



Неофіційний переклад
здійснено в рамках міжнародного проєкту
Європейського Союзу "ПРАВО-Justice" за
ініціативи Державної установи "Центр пробації"

Мовні і редакційні правки персоналу Державної
установи "Центр пробації": Колодяжний М.М.,
Конопацька О.М., Матвєєва Ю.О., Клиша В.І.

КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ЩОДО НАБОРУ, ДОБОРУ, ОСВІТИ, ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ ТА ПРОБАЦІЇ

Передумови

Ці керівні принципи були розроблені за матеріалами 22-ї Конференції директорів в'язниць і служб пробації Ради Європи (Норвегія, червень 2017 року). Текст було розроблено Радою з пенологічного співробітництва (РС-СР) у 2018-2019 рр. Ці керівні принципи були розроблені за матеріалами 22-ї Конференції директорів в'язниць і служб пробації Ради Європи (Норвегія, червень 2017 року). Текст було розроблено Радою з пенологічного співробітництва (РС-СР) у 2018-2019 рр. Для участі в Робочій групі РС-СР було обрано таких членів: Мартіна БАРИЧ (Хорватія); Наталі БУЕСУ (Франція); Енні ДЕВОС (Бельгія); Анна ФЕРРАРІ (Італія); Роберт ФРІШКОВЕЦ (Словенія); Аттіла ЮХАСЗ, заступник голови РС-СР (Угорщина); Ніколаос КУЛУРІС (Греція); Домінік ЛЕНЕР, голова РС-СР (Швейцарія); Надя РАДКОВСЬКА (Болгарія). Допомогу РС-СР надавали два наукові експерти: Торбен АДАМС, керівник відділу Регіонального міністерства юстиції та конституційних справ Бремена (Німеччина) та Нікола КАРР, доцент кафедри кримінології, Інститут соціології та соціальної політики, Ноттінгемський університет (Об'єднане Королівство). У засіданнях також взяли участь представники Конфедерації європейської пробації (СЕР) та Європейської організації пенітенціарних та виправних служб (EuroPris).

Керівні принципи були прийняті на 76-му пленарному засіданні Європейського комітету з проблем злочинності (CDPC) (25 квітня 2019 р.).

1. Для цілей цих керівних принципів використовуються такі визначення

Пенітенціарна служба – державний орган, на якого законом покладено обов'язок працювати з особами, яких утримують під вартою або які позбавлені волі за рішенням суду. Серед її завдань – забезпечити безпеку та організувати повсякденне життя у пенітенціарній установі, забезпечити поведінку, що не порушує людську гідність ув'язнених, проводити конструктивні професійні заходи, таким чином готуючи осіб до звільнення та їх реінтеграції в суспільство.

Пенітенціарні установи – це приміщення, призначені для перебування осіб, затриманих установами юстиції або позбавлених волі за вироком суду.¹

Пробація: стосується виконання покарань, визначених законом та призначених підозрюваному в громаді, а не у місцях позбавлення волі² або якщо правопорушник знаходиться під їх відповідальністю. Пробація включає комплекс заходів, які охоплюють нагляд, консультування та допомогу, спрямовану на соціальну інтеграцію підозрюваного чи правопорушника, а також

¹ CM Rec (2012)5 on the European Code of Ethics for Prison Staff

² The term "suspect" as defined by CM/Rec (2014)4 on electronic monitoring means "any person who is alleged to have committed or who has been charged with having committed a criminal offence but who has not been convicted of it."

забезпечення безпеки в громаді.³

Орган пробації: означає будь-який орган, визначений законом для виконання вищезазначених завдань та обов'язків. Залежно від національної системи, робота органу пробації може також включати надання інформації та дорадчої підтримки судовим та іншим органам, що приймають рішення з метою допомогти їм у прийнятті обґрунтованих та справедливих рішень; надання консультування та підтримки правопорушників під час тримання під вартою, щоб підготувати їх звільнення та інтеграції до суспільства; моніторинг та допомогу особам, до яких застосовується дострокове звільнення; відновне правосуддя; та надання допомоги потерпілим від злочинів.⁴

Перед наділеними повноваженнями органами поставлено завдання набору та добору достатньої кількості найбільш кваліфікованих працівників, забезпечення їх належної підготовки та сприяння професійному розвитку, щоб у них була можливість працювати з дотриманням етичних норм з метою забезпечення справедливого та ефективного нагляду, позитивної участі та допомоги підозрюваним та правопорушникам. Це може покращити перспективи реінтеграції та соціальної інтеграції правопорушників, від чого зазвичай залежить їх утримання від подальшого скоєння злочину.

2. Основні принципи

Місія: В кримінальному судочинстві пенітенціарним установам та органам пробації доручено виконання вироків та передбачених ними покарань. Місія працівників пенітенціарних установ та органів пробації полягає у тому, щоб суттєво сприяти громадській безпеці через безпечну, захищену та гуманну роботу з підозрюваними та правопорушниками та надання можливостей для реабілітації та реінтеграції. Їх роль та функції мають бути визначені законом.

Статус: Відповідальність за пенітенціарні установи та органи пробації покладена на органи державної влади. Вони повинні бути відокремлені від військових формувань, поліції та органів розслідування.

У пенітенціарних установ та органів пробації повинен бути офіційно затверджений документ про мету їх діяльності та їх основні завдання та обов'язки. У них повинен бути виділений бюджет, за допомогою якого вони можуть виконувати їх роботу на найбільш високому професійному рівні.

Працівники: Співвідношення між працівниками пенітенціарних установ, органів пробації та правопорушниками повинне бути достатнім, особливо щодо працівників, які щодня контактують із підозрюваними та правопорушниками. Працівники повинні мати професійний статус та бути належно підготовленими, щоб вони добре розуміли свої обов'язки та етичні вимоги до своєї роботи. Завдяки цьому вони зможуть виконувати свої повсякденні завдання та діяти для досягнення загальної мети установи, в якій вони працюють. Працівники повинні працювати з дотриманням високої професійної етики, що ґрунтується на гуманному поводженні з підозрюваними та правопорушниками та з повагою до їх людської гідності.

Керівництво повинно брати до уваги позицію працівників щодо загальних питань, особливо з питань, що стосуються умов їх роботи та навчальних потреб.

Навчання та підвищення кваліфікації: У пенітенціарних установ повинна бути власна програма вступу до професії та підвищення кваліфікації, яка відповідає ролі та завданням різних категорій їх працівників, а також меті та цілям їх роботи. В ідеалі у них повинні бути власні навчальні приміщення. Це не перешкоджає доступу до курсів, які проводяться сторонніми суб'єктами.

Органи пробації повинні мати власну програму вступу до професії та підвищення кваліфікації для працівників, щоб вони могли ефективно виконувати свої обов'язки. Навчання, що надається, повинне відповідати обов'язкам та завданням різних категорій працівників пробації, а також меті та цілям їх роботи. Таке навчання може надавати сам орган пробації або зовнішні суб'єкти.

Надання освіти та професійної підготовки повинно сприяти підвищенню професійної ідентичності та розвитку культури організації відповідно до загальної місії.

Якщо це доречно, слід забезпечувати можливості для спільного навчання працівників пенітенціарних установ та пробації з працівниками інших органів кримінальної юстиції з метою

³ CM/Rec (2010)21 on the Council of Europe Probation Rules

⁴ CM/Rec (2010)21 on the Council of Europe Probation Rules

заохочення міжвідомчої та міждисциплінарної роботи. Така співпраця сприятиме спільним цілям відповідних установ, тобто сприятиме громадській безпеці, реабілітації та реінтеграції. Працівникам пробації слід пропонувати можливості для вивчення особливостей роботи в пенітенціарних установах, а працівникам пенітенціарних установ слід пропонувати подібні можливості для вивчення діяльності пробації.

Слід також сприяти можливості спільного навчання з органами, що не входять до системи кримінальної юстиції.

Багато щорічно оцінювати навчальні потреби та регулярно переглядати та оновлювати навчальні плани, спрямовані на розвиток працівників та забезпечити відповідність потребам пенітенціарних установ та органів пробації. Важливо забезпечити достатню кількість викладачів та ресурсів, щоб надати можливість застосовувати це на практиці.

У разі суттєвих змін політики пенітенціарних установ або пробації, що впливають на набір, відбір та навчання, місії та компетенції працівників, слід забезпечити відповідне коригування щодо бюджету та кадрів.

3. Освітні вимоги до кандидатів на посаду

3.1. Працівники пенітенціарних установ

- a) Працівники пенітенціарних установ базового рівня, які щодня контактують із затриманими, повинні мати освіту, еквівалентну рівню 4 Європейської системи кваліфікацій (ЄСК). Якщо вони не мають такої освіти, вони повинні отримати професійно-технічну освіту (національно визнану), що дозволить їм подати заявку на навчання, щоб стати працівником пенітенціарної установи.
- b) Для працівників пенітенціарних установ, на яких покладені більш відповідальні обов'язки та / або функції управління слід встановити додаткові освітні критерії доступу до професії.
- c) Випускники з гуманітарною освітою, такі як: психологи, кримінологи, соціальні працівники та юристи, які працюють у пенітенціарних установах, повинні мати поглиблені знання у відповідній галузі, включаючи критичне розуміння теорій та принципів, що відповідають рівню доступу до професії 6 ЄСК.

3.2. Працівники пробації

- a) Для кандидатів на посаду працівників пробації, які безпосередньо працюють із підозрюваними чи правопорушниками в якості наглядача, освітній рівень повинен відповідати рівню 6 ЄСК, і бажано, щоб вони мали вищу освіту в гуманітарних галузях, таких як: психологія, соціальна робота, право, криміналістика або суміжні дисципліни.
- b) Для інших працівників, на яких покладено більш відповідальні обов'язки та завдання, включаючи управлінські обов'язки та нагляд за іншими працівниками, слід встановити додаткові освітні критерії доступу до професії.

4. Критерії набору та добору

Процедури набору повинні бути чесними та прозорими. В публічному доступі для кандидатів слід розмістити інформацію щодо необхідних компетенцій для посади, критерії добору та процедури оцінювання. Також повинні застосовуватися такі загальні принципи:

- a) Не повинно бути дискримінації при наборі та доборі працівників за ознакою статі, сексуальної орієнтації, раси, кольору шкіри, інвалідності, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, зв'язку з національною меншиною, майна, походження чи іншого статусу.
- b) Попередній досвід роботи, завдяки якому кандидат має фактичні та практичні та/або теоретичні знання в галузі роботи, є перевагою для кандидата.
- c) Повинні діяти спеціальні процедури набору та добору працівників, які працюють з неповнолітніми, враховуючи якості та професійну кваліфікацію, необхідну для роботи з

неповнолітніми та їхніми сім'ями.

- d) В процесах набору працівників повинні враховуватися особисті навички та цінності, необхідні працівникам для роботи в пенітенціарних установах та органах пробації, такі як: мотивація, гнучкість, наполегливість, зрілість, здатність до осмислення, доброчесність, робота в команді та соціальні та комунікативні навички.
- e) Процеси набору повинні бути спрямовані на заохочення різноманітності серед працівників для вирішення конкретних потреб різних підозрюваних та правопорушників. Може бути особливий акцент на наборі персоналу на основі мовних здібностей та міжкультурних навичок, включаючи розуміння різноманітних релігій та традицій.
- f) Процедури набору працівників можуть включати оцінку стану здоров'я та придатності для зайняття зазначеної посади.
- g) Процеси набору можуть також включати оцінку інших компетенцій, необхідних для роботи (наприклад, водійські права; навички роботи з комп'ютером, комунікативні навички).

Для забезпечення професійної доброчесності працівників слід провести спеціальну перевірку, наскільки це дозволяється національним законодавством. Завдання спеціальних перевірок – забезпечити безпеку всіх в організації.

5. Поширення інформації про вакантні посади

- a) Усі посади, будь то посади для осіб без попереднього досвіду роботи або можливості для просування по службі для діючих працівників, повинні рекламуватися якомога прозоріше і ширше, щоб забезпечити широкий вибір кандидатів. Повинна надаватися чітка посадова інструкція, яка визначає місію організації, цілі, обов'язки та відповідальність за посадою, а також критерії добору та умови працевлаштування. Рекламу вакантної посади повинна проходити на різних медіа-платформах, включаючи друковані, радіо/телебачення та соціальні мережі. Можна подумати над визначенням контактної особи, у якої кандидати можуть запитувати додаткову інформацію і отримати реалістичне сприйняття роботи, що має виконуватися.
- b) Під час використання соціальних мереж слід звертати увагу на переваги та обмеження їх використання та на необхідність оперативно реагувати на можливі запитання, коментарі та запити на отримання додаткової інформації.
- c) Кандидати повинні отримувати точну та ретельну інформацію про роботу та її значення для суспільства, оплату праці, права та обов'язки, пов'язані з вакантною посадою, умови, характер роботи, професійну підготовку, що надається, та можливості професійного розвитку. Мета – залучити підходящих кандидатів та не допустити плінності кадрів.
- d) В рекламних цілях також слід використовувати веб-сайти установ чи органів, державної служби, міністерств чи інших компетентних органів. Кандидатів слід заохочувати відвідувати ці веб-сайти, щоб вони могли отримати актуальну інформацію про пенітенціарні установи та завдання та функції пробації. На цих веб-сайтах можна забезпечити інтерактивне подання інформації (віртуальні візити, співбесіди з працівниками, вікторини тощо), а також навчання, яке допоможе потенційним кандидатам підготуватися до вступних іспитів, якщо це необхідно.
- e) За можливості, потенційним кандидатам слід надати можливості для відвідування місця роботи для ознайомлення з обов'язками та повсякденною роботою пенітенціарних установ та органів пробації та їх значенням для суспільства.

6. Оцінювання кандидатів на посаду

- a) Оцінювання починається з моменту отримання заявки. Працівники відділу кадрів повинні перевіряти відповідність та мотивацію кандидатів на основі отриманих документів, мотиваційних листів, резюме тощо.
- b) До складу конкурсної комісії повинні входити особи, що мають відповідний досвід, і слід забезпечити належний баланс представництва серед членів комісії. Члени повинні мати належні навички для забезпечення того, щоб процес набору та відбору був справедливим

та неупередженим.

- c) Процедури оцінювання повинні бути адаптовані до вимог до особи, яка буде обіймати відповідні посади. Що стосується пенітенціарних установ, це може включати оцінку на основі компетентності, таку як письмові тести, усні співбесіди (індивідуальні та / або в групі), сценарії рольових ігор та випробування з фізичної підготовки. Тестові завдання повинні чітко включати необхідні компетенції відповідно до рекламованої посади та вимог організації.
- d) Щодо органів пробації, це оцінювання може включати оцінку на основі компетентностей, необхідних для виконання посадових обов'язків та спрямовану на оцінку особистих здібностей, а також оцінку конкретних здібностей, таких як міжособистісна комунікація та написання доповідей. Це може також включати оцінку, що включає сценарії рольових ігор; перевірку навичок публічних виступів та проведення співбесід.

7. Освіта та професійна підготовка

Заклади, що використовуються для навчання та професійної підготовки, повинні бути добре оснащені та повинно бути достатньо викладачів, щоб пропонувати якісну освіту та навчання новопризначеним працівникам та регулярно проводити навчання за необхідністю. Слід включити положення про спільне навчання з іншими установами, якщо це необхідно.

7.1. Програми професійної підготовки щодо вступу до професії для працівників пенітенціарних установ повинні в збалансованому співвідношенні містити теорію, практику та емпіричних знань. Професійна підготовка повинна тривати стільки, щоб можна було передати відповідні знання, які допоможуть новопризначеним працівникам виконувати свої обов'язки. Це включає забезпечення безпеки та організацію щоденного режиму у в'язниці із забезпеченням при цьому поведінки, яке не порушує людської гідності ув'язнених. Професійна підготовка повинна бути зосереджена на роботі таким чином, щоб для ув'язнених проводилися значущі освітні та професійні заходи та програми лікування, щоб полегшити їм підготовку до звільнення та реінтеграції в суспільство.

7.2. Освіта та професійна підготовка повинні включати обов'язкові елементи, а саме: основні галузі права (конституційне, адміністративне, цивільне та кримінальне право); основи кримінального законодавства та процесу (знання процесу виконання кримінальних санкцій та заходів); громадянська освіта, професійна етика (включаючи роль та місію пенітенціарних установ); загальні положення про захист даних та стандарти прав людини. Вони також повинні включати планування відбуття покарань, управління ризиками, безпеку, динамічну, статичну та процесуальну безпеку, належний порядок та контроль, застосування сили, а також самозахист. ІТ-навички, що стосуються роботи, також повинні бути частиною обов'язкового навчання. Запропоновані ключові елементи навчання містяться в Матриці (Додаток 1).

- a) Освіта та професійна підготовка повинні також включати, наскільки це можливо з огляду на тривалість та залежно від конкретних завдань, покладених на працівників: основи соціальної роботи, кримінології та психології. Необхідно зосередитись на конкретних підходах, таких як просоціальне моделювання та робота з конкретними групами, включаючи жінок, неповнолітніх та іноземців. Освіта та професійна підготовка також повинні включати роботу з особами, які вчинили різні типи злочинів, наприклад: насильницький екстремізм, сексуальні злочини, домашнє насильство, економічні злочини та організована злочинність. Професійна підготовка також повинна охоплювати такі ключові сфери, як розуміння потерпілих; робота в різних типах об'єктів; контакт з сім'ями; боротьба з психічними захворюваннями та наслідками залежностей та негативним досвідом з дитинства; обізнаність про інші культури; іноземні мови); способи вирішення конфліктів; оцінка ризиків та надання першої допомоги, формування команди та управління кадрами.

- b) Усі спеціалісти, які працюють у пенітенціарних установах, також повинні пройти базову підготовку, необхідну для виконання своїх обов'язків.

7.3. Програма курсів "вступ до професії" для новопризначених працівників пробації повинна гармонійно поєднувати теорію, практику та емпіричні знання. Освіта та професійна

підготовка повинні відображати основну місію та функції органів пробації.

- a) Залежно від конкретної посади, ключові елементи освіти та професійної підготовки повинні включати нормативно-правову базу, згідно з якою застосовуються санкції та виправні заходи не в місцях позбавлення волі; професійна етика (включаючи роль та місію пробації); загальні положення про захист даних та стандарти прав людини. Вони повинні охоплювати основні сфери повноважень пробації, включаючи оцінку, планування вироку, виконання плану відбуття покарань та оцінку проведеної роботи. Професійна підготовка повинна проводитись на основі фактично обґрунтованої практики з урахуванням оцінки та управління ризиками та стратегій для недопущення повторних злочинів. Слід також забезпечити підготовку фахівців з основних професійних обов'язків, включаючи написання доповідей; роботу з судами та органами юстиції; міжвідомчої роботи та захисту суспільства. Інші основні компоненти повинні включати медіацію, відновне правосуддя та роботу з потерпілими.
- b) Професійна підготовка також повинна включати ефективну роботу з різними групами населення, що підлягають нагляду, включаючи жінок, неповнолітніх та іноземців. Там, де це доречно, професійна підготовка повинна бути зосередженою на практиці, що ґрунтується на доказах, щодо роботи з різними видами злочинів, включаючи, але не обмежуючи: насильницький екстремізм; сексуальні злочини; домашнє насильство; економічні злочини та організована злочинність. Слід зосередити особливу увагу на роботі з психічним здоров'ям, зловживанням психоактивними речовинами, а також на наслідках негативного досвіду з дитинства та розвитку таких галузей практики, як використання в нагляді технологій (наприклад, електронний контроль)
- c) При наборі волонтерів для роботи з підозрюваними та правопорушниками їм слід забезпечити належну підготовку, щоб вони могли ефективно виконувати свою роботу. Слід розглянути можливість набору та навчання колишніх правопорушників для роботи в органах пробації, де це доречно. Навчання повинно включати посилання на етичні кодекси, чітко визначені критерії щодо їх завдань та відповідальності, межі компетенції, підзвітності та інші пов'язані з цим питання.

8. Підвищення кваліфікації та професійна підготовка

8.1. Працівники пенітенціарних установ

- a) Для всіх працівників повинне надаватися підвищення кваліфікації та професійна підготовка, які повинні включати курси підвищення кваліфікації з різних пріоритетних тем та/або додаткове навчання з нових тем.
- b) Підвищення кваліфікації повинно відбуватися так часто, щоб забезпечити регулярне навчання всіх працівників (наприклад, через ротаційне навчання протягом року).
- c) Пенітенціарні установи повинні визначити, яке підвищення кваліфікації є обов'язковим.
- d) Участь у професійній підготовці повинна враховуватися при професійному розвитку та процедурах оцінювання.
- e) Слід заохочувати можливості для професійної підготовки, на спільних заходах, на яких присутні працівники, що обіймають різні посади мають різні обов'язки, щоб покращити співпрацю та взаєморозуміння відповідних завдань та обов'язків колег.
- f) Слід розширювати можливості професійної підготовки для заохочення міжвідомчої та транскордонної співпраці.

8.2. Працівники пробації

- a) Для всіх працівників повинне надаватися підвищення кваліфікації та професійна підготовка, які повинні включати курси підвищення кваліфікації з різних пріоритетних тем та/або додаткове навчання з нових тем.
- b) Підвищення кваліфікації повинно відбуватися так часто, щоб забезпечити регулярне навчання всіх працівників (наприклад, через ротаційне навчання протягом року).

- c) Підвищення кваліфікації повинно бути пов'язане з рамковими положеннями постійного професійного розвитку (CPD). Національні органи державної влади повинні інтегрувати таке підвищення кваліфікації до системи післядипломної кваліфікації.
- d) Органи пробації повинні визначити, яке підвищення кваліфікації є обов'язковим.
- e) Участь у професійній підготовці повинна враховуватися при професійному розвитку та процедурах оцінювання.
- f) Слід заохочувати можливості для професійної підготовки, на спільних заходах, на яких присутні працівники, що обіймають різні посади мають різні обов'язки, щоб покращити співпрацю та взаєморозуміння відповідних завдань та обов'язків колег.
- g) Слід розширювати можливості професійної підготовки для заохочення міжвідомчої та транскордонної співпраці.

9. Перевірка навчання з вступу до професії та початку роботи

9.1. Працівники пенітенціарних установ

- a) Для оцінки та призначення успішних кандидатів повинні застосовуватися іспити після закінчення навчання "вступ до професії" (письмові, усні та практичні, залежно від предмета). Ці іспити повинні підтверджувати набуті професійні навички та знання та те, як вони застосовуються на практиці.
- b) Успішні кандидати повинні отримати сертифікат про освіту або диплом, залежно від тривалості та рівня підготовки, а також від набутого статусу (наприклад, державного службовця). Будь-які дозволи, що пов'язані з їх посадою, слід за необхідності переглядати.
- c) Повинен бути захищений період працевлаштування, наприклад, за участі наставника та нижчим рівнем відповідальності, що буде корисно як для нових працівників, так і для самої пенітенціарної установи.

Якщо це дозволено законодавством, до новопризначених працівників застосовується випробувальний термін, поки не буде підтверджено їх компетенцію та придатність виконувати посадові обов'язки.

9.2. Працівники органів пробації

- a) Навчання "вступ до професії", яке проводиться для працівників на самому початку, повинно бути на рівні, пов'язаному з рамковими положеннями постійного професійного розвитку (CPD), і повинно регулярно переглядатися, щоб забезпечити відповідність функціям та завданням органів пробації. Освіта та професійна підготовка повинні базуватися на дослідженнях та передовій практиці.
- b) Має бути захищений період роботи, наприклад з наставником та меншим рівнем відповідальності, що буде корисним як для нових працівників, так і для самого органу пробації.
- c) Якщо це дозволено законодавством, до новопризначених працівників застосовується випробувальний термін, поки не буде підтверджено їх компетенцію та придатність виконувати посадові обов'язки.

10. Якість освіти та професійної підготовки/ довгострокова ефективність

- a) Необхідно регулярно оцінювати та проводити процедуру акредитації щодо програм навчання та професійної підготовки та роботи викладачів, якщо це можливо відповідно до національного законодавства. Акредитація повинна проводитися або перевірятися незалежним органом.
- b) Для покращення якості запропонованої професійної підготовки слід збирати та поширювати дані та національну та міжнародну передову практику. Професійна підготовка повинна підкріплюватися дослідженнями та відповідно адаптуватися, а також повинна адаптуватися

до роботи із відповідними правопорушниками, які наразі знаходяться під наглядом та соціальними обставинами підозрюваних та правопорушників.

- c) Довгострокові переваги професійної підготовки через деякий час повинні пройти процедури оцінювання через дослідження того, чи ефективне навчання для допомоги працівникам у виконанні їх обов'язків та здатності організацій виконувати свої основні функції.
- d) Викладачі повинні володіти відповідною професійною кваліфікацією та значний позитивний досвід, а також повинні регулярно оцінюватися та їм потрібно надавати додаткову підготовку, якщо це необхідно.
- e) Слід застосовувати аудиторний формат занять. Також слід використовувати інші методи та методи навчання, включаючи інтерактивне навчання, електронне навчання та змішане навчання.
- f) Працівники можуть надалі отримувати підтримку для професійного розвитку шляхом постійного наставництва та коучингу.
- g) Визнаючи важливість вивчення інших дисциплін та юрисдикцій, слід сприяти міжвідомчому та транскордонному співробітництву в цій галузі. Слід визнати та прийняти стандарти, розроблені на міжнародному рівні, та допомогу, запропоновану Радою Європи, Європейським Союзом, Конфедерацією європейської пробації (CEP), Європейською організацією пенітенціарних та виправних служб (EuroPris) та Європейськими академіями підготовки пенітенціарних установ (EPTA).

11. Професійне зростання

- a) Потрібно розробити прозору систему щорічної оцінки роботи всіх працівників, яка буде сприяти їх кар'єрному зростанню та професійному розвитку. Працівники, які проводять оцінку, повинні пройти відповідну підготовку, щоб забезпечити справедливу систему оцінки.
- b) В оцінці повинні бути вказані навчальні потреби на індивідуальному рівні та рівні установи, якщо це потрібно.
- c) За потреби пенітенціарні установи та органи пробації повинні регулярно забезпечувати можливості для навчання з метою підвищення якості виконання роботи та кар'єрного зростання.
- d) Повинні існувати рамкові стандарти, що сприяють поглибленню професійного розвитку, зокрема, через розвиток лідерського та управлінського потенціалу, завдяки чому є можливість кар'єрного зростання до середнього та вищого рівня управління. Це не повинно перешкоджати вдосконаленню процесів добору на керівні посади.
- e) Професійний розвиток не повинен зосереджуватися лише на рамкових стандартах кар'єрного просування. За необхідності слід шукати та використовувати інші форми визнання компетентності.
- f) Заробітна плата та умови праці повинні відповідати навичкам та відповідальності персоналу. Умови оплати праці, умови зайнятості та робочий час повинні регулюватися законодавством і повинен бути дозвіл наймати та забезпечувати стабільну роботу кваліфікованих працівників, що сприятиме ефективному та гуманному виконання їх завдань та розвитку усвідомлення важливості їх роботи для суспільства. Слід передбачити підтримку та нагляд за працівниками, що допомагатиме їм виконувати свої обов'язки.
- g) З метою підвищення ефективної роботи пенітенціарних установ та органів пробації як поодиночці, так і разом, для підвищення кваліфікації чи роботи слід заохочувати спільну роботу та відрядження працівників. Такі заходи повинні відбуватися лише за згодою зацікавлених осіб і не повинні спричинити жодних змін у їхньому статусі зайнятості чи заробітної плати. Слід також розглянути питання про міжнародні відрядження для сприяння транскордонному навчанню.

12. Професійна етика

- a) Пенітенціарні установи та органи пробації повинні мати етичний кодекс для своїх

співробітників, який повинен становити невід'ємну складову вступу до професії та підвищення кваліфікації працівників. Цей кодекс має бути розміщений в публічному доступі. Дотримання цього кодексу має бути частиною процедур оцінювання.

- b) Пенітенціарні органи та органи пробації повинні дотримуватися цього етичного кодексу та професійної поведінки, що є комплексом стандартів, які стосуються моралі та ефективного виконання обов'язків. Основною метою є добросовісне виконання кримінальних покарань та заходів відповідно до законодавства. Кодекс повинен бути основою політики та стратегії, норм та правил, протоколів та процедур, положень яких дотримуються та які використовують працівники у щоденній роботі. Він повинен втілювати такі основні цінності, як розсудливість, правдивість, пильність, повага прав людини, сприяння реінтеграції правопорушників у суспільство та захист громадськості.

Етичний кодекс повинен регулювати (але не виключно) такі сфери, як підзвітність працівників, доброчесність, повага та захист людської гідності, турботи та допомоги, справедливості, неупередженості та недискримінації, співпраці, конфіденційності та захисту даних. Етичний кодекс повинен ґрунтуватися на основні міжнародно-правові документи, і в першу чергу на Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод, Європейську конвенцію про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню та покаранню, а також відповідні рекомендації Комітету міністрів, а саме Рекомендація № R (97) 12 щодо працівників, що займається виконанням вироків та заходів, Рекомендація CM / Rec (2006) 2 про Європейські пенітенціарні правила, Рекомендація CM / Rec (2008) 11 про Європейські правила щодо неповнолітніх правопорушників, до яких застосовуються санкції або заходи впливу, Рекомендація CM / Rec (2010) 1 про Правила Ради Європи про пробацію, Рекомендація CM / Rec (2012) 5 про Європейський етичний кодекс працівників пенітенціарних установ; Рекомендація CM / Rec (2012) 12 щодо іноземних ув'язнених, Рекомендація CM / Rec (2014) 3 про небезпечних правопорушників, Рекомендація CM / Rec (2014) 4 про електронний моніторинг, Рекомендація CM / Rec (2017) 3 про Європейські правила щодо громадських санкцій та заходів, Рекомендація CM / Rec (2018) 5 про права дітей ув'язнених батьків, Рекомендація CM / Rec (2018) 8, щодо відновного правосуддя у кримінальних справах, а також Мінімальні стандартні правила ООН щодо поводження з ув'язненими (Правила Нельсона Мандели, 2015); Правила Організації Об'єднаних Націй щодо поводження з жінками-в'язнями та заходів, не пов'язаних з позбавленням волі, щодо жінок-злочинниць (Бангкокські правила 2010); Керівні принципи запобігання злочинності серед неповнолітніх Організації Об'єднаних Націй (Ер-Ріяд 1990); Правила ООН щодо захисту неповнолітніх, позбавлених волі (Гаванські правила, 1990); Конвенція ООН про права дитини (1989); і Мінімальні стандартні правила Організації Об'єднаних Націй, що стосуються відправлення правосуддя щодо неповнолітніх ("Пекінські правила").

* * *

В додатках нижче містяться основні напрямки професійної підготовки для працівників пенітенціарних установ та пробації. Професійна працівників пенітенціарних установ та пробації викладена у двох окремих додатках. Це є визнанням того факту, що у багатьох країнах ці функції виконують окремі установи, тоді як у деяких країнах пенітенціарні установи та пробація інтегровані.

Також зрозуміло, що багато основних цілей та місій пенітенціарних установ та пробації доповнюють один одного, наприклад, заохочення правопорушників відмовитися від вчинення повторних злочинів та реінтеграції з метою сприяння громадській безпеці. Отже, елементи цих двох додатків можна застосовувати до пенітенціарних установ та пробації залежно від складу цих служб. У таблицях викладено основні компетенції; передбачається, що якщо працівники виконують більше спеціалізованих функцій, вони повинні пройти підвищення кваліфікації та професійну підготовку на більш високому рівні.

ДОДАТОК 1: МАТРИЦЯ ОСВІТИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ

Ця матриця освіти та професійної підготовки містить огляд компонентів навчання, які можуть бути включені до навчальних програм для працівників пенітенціарних установ, які безпосередньо працюють із ув'язненими відповідно до їхньої посади та посадових обов'язків ролі та обов'язків. З огляду на це освіта та професійна підготовка вважаються засобами, що допомагають працівникам ефективно виконувати свою роботу та забезпечують постійний професійний розвиток. Вона є орієнтиром і не має обов'язкового характеру. У матриці наведений огляд складових навчання, які можуть бути включені до початкової підготовки працівників та/або увійти до складу програм підвищення кваліфікації. Вони відображають складові та етапи тюремного ув'язнення, як зазначено у Рекомендаціях Rec (2006) 2 щодо Європейських пенітенціарних правил; CM/Rec (2008) 11 щодо Європейські правила стосовно неповнолітніх правопорушників, до яких застосовуються певний вид покарання або заходів; CM / Rec (2012) 5 про Європейський Кодекс етики працівників пенітенціарних установ; CM/Rec (2012) 12 щодо іноземних ув'язнених та CM/Rec (2014) 3 щодо небезпечних правопорушників. Складові навчання разом із коротким описом наведені нижче.

Складова навчання

Місія пенітенціарної служби

Законодавча база

Напрями діяльності, процедури, правила та положення

Опис

Працівники пенітенціарної служби повинні пройти навчання для чіткого розуміння своєї ролі та місії пенітенціарної служби. Працівники мають навчитися тримати баланс між необхідністю безпечного тримання під вартою та дисципліною, забезпечуючи водночас умови ув'язнення, які не порушують людської гідності і надають можливість здійснення трудової діяльності, проходження освітніх і лікувальних програм для ув'язнених, тим самим готуючи їх до їх реінтеграції в суспільство.

Працівники пенітенціарних установ повинні пройти навчання для опанування конституційного, кримінального, кримінально-виконавчого та іншого відповідного законодавства, яке регулює досудове тримання під вартою, виконання покарань у вигляді позбавлення волі та поведження з ув'язненими. У рамках цього навчання має надаватися інформація про види, тривалість та способи виконання покарань у вигляді позбавлення волі та поведження з ув'язненими.

Пенітенціарна служба повинна забезпечувати вивчення працівниками законодавства, яке регулює порядок роботи тюрем. Воно може включати напрями діяльності, процедури, правила та норми, які стосуються (але не обмежуються): умов ув'язнення (наприклад, процедури прибуття до установи, розподілу та поселення, гіпєни, юридичних консультацій, контактів із зовнішнім світом, роботи, отримання освіти, можливостей займатися фізичними вправами та відпочивати). Працівники також повинні пройти базову підготовку з надання першої медичної допомоги та допомоги ув'язненим у отриманні доступу до медичної допомоги з урахуванням медичної таємниці. Працівники мають пройти спеціальну підготовку з напрямів і процедур забезпечення належного порядку (як то, охорони, безпеки, обшуку та контролю). Працівники пенітенціарних установ повинні пройти навчання для опанування навичками усного та письмового спілкування для складання усних або письмових звітів, наприклад щодо надзвичайних подій, прогресу ув'язнених та інших важливих дій або подій.

Права людини

Навчання працівників пенітенціарних установ повинно включати міжнародні та регіональні документи та стандарти прав людини, розроблені в рамках Організації Об'єднаних Націй та Ради Європи для того, щоб у тюрмах неухильно дотримувалися високих стандартів, що відповідають міжнародним, регіональним та національним документам, у сфері прав людини.

Професійна етика

Пенітенціарна служба повинна забезпечувати вивчення працівниками загальноєвропейських принципів та рекомендацій щодо загальних цілей, ефективності роботи та підзвітності працівників пенітенціарних установ з метою забезпечення безпеки та прав людини у демократичних країнах, які керуються верховенством права. У рамках навчання мають надаватися конкретні посилання на професійні кодекси етики, які застосовуються до працівників пенітенціарних установ, як то Європейський Кодекс етики працівників пенітенціарних установ (CM/Rec (2012) 5).

Статична, процесуальна та динамічна безпека

Працівники пенітенціарних установ повинні чітко розуміти поняття статичної, процесуальної та динамічної безпеки. Зміст навчання має бути зосереджений на забезпеченні контролю в установі на використанні динамічної безпеки з метою заохочення працівників тюрм до встановлення позитивних професійних відносин із ув'язненими на засадах справедливості, а також розумінні їхньої особистої ситуації та всіх загроз, які становлять окремі ув'язнені, одночасно інформуючи їх про динаміку організації життя у тюрмі. Така підготовка повинна також включати основні процесуальні заходи безпеки (наприклад, важливість процедур безпеки, виявлення та ізоляції можливих загроз безпеці, заповнення відповідних документів та ведення записів) та важливість статичної безпеки (стіни, перешкоди, замки, освітлення та обладнання, що використовуються для стримування ув'язнених у разі потреби).

Безпека та застосування сили

Працівники пенітенціарних установ повинні бути ознайомлені з діючим процедурам, спрямованими на забезпечення безпеки ув'язнених, працівників і всіх відвідувачів, задля зменшення загрози проявів насильства та інших подій, які можуть загрожувати особистій безпеці. У залежності від посади та кола обов'язків, працівники пенітенціарних установ мають пройти навчання щодо пропорційного застосування сили та належного використання засобів стримування, а також, якщо це передбачено національним законодавством, застосування зброї..

Самогубства та заподіяння собі шкоди

Працівники пенітенціарних установ повинен добре розуміти комплекси заходів та процедури, що застосовуються для запобігання самогубствам та заподіяння собі шкоди, особливо під час первинного затримання, сегрегації та інших визнаних періодів високого ризику. Працівники повинні розуміти, як можна отримати відповідні консультації, допомогу та підтримку, щоб зменшити ризик самогубства або заподіяння собі шкоди.

Психологічний, соціально-трудоий та кримінологічний підходи

Пенітенціарна система співпрацює з багатьма різними відомствами в системі кримінального судочинства та з багатьма представниками різних професій в тюремній системі. Пенітенціарна система співпрацює з багатьма різними відомствами в системі кримінального судочинства та з багатьма представниками різних професій в тюремній системі. Це може включати щоденну співпрацю з працівниками пробації, психологами, викладачами та іншими спеціалістами. Пенітенціарні установи повинні створити умови, щоб усі працівники, які працюють безпосередньо з ув'язненими, засвоїли основи деяких напрямів соціології, зокрема, методи обміну інформацією та ролі й обов'язки різних спеціалістів, які працюють у пенітенціарній системі

Оцінка ризиків

Планування та відбування покарання

Працівники мають пройти базову підготовку з використання інструментів оцінки ризиків, включаючи різні аспекти оцінювання (наприклад, ризик вчинення повторного правопорушення та ризик заподіяння шкоди), щоб забезпечити належне планування та відбування покарання.

Працівники пенітенціарних установ повинні пройти підготовку з ключових елементів планування та активної підтримки відбування покарання. Робота з ув'язненими для зменшення кількості повторних правопорушень, сприяння позбавлення від кримінальних шаблонів поведінки та соціальній інтеграції, у такий спосіб сприяючи підвищенню громадській безпеці, є основною складовою роботи працівників. Під час навчання повинні вивчатися навички та приклади, які допоможуть досягти цієї мети. Плани відбування покарань повинні направляти та допомагати працівникам установ та ув'язненим оцінювати прогрес у досягненні поставлених цілей. Працівники повинні усвідомлювати, що план має регулярно переглядатися та, за необхідності, коригуватися.

Розбіжності та потреби планування покарання для неповнолітніх мають ґрунтуватися на відповідних принципах, викладених у Конвенції ООН про права дитини та в СМ/Рес (2008) 11 про Європейські правила щодо неповнолітніх правопорушників, до яких застосовується покарання або заходи.

Підготовка звітів

Складання звітів є важливою складовою роботи в тюрмах. Працівники пенітенціарних установ готують письмові звіти з різними цілями, наприклад, для звітування про надзвичайні події або результати роботи чи прийняття рішення щодо звільнення засудженого. Працівники пенітенціарних установ повинні пройти навчання з написання звітів у відповідності до обійманої посади.

Конфіденційність, користування соцмережами, захист даних

Працівники пенітенціарних установ повинні навчитися застосуванню відомчих заходів та процедур безпечного управління, зберігання та збереження даних у відповідності до міжнародних та національних положень про захист даних. Працівники пенітенціарних установ також повинні пройти спеціальне навчання для того, щоб навчитися правильно користуватися соціальними мережами та бути в курсі можливих наслідків неналежного використання соціальних мереж.

Використання ІТ

Працівники пенітенціарних установ повинні пройти в необхідному навчання з використання ІТ. Це може включати навчання з: забезпечення доступу до мережі Інтернету для ув'язнених, електронної системи охорони здоров'я та електронного навчання для ув'язнених, використання в установі мобільних пристроїв та планшетів, біометрії, відеоконференцзв'язку, хмарних сервісів, програмного забезпечення для ведення бухгалтерії установи, а також платформ, що використовуються для міжвідомчої взаємодії. За можливості, навчання також повинно мати на меті отримання практичних навичок, як то: встановлення програм та обладнання, експлуатація бездротового підключення, пошти, окремих мереж, радіочастотної ідентифікації та системи відеоспостереження.

Робота з неповнолітніми та молоддю

Усвідомлюючи різні потреби підлітків та молоді, слід забезпечити спеціальну підготовку працівників пенітенціарних установ, які працюють з цими категоріями. Таке навчання має ґрунтуватися на визнанні особливих потреб підлітків, які перебувають під вартою. Навчання також повинно ґрунтуватися на основних рекомендаціях, як то СМ/Рес (2008) 11 про Європейські правила для неповнолітніх правопорушників, до яких застосовується покарання або заходи

Гендерна чутливість	Працівники пенітенціарних установ повинні пройти навчання з гендерних питань та навичок ефективного реагування. Це має особливе значення у роботі з жінками-ув'язненими, які, як правило, становлять значно меншу частку тюремного населення і які можуть перебувати у тюрмі разом із немовлям.
Психічне здоров'я, розумові вади та зловживання наркотичними речовинами	Психічні проблеми, інтелектуальні вади та зловживання наркотичними речовинами часто стають причинами занепокоєння працівників системи кримінальної юстиції. Працівники пенітенціарних установ повинні пройти навчання для підвищення рівня обізнаності в цих сферах, у рамках якого надаватиметься інформація про джерела більш широкої підтримки.
Запобігання дискримінації	У статті 14 Європейської конвенції з прав людини та в правилі 13 Європейських пенітенціарних правил ідеться про те, що не повинно бути дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного чи соціального походження, приналежності до національної меншини, майна, народження чи іншого статусу. Слід брати до уваги розмаїття та окремі індивідуальні потреби ув'язнених. Пенітенціарна служба повинна забезпечити відповідність своїх напрямів діяльності та процедур цим правилам, а працівники пенітенціарних установ повинні проходити навчання для ефективного застосування цих правил у щоденній роботі.
Підтримка та професійний розвиток працівників	Усім працівникам, які працюють у пенітенціарних установах, слід надавати ефективну підтримку, аби вони могли ефективно виконувати свою роботу. Під час початкового навчання має надаватися інформація про те, куди працівники можуть звернутися по допомогу. Працівники, які відповідають за управління та контроль, мають пройти навчання для ефективного виконання відповідних функцій. Слід також розглянути можливість проведення навчання для запровадження – наскільки це можливо – інших форм надання підтримки та професійного розвитку працівників, зокрема наставництва та коучингу.

ДОДАТОК II: МАТРИЦЯ ОСВІТИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРОБАЦІЇ

Ця матриця освіти та професійної підготовки містить огляд компонентів навчання, які можуть бути включені до навчальних програм для працівників пробації, які працюють безпосередньо з підозрюваними чи правопорушниками, здійснюючи за ними нагляд, у відповідності до посад кола обов'язків, у тому числі для тих, хто працює в тюрмах. З огляду на це освіта та професійна підготовка вважаються засобами, що допомагають працівникам ефективно виконувати свою роботу та забезпечують постійний професійний розвиток. Вона є орієнтиром і не має обов'язкового характеру. У матриці наведений огляд і короткий опис складових навчання, які можуть бути включені до початкової підготовки працівників та/або увійти до складу програм підвищення кваліфікації, зокрема: досудова пробація; здійснення нагляду за відбуванням покарання в суспільстві; робота в тюрмах; реінтеграція та здійснення нагляду після звільнення. Компоненти навчання відображають складові та етапи пробації, як зазначено у Рекомендаціях CM/Rec (2010) 1 про Правила Ради Європи про пробацію, CM/Rec (2017) 3 про Європейські правила щодо громадських санкцій та заходів і CM/Rec (2018) 8 щодо відновлюваного правосуддя в кримінальних справах:

Складова навчання

Законодавчі рамки: національне, міжнародне та законодавство про права людини

Опис

Установи пробації повинні проводити навчання для забезпечення дотримання вимог. Працівники пробації повинні пройти навчання для ознайомлення із правовою та організаційною базою відбування покарання в суспільстві. Навчання повинно включати інформацію про види організаційної структури та типи, тривалість та умови реалізації заходів, передбачених законодавством. У рамках навчання повинна надаватися інформація про умови та зобов'язання, пов'язані із громадськими санкціями та заходами, а також про наслідки невиконання. В основі навчання має бути розуміння важливості підходів, що засновані на дотриманні прав людини та керівних принципів, зокрема Рекомендацій CM/Rec (2010) 1 про Правил Ради Європи про пробацію та CM/Rec (2017) 3 щодо Європейських правил про громадські санкції та заходи.

Ефективна робота для сприяння змінам

Головним компонентом пробації є робота з особами та партнерами з інших установ з метою зменшення кількості повторних правопорушень та сприяння утриманню від вчинення злочинів та соціальній інтеграції, сприяючи в такий спосіб забезпеченню громадської безпеки. Професійні відносини є ключовою складовою змін у ставленні та поведінці. Установи пробації повинні забезпечити вивчення методів та прикладів роботи, які б допомагали працівникам у їх професійній діяльності. Приклади таких методів є серед інших: просоціальне моделювання та мотиваційне інтерв'ювання. Установи пробації можуть також застосовувати певні види практики, як то реагування на ризики й потреби (Risk-Need-Responsivity) або модель належного способу життя (Good Lives Model). Там, де використовуються такі моделі, працівники пробації повинні проходити постійну підготовку для їх використання та засвоєння відповідної фактологічної бази.

Сприяння дотримання вимог і вжиття заходів у разі недотримання вимог законодавства

Установи пробації повинні проводити навчання для сприяння дотриманню законодавства, а також заходам та порядку ефективного вирішення випадків недотримання відповідних норм. Навчання має включати опанування практичних навичок, вивчення правових гарантій та наслідки для засуджених у разі порушення умов пробації (у тому числі повернення до тюрми). Якщо на працівників пробації покладено зобов'язання з представлення усних доказів у суді, вони повинні пройти спеціальне навчання.

Програми та заходи	У разі застосування певних програм (індивідуальних або групових), працівники пробації повинні пройти навчання для засвоєння основних компонентів, навичок та відповідної фактологічної бази щодо цих заходів для їх ефективного використання. Програми повинні постійно оцінюватися та переглядатися, а результати таких переглядів повинні використовуватися при плануванні майбутнього навчання.
Ведення справ	Як правило, працівники пробації здійснюють нагляд за певною кількістю людей. Установи пробації повинні забезпечити навчання управлінню навантаженням, зокрема, вивчення вимог до здійснення нагляду, ведення документації (у т.ч. внесення інформації до баз даних) та складання звітів.
Складання звітів	Складання звітів є основним елементом пробації. Працівники пробації надають письмові доповіді на різних стадіях кримінального процесу, наприклад доповіді, що подаються до винесення вироку, аби допомогти суду прийняти рішення; оновлюють звіти для судів та адміністративних органів, а також у разі умовно-дострокового звільнення для надання допомоги при прийнятті рішення щодо звільнення ув'язненого, а також умов здійснення нагляду після звільнення. Працівники пробації повинні пройти навчання з написання звітів у відповідності до своїх посад. Органи пробації повинні забезпечити наявність на місцях процедур перевірки якості поданих звітів, а працівники мають пройти відповідне навчання.
Оцінка ризиків: принципи, види практики та досвід використання інструментів оцінювання	Працівники повинні пройти навчання з застосування оцінки ризиків, у тому числі різних її вимірів: наприклад клінічне оцінювання (працівником), актуарне оцінювання та інтегровані підходи. Працівники мають бути знайомі з різними аспектами оцінювання (наприклад, ризик вчинення повторного правопорушення та ризик заподіяння шкоди), і в разі використання інструментів оцінки ризиків, вони повинні пройти відповідну підготовку для правильного тлумачення результатів та обмежень у застосуванні цих інструментів. Одночасно з опануванням самих інструментів, працівники також мають вивчити фактологічну базу відповідних інструментів і того, якою мірою інструменти оцінки ризику можуть застосовуватися для винесення професійного судження.
Особливі види правопорушень	За необхідності, працівники пробації повинні пройти навчання щодо заходів та методів роботи з конкретними видами правопорушень. Навчання може включати, зокрема: вивчення доказів та найбільш ефективні підходи до роботи зі статевими злочинами; домашнє насильство, радикалізація та насильницький екстремізм.
Міжвідомча співпраця та готовність громади	Працівники пробації співпрацюють з багатьма різними установами в рамках системи кримінального правосуддя та системи соціального захисту в більш широкому сенсі. Це може включати роботу з судами,

тюрмами та поліцією, а також службою захисту дітей та соціальними службами. Установи пробації повинні забезпечити проходження працівниками навчання для вивчення аспектів міжвідомчої співпраці, зокрема обміну інформацією та ролі й обов'язків різних установ. У разі потреби слід проводити спільне навчання разом з іншими установами. Враховуючи зв'язок між тюрмами та пробацією, за можливості, слід приділити особливу увагу розробці можливостей спільного навчання працівників пробації та тюрепенітенціарної системи. Досить часто працівники пробації співпрацюють із місцевими громадами; якщо це так, працівники мають проходити навчання для ознайомлення зі структурою та аспектами отримання допомоги (наприклад, складання заявки на виділення фінансування, ролі та обов'язки).

Матеріали справ, захист даних та конфіденційність

В установах пробації постійно працюють з особливо чутливими персональними та конфіденційними даними. Працівники повинні пройти навчання для вивчення відомчих підходів і процедур безпечного управління, зберігання та збереження даних відповідно до міжнародних та національних положень про захист даних.

Електронний моніторинг та використання технологій у пробації

У разі застосування електронного моніторингу або інших технологій для контролю за виконанням громадських санкцій та заходів, працівники пробації повинні пройти навчання щодо ефективного та етичного використання такої технології. Таке навчання повинно включати надання інформації про фактологічну базу для ефективного використання таких заходів та потенційного вчинення впливу на людину та її близьких.

Запобігання дискримінації

У статті 14 Європейської конвенції з прав людини та в правилі 6 Європейських правил щодо громадських правил ідеться про те, що не повинно бути дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного чи соціального походження, приналежності до національної меншини, майна, народження чи іншого статусу. Слід брати до уваги розмаїття та окремі індивідуальні потреби підозрюваних і правопорушників. Установи пробації повинні забезпечити відповідність своїх напрямів діяльності та процедур цим правилам, а працівники пробації повинні проходити навчання для ефективного застосування цих правил у щоденній роботі.

Робота з неповнолітніми

Усвідомлюючи різні потреби дітей та молоді, слід забезпечити спеціальну підготовку працівників пробації, які працюють з цими категоріями. Таке навчання має ґрунтуватися на визнанні принципах дотримання прав дитини, зокрема, добробуту дитини як найвищої цінності та права дитину бути вислуханою з усіх питань, що мають відношення до неї.

Навчання також повинно ґрунтуватися на основних рекомендаціях, як то CM/Res (2008) 11 про Європейські правила для неповнолітніх правопорушників, до яких застосовується покарання або заходи (CM/Res (2008) 11), та Керівних принципах Ради Європи щодо правосуддя, дружнього до дітей (CM/Del/Dec(2010)1098/10.2abc).

Гендерна чутливість

Працівники повинні пройти навчання з гендерних питань та навичок ефективного реагування на потреби клієнтів пробації. Це має особливе значення у роботі з підозрюваними та засудженими жіночої статі, які, як правило, становлять значно меншу частку від загальної кількості клієнтів пробації. Особливого значення цей аспект має в контексті гендерно зумовленого насильства.

Психічне здоров'я, розумові вади та зловживання

Психічні проблеми, інтелектуальні вади та зловживання наркотичними речовинами часто стають причинами занепокоєння працівників системи кримінальної юстиції. Працівники пробації повинні пройти навчання для підвищення рівня обізнаності в цих сферах, у рамках якого надаватиметься інформація про джерела більш широкої підтримки.

Working with Foreign National Suspects and Offenders

У Європейських правилах щодо громадських санкцій та заходів (СМ / Rec (2017) 3) наголошується на необхідності врахування особливостей обставин іноземних громадян для забезпечення рівного ставлення до них. Це може означати необхідність надання послуг усного перекладу під час оцінювання та протягом здійснення нагляду. Працівники пробації повинні пройти навчання зі співпраці з перекладачами, а також з вивчення тих заходів і процедур, що застосовуються в установах пробації, щоб забезпечити рівність у надання послуг. Працівники також повинні пройти навчання з питань міжкультурної обізнаності.

За необхідності працівники пробації повинні також пройти навчання щодо практичного значення Рамкових рішень Ради Європейського Союзу. Сюди входить рамкове рішення FD 2008/947/ JHA від 27 листопада 2008 р. Про застосування принципу взаємного визнання до судових рішень та рішень органів пробації з метою здійснення нагляду за виконанням пробаційних заходів та альтернативних заходів покарання (завдяки чому існує механізми передачі наглядових повноважень у межах відбування покарання в суспільстві між відповідними установами країн-членів ЄС) та рамкове рішення FD 2009/829/JHA від 23 жовтня 2009 року про застосування між державами-членами Європейського Союзу принципу взаємного визнання рішень про застосування наглядових заходів як альтернативи триманню під вартою. Ця час тина навчання також повинна включати Європейську конвенцію про нагляд за умовно засудженими або умовно-достроково звільненими правопорушниками (1964 року).

Робота з потерпілими

Масштаб безпосередньої роботи органів пробації з потерпілими залежить від країни. Працівники пробації повинні пройти навчання для отримання розуміння ролі служб підтримки потерпілим, а також, за можливості, практичних навичок та знань про порядок встановлення контакту та надання інформації потерпілим. Таке навчання слід проводити з урахуванням публікації Ради Європи «Підтримка та допомога потерпілим від злочинів» (2-е видання) 2008 р.). За потреби, працівники також повинні пройти навчання для опанування основних принципів та практичного значення Директиви 2012/29 / ЄС Європейського Парламенту та Ради від 25 жовтня 2012 року, що встановлює мінімальні стандарти щодо дотримання прав, надання підтримки та захисту потерпілим від злочинів.

Підходи відновного правосуддя

Працівники пробації повинні пройти навчання щодо використання підходів відновного правосуддя. В основі такого навчання має лежати Рекомендація СМ / Рес (2018) 8 про відновне правосуддя у кримінальних

Підтримка та професійний розвиток працівників

Усім працівникам, які працюють у органах пробації, слід надавати ефективну підтримку, аби вони могли ефективно виконувати свою роботу. Під час початкового навчання має надаватися інформація про те, куди працівники можуть звернутися по допомогу. Має вітатися перегляд працівниками тих практик, які вони застосовують. Працівникам також слід надавати підтримку та рекомендації щодо ефективної міжвідомчої співпраці. Працівники, які відповідають за управління та контроль, мають пройти навчання для ефективного виконання відповідних функцій. Слід також розглянути можливість проведення навчання для запровадження – наскільки це можливо – інших форм надання підтримки та професійного розвитку працівників, зокрема наставництва та коучингу.