

ФОРМУВАННЯ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ УПОВНОВАЖЕНИХ ОРГАНІВ З ПИТАНЬ ПРОБАЦІЇ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

У статті визначено зміст поняття "фахова компетентність персоналу уповноважених органів з питань пробації". Сформульовано професійні компетентності персоналу уповноважених органів з питань пробації, виходячи з наявних функцій зазначеної інституції. Представлено результати проведеного анкетування курсантів факультету пробації Академії Державної пенітенціарної служби. Розглянуто особливості формування фахової компетентності через застосування таких методів навчання, як коучінг, виконання творчих завдань, ділових та рольових ігор, методів ділового спілкування, самоконтролю.

Ключові слова: пенітенціарний персонал, основні функції пробації, фахова компетентність, процес формування фахової компетентності, форми та методи навчальної роботи.

Постановка проблеми. Нині в Україні у світлі реформаційних процесів пенітенціарної сфери актуалізувалося питання підготовки фахівців нової генерації, здатних виконувати соціально значуще завдання щодо виправлення і ресоціалізації засуджених. У будь-якому разі ефективність діяльності пенітенціарного персоналу залежить від володіння не лише вузькоюридичними професійними компетентностями, а й знаннями, вміннями і практичними навичками з соціальної роботи, психолого-педагогічної діяльності, управління. Пенітенціарний персонал має бути вмотивованим та мати світогляд, особистісні якості, які визначають готовність до пенітенціарної діяльності.

Проведений аналіз нормативно-правового регулювання функцій різних структурних підрозділів пенітенціарної системи, а також практики їх діяльності показує, що персонал уповноважених органів з питань пробації (далі – пенітенціарний персонал) має володіти фаховою компетентністю, що дозволить йому реалізувати досудову, наглядову та пенітенціарну пробацію [4; 7].

Незважаючи на зафіксовані правові орієнтири функціонування національного механізму пробації, в науці та практиці точаться дискусії щодо приведення функцій уповноважених органів з питань пробації України у відповідність до міжнародних стандартів. Відповідна трансформація логічно зумовлює зміну науково-практичних підходів до формування фахової компетентності пенітенціарного персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні в галузевій науці пробація як комплексний міжгалузевий інститут є предметом дослідження низки вчених, основні напрацювання яких зводяться до наступного: окремі питання концептуального обґрунтування створення національної системи пробації в Україні (Д. В. Ягунов) [17]; теоретико-прикладні засади впровадження пробації в Україні (О. І. Богатирьова) [1]; загальні підходи до визначення поняття пробації та засади її впровадження в Україні (І. С. Яковець) [18]; пенітенціарна пробація в системі соціальної адаптації неповнолітніх (О. С. Третяк, С. О. Чебоненко, І. М. Стеценко) [15] та ін. Водночас розв'язання проблем формування фахової компетентності пенітенціарного персоналу загалом та в контексті міжнародних стандартів зокрема не набуло поширення у вітчизняній педагогічній науці.

Мета статті – розглянути основні компетентності пенітенціарного працівника, що витікають з положень національного та міжнародного законодавства в сфері пробації й окреслити методи та форми навчальної роботи, що забезпечують формування фахової компетентності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Незважаючи на плюралізм підходів до визначення поняття компетентності, її якісна складова не викликає заперечень у вчених, виступаючи невід'ємною складовою ефективного виконання функцій у тій або іншій галузі.

Невипадково в цьому зв'язку українські науковці розглядають поняття компетентності як "сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію" [9, с. 149]. У зарубіжних джерелах сутність компетентності у навчанні часто передають через такі поняття, як "здатність до...", "комплекс умінь", "уміння", "готовність до...", "знання в дії", "спроможність" [11; 22; 24].

Спираючись на методологічні підходи в галузі педагогіки щодо співвідношення понять "соціальна компетентність" та "професійна компетентність" [3; 16; 20; 21], а також власні напрацювання в цій

сфері [14], фаховою компетентністю пенітенціарного персоналу слід вважати складним інтегральним утворенням, яке охоплює систему професійних знань, умінь, навичок, професійно-особистісних, індивідуально-психологічних якостей, мотивації, корпоративних цінностей, світогляду та виявляється, розвивається і вдосконалюється під час виконання посадових обов'язків.

Аналіз публікацій науковців, які вивчали зміст компетентностей пенітенціарного персоналу, показав, що вони виділяють зокрема, такі, як-от: інформаційно-комунікаційна компетентність, інструментальні, міжособистісні, системні, комунікаційні, організаційні, соціально-психологічні, правові, педагогічні, контролюючі, прогностичні, посередницькі компетентності [2; 10; 13; 19; 23].

Розкриваючи зміст професійних компетентностей пенітенціарного персоналу, виходимо з того, що необхідно орієнтуватись на функції, котрі мають виконувати відповідні працівники, а саме:

1) у межах досудової пробації: а) підготовка досудових доповідей щодо обвинувачених; б) складання соціально-психологічної характеристики щодо обвинуваченого; в) оцінка ризиків вчинення обвинуваченим повторного кримінального правопорушення; г) підготовка висновку про можливість виправлення особи без обмеження волі або позбавлення волі на певний строк [7].

Зазначені функції зумовлюють потребу формування таких професійних компетентностей пенітенціарного персоналу, як-от: знати фундаментальні положення кримінологічної теорії та практики запобігання злочинам; знати базові положення кримінальної процесуальної діяльності для налагодження ефективної взаємодії із різними суб'єктами кримінального провадження; вміти діагностувати психологічні стани, які можуть чинити вплив на поведінку особи під час її взаємодії з системою кримінальної юстиції;

2) у межах наглядової пробації: а) здійснення нагляду за засудженими; б) виконання певних видів покарань, не пов'язаних з позбавленням волі; в) направлення засуджених до обмеження волі для відбування покарання до виправних центрів; г) реалізація пробаційних програм стосовно осіб, звільнених від відбування покарання з випробуванням; д) проведення соціально-виховної роботи із засудженими [7];

3) у межах пенітенціарної пробації: а) здійснення заходів з підготовки засуджених до звільнення; б) реалізація інших заходів, спрямованих на виправлення засуджених та запобігання вчиненню ними повторних кримінальних правопорушень [7].

Зазначені функції зумовлюють необхідність формування таких професійних компетентностей пенітенціарного персоналу як: знання базових положень кримінально-виконавчого законодавства, що регламентує виконання покарань у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк; знання законодавства України, що регламентує трудове і побутове влаштування осіб, звільнених від відбування покарань у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк за обраним ними місцем проживання; вміння організувати взаємодію з різними державними інституціями.

Водночас до універсальних (властивих для виконання всіх трьох вище перелічених видів пробації) професійних компетентностей пенітенціарного персоналу слід відносити такі, як: володіти навичками роботи з диференційованими групами суб'єктів пробації; визначати цілі та завдання своєї діяльності та забезпечувати їх виконання; організувати свою діяльність; комунікативні компетентності; здійснювати пошук нової інформації; забезпечувати необхідний рівень індивідуальної безпеки; попереджати злочини та адміністративні правопорушення; оптимізувати дотримуватись особистої безпеки, вживати заходів до забезпечення безпеки суб'єктів пробації. Має бути наявність таких основних особистісних якостей, як: здатність до генерування та реалізації ідей, комунікабельність, працездатність, відповідальність, пунктуальність, дисциплінованість; вміння проводити мотиваційне інтерв'ю та аналізувати отриману інформацію й виділяти головне; витримка, толерантність, дружелюбність, послідовність, ініціатива, врівноваженість; демонстрація впевненості; вміння подавати приклад іншим; грамотність; дотримання законності; вміння здобувати нові знання; володіння методами самоконтролю; вміння мотивувати суб'єктів пробації до змін; володіння технікою мовлення тощо.

У той же час, проведений аналіз міжнародних стандартів з питань пробації (Правила Ради Європи про пробацію) дав можливість виокремити перспективні функції уповноважених органів з питань пробації в Україні, у разі імплементації яких у кримінально-виконавче законодавство України постане необхідність формування нових фахових компетентностей пенітенціарного персоналу.

Аналіз Рекомендації CM/Rec (2010)1 Комітету Міністрів державам-членам про Правила Ради Європи про пробації (далі – Правила), свідчить про наявність переліку із 12 функцій, які може виконувати служба (орган) пробації. При цьому частина з даних функцій не передбачена законодавством України. Так, на даний час уповноважені органи з питань пробації України не здійснюють такі функції: 1) робота з потерпілими; 2) відновне правосуддя; 3) надання інших доповідей-рекомендацій; 4) електронний моніторинг; 5) допомога в соціальній адаптації; 6) робота служби пробації із засудженими – іноземними громадянами і з громадянами держави, засудженими за кордоном [12].

Використовуючи компаративний метод для аналізу зарубіжного досвіду за вказаним напрямом, виявили таке.

У Правилах закріплена норма про те, що у всіх випадках, коли служба пробації має справу з жертвами злочинів, вона має поважати їх права і брати до уваги їхні проблеми. У випадках, коли служба пробації працює з потерпілими, вона повинна надавати їм допомогу в подоланні наслідків злочину, беручи до уваги різноманітність їх проблем. Правила наголошують на необхідності отримання необхідної підготовки співробітниками служби пробації, задіяними у цій діяльності.

Щодо такої функції пробації, як надання інших доповідей-рекомендацій, то під час дослідження з'ясовано, що важливим санкціям і заходам передуює процес ухвалення низки рішень. Цей процес вибору передбачає надання і потребує наявності інформації про соціально-психологічний, соціально-економічний і культурний стан правопорушника, а також надання інших даних, потрібних суду, поліції та іншим зацікавленим органам та інституціям.

Враховуючи вище викладене, одним із завдань, важливість якого неухильно зростає, є підготовка письмових, а інколи усних, доповідей для органів кримінальної юстиції.

Отже, майбутні пенітенціарні працівники мають володіти компетентностями, щодо складання пробаційних доповідей, що можуть набувати таких форм: а) доповіді про соціальне обстеження правопорушника; б) досудові звіти; в) інформація спеціаліста про особистість правопорушника або затриманого та психологічні обставини вчиненого правопорушення; г) консультаційні доповіді щодо рішення, яке має бути винесене органом правосуддя; д) оціночні доповіді; е) стислі доповіді про перебіг пробаційного нагляду, а також про моніторинг різних типів покарань та методів і способів їх виконання, пов'язаних з діяльністю органів пробації.

Компетентним можна вважати працівника, який вміє визначати проблеми правопорушника, ступінь ризику скоєння повторних злочинів та готувати доповідь, що може стати основою для застосування санкцій і заходів судом після судового розгляду та винесення вироку.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду [8] та українського законодавства [6] свідчить, що підготовка пенітенціарними працівниками доповідей щодо можливостей дострокового звільнення засуджених до позбавлення волі є достатньо поширеною практикою.

Вивчення міжнародної практики застосування електронного моніторингу дає підстави констатувати таке. Наприклад, в Англії та Уельсі електронний моніторинг використовується у двох формах: 1) curfew order (CO) – як самостійне альтернативне покарання або складова іншого альтернативного покарання; 2) home detention curfew (HDC) – як форма звільнення злочинців, які відбувають покарання у виді позбавлення волі та за формальними й особистими ознаками можуть бути звільнені умовно-достроково.

У США понад 150 тис. осіб перебувають під електронним наглядом (переважно ті, хто вчинив статеві злочини, дорожньо-транспортні правопорушення або домашнє насильство).

У Швеції Служба пробації виконує покарання у виді інтенсивного нагляду із застосуванням електронного моніторингу.

Таким чином, перспективними напрямками щодо формування компетентностей для застосування електронного моніторингу в пенітенціарній системі України вважаємо наступні: а) засвоєння правових основ застосування електронного моніторингу; б) набуття знань щодо використання пристроїв, які забезпечують стеження за суб'єктом пробації; в) оволодіння навичками користування та експлуатації приладами електронного контролю; г) напрацювання навичок взаємодії з підрозділами Національної поліції щодо організації першочергових розшукових заходів стосовно осіб, які ухиляються від зазначеної форми контролю.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду реалізації такої функції пробації, як надання допомоги в соціальній адаптації, також засвідчив її поширення в державах-членах Ради Європи [5; 8], а отже потребу формування даної компетентності.

Що стосується пенітенціарної системи України, то функція допомоги в соціальній адаптації може бути частково реалізована в умовах пенітенціарної пробації при наданні допомоги засудженим у підготовці до звільнення, як це передбачено ст. 11 Закону України "Про пробацію" [7].

Незважаючи на відсутність інформації щодо виконання такої функції служб пробації в державах-членах Ради Європи, як робота служби пробації із засудженими – іноземними громадянами і з громадянами держави, засудженими за кордоном, ця функція передбачена Правилами Ради Європи про пробацію і є, на нашу думку, доволі перспективною з огляду на сучасні євроінтеграційні процеси.

Анкетування 100 курсантів I–III курсів факультету пробації Академії Державної пенітенціарної служби на предмет розуміння майбутніми пенітенціарними працівниками того, які саме професійні компетентності сприяють реалізації відповідних функцій пробації, відповіді респондентів розподілилися таким чином:

1. Які компетентності сприяють ефективному складанню соціально-психологічної характеристики щодо обвинуваченого? Тут переважна більшість респондентів (64%) назвали соціально-психологічні, решта – правові (18%), педагогічні (5%), системні (6%), прогностичні (7%).

2. Назвіть компетентності, наявність яких дає змогу ефективно здійснювати оцінку ризиків і потреб суб'єктів пробації. Відповідаючи на це питання, курсанти надали перевагу таким компетентностям: інформаційно-комунікаційним (27%), контролюючим (17%), організаційним (10%), правовим (15%), соціально-психологічним (8%), педагогічним (9%), прогностичним (14%).

3. Які професійні компетентності допомогли б Вам підготувати якісний висновок про можливість виправлення особи без обмеження волі або позбавлення волі на певний строк? За цим питанням домінуючими компетентностями, на думку респондентів, є організаційні (45%), правові (42%), педагогічні (13%).

4. Які компетентності сприятимуть налагодженню ефективної взаємодії з органами державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, окремими особами (наприклад, волонтерами)? Тут курсанти надали перевагу таким компетентностям, як: інформаційно-комунікаційні (11%), міжособистісні (34%), організаційні (37%), посередницькі (18%).

5. Які компетентності стали б Вам у нагоді під час здійснення заходів з підготовки осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, до звільнення? З цього питання респонденти виділили наступні компетентності: контролюючі (32%), організаційні (20%), правові (15%), соціально-психологічні (21%), посередницькі (7%), прогностичні (5%).

6. Які компетентності дозволять на високому рівні організовувати та проводити заходи соціально-виховного характеру з неповнолітніми суб'єктами пробації? За даним напрямом було виділено соціально-психологічні (52%), педагогічні (33%), правові (11%) та організаційні (4%) компетентності.

7. У разі запровадження таких функцій пробації, як робота з потерпілими та відновне правосуддя, які б компетентності доцільно було сформувати у персоналу уповноваженого органу з питань пробації? Респонденти, відповідаючи на це питання, надали перевагу посередницьким (40%), організаційним (31%), міжособистісним (24%) та комунікаційним (5%) компетентностям.

8. Якби Вам, як працівнику уповноваженого органу з питань пробації, довелося складати в перспективі доповідь щодо можливості дострокового звільнення засудженого до позбавлення (або обмеження) волі, які б компетентності стали б Вам у нагоді? На думку курсантів, їм у нагоді стали б такі компетентності, як: організаційні (25%), соціально-психологічні (27%), правові (22%), педагогічні (26%).

9. Які компетентності сприятимуть у перспективі здійсненню такої функції пробації, як електронний моніторинг? Для реалізації цієї функції важливими, на думку респондентів, є такі види компетентностей, як: системні (12%), інструментальні (27%), організаційні (22%), контролюючі (39%).

10. Якщо покласти на уповноважені органи з питань пробації функцію надання допомоги в соціальній адаптації, то які компетентності необхідно сформувати у персоналу? Такими компетентностями, як вважають курсанти, є інформаційно-комунікаційні (13%), посередницькі (21%), контролюючі (16%), організаційні (17%), правові (22%), соціально-психологічні (11%).

11. Організовуючи роботу уповноваженого органу з питань пробації із засудженими – іноземними громадянами і з громадянами держави, засудженими за кордоном, які компетентності необхідно мати персоналу? Тут було названо іншомовно-комунікаційні (41%), правові (23%), організаційні (22%) та контролюючі (14%) компетентності.

Аналіз отриманих результатів дав підстави констатувати, що курсанти ще недостатньо орієнтуються в особливостях роботи з суб'єктами пробації, для них є проблемою передбачати результати запланованих заходів через брак досвіду їх реалізації. Зважаючи на це, під час проведення навчальних занять, доцільним є посилення уваги на використанні в освітньому процесі елементів методів моделювання, прикладу, вирішення ситуаційних задач, кейс-методів, опису проблемної ситуації та відпрацюванню алгоритму дій тощо.

Також із метою забезпечення динамічної безпеки вважаємо за необхідне посилення уваги на формуванні інформаційно-комунікаційної компетентності через застосування таких методів навчання, як коучінг, виконання творчих завдань, ділових та рольових ігор, методів ділового спілкування, самоконтролю тощо.

У свою чергу, можливість запозичення функцій пробації зарубіжних країн та робота із засудженими – іноземними громадянами засвідчили важливість посилення іншомовної підготовки майбутніх працівників пробації з використанням таких методів навчання як виконання творчих завдань, ділові та рольові ігри, метод ділового спілкування.

Висновки. Сформульоване поняття "фахова компетентність персоналу уповноважених органів з питань пробації", під якою слід вважати складне інтегральне утворення, яке охоплює систему фахових знань, умінь, навичок, професійно-особистісних, індивідуально-психічних якостей, корпоративних цінностей та виявляється, розвивається і вдосконалюється під час виконання службових завдань, пов'язаних із реалізацією функцій уповноважених органів з питань пробації, дозволило окреслити основні напрями навчальної роботи з майбутніми пенітенціарними працівниками.

Сформульовано професійні компетентності персоналу уповноважених органів з питань пробації, виходячи з наявних функцій зазначених інституцій. Імплементация в законодавство України додаткових функцій органів пробації, обумовлює необхідність формування нових професійних компетентностей пенітенціарного персоналу, що потребує внесення змін до змісту освітньо-професійних програм, як-от: знання та вміння застосовувати прийоми, що дозволяють отримувати інформацію про потреби жертв злочинів; іншомовні компетентності; навички взаємодії з інституціями постпенітенціарної допомоги за умов запровадження постпенітенціарної пробації.

Перспективами подальших досліджень є обґрунтування педагогічних умов, що впливають на ефективність формування вище зазначених професійних компетентностей у майбутніх працівників уповноважених органів з питань пробації.

Використані джерела

1. Богатирьова О. І. Теоретико-прикладні засади впровадження пробації в Україні: монографія. Київ: ВД "Дакор", 2013. 368 с.
2. Діденко О. В., Калинюк Н. В. Інформаційно-комунікаційна компетентність у структурі готовності майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України до професійної діяльності. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні та психологічні науки. 2014. № 3. С. 116–127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnarv_ppn_2014_3_12 (дата звернення: 13.04.2015).
3. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования. Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.
4. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 3–4. Ст. 21. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1129-15> (дата звернення: 21.03.2018).
5. Обзор законодательства скандинавских и балтийских стран по службе пробации (уголовному надзору). Серия "Права человека". Санкт-Петербург: Санкт-Петербургская общественная правозащитная организация "Гражданский контроль", 2005. 243 с.
6. Про затвердження Інструкції про роботу відділів (груп, секторів, старших інспекторів) контролю за виконанням судових рішень установ виконання покарань та слідчих ізоляторів: наказ Міністерства юстиції України від 08.06.2012 р. № 847/5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0957-12> (дата звернення: 19.02.2017).
7. Про пробацію: Закон України від 05.02.2015 р. № 160-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 13. Ст. 93. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/160-19> (дата звернення: 21.03.2018).
8. Пробація та служби пробації в країнах – кандидатах у члени ЄС / за ред. Антона ван Кальмтоута, Дженні Робертс, Сандри Віндінг. Київ: Атіка, 2005. 448 с.
9. Професійна освіта: словник: навч. посіб. / уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. Київ: Вища шк., 2000. 380 с.
10. Психолого-педагогічні засади проектування інноваційних технологій викладання у вищій школі: моногр. / В. І. Луговий та ін.; за заг. ред. В. П. Андрущенко, В. І. Лугового. Київ: Педаг. думка, 2011. 260 с.
11. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Москва: КОГИТО-Центр, 2002. 396 с.
12. Рекомендація СМ / Рес (2010) 1 Комітету Міністрів державам-членам про Правила Ради Європи про пробації (Прийнята Комітетом Міністрів 20 січня 2010 року на 105 засіданні заступників Міністрів)
13. Стеценко І. М. Методика підготовки майбутніх працівників органу пробації до виконання професійних функцій. Підготовка фахівців соціономічних професій в умовах сучасного соціокультурного простору: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, магістрантів та аспірантів. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2016. Вип. 4. С. 445–448.
14. Тогочинський О. М. Теорія і практика формування соціальної компетентності слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України: монографія. Чернівці: Десна Поліграф, 2015. 488 с.
15. Третяк О. С., Чебоненко С. О., Стеценко І. М. Пенітенціарна пробація в системі соціальної адаптації неповнолітніх. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2016. Вип. 137. С. 175–179.
16. Цільмак О. М. Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика: монографія. Одеса: Одес. держ. ун-т внутр. справ, 2011. 432 с.
17. Ягунов Д. В. Якою має бути служба пробації в Україні: деякі думки з приводу концептуального обґрунтування створення національної системи пробації. Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 65. С. 682–689.
18. Яковець І. С. Пробація: загальні підходи до визначення поняття та засади впровадження в Україні. ScienceRise. 2014. № 2. С. 152–155.

19. Яковець І. С. Теоретичні та прикладні засади оптимізації процесу виконання кримінальних покарань: монографія. Харків: Право, 2013. 392 с.
20. Cantor N., Kihlstrom J. Social intelligence. Handbook of intelligence. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. P. 359–379.
21. Coleman D. Social intelligence. The New Science of Social Relationships Bentam Books. 2006. 253 p.
22. Hutmacher W. Key competencies for Europe: [report of the symposium]. Secondary education for Europe (Berne, 27–30 March 1996). Strasburg, 1997. P. 124–128.
23. Thorndike E. L. Intelligence and its use. Harper's Magazine. 1920. № 140. P. 227–235.
24. White R. Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological review. 1959. № 66. P. 297–333.

Tohochynskyi O., Tretiak O., Chebonenko S.

PROFESSIONAL COMPETENCES OF THE PERSONNEL OF AUTHORIZED BODIES ON PROBATION ISSUES FORMING IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL STANDARDS

Professional competences forming while studying at a higher educational institution, is the basis for successful adaptation to the official duties performing. The purpose of the article is to examine the employee's of authorized body on probation issues main competences, that come out the principles of national and international legislation in the field of Probation, and to outline the methods and forms of educational work that ensure the these competences forming. The article defines the meaning of the concept "professional competence of the personnel of authorized bodies on probation issues", which is characterized as a complex integral formation that includes the system of professional knowledge, abilities, skills, professional and personal, individual and psychological qualities, motivation, corporate values, world outlook and reveals, develops and improves itself while the official duties performing. The professional competences of the personnel of authorized bodies on probation issues are formulated, on the basis of existing functions of mentioned institution.

The main forms of educational work are revealed. They are: lecture, seminars and practical classes, independent work, control measures, and also methods used while their conducting.

The results of the cadets' of the Faculty of Probation of Academy of the State Penitentiary Service questioning were presented. According to the results of the questioning, it was concluded that it is necessary to strengthen attention on using the elements of such methods as modeling, example, solving situational problems, case methods, brand methods, describing of problem situation and working out the algorithm of actions while educational process. The peculiarities of information and communication competence forming through applying such teaching methods as coaching, creative tasks, business and role games, methods of business communication, self-control, etc. are considered. Within mentioned competence, the importance of strengthening the foreign language training of future employees of authorized bodies on probation issues is revealed.

Key words: *penitentiary personnel, the main functions of Probation, professional competence, the process of professional competence forming, forms and methods of educational work.*

Стаття надійшла до редакції 25.05.2018