

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»

**МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ КАК
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА:
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ**

Коллективная монография

Научные редакторы
кандидат социологических наук, доцент Т. В. Пермякова
доктор технических наук, профессор В. А. Конов

Екатеринбург
РГПУ
2015

УДК 377.124
ББК Ч477.042
Ф94

Авторы: О. И. Власова (3.2); А. А. Воронина (3.1, 3.2, 3.3); В. А. Копнов (введение, заключение); В. С. Куимов (2.1); Т. В. Пермякова (глава 1, 2.2, 2.3)

Мастера производственного обучения как профессиональная группа: современное состояние и проблемы развития: коллективная монография / О. И. Власова [и др.]; / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 174 с.

ISBN

В монографии рассматриваются наиболее актуальные проблемы подготовки рабочих кадров в современной России в контексте осуществляемых реформ системы профессионального образования и роль мастера производственного обучения в этом процессе. Особое внимание уделено правовым аспектам трудовой деятельности мастеров производственного обучения как профессиональной группы.

Монография адресована педагогам, научным работникам, аспирантам и студентам сферы профессионально-педагогического образования.

УДК 377.124
ББК
Ч477.042

Рецензенты: д-р социол. наук, профессор Н.Б. Костина (Уральский институт-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ); канд. социол. наук, доцент Н. Ю. Масленцева (ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»)

Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации проект № 3189 «Разработка и апробация методологии изучения функционирования и развития мастеров производственного обучения как профессиональной группы».

ISBN

© ФГАОУ ВПО «Российский
государственный профессионально-
педагогический университет», 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. Проблемы подготовки рабочих кадров в условиях переходной экономики	6
1.1. Рабочие как объект изучения социальных наук	6
1.2. Профессиональное образование в плену управленческих проблем	22
1.3. Подготовка рабочих кадров как ключевая проблема профессионального образования	36
1.4. Способы решения проблем подготовки рабочих кадров в современных условиях	55
Глава 2. Место и роль мастера производственного обучения в зеркале экспертного мнения	73
2.1. Функции мастера производственного обучения	73
2.2. Образовательные и компетентностные характеристики мастеров производственного обучения	88
2.3. Модели подготовки мастеров производственного обучения	106
Глава 3. Правовые основы функционирования мастеров производственного обучения как профессиональной группы	119
3.1. Особенности правового регулирования труда мастеров производственного обучения	119
3.2. Эффективный контракт как механизм регулирования трудовых отношений с мастерами производственного обучения в оценках экспертов	134
3.3. Рекомендации по заключению трудового договора и переходу на эффективный контракт	156
Заключение	165
Библиографический список	167

ВВЕДЕНИЕ

Экономика современной России, встав на рыночные рельсы, постепенно интегрируется в мировое экономическое пространство. Однако она обладает собственной спецификой и характеризуется определенными тенденциями развития, которые необходимо учитывать, рассматривая ее в контексте взаимосвязи с профессиональным образованием.

Одной из наиболее острых проблем, характеризующих состояние российской экономики, является недостаток рабочих кадров вообще и высококвалифицированных рабочих особенно, возникший во многом из-за перекосов и дисбаланса в подготовке кадров в системе профессионального образования. На эту проблему обращено внимание и высших руководителей страны, что свидетельствует об ее остроте и актуальности.

Требования экономики к профессиональному образованию особенно в сфере подготовки рабочих оказываются сегодня очень разными: с одной стороны, сохраняется спрос на традиционные массовые профессии со средним уровнем квалификации, с другой – возникает и увеличивается потребность в высококвалифицированных рабочих, владеющих знаниями и технологиями постиндустриальной эпохи, способных к созданию высокотехнологичной наукоемкой продукции. Подготовка рабочих массовых профессий является сегодня функцией образовательных организаций среднего профессионального образования, с которой они в той или иной степени справляются. Однако подготовка рабочих высокой квалификации требует других подходов и форм ее организации. Она должна быть более гибкой, мобильной, ориентированной на «штучное» производство. При этом и в том, и в другом случае требуется учитель профессии – мастер, способный научить как элементарным основам профессии, так и помочь овладеть ее вершинами. В этой связи роль мастера производственного обучения, его функции, компетентностные, образовательные 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.

В предлагаемой читателю работе сделана попытка взглянуть на роль мастера производственного обучения «со стороны», в контексте тех острых проблем, которые характеризуют сегодня российское профессиональное образование, прежде всего СПО. Существующие проблемы накладывают отпечаток на социальный и юридический статус мастеров производственного обучения как профессиональной группы, особенности их деятельности и профессиональные функции.

В качестве эмпирического материала в работе использованы результаты двух всероссийских социологических исследований (2014, 2015 гг.), проведенных авторами монографии, и посвященных изучению социального портрета и различных аспектов деятельности мастера производственного обучения, а также результаты масштабного сравнительного исследования 2000 и 2010 гг. «Профессиональное образование и молодежь России», осуществленного сотрудниками научно-исследовательского института профессионального образования РАО под руководством И.П. Смирнова, Е.В. Ткаченко, А.С. Бурмистровой.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

1.1. Рабочие как объект изучения социальных наук

Рабочие становятся объектом научного анализа в начале XX в. Чаще всего рабочие рассматриваются как класс, сеть и социально-профессиональная группа.

Исторически первым и наиболее распространенным в социологии и других социальных науках является *классовый подход* к изучению рабочих. Термин «класс» был введен в научный оборот французскими историками А. Тьери и Ф. Гизо в начале XIX в. Наиболее активно понятие «класс» использовалось в марксизме.

Суть классовой структуры общества, предложенной К. Марксом, заключается в наличии частной собственности как главного классовообразующего признака. К. Маркс и Ф. Энгельс считали, что классы возникают в результате общественного разделения труда, формирования частнособственнических отношений и эксплуатации человека человеком. Согласно марксистскому подходу, рабочий класс или пролетариат, представляет собой класс наемных работников, лишенных собственных средств производства, живущих исключительно путем продажи своей рабочей силы и эксплуатируемый капиталом непосредственно в процессе капиталистического производства¹.

И Маркс, и Энгельс под рабочим понимали «непосредственного производителя». Непосредственного потому, что рабочий облекает идеальное в материальное. Фигура непосредственного производителя общественного богатства проходит сквозь тысячелетия, и никакая революция не в состоянии отменить потребность в производстве этого богатства со стороны его

¹Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. В 50 т. М.: Политическая литература, 1955. Т. 4. С. 424.

материальной оболочки. С тех пор, как возникли классы, писал Ф. Энгельс, не было времени, «когда общество могло бы обходиться без рабочего класса... какие бы изменения ни происходили в высших, непродуцирующих слоях общества, общество не может существовать без класса производителей»¹.

Классическое для марксистского подхода определение классов дано В.И. Лениным в работе «Великий почин». Под классами он понимает «большие группы людей, различающиеся по их месту в исторически определенной системе общественного производства, по их отношению к средствам производства, по их роли в общественной организации труда, а, следовательно, по способам получения и размерам той доли общественного богатства, которой они располагают»². Определение, данное В.И. Лениным, отражает экономическое положение индивида в обществе, проявляющееся в структуре всеобщего производства, в получении прибыли, в отношении к средствам производства и, главным образом, в характере труда.

Таким образом, в XIX в. основным условием и критерием принадлежности к тем или иным классам был доход и частная собственность, направленная на получение прибыли за счет эксплуатации рабочего класса. Рабочий класс представлял собой основную рабочую силу общества, деятельность которой, направлена на получение заработной платы.

Вслед за марксистским подходом М. Вебер представил *деятельностный подход* к изучению рабочего класса. Теория М. Вебера альтернативна марксистской теории. Под классом М. Вебер понимает любую группу людей, имеющих один и тот же классовый статус³. М. Вебер рассматривал классы как социальные группы, выделяемые в экономической иерархической структуре, однако, отношение к собственности в веберовской

¹ Энгельс Ф. Общественные классы – необходимые и излишние // Полн. собр. соч., 2-е изд. в 50 т. М: Политиздат. 1957. Т. 19. С. 296.

² Ленин В. И. Великий почин // Полн. собр. соч., 5-е изд. в 55 т. М.: Изд-во политической литературы, 1970. Т. 39. С. 15.

³ Вебер М. Основные понятия стратификации // Социол. исслед. 1994. № 5. С. 153.

концепции становится частным критерием. Главная роль отводится профессиональному мастерству, квалификации, знаниям и навыкам, которые ценятся весьма высоко и оказывают существенное влияние на место и положение индивида в обществе. М. Вебер выделяет следующие типы классов: класс собственников, стяжательный класс, социальный класс.

В социальный класс, согласно М. Веберу, входят: рабочий класс, занятый в механизированном процессе; нижний средний класс – экономически независимые субъекты не занятые в крупных организациях; «интеллигенция» без самостоятельной собственности и лица, чье социальное положение зависит от технических знаний; классы, занимающие привилегированную позицию благодаря собственности и образованию.

В дополнение к «классу» М. Вебер вводит понятие «статус». Социальный статус, предполагающий определенный уровень социального уважения и престижа, рассматривается им как важное основание стратификации классов.

Таким образом, согласно М. Веберу, разделение на классы стало определяться не только наличием или отсутствием контроля над средствами производства, но и экономическими различиями, не связанными с собственностью. К основным критериям деления на классы относятся мастерство и квалификация, влияющие на возможности индивида выполнять работу.

Из современных социологов деятельностного подхода придерживается Э. Гидденс, в рамках которого представляет структуру рабочего класса.

Согласно Э. Гидденсу, внутри рабочего класса существует деление, основанное на уровне профессиональной квалификации¹. Высший рабочий класс у социолога представлен рабочей аристократией, состоящей из квалифицированных рабочих. Рабочая аристократия отличается от других классов высоким стабильным доходом, лучшими условиями труда и гарантий высокой занятости. Низший рабочий класс занят

¹ Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 161.

неквалифицированным и полуквалифицированным трудом, который низкооплачиваем, а гарантия занятости хуже, чем у рабочей аристократии. К показателям занятости рабочих относятся время и гарантия занятости.

Идеи Э. Гидденса дополнили существующие концепции и более полно раскрыли признаки занятости рабочих, которые, на наш взгляд, актуальны для современного общества при изучении рабочих и рабочих профессий.

Оценивая марксистский и деятельностный подходы, можно сделать вывод о том, что они носят односторонний характер и не дают полной картины изучения рабочего класса. Названные подходы позволяют рассмотреть рабочий класс с разных сторон, но в методологическом плане это ведет к потере единства восприятия рабочего класса.

Научно-техническая революция середины XX века повлекла за собой трансформацию индустриального общества в постиндустриальное, резкий скачок в развитии технологий, совершенствование техники и повышение уровня квалификации рабочих. В результате трансформации изменяется общество и структура трудовых ресурсов: уменьшается доля физического труда и растет доля умственного высококвалифицированного и творческого труда.

Американский социолог Л. Уорнер представил структурированную типологию классовой системы американского общества. Согласно его теории, существуют три критерия определения статуса индивида: престиж профессии, уровень дохода и собственность¹.

По вышеуказанным критериям, Л. Уорнер выделил классы (первое слово обозначает страту, или слой, а второе – класс, к которому данный слой относится): высший высший класс; нижний высший класс; высший средний класс; нижний средний класс; высший низший; нижний низший класс. В структуре Л. Уорнера рабочий класс представлен низшим средним и высшим

¹ См.: Шестак О. И. Социология: учебный комплекс. Владивосток: ВГУЭС, 2011. С. 135.

низшим классом. Низший средний класс составляют низшие служащие и квалифицированные рабочие, которые по характеру и содержанию своего труда стремятся скорее не к физическому, а к умственному труду. К высшему нижнему классу относятся средне- и малоквалифицированные рабочие, занятые в массовом производстве, на местных фабриках, живущие в относительном достатке, но манерой поведения, существенно отличающиеся от высшего и среднего класса. По мнению Л. Уорнера, к отличительным характеристикам рабочего класса относятся: невысокое образование (обычно полное и неполное среднее, среднее специальное), физическая характер труда, пассивный досуг (просмотр телевизора, игра в карты и т.д.), примитивные развлечения.

Классовая структура, предложенная Л. Уорнером, основана на социальных и экономических различиях индивида. У высших, средних и низших классов разные права и привилегии, обязанности и обязательства. Система ценностей классового общества позволяет перемещение вверх и вниз по социальной лестнице, т.е. предполагает социальную мобильность. Это относится и к рабочим. Наличие собственной ниши в социально-профессиональной структуре не исключает возможности совершенствования знаний и умений, стремления к личностному профессиональному и социальному росту.

В современных *российских исследованиях* класс рассматривается главным образом с экономических позиций. Например, в социологическом энциклопедическом словаре класс трактуется как большая группа людей, имеющая одинаковый социально-экономический статус в системе социальной стратификации ¹. В некоторых случаях к экономическим критериям добавляются другие: класс – это большая социальная группа, отличающаяся

¹ *Социологический энциклопедический словарь* / Редактор-координатор – академик РАН Г. В. Осипов. М.: НОРМА, 2000. С. 124.

от других групп по критериям доступа к общественному богатству (распределению благ в обществе), власти, социальному престижу¹.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что положение индивида в обществе и принадлежность его к тому или иному классу определяется не только экономической составляющей, но и доступностью других благ, таких как престиж, власть и образование.

Российские исследования рабочего класса, осуществляемые первоначально исключительно в рамках марксистского подхода, постепенно расширяют свой методологический арсенал, включая в него другие теоретико-методологические подходы. Говоря об отечественных исследованиях рабочего класса, следует отметить, что в XX в. в России идет процесс модернизации экономики и развиваются индустриальные отрасли, прежде всего промышленности. Развитие производительных сил обуславливало изменения состава социальных групп, занятых в сфере физического труда. Прежде всего, следует отметить ускорение темпов роста рабочего класса, совершенствование его внутренней структуры. Данная тенденция способствовала укреплению положения рабочего класса как важнейшей производительной силы общества, что также оказывало самое благоприятное воздействие на преодоление отсталости, всестороннее обновление страны. На протяжении 1930-х годов рабочий класс был одной из быстро растущих социальных групп российского общества. Однако последующее укрепление режима тоталитарной власти послужило причиной серьезных деформаций в развитии внутренней структуры рабочего класса. В связи с трансформацией российского общества, социологи проявляют интерес к изучению места и роли рабочего класса в социальной структуре и определения его количественного и качественного состава².

¹ Голованов О. С. Краткий словарь по социологии [Электронный ресурс]: Кыштым, 2001. URL: www.voluntary.ru.

² См.: Зайнетдинов Ш. Р. Изменения в социальной структуре российского общества: По материалам переписей населения 1897 - 1939 гг. [Электронный ресурс]: Автореф. дисс. ... доктора истор. наук. Екатеринбург, 2000. URL: www.dissercat.com.

Известный российский социолог Т. И. Заславская отмечает, что в 30-е г. XX в. под рабочими понимаются выходцы из села со слабо развитым правосознанием. Для большей доли рабочих материальные стимулы к труду преобладали над социальными и духовными. Будучи сравнительно малоразвитыми, рабочие являлись удобным объектом для управления¹. Боязнь потерять работу, трудности получения жилья сковывали подвижность работников, прочно привязывали их к предприятиям. Однако по мере развития социалистической экономики меняется и рабочий. Его характерными чертами становятся более высокий уровень образования, культуры, информированности, социального и правового самосознания, в результате чего рабочие стали более сложным объектом управления, чем прежде.

Другой российский социолог З. Т. Голенкова отмечает, что в советское время рабочий класс – это значительная часть занятого населения (почти 70%), массовое классовое образование и мощный фактор экономического и социального развития обществ². Отечественные ученые обращают внимание на такой важный аспект в развитии рабочего класса в СССР, как формирование внутренней слоевой дифференциации рабочего класса, которая свидетельствовала о существовании сложных и противоречивых экономических и социальных интересов в процессе его развития. Однако в постсоветской России произошли существенные изменения, спровоцировавшие снижение статуса всех категорий рабочих, как квалифицированного, так и неквалифицированного труда. Тем не менее, в результате проведенного в 2011 г. исследования З.Т. Голенкова констатировала тот факт, что в настоящее время слой рабочих

¹Заславская Т. И. О совершенствовании производственных отношений социализма и задачах экономической социологии [Электронный ресурс] // История новой России. Новосибирск, 1983. URL: <http://ru-90.ru/content>.

²Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Статусные характеристики рабочих России // Социол. исслед. 2012. № 12. С. 50-56.

характеризуется достаточно высоким уровнем профессиональной и образовательной подготовки, престижностью и ответственностью труда.

Основываясь на теории социальных полей П. Бурдьё, российским социологом В.И. Ильиным был разработан качественно отличающийся от других – *сетевой подход* к изучению рабочих. Согласно этому подходу, рабочие включены в определенное классовое поле. Границы между классовыми полями определяются наличием или отсутствием капитала. Социально-классовое пространство современного российского общества разделяется по этим критериям на четыре сегмента: поле рабочего класса (отсутствие капитала); поле буржуазии (экономический капитал); поле традиционного среднего класса (квалификационный капитал); поле нового среднего класса (сочетание квалификационного и экономического капиталов)¹. Поле рабочего класса, согласно В. И. Ильину, состоит из статусных позиций. Рабочий воспринимается как неквалифицированный работник, продающий свою рабочую силу, основным содержанием которой является данный ему от природы потенциал. Однако, в пространстве позиций рабочего класса, выделяется зона относительно квалифицированного труда. Квалифицированные рабочие обладают культурными ресурсами (формальными индикаторами являются разряды, стаж работы по специальности). Однако эти ресурсы не являются определяющим фактором формирования доходов, количество не переходит в новое качество.

Согласно концепции В. И. Ильина, индивиды, составляющие общество, могут испытывать влияние как одного, так и нескольких классовых полей, а также перемешиваться между разными полями. Подход В. И. Ильина к исследованию социально-классовой структуры является довольно перспективным, однако нуждается в дополнении, обосновании и конкретизации.

¹ *Ильин В. И.* Классовая структура: проблема методологии анализа // Рубеж (альманах социальных исследований). 2000. № 15. С. 101-102.

В последнее время распространение получает подход, рассматривающий рабочих как *социально-профессиональную группу*. Согласно мнению социолога М.Н. Макаровой, для рабочих как социально-профессиональной группы характерны такие черты, как наемный, физический и малоквалифицированный труд, невысокий уровень доходов, низкие гарантии занятости, низкий уровень образования, исключение из процесса принятия решений, связанных с производством¹. Однако с некоторыми из приведенных характеристик нельзя согласиться, исходя из реальной практики (например, с тем, что рабочие профессии характеризуются низким уровнем дохода и низкими гарантиями занятости). В современной России такие рабочие профессии, как водители электрогазосварщики, монтажники, электромонтеры, арматурщики и плотники², являются самыми высокооплачиваемыми и востребованными профессиями на рынке труда. Размер заработной платы современных рабочих зачастую определяется уровнем квалификации и профессиональной подготовки самого рабочего. Кроме того, современные рабочие стремятся к повышению своего образовательного и профессионального уровня, поскольку это влияет на их профессиональную компетенцию и квалификацию. Таким образом, для современных рабочих как социально-профессиональной группы характерны такие черты, как преимущественно физический труд, достаточно высокий уровень дохода, определенные гарантии занятости, наличие квалификации и профессиональной подготовки.

Анализ образа жизни рабочих как группы, позволяет выделить ее отличительные особенности на профессиональном, образовательном, ценностном, семейно-бытовом и досуговом уровне.

¹ Макарова М. Н. Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства (вопросы социально-экономической теории и региональной практики). Ижевск: Удмуртский госуниверситет, 2006. С. 91-92.

² Список самых востребованных рабочих профессий [Электронный ресурс]: Официальный сайт РБК: 03 июня 2013. URL: <http://lf.rbc.ru/news/education/2013/06/03/226815.shtml>.

В советское время профессиональная подготовка рабочего позволяла ему сразу заниматься тем, чему он обучен и предоставляла возможность карьерного роста, от простого рабочего до начальника цеха. К выбору специальности советские рабочие подходили сознательно, в том числе и из материальных соображений. До начала 90-х. г. заработная плата рабочего была выше, чем у любого другого заводского персонала, быть рабочим было выгодно и перспективно. Однако, в 90-е. г. отмечается падение профессионального и образовательного уровня¹, это приводит к тому, что специалистов с дипломами, приходящих на завод, необходимо было обучать заново. Рабочая молодежь характеризовалась безразличием и отсутствием стремления к улучшению своего положение.

Что же касается семейно-бытовых отношений, то, по мнению американского социолога Н. Смелзера², мужчины рабочего класса незначительное количество времени уделяют домашним обязанностям. У представителей рабочего класса уровень коммуникации значительно снижен, чаще всего они придерживаются узких семейных торжеств и ограничены кругом общения, в связи с тем, что люди данного класса не коммуникабельны. В семейных отношениях часто возникают недопонимания и конфликты, что приводит к большому числу разводов. Мужчины рабочего класса в меньшей мере следуют идеалу верности жене и охотнее предпочитают внебрачные связи. Эти характеристики в той или иной степени свойственны и российским рабочим. Можно лишь добавить в качестве специфической черты – употребление (зачастую чрезмерное) алкоголя как способа проведения досуга.

Анализируя жизненные ценности рабочих можно сделать вывод о том, что в 1990-е г. основными ценностями для рабочих были семья, труд и здоровье. В постперестроечный период произошли изменения в сознании

¹ *Лецинский И. В.* О современных рабочих [Электронный ресурс] // Научно-просветительский журнал Скепсис: Январь 2009. URL: http://sceptsis.net/authors/id_196.html.

² *Смелзер Н.* Социология. М.: Феникс, 1994. С. 287-288.

рабочих, ценность труда понизилась, в то время как ценность семьи, ее материального благосостояния и воспитания детей возросла. Большинство людей предпочитали обращаться к другим дополнительным оплачиваемым источникам доходов, таким как работа на земельных участках: садах и огородах¹.

Досуговая деятельность представителей рабочих профессий пассивна и инертна. Рабочие предпочитают проводить свободное время за просмотром телевизора, посещением кинотеатров и спортивных мероприятий, игрой в карты, чтением юмористической и приключенческой литературы.

Такая обобщенная характеристика рабочих может дать лишь самое общее представление о них как социально-профессиональной группе. Неоднородность этой группы требует дифференцированного подхода к их изучению, а значит, и более определенных характеристик отдельных групп рабочих.

Наряду с рассмотренными выше необходимо обозначить *экономико-статистический подход*. В экономических науках и статистике акцент в определении рабочего сделан на его функции как непосредственного производителя через конкретизацию основных видов деятельности: «К рабочим относятся работники, непосредственно участвующие в производстве продукции, занятые управлением машинами, механизмами или агрегатными установками, наблюдением, управлением и регулированием автоматов, автоматических линий; работники, производящие продукцию вручную; работники, занятые перемещением, погрузкой или выгрузкой сырья, материалов и готовой продукции; работники, занятые уходом за средствами труда и производственными помещениями»². Более обобщенный вариант такого подхода представлен в следующем определении: рабочие есть

¹Патрушев В. Д., Бессокирная Г. П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социол. исслед. 2003. № 5. С. 74.

²Экономическая энциклопедия. Промышленность и строительство / В 3 т. под ред. А. Ефимова. М.: Сов. энцикл., 1964. Т. 2. С. 369.

«основная, наиболее многочисленная категория персонала, осуществляющая функцию преимущественно физического труда. Рабочие воздействуют с помощью орудий труда на предмет труда и создают продукцию, осуществляют наблюдение, наладку и уход за машинами, производят перемещение предметов труда и готовой продукции, поддерживают нормальные условия труда¹». Социолог Г. Н. Соколова определяет рабочих как лиц, непосредственно занятых в процессе создания материальных ценностей, а также занятых ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг (уборщики, няни, гардеробщики, сторожа и т.п.)².

Обобщая сказанное, можно сделать вывод о том, что рабочие – это часть общества, занятая наемным физическим трудом, деятельность которой направлена на создание материальных благ.

Соответственно, под рабочими профессиями будем понимать вид трудовой деятельности, спецификой которого является физический или ручной труд, направленный на создание материальных ценностей, обслуживание людей, машин и механизмов, производственных и иных помещений, и требующий от работника определенного уровня знаний, умений и квалификации, приобретаемых в результате профессионального образования и подготовки.

Для понимания сущности рабочих как класса и профессиональной группы необходимо определить его основные функции в обществе.

Основная функция рабочих в любом обществе – производить общественное богатство на стадии его материального оформления, облекать идеальный образ (научные, инженерно-конструкторские разработки и иные проекты) в природный материал. При этом продукт этого труда потребляется именно с материальной стороны. Функция непосредственного материального

¹ *Статистический словарь* / гл. ред. М. А. Королев. М.: Финансы и статистика, 1989. С. 186.

² *Соколова Г. Н. Экономическая социология: Курс лекций*. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. С. 177.

преобразования предмета является для рабочих родовой и основной. Она будет существовать до тех пор, пока происходит материальный обмен между обществом и природой. Но из того, что функция материально-вещественного преобразования предмета труда будет сохраняться всегда, еще не следует, что данная функция будет всегда осуществляться в рутинных формах, на уровне простого труда.

Современный рабочий соединяет в своем труде два родовых начала – идеальное и материальное, научные разработки и природный материал. Если в труде рабочего видеть только второе начало, то и понимание этого труда будет как труда «физического», для которого достаточно эмпирической подготовки и начального профессионального образования.

Если же принимать во внимание тот факт, что рабочий воплощает в природном материале образы-схемы специализированного общественного интеллекта, то становится очевидным, что подготовка рабочего должна соответствовать тому содержанию, которое он переводит из сферы идеальной в материальную¹. В этом случае возникает необходимость в среднем, а иногда и в высшем образовании для рабочего.

Сказанное означает, что иерархическая лестница уровней образования по отношению к разделению труда на производстве существенно меняется. По мнению А.М. Новикова, рабочий или нерабочий – это понятие производственное, технологическое, а не педагогическое и даже уже не экономическое. И вместо вопроса, «кого готовят» те или иные профессиональные учебные заведения, пора задавать вопрос об уровне общего и профессионального образования, об уровне общего и профессионального развития личности, которые обеспечивает учащемуся та или иная образовательная программа, реализуемая в том или ином профессиональном учебном заведении. Таким образом, разные типы учебных

¹ *Труд и образование на пути к креативному обществу: коллективная монография / С. З. Гончаров [и др.]; под ред. С. З. Гончарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф-пед. ун-та, 2014. С. 196.*

заведений, а точнее говоря – профессиональные образовательные программы разных уровней не «готовят» рабочих или специалистов, а воспитывают профессионалов разных уровней квалификации. Применение же своим способностям на производстве, свою «должность» выпускник найдет впоследствии себе сам, неоднократно ее меняя на протяжении трудовой жизни¹.

В этих условиях существенно меняются требования к рабочему. В современных производственных процессах все шире используются высокие технологии и управляющие устройства, внедряются новые технологические процессы, что, в свою очередь, приводит к повышению уровня интеллектуализации труда рабочих и росту их персональной ответственности за эффективное использование и техническое состояние оборудования. Изменились профессиональные функции рабочего: от изготовления узлов и деталей к управлению автоматизированными системами по выпуску сложной, высокоточной и дорогостоящей продукции².

Современный рынок труда, основными характеристиками которого выступают гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет повышенные требования к работнику, владеющему рабочей профессией. С.В. Васильев среди них называет следующие: готовность к непрерывному самообразованию, обеспечивающему возможность быстрой модернизации своей профессиональной квалификации в соответствии с требованиями изменяющихся условий труда; обладание навыками деловой коммуникации, позволяющей установить партнерские отношения с работодателем, клиентами, сотрудниками и иными субъектами производственного процесса; готовность к конструктивным действиям в нестандартных и неопределённых ситуациях; способность к критическому мышлению, позволяющему анализировать различного рода ситуации,

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе // Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 174.

² Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2015. С. 21.

принимать соответствующие им решения и нести ответственность за них; способность к рациональной организации собственной трудовой деятельности и управлению ею и др.¹ Эти качества характеризуют конкурентоспособность работника на рынке труда, определяют успешность решения задач обеспечения конкурентоспособности страны, отрасли, корпорации, производимого продукта на мировом и отечественном рынках.

По мнению того же автора, *конкурентоспособный рабочий* – это человек, интегральная характеристика личностных и профессиональных качеств которого выгодно отличает его от конкурента, что проявляется достаточной степенью соответствия его профессиональной компетентности запросам рынка труда (работодателя), способностью к личностному и профессиональному самосовершенствованию, высоким уровнем профессионально важных качеств, общей и профессиональной культурой, уверенностью в своих силах и возможностью успешно презентовать себя как профессионала и свою область профессиональной деятельности².

Однако такой квалифицированный и конкурентоспособный рабочий остается пока дефицитным ресурсом. Именно дефицит высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, по мнению Е.В. Ткаченко, является основной проблемой российской экономики. По его оценкам, рабочих высокой квалификации осталось в нашей экономике менее 5%, в то время как в развитых странах они составляют 45–70%³. Эта идея созвучна высказыванию П. Лемпинена о том, что правильно обученная квалифицированная рабочая сила – это ключевой элемент современного

¹ Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2015. С. 4.

² Там же. С. 8.

³ Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 25.

экономического развития, однако высшее образование не способно обучить всем умениям, которые требуются на рынке труда¹.

На эту проблему обращено внимание и высших руководителей страны: «Рынок труда квалифицированных рабочих нуждается в серьезных переменах. Необходимо построить внутри рабочих профессий социальные лифты. В России надо воссоздать рабочую аристократию. К 2020 г. она должна составить не меньше трети квалифицированных работников – около 10 млн. человек (с семьями– 25млн.)»².

Поставленные Президентом РФ задачи до настоящего времени не имеют ни научного, ни методического обеспечения. Более того, по мнению ученых, «идет негативная тенденция фактического свертывания государственной системы подготовки квалифицированных рабочих. О растущем дефиците рабочих и их низкой квалификации с тревогой говорят ТПП, РСПП, другие ассоциации работодателей, профсоюзы»³.

Таким образом, существует целый спектр исследовательских проблем, связанных с анализом рабочих, их местом и ролью в социально-профессиональной структуре общества. Наиболее острой является проблема дефицита квалифицированных рабочих, обусловленная целым комплексом проблем, характеризующим состояние российского образования в современный период.

¹ Лемпинен П. Европа модернизирует профессиональное образование [Электронный ресурс] // Профессиональное образование. Столица. №11. 2011. С. 12. URL: http://osrpo-ural.ru/upload/iblock/203/02_statya.pdf.

² Путин В. В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. 2012. 13 февраля.

³ Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 25.

1.2. Профессиональное образование в плену управленческих проблем

В современных условиях потенциал административного управления профессиональным образованием, как и образованием в целом, практически исчерпан и входит в противоречие с принципами рыночной экономики, которые проникают и в социальную сферу. По мнению ученых, все более актуальной и воспринимаемой педагогическим сообществом становится новая парадигма профессионального образования: «Работодатель определяет чему учить, образовательное учреждение – как учить, абитуриент – где учиться» (И.П. Смирнов). Такой подход отвергает доминирование административных форм и замещает их полисубъектным характером управления, ориентацией не на текущий образовательный процесс, а на степень его педагогической эффективности и конечный результат. Следовательно, научная разработка и внедрение соответствующих таким требованиям экономических и организационных форм управления предполагает необходимость переосмысления многих положений теории управления педагогическими системами, которые получили широкое распространение в период господства административных принципов руководства¹.

Для эффективного управления необходима современная, отвечающая требованиям сегодняшнего дня нормативно-правовая база. Однако профессиональное образование РФ находится в состоянии законодательной неопределенности, отсутствия нормативно-правового и концептуально-стратегического обеспечения направлений развития. Сегодня, по мнению Е.В. Ткаченко, понятие «развитие» трудно применить к большинству российских учреждений профессионального образования, занятых

¹ Бодров А. Н. Педагогическая эффективность экономического стимулирования среднего профессионального образования [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... доктора пед. наук. М., 2009. С.5. URL: <http://oldvak.ed.gov.ru/common/img/uploaded/files/vak/announcements/pedagogicheskie/2009/24-08/BodrovAN.pdf>.

подготовкой рабочих и специалистов, поскольку идет процесс активной переструктуризации этих учреждений¹.

Неаргументированные, «маятниковые» решения руководства образования ведут к дестабилизации образовательного пространства (например, сначала бессистемное увеличение количества филиалов и представительств вузов, затем не менее бессистемное их сокращение). То же самое происходит с учреждениями начального и среднего профобразования. Создание центров прикладных квалификаций, их переструктуризация, слияния, разделения, сокращения носят до сих пор бессистемный характер и препятствуют осознанному проектированию направлений развития профессионального образования².

При этом предложений по радикальному реформированию профессиональной школы России за минувшее десятилетие было немало, но большинство из них даже не рассматривалось, застревало в кабинетах Министерства образования. Дважды за период новой истории принимались решения Правительства Российской Федерации, направленные на реформирование профессиональной подготовки рабочих: «Концепция реформирования начального профессионального образования» (1997 г.) и «О совершенствовании начального профессионального образования» (2003 г.) с хорошими заявками на реальные преобразования, способствующие открытости системы профессионального образования, ее опережающему развитию. Но ни начальное, ни среднее профессиональное образование не получили дальнейшего развернутого нормативно-законодательного толкования, что затормозило развитие практики, остановило ее на уровне старой административной модели управления³.

¹ Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 21.

² Там же. С. 27.

³ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000 и 2010 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 6.

Таким образом, в стране отсутствует цельная, широко обсужденная и принятая педагогическим сообществом современная концепция развития профессионального образования, интегрированного в рыночную среду, позволяющая создать социально открытую и способную к саморазвитию систему подготовки квалифицированных кадров рабочих и специалистов. Наиболее важная часть такой концепции – экономическая функция профессиональной школы остается ее наиболее слабым и научно не осмысленным звеном¹.

Недальновидность политики в области профессионального образования, непроработанность ее концептуальных основ находят отражение и в перспективных документах. Так, государственной программой РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы» предусмотрен «постепенный перевод программ начального профессионального образования на короткие образовательные программы прикладных квалификаций»². В общественном мнении эта установка воспринимается как возвращение к подготовке рабочих узкого профиля и низкой квалификации. В данной Программе и других нормативных актах введены отсутствующие в Законе об образовании в Российской Федерации понятия «прикладная квалификация», «короткие образовательные программы», «многофункциональный центр прикладных квалификаций» и др., что внесло разночтения в понятийный аппарат, привело к размытости трактовки целей и методов реализации президентской инициативы. Таким образом, инициатива В.В. Путина оказалась теоретически и научно не проработана, ее практическое осуществление идет с трудом. Его Указы № 597, 599 от 7 мая 2012 г. и Закон об образовании в РФ не согласованы между собой³, что в очередной раз свидетельствует об

¹ Смирнов И. П. Экономическая функция профессионального образования: монография. М.: Агентство «Социальный проект», 2007. С. 10.

² Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы» // Распоряжение от 15 мая 2013 г. № 792-р [Электронный ресурс]. Москва. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/3409>.

³ См.: Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 25.

отсутствии глубокого научного и правового фундамента образовательной политики в современной России.

Отсутствие научно обоснованной стратегии и недальновидность решений в области профессионального образования во многом обусловлены сохранением технократического мышления у лиц, находящихся у руля власти и призванных принимать решения государственного масштаба.

Основными чертами технократизма и технократического мышления являются «примат средства над целью, частной цели над смыслом и общечеловеческими ценностями, символа над действительностью, техники над человеком и его духовностью. В технократическом мышлении сиюминутные потребности вытесняют разум, мудрость и нравственность. Для технократа не существует понятий совести, человеческих чувств и человеческого достоинства»¹. Технократическое общество производит духовно деформированные личности: на одном полюсе рядовой работник низводится до уровня некоего придатка машины, «винтика», на другом – представители системы управления – тоже закрепощенные люди, несвободные в своем поведении и своих решениях. И в том, и в другом случае человеческие способности остаются в большинстве своем невостребованными². Технократизм в огромной степени деформировал все сферы жизни общества, в том числе систему образования, которое повсеместно, во всех звеньях – от дошкольных учреждений до институтов повышения квалификации и аспирантуры рассматривалось лишь как подготовка рабочего, специалиста к обслуживанию гигантской производственной машины³. Несмотря на радикальные социально-экономические и политические изменения, уход командно-административного способа управления в прошлое, технократизм и

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 9.

² Там же. С. 9-10.

³ Там же. С. 11.

технократическое мышление остались и продолжают влиять на сознание современных управленцев.

Технократизм и технократическое мышление имеют множество проявлений. Одним из них выступает узкая специализация рабочих. Как отмечает М.Н. Денисевич, во многих индустриальных регионах России «рабочая сила в своей массе обладает односторонне развитыми квалификациями и профессиональными умениями, приспособленными к массовому индустриальному производству технологически несложных операций»¹, т. е. к «отверточному производству».

Если образование приспособляется к конкретному производству, к конкретной технике, технологиям (пусть даже новейшим), это означает приспособление человека к производству, то есть «опять имеем дело с технократическим подходом, когда человек теряется как личность, и ставится в подчинение потребностям производства, ставится на службу внемenschескому научно-техническому прогрессу. Не производство для Человека, а человек для обезличенного производства. И это больно бьет в обе стороны»². В результате, мы имеем частичную, ущербную личность, исковерканную узкопрофессиональным образованием и рутинной, однообразной профессиональной деятельностью. С другой стороны – застой, стагнацию в развитии производства, поскольку уровень образования рабочих и специалистов приспособляется только к сегодняшним потребностям производства, что резко ограничивает перспективы его развития³.

Таким образом, современная профессиональная подготовка будущих рабочих, основанная на узкопрофессиональном подходе, не позволяет в достаточной мере обеспечить как личностное развитие обучающихся, так и формирование их индивидуальных качеств, необходимых в

¹ Денисевич М. Н. Наука и образование: стратегический ресурс национального развития: монография / Урал. гуманит. ин-т; Ин-т соц.-экон. развития. Екатеринбург, 2010. С. 75.

² Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 167.

³ Там же. С. 167.

профессиональной деятельности. Уровень конкурентоспособности рабочего, начинающего свою трудовую деятельность, оценивается работодателем как недостаточный. Между тем, общество заинтересовано в рабочих нового типа, способных в изменяющихся социально-экономических и производственных условиях адекватно приспосабливаться к появляющимся инновациям, обеспечивая удовлетворение потребителей своей продукцией или услугами¹.

Предпосылкой и, возможно, причиной нынешнего состояния подготовки рабочих является такое неоднозначное управленческое решение как упразднение НПО в качестве самостоятельного уровня профессионального образования. Такое радикальное решение принято на фоне острого дефицита рабочих кадров, вопреки протесту специалистов и общественности. В экспертном сообществе это признается как серьезная законодательная ошибка².

Предпринятый Е.В. Ткаченко анализ возможных методологических предпосылок принятых решений об упразднении уровня НПО показал, что решение об исключении НПО из перечня уровней профессионального образования, осуществленное Законом «Об образовании в РФ», не имело достаточных правовых, экономических и социальных предпосылок. Оно построено на субъективной основе и будет иметь негативные последствия для масштабов и качества подготовки квалифицированных рабочих кадров в России³.

Негативные социальные последствия такого решения проявятся, по мнению исследователей, по разным направлениям и в первую очередь, в социальной сфере.

¹ См.: Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2015. С. 20.

² Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 24.

³ Там же. С. 23-24.

Одной из важных функций, традиционно выполняемых системой начального профессионального образования, была функция социальной защиты, несущая на себе основную нагрузку по обучению и воспитанию наиболее социально неустроенной части молодежи. Сторонники упразднения НПО мотивируют данный шаг необходимостью сократить бюджетные затраты на социальное обеспечение учащихся в системе НПО – СПО по старому принципу «Нет системы – нет проблем». «Систему, конечно, можно упразднить простым нажатием на кнопки голосования в Парламенте, а вот проблемы все равно останутся, и их придется решать, возможно, с большим трудом и затратами»¹.

Упразднение НПО снимет социальную защиту подростков из необеспеченных семей (основного контингента этой системы). В нашем обществе были, есть и будут сотни тысяч социальных сирот и других детей группы риска, и с кем им быть – с преступным миром или с людьми, полезными для общества, – это вопрос для государства. Разрушая систему НПО, государство уходит от своей основной функции – обучения и воспитания молодежи, само формирует социальное сиротство, превращаясь в субъект саморазрушения².

Проблема усугубляется тем, что в российском обществе остается спрос на данный уровень образования и есть группы молодежи, нуждающиеся именно в НПО.

По оценкам А.М. Новикова, образовательная школа с 1 по 11 класс теряет «по дороге» от 2,5 до 4,7 млн человек (достоверная статистика отсутствует). Из них примерно 700 тыс. чел. поступала в учреждения начального профессионального образования, 800 тыс. чел. – среднего профессионального. Но более нескольких миллионов человек уходят из

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000 и 2010 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 15.

² Ткаченко Е.В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 26-27.

школы «в никуда», становясь люмпенами, маргиналами, пополняя ряды преступников, наркоманов и т.п. Эта цифра не включает тех детей, которые вообще не посещают школу¹. Следовательно, социальная функция профессионального образования – это не только национальная традиция России, но и обусловленная объективными обстоятельствами необходимость. Здесь важно исходить из сложившейся реальности, из факта существования малообеспеченных учащихся, семьи которых не могут их поддерживать. Поэтому во всех цивилизованных странах их поддерживает государство.

Негативные последствия ликвидации НПО проявятся и в том, что профессиональное образование миллионов молодых людей будет иметь «тупиковый характер», поскольку «ускоренные» программы обучения будут составляться произвольно и без сопряжения с государственными образовательными стандартами. Неизбежная потеря квалификации рабочих кадров не только снизит и без того невысокий международный рейтинг человеческого капитала России, но и подорвет важные для перспективы демократизации страны внутренние процессы формирования ремесленничества, малого и среднего бизнеса. Преднамеренное формирование «низшего класса» необразованных тружеников подрывает важные для перспективы демократизации процессы роста «среднего» класса, являющегося гарантом социальной стабильности, ведет к углублению социальной дифференциации, люмпенизации страны².

В рамках эмпирического исследования, проведенного авторами данной работы³, экспертам (руководителям образовательных организаций СПО) было предложено выразить свое отношение к упразднению НПО как самостоятельной ступени и передаче его функций среднему профессиональному образованию (табл. 1).

¹ Новиков А. М. Постиндустриальное образование: монография. М.: Эгвес, 2008. С. 33-34.

² Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 27.

³ Полная характеристика данного исследования представлена в начале 2 главы.

Таблица 1

Отношение к упразднению начального профессионального образования как самостоятельной подсистемы, % от числа опрошенных

Отношение	Эксперты	Мастера ¹
Позитивное	26,3	15,8
Негативное	67,0	72,1
Затруднились ответить	6,7	12,1
Итого	100,0	100,0

Приведенные результаты свидетельствуют об общем негативном отношении и экспертов, и мастеров производственного обучения к упразднению начального профессионального образования как самостоятельной подсистемы профессионального образования. Однако среди экспертов в 1,5 раза больше, чем среди мастеров тех, кто позитивно относится к данной ситуации. Вероятно, профессиональный и управленческий опыт в некоторых случаях позволяет более широко смотреть на проблемы и видеть то, что не всегда видно с позиции исполнителя. Возможно, что начальное профессиональное образование как самостоятельная ступень профессионального образования исчерпало свои возможности, что потребовало радикальных структурных преобразований всей системы профессионального образования.

Этот вывод подтверждается и теоретическими исследованиями. Отношение к упразднению НПО не столь однозначно негативное. По мнению авторов солидной монографии «Труд и образование на пути к креативному обществу», в современных условиях НПО как самостоятельная форма ведет к стагнации уровня профессиональной подготовки рабочего, снижает его творческий потенциал, затрудняет трудоустройство потому, что работодатель предпочитает иметь дело с выпускниками учреждений СПО. В свое время НПО было необходимо, оно спасало значительную часть молодежи от жизненных невзгод. В современных условиях эта система

¹ См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т. В. Пермяковой, В. А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 118.

создает установку на заниженные культурные и профессиональные притязания, проектирует в реальной жизни «начального» человека. Молодежь России заслуживает в качестве «стартового» уровня среднее профессиональное образование¹.

Авторы монографии подчеркивают, что существенные различия между трудом высшего и трудом простого уровня сложности порождают рассогласование в структуре совокупного труда – создают «тромбы» на пути реализации новейших научно-технических и экономических, управленческих и организационных разработок. Рабочие же составляют большую профессиональную группу в структуре совокупного работника России. Ограничивать их ум и профессиональную подготовку НПО – значит закладывать «мины» разбалансировки в структуре совокупного труда. «Ограниченные» таким образом рабочие не смогут воплотить научные разработки. Последние останутся на бумаге или уйдут за рубеж, как это было в 70 – 80-х гг. прошлого века. Омертвление таких разработок ведет к интеллектуальному (моральному) старению как технико-технологической основы производства, так и экономико-организационно-управленческих технологий².

Подготовка работника (и рабочего в том числе) должна опережать развитие технологий и техники, в противном случае «возникает функциональное несоответствие (не в пользу работника) между интеллектом опредмеченным и живым, между импортной «умной» машиной и работником с «начальным» профессиональным и иным образованием. О таком несоответствии свидетельствуют многочисленные случаи деструктивного использования импортной техники в России»³. Приходится с сожалением констатировать, что эта проблема не нова, на нее обращали

¹ *Труд и образование на пути к креативному обществу: коллективная монография / С.З. Гончаров [и др.]; под ред. С. З. Гончарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф-пед. ун-та, 2014. С. 179.*

² *Там же. С. 185.*

³ *Там же. С. 182.*

внимание советские ученые еще в середине 80-х гг. прошлого века. «Уже сейчас нередко складывается такая ситуация, что внедрение гибких производственных систем, робототехнических комплексов и систем автоматизации проектирования не обеспечено квалифицированными кадрами. Темпы научно-технического прогресса опережают скорость обновления образовательного потенциала. Отсюда особая актуальность проблемы целенаправленного управления образовательной деятельностью, отвечающей потребности опережающего развития образовательного потенциала по сравнению с темпами научно-технического прогресса»¹. Противоречие между «умной» техникой и интеллектуально стареющим работником сводится в итоге к противоречию между интеллектуальными потенциалами разных групп в структуре совокупного работника, причем не только между работниками внутри России, но и между отечественными и зарубежными работниками. В настоящее время в ряде отраслей промышленности России производительность труда в 20 раз ниже, чем в развитых странах!².

Кроме производственных аспектов данная проблема влечет за собой серьезные социальные и духовные издержки. Начальный уровень профессиональной подготовки распространился, по мнению авторов, и на уровень образования. Связка «профессия – уровень образования» есть не что иное как завуалированная дискриминация личности по профессиональному признаку. Рабочих готовили как рабочую силу, а как им жить за пределами производственной сферы, это никого особенно не интересовало. В их подготовке доминировало отношение «работник – техника» за счет умаления отношения «человек – человек». Разве рабочий из-за своей профессии менее достоин по сравнению, например, с инженером или врачом

¹ *Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития* / Под ред. В.Г. Нестерова, Л.И. Иванько. М.: Наука. Сиб. отд-ние, 1987. С. 141.

² *Труд и образование на пути к креативному обществу: коллективная монография* / С.З. Гончаров [и др.]; под ред. С. З. Гончарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф-пед. ун-та, 2014. С. 183, 186.

быть культурным человеком и обладать целостной субъективностью, научным пониманием законов и социальной компетентностью? Распространять уровень начальной профессиональной подготовки на образование, – значит проектировать для рабочих и «начальное» гуманитарное образование и тем самым проектировать для них пожизненно «начального» человека с «начальным» нравственным, правовым, эстетическим и иным сознанием¹.

Помимо теоретических аргументов исследователи обращают внимание и на практические аспекты. Как показывают социологические исследования, подавляющее большинство работодателей сегодня предпочитают брать на работу высококвалифицированных рабочих на уровне 5–6 квалификационных разрядов, а профессиональные училища и лицеи могли готовить рабочих (имея в виду трехлетний срок обучения) лишь на уровне 3–4 разрядов. Таким образом, возникает проблема «квалификационных ножниц» – определенная часть выпускников ПТУ будет пополнять «низший класс». Поэтому сегодня все острее ставится вопрос об интеграции начального и среднего профессионального образования: выпускников техникумов и колледжей работодатели берут на работу более охотно из-за их более высокой теоретической подготовки². Таким образом, и потребности развития личности рабочего, и потребности экономики современной России «сходятся» в необходимости повышения нижней планки профессионального образования.

Таким образом, противоречивое состояние российского профессионального образования свидетельствует, по мнению ученых, о столкновении либеральных и прагматических позиций, отсутствии понимания приоритетности образования и перспектив его развития. Одной из

¹ *Труд и образование на пути к креативному обществу: коллективная монография / С.З. Гончаров [и др.]; под ред. С. З. Гончарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф-пед. ун-та, 2014. С. 177.*

² *Новиков А. М. Постиндустриальное образование: монография. М.: Эгвес, 2008. С. 34.*

причин сложившейся ситуации ученые называют «несостоявшийся в России союз профессионального образования, государства и работодателей»¹.

Отсутствие взаимосвязи с работодателем признается сегодня одной из основных проблем профессионального образования. Ориентация на работодателя означает необходимость обновления целей, задач и содержания профессионального образования, новые технологии и направления образования. Однако ведущий субъект экономических отношений – работодатель остается в стороне от процессов организации профессионального образования. Во многом это связано с тем, что вопросы экономического стимулирования профессионального образования и защиты инвестиций работодателей в эту сферу до сих пор не решены на законодательном уровне, а управленческий аппарат, так и не осознавший природу рыночных отношений, продолжает использовать механизмы административного управления с приоритетной ролью государства². В силу этого ни та, ни другая сторона (государство и работодатель) не готовы предложить взаимовыгодный механизм социального партнерства.

Идея социального партнерства, на которой основаны системы профессионального образования и подготовки всех развитых стран, в России остается в основном декларацией. Сами топ-менеджеры российского образования сегодня вынуждены признать: «Практически отсутствуют эффективные способы трансляции требований рынка труда к количественному и качественному составу кадрового потенциала страны»³.

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000 и 2010 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 33.

² См.: Бодров А. Н. Педагогическая эффективность экономического стимулирования среднего профессионального образования [Электронный ресурс]: автореферат ... доктора пед. наук. М., 2009. С. 5-6. URL: <http://oldvak.ed.gov.ru/common/img/uploaded/files/vak/announcements/pedagogicheskie/2009/24-08/VodrovAN.pdf>; Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 25.

³ Анисимов П. Ф. Профессиональное образование – естественная потребность экономики // Национальные проекты. 2009. № 1-2. С. 80-83.

По мнению исследователей, органам управления образованием «выгодна» отдаленность от рынка труда, поскольку ориентация на его потребности потребует радикальной переоценки миссии профессионального образования в стране, трудной работы по выполнению государственного заказа на подготовку кадров и, главное, возможного сокращения финансирования. Государство, как основной заказчик и спонсор профессионального образования, в его современной модели не имеет достаточного потенциала для критического анализа собственной стратегии и, в силу природной консервативности (чиновник распределяет не заработанные им деньги), ведет инерционную образовательную политику. Что касается работодателей как единственной силы, способной стать оппозицией современной политике профессионального образования, то они пока не достаточно координированы и беспомощны. Им привито чувство боязни коммерческой деятельности, страха перед фискальными органами (налоговыми, банковскими, силовыми), возрождающим инстинкты самосохранения вместо принятых в развитых странах партнерских отношений с государством¹.

Таким образом, профессиональное образование, будучи включенным в социальную систему, оказывается под давлением и влиянием интересов различных социальных сил. Эти воздействия, как показывает (и вероятно, еще покажет) практика оказываются далеко не всегда однозначно позитивными, порождая новую цепь социальных проблем.

¹ См.: Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 35-36.

1.3. Подготовка рабочих кадров как ключевая проблема профессионального образования

Непрерывная череда спонтанных изменений, отсутствие научно обоснованной концепции и продуманных перспектив развития профессионального образования, безусловно, сказываются на его состоянии, усложняя и усиливая имеющиеся проблемы.

Существенный недостаток современной отечественной системы профессионального образования – отсутствие гибкости, в силу чего она неспособна быстро и адекватно реагировать на изменения в структуре экономики страны и рынка труда.

Дефицит квалифицированных кадров, особенно по рабочим профессиям, о чем говорится на всех уровнях, во многом обусловлен *перекосами в подготовке кадров*. По оценкам Е.В. Ткаченко, подготовка специалистов по уровням НПО-СПО-ВПО традиционно велась в соотношении примерно 1:1:1, в то время как рабочих требуется в 5 раз больше¹.

По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), среди занятых в экономике специалисты с высшим образованием составляют 31,7%, среднее профессиональное образование имеют 25,8%, начальное профессиональное – 18,5%. Остальные 24% не имеют профессионального образования². Доля рабочих производственной сферы (рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи и др.) в структуре занятых в экономике составляет 18%³. Однако, по мнению Е.В. Ткаченко, требования рынка на сегодняшний день совсем другие: нужно

¹ Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 25.

² Социальное положение и уровень жизни населения России [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. 2014. С. 56. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_44/IssWWW.exe/Stg/04-08.doc.

³ См.: Женщины и мужчины России: стат. сборник [Электронный ресурс]. М.: Росстат, 2014. С. 92. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_50/Main.htm.

80% специалистов с начальным и средним профессиональным образованием и только 20% — с высшим¹.

Одной из наиболее очевидных причин такой деформации в структуре подготовки кадров является повсеместная и ярко выраженная ориентация молодежи, прежде всего школьников, на высшее образование.

Как и прежде школа односторонне ориентирована на подготовку выпускников к поступлению в высшие учебные заведения, поскольку число поступивших в вузы является официальным критерием ее успешности. С точки зрения потребностей рынка труда это является ложным ориентиром, результатом чего стала опрокинутая «пирамида» структуры подготавливаемых и необходимых экономике кадров².

Школа представляет собой своего рода маленький мир, кроме которого подросток еще ничего другого не представляет. Вопрос куда пойти после школы для российской молодежи сегодня не стоит: конечно, в вуз! Это внушают учителя и родители, телевидение и Интернет. Школа все больше становится не просто школой, а своего рода «подготовительными курсами» для поступления в ВУЗ. А это значит, что школьные учителя учат не тому, что нужно в жизни, а тому, что необходимо для успешной сдачи выпускных экзаменов (ЕГЭ) и поступления в вуз. При этом ЕГЭ не является показателем ни профессиональных склонностей абитуриента, ни его познавательных, волевых, нравственных и других качеств, которые действительно нужны будущим специалистам данного направления.

Удельный вес студентов в России достаточно высок, однако он имеет тенденцию к снижению. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2013/2014 учебном году доля студентов на 10 тыс. населения составляла 393 чел., тогда как в 2005/2006 учебном году – 493 чел. По

¹ *Ткаченко Е. В.* Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 25

² *См.: Ткаченко Е. В.* Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 26; *Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С.* Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 45.

сравнению с другими странами нельзя сказать, что Россия «впереди планеты всей» по этому показателю. Как свидетельствует Росстат, доля студентов на 1000 населения в России составляет 58 чел., в Литве и Финляндии – 59, в Австралии – 61, в США – 68, в Корее – 70. В наиболее развитых европейских странах этот показатель несколько ниже: в Германии и Франции – 37, в Великобритании – 41, в Австрии – 48, в североевропейских странах – 50-51¹.

Всеобщая ориентация на высшее образование, по мнению ученых, способствует, во-первых, усилению социальной дифференциации: поступившие в ВУЗ стали оцениваться как «элита», как люди первого сорта, а не поступившие – соответственно как люди второго сорта; во-вторых, тому, что общеобразовательная школа становится не столько самоценной ступенью, самостоятельным звеном образовательной системы, сколько лишь подготовительным этапом к обучению в вузе².

Такая жесткая привязка школьного образования к вузовскому во многом обусловлена слабостью и неэффективностью *профессиональной ориентации*. Ученые подчеркивают, что профессиональная ориентация молодежи по-прежнему осуществляется самотеком, в ней практически не участвуют государственные институты, она является личным делом каждого. Оттого мы и имеем гипертрофированную по отношению к потребностям экономики структуру подготовки кадров. Разумеется, рыночные отношения предполагают развитие форм профессиональной самоориентации. Но это не исключает, а, напротив, предполагает усиление государственного патронажа, создание достаточных условий для свободного и правильного выбора профессии³.

¹ *Российский* статистический ежегодник - 2014 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm.

² См.: Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 81-84.

³ *Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С.* Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 48.

Вопрос о состоянии профориентации в современных условиях достаточно подробно освещен в монографии И.П. Смирнова, Е. В. Ткаченко, А. С. Бурмистровой¹. Исследования показывают, что профессиональная ориентация продолжает существенно отставать от социальной. Молодой человек ощущает ответственность за свое будущее, но не способен определить в нем свое место. Почти половина взрослых людей на вопрос о том, выбрали ли бы они снова свою профессию, отвечают: «Нет». Многие страдают от жестокого чувства профессиональной неполноценности и нереализованности. Эти люди – профессиональные сироты, отверженные от самого важного для человека сообщества – профессионального. Они – жертвы профессиональной ориентации.

Ученые констатируют, что совсем немногие респонденты отмечают работу центров профориентации (1,7%) и служб занятости (0,8%), которые созданы и работают на средства государственного бюджета. В целом можно отметить, что работающие на бюджете государственные институты (школа, службы занятости, центры профориентации) реализуют функции профессиональной ориентации крайне неудовлетворительно, хотя это и является их задачей. Здесь ситуация продолжает только ухудшаться. Причины связаны с провозглашенной, но реально не организованной государственной системой профессиональной ориентации молодежи в России, сведением функций службы занятости к работе с взрослым населением, оторванностью центров профориентации и психологической поддержки населения от общеобразовательной школы, слабой политехнической подготовкой учителей школ.

Несколько лучше городских работают центры профориентации на селе. Число молодых людей, выбравших профессию с их помощью здесь выше в 2-3 раза. Но, учитывая, что специальных центров профориентации на селе

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 47-48, 53-54.

практически нет, видимо в данном случае респонденты имеют в виду работу кабинетов профессиональной ориентации, имеющих в каждом учебном заведении на селе. Да и сам образ жизни на селе является мощным фактором профессиональной ориентации на нужные здесь профессии.

Выявленная тенденция снижения роли общеобразовательных школ в организации профессиональной ориентации выпускников, возможно, будет частично смягчена начавшейся фуркацией старшеклассников и введением трех направлений в общеобразовательной школе: технологического, гуманитарного, естественнонаучного. Хотя вряд ли данное нововведение снимет всю остроту проблемы. Раннюю ориентацию на конкретный труд и замену освоения профессии на очередной «производственный уклон» в старших классах школы можно рассматривать лишь как один из возможных вариантов воздействия на мотивацию выбора профессии¹.

Низкий уровень эффективности профессиональной ориентации и массовая ориентация на вуз приводят к значительным диспропорциям на рынке труда, к не востребовавности выпускников и росту безработицы.

Высшее образование, играя роль «пылесоса» в финансировании, в значительной степени готовит специалистов фактически в никуда, повышая их не востребовавность. Все это – в ущерб другим уровням образования, прежде всего в системе подготовки рабочих кадров. Бюджетное финансирование в основном вузовского образования ведет не только к диспропорциям в структуре подготовки востребованных кадров, но и к нерациональным расходам бюджетных средств, к потере стимулов подготовки рабочих кадров высокой квалификации².

По официальным данным, уровень трудоустройства выпускников вузов по полученной специальности составляет в России менее 50%, а по

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 46.

² Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 27.

независимым оценкам – 18%. Ученые констатируют: «Приходится признать, что государственная система профессионального образования находится в состоянии фактического отрыва от приватизированной экономики и не несет ответственности за ее кадровое обеспечение. Вкладывать в такую систему профессионального образования новые инвестиции бесполезно и осторожность отечественного бизнеса здесь понятна»¹.

Нерегулируемая структура выпускаемых системой профессионального образования России кадров оборачивается для молодежи безработицей, а для экономики – замещением рабочих должностей выпускниками учреждений среднего и высшего образования. Оба эти направления бесперспективны и становятся все более опасной тенденцией перепроизводства ненужных экономике кадров, нуждающихся в немедленной переквалификации сразу же после окончания образовательного учреждения. Избыточное производство выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования и связанный с этим низкий уровень их трудоустройства, по подсчетам ученых, ведет к расходованию примерно 50% выделяемого государством бюджета на подготовку кадров, не востребуемых рынком труда².

Таким образом, исследования позволяют сделать вывод о том, что утвердившиеся за последнее десятилетие рыночные отношения существенно изменили ценностные ориентации молодежи, восприятие различных видов деятельности и мотивы выбора профессии. Реакция государственных институтов, работодателей и общества в целом оказалась запаздывающей³. Результатом стали резкие перекосы в структуре подготовки квалифицированных кадров относительно реальных потребностей

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 38.

² Там же. С. 39.

³ Там же. С. 37.

экономики, неоправданные затраты бюджета на подготовку кадров, не востребованных рынком труда, рост безработицы.

Серьезной социальной проблемой, оказывающей влияние как на систему образования, так и на социальную и профессиональную структуру общества, является *сословность образования*.

В молодежной среде поколения начала XXI века усиливается социальное расслоение. Если раньше эта негативная и социально опасная тенденция просматривалась лишь при анализе социального состава обучающихся в системе начального и среднего профессионального образования, то теперь она обнаруживается уже в общеобразовательной школе и даже в дошкольном образовании, т.е. принимает общесоциальный характер.

По мнению ученых, мы в точности повторяем путь западных образовательных систем, направленный на интеллектуальное расслоение общества за счет дифференциации доступности образования¹. Сегодня подавляющее большинство выпускников 11 класса поступают в ВУЗы, причем в подавляющем большинстве по «престижным» специальностям: экономистов, юристов, психологов и т.п., образуя впоследствии массу безработных с высшим образованием, при этом на рабочие должности они работать не идут. Непрестижные рабочие места на заводах, стройках, рынках все больше занимают выходцы из дальнего и ближнего зарубежья – китайцы, вьетнамцы, украинцы, молдаване, азербайджанцы, таджики и др. Таким образом, и безработные с высшим образованием, и мигранты стремительно пополняют «низший класс».

Убедительным доказательством сословного характера профессионального образования в России является социальный состав обучающихся, который почти зеркально отражает социальный статус их родителей. Наиболее отчетливо это проявляется в ориентации на

¹ Новиков А. М. Постиндустриальное образование: монография. М.: Эгвес, 2008. С. 33.

образовательный уровень своих родителей обучающихся начального и среднего профессионального образования. Данная тенденция имеет глубокие корни и была зафиксирована еще в 1991 году исследованиями В.С. Собкина и П.С. Писарского¹.

В современных условиях эта тенденция сохраняется. Как показывают результаты исследований, более половины (62,2%) родителей учащихся теперь уже бывшего НПО и СПО имеют уровень начального и среднего профессионального образования, который в большинстве случаев наследуют их дети. Социальный состав родителей объясняет низкий уровень благосостояния обучающихся. На 8% возросло число обучающихся, которые называют стипендию основным источником своего дохода, их теперь – 40%. Практически на столько же сократилась материальная помощь со стороны родителей, ее получают 56,9% обучающихся. Как и прежде, каждый двадцатый (5,2%) выбрал учреждение начального или среднего профессионального образования из-за «плохого материального положения семьи»².

Важно, однако, не сам факт чрезвычайно большого неравенства доходов родителей, а то, что это положение воспроизводится и, скорее всего, будет воспроизводиться в будущих поколениях. В результате этого, по мнению Б.П. Дементьева, «Россия становится страной с уменьшающимся уровнем социальной мобильности, а неравенство в наших условиях приобретает особенно застойный, даже не классовый, а корпоративно-кастовый характер»³.

¹ Собкин В. С., Писарский П. С. Социологический портрет учащегося ПТУ. М.: Министерство образования РФ, 1992. С. 19.

² Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 21.

³ Дементьев Б. П. Социальное неблагополучие в обществе: причины и тенденции [Электронный ресурс] // Социальная безопасность и защита человека в условиях новой общественной реальности: системные междисциплинарные исследования. Пермь, 2009. С. 104-105. URL: http://www.psu.ru/files/docs/science/books/sborniki/Sotc_bezопасnost_2009.pdf.

Опираясь на результаты исследований можно утверждать, что абсолютное большинство (более 80%) семей обучающихся системы НПО и СПО не входят даже в среднее сословие России. Это особая категория граждан, более трети которых – 37% не уверены в себе и озабочены своим будущим. Неуверенность и озабоченность обусловлены семейным положением учащихся. Возросло число (с 27,5% до 29,4%), воспитывающихся в неполной семье, только половина обучающихся (44,6%) имеет отца, что также свидетельствует о социальном неблагополучии и вводит членов таких семей в низшее сословие. Причем, число обучающихся, имеющих отца за прошедшее десятилетие довольно резко сократилось – на 13%. Без обоих родителей проживает 3,7% (2000 г. – 3,3%), что примерно фиксирует динамику сиротства в системе начального и среднего профессионального образования (рост на 0,4%)¹.

В такой ситуации возникает необходимость подработки во внеучебное время. По результатам исследований, растет число обучающихся, имеющих постоянную работу в свободное от учебы время (с 4,2% до 6,4%). При этом только у каждого десятого она связана с получаемой профессией, что свидетельствует о необходимости иметь дополнительный заработок. Острота такой необходимости настолько велика, что только 4,7% обучающихся считает работу помехой для учебы (в 2000 г. - 20,5%). Вопросы «где достать деньги» (27,2%) и «возможность приработков» (6,2%) в целом актуальны для каждого третьего респондента².

Отсюда нетрудно понять причину преобладающих мотивов поступления молодежи в учреждения НПО и СПО: «стремление стать самостоятельным и материально независимым человеком» (40,7%), «желание в будущем иметь хороший материальный заработок» (37,3%). Как видим, в основе такой мотивации прагматичные интересы без высоких мечтаний о

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 18.

² Там же. С. 21.

покорении космоса, прирученных нанотехнологиях или обещающих красивую жизнь финансовых схемах, что манит в вузы их абитуриентов, каждый второй из которых стремится стать экономистом или юристом¹.

Социальная дифференциация профессионального образования проявляется и по поселенческому критерию. Основной контингент государственной системы начального и среднего профессионального образования составляют жители крупных городов – 72%. В настоящее время проживают в общежитиях учреждений начального и среднего профессионального образования России всего 8% обучающихся. Имеют возможность снимать жилье 4,3%. Это означает, что при отсутствии в малом городе или селе государственного учреждения профессионального образования, лишь 12% обучающихся могут рассчитывать на обучение в другом населенном пункте. Результаты исследований показывают крайне низкий удельный вес сельской молодежи, обучающейся в государственных учреждениях НПО и СПО. Возможность получить рабочую профессию в таком учреждении имеют лишь 7% молодых сельских и 9% поселковых жителей².

Поступление в учебное заведение расположенное в другом городе или регионе связано с дополнительными материальными затратами на поддержание учащегося, что не по силам многим родителям. Это объясняет, почему на мотивы «близость учебного заведения к месту жительства» указали по сравнению с 2000 г. вдвое больше респондентов (с 10,6% до 20%) и еще 9,4% указывают, что у них не было другого выбора³.

Приведенные данные со всей очевидностью свидетельствуют, что даже внутри системы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена имеется высокая сословность. Молодежь села и малых поселений,

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 27.

² Там же. С. 17.

³ Там же. С. 48-49.

составляющая значительную часть молодежи страны, в большей степени лишена возможности получить профессию.

Итак, современный этап требует признания сословности образовательной системы России, поскольку расслоение общества по уровню образования имеет тенденцию становиться наследственным. Это способствует постоянному воспроизводству социального слоя, характеризующегося низким уровнем образованием, плохими условиями жизни и материальным неблагополучием. Однако федеральная образовательная политика, по мнению ученых, имеет явно другой вектор: неприкрытое желание вывести систему образования на рыночный путь может усугубить социальное расслоение общества, довести его до точки кипения и даже взрыва¹. Обеспокоенность исследователей понятна, последствия складывающейся ситуации могут быть самыми непредсказуемыми, явно не способствующими устойчивости и стабильности российского общества.

Следующая серьезная проблема связана с состоянием *кадрового корпуса* профессионального образования. Она имеет целый спектр проявлений: отток наиболее молодых и активных преподавателей в другие сферы экономики, в результате чего резко обозначилась и усилилась проблема старения кадров; снижение качества кадрового потенциала; психологическая неготовность к работе в новых экономических условиях и др.

Развитие многих образовательных учреждений наталкивается на неготовность их руководителей и педагогических коллективов к переменам. Причем, неготовность эта обусловлена не столько нехваткой каких-либо экономических и других знаний, сколько сугубо психологическими

¹ См.: Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 23-24; Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 25.

причинами¹. Если сравнительно небольшая часть передовых учебных заведений резко вырвалась вперед, то руководители и педагогические коллективы большинства образовательных организаций находятся пока в состоянии пассивного ожидания. Однако в новых социально-экономических условиях каждый должен отвечать за себя сам. Если руководители и работники тех или иных образовательных учреждений не осознают необходимости смены личностных позиций и не начнут активно действовать в соответствии с новыми требованиями, то тем самым обрекут свои учебные заведения на исчезновение. Руководители учебных заведений, в первую очередь директорский корпус, должны осознать, что если раньше ректор, директор, проректор, заместитель директора выполняли, в основном, функции «передаточного звена» в доведении и исполнении директив «центра», то теперь это – руководители самостоятельной «образовательной фирмы», находящейся в состоянии острой конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг. Только они сами отвечают за выживание и процветание своей «фирмы» – школы, училища, техникума, лицея, колледжа, института, университета и т.д. Поэтому, по мнению А.М. Новикова, сегодня первоочередная задача, в частности, институтов и факультетов повышения квалификации работников образования заключается именно в психологической переподготовке руководителей и преподавательского корпуса учебных заведений².

Второй аспект психологической перестройки сознания работников образования – правовые отношения учебных заведений и педагогов в коллективах учебных заведений. Ни руководители, ни педагогические работники не приучены читать и применять законы и другие нормативные документы – они приучены получать «директивы» и их исполнять, а также получать «разрешения» вышестоящего органа по любому, даже пустяковому,

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 39.

² Там же. С. 39-40.

поводу. А в новых социально-экономических условиях требуется совершенно иное – умение искать нормативную информацию и активно ее использовать самому¹.

Таким образом, современные условия требуют не только нового специалиста и рабочего, но и новых учителей для них – молодых, инициативных, мобильных, способных учиться самим и учить других, обеспечивая тем самым качественную профессиональную подготовку. Однако, как свидетельствует практика, учебные заведения далеко не всегда могут ее обеспечить. Вопрос качества профессиональной подготовки является актуальным для всех уровней профессионального образования, в том числе и качество подготовки рабочих в нынешней системе среднего профессионального образования.

В ходе экспертного опроса, проведенного учеными Российского государственного профессионально-педагогического университета, руководителям образовательных организаций СПО было предложено оценить качество подготовки рабочих по основным отраслям экономики, по профессиям которых осуществляется наиболее массовая подготовка (табл. 2)

Таблица 2

Оценки экспертов качество подготовки рабочих, % по строке

Отрасли	Оценка качества подготовки		Затруднились ответить
	Хорошее	Удовлетворительное	
Сфера услуг	56,1	28,8	15,1
Транспорт	42,9	41,0	16,0
Информационные технологии	40,7	29,8	29,5
Промышленность	37,8	36,9	25,3
Строительство	36,5	37,5	26,0
Сельское хозяйство	25,6	40,1	34,3

В оценке качества подготовки рабочих эксперты более чем сдержанны: только подготовка в сфере услуг оценена большинством экспертов как хорошая, по другим отраслям хорошие оценки качеству подготовки

¹ Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 40-41.

поставили меньше половины опрошенных экспертов. Ниже всего оценено качество подготовки по сельскохозяйственным профессиям. Эта отрасль и по этому показателю оказалась на последнем месте.

Что мешает системе среднего профессионального образования качественно выполнять свою функцию по подготовке рабочих кадров? Мнение экспертов по этому поводу представлено в таблице 3.

Таблица 3

Эксперты о наиболее острых проблемах подготовки рабочих,
% к опрошенным

Проблемы	%
Плохая материально-техническая база учебных заведений	63,5
Низкий престиж рабочих профессий в обществе	62,8
Мало часов отводится на практическую подготовку	42,0
Сложности с трудоустройством выпускников	39,4
Предприятия неохотно берут учащихся на практику (Слабая связь с производством)	36,2
Отсутствие молодежи, старение кадров	33,7
Особый контингент учащихся	31,7
Низкий уровень квалификация мастеров, много среди них случайных людей	19,3
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	18,6
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	17,9
Плохо организована практика на предприятиях	17,6
Отсутствие заинтересованности в результатах труда	17,3
Затруднились ответить	1,0
Сумма:	401,6*

*сумма ответов превышает 100, т.к. респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Больше половины опрошенных экспертов в качестве ключевых выделили две проблемы, препятствующие качественной подготовке рабочих: материально-техническую и социальную, связанную с низким уровнем престижа рабочих профессий в обществе. Если первая проблема связана исключительно с финансированием, то вторая значительно сложнее: только инвестициями ее не решить. Здесь необходима особая государственная стратегия, содержащая комплекс мер как материально-финансового

характера, так и идеологического (воспитательная и профориентационная работа с молодежью, деятельность СМИ, специальные государственные программы и др.)

Вторая группа проблем, обозначенная экспертами, касается непосредственно практической подготовки и субъектов образовательного социума (мастеров и учащихся), включенных в этот процесс. Эксперты говорят о недостаточном объеме часов для практической подготовки рабочих, сложностях устройства учащихся на практику и их дальнейшего трудоустройства. Последствия разрыва в 90-е годы связей между учебными заведениями (ПТУ, ТУ) и предприятиями дают о себе знать до сих пор. Однако изменившаяся экономическая ситуация требует новых подходов и новых решений для этой проблемы. Для каждого третьего руководителя проблемой представляется отсутствие притока в корпус мастеров, его старение, что с учетом особого контингента учащихся создает серьезные проблемы. Значительная разница в возрасте, социальном опыте и жизненных ценностях затрудняют коммуникацию мастеров и учащихся. К этому добавляется еще одна проблема, на которую обратил внимание каждый пятый респондент, связанная с низкой квалификацией части мастеров, наличием в их числе случайных людей. Совершенно очевидно, что такая ситуация не способствует качественной профессиональной подготовке рабочих. Другие проблемы, обозначенные экспертами, так или иначе перекликаются с названными.

Результаты исследования выявили некоторые различия в значимости проблем, в зависимости от того, где живут и работают эксперты (табл. 4).

Таблица 4

Эксперты о наиболее острых проблемах подготовки рабочих в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по столбцу

Наиболее острые проблемы	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Низкий престиж рабочих профессий в	19,4	15,1	12,9

обществе			
Плохая материально-техническая база учебных заведений	14,0	15,8	18,7
Мало часов отводится на практическую подготовку	11,6	11,2	4,5
Особый контингент учащихся	8,7	7,4	9,7
Сложности с трудоустройством выпускников	8,7	10,0	10,3
Отсутствие молодежи, старение кадров	8,3	8,6	7,1
Предприятия неохотно берут учащихся на практику, слабая связь с производством	7,9	9,1	10,3
Отсутствие заинтересованности в результатах труда	5,8	4,1	3,2
Низкий уровень квалификации мастеров, много среди них случайных людей	4,1	4,4	8,4
Плохо организована практика на предприятиях	3,7	4,7	3,9
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	3,7	4,3	6,5
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	3,3	5,1	3,9
Затруднились ответить	0,4	0,2	0,0
Итого	100,0	100,0	100,0

Для экспертов-горожан более значимыми, чем для их сельских коллег, проблемами являются низкий престиж рабочих профессий в обществе и недостаточный объем времени на практическую подготовку. Они в большей степени осознают влияние общественного мнения на систему образования вообще и подготовку рабочих в частности. В свою очередь эксперты из сельских образовательных организаций акцентируют проблемы плохой материальной базы учебных заведений и низкого уровня квалификации мастеров и наличие среди них случайных людей. Вероятно, этим во многом объясняется низкое качество подготовки в сельских учебных заведениях СПО, о чем говорилось выше. По остальным проблемам различия не существенны.

В процессе подготовки рабочего особое значение имеет качество организации и проведения производственной практики. Однако по ряду

рабочих профессий почти вдвое сократилось количество учебных часов, отводимых для практического обучения, а осваивать специальные дисциплины без закрепления знаний на практике крайне сложно. По результатам исследований в СПО, вдвое снизилась оценка и без того низкой эффективности организации производственной практики (с 12,1% до 7,3%), что можно объяснить упразднением административного управления предприятиями, их нынешней свободой определять и поддерживать своих партнеров по подготовке кадров¹. Поскольку практическая составляющая является краеугольным камнем в подготовке рабочего, сегодня ведутся активные поиски механизмов взаимодействия с предприятиями, а также альтернативных форм практической подготовки.

Как показали результаты опроса экспертов, самым эффективным местом практики для будущих рабочих являются предприятия соответствующей отрасли (рис. 1).

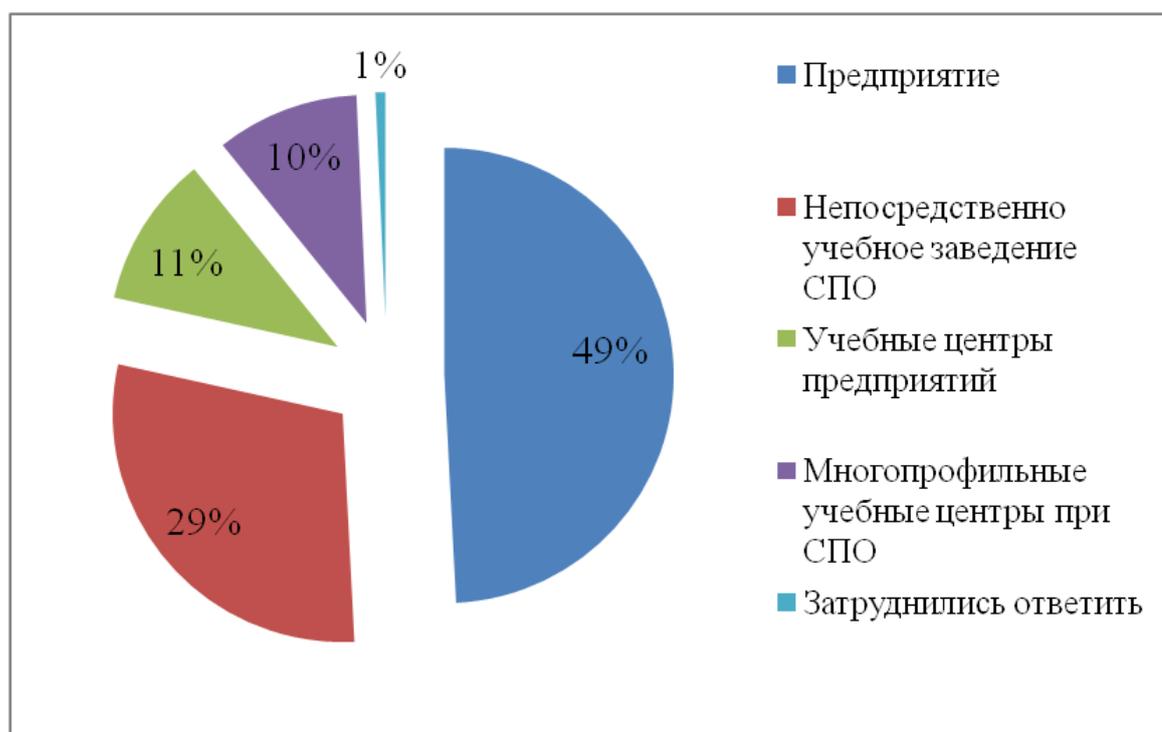


Рис. 1. Эксперты об эффективных местах практик, % от числа опрошенных

¹ См.: Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 58, 64.

Более половины экспертов считают, что качественную практическую подготовку можно дать учащимся непосредственно в стенах учебного заведения, что требует наличия мастерских с высоким уровнем материально-технической оснащенности. Другие места практик получили значительно меньшее число голосов экспертов. Приведенные данные достаточно четко коррелируют с мнением экспертов и моделях подготовки рабочих, в очередной раз подчеркивая значимость предприятий, их важную роль в процессе подготовки квалифицированных современных рабочих кадров.

Мнение экспертов, живущих в разных типах поселений, отличаются незначительно (табл. 5).

Таблица 5

Мнение экспертов о наиболее эффективных местах практик в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по столбцу

Эффективные места практик	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
На предприятиях	47,1	49,2	53,3
В учебных центрах предприятий	7,4	12,1	8,3
В многопрофильных учебных центрах при СПО	13,2	9,3	8,3
Непосредственно в учреждениях СПО	31,4	28,8	28,3
Затруднились ответить	0,8	0,5	1,7
Итого	100,0	100,0	100,0

При схожести ответов есть и некоторые различия. Эксперты-сельчане отдают некоторое предпочтение предприятиям в качестве основного места практики будущих рабочих. Эксперты из областных центров в большей степени, чем их коллеги из других типов поселений считают наиболее оптимальным местом проведения практики непосредственно само образовательное учреждение, а также многопрофильные учебные центры при учреждениях СПО. Такие приоритеты обусловлено, во-первых, более высоким уровнем материально-технической оснащенности образовательных

организаций СПО в областных центрах, чем в других городских поселениях и тем более в сельской местности. Многопрофильные учебные центры, оснащенный в соответствии с современными требованиями, появились получили распространение также в первую очередь, в крупных городах.

Мнение экспертов о соотношении теории и практики в процессе подготовки рабочих разделились на две неравные группы: более половины экспертов (59,9%) считают, что в подготовке рабочих должна явно преобладать практика, но и теория должна быть представлена в достаточном объеме (70:30), почти 40% опрошенных руководителей (39,1%) полагают, что теория и практика должны быть представлены в равных долях (50:50) и только 1% экспертов отдает предпочтение существенному преобладанию практики над теорией (90:10).

Можно предположить, что оптимальное соотношение теоретической и практической подготовки обеспечивается сегодня прежде всего обучением в техникумах и колледжах, что и объясняет приверженность экспертов данной форме подготовки рабочих.

Названные проблемы делают СПО не самым привлекательным и престижным видом профессионального образования и к нему зачастую обращаются как к последнему средству или как к второсортному образованию. Не следует также забывать, что привлекательность является не только результатом действий властей в области образования, но также отражает ситуацию на рынке труда: если обучение не приведет к хорошо оплачиваемой работе, его едва ли можно назвать качественным¹. Таким образом, привлекательность СПО в целом и рабочих профессий в частности напрямую зависит от качества подготовки, которую обеспечивает эта подсистема профессионального образования.

¹ Лемпинен П. Европа модернизирует профессиональное образование [Электронный ресурс] // Профессиональное образование. Столица. №11. 2011. С. 14. URL: http://ocrpo-ural.ru/upload/iblock/203/02_statya.pdf

1.4. Способы решения проблем подготовки рабочих кадров в современных условиях

Анализ современного состояния профессионального образования, в том числе и в сфере подготовки рабочих свидетельствует о наличии серьезных проблем, требующих решения. Внимание должно быть направлено как общие фундаментальные вопросы, так и на механизмы реализации более частных задач.

Система профессионального образования, как и вся социальная сфера страны, стоит перед вызовом рыночной экономики, требующей погружения в конкурентную экономическую среду. Это предполагает постановку и решение целого комплекса задач: установление прямой связи учреждений профессионального образования с рынком труда и учет его потребностей при организации работы по профессиональной ориентации и формировании структуры учебных профессий, активное содействие и ответственность за трудоустройство выпускников, переход от финансирования текущих затрат к профессионально ориентированным нормативам финансирования, рассчитанным по конечным результатам¹.

Наиболее сложным, но крайне необходимым в современных условиях является *переход к формированию государственного заказа на подготовку кадров и выработке соответствующей ему стратегии профессиональной ориентации, основанных на реальных потребностях рынка труда*, т.е. должно рассматриваться в качестве услуги экономики. Принятие такой позиции не означает отступления от традиционной для России гуманистической концепции, но предполагает выбор иных, чем прежде, принципов организации профессиональной ориентации и профессионального обучения кадров.

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 40.

В основу новой рыночной стратегии профессионального образования могут быть положены следующие принципы¹:

- отбор учебных профессий со строгой ориентацией на потребности рынка труда, т.е. государственный заказ должен формироваться в основном по наиболее востребованным и перспективным профессиям;
- стимулирование, путем введения на конкурсной основе, в дополнение к подушевому нормативу, норматива (коэффициента) финансирования государственного заказа, обеспечивающего экономические стимулы и его эффективную реализацию, прежде всего трудоустройство выпускников по полученной профессии;
- подготовка рабочих повышенного уровня квалификации, что достигается разработкой нового поколения государственных стандартов и учебных программ на основе интеграции содержания начального и среднего профессионального образования;
- ускорение сроков обучения по программам среднего профессионального образования (прикладного бакалавриата) за счет устранения в процессе интеграции дублирующего и излишнего учебного материала;
- переход к договорным формам трудоустройства: выпускник – работодатель – учреждение профессионального образования путем организации выпускных ярмарок, контрактных соглашений, образовательных кредитов;
- определение ежегодного рейтинга учреждений профессионального образования с учетом исполнения государственного заказа.

Новая стратегия профессиональной ориентации и формирования государственного заказа учреждениям профессионального образования даст

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 34-35.

возможность добиться максимального соответствия структуры и квалификации кадров потребностям рынка труда, устранить возникшие перекосы и недостаточный уровень качества профессионального образования.

Эффективным механизмом развития профессионального образования в условиях рыночной экономики может стать *социальное партнерство*, основанное на взаимодействии и сотрудничестве профессионального образования, государства и работодателей. Развитие частного сектора в экономике не позволяет государству оставаться монопольным заказчиком и инвестором подготовки кадров, а образовательным учреждениям – только бюджетополучателями. Необходимо стимулировать различные формы многоканального финансирования и инвестиционного партнерства государства и работодателей. Важно, чтобы такие формы были ориентированы на удовлетворение потребностей рынка труда и, прежде всего, инвестирующих в образование работодателей¹.

В целях усиления взаимосвязи профессионального образования и рынка труда необходимо активизировать участие работодателей в разработке образовательных и профессиональных стандартов. Работодатели должны выступать заказчиком и в проведении государственно-общественной аккредитации программ профессионального образования и обучения, определении качества предоставляемых образовательных услуг и формировании конкурентной среды среди образовательных учреждений².

Для развития социального партнерства необходимо формировать рынок труда выпускников, на котором работодатели могли бы оценивать их качество, конкурировать за получение лучших из них. Это позволит создать эффективный механизм взаимодействия и обеспечить прямую включенность

¹ *Ткаченко Е.В.* Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 31

² *Там же.*

работодателей в процесс трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования¹.

Таким образом, участие работодателей необходимо на всех этапах подготовки рабочих и специалистов: начиная от разработки образовательных стандартов и заканчивая оценкой качества подготовки и трудоустройством выпускников. Только активное взаимодействие с социумом через механизм социального партнерства с ведущей ролью в нем работодателей, может обеспечить формирование социально открытой системы профессионального образования, способной адекватно реагировать на динамику развития рынка труда, структуру востребуемых профессий, обеспечить высокую педагогическую эффективность профессионального образования.

В развитии социального партнерства европейских и других стран накоплен большой опыт, который может быть использован и в условиях современной России.

Развитие рыночной экономики требует иного качества самого профессионального образования, его результатов, т.е. его выпускника. Среди условий, которым должен соответствовать сегодня конкурентоспособный работник, особую ценность составляют те, которые напрямую связаны с формированием человеческого капитала (совокупность человеческих свойств и качеств, востребованных рынком труда, обществом). Главным в данной совокупности является достигнутый уровень профессионального образования и воспитания².

Для быстрого реагирования на запросы экономики образование (как социальный институт и как индивидуальный уровень профессиональной

¹ См.: Ткаченко Е.В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 31; Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 34.

² Мухаметзянова Г. В. Профессиональное образование как фактор формирования человеческого капитала [Электронный ресурс]. Казань, 2003. URL: <http://prometa.ru/archive/policy/capital/reports/7> Цит. по: Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2015. С. 22.

квалификации) должно быть достаточно гибким и мобильным. Этому может способствовать *развитие непрерывного образования*, разработка его конкретных механизмов.

Развитие непрерывного образования выступает одной из приоритетных задач, обозначенных в Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы: «Необходимо добиться устойчивого процесса непрерывного образования как важнейшей составляющей образования российских граждан в течение всей жизни»¹, что означает всемерное развитие возможностей для продолжения образования молодежи и взрослого населения в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях в заочной, дистантной, открытой и других прогрессивных формах, получения образования без отрыва от работы и т.д. Одним из механизмов развития непрерывного образования может стать введение принятого в большинстве развитых стран «налога на квалификацию», стимулирующего затраты работодателей на обучение своего персонала и обеспечивающего его непрерывное профессиональное образование².

Развитие непрерывного образования может стать средством снижения социальной напряженности в вопросе доступности образования. Для этого необходимо увеличить прием молодежи в учреждения среднего профессионального образования, при этом создав для их выпускников, работающих на производстве, льготные условия для продолжения образования в профильных ВУЗах по разным формам обучения без отрыва от производства. Тогда, получив и высшее образование, люди будут оставаться работать на производстве³.

¹ Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы [Электронный ресурс] // Правительство Российской Федерации. Распоряжение от 29 декабря 2014 г. № 2765-р. М., 2014. С. 20. URL: <http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>.

² Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 31.

³ Новиков А. М. Постиндустриальное образование: монография. М.: Эгвес, 2008. С. 118.

В условиях рыночной экономики растет потребность в кадрах для малых предприятий различной отраслевой направленности: в сфере обслуживания, в строительстве, в транспорте и других. Для удовлетворения этих потребностей, а также для обеспечения конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда, профессиональные учебные заведения неизбежно должны перейти от узкоспециализированной подготовки к подготовке специалистов широкого профиля, способных успешно трудиться на предприятиях разных типов и разных форм собственности¹. В этой связи возникает вопрос *фундаментализации* образования как углубления теоретической общеобразовательной, общенаучной, общепрофессиональной подготовки учащихся и студентов, расширения профиля их профессиональной подготовки в отличие от узкоспециализированной. Смысл тенденции фундаментализации образования заключается в превращении образования в подлинный фундамент материальной и духовной, теоретической и практической деятельности людей². Реализации принципа фундаментализации может способствовать получающий распространение *компетентностный подход* в образовании.

Внедрение в отечественную педагогическую практику компетентностного подхода обусловлено общемировой тенденцией интеграции, глобализации мировой экономики. Это связано с потребностью в единых критериях оценки квалификации специалистов, подготовленных в различных странах.

Целью компетентностного подхода является обеспечение качества образования, которое понимается как система свойств и характеристик, отражающих соответствие образования современным потребностям и ценностям, а также представлениям о его будущем³. Компетентностный

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 65-66.

² Там же. С. 68.

³ Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2009. С. 137.

подход, являющийся методологическим основанием модернизации профессионального образования, основывается на технологиях моделирования результатов образования и представления норм качества профессионального образования в виде компетентностей и компетенций¹. Под компетентностью понимается самостоятельно реализуемая способность к практической деятельности, к решению жизненных проблем, основанная на приобретенных обучающимся учебном и жизненном опыте, его ценностях и склонностях².

Особое значение в рамках непрерывного образования и фундаментализации образования имеет повышение общей культуры и особенно коммуникативной культуры всех групп обучающихся. Ее необходимо целенаправленно формировать у молодежи и в общеобразовательной, и в профессиональной школе, а также у взрослого населения – специальными психологическими тренингами, деловыми играми, диспутами, организацией летних интернациональных молодежных лагерей и т.д. Так, например, 60% американских предприятий создали у себя специальные курсы по обучению персонала терпимому отношению к другим людям³. Коммуникативность важна не только с точки зрения общей культуры, в условиях рыночной экономики она становится профессионально необходимой компетенцией.

Важным фактором повышения уровня общей культуры является *гуманитаризация* образования. По мнению А.М. Новикова, гуманитаризацию образования следует рассматривать не в узком смысле – лишь как усиление преподавания гуманитарных дисциплин, а в самом широком смысле как формирование у человека особой собственно человеческой формы

¹ Романцев Г. М. и др. Проблемы стандартизации подготовки педагогов профессионального обучения // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. 2009. № 43. С. 20.

² Новиков А. М. Постиндустриальное образование: монография. М.: Эгвес, 2008. С. 54.

³ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 59-60.

отношения к окружающему миру и самому себе, своей собственной деятельности в нем. Понимаемая таким образом гуманитаризация образования должно заключаться в насыщении его компонентами этического (нравственного), эстетического, экономического, экологического и правового воспитания. Применительно к профессиональному образованию гуманитаризация означает формирование сугубо человеческой формы отношения к миру производства (в широком смысле), и к своей собственной профессиональной деятельности в этом мире производства ¹ . Гуманитаризация образования направлена против технократического мышления и технократизации, т.е. подчинения человека производству и служения в качестве «винтика» научно-технического прогресса.

Подготовка работников и прежде всего рабочих кадров, в которых отечественная экономика испытывает наибольшую потребность, должна осуществляться в разных формах, способных удовлетворять разнообразные потребности экономики в рабочих разной профессиональной направленности и уровня квалификации. Такими формами (моделями) могут выступать корпоративное образование, профессиональная подготовка в колледжах, в многофункциональных центрах прикладных квалификаций, на краткосрочных курсах и другие.

Новой формой профессиональной подготовки кадров и элементом непрерывного образования, в том числе и рабочих, является *корпоративное образование*.

Корпоративное образование – это целенаправленный, планомерный и управляемый процесс профессиональной подготовки в образовательных структурах предприятия по формированию личностных и профессиональных качеств рабочего, направленный на повышение эффективности его профессиональной деятельности в современных условиях промышленного производства. Такая подготовка связана с реализацией установленных

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 54-55.

корпоративных требований (стандартов) к профессиональной компетентности рабочего и формированием его профессионально важных качеств и корпоративной культуры, обеспечивающей усвоение и принятие совокупности норм и правил корпоративной среды промышленного производства¹. Иногда такой вид образования называют внутрифирменным обучением. Внутрифирменное профессиональное обучение персонала – система подготовки персонала, проводимая на территории предприятия или в корпоративных учебных центрах; и строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной организации, с привлечением собственных или внешних преподавателей. Обучение в рамках фирм или специальных учебных центров как бы дополняет знания, полученные в школе, колледже или вузе, приспособливает их к своим производственным нуждам².

Важность корпоративного образования обусловлена, по мнению А.М. Новикова, следующими факторами³.

1) Внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров и услуг, рост коммуникативных возможностей создают условия для ликвидации или изменения некоторых видов работ, что вызывает необходимость дополнительного обучения или переподготовки персонала.

2) Мир превращается в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Они тем самым имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» повышением качества рабочей силы.

3) Изменения во всех областях жизни — главный элемент современности. Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала.

¹ *Васильев С. В.* Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2015. С. 8.

² *Новиков А. М.* Постиндустриальное образование: монография. М.: Эгвес, 2008. С. 124.

³ *Там же.* С. 124-125.

4) Более эффективным и экономичным для фирмы является повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

Мотивацией непрерывного обучения в компаниях является связь между результатами производственной деятельности каждого работника и предоставлением ему возможности для обучения: ценность сотрудника фирмы определяет количество средств, выделяемых для повышения его квалификации. Для способных сотрудников наличие на фирме условий для обучения и развития, организация внутрифирменного обучения являются мотивирующим фактором, удерживающим на работе, и субъективно приравниваются к поощрению за хорошую работу. В случае смены работы или привлечении нового сотрудника существование в организации системы обучения привлекает лучших кандидатов¹.

Каковы преимущества корпоративного образования перед «традиционной» государственной системой подготовки рабочих кадров? С.В. Васильев выделяет следующие параметры²:

- соответствие структуры и объема подготовки персонала реальным потребностям действующего производства;
- использование при обучении самого современного оборудования в режиме реального производства;
- соответствие содержания образования реальному уровню производства и его перспективному развитию (опережающее обучение);
- привлечение к образовательному процессу в качестве педагогов профессионального обучения высококвалифицированных специалистов предприятия, владеющих вершинами профессионального мастерства;

¹ Новиков А. М. Постиндустриальное образование: монография. М.: Эгвес, 2008. С. 125.

² Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2015. С.4-5.

- вовлечение обучающихся в общественно-корпоративную культуру предприятия, способствующее повышению статуса и престижа рабочей профессии и сокращающее процесс адаптации в трудовом коллективе;

- высокая эффективность использования средств, выделенных на профессиональную подготовку рабочих кадров, за счет применения модульных образовательных программ, соответствующих потребностям предприятия (обучать только тому, что необходимо для выполнения производственной программы).

Профессиональная подготовка в условиях конкретного производства призвана обеспечить содержание и организацию образовательного процесса в контексте *корпоративной культуры*, понимаемой как рабочая профессиональная среда промышленного предприятия, развивающая личность через общечеловеческие, общенациональные, региональные и корпоративные ценности. Особое значение, в рамках обучения на производстве, имеют неформальное образование, наставничество, конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции, советы молодых специалистов, ассоциации выпускников и т. д.¹

Образовательный процесс учебных структур предприятия не ограничивается только формированием у обучающихся профессионализма, он нацелен также на формирование социально значимых качеств личности, их подготовку к активному участию в общественной и культурной жизни. Важным является формирование профессиональной культуры труда как личностного качества будущего рабочего, от которого требуется культурное, вежливое, деловое общение с коллегами, руководством, инженерно-техническим персоналом, педагогами профессионального обучения².

¹ Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2015. С. 81.

² Там же. С. 88.

Успешность и результативность этого процесса зависят от уровня корпоративной культуры предприятия.

Однако обучение персонала не должно быть исключительно заботой только самого предприятия. Оно должно, по мнению ученых, стать заботой государства – либо оплачиваться государством (ведь предприятия платит налоги, в состав которых входят и средства на образование), либо возмещать предприятиям расходы на обучение персонала в виде налоговых льгот. Последний вариант может стать мощным механизмом стимулирования не только профессиональной подготовки рабочих, но и вообще развития образования работающей молодежи и взрослого населения. Так например, в США предприятиям, фирмам установлены такие налоговые льготы за обучение персонала, что на эти цели они тратят средств в два раза больше, чем весь бюджет народного образования этой страны!¹.

Для подготовки рабочих кадров различной квалификации требуются новые типы учебных заведений, способных гибко реагировать на динамику потребностей рынка труда. Такими учебными заведениями становятся *интегративные многоуровневые образовательные учреждения*. Они могут строить обучение как на основе государственных образовательных стандартов, так и образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации, иметь разные сроки обучения, обеспечивать возможность последовательной реализации программ начального и среднего профессионального образования, а также прикладного бакалавриата. Прием молодежи на обучение в них и получение первой квалификации, как это и предписывает закон, является общедоступным, а переход на более высокие уровни профессионального образования – по конкурсу, который оценивает не только профессиональные способности, но и социальные качества

¹ См.: Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 239.

рабочих и специалистов (т.е. всю совокупность требований заказчика кадров)¹.

В ходе реализации «Городской целевой программы развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008-2010 годы» ученые Научно-исследовательского института развития профессионального образования разработали и обосновали прогнозную модель социально открытого учреждения среднего профессионального образования. Ее концепция и принципы организации раскрыты в трудах членов РАО И.П. Смирнова, Е.В. Ткаченко, В.И. Лисова, А.Н. Бодрова и других ученых².

Модель социально открытого профессионального колледжа имеет следующие системные характеристики³.

Во-первых, это многофункциональное образовательное учреждение, реализующее задачи учебно-воспитательного центра и центра повышения квалификации в системе непрерывного образования.

Во-вторых, это многопрофильное учреждение, ориентированное на полное обеспечение кадрами необходимого профиля предприятия.

В-третьих, это многоуровневое учреждение, обеспечивающее учащимся возможность выбора образовательного маршрута в соответствии с их интересами, способностями и возможностями.

В-четвертых – это учреждение, постепенно переходящее на реализацию интегрированных программ НПО-СПО, позволяющих сократить сроки обучения без снижения качества обучения.

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 43.

² См.: Снопко Н. М. Моделирование социально открытого профессионального колледжа. М.: Изд-во АПО, 2008. 431 с.; Бодров А. Н. Экономические стимулы профессионального образования. М.: Изд-во АПО, 2009. 342 с.; Соломко Л. Г. Формирование открытой модели учреждения непрерывного профессионального образования. М.: Издательский центр АПО, 2002. 364 с. и др.

³ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 41-42.

Основанное на таких принципах учебное заведение способно осуществлять реализацию непрерывного образования, включающего образовательные программы общего (допрофессионального), начального, среднего и дополнительного профессионального образования¹.

Развитие интегративных образовательных учреждений – учебно-воспитательных комплексов, лицеев, колледжей, центров непрерывного образования и т.д. вызывает необходимость их внутренних структурных изменений, превращения их по сути дела в интегрированные образовательные комбинаты с совершенно иной структурой организации. В них стремительно развиваются подразделения, которые пока из осторожности следует назвать прототипами факультетов и кафедр, появляются должности заместителей директоров по научной (научно-методической) работе, целые научные лаборатории, появляются самостоятельные службы образовательной инфраструктуры и т.д. Таким образом, бывшие ПТУ и ССУЗы, вырастают в принципиально новый тип интегративных образовательных учреждений, которые условно можно назвать региональными колледжами².

Создание таких образовательных учреждений в силу необходимости быстрее идет в малых городах, поселках, где нередко бывает в наличии лишь одно ПТУ или один техникум и они волей-неволей должны расширять профили подготовки специалистов, а также становиться многоуровневыми профессиональными образовательными учреждениями, осуществляющими одновременно и начальную профессиональную подготовку и переподготовку, осуществлять образовательные программы начального и среднего профессионального образования³.

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000-2012 гг.). М.: НИИРПО, 2012. С. 41.

² Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 232-233.

³ Там же. С. 143-144.

Перспективным вариантом мобильной подготовки рабочих кадров является создание и развитие сети *многофункциональных центров прикладных квалификаций* (МЦПК). Они призваны реализовывать короткие, интенсивные, адресные программы профессионального обучения. Значимость таких программ объясняется тем, что технологии развиваются очень быстро, и любой рабочий постоянно должен обновлять свою квалификацию.

Учебные центры прикладных квалификаций реализуют программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и служащих. Преимущественно они ориентированы на взрослых, уже работающих людей. Аналогичные центры очень распространены в Европе – там они называются центрами компетенций. В России они создаются сейчас на базе передовых профессиональных колледжей, техникумов, т.е. там, где есть самое современное оборудование, где работают высококвалифицированные преподаватели¹.

Для любых типов профессиональных учебных заведений, реализующих программы подготовки рабочих кадров, эффективным способом повышения качества подготовки рабочих может стать использование зарубежного опыта, в частности идея дуального образования, широко используемого в Германии, а также в английских колледжах. *Дуальное образование* – вид профессионального образования, при котором теоретическая часть подготовки осуществляется на базе образовательной организации, а практическая проходит на рабочем месте.

Таким образом, для решения проблем подготовки рабочих кадров и повышения ее качества необходимо найти и определить оптимальную модель такой подготовки. Поскольку этот вопрос применительно к различным типам производств и предприятий активно обсуждается последнее время, он с

¹ *Среднее профессиональное образование – привлекательно!* / Интервью директора департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России Наталии Золотаревой // Вестник образования. 2014. № 22. С. 9-10.

необходимостью возник в ходе экспертного опроса, проведенного авторами данной монографии. Каково мнение экспертов по этому поводу? Поскольку рабочие места в различных отраслях и по разным рабочим профессиям существенно различается, экспертам было предложено определить оптимальную модель подготовки рабочих отдельно по каждой из основных отраслей экономики (табл. 6)

Таблица 6

Эксперты о моделях подготовки рабочих в различных отраслях,
% по каждой отрасли*

Отрасли	Оптимальная форма подготовки рабочих				Затруднились ответить
	Непосредственно в учреждениях СПО	На предприятиях, на рабочем месте	В многопрофильных учебных центрах при СПО	В учебных центрах предприятий	
Промышленность	69,6	58,3	39,7	33,9	16,7
Сфера услуг	70,2	52,9	43,9	31,7	15,1
Транспорт	73,7	52,2	41,3	34,3	12,2
Строительство	69,6	56,4	36,9	34,6	16,7
Информационные технологии	66,7	33,0	41,3	32,4	23,1
Сельское хозяйство	61,9	53,5	36,2	23,7	21,8
Другие	3,6	2,4	1,2	0,9	0,0

Мнение экспертов оказалось достаточно единодушным. Наиболее оптимальной формой подготовки рабочих сегодня в России эксперты считают обучение будущих рабочих в колледжах и техникумах, т.е. ту форму, которая является сегодня основной, но вызывающей достаточно серьезную критику со стороны работодателей и имеющей массу проблем. Такое единодушие в ответах можно объяснить как значительным опытом работы в данной сфере и глубоким пониманием ее ситуации и текущих процессов, так и консерватизмом экспертов, их желанием сохранить существующие позиции СПО в системе профессионального образования.

Вторую позицию эксперты отдали подготовке на рабочем месте на предприятии. Такая форма также давно используется, она является оптимальной для небольших предприятий с невысокой потребностью в

рабочих невысокой квалификации, имеет существенные преимущества в виде максимальной конкретизации рабочего места и гарантии трудоустройства, но является дорогостоящей и не может иметь массовый характер. Кроме того, она имеет однонаправленный характер, заключающийся в исключительно в приобретении практических навыков, исключая теоретические основы профессии и тем более воспитательные аспекты. Однако внимание большинства экспертов по всем направлениям подготовки, кроме информационных технологий, к этой форме свидетельствует как о ее эффективности, так, вероятно, и ее потенциале. Это наводит на мысль об актуальности т.н. дуальной форме подготовки рабочих, вокруг которой также ведется много разговоров.

У многопрофильных учебных центрах (центры прикладных квалификаций) сторонников среди экспертов меньше половины по всем отраслям подготовки. Такая настороженность объясняется слабым пока представлением о их роли, возможностях и эффективности в процессе повышения качества подготовки рабочих.

Наименьшее число ответов (примерно треть ответов) отдано такой форме как подготовка в учебных центрах предприятий (т.н. внутрифирменное обучение), которые создаются с целью подготовки и переподготовки рабочих непосредственно для нужд конкретного предприятия. Очевидные преимущества такой формы – конкретность предприятия, гарантированность рабочего места и последующей трудовой занятости. Однако создание таких центров – дорогостоящее удовольствие и доступно лишь крупным предприятиям. Увеличение числа и развитие таких учебных центров составляет серьезную конкуренцию традиционной подготовке рабочих в СПО, как прежде в НПО, что и объясняет их неприятие большинством экспертов.

В ответах экспертов обнаруживается явное противоречие: они не очень высоко оценивают качество подготовки рабочих, осуществляемое преимущественно в СПО, но при этом считают данную модель наиболее

оптимальной. Возможно, они связывают невысокое качество подготовки рабочих с упразднением НПО, к чему большинство из них относится отрицательно, полагая, НПО как самостоятельная ступень профессионального образования лучше справлялось с этой задачей. Объяснить данное противоречие можно и самосохранительными установками, которые достаточно выражены в образовательном социуме и во многом объясняют консерватизм этого социального института.

Тем не менее, 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 возникает актуальный вопрос о необходимости и роли мастера производственного обучения (учителя профессии) в процессе подготовки рабочих кадров для современной экономики.

ГЛАВА 2. МЕСТО И РОЛЬ МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ЗЕРКАЛЕ ЭКСПЕРТНОГО МНЕНИЯ

Всероссийское социологическое исследование, посвященное проблемам подготовки рабочих кадров и функционирования мастеров производственного обучения как ключевой фигуры этого процесса, было проведено весной 2015 года во всех федеральных округах Российской Федерации. Исследование, являющееся вторым этапом проекта по заказу Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования, проведено методом экспертного опроса. В качестве экспертов выступили руководители (директора и их заместители) образовательных организаций среднего профессионального образования (СПО), осуществляющих реализацию образовательных программ по рабочим профессиям, всего 312 человек.

Опрошенные руководители представляют образовательные организации СПО всех типов поселений: пятая часть (20,2%) живут и работают в областных центрах, более половины (68,6%) – в городах и поселках городского типа, остальные (11,2%) представляют учреждения СПО, находящиеся в сельской местности.

Спектр рабочих профессий, по которым осуществляется подготовка в данных образовательных организациях, достаточно широк, значительная его доля приходится на т.н. массовые профессии сферы услуг, промышленности и транспорта. Общее распределение по профессиям представлено на рис. 2.

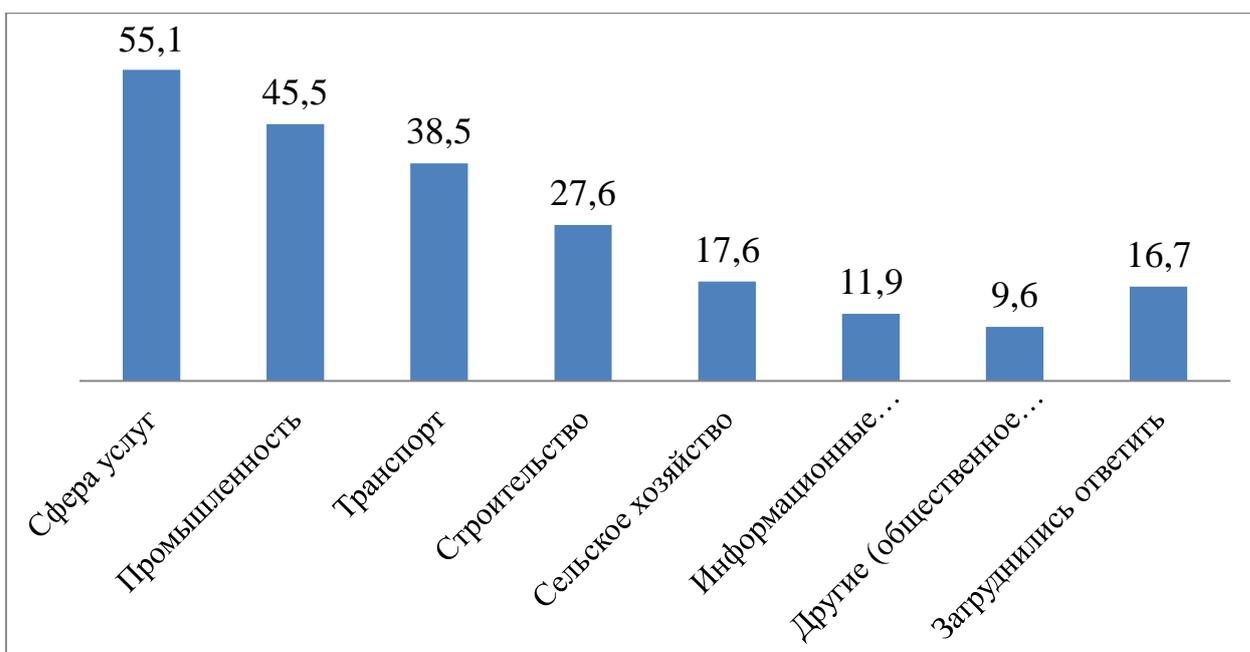


Рис. 2. Отрасли экономики, по профессиям которых осуществляется подготовка, % от числа опрошенных

Взаимосвязь отраслей экономики, по профессиям которых осуществляется подготовка рабочих, достаточно четко коррелирует с типом поселения, в которых находятся образовательные учреждения СПО (табл.7).

Таблица 7

Отрасли экономики, по профессиям которых осуществляется подготовка, в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

Отрасли	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Промышленность	49,2	49,1	17,1
Сфера услуг	41,3	58,9	57,1
Транспорт	27,0	42,5	34,3
Строительство	27,0	29,9	14,3
Информационные технологии	14,3	12,1	5,7
Сельское хозяйство	3,2	15,4	57,1
Другое	11,1	10,3	2,9
Затруднились ответить	15,9	15,9	22,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Подготовка рабочих для промышленности осуществляется главным образом в городских поселениях; сфера услуг представлена относительно равномерно всеми типами поселений; образовательные программы сельскохозяйственной направленности реализуются прежде всего в сельских учебных заведениях, а профессии, связанные с информационными технологиями представлены городами, особенно областными центрами.

2.1. Функции мастера производственно обучения

В процессе подготовки рабочих ключевым моментом является практическая составляющая, качество которой во многом зависит от мастера производственного обучения. В этой связи важным моментом является наличие мастеров и соответствующих ставок в штатном расписании и структуре преподавательского состава учебных заведений, осуществляющих подготовку рабочих кадров. По результатам опроса, 94,2% руководителей образовательных организаций СПО указали на наличие ставок мастера производственного обучения в штатном расписании, в очень незначительном числе случаев (5,4%) оказалось, что ставок мастеров нет, но потребность в них есть и поэтому функциональные обязанности мастеров производственного обучения выполняют другие работники, в частности преподаватели специальных дисциплин. Лишь 0,3% опрошенных руководителей указали на отсутствие необходимости в мастерах производственного обучения.

В ходе анализа полученных результатов выявлена взаимосвязь ответов на данный вопрос и профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих (табл. 8).

Таблица 8

Наличие ставок мастеров в зависимости от отрасли, по профессиям которой осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по строке

Отрасли	Наличие ставок			
	Ставки мастеров производственного обучения предусмотрены штатным расписанием	Ставки мастеров штатным расписанием не предусмотрены, но функциональные обязанности мастеров выполняют другие работники	Мастера не нужны	Итого
Информационные технологии	100,0	0,0	0,0	100,0
Строительство	98,8	1,2	0,0	100,0
Сфера услуг	97,1	2,9	0,0	100,0
Транспорт	96,7	3,3	0,0	100,0
Промышленность	96,5	3,5	0,0	100,0
Сельское хозяйство	92,7	7,3	0,0	100,0
Другое	80,0	20,0	0,0	100,0
Затруднились ответить	86,5	11,5	2,0	100,0

Из общей, в целом достаточно ровной картины слегка выбиваются сельскохозяйственные образовательные учреждения, в которых доля экспертов, указавших на отсутствие ставок при их необходимости несколько выше, чем в других отраслях.

По результатам опроса руководителей учреждений СПО, наиболее распространенным вариантом является численность мастеров до 9 человек, в среднем число мастеров в образовательных организациях, где работают опрошенные эксперты, составляет 11-12 человек (рис. 3).

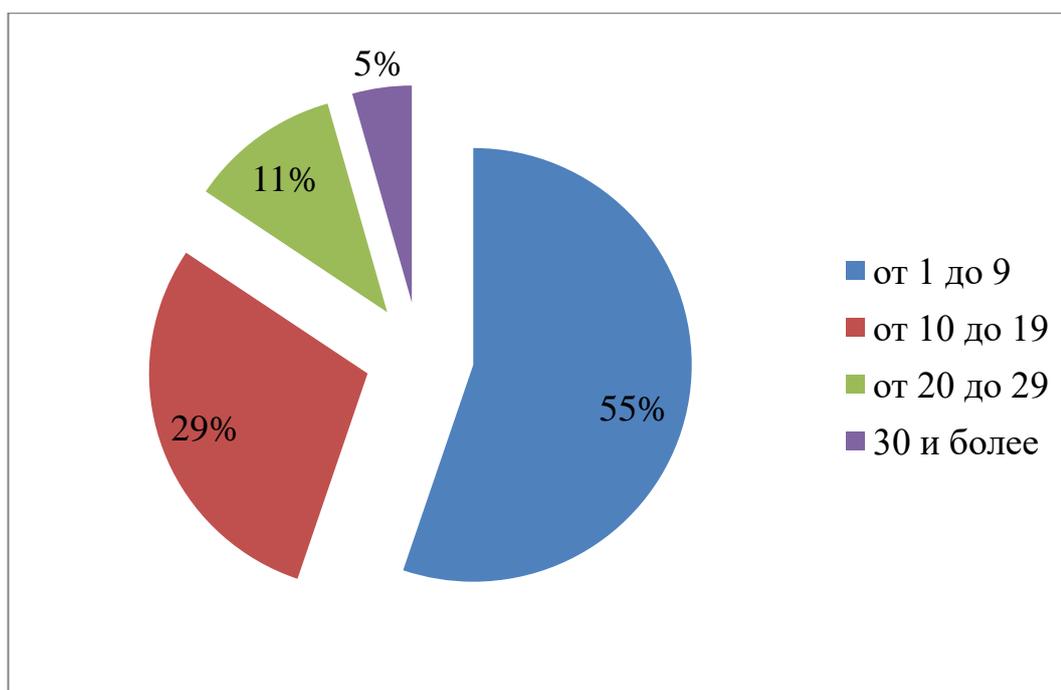


Рис. 3. Количество мастеров в организациях СПО, % от числа опрошенных

В зависимости от типа поселения картина отличается незначительно: наибольшее число мастеров производственного обучения характерно для учебных заведений городских поселений, поскольку именно там сосредоточены достаточно крупные образовательные организации, в которых численность мастеров может превышать 20 чел.

Численность мастеров производственного обучения незначительно варьируется в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка (табл. 9).

Таблица 9

Количество мастеров в зависимости от отрасли, по профессиям которой осуществляется подготовка рабочих, среднее

Количество мастеров	Отрасли						
	Промышленность	Информационные технологии	Сфера услуг	Сельское хозяйство	Транспорт	Строительство	Другое
Среднее	12,89	18,51	12,85	13,00	13,83	13,14	9,33

В среднем численность мастеров в учебных заведениях, осуществляющих подготовку по разным направлениям, оказалась очень

близкой. Исключение составили лишь образовательные организации, ведущие подготовку рабочих в сфере информационных технологий, здесь их оказалось несколько больше.

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. Им нужен был наставник, который всюду их сопровождал, «вытирал им нос». Надо ли сохранять это положение сегодня, когда есть классные руководители. Когда мастера производственного обучения вынуждены «отсиживать», согласно «инструкции», свои обязательные 8 часов в день в комнате мастеров. Когда педагогические коллективы делятся на «белую» (преподаватели) и «черную кость» (мастера). Не пора ли задуматься над целесообразностью существования подобного института, и, быть может, ввести должность такого же преподавателя производственного (практического) обучения, как во всех странах? К тому же все более широко распространяющийся принцип организации труда мастеров «мастер-мастерская» по сути и есть введение должности преподавателя производственного обучения, только с искусственными наслоениями, возникшими из-за необходимости соблюдать порядки, установленные еще в сталинские времена¹.

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. С. 133-134. <http://anovikov.ru/books/ros.pdf>

Такая позиция в отношении мастеров производственного обучения как специфической педагогической группы является нетипичной. 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 обучения в образовательных организациях, где работают эксперты (табл. 10).

Таблица 10

Потребность образовательных организаций..., % 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

Приведенные данные позволяют сделать ряд выводов.

1) 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.

2) 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 лет¹, проблема омоложения корпуса мастеров производственного обучения является очень актуальной.

В целом, указанные тенденции схожи с ситуацией в системе школьного образования.

Как показали результаты исследования, образовательные организации областных центров испытывают большую потребность в мастерах производственного обучения по сравнению с образовательными учреждениями СПО средних и малых городов, а также сельской местности (рис. 4). 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.

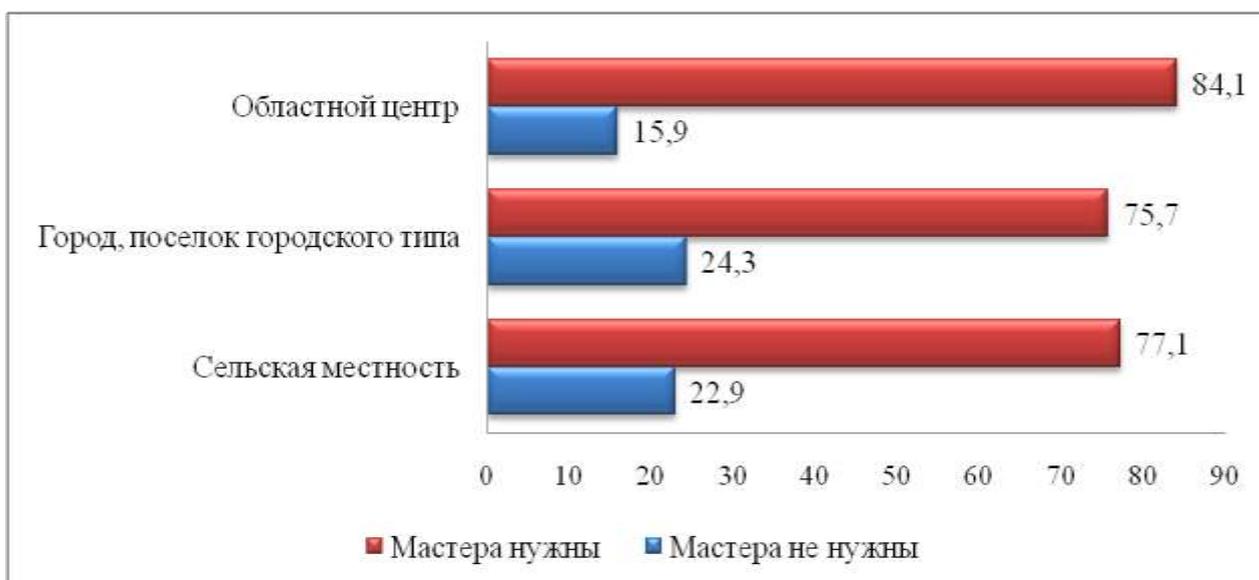


Рис. 4. Мнение экспертов о потребности в мастерах производственного обучения в зависимости от типа поселений, % от числа опрошенных по поселенческой группе

¹ См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 30. 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.

В отношении потребности в молодых мастерах тенденция сохраняется, но выражена менее отчетливо.

Что касается взаимосвязи потребности в мастерах и профессий, по которым ведется подготовка, различие здесь не велики: можно отметить, что меньше всего в данный момент в мастерах нуждаются сельскохозяйственные образовательные организации и учебные заведения, осуществляющие подготовку в сфере транспорта (рис. 5).

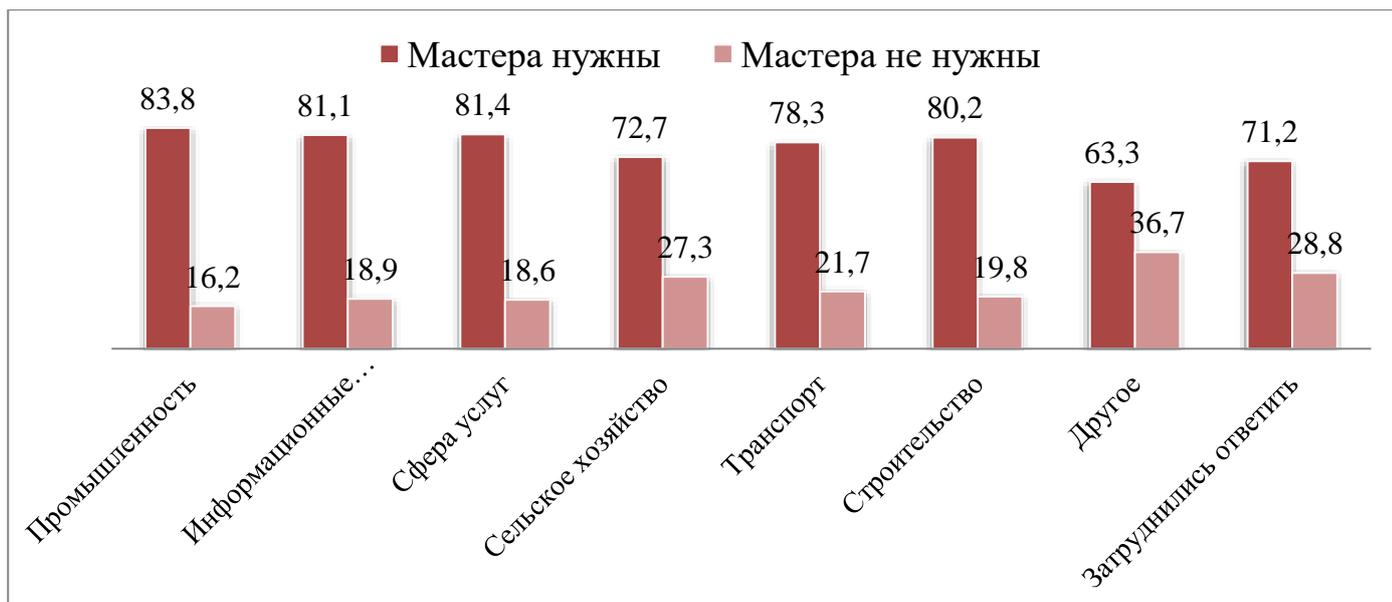


Рис. 5. Мнение экспертов о потребности в мастерах производственного обучения в зависимости от отрасли экономики, по профессиям которой осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по отрасли

Одним из наиболее актуальных вопросов является функциональный набор мастера производственного обучения. В ходе опроса экспертам было предложено определить основные функции мастеров производственного обучения с двух точек зрения: какие функции он реально выполняет в настоящее время и какие, по их мнению, должен выполнять. Как видно из таблицы 10 значимость тех или иных функций в реальном и должном варианте оказалась практически одинаковой.

Таблица 10

Функции мастера производственного обучения, % от числа опрошенных

Функции	Реальные	Должные
Практическая, обучающая функция	92,6	94,2
Воспитательная функция	83,7	79,2
Функция социализации учащихся (помощь в адаптации к условиям жизни)	73,7	79,2
Культурно-просветительская, досуговая функции	40,1	44,2
Затруднились ответить	4,2	3,5
Итого	294,2*	300,3*

Приведенные данные свидетельствуют о том, что опрошенные руководители считают, что мастерам следовало бы несколько больше уделять внимание основной практико-обучающей функции и менее воспитательной. При этом воспитательная функция в должном варианте как бы распадается и конкретизируется в более частных функциях адаптации к условиям жизни и культурно-просветительской функции. Значимость последних в должном варианте несколько выше, чем в реальном. Возможно, это связано с тем, что обучаться рабочим профессиям достаточно часто идет молодежь из не самых благополучных семей, поэтому научить их адекватно адаптироваться к жизненным ситуациям и хотя бы немного повысить их культурный уровень становится актуальной задачей. В целом же приведенные результаты свидетельствуют о традиционных и устоявшихся представлениях о роли мастера производственного обучения, которая может быть сведена к двум традиционным ипостасям педагога профессионального образования: обучить профессии, т.е. дать конкретные практические навыки и умения и помочь формированию личности.

Таким образом, совершенно очевидно, что роль мастера производственного обучения в подготовке рабочих очень важна. Социальная оценка 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 ценностей¹. Насколько престижной является в современной России эта профессия? По мнению значительного большинства опрошенных руководителей образовательных учреждений (70,5%), профессия мастера производственного обучения является непрестижной, около четверти респондентов (22,4%) считают ее престижной, остальные затруднились ответить на этот вопрос. Непрестижность этой профессии обусловлена, с одной стороны, непрестижностью профессии педагога в целом в современной России, с другой, работой с непростым и не самым привлекательным контингентом учащихся.

Крайне интересным представляется сравнение оценок престижа данной профессии руководителей-экспертов и самих мастеров (табл. 11).

Таблица 11

Оценки престижности профессии мастера производственного обучения,
% от числа опрошенных

Степень престижности	Эксперты	Мастера ²
Престижная	22,4	40,5
Не престижная	70,5	44,6
Затруднились ответить	7,1	14,9
Итого	100,0	100,0

Несмотря на то, что большая часть мастеров считают свою профессию не престижной, среди них значительно больше, чем среди экспертов, тех, кто придерживается противоположного мнения. Таким образом, в глазах самих мастеров эта профессия выглядит более привлекательной, чем в глазах руководителей. Почему? Причина, возможно, заключается в возрасте и стаже. Более престижной считают свою профессию молодые мастера со стажем работы до 5 лет, с возрастом и увеличением стажа работы мастером производственного обучения самооценки престижности профессии заметно

¹ См.: Андреев Э. М., Буланова М. Б. Престиж социальный // Социологическая энциклопедия: В 2 т. М.: Мысль, 2003. Т.2. С. 251.

² См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 63.

снижаются¹. Руководители образовательных организаций, выступавшие экспертами, принадлежат к старшим возрастным когортам и имеют солидный стаж работы в системе СПО, позволяющий им более критически и адекватнее оценивать статус этой профессии и ее престиж.

Эксперты-сельчане в большей степени считают работу мастера производственного обучения престижной, чем их городские коллеги (рис. 6).

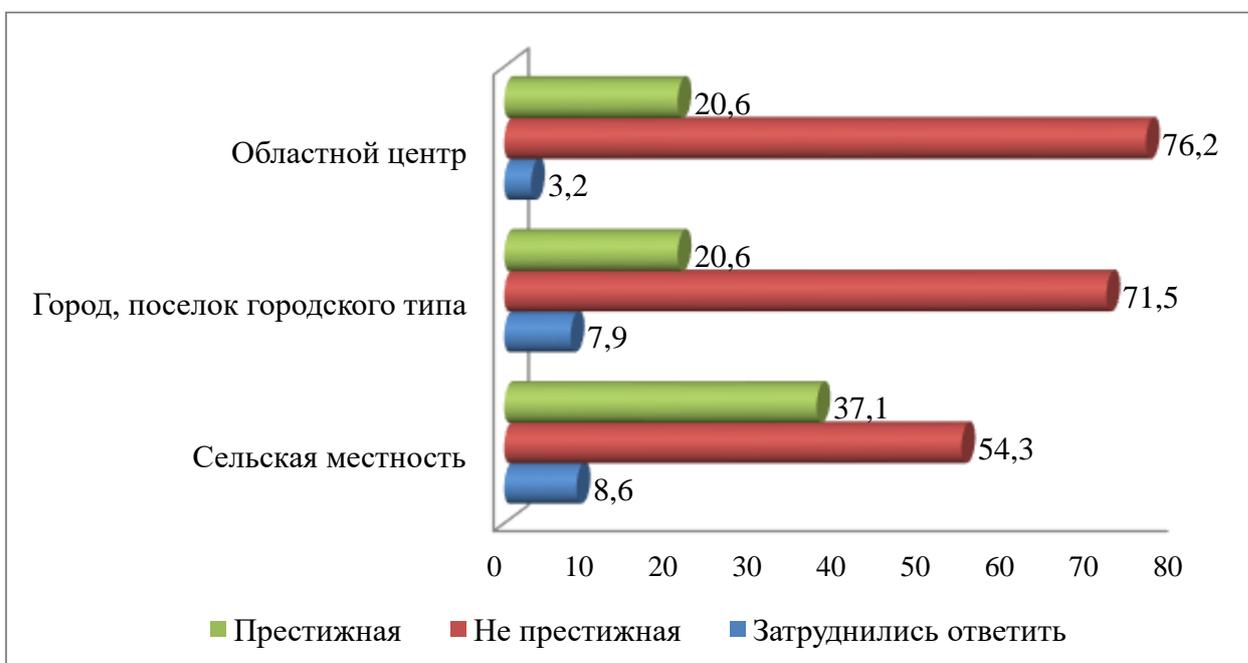


Рис. 6. Оценки престижности профессии мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа ответивших по поселенческой группе

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

¹ Там же. С. 63-64.

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 общества¹. Как и мастерам, так и экспертам было предложено определить адекватный размер зарплаты для начинающего мастера производственного обучения и мастера со стажем (табл. 12).

Таблица 12

Зарплата мастера 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

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. Эксперты несколько больше, чем мастера, склонны к более высокой материальной оценке начинающего мастера: среди

¹ Там же. С. 92.

них в 2 раза меньше сторонников самой низкой зарплаты и больше тех, кто считает, что зарплата начинающего мастера должна быть достаточно высокой – до 40 тыс. руб. Возможно, они считают, что высокая стартовая зарплата является реальным способом закрепления новых кадров и стимулом к дальнейшей работе. В отношении мастера со стажем картина обратная: среди экспертов сторонников высоких зарплат несколько меньше, чем среди мастеров. Это несоответствие можно объяснить понимаем экспертами необходимости материального поощрения молодых мастеров с целью их закрепления как своего рода аванса для их дальнейшей профессиональной деятельности. Что касается материальной 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 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 46,0% экспертов областных центров и 58,4 % из других городских поселений (рис. 7).

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.

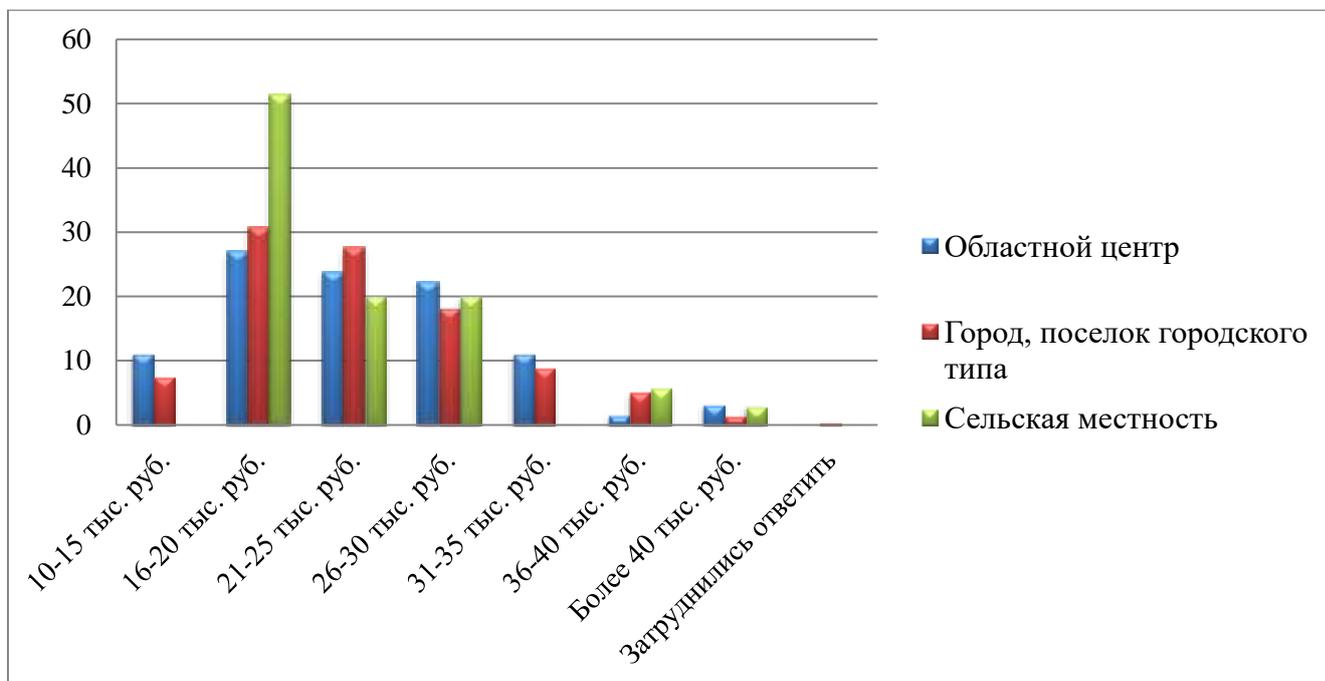


Рис. 7. Мнение экспертов об оптимальном размере заработной платы начинающего мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

Что касается мнений об оптимальной зарплате мастера со стажем, то здесь сохраняется та же тенденция, но со сдвигом в сторону более высоких сумм (рис. 8).

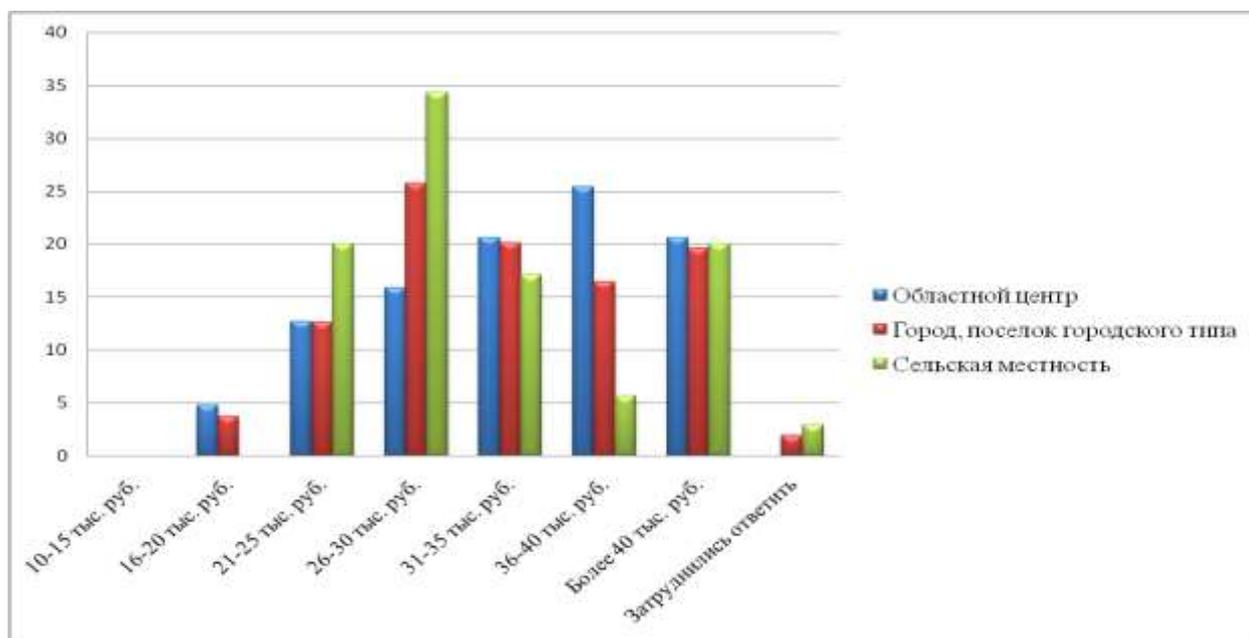


Рис. 8. Мнение экспертов об оптимальном размере заработной платы мастера со стажем в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

Большее 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 зарплат 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 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.

2.2. Образовательные и компетентностные характеристики мастеров производственного обучения

Престиж профессии и, соответственно, заработная плата в современных условиях во многом определяется уровнем образования. По ответам почти 60 % экспертов, в их образовательных организациях работают мастера производственного обучения преимущественно со средним профессиональным образованием. В образовательных организациях 35,9% респондентов преобладают мастера с высшим образованием. На преимущественно начальное профессиональное образование мастеров производственного обучения указали 2,6%, еще 2,2% затруднились с ответом на вопрос. Таким образом, по ответам экспертов, преобладающим уровнем образования мастера производственного обучения является среднее профессиональное. Полученные ответы не совсем совпадают с результатами исследования мастеров, по которому мастера с высшим и незаконченным

высшим образованием составляют 48,4%, а мастера со средним профессиональным образованием – 46,2%¹. Данная ситуация требует объяснения. В ходе опроса от экспертов не требовались точные данные об уровне образования мастеров производственного обучения, цель была другой – выявить их субъективное представление об этом уровне в контексте образовательного процесса в конкретном учебном заведении. Полученные результаты свидетельствуют о том, что руководители образовательных организаций не видят реальной отдачи от объективно более высокого уровня образования мастеров, что и нашло отражение в представлении о более низком уровне образования мастеров, чем он есть на самом деле. Данная ситуация может свидетельствовать как о низком качестве полученного высшего образования, так и о его неиспользованном потенциале. Возможно, это в какой-то мере объясняет и заниженный экспертами уровень заработной платы мастеров со стажем, о чем речь шла выше.

По оценкам экспертов, уровень образования мастеров производственного обучения в образовательных организациях сельской местности заметно ниже, чем в городах, особенно крупных (рис. 9). Доля мастеров с высшим образованием не достигает здесь и 20%. Такая ситуация является типичной для России: выпускники вузов стремятся закрепиться в крупных городах где как правило расположены вузы, и не стремятся возвращаться домой, особенно в малые города и сельскую местность, где уровень жизни, как известно, значительно ниже.

¹ См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 31.

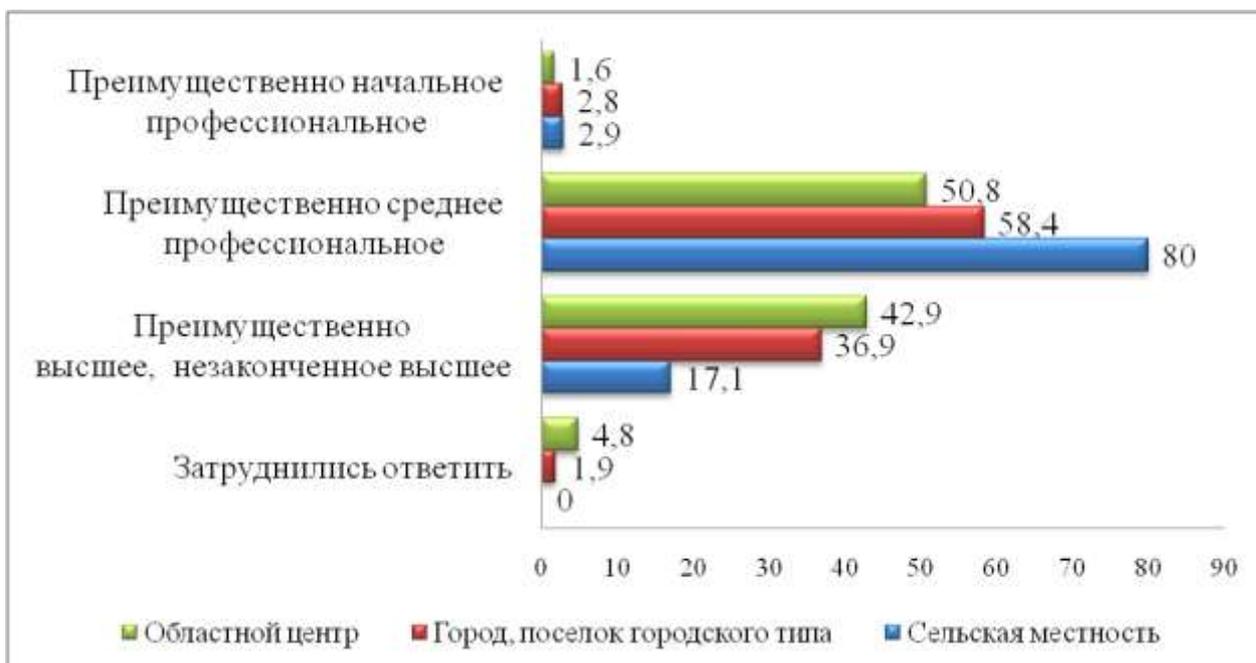


Рис. 9. Мнение экспертов о преобладающем уровне образования мастеров производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе

Преобладающий уровень образования связан и с отраслью экономики по профессии которой ведется подготовка рабочих (табл. 13). Больше всего мастеров с высшим образованием (54,1%) осуществляют практическую подготовку рабочих в области информационных технологий, что вполне объяснимо. Почти в 2,5 раза меньше мастеров с высшим образованием в сфере сельскохозяйственных профессий (21,8%), что четко коррелирует с типом поселения.

Таблица 13

Мнения экспертов о преобладающем уровне образования мастеров производственного обучения в зависимости от отрасли экономики по профессиям которой ведется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по строке

Отрасли	Преимущественный уровень образования				
	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее	Затруднились ответить	Итого
Промышленность	2,8	59,2	37,3	0,7	100,0
Сфера услуг	2,9	61,6	34,3	1,2	100,0
Транспорт	0,8	63,3	35,0	0,8	100,0
Строительство	0,0	69,8	30,2	0,0	100,0

Информационные технологии	0,0	45,9	54,1	0,0	100,0
Сельское хозяйство	5,5	72,7	21,8	0,0	100,0
Другое	3,3	56,7	33,3	6,7	100,0

В этой связи особую остроту приобретает вопрос о необходимости высшего образования для мастера производственного обучения. По мнению наибольшего числа экспертов (43,9%), ответить на этот вопрос однозначно нельзя, уровень образования мастера производственного обучения зависит от направления подготовки рабочих: для одних требуется высшее образование, для других достаточно среднего профессионального образования. Чуть меньше экспертов (40,1%) считают, что мастер производственного обучения в современных условиях должен обязательно иметь высшее образование, небольшая часть респондентов (15,4%) считают достаточным для мастера среднее профессиональное образование, остальные (0,6%) затруднились ответить на вопрос (рис. 10).

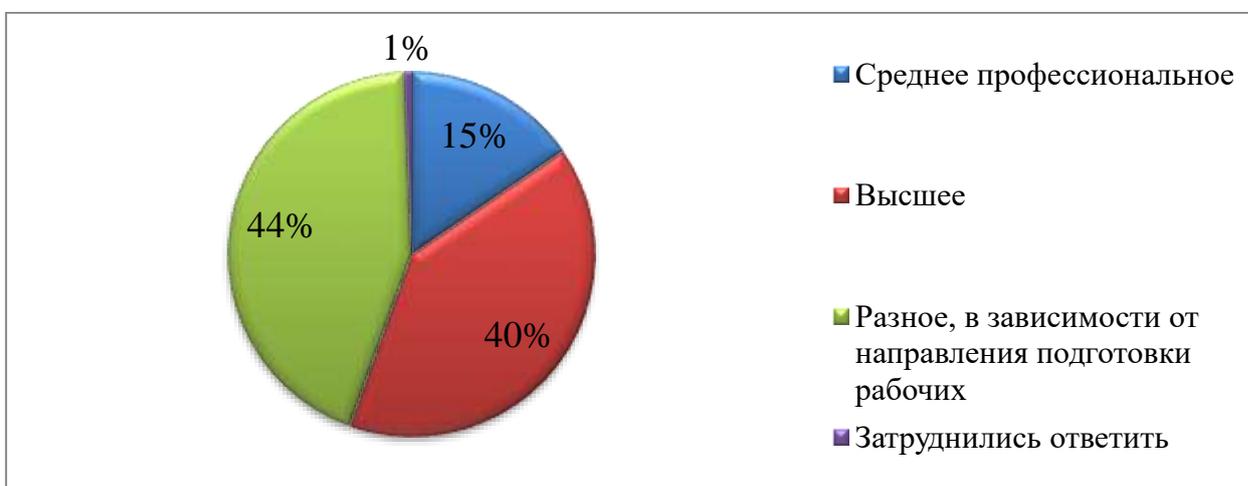


Рис. 10. Мнение экспертов о необходимом мастеру производственного обучения уровне образования, % от числа опрошенных

Такой разброс мнений по поводу уровня образования мастера производственного обучения обусловлен состоянием российской экономики. Различия в уровне экономического, технологического, организационного развития предприятий и организаций определяют разные квалификационные

требования и к рабочим профессиям: одним предприятиям требуются представители традиционных массовых профессий, другим – рабочие «штучного производства» с особыми квалификационными требованиями. В этой связи особую актуальность приобретает вопрос профессиональной подготовки мастеров производственного обучения, которая должна быть ориентирована не только на конкретную отрасль экономики, но и на определенный уровень ее развития.

Эта идея подтверждается и ответами на данный вопрос экспертов разных типов поселений. Эксперты-сельчане в большей степени, чем руководители городских учреждений СПО, отдают предпочтение среднему профессиональному образованию в качестве необходимого уровня образования, среди них меньше сторонников высшего образования. Объяснить это можно, вероятно, более низким уровнем развития сельского хозяйства как отрасли в целом, отсутствием или слабым распространением современных сельскохозяйственных технологий, сохранением тяжелого физического труда, для обучения которому высшее образование явно не нужно (табл. 14).

Таблица 14

Мнение экспертов о необходимом мастеру производственного обучения уровне образования в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по столбцу

Уровень образования, необходимый мастеру производственного обучения	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Среднее профессиональное	11,1	15,9	20,0
Высшее	44,4	40,2	31,4
Разное, в зависимости от направления подготовки рабочих	44,4	43,5	45,7
Затруднились ответить	0,0	0,5	2,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Примерно такая же картина складывается в отношении оптимального квалификационного разряда мастеров. То, что мастер производственного обучения должен иметь квалификационный разряд по рабочей профессии, ни

у кого не вызывает вопросов, однако мнения экспертов о конкретном уровне рабочей квалификации мастеров разошлись (табл. 15).

Таблица 15

Мнение экспертов о желаемом квалификационном разряде мастера производственного обучения, % от числа опрошенных

Разряд	%
Пятый	31,1
Выше установленного при выпуске	24,1
Четвертый	17,7
Высший	10,0
Затруднились ответить	11,6
Другое (выше среднего, по каждой профессии свой разряд, средний по профессии)	9,6
Итого	100,0

Анализ столь неоднозначных данных позволяет сделать следующее заключение: квалификационный уровень мастеров определяется конкретной профессией, по которой ведется подготовка, при этом он должен быть достаточно высоким (не ниже 4-го), быть выше, чем тот, с которым выпускаются учащиеся.

Специфика профессиональной деятельности мастера производственного обучения заключается не только в высоком уровне владения какой-либо профессией, но, пожалуй, главное – в способности обучить этой профессии учащихся. Педагогические способности (т.е. способности научить других) даже в случае их наличия от природы требуют дополнения в виде педагогических и психологических знаний и навыков их использования. Так или иначе, мастер производственного обучения должен быть педагогом. В этой связи встает вопрос о необходимости для мастеров профессионально-педагогического образования.

По мнению большинства опрошенных экспертов (82,7%), профессионально-педагогическое образование в той или иной степени необходимо мастеру производственного обучения. Тех, кто не видит в нем необходимости, оказалось 17,3%. Таким образом, в этом вопросе эксперты

оказались более единодушны, чем в вопросе об уровне образования мастеров. Следовательно, можно предположить, что важную роль в подготовке мастеров производственного обучения должны играть профессионально-педагогические колледжи и университеты, реализующие подобные образовательные программы.

При достаточно слабой связи между ответами на данный вопрос и типом поселения, а также отраслью экономики, по профессиям которой ведется подготовка рабочих, выделяются ответы экспертов-сельчан. Они в большей степени, чем их городские коллеги являются сторонниками профессионально-педагогического образования. Учитывая, что оптимальным для подготовки по профессиям сельского хозяйства, по их мнению, является среднее профессиональное образование, можно предположить, что лучшим вариантом образования мастеров производственного обучения для села является профессионально-педагогический колледж.

Какова же реальная ситуация с данным видом образования в образовательных организациях СПО? По результатам опроса экспертов, в почти половине образовательных организаций (49,7%) доля мастеров производственного обучения, имеющих профессионально-педагогическое образование, составляет не более 30%; в 26,9% образовательных учреждений СПО доля мастеров с таким образованием составляет 31-60%; в остальных – больше 60%. Таким образом, лишь в каждом 4-5-м колледже/техникуме большинство мастеров производственного обучения являются педагогами с соответствующим профессионально-педагогическим образованием.

Поскольку эксперты, с одной стороны, понимают значимость педагогических компетенций для мастера производственного обучения, с другой – доля мастеров, имеющих данные компетенции не очень высока, возникает вопрос, в какой мере и каким образом руководство образовательных организаций стимулирует получение мастерами профессионально-педагогического образования. Каждый пятый респондент (19,9%) указал, что администрация образовательных учреждений не

предпринимает никаких действий по стимулированию получения мастерами профессионально-педагогического образования. Однако в большинстве случаев руководство озабочено этой проблемой и создает определенные условия для приобретения мастерами новых профессиональных компетенций, в том числе и в области педагогики и психологии. Основной формой получения компетенций мастерами производственного обучения является профессиональная переподготовка в рамках повышения квалификации. На нее указали половина (50,3%) опрошенных экспертов. Профессиональная переподготовка – традиционный и отработанный способ приобретения новых профессиональных компетенций. Однако это, как правило, курсовая, иногда весьма краткосрочная подготовка, реализуемая под давлением формальных требований периодического повышения квалификации педагогических работников, к которым относятся и мастера производственного обучения. Лишь 15% экспертов указали, что администрация их образовательных организаций материально, посредством повышения заработной платы стимулирует мастеров к получению профессионально-педагогического образования и создает условия для карьерного роста.

Как показали результаты исследования, руководство образовательных организаций областных центров в большей степени, чем их коллеги из других типов поселений стимулируют мастеров к получению профессионально-педагогического образования (табл. 16).

Таблица 16

Способы стимулирования мастеров производственного обучения к получению профессионально-педагогического образования в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по столбцу

Способы стимулирования	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Никак не стимулируют	15,4	18,9	25,7
Повышение уровня образования, квалификации, профессиональная	55,4	47,8	34,3

переподготовка			
Материальное поощрение, повышение зарплаты	10,8	12,7	5,7
Создание условий для карьерного роста	4,6	3,5	2,9
Затруднились ответить	10,8	10,5	22,9
Другое	3,0	6,6	8,6
Итого	100,0	100,0	100,0

Администрация городских образовательных учреждений (особенно областных центров) по всем способам стимулирования опережает руководство сельских колледжей и техникумов. Чем обусловлена такая ситуация: нежеланием администрации или самих мастеров? Отсутствием средств? Невозможностью замены мастера на период его отсутствия?

Одним из вариантов ответа на поставленные вопросы может быть удовлетворенность и руководства, и самих мастеров производственного обучения уровнем имеющихся у них профессиональных компетенций, в силу чего они не видят необходимости в получении еще какого-либо образования.

Вопрос о профессиональных компетенциях является важным аспектом изучения любой профессиональной группы. Набор профессиональных компетенций мастера производственного обучения достаточно широк: он должен в совершенстве владеть рабочей профессией, по которой ведет подготовку, его практические навыки должны опираться на прочный теоретический фундамент в данной области, будучи педагогом, он должен владеть методическим арсеналом педагогических и информационных технологий, знаниями общей и профессиональной психологии. Как оценивают эксперты в целом уровень профессиональных компетенций мастеров производственного обучения, работающих в их колледжах и техникумах. Для оценки экспертам была предложена четырехбалльная система (очень хороший, хороший, удовлетворительный, неудовлетворительный), однако все оценки свелись к двум средним позициям – хороший и удовлетворительный, от крайних оценок эксперты воздержались (табл. 17).

Оценки экспертов уровня профессиональных компетенций мастеров
производственного обучения, % от числа опрошенных по строке

Профессиональные компетенции	Уровень		Затруднились ответить
	Хороший	Удовлетвори- тельный	
Владение практическими навыками профессии	90,1	7,7	2,2
Теоретическое знание предмета	85,3	12,2	2,6
Умение донести знания до учащихся, объяснить материал	83,7	14,4	1,9
Общекультурная компетентность	72,4	23,7	3,8
Умение использовать новые информационные технологии	46,5	51,6	1,9
Умение применять новые образовательные технологии	45,2	52,6	2,2
Психологические знания	44,2	51,3	4,5

Наиболее высоко руководители оценивают владение мастерами практических навыков по профессии. По результатам ранее проведенного исследования мастеров производственного обучения было выявлено, что более половины из них пришли в учебные заведения после работы на предприятиях в качестве рабочих и служащих¹, что и объясняет высокий уровень владения практическими навыками по профессии. Той же причиной, а также достаточно большим стажем работы в должности мастера производственного обучения² можно объяснить высокую оценку экспертов теоретического знания предметов, без которого невозможно практическое освоение профессии. Что касается педагогических компетенций, то наиболее высоко эксперты оценивают коммуникативные способности мастеров, их умение доступно и понятно объяснять учебный материал. Высокая оценка данной компетенции также объясняется наличием значительного опыта педагогической деятельности мастеров, а также их желанием работать с

¹ *Социальный* портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 33-34.

² *Более* половины мастеров производственного обучения работают в данной должности более 10 лет. См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 39.

молодежью и стремлением передать весь свой профессиональный опыт будущим рабочим и служащим. Последнее выступает одним из ведущих мотивов профессиональной деятельности мастера производственного обучения¹.

Несколько ниже эксперты оценивают уровень общекультурной компетенции мастеров. Объяснить такую оценку можно и более низким культурным уровнем рабочих, из группы которых преимущественно рекрутируются мастера производственного обучения, и загруженностью профессиональными и семейными делами и проблемами, и отсутствием прямой профессиональной потребности повышения общекультурного уровня, которая, например, присутствует в деятельности учителя или вузовского преподавателя.

Если в отношении указанных компетенций эксперты высказали в целом достаточно высокие оценки, то уровень владения еще тремя компетенциями более половины экспертов оценили только как удовлетворительный. По их мнению, мастера только на тройку владеют навыками использования в педагогическом процессе новых информационных и образовательных технологий, а также компетенциями в области психологии, владение которыми в современных условиях представляется достаточно важным.

Эксперты из сельской местности существенно ниже, чем их городские коллеги оценивают все компетенции мастеров производственного обучения (табл. 18).

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 47.

Таблица 18

Оценки экспертов уровня профессиональных компетенций мастеров
производственного обучения в зависимости от типа поселения,
% от числа опрошенных

Тип поселения	Оценки уровня компетенций	Владение практическими навыками	Теоретическая знание предмета	Коммуникативная компетентность	Общекультурная компетентность	Умение использовать новые информационные технологии	Умение применять новые образовательные технологии	Психологические знания
Областной центр	Хороший	90,5	85,7	87,3	69,8	52,4	44,4	44,4
	Удовлетв.	4,8	9,5	7,9	23,8	42,9	50,8	47,6
	Затр. ответить	4,8	4,8	4,8	6,3	4,8	4,8	7,9
Город, поселок городского типа	Хороший	90,7	87,4	84,6	75,7	46,7	48,1	46,3
	Удовлетв.	7,5	10,7	14,0	22,4	51,9	50,0	50,5
	Затр. ответить	1,9	1,9	1,4	1,9	1,4	1,9	3,3
Сельская местность	Хороший	85,7	71,4	71,4	57,1	34,3	28,6	31,4
	Удовлетв.	14,3	25,7	28,6	31,4	65,7	71,4	62,9
	Затр. ответить	0,0	2,9	0,0	11,4	0,0	0,0	5,7

Наиболее низко эксперты-сельчане оценивают психолого-педагогические компетенции мастеров производственного обучения: наличие психологических знаний, умение использовать в образовательном процессе новые образовательные и информационные технологии. Общее отставание села проявляется во всем, в том числе и в образовании, и в квалификации педагогов.

В зависимости от отрасли экономики, по профессиям которой ведется подготовка рабочих, сохраняется общая тенденция (табл. 19): наиболее высоко эксперты оценивают владение мастерами производственного обучения практическими навыками по профессии, особенно в сфере информационных технологий, строительства, промышленности, сферы услуг. Разброс в оценке данной компетенции незначителен: на «хорошо» оценили владение данной компетенцией от 97,3% экспертов в сфере информационных технологий до 89,1% в области сельского хозяйства. Чуть ниже, но в целом

достаточно высоко эксперты оценили владение знаниями по профессии, коммуникативные навыки (умение донести знания до учащихся, ясно и доступно объяснять учебный материал), обусловленные значительным опытом педагогической деятельности, общекультурную компетентность. Большинство экспертов по всем направлениям оценивают уровень владения данными компетенциями как хороший.

Таблица 19

Оценки экспертов уровня профессиональных компетенций мастеров производственного обучения в зависимости от отрасли экономики, по профессиям которой осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных

Отрасли	Оценки уровня компетенций	Владение практическими навыками	Теоретическая знание предмета	Коммуникативная компетентность	Общекультурная компетентность	Умение использовать новые информационные	Умение применять новые образовательные технологии	Психологические знания
Промышленность	Хороший	92,3	86,6	86,6	76,8	45,8	49,3	42,3
	Удовлетв.	7,0	12,7	13,4	22,5	54,2	50,0	54,9
	Затр. ответить	0,7	0,7	0,0	0,7	0,0	0,7	2,8
Информационные технологии	Хороший	97,3	94,6	91,9	83,8	67,6	64,9	56,8
	Удовлетв.	2,7	5,4	8,1	16,2	32,4	35,1	40,5
	Затр. ответить	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7
Сфера услуг	Хороший	92,4	87,8	87,8	77,3	51,2	50,6	48,8
	Удовлетв.	7,0	11,6	12,2	20,3	48,8	48,8	47,7
	Затр. ответить	0,6	0,6	0,0	2,3	0,0	0,6	3,5
Сельское хозяйство	Хороший	89,1	80,0	74,5	63,6	34,5	30,9	43,6
	Удовлетв.	10,9	18,2	25,5	32,7	65,5	69,1	52,7
	Затр. ответить	0,0	1,8	0,0	3,6	0,0	0,0	3,6
Транспорт	Хороший	89,2	83,3	82,5	71,7	42,5	46,7	43,3
	Удовлетв.	10,0	15,0	17,5	25,0	57,5	52,5	52,5
	Затр. ответить	0,8	1,7	0,0	3,3	0,0	0,8	4,2
Строительство	Хороший	94,2	87,2	86,0	70,9	44,2	44,2	45,3
	Удовлетв.	5,8	11,6	14,0	27,9	55,8	54,7	50,0
	Затр. ответить	0,0	1,2	0,0	1,2	0,0	1,2	4,7
Другое	Хороший	83,3	83,3	83,3	73,3	53,3	53,3	46,7
	Удовлетв.	13,3	13,3	13,3	20,0	43,3	43,3	46,7

	Затр. ответить	3,4	3,4	3,4	6,7	3,4	3,4	6,7
--	-------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Значительно ниже эксперты оценивают уровень владения и использования в педагогической деятельности новых информационных и образовательных технологий. Больше половины экспертов в области промышленности, строительства, транспорта, сельского хозяйства оценивают владение данными компетенциями мастерами производственного обучения на удовлетворительно. Объяснить низкие оценки указанных компетенций можно отсутствием педагогического образования у большинства мастеров производственного обучения. Наиболее слабой стороной является владение психологическими знаниями, что также связано с отсутствием педагогического образования. Хорошее владение данной компетенцией больше половины экспертов отметили только в области информационных технологий (56,8%), по всем другим профессиям более половины экспертов оценивают уровень владения данной компетенцией как удовлетворительный.

Таким образом, основываясь на мнении экспертов, можно заключить, что наиболее квалифицированные мастера производственного обучения заняты подготовкой рабочих в области информационных технологий, далее по уровню квалификации следуют представители традиционных массовых профессий в сфере услуг, промышленности, строительства и транспорта. Ниже всего эксперты оценивают квалификацию мастеров производственного обучения по сельскохозяйственным профессиям, что подтверждает другие результаты проведенного исследования.

Интересным представляется сравнение оценок экспертов профессиональных компетенций мастеров производственного обучения и самооценок удовлетворенности этими компетенциями самих мастеров¹. Необходимо акцентировать, что иерархия оценок экспертов и самооценок мастеров оказалась абсолютно одинаковой: и эксперты, и сами мастера

¹ См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 97.

наиболее высоко оценивают практическое владение профессией и теоретические знания в данной области, а наименее высоко – психологические знания. Это свидетельствует об объективной и адекватной ситуации в области профессиональных компетенций, свидетельствующей о их сильных и наиболее уязвимых сторонах. Однако при указанном совпадении оценки экспертов более критичны и в целом значительно ниже самооценок мастеров. Это подтверждает известную истину «со стороны виднее» и тот факт, что сами мастера, имея определенный, часто значительный опыт работы в данной должности склонны не вполне адекватно оценивать собственный профессиональный уровень и не испытывают потребности к его повышению. Впрочем, склонность к завышению собственной профессиональной компетенции свойственна любой профессии и любой профессиональной группе.

Одной из форм повышения уровня прикладных навыков являются конкурсы профессионального мастерства различного уровня – от районных и городских до мировых. Такие конкурсы способствуют демонстрации достижений в профессии, обмену опытом, установлению профессиональных контактов. В такого рода конкурсах принимают участие и мастера производственного обучения, что, безусловно, способствует как повышению их профессиональной квалификации, так и престижа профессии. Ответы экспертов позволяют следующим образом представить участие мастеров их образовательных организаций в профессиональных конкурсах того или иного уровня (рис. 11).

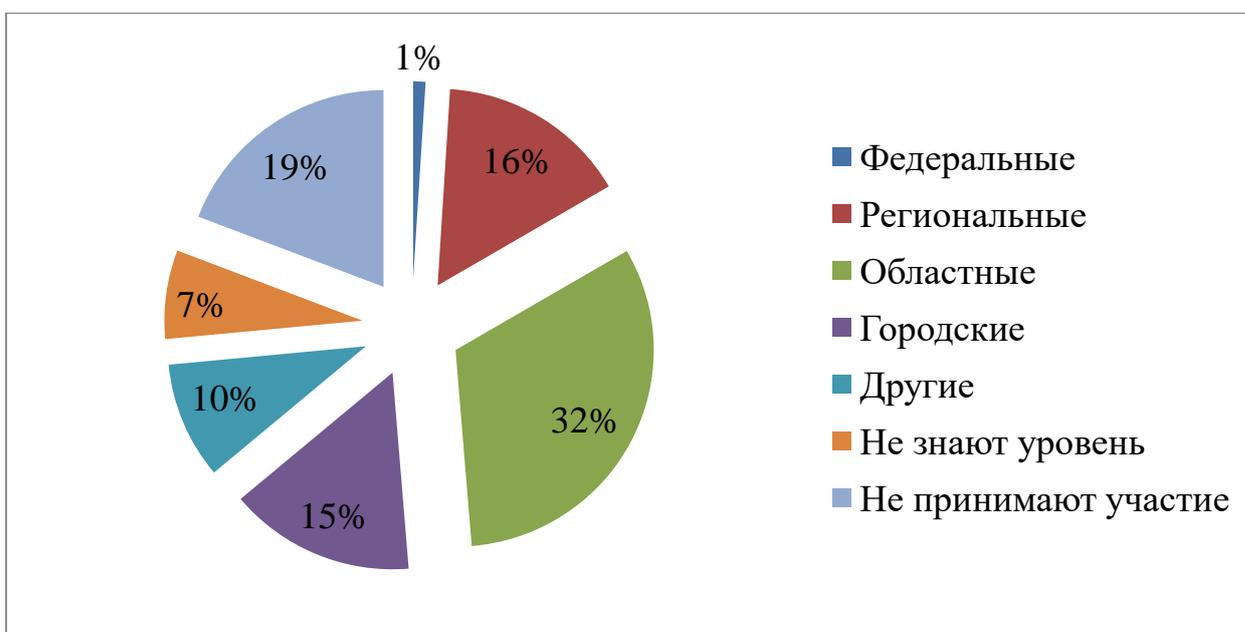


Рис. 11. Уровень конкурсов, в которых принимают участие мастера производственного обучения, в % от числа опрошенных

Наиболее распространенными являются областные конкурсы, в которых принимают участие мастера производственного обучения почти трети (32,1%) образовательных организаций СПО. Практически одинаково представлены региональные и городские конкурсы (15,6% и 15,2%). Реже всего мастера производственного обучения принимают участие в конкурсах федерального уровня, всего 1%. Почти в каждом пятом учреждении СПО (19,2%) мастера не принимают участие в такого рода конкурсах.

Несколько неожиданные результаты получились при анализе ответов на данный вопрос в зависимости от типа поселения (табл. 20).

Таблица 20

Уровень профессиональных конкурсов, в которых участвуют мастера производственного обучения, в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по столбцу

Уровень конкурса	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Федеральный	1,6	0,5	3,1
Региональный	11,3	16,8	15,6
Областной	25,8	33,2	37,5

Городской	24,2	13,9	6,3
Другие	3,2	10,6	15,6
Не знают уровень	1,6	9,1	6,3
Не принимают участие	32,3	15,9	15,6
Итого	100,0	100,0	100,0

При незначительном участии мастеров в целом в конкурсах федерального уровня в них чаще принимают участие мастера производственного обучения из сельских образовательных организаций. И это при более низком уровне квалификации по сравнению с мастерами из городских учебных заведений. Но этому, на первый взгляд, парадоксальному факту есть объяснение: во-первых, в уровне владения профессиональными навыками сельские мастера производственного обучения почти не уступают коллегам других и отраслей, (а профессиональные конкурсы связаны именно с этой компетенцией); во-вторых, приводимые данные исследований всегда дают обобщенную картину, не учитывающую отдельных нестандартных личностей, которые всегда найдется в любой группе. Мастера из сельской местности значительно активнее, чем городские принимают участие и в конкурсах других уровней – региональных и областных. По мнению экспертов, сельские мастера производственного обучения значительно реже (в 2 раза), чем мастера областных центров не принимают участие в профессиональных конкурсах. Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о том, что лидерами в участии в профессиональных конкурсах являются, как ни странно, мастера производственного обучения из сельских учебных заведений.

Наиболее популярными конкурсами, о чем свидетельствуют ответы экспертов, являются традиционные конкурсы профессионального мастерства, проводимые, как правило, на местном уровне (районные, городские, областные), а также набирающие популярность конкурсы World Skills (рис. 12).

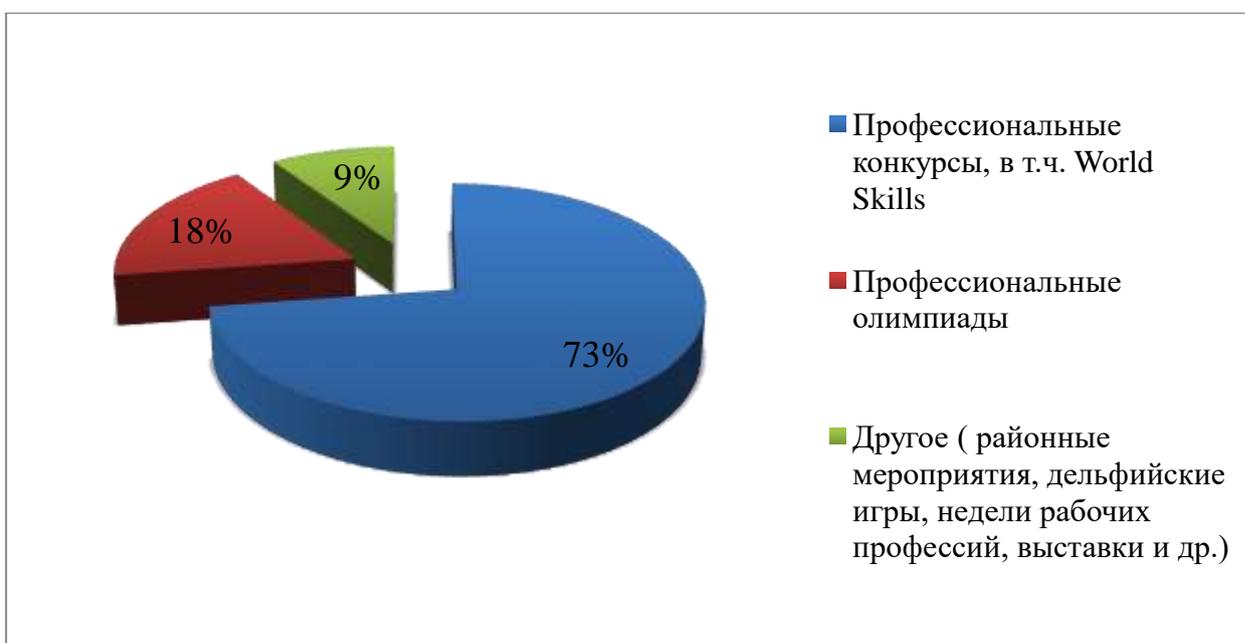


Рис. 12. Конкурсы, в которых принимают участие мастера производственного обучения, % от числа ответивших

WorldSkills – это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования посредством знакомства с лучшими практиками и профессиональными стандартами. Чемпионаты World Skills различных уровней (от местных до мировых), получают широкое распространение и приобретают все большую популярность. В профессиональных олимпиадах мастера производственного обучения принимают участие реже.

Итак, качество подготовки рабочих во многом определяется квалификацией и уровнем владения профессиональными компетенциями мастеров производственного обучения. И сами мастера, и эксперты достаточно высоко оценивают владение теоретическими знаниями и практическими навыками по профессии. При этом качество подготовки рабочих оценивается экспертами невысоко, о чем говорилось ранее. В этой связи возникает закономерный вопрос: почему же мастера не могут научить будущих рабочих и повысить качество подготовки? Причин такой ситуации, видимо, несколько. Во-первых, отсутствие педагогического образования и

слабое владение психолого-педагогическими компетенциями, новыми образовательными и информационными технологиями не позволяет мастерам производственного обучения эффективно транслировать учащимся имеющиеся знания и навыки; во-вторых, материально-техническая база большинства учебных заведений СПО явно отстает от современных требований, что во многом определяет низкое качество подготовки; в-третьих, нельзя сбрасывать со счетов и специфический в определенной его части контингент учащихся, которые обучаются рабочим профессиям. Сказанное делает актуальным вопрос о качестве и моделях подготовки самих мастеров производственного обучения.

2.3. Модели подготовки мастеров производственного обучения

Квалифицированного рабочего может подготовить только высококвалифицированный мастер производственного обучения, в совершенстве владеющий не только рабочей профессией, но и педагогическим мастерством. В этой связи встает вопрос о группах, из которых рекрутируются будущие мастера производственного обучения. По мнению опрошенных экспертов, такой группой являются прежде всего квалифицированные рабочие с производства (на это указали 62% респондентов), с их точки зрения, этот тот ресурс, который позволит обеспечить необходимую профессиональную подготовку молодых рабочих. Далее следуют группы выпускников вузов (55,1%) и колледжей (41,3%), имеющие ту профессию, по которой будут осуществлять подготовку рабочих. Замыкают список наиболее значимых источников рекрутирования мастеров производственного обучения выпускники профессионально-педагогических вузов и колледжей (40,1% и 26,6%). Таким образом, совершенно очевидно, что эксперты акцентируют в первую очередь значимость владения профессией, которую можно получить либо на производстве, либо в профильном вузе или колледже и в значительно

меньшей степени считают важной и необходимой педагогическую подготовку мастера, которую наряду со специальными компетенциями дают профессионально-педагогические вузы и колледжи. Возможно, такая позиция обусловлена недостаточной, по их мнению, подготовкой по конкретной профессии, которую обеспечивают профессионально-педагогические учебные заведения (рис.13).

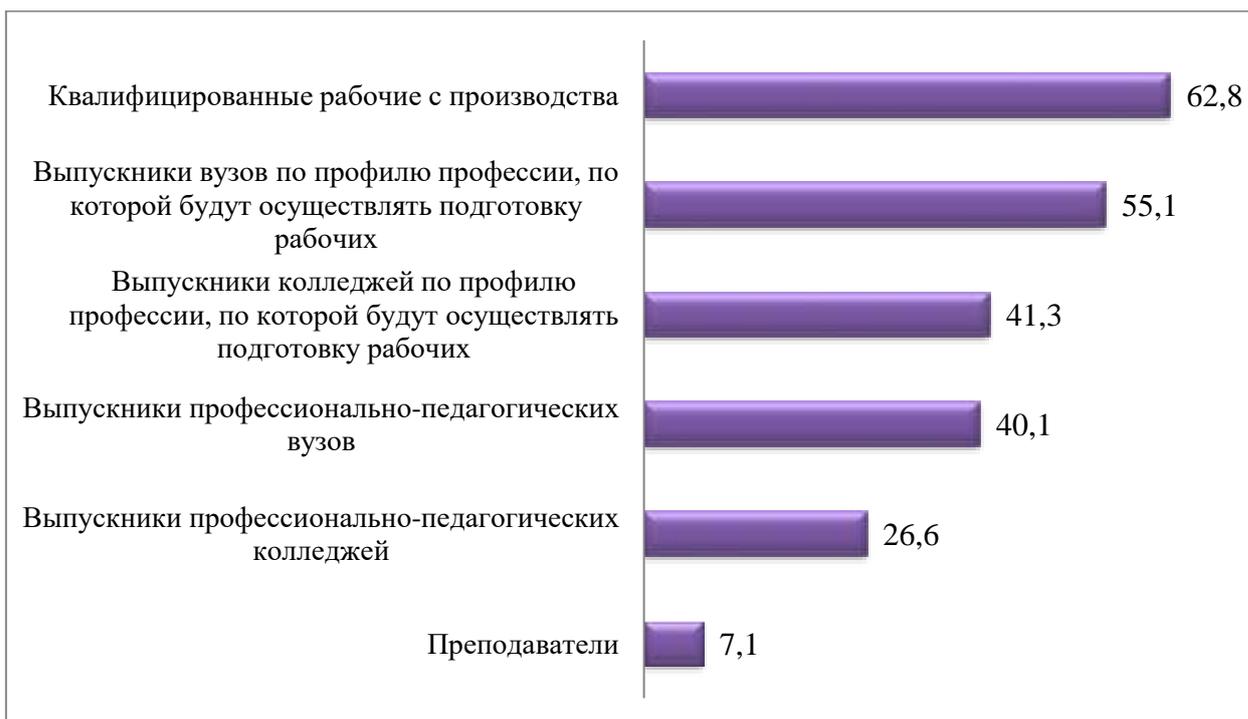


Рис. 13. Мнение экспертов о группах рекрутирования мастеров, % от числа опрошенных

Мнение экспертов по этому вопросу совпадает с мнением мастеров производственного обучения, которые сами в большинстве пришедшие с производства, также считают группу квалифицированных рабочих наиболее оптимальным ресурсом пополнения мастеров производственного обучения¹. Однако есть и различия. Практически такой же значимой группой для рекрутирования мастеров производственного обучения мастера считают

¹ См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 114.

выпускников колледжей и техникумов, тогда как эксперты отдают предпочтение выпускникам профильных вузов.

В зависимости от типа поселения, где живут и работают эксперты, их ответы несколько различаются (табл. 21). Руководители городских образовательных организаций СПО отдают предпочтение квалифицированным рабочим с производства, тогда как эксперты из сельских учебных заведений считают наиболее оптимальным вариантом выпускников профильных и профессионально-педагогических колледжей, что в очередной раз подтверждает ориентацию руководителей сельских учебных заведений СПО на среднее профессиональное образование как наиболее оптимальное для мастера производственного обучения.

Таблица 21

Мнения экспертов о группах рекрутирования мастеров производственного обучения в зависимости от типа поселения,
% от числа опрошенных по столбцу

Группы рекрутирования мастеров	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Квалифицированные рабочие с производства	65,1	65,0	45,7
Выпускники профессионально-педагогических вузов	39,7	40,2	40,0
Выпускники профессионально-педагогических колледжей	23,8	26,2	34,3
Выпускники колледжей по профилю профессии, по которой будут осуществлять подготовку рабочих	41,3	38,8	57,1
Выпускники вузов по профилю профессии, по которой будут осуществлять подготовку рабочих	52,4	55,6	57,1
Преподаватели	6,3	7,9	2,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Однако мнение экспертов о наиболее оптимальной группе рекрутирования мастеров не вполне соответствует их представлениям об оптимальной модели подготовки мастера производственного обучения, но практически полностью совпадает с мнением мастеров (табл. 22).

Модели подготовки мастера производственного обучения,
% от числа опрошенных

Модели подготовки	Эксперты	Мастера ¹
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, затем в педагогический или профессионально-педагогический университет	34,0	34,4
Осуществлять подготовку мастеров в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание уделять практической подготовке и сразу после окончания направлять на работу в техникум или колледж	31,7	27,6
Кадровому рабочему с высоким уровнем квалификации и большим стажем работы предложить пройти бесплатные (за счет учебного заведения или др. источников) краткосрочные курсы по психолого-педагогической подготовке для дальнейшей работы мастером производственного обучения	26,9	29,8
Выпускника колледжа направлять на учебу в педагогический вуз, а затем на работу мастером производственного обучения	7,4	8,2
Итого	100,0	100,0

По мнению экспертов, наиболее оптимальной является трехступенчатая модель подготовки мастера производственного обучения: колледж – производство – педагогический / профессионально-педагогический вуз. Вероятно, логика здесь следующая: колледж закладывает основы теоретических знаний и практических навыков по профессии, производство доводит практические навыки до определенного, достаточно высоко уровня, а также дает общее представление о структуре производства и месте в нем данной профессии, вуз обеспечивает общекультурную и психолого-педагогическую подготовку, которой явно не хватает работающим сегодня мастерам производственного обучения. Следует подчеркнуть, что мнения экспертов и мастеров в отношении данной модели подготовки мастера производственного обучения полностью совпали.

Второе место опрошенные эксперты отдали подготовке мастера производственного обучения в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание должно быть уделено практической

¹ Там же. С.110.

составляющей, особенно уровню квалификации по рабочей профессии. Мастера производственного обучения отдали данной модели третье место.

Третье место эксперты отдали той модели подготовки мастеров производственного обучения, которая сегодня является основной в реальной практике: рабочий с производства приобретает в той или иной форме педагогическую подготовку и работает мастером в учебном заведении. По результатам исследования мастеров производственного обучения, они считают данную модель более предпочтительной, чем эксперты и ставят ее на второе место, что объясняется скорее всего их собственным опытом прихода в данную профессию.

Модель подготовки мастера производственного обучения, заключающаяся в обучении выпускника колледжа в педагогическом вузе, нашла наименьшее число сторонников как среди экспертов, так и среди мастеров производственного обучения.

Таким образом, мнения экспертов достаточно ровно распределились между тремя моделями, в которых значимым элементом является производство, т.е. работа в условиях конкретного предприятия, наличие высшего образования или другой формы психолого-педагогической подготовки. Такой относительно ровный расклад по разным моделям, возможно, обусловлен необходимостью дифференцированной подготовки мастеров производственного обучения в зависимости от профессии, по которым осуществляется подготовка рабочих.

По вопросу о моделях воспроизводства мастеров производственного обучения мнение сельских экспертов также несколько отличается от мнения экспертов-горожан (табл. 23)

Мнение экспертов о моделях подготовки мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения,
% от числа опрошенных по столбцу

Модели подготовки	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, затем в педагогический или профессионально-педагогический университет.	27,0	34,6	42,9
Осуществлять подготовку мастеров в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание уделять практической подготовке и сразу после окончания направлять на работу в техникум или колледж.	34,9	31,8	25,7
Кадровому рабочему с высоким уровнем квалификации и большим стажем работы предложить пройти бесплатные (за счет учебного заведения или др. источников) краткосрочные курсы по психолого-педагогической подготовке для дальнейшей работы мастером производственного обучения.	28,6	26,2	28,6
Выпускника колледжа направлять на учебу в педагогический вуз, а затем на работу мастером производственного обучения	9,5	7,5	2,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Мнения экспертов совпадают только в отношении третьей модели. Различия касаются опять-таки уровня образования: эксперты-сельчане оптимальным базовым уровнем образования для будущего мастера производственного считают среднее профессиональное образование, тогда как эксперты из городских образовательных учреждений полагают, что профессионально-педагогический вуз лучше справится с подготовкой мастера производственного обучения в соответствии с современными требованиями.

Некоторые различия в ответах экспертов на вопрос о моделях подготовки мастера производственного обучения обусловлены отраслью

экономики и профессией, по которой осуществляется подготовка рабочих (табл. 24).

Таблица 24

Эксперты о моделях подготовки мастера производственного обучения в зависимости от отрасли, по профессиям которой осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по столбцу

Модели подготовки	Отрасли						
	Промышленность	Информационные технологии	Сфера услуг	Сельское хозяйство	Транспорт	Строительство	Другое
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, затем в педагогический или профессионально-педагогический университет	29,6	24,3	34,9	32,7	36,7	32,6	33,3
Осуществлять подготовку мастеров в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание уделять практической подготовке и сразу после окончания направлять на работу в техникум или колледж	35,9	43,2	35,5	21,8	34,2	32,6	30,0
Кадровому рабочему с высоким уровнем квалификации и большим стажем работы предложить пройти бесплатные (за счет учебного заведения или др. источников) краткосрочные курсы по психолого-педагогической подготовке для дальнейшей работы мастером производственного обучения	28,2	21,6	22,7	38,2	24,2	31,4	36,7
Выпускника колледжа направлять на учебу в педагогический вуз, а затем на работу мастером производственного обучения	6,3	10,8	7,0	7,3	5,0	3,5	0,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

По мнению экспертов, для массовых рабочих профессий в сфере услуг, строительства, транспорта, промышленности наиболее оптимальной является трехступенчатая модель подготовки, поскольку включает в себя приобретение всех необходимых элементов компетентностного набора мастера производственного обучения: основы профессии (колледж), высокий уровень практической подготовки (производство), глубокие теоретические знания и психолого-педагогическую подготовку (профессионально-педагогический /педагогический вуз).

Профессионально-педагогический университет как модель подготовки наиболее оптимален для подготовки мастеров в области информационных технологий, поскольку данное направление подготовки требует не только практических навыков, но и глубоких теоретических знаний. Менее всего данная модель пригодна для подготовки мастеров производственного обучения по сельскохозяйственным профессиям. Для этой группы профессий оптимальной, по мнению экспертов, является третья модель, поскольку здесь наиболее важным является высокий уровень владения практическими навыками.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод, что все три модели имеют право на существование и могут быть предназначены для подготовки мастеров производственного обучения по разным профессиям. Отрицательным моментом первой, наиболее предпочтительной в силу своей основательности модели, является длительный период подготовки мастера, а следовательно, и экономическая затратность. Выходом может быть:

- 1) подготовка мастера производственного обучения в профессионально-педагогическом университете по программе прикладного бакалавриата, где значительное внимание уделено практической подготовке, которую желательно осуществлять в том числе и в условиях реального производства;

- 2) в качестве «штучного» производства – целевое обучение кадрового рабочего, желающего работать с молодежью, в профессионально-

педагогическом вузе с целью приобретения общекультурных и психолого-педагогических компетенций. Альтернативой вузу в отдельных случаях могут быть курсы профессиональной переподготовки по психолого-педагогической тематике в педагогическом или профессионально-педагогическом вузе.

Актуальным вопросом, связанным с воспроизводством мастеров производственного обучения, являются способы привлечения молодых специалистов в данную профессию (табл. 25).

Таблица 25

Способы привлечения к работе мастера производственного обучения молодых специалистов, % от числа опрошенных

Способы	Эксперты	Мастера ¹
Прием на работу на основе т.н. «эффективного контракта», т.е. трудового договора с четко прописанными надбавками к зарплате за определенные достижения в работе	46,8	37,5
Оплата получения образования, в т.ч. высшего с последующей отработкой в течение 5-7 лет	38,5	36,8
Предоставление льготных условий для покупки собственного жилья	37,2	38,0
Установление льготного стажа (возможность досрочного выхода на пенсию)	24,7	25,4
Предоставление служебного жилья (общежитие)	19,6	15,5
Предоставление возможности совмещения работы мастера производственного обучения с другой работой	7,1	8,5
Другое (высокая заработная плата, предоставление отсрочки от службы в армии)	5,7	2,9
Затрудняюсь ответить	1,9	1,5
Итого	181,4*	166,1*

По мнению экспертов, наиболее оптимальным сегодня является использование т.н. «эффективного контракта», т.е. трудового договора, с четко и конкретно прописанными условиями работы, в т.ч. и надбавками к зарплате за те или иные достижения в работе. В пользу «эффективного контракта» высказалась почти половина опрошенных руководителей.

¹ См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 117.

Поставить заработную плату в прямую зависимость от качества и эффективности работы мастера – основная задача «эффективного контракта» и эксперты полагают, что данный административно-правовой механизм позволит привлечь в образовательные учреждения СПО креативных молодых людей и избавиться от «балласта», который есть в любой организации.

Другие предложения экспертов касаются расширения социального пакета и социальных льгот: прежде всего, это оплата образования, в т.ч. и высшего, что перекликается с мнением о моделях воспроизводства данной профессиональной группы, а также предоставление льгот при покупке собственного жилья, поскольку «жилищный вопрос» в России остается крайне актуальным. Установление льготного стажа, дающего права досрочного выхода на пенсию, и предоставление служебного жилья – такие меры, по мнению каждого 4-5-го эксперта также могли бы привлечь молодых специалистов.

Из приведенных данных видно, что мнения экспертов и мастеров производственного обучения по этому вопросу во многом совпадают. Различия касаются в некоторой степени «эффективного контракта», который в качестве способа привлечения молодых специалистов эксперты поставили на 1 место, а мастера отвели ему вторую позицию, при этом разница в ответах более 10%. Объяснить подобный расклад можно тем, что введение «эффективного контракта» гораздо более реалистичная и вполне осуществимая мера в условиях конкретной образовательной организации, чем оплата образования или установление льгот для покупки жилья. Вопрос о роли «эффективного контракта» более подробно рассмотрен в следующих разделах.

Мнения экспертов-горожан и сельчан совпали по таким способам, как прием на работу на основе «эффективного контракта» и установление льготного стажа. Однако по ряду позиций есть заметные различия (табл. 26).

Мнение экспертов о способах привлечения к работе мастера
 производственного обучения молодых специалистов в зависимости от типа
 поселения, % от числа ответов по столбцу

Способы привлечения молодых специалистов	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Принимать на работу на основе т.н. «эффективного контракта», т.е. трудового договора с четко прописанными надбавками к зарплате за определенные достижения в работе	47,6	46,7	45,7
Оплачивать получение образования, в т.ч. высшего с последующей отработкой в течение 5- 7 лет	33,3	38,3	48,6
Предоставлять льготные условия для покупки собственного жилья	38,1	37,9	31,4
Установить льготный стаж (возможность досрочного выхода на пенсию)	22,2	25,7	22,9
Предоставлять служебное жилье (общежитие)	23,8	19,6	11,4
Предоставлять возможность совмещения работы мастера ПО с другой работой	3,2	7,9	8,6
Другое (высокая заработная плата, предоставление отсрочки от службы в армии)	3,2	4,2	5,7
Затруднились ответить	4,8	2,8	5,7
Итого	100,	100,0	100,0

Оплата получения образования более актуальна для педагогов сельских учебных заведений в силу более низких доходов сельских жителей в целом, не позволяющих осуществлять инвестиции такого рода. При этом для сельчан несколько менее значимым, чем для горожан являются меры, связанные с жильем: это касается как предоставления льгот для покупки собственного жилья, так и предоставления служебного жилья. Это свидетельствует о том, что в городе «жилищный вопрос» более актуален, чем в сельской местности.

Что касается более широких мер для привлечения новых специалистов в группу мастеров профессионального обучения, то мнения экспертов и опрошенных мастеров в этом вопросе совпали. В качестве основной меры и

те, и другие видят достойный уровень оплаты, материальное стимулирование профессиональной деятельности. Данная мера имеет абсолютное преимущество перед другими и является универсальной не только для педагогических работников, но и для других социально-профессиональных групп (табл. 27).

Таблица 27

Меры привлечения новых специалистов,
% от числа опрошенных

Меры	Эксперты	Мастера ¹
Достойная заработная плата, материальное стимулирование	72,8	80,5
Улучшение условий труда, материально-технической и учебно-методической базы учебных заведений	16,0	10,3
Обеспечение жильем, предоставление льгот на приобретение жилья	15,1	27,6
Предоставление социальных льгот	10,9	16,1
Повышение престижа рабочих профессий	9,9	9,8
Затруднились ответить	11,9	0,0

В отношении других мер мнения экспертов и мастеров несколько разделились: эксперты считают более важными внешние изменения, касающиеся условий труда, материально-технической базы учебных заведений, тогда как мастера делают акцент главным образом на социальных льготах, направленных непосредственно на них.

Итак, по мнению экспертов, основной группой рекрутирования мастеров производственного обучения по прежнему остаются квалифицированные рабочие, поскольку практическое владение профессией является их ведущей компетенцией и основой профессионального мастерства. При этом важным и необходимым элементом профессионализма является психолого-педагогическая составляющая, приобрести которую наиболее оптимально в профессионально-педагогическом вузе. Отсюда

¹ См.: Социальный портрет мастера производственного обучения: колл. монография / под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 114.

вытекает и представление экспертов об оптимальной модели подготовки мастера производственного обучения: профильный колледж – производство – профессионально-педагогический университет. Наиболее эффективной формой привлечения и закрепления молодых специалистов в качестве мастера производственного обучения эксперты считают внедрение и использование такого инструмента как «эффективный контракт». Рассмотрение вопроса об эффективном контракте требует обращения к более широкому кругу вопросов, связанных с правовыми аспектами трудовой деятельности мастера производственного обучения.

ГЛАВА 3. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ

3.1. Особенности правового регулирования труда мастеров производственного обучения

Как уже неоднократно подчеркивалось, одной из актуальных проблем развития российской экономики на современном этапе является обеспечение ее квалифицированными рабочими кадрами. Ключевой фигурой в процессе подготовки рабочих кадров является мастер производственного обучения.

Закон об образовании Российской Федерации не содержит такой категории как «производственное обучение». Законодатель использует понятие «профессиональное обучение», которому посвящена глава 9, включающая в себя ст. 73 «Организация профессионального обучения» и ст. 74 «Квалификационный экзамен». Понятие профессионального обучения дано в ст. 3 названного закона. Профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий). Данное определение рассматривает профессиональное обучение в широком смысле. Заслуживают внимания подходы к определению профессионального обучения в узком смысле, отраженные в ст. 73, согласно которой профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования.

Под профессиональным обучением по программам *профессиональной подготовки* по профессиям рабочих и должностям служащих понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

Под профессиональным обучением по программам *переподготовки* рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности. Очевидно, что мастером производственного обучения фактически является лицо, осуществляющее подготовку по профессиональному обучению.

Представляется, что конструкция «мастер производственного обучения» не вписывается в модель современной системы профессионального образования, и потому требуется изменение названия рассматриваемой должности с дальнейшим внесением изменений в соответствующие нормативные правовые акты.

Современные вызовы требуют переосмысления значения и роли мастера производственного обучения в воспроизводстве рабочих кадров, определения вектора развития рассматриваемой категории работников. В связи с этим обоснованным видится анализ правового положения (трудоправового статуса) этой категории работников. Такого рода исследований в отношении мастеров производственного обучения ранее не проводилось.

В качестве базовых источников правового регулирования положения мастера производственного обучения являются как закон об образовании, так и Трудовой кодекс РФ¹ (далее – ТК РФ), поскольку мастер производственного обучения является педагогическим работником. Кроме

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001г. (с послед. изм.) № 197-ФЗ // Российская газет. 2001. 31 декабря.

того, источниками правового регулирования по данному вопросу являются нормативные правовые акты Правительства РФ, Министерства образования и науки РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ.

Мастер производственного обучения относится к категории педагогических работников. Должность мастера производственного обучения отнесена к 3 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»¹.

Особенности регулирования труда педагогических работников определены в главе 52 ТК РФ. Однако, говоря о трудовом статусе педагогических работников, в том числе и мастера производственного обучения, нельзя опираться только на нормы, содержащиеся в этой главе. Поэтому при определении трудового статуса мастера производственного обучения будут рассмотрены все имеющиеся источники правового регулирования.

Согласно ст. 331 ТК РФ, определяющей право на занятие педагогической деятельностью, к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. Закон об образовании в ст. 46 определяет, что право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие

¹ *Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н // Российская газета. 2008. 28 мая.*

квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Для мастера производственного обучения образовательный ценз определен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"»¹ (далее – ЕКС). Согласно этому документу, квалификационным требованием по должности мастер производственного обучения является наличие высшего профессионального или среднего профессионального образования в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу. Данное квалификационное требование представляется обоснованным, поскольку мастер производственного обучения должен не только сам обладать высоким профессиональным уровнем по направлению подготовки, но и уметь обучить других, а для этого необходимо иметь соответствующую педагогическую подготовку. Однако на практике далеко не все работающие мастера соответствуют данному квалификационному требованию. Для решения данного вопроса работодателю (образовательной организации) необходимо обеспечить прохождение такими работниками подготовки по соответствующей программе дополнительного образования. Кроме того, поскольку формально не определено требование к стажу, представляется излишним предъявление к кандидатам на должность мастера производственного обучения со стороны работодателя требования наличия,

¹ *Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»:* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011) // Российская газета. 2010. 20 октября.

например, 3 лет стажа работы по профилю обучения, что нередко имеет место на практике.

В то же время, ЕКС (п. 9 Общих положений) установлено, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Законодатель не случайно упоминает в ст. 46 закона об образовании профессиональные стандарты, однако применительно к такой категории, как мастер производственного обучения, принятие профессионального стандарта не планируется. Приказом Минтруда РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н утвержден профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования¹ (вступает в силу с 1 января 2017 г.), в котором предусмотрены наряду с другими преподавателями системы профессионального образования трудовые функции и по должности мастера производственного обучения. Однако мастер производственного обучения есть специфическая категория, не относящаяся к педагогу (преподавателю) в традиционном понимании. Совмещение в одном профессиональном стандарте множества различных категорий работников разных уровней системы профессионального образования представляется не совсем оправданным. Исходя из специфики деятельности, стоящих перед мастером производственного обучения задач и с учетом современных вызовов, представляется необходимым выделить профессиональный стандарт мастера производственного обучения в самостоятельный нормативный правовой акт.

¹ *Официальный* интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]: URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 28.09.2015

Названный, не вступивший в силу, профессиональный стандарт включает в себя 4 раздела: Общие сведения; Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности); Характеристика обобщенных функций; Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта.

Видом профессиональной деятельности в профессиональном стандарте указана педагогическая деятельность в профессиональном обучении, профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании.

Основной целью вида профессиональной деятельности является организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования; создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования; методическое обеспечение реализации образовательных программ.

В профессиональном стандарте выделены обобщенные трудовые функции и составляющие их трудовые функции для каждой категории работников с указанием должностей. Кроме того, выделены требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе. Применительно к мастеру производственного обучения установлены следующие требования и рекомендации:

- среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование – бакалавриат;
- при отсутствии педагогического образования – дополнительное профессиональное педагогическое образование; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства;

- рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;
- рекомендуется опыт работы преподавателем, мастером производственного обучения не менее одного года;
- отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации
- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации на соответствие занимаемой должности.

Особым условием допуска к работе мастера производственного обучения является наличие уровня (подуровня) квалификации по профессии рабочего выше, чем предусмотренный для выпускников образовательной программы.

Установленные в профессиональном стандарте требования к мастеру производственного обучения соответствуют уже существующим по данному вопросу правовым нормам.

Предусмотренные статьей 331 ТК РФ условия, не допускающие возможности педагогической деятельности, распространяются и на мастеров производственного обучения. Для соблюдения установленных норм работодателю необходимо при приеме на работу мастера производственного обучения руководствоваться ст. 65 ТК РФ и требовать от кандидата предъявления в обязательном порядке справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Обязательным для приема на работу на должность мастер производственного обучения является прохождение медицинской комиссии. Поскольку перечень заболеваний, при наличии которых запрещено вести педагогическую деятельность, в настоящее время не принят, следует руководствоваться Перечнем заболеваний, представляющих опасность для окружающих, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 01 декабря 2004 № 715¹ и Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»².

Правовой основой (формой) трудовых отношений, возникающих между мастером производственного обучения (работником) и работодателем (образовательной организацией) является *трудовой договор*. Трудовой договор является важнейшим юридическим фактом, определяющим содержание правоотношения (права и обязанности сторон) между конкретными субъектами.

¹ *Об утверждении* перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих: Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. (в ред. от 13 июля 2012 г.) № 715 // Собрание законодательства РФ. 2004. № 49. Ст. 4916.

² *Об утверждении* перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 № 302н (в ред. от 5 декабря 2014 г.) // Российская газета. 2011. 28 октября.

Согласно ст. 56 ТК РФ, трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

По содержанию трудовой договор включает в себя обязательные (основные) и дополнительные (факультативные, которые могут и отсутствовать) условия. К обязательным условиям трудового договора, в том числе и для мастера производственного обучения, согласно ст. 57 ТК РФ относятся:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, перечень обязательных условий не является исчерпывающим.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Важнейшей составляющей трудового договора является *трудовая функция* работника. Фактически трудовая функция – это конкретные трудовые обязанности работника как общего, так и специального характера, установленные квалификационной характеристикой согласно ЕКС и должностной инструкцией, принимаемой на локальном уровне и носящей обязательный характер для работника.

Применительно к мастеру производственного обучения необходимо к общим обязанностям отнести обязанности, предусмотренные ст. 48 закона об образовании:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

Нельзя не остановиться на содержании трудовой функции мастера производственного обучения, обозначенной в профессиональном стандарте, несмотря на то, что он пока не вступил в силу. В частности, речь идет о такой трудовой функции, как организация учебно-производственной деятельности обучающихся по освоению программ профессионального обучения и (или)

программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

По данной функции выделены трудовые действия:

- формирование в учебно-производственной мастерской (на полигоне, площадке, в лаборатории, ином месте занятий) образовательно-производственной среды, разработка мероприятий по модернизации их оснащения;

- организация и проведение учебной и (или) производственной практики (практического обучения);

- консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции в процессе прохождения учебной и производственной практики (практической подготовки);

- текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе учебной и производственной практики (практического обучения).

Кроме трудовых действий указаны также необходимые умения и необходимые знания, которые требуются для выполнения названной трудовой функции.

В профессиональном стандарте применительно к мастеру производственного обучения выделены следующие трудовые функции:

- разработка программно-методического обеспечения учебно-производственного процесса, организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам СПО;

- создание педагогических условий для развития группы (курса) обучающихся;

- социально-педагогическая поддержка обучающихся по программам СПО в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии.

По каждой названной в профессиональном стандарте трудовой функции выделены конкретные трудовые действия и необходимые умения и знания для их выполнения.

Необходимо отметить, что трудовая функция в профессиональном стандарте применительно к категории мастер производственного обучения рассмотрена значительно подробнее, чем в квалификационной характеристике по данной должности. В связи с этим ожидается, что по мере того, как будут разработаны все профессиональные стандарты, отпадет необходимость в квалификационных характеристиках.

Кроме рассмотренных нормативных правовых документов, содержащих обязанности мастера производственного обучения, нельзя не сказать о должностной инструкции. Должностная инструкция является локальным нормативным актом, принимаемым работодателем исходя из собственных потребностей, с учетом имеющихся производственных интересов. В отличие от трудового договора, носящего персонифицированный характер, должностная инструкция носит общеобязательный характер для всех работников соответствующей категории. В то же время, работодатель обязан учитывать квалификационные характеристики и требования, определенные для соответствующей категории (в нашем случае – для мастера производственного обучения). «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Следует учесть, что квалификационные характеристики применяются в качестве нормативных документов или служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников.

При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий, изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а также установление требований к необходимой специальной подготовке работников.

Заслуживает внимания вопрос правового регулирования рабочего времени и времени отдыха мастеров производственного обучения.

Согласно ст. 333 ТК РФ педагогическим работникам, в том числе мастерам производственного обучения, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников имеет свою особенность, которая состоит в том, что рабочее время делится на учебную нагрузку (преподавательская работа) и иные виды работ (воспитательную, методическую и др.). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Приказом Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»¹.

В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям установлена норма учебной нагрузки 720 часов в год. Однако мастер производственного обучения особая категория педагогических работников, для которой не устанавливается нормируемая часть рабочего времени в виде учебной нагрузки (педагогической работы). Следовательно, норма в 720 часов к мастерам производственного обучения не применяется. На практике нередко работодатель такую норму все-таки устанавливает (например, устанавливается норма 1080 часов в год), что представляется необоснованным.

Таким образом, анализ нормативных основ трудовых деятельности мастера производственного обучения показывает, что круг обязанностей этой категории педагогических работников достаточно широк. Безусловно, нет необходимости включать все обязанности в текст трудового договора. Как правило, в трудовом договоре обязанности сформулированы в общем виде. Однако такая практика будет меняться в связи с внедрением эффективных контрактов.

3.2. Эффективный контракт как механизм регуляции трудовых отношений с мастерами производственного обучения в оценках экспертов

Трансформация системы среднего профессионального образования спровоцировала спектр изменений, затрагивающих не только

¹О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: Приказ Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 г. № 1601 // Российская газета. 2015. 11 марта.

содержательные аспекты учебного процесса. Современная образовательная среда породила потребность в изменении нормативно-трудовой основы взаимодействия субъектов образовательного пространства.

Труд педагогических работников является особым видом деятельности, включающим в себя педагогические, психологические, научные, социокультурные, производственные компоненты. Именно разноаспектность и разноплановость педагогического труда традиционно выступают причинами сложностей оценки его с точки зрения экономической и содержательной эффективности.

Одним из новых способов регуляции трудовых отношений с педагогическими работниками среднего профессионального образования, в т.ч. с мастерами производственного обучения, выступает *эффективный контракт*. Эффективный контракт является абсолютно новой для российского трудового права формой трудового договора, поэтому отмечается практически полное отсутствие глубоких монографических и методических исследований, посвященных данной проблематике. Перед отечественными специалистами в области трудового права ещё только стоит задача разработки его отдельных аспектов и оценки правовой эффективности.

Фактически эффективный контракт есть не что иное, как трудовой договор, содержащий конкретные (количественные и качественные) показатели эффективности трудовой деятельности работника в зависимости от должности, которую он занимает. В Распоряжении Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, утвердившим «Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» дано определение эффективного контракта. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от

результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки¹. Таким образом, эффективный контракт неотделим от трудового договора и его нельзя рассматривать как нечто иное. Фактически эффективный контракт – это конкретизированный трудовой договор, направленный на повышение эффективности (результативности) трудовой деятельности работника с целью адекватного повышения ему заработной платы через стимулирование труда.

Необходимость перехода на эффективные контракты в различных сферах государственного управления возникла в связи с Указом Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»². В свою очередь Правительство РФ разработало программу от 26 ноября 2012 г., в которой содержится примерная форма трудового договора (эффективного контракта). Кроме того, Приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта³. Поскольку эффективный контракт есть трудовой договор, то следует обратиться к ТК РФ. Примечательно, что в Трудовом кодексе РФ не содержится понятие «эффективный контракт», поскольку есть юридическая конструкция «трудовой договор».

Заслуживает особого внимания вопрос оплаты труда мастеров производственного обучения. Несмотря на повышенный интерес к

¹ *Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.:* Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (с изм. на 14 сентября 2015 г.) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

² *О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки:* Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 599 // Российская газета. 2012. 9 мая.

³ *Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта:* Приказ Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н (в ред. от 20 февраля 2014 г.) // Российская газета. 2014. 25 мая.

рассматриваемой категории работников, вопрос оплаты труда остается одним из проблемных. Нельзя повышать требования к работнику, не определив при этом стоимость его дополнительных усилий. Не случайно Президент РФ обозначил необходимость повышения уровня заработной платы в системе образования в целом, предложив использовать механизм внедрения эффективных контрактов с целью поэтапного повышения заработной платы в системе образования для педагогических работников.

Несмотря на имеющиеся научные разработки по вопросам сущности и внедрения эффективного контракта, обсуждение этих вопросов на многочисленных совещаниях, семинарах, конференциях разного уровня приходится констатировать, что спустя три года с момента возникновения идеи эффективного контракта, его массовое внедрение так и не осуществлено. Причинами этого положения являются неясность в установлении показателей эффективности и отсутствие достаточных финансовых средств для широкого внедрения эффективного контракта, поскольку он обязательно должен быть материальным стимулом для работника и, следовательно, повлечь реальное повышение заработной платы. В связи с тем, что в настоящее время процесс финансирования любого управленческого решения вызывает затруднения, можно предположить, что в ближайшее время этот вопрос так и не будет решен.

Проблемой видится не только определение конкретных показателей эффективности работы педагогов, но и то, что этот вопрос по содержанию отдан на откуп образовательной организации. К сожалению, нередко на практике предоставленная работодателю свобода приводит к нарушению прав работников. В данном случае это может быть установление требований к работнику, которые либо не входят в его круг обязанностей, определенных Единым квалификационным справочником, либо будут установлены повышенные количественные показатели, что приведет к еще большей интенсивности труда и, как следствие, негативно отразится на основной деятельности образовательной организации.

Кроме того, переход на эффективный контракт всех педагогических работников, включая мастеров производственного обучения, одномоментно невозможен, т.к. процедурно переход на него состоит в заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, что возможно лишь с согласия работника. Думается, что далеко не все работники согласятся переходить на эффективный контракт, т.к. это связано с принятием дополнительных обязательств, которые могут быть не обеспечены соответствующей оплатой труда.

Заключение трудового договора, как правило, на практике не вызывает трудностей. Сложности вызывает определение показателей эффективности деятельности. В данном вопросе каждая образовательная организация исходит из своих интересов и целей, требующих достижения. Кроме того, показатели эффективности могут периодически меняться в порядке, установленном в организации.

Анализ уже действующих эффективных контрактов показывает, что в ряде образовательных организаций при установлении показателей эффективности деятельности мастеров производственного обучения используются баллы, которые умножаются на стоимость одного балла, зависящей от финансовой возможности организации, в других – установлены проценты к окладу с установлением верхнего предела (например, не более 520% от оклада).

Первый вариант установления стимулирующих выплат представляется слабой гарантией роста заработной платы работников, поскольку размер стоимости балла не стабилен и может достигнуть величины, фактически обесценивающей стимулирование и не способствующей росту заработной платы работников. Кроме того, необходимо учесть, что финансовая деятельность организации достаточно закрыта от работников, проверить объективность установления того или иного размера стоимости балла невозможно. Второй вариант – более надежный с позиции работника и реально обеспечивает рост заработной платы в зависимости от вклада

работника.

Практика установления показателей эффективности деятельности мастеров производственного обучения в настоящее время разнообразна. В некоторых организациях показатели эффективности разработаны развернуто, продумано, в других – очень сжато (3-5 показателей), что представляется не способствующим повышению активности работников и не стимулирующим их труд.

Несмотря на то, что работа по внедрению эффективных контрактов началась, признавать ее успешной пока рано, поскольку в большей части образовательных организаций системы СПО эффективные контракты пока не заключаются, что подтверждается результатами проведенного исследования.

Практика внедрения эффективных контрактов в образовательных организациях среднего профессионального образования провоцирует необходимость не только юридической, но и социальной оценки данного документа.

В настоящее время руководители образовательных организаций среднего профессионального образования сталкиваются с ситуацией, когда с одной стороны, органами исполнительной власти им настоятельно рекомендовано внедрять эффективные контракты в реальную управленческую практику, с другой – указанные организации сталкиваются с дефицитом информации относительно формы и содержания данного документа, с недостаточным методологическим и правовым обеспечением такого внедрения.

Продуктивное включение в сферу трудовых правоотношений эффективных контрактов и дальнейшее совершенствование практики их использования требует не только юридической, но и социологической экспертной оценки.

Социологическое исследование позволило ответить на ряд вопросов, связанных с ареалом распространения эффективных контрактов, их общей

эффективностью, а также методическими проблемами их заключения с мастерами производственного обучения.

Исследование выявило, что в настоящее время эффективные контракты с мастерами производственного обучения заключаются почти в каждой третьей образовательной организации СПО (рис. 14).

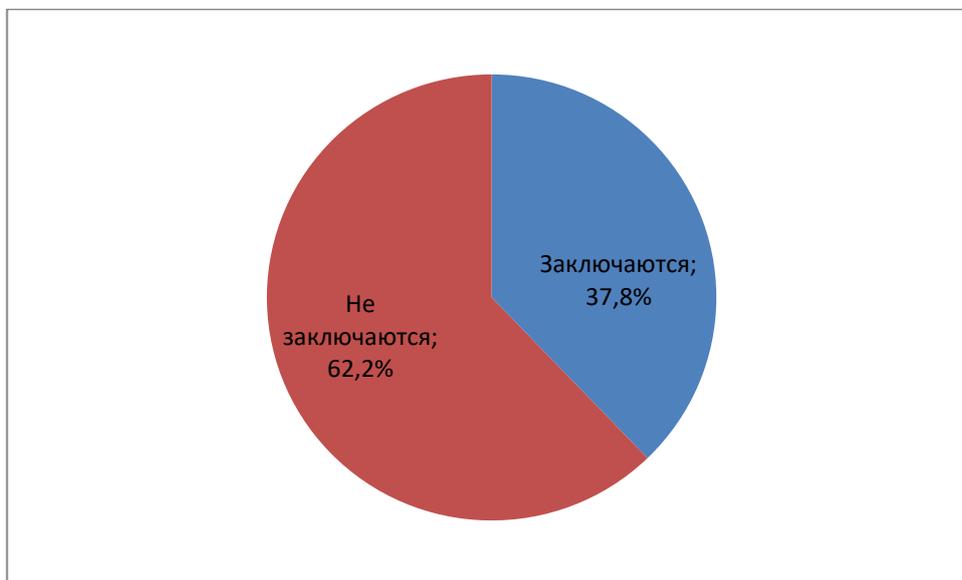


Рис. 14. Фактическое заключение эффективных контрактов с мастерами производственного обучения в образовательных организациях СПО, % от числа опрошенных

Принимая во внимание тот факт, что эффективные контракты начали массово распространяться только в 2013 году, их наличие в трети образовательных организаций можно считать достаточно позитивным явлением. Проанализируем, какие условия влияют на функционирование новой формы трудового договора.

Анализ результатов исследования показал, что больше всего контрактов заключается в организациях, расположенных в городах и поселках городского типа – 39,7%, меньше всего, что несколько парадоксально, в областных городах – 33,3%. Более высокий интерес к введению инновационной формы трудового договора в малых городах и сельской местности может быть связан, во-первых, с более высокой исполнительской дисциплиной руководителей СПО, стремящихся добросовестно выполнять все указания Министерства образования и науки

Российской Федерации; во-вторых, с желанием субъектов образовательного пространства максимально обезопасить свою профессиональную деятельность в правовом плане, создать для неё максимально возможные юридические гарантии. Действительно, в процессе реформирования системы среднего профессионального образования многие образовательные организации были оптимизированы с целью повышения эффективности их деятельности. Учреждения СПО, расположенные за пределами областных центров, вынуждены доказывать факт своей нужности, состоятельности, высокой эффективности, поэтому, возможно, эффективный контракт становится для них определенным залогом стабильного функционирования и юридической защиты.

На факт заключения эффективного контракта с мастерами производственного обучения практически не влияет профессия, которой педагоги готовят рабочих. Несколько больше подобных контрактов заключается в сферах, связанных со строительством, информатикой, услугами.

Исследование показало, что две трети образовательных организаций (70,0%) начали заключение «эффективных контрактов» в 2013-2014 учебном году, а пятая часть (21,7%) в 2015-2016 годах. Таким образом, год начала массового распространения эффективных контрактов полностью совпадает с появлением нормативно-правовой базы, на которую данный документ опирается, последующие периоды времени дали незначительный прирост числа заключённых контрактов.

Важной составляющей эффективного контракта является срок, на который он заключается (рис. 15). Длительность функционирования эффективного контракта с мастером производственного обучения, с нашей точки зрения, имеет две основные составляющие. Первая составляющая – юридическая, предполагающая, что работник в течение периода, на который заключен договор, при выполнении определенных условий обеспечен гарантированной занятостью. Вторая – профессионально-мотивационная,

закрывающаяся в ориентации мастера на достижение за некий промежуток времени определенных профессиональных результатов и показателей (научные публикации, участие в профессиональных конкурсах, выставках и т.п.), что, несомненно, совершенствует его профессионально–компетентный набор.

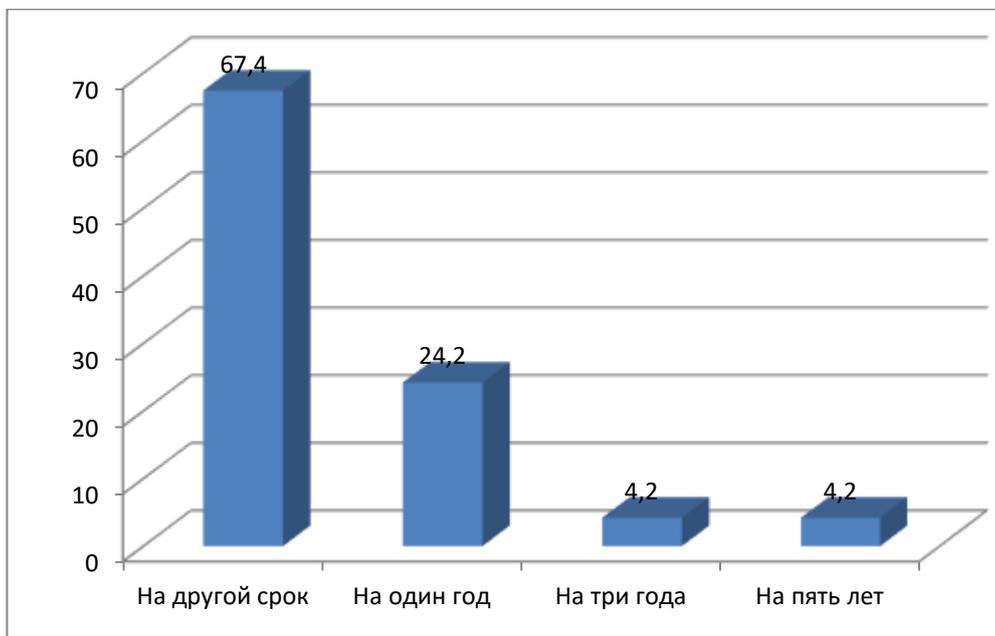


Рис. 15. Срок, на который заключается эффективный контракт с мастерами производственного обучения в образовательных организациях СПО, % от числа ответивших

Исследование показало, что в каждой четвертой образовательной организации СПО контракты с мастерами заключаются на достаточно короткий срок – один год. Такое положение вещей может быть связано, во-первых, с пробным заключением контрактов, предполагающим их дальнейшее совершенствование, внесение оптимальных для каждого мастера позиций; во-вторых, с отсутствием в учреждениях СПО условий гарантированного обеспечения мастеров учебной нагрузкой на более длительный срок. Возможно именно поэтому, только каждый двенадцатый эксперт указал на факт заключения контрактов на более привычные для трудовых договоров в учебных заведениях сроки – три года и пять лет.

Как показал анализ, большая часть экспертов (две трети ответивших) указала, что «эффективные контракты» заключаются на иной срок. В данном

случае, поскольку вопрос о продолжительности «иного срока» не конкретизировался в анкете, можно предположить, что данный срок выходит за пределы пяти лет, иными словами, является более продолжительным. Каковы же правовые и социальные последствия «длительных контрактов»? С одной стороны, большой срок контракта обеспечивает высокий уровень правовой защищенности, с другой – в той или иной степени нивелирует профессиональную конкуренцию, порождает «эффект откладывания» выполнения определенных позиций договора на более поздний срок.

Заключение эффективных контрактов на короткий срок в один год доминирует в таких отраслях подготовки рабочих как транспорт (32,7% ответивших), промышленность (31,5), сельское хозяйство (29,4). Другие сроки (скорее всего, более длительные) свойственны для сферы информационных технологий (78,6% ответивших), сферы услуг (73,2), строительства (66,7). Последние отрасли подготовки рабочих кадров отличаются и по количеству заключённых эффективных контрактов (как уже было сказано выше), их там иницируется больше. Соответственно, можно предположить, что именно в данных трех сферах ситуация с заключением и дальнейшем распространении эффективных контрактов более благоприятная. Информационные технологии, услуги, строительство – это наиболее востребованные и динамично развивающиеся отрасли экономики, соответственно, администрация учреждений СПО, понимая сложившуюся ситуацию в сфере профессионального образования, с одной стороны, стремится привлечь и максимально закрепить за собой востребованных мастеров, с другой – гарантировать им устойчивую траекторию профессионального развития.

Помимо количественной характеристики – формального срока заключения «эффективного контракта» – большое значение имеет и его качественный состав – содержание (табл. 28).

Содержательные элементы эффективного контракта, заключаемого с мастерами производственного обучения, % от числа ответивших

Содержательные элементы эффективного контракта	%
Права и обязанности работника и работодателя	61,6
Результативность работы (содействие трудоустройству выпускников, профориентационная работа, эффективность внедрения инноваций)	39,9
Вопросы оплаты труда	28,9
Учебно-методическая работа	27,8
Участие в профессиональных конкурсах, выставках	24,7
Нормирование рабочего и внерабочего времени	24,4
Стимулирующие мероприятия	23,6
Повышение квалификации	22,0
Качество подготовки специалистов (результат освоения ОП, результат сдачи ГИА и др.)	21,2
Меры социальной поддержки мастера	19,6
Дополнительные условия труда	11,1
Общие стандартные положения договора	11,1
Воспитательная деятельность	10,5
Другое	8,4
Затруднились ответить	21,0
Итого:	355,8*

С точки зрения права, эффективный контракт выступает особой формой трудового договора, однако его появление в поле педагогической деятельности является не случайным.

В последние годы в связи с усложнением общих процессов, протекающих в секторе профессионального образования, интенсификацией труда, появлением новых видов профессиональных обязанностей педагогических работников, появилась потребность не только в юридической защите сторон трудовых правоотношений в области образования, но и в адекватной оценке достижений каждого конкретного мастера производственного обучения в сфере профессиональной деятельности.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что содержание эффективного контракта с мастерами производственного обучения как раз позволяет найти баланс между многокомпонентными составляющими педагогического труда.

Анализ высказываний менеджмента организаций среднего профессионального образования по вопросу о содержании эффективного контракта показывает, что, действительно, сегодня он выполняет не только традиционную роль трудового соглашения между работником и работодателем, но и выполняет ряд особо важных дополнительных функций. Обозначенные руководителями позиции эффективного контракта можно представить в виде групп, каждая из которых нацелена на достижение определенных целей и задач (табл. 29).

При этом необходимо иметь в виду, что предлагаемое деление на группы является в некоторой степени условным, одна и та же позиция эффективного контракта может быть «пограничной» и одновременно отвечать условиям для включения в две и более группы.

Таблица 29

Содержание эффективного контракта сквозь призму его функций, % от числа ответивших*

<i>Функции</i>	<i>Объединенный %</i>
<i>Функции развития профессиональных компетенций</i>	
Результативность работы (содействие трудоустройству выпускников, профориентационная работа, эффективность внедрения инноваций)	131,4
Стимулирующие мероприятия	
Повышение квалификации	
Качество подготовки специалистов (результат освоения ОП, результат сдачи ГИА и др.)	
Участие в профессиональных конкурсах, выставках	
<i>Функции правовой защиты</i>	
Права и обязанности работника и работодателя	108,2
Общие стандартные положения договора	
Дополнительные условия труда	
Нормирование рабочего и внерабочего времени	
<i>Функции, отражающие непосредственное содержание профессиональной деятельности мастера</i>	
Воспитательная деятельность	38,4
Учебно-методическая работа	
<i>Экономические функции</i>	
Вопросы оплаты труда	28,9
<i>Функции социальной защиты</i>	
Меры социальной поддержки мастера	19,6

Первая группа позиций эффективного контракта – самая многочисленная – это позиции, отражающие показатели эффективности деятельности мастера производственного обучения за период действия договора. Ориентация современного эффективного контракта на составляющие, предполагающие развитие высокой профессиональной активности мастеров, обучение актуальным профессиональным компетенциям, в т.ч. инновационным, выступают, с одной стороны, отличием данного вида юридического документа от форм, ранее используемых для регулирования аналогичных правоотношений, с другой – частично определяют и другие положения контракта, такие, например, как содержание деятельности и размер оплаты труда.

Вторая по значимости функция эффективного контракта – правовая защита мастера. Данная часть не является яркой отличительной особенностью нового типа трудового договора, т.к. аналогичные типовые правовые положения содержатся в любом трудовом договоре. Однако важно учитывать, что именно в эффективном контракте могут быть учтены более конкретные, частные, локальные аспекты взаимодействия работодателя и работника, спорные правовые вопросы, которые уже давно требовали конкретизации, но по различным причинам не были урегулированы вообще, либо не регламентировались в должной степени, например такие позиции, как нормирование рабочего времени, учет интенсивности труда мастера и другие.

Согласно результатам опроса, на третьем месте находятся функции, отражающие традиционное содержание профессиональной деятельности мастера профессионального обучения: учебная, методическая, воспитательная работа. Высокие темпы изменчивости в образовании в целом, бюрократизация образовательного процесса приводят к существенному увеличению различных видов нагрузки на мастеров. Зачастую традиционные принятые нормативы затрат времени, выделяемые на воспитательную, научную, методическую деятельность, уже не работают, поэтому наличие

данных позиций в эффективном контракте, во-первых, формализует данную деятельность, в том числе с точки зрения трудозатрат, во-вторых, связывает выполнение обозначенных функций с размером оплаты труда.

Четвертая группа функций – экономическая. Эффективный контракт позволяет более детально урегулировать размер и условия оплаты труда, а также связать эффективность работы мастера, его личный вклад в образовательный процесс учреждения с размером вознаграждения. Данная функция позволяет внедрить практику справедливой оплаты труда в соответствии с состоянием личных достижений и уровнем профессиональной квалификации мастера.

Последняя, пятая по счёту, группа позиций контракта связана с функцией социальной защиты мастера. По мнению экспертов, важными составляющими реализации данной функции выступает реализация потребностей мастеров в покупке жилья, нормальной продолжительности оплачиваемом отпуске, возможности своевременно и в необходимом объёме получать медицинские, реабилитационные и рекреационные услуги и т. д.

Эффективный контракт – относительно новый документ для руководителей организаций среднего профессионального образования. Повсеместное внедрение указанного правового института диктует неотъемлемую необходимость курировать и сопровождать процесс заключения таких контрактов в образовательных учреждениях. Соответственно, вышеизложенные факторы и обстоятельства влекут за собой появление нового спектра профессиональных обязанностей для администраций образовательных учреждений. Кто же непосредственно занимается эффективными контрактами мастеров производственного обучения?

Исследование выявило, что каждый второй эффективный контракт с мастером производственного обучения заключается под непосредственным патронажем руководителя организации среднего профессионального

образования, и только почти каждый шестой – под руководством заместителя руководителя или инспектора отдела кадров (рис. 16).



Рис. 16. Должность работника, курирующего процессы заключения эффективного контракта в образовательной организации, % от числа ответивших

Столь высокое внимание руководителей к заключению эффективных контрактов можно объяснить следующими обстоятельствами:

Во-первых, руководители организаций – это должностные лица, которые непосредственно заключают эффективный контракт с работником, выступая от имени организации-работодателя, поэтому они не могут передать данные функции другому персоналу. Однако, возможно, имеет место и другая ситуация: непосредственно директора (руководители) работают с контрактами только на завершающей стадии – на стадии подписания, а другими этапами и аспектами занимается отдел кадров, инспектор по кадрам или иное специально уполномоченное лицо образовательного учреждения.

Во-вторых, скорее всего, руководители СПО, принимая во внимание такие характеристики эффективного контракта, как инновационность, несовершенство правового регулирования, отсутствие утвержденных методических указаний по его заключению просто не могут делегировать ответственность по его заключению другим сотрудникам учреждения.

Высокий уровень включенности руководителей в процесс курирования и сопровождения заключения эффективных контрактов характерен для всех отраслей подготовки рабочих и для всех типов поселений. Исключением является лишь тот факт, что в образовательных организациях, расположенных в областных городах, четверть эффективных контрактов заключается под руководством инспекторов отделов кадров (по массиву в целом это всего лишь каждый шестой контракт). Данное обстоятельство скорее связано тем, что в крупных городах сотрудники отдела кадров с одной стороны могут иметь более высокий уровень профессиональной квалификации и опыт в заключении подобных документов, с другой – они с большей степенью вероятности могли пройти профессиональное обучение по вопросам заключения эффективных контрактов, в отличие от своих коллег из малых городов и сельской местности.

Исследование выявило и проблемы, с которыми сталкиваются образовательные организации при заключении эффективных контрактов с мастерами производственного обучения (рис. 17).

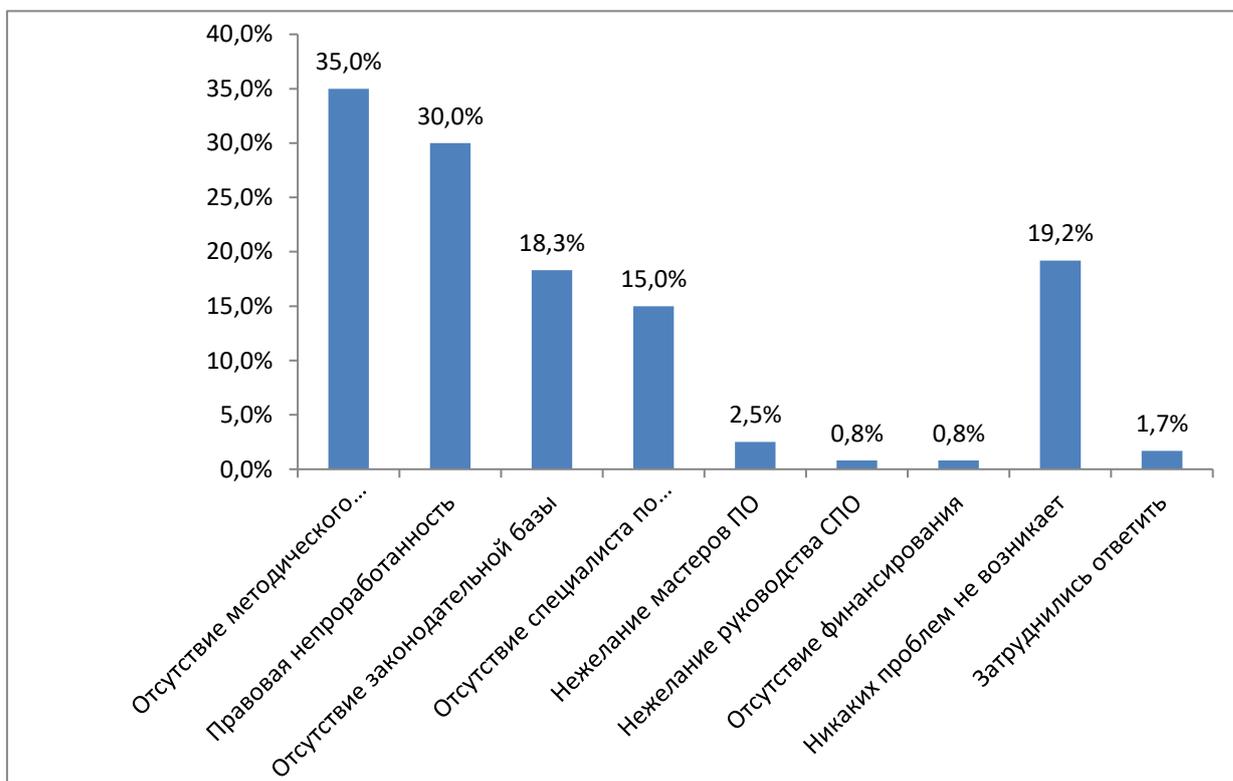


Рис. 17. Проблемы, с которыми сталкиваются организации СПО при заключении эффективных контрактов с мастерами производственного обучения,
% от числа ответивших*

Подавляющее большинство проблем, связанных с внедрением эффективных контрактов в реальную практику, обусловлено внешними проблемами и объективными факторами, которые никак не зависят от конкретных образовательных организаций. Этот комплекс проблем условно можно назвать «методико-правовые проблемы». Действительно, в настоящее время, несмотря на высокие оценки эффективности данного правового института регулирования трудовых правоотношений в образовательных организациях, пока отсутствует в достаточной степени проработанная правовая основа функционирования контракта, а также методическая помощь, направленная на оптимизацию работы с ним.

Анализ результатов показал, что внутренняя среда образовательной организации, включающая в себя непосредственных субъектов поля функционирования эффективного контракта – мастеров производственного обучения и администрацию образовательных организаций, не выстраивает практически никаких барьеров на пути реализации расширенной формы трудового договора. Однако образовательные организации испытывают потребность в квалифицированных специалистах кадровых служб, которые могут качественно и успешно работать с эффективными контрактами. Отсутствие подобных работников в подавляющем количестве организаций само по себе способно стать объяснением и того, о чём уже шла речь выше – фактор высокой степени включенности руководителей в непосредственный процесс работы с контрактами.

Позитивно, что 19,2 % ответивших экспертов указали на отсутствие всяческих проблем с заключением контрактов, что свидетельствует о наличии группы руководителей, которые уже полностью адаптировались к работе с данным видом правообразующего документа.

Отсутствие утвержденных методических рекомендаций для организаций среднего профессионального образования становится ключевой проблемой в сфере функционирования данного документа. Почти две трети экспертов указали на отсутствие должного методического обеспечения в области заключения контрактов с мастерами (рис. 18).

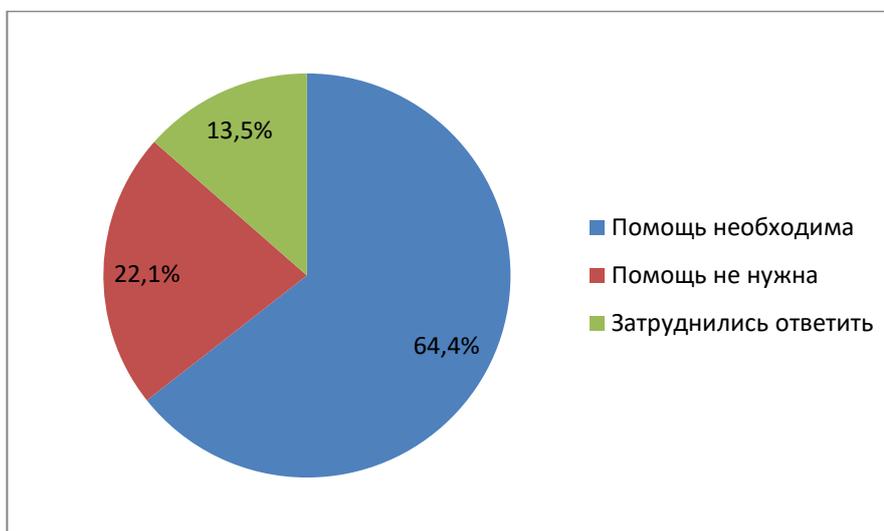


Рис. 18. Эксперты о необходимости предоставления методической помощи для заключения эффективных контрактов с мастерами производственного обучения, % от числа опрошенных

Потребность в методической помощи зависит от места расположения образовательной организации СПО: чем ниже поселенческий статус территории, тем потребность в помощи выше (табл. 30).

Таблица 30

Мнение экспертов о необходимости методической помощи по заключению эффективных контрактов в зависимости от места нахождения образовательной организации, % от числа опрошенных по столбцу

Степень необходимости методической помощи	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Методическая помощь нужна	50,8	66,8	74,3
Методическая помощь не нужна	31,7	19,2	22,9
Затруднились ответить	17,5	14,0	2,8
Итого:	100	100	100

Руководили организаций, расположенных в областных городах, имеют больший доступ к информационным ресурсам, больше возможностей для

посещения конференций и семинаров, обмену опытом между коллегами на различных совещаниях, на которых (как формально, так и неформально) могут обсуждаться вопросы заключения эффективных контрактов. Скорее всего, именно поэтому методическая помощь важна лишь для половины организаций СПО, расположенных в областных городах. В сельской местности руководителей, желающих получить подобную помощь, оказалось более двух третей от числа опрошенных.

В настоящее время эффективные контракты с мастерами производственного обучения заключает только треть образовательных организаций России. В процессе исследования мы выяснили, каковы планы руководителей в области заключения эффективных контрактов, имея в виду тех руководителей образовательных учреждений, которые в настоящее время еще не включились в программу внедрения данной практики регулирования трудовых правоотношений с мастерами производственного обучения (рис. 19).

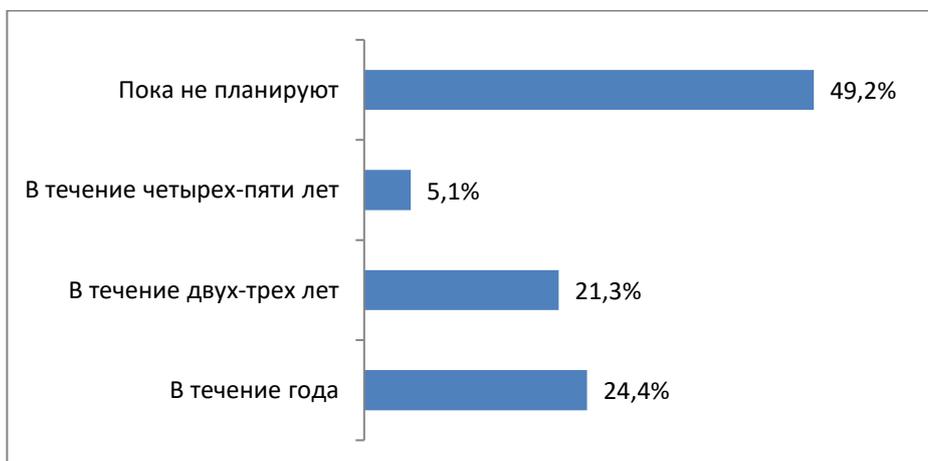


Рис. 19. Эксперты о планах заключения эффективных контрактов, % от числа ответивших

Исследование зафиксировало две тенденции относительно планов на внедрение новых типов трудовых договоров. Первая – позитивная, заключается в том, что почти половина руководителей собирается перевести мастеров производственного обучения на эффективный контракт в течение трех лет, причем каждый четвертый руководитель будет это делать в течение

года, а почти каждый пятый – в течение двух-трех лет. Более быстрый переход (в течение одного года) будет сделан руководителями организаций, осуществляющих подготовку по таким направлениям как строительство, сфера услуг, информационные технологии.

Вторая тенденция – скорее негативная. Её сущность сводится к тому, что половина руководителей образовательных организаций СПО вообще не задумываются о необходимости перехода на новые формы заключения трудовых отношений с мастерами.

Планы руководителей на дальнейшее внедрение эффективных контрактов зависят от места расположения образовательных учреждений (табл. 31).

Таблица 31

Мнения экспертов о планах заключения эффективных контрактов в будущем зависимости от места расположения образовательной организации, % от числа ответивших по столбцу

Планы	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
В течение года	18,6	27,1	20,0
В течение двух-трех лет	23,3	23,3	8,0
В течение четырех-пяти лет	0	3,9	20,0
Пока не планируют	58,1	45,7	52,0
Итого:	100	100	100

Руководители учреждений СПО, расположенных в городах, планируют начать внедрять эффективные контракты в более короткие сроки до трех лет, в то время как администрация сельских учреждений, допускает некоторое откладывание данного мероприятия на срок до пяти лет. Скорее всего, наиболее перспективная часть сельских учреждений СПО, которая имела соответствующие ресурсы, уже начала ознакомление с данным документом и перейдет на работу с ним в ближайшем будущем, то есть в течение года (это каждое пятое сельское учреждение СПО). Другая часть сельских организаций по всей вероятности либо вообще не ознакомилась с данным документом, либо испытывает серьезные методические и правовые

трудности, связанные с его внедрением, либо в силу иных причин не имеет возможности (желания руководства) переходить на систему эффективных контрактов. Весьма парадоксально, что доля руководителей, которые вообще не задумывались о данном документе, выше в областных городах, нежели в других типах поселений.

Достаточно высокая степень реального и потенциального распространения эффективных контрактов порождает вопрос об их качественной оценке профессиональным сообществом экспертов. Насколько же «эффективны эффективные контракты»? (рис. 20)

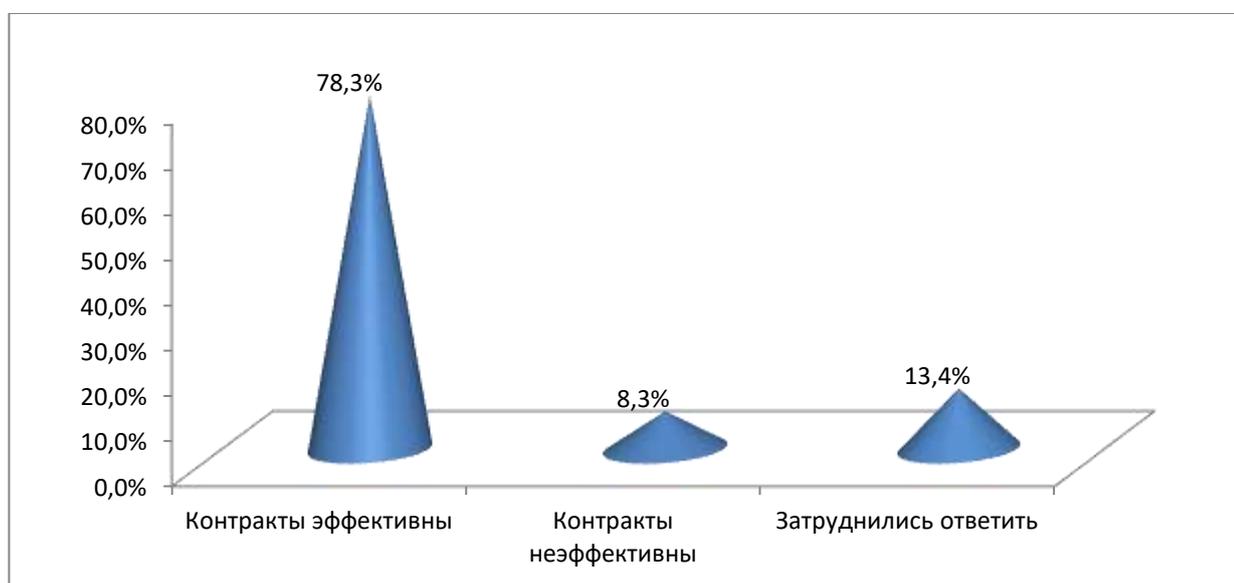


Рис. 20. Эксперты об эффективности новой формы трудового договора, % от числа ответивших

Эксперты, которые уже имеют опыт работы с эффективным контрактом, очень высоко оценивают его потенциал. Несмотря на отсутствие явно выраженной статистической взаимосвязи между оценкой контрактов и типом поселения, стоит отметить, что в сельской местности вообще нет руководителей, которые бы считали данный документ неэффективным (в малых городах таковых 10%, а в областных 5%).

Высокая оценка эффективных контрактов со стороны руководителей учреждений и организаций среднего профессионального образования, а также отсутствие серьезных барьеров к их внедрению со стороны

подавляющего большинства мастеров производственного обучения позволяют говорить о необходимости разработки комплекса мер, направленных на скорейшее массовое распространение данной практики на более широкий круг образовательных организаций.

Сказанное позволяет сделать следующие выводы.

1. Эффективный контракт – это документ, который объединяет в себе элементы традиционного трудового договора с расширенным набором дополнительных условий и норм, характеризующих результативность профессиональной деятельности мастера производственного обучения и выстраивающим систему вознаграждения указанного лица в зависимости от достижения определённых результатов. Контракт позволяет с одной стороны - поддерживать благоприятную конкурентную среду в образовательной организации, с другой – развивать адекватный компетентностный набор, необходимый современному мастеру производственного обучения.

2. В настоящее время практика реального заключения эффективных контрактов с мастерами производственного обучения охватывает чуть более трети образовательных организаций среднего профессионального образования. В течение ближайшего года каждая вторая организация СПО перейдет на указанную инновационную форму фиксации и регламентации трудовых правоотношений с мастерами производственного обучения. Наиболее активно контракты заключаются в таких отраслях подготовки рабочих, как строительство, информационные технологии, сфера услуг. Обращает на себя внимание тот факт, что почти половина руководителей образовательных организаций, не заключающих в настоящее время эффективные контракты, и в дальнейшем не планируют этого делать. Очевидно, что обозначенная ситуация требует дополнительного внимания со стороны органов управления образованием, т.к. данная совокупность образовательных организаций может выступить в роли тормозящего фактора в плане дальнейшего развития практики заключения контрактов.

3. Основными составляющими эффективного контракта являются позиции, направленные на развитие профессиональных компетенций и обеспечение правовой защиты мастеров производственного обучения. При этом, правовой институт эффективного контракта одновременно направлен и на установление прочной, прослеживающейся связи между достижением мастером критериев эффективности труда и его оплатой.

4. В настоящее время основная нагрузка, связанная с процедурой заключения эффективных контрактов, ложится на директоров учреждений среднего профессионального образования. Образовательные организации заинтересованы в получении консультационно-методической помощи по вопросам, возникающим в связи с их заключением. Необходимость в методической помощи особенно актуальна для образовательных организаций, расположенных в сельской местности. Одновременно констатируется такая проблема, как недостаточная правовая урегулированность вопросов заключения и исполнения эффективных контрактов.

5. Новая форма трудового договора оценивается экспертами как достаточно перспективная и эффективная, что позволяет предположить, что в ближайшие пять-семь лет все образовательные организации перейдут на данную форму взаимодействия между работодателем и мастером производственного обучения.

3.3. Рекомендации по заключению трудового договора и переходу на эффективный контракт

Поскольку процесс перехода на эффективный контракт мастеров производственного обучения еще не окончен, то актуальными видятся рекомендации образовательным организациям по заключению трудовых договоров, содержащих показатели эффективности деятельности работника. При формулировании рекомендаций по заключению эффективного контракта

с мастерами производственного обучения использован Приказ Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н (в ред. от 20 февраля 2014 г.) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Показателями эффективности деятельности мастеров производственного обучения могут быть:

- сохранность контингента;
- отсутствие неуспевающих студентов в группе по итогам полугодия;
- уровень посещаемости (отсутствие пропусков занятий без уважительных причин);
- качественная профориентационная работа;
- воспитательная работа, в том числе проведение внеучебных мероприятий;
- проведение мастер-классов;
- несовершение правонарушений обучающимися;
- участие обучающихся в конференциях, круглых столах, конкурсах мастерства и т.п.;
- взаимодействие с родителями обучающихся;
- наличие публикаций в СМИ, сборниках, журналах, сайтах, отражающих учебно-производственную деятельность;
- разработка программ дисциплин профессионального модуля;
- разработка программ производственного обучения;
- работа по трудоустройству;
- своевременность отчетов о выполняемой работе.

Каждый работник отчитывается по выполнению показателей эффективности деятельности один раз в семестр, что следует признать обоснованным, учитывая специфику учебного процесса в образовательных организациях системы СПО.

При введении эффективных контрактов необходимо учесть, что целью их внедрения в практику является стимулирование труда на основе реально выполняемой (выполненной) работы. Итогом внедрения эффективных контрактов должно стать повышение оплаты труда педагогических работников, в том числе и мастеров производственного обучения. Внедрение таких контрактов без реального повышения заработной платы работников представляется бессмысленным.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Определяя конкретные показатели в работе мастера производственного обучения, следует учитывать трудовые обязанности, которые формально определены, прежде всего, квалификационной характеристикой должности мастера производственного обучения (например, осуществление профориентационной работы, обеспечение безопасности занятий и др.). Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

При оформлении трудовых отношений с работником образовательной организации рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание организации.

С работником образовательной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора. При этом дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора. Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательной организации для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (конкретно – мастер производственного обучения); в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и

поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

- продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

- меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например,

особенности установления учебной нагрузки, исчисления заработной платы, и другие особенности).

Рекомендуется отражать должностные обязанности работника организации непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда; премия за высокие результаты работы; премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ: надбавка за наличие квалификационной категории; премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет: надбавка за выслугу лет; надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент; коэффициент за работу в пустынных и

безводных местностях; коэффициент за работу в высокогорных районах; надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных): доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания; доплата за увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплата за выполнение работ различной квалификации; доплата за работу в ночное время;

з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к конкретному работнику.

Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При

этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

Если работнику поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения;
- об обязанности работника учреждения отработать после обучения не

менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения;

- об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций куратора учебной группы).

Подводя итог проведенному исследованию правовых основ функционирования мастеров производственного обучения как профессиональной группы, следует отметить, что в настоящее время правовое регулирование труда (деятельности) рассматриваемой категории работников осуществляется в полном объеме, отсутствуют явные пробелы правового регулирования. Тем не менее, в реальной практике постоянно возникает необходимость корректировки и дополнений имеющейся нормативно-законодательной базы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях экономика может стать по-настоящему конкурентоспособной только имея эффективную систему воспроизводства квалифицированных, конкурентоспособных рабочих кадров, что требует переосмысления функций и задач всех уровней профессионального образования.

Одной из приоритетных задач, обеспечивающих нормальное функционирование профессионального образования в современных условиях, является законодательное и нормативно-правовое обеспечение развития профессионального образования, что должно выражаться в последовательной, научно обоснованной образовательной политике и приведении в соответствие потребностей экономики и рынка образовательных услуг.

Реализация данной цели требует модернизации содержания профессионального образования, ключевыми принципами которого должны стать гуманизация, демократизация, непрерывность образования, его опережающее развитие по отношению к технике и технологиям.

Названные принципы приобретают особую значимость в контексте подготовки квалифицированных и высококвалифицированных рабочих кадров. В этой связи особое место и более значимая роль должны быть отведены среднему профессиональному образованию, выступающего основным образовательным институтом в подготовке рабочих.

Однако учить сегодня, особенно рабочим профессиям, крайне сложно в силу плачевного состояния системы среднего профессионального образования. Ключевыми проблемами, мешающими нормальному функционированию воспроизводства рабочих кадров, являются: разрушение традиционных связей образовательных учреждений с производством, старение и даже разрушение их учебно-лабораторной и материально-технической базы, сложности подбора баз для

производственной практики и ее плохая организация, старение педагогических кадров и другие проблемы. Однако решение имеющихся проблем не должно тормозить поиск и развитие новых перспективных и моделей подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Любая форма и способ подготовки рабочего, будь то многоуровневый колледж, учебный центр промышленного предприятия или многопрофильный центр прикладных квалификаций требует педагога – «мастера своего дела», профессионала, владеющего несколькими смежными профессиями, способного не столько научить, сколько помочь научиться той или иной рабочей профессии. Современная экономическая ситуация предъявляет высокие требования к уровню профессиональной компетентности мастера производственного обучения, что в значительной степени проблематизирует существование и функционирование этой профессиональной группы. Тем не менее, потребность в учителе профессии будет всегда, поэтому в многообразии моделей и форм подготовки рабочих привычный для традиционной системы мастер производственного обучения может найти новые для себя области профессиональной деятельности и профессиональной самореализации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 599 // Российская газета. 2012. 9 мая.

О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: Приказ Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 г. № 1601 // Российская газета. 2015. 11 марта.

Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 23. Ст. 2923.

Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011) // Российская газета. 2010. 20 октября.

Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 № 302н (в ред. от 5 декабря 2014 г.) // Российская газета. 2011. 28 октября.

Об утверждении перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих: Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. (в ред. от 13 июля 2012 г.) № 715 // Собрание законодательства РФ. 2004. № 49. Ст. 4916.

Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.: Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (с изм. на 14 сентября 2015 г.) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н // Российская газета. 2008. 28 мая.

Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: Приказ Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н (в ред. от 20 февраля 2014 г.) // Российская газета. 2014. 25 мая.

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001г. (с послед. изм.) № 197-ФЗ // Российская газет. 2001. 31 декабря.

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

Анисимов П. Ф. Профессиональное образование – естественная потребность экономики / П. Ф. Анисимов // Национальные проекты. 2009. № 1-2. С. 80-83.

Бодров А. Н. Педагогическая эффективность экономического стимулирования среднего профессионального образования [Электронный ресурс]: автореферат дис. ... доктора пед. наук / А. Н. Бодров. Москва, 2009. Режим доступа:

<http://oldvak.ed.gov.ru/common/img/uploaded/files/vak/announcements/pedagogicheskie/2009/24-08/BodrovAN.pdf>.

Бодров А. Н. Экономические стимулы профессионального образования / А. Н. Бодров. Москва: Изд-во АПО, 2009. 342 с.

Вебер М. Основные понятия стратификации / М. Вебер // Социол. исслед. 1994. № 5. С. 147-156.

Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: диссертация на соискание... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2015. 214 с.

Гидденс Э. Социология / Э. Гидденс. М.: Эдиториал УРСС, 1999. 704 с.

Голенкова З. Т. Статусные характеристики рабочих России / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социол. исслед. 2012. № 12. С. 50-56.

Голованов О. С. Краткий словарь по социологии [Электронный ресурс] / О. С. Голованов. Кыштым, 2001. Режим доступа: www.voluntary.ru.

Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/3409>.

Дементьев Б. П. Социальное неблагополучие в обществе: причины и тенденции [Электронный ресурс] / Б. П. Дементьев // Социальная безопасность и защита человека в условиях новой общественной реальности: системные междисциплинарные исследования. Пермь, 2009. Режим доступа: http://www.psu.ru/files/docs/science/books/sborniki/Sotc_bezopasnost_2009.pdf.

Денисевич М. Н. Наука и образование: стратегический ресурс национального развития: монография / М. Н. Денисевич. Урал. гуманит. ин-т; Ин-т соц.-экон. развития. Екатеринбург, 2010. 137 с.

Зайнетдинов Ш. Р. Изменения в социальной структуре российского общества: По материалам переписей населения 1897 - 1939 гг. [Электронный ресурс]: автореферат диссертации ... доктора истор. наук / Ш. Р. Зайнетдинов. Екатеринбург, 2000. Режим доступа: www.dissercat.com.

Заславская Т. И. О совершенствовании производственных отношений социализма и задачах экономической социологии [Электронный ресурс] / Т.

И. Заславская // История новой России. Новосибирск, 1983. Режим доступа: <http://ru-90.ru/content>.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник для студ. высш. учеб. заведений / Э. Ф. Зеер. Москва: Издательский центр «Академия», 2009. 384 с.

Женщины и мужчины России: стат. сборник [Электронный ресурс]. Москва: Росстат, 2014. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_50/Main.htm.

Ильин В. И. Классовая структура: проблема методологии / В. И. Ильин // Рубеж (альманах социальных исследований). 2000. № 15. С. 86-109.

Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства Российской Федерации. Режим доступа: <http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>.

Ленин В. И. Великий почин / В. И. Ленин // Полн. собр. соч., 5-е изд. в 55 т. Москва: Изд-во политической литературы, 1970. Т. 39. 623 с.

Лемпинен П. Европа модернизирует профессиональное образование [Электронный ресурс] / П. Лемпинен // Профессиональное образование. Столица. № 11. 2011. Режим доступа: http://ospro-ural.ru/upload/iblock/203/02_statya.pdf.

Лещинский И. В. О современных рабочих [Электронный ресурс] / И. В. Лещинский // Научно-просветительский журнал «Скепсис». 2009. № 1. Режим доступа: http://scepsis.net/authors/id_196.html.

Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / Под ред. В. Г. Нестерова, Л. И. Иванько. Москва: Наука. Сиб. отделение, 1987. 228 с.

Макарова М. Н. Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства (вопросы социально-экономической теории и региональной практики): монография / М. Н. Макарова. Ижевск: Удмуртский госуниверситет, 2006. 255 с.

Новиков А. М. Постиндустриальное образование: монография / А. М. Новиков. Москва: Эгвес, 2008. 136 с.

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

Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. в 50 т. Москва: Политическая литература, 1955. Т. 4. 520 с.

Мухаметзянова Г. В. Профессиональное образование как фактор формирования человеческого капитала [Электронный ресурс] / Г. В. Мухаметзянова. Казань, 2003. Режим доступа: <http://prometa.ru/archive/policy/capital/reports/7>.

Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>, 28.09.2015

Патрушев В. Д. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы / В. Д. Патрушев, Г. П. Бессокирная // Социол. исслед. 2003. № 5. С. 72-84.

Путин В. В. Строительство справедливости. Социальная политика для России / В. В. Путин // Комсомольская правда. 2012. 13 февраля.

Смелзер Н. Социология / Н. Смелзер. Москва: Феникс, 1994. 688 с.

Смирнов И. П. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000 и 2010 гг.) / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко, А. С. Бурмистрова. Москва: НИИРПО, 2012. 212 с.

Смирнов И. П. Экономическая функция профессионального образования: монография / И. П. Смирнов. Москва: Агентство «Социальный проект», 2007. 320 с.

Снопко Н. М. Моделирование социально открытого профессионального колледжа / Н. М. Снопко. Москва: Изд-во АПО, 2008. 431 с.

Собкин В. С. Социологический портрет учащегося ПТУ / В. С. Собкин, П. С. Писарский. Москва: Министерство образования РФ, 1992. 42 с.

Соколова Г. Н. Экономическая социология: Курс лекций / Г. Н. Соколова. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. 188 с

Соломко Л. Г. Формирование открытой модели учреждения непрерывного профессионального образования / Л. Г. Соломко. Москва: Издательский центр АПО, 2002. 364 с.

Социальное положение и уровень жизни населения России [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. 2014. С. 56: Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_44/IssWWW.exe/Stg/04-08.doc.

Социальный портрет мастера производственного обучения: коллективная монография / О. И. Власова [и др.]; под науч. ред. Т. В. Пермяковой, В. А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 129 с.

Социологический энциклопедический словарь / Редактор-координатор – академик РАН Г. В. Осипов. Москва: НОРМА, 2000. 488 с.

Список самых востребованных рабочих профессий [Электронный ресурс]: // Официальный сайт РБК: 3 июня 2013. Режим доступа: <http://lf.rbc.ru/news/education/2013/06/03/226815.shtml>.

Среднее профессиональное образование – привлекательно! Интервью директора департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России Наталии Золотаревой // Вестник образования. 2014. № 22. С. 5-13.

Статистический словарь / гл. ред. М. А. Королев. Москва: Финансы и статистика, 1989. 632 с.

Романцев Г. М. Проблемы стандартизации подготовки педагогов профессионального обучения / Г. М. Романцев [и др.] // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. 2009. № 1 (43). С. 18-27.

Российский статистический ежегодник - 2014 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm.

Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ / Е. В. Ткаченко // Педагогика. 2014. № 6. С. 21-31.

Труд и образование на пути к креативному обществу: коллективная монография / С. З. Гончаров [и др.]; под ред. С. З. Гончарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф-пед. ун-та, 2014. 445 с.

Экономическая энциклопедия. Промышленность и строительство. В 3 т. / под ред. А. Ефимова. Москва: Советская энциклопедия, 1964. Т. 2. 480 с.

Энгельс Ф. Общественные классы – необходимые и излишние / К. Маркс, Ф. Энгельс // Полн. собр. соч., 2-е изд. в 50 т. Москва: Политиздат. 1957. Т. 19. 703 с.