

II ПЕДАГОГИКА PEDAGOGICS

УДК 378.1:347:342.9
Оригинальная статья

Психолого-педагогические и организационные барьеры дополнительного образования различных категорий граждан при реализации национальных проектов в условиях пандемии

А. Е. Росляков

*Омский государственный университет путей сообщения
Омск, Российская Федерация
e-mail: dekadnik@mail.ru*

Н. Я. Гарафутдинова

*Омский государственный университет путей сообщения
Омск, Российская Федерация
e-mail: natali_27omsk@mail.ru*

Аннотация. В статье рассмотрены психолого-педагогические и организационные барьеры подготовки кадров различных категорий в рамках реализации национальных проектов на территории субъектов Российской Федерации. Отражены особенности оформления индивидуальных образовательных сертификатов для разных категорий слушателей (предпенсионеры, категория 50 плюс, мамочки с детьми), особенности формирования программ по модульному принципу с учетом проведения обучения по индивидуальным образовательным программам в период пандемии, формирования заявки на финансирование и отчетных форм в новом режиме с применением Электронного бюджета.

Ключевые слова: национальные проекты, обучение женщин в декретном отпуске, обучение работающих лиц категории 50+, обучение лиц предпенсионного возраста

Для цитирования: Росляков А. Е., Гарафутдинова Н. Я. Психолого-педагогические и организационные барьеры дополнительного образования различных категорий граждан при реализации национальных проектов в условиях пандемии // *Профессиональное образование в современном мире*. 2021. Т. 11, № 1. С. 114–124. <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2021-1-1>

Original paper

Psychological-pedagogical and organizational barriers of additional education of different categories of citizens at implementing national projects under pandemic conditions

A. E. Roslyakov

*Omsk State Transport University
Omsk, Russian Federation
e-mail: dekadnik@mail.ru*

N. Ya. Garafutdinova

*Omsk State Transport University
Omsk, Russian Federation
e-mail: natali_27omsk@mail.ru*

Abstract. The article discusses psychological, pedagogical and organizational barriers to train personnel of various categories in the frameworks of implementing national projects at the territory of the Russian Federation subjects. It reflects the features of individual educational certificate design for different categories of the students (pre-retirees, category 50 plus, mothers with children); the peculiarities to form programs on a modular principle taking into account training on individual educational programs during a pandemic, and forming applications to fund and report forms in the new mode using the Electronic budget.

Keywords: national projects, training women on maternity leave, training workers of 50+ category, training persons of pre-retirement age

Citation: Roslyakov A. E., Garafutdinova N. Ya. [Psychological-pedagogical and organizational barriers of additional education of different categories of citizens at implementing national projects under pandemic conditions]. *Professional education in the modern world*. 2021, vol. 11, no. 1, pp. 114–124. <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2021-1-1>.

Введение. На протяжении всей истории система образования переживает трансформации различной причины и направленностей, приводящие к периодам стагнации или резкого количественного и качественного развития. На динамику данных процессов влияет множество различных социально-психологических, экономических, политических, организационных факторов и состояние педагогической науки. На пороге третьего десятилетия XXI в. система образования Российской Федерации переживает новый этап своей трансформации ввиду возникновения таких новых инструментов стимулирования общественных процессов и развития человеческого капитала, как национальные проекты, опирающихся на образование как на базовый механизм реализации. Однако изначальные планы и условия реализации национальных проектов не учитывали возникшую в 2020 г. пандемию нового коронавируса COVID-19.

Пандемия затронула все отрасли и изменила условия работы на всей территории страны, в каждом субъекте, на всех предприятиях. Конечно, в первую очередь это коснулось как организаций,

определенных в качестве работающих в обязательном порядке на период пандемии в Указе Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», так и тех, которые направили большую часть своих сотрудников «на удаленку» [1]. Не стало исключением и преподавательское сообщество, вынужденное переводить значительное число учебных программ на дистанционную форму обучения, которая требует от большинства представителей профессорско-преподавательского состава освоения новых психолого-педагогических и коммуникативных компетенций; от администраций вузов и менеджеров образовательных услуг – новых технологий организации учебного процесса, расчета его экономической, правовой и кадровой составляющих.

Пандемия показала необходимость изменений как со стороны работодателей, так и работников, выявила ряд острых проблемных вопросов, требующих незамедлительного решения.

Одним из основных четко определился вопрос требований к квалификационным характеристикам всех работающих, причем независимо от возраста требования к квалификационным характеристикам стали ужесточаться и более детализироваться. Формирование новых профессиональных компетенций в текущих условиях в первую очередь становится актуальным для таких социально значимых и одновременно уязвимых социальных групп, как: лица предпенсионного возраста и представители старшего поколения в возрасте от 50 лет; молодые мамы, воспитывающие детей в возрасте до трех лет; сотрудники, имеющие в силу различных причин недостаточный уровень квалификации и нуждающиеся в его повышении.

Именно в период пандемии организация профессионального обучения граждан в рамках реализации трех федеральных проектов – «Старшее поколение», «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» в рамках национального проекта «Демография» и федерального проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» – имеют свою специфику и особенности.

При этом стоит учитывать тот факт, что с 1 января 2020 г. окончательно вступили в силу нормативные документы, регламентирующие соответствие сотрудников требованиям профессиональных стандартов. Несмотря на достаточно продолжительный подготовительный период данного шага, далеко не все виды профессиональной деятельности охвачены стандартами, руководители организаций и их кадровых структурных подразделений не всегда осознают пути приведения уровня квалификации сотрудников к требованиям, представители системы дополнительного профессионального образования не всегда информированы о возможностях организации и продвижения образовательных программ в рамках национальных проектов.

Наличие вышеперечисленной совокупности психолого-педагогических и организационных барьеров дополнительного образования различных категорий граждан при реализации национальных проектов в условиях пандемии обуславливает актуальность темы данной работы, ее новизну и научно-практическую значимость.

Постановка задачи. Обилие условий, в которых система ДПО вынуждена реализовывать национальные проекты, нуждается во всесторонней рефлексии и комплексном анализе организации программ дополнительного профессионального образования (ДПО), использовании ресурсов национальных проектов, запущенных для поддержки различных категорий населения, а также укреплении трудового

потенциала организаций и продлении периода активной трудоспособности населения в условиях противоэпидемических мер 2020 г.

Методология и методика исследования. Результаты исследования и выводы сформулированы в ходе применения совокупности теоретических и эмпирических научных методов, включая анализ, абстрагирование, синтез, систематизацию и структурирование изученной информации, дедуктивный и индуктивный подходы.

Результаты исследования. Постановлением Правительства РФ от 30 ноября 2019 года № 1558 внесены изменения в определение категории участников федерального проекта «Старшее поколение» – профессиональное обучение лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, в отличие от 2019 г., когда реализация национального проекта была доступна только для предпенсионеров.

Механизмы организации профессионального обучения граждан 50 плюс включают:

- обучение в соответствии с требованиями Федерального закона о контрактной системе (44-ФЗ) [2], предоставление субсидии на возмещение затрат работодателей;
- обучение с использованием образовательных сертификатов.

Порядок организации профессионального обучения с использованием образовательных сертификатов в этом году изменен и определен несколькими нормативно-правовыми актами на уровне Российской Федерации и субъекта на примере Омской области:

1) Указ Президента России от 7 мая 2018 г. № 204, которым запущена реализация национальных проектов [3]. В связи с текущими изменениями пенсионного законодательства и масштабной цифровизацией отраслей отечественной экономики возникает необходимость изменения состава компетенций всех категорий работников предприятий, включая управленческий персонал, что свидетельствует о необходимости разработки соответствующих программ повышения квалификации и переподготовки в системе дополнительного профессионального образования на основе в том числе требований и профессиональных стандартов, которые будут способствовать овладению новыми компетенциями и, соответственно, большей социальной защищенности людей на рынке труда.

2) Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 марта 2020 г. № 742-р. [4], после принятия которого на уровне Российской Федерации была утверждена специальная Программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 г.;

Мероприятия Программы в едином формате спроецированы с мероприятиями, предусмотренными в рамках национальных проектов «Цифровая экономика Российской Федерации», «Образование», «Производительность труда и поддержка занятости», в части модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России», направленной на повышение эффективности государственных услуг в сфере занятости, разработки перечня приоритетных профессий, организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше.

3) Постановление Правительства Омской области №110-п от 30 марта 2020 г., которым определены мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий с использованием именных образовательных сертификатов в рамках реализации национального проекта «Демография» и федеральной программы «Старшее поколение» [5].

К таким категориям отнесены:

- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, а также женщины, имеющие детей дошкольного возраста, не состоящие в трудовых отношениях,
- лица в возрасте 50 лет и старше,
- лица предпенсионного возраста.

4) Постановление Правительства Омской области от 30 января 2019 г. № 21-п «Об отдельных вопросах организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста»; региональная программа «Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста» на 2019–2024 годы [6]; и Приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 10 апреля 2020 г. № 48-п «Об отдельных вопросах предоставления грантов в форме субсидий организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в целях финансового обеспечения затрат, связанных с профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием граждан с использованием образовательных сертификатов в рамках национального проекта “Демография”» [7]. Определены основные направления обучения в 2020 г.

Обучение в 2020 г. проводится в образовательных организациях, которые по итогам отбора по утвержденным в постановлении Правительства Омской области критериям и включены в Реестр образовательных организаций, имеющих право участвовать в национальных проектах.

Данным постановлением утверждена форма заявки и перечень необходимых документов для представления образовательными организациями,

желающими проводить обучение вышеуказанных категорий населения, и получения финансирования в форме гранта.

5) Приказ Министерства труда и социального развития Омской области № 55-п от 20 апреля 2020 г. [8]. Данный приказ регламентирует все документы, необходимые для получения гражданином образовательного сертификата и взаимодействия по нему с образовательными организациями.

6) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2020 № 266 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года, по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста».

7) Распоряжение Министерства труда и социального развития Омской области от 27 мая 2020 г. № 299-р, в соответствии с которым ОмГУПС включен в реестр образовательных организаций – участниц мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан в рамках национального проекта «Демография» [9].

Минтрудом РФ рекомендованы три основных механизма реализации переобучения рассматриваемых в данной статье категорий:

а) первый механизм – обучение лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, самостоятельно обратившихся в органы службы занятости и получивших направление в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие лицензии на образовательную деятельность по соответствующим образовательным программам и участвующие в соответствующих региональных программах;

б) второй механизм – обучение работников в возрасте 50 лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста по направлению работодателей;

в) третий механизм – организация обучения граждан в возрасте 50 лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия».

Столь обширный перечень нормативных документов и изложенных в них требований для неискушенного в системе государственного делопроизводства человека или ведомства может создавать ряд психологических и организационных барьеров.

- Организационные барьеры:

- не во всех учебных учреждениях имеются специалисты (юристы или руководители

соответствующих структурных подразделений), обладающие достаточным уровнем квалификации за пределами права в сфере образования;

- организация и реализация программ по национальным проектам регулируется органами власти различных уровней и ведомств, что требует дополнительной работы вуза по отслеживанию документов, издаваемых различными ведомствами, касающихся обучения лиц рассматриваемых категорий;

- действия учебных учреждений по организации образовательных программ в рамках национальных проектов требуют выработки новых алгоритмов как по взаимодействию с заказчиками образовательных услуг, так и по разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования;

- высокая гибкость и оперативность сотрудников образовательной организации по разработке широкого спектра актуальных, востребованных и современных образовательных программ с ориентиром на дальнейшие карьерные перспективы обучающихся;

- индивидуальный подход в привлечении обучающихся к обучению по программам в рамках национальных проектов, включающий в себя учет возрастного фактора, трудовых функций и карьерных перспектив, согласие и оценку кадрового потенциала слушателя со стороны его руководства, необходимость вести обширный перечень документов по каждому обучающемуся на стадиях до, во время и после обучения. Выполнение данных функций зачастую сталкивается с отсутствием или избыточной загруженностью специалиста, ответственного за организацию обучения;

- слабая включенность в реализацию национальных проектов организаций, чьи сотрудники могут быть субъектами реализации национальных проектов, сопровождаемая незнанием нормативной и документационной грамотности по обеспечению участия своих сотрудников в обучении по программам ДПО;

- создание работодателем условий сотруднику для успешного освоения образовательной программы с отрывом или без отрыва от работы.

- Психологические барьеры:

- психологическая устойчивость и адаптация к новому, как со стороны преподавателей, так и со стороны всех участников, включенных в процесс обучения по национальным проектам: организаторов образовательных программ и администрации вуза, руководителей организаций, направивших на обучение, и самих слушателей.

Термин «психологическая устойчивость» обозначает синтез свойств и качеств личности, позволяющий уверенно и самостоятельно в различных эмоциональных условиях выполнять свою профессиональную деятельность. Обладать психо-

логической устойчивостью в профессиональной деятельности – это значит в условиях такой деятельности уметь быстро ориентироваться в измененных условиях жизни, находить оптимальные решения в сложных нестандартных ситуациях и сохранять при этом выдержку и самообладание. Психологическая устойчивость зависит: от умения сознательно управлять своей деятельностью, создавать оптимальный режим работы, умения дозировать и поддерживать психическую нагрузку на том уровне, который обеспечит оптимальную работоспособность, характера деятельности и успешности ее выполнения, умения правильно оценивать свои силы и находить тот оптимальный стиль поведения, который обеспечивает успешную деятельность, уверенности в своих силах, стабильности возбуждения в сочетании с сознательным управлением эмоциональным состоянием.

При организации множества клиентоориентированных образовательных программ от педагогических работников учебного учреждения требуются следующие качества:

- пластичность и легкость смены преподавателем социальных ролей (роли педагога, советчика, друга, родителя и т. д.);

- готовность принять на себя позицию учащегося; способность проявлять уважительное, заинтересованное отношение к тем ценностям, которые составляют содержание позиции учащегося, каким бы простым и неинтересным оно ни показалось;

- общительность, подлинная заинтересованность в самом общении, что особо значимо при высокой чувствительности обучающихся к неискренности;

- владение демократическим стилем общения на основе совместной деятельности и дружеского расположения, предполагающего взаимное эмоциональное сопереживание;

- отсутствие саркастичности в общении с учащимся, негативного воздействия на «я» учащегося;

- высокий уровень развития качеств социальной перцепции, то есть адекватного восприятия, реагирования, понимания детей, точного понимания их состояния, мимики, жестов, поз, высказываний (особенно интонации).

Обладание вышеперечисленными качествами преподавателя дает высокую адаптированность к изменяющимся запросам заказчиков образовательных услуг.

В свою очередь профессиональная адаптация руководителей обучающихся и самих слушателей может рассматриваться как процесс вхождения индивида в обновленную профессиональную среду, усвоение нового профессионального опыта при изменяющихся внешних условиях; процесс активного включения профессиональных знаний,

приобретаемых в программе обучения, как новый выбор оптимального поведенческого решения, предполагающего непрерывное профессиональное саморазвитие. Адаптация – это взаимное приспособление человека и профессиональной среды. Профессиональная адаптация – активный процесс, где человек не только приспосабливается к профессии, но и профессию приспособляет к себе, своим личностным особенностям, творчески преобразовывает ее к своему опыту;

– готовность обучаться и изучать новые сферы, она включает в себя необходимость отказа от привычного, преодоление многочисленных и разноплановых адаптационных проблем и профессиональных затруднений. Так, и преподаватель, и обучающийся специалист вынуждены мобилизовать волю, энергию, физическую силу, сдерживать эмоции, вести поиск резервов в борьбе с дискомфортом, стрессорами, вырабатывать и закреплять способы их блокировок. Это требует ломки прежних шаблонов деятельности, выработки новых убеждений, знаний, умений, навыков для формирования адекватного поведения. Все эти подвижки выходят на адаптацию к самому себе, к своему «я». Без данного адаптационного процесса невозможно соединение развития внутреннего мира человека с логикой обновления в рамках дополнительного вузовского образования. Особо стоит отметить социальную компоненту адаптации к обучению старшего поколения – приспособление обучаемых к специфичным условиям их деятельности в вузе, вхождению опытного человека в категорию учащегося и т. д.;

– мотивация к обучению лиц старшего возраста и психолого-педагогический такт в ведении учебных занятий у данной возрастной категории.

Многие авторы возрастной периодизации отмечают, что в профессиональной сфере в это время, как правило, наступает период профессионального мастерства. Более зрелые сотрудники больше дорожат своей работой ввиду особенностей современного российского рынка труда, более ориентированного на трудоустройство молодых специалистов. Именно страх потери работы за несколько лет до пенсии оказывает значительное влияние на готовность сотрудников к требованиям системы, в том числе на сокращение материальной компенсации и готовность проходить переквалификацию. Однако готовность выполнить требования работодателя далеко не всегда соответствует личной потребности самого сотрудника в новых знаниях и смене трудовой направленности.

Представители данной группы являются носителями традиции и корпоративной культуры отрасли – наиболее стабилизирующий и консервативный (в положительном смысле этого слова) слой профессионального сообщества. Использование

опыта, ресурсов, наличия свободного времени представителей данного возраста позволяет иметь тот самый актив, который может помогать работодателю в его работе с молодежью, в реализации различных проектов организации с учетом большего профессионального опыта.

Факторы, обуславливающие готовность к сохранению общественной активности:

– физическая активность. В современных условиях данный возраст характеризуется достаточно высоким уровнем состояния здоровья, которое, конечно, требует большего внимания по сравнению с 20-летним возрастом, но при этом вполне позволяет полноценно жить. Более зрелый специалист и более реально оценивает свой труд, требуя за него, как правило, более адекватной материальной компенсации;

– пересмотр я-концепции, экзистенциальные вопросы о смысле жизни, смыслах происходящих процессов;

– снижение забот и ответственности за детей, так как они выросли. Появляется свободное время на себя и на свои интересы, где переобучение может стать на данном жизненном этапе новым направлением самореализации;

– профессиональная компетентность. Опыт и понимание устройства системы производственных и личных отношений в коллективе, организационных механизмов и технологических процессов дают сотруднику возможность и время думать об их совершенствовании и повышении эффективности, поиска своего места в организации после приобретения новой квалификации.

Преподавателю важно помнить при работе с данной возрастной группой, что:

– профессиональная переподготовка и расширение сферы профессиональной деятельности может стать для сотрудника средством наполнения освободившегося времени – «заполнить образовавшуюся пустоту». Именно включение в подобные программы может дать обучающемуся возрастной категории 50+ новый творческий и социальный импульс для решения различных вопросов жизни своей организации. Они могут стать успешными наставниками молодым, проводить профориентационную работу;

– представитель данной возрастной группы – это сложившаяся личность, достигшая в жизни многого. Такой человек не всегда готов идти учиться. При всей готовности включиться в новые виды деятельности, он осторожно и не всегда сразу откликнется на призыв о высказывании своего мнения, включении в игровую или нестандартную задачу, ситуацию;

– сложившееся стереотипное мнение об образовательном и карьерном потенциале лиц возрастной группы 50+, предпенсионного возраста,

указывающее на ожидание и самих лиц данной категории, и окружающих ухода на пенсию и новой социальной роли; сужение социально-профессионального поля (работнику поручают меньше заданий, связанных с новыми технологиями); психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья.

Вовлечение лиц данной возрастной группы в учебный процесс нуждается в работе с ними и с их руководителями для активного преодоления данных стереотипов и учета объективных возрастных факторов, постепенного повышения активности в экспертных видах деятельности. Также социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности «после 50» как активному и сохранным периоду жизни личности, сотрудника, профессионала – прекрасный пример для молодых специалистов.

В соответствии с вышеуказанными документами и с учетом психологических барьеров, Омский государственный университет путей сообщения реализует подготовку кадров в рамках федерального проекта по следующему алгоритму:

1. Подготовлено и направлено официальное письмо на имя руководителя Росжелдора (учредитель ОмГУПС) для получения согласования на участие в конкурсном отборе образовательных организаций.

2. Получено разрешение учредителя в форме согласия на участие ОмГУПС в проекте.

3. Сформирован реестр программ дополнительного профессионального образования, по которым в рамках федерального проекта «Старшее поколение» лица в возрасте 50 лет и старше и лица предпенсионного возраста смогут пройти обучение по направлениям национального проекта «Демография», и размещен на сайте Министерства труда и социальной защиты Омской области.

4. С учетом режима самоизоляции проведена индивидуальная разъяснительная работа с лицами категории «50 плюс» и предпенсионерами, а также руководителями и заместителями по кадровой работе предприятий и организаций реального сектора экономики, органов исполнительной и законодательной власти Омской области по вопросам участия в данной программе.

5. Сформирована по установленной форме в соответствии с Постановлением Правительства Омской области от 30 марта 2020 г. № 110-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Омской области» заявка на включение в Реестр образовательных организаций, имеющих право участвовать в национальных проектах по реализации дополнительного профессионального образования указанных лиц населения.

6. Формируется заявка на включение в реестр некоммерческих организаций, не являющихся

казенными учреждениями, отнесенных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, на право включения в реестр образовательных организаций в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития Омской области от 10 апреля 2020 г. № 48-п. После одобрения заявки на получение гранта в соответствии с Порядком подключения организаций Омской области к ГИИС «Электронный бюджет» образовательной организации необходимо оформить заявку на регистрацию юридических лиц – получателей субсидий в специальной системе Электронный бюджет, а также согласие на обработку персональных данных в целях получения субсидий юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями, физическими лицами – производителями товаров, работ, услуг от других юридических лиц или из бюджета субъекта Российской Федерации (местного бюджета) в государственной информационной системе управления общественными финансами «Электронный бюджет».

7. Соглашение на получение гранта и отчетность по нему заключается так же в электронном виде между Центром занятости и образовательной организацией по определенному в Приказе Министерства труда и социального развития Омской области № 55-п от 20 апреля 2020 года регламенту.

8. В результате вышеперечисленных действий 27 мая 2020 г. распоряжением Министерства труда и социального развития Омской области № 299-р ОмГУПС включен в реестр образовательных организаций – участник мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан в рамках национального проекта «Демография».

9. Обязателен личный приезд каждого потенциального обучающегося в Центр занятости для подписания всего пакета документов для получения образовательного сертификата в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития Омской области № 55-п от 20 апреля 2020 г. Бесспорно, было бы большим подспорьем формирование пакета документов и их подача в центр занятости через портал «Государственные услуги», но на данный момент данная функция отсутствует.

10. Сформированы сметы на обучение по индивидуальной дополнительной профессиональной программе (ДПП) на каждого слушателя ОмГУПС. Специфика дистанционного обучения накладывает свои требования к формированию сметы, так как нужно не только учесть формирование отдельных модулей программы индивидуально с учетом требований заказчика, но и разработать

воспринимаемые для самостоятельного изучения учебные материалы для размещения их на портале дистанционного образования, сформировав механизмы обратной связи со слушателем (разработать тесты, проверочные вопросы и пр.).

11. Образовательные сертификаты оформляются в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития Омской области № 55-п от 20.04.2020 г. для последующего оформления заявки на получение гранта на обучение образовательной организацией.

12. Оформляются типовые 4-сторонние договоры в соответствии с приложением № 6 Приказа Министерства труда и социального развития Омской области № 55-п от 20.04.2020 г. по установленной форме между обучающимся, его работодателем, образовательной организацией и центром занятости.

13. Сформированы официальные заявки по форме в соответствии с приложением № 2 к Приказу Министерства труда и социального развития Омской области от 10 апреля 2020 г. № 48-п.

14. В соответствии с Приказом Минтруда России от 19.05.2020 N 266 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года, по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста» [10] проведена работа с руководителями программ ДПП по их актуализации, согласованию и подписанию в установленном порядке с учетом категории обучающихся и размещению на портале для организации обучения с применением дистанционных технологий. Рекомендованный порядок разработки программ по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного образования лиц старше 50 лет и предпенсионеров на период до 2024 г. предполагает индивидуальный подход к наполнению содержания программы с учетом отрасли, в которой работает предпенсионер, а также применение полученных им знаний в дальнейшей профессиональной деятельности.

15. Каждый обучающийся на портале дистанционного обучения ОмГУПС первый месяц проходит обучение, осваивая разделы дисциплин и проходя промежуточную аттестацию в виде тестов, причем доступ к каждому последующему разделу складывается по нарастающему итогу. Особенностью формирования и реализации дополнительных профессиональных программ, которые являются ключевым элементом дополнительного профессионального образования, в период пандемии

коронавирусной инфекции является большой процент и учет дистанционных образовательных технологий при их разработке. Помимо этого, обязательным является учет требований к квалификации, установленных квалификационными справочниками и профессиональными стандартами, а также требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов и примерных дополнительных профессиональных программ. Сложившаяся эпидемиологическая обстановка внесла свои коррективы в реализацию программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Дистанционные образовательные технологии при обучении слушателей успешно реализуются на базе платформы Moodle, которая позволяет воплотить в жизнь занятия различных форм и видов, реализовать текущий контроль, промежуточную и итоговую аттестацию слушателей в формате, доступном для людей всех возрастных категорий. Сохранять традиционный контакт преподавателя и обучающихся возможно средствами видеоконференций на базе платформ Zoom, Scype, Mail.ru и других, а также средствами интернет-коммуникаторов WhatsApp, Viber и др.

16. Необходимо понимать, что не для всех компетенций, составленных на основании требований профессиональных стандартов, возможна реализация с применением дистанционных образовательных технологий, поэтому после освоения материалов дистанционных разделов каждому слушателю составляется индивидуальное расписание и проводятся занятия в очном режиме, которые так же завершаются итоговой аттестацией по написанию и защите итоговой аттестационной работы (ИАР), выполненной по тематике с учетом пожеланий работодателя и по исследованиям, необходимой для предприятия.

17. После завершения обучения формируется по каждому индивидуальному образовательному сертификату отчет в системе Электронный бюджет, в котором образовательная организация прикрепляет скан выданного документа с приложением, приказ о зачислении и завершении обучения, учебный план подготовки с указанием очной и дистанционной нагрузки, а также подтверждает выполненные в соответствии со сметой расходы.

Кроме того, в рамках реализации федерального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет», входящего в состав национального проекта «Демография», могут обучаться женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщины, имеющие детей дошкольного возраста, не состоящие в трудовых отношениях. Программы, которые они выбирают, существенно отличаются от тематики программ для других категорий (3D-моделирование,

инновационный менеджмент и др.), требования к получению дополнительного образования для такой категории основаны на расширении функционала после выхода на работу из декретного отпуска.

Выводы. Можно сделать заключение о том, что успешность реализации внедренных в 2020 г. механизмов во многом зависит от взаимодействия кадровых служб предприятий, органов власти различных форм собственности по качественному и неформальному отбору кандидатов для обучения по таким проектам, от формирования и наполнения образовательными организациями программ ДПП востребованными региональным рынком труда модулями, а также «дружелюбная» и ориентированная на индивидуальный подход организация процесса обучения.

Федеральная программа дает возможность кадровым службам предприятий и организаций различных форм собственности, кадровым подразделениям органов власти повысить качество трудовых ресурсов в рамках национального проекта «Демография» в активном взаимодействии с образовательными организациями, а также укрепить трудовой потенциал организации, дополнив его новыми квалификационными характеристиками. Специалисты категории 50 плюс и предпенсионеры в результате участия в программе получают возможность укрепления своих позиций на рынке труда, а молодые мамы, выходя из декретного отпуска, смогут быстрее адаптироваться в современных условиях работы организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_349217/ (дата обращения: 12.11.2020).

2. Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/ (дата обращения: 12.11.2020).

3. Указ Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Гарант.ру. URL: garant.ru/products/ipo/prime/doc (дата обращения: 12.11.2020).

4. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 марта 2020 г. № 742-р. «Специальная программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года» // Гарант.ру. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73716624/> (дата обращения: 12.11.2020).

5. Постановление Правительства Омской области от 30 марта 2020 года № 110-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Омской области» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5500202003310003> (дата обращения: 12.11.2020).

6. Постановление Правительства Омской области от 30 января 2019 года № 21-п «Об отдельных вопросах организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста»; «Региональная

программа «Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста» на 2019-2024 годы»; «Порядок предоставления субсидий на возмещение затрат, связанных с организацией профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5500201901310005?index=11&rangeSize=1> (дата обращения: 12.11.2020).

7. Приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 10 апреля 2020 года № 48-п Об отдельных вопросах предоставления грантов в форме субсидий организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в целях финансового обеспечения затрат, связанных с профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием граждан с использованием образовательных сертификатов в рамках национального проекта «Демография» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5501202004100008> (дата обращения: 12.11.2020).

8. Приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 20.04.2020 № 55-п «Об утверждении Порядка организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан с использованием образовательных сертификатов в рамках реализации национального проекта «Демография» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5501202004210001?index=0&rangeSize=1> (дата обращения: 12.11.2020).

9. Распоряжение Министерства труда и социального развития Омской области от 27 мая 2020 года № 299-р «Об утверждении реестра образовательных организаций». Министерство труда и социального развития Омской области. Реестр образовательных организаций - участниц

мероприятий по обучению в рамках национального проекта «Демография» // Омская губерния. URL: <http://mtsr.omskportal.ru/oiv/mtsr/otrasl/Grant-Konkurs/reestroy> (дата обращения: 12.11.2020).

10. Приказ Минтруда России от 19.05.2020 № 266 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального

образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года, по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста» // Кодификация РФ. URL: <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-Mintruda-Rossii-ot-19.05.2020-N-266/> (дата обращения: 12.11.2020).

REFERENCES

1. Decree of the President of the Russian Federation of 02.04.2020 no. 239 "On measures to ensure the sanitary and epidemiological well-being of the population on the territory of the Russian Federation in connection with the spread of a new coronavirus infection (COVID-19). *ConsultantPlus* http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_349217/ (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

2. Federal Law of 05.04.2013 no. 44-FZ "On the contract system in the procurement of goods, works, services to meet state and municipal needs". *ConsultantPlus*. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/ (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

3. Decree of the President of Russia of 07.05.2018 no. 204 "On national goals and strategic objectives of the Russian Federation development for the period until 2024". *Garant.ru*. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc> (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

4. Orders of the Government of the Russian Federation of 26.03.2020 no. 742-р "Special program of vocational training and additional vocational education for persons aged 50 and over, as well as persons of pre-retirement age for the period up to 2024". *Garant.ru*. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73716624/> (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

5. Resolution of the Government of the Omsk Region of 30.03.2020 no. 110-р "On amending certain resolutions of the Government of the Omsk Region". *Official Internet portal of legal information*. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5500202003310003> (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

6. Resolution of the Government of the Omsk Region of 30.01.2019 no. 21-р "On certain issues to organize vocational training and additional vocational education for citizens of pre-retirement age"; "Regional program" Organization of vocational training and additional vocational education of citizens of pre-retirement age "for 2019 - 2024"; "The procedure for the provision of subsidies for reimbursement of costs associated with the organization of vocational training and additional vocational education for citizens of pre-retirement age". *Official Internet portal*

of legal information. URL: <http://www.consultant.ru/law/review/reg/rlaw/rlaw1722019-02-08.html> (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

7. Order of the Ministry of Labor and Social Development of the Omsk Region of 10.04.2020 no. 48-р "On certain issues to provide grants in the form of subsidies to organizations engaged in educational activities in order to financially cover the costs associated with vocational training and additional vocational education of citizens with using educational certificates in the framework of the national project "Demography". *Official Internet portal of legal information*. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5501202004100008> (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

8. Order of the Ministry of Labor and Social Development of the Omsk Region of 20.04.2020 no. 55-р "On approval of the procedure to organize vocational training and additional vocational education of citizens using educational certificates within the framework of the national project "Demography". *Official Internet portal of legal information*. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5501202004210001?index=0&rangeSize=1> (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

9. Order of the Ministry of Labor and Social Development of the Omsk Region of 27.05.2020 no. 299-р "On approval of the register of educational organizations". *Omsk Province*. URL: <http://mtsr.omskportal.ru/oiv/mtsr/otrasl/Grant-Konkurs/reestroy> (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

10. Order of the Ministry of Labor of Russia of 05.19.2020 no. 266 "On approval of standard recommendations to implement measures for organizing vocational training and additional vocational education for persons aged 50 years and older, as well as persons of pre-retirement age for the period until 2024, according to lists of the most demanded professions in regional labor markets for training persons aged 50 and over, as well as persons of pre-retirement age". *Codification of RF*. URL: <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-Mintruda-Rossii-ot-19.05.2020-N-266/> (accessed 12.11.2020). (In Russ.).

Информация об авторах

Росляков Алексей Евгеньевич – кандидат психологических наук, доцент кафедры «Связи с общественностью, сервис и туризм» Омского государственного университета путей сообщения (Российская Федерация, 644046, Омск, пр. Маркса, д. 35, e-mail: dekadnik@mail.ru).

Гарафутдинова Наталья Яковлевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Таможенное дело и право» Омского государственного университета путей сообщения (Российская Федерация, 644046, Омск, пр. Маркса, д. 35, e-mail: natali_27omsk@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 20.01.21

После доработки 03.02.21

Принята к публикации 05.02.21

Information about the authors

Aleksey E. Roslyakov – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department «Public Relations, Service and Tourism», Omsk State Transport University (35 Marx Ave., Omsk, 644046, Russian Federation, e-mail: dekadnik@mail.ru).

Natalia Ya. Garafutdinova – Candidate of Economic Sciences, docent, Associate Professor, Department «Customs and Law», Omsk State Transport University (35 Marx Ave., Omsk, 644046, Russian Federation, e-mail: natali_27omsk@mail.ru).

The paper was submitted 20.01.21

Received after reworking 03.02.21

Accepted for publication 05.02.21