

Становление мастера производственного обучения как работника интеллектуального труда СПО: понятийный аппарат, механизмы, критерии*



НИКИТИН

Михаил

Валентинович,

доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории профессионального образования «ИСПО РАО» Министерства просвещения РФ, Москва

Аннотация

Автор предлагает к критическому обсуждению теоретические компоненты развития научного потенциала персонала государственных профессиональных образовательных организаций СПО на основе решения профессиональных задач в образовательной, инновационной и научно-исследовательской деятельности. Предложены инструменты наращивания профессионального потенциала мастера производственного обучения как работника интеллектуального труда СПО

Ключевые слова:

мастер производственного обучения, работник интеллектуального труда СПО, кадровый потенциал, профессиональное мастерство, профессиональные дефициты

Какими профессиональными характеристиками должны обладать педагоги СПО и их выпускники как специалисты будущего? К числу таких характеристик российские исследователи относят психологическую гибкость, социальную и профессиональную мобильность, психологическую устойчивость к неопределенности, цифровую и медиакомпетентность [3].

Сравнительный анализ стандартов компетенций WSI и ФГОС СПО выявил не только их содержательные различия, но и неразработанность теоретико-методологических компонентов как профессионального потенциала педагогического персонала СПО, так и адекватных педагогических технологий оценки качества профессиональных компетенций студентов СПО.

Традиционно целевой функцией СПО является практико-ориентированное профессиональное обучение и воспитание студентов для выполнения конкретных профессиональных функций квалифицированного рабочего и технолога на предприятиях — заказчиках кадров. Включение российской системы СПО в актуальные международные проекты (WSR, «Абилимпикс» и др.) потребовало разработки новых теоретико-методологических оснований развития научного (профессионального) потенциала всех профессиональных групп работников СПО [6, с. 30]. Проведенный анализ позволил определить цель, задачи, алгоритм и понятийный аппарат исследования.

Цель исследования: развитие научного потенциала персонала СПО на основе решения профессиональных задач в образовательной, инновационной и научно-исследовательской деятельности.

Задачи исследования

1. Определить внешнюю рамку исследования, ведущие тренды становления профессионального потенциала персонала СПО и их существенные характеристики.

* Работа выполнена в рамках госзадания Минпросвещения РФ для ФБГНУ «ИСПО РАО» (Москва) по теме: «Исследование научного потенциала педагогических работников профессиональных образовательных организаций СПО и механизмы его повышения». ГЗ № 073-00007-20-01. Первый этап НИР — 2020 г.

2. Представить краткий глоссарий для оценки и развития научного потенциала профессиональной группы «мастера производственного обучения» СПО.

3. Представить сравнительный статистический мониторинг уровней образования мастеров производственного обучения государственных и негосударственных СПО.

4. Представить механизм наращивания профессионального потенциала работников СПО на основе измеряемых показателей.

Внешняя рамка междисциплинарного исследования

Суперактуальные исследования зарубежных авторов посвящены изучению перспектив рынков труда, пониманию новой сущности рабочего места и подготовки, особенно обучающейся молодежи в колледжах и вузах, к «будущему без работы».

Оплачиваемая работа более не является центральным организующим принципом экономической деятельности, а необходимость трудоустройства все реже влияет на решение студентов получить высшее образование. Различные категории граждан все в большей степени делают свой выбор в пользу интегрированных (модульных, сетевых, сокращенных) программ среднего профессионального образования как в большей степени ориентированных на будущее посттруда (postwork).

Исследователи подчеркивают: будущее посттруда не означает, что у людей не останется возможности для полезного приложения своих сил; просто для этого им не понадобятся традиционные рабочие места на традиционных предприятиях [11]. Речь идет не о росте безработных среди квалифицированных специалистов, а об инициативном создании специалистами рабочих мест на основе реализации своих креативных интеллектуальных способностей. Уже появляется новая категория тружеников, новая критическая масса работников интеллектуального труда, и данное явление на стыке профессионального образования и рынка труда не является новым и малоизученным.

Большая группа зарубежных исследователей становления информационного общества (М. Кастельс, П. Химанен и др.) аргументируют развитие экономик, общества и государства на основе распространения сетевого подхода и сетевых информационных технологий. Сети приводят к фундаментальным изменениям этических парадигм профессиональной деятельности; движущей силой новых этических норм становятся группы блогеров, программистов, операторов.

Согласно прогнозам ЕС, в течение 2016–2030 годов будет открыто около 151 млн вакансий, в том числе 9% рабочих мест — из числа новых профессий, а 91% — вследствие изменений потребностей в профессиональной сфере; примерно четыре из пяти профессий будут требовать умений высокой квалификации [9].

К числу сфер с наибольшими темпами роста относятся сферы бизнеса и услуг, транспорта и дистрибуции. Таким образом, к основным драйверам изменений на рынке труда относят цифровизацию рабочего пространства (47% респондентов) и изменение методов и форм работы (43% респондентов) [10].

К числу умений наивысшего спроса можно отнести следующие: продвинутый уровень функциональной грамотности, способность решать проблемы, ИКТ-умения, умение обучаться, способность подстраиваться под новые условия труда и обстоятельства, ответственность, умение работать в команде, креативность [8, с. 113].

Существенными трендами развития постиндустриального общества и экономики являются: а) трансформация сущности социально-профессиональной деятельности и ускорение коэволюции образовательной и трудовой деятельности; б) становление нового социокультурного пространства, интегрирующего реальную и виртуальную действительности; в) широкое распространение цифровой (сетевой) экономики и шестого экономического уклада.

Краткий глоссарий

Понятийное пространство для оценки и развития научного потенциала профессиональной группы «мастера производственного обучения» СПО включает в себя следующие термины.

Профессиональные дефициты — отсутствие или недостаточное развитие психолого-педагогических компетенций в деятельности мастера производственного обучения, вызывающие типичные затруднения в освоении требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Для преодоления дефицитов необходимо ввести нормы стажировки или интернатуры, то есть освоение целевых программ дополнительного профессионального обучения по программам бакалавриата (44.03.04) и магистратуры (44.04.04). Такие программы стажировки или интернатуры должны учитывать специфику деятельности мастера производственного обучения с взрослыми, трудовыми мигрантами, лицами с ОВЗ и другими социальными группами.

Профессиональное мастерство — комплекс общих (когнитивно-профессиональных), ценностных (этических норм профессиональной деятельности) и цифровых (сетевых) компетенций мастера производственного обучения, обеспечивающих управление учебной мотивацией студентов для коэволюции требований рынка труда и потенциала СПО.

Работник интеллектуального труда ПОО СПО — междисциплинарная характеристика профессиональных возможностей для всех профессиональных групп ПОО СПО, которые действуют в условиях объективных ресурсных ограничений. Принципиальное отличие научного работника НИИ от интеллектуального работника ПОО СПО состоит в том, что последний ведет поиск простых и адекватных внешним вызовам решений в условиях лимита времени.

Сравнительный статистический мониторинг уровней образования мастеров производственного обучения государственных и негосударственных СПО

Анализ статистического сборника «Индикаторы образования: 2020» [4] позволил определить конкурентные преимущества негосударственных (в том числе частных) ПОО СПО перед государственными на основе

роста уровней образования и удельного веса штатных работников, имеющих ученые степени, ученые звания (табл. 1; 2).

Таблица 1

Сравнительный статистический мониторинг уровней образования профессиональной группы мастеров производственного обучения в государственных и негосударственных (в том числе частных) ПОО СПО (2018/2019), %

Профессиональная группа	Диплом вуза	Диплом СПО	Из них педагогическое
Мастера производственного обучения, гос. ПОО СПО	49,1	42,1	22,7
Мастера производственного обучения, НОУ СПО	87,6	11,7	41,7

Таблица 2

Сравнительный статистический мониторинг удельного веса педагогических работников государственных и негосударственных (в том числе частных) ПОО СПО, имеющих ученое звание, ученую степень (2018/2019), %

Ученая степень, ученое звание	Гос. ПОО СПО	НОУ ПОО СПО
Кандидат наук	3,4	15,3
Доктор наук	0,1	1,2
Профессор	0,1	0,6
Доцент	0,7	5,7

Наращивание профессионального потенциала работников государственных СПО на основе измеряемых показателей

Зарубежная практика

В отчете Всемирного банка (2019) предлагается поддерживать программы третичного образования (выше уровня средней школы, включая профессиональные училища и колледжи), в том числе программы поддержки переобучения и повышения квалификации разновозрастных групп школьников. Это связано с ростом спроса на передаваемые когнитивные навыки высшего порядка, такие как логика, критическое мышление, комплексное решение проблем, умение рассуждать [13].

В зарубежных междисциплинарных исследованиях проблемы качества общего и профессионального образования широко применяются доказательства на основе закона Кемпбелла — Гудхарта¹. Сущность данного закона состоит в определении негативных эффектов количественных показателей результативности качества образования — как для самих образовательных организаций, так и при сравнительных межстрановых

¹ Д. Кемпбелл — американский социальный психолог, известен своими работами в области методологии. Ч. Гудхарт — британский экономист, сфера научных интересов: монетарная политика и финансовая стабильность.

исследованиях. «Чем шире количественный показатель используется для принятия социальных решений, тем больше он подвержен злоупотреблениям и тем больше пригоден для извращения социальных процессов, которые контролируются с его помощью. <...> Любой количественный показатель, используемый для контроля, ненадежен. Другими словами, все, что измеримо и за что вознаграждают, становится предметом махинаций» [12, с. 160].

Представим краткую версию негативных эффектов количественных показателей результативности качества образования, установленных в соответствии с законом Кемпбелла — Гудхарта:

- Очень часто исследователями устанавливаются показатели измерения того, что легче всего измерить, что упрощает проблему.
- Измерение простого, когда желаемый результат сложен, особенно в условиях множественности цели, задач, показателей.
- Измерение вклада, а не качества результатов образования, ибо израсходованные финансовые и материальные ресурсы измерить легче, чем результативность образования.
- Стандартизация показателей позволяет легко их сравнивать, но в то же время и «легко играть» с ними. Крайними случаями являются примеры, когда показатели фабрикуются.

Тем не менее зарубежные исследователи придерживаются утверждения, что «все, что поддается измерению, можно усовершенствовать» [5, с. 27].

Российская практика

Различные индикаторы, критерии и показатели, основанные на внутрисистемных профессиональных требованиях к персоналу образовательных организаций, в том числе организаций СПО, «не в полной мере решают проблему качества образования, ибо знаменитая триада „качество — доступность — эффективность“ не имеет единого понимания, что такое качество и как измерять эффективность» [2, с. 255].

Внутрисистемные (внутриобразовательные) показатели качества профессиональной деятельности персонала характеризуют не конечные результаты ПОО СПО, а промежуточные. Конечными показателями деятельности персонала СПО, в том числе мастеров производственного обучения, должны стать измеряемые эффекты для внешних заказчиков кадров. Такими внешними генеральными заказчиками для СПО являются региональные правительства РФ, а показатели определены Постановлением Правительства РФ от 17.08.2019 г. № 915, утвердившим методики расчета эффективности деятельности их руководителей [1].

Всего этой методикой определено 15 показателей, где 14-й показатель — уровень образования, а 2-й показатель — доля рабочей силы, имеющей профессиональное образование (определяется в соответствии с рекомендациями Минпроса и Госкомстата, которые уверенно подтверждают рост количества обучаемых в региональных системах СПО). Уточним нетрадиционное проявление этого показателя. В настоящее время бывшие заводы эволюционно получают статус креативных технопарков или кластеров, где сетевой бизнес (в том числе хендмейд-бизнес) и крупные региональные профессиональные колледжи взаимно дополняют друг друга, выстраивая партнерские полисубъектные сетевые связи и отношения [7, с. 8–10].

и три группы компетенций/навыков, которые нуждаются в разработке более тонких механизмов оценки.

На основе эмпирических данных автором статьи были определены критерии оценки компетенций/навыков мастеров производственного обучения СПО: общие, ценностные, специальные (табл. 3).

Литература

1. Постановление Правительства РФ от 17 июля 2019 г. № 915 «Об утверждении методик расчета показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ: информационно-правовое обеспечение. URL: <http://base.garant.ru/72330006/#ixzz6IpL37Fbm> (дата обращения: 28.02.2019).

2. Агранович М. Л. Ресурсы в образовании: насыщение или пресыщение? // Вопросы образования. — 2019. — № 4. — С. 254.

3. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Профессионально-психологические особенности подготовки инженерно-технических кадров современной экономики // Современные проблемы профессионального и высшего образования: состояние и оценка. — М.: Экон-Информ, 2019. — С. 77–85.

4. Индикаторы образования: 2020: стат. сб. — М.: НИУ ВШЭ, 2020. — С. 269–273.

5. Мюллер Д. Тирания показателей: как одержимость цифрами угрожает образованию, здравоохранению, бизнесу и власти / Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2019. — 266 с.

6. Никитин М. В. Становление сетевого профессионального образования: ресурсы организации и сообществ: практико-ориентированная монография. — М.: Русайнс, 2018. — 260 с.

7. Никитин М. В. Государственно-корпоративно-частное партнерство в системе СПО: метод. рекомендации // Приложение к журналу «Профессиональное образование и рынок труда». — Екатеринбург, 2019. — 36 с.

8. Олейникова О. Н., Редина Ю. Н., Маркелова Ю. В. Тенденции развития профессионального образования и обучения: контекст ЕС // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 113–121.

9. Cedefop (2018). Briefing note. Less brawn more brain for tomorrow's workers. — April, 2018. — 4 p.

10. Cedefop's and Eurofound's skills forecast up to 2030. — 140 p. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf.

11. Hines A. Getting Peady for a Post Work Future // Foresight and STI Governance. — 2019. — Vol. 13. — № 1. — Pp. 19–30.

12. Ravitch D. The Death and Life of the Great American School System. — New York, 2010. — 242 p.

13. World development report 2019: The changing nature of work. — Washington, D.C.: Wolrd Bank, 2019.