

Article

An Analysis of the Training Activities of the Judicial Decision Enforcement AgencyGantsetseg Ganbaatar^{1*}

¹ Master's Student, Class 403 (Training and Research Division) at the Judicial Decision Enforcement Agency Training School, University of Internal Affairs, Ulaanbaatar, Mongolia

*Corresponding author: gantstseg6917@gmail.com

Received: 01 November 2025

Accepted: 12 December 2025

Published online: 31 December 2025

Abstract

In today's world, education has become both a means for individuals to live and work, as well as a fundamental right that everyone should enjoy equally and fairly. The need for education arises from social demands and therefore requires legal regulation. From a human rights perspective, access to quality education can be defined as the right to participate in training that aligns with social change, development, and contemporary needs. However, researchers acknowledge that the need for learning varies among members of society. Consequently, training that meets the demands of the time can be considered essential for individuals from diverse cultural and social groups to lead a dignified life. A review of modern educational concepts, theoretical trends, and perspectives shows that "learning is a process of acquiring knowledge, skills, habits, and cultural values, and developing new attitudes." Learning is not limited to acquiring knowledge alone but also encompasses values, ethics, culture, and ultimately, human development. Therefore, the findings of this study suggest that since learning outcomes consist of a structured development of knowledge, perception, attitude, and value-based assessment, the education of officers within the Court Decision Enforcement Agency must also adhere to and implement these principles

Keywords: Quality, Education, Development, Culture, Knowledge.



© 2025, Author(s). CC BY-NC 4.0. This license enables reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format for noncommercial purposes only, and only so long as attribution is given to the creator.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын үйл ажиллагаанд хийсэн шинжилгээ

Ганбаатарын Ганцэцэг¹

¹ Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны сургуулийн магистрант, ахмад, Улаанбаатар хот, Монгол улс

Хураангуй

Боловсрол нь хүний амьдарч аж төрөх арга хэрэгсэл, эдлэх ёстой эрх болсон өнөө үед хүн бүр энэ боломжийг тэгш эдэлж, үр ашгийг нь шударгаар хүртэхийг зорих болжээ. Боловсрол эзэмших асуудал нь нийгмийн хэрэгцээнээс үүдэлтэй бөгөөд зайлшгүй хуульчлан зохицуулах шаардлагатай юм. Хүний эрх талаасаа чанартай боловсрол эзэмших асуудал нь нийгмийн өөрчлөлт, хөгжил, цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн сургалтад хамрагдах эрх гэж тодорхойлж болохоор байна. Гэсэн хэдий ч өнөөгийн нийгэмд суралцах хэрэгцээ нь нийгмийн гишүүдийн хувьд харилцан адилгүй байгааг судлаачид хүлээн зөвшөөрч байна. Эндээс дүгнэн үзэхэд цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн сургалт нь янз бүрийн соёл, нийгмийн бүлэг тус бүрийн хувьд нэр төртэй амьдрахад шаардлагатай зүйл гэж үзэж болно. Орчин үеийн боловсролын үзэл санаа, онолын урсгал, чиг хандлагыг тоймлон үзвэл “суралцахуй бол мэдлэг, чадвар, дадал, соёлын үнэт зүйлсийг эзэмших, шинэ хандлагаар төлөвших үйл явц” бөгөөд зөвхөн мэдлэг эзэмшихэд чиглэхгүй, үнэт зүйл, ёс зүй, соёл, улмаар хүний төлөвшлийн асуудал болох нь харагдаж байна. Тиймээс энэхүү судалгааны үр дүнд суралцахуйн үр дүн нь тодорхой бүтэцтэй, мэдлэг, төсөөлөл, хандлага, үнэт зүйлийн үнэлэмжийн хөгжил учраас Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага (ШШГБ)-ын алба хаагчийн боловсрол ч эдгээр үзэл санааг баримталж, хэрэгжих шаардлагатай гэж зорьсон.

Түлхүүр үг: Чанар, боловсрол, төлөвшил, соёл, мэдлэг

Удиртгал

Зохион байгуулалттай суралцах аливаа хэлбэр нь нийгмийн төрөл бүрийн орчинд дасан зохицох, өөрчлөх, шинэчлэх чадварыг бүлэг, хувь хүнд олгож байдаг. Чанартай сургалт нь дэлхий дахины болон үндэсний хэмжээнд гарч буй нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөд дасан зохицох чадавхыг хувь хүн, нийгмийн бүлэгт олгоход шийдвэрлэх үүрэгтэйгээс гадна нийгмийн өөрчлөлт хийх чадавхыг хөгжүүлдэг гэж үзэж болно. Эндээс дүгнэн үзэхэд цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн сургалт бол алба хаагчийн хувьд ажиллаж, амьдрахад шаардлагатай зүйл юм. ЮНЕСКО нь Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын боловсролын бүхий л үйл ажиллагаа явуулах, дэлхийн хийгээд бүс нутгийн боловсролыг манлайлах, боловсролын тогтолцоог сайжруулах, уг салбарт үүсэж буй асуудлыг тухай бүр шийдвэрлэх зэрэг үүргийг тусгайлан хүлээдэг Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага болохын хувьд “суралцахуйн” үндсэн тулгуур 4 баганыг дараах байдлаар тодорхойлжээ (Jacques Delors, 1996). Үүнд:

- Мэдэхийн тулд суралцах - өргөн хүрээтэй ерөнхий мэдлэг олж авахын зэрэгцээ цөөн тооны хичээлийг гүнзгий судлах боломжтой байх;
- Хийж чадахын тулд суралцах - мэргэжлийн чадвар олж авахын зэрэгцээ янз бүрийн нөхцөл байдлыг зөв үнэлэх, багаар ажиллах чадвартай болох;
- Оршин байхын тулд суралцахуй - нийгмийн гишүүний хувьд идэвхтэй хөдөлмөрлөх, амьдрах чадвартай болох;
- Хамт амьдрахад суралцах - хүмүүс хоорондын харилцааны нийгмийн ба соёлын асуудлаас хальж, хүний нийгмээс хүрээлэн байгаа байгаль орчинтой харилцах;

зэргээр тайлбарлаж болох бөгөөд суралцах үйл ажиллагааны эдгээр дөрвөн тулгуур зарчим боловсролд нэгдмэл хандахад ач холбогдолтой хэвээр буюу эдгээрийн ерөнхий шинж нь янз бүрийн нөхцөл байдал, цаг хугацаанд тохирсон шаардлагатай иж бүрэн сургалтын хэлбэрийг тодорхойлох боломж өгдөг. Эдгээр үзэл санаа нь боловсролын зорилгыг шинэчилж, дэлхий нийтэд “боловсрол ба хүмүүнлэг хандлага”, “боловсрол ба ёс зүй, ёс суртахуунд үндэслэсэн хандлага” болон түгэн дэлгэрч байна. Орчин үеийн боловсролын үзэл санаа, онолын гол урсгал, чиг хандлагыг тоймлон дүгнэж үзвэл “суралцахуй бол мэдлэг, чадвар дадал, соёлын үнэт зүйлсийг эзэмших, шинэ хандлагаар төлөвших үйл явц” бөгөөд нэг удаагийн шинжтэй хичээл, сургалт бус, тасралтгүй шинжийг агуулсан үйл явц бөгөөд зөвхөн мэдлэг эзэмшихэд чиглэхгүй, үнэт зүйл, ёс зүй, соёл, улмаар хүний төлөвшлийн асуудал болох нь харагдаж байна. Тиймээс суралцахуйн үр дүн нь мэдээллийн цуглуулга биш тодорхой бүтэцтэй, эмх цэгцтэй мэдлэг, төсөөлөл, хандлага, үнэт зүйлийн үнэлэмжийн хөгжил байх ёстой гэж дүгнэж болно. ШШГБ-ын алба хаагчдын дунд явуулах сургалт ч мөн эдгээр үзэл санааг баримталж, хэрэгжих ёстой. Тус байгууллагын алба хаагчдыг сурган бэлтгэх үйл явц дараах онцлогийг агуулж байна (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын улирлын тайлан, 2023-2024). Үүнд:

- суралцагч нь тодорхой албан тушаал эрхлэх бөгөөд үүрэг хариуцлагын мэдрэмжээс хамаарч, хэрэгцээ, зорилго, шийдвэрлэх асуудлын хүрээ зэрэгт хөтлөгдөн сургалтад хамрагддаг;
- алба хаагчийн хувьд өөрсдөө хэрэгтэй зүйлээ буюу юу сурахаа сонгон суралцах хандлагатай;
- алба хаагчийн хувьд амьдралын их туршлагатай байх нь шинэ мэдлэгийг өмнөх туршлага дээр тулгуурлан эзэмшдэг;
- багшаас суралцахаас илүү практик үйл ажиллагаа, бие биеэсээ суралцах нь илүү байдаг;
- сургалт зохион байгуулж буй байгууллага, багш нарыг сонжих, сорих хандлага ажиглагддаг учир зохих бэлтгэл шаардлагатай;
- сургалтын үйл явц дахь харилцааны чиг хандлага нь ижил тэгш байх зарчимд тулгуурласан, хамтран ажиллах хандлагыг баримтлах нь зүйтэй;
- багшийн зүгээс тэднийг хүндэтгэсэн харилцааг эрхэмлэхийг шаардах;
- сургалтын зорилго, хөтөлбөр нь практик үйл ажиллагаанд тохиолддог нийтлэг бэрхшээл, тохиолдол зэргийг тусгаж, эдгээрийг шийдвэрлэх арга барилыг эзэмшүүлэх чиглэсэн байх;
- суралцагчдыг идэвхжүүлэх энгийн бөгөөд үр дүнтэй аргыг хэрэглэх;
- багшийн хувьд мэдээлэл дамжуулагч бус, хамтран мэдлэг бүтээгч, зүтгэгч байх;
- дасгал, даалгавар, хэлэлцүүлэг, бие даасан ажилд чиглүүлэх идэвхжүүлэх;
- багшаас шинэ соргог мэдлэг, мэдээлэл хүлээж байдгийг ойлгож ажиллахаас гадна төрөл бүрийн салбарын түгээмэл мэдлэг чухал;
- сургалтын хувьд уян хатан, гарын авлага, хэрэглэгдэхүүн хүртээмжтэй байх;
- хугацааны хувьд урт бус, эрчимтэй байх;
- удирдлагын аливаа албадлага, дарамт шахалтгүй, нээлттэй, таатай орчинд суралцах дуртай

байдаг.



Зураг 1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтад хамрагдсан алба хаагчдын тоо

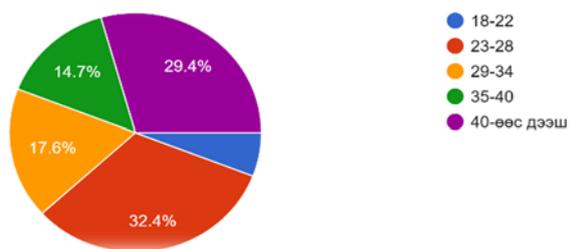
Түүнчлэн сургалтын хувьд хэд хэдэн нийтлэг бэрхшээл тохиолддог бөгөөд тэдний боловсролын түвшин харилцан адилгүй, суралцах хэв маяг, чадвар ялгаатай, сэтгэл зүйн хувьд далд байх, өөрийгөө дутуу үнэлэх, сэдэл тэмүүлэл дутах зэрэг байдал ажиглагддаг бол практик байгууллагын хувьд сургалтын орчин нөхцөл бүрдээгүй, удирдлагын тухайд сургалтын ач холбогдлыг бүрэн ойлгож, дэмждэггүй зэрэг байдал ажиглагддаг. Сургалтыг суралцагчийн зорилготой нийцүүлэх, практикт тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэх, сурсан зүйлээ дадлага хийн турших, хоорондоо туршлага, мэдлэг хуваалцах байдлыг дэмжих, хамтран ажиллах боломжтой байхаар зохион байгуулах нь үр дүнтэй юм. Аливаа байгууллагын хөгжлийн бодлогын үндсэн чиглэл нь үнэт зүйл болсон хүний хөгжлийг дэмжсэн нөхцөлд эерэг үр дүн гардаг гэдгийг хүний хөгжлийн зүй тогтлыг судалдаг эрдэмтэн, судлаачид нэгэнт хүлээн зөвшөөрөх болжээ. Хүний хөгжил рүү чиглэсэн үйл ажиллагааны нэг хэсэг нь алба хаагчдаа сургах асуудал бөгөөд энэ ажлын эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, түүнийг хэрэгжүүлэх зөв, оновчтой арга хэлбэрийг тогтоох, салбар хоорондын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, ажлын уялдаа холбоог сайжруулах ажил чухлаар тавигджээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын салбарт хийгдэж буй тогтолцооны болон эрх зүйн шинэчлэл, өөрчлөлт нь алба хаагчдын хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн байх ёстойг салбарын эрдэмтэд хүлээн зөвшөөрч байна. Алба хаагчдыг мэргэшүүлэх асуудал нь ШШГБ-ын гүйцэтгэж буй олон талт үйл ажиллагаанд чухлаар тавигдана. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын тогтолцоо нь:

- Боловсрол, мэргэжил эзэмшүүлэх
- Дээд боловсрол эзэмшүүлэх
- Боловсролын зэрэг дээшлүүлэх
- Албаны сургалт гэсэн бүтэцтэй.

Сургалтын тогтолцоонд голлох үүрэг гүйцэтгэх байгууллага нь Дотоод хэргийн их сургууль, түүний бүрэлдэхүүн сургууль байна. Иймд сургуулиас хэрэгжүүлж буй сургалтын болон хичээлийн хөтөлбөр, агуулгыг нийгмийн болон захиалагч байгууллагын эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн шинэчлэх шаардлага хэрэгцээ байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн сургалтын тогтолцоо нь хэд хэдэн шатлалтай байх боловч тэдгээр шатлалаар заавал дамжих шаардлагагүй бөгөөд ахлагчийн мэргэжил эзэмшихгүйгээр бакалаврын сургалтад элсэн орох, зөвхөн ДХИС-д бакалаврын боловсрол эзэмшихгүйгээр боловсролын зэргээ ахиулах сургалтад хамрагдах боломжтой юм. Байгууллагын хэмжээнд 2018-2022 оныг хүртэлх хугацаанд ажиллаж байсан алба хаагчдын насны байдлыг судлан үзвэл 60 орчим хувь нь 20-35 хүртэл насны залуучууд эзэлж байгаа нь тэднийг хөгжүүлэх, залуу хүний нөөцийг дэмжихэд чиглэсэн сургалтын бодлого зайлшгүй шаардлагатай байгааг харуулж байна (тайлан, 2022-2023). Алба хаагчдыг суралцах, чадахуйн зарчмаар шатлан дэвшихэд

шаардлагатай уч чадвар олгох сургалтуудыг цаг үетэй нийцүүлэн зохион байгуулах талаар “Ажлын байрны сургалт, эрэлт хэрэгцээний талаар” 34 алба хаагчаас судалгаа авсан.



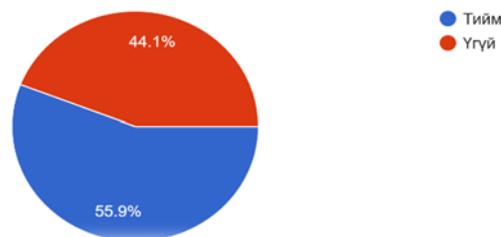
32,4 хувь нь 23-28 нас, 29,4 хувь нь 40 өөс дээш нас, 17,6 хувь нь 29-34 насны алба хаагчид судалгаанд хамрагдсан байна.

Зураг 2. Судалгаанд хамрагдагчдын насны бүлэг

Судалгаанд хамрагдсан 34 алба хаагчаас сургалтын хэлбэрт өөрчлөлт оруулах шаардлагатай талаар судалгаа авахад 55,9 хувь нь тийм гэсэн хариулт өгсөн байна.

Алба хаагчдыг чадавхжуулах, мэргэшүүлэх сургалтыг чанартай, үр дүнтэй зохион байгуулахад сургалтын хэлбэрт өөрчлөлт оруулах нь чухал гэж үзсэн.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, тухайлан хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны явцад эрх зүйчээс гадна сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтан, эмч, санхүү, үйлдвэрлэлийн ажилтан, эрүүл ахуйч, эдийн засагч, багш зэрэг олон төрлийн мэргэжлийн алба хаагчид ажиллаж байгаа нь мэргэжилтэн бүрийг чадавхжуулахад чиглэгдсэн сургалтын хэлбэрийг нэвтрүүлэх шаардлага урган гарч ирнэ. ШШГБ-ын алба хаагчийн сургалт өнөөгийн эрх зүйн зохицуулалт, зохион байгуулалтын хүрээнд дараах хэлбэрээр явагдаж байна.



Зураг 2. Сургалтын хэлбэрт өөрчлөлт оруулах санал

1. Ахлагч бүрэлдэхүүнийг бэлтгэж буй ДХИС-ийн Ахлагчийн мэргэжил сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн сургалт;
2. Офицер албан хаагчдыг бэлтгэж буй ДХИС-ийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн бакалаврын сургалт;
3. Магистр, докторын түвшинд бэлтгэж буй ДХИС-ийн Ахисан түвшний сургууль, Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн хамтарсан сургалт;
4. ШШГЕГ, түүний салбар нэгжээс зохион байгуулж буй албаны буюу ажлын байран дээрх чадавхжуулах сургалтууд багтана.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албаны буюу ажлын байран дээрх чадавхжуулах сургалт дараах 3 төрөлтэй байна.

Үндсэн сургалт – Алба хаагчийн зайлшгүй мэдвэл зохих хууль эрх зүй, албаны болон харилцааны ёс зүй, цэргийн хэргийн мэдлэг гэх мэтээр алба хаагчдын суурь мэдлэгийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн хичээл сургалт.

- Төрөл мэргэжлийн алба хаагчдыг чадавхжуулах, давтан сургалт – тухайн албан тушаалыг эрхэлж байгаа алба хаагчдын мэргэшлийн ур чадварыг дээшлүүлэх сургалт.

- Алба хаагч өөрийн мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх сургалт – алба хаагч өөрийгөө хөгжүүлэх чиглэлээр албаны болон бусад сургалтад хамрагдах сургалт.

Албаны сургалтыг:

Танхимын сургалт– лекц, семинар, дасгал, дадлагажуулах, хэлэлцүүлэг, харилцан ярилцах хэлбэрээр нийт алба хаагчдад хүртээмжтэй, ойлгомжтой байдлаар явагдана.

- цахим зайн сургалт–Төвөөс алслагдсан хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжид ажиллаж байгаа алба хаагчдыг үндсэн ажил, үүргээс нь хөндийрүүлэлгүйгээр тэдний ур чадвар, мэдлэгийн түвшин, боловсролыг дээшлүүлэх нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн чадавхыг сайжруулах чиглэлээр явагдана.

Дадлагажуулах сургалт: – алба хаагчийн ажлын дадал чадавхыг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн шинээр томилогдсон алба хаагчийг ажлын байрыг нь танилцуулж, ажлын туршлагатай алба хаагчийг дагалдуулж туршлага судлуулах, хоригдогч, хоригдол, ялгантай хууль тогтоомж болон сэтгэл зүйн хүрээнд харьцах талаар танилцуулах, галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэл ашиглах, хэрэглэх талаар судлуулах зэрэг хэлбэрээр явагдаж байна.

Сургалт зохион байгуулах алба хаагч нь дээд боловсролтой, ажлын дадлага туршлагатай тухайн албанд 5-аас доошгүй жил ажиллаж мэргэшсэн алба хаагч эрхлэн заах ба бусад байгууллагын дадлага туршлагатай багш, мэргэжилтнээр заалгаж болно. Сургалт зохион байгуулах алба хаагч нь багшлах эрхийн сургалтад хамрагдсан мэргэжлийн, хичээлийг заах онол, арга зүйн мэдлэг чадвартай, дадлага туршлагатай, сэтгэлгээний өргөн цар хүрээтэй байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын тушаалаар баталсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдад зохион байгуулах сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрийг жил бүр баталж, үндсэн чиг үүргийн хүрээнд алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэжлийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх сургалтыг тасралтгүй зохион байгуулсаар ирсэн.

- сургалтын хэрэгцээг алба хаагч өөрөө, байгууллагын сургалтын хэрэгцээг байгууллагын удирдлага болон алба хаагч хамтран тодорхойлж хэрэгжүүлнэ.
- үйл ажиллагааны чадавх сайтай байгууллага бий болно.
- хэрэгцээтэй мэдлэг боловсрол, мэргэжлийн өндөр ур чадвар бүхий байгууллагын нэрийг өндөрт өргөсөн алба хаагчдаар хангагдсан байна.
- төрийн алба хаагчдын байнга сурч боловсрох боломж нэмэгдэж, тэдний манлайлал үйл ажиллагааны оролцооны түвшин нэмэгдэнэ гэж тодорхойлжээ.

Олон улсад хорих ангийн алба хаагчийн ажлыг хүнд хэцүү төрийн алба гэж үздэг бөгөөд сургалтыг чухал гэж үзэх хандлага байна. Иймд хорих байгууллагын албан хаагчдын хомсдолыг арилгахын зэрэгцээ хүний эрхийн стандартыг дагаж мөрдөж, нийгэмшүүлэх ажилд сургалтын ач холбогдол их гэж үзжээ.

Олон улсын жишгээр хорих ангийн алба хаагч ажлынхаа туршид анхан шатны болон тасралтгүй сургалтад хамрагдах ёстой ба хугацааны хувьд улс орнуудын ялгаа их байна.

Дэлхий даяар хорих байгууллагын ажилтны сургалтын үргэлжлэх хугацаа хэдхэн долоо хоногоос хэдэн жил хүртэл, ихэнхдээ дунджаар 100-300 цаг байдаг. Сургалтын чиглэл, агуулга нь аюулгүй байдлын чиглэлээс нийгэмшүүлэх ажилд онцгой анхаарал хандуулж байна. Хорих ангийн ажилтны сургалтыг албанд томилогдохоос өмнөх сургалтаас гадна ажлын байран дээр суралцахыг ихэвчлэн онцолдог бөгөөд зарим улсад хорих ангийн офицер болох үйл явц нь ажилд орохоос эхэлдэг гэж үздэг. Нигери улсад хорих ангийн ажилтны сургалт нь туршлагатай хамт ажиллагсаасаа суралцахыг илүүд үздэг бол Грект офицер хорих ангид ажиллахаасаа өмнө 4 сарын турш бэлтгэл сургуулилт хийдэг, Норвегт хорих ангийн ажилтныг хорих ял эдлүүлэх чиглэлээр бакалаврын зэрэгтэй болгох 2 жилийн сургалтад хамруулдаг байна (Rehabilitation). 2021 онд баталсан НҮБ-ын Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүгийн эрх зүйн асуудлаарх конгрессын Киотогийн тунхаглалд хоригдлыг

нийгэмшүүлэх зорилгыг хангахын тулд хорих ангийн алба хаагчдын сургалтыг сайжруулах нь чухал ач холбогдолтой юм гэжээ. Хоригдлыг нийгэмшүүлэхэд чадвартай алба хаагч чухал бөгөөд хорих ангийн албан хаагчдын соёл, ёс зүйг хөгжүүлэхэд сургалт чухал гэж үзжээ (UNODC, 2021). Олон улсад хорих ангийн ажилтныг сургах нь хамгийн чухал бөгөөд үнэ цэнтэй хөрөнгө оруулалт бөгөөд тухайн улсын хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг олон улсын жишигт нийцүүлэх, хорих ангийн хүний нөөцийг чадавхжуулах чухал үйл ажиллагаа гэж үзэж байна. Гадаадын зарим улсад хорих байгууллагын алба хаагчдын сурган бэлтгэж буй байдлын талаар харьцуулан судлан үзэх нь өөрийн орны эрх зүйн зохицуулалт, сургалтын тогтолцоог шинэчлэх үйл хэрэгт чухал хэрэгтэй гэж үзлээ.

Америкийн Нэгдсэн Улс:

Тус улсад ихэвчлэн ажилд орсноос хойш 6-12 сарын дотор албаны өмнөх сургалт гэж нэрлэдэг албан ёсны сургалтад орон нутгийн, мужийн болон холбооны хорих газрын шинэ алба хаагч заавал хамрагдах ёстой байна. Хорих ангийн удирдлага шинэ ажилтныг тухайн хугацаанд сургалтыг хамруулах үүрэг хүлээдэг (Training., 2022).

Хорих байгууллагын офицерын академийн бүх сургалт нь шударга, зөв харилцаа, ёс зүй, бичгийн болон аман харилцааны ур чадвар, мэргэжлийн ур чадвар олгоход чиглэгддэг. Хорих байгууллагын офицерын академи нь бие бялдрын бэлтгэл, танхимын сургалт, хээрийн дадлага, танхимын сургалтыг хослуулах ба ихэвчлэн 3-4 долоо хоног үргэлжилдэг бол зарим нь 16-20 долоо хоног хүртэл үргэлжилдэг байна. Академийн сургалтын үеэр 7 хоногт таван өдөр танхимын сургалтад хамрагддаг бөгөөд энэ хугацаанд хорих байгууллагын орчин нөхцөл, журам, ёс зүй, харилцааны ур чадвар, хорих ангийн хамгаалалтын тактик ба биеэ хамгаалах чадвар, галт зэвсэг хэрэглэх, эмнэлгийн анхан шатны тусламж үзүүлэх, тусгай хэрэгцээт болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдолтой ажиллах, хоригдолд хүлээлгэх сахилгын шийтгэл, хоригдлын эрх, үүрэг, ажлын байрны хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, албаны тайлан бичих арга зүй, онцгой нөхцөл байдал, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хоригдол амиа хорлохоос урьдчилан сэргийлэх зэрэг сэдвүүдийг судалдаг. Хорих байгууллагын алба хаагчаар ажиллахад оюун ухаан, бие бялдрын шаардлага тавьдаг тул бие бялдрын бэлтгэл нь сургалтын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд бэлтгэлийн үеэр суралцагчид алхах, гүйх, булчингаа бэхжүүлэх, саад тотгорыг даван туулах, өөрийгөө хамгаалах тактик зэрэг дасгал хийх ёстой. Хорих байгууллагын офицерын академийн сургалтыг амжилттай дүүргэсний дараа хорих байгууллагын ажилтны тангараг өргөж, томилогддог байна. Ажилд томилогдсоны дараах сургалт нь хорих байгууллагын алба хаагчийн карьерын чухал хэсэг бөгөөд ихэнх офицерт жилд багадаа 40 орчим цагийн сургалтад хамрагдахыг шаарддаг байна.

Бүгд Найрамдах Польш Улс:

Хорих байгууллагын тухай хууль тогтоомжид алба хаагч бүр өөрийн ерөнхий болон мэргэжлийн зохих бэлтгэлийг хангах, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх үүрэгтэйг хуульчилж өгсөн байдаг (Review, 2022). Хорих байгууллагын алба хаагчид нийтлэг болон тусгай шаардлагыг тавьдаг. Нийтлэг шаардлагыг хорих ангийн эмч, сурган хүмүүжүүлэгч, сэтгэл зүйч, өмгөөлөгч, жолооч, тогооч зэрэг албан тушаалд ажиллаж буй хүмүүст тавьдаг бөгөөд бусад албан тушаалтанд тусгай шаардлагыг тавьж, сургалтад хамруулдаг байна. Хорих ангийн офицерын сургалт нь маш нарийн бүтэцтэй бөгөөд практикт анхан шатны сургалт, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалт, мэргэжил дээшлүүлэх гэсэн хэлбэрээр явагддаг. Анхан шатны сургалтыг 80 цагаар хорих ангийн сургалтын төвд явуулдаг. Анхан шатны сургалтын хөтөлбөрт хорих ял эдлүүлэх нөхцөл, журам, хорих байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, ажилтны эрх үүрэг, мэргэжлийн ёс зүй, аюулгүй байдлын асуудал, харуул хамгаалалт, нийгэмшүүлэх ажил, галт зэвсэг хэрэглэх, биеэ хамгаалах,

биеийн тамир, эмнэлгийн анхны тусламж үзүүлэх зэрэг сэдвээр явуулдаг ба практик хичээлийг (дагалдан суралцах) алба хаагчийн алба хааж буй хорих ангид зохион байгуулдаг. Анхан шатны сургалтад албан үүргээ биелүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай боловсрол, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэхэд суурилсан мэргэжлийн дадлага орно. Мэргэжлийн дадлага нь тухайн алба хааж буй зохион байгуулалтын нэгжид, ихэвчлэн ажлын цагаар явагддаг. Дагалдан сургах хөтөлбөрт хүний нөөц, хууль эрх зүй, санхүү, хорих ангийн зохион байгуулалтын нэгжийн чиг үүрэг, аюулгүй байдлын асуудал зэргийг судалдаг. Дээрх сургалтын эцэст холбогдох журмын талаарх мэдлэг шалгах аман болон бичгийн шалгалт авдаг (Rehabilitation). Хорих ангийн албан хаагчийг бэлтгэх дараагийн сургалт бол мэргэжлийн сургалт юм. Энэ нь анхан шатны сургалтын агуулгын үргэлжлэл бөгөөд албан үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, мэргэжлийн ур чадварыг гүнзгийрүүлдэг. Сургалтын зорилго нь Хорих байгууллагын тухай хууль болон бусад журамд заасан чиг үүргийг гүйцэтгэх алба хаагчдыг бэлтгэх, албан тушаалын ерөнхий болон мэргэжлийн мэдлэгийг хөгжүүлэх, төлөвшүүлэх, бие даан суралцах үйл ажиллагааг дэмжих, үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийх, нэгтгэх, үнэлэх чадварыг бэхжүүлэхэд чиглэгддэг. Энэ сургалт нь бие даасан хичээл, семинар, дадлага, бусад дасгалын хүрээнд мэдлэг, ур чадварын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх хэлбэрээр хэрэгжүүлдэг байна. Мэргэжлийн сургалт нь алба хаагчдын мэргэжлийн болон хувь хүний хөгжлийг дэмжих, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, алба хаагчдын хууль сахиулах зан үйлийг удирдахад чиглэгддэг бөгөөд ерөнхий болон тусгай сэдвүүд дээр суурилсан танин мэдэхүйн хүрээ, сэтгэл хөдлөл зэрэг салбар хоорондын шинж чанартай байдаг. Сургалтад Польшийн хорих байгууллагын ололт амжилт, олон улсын стандарт, ялангуяа Европын шоронгийн дүрмийг үздэг. Мэргэжлийн сургалтын тэргүүлэх зорилго нь алба хаагчийн мэргэшлийн дагуу ур чадварыг дээшлүүлэх, боловсрол, туршлага, мэргэжлийн дадлагад үндэслэн өөрөө мэдлэг олж авах үйл явцыг идэвхжүүлэх, дэмжих явдал юм (Review, 2022). Мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр нь офицерын эхний шатны шалгалтыг өгснөөр төгсдөг. Үүнд, хорих байгууллагын чиг үүрэг, журам, хорих байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, мэргэжлийн ёс зүй, хоригдлын эрх зүйн байдал, криминологи, криминалистик, хорих стандарт, аюулгүй байдал, ял эдлүүлэх үйл ажиллагаа, санхүү, хорих ангийн материал хангамж, нийгэмшүүлэх ажил, буудлага, бие хамгаалах, эмнэлгийн анхан шатны тусламж үзүүлэх, дасгал сургуулилт, биеийн тамирын боловсрол зэргээс бүрддэг. Мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрт багтсан хичээлийн тоо, сургалтын цаг нь албан тушаал, мэргэжлээс хамаарах ба цэргийн бус алба хаагч (захиргаа, бүртгэл, санхүү, үйлдвэрийн мастер, эрүүл мэндийн үйлчилгээ) 254-316 цаг, бусад мэргэжлийн сургалт 260-311 цаг байна. Мэргэжлийн сургалтад хамрагдах хамгийн их хугацаа нь анх ажилд орсон офицерыг сургахад чиглэгддэг бөгөөд тус бүр 308-337 цаг зарцуулдаг байна. Мэргэшсэн сургалт нь офицер, ахлагч, бага даргатай холбоотой албан тушаалын үүргээ биелүүлэх мэдлэг, мэргэжлийн ур чадварыг гүнзгийрүүлэх зорилготой. Энэ нь тусгай ур чадвар шаардсан албан тушаалд бэлтгэх чиглэлээр мэргэжлийн сургалт, тухайлбал, ял эдлүүлэх ажиллагаа, нийгэмшүүлэх ажил, эмчилгээ, хорих ангийн аюулгүй байдал, хамгаалалт, хүний нөөцийн удирдлага, байгууллагын удирдлага, хамтын ажиллагаа, хууль, эрх зүйн асуудал, санхүү, хоригдлын ажил эрхлэлт, компьютер, техник хэрэгслийн зэрэг чиглэлтэй байдаг. Хорих байгууллагын сургалтын төв нь тасгийн дарга, хүний нөөц, бүртгэлийн хэлтсийн дарга, улирлын дарга, нууц албаны дарга, сэтгэл зүйч, сурган хүмүүжүүлэгч, эмчилгээний эмч, ажлын ээлжийн дарга, хамгаалалтын ажилтан нарыг 25-125 цагийн хугацаатай сургаж байна.

Австралийн Хамтын Нөхөрлөлийн Улс:

Тус улсад хорих байгууллагад анх ажилд орох иргэнийг 8 долоо хоногийн танхимын сургалтаар хорих байгууллагын бүтэц, чиг үүрэг, хоригдолтой ажиллах, гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, нийгэмшүүлэх, байгууллагын болон хувийн аюулгүй байдлыг хангах, хоригдлыг бүртгэх, албаны тайлан бичих, харилцааны болон ёс зүйн ур чадвар, мэдээллийн сангийн системийг ашиглах зэрэг сургалтыг явуулдаг (correctionscareers.nt.gov.au). Энэхүү сургалтын дараа 4 долоо хоногийн ажлын байрны сургалтад хамруулдаг. Энэ сургалтад хоригдлыг асрах, нийгэмшүүлэх, ур чадвараа хөгжүүлэх, хоригдлын аюулгүй байдлыг хангах зэрэг өмнө сурсан онолын мэдлэгээ практикт ашигладаг. Ажлын байрны сургалтын дараа 2 долоо хоногийн танхимын сургалтыг явуулах ба сэтгэцийн болон эрүүл мэндийн анхны тусламж үзүүлэх, онцгой нөхцөл байдлын талаарх ойлголт, ослын менежмент, карьерын хөгжил, замнал, хоригдолтой харилцах, бусад алба хаагчидтай харилцах сургалт, тусламж, заавар авах, хоригдлын аюулгүй байдалтай холбоотой үүргийг гүйцэтгэх, хоригдлыг нийгэмшүүлэх хувь нэмэр оруулах зэрэг хичээл заадаг байна. Дадлагажигч ажилтанд сургалтын явцад тогтмол ур чадвар, даалгавар, судалгаанд суурилсан үнэлгээг хийх ба эхний 12 долоо хоногийн турш 2 албан ёсны гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийж, сургалтыг амжилттай дүүргэсний дараа туршилтын ажилтан нь үлдсэн хугацаанд олон төрлийн ажлыг гүйцэтгэх чадвараа харуулах ба 3 албан ёсны гүйцэтгэлийн үнэлгээг авснаар чадамжийг нотлох баримт гэрчилгээ авах ба энэхүү гэрчилгээг Австрали даяар хүлээн зөвшөөрөгдөнө. Гадаадын зарим орны ШШГБ, тухайлан хорих байгууллагын алба хаагчийг сурган бэлтгэж буй байдалд харьцуулсан судалгаа хийсний дүнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ. Үүнд:

1. Хамгаалалтын ажилтны сургалт нь ихэвчлэн ажилд томилогдсоны дараа буюу ажлаа хийж байх хугацаанд явагдаж ба сургалтын цагийн тухайд нийтлэгээрээ 100 гаруй цагийн багтаамжтай байна.
2. Сургалт нь хэд хэдэн үе шаттай, тухайлбал, онолын сургалтыг явуулсны дараа, дадлагын сургалт, дадлагын сургалтын дараа бататгах танхимын сургалтыг зохион байгуулж, тухай бүр үнэлгээ өгдөг жишиг байна.
3. Сургалтын агуулга нь хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны ерөнхий мэдээллийг багтаахаас гадна ёс зүй, харилцаа, нийгэмшүүлэх ажилд чиглэгдэн явагдаж байна.

Дүгнэлт

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын өнөөгийн хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлага нь мэргэжлийн өндөр мэдлэгтэй, эзэмшсэн мэдлэгээ практикт зөв ашиглах ур чадвар, албаны үйл ажиллагаагаа хуулийн хүрээнд зөв хандаж буй хандлагатай алба хаагчдаар эгнээгээ бүрдүүлэхэд чиглэгдэж байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд хүний нөөцийн болон сургалтын үйл ажиллагааг зохицуулж буй эрх зүйн зохицуулалт нь нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангахгүй байгаад анхааран шинэчлэх, албаны сургалтын агуулга, сэдэв, багшлах боловсон хүчний асуудлыг шийдэх шаардлага байна. Дотоод хэргийн их сургууль нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг бэлтгэж буй үндсэн сургалтын байгууллага бөгөөд тус байгууллагын нийт алба хаагчдын 70 орчим хувь нь аль нэгэн шатны сургалтыг дүүргэсэн байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг бэлтгэж буй сургалтын тогтолцоог судлан үзсэний дүнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ. ШШГБ-ын даргын 2015 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн “Журам батлах тухай” А/273 дугаар тушаалаар батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдад албаны сургалт зохион байгуулах журам” нь Төрийн албаны болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль шинэчлэн батлагдан хэрэгжиж эхэлснээс өмнөх журмаар зохицуулж байгаа нь албаны сургалтын төрөл, хэлбэр, үнэлэх журам зэрэг гол сургалттай холбоотой

харилцааг зохицуулсан эрх зүйн зохицуулалтыг шинэчлэх шаардлага гарсан тул журмыг шинэчлэх ажил хийгдэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагааны чиглэлээрх хичээл нь практикт тулгуурласан сургалт ихээхэн хамаарах тул практик дадлага туршлага бүхий алба хаагчийг сургалт, эрдэм шинжилгээний ажилд дадлагажуулан багшаар томилох хэрэгцээ байна.

Ашигласан бүтээлийн жагсаалт

United Nations Office on Drugs and Crime. (2021). *Kyoto declaration on advancing crime prevention, criminal justice and the rule of law*. United Nations.

Correctionscareers.nt.gov.au. (n.d.). *Correctional officer basic training*. Northern Territory Government.

Delors, J. (1996). *Learning: The treasure within: Report to UNESCO of the International Commission on Education for the twenty-first century*. UNESCO.
<https://doi.org/10.7788/ijbe.1996.24.1.253>

National Rehabilitation Center. (n.d.). *Rehabilitation programs review*.

Prison Review. (2022). *Warszawa*.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага. (2023). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тайлан (2022–2023)*. Улаанбаатар.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага. (2024). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын улирлын тайлан (2023–2024, IV улирал): Сургалтын тайлан*. Улаанбаатар.