
Guidelines regarding recruitment, selection, education, training and professional development of prison and probation staff

Unofficial translation into Latvian

Lignes directrices pour le recrutement, la sélection, l'éducation, la formation et le développement professionnel du personnel pénitentiaire et de probation

Traduction non-officielle en letton

VADLĪNIJAS PAR IESLODZĪJUMA VIETU UN PROBĀCIJAS DIENESTU PERSONĀLA PIENĒMŠANU DARBĀ, ATLASI, IZGLĪTĪBU, MĀCĪBĀM UN PROFESIONĀLĀS KVALIFIKĀCIJAS CELŠANU

© Council of Europe, original English and French versions

Text originated by, and used with the permission of, the Council of Europe. This unofficial translation is published by arrangement with the Council of Europe, but under the sole responsibility of the translator.

* * * * *

© Conseil de l'Europe, versions originales en anglais et français

Le texte original provient du Conseil de l'Europe et est utilisé avec l'accord de celui-ci. Cette traduction est réalisée avec l'autorisation du Conseil de l'Europe mais sous l'unique responsabilité du traducteur.



EIROPAS PADOME

VADLĪNIJAS PAR IESLODZĪJUMA VIETU UN PROBĀCIJAS DIENESTU PERSONĀLA PIENĒMŠANU DARBĀ, ATLASI, IZGLĪTĪBU, MĀCĪBĀM UN PROFESIONĀLĀS KVALIFIKĀCIJAS CELŠANU

Priekšvēsture

Šīs vadlīnijas tika izstrādātas pēc Eiropas Padomes Cietumu un probācijas dienestu direktoru 22. konferences (Norvēģijā, 2017. gada jūnijā). Tekstu laikā no 2018. līdz 2019. gadam sagatavoja Penoloģijas sadarbības padome (PC-CP). Ievēlētie PC-CP darba grupas locekļi, kas piedalījās šajā darbā, bija šādi: Martina BARIČA [*Martina BARIĆ*] (Horvātija); Natālija BUASU [*Nathalie BOISSOU*] (Francija); Annija DEVOSA [*Annie DEVOS*] (Beļģija); Anna FERRĀRI [*Anna FERRARI*] (Itālija); Roberts FRĪŠKOVECS [*Robert FRĪŠKOVEC*] (Slovēnija); Atila JUHĀSS [*Attila JUHÁSZ*] – PC-CP priekšsēdētāja vietnieks (Ungārija); Nikolajs KULURIS [*Nikolaos KOULOOURIS*] (Grieķija); Dominiks LĒNERS [*Dominik LEHNER*] – PC-CP priekšsēdētājs (Šveice); Nadja RADKOVSKA [*Nadya RADKOVSKA*] (Bulgārija). Palīdzību PC-CP sniedza divi zinātniskie eksperti: Torbens ADAMSS [*Torben ADAMS*] – Brēmenes Reģionālās Tieslietu un konstitucionālo jautājumu ministrijas nodaļas vadītājs (Vācija) un Nikola KARA [*Nicola CARR*] – Notingemas universitātes Socioloģijas un sociālās politikas skolas asociētā profesore kriminoloģijā. Šajās sanāksmēs piedalījās arī Eiropas Probācijas konfederācijas (CEP) un Eiropas Cietumu un korekcijas dienestu organizācijas (*EuroPris*) pārstāvji.

Eiropas Padomes Noziedzības problēmu komiteja (CDPC) pieņēma šīs vadlīnijas savā 76. plenārsēdē (2019. gada 25. aprīlī).

1. Šajās vadlīnijās izmantotās definīcijas

Cietuma pārvalde: valsts iestāde, kurai saskaņā ar tiesību aktiem ir jāstrādā ar personām, kas ir apcietinātas vai kurām ir atņemta brīvība pēc tam, kad tiesu iestāde tās ir notiesājusi. Tās uzdevumi ir nodrošināt drošumu un drošību un organizēt ikdienas dzīvi ieslodzījuma vietā, nodrošināt attieksmi, kas neaizskar ieslodzīto cilvēka cieņu, piedāvāt jēgpilnas profesionālās darbības un pasākumus, tādējādi sagatavojot viņus atbrīvošanai un reintegrācijai sabiedrībā.

Ieslodzījuma vietas ir iestādes, kas paredzētas tādu personu turēšanai, ko tiesu iestāde ir ievietojuši pirmstiesas apcietinājumā vai kurām ir atņemta brīvība pēc tam, kad tās ir notiesātas.¹

Probācija: attiecas uz tādu sabiedrībā izciešamu sodu un piespiedu līdzekļu izpildi, kas noteikti

¹ CM/Rec (2012)5 daļībvalstīm par Eiropas ieslodzījuma vietu darbinieku ētikas kodeksu

saskaņā ar tiesību aktiem un kurus piemēro to atbildībā esošajam aizdomās turētajam² vai likumpārkāpējam. Tā ietver dažādas darbības un pasākumus, tostarp uzraudzību, norādījumu sniegšanu un palīdzību, ar mērķi panākt aizdomās turētā vai likumpārkāpēja sociālo integrāciju, kā arī uzlabot sabiedrības drošību.³

Probācijas dienests: jebkura iestāde, kurai saskaņā ar tiesību aktiem ir jāizpilda iepriekš minētie uzdevumi un pienākumi. Atkarībā no valsts sistēmas probācijas dienestam var būt arī šādas funkcijas: informācijas sniegšana tiesu iestādēm un citām lēmējietādēm un to konsultēšana ar mērķi palīdzēt tām pieņemt apzinātus un taisnīgus lēmumus; norādījumu un atbalsta sniegšana likumpārkāpējiem, kamēr viņi atrodas apcietinājumā, lai sagatavotu viņus atbrīvošanai un reintegrācijai; pirms termiņa atbrīvotu personu uzraudzība un palīdzības sniegšana šādām personām; atjaunotā taisnīguma pasākumi; palīdzības piedāvāšana noziegumos cietušām personām.⁴

Kompetento iestāžu uzdevums ir atlasīt un pieņemt darbā pietiekamu skaitu pēc iespējas profesionālāku darbinieku, nodrošināt pienācīgu viņu apmācību un sekmēt profesionālās kvalifikācijas celšanu, lai dotu viņiem iespēju strādāt, ievērojot augstus ētikas standartus, lai varētu nodrošināt aizdomās turēto un likumpārkāpēju taisnīgu un efektīvu uzraudzību, nodrošinot konstruktīvu aprūpi un sniedzot palīdzību, kas var palielināt viņu reintegrācijas izredzes un uzlabot sociālo integrāciju, no kā parasti ir atkarīga turpmāka atturēšanās no noziegumu izdarīšanas.

2. Pamatprincipi

Pamatuzdevums: kriminālās tiesvedības procesā cietumu pārvaldēm un probācijas dienestiem ir uzticēts izpildīt kriminālsodus un piespiedu līdzekļus. Cietumu pārvalžu un probācijas dienestu personāla pamatuzdevums ir ievērojami uzlabot sabiedrisko drošību, īstenojot aizdomās turēto un likumpārkāpēju drošu, aizsargātu un humānu pārvaldīšanu un nodrošinot rehabilitācijas un reintegrācijas iespējas. To loma un funkcijas ir jānosaka tiesību aktos.

Statuss: par cietumu pārvaldēm un probācijas dienestiem atbildīgas ir valsts iestādes. Tiem ir jābūt nodalītiem no militārajiem spēkiem, policijas un kriminālizmeklēšanas dienestiem.

Cietumu pārvaldēm un probācijas dienestiem ir jābūt oficiāli apstiprinātam priekšrakstam par to darba mērķi un to galvenajiem uzdevumiem un pienākumiem. Tiem jābūt piešķirtam budžetam, kas dod iespēju tiem profesionāli veikt savu darbu vislabākajā iespējamajā veidā.

Personāls: cietumu pārvalžu un probācijas dienestu darbinieku skaitam ir jābūt pietiekamam, it īpaši attiecībā uz personālu, kas ikdienā kontaktējas ar aizdomās turētajiem un likumpārkāpējiem. Personālam ir jābūt tādām profesionālajam statusam un atbilstoši apmācībai, kas ļauj tam pienācīgi izprast savus pienākumus un darba ētikas prasības. Tas dos iespēju tam izpildīt savus ikdienas uzdevumus un sasniegt to dienestu kopējos mērķus, kuriem tie ir piederīgi. Personālam ir jāstrādā, ievērojot augstas profesionālās ētikas principus, kas balstās uz humānu attieksmi pret aizdomās turētajiem un likumpārkāpējiem un viņu cilvēka cieņas ievērošanu.

² Termins "aizdomās turētais" saskaņā ar definīciju, kas ietverta CM/Rec (2014)4 dalībvalstīm par elektronisko uzraudzību, nozīmē "jebkuru personu, kurai inkriminē noziedzīga nodarījuma izdarīšanu vai kura ir apsūdzēta par noziedzīga nodarījuma izdarīšanu, bet kura nav par to notiesāta".

³CM/Rec (2010)21 dalībvalstīm par Eiropas Padomes Probācijas noteikumiem

⁴CM/Rec (2010)21 dalībvalstīm par Eiropas Padomes Probācijas noteikumiem

Vadībai ir jākonsultējas ar visu personālu par vispārīgiem jautājumiem, jo īpaši par jautājumiem, kas saistīti ar tā nodarbinātības apstākļiem un nepieciešamo apmācību.

Izglītība un mācības: cietumu pārvaldēm ir jābūt savām ievadīšanas darbā un izglītības un mācību darba vietā programmām, kas atbilst to personāla dažādo kategoriju darbinieku funkcijām un uzdevumiem, kā arī to darba mērķim un nolūkam. Ideālā gadījumā to rīcībā ir jābūt savām mācību telpām. Tas nenozīmē to, ka netiek piedāvāta piekļuve ārējās apmācības nodrošināšanas iespējām.

Probācijas dienestiem ir jābūt savām personāla ievadīšanas darbā un izglītības un mācību darba vietā programmām, lai nodrošinātu iespēju tam efektīvi izpildīt savas funkcijas. Apmācībai ir jābūt tādai, lai tā atbilstu to personāla dažādo kategoriju darbinieku funkcijām un uzdevumiem, kā arī to darba mērķim un nolūkam. To var nodrošināt pats probācijas dienests vai ārējo pakalpojumu sniedzēji.

Nodrošinot izglītību un apmācību, ir jāveicina profesionālās identitātes veidošana un jāattīsta kopējam pamatuzdevumam atbilstoša organizācijas kultūra.

Attiecīgos gadījumos ir jābūt iespējām īstenot ieslodzījuma vietu un probācijas dienesta personāla kopīgu apmācību, kā arī iespējas kopīgai apmācībai ar citu tiesību aizsardzības iestāžu personālu, lai veicinātu sadarbību starp iestādēm un nozarēm. Šāda sadarbība sekmēs attiecīgo dienestu kopīgo mērķu sasniegšanu, t. i., veicināt sabiedrisko drošību, rehabilitāciju un reintegrāciju. Jāpiedāvā iespējas probācijas dienesta personālam sīkāk iepazīties ar ieslodzījuma vietu darba būtību, un līdzīgas iespējas ir jāsniedz ieslodzījuma vietu personālam, lai tas varētu iepazīties ar probācijas darbu.

Jāsekmē iespējas īstenot kopīgu apmācību ar iestādēm, kas neietilpst kriminālās tiesvedības sistēmā.

Vēlams ir ik gadu izvērtēt to, kāda apmācība ir nepieciešama, un regulāri izskatīt un atjaunināt mācību plānus par darbaspēka sagatavošanu un nodrošināt reaģētspēju attiecībā uz cietumu pārvalžu un probācijas dienestu vajadzībām. Svarīgi ir nodrošināt pietiekamu instruktoru un resursu skaitu, lai to varētu izmantot praksē.

Gadījumā, ja ieslodzījuma vietu vai probācijas politika būtiski mainās, ietekmējot personāla pieņemšanu darbā, atlasī un apmācību, pamatuzdevumus un kompetences, ir jāveic atbilstošas budžeta un cilvēkresursu korekcijas.

3. Personāla izglītības līmeni, iestājoties darbā

3.1. Ieslodzījuma vietu personāls

a) Ieslodzījuma vietu pamata kategorijas personālam, kas ikdienā kontaktējas ar aizturētajiem, ir jābūt sākotnējam izglītības līmenim, kas atbilst Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras (EQF) 4. līmenim. Ja šiem darbiniekiem nav šāda izglītības līmeņa, viņiem ir jābūt pabeigušiem (valsts atzīta) stažēšanās vai atbilstoša profesionālā apmācība, tādējādi dodot viņiem iespēju pieteikties mācībām, lai kļūtu par ieslodzījuma vietas darbinieku.

b) Papildu izglītības kritēriji, kas jāizpilda, lai varētu iestāties darbā, ir jānorāda personālam, kas nav ieslodzījuma vietu pamata kategorijas personāls, un jo īpaši – darbiniekiem, kuriem

jāveic sarežģītāki uzdevumi un/vai pārvaldes funkcijas.

c) Absolventiem sociālo zinātņu, piemēram, psiholoģijas, kriminoloģijas, sociālā darba un tieslietu jomā, kuri strādā ieslodzījuma vietās, ir jābūt dziļām zināšanām darba jomā, kas ietver teoriju un principu kritisku izpratni, atbilstoši *EQF* 6. izglītības līmenim, kādam jābūt, iestājoties darbā.

3.2. Probācijas dienesta personāls

a) Probācijas dienesta personālam, kas strādā tieši ar aizdomās turētajiem vai likumpārkāpējiem, veicot to uzraudzību, sākotnējam izglītības līmenim ir jāatbilst *EQF* 6. līmenim, un ir vēlams, lai tie būtu absolventi sociālo zinātņu, piemēram, psiholoģijas, sociālā darba, tieslietu, kriminoloģijas jomā vai ar tām saistītās disciplīnās.

b) Papildu izglītības kritēriji, kas jāizpilda, lai varētu iestāties darbā, ir jānorāda citiem darbiniekiem, it īpaši – darbiniekiem, kuriem jāveic sarežģītāki uzdevumi un funkcijas, tostarp pārvaldes pienākumi un pārējo darbinieku uzraudzība.

4. Kritēriji attiecībā uz pieņemšanu darbā un atlasī

Pieņemšanas darbā procesiem ir jābūt taisnīgiem un pārredzamiem. Izvērstā informācija par kompetencēm, kas nepieciešamas amatam, informācija par atlases kritērijiem un novērtēšanas procedūrām ir jādara pieejama kandidātiem, un ir jāpiemēro turpmāk norādītie vispārējie principi.

a) Atlasot un pieņemot darbā personālu, nedrīkst būt diskriminācija dzimuma, seksuālās orientācijas, rases, ādas krāsas, invaliditātes, valodas, reliģijas, politisko vai citu uzskatu dēļ, nacionālās piederības vai sociālās izcelsmes dēļ, kā arī tādēļ, ka personai ir saistība ar mazākumtautību, kā arī mantiskā stāvokļa, izcelšanās vai cita statusa dēļ.

b) Iepriekšēja profesionālā pieredze, kas nodrošina faktisko un praktisko un/vai teorētisko pieredzi darba jomā, kandidātam būtu priekšrocība.

c) Īpašas pieņemšanas darbā un atlases procedūras personālam, kas strādā ar nepilngadīgajiem, ir jāizmanto, ņemot vērā īpašības un profesionālo kvalifikāciju, kas nepieciešamas darbam ar nepilngadīgajiem un viņu ģimenēm.

d) Pieņemšanas darbā procesos ir jāņem vērā individuālās prasmes un vērtības, kas personālam nepieciešamas darbā cietumu pārvaldēs un probācijas dienestos, piemēram, motivācija, elastība, pašpārliecība, briedums, refleksijas spēja, godīgums, komandas darba un sociālās un saziņas prasmes.

e) Pieņemšanas darbā procesiem jābūt tādiem, lai tiktu veicināta personāla daudzveidība, lai varētu risināt dažādu aizdomās turēto un likumpārkāpēju specifiskās vajadzības. Īpašs uzsvars var būt uz personāla pieņemšanu darbā, pamatojoties uz valodas prasmēm un starpkultūru saskarsmes prasmēm, tostarp dažādu reliģiju un tradīciju izpratni.

f) Pieņemšanas darbā procesos var būt jānovērtē arī veselība un piemērotība, lai varētu ieņemt attiecīgo amatu.

g) Pieņemšanas darbā procesos var ietvert arī citu amatam nepieciešamo kompetenču

novērtēšanu (piemēram, autovadītāja tiesības, datorprasmes, saziņas prasmes).

h) Lai nodrošinātu personāla profesionālo godprātību, ir jāveic iepriekšējās darbības pārbaude, ciktāl to atļauj valsts tiesību akti. Iepriekšējās darbības pārbaūžu mērķis ir nodrošināt organizācijā pilnīgu drošību un drošumu.

5. Sludinājumu ievietošana par vakancēm

a) Sludinājumi par visām amata vietām – neatkarīgi no tā, vai tās ir vietas, uz kurām pretendē darbinieki, kas stājas darbā pirmo reizi, vai arī tās ir vietas, kuras var ieņemt esošie darbinieki, kuriem ir iespējas tikt paaugstinātiem amatā – ir jāievieto, cik vien iespējams, pārredzami un dažādās vietās, lai dotu iespēju pieteikties plašam dažādu kandidātu lokam. Jāsniedz skaidrs darba apraksts, kurā izklāstīts organizācijas pamatuzdevums, attiecīgā amata mērķi, pienākumi un atbildība, kā arī atlases kritēriji un nodarbinātības nosacījumi. Sludinājumi par vakanci ir jāievieto visdažādākajās plašsaziņas līdzekļu platformās, tostarp drukātajos plašsaziņas līdzekļos, radio/TV un sociālajos plašsaziņas līdzekļos. Noteikta vieta, kur lūgt papildu informāciju, var būt uzskatāma par orientieri kandidātiem, kas stājas darbā, kā arī dot viņiem reālistisku izpratni par attiecīgo darbu.

b) Izmantojot sociālos plašsaziņas līdzekļus, uzmanība ir jāpievērš ieguvumiem un ierobežojumiem, kas saistīti ar to izmantošanu, un nepieciešamībai nekavējoties reaģēt uz iespējamajiem jautājumiem, komentāriem un papildu informācijas pieprasījumiem.

c) Kandidāti ir jānodrošina ar precīzu un pilnīgu informāciju par darbavietu un tās nozīmīgumu sabiedrībai, samaksu, tiesībām un pienākumiem, kas saistīti ar vakanto amatu, apstākļiem, darba būtību, nodrošinātajām mācību un profesionālās kvalifikācijas celšanas iespējām. Uzdevums ir piesaistīt piemērotus kandidātus un nodrošināt personāla noturēšanas iespēju.

d) Sludinājumu ievietošanas vajadzībām ir jāizmanto arī dienestu vai aģentūru, civildienesta, ministriju vai citu kompetento iestāžu tīmekļa vietnes. Kandidāti ir jānudina apmeklēt šīs tīmekļa vietnes, lai viņi iegūtu jaunāko informāciju par ieslodzījuma vietu un probācijas uzdevumiem un funkcijām. Šīs tīmekļa vietnes var nodrošināt interaktīvas iespējas sniegt informāciju (virtuālos apmeklējumus, intervijas ar personāla locekļiem, testus u. tml.), kā arī apmācību, nepieciešamības gadījumā palīdzot iespējamajiem kandidātiem sagatavoties iestājek sāmeniem.

e) Kad vien iespējams, jādod iespējas potenciālajiem kandidātiem veikt apmeklējumus uz vietas, lai iepazītos ar cietumu pārvalžu un probācijas dienestu funkcijām un ikdienas darbu un to nozīmi sabiedrībai.

6. Novērtēšanas procedūras, iestājoties darbā

a) Novērtēšana sākas pieteikuma pieņemšanas brīdī. Cilvēkresursu personālam ir jāpārbauda kandidātu tiesības tikt izraudzītiem, piemērotība un motivācija, pamatojoties uz saņemtajiem dokumentiem, motivācijas vēstulēm, CV u. tml.

b) Atlases komisijām ir jāastāv no personām ar daudzveidīgu attiecīgo pieredzi, un jāparūpējas, lai tiktu nodrošināts pienācīgs līdzsvars starp tās locekļiem. Locekļiem ir jābūt pienācīgi apmācītiem, lai nodrošinātu to, ka pieņemšanas darbā un atlases process ir godīgs un objektīvs.

c) Novērtēšanas procesi ir jāpielāgo amata prasībām. Attiecībā uz cietumu pārvaldēm tas var ietvert novērtēšanu atbilstoši kompetencēm, piemēram, rakstveida pārbaudījumus, mutiskas intervijas (individuālas un/vai veiktas grupā), lomu spēļu scenārijus un fiziskās pārbaudes. Pārbaudāmo rādītāju struktūrai ir jāatspoguļo nepieciešamās kompetences atbilstoši amatam, uz kuru attiecas sludinājums, un institucionālajām prasībām.

d) Attiecībā uz probācijas dienestiem šī novērtēšana var ietvert novērtēšanu atbilstoši kompetencēm, kas pielāgota funkcijām un kuras uzdevums ir novērtēt personas spējas, kā arī specifisko spēju, piemēram, savstarpējo attiecību veidošanas prasmju un ziņojumu rakstīšanas prasmju novērtēšanu. Tā var ietvert arī novērtēšanu, kas saistīta ar lomu spēļu scenārijiem; tā var ietvert arī mutvārdu prezentācijas un intervēšanas prasmju pārbaudi.

7. Izglītība un mācības

Vietām, kas tiek izmantotas izglītībai un mācībām, ir jābūt labi aprīkotām un nokomplektētām ar darbiniekiem, lai darbiniekiem, kas no jauna pieņemti darbā, varētu piedāvāt kvalitatīvu izglītību un mācības, un lai, ja nepieciešams, varētu regulāri veikt apmācību darba vietā. Attiecīgos gadījumos ir jānodrošina kopīga apmācība ar citām iestādēm.

7.1. Ievadapmācības programmām ieslodzījuma vietu darbiniekiem, kas no jauna pieņemti darbā, ir jābūt labi sabalansētam teorijas, prakses un eksperimentos iegūto zināšanu apvienojumam. Mācībām ir jābūt pietiekami ilgām, lai varētu nodot attiecīgo saturu, kas dod iespēju darbiniekiem, kuri ir no jauna pieņemti darbā, paveikt savus pienākumus. Tā ietver drošības un drošuma garantēšanu un ikdienas dzīves organizēšanu ieslodzījuma vietā, vienlaikus nodrošinot attieksmi, kas neaizskar ieslodzīto cilvēka cieņu. Apmācībai ir jābūt vērstai arī uz darbu tādos apstākļos, kuros ieslodzītajiem nodrošina jēgpilnus izglītības un profesionālās apmācības pasākumus, kā arī rehabilitācijas programmas, lai sekmētu viņu sagatavošanu atbrīvošanai un reintegrācijai sabiedrībā.

7.2. Izglītībā un mācībās ir jāietver obligātie elementi, proti: vispārējo tiesību (konstitucionālo tiesību, administratīvo tiesību, civiltiesību un krimināltiesību) pamati; kriminālsodu un to izpildes pamati (zināšanas par kriminālsodu un piespiedu līdzekļu izpildes procesu); pilsoniskā izglītība, profesionālā ētika (tostarp cietuma pārvaldes funkcijas un pamatuzdevums); vispārīgie datu aizsardzības noteikumi un cilvēktiesību standarti. Tām ir jāietver arī soda izpildes pasākumu plānošana, riska pārvaldība, drošums, dinamiskā, statiskā un administratīvā drošība, pienācīgas kārtības un kontroles nodrošināšana, spēka lietošana, kā arī paš aizsardzība. Obligātās apmācības daļai ir jābūt arī IT prasmēm, kas saistītas ar darba pienākumiem. Piedāvātie mācību galvenie elementi atrodami matricā (1. pielikumā).

a) Izglītībai un mācībām atkarībā no to ilguma ierobežojumiem un konkrētajiem uzdevumiem, kas uzticēti personālam, ir jāietver arī sociālā darba, kriminoloģijas un psiholoģijas pamati. Tām ir jābūt vērstām uz īpašām pieejām, tādām kā modelēšana sabiedrības interesēs un darbs ar specifiskām grupām, tostarp sievietēm, nepilngadīgajiem un ārvalstniekiem. Tām ir jāietver arī darbs ar personām, kas izdarījušas dažādu veidu noziedzīgus nodarījumus, kuros, piemēram, ietilpst: vardarbīgs ekstrēmisms, dzimumnoziegumi, vardarbība ģimenē, kā arī ekonomiskā un organizētā noziedzība. Mācībām ir jāapver galvenās jomas, piemēram: cietušo informētība; darbs dažādu veidu vietās; kontakts ar ģimenēm; rīcība attiecībā uz garīgām slimībām un atkarību sekām, kā arī nevēlamu pieredzi bērnībā; starpkultūru izpratne; svešvaloda(-s); konfliktu risināšanas paņēmieni; riska novērtēšana un neatliekamā medicīniskā palīdzība, komandas veidošana un

cilvēkresursu pārvaldība.

b) Visiem speciālistiem, kas strādā ieslodzījuma vietās, ir jāsaņem arī pamatapmācības elementi, kas nepieciešami, lai viņi varētu veikt savus uzdevumus.

7.3. Ievadapmācības programmām probācijas dienesta darbiniekiem, kas no jauna pieņemti darbā, ir jābūt labi sabalansētam teorijas, prakses un eksperimentos iegūto zināšanu apvienojumam. Izglītībai un mācībām ir jāatbilst probācijas dienestu galvenajam pamatuzdevumam un funkcijām.

a) Atkarībā no konkrētā amata galvenajiem izglītības un mācību elementiem ir jāietver: tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tiek piemēroti sabiedrībā izciešami sodi un piespiedu līdzekļi; profesionālā ētika (tostarp probācijas funkcijas un pamatuzdevums); vispārīgie datu aizsardzības noteikumi un cilvēktiesību standarti. Tiem ir jāaptver probācijas funkciju galvenās jomas, tostarp novērtēšana, soda izpildes pasākumu plānošana, īstenošana un izvērtēšana. Apmācībai jāpamatojas uz informāciju, kas iegūta uz pierādījumiem balstītā praksē, ņemot vērā riska novērtēšanu un pārvaldību un stratēģijas atturēšanās no pārkāpumu izdarīšanas sekmēšanai. Speciālisti ir jāapmāca arī par galvenajām prakses jomām, tostarp ziņojumu rakstīšanu, darbu ar tiesām un tiesu iestādēm, sadarbību starp iestādēm un sabiedrības aizsardzību. Citi pamatelementi ir mediācija, atjaunotais taisnīgums un darbs ar cietušajiem.

b) Mācībās ir jāietver arī efektīvs darbs ar dažādām iedzīvotāju grupām, kas tiek uzraudzītas, tostarp sievietēm, nepilngadīgajiem un ārvalstniekiem. Attiecīgos gadījumos galvenā uzmanība jāpievērš uz pierādījumiem balstītai praksei darbā ar dažādu veidu pārkāpumiem, kas ietver, bet neaprobežojas ar vardarbīgu ekstrēmismu, dzimumnoziegumiem, vardarbību ģimenē, kā arī ekonomisko un organizēto noziedzību. Īpaša uzmanība ir jāpievērš darbam, kas saistīts ar garīgās veselības jautājumiem, narkotisku vielu ļaunprātīgu lietošanu, kā arī ar bērniībā gūtas nevēlamas pieredzes ietekmi, un darbam tādu prakses jomu attīstīšanai kā tehnoloģiju izmantošana uzraudzībā (piemēram, elektroniskā uzraudzība).

c) Ja darbam ar aizdomās turētajiem un likumpārkāpējiem tiek pieņemti brīvprātīgie, viņiem ir jānodrošina pienācīga apmācība, lai viņi varētu efektīvi veikt savus darbu. Jāapsver iespēja pieņemt darbā un apmācīt bijušos likumpārkāpējus, lai attiecīgos gadījumos viņi varētu strādāt probācijas dienestos. Mācībās ir jāietver atsauce uz ētikas kodeksiem, skaidri noteiktiem kritērijiem par viņu uzdevumiem un pienākumiem, kompetences ietvariem, atbildīgumu un citiem saistītiem jautājumiem.

8. Izglītība un mācības darba vietā

8.1. Ieslodzījuma vietu personāls

a) Izglītība un mācības darba vietā ir jānodrošina visam personālam, un tai ir jāietver kompetences uzturēšanas kursi par dažādas prioritātes tematiem un/vai papildu apmācība par jauniem tematiem.

b) Mācībām darba vietā ir jābūt pietiekami biežām, lai varētu nodrošināt visa personāla regulāro apmācību (piemēram, izmantojot pastāvīgo programmu ikgadējā ciklā).

c) Ieslodzījuma vietu administrācijām ir jānorāda tas, kāda apmācība darba vietā ir obligāta.

d) Dalība mācībās ir jāņem vērā profesionālās kvalifikācijas celšanas procesā un vērtēšanas procedūrās.

e) Jāveicina mācību iespējas, kas vienlaikus attiecas gan uz personāla kategorijām, gan funkcijām, lai uzlabotu sadarbību un darbinieku savstarpējo sapratni par attiecīgajiem uzdevumiem un pienākumiem.

f) Jāsekmē mācību iespējas, kas veicina iestāžu un pārrobežu sadarbību.

8.2. Probācijas dienesta personāls

a) Izglītība un mācības darba vietā ir jānodrošina visam personālam, un tai ir jāietver kompetences uzturēšanas kursi par dažādas prioritātes tematiem un/vai papildu apmācība par jauniem tematiem.

b) Mācībām darba vietā ir jābūt pietiekami biežām, lai varētu nodrošināt visa personāla regulāro apmācību (piemēram, izmantojot pastāvīgo programmu ikgadējā ciklā).

c) Mācībām darba vietā ir jābūt saistītām ar profesionālās kvalifikācijas celšanas (CPD) sistēmām. Valsts iestādēm šādas mācības darba vietā ir jāapvieno ar pēcdiploma kvalifikāciju ietvarstruktūru.

d) Probācijas dienestiem ir jānorāda tas, kāda apmācība darba vietā ir obligāta.

e) Dalība mācībās ir jāņem vērā profesionālās kvalifikācijas celšanas procesā un vērtēšanas procedūrās.

f) Jāveicina mācību iespējas, kas vienlaikus attiecas gan uz personāla kategorijām, gan funkcijām, lai uzlabotu sadarbību un darbinieku savstarpējo sapratni par attiecīgajiem uzdevumiem un pienākumiem.

g) Jāsekmē mācību iespējas, kas veicina iestāžu un pārrobežu sadarbību.

9. Ievadapmācības un sākotnējās nodarbināšanas apstiprināšana

9.1. Ieslodzījuma vietu personāls

a) Lai novērtētu un pieņemtu darbā sekmīgos kandidātus, ir jāveic noslēdzošie testi (rakstveida, mutvārdu un praktiskas pārbaudes atkarībā no temata). Šajos testos ir jāapliecina iegūtās profesionālās prasmes un zināšanas, kā arī tas, kā tās tiek pielietotas praksē.

b) Sekmīgajiem kandidātiem ir jāsaņem apmācības sertifikāts vai diploms atkarībā no mācību ilguma un līmeņa, kā arī iegūtā statusa (piemēram, ierēdnis). Ja nepieciešams, ir jāpārbauda visas licences, kas saistītas ar kandidāta amatu.

c) Jābūt aizsargātam nodarbinātības periodam, piemēram, paredzot darbaudzināšanu un zemāku pienākumu līmeni, kas ir izdevīgs gan jaunajiem personāla locekļiem, gan pašai cietuma pārvaldei.

d) Ja to pieļauj tiesību akti, jaunpieņemtajiem darbiniekiem ir jābūt nodarbinātības izmēģinājuma/pārbaudes laikam, kurā pirms viņu apstiprināšanas amatā tiek novērtēta viņu

kompetence un piemērotība uzdevumu veikšanai.

9.2. Probācijas dienesta personāls

- a) Ievadapmācībai, kas tiek nodrošināta personālam, stājoties darbā, ir jābūt tādā līmenī, kas to sasaista ar profesionālās kvalifikācijas celšanas (CPD) sistēmām, un tā ir regulāri jāpārskata, lai tiktu nodrošināta saistība ar probācijas dienestu pienākumiem un uzdevumiem. Izglītībai un mācībām ir jābalstās uz pētījumiem un labāko praksi.
- b) Jābūt aizsargātam nodarbinātības periodam, piemēram, paredzot darbaudzināšanu un zemāku pienākumu līmeni, kas ir izdevīgs gan jaunajiem personāla locekļiem, gan pašam probācijas dienestam.
- c) Ja to pieļauj tiesību akti, jaunpieņemtajiem darbiniekiem ir jābūt nodarbinātības izmēģinājuma/pārbaudes laikam, kurā pirms viņu apstiprināšanas amatā tiek novērtēta viņu kompetence un piemērotība uzdevumu veikšanai.

10. Izglītības un mācību kvalitāte/ilgtermiņa efektivitāte

- a) Izglītības un mācību programmas un instruktoru darbs ir regulāri jānovērtē, izvērtējot kvalitāti un lietderību, kā arī jāakreditē, ja tas ir iespējams atbilstoši valsts ietvarstruktūrām. Akreditācija ir jāveic vai jāpārbauda neatkarīgai institūcijai.
- b) Lai uzlabotu veiktās apmācības kvalitāti, ir jāvāc un jāizplata dati un valsts un starptautiskās labās prakses piemēri. Apmācība ir jāveic, izmantojot pētījumos iegūto informāciju, un atbilstoši jāpielāgo, un tā ir jāpielāgo darbam ar mainīgām aizdomās turēto un likumpārkāpēju grupām un sociālajiem apstākļiem.
- c) Apmācības ilgtermiņa ieguvumi ir jānovērtē ilgākā periodā, veicot apmācības efektivitātes izpēti attiecībā uz palīdzību personālam pildīt savas funkcijas un organizācijas spēju pildīt savas pamatfunkcijas.
- d) Instruktoriem ir jābūt attiecīgai profesionālajai kvalifikācijai un augsta līmeņa pieredzei, un ir jāveic arī viņu regulāra izvērtēšana, un, ja nepieciešams, jānodrošina viņiem papildu apmācība.
- e) Kā pašsaprotamas ir jāizmanto mācību klātienē metodes. Jāizmanto arī citas mācību metodes un līdzekļi, tostarp interaktīvā mācīšanās, e-mācības un jauktā tipa mācības.
- f) Personālam var sniegt papildu atbalstu, lai tas iesaistītos profesionālās kvalifikācijas celšanā, kurā tiek izmantota pastāvīga darbaudzināšana un izaugsmes vadība.
- g) Atzīstot to, ka svarīgi ir mācīties no citām disciplīnām un jurisdikcijām, ir jāveicina iestāžu un pārrobežu sadarbība šajā jomā. Ir jāatzīst un jāizmanto starptautiski izstrādātie standarti un palīdzība, ko piedāvā Eiropas Padome, Eiropas Savienība, Eiropas Probācijas konfederācija (CEP), Eiropas Cietumu un korekcijas dienestu organizācija (EuroPris) un Eiropas Brīvības atņemšanas iestāžu apmācības akadēmijas (EPTA).

11. Profesionālās kvalifikācijas celšana

- a) Jāizstrādā pārredzama visu personāla locekļu darbības rezultātu ikgadējās vērtēšanas

sistēma, kas dod iespēju viņu karjeras attīstībai un profesionālās kvalifikācijas celšanai. Lai nodrošinātu to, ka vērtēšanas sistēma ir taisnīga, personālam, kas veic vērtēšanu, ir jābūt atbilstoši apmācītam.

b) Vērtēšanā ir jāparāda, kāda apmācība ir nepieciešama individuālajā un dienesta līmenī.

c) Cietumu pārvaldēm un probācijas dienestiem ir jānodrošina regulāras mācību iespējas, lai uzlabotu profesionālā snieguma rezultātus un attiecīgos gadījumos nodrošinātu profesionālo pilnveidi.

d) Jāievieš sistēmas, lai sekmētu profesionālās kvalifikācijas celšanu, jo īpaši attīstot vadības un pārvaldības spējas, kas ļauj karjeras attīstībā sasniegt vidējā līmeņa vadības un augstākās vadības līmeni. Tas nenozīmē to, ka, iestājoties darbā, netiek izmantotas progresīvas shēmas pieņemšanai darbā vadošajos amatos.

e) Profesionālās kvalifikācijas celšanai nav jābūt vērstai vienīgi uz profesionālās izaugsmes ietvarstruktūrām. Attiecīgos gadījumos ir jāmeklē un jāizmanto citi kompetences atzišanas veidi.

f) Algām un darba nosacījumiem ir jābūt samērīgiem ar personāla prasmēm un pienākumiem. Finansiālie nosacījumi, nodarbinātības apstākļi un darba laiks ir jāregulē tiesību aktos, un tiem ir jābūt tādiem, lai varētu pieņemt darbā un noturēt profesionālus darbiniekus, dodot viņiem iespēju veikt savus uzdevumus efektīvi un humānā veidā, kā arī attīstīt izpratni par sava darba nozīmīgumu sabiedrībai. Jāparedz personālam atbalsts un uzraudzības iespēja, lai palīdzētu tam veikt savas funkcijas.

g) Lai uzlabotu efektīvu darbu cietumu pārvaldēs un probācijas dienestos un šo institūciju sadarbību, ir jāatbalsta kopīgs darbs, līdzāsatrašanās pasākumi un personāla pagaidu norīkošana citā darbā mācību vai darba vajadzībām. Šādiem pasākumiem ir jānotiek vienīgi ar attiecīgo personu piekrišanu un nav jāparedz nekādas izmaiņas viņu nodarbinātības statusā vai algā. Jāapsver arī iespēja nodrošināt starptautiskos pagaidu norīkojumus citā darbā, lai veicinātu pārrobežu izglītību.

12. Profesionālā ētika

a) Cietumu pārvaldēm un probācijas dienestiem ir jābūt publiski pieejamam sava personāla ētikas kodeksam, kuram jābūt neatņemamai daļai no personāla ievadīšanas darbā un mācībām darba vietā. Šī kodeksa ievērošanai ir jābūt daļai no vērtēšanas procedūrām.

b) Cietumu pārvaldes un probācijas dienesti stingri ievēro šo ētikas un profesionālās ētikas kodeksu, kas ir tādu standartu kopums, kas attiecas uz morāli un efektīvu pienākumu veikšanu. Visaptverošs mērķis ir kriminālsodus un piespiedu līdzekļus izpildīt godīgi un likumā noteiktajos ietvaros. Šim kodeksam ir jākalpo par pamatu politikai un direktīvām, noteikumiem un nolikumiem, protokoliem un procedūrām; un viss tas tiek ievērots un izmantots personāla ikdienas darbā. Tam ir jāietver tādas pamatvērtības kā saprātīgums, patiesīgums, modrība, cilvēktiesību ievērošana, lai sekmētu likumpārkāpēju reintegrāciju sabiedrībā un sabiedrības aizsardzību.

c) Ētikas kodeksam ir jāreglamentē tostarp, bet ne tikai, tādas jomas kā personāla atbildīgums, godprātība, cieņpilna attieksme pret cilvēka cieņu un tās aizsardzība, rūpes un palīdzība, godīgums, objektivitāte un diskriminācijas aizliegums, sadarbība,

konfidencialitāte un datu aizsardzība. Ētikas kodeksā ir jāatsaucas uz galvenajiem starptautiskajiem juridiskajiem dokumentiem un pirmkārt jau uz Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, Eiropas Konvenciju par spīdzināšanas un necilvēcīgas vai pazemojošas rīcības vai soda novēršanu, kā arī attiecīgajiem Ministru komitejas ieteikumiem, proti, Ieteikumu Nr. R (97)12 dalībvalstīm par sodu un piespiedu līdzekļu izpildes personālu, Rec (2006)2 dalībvalstīm par Eiropas cietumu noteikumiem, CM/Rec (2008)11 dalībvalstīm par Eiropas noteikumiem attiecībā uz nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, kuriem tiek piemēroti sodi vai piespiedu līdzekļi, CM/Rec (2010)1 dalībvalstīm par Eiropas Padomes Probācijas noteikumiem, CM/Rec (2012)5 dalībvalstīm par Eiropas ieslodzījuma vietu darbinieku ētikas kodeksu, CM/Rec (2012)12 dalībvalstīm par ārvalsts ieslodzītajiem, CM/Rec (2014)3 dalībvalstīm par bīstamiem likumpārkāpējiem, CM/Rec (2014)4 dalībvalstīm par elektronisko uzraudzību, CM/Rec (2017)3 dalībvalstīm par Eiropas noteikumiem par sabiedrībā izciešamiem sodiem un piespiedu līdzekļiem, CM/Rec (2018)5 dalībvalstīm par ieslodzītu vecāku bērniem, CM/Rec (2018)8 dalībvalstīm par atjaunoto taisnīgumu krimināllietās, kā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Standarta noteikumu minimumu attieksmei pret ieslodzītajiem (Nelsona Mandelas [*Nelson Mandela*] 2015. gada noteikumiem), Apvienoto Nāciju Organizācijas Noteikumiem par izturēšanos pret ieslodzītajām sievietēm un piespiedu līdzekļiem, kas nav saistīti ar brīvības atņemšanu un ko piemēro attiecībā uz likumpārkāpējām sievietēm (2010. gada Bangkokas noteikumiem), Apvienoto Nāciju Organizācijas Vadlīnijām par nepilngadīgo noziedzības novēršanu (1990. gada Rijādas vadlīnijām), Apvienoto Nāciju Organizācijas Noteikumiem par nepilngadīgo aizsardzību brīvības atņemšanas gadījumā (1990. gada Havannas noteikumiem), Apvienoto Nāciju Organizācijas 1989. gada Konvenciju par bērnu tiesībām un Apvienoto Nāciju Organizācijas minimālajiem standartnoteikumiem nepilngadīgo tiesvedības sistēmas pārvaldībai (1985. gada Pekinas noteikumiem).

* * *

Turpmāk ietvertajos pielikumos izklāstītas ieslodzījuma vietu un probācijas dienestu personāla apmācības galvenās jomas. Ieslodzījuma vietu un probācijas dienestu personāla apmācība ir aprakstīta divos atsevišķos pielikumos. Tādējādi tiek atzīts fakts, ka daudzās valstīs šo uzdevumus veic atsevišķi dienesti, turpretī dažās valstīs cietumu pārvaldes un probācijas dienesti ir apvienoti.

Tāpat ir arī saprotams tas, ka daudzi ieslodzījuma vietu un probācijas dienestu galvenie mērķi un pamatuzdevumi ir savstarpēji papildinoši, piemēram, likumpārkāpēju atturēšanas un reintegrācijas veicināšana ar mērķi paaugstināt sabiedrības drošību. Tādēļ abu šo matricu elementus var izmantot cietumu pārvaldēs un probācijas dienestos atkarībā no tā, kāda ir šo dienestu struktūra. Šajās matricās aplūkotas galvenās kompetences, un ir paredzēts, ka gadījumos, kad personāls veic specializētākus uzdevumus, tam jāsaņem padziļināta apmācība un izglītība.

I PIELIKUMS: IZGLĪTĪBAS UN MĀCĪBU MATRICA CIETUMU PĀRVALDĒM

Šajā izglītības un mācību matricā sniegts to mācību elementu pārskats, kurus var iekļaut tāda ieslodzījuma vietu personāla apmācības nodrošināšanā, kas strādā tieši ar ieslodzītajiem atbilstoši savām funkcijām un pienākumiem. Šajā kontekstā izglītība un mācības tiek aplūkotas kā veids, kā nodrošināt, lai personāls veiktu savas funkcijas efektīvi, un atbalstīt pastāvīgu profesionālās kvalifikācijas celšanu. Paredzēts, ka apraksts būs drīzāk norādošs, nevis aizliedzošs. Matricā sniegts to mācību elementu pārskats, kurus var ietvert kā daļu no personāla ievadīšanas darbā un/vai kā mācību darba vietā elementus. Tie atspoguļo ieslodzījuma vietas funkciju elementus un posmus, kas aprakstīti Ieteikumos Rec (2006)2 dalībvalstīm par Eiropas cietumu noteikumiem, CM/Rec (2008)11 dalībvalstīm par Eiropas noteikumiem attiecībā uz nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, kuriem tiek piemēroti sodi vai piespiedu līdzekļi, CM/Rec (2012)5 dalībvalstīm par Eiropas ieslodzījuma vietu darbinieku ētikas kodeksu, CM/Rec (2012)12 dalībvalstīm par ārvalsts ieslodzītajiem un CM/Rec (2014)3 dalībvalstīm par bīstamiem likumpārkāpējiem. Sniegti mācību elementi kopā ar īsu aprakstu.

Mācību elements	Apraksts
Cietuma pārvaldes pamatuzdevums	Ieslodzījuma vietu personāls ir jāapmāca, lai iegūtu skaidru izpratni par savām konkrētajām funkcijām kā ieslodzījuma vietas personāla loceklim un cietumu pārvaldes pamatuzdevumu. Personāls iemācās sabalansēt droša ieslodzījuma un disciplīnas vajadzības, vienlaikus arī nodrošinot tādus apstākļus ieslodzījuma vietā, kas neaizskar cilvēka cieņu un sniedz ieslodzītajiem jēgpilnas profesionālās darbības, izglītības un rehabilitācijas programmas, tādējādi sagatavojot viņus reintegrācijai sabiedrībā.
Prakse juridiskā kontekstā	Ieslodzījuma vietu personāls ir jāapmāca konstitucionālo tiesību, krimināltiesību, krimināllikuma un citu tiesību aktu jomā, un šajā kontekstā tiek īstenots ieslodzīto pirmstiesas apcietinājums un izpildīti brīvības atņemšanas sodi, kā arī šajā kontekstā ietilpst attieksme pret ieslodzītajiem. Šajā apmācībā ir jāietver informācija par brīvības atņemšanas sodu izpildes veidiem, ilgumu un metodēm un attieksmi pret ieslodzītajiem.
Politika, procedūras, noteikumi un nolikumi	Cietuma pārvaldei ir jānodrošina apmācība par tiesisko regulējumu, kam ir ietekme uz ieslodzījuma vietas ikdienas režīma ievērošanu. Tā var ietvert politiku, procedūras, noteikumus un nolikumus, kas ir saistīti ar (bet ne tikai ar) ieslodzījuma apstākļiem (piemēram, uzņemšanas procedūrām, sadali un izmitināšanu, higiēnu, juridiskajām konsultācijām, kontaktiem ar ārpasauli, darbu, izglītību, fiziskām nodarbībām un atpūtu). Personālam ir jāsaņem arī pamatapmācība, kas saistīta ar neatliekamās medicīniskās palīdzības sniegšanu, kā arī jāpalīdz ieslodzītajiem saņemt veselības aprūpi, pienācīgi ņemot vērā medicīnisko konfidencialitāti. Personālam ir jāsaņem īpaša apmācība par politiku un procedūrām, kas saistītas ar pienācīgas kārtības uzturēšanu (piemēram, drošību, drošumu, pārmeklēšanu un kontroles pasākumiem). Ieslodzījuma vietu personālu apmāca izmantot mutvārdu un rakstveida saziņu, lai varētu sniegt mutvārdu un rakstveida ziņojumus, piemēram, ziņojumus par incidentiem, ieslodzīto attīstību un citām nozīmīgām darbībām vai notikumiem.
Cilvēktiesības attiecīgā kontekstā	Ieslodzījuma vietu personāla apmācība ietver starptautiskos un reģionālos cilvēktiesību dokumentus un standartus, kas izstrādāti Apvienoto Nāciju Organizācijas un Eiropas Padomes ietvaros, lai nodrošinātu ieslodzījumu vietu pārvaldību saskaņā ar pastāvīgi augstiem standartiem, kas atbilst starptautiskajiem, reģionālajiem un valstu cilvēktiesību dokumentiem.
Profesionālā ētika	Cietuma pārvaldei ir jānodrošina, lai personālam tiktu mācīti kopīgie Eiropas principi un vadlīnijas par ieslodzījuma vietu personāla kopīgiem mērķiem, darbības rezultātiem un atbildīgumu, lai aizsargātu drošību un personu tiesības demokrātiskās sabiedrībās, kurās valda likuma vara. Apmācībā ir jāietver īpašas atsauces uz profesionālajiem ētikas kodeksiem, kas ir piemērojami ieslodzījuma vietu personālam,

	<p>piemēram, uz Eiropas ieslodzījuma vietu darbinieku ētikas kodeksu (CM/Rec (2012)5).</p>
<p>Statiskā, administratīvā un dinamiskā drošība</p>	<p>Ieslodzījuma vietu personālam ir jābūt skaidrai izpratnei par statiskās, administratīvās un dinamiskās drošības jēdzieniem. Mācību saturs ir tāds, lai tiktu stiprināta kontroles nodrošināšana ieslodzījuma vietā, pamatojoties uz dinamiskās drošības izmantojumu tādā veidā, lai ieslodzījuma vietu personāls tiktu mudināts izveidot pozitīvas profesionālās attiecības ar ieslodzītajiem, balstoties uz godīgumu apvienojumā ar izpratni par viņu personīgo situāciju un risku, ko rada atsevišķi ieslodzītie, vienlaikus darot viņiem zināmu dzīves organizācijas dinamiku ieslodzījuma vietā. Šādai apmācībai ir jāietver arī būtiskie administratīvās drošības pasākumi (piemēram, drošības procedūru nozīme, iespējamo drošības risku identificēšana un izolēšana, saistīto dokumentu un protokolu aizpildīšana) un statiskās drošības (sienu, barjeru, slēdzeņu, apgaismojuma un aprikojuma ieslodzīto savaldīšanai, ja tas ir nepieciešams) nozīme.</p>
<p>Drošība un spēka lietošana</p>	<p>Ieslodzījuma vietu personāls ir jāapmāca par esošajām procedūrām ieslodzīto, personāla un visu apmeklētāju drošības nodrošināšanai, lai samazinātu vardarbības un citu notikumu, kas varētu apdraudēt drošību, risku. Ieslodzījuma vietu personāls atbilstoši tā funkcijām un pienākumiem ir jāapmāca par samērīgu spēka lietošanu un pareizu speciālo līdzekļu izmantošanu, kā arī par ieroču lietošanu tajos gadījumos, kad tas ir noteikts saskaņā ar valsts tiesību aktiem.</p>
<p>Pašnāvība un miesas bojājumu nodarīšana sev</p>	<p>Ieslodzījuma vietu personālam ir jābūt padziļinātai izpratnei par esošo politiku un procedūrām pašnāvību un miesas bojājumu nodarīšanai sev novēršanai, it īpaši sākotnējās aizturēšanas, nošķiršanas un citos noteiktos augsta riska periodos. Personālam ir jāsaprot tas, kā var saņemt atbilstošas konsultācijas, palīdzību un atbalstu, lai samazinātu pašnāvības vai miesas bojājumu nodarīšanas sev risku.</p>
<p>Psiholoģiskās, sabiedriskā darba un kriminoloģiskās pieejas</p>	<p>Cietumu pārvaldes sadarbojas ar daudzām dažādām iestādēm kriminālās tiesvedības sistēmā un daudzu dažādu profesiju pārstāvjiem ieslodzījuma vietu sistēmā. Tā var būt ikdienas sadarbība ar ārējiem probācijas dienesta darbiniekiem, psihologiem, pedagogiem un citiem speciālistiem. Cietumu pārvaldēm ir jānodrošina, lai ierindas darbinieki tiktu apmācīti par dažu saistīto sociālo zinātņu pamatiem, tostarp informācijas apmaiņas metodēm un cietuma pārvaldē strādājošo dažādu profesiju pārstāvju funkcijām un pienākumiem.</p>
<p>Riska novērtēšana</p>	<p>Personālam ir jāsaņem pamatapmācība par riska novērtēšanas rīkiem, tostarp dažādiem novērtēšanas aspektiem (piemēram, atkārtota nozieguma izdarīšanas risku un kaitējuma nodarīšanas risku), lai atvieglotu soda izpildes pasākumu plānošanu un īstenošanu.</p>
<p>Soda izpildes pasākumu plānošana un sodu izpilde</p>	<p>Ieslodzījuma vietu personāls ir jāapmāca par soda izpildes pasākumu plānošanas galvenajiem elementiem un par to, kā aktīvi veicināt sodu izpildi. Darbs ar ieslodzītajiem, lai samazinātu atkārtotu noziegumu skaitu un sekmētu atturēšanu un sociālo integrāciju, tādējādi veicinot sabiedrisko drošību, ir personāla darba pamatelements. Jānodrošina apmācība attiecībā uz paņēmieniem un modeļiem, kas palīdz sasniegt šo mērķi. Soda izpildes pasākumu plānos ir jāuzdod ieslodzījuma vietu personālam un ieslodzītajiem pienākums novērtēt virzību uz noteiktajiem mērķiem, kā arī viņiem ir jāsniedz iespēja to darīt. Personālam jāizveidojas izpratnei par to, ka plāns tiek regulāri pārskatīts un ka nepieciešamības gadījumā tas ir jāgroza.</p> <p>Attiecībā uz atšķirībām un vajadzībām, kas saistītas ar soda izpildes pasākumu plānošanu nepilngadīgajiem, ir jāvadās pēc attiecīgajiem principiem, kas izklāstīti Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par bērnu tiesībām un CM/Rec (2008)11 dalībvalstīm par Eiropas noteikumiem attiecībā uz nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, kuriem tiek piemēroti sodi vai piespiedu līdzekļi.</p>

Ziņojumu rakstīšana	Ziņojumu rakstīšana ir ieslodzījuma vietas darba prakses pamatelements. Ieslodzījuma vietu personāls sniedz rakstveida ziņojumus, kas kalpo dažādiem mērķiem, piemēram, lai ziņotu par incidentiem, ziņotu par izdarīto vai sniegtu informāciju lēmumu pieņemšanai par ieslodzītā atbrīvošanu. Ieslodzījuma vietu personāls ir jāapmāca attiecībā uz tādu ziņojumu rakstīšanu, kas ir specifiski tā funkcijām.
Konfidencialitāte, sociālo plašsaziņas līdzekļu izmantošana, datu aizsardzība	Cietumu pārvaldes ikdienā strādā ar ļoti personisku un sensitīvu informāciju. Ieslodzījuma vietu personāls ir jāapmāca par dienestu politiku un procedūrām datu drošai pārvaldībai, uzglabāšanai un saglabāšanai saskaņā ar starptautiskajiem un valsts datu aizsardzības noteikumiem. Ieslodzījuma vietu personālam ir jāsaņem arī apmācība, kas saistīta ar informētības paaugstināšanu, lai darbinieki varētu kļūt par labi informētiem sociālo plašsaziņas līdzekļu lietotājiem un apzinātos sociālo plašsaziņas līdzekļu neatbilstošas personīgās lietošanas iespējamās sekas.
IT izmantošana	Ieslodzījuma vietu personāls attiecīgos gadījumos ir jāapmāca par IT izmantošanu. Šādās mācībās var ietilpst šādi aspekti: ieslodzīto piekļuve internetam, e-veselība un e-mācības ieslodzītājiem, mobilo ierīču un planšetdatoru izmantošana ieslodzījuma vietā, biometrija, videokonferences, mākoņpakalpojumi, ieslodzījuma vietas grāmatvedības programmatūra un jebkādas platformas, kas tiek izmantotas iestāžu sadarbībā. Attiecīgos gadījumos apmācībai ir jākalpo, lai iegūtu arī praktiskas prasmes tādās jomās kā: programmatūras un aparatūras uzstādīšana, bezvadu savienojumi, pasts, savrupi tīkli, radiofrekvenču identifikācija un darbs ar videonovērošanas kamerām.
Darbs ar nepilngadīgajiem un jauniešiem	Ņemot vērā nepilngadīgo un jauniešu dažādās vajadzības, īpaša apmācība ir jānodrošina ieslodzījuma vietu personālam, kas strādā ar jauniem cilvēkiem. Šādā apmācībā ir jāvadās no atziņas, ka nepilngadīgajiem, kas atrodas apcietinājumā, ir īpašas vajadzības. Apmācībā ir jāizmanto arī informācija, kas ietverta galvenajos norādījumos, piemēram, CM/Rec (2008)11 dalībvalstīm par Eiropas noteikumiem attiecībā uz nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, kuriem tiek piemēroti sodi vai piespiedu līdzekļi.
Reaģētspēja saistībā ar dzimumu līdztiesības jautājumiem	Ieslodzījuma vietu personāls ir jāapmāca izpratnes par dzimumu līdztiesību jautājumos, kā arī par nepieciešamību efektīvi reaģēt. Tas ir īpaši svarīgi darbā ar ieslodzītajām sievietēm, kas paraksti veido daudz mazāku daļu no tiem, kam piespriests brīvības atņemšanas sods, un kuras ieslodzījuma vietā var būt kopā ar bērniem.
Garīgā veselība, intelektuālās attīstības traucējumi un narkotisko vielu ļaunprātīga lietošana	Garīgās veselības problēmas, intelektuālās attīstības traucējumi un narkotisko vielu ļaunprātīga lietošana bieži vien iezīmējas kā rūpju jomas cilvēkiem, kas ir iesaistīti kriminālās tiesvedības sistēmā. Ieslodzījuma vietu personālam ir jāsaņem apmācība, kas palielina informētību par šīm jomām un kurā ietverta informācija par plašāka atbalsta avotiem.
Diskriminācijas novēršanas prakse	Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 14. pantā un Eiropas cietumu noteikumu 13. noteikumā ir uzsvērts, ka nedrīkst būt diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politisko vai citu uzskatu dēļ, nacionālās piederības vai sociālās izcelsmes dēļ, kā arī tādēļ, ka personai ir saistība ar mazākumtautību, kā arī mantiskā stāvokļa, izcelšanās vai cita statusa dēļ. Ir jāņem vērā ieslodzīto dažādība un atšķirīgās individuālās vajadzības. Cietuma pārvaldei ir jānodrošina savas politikas un procedūru atbilstība šiem noteikumiem, un ieslodzījuma vietu personāls ir jāapmāca, lai ikdienas praksē šiem noteikumiem būtu jēgpilns pielietojums.
Atbalsts personālam un personāla attīstība	Visam personālam, kas strādā cietuma pārvaldē, ir jābūt nodrošinātam efektīvam atbalstam, lai tas varētu efektīvi veikt savas funkcijas.

	<p>Ievadapmācībā ir jāietver informācija par atbalstu, kas ir pieejams personālam. Personāls, kuram ir jāpilda vadības un uzraudzības pienākumi, ir jāapmāca attiecībā uz to, kā efektīvi veikt šīs funkcijas. Jāapsver arī tādas apmācības nodrošināšana, kas sekmē citu veidu atbalstu personālam un profesionālās kvalifikācijas celšanu, tostarp, ja nepieciešams, darbaudzināšanu un izaugsmes vadību.</p>
--	---

II PIELIKUMS: IZGLĪTĪBAS UN MĀCĪBU MATRICA PROBĀCIJAS DIENĒSTIEM

Šajā izglītības un mācību matricā sniegts to mācību elementu pārskats, kas atbilst probācijas funkcijām un kurus var iekļaut tāda probācijas dienesta personāla apmācības nodrošināšanā, kas strādā tieši ar aizdomās turētajiem vai likumpārkāpējiem, veicot to uzraudzību, atkarībā no savām specifiskajām funkcijām un pienākumiem, tostarp ieslodzījuma vietās strādājošā personāla apmācības nodrošināšanā. Šajā kontekstā izglītība un mācības tiek aplūkotas kā veids, kā nodrošināt, lai personāls veiktu savas funkcijas efektīvi, un atbalstīt pastāvīgu profesionālās kvalifikācijas celšanu. Paredzēts, ka apraksts būs drīzāk norādošs, nevis aizliedzošs. Matricā sniegts mācību elementu pārskats ar īsu aprakstu, kuru var ietvert kā personāla ievadišanas darbā daļu un/vai kā mācību darba vietā elementus, piemēram: pirmstiesas/pirmssprieduma elementus; sabiedrībā izciešamu sodu un piespiedu līdzekļu uzraudzību; darbu ieslodzījuma vietās; reintegrāciju un uzraudzību pēc brīvības atņemšanas. Mācību komponenti atbilst probācijas funkciju komponentiem un posmiem, kas aprakstīti Ieteikumos CM/Rec (2010)1 dalībvalstīm par Eiropas Padomes Probācijas noteikumiem, CM/Rec (2017)3 dalībvalstīm par Eiropas noteikumiem par sabiedrībā izciešamiem sodiem un piespiedu līdzekļiem un CM/Rec (2018)8 dalībvalstīm par atjaunoto taisnīgumu krimināllietās.

Mācību elements	Apraksts
Prakse juridiskā kontekstā: valsts, starptautiskā un tiesībās balstīta	Probācijas speciālisti ir jāapmāca par juridisko un organizatorisko kontekstu, kādā tiek izpildīti sabiedrībā izciešami sodi un piespiedu līdzekļi. Šajā apmācībā ir jāietver informācija par organizatoriskajām struktūrām un piespiedu līdzekļu izpildes veidiem, ilgumu un metodēm, kas ir noteiktas saskaņā ar tiesību aktiem. Tajā ir jāietver arī informācija par nosacījumiem un saistībām, kas attiecas uz sabiedrībā izciešamiem sodiem un piespiedu līdzekļiem, un to nepildīšanas sekām. Šādā apmācībā galvenajam komponentam ir jābūt nozīmei, kāda tiek piešķirta tiesībās balstītām pieejām un vadošajiem principiem, it īpaši Ieteikumiem CM/Rec (2010)1 dalībvalstīm par Eiropas Padomes Probācijas noteikumiem un CM/Rec (2017)3 dalībvalstīm par Eiropas noteikumiem par sabiedrībā izciešamiem sodiem un piespiedu līdzekļiem.
Efektīvs darbs, lai veicinātu pārmaiņas	Probācijas funkciju galvenais elements ir darbs ar atsevišķām personām un plašākiem tīkliem, lai samazinātu atkārtotu noziegumu skaitu un sekmētu atturēšanu un sociālo integrāciju, tādējādi veicinot sabiedrisko drošību. Profesionālas attiecības ir galvenais komponents, lai panāktu attieksmes un uzvedības izmaiņas. Probācijas dienestiem ir jānodrošina apmācība par prakses metodēm un modeļiem, pēc kuriem savā profesionālajā praksē vadās speciālisti. Šādu metožu piemēri tostarp, bet ne tikai, ir modelēšana sabiedrības labā un motivējošā intervēšana. Probācijas dienesti var izmantot arī īpašus prakses modeļus, tādus kā "Riska, vajadzību un atsaucīgas rīcības" (<i>RNR</i>) modeļi vai "Labas dzīves modeļi" (<i>GLM</i>). Ja tiek izmantoti šādi modeļi, probācijas speciālisti ir pastāvīgi jāapmāca par to izmantošanu un attiecībā uz pamatā esošo pierādījumu bāzi.
Pakļaušanās prasībām veicināšana un rīcība prasību nepildīšanas gadījumā	Probācijas dienestiem ir jānodrošina apmācība par pakļaušanās prasībām veicināšanu un politiku un procedūrām attiecībā uz efektīvu rīcību prasību nepildīšanas gadījumā. Tai ir jāietver apmācība par praktiskajām iemaņām, tiesiskā regulējuma aizsardzības pasākumiem un procesiem un sekām atsevišķām personām gadījumos, kad nosacījumi tiek pārkāpti (tostarp nogādāšanu atpakaļ ieslodzījuma vietā). Ja probācijas dienesta darbiniekiem ir jāsniedz mutvārdu liecības tiesā, viņi ir īpaši jāapmāca.
Programmas un pasākumi	Ja tiek izmantotas īpašas programmas (individuālās vai grupām paredzētas), probācijas speciālisti ir jāapmāca par šo pasākumu galvenajiem komponentiem, prasmēm un pamatā esošo pierādījumu bāzi, lai viņi varētu tos efektīvi īstenot. Programmas ir pastāvīgi jāizvērtē un jāpārbauda, un šādu pārbauzu rezultāti ir jāizmanto turpmākajā apmācībā.
Lietu pārvaldība	Probācijas speciālisti parasti veic vairāku cilvēku uzraudzību.

	Probācijas dienestiem ir jānodrošina apmācība par izskatāmo lietu apjoma pārvaldību, tostarp uzraudzības prasībām, lietvedību (ieskaitot informācijas uzturēšanu datubāzēs) un ziņojumu rakstīšanu.
Ziņojumu rakstīšana	Ziņojumu rakstīšana ir probācijas prakses pamatelements. Kriminālās tiesvedības procesa dažādās stadijās probācijas speciālisti sniedz rakstveida ziņojumus, piemēram: pirmssprieduma ziņojumus, lai palīdzētu tiesai nonākt līdz spriedumam; precizējumu ziņojumus tiesām un administratīvajām institūcijām, kā arī nosacītas pirmstermiņa atbrīvošanas ziņojumus, lai sniegtu informāciju lēmumu pieņemšanai par ieslodzītā atbrīvošanu un nosacījumiem, kas attiecas uz uzraudzību pēc brīvības atņemšanas. Probācijas speciālisti ir jāapmāca attiecībā uz ziņojumu rakstīšanu, kas ir specifiska viņu funkcijām. Probācijas dienestiem ir jābūt kvalitātes nodrošināšanas procesiem ziņojumu rakstīšanai, un personāls ir jāapmāca šajā jomā.
Riska novērtēšana: principi, prakse un lietpratība, izmantojot novērtēšanas līdzekļus	Speciālisti ir jāapmāca par riska novērtēšanu, tostarp par tās dažādajiem veidiem: piemēram, klīnisko (speciālista veiktu) novērtēšanu, aktuāra veiktu novērtēšanu un integrētajām pieejām. Speciālistiem ir jāzina dažādi novērtēšanas aspekti (piemēram, atkārtotu noziegumu izdarīšanas riska un kaitējuma nodarīšanas riska novērtēšana), un, ja tiek izmantoti riska novērtēšanas līdzekļi, viņi ir atbilstoši jāapmāca par to, kā pareizi interpretēt rezultātus, kā arī par šo līdzekļu ierobežojumiem. Līdztekus šādu līdzekļu izmantošanas prasmju apmācībai speciālistiem ir jāsaņem arī apmācība par pierādījumu bāzi, kas ir šo līdzekļu pamatā, un to, kādā mērā riska novērtēšanas līdzekļi ir jāizmanto, lai iegūtu profesionālu vērtējumu.
Specifiski noziedzīgu nodarījumu veidi	Attiecīgos gadījumos probācijas speciālisti ir jāapmāca par pasākumiem un paņēmieniem darbam specifisku veidu noziedzīgu nodarījumu gadījumā. Tie var būt šādi (bet šis uzskaitījums nav pilnīgs): pētījumos iegūti pierādījumi un visefektīvākās pieejas darbam ar dzimumnoziegumiem; vardarbība ģimenē, radikalizācija un vardarbīgs ekstrēmisms.
Iestāžu sadarbība un sabiedrības konteksts	Probācijas speciālisti sadarbojas ar daudzām dažādām iestādēm kriminālās tiesvedības sistēmā un plašākā sociālā sistēmā. Tas var ietvert darbu ar tiesām, ieslodzījuma vietām un policiju, kā arī tādām iestādēm kā bērnu aizsardzības un sociālo pakalpojumu dienestiem. Probācijas dienestiem ir jānodrošina, lai personāls saņemtu apmācību par iestāžu sadarbības specifiku, tostarp informācijas apmaiņu un dažādu iestāžu funkcijām un pienākumiem. Kad nepieciešams, kopīgā apmācība ir jānodrošina vienlaikus ar citām iestādēm. Ņemot vērā ieslodzījuma vietu un probācijas dienestu savstarpējās attiecības, īpaša uzmanība, kad vien iespējams, jāpievērš kopīgu apmācības iespēju radīšanai probācijas dienesta un ieslodzījuma vietu personālam. Daudzās situācijās probācijas dienesta personāls strādā vietējās kopienās, un šajos gadījumos personāls ir jāapmāca par šī darba atbalsta struktūrām un specifiku (piemēram, finansējuma pieprasījumiem, funkcijām un pienākumiem).
Lietu materiāli, datu aizsardzība un konfidencialitāte	Probācijas dienesti ikdienā strādā ar ļoti personisku un sensitīvu informāciju. Speciālisti ir jāapmāca par savu iestāžu politiku un procedūrām datu drošai pārvaldībai, uzglabāšanai un saglabāšanai saskaņā ar starptautiskajiem un valsts datu aizsardzības noteikumiem.
Elektroniskā uzraudzība un tehnoloģiju izmantošana probācijas praksē	Ja sabiedrībā izciešamu sodu un piespiedu līdzekļu izpildes uzraudzībai izmanto elektronisko uzraudzību vai citas tehnoloģijas, probācijas dienesta personāls ir jāapmāca par šādas tehnoloģijas efektīvu un ētisku izmantošanu. Šādai apmācībai ir jāiever informācija par pierādījumu bāzi iedarbīgai šādu piespiedu līdzekļu izmantošanai un iespējamo ietekmi uz personu un visu viņas ģimeni.
Diskriminācijas novēršanas prakse	Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 14. pantā un Eiropas noteikumu par

	<p>sabiedrībā izciešamiem sodiem un piespiedu līdzekļiem (Rec (2017)3) 6. noteikumā uzsvērts, ka, piemērojot sabiedrībā izciešamus sodus un piespiedu līdzekļus, nedrīkst būt diskriminācija rases, ādas krāsas, etniskās izcelsmes, valstspiederības, dzimuma, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas, valodas, reliģijas, politisko vai citu uzskatu dēļ, ekonomiskā stāvokļa, sociālā vai cita statusa vai arī fiziskā vai garīgā stāvokļa dēļ. Ir jāņem vērā aizdomās turēto un likumpārkāpēju dažādās un atšķirīgās personīgās vajadzības. Probācijas dienestiem ir jānodrošina savas politikas un procedūru atbilstība šiem noteikumiem, un probācijas speciālisti ir jāapmāca, lai ikdienas praksē šiem noteikumiem būtu jāpildina pienākumi.</p>
Darbs ar nepilngadīgajiem	<p>Ņemot vērā bērnu un jaunu cilvēku dažādās vajadzības, īpaša apmācība ir jānodrošina probācijas speciālistiem, kas strādā ar šo grupu. Šādā apmācībā ir jāvadās pēc bērna tiesību principiem, tostarp principu par bērna labklājības sevišķo svarīgumu un faktu, ka bērniem ir jābūt sadzirdētiem jautājumos, kas viņus skar.</p> <p>Apmācībā ir jāizmanto arī informācija, kas ietverta pētījumos gūtos pierādījumos un galvenajos norādījumos, piemēram, Eiropas noteikumos attiecībā uz nepilngadīgajiem likumpārkāpējiem, kuriem tiek piemēroti sodi vai piespiedu līdzekļi (CM/Rec (2008)11), un Eiropas Padomes Pamatnostādņēs par bērniem piemērotu tieslietu sistēmu (CM/Del/Dec(2010)1098/10.2abc).</p>
Reaģētspēja saistībā ar dzimumu līdztiesības jautājumiem	<p>Speciālisti ir jāapmāca izpratnes par dzimumu līdztiesību jautājumos, kā arī par nepieciešamību efektīvi strādāt ar cilvēkiem, kuriem tiek piemērota uzraudzība. Tas ir īpaši svarīgi darbā ar aizdomās turētajām sievietēm un likumpārkāpējām, kas parasti veido daudz mazāku daļu no tiem, kas atrodas probācijas uzraudzībā. Tas ir arī īpaši svarīgi ar dzimumu saistītas vardarbības kontekstā.</p>
Garīgā veselība, intelektuālās attīstības traucējumi un narkotisko vielu ļaunprātīga lietošana	<p>Garīgās veselības problēmas, intelektuālās attīstības traucējumi un narkotisko vielu ļaunprātīga lietošana bieži vien iezīmējas kā rūpju jomas cilvēkiem, kas ir iesaistīti kriminālās tiesvedības sistēmā. Probācijas speciālistiem ir jāsaņem apmācība, kas palielina informētību par šīm jomām un kurā ietverta informācija par plašāka atbalsta avotiem.</p>
Darbs ar aizdomās turētiem ārvalstniekiem un likumpārkāpējiem ārvalstniekiem	<p>Eiropas noteikumos par sabiedrībā izciešamiem sodiem un piespiedu līdzekļiem (CM/Rec (2017)3) akcentēta nepieciešamība ņemt vērā atšķirīgos apstākļus, kādos atrodas ārvalstnieki, lai nodrošinātu pret viņiem vienlīdzīgu attieksmi. Tas var nozīmēt to, ka novērtēšanas procesā un visā uzraudzības laikā ir jānodrošina mutvārdu tulkošana. Probācijas speciālisti ir jāapmāca darbam ar tulkiem un par probācijas dienestā esošo politiku un procedūram, lai nodrošinātu objektivitāti, sniedzot pakalpojumus. Personāls ir arī jāapmāca par starpkultūru izpratni.</p> <p>Attiecīgos gadījumos probācijas speciālisti ir jāapmāca arī par Eiropas Savienības Padomes Pamatlēmumu (FD) praktisko ietekmi. Tostarp tas attiecas uz Pamatlēmumu FD 2008/947/TI (2008. gada 27. novembris) par savstarpējas atzīšanas principa piemērošanu tādiem spriedumiem un probācijas lēmumiem, kuri paredzēti probācijas pasākumu un alternatīvu sankciju uzraudzībai (kas dod iespēju sabiedrībā izciešamu sodu uzraudzības pasākumus nodot citas ES dalībvalsts pārziņā), un Pamatlēmumu FD 2009/829/TI (2009. gada 23. oktobris), ar ko attiecībās starp Eiropas Savienības dalībvalstīm savstarpējas atzīšanas principu piemēro lēmumiem par uzraudzības pasākumiem kā alternatīvu pirmstiesas apcietinājumam. Šajā apmācībā ir jāpalūko arī Eiropas Konvencija par nosacīti notiesātu vai nosacīti atbrīvotu likumpārkāpēju uzraudzību (1964).</p>
Darbs ar cietušajiem	<p>Tas, kādā mērā probācijas dienesti strādā tieši ar cietušajiem, dažādās</p>

	<p>jurisdikcijās atšķiras. Probācijas speciālisti ir jāapmāca par cietušo atbalsta dienestu funkcijām un – attiecīgos gadījumos – par praksi un procedūrām attiecībā uz sazināšanos ar cietušajiem un informācijas sniegšanu cietušajiem. Šajā apmācībā ir jāņem vērā Eiropas Padomes publikācija “Cietušie. Atbalsts un palīdzība” [<i>Victims – Support and assistance</i>] ((2. izdevums) 2008). Attiecīgos gadījumos speciālisti ir jāapmāca arī par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2012/29/ES (2012. gada 25. oktobris), ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus, galvenajiem principiem un praktisko ietekmi.</p>
Metodes taisnīguma atjaunošanai	<p>Probācijas speciālisti ir jāapmāca par atjaunotā taisnīguma metožu izmantošanu. Šādai apmācībai ir jānotiek saskaņā ar Ieteikumu CM/Rec (2018)8 dalībvalstīm par atjaunoto taisnīgumu krimināllietās.</p>
Atbalsts personālam un personāla attīstība	<p>Visam personālam, kas strādā probācijas dienestos, ir jābūt nodrošinātam efektīvam atbalstam, lai tas varētu efektīvi veikt savas funkcijas. Ievadapmācībā ir jāietver informācija par atbalstu, kas ir pieejams personālam. Jāsniedz atbalsts personālam, lai tas varētu izvērtēt savu praksi. Tam ir jāsaņem arī atbalsts un norādījumi par efektīvu iestāžu sadarbību. Personāls, kuram ir jāveic vadības un uzraudzības pienākumi, ir jāapmāca attiecībā uz to, kā efektīvi veikt šīs funkcijas. Jāapsver arī tādas apmācības nodrošināšana, kas sekmē citu veidu atbalstu personālam un profesionālās kvalifikācijas celšanu, tostarp darbuzzināšanu un izaugsmes vadību.</p>