

# 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 — Гудхарта<sup>1</sup>. Сущность данного закона состоит в определении негативных эффектов количественных показателей результативности качества образования — как для самих образовательных организаций, так и при сравнительных межстрановых

<sup>1</sup> 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 Паблицер, 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](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.