

Место и роль мастера производственного обучения в структуре кадрового обеспечения среднего профессионального образования*

(по результатам всероссийского социологического исследования)



ПЕРМЯКОВА

Татьяна Владимировна, кандидат социологических наук, доцент, руководитель социологической лаборатории Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

Современные экономические условия требуют принципиально новых подходов к организации подготовки рабочих кадров, разработки и реализации разных моделей и форм такой подготовки, ориентированных на запросы экономики конкретного региона. Качество подготовки рабочих определяется множеством факторов, в том числе и мастерством тех, кто непосредственно учит профессии. В этой связи роль мастера производственного обучения, его функции, компетенции и другие характеристики приобретают особую актуальность.

Мастер производственного обучения в современных условиях должен быть не просто профессионалом в своей области, он, как любой учитель, должен владеть педагогическим мастерством, современными образовательными и информационными технологиями, позволяющими качественно и эффективно обучать профессии. Мастер производственного обучения — это ключевая фигура в интеграции будущего рабочего в реальный производственный процесс.

Насколько нужны сегодня мастера производственного обучения?

По мнению академика А.М. Новикова, сохранение института мастеров производственного обучения является специфическим тормозом в развитии педагогического сотрудничества учреждений СПО, реализующих программы подготовки рабочих. Эта должность существует только в нашей стране и, по мнению ученого, является отголоском идеологического постулата «о ведущей роли рабочего класса». «Совмещение преподавателя-практика и воспитателя в одном лице, возможно, было оправдано в начале становления системы профессионально-технического образования, когда в училища набирались подростки из глухих деревень. Надо ли сохранять это положение сегодня? <...> Не пора ли задуматься над целесообразностью существования подобного

института, и, быть может, ввести должность такого же преподавателя производственного (практического) обучения, как во всех странах?» [3, с. 133–134]

Такая позиция в отношении мастеров производственного обучения как специфической педагогической группы является нетипичной. Как свидетельствуют результаты всероссийского социологического исследования, посвященного проблемам подготовки рабочих кадров и функционирования мастеров производственного обучения как ключевой фигуры этого процесса¹, профессиональное педагогическое сообщество СПО ее явно не разделяет.

Ответ экспертов на вопрос о необходимости мастеров производственного обучения однозначный: по мнению 97% опрошенных руководителей, без мастеров производственного обучения при подготовке рабочих кадров не обойтись. Это свидетельствует, с одной стороны, о значимости данной фигуры в системе профессионального образования, с другой — о ее востребованности.

Общий вопрос о необходимости мастеров был конкретизирован вопросом о потребности в мастерах производственного

Аннотация

В статье представлены результаты социологического исследования, касающиеся необходимости и востребованности мастеров профессионального обучения как особой педагогической группы в системе СПО, ее функциональных характеристик и социального престижа

Ключевые слова:

мастер производственного обучения, социальный престиж, оценки престижности профессии

* Статья подготовлена в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации по проекту № 2.76.2016/НМ «Научно-методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения среднего профессионального образования».

¹ Социологическое исследование по заказу Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Минобрнауки РФ проведено весной 2015 года во всех федеральных округах Российской Федерации. Основной метод исследования — экспертный опрос. В качестве экспертов выступили руководители (директора и их заместители) образовательных организаций СПО, осуществляющих реализацию образовательных программ по рабочим профессиям, всего 312 человек. Опрошенные руководители представляют образовательные организации СПО всех типов поселений: 20,2% живут и работают в областных центрах, 68,6% — в городах и поселках городского типа, остальные (11,2%) представляют учреждения СПО, находящиеся в сельской местности.

обучения в образовательных организациях, где работают эксперты (табл. 1).

Приведенные данные позволяют сделать следующие выводы.

Существует явное несоответствие между необходимостью и значимостью мастеров производственного обучения в процессе подготовки рабочих и их нехваткой в конкретных образовательных организациях. По мнению экспертов, 4 из 5 образовательных учреждений СПО испытывают потребность в этой категории педагогических работников.

Образовательные организации испытывают потребность не только в мастерах производственного обучения вообще, но больше — в молодых мастерах. Принимая во внимание, что почти 60% мастеров старше 45 лет [2, с. 30], проблема омоложения корпуса мастеров производственного обучения является очень актуальной².

Как показали результаты исследования, образовательные организации областных центров испытывают большую потребность в мастерах производственного обучения в сравнении с образовательными учреждениями СПО средних и малых городов, а также сельской местности (рис. 1). Эта ситуация обусловлена различиями рынков труда разных типов поселений: крупный город (областной центр) может предоставить большой выбор рабочих мест, среди которых место мастера производственного обучения далеко не самое престижное и привлекательное.

В отношении потребности в молодых мастерах тенденция сохраняется, но выражена менее отчетливо. Таким образом, по мнению экспертов, роль мастера производственного обучения в подготовке рабочих очень важна, что определяет востребованность этой профессии.

Роль той или иной профессии находит выражение в социальном престиже. Под социальным престижем понимается сравнительная, интегральная оценка значимости социальных объектов или деятельности субъектов с позиции определенной системы ценностей [1, с. 251]. Насколько престижной является в современной России эта профессия? По мнению значительного большинства опрошенных руководителей образовательных организаций (70,5%), профессия мастера производственного обучения является непрестижной, около четверти респондентов (22,4%) считают ее престижной, остальные затруднились ответить на этот вопрос. Непре-

Таблица 1
Потребность образовательных организаций СПО в мастерах производственного обучения, % от числа опрошенных

Потребность	В мастерах в целом	В молодых мастерах
Мастера нужны	77,6	87,2
Мастера не нужны	22,4	12,8
Итого	100,0	100,0

Таблица 2
Оценки престижности профессии мастера производственного обучения, % от числа опрошенных

Степень престижности	Эксперты	Мастера
Престижная	22,4	40,5
Непрестижная	70,5	44,6
Затруднились ответить	7,1	14,9
Итого	100,0	100,0

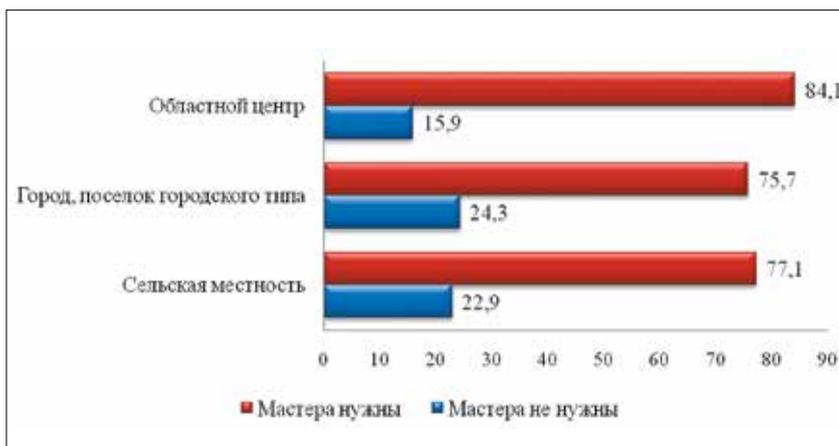


Рис. 1. Мнение экспертов о потребности в мастерах производственного обучения в зависимости от типа поселений, % от числа опрошенных по поселенческой группе

стижность этой профессии обусловлена, с одной стороны, непрестижностью профессии педагога в целом в современной России, с другой — работой с непростым контингентом учащихся.

Крайне интересным представляется сравнение оценок престижа данной профессии руководителей-экспертов и самих мастеров (табл. 2).

Несмотря на то, что большая часть мастеров считают свою профессию непрестижной, среди них значительно больше, чем среди экспертов, тех, кто придерживается противоположного мнения. Та-

² Здесь и далее использованы результаты предыдущего исследования по данной теме. Оба исследования проводились одним авторским коллективом по сходным методикам, что определяет корректность сравнения и сопоставления результатов.

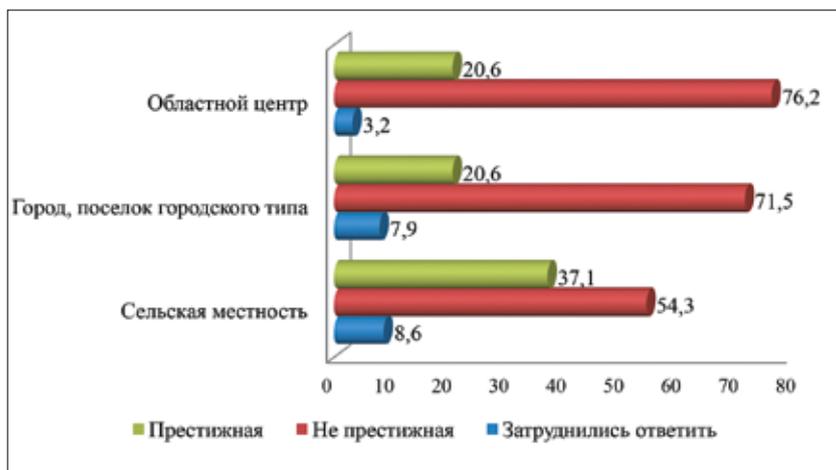


Рис. 2. Оценки престижности профессии мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

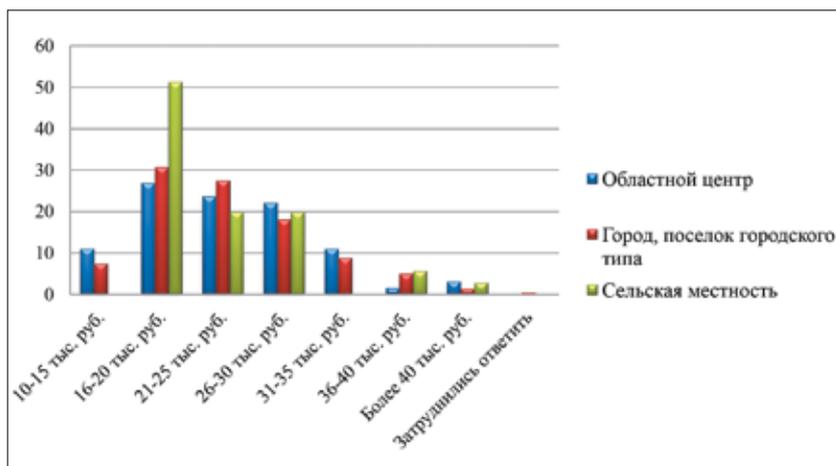


Рис. 3. Мнение экспертов об оптимальном размере заработной платы начинающего мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

ким образом, в глазах самих мастеров эта профессия выглядит более привлекательной, чем в глазах руководителей. Почему? Причина, возможно, заключается в возрасте и стаже работы в системе СПО. Более престижной считают свою профессию молодые мастера со стажем работы до пяти лет, с возрастом и увеличением стажа работы мастером производственного обучения самооценки престижности профессии заметно снижаются [2, с. 63–64]. Руководители образовательных организаций, выступавшие экспертами, принадлежат к старшим возрастным когортам и имеют солидный стаж работы в системе СПО, позволяющий им более критично и адекватно оценивать статус этой профессии и ее престиж.

Эксперты-сельчане в большей степени считают работу мастера производственного обучения престижной, чем их городские коллеги (рис. 2).

Мнение экспертов полностью совпадает с оценками престижности работы мастера самими мастерами, живущими и работающими в разных типах поселений. Низкая оценка сельскохозяйственного труда позволяет экспертам-сельчанам и мастерам-сельчанам считать работу мастера производственного обучения достаточно престижной, тогда как в городе в силу многообразия возможностей трудоустройства и видов деятельности данная профессия имеет невысокий престиж. Не исключено, что в сельской местности в большей степени, чем в городе, сохраняется значимость умственного («чистого») труда, к которому относится и педагогическая деятельность.

Престижность того или иного вида деятельности как социальная оценка выражается прежде всего в уровне заработной платы. Как показало предыдущее исследование, мастера производственного обучения самым непривлекательным моментом своей профессии считают низкий уровень заработной платы, не соответствующий значимости этой профессии для общества [2, с. 92]. Как и мастерам, так и экспертам было предложено определить адекватный размер зарплаты для начинающего мастера производственного обучения и мастера со стажем (табл. 3).

Приведенные данные свидетельствуют о сходстве мнений экспертов и мастеров по поводу желаемой заработной платы: и те и другие считают, что стартовая зарплата в 16–25 тыс. руб. была бы весьма привлекательной для молодых специалистов и существенно способствовала бы омоложению кадров. Для опытного мастера наиболее оптимальной видится заработная плата в 26–35 тыс. руб. Однако в представлениях по этому вопросу можно отметить и некоторые различия. Так, эксперты, в отличие от мастеров, склонны оценивать труд начинающего мастера несколько выше: среди них в два раза меньше сторонников самой низкой зарплаты и больше тех, кто считает, что зарплата начинающего мастера должна быть достаточно высокой — до 40 тыс. руб. Возможно, эксперты полагают, что высокая стартовая зарплата является реальным способом закрепления новых кадров и стимулом к их дальнейшей работе. В отношении мастера со стажем картина обратная: среди экспертов сторонников высоких зарплат несколько меньше, чем среди мастеров. Это несоответствие можно объяснить пониманием экспертами необходимости материального поощрения молодых мастеров с целью их закрепления как своего рода аванса для их дальнейшей профессиональной деятельности. Что касается мате-

риальной оценки работы мастера со стажем, то ее занижение связано, возможно, с необходимостью дифференцированной оценки работы опытного мастера с учетом его конкретных профессиональных достижений, поскольку отношение к работе и ее результативность оказываются разными, а авансы — уже выданными.

На представления о приемлемой зарплате мастера производственного обучения оказывает влияние тип поселения, где расположены образовательные организации экспертов. Эксперты-сельчане менее требовательны к уровню зарплаты как начинающего мастера производственного обучения, так и мастера со стажем. Несмотря на то, что среди них нет сторонников минимальной зарплаты, их больше половины (71,4%) среди тех, кто считает нормальной для начинающего мастера зарплату в 16–25 тыс. руб., тогда как аналогичного мнения придерживаются лишь 46% экспертов областных центров и 58,4% из других городских поселений (рис. 3).

Это объясняется более низким уровнем потребностей и притязаний сельских жителей в целом, а также наличием личного подсобного хозяйства, дающего в той или иной форме прибавку к материальному обеспечению. Следует также отметить, что разброс мнений экспертов сельчан значительно уже, чем их городских коллег.

Что касается мнений об оптимальной зарплате мастера со стажем, то здесь сохраняется та же тенденция, но со сдвигом в сторону более высоких сумм (рис. 4).

Больше половины экспертов-сельчан (51,4%) придерживаются мнения о среднем уровне зарплаты мастера со стажем — 26–35 тыс. руб. Среди сторонников этой позиции экспертов-горожан меньше: из областных центров — 36,5%, из других городских поселений — 45,8%. Соответственно среди сторонников более высоких заплат для мастера со стажем (свыше 35 тыс. руб.) преобладают эксперты-горожане: 46,0% из областных центров, 36,0% из других городских поселений и 25,7% из сельской местности.

Таким образом, считая профессию (и должность) мастера производственного обучения важной и необходимой в современных условиях, эксперты оценивают ее как непрестижную, причем эта оценка ниже самооценок престижности профессии самих мастеров. Способом повышения престижности данной профессии может стать увеличение стартовой зарплаты молодых начинающих мастеров, что обеспечит более комфортное вхождение в профессию и укрепит понимание ее социальной значимости.

Таблица 3

Зарплата мастера производственного обучения в оценках экспертов и мастеров производственного обучения, % от числа опрошенных

Размер зарплаты	Начинающего мастера		Мастера со стажем	
	Эксперты	Мастера	Эксперты	Мастера
10-15 тыс. руб.	7,4	14,5	0,0	0,5
16-20 тыс. руб.	32,4	34,2	3,5	2,2
21-25 тыс. руб.	26,0	25,4	13,5	12,3
26-30 тыс. руб.	19,2	16,2	24,7	21,3
31-35 тыс. руб.	8,3	5,8	19,9	22,3
36-40 тыс. руб.	4,5	1,5	17,0	19,6
Более 40 тыс. руб.	1,9	2,4	19,9	21,8
Затруднились ответить	0,3	0,0	1,6	0,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

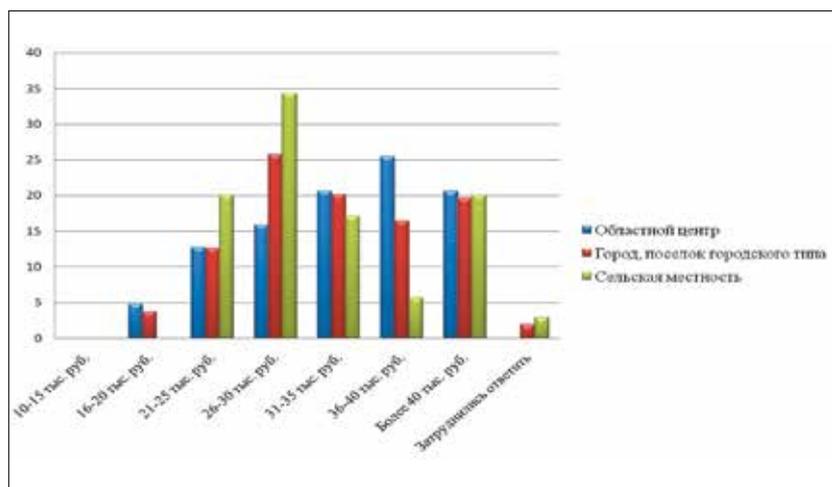


Рис. 4. Мнение экспертов об оптимальном размере заработной платы мастера со стажем в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

Литература

1. Андреев Э.М. Престиж социальный / Э.М. Андреев, М.Б. Буланова // Социологическая энциклопедия: в 2 т. — Т. 2. — М.: Мысль, 2003. — 865 с.

2. Власова О.И. и др. Социальный портрет мастера производственного обучения: Коллективная монография / Под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. — 129 с.

3. Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития: Монография. — М.: Эгвес, 2000. — 272 с.