

основним структурним содержанием которого является: научно-теоретические знания (по истории, нормативно-правовой основе, теории, технологии и практики социально-педагогической работы с несовершеннолетними осужденными); практические умения (гностические, проектировочные, конструктивные, организаторские, коммуникативные); психофизиологические качества (сформированность психических процессов, уравновешенность эмоционально-волевых проявлений, нервно-психическая подвижность и физическая активность); психологические качества (развитость потенциалов личности на всех сферах).

*Ключевые слова:* профессиональный портрет, социальный педагог, научно-теоретические знания, практические умения, психофизиологические и психологические качества.

### **Karaman O. L. Professional Portrait of Social Pedagogue of Penitentiary Establishment for the Juvenile**

The article defines the professional portrait of the social pedagogue of a penitentiary establishment for the juvenile, whose main structural content is presented by scientific and theoretical knowledge (of history, regulatory foundations, theory, technology and practice of social and pedagogical work with juvenile criminals); practical skills (gnostic, project, constructive, organizational, and communicative); psychophysiological qualities (integrity of psychic processes, balance of emotional and determination manifestations, nervous and psychic mobility, and physical activity); psychological qualities (development of personality potentials in all spheres).

*Key words:* professional portrait, social pedagogue, scientific and theoretical knowledge, practical skills, psychophysiological and psychological qualities.

Стаття надійшла до редакції 27.07.2012 р.

Прийнято до друку 31.08.2012 р.

УДК [364-78:343.811]:37.018.46

**О. С. Третяк**

### **ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ЗАСІБ УДОСКОНАЛЕННЯ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕНІТЕНЦІАРНОГО ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

Підвищення кваліфікації кадрів здійснюється з метою послідовного удосконалення професійної майстерності, вивчення найновіших досягнень науки й техніки, використання позитивного досвіду у роботі.

Працівники направляються на курси підвищення кваліфікації з відривом від роботи з конкретної спеціалізації або посади один раз у п'ять років [6]. Професійна освіта розглядається як складний та неперервний процес. Вища освіта, яку здобуває персонал, є лише першим етапом професійної підготовки. Персоналу має бути надана можливість постійно підвищувати свою кваліфікацію та вдосконалювати свої навички. Разом з тим, існуючі системи підвищення кваліфікації персоналу, головним чином зорієнтовані на розвиток окремих сторін правової культури працівників, що обумовлює появу прогалин у формуванні та розвитку професійно важливих якостей, пов'язаних з соціальною роботою, а тому, розгляд даного питання є досить актуальним.

Аналіз літератури свідчить, що на необхідність постійного самовдосконалення вказує В. Андрущенко [2, с. 5 – 9], В. Антонова зосереджує увагу на роботі з різними категоріями цивільного населення [3], науковцями розглядаються також актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами [4], В. Бех, М. Лукашевич, І. Мигович та ін. зосереджують коло наукових інтересів навколо принципів, методів та технологій соціальної роботи [8], С. Харченко визначає коло різних категорій клієнтів, з якими має проводитися соціальна робота [9], В. Синьов вказує на необхідність соціальної роботи з неповнолітніми, які перебувають у місцях позбавлення волі [10], Л. Тюптя дає характеристику фахівця із соціальної роботи [11].

Про важливість підготовки пенітенціарного персоналу до проведення соціально-виховної роботи із засудженими до позбавлення волі говориться у публікації О. Третяк, яка розкриває зміст соціально-виховної роботи як вибіркової дисципліни при підготовці персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України [12].

Разом з тим, у програмі підвищення кваліфікації заступників начальників установ виконання покарань, слідчих ізоляторів із соціально-виховної та психологічної роботи Державної пенітенціарної служби України, розрахованої на нормативний термін навчання протягом 30 днів [5], передбачено, що за підсумками навчання випускник повинен знати: основні конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Україні; систему правоохоронних органів України; поняття злочину, класифікацію злочинів за ступенем тяжкості; види кримінальних покарань тощо; предмет та завдання пенітенціарної педагогіки та психології; основні закономірності педагогічного процесу в місцях позбавлення волі; напрямків, форм та методів соціально-виховної роботи із засудженими (особами, взятими під варту); особливості організації соціально-виховної роботи з різними категоріями засуджених (осіб, взятих під варту); вплив умов відбування покарання на психіку засуджених (осіб, взятих під варту); особливості мікросередовища засуджених (осіб, взятих під варту); психологію спілкування в місцях позбавлення волі; причини виникнення та шляхи профілактики конфліктів у середовищі засуджених (осіб, взятих під варту); порядок

діагностики та шляхи профілактики суїцидальної поведінки в місцях позбавлення волі; психологічні прийоми і засоби, які сприяють ефективному управлінню підпорядкованим персоналом; порядок організації вільного часу засуджених; норми та порядок надання засудженим побачень, телефонних розмов; норми професійної етики працівників ДПТС України; порядок надання першої медичної допомоги.

Як можна побачити з наведеного у програмі переліку знань, вони переважно стосуються загальної юридичної складової підготовки персоналу, торкаються психолого-педагогічного змісту.

Аналіз змісту програми показує, що дану категорію працівників пенітенціарної установи, яка безпосередньо має організувати проведення соціальної роботи із засудженими, складати та затверджувати відповідні плани начальників відділень СПС, навчати їх в системі службової підготовки азам соціальної роботи, практично не ознайомлюють з технологіями соціальної роботи, з порядком соціальної роботи з різними категоріями осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі тощо.

Зважаючи на те, що підготовка пенітенціарного персоналу до проведення соціальної роботи із засудженими визначається практично всіма спеціалістами як досить важлива складова формування професійної компетенції в роботі з людьми, є доцільним розглянути особливості її запровадження в Україні.

Мета статті – розглянути особливості професійного навчання пенітенціарного персоналу для проведення соціальної роботи із засудженими в Україні.

В Україні, як і в ряді інших держав СНД, навчання персоналу кримінально-виконавчої системи, як правило, носить відомчий характер. Зокрема, воно зосереджено в спеціалізованих навчальних закладах:

- підвищення кваліфікації співробітників кримінально-виконавчої інспекції; початкову підготовку молодших інспекторів з охорони, нагляду і безпеки, а також перепідготовку співробітників – начальників відділень соціально-психологічної служби установ виконання покарань (Білоцерківське училище професійної підготовки працівників ДКВС України);

- початкову підготовку інспекторів служби охорони, нагляду і безпеки установ виконання покарань (Дніпродзержинське училище професійної підготовки працівників ДКВС України);

- підвищення кваліфікації співробітників спеціальних підрозділів та навчання курсантів (слухачів) для здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня „молодший спеціаліст” та „бакалавр” за спеціальностями „Правоохоронна діяльність” та „Правознавство” в Чернігівському юридичному коледжі Державної пенітенціарної служби України;

- навчання студентів для здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня „спеціаліст” та „магістр” за спеціальністю „Правознавство” в

Національному університеті „Юридична академія України імені Ярослава Мудрого” (9-й факультет);

- навчання курсантів і слухачів в Інституті кримінально-виконавчої служби в складі Національної академії внутрішніх справ як фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня „спеціаліст” за спеціальністю „Правознавство” та „Психологія”.

Аналіз діяльності навчальних закладів у сфері підготовки кадрів, що займаються соціальною роботою в кримінально-виконавчій системі, дозволив задатися питанням щодо ефективності та результативності такої підготовки.

Як показують статистичні дані, більше десяти років (2001 – 2011 роки) здійснюється підготовка кадрів у Національному університеті „Юридична академія імені Ярослава Мудрого”. За цей період для Державної пенітенціарної служби України підготовлено 517 фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня „спеціаліст” і 184 – „магістр”.

У Чернігівському юридичному коледжі Державної пенітенціарної служби України за 20-ти річну історію його існування з 1992 року, отримали дипломи молодшого спеціаліста більше 3000 співробітників і дипломи бакалавра 350 осіб.

Разом з тим, обидва ці ВНЗ готують виключно юристів.

Зіставивши ці цифри із загальною кількістю співробітників кримінально-виконавчої служби України (більше сорока тисяч співробітників), можна говорити про проблему „коефіцієнта корисної діяльності” відомчих ВНЗ в плані підготовки персоналу для проведення соціальної та виховної роботи із засудженими, оскільки дана чисельність випускників повинна формально поповнювати ряди співробітників оперативної, режимної служби, служби охорони і нагляду, а не соціально-виховної та психологічної служби колонії. Це не зовсім корелює з показниками чисельності особового складу кримінально-виконавчої служби, оскільки в колонії повинні працювати педагоги і психологи. Крім того, на жаль, випускники деяких невідомчих ВНЗ, яких готують як психологів і соціальних педагогів для роботи в колонії, так і не стають пенітенціаріями.

Мабуть, усвідомлення тієї обставини, що в умовах гуманізації кримінально-виконавчої політики української держави необхідні нові моделі освітньої підготовки співробітників пенітенціарної служби України, які б не зводилися до однієї, лише юридичної домінанти, стало вирішальним фактором у відкритті в 2011 році Інституту кримінально-виконавчої служби, у якому сьогодні готують не тільки юристів, а й психологів.

Підвищення кваліфікації також є важливою складовою професійного удосконалення, особливо, якщо до нього залучаються керівники. Цікавою в цій площині є програма підвищення кваліфікації керівного складу в Чернігівському юридичному коледжі ДПтС України, що має ухил на управлінські аспекти їх діяльності.

Так, у переліку тем, запропонованих для вивчення слухачами курсів підвищення кваліфікації, введені нові напрямки підготовки і відповідна їм тематика: правові аспекти проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України; основні положення антикорупційного законодавства України; організація діловодства в органах і установах виконання покарань, слідчих ізоляторах; управління персоналом; особливості діяльності керівника; законодавство про звернення громадян; забезпечення доступу до публічної інформації; особливості економічної діяльності органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів; провідний світовий досвід в сфері виконання кримінальних покарань і ін.

Разом з тим, такі теми як конфліктологія, планування управління системою форм і методів виховного впливу на засуджених, соціальна робота із засудженими, динамічна, емоційна і фізична безпека виправних установ, правове регулювання виконання покарань у виді позбавлення волі відносно до жінок та неповнолітніх – не відображені в програмі професійної підготовки начальницького складу установ з виконання покарань.

Таким чином, за результатами проведеної нами оцінки стану професійної підготовки співробітників для пенітенціарної системи України можна зробити ряд висновків:

1) Програми навчання соціальних педагогів та психологів, які діють в непрофільних ВНЗ не мають чітко вираженої професійної спрямованості, що має місце у відомчих ВНЗ. Відсутність єдиної методологічної основи освітнього процесу свідчить про деяку безсистемність у стандартах вищої освіти та відсутності єдиних підходів у розробці освітньо-професійних програм. Національний університет „Юридична академія імені Ярослава Мудрого”, Інститут кримінально-виконавчої служби, Чернігівський юридичний коледж ДПтС України як виконавці послуг з професійної підготовки та професійної освіти пенітенціарного персоналу, не в повному обсязі забезпечують підготовку різних категорій персоналу, оскільки переважно орієнтуються на підготовку юристів та певною мірою психологів. При цьому, немає ясного бачення того, які саме фахівці потрібні пенітенціарній системі країни у класифікаторі професій, – тільки юристи та психологи, чи все ж таки крім них – соціальні педагоги. Це у свою чергу веде до неефективних дій, що передбачає значне витрачання людських і матеріальних ресурсів без досягнення відчутного результату, оскільки виключно юридична спрямованість в підготовці персоналу не сприяє оволодінню так необхідними для роботи з людьми формами і методами соціальної роботи.

Тому одним з перших кроків в концептуальному визначенні перспектив розвитку кримінально-виконавчої служби України, на нашу думку, повинна стати розробка кваліфікаційних моделей різних фахівців, які працюють в установах виконання покарань. У ній слід відобразити

освітній рівень в залежності від займаної посади і зразковий сумарний набір знань, умінь, навичок, компетенцій персоналу, критерії оцінки ефективності його праці, вимоги до особистості співробітника не тільки з боку держави, але і з боку громадянського суспільства. Визначившись з названою моделлю, яка містить відповідь на питання, який саме пенітенціарний співробітник необхідний, в Україні можна буде формувати алгоритм його професійної підготовки. У пенітенціарній системі України є затребуваними, у першу чергу, фахівці, що є соціальними працівниками; соціальними педагогами, фахівці-терапевти психологи, які вміють працювати із засудженими, що мають проблеми з установками, життєвими цілями, комунікацією з оточуючими та ін., ювенальні педагоги.

На вирішення подібних завдань повинні бути орієнтовані не тільки відомчі ВНЗ. Щоб подолати ситуацію, що склалася, потрібні зусилля з перегляду існуючих освітніх структур, що передбачають вдосконалення складу та змісту навчальних програм в усіх освітніх закладах, які готують майбутніх пенітенціаріїв.

2) Важливим аспектом розвитку ДКВС України є діяльність викладачів, що займаються навчанням персоналу. С. Ніколаєнко справедливо зазначив, що „Вивчати сучасні технології, передовий виробничий досвід ми можемо шляхом залучення до освітніх та наукових програм країн Євросоюзу” [7, с. 35]. Доводиться відзначити той факт, що в Україні створено безліч способів і процедур оцінки якості функціонування освітніх установ (ліцензування, акредитація). Однак не вдалося розробити ефективну систему забезпечення оцінки якості праці викладацького складу. Стає очевидним, що найважливішою фігурою, від якої залежить мотивація учнів до засвоєння нових знань, їх стимулювання та супроводження на цьому складному шляху є особистість викладача. Тому має бути залучення висококваліфікованих, сприйнятливих до передачі професійного досвіду педагогів, які мають певні досягнення у практичній діяльності пов'язаної з виправленням і ресоціалізацією засуджених, соціальною роботою з ними, що володіють знаннями щодо кращих технологій, які використовуються в європейських країнах.

3) В останні роки, зусилля суспільства по гуманізації пенітенціарної системи були зосереджені на освоєнні теорії та практики захисту прав людини, навчанні міжнародним стандартам поведіння з ув'язненими в місцях позбавлення волі. Безсумнівно, це важливо. Проте з поля зору реформаторів і розробників освітніх програм фактично випало завдання підготовки управлінської ланки нової формації [13, с. 484 – 488]. Підготовка керівника кримінально-виконавчої установи в рамках триденних курсів підвищення кваліфікації не дуже сприяє не тільки оволодінню необхідними для управлінської роботи знаннями й уміннями. Крім того, керівник пенітенціарної установи апріорі має бути навчений принципам та методам соціальної роботи, знати про суспільні

інституції та завдання їх діяльності в соціальній сфері. Хоча всі погоджуються, що без якісного менеджменту пенітенціарних установ неможливий не тільки їх розвиток, а й навіть виживання в сучасних умовах.

4) У розглянутому контексті неминуче питання про те, яким має бути освіта співробітника кримінально-виконавчої системи [14, с. 302 – 306]. Адже професійна підготовка пенітенціарного персоналу повинна бути безперервною, постійною, що супроводжує людину протягом усього періоду її діяльності. Крім того, вона має бути основана на розвитку моральних, психологічних якостей особистості, здатності засвоювати духовні цінності та соціальний досвід і імплементувати їх в повсякденну пенітенціарну практику.

5) Співробітник пенітенціарної системи повинен мати знання і бути компетентним в області „соціальної реабілітації” засуджених. Йому необхідно знати, як допомогти цим людям повернутися в суспільство, відновити довіру навколишніх, прийняти відповідні норми і не порушувати їх надалі. Для вирішення цих завдань, співробітник кримінально-виконавчої служби повинен володіти знаннями в галузі соціальної роботи, що включають в себе:

- технології соціальної роботи;
- соціальну опіку та піклування;
- соціальне забезпечення;
- соціальну діагностику й експертизу, профілактику;
- соціальну корекцію та терапію;
- соціальну адаптацію та реабілітацію;
- соціальне посередництво;
- соціальний захист жінок;
- соціальну роботу з сім'єю;
- соціальну роботу з молоддю;
- соціальну роботу з людьми похилого віку;
- соціальну роботу з інвалідами;
- соціальну роботу у сфері зайнятості [2; 4; 6; 9 – 11] тощо.

На шляху реалізації цих знань і компетенцій подекуди виникають „терни” у вигляді непередбачуваної, девіантної поведінки засуджених (ризик девіацій збільшується під впливом умов утримання в пенітенціарних установах), значно меншою чисельністю персоналу відносно до чисельності ув'язнених, що явно не на користь представників пенітенціарної системи. Крім того, дуже мало ресурсів у вигляді „людського капіталу” та інших можливостей, які могли б використовувати співробітники, здійснюючи виховний вплив на засуджених.

Як зазначається у аналітичному обзорі практики виконання кримінальних покарань [1], що „Далеко не завжди самим співробітникам зрозумілі цілі і завдання їх роботи („контроль за засудженими” чи

„профілактика злочинів”, „виправлення” чи „ресоціалізація” засуджених”). Потім, „виправлення” і „контроль” можуть розумітися зовсім неоднаково і, відповідно, по-різному тлумачитися. І, нарешті, „істотним фактором, що впливає на професійну деформацію співробітника, є низька оцінка (самооцінка) результативності його праці. На жаль, з „клеймом” подібної оцінки стикаються багато співробітників” [1, с. 45 – 46].

На підставі викладеного вище, можемо зробити деякі висновки узагальнюючого характеру.

Недоліками в навчанні персоналу пенітенціарної служби України, виявленими нами, є:

- почасти „відомчий”, якоюсь мірою мілітаризований характер професійної підготовки;

- переважно „універсальний” підхід до навчання пенітенціарного персоналу без достатнього врахування того, з чим конкретно доводиться мати справу працівнику при виконанні завдань службової діяльності;

- велика доля теоретичної складової у процесі підготовки співробітників за рахунок мінімізації практичної складової в навчанні персоналу;

- невелика за часом тривалість для пенітенціарного персоналу курсів підвищення кваліфікації. У зв'язку з чим, можна послатися на досвід Росії [1], де існують курси підвищення кваліфікації для різних спеціальностей тривалістю 72 години з видачею свідоцтва державного зразка, що підтверджує отримання освітніх послуг;

- недостатньо високий професіоналізм „виконавців” освітніх послуг. Викладачі мало знайомлять з практичною стороною буття системи виконання покарань, або не володіють новітніми досягненнями наук пенітенціарного циклу. Це веде до низької якості навчання або до стану, коли співробітників не вчать тому, що їм необхідно в першу чергу.

Дані проблеми, що мають місце в освітньому процесі, слід долати. У зв'язку з чим, навчання персоналу не можна зводити тільки до організації відповідної навчально-виховної діяльності в навчальних закладах. Необхідно функціонування спеціальних дослідних, навчальних центрів, які надаватимуть співробітникам послуги щодо наукового супроводу професійної підготовки, здійснюючи коригування спрямованості і змісту такої підготовки, що відповідатиме профілю освітніх програм.

Яким же нам бачиться підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу в плані опанування ним навичками соціальної роботи із засудженими? Схематично підвищення кваліфікації можна розділити на три етапи, а саме:

- ознайомчий курс, який мають проходити всі начальники установ. Тривалість таких курсів може коливатись від одного до двох тижнів. У процесі його проходження керівники повинні отримати необхідний мінімум знань і досвіду в сфері організації соціальної роботи

із засудженими, яку проводитиме персонал, державні та громадські інституції;

- підвищення кваліфікації для заступників начальників установ та персоналу, що відповідає за соціально-виховну роботу. Тривалість курсів може бути такою ж, як і в попередньому випадку. Дана категорія працівників має отримувати інформацію про соціально-правові та психолого-педагогічні аспекти соціальної роботи з різними категоріями засуджених, принципи, методи та технології соціальної роботи, а також про особливості застосування до засуджених різних соціальних програм.

Таким чином, не зважаючи на існуючі в Україні підходи до формування компетентностей пенітенціарного персоналу в галузі соціальної роботи із засудженими, усі зацікавлені сторони у вирішенні проблем підготовки персоналу визнають необхідність професійного навчання, постійного вдосконалення знань та вмінь на курсах підвищення кваліфікації, залучення до безперервного навчання всіх категорій персоналу, що безпосередньо проводить соціальну та виховну роботу із засудженими.

### **Список використаної літератури**

**1. Аналитический** обзор практики: Формирование правовой культуры в системе профессиональной подготовки сотрудников пенитенциарной системы за рубежом. – Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2012. – 60 с. **2. Андрущенко В.** Стратегія для освіти. За матеріалами звіту відділу філософії та прогнозування розвитку освіти Інституту вищої освіти АПН України / В. Андрущенко // Вища освіта України. – 2006. – № 3. – С. 5 – 9. **3. Антонова В. Л.** Социальная работа с различными категориями населения : учеб. пособ. / В. Л. Антонова. – Якутск : Якутский гос. ун-т им. М. К. Амосова; Пед. ин-т, 2001. – 60 с. **4. Актульні** проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами : зб. наук. пр. – К. : Ун-т „Україна”, 2004. – № 1 (3). – 448 с. **5. Витяг** з навчально-професійної програми підвищення кваліфікації заступників начальників УВП із соціально-виховної та психологічної роботи (30 діб) / Білоцерківське училище професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://i-rc.org.ua/index.php/sluhatcham/25-zast-nach-uvp-soc-rab/140-navch-progr-zast-nachuvp-soc-rk-30> **6. Збірник** нормативних документів і методичних рекомендацій з питань кадрового забезпечення органів установ і навчальних закладів кримінально-виконавчої системи // М. Кривсун, А. Литвинов, Ю. Головач, С. Міненко. – К., 2004. – 348 с. **7. Ніколаєнко С. М.** Вища освіта – джерело соціально-економічного і культурного розвитку суспільства / С. М. Ніколаєнко. – К. : Знання, 2005. – 319 с. **8. Соціальна** робота : навч. посіб. / [В. П. Андрущенко, В. П. Бех, М. П. Лукашевич та ін.]. – К. : УДЦССМ, 2001. – 440 с. **9. Соціальна** робота з різними категоріями клієнтів : наук.-навч.-метод.

посіб. для студ., магістрантів, асп. та спец. у галузі соц. роботи, соц. педагогіки / [авт.-уклад. С. Я. Харченко]. – Луганськ : Альма-матер, 2003. – 198 с. **10. Соціальна робота з неповнолітніми, які перебувають у місцях позбавлення волі / [ред. В. М. Синьов]. – К. : ДЦССМ ; ДДУПВП, 2003. – 220 с. **11. Тюптя Л. Т.** Професія – фахівець із соціальної роботи: витоки, розвиток, вимоги / Л. Т. Тюптя, О. В. Тюптя // Вісник університету „Україна”. – К., 2002. – № 2. – С. 9 – 21. **12. Третяк О. С.** Соціально-виховна робота як вибіркова дисципліна при підготовці персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України / О. С. Третяк // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігів : ЧНПУ, 2011. – Вип. 88. – С. 236 – 240. **13. Третяк О. С.** Формування управлінської компетентності персоналу соціально-виховної та психологічної служби у процесі професійної підготовки / О. С. Третяк // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігів : ЧНПУ, 2012. – Вип. 97. – С. 484 – 488. **14. Третяк О. С.** Концептуальні основи підготовки пенітенціарного персоналу / О. С. Третяк // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігів : ЧНПУ, 2011. – Вип. 93. – С. 302 – 306.**

**Третяк О. С. Підвищення кваліфікації як засіб удосконалення фахової підготовки пенітенціарного персоналу до проведення соціальної роботи**

У статті розглянуто специфіку підготовки пенітенціарного персоналу, яка заснована, в основному, на міцному засвоєнні національного та міжнародного законодавства. Разом з тим, мова йде про організацію та проведення професійного навчання персоналу установ виконання покарань у рамках курсів підвищення кваліфікації, спрямованого на вдосконалення його знань в галузі соціальної та виховної роботи із засудженими.

*Ключові слова:* професійна підготовка, пенітенціарний персонал, соціально-виховна робота, підвищення кваліфікації.

**Третяк Е. С. Повышение квалификации как средство совершенствования профессиональной подготовки пенитенциарного персонала к проведению социальной работы**

В статье рассмотрена специфика подготовки пенитенциарного персонала, которая основана, в основном, на прочном усвоении действующего национального и международного законодательства. Вместе с тем, речь идет об организации и проведении профессионального обучения персонала учреждений исполнения наказаний в рамках курсов повышения квалификации, направленной на совершенствование его знаний в области социальной и воспитательной работы с осужденными.

*Ключевые слова:* профессиональная подготовка, пенитенциарный персонал, социально-воспитательная работа, повышение квалификации.

**Tretjak H. S. Training as a means of improving initial training of penitentiary staff for the social work**

The article considers the specifics of training prison staff, which is based mainly on the strong assimilation of existing national and international legislation. However, we are talking about the organization and conduct of vocational training institutions of Corrections, as part of training courses aimed at improving their knowledge in the field of social and educational work with prisoners.

*Key words:* training, penitentiary staff, social and educational work, training.

Стаття надійшла до редакції 19.07.2012 р.

Прийнято до друку 31.08.2012 р.