведінки через соціально-значущу діяльність.

Блок відновних практик:

- медіація між засудженою особою, потерпілим та громадою;
- участь засуджених осіб у волонтерських і громадських проєктах;

Блок менторства та наставництва:

- впровадження принципу «рівний рівному» для передачі практичного досвіду менторами, професійного розвитку та підвищення компетентності працівників УОПП.

- імплементація кейсів через методичні описи успішних практик для стандартизації підходів та поширення ефективних методів роботи в сфері пробації;

- підвищення професійної компетентності менторів шляхом опанування нових знань і навичок для ефективної реалізації менторства, супервізії та наставництва у сфері пробації, а також підвищення якості соціально-виховної роботи із засудженими особами, через розвиток навичок планування, діагностики та консультування.

Оціночно-результативний компонент моделі спрямований на визначення ефективності функціонування системи виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та оцінювання результатів діяльності УОПП. Його реалізація базується на принципах системного моніторингу, аналітичного оцінювання та прогнозування результатів відповідно до підходів управління ризиками, визначених стандартом ДСТУ ISO 31000:2018.

У межах блоку організаційно-управлінського критерію оцінюється ефективність планування, координації та контролю за виконанням покарань; оптимальність розподілу функціонального та часового навантаження між працівниками УОПП; використання цифрових інструментів обліку, аналізу та прогнозування результатів.

Соціально-психологічний критерій передбачає оцінювання рівня сформованості мотивації засуджених осіб до правослукхняної поведінки та

виконання умов пробації; динаміку змін криміногенних потреб і ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення; рівень ефективності соціально-виховної та психологічної роботи; рівень участі засуджених осіб у пробаційних програмах.

Результативний блок реалізації моделі передбачає оцінювання низки кількісних і якісних показників, серед яких особливе значення мають:

- показники повторної злочинності серед осіб, які перебували на обліку в органах пробації;
- рівень успішного завершення пробаційних програм і виконання покладених судом обов’язків без застосування додаткових заходів кримінально-правового реагування;
- відсоток змін у соціальній поведінці або її окремих проявах, формуванні соціально сприятливих змін особистості за результатами проходження пробаційних програм засудженими особами;
- відсоток засуджених осіб, які повністю виконали умови пробації без порушень;
- кількість та характер випадків застосування заходів реагування (порушення порядку та умов відбування покарань);
- моніторинг змін у поведінці засудженої особи за результатами проведеної оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення;
- показники соціальної адаптації засуджених осіб (працевлаштування, навчання, участь у соціальних і реабілітаційних програмах у громадах).

На підставі аналізу зазначених показників визначаються рівні результативності реалізації моделі.

Високий рівень характеризується дотриманням засудженими особами порядку та умов відбуття покарання, відсутністю вчинення повторних кримінальних правопорушень, позитивною соціальною адаптацією засуджених осіб.

Середній рівень передбачає наявність поодиноких порушень порядку та

умов відбуття покарань засудженими особами з подальшою корекцією поведінки та досягненням цілей.

Низький рівень відображає систематичні порушення порядку та умов відбуття покарань засудженими особами, застосування заходів реагування та вчинення повторних кримінальних правопорушень.

Соціально-економічний компонент моделі відображає взаємозв'язок між економічною ефективністю застосування покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та процесами стабілізації соціального становища осіб, які перебувають на обліку в органах пробації, що виступає важливим чинником зниження криміногенних ризиків і запобігання повторній злочинності. Даний компонент включає:

Аналітичний блок:

- дослідження рівня освіти, професійної кваліфікації та фактичної зайнятості засуджених осіб;
- дослідження матеріально-побутових умов проживання засуджених осіб;
- вивчення сімейного оточення та характеру соціальних зв'язків;
- визначення наявності або відсутності стабільної соціальної підтримки;
- формування комплексу заходів, спрямованих на стабілізацію соціально-економічного становища засудженої особи як чинника зниження криміногенних ризиків.

Партнерський блок:

- ініціювання та підтримка програм наставництва й соціального супроводу на рівні територіальних громад;
- інтеграція волонтерських та громадських ініціатив у сферу пробації;
- використання можливостей неурядових організацій у сфері працевлаштування, освіти, психологічної підтримки та соціальної адаптації;
- формування стійкої мережі партнерської взаємодії між УОПП та державними та недержавними інституціями.

Фінансово-економічний блок:

– співвідношення бюджетних витрат на одного суб'єкта пробації, що перебуває на обліку в органах пробації та витрат на утримання засудженого в установах виконання покарань;

– рівень економії бюджетних коштів унаслідок застосування покарань без позбавлення волі.

Адаптаційний блок:

– рівень залучення засуджених осіб до офіційної трудової діяльності;

– зменшення витрат держави на соціальну підтримку внаслідок успішної соціальної адаптації осіб, які перебувають на обліку в УОПП;

– економічний ефект для держави від працевлаштування засудженого та сплати ним податків у порівнянні з витратами на утримання засудженого до позбавлення волі в установі виконання покарань.

Очікуваний соціально-економічний ефект реалізації моделі проявляється у підвищенні економічної самостійності засуджених осіб:

– збільшення рівня зайнятості та працевлаштування;

– розвиток професійної компетентності та кваліфікації;

– підвищення доходів та зменшення потреби в соціальній підтримці.

Стабілізація соціального середовища та соціальних зв'язків:

– формування стабільних родинних і соціальних контактів: відновлення довіри в сім'ї; медіаційні програми між засудженими особами та потерпілими; формування відповідального батьківства.

– залучення засуджених осіб до громадських, волонтерських та соціально-орієнтованих ініціатив: залучення до волонтерської діяльності; участь у громадських проєктах; формування соціально корисної поведінки.

– створення мережі підтримки через наставництво та партнерство з громадськими організаціями: наставництво (менторські програми); партнерство з громадськими та релігійними організаціями; інтеграція у професійні та соціальні спільноти.

Економічна ефективність для держави:

– Прямі фінансові надходження: відрахування від заробітку засуджених осіб до виправних робіт (10–20%); сплата штрафів; компенсація витрат, пов'язаних із виконанням судового рішення (відповідно до ст. 13-1 Кримінально-виконавчого кодексу України та наказу Міністерства юстиції України № 2743/5 від 08.10.2025).

– Економія бюджетних коштів: унаслідок застосування покарань без ізоляції особи від суспільства; виконання засудженими особами безоплатних суспільно корисних робіт; зниження витрат на соціальну допомогу.

– Непрямі економічні ефекти: надходження податків від працевлаштованих суб'єктів пробації; розвиток місцевих громад через участь засуджених осіб у соціальних роботах; зменшення економічних втрат від рецидивної злочинності.

Зменшення криміногенних ризиків та сприяння ресоціалізації:

– Формування законослухняної поведінки: розвиток внутрішньої мотивації до правомірного життя; формування правової культури та відповідальності.

– Зниження рівня повторних правопорушень: психологічна та соціальна підтримка; контроль та моніторинг криміногенних факторів ризиків.

– Успішна соціальна інтеграція: забезпечення доступу до житла, освіти та медицини; підтримка працевлаштування; формування стабільного соціального статусу.

– Підвищення суспільної безпеки: зменшення рівня рецидивної злочинності; підвищення довіри до інститутів правосуддя; формування безпечного соціального середовища.

У ширшому інституційному вимірі впровадження цієї моделі сприятиме посиленню ефективної міжвідомчої взаємодії; впровадженню міжнародних стандартів управління криміногенними ризиками відповідно до ДСТУ ISO 31000:2018; підвищенню довіри громадян до системи правосуддя; розвитку відновного правосуддя та гуманізація кримінальної політики.

Висновки. У результаті проведеного дослідження обґрунтовано доцільність формування та впровадження комплексної моделі забезпечення УОПП виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. Доведено, що ефективність функціонування сучасної системи пробації значною мірою залежить від комплексного поєднання її ключових компонентів, зокрема нормативно-правового та принципового, суб'єктно-інституційного, функціонально-діяльнісного, психологічного, інструментально-методичного, оціночно-результативного та соціально-економічного, які у своїй сукупності визначають механізм реалізації моделі та очікувані результати її впровадження.

Встановлено, що удосконалення діяльності УОПП потребує системного підходу, який передбачає інтеграцію сучасних методів оцінювання криміногенних ризиків, застосування пробаційних програм, використання відновних практик, а також розвиток ефективної взаємодії із соціальними інституціями та територіальними громадами. У цьому контексті особливого значення набуває розвиток інструментально-методичного забезпечення пробаційної діяльності, що включає використання психодіагностичних методик, методів мотиваційного інтерв'ювання, соціально-виховної роботи та механізмів професійного наставництва.

Обґрунтовано, що реалізація запропонованої моделі сприятиме підвищенню ефективності виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, зниженню рівня рецидивної злочинності, покращенню соціальної адаптації засуджених осіб та зміцненню міжвідомчої взаємодії у сфері кримінальної юстиції. Водночас важливим результатом її впровадження є підвищення економічної ефективності системи виконання покарань, що проявляється в економії бюджетних коштів унаслідок застосування покарань без ізоляції особи від суспільства, залученні засуджених до виконання безоплатних суспільно корисних робіт, зниженні витрат на соціальну допомогу, розширенні можливостей їх офіційного працевлаштування та формуванні передумов для успішної соціальної реінтеграції.

Отже, запропонована модель може розглядатися як перспективний напрям

удосконалення діяльності УОПП в Україні, що відповідає сучасним міжнародним стандартам кримінальної політики та спрямований на подальшу гуманізацію системи кримінального правосуддя.

Список використаних джерел

1. Про затвердження операційного плану реалізації у 2025 і 2026 роках Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 р. № 1188-р. *Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України*. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-operatsiino-ho-planu-realizatsii-u-2025-i-2026-rokakh-strategii-reformuvannia-penitentsiarnoi-systemy-na-period-do-2026-roku-1188-291025> (дата звернення: 08.03.2026).
2. ДСТУ ISO 31000:2018 національний стандарт методом підтвердження за позначенням (ISO 31000:2018, IDT) Менеджмент ризиків. Принципи та настанови. Державне підприємство «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» (ДП «УкрНДНЦ»): наказ від 29.11.2018 № 446 ISO 31000:2018. URL : https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/dstu_iso_31000_2018.pdf (дата звернення: 08.03.2026).
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 08.03.2026).
4. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. Редакція від 17.07.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341> (дата звернення: 08.03.2026).
5. Кримінально-виконавчий кодекс України : Закон України від 11.07.2003 № 1129-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15?find=1&te#Text> (дата звернення: 08.03.2026).
6. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 08.03.2026).
7. Про пробацію : Закон України від 05.02.2015 № 160-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19/ed20170105#Text> (дата звернення: 08.03.2026).
8. Мінімальні стандартні правила ООН стосовно заходів, не пов'язаних із тюремним ув'язненням. *Міжнародні стандарти в пробації*. URL: <https://drive.google.com/file/d/1qSoyMG6iVozCKFsAKl3p0TkRgm43FfOV/view> (дата звернення: 08.03.2026).
9. Державна установа «Центр пробації». Веб-сайт. URL: <https://www.probation.gov.ua/pro-derzhavnu-ustanovu> (дата звернення: 08.03.2026).

Наукове видання

Аніщенко Вікторія Олександрівна

Андрушко Наталія Ігорівна

Биконя Оксана Павлівна та ін.

**СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ
В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ**

Колективна монографія

Редактори літературні

В. О. Аніщенко

Л. І. Олефір

Комп'ютерна верстка і макетування

В. О. Аніщенко

Підписано до друку 22.06.2026 р. Формат 60×84/16.
Друк різнографія. Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 58.

Редакційно-видавнича група Пенітенціарної академії України
14000, м. Чернігів, вул. Гонча, 34.
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції
серія ДК № 8016 від 23.11.2023 р.

