

ПЕДАГОГИКА

Трофимова Людмила Николаевна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Омский государственный

университет путей сообщения»

г. Омск, Омская область

ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: в статье рассмотрено актуальное на современном этапе направление дополнительного образования – профессиональная переподготовка. Рассмотрены случаи, при которых проводится повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов. Показано, каким образом происходила организация повышения квалификации специалистов в советское время и на современном этапе. Сформулирована проблема настоящего исследования, которая заключается в разрешении противоречия между обязательным повышением квалификации специалистов, закрепленных законодательно и отсутствием государственной финансовой поддержки данного мероприятия.

Ключевые слова: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, государственное финансирование.

Во все времена стабильность предприятия во многом зависела от ее сотрудников. Поэтому, при подборе персонала работодатель всегда ориентируется на профессиональные качества будущих работников. Однако, каким бы не был высококвалифицированным специалистом сотрудник сегодня, со временем вводятся новое оборудование, технологии, изменяются стандарты. Данные нововведения требуют от работников постоянного повышения квалификации, а в отдельных случаях профессиональной переподготовки.

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка, на наш взгляд, проводится в трех случаях.

Во-первых, по инициативе работника. Работник самостоятельно изучает литературу, связанную со своей профессиональной деятельностью, общается с коллегами, мониторит информацию в интернете.

Во-вторых, по инициативе работодателя. Работодатель, по мере необходимости, направляет своих работников на различные семинары, тренинги, обмен опыта.

В-третьих, законодательством может быть предусмотрено обязательное повышение квалификации специалистов. Так, например, на основе Федерального Закона №323 от 21.11.2011 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские работники обязаны проходить повышение квалификации один раз в три года. Аналогичные законы приняты и для многих других отраслей: педагогических работников, строителей, адвокатов и т.д.

На наш взгляд, последний случай – особенный, который необходимо рассмотреть подробно.

Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов была широко развита в годы Советской власти и предназначалась для удовлетворения потребностей народного хозяйства, адаптации кадров к постоянно изменяющимся производственным условиям.

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка кадров планировались централизованно. Министерства и ведомства устанавливали предприятиям плановые задания по направлению работников на обучение. Специальные центры, осуществлявшие дополнительное образование, финансировались из фондов министерств и ведомств. Учебные заведения дополнительного образования не испытывали трудностей с обеспечением контингента слушателей и в финансовом плане не зависели от работодателей. То есть учебные заведения дополнительного образования фактически не отвечали перед заказчиками за результаты своей деятельности, которые были направлены на обучение усредненного, абстрактного работника [1]. Действовавшая система повышения квалификации

и профессиональной переподготовки была построена для удовлетворения потребностях в кадрах на уровне отрасли, при этом личные потребности специалиста не учитывались.

Этим можно объяснить слабую связь системы дополнительного образования с производством, конкретной профессиональной деятельностью специалистов.

После распада Советского Союза, произошли изменения в образовании, в частности в области дополнительного образования.

Во-первых, отменили государственное регулирование организации повышения квалификации и переподготовки специалистов. Министерства и ведомства отказались от централизованной, плановой системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов. Законодательно возложив ответственность за осуществление данных мероприятий на работодателей. Оставив за собой только контролирующие функции [3].

На современном этапе учебные заведения дополнительного образования строят свои отношения с предприятиями на основе прямых договоров и получают с них денежные средства за каждого направляемого на обучение работника.

Во-вторых, изменился источник финансирования мероприятий по переподготовке специалистов, в качестве которого, в годы советской власти выступала себестоимость продукции и услуг, т. е. в себестоимость продукции и услуги было заложены средства на повышение квалификации и переподготовку специалистов. В настоящее время работодатель вынужден оплачивать повышение квалификации и профессиональную переподготовку своих работников за счет полученной прибыли. Поэтому зачастую работодатель выбирает курсы повышения квалификации в первую очередь по наименьшей стоимости, а не по качеству обучения. В некоторых случаях работодатель вынуждает работников самим оплачивать обучение, повышать квалификацию в нерабочее время [2].

Подводя итог вышеизложенному, необходимо отметить, что роль государства, на наш взгляд должна заключаться не только в качестве надзорного органа,

но и координатора, регулятора взаимоотношений между учебными заведениями дополнительного образования, работодателями и работниками.

Список литературы

1. Купцов О.В. Система повышения квалификации и переподготовки в новых условиях // Вестник высшей школы. – 1989. – №2 – С. 50–55.
2. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. – М.: Мир книги, 2001. – 260 с.
3. Трофимова Л.Н. Компетентностный подход в системе профессиональной переподготовки специалистов // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – №10 (2). – С. 221–224.