

Дополнительное профессиональное образование в реалиях современной жизни



Сущность понятия «профессиональная переподготовка»



Профессиональная переподготовка является одним из основных видов получения дополнительного образования. Она представляет собой формирование новых компетенций и получение специальных знаний для получения дополнительной квалификации или профессиональной деятельности в определенной сфере.

Профпереподготовка открывает перед участниками рынка труда неизведанные горизонты, поэтому многие работодатели считают ее достойной альтернативой второму высшему образованию, считая полученный диплом ценным документом, подтверждающим профессионализм человека. После окончания курса обучения специалист получает диплом установленного образца или удостоверение.

Освоение программ профессиональной переподготовки - это прекрасная возможность получить новые ресурсы, необходимые для профессионального труда и получения дополнительной квалификации в интересующих областях деятельности.

Успехом пользуется, например, переподготовка педагогов. Если вы работаете воспитателем в детском саду, то можете пройти дополнительное обучение на логопеда, что повысит вашу универсальность и уровень дохода, так как вы сможете совмещать две должности.

Профессиональная переподготовка позволяет полноценно трудиться в выбранной области. Это мощный инструмент, который позволяет получить вторую профессию в сокращенные сроки и по более выгодной стоимости.

Не секрет, что моральное и материальное удовлетворение от работы во многом зависит от грамотного выбора профессии исходя из персональных целей, склонностей и способностей.

Целевая аудитория

Курс профпереподготовки будет актуальным для:

- работников, которые занимают должность, не соответствующую профессии, указанной в дипломе;
- студентов;
- людей, которые хотят получить дополнительную профессию.



Достоинства профессиональной переподготовки

Неоспоримым достоинством профессиональной переподготовки является возможность овладеть новыми компетенциями по незнакомой специальности в более сжатые сроки без ущерба качеству полученных знаний и умений.

Среди других преимуществ профпереподготовки нужно отметить ее доступную стоимость, возможность любой формы обучения, включая дистанционную, динамичность (в учебный план включены только профильные дисциплины) и индивидуальную траекторию обучения.

Разработкой учебных программ курсов занимаются представители Министерства образования и науки РФ, поэтому их содержание соответствует актуальным профессиональным стандартам.

Данный вид дополнительного обучения доступен для всех, кто имеет высшее или среднее профессиональное образование.

Виды профессиональной переподготовки

1. ПРОФПЕРЕПОДГОТОВКА С ЦЕЛЮ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Этот вид профессиональной переподготовки рекомендуется для работников в рамках их специализации. Обучение поможет

усовершенствовать или дополнить знания для более компетентной работы специалиста. **Учебные программы** разработаны под конкретную профессию и с учетом квалификационных требований. Для прохождения профпереподготовки наличие законченного высшего или среднего профессионального образования обязательно.

Длительность обучения, как правило, составляет 6 месяцев. После удачной сдачи аттестации студент получает диплом установленного образца о профессиональной переподготовке.

2. ПРОФПЕРЕПОДГОТОВКА С ЦЕЛЬЮ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Получить дополнительную квалификацию на курсах переподготовки могут специалисты с высшим или средним **профессиональным образованием**. Этот вид профессиональной переподготовки можно назвать альтернативой второму высшему образованию (в отличие от предыдущего вида), но не идентичным видом обучения. Курсы профпереподготовки скорее достойное дополнение к высшему образованию. Если обучающийся ранее сдавал некоторые дисциплины, то их результаты будут зачтены. Обучения длится около двух лет и по окончании занятий слушатель получает диплом государственного образца о дополнительном образовании.

Также следует отметить программы дополнительного профессионального образования (в рамках получения новой квалификации), относящиеся к бизнес сфере. Ведь **программы МВА** являются полноценными программами профессиональной переподготовки, рассчитанными на представителей топ-менеджмента.

Как выбрать программу дополнительного профессионального образования: советы



Профессиональная переподготовка это реальный шанс изменить карьерную линию и жизнь к лучшему. Человек может получить новую квалификацию и расширить сферу своей деятельности. Смежную профессию можно получить вследствие совмещения разных профессий и получения новых **профессиональных навыков**. Но она должна быть связана с основным видом деятельности: например, токарь-слесарь, парикмахер-визажист, медсестра-массажист, водитель-экспедитор, терапевт-педиатр.

Дополнительная профессия повысит шансы на рынке труда в силу универсальности специалиста и поможет сохранить рабочее место, а в перспективе поднять трудовую позицию.

Чтобы определиться с выбором дополнительной профессии, важно проанализировать, чем вы давно хотели заниматься в пределах своего рода деятельности, но не могли раньше. Бухгалтер может стать аудитором, налоговым консультантом, финансовым менеджером, экономистом, а педагог сможет осуществлять профессиональную деятельность в реабилитационных центрах, частных детских садах, органах опеки, работать репетитором. Юрист также сможет быть экономистом, оказывать консалтинговые услуги, стать HR-менеджером, риелтором.

Если вы ошиблись с **выбором профессии**, переподготовка поможет вам вернуть радость от труда, подарив новые и эффективные возможности для продуктивной работы и творческой самореализации.

Среди множества профессий можно растеряться или сделать ошибочный выбор. Но если следовать **проверенным советам, успех гарантирован:**

- выбирайте **вторую профессию**, исходя из персональных интересов и умений (любовь к детям – педагог или детский психолог, логическое мышление, математический склад ума – экономист, организованность и коммуникабельность – менеджер, осведомленность в компьютерной сфере, интерес к новым технология – IT-специалист);
- если вы не можете определиться с желаемой сферой деятельности или у вас нет особенных творческих способностей, то выбирайте нейтральные профессии, которые не будут требовать от вас узконаправленных знаний и умений (например, секретарь, кассир, администратор, кондитер или косметолог);
- неуверенным людям имеет смысл выбирать те профессии, которые не требуют длительного обучения (например, оператор Call-центра, телефонист, водитель, санитар и т.д.). Это позволит быстро понять, подходит вам работа или нет, и, в случае необходимости, продолжить поиски "своей" сферы деятельности.

Профессиональная переподготовка – эффективный инструмент для усовершенствования профессиональных знаний и умений, получения дополнительной квалификации и, соответственно, повышения своей конкурентоспособности на рынке труда.

Отличие повышения квалификации от профессиональной подготовки

Переподготовка и повышение квалификации направлены на обучение и развитие персонала. Однако в первом случае обучение позволяет получить дополнительную профессию, во втором – актуализировать навыки и знания по имеющейся специальности.

Имея диплом о среднем или высшем профессиональном образовании и желание усовершенствовать профессиональные навыки, обновить базу теоретических и практических знаний и умений в определенной сфере деятельности без необходимости повышения образовательного уровня, специалист может пройти повышение квалификации. Это необходимо в связи с постоянно повышающимися требованиями к квалификации работников. По результатам прослушивания курсов выдается удостоверение о краткосрочном повышении квалификации либо свидетельство о длительном повышении квалификации.

Положительный эффект дополнительного образования в пунктах

1. *Повышение производительности труда*, которая важна для результативности любой организации, поскольку отражает эффективность труда как отдельно взятого работника, так и компании в целом. Чем выше производительность, тем больше продукции выпущено, товаров продано, услуг оказано, работ выполнено. Квалификация сотрудников прямо пропорциональна производительности труда. Чтобы добиться роста эффективности труда, увеличения дохода, необходимо постоянно повышать профессионализм персонала.

2. *Снижение текучести кадров*. Большинство работодателей считают наиболее эффективным способом борьбы с текучкой повышение квалификации сотрудников за счет работодателя.

3. *Формирование и развитие персонала*. Грамотные управленцы понимают, что от уровня профессионализма персонала, стабильности коллектива зависит результативность деятельности всей компании. На профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников предусматриваются сметные ассигнования, заключаются договоры с учебными центрами. Это позволяет компаниям значительно повысить свою конкурентоспособность и престиж, сохраниться «на плаву».

4. *Внедрение инноваций*. Чтобы соответствовать актуальным тенденциям в конкретном сегменте рынка, требованиям технического прогресса и реалиям современной жизни, необходимо постоянно развиваться, повышать квалификацию работников, приобретать новые компетенции и развивать имеющиеся. Поэтому особую значимость приобретает профессиональная переподготовка и повышение квалификации

персонала. С их помощью удастся создать высокопрофессиональный коллектив, которому будут по плечу любые преобразования, что положительно скажется на всем бизнесе.

Этапы проведения переподготовки и повышения квалификации персонала



Этап 1. Определение потребностей в переподготовке и повышении квалификации персонала (на различных уровнях).

1) На уровне всей компании

Потребность определяется в зависимости от следующих факторов:

- *введение новых технологий в производство;*
- *планирование выпуска нового вида продукции;*
- *модернизация производства;*
- *создание новых подразделений;*
- *открытие новых видов деятельности;*
- *появление новых рабочих мест.*

2) На уровне структурного подразделения

Необходимость повышения квалификации и переподготовки вызвана:

- *нарушением технологических процессов по вине работников;*
- *изменением плана производства;*
- *результатами профоценки;*
- *повышением травматизма;*
- *увеличением объема бракованной продукции.*

3) *На уровне отдельного работника*

Потребность в обучении зависит от:

- индивидуального плана развития сотрудника;
- результатов аттестации;
- желания карьерного роста.

Качественный анализ всех этих факторов позволяет определить общую потребность любой компании в повышение квалификации и профпереподготовке.

Этап 2. Формирование бюджета для переподготовки кадров

Выявив потребность в обучении, переходят к составлению бюджета. Необходимо определить и зафиксировать документально, сколько денежных средств компании и когда работодатель планирует потратить на эти цели.

Способы формирования бюджета:

- *исходя из задач (ведущую роль играет стратегия компании, ее цели в планируемом периоде);*
- *исходя из возможностей (при ограниченных финансовых возможностях);*
- *комбинированный.*

В каждой компании структура бюджета разная и зависит от способов обучения (самостоятельно внутри компании или с привлечением образовательных центров).

Обычно учитываются расходы на содержание помещения, на оборудование, на оплату сопровождения обучения, на оплату услуг учебных центров и т.п.

Как показывает практика, *курсы повышения квалификации дистанционно* — это наименее затратный для бюджета способ обучения.

Этап 3. Определение методов повышения квалификации

При планировании обучения персонала нужно определить его методы.

Наиболее распространенные методы повышения квалификации:

- *семинары;*
- *вебинары;*
- *лекции;*
- *курсы (краткосрочные, проблемные, долгосрочные).*

В некоторых российских компаниях набирает популярность наставничество (система тьюторства) как метод обучения персонала.

Выбор метода зависит в большей степени от целей обучения. Кроме того, важно определиться и с его формой: очная, заочная, дистанционная, группы выходного дня и т.д.

Этап 4. Выбор тренера по обучению

Выбирая тренера для обучения персонала вашей компании, важно ознакомиться с опытом его работы, чтобы составить представление об уровне его профессионализма. Изучите отзывы о нем, побеседуйте с теми, кого он учил.

Этап 5. Разработка и утверждение программ повышения квалификации

Если планируете обучать своих сотрудников внутри компании, предварительно разработайте и утвердите программу.

Для этого стоит воспользоваться услугами профессионалов со стороны, так как внутри фирмы может не оказаться специалиста нужного профиля и квалификации, имеющего необходимую методическую подготовку.

Если воспользуетесь услугами учебного центра или университета, то вам предложат на выбор несколько готовых надежных программ.

Этап 6. Реализация разработанных методов

В зависимости от выбранного метода принимается и дальнейшее решение по тактикам его реализации:

- *организация корпоративного обучения (самый сложный и зачастую затратный способ);*
- *обучение персонала в офисе с привлечением сторонних преподавателей/тренеров;*
- *обучение в специализированных учебных центрах.*

Этап 7. Анализ полученных результатов

После окончания обучения обязательно проверьте уровень знаний обучившихся сотрудников (тестирование, метод кейсов и пр.).

Таким образом, *переподготовка и повышение квалификации – это основные способы дополнительного обучения персонала, которые обуславливают успех отдельного сотрудника, компании и отрасли в целом.*