

Ю. В. Кравченко, Л. Г. Белка

Институт повышения квалификации и переподготовки

СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ: ЗНАЧИМОСТЬ, ВОСТРЕБОВАННОСТЬ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров в условиях рыночной экономики приобретают особую значимость и актуальность, ибо залог успешной деятельности любого субъекта предпринимательской деятельности – профессиональные кадры.

От специалистов сегодня наниматель ждет системной, но одновременно мобильной подготовки, которая направлена на результат. Отвечая на этот запрос, система дополнительного образования взрослых предусматривает максимальное развитие и гибкость.

Сравнительная краткосрочность и комплексность знаний, академичность и практико-ориентированность объединяют программы переподготовки.

Особое место, важность и значимость приобретает дополнительное образование взрослых в такой образовательной системе, как «школа – университет – предприятие», основные аспекты которой изложены в работах [1, 2]. Уже со школьной скамьи молодой человек начинает свое движение в направлении своей будущей трудовой деятельности и, в первую очередь, получения своей первой профессиональной специальности.

Однако технический прогресс, рынок труда и трудовая мобильность подталкивают студента, а затем и молодого специалиста к расширению своих знаний, умений и навыков путем повышения квалификации, переподготовки, прохождения различных обучающих курсов для приобретения новых компетенций и повышения своей «цены» на рынке труда.

Гарантию постоянной востребованности в наше время не дает базовое высшее образование. Даже большой опыт работы по специальности хоть и становится преимуществом, но все же не является достаточным основанием для карьерного роста.

Традиционной практикой для современных специалистов стало прохождение программ повышения квалификации, цель которых – улучшение уже имеющихся навыков, выработка новых умений, накопление и систематизация профильных знаний. Современная

организация труда требует от ряда специалистов регулярного прохождения подобных курсов, краткосрочный формат которых позволяет получать обучение без отрыва от основной деятельности.

Кроме того, на предприятиях, в учреждениях и организациях принято проводить аттестацию работников, которая предназначена для определения их соответствия занимаемой должности и на которой одним из основных вопросов является повышение их профессионального уровня.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что специалистам, имеющим диплом об образовании, на наш взгляд, часто нужна еще и переподготовка.

1. Ряд специалистов работает по другому профилю, часто даже не родственному по разным причинам: неактуальность диплома и специальности в регионе, высокая оплата, лучшие условия, интерес к сфере деятельности, слишком высокая конкуренция, просто личные предпочтения или стечение обстоятельств.

Для молодых специалистов это особенно важно, потому что связано с получением смежной или второй дополнительной специальности для их профессионального продвижения по служебной лестнице, поиском работы с лучшими условиями.

2. Сферы деятельности постоянно развиваются: появляются новые технологии и разработки, развиваются методики работы. А значит, постоянно появляется необходимость в новых профессиях, специальностях, квалификациях, соединяющих основные черты нескольких существующих ранее специальностей.

3. Дополнительное образование, в частности переподготовку, стремятся пройти те категории работников, которые занимают свои должности довольно давно и их знания и навыки несколько устарели либо неактуальны.

Как видим, переподготовку можно назвать эффективным инструментом для улучшения собственных профессиональных умений и навыков, дающим возможность получить дополнительную квалификацию и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Образовательная программа переподготовки руководящих работников и специалистов – это удобный, недорогой и, главное, быстрый способ освоить новую специальность.

При поступлении для получения второго высшего образования необходимо сдавать вступительные экзамены, в основном в виде

централизованного тестирования, а для выявления профессиональной подготовленности лиц к освоению содержания образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование, может проводиться собеседование или тестирование по учебной дисциплине (учебным дисциплинам) специальности переподготовки, которая определяется учреждением дополнительного образования взрослых [3].

Как правило, переподготовка «обходится дешевле», чем получение второго высшего образования.

Также выгодным отличием является то, что второе высшее образование длится 3 года и более, оно насыщено общими дисциплинами; а программа переподготовки включает только профильные дисциплины, то есть проходить общеобразовательные дисциплины, например, философию, не придется, а максимальный период обучения составляет 24 месяца.

Однако переподготовка и второе высшее образование близки, так как дают новые знания, навыки, и на выходе обучаемые получают новую специальность.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система дополнительного образования взрослых более гибкая как во временных, так и в финансовых, а также психоэмоциональных аспектах по сравнению с получением второго высшего образования.

Список использованной литературы

1. Семчанка, І. Інавацыйная роля класічнага ўніверсітэта ў непарыўнай адукацыйнай сістэме «школа – універсітэт – прадпрыемства» / І. Семчанка, С. Хахомаў, А. Крук, А. Васільеў // Вышэйшая школа. – 2011. – № 4.

2. Хахомаў, С. Інфармацыйна-адукацыйная прастора «школа – універсітэт – прадпрыемства» (на прыкладзе Гомельскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Ф. Скарыны) / С. Хахомаў, А. Васільеў, Д. Хадановіч // Вышэйшая школа. – 2012. – № 2.

3. Положение об учреждении дополнительного образования взрослых: [утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 28.07.201 № 198] // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 124, 8/24343.