

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

УДК 343.83

DOI 10.32782/2523-4269-2024-89-112-117

Іваньков Ігор Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри кримінального права та правосуддя

(Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2090-8011>



Іваньков Олег Ігорович,

кандидат юридичних наук, викладач кафедри правових дисциплін

(Національна академія Національної гвардії України, м. Харків)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0709-704X>



ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ СИСТЕМ ЗЕМЛІ БАВАРІЯ (ФЕДЕРАТИВНА РЕСПУБЛІКА НІМЕЧЧИНА) ТА РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА

Сучасні пенітенціарні системи визнають важливість персоналу на всіх рівнях управління органами та установами виконання покарань й утримання ув'язнених. Тому система підготовки кадрів має бути гнучкою, різноплановою, з мінімальними витратами і водночас високоефективною. У цих умовах великого значення набувають інноваційні проєкти реформування національної системи підготовки кадрів і позитивний досвід професійної пенітенціарної освіти в зарубіжних країнах, де створені унікальні системи підготовки високопрофесійного кадрового складу. Аналіз цих систем, зокрема в Німеччині та Польщі, дасть змогу виявити особливості, що стануть у пригоді для підготовки фахівців для пенітенціарної системи України.

Ключові слова: професійна підготовка, персонал, пенітенціарна система, добір, органи й установи виконання покарань.

Постановка проблеми. Посилення тенденції взаємовпливу досвіду пенітенціарної освіти та практичної діяльності органів й установ виконання кримінальних покарань у кожній окремій країні підвищують доцільність і можливість асиміляції передового зарубіжного досвіду з метою підготовки співробітників для кримінально-виконавчої системи України. Проголошене в Стратегії реформування пенітенціарної системи до 2026 р. (далі – Стратегія) завдання «формування ефективної моделі підготовки та діяльності персоналу

пенітенціарної системи» базувалося на констатації того факту, що «пенітенціарна система потребує працівників, здатних виконувати завдання з виконання покарання на сучасному рівні із застосуванням найсучасніших підходів і методів роботи, однак відомче навчання не є актуальним та збалансованим і не забезпечує потреб пенітенціарної системи». Стратегія передбачає впровадження ефективної системи мотивації персоналу та підвищення престижу служби в органах й установах пенітенціарної системи завдяки організації обміну

досвідом та вивчення найкращих закордонних практик, що дасть змогу інтегрувати пенітенціарну освіту у світовий простір, а також зробити значущими вивчення й можливість використання зарубіжного досвіду при розробці шляхів удосконалення професійної освіти співробітників органів та установ виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ю. В. Кернякевич-Танасійчук у дослідженні «Державна пенітенціарна служба України та Тюремна служба Республіки Польща: вектори міжнародної співпраці» проаналізувала співпрацю між Головним управлінням Тюремної служби Республіки Польща та Державною пенітенціарною службою України, зокрема щодо вивчення новітніх форм і методів підвищення кваліфікації персоналу пенітенціарної служби Польщі та умов їх застосування в Україні [2]. К. В. Муравйов у статті «Досвід Німеччини та Франції щодо реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та можливості його використання в Україні» виокремив позитивні аспекти щодо організації та функціонування пенітенціарної системи, а також здійснення управління нею у ФРН, що заслуговують на особливу увагу з боку представників влади та політичних кіл, які формують і реалізують державну політику у сфері виконання покарань в Україні [3]. О. В. Разиграєв дослідив історичні шляхи розв'язання проблеми нестачі кваліфікованих кадрів у період становлення пенітенціарної системи міжвоєнної Польщі, що є досить цікавим досвідом для сучасної України [4]. І. С. Яковець у статті «Загальний огляд системи виконання покарань та підготовки тюремного персоналу у Федеративній Республіці Німеччина» зазначила, що у ФРН функціонує доволі чітка та продумана система відбору й підготовки персоналу, та на підставі аналізу діяльності навчального закладу, що забезпечує професійну підготовку кандидатів на посади, розглянула питання позитивного досвіду підготовки персоналу [5, с. 28]. Незважаючи на те, що досвід підготовки кадрів для пенітенціарної системи розглядався авторами лише частково – у контексті основної проблематики проведених досліджень, їх окремі положення й висновки були використані при підготовці цієї статті.

Мета статті – проаналізувати систему підготовки працівників для пенітенціарних систем ФРН (федеральна земля Баварія) та Польщі, що наближені до системи підготовки фахівців для органів та установ виконання покарань України, однак мають низку відмінних особливостей, що можуть слугувати джерелом удосконалення національної системи професійної підготовки.

Виклад основного матеріалу. Інтеграція України до європейської спільноти актуалізувала завдання приведення кримінально-виконавчої системи у відповідність до вимог міжнародних стандартів поводження з ув'язненими, що безпосередньо пов'язано з професіоналізмом працівників кримінально-виконавчої системи.

Мінімальні стандартні правила щодо поводження з ув'язненими (Правила Нельсона Манделі) (2015) визначають, що «тюремна адміністрація має дбати про ретельний відбір персоналу всіх категорій, бо належне управління тюремною установою залежить від сумлінності, гуманності, компетентності та особистих якостей цих працівників... Перед прийняттям на роботу всі співробітники повинні пройти підготовку з урахуванням загальних та конкретних обов'язків тюремного персоналу, яка повинна відображати сучасну, обґрунтовану найкращу практику в кримінально-правових науках. На

роботу в тюремних установах повинні приймати лише тих кандидатів, які успішно склали теоретичні та практичні іспити наприкінці такого навчання» [6].

Низка положень Європейських пенітенціарних правил у редакції 2020 р. регулюють питання, пов'язані з добором персоналу для роботи у виправних установах, зокрема: персонал має бути ретельно дібраний і від початку на постійній основі належно навчений... При доборі нового персоналу тюремна влада має приділяти велику увагу сумлінності, гуманності, професійному потенціалу та особистій придатності для складної роботи, яку вони мають виконувати... Перш ніж розпочати роботу, персонал повинен пройти курс навчання своїм загальним та конкретним обов'язкам. Керівництво має забезпечити, щоб протягом усієї кар'єри персонал зберігав та вдосконалював свої знання та професійні здібності, відвідуючи курси підвищення кваліфікації, зокрема, без відриву від виробництва, які організовують через відповідні проміжки часу. Персонал, який має працювати з конкретними групами ув'язнених – іноземними громадянами, жінками, неповнолітніми чи психічно хворими ув'язненими тощо – має пройти спеціальну підготовку для виконання спеціалізованих обов'язків [7].

Як зазначено у звіті «Глобальні тюремні тенденції 2023», опублікованому Penal Reform International та Thailand Institute of Justice у червні 2023 р., «минуло вже понад три роки після публікації Декларації ООН “Про вдосконалення попередження злочинності, кримінального правосуддя та верховенства права: на шляху до досягнення Порядку сталого розвитку на період до 2030 р.”, затвердженої на Чотирнадцятому Конгресі ООН із запобігання злочинності та кримінального правосуддя, що відбувся в Кіото, Японія, 7–12 березня 2021 р. [8], а також “Спільної позиції системи ООН щодо тюремного ув'язнення” 2021 р. [9], однак у відході від використання позбавлення волі як відповіді “за замовчуванням” або в напрямі покращення пропорційності в призначенні вироку реального прогресу не було досягнуто. Навпаки, реформи вироків здебільшого призвели до більших і довших термінів ув'язнення» [10]. Саме тому в сучасних пенітенціарних системах дедалі більше визнається важливість цієї роботи, яку здійснює персонал на всіх рівнях управління пенітенціарними установами та утримання засуджених та ув'язнених. У будь-якій країні система загальної та професійної освіти базується на національних традиціях і менталітеті власного населення. Зарубіжний досвід останніх десятиліть показує, що до співробітників пенітенціарних установ, крім професійних, висувають особисті вимоги. Вони повинні: по-перше, володіти комунікативними та міжособистісними здібностями; по-друге, уміти використовувати оновлені технології вирішення проблемних ситуацій; по-третє, використовувати на практиці сучасні інформаційні технології.

Федеративна Республіка Німеччина (далі – ФРН) з усіх зарубіжних держав становить найбільший інтерес для української кримінально-виконавчої системи, оскільки кримінальне право нашої країни історично склалося під впливом німецької правової системи. Це не могло не позначитися на кримінально-виконавчому законодавстві та практиці його застосування в Україні. У ФРН виконання покарань регламентується законодавством федеральних земель. Цілісного законодавства країни в цій сфері немає. Баварія є однією з великих федеральних земель, яка має значний історичний досвід розробки законів у пенітенціарній сфері, велику прак-

тику виконання покарань у вигляді позбавлення волі. Покарання у вигляді позбавлення волі в Баварії регулюється Законом про виконання покарання у вигляді позбавлення волі, а також пов'язаних із ним заходів виправлення та безпеки (1977). Керівний орган, який контролює здійснення загального баварського правосуддя, розташований при Міністерстві юстиції федеральної землі Баварія, де засновано відділ зі здійснення правосуддя, що налічує 35 співробітників. До їх завдань входять, зокрема, кадрові питання, включно з навчанням і підвищенням кваліфікації співробітників; професійної підготовки та перепідготовки тощо. У Баварії є 36 виправних установ (22 незалежні та 14 дочірніх установ), а також 6 центрів утримання під вартою неповнолітніх. У виправних установах федеральної землі Баварія є 4 989 робочих місць. Атестований персонал з нагляду, соціального обслуговування та забезпечення засуджених не тільки відповідає за порядок і безпеку виправного закладу, а й бере участь у розробленні та проведенні реабілітаційних заходів [11].

Баварська виправна академія в м. Штраубінг створена у 2015 р. для навчання та підвищення кваліфікації співробітників виправних установ на базі Баварської виправної школи, яка існувала з 1980 р. Академія є центром підготовки та підвищення кваліфікації працівників виправних установ. Вона обслуговує всю пенітенціарну систему Баварії і виконує основні завдання з навчання та підготовки молодих спеціалістів за спеціальностями «загальна виправна служба», «трудова служба» та «виправно-адміністративна служба». Щорічно в Академії підвищують кваліфікацію близько 2 000 працівників системи здійснення правосуддя (кількість заходів – 180–200 на рік). У Баварії щорічно організовують у середньому близько 120 курсів підвищення кваліфікації, у яких беруть участь від 1 800 до 1 900 співробітників. Це основні та додаткові курси для співробітників з нагляду, соціального обслуговування та забезпечення засуджених; курси контролю та стеження; особливі навчальні курси щодо ведення переговорів, виконання завдань управління, проблем навчання; курси для співробітників, які працюють із засудженими, що перебувають під слідством і чекають на винесення рішення суду; курси із соціальної терапії та реабілітаційної допомоги засудженим; особливі навчальні курси для працівників, які працюють з неповнолітніми засудженими, засудженими наркоманами, а також соціально небезпечними й складними засудженими; навчальні курси із самооборони; курси для інструкторів фізичної підготовки тощо. Спеціальні навчальні курси проводять і для співробітників, які мають кваліфікацію та зайняті у сфері навчання й трудової діяльності засуджених.

Велике значення мають індивідуальні курси підвищення кваліфікації, куди спрямовують окремих співробітників з метою професійного навчання в межах спеціальної підготовки чи перепідготовки. Як правило, це фахівці, зайняті у сфері навчання та трудової діяльності засуджених, а також лікарі, молодший і середній медичний персонал. Особлива увага приділяється перепідготовці у сфері лікування та соціального обслуговування осіб, які вчинили сексуальні злочини. У зв'язку зі збільшенням чисельності іноземних засуджених заохочується вивчення іноземних, особливо східноєвропейських мов. За певними напрямками діяльності є додаткові плани підготовки та перепідготовки співробітників, які враховують окремі вимоги та інтереси виправної установи. Необхідний рівень професійної перепідготовки кадрів забезпечується також завдяки обміну досвідом

співробітниками виправних установ та земельних органів, які контролюють органи юстиції (наприклад, працівників соціально-терапевтичних установ). Крім того, кожен співробітник зобов'язаний пройти дводенне навчання (16 годин на рік) за темами, запропонованими наглядовою судовою службою. Для набору персоналу виправна академія проводить власний процес добору в тісній співпраці з виправними установами. Академія співпрацює з іншими вітчизняними та закордонними навчальними закладами, а також з різними установами, пов'язаними з виправною системою, наприклад, поліцією, прокуратурою, волонтерами, службою пробації, судами тощо [12].

О. М. Звенигородський та В. В. Карелів акцентують увагу на критеріях відбору, які є в Академії: бажання працювати у в'язничній системі; належна фізична та психологічна форма; високі розумові здібності, готовність узяти на себе відповідальність; вихованість і товариськість; розуміння вимог безпеки; навички спілкування й уміння працювати в команді; уміння виходити з конфліктних ситуацій і сприймати критику; уміння тримати дистанцію під час спілкування з ув'язненими і навпаки – уміння встановлювати контакт; уміння адекватно реагувати на непередбачені ситуації; готовність до застосування сили чи зброї; уміння не зловживати своїми повноваженнями; поняття субординації поряд з умінням висловити свою думку та відстояти її тощо [13, с. 132].

К. В. Муравйов пропонує виокремити такі позитивні аспекти навчання та підвищення кваліфікації співробітників виправних установ, що заслуговують на особливу увагу: 1) посилення участі регіональної та місцевої влади в управлінні пенітенціарними установами, що дає змогу більш якісно та ефективно організовувати й забезпечувати їх функціонування з урахуванням специфіки окремої місцевості (регіону); 2) служба в пенітенціарній системі має бути переважно цивільною; 3) з метою забезпечення нормального здійснення установами виконання покарань функцій ресоціалізації співвідношення у їх штаті між посадами наглядового та соціального змісту (характер) повинне складатися на користь останніх [3, с. 243]. І. С. Яковець звертає увагу на позитивний досвід максимального розділення функцій персоналу в'язниць та поліції, а також відсутність у персоналу при собі жодних засобів захисту, спеціальних засобів або зброї [5, с. 26].

Тюремна служба Польщі, підпорядкована міністру юстиції, відповідно до Закону про пенітенціарну службу від 9 квітня 2010 р., є збройним аполітичним формуванням, що має форму, озброєння та власну організаційну структуру. Відповідно до принципів, викладених у Законі від 6 червня 1997 р. про Виконавчий кримінальний кодекс, вона виконує завдання, пов'язані з виконанням попереднього ув'язнення та тюремного ув'язнення, примусових заходів, що пов'язані з електронним контролем, з метою забезпечення безпеки та порядку в пенітенціарних установах [14].

Як і в будь-якій іншій країні, до працівників пенітенціарних установ Польщі висувають особливі вимоги. Згідно зі статутом про службу, працівником «може стати польський громадянин з бездоганною характеристикою, несудимий, який користується повністю публічними та цивільними правами, що має не менш ніж середню освіту, професійну кваліфікацію, фізичну та психічну здатність служити в збройній структурі», він має бути не старше за 35 років. З огляду на положення статуту про службу, співробітники пенітенціар-

ної системи Польщі повинні мати певну професійну кваліфікацію, яка забезпечується відповідною системою освіти, суміщеною з професійною діяльністю. Кожен вступник на службу повинен пройти два роки підготовчої служби (її можна скоротити в разі особливих службових досягнень), під час якої всі проходять повне навчання (вступне навчання та залежно від спеціальності та рівня загальної освіти – унтерофіцерів, прапорщиків) чи офіцерів). Вступне навчання передбачає практику в тюремній установі та стаціонарний підготовчий курс у головному центрі підготовки. Початківць, згідно з програмою, ознайомлюється з умовами та характером служби всіх відділень й умовами безпеки. Навчання закінчується іспитом, потім майбутній співробітник направляється на підготовчий курс, де проходить навчання з 12 предметів, незалежно від того, де йому доведеться працювати. Після навчання слухачі складають іспити. Невдача на повторному іспиті означає непридатність до служби. Другу частину системи навчання становлять школи: унтерофіцерська, прапорщиків та офіцерів. В унтерофіцерську школу направляють осіб із середньою загальною освітою, до школи прапорщиків – які закінчили унтерофіцерську школу, в офіцерську школу – осіб із вищою освітою. Третя частина системи навчання спрямована на підвищення кваліфікації співробітників, оскільки постійно змінюються суспільні вимоги, міжнародні стандарти, виконавчі та кримінальні закони, розпорядження й правила. У цих умовах постійне вдосконалення та оновлення знань є обов'язковими. Центральний навчальний центр Пенітенціарної служби Польщі в м. Кулі з філією в Сулеєві та філією в Садовихах створено 1 вересня 2007 р. для забезпечення навчання та підвищення кваліфікації офіцерів та службовців Пенітенціарної служби у системах очної та керованої самоосвіти, електронного та дистанційного навчання або у формі поєднання цих систем на базі Навчального центру тюремної служби. До основних завдань Центрального навчального центру належать, зокрема: підготовка унтерофіцерів тюремної служби різної спеціалізації до виконання професійних завдань, зокрема оснащення їх спеціальними знаннями та вмінням поводитися в різних ситуаціях; реалізація програм навчання, підготовчих курсів, професійної підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації; поширення сучасної думки та поточної пенітенціарної політики, а також розвиток і поширення досягнень та традицій Пенітенціарної служби тощо [15]. О. В. Разиграєв слушно підкреслив, що проблему нестачі кваліфікованих кадрів у пенітенціарній системі Польщі в попередні роки розв'язували шляхом направлення персоналу на щонайменше 6-місячну практику. За її результатами розглядалося питання щодо прийняття працівника до штату. Окрім того, персонал в'язниць міг підвищувати освітній рівень шляхом участі в спеціальних підготовчих курсах, організованих безпосередньо при місцях служби [4, с. 172].

Ю. В. Кернякевич-Танасійчук відзначає, що останніми роками активно розвиваються міжнародні відносини в межах двосторонніх, багатосторонніх угод і довгострокових міжнародних наукових проєктів між навчальними закладами Міністерства юстиції та основними партнерами зі сторони Республіки Польща – Державною вищою школою імені Папи Римського Йонна Павла II (м. Бяла Подляска) та Інститутом педагогічних наук Опольського університету (м. Ополь). Метою цих угод є організація та співробітництво для забезпечення якісного рівня підготовки профільних кадрів, які здатні на високому професійному рівні виконувати завдання державної правової політики у сфері пенітенціарної служби України та зарубіжних держав, проведення наукових досліджень, обмін конкретними розробленнями та досвідом відповідно до чинного законодавства держав контрагентів тощо [2].

Ю. В. Кернякевич-Танасійчук відзначає, що останніми роками активно розвиваються міжнародні відносини в межах двосторонніх, багатосторонніх угод і довгострокових міжнародних наукових проєктів між навчальними закладами Міністерства юстиції та основними партнерами зі сторони Республіки Польща – Державною вищою школою імені Папи Римського Йонна Павла II (м. Бяла Подляска) та Інститутом педагогічних наук Опольського університету (м. Ополь). Метою цих угод є організація та співробітництво для забезпечення якісного рівня підготовки профільних кадрів, які здатні на високому професійному рівні виконувати завдання державної правової політики у сфері пенітенціарної служби України та зарубіжних держав, проведення наукових досліджень, обмін конкретними розробленнями та досвідом відповідно до чинного законодавства держав контрагентів тощо [2].

Висновки. За своєю сутністю вся система відомчої освіти у ФРН та Республіці Польща спрямована на перепідготовку, спеціалізовану освіту та підвищення кваліфікації майбутніх і чинних співробітників пенітенціарних установ. У центрах підготовки пропонується система навчання пенітенціарних співробітників на базі вищої та середньої спеціальної освіти, набутої претендентами на службу в цивільних навчальних закладах, що допомагає економити суттєві кошти. При цьому слухачі навчаються за програмами, що різняться за обсягом та змістом залежно від передбачуваної посади та засновані на дієвому підході, акцент у навчанні робиться на практичні навички та вміння. Більше часу приділяється засвоєнню тактико-спеціальної та фізичної підготовки. Подібна практика дає змогу індивідуально виконувати завдання з підготовки необхідних фахівців, оперативно реагувати на потреби пенітенціарної системи та мінімізувати втрату вже підготовлених кадрів. Часткове впровадження такого підходу до кадрового забезпечення допомогло б розв'язати певні проблеми кримінально-виконавчої системи України. Отже, система підготовки пенітенціарних кадрів має бути гнучкою, різноплановою, з мінімальними витратами та водночас високоєфективною.

Список використаних джерел

1. Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 р.: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 11.11.2024).
2. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Державна пенітенціарна служба України та Тюремна служба республіки Польща: вектори міжнародної співпраці. Польсько-український Портал polukr.net. 10 Червня 2016 р. URL: <https://www.polukr.net/uk/blog/2016/06/derzavna-penitencjarna-sluzba-respubliki-polszcza/> (дата звернення: 11.11.2024).
3. Муравйов К. В. Досвід Німеччини та Франції щодо реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та можливості його використання в Україні. *Українське господарство і право. Кримінальне право*. № 2. 2017. С. 240–244. С. УДК 343.3.
4. Разиграєв О. В. Генезис пенітенціарної системи міжвоєнної Польщі (1918–1922 рр.) *Український історичний збірник Інституту історії України НАН України* / За заг. ред. Т. Чухліба. Київ, 2015. Вип. 18. С. 164–173. УДК 94(477+483)
5. Яковець І. С., Автухов К. А. Загальний огляд системи виконання покарань та підготовки тюремного персоналу у Федеративній Республіці Німеччина. *Питання боротьби зі злочинністю* : зб. наук. пр. / редкол.: В. І. Борисов та ін. Харків : Право, 2015. Вип. 30. 270 с. С. 17–30. С. 28. С. 26. УДК 343.8.
6. United Nations (2021), “The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules)” General Assembly resolution 70/175, annex, adopted on 17 December 2015., UN, Vienna, available at:

https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-E-ebook.pdf ht (accessed 03 November 2024).

7. Council of Europe (2020), "Recommendation Rec(2006) 2-rev of the Committee of Ministers to member States on the European Prison Rules". Council of Europe, Strasbourg, available at: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016809ee581 (accessed 13 November 2024).

8. United Nations (2021), "Kyoto Declaration on Advancing Crime Prevention, Criminal Justice and the Rule of Law: Towards the Achievement of the 2030 Agenda for Sustainable Development", UN, Kyoto, available at: https://www.unodc.org/documents/commissions/Congress/21-02815_Kyoto_Declaration_ebook_rev_cover.pdf (accessed 11 November 2024).

9. United Nations (2021), "United Nations System Common Position on Incarceration", UN, New York, available at: https://www.unodc.org/res/justice-and-prison-reform/nelsonmandelarules-GoF/UN_System_Common_Position_on_Incarceration.pdf (accessed 1 November 2024).

10. Penal Reform International & Thailand Institute of Justice (2021), "United Nations System Common Position on Incarceration", Penal Reform International, London-Bangkok-Nur Sultan-Kampala, available at: <https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2023/06/GPT-2023.pdf> (accessed 09 November 2024).

11. Bayerischen Staatsministeriums der Justiz (2024), "Bayerischer Justizvollzug", Bayerischen Staatsministeriums der Justiz, München, available at: <https://www.justiz.bayern.de/justizvollzug/> (accessed 09 November 2024).

12. Bayerischen Staatsministeriums der Justiz (2024), "Bayerische Justizvollzugsakademie", Bayerischen Staatsministeriums der Justiz, München, available at: <https://www.justiz.bayern.de/justizvollzug/justizvollzug-in-bayern/justizvollzugsakademie/> (accessed 14 November 2024).

13. Звенигородський О. М., Карелів В.В. . Щодо особливостей підготовки персоналу пенітенціарної системи на прикладі України та Федеративної Республіки Німеччини. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1. 2019. С. 130–133. УДК 342.9.

14. Służba Więzienna (2024), "Centralny Zarząd Służby Więziennej. Zadania i uprawnienia SW", Służby Więziennej, Warszawa, available at: <https://www.sw.gov.pl/strona/zadania-i-uprawnienia-sw> (accessed 19 November 2024).

15. Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kulach (2024), "Historia", Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kulach, Kule, available at: <https://www.sw.gov.pl/strona/zadania-i-uprawnienia-sw> (accessed 22 November 2024).

References

1. Stratehiia reformuvannia penitentsiarnoi systemy na period do 2026 r. [Strategy for reforming the penitentiary system for the period up to 2026]: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16 hrudnia 2022 r. № 1153-r. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text> (data zvernennia: 11.11.2024) [in Ukrainian].

2. Kerniakovych-Tanasiichuk, Yu.V. (2016) Derzhavna penitentsiarna sluzhba Ukrainy ta Tiuremna sluzhba respubliki Polshcha: vektory mizhnarodnoi spivpratsi. [The State Penitentiary Service of Ukraine and the Prison Service of Poland: vectors of international cooperation]. Polsko-ukrainskyi Portal polukr.net. Retrieved from: <https://www.polukr.net/uk/blog/2016/06/derzavna-penitencjarna-sluzhba-respubliki-polszcza/> (data zvernennia: 11.11.2024) [in Ukrainian].

3. Muraviov, K.V. (2016). Dosvid Nimechchyny ta Frantsii shchodo realizatsii derzhavnoi polityky u sferi vykonannia kryminalnykh pokaran ta mozhlyvosti yoho vykorystannia v Ukraini. [The experience of Germany and France in implementing state policy in the sphere of execution of criminal penalties and the possibility of its use in Ukraine.]. *Ukrainske hospodarstvo i pravo. Kryminalne pravo*. № 2. S. 240-244 [in Ukrainian]. UDK 343.3.

4. Razyhraiev, O.V. (2015). Henezys penitentsiarnoi systemy mizhvoiennoi Polshchi (1918—1922 rr.) [Genesis of the penitentiary system in interwar Poland (1918-1922)]. *Ukrainskyi istorychnyi zbirnyk Instytutu istorii Ukrainy NAN Ukrainy / Za zah. red. T. Chukhliba*. Kyiv, Vyp. 18. S. 164–173 [in Ukrainian]. UDK 94(477+483).

5. Yakovets, I.S., Avtukhov, K.A. (2015). Zahalnyi ohliad systemy vykonannia pokaran ta pidhotovky tiuremnoho personalu u Federativnii Respublitsi Nimechchyna. [General overview of the penal system and training of prison staff in the Federal Republic of Germany.] *Pytannia borotby zi zlochynnistiu : zb. nauk. pr. / redkol.: V. I. Borysov ta in. Kharkiv : Pravo*, 2015. Vyp. 30. S. 164–173 [in Ukrainian]. UDK 343.8.

6. United Nations (2021), "The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules)" General Assembly resolution 70/175, annex, adopted on 17 December 2015., UN, Vienna, available at: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-E-ebook.pdf ht (accessed 03 November 2024) [in English].

7. Council of Europe (2020), "Recommendation Rec(2006) 2-rev of the Committee of Ministers to member States on the European Prison Rules". Council of Europe, Strasbourg, available at: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016809ee581 (accessed 13 November 2024) [in English].

8. United Nations (2021), "Kyoto Declaration on Advancing Crime Prevention, Criminal Justice and the Rule of Law: Towards the Achievement of the 2030 Agenda for Sustainable Development", UN, Kyoto, available at: https://www.unodc.org/documents/commissions/Congress/21-02815_Kyoto_Declaration_ebook_rev_cover.pdf (accessed 11 November 2024) [in English].

9. United Nations (2021), "United Nations System Common Position on Incarceration", UN, New York, available at: https://www.unodc.org/res/justice-and-prison-reform/nelsonmandelarules-GoF/UN_System_Common_Position_on_Incarceration.pdf (accessed 1 November 2024) [in English].

10. Penal Reform International & Thailand Institute of Justice (2021), "United Nations System Common Position on Incarceration", Penal Reform International, London-Bangkok-Nur Sultan-Kampala, available at: <https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2023/06/GPT-2023.pdf> (accessed 09 November 2024) [in English].

11. Bayerischen Staatsministeriums der Justiz (2024), "Bayerischer Justizvollzug", Bayerischen Staatsministeriums der Justiz, München, available at: <https://www.justiz.bayern.de/justizvollzug/> (accessed 09 November 2024) [in German].
12. Bayerischen Staatsministeriums der Justiz (2024), "Bayerische Justizvollzugsakademie", Bayerischen Staatsministeriums der Justiz, München, available at: <https://www.justiz.bayern.de/justizvollzug/justizvollzug-in-bayern/justizvollzugsakademie/> (accessed 14 November 2024) [in German].
13. Zvenyhorodskiy, O.M., Kareliv, V.V. (2019), Shchodo osoblyvostei pidhotovky personalu penitentsiarnoi systemy na prykladi Ukrainy ta Federatyvnoi Respubliki Nimechchyny. [On the specifics of training personnel in the penitentiary system using the example of Ukraine and the Federal Republic of Germany.] Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal. № 1. S. 130–133 [in Ukrainian]. UDK 342.9.
14. Służba Więzienna (2024), "Centralny Zarząd Służby Więziennej. Zadania i uprawnienia SW", Służby Więziennej, Warszawa, available at: <https://www.sw.gov.pl/strona/zadania-i-uprawnienia-sw> (accessed 19 November 2024). [in Polish].
15. Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kulach (2024), "Historia", Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kulach, Kule, available at: <https://www.sw.gov.pl/strona/zadania-i-uprawnienia-sw> (accessed 22 November 2024). [in Polish].

Ivankov Igor,

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Criminal Law and Justice
(Chernihiv Polytechnic National University, Chernihiv)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2090-8011>

Ivankov Oleg,

Candidate of Legal Sciences, Lecturer at the Department of Legal Disciplines
(The National Academy of the National Guard of Ukraine, Kharkiv)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0709-704X>

EXPERIENCE IN PROFESSIONAL TRAINING OF STAFF FOR THE PENITION SYSTEMS OF THE LAND OF BAVARIA (FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY) AND THE REPUBLIC OF POLAND

In the context of reforming the national penal system, one of the most pressing issues remains the problem of staffing its activities. Its solution is a priority not only in relation to the functioning of a single penal institution, but is also a condition for increasing the efficiency of the entire penitentiary system as a whole. In modern penitentiary systems, the importance of personnel activities at all levels of management of authorities and institutions for the execution of punishments and detention of prisoners is increasingly recognized. More liberal regimes, which modern penitentiary systems are guided by, provide prisoners with more opportunities for communication outside the premises for their detention. This significantly complicates the work of personnel, who require a high level of coordination and interaction. Employees must better understand the goals of correctional impact on prisoners and their role in ensuring it. This, in turn, led to a change in attitudes regarding the modern functions of personnel. The integration of Ukraine with the European community, the ratification of a number of important legal documents have updated the task of bringing the penal system in line with the high requirements of international standards for the treatment of prisoners. Fulfilment of obligations, primarily in the sphere of ensuring the rights and legitimate interests of prisoners and those sentenced to criminal punishment in the form of imprisonment, is directly related to the professional qualities of employees of the penal system. Therefore, the personnel training system should be flexible, diverse, with minimal costs and at the same time highly effective. In these conditions, innovative projects for reforming the personnel training system, as well as the positive experience of professional education for penitentiary institutions in foreign countries, where unique systems for training and maintaining highly professional personnel have been created, are of great importance. An analysis of the training system of employees of the penitentiary systems of developed countries, in particular Germany and Poland, allows us to identify individual features that will be useful for training specialists for the authorities and institutions of the penitentiary system of Ukraine.

Key words: professional training, personnel, penitentiary system, selection, penal authorities and institutions.

Надіслано до редколегії 16.12.2024