**Профессиональное обучение:**

**вопросы подготовки квалифицированных кадров**

Что такое профессиональное обучение?

Это профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих и служащих, осуществляемая по соответствующим основным образовательным программам.

Профессиональное обучение (ПО) не подразумевает повышение уровня образования, оно работает в горизонтальной плоскости – расширяет возможности деятельности.

Итак, разберем все составляющие ПО.

**1 Профессиональная подготовка.**

Осуществляется из числа лиц, не имеющих никакой профессии или должности служащего, а также уровня образования, кроме основного или полного общего, либо имеющих уровень образования СПО, ВПО по направлению деятельности, не совпадающем с приобретаемой профессией.

**2 Профессиональная переподготовка**.

Осуществляется из числа лиц, уже имеющих какую-то профессию/должность служащего, уровень образования не ниже СПО родственной направленности, либо имеющих родственную профессию.

**3 Повышение квалификации**.

Осуществляется из числа рабочих/служащих, уже имеющих разряд/категорию по выбранной профессии. «Перепрыгивание» разряда не допускается.

ПО реализуется в 2 этапа: теоретическая подготовка и практическое (производственное) обучение.

Где же можно приобрести профессию, повысить квалификацию?

На сегодняшний день это можно сделать в учебном центре, в учреждении СПО, на производстве.

Рассмотрим сложности, которые возникают при реализации программ ПО в каждом из вариантов получения профессии.

**Учебный центр**

Как правило, в учебном центре обучаются взрослые люди, уже имеющие профессию, образование, и направленные на обучение производственным предприятием/ организацией. Кроме того, небольшой процент обучающихся составляют люди, пришедшие в частном порядке. В современных условиях группы формируются в смешанном виде как из числа одних, так и других. И здесь начинаются проблемы реализации образовательной программы.

Предприятия торопятся, они не могут надолго отпустить работника, поэтому встает вопрос о сокращении времени обучения, либо вообще о дистанционном обучении. Пришедшие в частном порядке, наоборот, настраиваются на качественный продолжительный курс.

Вопрос: как можно сократить, например, обучение сварщика без ущерба качеству? Сократить время на объяснение теоретических основ? Или же урезать практику?

Конечно, существует перечень профессий, по которым не допускается обучение в дистанционном формате. Представьте себе сварщика, который учился варить по видео, не проанализировав ни размещение деталей, ни марку стали, ни выбор электродов, ни установку параметров сварки. Что мы получим в итоге? Бракованное изделие, не удовлетворяющее требованиям эксплуатации, требованиям безопасности, то есть пострадает качество.

И как в итоге совместить обучение и частников, и работников предприятий?

Как вариант, теоретическую часть частично уводят в дистант. Но качество обучения все равно страдает. Недостатки такого подхода:

- в рабочее время работник (рабочий, не ИТР) не имеет возможности проходить дистанционное обучение, на его рабочем месте просто нет условий;

- после работы у работника уже нет желания использовать свое личное время для решения, по сути, производственных задач.

А может проще сократить практическую часть обучения? Тогда смысл подготовки рабочих кадров теряется. Но несмотря на это, производственное обучение тоже сокращают. Работник вроде как проходит практику на своем предприятии по нужной профессии, но в большинстве случаев продолжает трудиться на своем рабочем месте в надежде, что знающие люди покажут, как правильно выполнять те или иные трудовые операции, приемы работ. А если таких знающих нет? Тогда деньги и силы потрачены впустую, но есть документ «для галочки», а экономического эффекта нет.

Такой подход допустим, если человек давно работает по профессии, но не имеет документального подтверждения. В этом случае акцент смещен именно на получение документа.

Для новичка такой вариант неприемлем, потому что у человека будет документ о профессии рабочего /должности служащего, не подтвержденный умениями и навыками.

**Учреждения СПО**

Здесь существует затруднение другого плана. Курсы обучения есть, а необходимого количества обучающихся (как студентов данного учреждения, так и обучающихся «со стороны») для получения хотя бы минимальной прибыли нет. Группы формируются плохо, лист ожидания растягивается на неопределенное время. Но здесь есть существенный плюс – наличие лабораторий или производственных участков, где можно отработать необходимые навыки.

**Обучение на производстве**

Здесь возникают те же вопросы, что и при обучении в учебном центре. Плюсом можно считать то, что практическое обучение будет боле-менее качественным и ориентированным на конкретное производство. Минус – документ о полученной профессии будет действителен на этом конкретном предприятии, хотя умения и навыки могли бы пригодиться и в другом месте.

Итак, вопросы профессионального обучения требуют пересмотра существующего подхода в подготовке рабочих кадров, где на первом месте должно стоять качество обучения, а не стремление получить документ.