

4. Молодежь в России. 2010: Стат. сб./ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. С.12.
5. Моргунова, Г.Е. Регион и город как факторы формирования современной субкультуры молодежи [Текст] Г.Е. Моргунова // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2009 № 18 С. 212 – 217.
6. Свободная энциклопедия на русском языке [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.wikipedia.org>.
7. Ogburn, W.F. Social Change: With Respect to Culture and Original Nature [Text] W.F. Ogburn. – N.Y., 1922. – 192 p.

УДК 316.35

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ СКВОЗЬ ПРИЗМУ ЭКСПЕРТНОГО МНЕНИЯ¹

Власова Ольга Ивановна

кандидат социологических наук, доцент

*Российский государственный профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург*

E-mail: vlasovaolga@list.ru

A SOCIAL PORTRAIT OF THE MASTER VOCATIONAL TRAINING THROUGH THE PRISM OF EXPERT OPINIONS

Olga Vlasova

Candidate of Science, assistant professor

Russian state professional-pedagogical University, Ekaterinburg

АННОТАЦИЯ – В статье рассматриваются проблемы, связанные с воспроизводством и функционированием мастеров производственного обучения как профессиональной группы. На основе данных социологических исследований анализируются социально-педагогические функции мастера производственного обучения в образовательной организации.

ABSTRACT – In article the problems connected with reproduction and functioning of training officers as professional group are considered. On the basis of these sociological researches social and pedagogical functions of the training officer in the educational organization are analyzed.

Ключевые слова: мастер производственного обучения; проблемы профессиональной деятельности мастеров; компетентностный набор.

Keywords: master of industrial training; problems of professional activity masters; the competence set.

Мастера производственного обучения представляют собой социально-профессиональную группу, специфика которой определяется содержанием их профессиональной деятельности. С одной стороны, профессия мастера производственного обучения связана с практической подготовкой рабочих кадров для различных отраслей промышленности, с другой – мастера производственного обучения выступают педагогами, выполняющими комплекс методической, воспитательной, научно-исследовательской работы.

Профессиональная деятельность мастера производственного обучения порождает спектр несоответствий, обусловленных набором факторов, которые условно можно разделить на три значительные группы: общее состояние системы начального профессионального образования в России; положение подготовки рабочих на уровне конкретного Федерального

¹ Статья выполнена в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ «Разработка и апробация методологии изучения и анализ социального портрета и ценностных ориентаций мастера производственного обучения» (10.9046.2014)

округа (региона); ситуация, связанная с воспроизводством рабочих в рамках конкретной образовательной организации. Видимо, в связи обозначенными выше процессами как в промышленности, так и в образовательном пространстве в научной литературе последних лет проблемам профессиональной деятельности мастеров ПО уделялось крайне мало внимания. Задачи по модернизации производства имеют прямым следствием повышение роли данной профессиональной группы, поскольку именно от их компетенции и мастерства зависит уровень подготовки современных рабочих. Социологами Российского государственного профессионально-педагогического университета в 2014 г. реализовано общероссийское социологическое исследование, задачей которого явилось моделирование социального портрета и исследование социального самочувствия мастеров производственного обучения. Количественное исследование реализовано методом анкетного опроса по двухступенчатой случайной репрезентативной выборке (ошибка выборки составляет 5%), объем выборочной совокупности – 413 единиц. В ходе исследования опрошены мастера ПО, проживающие во всех Федеральных округах, работающие в образовательных организациях различной профильной направленности. Качественное исследование реализовано методом неформализованного личного интервью с мастерами ПО, всего опрошено 12 мастеров УрФО разного возраста и пола, осуществляющих подготовку учащихся по рабочим профессиям разного профиля. Был осуществлен в Уральском регионе и комплекс экспертных методов: интервью, анализ экспертных оценок, форсайт-сессия. В результате проведенных социологических исследований, посвященных изучению различных аспектов социального портрета мастера производственного обучения, был выявлен ряд качественных несоответствий в функционировании и развитии данной профессиональной группы, которые были предложены для оценки экспертному сообществу.

Ключевым проблемным аспектом выступает разработка оптимальной модели подготовки мастера производственного обучения. Воспроизводство мастеров производственного обучения одна из приоритетных задач системы среднего и высшего профессионального образования. Заданная государством модернизационная стратегия развития страны, предполагает не только воссоздание рабочих кадров нового типа, но, и в первую очередь, работу с теми, кто этих рабочих готовит. Прежде чем говорить о моделях подготовки мастеров производственного обучения, необходимо обозначить основные аспекты, с которыми данные модели связаны.

Первый аспект связан с проблемой введения образовательного ценза для мастеров производственного обучения. Перспективы внедрения в производство инновационных наукоемких технологий потребует подготовки высококвалифицированных рабочих, обладающих не только исполнительскими и профессиональными, но и инженерно-техническими компетенциями. Отсюда возникает серьезное несоответствие, связанное с образовательным статусом мастеров-учителей. Результаты количественного исследования показывают, что только 19% мастеров производственного обучения имеют высшее профессиональное образование. Для компетентной комплексной оценки данной ситуации мы обратились к мнению экспертов. Центральной категорией, вокруг которой происходило обсуждение вопроса, относительно необходимо уровня образования мастеров, является понятие «мастер». По мнению участников форсайт-сессии, определяющим фактором оценки деятельности мастера производственного обучения должен быть не уровень образования, а уровень профессиональной квалификации. Эксперты связывают образовательный потенциал мастеров не с отсутствием, или наличием высшего профессионального образования, а с разрядом по рабочей профессии. В оценках экспертного сообщества профессиональная деятельность мастера пока имеет традиционное значение. Мастер – это педагогический работник, обладающий высоким уровнем квалификации.

Ряд несоответствий, связанных с образовательным статусом мастеров производственного обучения, вытекает из нового Федерального закона «Об образовании». Формальный переход мастеров в учреждения среднего профессионального образования ставит перед руководителями образовательных организаций проблему их номинального приписывания к педа-

гогическим работникам СПО. В частности, это несоответствие выражается в том, что в настоящее время мастера проходят повышение квалификации вместе с преподавателями, что, по мнению, руководителей образовательных организаций, является неприемлемым. Большинство экспертов придерживаются позиции, что необходимым и достаточным уровнем образования для мастеров является среднее профессиональное образование и наличие дополнительной подготовки в области психологии и педагогики. Также эксперты обратили внимание на недопустимость применения единых требований по уровню образования ко всем мастерам производственного обучения без учета профессиональной направленности, по которой они осуществляют подготовку кадров.

Таким образом, опираясь на экспертное мнение, можно сделать вывод о том, в нынешних условиях введение единого образовательного ценза для мастеров ПО не представляется возможным. Однако, одновременно необходимо принимать во внимание, что быстро изменяющиеся факторы внешней среды, несомненно, будут актуализировать необходимость постоянного повышения профессиональной квалификации мастеров.

Второй аспект, касающийся актуального положения профессиональной группы мастеров, связан с возрастной структурой мастеров производственного обучения. Проведенный количественный опрос целевой аудитории выявил, что около 60% опрошенных мастеров находятся в возрастной группе старше 46 лет. По мнению экспертов, данное обстоятельство не является негативным, учитывая тот факт, значительная составляющая данной профессиональной группы (61% от числа опрошенных) приходит работать в образовательную организацию с производства. Анализ качественных интервью с мастерами производственного обучения показывает, что существуют две основные модели перехода мастеров с производства в мастера. Данные модели могут быть проинтерпретированы сквозь призму социально-профессиональной мобильности.

Первый тип данной мобильности «*вынужденная мобильность*». Данный переход связан внешними факторами, заставившими бывших производственников переходить в образовательные организации, среди подобных причин можно выделить достижение пенсионного возраста, сокращения, ликвидацию предприятия, физические ограничения и др.

Второй тип мобильности – *терминальная мобильность*. Он обусловлен желанием, внутренней потребностью работать с молодежью, передавать свой опыт, чему-то научить новое поколение.

Анализ высказываний мастеров производственного обучения свидетельствует о том, что второй тип (терминальной мобильности) является доминирующим. Модель подготовки мастеров, связанная с переходом с производства и по соображениям самих мастеров и экспертов является наиболее оптимальной. Однако необходимо учитывать, что 39% мастеров производственного обучения приходят в профессию сразу же после окончания учебного заведения и не имеют опыта работы в условиях образовательной организации. Анализ результатов исследования показывает, что после окончания учебных заведений в систему СПО приходят молодые мастера, часть из которых под воздействием разных факторов через 5-7 лет уходят из профессии.

Новая сетевая образовательная парадигма, выступающая связующим звеном между различными субъектами образовательного пространства (образовательными организациями, центрами повышения квалификации, центрами прикладных квалификаций, вузами, производственными организациями и др.), является своеобразным способом перетасовки мастеров, имеющих разный образовательный и производственный статус. Профессиональная группа мастеров, несмотря на пока значимое количество организационных и институциональных барьеров, должна стать активным членом сетевого сообщества. Превращение мастера производственного обучения в активного члена сетевого образовательного сообщества в будущем может стать новой, адекватной вызовам внешней среды, моделью его подготовки и профессиональной переподготовки.

Разработка новых и оценка существующих моделей подготовки мастеров производственного обучения напрямую связана с проблемой актуального компетентного набора

мастеров. Данные мультиметодного исследования свидетельствуют о достаточно высокой оценке мастеров своего компетентностного набора. Высокая субъективная оценка своего компетентностного набора сопряжена с низкой оценкой внешних факторов образовательного процесса: устаревшим оборудованием, отсутствием возможности закупать современные материалы. Одна из самых распространенных проблем СПО, связанных с отставанием материально-технической базы образовательных организаций от требований современного производства, получает еще одно последствие: стагнацию профессиональных знаний мастера.

Согласно мнению экспертов, изменения, связанные с усложнением технологического производственного процесса, несомненно, спровоцируют, с одной стороны, нехватку ряда профессиональных компетенций, а с другой – осознание данного дефицита знаний со стороны самих мастеров. При наступлении двух вышеобозначенных условий важным будет организация адекватной системы обучения мастеров в изменившихся условиях. Отдельную проблему представляет психолого-педагогическая подготовка. По мнению экспертов, которые регулярно преподают на курсах повышения квалификации работников СПО, именно психолого-педагогические знания являются наиболее востребованными. Приведем пример одного кейса, связанного с подготовкой мастеров в условиях промышленно-развитого северного города. Администрация СПО, находит мотивационные стратегии для рекрутирования в образовательные организации новых мастеров, в т.ч. имеющих опыт работы в условиях реального производства. Для подобных «мастеров-новичков» самыми востребованными являются курсы, связанные с приобретением психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, т.к. профессиональными компетенциями они достаточно хорошо владеют. Адресность программ повышения квалификации и профессиональной подготовки, выявление потребностей мастеров в определенном наборе компетенций являются чрезвычайно важными стратегическими задачами.

В ходе моделирования будущего развития мастеров производственного обучения, их квалификаций эксперты указали на еще одну важную проблему, напрямую связанную с их профессиональной деятельностью: образовательные стандарты. Новый государственный образовательный стандарт спровоцировал ряд несоответствий, связанных с общей загруженностью мастеров в образовательных организациях: проблемы учебной нагрузки, сокращение часов на производственное обучение, неопределенный профессиональный статус мастера.

Другую, не менее важную проблему представляет подготовка рабочих кадров в рамках учебных центров и предприятиях и центрах прикладных квалификаций. Анализ высказываний экспертов, посвященных данной проблематике, позволяет сделать вывод, что подготовка рабочих кадров за пределами учреждений среднего профессионального образования осуществляется ситуативно, без учета долговременных перспектив развития профессионального рабочего образования и производства. Негативная оценка внешней среды подготовки рабочих кадров, в т.ч. дуального образования, свидетельствует о наличии серьезных барьеров в создании и дальнейшем развитии сетевой образовательной среды. Отсутствие даже у экспертного сообщества четкого понимания общей стратегии подготовки рабочих кадров в стране говорит либо об отсутствии таковой, либо о стадии ее зарождения.

Обсуждение квалификационной модели мастера производственного обучения эксперты предпочли рассмотреть через набор функций, которые он выполняет в образовательном процессе. Эксперты указали на тот факт, что первая, и самая главная функция мастера производственного обучения – это обучение ремеслу, рабочей профессии. Таким образом, основная профессиональная деятельность мастера должна быть сконцентрирована внутри производственной мастерской. Однако профессиональный функционал мастера в реальности охватывает гораздо более широкий круг обязанностей. В частности, важной функцией мастера производственного обучения является кураторство, т.е. воспитательная работа. В данном случае речь идет об актуализации психолого-педагогической подготовки мастеров, и если принимать во внимание, что значимый ресурс рекрутирования новых мастеров производственного обучения именно производственная среда, то на уровне управления системой под-

готовки мастеров необходимо разрабатывать комплексные программы повышения квалификации по данным направлениям.

Другая важная составляющая квалификационной модели мастера производственного обучения – это составляющая, связанная с разрядной сеткой и оплатой труда, в соответствии с уровнем профессиональной квалификации. Мнения экспертов, относительно современного функционирования ЕТС существенно разделились, однако все эксперты отметили, что традиционная модель рабочих разрядов, которые получали выпускники училищ, и в современных условиях могла бы адекватно оценивать освоение определенных профессиональных модулей. Эксперты отметили: эффективный контракт может выполнять ряд важных функций:

- выступает значимой мерой стимулирования профессиональной деятельности мастеров;
- гарантирует занятость и юридическую защиту;
- является средством социальной поддержки.

Несмотря на высокую оценку нужности и прогрессивности «эффективных контрактов», эксперты не смогли назвать конкретные направления, аспекты, индикаторы его содержания. Подобная позиция экспертов представляется достаточно парадоксальной. «Эффективный контракт», являясь важной посреднической формой взаимодействия между образовательной организацией и работником, одновременно представляется «пустой формой», не наполненной никаким содержанием. Таким образом, учитывая высокий интерес со стороны образовательного сообщества к данному виду партнерского взаимодействия, данная проблематика требует дополнительного, более глубокого мультиметодного изучения. Проблема, связанная с рекрутированием молодежи в профессиональную группу мастеров производственного обучения, также представляет собой высокую значимость. Обсуждая вопросы, связанные с привлечением молодежи в профессиональную группу мастеров, экспертное сообщество высказало несколько разноплановых точек зрения. Приток молодых мастеров производственного обучения обусловлен рядом социально-демографических и профессионально-компетентностных факторов.

1. Первый фактор – *возраст*. Согласно представлениям самих мастеров производственного обучения старше 40 лет, молодой мастер, поступивший на работу, обладает высоким уровнем теоретических и профессионально-технических компетенций, однако, он испытывает серьезные трудности в реализации непосредственной работы мастера: взаимодействии с обучающимися, отбором необходимого материала для занятий, работой по непосредственному обучению профессии и др. Поэтому в рамках образовательных организаций среднего профессионального образования продолжает успешно функционировать система наставничества, которая основана не на научении старшими младших, а на обмене полезным опытом. Мастера - «стажисты» отмечали, что молодые кадры очень хорошо владеют компьютером, компетентны в теоретических вопросах психолого-педагогической направленности, хорошо ведут методическую работу.

Эксперты, непосредственно осуществляющие руководство образовательными организациями СПО, высказывались относительно молодежи более критично. По их представлениям все-таки оптимальная модель подготовки, напрямую связанная с возрастом – это схема направления выпускника колледжа или вуза на предприятие, а уже затем он может прийти на производство. Однако в рассуждениях данной группы экспертов также имеют место несоответствия: с одной стороны, они декларируют необходимость наличия у мастера производственного опыта, с другой – отмечают, что квалифицированные рабочие не хотят, и не будут переходить на работу в образовательные организации, т.к. существует серьезная разница в заработной плате и наборе предпочтений. Одновременно, на институциональном уровне не существует закрепленных механизмов подобного перехода.

2. Второй фактор – это *размер заработной платы*. По мнению экспертов, общая традиционно сложившаяся политика оплаты труда в образовательных организациях предполагает, что «новички» зарабатывают значительно меньше работников со стажем. Подобная схема, несомненно, работает и в других отраслях, но в сфере среднего профессионального образования, с учетом более низкой средней заработной платы в

отрасли, размер вознаграждения молодых мастеров не удовлетворяет набор даже минимальных потребностей. Молодежь, перед которой стоят задачи, связанные с приобретением жилья, обеспечением (будущим обеспечением) собственной семьи не рассматривает сферу образования как приоритетную область применения своих способностей. Для разрешения сложившейся ситуации на федеральном государственном уровне необходимо разрабатывать комплексные программы материальной поддержки молодежи. Данные меры могут иметь формальное закрепление в виде «эффективных контрактов» мастеров.

3. Третий фактор – *социальный пакет*. Эксперты отмечают, что помимо общеустановленного Трудовым законодательством социального пакета, молодым мастерам производственного обучения другие социальные преференции не полагаются. Со стороны опрошенных молодых мастеров запрос на подобные льготы достаточно высокий. По их мнению, наличие мер стимулирующего характера, связанных именно с предоставлением социально-значимых гарантий могли бы повысить рекрут молодежи в ряды данной профессии. Результаты исследования свидетельствуют о том, в данном специфическом виде профессионально-педагогической деятельности, именно меры социальной поддержки, а не заработная плата, могут выступать важнейшими стимулирующими механизмами притока молодых кадров.

Таким образом, анализ экспертных оценок противоречий профессиональной деятельности мастеров позволяет сделать следующие выводы:

1. Эксперты не смогли компетентно проинтерпретировать все предложенные им для оценки несоответствия. В частности, проблемными оказались аспекты, связанные с введением эффективного контракта, оценкой квалификационной и компетентностной моделей мастера производственного обучения.
2. В оценках экспертов мастера производственного обучения представляются несколько закрытой автономной группой, исключенной из активного взаимодействия с внешней образовательной и производственной средой.
3. Констатируя определенную профессиональную стагнацию, и отсутствие перспективного развития мастеров как профессиональной группы, эксперты, одновременно, не приветствуют, и не предлагают конкурентоспособных форм привлечения молодых работников.
4. Большая часть экспертного сообщества настороженно и критически относится к активному сотрудничеству с другими субъектами образовательного пространства также осуществляющих подготовку рабочих кадров.
5. Доминирующую часть проблем, свойственных и мастерам производственного обучения, и системе среднего профессионального образования в целом, эксперты связывают с непродуманной политикой государства в вопросах реформирования соответствующей отрасли.

Все вышеобозначенные аспекты, несомненно, должны стать основой для разработки комплекса разноплановых рекомендаций, направленных на:

- развитие стимулирующих мероприятий, способствующих повышению социально-профессиональной привлекательности профессии мастера;
- оптимизацию привлечения молодежи и рабочих с производств в образовательные организации;
- становление системы открытых профессиональных конкурсов среди мастеров и учащихся СПО;
- содействие развитию метаквалификационной компетентностной модели мастера производственного обучения;
- укрепление и развитие сетевых взаимодействий внутри единого образовательного пространства.