

Дата поступления рукописи в редакцию: 25.10.2025 г.

DOI: 10.24412/2782-3830-2025-10-333-337

Дата принятия рукописи в печать: 05.11.2025 г.

ГОФМАН Александр Анатольевич,

доцент кафедры огневой и тактико-специальной
подготовки ВЮИ ФСИН России,
e-mail: aqwer12345@bk.ru

ПОЖИМАЛИН Вячеслав Николаевич,

доцент института подготовки государственных
муниципальных служащих Академии ФСИН России,
e-mail: aqwer12345@bk.ru

БОГДАНОВ Максим Николаевич,

кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры организации режима
Псковского филиала Университета ФСИН России,
e-mail: mbogdanov75@mail.ru

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ

Аннотация. Статья посвящена анализу подготовки сотрудников ФСИН с акцентом на содержание специальных дисциплин, структуру программ профессионального обучения и практико-ориентированные методы. Рассматриваются начальные, квалификационные и специализированные курсы, роль стажировок, тренингов, моделирования чрезвычайных ситуаций, перспективы совершенствования системы через усиление психологической подготовки и адаптацию к изменениям уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: подготовка кадров, специальные дисциплины, программы обучения, стажировки, тренинги, практическая подготовка, психологическая устойчивость, уголовно-исполнительная система, профессиональная переподготовка.

GOFMAN Alexander Anatolyevich,

Associate Professor of the Department
of Fire and Tactical and Special Training VUI FSIN of Russia

POZHIMALIN Vyacheslav Nikolaevich,

Associate Professor of the Institute for the Training
of State Municipal Employees of the Academy
of the Federal Penitentiary Service of Russia

BOGDANOV Maxim Nikolaevich,

Candidate of Law, Senior Lecturer, Department of Organization
of the Regime of the Pskov Branch of the University
of the Federal Penitentiary Service of Russia

SPECIAL DISCIPLINES AND TRAINING PROGRAMS FOR EMPLOYEES OF THE FEDERAL PENITENTIARY SERVICE OF RUSSIA

Annotation. The article is devoted to the analysis of training for employees of the Federal Penitentiary Service, with a focus on the content of special disciplines, the structure of professional training programs, and practice-oriented methods. It examines initial, qualification, and specialized courses, the role of internships, training, and emergency simulation, as well as the prospects for improving the system through enhanced psychological training and adaptation to changes in the penal system.

Key words: personnel training, special disciplines, training programs, internships, workshops, practical training, psychological stability, penal system, professional retraining.

Содержание учебного плана для подготовки сотрудников ФСИН строится на сочетании профильных правовых дисциплин, практических занятий по охране и безопасности, и специальных профессиональных модулей. Правовые курсы охватывают уголовно-исполнительное право, исполнение наказаний и основы конституционного регулирования. Изучают регламенты исполнения наказаний, права и обязанности заключенных, порядок применения дисциплинарных мер и порядок взаимодействия с судами. Практические задания направлены на отработку нормативных процедур и правильное оформление процессуальных документов. Данные навыки снижают число процессуальных ошибок при исполнении служебных обязанностей.

Учебные блоки по охране и операционной деятельности посвящены конвоированию, контролю доступа, организации пропускного режима, действиям при попытках побега. Занятия проходят на учебных полигонах. Отрабатывают приемы задержания, удержания личности и безопасной эвакуации. Каждое упражнение фиксируется протоколом и видеозаписью для последующего разбора ошибок. Тренировки включают использование специальных средств и средств индивидуальной защиты в реальных условиях.

Психологическая подготовка направлена на оценку рискованного поведения и профилактику правонарушений внутри учреждения. Курсы охватывают основы психологии личности, методы деэскалации конфликтов и техники наблюдения за психоэмоциональным состоянием заключенных. Слушатели отрабатывают навыки построения коммуникативных схем для снижения напряженности. Результаты наблюдений вносятся в служебные документы и используются при планировании воспитательной работы.

Юридическая практика обучает составлению процессуальных актов, служебных рапортов, постановлений и протоколов. На практических занятиях моделируются реальные ситуации, требующие оперативного документирования. Контроль точности оформленных актов проводится через тестовые задания и контрольные работы. Корректное оформление документов повышает оперативность принятия решений в службе.

Модули по информационной безопасности охватывают режим секретности и порядок обмена данными между подразделениями. Учебные кейсы моделируют попытки утечки информации и отрабатывают порядок реагирования. Итоговые зачеты фиксируют понимание нормативных требований и умение применять процедуру при выявлении фактов нарушения.

Тактические занятия направлены на работу в специальных отрядах. Учебные сценарии предусматривают действия в замкнутом пространстве, взаимодействие с несколькими нарушите-

лями и использование средств подавления опасности. Отработанные алгоритмы закрепляются в служебных инструкциях и протоколах.

Этические и правозащитные дисциплины формируют стандарт профессионального поведения. На занятиях анализируют применение силы и алгоритм рассмотрения жалоб заключенных. Разбор практических эпизодов оформляется в аналитические отчеты службы. Навыки корректного принятия решений фиксируются при аттестации.

Организационно-трудовые занятия посвящены планированию смен и ведению учетной документации. Слушатели учатся оформлять сменные листы, распределять обязанности и вести карточки учета. Оценка по данным дисциплинам базируется на практических проверках и контрольных работах по оформлению документации.

Профессиональная переподготовка дает узкие специализации: безопасность объектов строгого режима, работа с лицами пожилого возраста, работа с зависимыми. Курсы проводят профильные эксперты. Итог – сертификат, подтверждающий изменение квалификации.

Оценка знаний проводится по стандартам. Экзамены состоят из практических проверок и тестов. Инструкторский состав формируется из действующих офицеров и преподавателей с профильным образованием. Обучающие материалы обновляются ежегодно регламентом. Результаты фиксируются в ведомостях и используются при присвоении квалификации. Модульные программы имеют четкие трудозатраты в часах. Учебный план регламентирует минимальный объем практики. Итоговая аттестация фиксирует готовность сотрудника к выполнению служебных обязанностей. Результаты обучения учитываются при продвижении по карьерной лестнице. Документируются в личном деле. Регламента.

Начальная подготовка в системе ФСИН нацелена на формирование базового профессионального профиля новобранца. Цель – обеспечить единую нормативно-практическую основу служебной деятельности. Задачи включают освоение регламентов, служебной дисциплины, элементарных процедур и требований безопасности. Программа рассчитана на продолжительный срок с четко установленным количеством часов. Учебный план строится по модулям, каждый модуль завершается контролируемой проверкой усвоения. Оценка знаний сочетает теоретический зачет и моделируемые тестовые задания. По итогам выдается документ о присвоении начальной квалификации, который фиксируется в личном деле сотрудника. Отбор преподавателей ориентирован на практический опыт и служебные достижения. Учебная нагрузка согласуется с гра-

фиком прохождения службы, обеспечивается ротация групп для сохранения штатной эффективности подразделений.

Программы повышения квалификации ориентированы на обновление компетенций действующего персонала. Цель состоит в поддержании профессионального уровня в соответствии с изменениями нормативной базы и технологическими требованиями. Задачи краткие и адресные: освежить знание регламентов, отработать новые методики, познакомить с инструментарием. Формат обычно модульный с минимальной продолжительностью. Оценка проходит через тестирование и практические кейсы с фиксированными критериями. Сертификация подтверждает актуализацию квалификации и учитывается при аттестации. Занятия часто организуются в дистанционно-модульной форме с очными контрольными сессиями. Финансирование предоставляется за счет ведомственного бюджета при планировании повышения качества службы.

Специализированные программы рассчитаны на глубокую подготовку кадров для профильных задач. Цель – сформировать узкую профессиональную экспертизу для работы в отдельном направлении службы. Задачи включают овладение специализированными технологиями, оборудованием, алгоритмами действий при сложных обстоятельствах. Отбор слушателей проводится по служебным характеристикам и профессиональным требованиям. Продолжительность и интенсивность варьируются в зависимости от профиля. Итоговое испытание представляет собой ситуационное задание с оценкой по стандартизированной шкале. Успешное завершение фиксируется в виде сертификата о переквалификации или о присвоении профиля. Программы реализуются с привлечением профильных институтов, в ряде случаев с участием внешних экспертов.

Структурно программы различаются способом построения результатов обучения. Начальная программа ориентируется на формирование обязательных компетенций. Повышение квалификации направлено на поддержание и обновление опыта. Специализация формирует экспертизу. Каждая программа опирается на рабочую программу, в которой прописаны цели, план, критерии оценки и трудозатраты. Рабочая программа служит основой для согласования с руководством и для прохождения внутренней экспертизы.

Методический аппарат варьируется в зависимости от задач. Для базовой подготовки применяют последовательное освоение учебных материалов, сопровождение наставника, проверочные задания. Для повышения квалификации используют концентрированные модули, анализ

пройденных кейсов, дистанционный контроль. Для специализированной подготовки применяют углубленные симуляции, стендовые и лабораторные работы, аттестационные тренировки. Инструментарий оценки включает объективные тесты, экспертные сессии, проверку практической отработки и анализ профессионального портфолио.

Организационно проводится четкая координация с кадровыми подразделениями. Планируемая периодичность повышения квалификации определяется ведомственной политикой и служебными потребностями. Переквалификация запускается при введении новых технологий или при формировании специализированных отделов. Для обеспечения качества предусмотрены внутренние аудиторы учебного процесса, сбор обратной связи от слушателей и мониторинг служебных показателей после завершения обучения.[4]

Документальная фиксация результатов важна для продвижения по службе. Сертификаты, протоколы экзаменов и отчеты о прохождении обучения хранятся в личных делах. Законодательные и ведомственные регламенты определяют минимальные требования к каждой программе. При разработке учебных программ учитываются требования к квалификации, функциональные обязанности и перечень задач подразделения.

Связь обучения с кадровой политикой прямая. Выполнение планов подготовки обеспечивает наличие кадрового резерва. Прохождение повышения квалификации влияет на аттестацию и служебный статус. Переобучение на профильные направления расширяет список доступных должностей внутри ведомства. Финансовые и материально-технические ресурсы распределяются с учетом приоритетов ведомственной стратегии и текущих потребностей боевого обеспечения.

Контроль эффективности реализуется через сопоставление результатов обучения с показателями службы. Анализ включает проверку уровня знаний, числа дисциплинарных инцидентов и показателей оперативной стабильности подразделения. На основании данных корректируется частота и содержание программ. Формируется непрерывная система подготовки, отвечающая требованиям служебной деятельности и кадровой политики ФСИН.

Практическая направленность подготовки сотрудников ФСИН выражается через тесную связь обучения с реальными служебными задачами. Стажировка организуется как интегрированная часть подготовки. Слушатель прибывает в подразделение и выполняет рабочие функции под контролем наставника. Нагрузка распределена по дням, задания фиксируются в журнале наблюдений. Наставник ставит конкретные

задачи, контролирует оформление служебных бумаг, порядок взаимодействия с коллегами и соблюдение регламента охраны. Промежуточная аттестация проводится по итогам смены и отражает уровень самостоятельности кандидата.

Тренинги строятся на повторяемых сценариях с четкими целями. Каждый тренинг имеет рабочую карточку с требуемыми действиями и критериями успешности. Упражнения ориентированы на отработку моторики, алгоритмов принятия решения и взаимодействия в звене. Инструктор фиксирует время реакции, точность исполнения приемов и соблюдение мер безопасности. После занятия проводится разбор ошибок с фиксированными выводами для каждого участника. Результаты вносятся в персональный учебный профиль.

Служебные занятия проходят непосредственно на рабочем месте. Формат предусматривает короткие обучающие сессии в начале или конце смены. Тематика привязана к текущим задачам учреждения. Задача занятия – отработка процедур, проверка готовности постов, отладка взаимодействия между подразделениями. Преподавание проводится практикующими сотрудниками. Регулярность занятий устанавливается руководством исходя из оперативной обстановки.

Моделирование чрезвычайных ситуаций реализуется через комплексные учения с участием нескольких служб. Сценарий прописан с учетом правовых ограничений и техники безопасности. В учениях задействуют средства связи, имитационные постановки, сменные ротации. Каждый эпизод фиксируется средствами наблюдения и ретранслируется на аналитический семинар. Итоги учений оформляют в послужных отчетах с рекомендациями по изменению регламентов и распределению ресурсов.

Метод ролевых игр применяют для улучшения навыков коммуникации и разрешения конфликтов. Участники получают роли заключенных, сотрудников наблюдения, медперсонала и администрации. Задание содержит цель и критерии оценки. Роль дает пространство для отработки вербальных стратегий и правил взаимодействия при контакте с обитателями учреждения. Анализ игры проводится в формате обратной связи на основе наблюдательных записей.

Основным компонентом считается после учебного сопровождение. По завершении стажировки или тренинга проводится мониторинг адаптации сотрудника. Ведется учет показателей дисциплины, количества служебных ошибок и динамики профессионального роста. На основе данных корректируются планы индивидуального развития. Система сопровождает сотрудника до первой самостоятельной ротации на ответственную должность.[5]

Межведомственные учения повышают оперативную слаженность. В практиках участвуют подразделения полиции, скорой помощи, пожарного надзора. Совместные сценарии уточняют обмен информацией, порядок передачи ответственных лиц, схемы эвакуации. Итоги такой работы фиксируют в протоколах взаимодействия с обязательной корректировкой регламентов.

Аттестация практических навыков происходит через стандартизированные испытания. Экзаменаторы используют чек-листы с исчерпывающими критериями. Проверке подлежат скорость выполнения, точность оформления документов, соблюдение мер безопасности и адекватность принятия решений. Результат влияет на присвоение должности и на решение о дополнительной подготовке.

Важна роль внутреннего инструктажа. Опытные сотрудники проводят мастер-классы по актуальным темам. Формат мастер-классов – демонстрация приемов, разбор эпизодов, развернутые ответы на вопросы слушателей. Материалы мастер-класса документируются и включаются в методические сборники.[1]

Контроль качества реализуют через аудит учебного процесса. Комиссия проверяет соответствие практических занятий реальным функциональным обязанностям, анализирует отчеты учений и собирает обратную связь от руководителей подразделений. Выявленные несоответствия оформляют в план коррекции с конкретными сроками исполнения.

Инвестиции в практическое обучение фиксируются в виде выделяемых часов, оборудования и штатных ставок для инструкторов. Планирование ресурсов привязывается к приоритетам службы. Учебная деятельность документируется в ведомственных базах данных для последующего анализа эффективности.

Усиление психологической подготовки требует формализации требований и закрепления их в учебных стандартах. Необходимо ввести обязательный блок оценки психологической готовности при приеме на службу. Оценка должна опираться на сертифицированные методики и включать когнитивно-поведенческую диагностику, тесты на стрессоустойчивость и интервью с клиническим психологом. Для действующих сотрудников вводится периодическая переоценка с частотой, определяемой ведомственными регламентами. Результаты оценки вносятся в персональную карту и используются при принятии кадровых решений. Ответственными за проведение тестирования назначаются штатные психологи при учебных центрах или аккредитованные профильные организации.[3]

Учебные модули по психологической подготовке перестраиваются под практико-ориентированные задания. Курс дополняется тренингами

по управлению профессиональным выгоранием, алгоритмами работы при критических инцидентах и навыкам посттравматической поддержки. В программу вводят стандартизированные практические экзамены с имитацией стрессовых эпизодов и оценкой вербальных, невербальных, процедурных реакций сотрудника. Каждый слушатель получает индивидуальный план развития, включающий конкретные упражнения и целевые показатели прогресса. Подготовка подтверждается ведомственным сертификатом, его срок действия регламентирован и требует регулярного продления.

Адаптация программ к изменениям в уголовно-исполнительной системе выполняется через механизм оперативного обновления содержания. Учебно-методические комплекты периодически сверяются с действующими нормативными актами. При вступлении новых регламентов разработчики вносят корректировки в течение установленных сроков и публикуют измененные модули. Для ускоренной реакции создается рабочая группа из представителей практики, юристов и психологов. Группа формирует проект обновления, тестирует его на пилотных группах и утверждает план внедрения. Измененные методики доводятся до слушателей через короткие интенсивы и контрольные мероприятия.[2]

Технологическая составляющая усиливается за счет цифровых платформ и симуляторов. Внедряются электронные курсы с интерактивными кейсами и системой мониторинга прогресса. Симуляционные комплексы воспроизводят социально-напряженные эпизоды с управлением переменными сценария. Записи тренировок используются для объективной оценки действий и для аналитики качества подготовки. Электронные реестры фиксируют прохождение модулей, результаты тестов и сроки аттестаций. Данные служат основой для принятия решений о дополнительном обучении и перераспределении ресурсов.

Организация контроля качества включает четкие критерии эффективности и систему показателей. Вводятся KPI для учебных программ: процент успешно аттестованных сотрудников, динамика индекса служебных инцидентов, сроки приведения навыков в соответствие с регламентом. Проводятся регулярные внутренние и внешние экспертизы методических материалов. По итогам аудита формируется план корректирующих мероприятий с конкретными сроками и ответственными. Финансирование учебных инициатив привязывается к исполнению плана и к эффективности использования средств.

Связь подготовки и кадровой политики фиксируется в нормативных документах. Реквалификация и повышение квалификации становятся условием карьерного продвижения при наличии

подтвержденных результатов. Учебные центры отчетно взаимодействуют с кадровыми службами для планирования наборов и формирования резерва. Реализация предложенных мер обеспечивает систематическое укрепление психологической компетентности сотрудников и оперативную адаптацию учебного процесса к изменениям в управлении исправительными учреждениями.

Список литературы:

[1] Гусеян Г. О., Бондарева А. В., Химеденова Д. Н., Кухарев Ю. С. Проблемы профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы России в условиях проведения цифровой трансформации // Полицейская деятельность. 2024. №3.

[2] Зауторова Э. В. Анализ организации профессионального обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Журнал прикладных исследований. 2024. №6.

[3] Кашибадзе А. Г. Теоретический и практический аспекты тактико-специальная подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник науки. 2020. №6 (15).

[4] Мефодьева Ю. А., Варзунов А. В., Козлова М. С. Особенности обучения и первоначальной подготовки в ведомственных вузах ФСИН России // Образование. Наука. Научные кадры. 2023. №4.

[5] Формирование готовности курсантов женского пола к обеспечению личной безопасности в профессиональной деятельности в учреждениях уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // Ведомости УИС. 2024. №5.

References:

[1] Guseyan G. O., Bondareva A. V., Khimedenova D. N., Kukharev Yu. S. Problems of professional training of employees of the penitentiary system of Russia in the context of digital transformation//Police activities. 2024. №3.

[2] Zautorova E. V. Analysis of the organization of vocational training for employees of the penitentiary system//Journal of Applied Research. 2024. №6.

[3] Kashibadze A. G. Theoretical and practical aspects of tactical and special training of employees of the penitentiary system//Bulletin of Science. 2020. №6 (15).

[4] Methodieva Yu. A., Varzunov A. V., Kozlova M. S. Features of training and initial training in departmental universities of the Federal Penitentiary Service of Russia//Education. Science. Scientific cadres. 2023. №4.

[5] Formation of the readiness of female cadets to ensure personal safety in professional activities in the institutions of the penitentiary system of the Russian Federation//UIS Vedomosti. 2024. №5.