

# Формирование организационно-управленческих компетенций будущего рабочего, или Как подготовить мастера



## ГАЙНЕЕВ

**Эдуард Робертович,** кандидат педагогических наук, доцент технологий профессионального обучения Ульяновского государственного педагогического университета им. И. Н. Ульянова, Ульяновск

## Аннотация

Статья посвящена формированию и развитию у студентов организационно-управленческих компетенций посредством участия в системе конкурсов профессионального мастерства и чемпионатов WorldSkills. Рассмотрена методика формирования организационно-управленческих компетенций, необходимых современному рабочему высокой квалификации, будущему мастеру производственного обучения, наставнику на предприятии

## Ключевые слова:

конкурс, чемпионат WorldSkills, организационно-управленческие компетенции, квалифицированный рабочий, мастер производственного обучения, наставник

**В** настоящее время в России наблюдается, с одной стороны, активная модернизация производства, с другой — острый дефицит рабочих кадров, особенно высококвалифицированных.

В 2012 году Правительством России была поставлена задача подготовить к 2020 году 25 млн квалифицированных рабочих, из которых порядка 10 млн должны были составить так называемую рабочую аристократию, но сегодня понятно, что эта задача не выполнена. Более того, дефицит рабочих кадров, особенно высококвалифицированных, постоянно возрастает<sup>1</sup>.

Важная роль в решении этой проблемы отводится системе СПО, где ключевой фигурой является мастер профессионального обучения.

Мастер профессионального обучения (далее — мастер) занимает среди педагогических работников особое место, что связано как со спецификой его профессиональной деятельности, так и с контингентом обучающихся.

Специфика профессиональной деятельности мастера заключается в том, что он должен быть не только высококвалифицированным педагогом, но и в высокой степени владеть рабочей профессией, уметь эффективно проектировать процесс подготовки — от профориентационной работы до адаптации выпускника на производстве, а также взаимодействовать с социальными партнерами, особенно с наставниками студентов во время производственной практики.

Исследователи (В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев) отмечают, что педагогическая деятельность в системе современного профессионального образования существенно усложнилась и требует освоения компетенций в области педагогического проектирования, создания практико-ориентированной образовательной среды [5, с. 6]. По мнению В. В. Кузнецова, рыночная экономика изменила иерархию ценностей, обострила негативные моменты и привела к падению культуры и ответственности среди будущих рабочих [4, с. 9].

<sup>1</sup> По прогнозам экспертов международной консалтинговой компании Korn Ferry Hay Group к 2030 году дефицит квалифицированных кадров в России достигнет 2,8 млн человек — <https://www.rbc.ru/rbc-freenews/5af06b549a79472ff921935e>.

Что касается основного контингента системы подготовки рабочих кадров, его, как правило, составляют дети из малообеспеченных, неполных семей, требующие особой социальной заботы и воспитания, что также предъявляет особые требования к деятельности мастера.

Образно говоря, мастер — это своего рода педагогический «многоборец», владеющий на высоком профессиональном уровне как теоретическими знаниями, так и практическим опытом, способный в идеале проводить и теоретические, и практические занятия во вверенной ему группе.

В соответствии с требованиями ФГОС СПО мастер должен иметь рабочую квалификацию на 1–2 разряда выше, чем предусмотрено для выпускников, и это, пожалуй, самая сложная проблема в повышении качества подготовки будущих рабочих. Например, при проведении исследования по дуально-творческой подготовке рабочих высокой квалификации мы столкнулись с тем, что самым сложным организационно-педагогическим условием оказалась проблема кадров: для подготовки рабочего высокой квалификации (пятый квалификационный разряд) необходим мастер, имеющий квалификацию рабочего по данной профессии не ниже шестого разряда. Проблема заключается в том, как подготовить мастера такого уровня.

Определенные возможности в решении кадровой проблемы системы СПО заключаются в формировании у будущего рабочего организационно-управленческих компетенций и подготовке на этой основе будущих мастеров учебных заведений СПО и наставников предприятий в системе чемпионатов WorldSkills.

Важная особенность подобного подхода состоит в том, что будущий мастер с высокой рабочей квалификацией проходит все ступени подготовки кадров, начиная с ученичества. Организацию, структуру и содержание обучения будущих рабочих он осваивает практически и поэтапно. Знание системы подготовки рабочих кадров «изнутри» в дальнейшем поможет ему лучше понимать своих подопечных и эффективно руководить ими.

Рассмотрим предлагаемую автором данной статьи методику формирования организационно-управленческих компетенций у обучающихся посредством последовательного прохождения конкурсов профессионального мастерства.

Конкурсы проводятся последовательно на всех курсах. На каждом последующем курсе задания усложняются. К примеру, если на первом курсе обучающиеся выполняют монтаж реверсирования асинхронного электродвигателя, то на втором курсе — монтаж аналогичной схемы, но с динамическим торможением и световой индикацией [1, с. 58].

Поскольку на третьем курсе практическое задание усложняется, к конкурсной схеме второго курса студентам необходимо самостоятельно разработать дополнительный блок (например, управление с двух мест, динамическое торможение и др.).

В целях формирования основ организационно-управленческой деятельности, умений работать в команде предусмотрен третий этап конкурса, в котором четыре студента объединяются в звено и выполняют

Таблица 1

**Соотношение числа участников конкурса  
к уровням конкурса и сложности конкурсных заданий**

Курс	Уровень учебной группы (число обучающихся)	Уровень учебного заведения (число обучающихся)	Уровень сложности конкурсных заданий
I	25	4	Репродуктивный (алгоритмический)
II	21	8	Репродуктивно-продуктивный
III	17	12	Продуктивный (творческий)

задание с элементами проблемности, требующее рационализаторских решений, с поэтапным — от курса к курсу — его усложнением. Конкурсные баллы за это задание распределяются на всех конкурсантов звена.

Последовательность выполнения практических заданий способствует поэтапному переходу от репродуктивной деятельности к продуктивной, что способствует формированию у студентов профессиональной самостоятельности и мобильности, способности к творческо-конструкторской деятельности (табл. 1).

Из таблицы видно, что на первом курсе в конкурсе участвуют все 25 студентов группы, из которых четверо сильнейших начинают подготовку для участия в конкурсе второй ступени — на уровне учебного заведения. Далее победитель и второй призер проходят подготовку для участия в конкурсе следующего уровня — регионального (областного).

Число победителей конкурса уровня группы увеличивается от курса к курсу, соответственно увеличивается и число студентов, осваивающих основы организационно-управленческой деятельности.

На втором курсе в конкурсе уровня учебной группы участвует уже 21 студент, а четверо сильнейших конкурсантов предыдущего (первого) курса задействованы в организационно-управленческой деятельности в качестве помощников мастера, организаторов конкурса, консультантов, экспертов (табл. 2).

Наставники и консультанты являются активными помощниками мастера в организации конкурсов профессионального мастерства на всех этапах подготовки, а также оказывают ему содействие при проведении занятий производственного обучения, учебной практики в мастерских или во время производственной практики на предприятии. В процессе совместной деятельности у обучающихся развиваются коммуникативные и производственные навыки, формируются организационно-управленческие компетенции. Следует отметить, что сегодня наставничество рассматривается как одна из эффективных форм дополнительного профессионального образования, и если в советский период исследователи рассматривали наставничество в основном на производстве, то сегодня в центре их внимания и студенты, и молодые учителя, и педагогические коллективы, и молодые специалисты, и служащие [5; 6].

Условия проведения конкурсов уровня учебной группы на втором и третьем курсах в период производственной практики на предприятии имеют свои особенности. Бригада (звено) из трех-четырех учащихся

### Формирование управленческой деятельности на чемпионатах WorldSkills

Соотношение организационно-управленческой деятельности	Уровень конкурса (чемпионат WorldSkills)	Уровень организационно-управленческой деятельности	Уровень организационно-управленческой деятельности конкурсанта
1	2	3	4
+++++++ СТУДЕНТ *** ++++++	Всероссийский	Наивысший	Помощник мастера, эксперт
***** ++++++ ***** ++++++	Регион, область	Высокий	Помощник мастера, консультант
***** ++++++ ***** ++++++	Учебное заведение	Средний	Помощник мастера, организатор конкурса
*****+ МАСТЕР ***** +	Учебная группа	Начальный	Участник конкурса уровня группы

*Примечание.* В первой колонке значки + показывают динамику овладения студентами организационно-управленческими компетенциями, значки \* — динамику овладения этими компетенциями на уровне помощника мастера производственного обучения, эксперта.

получает задание и на своем рабочем месте (участке) при помощи руководителей практики на заводе (наставников) изготавливает макет схемы, выполняет монтаж и составляет карту технологического процесса.

Основными критериями оценки выполнения заданий являются:

- соблюдение требований охраны труда и техники безопасности;
- качество выполнения учебно-производственных работ;
- соблюдение норм времени (производительность труда);
- применение рациональных приемов и методов труда.

Эффективность формирования организационно-управленческой деятельности значительно повышается в коллективных формах организации труда педагогов учебного заведения и наставников предприятия [2]. На идее взаимодействия в конкурсах была разработана и успешно апробирована методика подготовки конкурсантов совместно с наставниками — «конкурс наставников». При успешном выступлении студента его наставник поощряется учебным заведением и руководством предприятия почетной грамотой и денежной премией. Такая методика способствует как реализации дуального подхода в совместной подготовке кадров [7], так и индивидуализации обучения, реализации принципов личностно-ориентированного обучения. По мнению ученых (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк), проектирование и институциональное обеспечение индивидуальных образовательных траекторий обучающихся относится к одной из наиболее актуальных проблем современного образования [3].

Опыт показывает, что формирование организационно-управленческих компетенций у обучающихся посредством участия в системе курсов, чемпионатов WorldSkills способствует повышению уровня педагогической, наставнической деятельности. Выпускники, обучавшиеся по такой методике, могут работать мастерами в своих учебных заведениях либо же заниматься наставничеством на предприятиях, передавая юным конкурсантам свой профессиональный опыт.

*Литература*

1. Гайнеев Э. Р. Поэтапное формирование опыта творческо-конструкторской деятельности: учеб. пособие / Под науч. ред. С. А. Новоселова. — Екатеринбург, 2012. — 72 с.
2. Гайнеев Э. Р. Коллективные формы организации труда педагогов при подготовке квалифицированных рабочих // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 1. — С. 25–29.
3. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Индивидуальные образовательные траектории в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. — 2014. — № 3. — С. 74–82.
4. Кузнецов В. В. Введение в профессионально-педагогическую специальность: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования. — 2-е изд., перераб. — М.: Академия, 2011. — 176 с.
5. Методика профессионального обучения: учеб. пособие для мастеров производственного обучения и наставников на производстве / Под общ. ред. В. И. Блинова. — М.: Юрайт, 2017. — 219 с.
6. Осипов П. Н., Ирисметова И. И. Наставничество как объект научных исследований // Профессиональное образование и рынок труда. — 2020. — № 2. — С. 109–115.
7. Gayneev E. R. Dual interaction of social partners in creative training of the modern worker Modern European Researches // Republik Österreich, Salzburg. — 2016. — № 3. — Pp. 50–54.