

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

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

Монография

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

Екатеринбург
РГППУ
2016

УДК 377.112
ББК Ч477.042
М 32

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

Мастера производственного обучения как профессиональная
М 32 группа: современное состояние и проблемы развития: монография / О. И. Власова [и др.]; под науч. ред. Т. В. Пермяковой, В. А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2016. 149 с.

ISBN 978-5-8050-0602-0

Рассмотрены 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.

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

УДК 377.112
ББК Ч477.042

Рецензенты: доктор социологических наук, профессор Н. Б. Костина (ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Уральский институт управления); кандидат социологических наук, доцент Н. Ю. Масленцева (ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»)

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

ISBN 978-5-8050-0602-0

© ФГАОУ ВО «Российский
государственный профессионально-
педагогический университет», 2016

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.

Требования экономики к профессиональному образованию, особенно в сфере подготовки рабочих, оказываются сегодня очень разными: с одной стороны, сохраняется спрос на рабочих традиционных массовых профессий со средним уровнем квалификации, с другой – увеличивается потребность в высококвалифицированных рабочих, владеющих знаниями и технологиями постиндустриальной эпохи, способных к созданию высокотехнологичной наукоемкой продукции. Причины такой ситуации следует искать в том числе и в системе профессионального образования, в ее перекосах и дисбалансе. На эту проблему обращено внимание и высших руководителей страны, что свидетельствует о ее остроте и актуальности.

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 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 помочь овладеть как элементарными основами профессии, так и ее вершинами. В связи с этим роль мастера производственного обучения, его функции, компетенции и другие характеристики приобретают особую актуальность. Мастер производственного обучения в современных условиях должен быть не просто профессионалом в своей области, он, как любой учитель, должен владеть педагогическим мастерством, современными образовательными и информационными технологиями, позволяющими качественно и эффективно обучать профессии. Мастер производственного обучения – это ключевая фигура в интеграции будущего рабочего в реальный производственный процесс.

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 среднее профессиональное образование (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), 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 Российской академии образования 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 они 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 эксплуатируемых капиталом непосредственно в процессе капиталистического производства¹.

И К. Маркс, и Ф. 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 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

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии // Соч.: в 50 т. 2-е изд. М.: Политиздат, 1955. Т. 4. С. 424.

происходили в высших, непродуцительных слоях общества, общество не может существовать без класса продуцителей»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 продуцтва, по их отношению к средствам продуцтва, 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 продуцтва, в получении прибыли, в отношении к средствам продуцтва и, главным образом, в характере труда.

Таким образом, в XIX в. основными условиями и критериями принадлежности к тем или иным классам были доход и частная собственность, направленная на получение прибыли за счет эксплуатации рабочего класса, который представлял собой основную рабочую силу общества.

Вслед за марксистским подходом М. Вебер представил *деятельностный подход* к изучению рабочего класса. Его теория альтернативна марксистской теории. Под классом М. Вебер понимает любую группу людей, имеющих один и тот же классовый статус³. Он рассматривает классы как социальные группы, выделяемые в экономической иерархической структуре, однако отношение к собственности в веберовской концепции становится частным критерием. Главная роль отводится профессиональному мастерству, квалификации, знаниям и навыкам, которые ценятся весьма высоко и оказывают существенное влияние на 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 организаци-

¹ *Энгельс Ф.* Общественные классы – необходимые и излишние // Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: в 50 т. 2-е изд. М.: Политиздат, 1957. Т. 19. С. 296.

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

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

ях; интеллигенция без самостоятельной собственности и лица, чье социальное положение зависит от технических знаний; классы, занимающие привилегированную позицию благодаря собственности и образованию.

В дополнение к понятию «класс» 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. Согласно Э. Гидденсу, внутри рабочего класса существует деление, основанное на уровне профессиональной квалификации¹. Высший рабочий класс представлен рабочей аристократией, состоящей из квалифицированных рабочих. Рабочая аристократия отличается от других классов высоким стабильным доходом, лучшими условиями труда и гарантией высокой занятости. Низший рабочий класс занят неквалифицированным и полуквалифицированным трудом, который низкооплачиваем; гарантия занятости у него хуже, чем у рабочей аристократии. К показателям занятости рабочих относятся время и гарантия занятости.

Идеи Э. Гидденса позволили дополнить существующие концепции и более полно раскрыть 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 полного представления о рабочем классе. В методологическом плане это ведет к потере целостности его восприятия.

Научно-техническая революция середины XX в. повлекла за собой трансформацию индустриального общества в постиндустриальное, резкий скачок в развитии технологий, совершенствование техни-

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

ки 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 собственность, образование¹.

По вышеуказанным критериям Л. Уорнер выделил классы: высший высший класс, нижний высший класс, высший средний класс, нижний средний класс, высший низший класс, нижний низший класс (первое слово обозначает страту, или слой, а второе – класс, к которому данный слой относится). В структуре Л. Уорнера рабочий класс представлен низшим средним и высшим 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 представителей высшего и среднего класса. По мнению Л. Уорнера, к отличительным характеристикам рабочего класса относятся невысокий уровень образования (обычно полное и неполное среднее, среднее специальное), физический характер труда, пассивный досуг (просмотр телевизионных передач, игра в карты и т. д.), примитивные развлечения.

Классовая структура, предложенная Л. Уорнером, основана на социальных и экономических различиях индивидов. У высшего, среднего и низшего классов разные права и привилегии, обязанности и обязательства. Система ценностей классового общества позволяет перемещаться 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.

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

В современных российских исследованиях класс рассматривается главным образом с экономических позиций. Например, в «Социологическом энциклопедическом словаре» класс трактуется как большая группа людей, имеющих одинаковый социально-экономический статус в системе социальной стратификации¹. В некоторых случаях к экономическим критериям добавляются другие: класс – это большая социальная группа, отличающаяся от других групп по критериям доступа к общественному богатству (распределению благ в обществе), власти, социальному престижу².

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что положение индивида в обществе и принадлежность его к тому или иному классу определяются не только экономической составляющей, но и другими факторами, такими как престиж, власть и образование.

Для российских исследований рабочего класса, осуществлявшихся первоначально исключительно в рамках марксистского подхода, характерно постепенное расширение методологического арсенала, включение в него других теоретико-методологических подходов. Говоря об отечественных исследованиях рабочего класса, следует отметить, что в XX в. в России шел процесс модернизации экономики и развивались индустриальные отрасли, прежде всего промышленность. Развитие производительных сил обуславливало изменение состава социальных групп, занятых в сфере физического труда. В первую очередь нужно отметить ускорение темпов роста рабочего класса, совершенствование его внутренней структуры. Данная тенденция способствовала укреплению положения рабочего класса как важнейшей производительной силы общества, что также содействовало преодолению отсталости, всестороннему обновлению страны. На протяжении 1930-х гг. 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

¹ Социологический энциклопедический словарь / ред.-координатор Г. В. Осипов. М.: Норма, 2000. С. 124.

² Голованов О. С. Краткий словарь по социологии [Электронный ресурс]. Кыштым, 2001. URL: www.voluntary.ru.

и роли рабочего класса в социальной структуре и определению его количественного и качественного состава¹.

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 управления². Боязнь потерять работу, трудности получения жилья сковывали подвижность работников, прочно привязывали их к предприятиям. Однако по мере развития социалистической экономики меняется и рабочий. У него повышается уровень образования, культуры, информированности, социального и правового самосознания, в результате чего рабочие становятся 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 общества³. Отечественные ученые обращают внимание на такой важный аспект развития рабочего класса в СССР, как формирование его внутренней слоевой дифференциации, которая свидетельствовала о существовании сложных и противоречивых экономических и социальных интересов в процессе развития рабочего класса. Однако в постсоветской России произошли существенные изменения, спровоцировавшие снижение статуса всех категорий рабочих, как квалифицированного, так и неквалифицированного труда. Тем не менее по результатам проведенного в 2011 г. исследования З. Т. Голенкова констатировала, что в настоящее время слой рабочих характеризуется достаточно высоким уровнем профессиональной и образовательной подготовки, престижностью и ответственностью труда.

¹ *Зайнетдинов Ш. Р.* Изменения в социальной структуре российского общества [Электронный ресурс]: по материалам переписей населения 1897 – 1939 гг.: автореф. дис. ... д-ра ист. наук. Екатеринбург, 2000. URL: www.dissercat.com.

² *Заславская Т. И.* О совершенствовании производственных отношений социализма и задачах экономической социологии [Электронный ресурс] // История новой России. Новосибирск, 1983. URL: <http://ru-90.ru/content>.

³ *Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д.* Статусные характеристики рабочих России // Социол. исслед. 2012. № 12. С. 50–56.

Основываясь на теории социальных полей П. Бурдьё, российский социолог В. И. Ильин разработал *сетевой подход* к изучению рабочих, качественно отличающийся от других. 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 разряд, стаж работы по специальности). Но эти ресурсы не являются определяющим фактором формирования доходов, количество не переходит в новое качество.

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

В последнее время получает распространение подход, в рамках которого рабочие рассматриваются как *социально-профессиональная группа*. Согласно мнению социолога М. Н. Макаровой, для рабочих как социально-профессиональной группы характерны следующие черты: наемный, физический и малоквалифицированный труд, невысокий уровень доходов, низкие гарантии занятости, низкий уровень образования, исключение из процесса принятия решений, связанных с производством². Однако с некоторыми из приведенных характери-

¹ Ильин В. И. Классовая структура: проблема методологии анализа // Рубеж: альманах соц. исслед. 2000. № 15. С. 101–102.

² Макарова М. Н. Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства (вопросы социально-экономической теории и региональной практики). Ижевск: Удмурт. ун-т, 2006. С. 91–92.

стик нельзя согласиться, исходя из реальной практики (например, с тем, что рабочие профессии характеризуются низким уровнем дохода и низкими гарантиями занятости). Сегодня в России такие рабочие профессии, как водители, электрогазосварщики, монтажники, электромонтеры, арматурщики и плотники, являются самыми высокооплачиваемыми и востребованными на рынке труда¹. Размер заработной платы современных рабочих зачастую определяется уровнем их квалификации и профессиональной подготовки. Кроме того, 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 их отличительные особенности на профессиональном, образовательном, ценностном, семейно-бытовом и досуговом уровнях.

В советское время профессиональная подготовка рабочего позволяла ему сразу заниматься тем, чему он был 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 1990-х гг. заработная плата рабочих была выше, чем у других категорий заводского персонала, быть рабочим было выгодно и перспективно. Однако в 1990-е гг. произошло падение профессионального и образовательного уровня². Это привело к тому, что специалистов с дипломами, приходивших на завод, необходимо было обучать заново. Рабочая молодежь характеризовалась безразличием и отсутствием стремления к улучшению своего положения.

Что касается семейно-бытовых отношений, то, по мнению американского социолога Н. Смелзера, мужчины-рабочие незначительное количество времени уделяют домашним обязанностям. У представителей рабочего класса уровень коммуникации существенно снижен,

¹ Список самых востребованных рабочих профессий [Электронный ресурс] // РБК: офиц. сайт. URL: <http://lf.rbc.ru/news/education/2013/06/03/226815.shtml>.

² *Лецинский И. В.* О современных рабочих [Электронный ресурс] // Скепсис: науч.-просвет. журн. 2009. Янв. URL: http://scepisis.net/authors/id_196.html.

чаще всего они предпочитают узкие семейные торжества и имеют ограниченный круг общения в силу некоммуникабельности. В семейных отношениях часто возникают недопонимание и конфликты, что приводит к большому числу разводов. Мужчины-рабочие в меньшей мере, чем представители других классов, следуют идеалу верности жене и охотнее предпочитают внебрачные связи¹. Эти характеристики в той или иной степени свойственны и российским рабочим. Следует лишь отметить в качестве специфической черты употребление (зачастую чрезмерное) алкоголя как способ проведения досуга.

Анализируя жизненные ценности рабочих, можно сделать вывод о том, что в 1990-е гг. основными ценностями для рабочих были семья, труд и здоровье. В постперестроечный период произошли изменения в сознании 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 – в садах и огородах².

Досуговая деятельность представителей рабочих профессий пассивна и инертна. Рабочие предпочитают проводить свободное время за просмотром телевизионных передач, 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 о социально-профессиональной группе. Неоднородность этой группы требует дифференцированного подхода к изучению рабочих, а значит, и более определенной характеристики их отдельных групп.

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,

¹ Смелзер Н. Социология. М.: Феникс, 1994. С. 287–288.

² Патрушев 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.

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»¹. Более обобщенный вариант такого подхода представлен в следующем определении: рабочие есть «...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 труда»². Социолог Г. Н. Соколова определяет рабочих как лиц, непосредственно занятых в процессе создания материальных ценностей, а также выполняющих ремонт, перемещение грузов, перевозку пассажиров, оказание материальных услуг (уборщики, няни, гардеробщики, сторожа и т. п.)³.

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 их основные функции в обществе.

Основная функция рабочих в любом обществе – производить общественное богатство на стадии его материального оформления, облекать идеальный образ (научные, инженерно-конструкторские раз-

¹ Экономическая энциклопедия. Промышленность и строительство: в 3 т. / под ред. А. Ефимова. М.: Сов. энцикл., 1964. Т. 2. С. 369.

² Статистический словарь / гл. ред. М. А. Королев. М.: Финансы и статистика, 1989. С. 186.

³ Соколова Г. Н. Экономическая социология: курс лекций / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. Минск, 2005. С. 177.

работки и иные проекты) в природный материал. При этом продукт труда потребляется именно с материальной стороны. Функция непосредственного материального 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 пониматься он будет как труд физический, 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 образовательная программа, реализуемая в профессиональном учебном заведении. Таким образом, разные типы учебных заведений, а точнее говоря, профессиональные образовательные программы разных уровней не «готовят» рабочих или специалистов, а воспитывают профессионалов разных уровней квалификации. При-

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

менение же своим способностям на производстве, свою должность выпускник найдет впоследствии 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 неопределенных ситуациях; способность к критическому мышлению, позволяющему анализировать различного рода ситуации, принимать соответствующие им решения и нести ответственность за них; способность к рациональной организации собственной трудовой деятельности, управлению ею и др.³ Эти качества характеризуют конкурентоспособность работника на рынке труда, определяют успешность решения задач обеспечения конкурентоспособности страны, отрасли, корпорации, производимого продукта на мировом и отечественном рынках.

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.

³ Там же. С. 4.

По мнению С. В. Васильева, *конкурентоспособный рабочий* – это человек, интегральная характеристика личностных и профессиональных качеств которого выгодно отличает его от конкурента, что проявляется в достаточной степени соответствия его профессиональной компетентности запросам рынка труда (работодателя), способности к личностному и профессиональному самосовершенствованию, высоком уровне развития профессионально важных качеств, общей и профессиональной культуре, уверенности в своих силах и возможности успешно презентовать себя как профессионала и свою область профессиональной деятельности¹.

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 в нашей экономике осталось менее 5 %, в то время как в развитых странах они составляют 45–70 %². Эта идея созвучна высказыванию П. Лемпинена о том, что правильно обученная квалифицированная рабочая сила – это ключевой элемент современного экономического развития, однако высшая школа не способна обучить всем умениям, которые требуются на рынке труда³.

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 – 25 млн)»⁴.

Поставленные Президентом РФ задачи до настоящего времени не имеют ни научного, ни методического обеспечения. Более того, по мнению ученых, «идет негативная тенденция фактического свертыва-

¹ Васильев С. В. Указ. соч. С. 8.

² Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 25.

³ Лемпинен П. Европа модернизирует профессиональное образование [Электронный ресурс] // Профессиональное образование. Столица. 2011. № 11. URL: http://ocpro-ural.ru/upload/iblock/203/02_statya.pdf.

⁴ Путин В. В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комс. правда. 2012. 13 февр.

ния государственной системы подготовки квалифицированных рабочих. О растущем дефиците рабочих и их низкой квалификации с тревогой говорят ТПП, РСПП, другие ассоциации работодателей, профсоюзы»¹.

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.

1.2. 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»². 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. Научная разработка и внедрение соответствующих этим требованиям экономических и организационных форм управления предполагают необходимость переосмысления многих положений теории управления педагогическими системами, которые получили широкое распространение в период господства административных принципов руководства³.

¹ *Ткаченко Е. В.* Указ. соч. С. 25.

² *Смирнов И. П.* Человек. Образование. Профессия. Личность. М.: Граф-Пресс, 2002. С. 126.

³ *Бодров А. Н.* Педагогическая эффективность экономического стимулирования среднего профессионального образования [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2009. С.5. URL: <http://oldvak.ed.gov.ru/common/img/uploaded/files/vak/announcements/pedagogicheskie/2009/24-08/BodrovAN.pdf>.

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 организаций профессионального образования, занятых подготовкой рабочих и специалистов, поскольку идет процесс их активной переструктуризации¹.

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 происходит с организациями 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 и науки. Дважды за период новой истории России принимались решения Правительства РФ, направленные на реформирование профессиональной подготовки рабочих: Концепция реформирования системы начального профессионального образования (1997) и «О совершенствовании системы начального профессионального образования» (2003), с хорошими заявками на реальные преобразования, способствующие повышению 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. Указ. соч. 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, которая позволяет 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.

Недалековидность политики в области профессионального образования, непроработанность ее концептуальных основ находят отражение и в перспективных документах. Так, государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. 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 Федеральном 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 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» не согласованы между собой³, что в очередной раз свидетельствует об отсутствии глубокого научного и правового фундамента образовательной политики в современной России.

Отсутствие научно обоснованной стратегии и недалековидность решений в области профессионального образования во многом обуслов-

¹ Смирнов И. П. Экономическая функция профессионального образования: монография. М.: Соц. проект, 2007. С. 10.

² Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. [Электронный ресурс]: утв. распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р. М., 2013. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/3409>.

³ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 25.

лены 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 находится рядовой работник, который 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 образование, 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 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», т. е. к «отверточному производству»⁴.

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 9.

² Там же. С. 9–10.

³ Там же. С. 11.

⁴ Денисевич М. Н. Наука и образование: стратегический ресурс национального развития: монография / Урал. гуманитар. ин-т, Ин-т соц.-экон. развития. Екатеринбург, 2010. С. 75.

Если образование приспособляется к конкретному производству, к конкретной технике, технологиям (пусть даже новейшим), это означает приспособление человека к производству, т. е. «...опять имеем дело с технократическим подходом, когда человек теряется как личность и ставится в подчинение потребностям производства, ставится на службу внечеловеческому научно-техническому прогрессу. Не производство для Человека, а человек для обезличенного производства. И это больно бьет в обе стороны»¹. В результате мы имеем, с одной стороны, 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 развития².

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 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 приспособляться к появляющимся инновациям, обеспечивая удовлетворение запросов потребителей своей продукцией или услугами³.

Предпосылкой и, возможно, причиной современного состояния подготовки рабочих является такое неоднозначное управленческое решение, как упразднение начального профессионального образования (НПО) в качестве самостоятельного уровня профессионального образования. Такое радикальное решение принято на фоне острого дефицита рабочих кадров, несмотря на протест специалистов и общественности. В экспертном сообществе это признается серьезной законодательной ошибкой⁴.

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 167.

² Там же. С. 167.

³ Васильев С. В. Указ. соч. С. 20.

⁴ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 24.

Предпринятый Е. В. Ткаченко анализ возможных методологических предпосылок данного решения показал, что решение об исключении НПО из перечня уровней профессионального образования, отраженное в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», 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 России¹.

Негативные последствия такого решения проявятся, по мнению исследователей, в разных сферах, и в первую очередь в социальной.

Одной из важных функций, традиционно выполняемых системой начального профессионального образования, была функция социальной защиты, поскольку данная система несла 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»².

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 из группы риска, и с кем им быть – с преступным миром или с людьми, полезными для общества, – это вопрос, важный для государства. Разрушая систему НПО, государство уходит от своей основной функции – обучения и воспитания молодежи, само формирует социальное сиротство, превращаясь в субъект саморазрушения³.

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-го по 11-й класс теряет «по дороге» от 2,5 до 4,7 млн чел. (достоверная статистика отсутствует). Из них примерно 700 тыс. чел. поступали в учреждения начального профессионального образования, 800 тыс. чел. –

¹ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 23–24.

² Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 15.

³ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 26–27.

среднего профессионального. Но несколько миллионов человек уходят из школы «в никуда», становясь люмпенами, маргиналами, пополняя ряды преступников, наркоманов и т. п. Эта цифра не включает в себя 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).

Результаты исследования свидетельствуют об общем негативном отношении и экспертов, и мастеров производственного обучения⁴

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

² Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 27.

³ Полная характеристика данного исследования представлена в начале гл. 2.

⁴ Социальный портрет мастера производственного обучения: коллектив. моногр. / под науч. ред. Т. В. Пермяковой, В. А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. С. 118. 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.

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, начальное профессиональное образование как самостоятельная ступень профессионального образования исчерпало свои ресурсы, что потребовало радикальных структурных преобразований всей системы профессионального образования.

Таблица 1

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

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

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 ступень профессионального образования ведет к стагнации уровня профессиональной подготовки рабочего, понижает его творческий потенциал, затрудняет трудоустройство, потому что работодатель предпочитает иметь дело с выпускниками организаций СПО. В свое время НПО было необходимо, оно спасало значительную часть молодежи от жизненных невзгод. В современных условиях эта система 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 порож-

¹ Труд и образование на пути к креативному обществу. С. 179.

дают рассогласование в структуре совокупного труда – создают «тромбы» на пути реализации новейших научно-технических, экономических, управленческих и организационных разработок. Рабочие составляют большую профессиональную группу в структуре совокупного работника России. Ограничивать их ум и профессиональную подготовку начальным профессиональным образованием – 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 разработок ведет к интеллектуальному (моральному) старению как технико-технологической основы производства, так и экономико-организационно-управленческих технологий¹.

Подготовка работников (и рабочих 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»². Приходится с сожалением констатировать, что эта проблема не нова, на нее обращали 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»³. Противоречие между «умной» техникой и интеллектуально стареющим работником сводится в итоге к противоречию между интеллектуальными потенциалами разных групп

¹ Труд и образование на пути к креативному обществу. С. 185.

² Там же. С. 182.

³ Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / под ред. В. Г. Нестерова, Л. И. Иванько. М.: Наука, Сиб. отд-ние, 1987. С. 141.

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!¹

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 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 пожизненно «начального» человека с «начальным» нравственным, правовым, эстетическим и иным сознанием².

Помимо приведения 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-го квалификационных разрядов, а профессиональные училища и лицеи могли готовить рабочих (при трехлетнем сроке обучения) лишь на уровне 3–4-го разрядов. Возникает проблема «квалификационных ножниц»: определенная часть выпускников профессиональных училищ 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

¹ Труд и образование на пути к креативному обществу. С. 183, 186.

² Там же. С. 177.

более высокой теоретической подготовки¹. Таким образом, и потребности развития личности рабочего, и потребности экономики современной России обуславливают необходимость повышения нижней планки профессионального образования.

Противоречивое состояние российского профессионального образования свидетельствует, по мнению ученых, о столкновении либеральных и прагматических позиций, об отсутствии понимания приоритетности образования и перспектив его развития. В качестве одной из причин сложившейся ситуации ученые называют «несостоявшийся в России союз профессионального образования, государства и работодателей»².

Отсутствие взаимосвязи с работодателем признается сегодня одной из основных проблем профессионального образования. Ориентация на работодателя означает необходимость обновления целей, задач и содержания профессионального образования, реализации его новых технологий и направлений. 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 государства³. 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, что практически отсутствуют эффективные способы трансляции требований рынка труда к количественному и качественному составу кадрового потенциала страны⁴.

¹ Новиков А. М. Постиндустриальное образование. С. 34.

² Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 33.

³ Бодров А. Н. Указ. соч.; Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 25.

⁴ Анисимов П. Ф. Профессиональное образование – естественная потребность экономики // Нац. проекты. 2009. № 1–2. С. 80–83.

По мнению исследователей, органам управления образованием «выгодна» отдаленность от рынка труда, поскольку ориентация на его запросы потребует радикальной переоценки миссии профессионального образования в стране, трудной работы по выполнению государственного заказа по подготовке кадров и, главное, приведет к возможному сокращению 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 недостаточно координированы и беспомощны. Им привито чувство боязни коммерческой деятельности, страха перед фискальными органами (налоговыми, банковскими, силовыми), возрождающего инстинкт самосохранения вместо принятых в развитых странах партнерских отношений с государством¹.

Таким образом, профессиональное образование, будучи включенным в социальную систему, испытывает давление и влияние интересов различных социальных сил. Эти воздействия, как показывает практика, являются далеко не всегда однозначно позитивными, порождая новую цепь социальных проблем.

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 не способна 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

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 35–36.

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, 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 (промышленность, строительство, транспорт, связь и др.) в структуре занятых в экономике составляет 18 %³. Однако, по мнению Е. В. Ткаченко, требования рынка на сегодняшний день совсем другие: нужно 80 % специалистов с начальным и средним профессиональным образованием и только 20 % – с высшим⁴.

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, и результатом стремления к нему стала опрокинутая «пирамида» структуры подготавливаемых и необходимых экономике кадров⁵.

Школа – это своего рода маленький мир, кроме которого подросток еще ничего другого себе не представляет. Вопрос о том, 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

¹ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 25.

² Социальное положение и уровень жизни населения России [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_44/IssWWW.exe/Stg/04-08.doc.

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

⁴ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 25.

⁵ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 26; Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 45.

«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 результаты сдачи ЕГЭ не являются 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 2013/14 уч. г. доля студентов на 10 тыс. населения составляла 393 чел., тогда как в 2005/06 уч. г. – 493 чел. Сравнивая с другими странами, нельзя сказать, что Россия «впереди планеты всей» по этому показателю. Как свидетельствует Росстат, доля студентов на 1 тыс. населения в России составляет 58 чел., в Литве и Финляндии – 59, в Австралии – 61, в США – 68, в Корее – 70 чел. В наиболее развитых европейских странах этот показатель несколько ниже: в Германии и Франции – 37 чел., в Великобритании – 41, в Австрии – 48, в североевропейских странах – 50–51 чел.¹

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*. Вопрос о состоянии профориентации в современных условиях достаточно подробно освещен в монографии И. П. Смирнова, Е. В. Ткаченко, А. С. Бурмистровой³. Ученые подчеркивают, что профессиональная ориентация молодежи по-прежнему осуществляет-

¹ Российский статистический ежегодник – 2014 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm.

² Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 81–84.

³ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 47–48, 53–54.

ся 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 профессии¹.

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 немногие респонденты отмечают работу центров профориентации (1,7 %) и служб занятости (0,8 %), которые созданы на средства государственного бюджета. В целом можно отметить, что бюджетные государственные институты (школы, службы занятости, центры профориентации) реализуют функции профессиональной ориентации крайне неудовлетворительно, хотя это и является их задачей. И ситуация продолжает только ухудшаться. Причины связаны с тем, что государственная система профессиональной ориентации молодежи в России провозглашена, но реально не организована, функции службы занятости сведены к работе со взрослым населением, центры профориентации и психологической поддержки населения оторваны от общеобразовательной школы, учителя школ имеют слабую политехническую подготовку.

Несколько лучше городских работают центры профориентации на селе. Число молодых людей, выбравших профессию с их помощью, выше в 2–3 раза. Но с учетом того, что специальных центров профориентации на селе практически нет, видимо, респонденты имеют в виду работу кабинетов профессиональной ориентации, созданных

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 48.

в каждом сельском учебном заведении. 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 в общеобразовательной школе трех направлений: 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 вариантов воздействия на мотивацию выбора профессии¹.

Низкий уровень эффективности профессиональной ориентации и массовая ориентация старшеклассников на поступление в вузы приводят к значительным диспропорциям на рынке труда, к не востребо­ванности выпускников и росту безработицы.

Высшее образование, играя роль «пылесоса» в финансировании, в значительной степени готовит специалистов фактически в никуда, повышая их не востребо­ванность. 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 высокой квалификации².

По официальным данным, уровень трудоустройства выпускников вузов по полученной специальности составляет в России менее 50 %, а по независимым оценкам – 18 %. Ученые констатируют: «...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»³.

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 46.

² Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 27.

³ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 38.

Нерегулируемая структура выпускаемых системой профессионального образования России кадров оборачивается для молодежи безработицей, а для экономики – замещением рабочих должностей выпускниками организаций среднего и высшего образования. Становится все более опасной тенденция перепроизводства не востребованных экономикой кадров, нуждающихся в немедленной переквалификации сразу же после окончания учебного заведения. Избыточная подготовка выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования и связанный с этим низкий уровень их трудоустройства, по подсчетам ученых, ведут к расходованию примерно 50 % выделяемого государством бюджета на подготовку кадров, не востребуемых рынком труда¹.

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 запаздывающей². Результатом стали резкие перекосы в структуре подготовки квалифицированных кадров относительно реальных потребностей 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 в. 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 образования³. Се-

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 39.

² Там же. С. 37.

³ Новиков А. М. Постиндустриальное образование. С. 33.

годня подавляющее большинство выпускников 11-го класса поступают в вузы, причем в основном на «престижные» специальности (экономисты, юристы, психологи и т. п.), становясь впоследствии безработными с высшим образованием, при этом на рабочие должности они не устраиваются. 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 образовательный уровень своих родителей обучающихся в системе начального и среднего профессионального образования. Данная тенденция имеет глубокие корни и была зафиксирована еще в 1991 г. исследованиями В. С. Собкина и П. С. Писарского¹.

В современных условиях эта тенденция сохраняется. Как показывают результаты исследований, более половины (62,2 %) родителей учащихся системы теперь уже бывшего НПО и СПО имеют начальное и среднее профессиональное образование, и этот уровень 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 сократилось количество обучающихся, получающих материальную помощь со стороны родителей (56,9 %). Как и прежде, каждый двадцатый (5,2 %) выбрал учебное заведение начального или среднего профессионального образования из-за «плохого материального положения семьи»².

Важно, однако, не сам факт чрезвычайно значительного неравенства доходов родителей, а то, что это положение воспроизводится и, скорее всего, будет воспроизводиться в последующих поколениях. В результате этого, по мнению Б. П. Дементьева, «Россия становится

¹ Собкин В. С., Писарский П. С. Социологический портрет учащегося ПТУ / М-во образования РФ. М., 1992. С. 19.

² Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 21.

страной с уменьшающимся уровнем социальной мобильности, а неравенство в наших условиях приобретает особенно застойный, даже не классовый, а корпоративно-кастовый характер»¹.

Опираясь на результаты исследований, можно утверждать, что абсолютное большинство (более 80 %) семей обучающихся в системе 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 %) обучающихся, воспитывающихся в неполной семье, только половина учащихся (44,6 %) имеют 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 проживают 3,7 % учащихся (в 2000 г. – 3,3 %), что примерно отражает динамику сиротства в системе начального и среднего профессионального образования (рост на 0,4 %)².

В такой ситуации возникает необходимость подработки во внеучебное время. По результатам исследований, возросло 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 считают работу помехой для учебы (в 2000 г. – 20,5 %). Вопросы, «где достать деньги» (27,2 %) и найти «возможность приработков» (6,2 %), в целом актуальны для каждого третьего респондента³.

Исходя из этого нетрудно понять причину преобладания таких мотивов поступления молодежи в учебные заведения НПО и СПО, как «стремление стать самостоятельным и материально независимым человеком» (40,7 %), «желание в будущем иметь хороший материальный заработок» (37,3 %). В основе такой мотивации лежат прагматич-

¹ 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. URL: http://www.psu.ru/files/docs/science/books/sborniki/Sotc_bezopasnost_2009.pdf.

² Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 18.

³ Там же. С. 21.

ные интересы без высоких мечтаний о покорении космоса, приручении нанотехнологий или об обещающих красивую жизнь финансовых схемах, что манит в вузы 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 организаций 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 учебного заведения 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 организациях НПО и СПО. Возможность получить в них рабочую профессию 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 (рост с 10,6 до 20,0 %) и еще 9,4 % отметили, что у них не было другого выбора³.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что даже внутри системы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена существует высокая сословность. Молодежь села и малых поселений, составляющая значительную часть молодежи страны, в большей степени лишена возможности получить профессию.

Итак, на современном этапе требуется признание сословности образовательной системы России, поскольку расслоение общества по уровню образования имеет тенденцию становиться наследственным. Это способствует постоянному воспроизводству социального слоя,

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 27.

² Там же. С. 17.

³ Там же. С. 48–49.

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 обострилась проблема старения кадров; снижение качества кадрового потенциала; психологическая неготовность к работе в новых экономических условиях и др.

Развитие многих образовательных организаций наталкивается на неготовность их руководителей и педагогических коллективов к переменам. Причем эта неготовность обусловлена не столько нехваткой экономических и каких-либо других знаний, сколько сугубо психологическими причинами². 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 организаций не осознают необходимости смены личностных позиций и не начнут активно действовать в соответствии с новыми требованиями, то они 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 до коллектива и исполнении директив

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 23–24; Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 25.

² Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 39.

«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 заведений¹.

Второй аспект психологической перестройки сознания работников образования – правовые отношения учебных заведений и педагогов в коллективах образовательных организаций. Ни руководители, ни педагогические работники не приучены читать и применять законы и другие нормативные документы – они приучены получать «директивы» и исполнять их, а также получать «разрешения» вышестоящего органа по любому, даже пустяковому, поводу. А в новых социально-экономических условиях требуется совершенно иное – умение искать нормативную информацию и активно ее использовать самому².

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 для системы среднего профессионального образования.

В ходе экспертного опроса, проведенного учеными Российского государственного профессионально-педагогического университета, руководителям образовательных организаций СПО было предложено оценить качество подготовки рабочих для основных отраслей экономики (табл. 2).

В оценке качества подготовки рабочих эксперты более чем сдержанны: только подготовка в сфере услуг оценена большинством экс-

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 39–40.

² Там же. С. 40–41.

пертов как хорошая. Наиболее низко оценено качество подготовки по сельскохозяйственным профессиям. Данная отрасль и по этому показателю оказалась на последнем месте.

Таблица 2

Оценка экспертами качества подготовки рабочих,
% от числа опрошенных по строке

Отрасль экономики	Оценка качества подготовки		Затруднились ответить
	хорошая	удовлетворительная	
Сфера услуг	56,1	28,8	15,1
Транспорт	42,9	41,1	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

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

Таблица 3

Мнения экспертов о наиболее острых проблемах подготовки рабочих

Проблема	Доля респондентов, %*
1	2
Плохая материально-техническая база учебных заведений	63,5
Низкий престиж рабочих профессий в обществе	62,8
Мало часов 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 квалификации мастеров, большое количество случайных людей среди них	19,3
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	18,6

Окончание табл. 3

1	2
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	17,9
Плохая организация практики на предприятиях	17,6
Отсутствие заинтересованности в результатах труда	17,3
Затруднились ответить	1,0

* Здесь и далее сумма ответов превышает 100, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.

Больше половины опрошенных экспертов в качестве ключевых выделили две проблемы, препятствующие качественной подготовке рабочих: материально-техническую и социальную, обусловленную 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 средств массовой информации, реализация государственных программ и др.)

Вторая группа проблем, обозначенных 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 1990-е гг. связей между учебными заведениями (профессионально-техническими училищами) и предприятиями дают о себе знать до сих пор. Однако изменившаяся экономическая ситуация требует новых подходов и поиска новых решений этой проблемы. Для каждого третьего руководителя проблемой представляется отсутствие притока в корпус мастеров, его старение, что с учетом особого контингента учащихся создаст серьезные проблемы. Значительная разница в возрасте, социальном опыте и жизненных ценностях затрудняет коммуникацию мастеров и учащихся. К этому добавляется еще одна проблема, на которую обратил внимание каждый пятый респондент, – низкая квалификация части мастеров, наличие среди них случайных людей. Очевидно, что такая ситуация не способствует качественной профессиональной под-

готовке 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

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

Проблема	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Низкий престиж рабочих профессий в обществе	19,4	15,1	12,9
Плохая материально-техническая база учебных заведений	14,0	15,8	18,7
Мало часов на практическую подготовку	11,6	11,2	4,5
Особый контингент учащихся	8,8	7,4	9,7
Сложности с трудоустройством выпускников	8,8	10,0	10,4
Отсутствие молодежи, старение кадров	8,3	8,6	7,2
Предприятия неохотно берут учащихся на практику, слабая связь с производством	7,9	9,1	10,4
Отсутствие заинтересованности в результатах труда	5,8	4,1	3,3
Низкий уровень квалификации мастеров, большое количество случайных людей среди них	4,1	4,4	8,4
Плохая организация практики на предприятиях	3,8	4,7	4,0
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	3,8	4,3	6,5
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	3,3	5,1	4,0
Затруднились ответить	0,4	0,2	0,0
<i>Итого</i>	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 наличия 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, проведенных в системе 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 свободой в плане определения и поддержки своих партнеров по подготовке кадров¹. Поскольку практическая составляющая является краеугольным камнем подготовки 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).

Почти треть 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 практики получили значительно меньшее число голосов экспертов. Приведенные данные достаточно четко коррелируют с мнением экспертов о моделях подготовки рабочих, в очередной раз подчеркивая значимость

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 58, 64.

предприятий, их важную роль в процессе подготовки квалифицированных рабочих кадров.

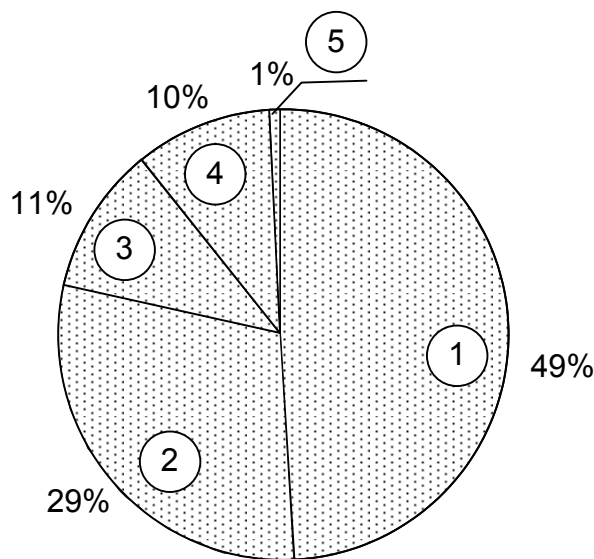


Рис. 1. Мнения экспертов об эффективных местах практики, % от числа опрошенных:

1 – предприятие; 2 – непосредственно учебное заведение СПО; 3 – учебные центры предприятий; 4 – многопрофильные учебные центры при организациях СПО; 5 – затруднились ответить

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

Таблица 5

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

Место практики	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
На предприятиях	47,2	49,2	53,3
В учебных центрах предприятий	7,4	12,2	8,3
В многопрофильных учебных центрах при организациях СПО	13,2	9,3	8,3
Непосредственно в организациях СПО	31,4	28,8	28,3
Затруднились ответить	0,8	0,5	1,8
<i>Итого</i>	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 оптимальным местом проведения практики непосредственно само учебное заведение, а также многопрофильные учебные центры при организациях СПО. Такие приоритеты обусловлены более высоким уровнем материально-технической оснащенности организаций СПО в областных центрах, чем в других городских поселениях и тем более в сельской местности. Многопрофильные учебные центры, оснащенные в соответствии с современными требованиями, появились также в первую очередь в крупных городах.

По вопросу о соотношении теории и практики в процессе подготовки рабочих эксперты разделились на две неравные группы: более половины из них (59,9 %) считают, что в подготовке рабочих практика должна явно преобладать над теорией (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 его зачастую рассматривают как второсортное образование. Не следует также забывать о том, что привлекательность образования не только является результатом действий органов власти в этой области, но и отражает ситуацию на рынке труда: если обучение не приведет к получению хорошо оплачиваемой работы, 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.

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 на 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, среди которых установление прямой связи учебных заведений профессионального образования с рынком труда и учет его потребностей при организации работы по профессиональной ориентации и формированию структуры учебных профессий, активное содействие трудоустройству 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 выработка соответствующей ему стратегии профессиональной ориентации, основанной на реальных потребностях рынка труда*. 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.

В основу новой рыночной стратегии профессионального образования могут быть положены следующие принципы²:

- отбор учебных профессий со строгой ориентацией на потребности рынка труда, т. е. формирование государственного заказа в основном по наиболее востребованным и перспективным профессиям;
- стимулирование путем введения на конкурсной основе в дополнение к подушевому нормативу норматива (коэффициента) фи-

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 40.

² Там же. С. 34–35.

нансирования 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;

- сокращение 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 – учебное заведение профессионального образования) путем организации выпускных ярмарок, заключения контрактных соглашений, предоставления образовательных кредитов;

- определение ежегодного рейтинга организаций профессионального образования с учетом исполнения государственного заказа.

Реализация новой стратегии профессиональной ориентации и формирования государственного заказа учебным заведениям профессионального образования даст возможность добиться максимального соответствия структуры и квалификации кадров потребностям рынка труда, устранить возникшие перекосы и повысить уровень 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 организациям – 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, прежде всего инвестирующих в образование работодателей¹.

В целях усиления взаимосвязи профессионального образования и рынка труда необходимо активизировать участие работодателей в раз-

¹ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 31.

работке 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 образовательных организаций¹.

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 работодателей в процесс трудоустройства выпускников организаций профессионального образования².

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 востребованных профессий; высокую педагогическую эффективность профессиональной подготовки.

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

Развитие рыночной экономики требует иного качества самого профессионального образования, его результатов. Среди условий, которым должен соответствовать сегодня конкурентоспособный работник, особую ценность составляют те, что 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 воспитания³.

¹ Ткаченко Е. В. Указ. соч.. С. 31.

² Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 31; Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 34.

³ Мухаметзянова Г. В. Профессиональное образование как фактор формирования человеческого капитала [Электронный ресурс]. Казань, 2003. URL: <http://prometa.ru/archive/policy/capital/reports/7>.

Для быстрого реагирования на запросы экономики образование (как социальный институт и как индивидуальный уровень профессиональной 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 гг.: «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 передовых 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. С этой целью необходимо увеличить прием молодежи в организации среднего профессионального образования, создав их выпускникам, работающим 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.

В условиях рыночной экономики растет потребность в кадрах для малых предприятий различной отраслевой направленности: в сфере обслуживания, в строительстве, на транспорте и др. Для удовлетворения этой потребности, а также для обеспечения конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда профессиональные

¹ Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 гг. [Электронный ресурс]: утв. распоряжением Правительства РФ от 29 дек. 2014 г. № 2765-р. М., 2014. URL: <http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>.

² *Ткаченко Е. В.* Указ. соч. С. 31.

³ *Новиков А. М.* Постиндустриальное образование. С. 118.

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 связи с этим возникает вопрос *фундаментализации образования* как углубления теоретической общеобразовательной, общенаучной, общепрофессиональной подготовки учащихся и студентов, расширения профиля их профессиональной подготовки. Смысл фундаментализации образования заключается в его превращении в подлинный фундамент материальной и духовной, теоретической и практической деятельности людей². Реализации принципа фундаментализации может способствовать *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 общества, а также представлениям о его будущем³. Компетентностный подход, являющийся методологическим основанием модернизации профессионального образования, основывается на технологиях моделирования результатов образования и представления норм качества профессионального образования в виде компетентностей и компетенций⁴. Под компетентностью понимается самостоятельно реализуемая способность к практической деятельности, к решению жизненных проблем, основанная на приобретенном обучающимся учебном и жизненном опыте, его ценностях и склонностях⁵.

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 65–66.

² Там же. С. 68.

³ Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учеб. для студентов высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2009. С. 137.

⁴ Проблемы стандартизации подготовки педагогов профессионального обучения / Г. М. Романцев [и др.] // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. Вып. 43. С. 20.

⁵ Новиков А. М. Постиндустриальное образование. С. 54.

Особое значение в рамках непрерывного образования и фундаментализации образования имеет повышение общей 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 посредством проведения психологических тренингов, деловых игр, диспутов, организации летних интернациональных молодежных лагерей и т. д. Так, например, на 60 % американских предприятий созданы специальные курсы по обучению персонала терпимому отношению к другим людям¹. 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, ее 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 отношения к самому себе и окружающему миру, своей деятельности в нем. Понимаемая таким образом гуманитаризация образования должна 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 нем². 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 др.

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 59–60.

² Там же. С. 54–55.

Новой формой профессиональной подготовки кадров и элементом непрерывного образования, в том числе и рабочих, является *корпоративное образование*. Это целенаправленный, планомерный, 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 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 – система подготовки персонала, проводимой на территории предприятия или в корпоративных учебных центрах и строящейся на решении проблем, специфичных для конкретной организации, с привлечением собственных или внешних преподавателей. Обучение в рамках фирм или специальных учебных центров позволяет дополнить знания, полученные в школе, колледже или вузе, приспособить их к 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.

¹ Васильев С. В. Указ. соч. С. 8.

² Новиков А. М. Постиндустриальное образование. С. 124.

³ Там же. С. 124–125.

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

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 на повышение его квалификации. Для способных сотрудников наличие в компании условий для обучения и развития, организация внутрифирменного обучения являются мотивирующим фактором, удерживающим на рабочем месте, и субъективно приравниваются к поощрению за хорошую работу. В случае приема на работу новых сотрудников 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 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;
- приобщение обучающихся к общественно-корпоративной культуре 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

¹ Новиков А. М. Постиндустриальное образование. С. 125.

² Васильев С. В. Указ. соч. С.4–5.

модульных образовательных программ, соответствующих потребностям предприятия (обучение 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 формированием у обучающихся профессионализма, он нацелен также на формирование социально значимых качеств личности, на 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. Успешность и результативность этого процесса зависят от уровня корпоративной культуры предприятия.

Однако обучение персонала не должно быть исключительно заботой предприятия. Оно должно, по мнению ученых, стать заботой государства: государство должно либо оплачивать обучение персонала (ведь предприятия платят налоги, в состав которых входят и средства на образование), либо возмещать предприятиям расходы на него 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 для предприятий, фирм установлены такие налоговые льготы за обучение персонала, что на эти цели они тратят средств в два раза больше, чем весь бюджет народного образования этой страны³.

¹ Васильев С. В. Указ. соч. С. 81.

² Там же. С. 88.

³ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 239.

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 организации*. Они могут строить обучение на основе как 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 осуществляется по конкурсу, который позволяет оценить не только профессиональные способности, но и социальные качества рабочих и специалистов, т. е. всю совокупность требований заказчика кадров¹.

В ходе реализации «Городской целевой программы развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве “Рабочие кадры” на 2008–2010 гг.» 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 Российской академии образования А. Н. Бодрова, В. И. Лисова, И. П. Смирнова, Е. В. Ткаченко и других ученых².

Модель социально открытого профессионального колледжа имеет ряд системных характеристик. Это учебное заведение:

1) многофункциональное, реализующее задачи учебно-воспитательного центра и центра повышения квалификации в системе непрерывного образования;

2) многопрофильное, ориентированное на полное обеспечение предприятия кадрами необходимого профиля;

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 43.

² 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.: Изд. центр АПО, 2002. 364 с.

3) многоуровневое, обеспечивающее учащимся возможность выбора образовательного маршрута в соответствии с их интересами, способностями и возможностями;

4) постепенно переходящее на реализацию интегрированных программ НПО – СПО, позволяющих сократить сроки обучения без снижения его качества.

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

Развитие интегративных образовательных организаций: учебно-воспитательных комплексов, лицеев, колледжей, центров непрерывного образования и т. д. – вызывает необходимость их внутренних структурных изменений, превращения их, по сути, в интегрированные образовательные комбинаты с совершенно иной структурой. В них стремительно развиваются подразделения, которые можно назвать прототипами факультетов и кафедр, появляется должность заместителя директора по научной (научно-методической) работе, создаются целые научные лаборатории, самостоятельные службы образовательной инфраструктуры и т. д. Таким образом, бывшие профессионально-технические училища и средние специальные учебные заведения вырастают в принципиально новый тип интегративных образовательных организаций, которые условно можно назвать региональными колледжами².

Создание таких учебных заведений в силу необходимости быстрее идет в малых городах, поселках, где нередко есть лишь одно училище или один техникум, которые должны расширять профили подготовки специалистов, а также становиться многоуровневыми профессиональными образовательными организациями, осуществляющими одновременно и начальную профессиональную подготовку, и переподготовку, реализующими образовательные программы начального и среднего профессионального образования³.

Перспективной представляется мобильная подготовка рабочих кадров в сети *многофункциональных центров прикладных квалифика-*

¹ Смирнов И. П., Ткаченко Е. В., Бурмистрова А. С. Указ. соч. С. 41–42.

² Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 232–233.

³ Там же. С. 143–144.

ций. 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 может стать применение зарубежного опыта, в частности дуального образования, широко используемого в Германии, а также в Великобритании. *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 оптимальную модель такой подготовки. Поскольку этот вопрос применительно к различным типам производств и предприятий активно обсуждается в последнее время, он закономерно возник в ходе экспертного опроса, проведенного авторами данной монографии. Поскольку рабочие места в различных отраслях и по разным рабочим профессиям существенно различаются, экспертам было предложено определить оптимальную модель подготовки рабочих отдельно по каждой из основных отраслей экономики (табл. 6)

Мнение экспертов оказалось достаточно единодушным. Оптимальной формой подготовки будущих рабочих они считают обучение

¹ *Золотарева Н. М.* Среднее профессиональное образование – привлекательно!: [интервью с директором Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Минобрнауки РФ Н. М. Золотаревой] / беседовал Б. Старцев // Вестн. образования. 2014. № 22. С. 9–10.

в колледжах и техникумах, т. е. ту форму, которая является сегодня основной, но вызывает серьезную критику со стороны работодателей и имеет массу проблем. Такое единодушие в ответах можно объяснить как значительным опытом работы в данной сфере и глубоким пониманием сложившейся ситуации и текущих процессов, так и консерватизмом экспертов, их желанием сохранить существующие позиции СПО в системе профессионального образования.

Таблица 6

Мнения экспертов о моделях подготовки рабочих в различных отраслях, % от числа опрошенных по отрасли*

Отрасль	Оптимальная форма подготовки рабочих				Затруднились ответить
	Непосредственно в организациях СПО	На предприятиях, на рабочем месте	В многопрофильных учебных центрах при организациях 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
Другое	3,6	2,4	1,2	0,9	0,0

Вторую позицию эксперты ответили подготовке на рабочем месте на предприятии. Такая форма также давно используется, она оптимальна для небольших предприятий с невысокой потребностью в рабочих среднего уровня квалификации, обладает существенными преимуществами в виде максимальной конкретизации рабочего места и гарантии трудоустройства, но является дорогостоящей и не может иметь массовый характер. Кроме того, при такой форме подготовки происходит лишь приобретение практических навыков, исключается освоение теоретических основ профессии и не уделяется внимание воспитательным аспектам. Однако интерес большинства экспертов по

всем направлениям подготовки, кроме информационных технологий, к этой форме свидетельствует как о ее эффективности, так и, вероятно, о ее потенциале. Это наводит на мысль об актуальности дуальной формы подготовки рабочих.

У многопрофильных учебных центров (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) отдано такой форме, как подготовка рабочих в учебных центрах предприятий (внутрифирменное обучение). Очевидные преимущества такой формы – конкретность предприятия, гарантированность рабочего места и последующей трудовой занятости. Однако создание подобных центров является дорогостоящим и доступно лишь крупным предприятиям. Данная форма подготовки составляет серьезную конкуренцию традиционной подготовке рабочих в организациях СПО, как прежде в учебных заведениях 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 системе СПО, но при этом считают данную модель оптимальной. Возможно, эксперты связывают невысокое качество подготовки рабочих с упразднением НПО, к чему большинство из них относится отрицательно, полагая, что 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, создания и реализации разных ее моделей и форм, ориентированных на запросы экономики конкретного региона. Качество подготовки рабочих определяется множеством факторов, в том числе и мастерством тех, кто непосредственно учит профессии. В связи с этим возникает вопрос о 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

2.1. Функции мастера производственного обучения

Всероссийское социологическое исследование, посвященное проблемам подготовки рабочих кадров и функционирования мастеров производственного обучения как ключевой фигуры этого процесса, было проведено весной 2015 г. во всех федеральных округах Российской Федерации. Исследование, являющееся вторым этапом проекта, реализуемого 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 СПО, осуществляющих реализацию образовательных программ по рабочим профессиям (всего 312 чел.).

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 %) – в сельской местности.

Спектр рабочих профессий, по которым осуществляется подготовка в данных образовательных организациях, достаточно широк, значительная его доля приходится на массовые профессии сферы услуг, промышленности и транспорта (рис. 2).

Отрасли экономики, по профессиям которых осуществляется подготовка рабочих, достаточно четко коррелируют с типами поселений, где находятся образовательные организации СПО (табл. 7).

Подготовка рабочих для промышленности осуществляется главным образом в городских поселениях, для сферы услуг – относительно равномерно во всех типах поселений, образовательные программы сельскохозяйственной направленности реализуются прежде всего в сельских учебных заведениях, а подготовка по профессиям, связанным с информационными технологиями, ведется в основном в городах, особенно в областных центрах.

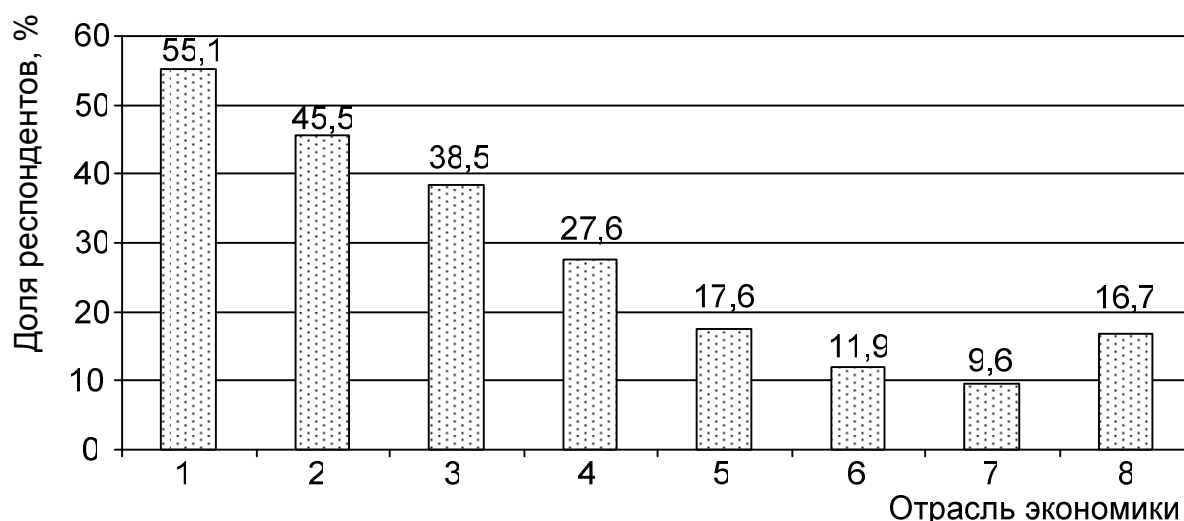


Рис. 2. Отрасли экономики, по профессиям которых осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных:

1 – сфера услуг; 2 – промышленность; 3 – транспорт; 4 – строительство; 5 – сельское хозяйство; 6 – информационные технологии; 7 – другое (общественное питание, легкая и химическая промышленность, пожарная безопасность, искусство, биотехнологии, лесозаготовительная отрасль); 8 – затруднились ответить

Таблица 7

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

Отрасль	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
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0

В процессе подготовки рабочих ключевым моментом является практическая составляющая, качество которой во многом зависит от мастера производственного обучения. В связи с этим важным момен-

том является наличие мастеров в структуре преподавательского состава учебных заведений, осуществляющих подготовку рабочих кадров, и соответствующих ставок в штатном расписании. 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 вопрос о наличии ставок мастеров в штатном расписании и профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих (табл. 8).

Таблица 8

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

Отрасль	Ставки мастеров предусмотрены штатным расписанием	Ставки мастеров штатным расписанием не предусмотрены, но функциональные обязанности мастеров выполняют другие работники	Ставки мастеров 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 картины слегка выбиваются сельскохозяйственные образовательные организации, в которых доля экспертов, указавших на отсутствие ставок при их необходимости, несколько выше, чем в других отраслях.

По результатам опроса руководителей организаций СПО, более чем в половине учебных заведений численность мастеров не превышает 9 чел., в среднем число мастеров в образовательных организациях, где работают опрошенные эксперты, составляет 11–12 чел. (рис. 3).

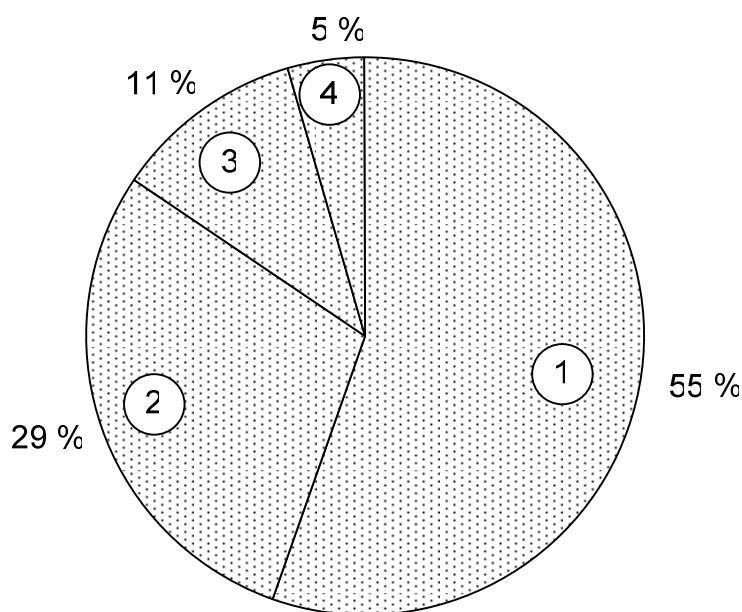


Рис. 3. Количество мастеров производственного обучения в организациях СПО, % от числа опрошенных:
1 – от 1 до 9; 2 – от 10 до 19; 3 – от 20 до 29; 4 – 30 и более

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 отрасли, по профессиям которой осуществляется подготовка рабочих. В среднем она составляет, чел.:

- промышленность – 12,89;
- информационные технологии – 18,51;
- сфера услуг – 12,85;

- сельское хозяйство – 13,00;
- транспорт – 13,83;
- строительство – 13,14;
- другое – 9,33.

В среднем численность мастеров в учебных заведениях, осуществляющих подготовку рабочих по разным направлениям, оказалась очень близкой. Исключение составили лишь образовательные организации, ведущие подготовку в сфере информационных технологий (здесь мастеров оказалось несколько больше).

Насколько нужны сегодня мастера производственного обучения?

По мнению А. М. Новикова, сохранение института мастеров производственного обучения является специфическим тормозом в развитии педагогического сотрудничества учебных заведений 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. Надо ли сохранять это положение сегодня, когда есть классные руководители? Когда мастера производственного обучения вынуждены «отсиживать», согласно «инструкции», 8 ч в день в комнате мастеров? Когда педагогические коллективы делятся на «белую кость» (преподаватели) и «черную кость» (мастера)? Не пора ли задуматься над целесообразностью существования подобного института и, быть может, ввести должность преподавателя производственного (практического) обучения, как во всех странах? К тому же все более широко распространяющийся принцип организации труда мастеров «мастер – мастерская», по сути, и означает введение должности преподавателя производственного обучения, только с искусственными наслоениями, возникшими из-за необходимости соблюдать порядки, установленные еще в сталинские времена¹.

Такая позиция в отношении мастеров производственного обучения как специфической педагогической группы является нетипичной. Профессиональное педагогическое сообщество СПО ее явно не разделяет.

¹ Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе... С. 133–134.

Ответ экспертов на вопрос о необходимости мастеров производственного обучения однозначный: по мнению 97 % опрошенных руководителей, без мастеров 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 производственного обучения был конкретизирован вопросом о потребности в них в образовательных организациях, где работают эксперты (табл. 9).

Таблица 9

Мнения экспертов о потребности образовательных организаций в мастерах производственного обучения, % от числа опрошенных

Необходимость мастеров	Потребность	
	в мастерах в целом	в молодых мастерах
Мастера нужны	77,6	87,2
Мастера не нужны	22,4	12,8
<i>Итого</i>	100,0	100,0

Приведенные данные позволяют сделать ряд выводов:

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

2. Образовательные организации испытывают потребность прежде всего в молодых мастерах производственного обучения. С учетом того факта, что почти 60 % мастеров старше 45 лет¹, проблема омоложения корпуса мастеров производственного обучения является очень актуальной.

В целом указанные тенденции схожи с теми, что отмечаются в системе школьного образования.

Как показали результаты исследования, образовательные организации областных центров испытывают бóльшую потребность в мастерах производственного обучения по сравнению с учебными заведениями

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 30.

ми СПО средних и малых городов, а также сельской местности (рис. 4). Эта ситуация обусловлена различиями рынков труда разных типов поселения: крупный город (областной центр) может предоставить больший выбор рабочих мест, среди которых место мастера производственного обучения далеко не самое престижное и привлекательное.

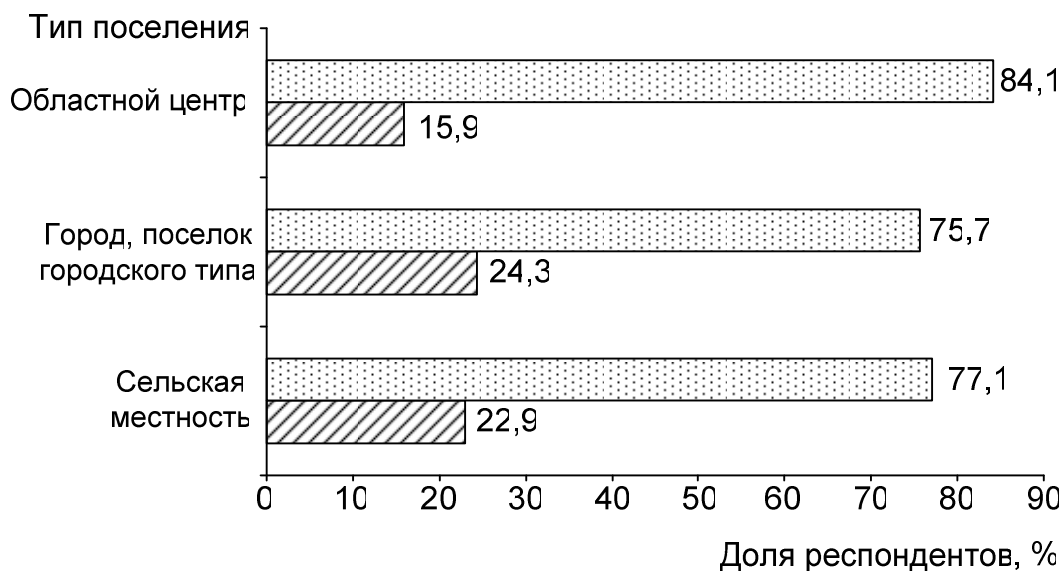


Рис. 4. Мнения экспертов о потребности в мастерах производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:

▨ – мастера нужны; ▩ – мастера не нужны

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

Относительно взаимосвязи потребности в мастерах производственного обучения и профессий, по которым ведется подготовка, можно отметить, что меньше всего в мастерах нуждаются сельскохозяйственные образовательные организации и учебные заведения, осуществляющие подготовку в сфере транспорта (рис. 5).

Одним из наиболее актуальных является вопрос о функциях мастера производственного обучения. В ходе опроса экспертам было предложено определить основные функции мастера с двух точек зрения: какие функции он реально выполняет и какие должен выполнять. Как видно из табл. 10, значимость реальных и должных функций оказалась практически одинаковой.

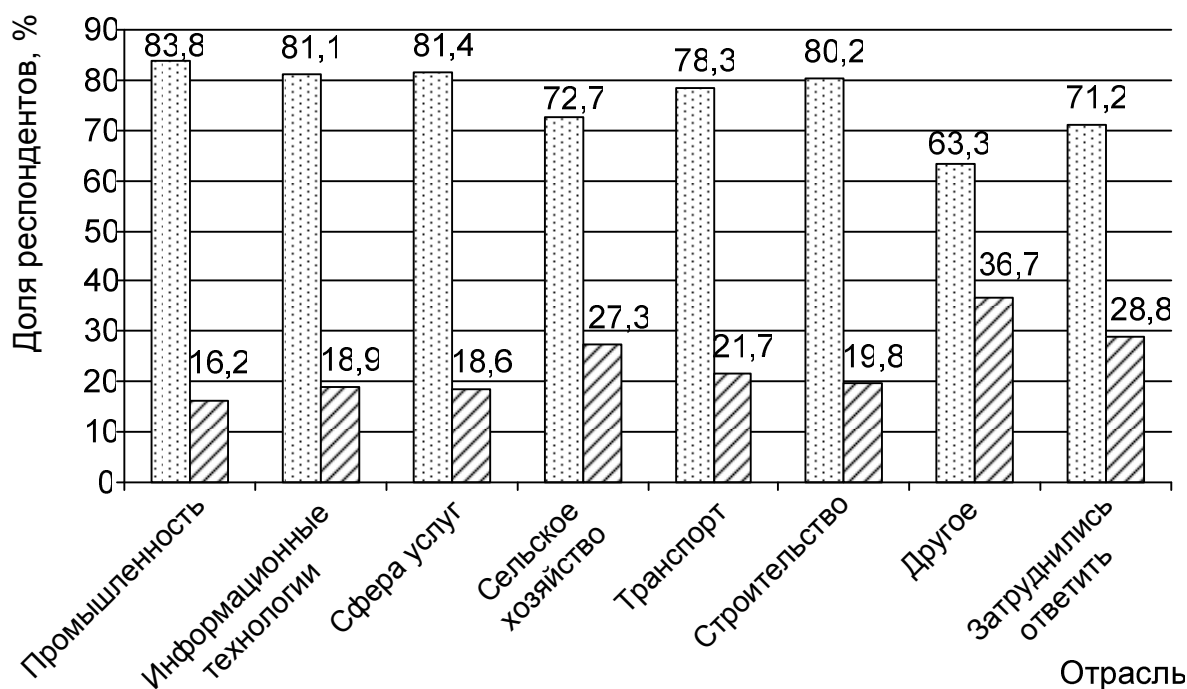


Рис. 5. Мнения экспертов о потребности в мастерах производственного обучения в зависимости от отрасли экономики, по профессиям которой осуществляется подготовка рабочих,

% от числа опрошенных по отрасли:

▨ – мастера нужны; ▩ – мастера не нужны

Таблица 10

Мнения экспертов о функциях мастера производственного обучения, % от числа опрошенных*

Функция	Реально выполняет	Должен выполнять
Практическая, обучающая	92,6	94,2
Воспитательная	83,7	79,2
Социализации учащихся (помощь в адаптации к условиям жизни)	73,7	79,2
Культурно-просветительская, досуговая	40,1	44,2
Затруднились ответить	4,2	3,5

Согласно приведенным данным, опрошенные руководители считают, что мастерам следовало бы несколько больше уделять внимания основной практико-обучающей функции и немного меньше – воспитательной. Воспитательная функция конкретизируется в более частных функциях помощи в адаптации к условиям жизни и культурно-просветительской. Их значимость в должном варианте несколько вы-

ше, чем в реальном. Возможно, это связано с тем, что обучаться рабочим профессиям достаточно часто идут молодые люди из не очень 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 об устоявшихся представлениях о роли мастера производственного обучения, которая может быть сведена к двум традиционным ипостасям педагога профессионального образования: обучить профессии, т. е. сформировать конкретные практические навыки и умения, и помочь становлению личности.

Таким образом, 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 престижна в современной России профессия мастера производственного обучения? По мнению большинства опрошенных руководителей образовательных организаций (70,5 %), она является непрестижной, около четверти респондентов (22,4 %) считают ее престижной, остальные затруднились ответить на данный вопрос. Непрестижность этой профессии обусловлена, с одной стороны, непрестижностью профессии педагога в целом, с другой – работой с непростым и не самым привлекательным контингентом учащихся.

Крайне интересным представляется сравнение оценок престижности данной профессии руководителей-экспертов и самих мастеров² (табл. 11).

Несмотря на то что большая часть мастеров считают свою профессию непрестижной, 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 об-

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

² Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 63.

учения оценка престижности профессии заметно снижается¹. 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.

Таблица 11

Оценка престижности профессии мастера
производственного обучения, % от числа опрошенных

Степень престижности	Оценка	
	экспертов	мастеров
Престижная	22,4	40,5
Непрестижная	70,5	44,6
Затруднились ответить	7,1	14,9
<i>Итого</i>	100,0	100,0

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

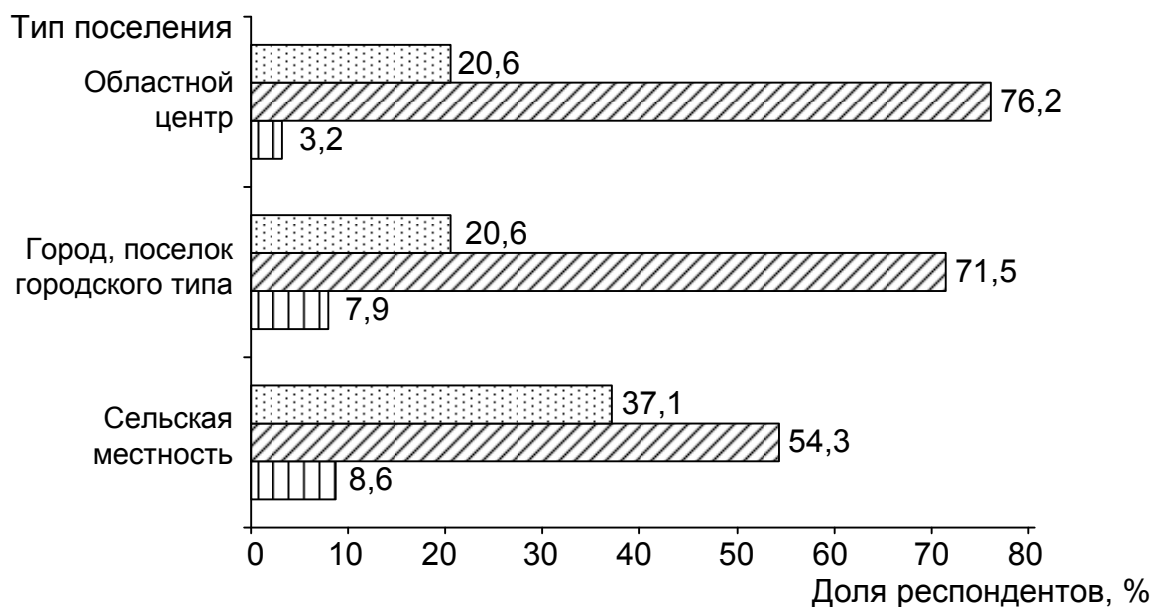


Рис. 6. Оценка престижности профессии мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:

▨ – престижная; ▩ – непрестижная; □ – затруднились ответить

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 63–64.

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

Престижность того или иного вида деятельности как социальная оценка выражается прежде всего в уровне заработной платы. Как показало предыдущее исследование, мастера производственного обучения самым непривлекательным моментом своей профессии считают низкий уровень заработной платы, не соответствующий значимости этой профессии для общества¹. Как мастерам, так и экспертам было предложено определить адекватный размер зарплаты для начинающего мастера производственного обучения и мастера со стажем (табл. 12).

Таблица 12

Мнения респондентов о зарплате
мастера производственного обучения, % от числа опрошенных

Размер зарплаты, тыс. р.	Начинающий мастер		Мастер со стажем	
	Эксперты	Мастера	Эксперты	Мастера
10–15	7,4	14,5	0,0	0,5
16–20	32,4	34,2	3,5	2,2
21–25	26,0	25,4	13,5	12,3
26–30	19,2	16,2	24,7	21,3
31–35	8,3	5,8	19,9	22,3
36–40	4,5	1,5	17,0	19,6
Более 40	1,9	2,4	19,9	21,8
Затруднились ответить	0,3	0,0	1,6	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Приведенные данные свидетельствуют о сходстве мнений экспертов и мастеров по поводу желаемого размера заработной платы:

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 92.

и те и другие считают, что стартовая зарплата в 16–25 тыс. р. была бы весьма привлекательной для молодых специалистов и существенно способствовала бы омоложению кадров. Для опытного мастера оптимальной видится заработная плата в 26–35 тыс. р. Однако в представлениях по этому вопросу можно отметить и некоторые различия. Эксперты склонны к более высокой материальной оценке работы начинающего мастера, чем сами мастера: среди 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. р. Возможно, они полагают, что высокая стартовая зарплата является 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 пониманием экспертами необходимости материального поощрения молодых мастеров с целью их закрепления как своего рода аванса для 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 в их числе нет сторонников минимальной зарплаты, их больше половины (71,4 %) среди тех, кто считает нормальной для начинающего мастера зарплату в 16–25 тыс. р., тогда как аналогичного мнения придерживаются лишь 46,0 % экспертов из 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. Следует также отметить, что разброс мнений экспертов-сельчан значительно уже, чем у их городских коллег.

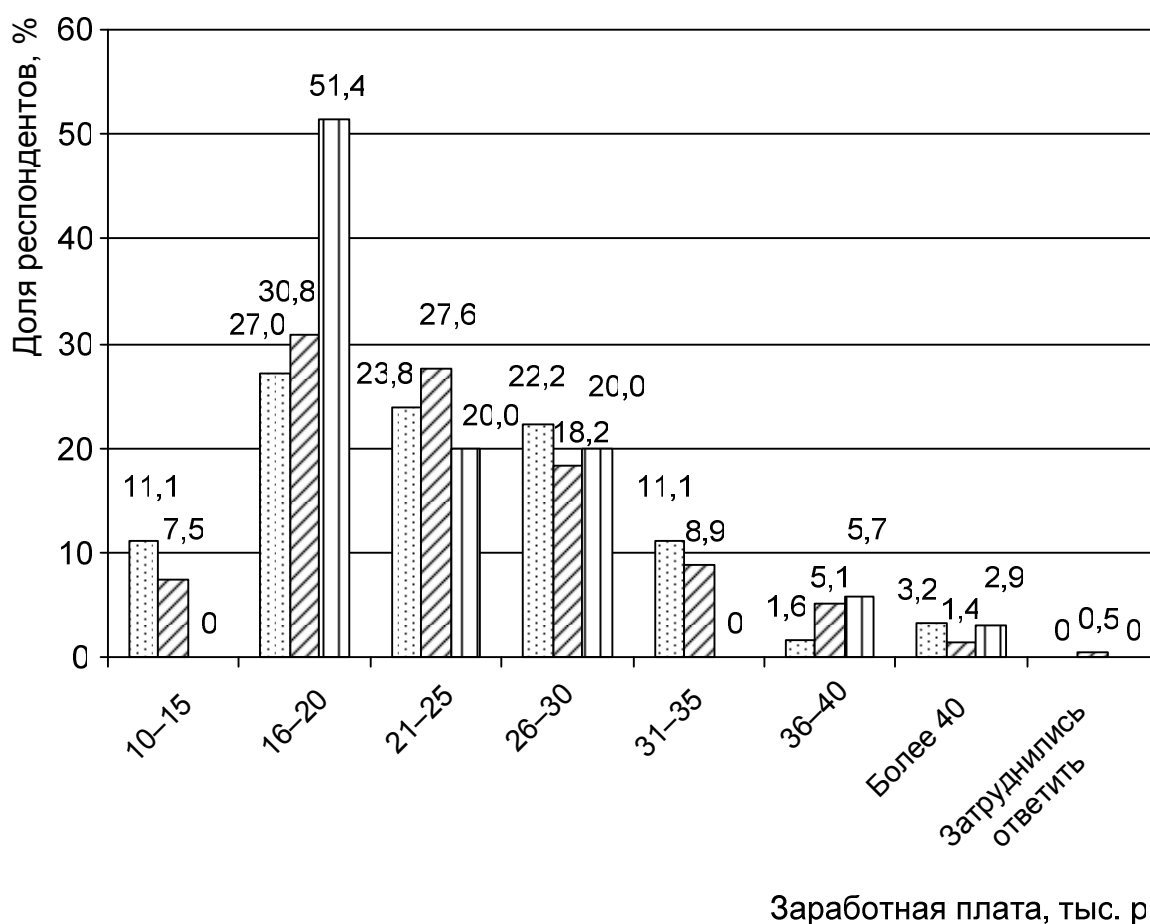


Рис. 7. Мнения экспертов об оптимальном размере заработной платы начинающего мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:
 ■ – областной центр; ▨ – город, поселок городского типа;
 □ – сельская местность

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).

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

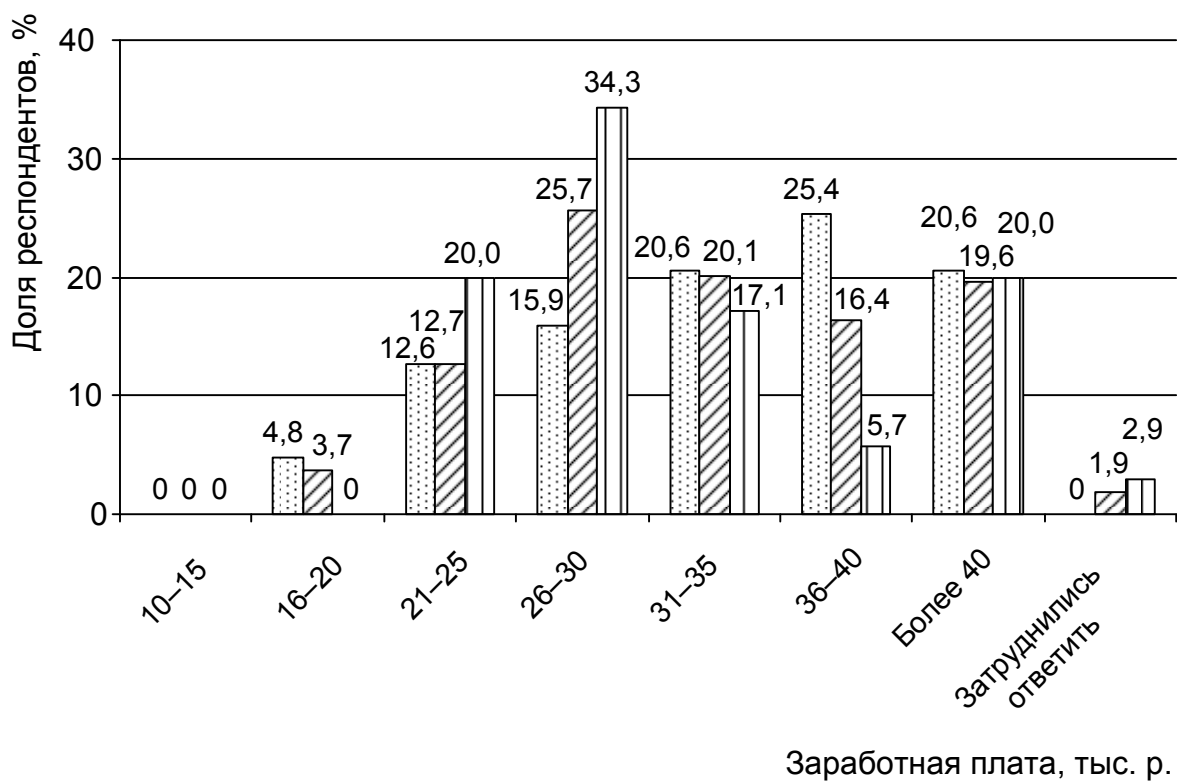


Рис. 8. Мнения экспертов об оптимальном размере заработной платы мастера со стажем в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:
 ■ – областной центр; ▨ – город, поселок городского типа;
 □ – сельская местность

Таким образом, считая профессию (и должность) мастера производственного обучения необходимой в современных условиях, эксперты оценивают ее как непрестижную, причем их оценка ниже оценки 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 определяются 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 % экспертов, еще 2,2 % затруднились с ответом на вопрос. Таким образом, по ответам экспертов, преобладающим уровнем образования мастера производственного обучения является среднее профессиональное.

Полученные данные не совсем совпадают с результатами исследования мастеров, согласно которым 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 хотят возвращаться домой, особенно в малые города и сельскую местность, где уровень жизни значительно ниже.

Преобладающий уровень образования связан и с отраслью экономики, по профессиям которой ведется подготовка рабочих (табл. 13). Больше всего мастеров с высшим образованием (54,1 %) осуществля-

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 31.

ют 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.

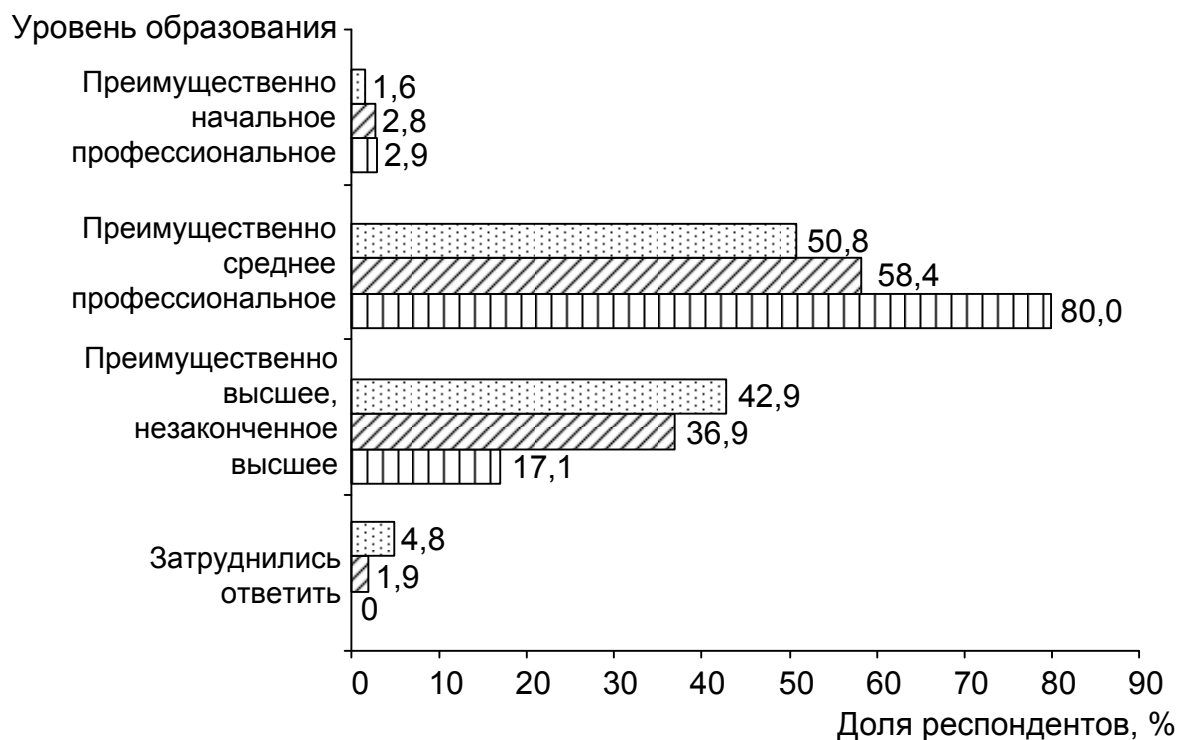


Рис. 9. Мнения экспертов о преобладающем уровне образования мастеров производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:
 ■ – областной центр; ▨ – город, поселок городского типа;
 ▤ – сельская местность

В связи с этим 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, поскольку уровень образования мастера зависит от направления подготовки рабочих: для одних требуется высшее образование, для других достаточно среднего профессионального. Немного меньшее количество экспертов (40,1 %) считают, что мастер производственного обучения в современных условиях должен обязательно иметь высшее образование; небольшая часть респондентов (15,4 %) полагают, что мастеру достаточно иметь среднее профессиональное образование; остальные (0,6 %) затруднились ответить на вопрос.

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

Отрасль	Уровень образования			Затруднились ответить	Итого
	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее		
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	63,4	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

Такой разброс мнений по поводу уровня образования мастера производственного обучения обусловлен состоянием российской экономики. Различия предприятий и организаций по уровню экономического, технологического, организационного развития определяют разные квалификационные требования и к рабочим профессиям: одним предприятиям требуются представители традиционных массовых профессий, другим – рабочие «штучного производства» с особыми квалификационными требованиями. В связи с этим 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 ответами экспертов из разных типов поселений. Эксперты-сельчане в большей степени, чем руководители городских организаций СПО, отдают предпочтение среднему профессиональному образованию в качестве необходимого уровня образования мастера, среди них меньше сторонников высшего образования. Объяснить это можно, вероятно, более низким уровнем развития сельского хозяйства по сравнению с другими отраслями в целом, отсутствием или слабым распространением современных сельскохозяйствен-

ных технологий, сохранением тяжелого физического труда, для обучения которому высшее образование явно не нужно (табл. 14).

Таблица 14

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

Уровень образования	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Среднее профессиональное	11,2	15,8	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
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0

Примерно такая же ситуация 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

Мнения экспертов о желаемом квалификационном разряде мастера производственного обучения

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

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 разряда) и превышать тот, с которым выпускаются учащиеся.

Специфика профессиональной деятельности мастера производственного обучения заключается не только в высоком уровне владения какой-либо профессией, но и, главное, в способности обучать этой профессии других. Педагогические способности 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 связи с этим 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 лишь 17,3 %. 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, выступают сторонниками профессионально-педагогического образования. Учитывая, что оптимальным для подготовки по профессиям сельского хозяйства, по их мнению, является среднее профессиональное образование, можно предположить, что лучший вариант подготовки мастеров производственного обучения для села – обучение в профессионально-педагогическом колледже.

Какова же реальная ситуация с данным видом образования в учебных заведениях СПО? По результатам опроса экспертов, почти в половине из них (49,7 %) доля мастеров производственного обучения, имеющих профессионально-педагогическое образование, составляет не более 30 %; в 26,9 % образовательных организаций – 31–60 %;

в остальных – больше 60 %. Таким образом, лишь в каждом 4–5-м колледже (техникуме) большинство мастеров производственного обучения имеют профессионально-педагогическое образование.

Поскольку, с одной стороны, эксперты 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 организаций 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 овладения компетенциями мастерами производственного обучения является профессиональная переподготовка в рамках повышения квалификации. На нее указали половина опрошенных экспертов (50,3 %). Профессиональная переподготовка – традиционный 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, руководители образовательных организаций из областных центров в большей степени, чем их коллеги из других типов поселений, стимулируют мастеров к получению профессионально-педагогического образования (табл. 16).

Администрация городских образовательных организаций (особенно в областных центрах) 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.

Таблица 16

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

Способ стимулирования	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Отсутствие стимулирования	15,4	18,9	25,7
Повышение уровня образования, квалификации, профессиональная переподготовка	55,4	47,8	34,3
Материальное поощрение, повышение зарплаты	10,8	12,7	5,7
Создание условий для карьерного роста	4,6	3,5	2,9
Другое	3,0	6,6	8,6
Затруднились ответить	10,8	10,5	22,8
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0

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 в области общей и профессиональной психологии. Как эксперты оценивают уровень профессиональных компетенций мастеров производственного обучения, работающих в их колледжах и техникумах? Для оценки им

была предложена четырехбалльная система (очень хороший, хороший, удовлетворительный, неудовлетворительный уровень), однако все оценки свелись к двум средним позициям – хороший и удовлетворительный уровень, от крайних оценок эксперты воздержались (табл. 17).

Таблица 17

Оценка экспертами уровня профессиональных компетенций мастеров производственного обучения, % от числа опрошенных по строке

Профессиональные компетенции	Уровень		Затруднились ответить
	хороший	удовлетворительный	
Владение практическими навыками по профессии	90,1	7,7	2,2
Теоретическое знание предмета	85,3	12,2	2,5
Умение донести знания до учащихся, объяснить материал	83,7	14,4	1,9
Общекультурная компетентность	72,4	23,8	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 практическими навыками 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 экспертами 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

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 33–34.

² Более половины мастеров производственного обучения работают в данной должности более 10 лет (Там же. С. 39).

объясняется наличием у мастеров значительного опыта педагогической деятельности, а также их желанием работать с 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, проблемами, и отсутствием прямой профессиональной потребности в повышении общекультурного уровня, которая, например, присутствует в деятельности учителя или вузовского преподавателя.

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

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

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 отраслей экономики, по профессиям которых 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 оценках незначителен: на «хорошо»

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 47.

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 объяснить учебный материал), обусловленные значительным опытом педагогической деятельности, общекультурную компетентность. Большинство экспертов по всем направлениям оценивают уровень владения данными компетенциями как хороший.

Таблица 18

Оценка экспертами уровня профессиональных компетенций мастеров производственного обучения в зависимости от типа поселения,
% от числа опрошенных

Тип поселения	Оценка уровня компетенции	Владение практическими навыками по профессии	Теоретическое 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
	Удовлетворительный	4,8	9,5	7,9	23,8	42,9	50,8	47,6
	Затруднились 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
	Удовлетворительный	7,5	10,7	14,0	22,4	51,9	50,0	50,5
	Затруднились 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
	Удовлетворительный	14,3	25,7	28,6	31,4	65,7	71,4	62,9
	Затруднились ответить	0,0	2,9	0,0	11,4	0,0	0,0	5,7

Таблица 19

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

Отрасль	Оценка уровня компетенции	Владение практическими навыками	Теоретическое знание предмета	Коммуникативная компетентность	Общекультурная компетентность	Умение использовать новые информационные технологии	Умение применять новые образовательные технологии	Психологические знания
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Промышленность	Хороший	92,3	86,6	86,6	76,8	45,8	49,3	42,3
	Удовлетворительный	7,0	12,7	13,4	22,5	54,2	50,0	54,9
	Затруднились 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
	Удовлетворительный	2,7	5,4	8,1	16,2	32,4	35,1	40,5
	Затруднились 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
	Удовлетворительный	7,0	11,6	12,2	20,3	48,8	48,8	47,7
	Затруднились 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
	Удовлетворительный	10,9	18,2	25,5	32,7	65,5	69,1	52,7
	Затруднились 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
	Удовлетворительный	10,0	15,0	17,5	25,0	57,5	52,5	52,5
	Затруднились ответить	0,8	1,7	0,0	3,3	0,0	0,8	4,2

Окончание табл. 19

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Строительство	Хороший	94,2	87,2	86,0	70,9	44,2	44,2	45,3
	Удовлетворительный	5,8	11,6	14,0	27,9	55,8	54,7	50,0
	Затруднились 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
	Удовлетворительный	13,3	13,3	13,3	20,0	43,3	43,3	46,7
	Затруднились ответить	3,4	3,4	3,4	6,7	3,4	3,4	6,7

Значительно ниже эксперты оценивают уровень владения новыми информационными и образовательными технологиями и использования их в педагогической деятельности. Больше половины экспертов в области промышленности, строительства, транспорта, сельского хозяйства оценивают владение данными компетенциями мастерами производственного обучения на «удовлетворительно». Объяснить низкие оценки можно отсутствием педагогического образования у большинства мастеров. 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 отраслям более половины экспертов оценивают уровень владения этой 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 профессиональных компетенций мастеров производственного обучения, данных экспертами и самими мастерами¹. Иерархия оценок экспертов и само-

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 97.

оценок мастеров оказалась абсолютно одинаковой: и те и другие наиболее высоко оценивают практическое владение профессией и теоретические знания в данной области, а наименее высоко – владение психологическими знаниями. Однако при указанном совпадении эксперты более критичны и в целом их оценки значительно ниже самооценок мастеров. Это говорит о том, что мастера, имея определенный, часто значительный опыт работы в данной должности, склонны не вполне адекватно оценивать собственный профессиональный уровень и не испытывают потребности в его повышении. Впрочем, склонность к завышению уровня собственной профессиональной компетенции свойственна любой профессиональной группе.

Одной из форм повышения уровня развития прикладных навыков являются конкурсы профессионального мастерства (от районных и городских до международных). Они способствуют демонстрации достижений в профессии, обмену опытом, установлению профессиональных контактов. В такого рода конкурсах принимают участие и мастера производственного обучения, что, безусловно, способствует повышению как их профессиональной квалификации, так и престижа профессии. Ответы экспертов позволяют представить участие мастеров их образовательных организаций в профессиональных конкурсах того или иного уровня (рис. 10).

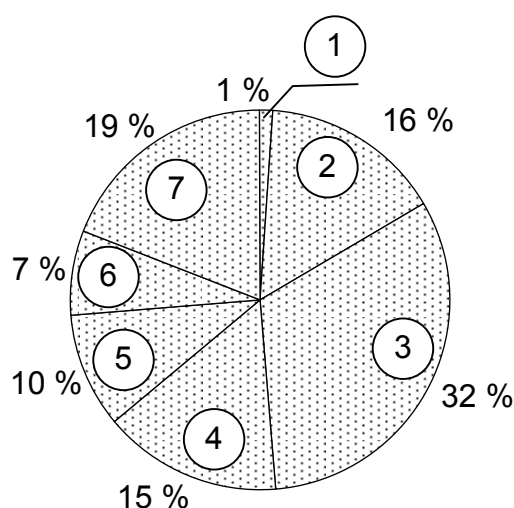


Рис. 10. Уровень конкурсов, в которых принимают участие мастера производственного обучения, % от числа опрошенных:

1 – федеральные; 2 – региональные; 3 – областные; 4 – городские; 5 – другие; 6 – не знают уровень; 7 – не принимают участие

Наиболее распространенными являются областные конкурсы, в которых принимают участие мастера производственного обучения почти трети (32,0 %) образовательных организаций СПО. Практически одинаковым числом участников представлены региональные и городские конкурсы (16,0 % и 15,0 %). Реже всего мастера производственного обучения участвуют в конкурсах федерального уровня (всего 1,0 %). Почти в каждом пятом учебном заведении СПО (19,0 %) 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 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
Другой	3,2	10,6	15,6
Не знают уровень	1,6	9,1	6,3
Не принимают участие	32,3	15,9	15,6
<i>Итого</i>	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 (а профессиональные конкурсы связаны именно с этой компетенцией); во-вторых, данные исследований всегда дают обобщенную картину, не учитывающую наличие от-

дельных нестандартных личностей, которые всегда найдутся 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 из областных центров, не принимают участие в профессиональных конкурсах. Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о том, что лидерами в плане участия в профессиональных конкурсах являются, как ни странно, мастера производственного обучения из сельских учебных заведений.

Наиболее популярными, согласно ответам экспертов, являются традиционные конкурсы профессионального мастерства, проводимые, как правило, на местном уровне (районные, городские, областные), а также конкурсы World Skills (рис. 11). World Skills – 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.

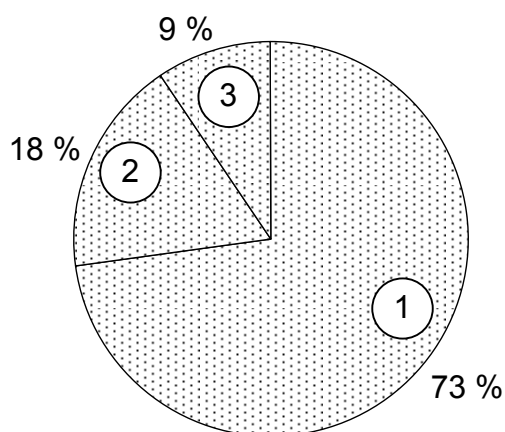


Рис. 11. Конкурсы, в которых принимают участие мастера производственного обучения, % от числа опрошенных:

- 1 – профессиональные конкурсы, в том числе World Skills;
- 2 – профессиональные олимпиады; 3 – другое (районные мероприятия, дельфийские игры, недели рабочих профессий, выставки и др.)

Итак, качество подготовки рабочих во многом определяется квалификацией мастеров производственного обучения и уровнем владения ими профессиональными компетенциями. И сами мастера, и эксперты достаточно высоко оценивают владение мастерами теоретическими знаниями и практическими навыками по профессии. При этом качество подготовки рабочих оценивается экспертами невысоко. В связи с этим возникает 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 позволяют мастерам производственного обучения эффективно транслировать учащимся имеющиеся у них знания и навыки; во-вторых, материально-техническая база большинства учебных заведений СПО не соответствует современным требованиям, что во многом определяет низкое качество подготовки; в-третьих, следует учитывать и специфический в определенной его части контингент обучающихся 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 связи с этим 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 62,8 % респондентов). С их точки зрения, это 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 осуществляется подготовка рабочих. Замыкают список наиболее значимых источников рекрутирования мастеров производственного обучения выпускники профессионально-педа-

гогических вузов и колледжей (40,1 и 26,6 %). Таким образом, эксперты акцентируют значимость владения профессией, которую можно получить либо на производстве, либо в профильном вузе или колледже, и в значительно меньшей степени считают важной 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. 12).

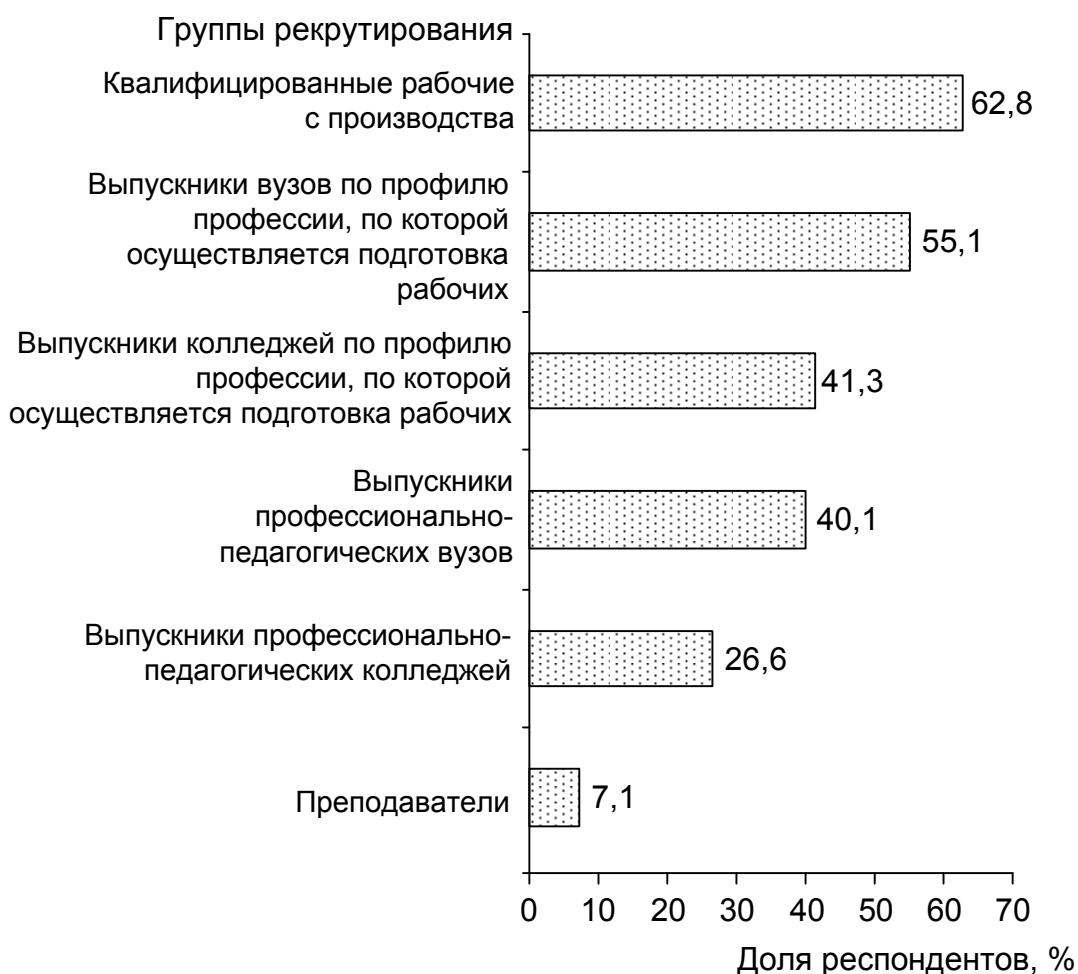


Рис. 12. Мнения экспертов о группах рекрутирования мастеров производственного обучения, % от числа опрошенных

Мнение экспертов по этому вопросу в основном совпадает с мнением мастеров производственного обучения, которые в большинстве своем пришли с производства и также считают квалифицированных рабочих оптимальным ресурсом пополнения группы мастеров произ-

водственного обучения¹. Однако есть и различия. Практически такой же значимой группой для рекрутирования мастеров производственного обучения мастера называют выпускников колледжей и техникумов, тогда как эксперты – выпускников 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 оптимальной группой рекрутирования выпускников профильных колледжей, что в очередной раз подтверждает ориентацию руководителей сельских учебных заведений СПО на среднее профессиональное образование как 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

Группа рекрутирования мастеров	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Квалифицированные рабочие с производства	28,5	27,8	19,3
Выпускники профессионально-педагогических вузов	17,4	17,2	16,8
Выпускники профессионально-педагогических колледжей	10,4	11,2	14,5
Выпускники колледжей по профилю профессии, по которой осуществляется подготовка рабочих	18,1	16,6	24,1
Выпускники вузов по профилю профессии, по которой осуществляется подготовка рабочих	22,8	23,8	24,1
Преподаватели	2,8	3,4	1,2
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 114.

Однако мнение экспертов об оптимальной группе рекрутирования мастеров не вполне соответствует их представлению об оптимальной модели подготовки мастера производственного обучения, практически полностью совпадающему с точкой зрения мастеров¹ (табл. 22).

Таблица 22

Мнения респондентов о модели подготовки мастера производственного обучения, % от числа опрошенных

Модель подготовки	Эксперты	Мастера
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, а затем в педагогический или профессионально-педагогический университет	34,0	34,4
Осуществлять подготовку мастера 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 других 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
<i>Итого</i>	100,0	100,0

По мнению экспертов, 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 достаточно высокого 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 мас-

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С.110.

терам производственного обучения. Следует подчеркнуть, что мнения экспертов и мастеров в отношении данной модели подготовки мастера производственного обучения полностью совпали.

Второе место эксперты отдали подготовке мастера производственного обучения в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание должно быть уделено практической 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. Согласно 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, значимыми элементами которых являются опыт работы на производстве в условиях конкретного предприятия, наличие высшего образования или другой формы психолого-педагогической подготовки. Такое распределение, возможно, обусловлено необходимостью дифференцированной подготовки мастеров производственного обучения в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих.

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

Мнения экспертов совпадают только в отношении третьей модели. Различия опять касаются уровня образования: эксперты-сельчане оптимальным базовым уровнем образования для будущего мастера производственного обучения считают среднее профессиональное образование, тогда как эксперты из городских образовательных органи-

заций полагают, что профессионально-педагогический вуз лучше справится с подготовкой мастера производственного обучения в соответствии с современными требованиями.

Таблица 23

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

Модель подготовки	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, а затем в педагогический или профессионально-педагогический университет	27,0	34,6	42,8
Осуществлять подготовку мастера в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание уделять практической подготовке, и сразу после окончания направлять на работу в техникум или колледж	34,9	31,7	25,7
Кадровому рабочему с высоким уровнем квалификации и большим стажем работы предложить пройти бесплатные (за счет учебного заведения или других 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
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0

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

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

Модель подготовки	Отрасль						
	Промышленность	Информационные технологии	Сфера услуг	Сельское хозяйство	Транспорт	Строительство	Другое
1	2	3	4	5	6	7	8
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, а затем в педагогический или профессионально-педагогический университет	29,6	24,3	34,9	32,7	36,6	32,6	33,3
Осуществлять подготовку мастера в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание уделять практической подготовке, и сразу после окончания направлять на работу в техникум или колледж	35,9	43,3	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 других источников) краткосрочные курсы по психолого-педагогической подготовке для дальнейшей работы мастером производственного обучения	28,2	21,6	22,6	38,2	24,2	31,4	36,7

1	2	3	4	5	6	7	8
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	3,4	0,0
<i>Итого</i>	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 оптимальной является трехступенчатая модель подготовки, поскольку она включает в себя приобретение всех необходимых элементов компетентностного набора мастера производственного обучения: основ профессии (колледж), высокого уровня практической подготовки (производство), глубоких теоретических знаний и психолого-педагогической подготовки (профессионально-педагогический / педагогический вуз).

Подготовка в профессионально-педагогическом университете оптимальна для мастеров в области информационных технологий, поскольку данное направление подготовки требует владения не только практическими навыками, но и глубокими теоретическими знаниями. 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 важен высокий уровень владения практическими навыками.

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

1) подготовка мастера производственного обучения в профессионально-педагогическом университете по программе прикладного бакалавриата, где значительное внимание уделено практической подго-

товке, которую желательно осуществлять в том числе и в условиях реального производства;

2) 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, является вопрос о способах привлечения молодых специалистов в данную профессию. Мнения экспертов и мастеров¹ по этому вопросу отражены в табл. 25.

Таблица 25

Мнения респондентов о способах привлечения к работе мастером производственного обучения молодых специалистов,
% от числа опрошенных*

Способ	Эксперты	Мастера
Прием на работу на основе эффективного контракта, т. е. трудового договора с четко указанными надбавками к зарплате за определенные достижения в работе	46,8	37,5
Оплата получения образования, в том числе 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 (общежития)	19,6	15,5
Предоставление возможности совмещения работы мастером производственного обучения с другой работой	7,1	8,5
Другое (высокая заработная плата, предоставление отсрочки от службы в армии)	5,7	2,9
Затруднились ответить	1,9	1,5

По мнению экспертов, оптимальным сегодня является использование эффективного контракта, т. е. трудового договора с четко прописанными условиями работы, в том числе надбавками к зарплате за

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 117.

те или иные достижения. В пользу эффективного контракта высказалась почти половина опрошенных руководителей. 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 организации 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 том числе 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 право на досрочный выход 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-е место, а мастера – на 2-е, при этом разница в доле ответивших составляет около 10 %. Объяснить подобное распределение мнений можно тем, что введение эффективного контракта гораздо более реалистичная и вполне осуществимая мера в условиях конкретной образовательной организации, чем оплата получения образования или установление льгот для покупки жилья. Вопрос о роли эффективного контракта более подробно рассмотрен далее.

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

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 значимыми, чем для горожан, являются меры, связанные с жильем: это касается как установления 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.

Таблица 26

Мнения экспертов о способах привлечения к работе мастером производственного обучения молодых специалистов в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по столбцу

Способ привлечения молодых специалистов	Тип поселения		
	Областной центр	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Прием на работу на основе эффективного контракта, т. е. трудового договора с четко прописанными надбавками к зарплате за определенные достижения в работе	27,1	25,5	25,4
Оплата получения образования, в том числе высшего, с последующей отработкой в течение 5–7 лет	18,9	20,9	27,0
Предоставление льготных условий для покупки собственного жилья	21,6	20,7	17,5
Установление льготного стажа (возможность досрочного выхода на пенсию)	12,6	14,0	12,7
Предоставление служебного жилья (общежития)	13,5	10,7	6,3
Предоставление возможности совмещения работы мастером производственного обучения с другой работой	1,8	4,3	4,7
Другое (высокая заработная плата, предоставление отсрочки от службы в армии)	3,6	3,1	3,2
Затруднились ответить	0,9	0,8	3,2
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0

Что касается более широких мер по привлечению новых специалистов в группу мастеров производственного обучения, то мнения экспертов и опрошенных мастеров¹ по этому вопросу совпали. В качестве основной меры и те и другие называют достойный уровень оплаты труда, материальное стимулирование профессиональной деятельности. Данная мера имеет абсолютное преимущество перед другими и явля-

¹ Социальный портрет мастера производственного обучения. С. 114.

ется универсальной не только для педагогических работников, но и для других социально-профессиональных групп (табл. 27).

Таблица 27

Мнения респондентов о мерах привлечения новых специалистов,
% от числа опрошенных

Мера	Эксперты	Мастера
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 на обеспечении жильем, предоставлении социальных льгот.

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. Как важный и необходимый элемент профессионализма отмечается психолого-педагогическая составляющая, оптимальный способ приобретения которой – обучение в профессионально-педагогическом вузе. Отсюда вытекает и представление экспертов об оптимальной модели подготовки мастера производственного обучения: профильный колледж – производство – профессионально-педагогический университет. Наиболее эффективной формой привлечения молодых специалистов и закрепления их в качестве мастеров 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 является мастер производственного обучения.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» не содержит такой категории, как «производственное обучение». Законодатель использует понятие «профессиональное обучение», которому посвящена гл. 9, включающая в себя ст. 73 «Организация профессионального обучения» и ст. 74 «Квалификационный экзамен». Согласно ст. 2, *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 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) данной категории. Такого рода исследований в отношении мастеров производственного обучения ранее не проводилось.

В качестве базовых источников правового регулирования положения мастера производственного обучения рассматриваются как Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», так и Трудовой кодекс РФ¹ (ТК РФ), поскольку мастер производственного обучения является педагогическим работником. Кроме того, источниками правового регулирования по данному вопросу выступают 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-му 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»².

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Рос. газ. 2001. 31 дек.

² Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования: приказ М-ва здравоохранения и соц. развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н // Рос. газ. 2008. 28 мая.

Особенности регулирования труда педагогических работников определены в гл. 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 РФ в сфере образования. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 46) правом на занятие педагогической деятельностью обладают лица, которые имеют среднее профессиональное или высшее образование и отвечают квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Для мастера производственного обучения образовательный ценз определен Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»)¹ (ЕКС). Согласно этому документу, квалификационным требованием к должности «мастер производственного обучения» является наличие высшего или среднего профессионального образования в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительного профессионального образования 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 уровнем профессиональной подготовки по соответствующему направлению, но и уметь обучить других, а для этого необходимо иметь педагогическую подготовку. Однако на практике далеко не все работающие мастера соответствуют данному квалификационному требованию. Для решения

¹ Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: приказ М-ва здравоохранения и соц. развития РФ от 26 авг. 2010 г. № 761н // Рос. газ. 2010. 20 окт.

этого вопроса работодателю (образовательной организации) необходимо обеспечить прохождение такими работниками подготовки по 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, например, трех лет стажа работы по профилю обучения, что нередко имеет место на практике.

В то же время в соответствии с ЕКС (п. 9 раздела «Общие положения») 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 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» профессиональные стандарты, однако применительно к такой категории, как мастер производственного обучения, принятие профессионального стандарта не планируется. Приказом Министерства труда и социальной защиты 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 определены трудовые функции мастера производственного обучения. Однако мастера производственного обучения – специфическая категория, они не являются педагогами (преподавателями) в традиционном понимании. Объединение в профессиональном стандарте множества различных категорий работников разных уровней системы профессионального образования представляется не совсем оправданным. Исходя из специфики дея-

¹ Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс]: приказ М-ва труда и соц. защиты РФ от 8 сент. 2015 г. № 608н // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

тельности мастера, стоящих перед ним задач и с учетом современных вызовов представляется необходимым выделить профессиональный стандарт мастера производственного обучения в самостоятельный нормативный правовой акт.

Названный 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».

В качестве вида 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, определены требования к образованию и обучению, 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;
- обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;
- 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 более высокого уровня (подуровня) квалификации по профессии рабочего, чем предусмотренный для выпускников образовательной программы.

Установленные в профессиональном стандарте требования к мастеру производственного обучения соответствуют существующим правовым нормам.

Предусмотренные ст. 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, выданной 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 при приеме на работу на должность мастера 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 1 декабря 2004 г. № 715¹, и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н

¹ Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих: постановление Правительства РФ от 1 дек. 2004 г. № 715 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 49. Ст. 4916.

«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»¹.

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

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);

¹ 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 М-ва здравоохранения и соц. развития РФ от 12 апр. 2011 г. № 302н // Рос. газ. 2011. 28 окт.

- 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 пра-

вовыми 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 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

- 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, 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 либо 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 знания, которые требуются для выполнения данной 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, а также умения и знания, необходимые для их выполнения.

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.

Рассмотрев нормативные правовые документы, содержащие обязанности мастера производственного обучения, нельзя не сказать о должностной инструкции. Она является локальным нормативным актом, принимаемым работодателем исходя из собственных потребностей, с учетом производственных интересов. В отличие от трудового догово-

вора, носящего персонифицированный характер, должностная инструкция имеет обязательный 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, представленные в ЕКС, предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Квалификационные характеристики используются 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 ч в неделю. Рабочее время педагогических работников имеет особенность: оно делится на учебную нагрузку (преподавательская работа) и иные виды работ (воспитательная, методическая 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 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 ч в год. Однако мастера производственного обучения – особая категория педагогических работников, для которой не устанавливается нормируемая часть рабочего времени в виде учебной нагрузки (педагогической работы). Следовательно, норма в 720 ч к мастерам производственного обучения не применяется. На практике нередко работодатель норму все-таки устанавливает (например, 1080 ч в год), что представляется необоснованным.

Таким образом, анализ нормативных основ трудовой деятельности мастеров 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 содержательные аспекты учебного процесса. Современная образовательная среда породила потребность в изменении нормативно-трудовой основы взаимодействия субъектов образовательного пространства.

¹ 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 М-ва образования и науки РФ от 22 дек. 2014 г. № 1601 // Рос. газ. 2015. 11 марта.

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 сложности оценки его с точки зрения экономической и содержательной эффективности.

Одним из новых способов регуляции трудовых отношений с педагогическими работниками системы среднего профессионального образования, в том числе с мастерами производственного обучения, выступает *эффективный контракт*. Он 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 еще 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, утвердившем 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)

¹ Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.: распоряжение Правительства РФ от 26 нояб. 2012 г. № 2190-р // Собр. законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

трудовой деятельности работника с целью адекватного повышения его заработной платы через стимулирование труда.

Необходимость перехода на эффективные контракты в различных сферах государственного управления возникла в связи с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»¹. В свою очередь Правительство РФ разработало Программу, утвержденную распоряжением от 26 ноября 2012 г., в которой содержится примерная форма трудового договора (эффективного контракта). Кроме того, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта². Поскольку эффективный контракт есть трудовой договор, следует обратиться к ТК РФ. Примечательно, что в Трудовом кодексе РФ отсутствует понятие «эффективный контракт», поскольку есть юридическая конструкция «трудовой договор».

Особого внимания заслуживает вопрос оплаты труда мастеров производственного обучения. Хотя и отмечается повышенный интерес к рассматриваемой категории работников, вопрос оплаты их 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.

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 являются неясность в установлении показателей эффективности и отсутствие достаточных фи-

¹ О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 // Рос. газ. 2012. 9 мая.

² Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ М-ва труда и соц. защиты РФ от 26 апр. 2013 г. № 167н // Рос. газ. 2014. 25 мая.

нансовых средств для широкого внедрения эффективного контракта, поскольку он обязательно должен быть материальным стимулом для работника и, следовательно, повлечь за собой повышение заработной платы. В связи с тем, что в настоящее время процесс финансирования любого управленческого решения вызывает затруднения, можно предположить, что в ближайшей перспективе этот вопрос не будет решен.

Проблема видится не только в определении конкретных показателей эффективности работы педагогов, но и в том, что этот вопрос по содержанию отдан на откуп образовательной организации. К сожалению, нередко на практике предоставленная работодателю свобода приводит к нарушению прав работников. Это может быть установление требований к работнику, которые не входят в круг его обязанностей, определенных ЕКС, либо повышенных количественных показателей, что приведет к еще большему росту 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, одновременно невозможен, так как процедурно он состоит в заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, для чего нужно согласие работника. Думается, что далеко не все работники согласятся переходить на эффективный контракт, поскольку 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 возникают при определении 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 одних образовательных организациях при выявлении показателей эффективности деятельности мастеров производственного обучения используются баллы, количество которых умножается на стоимость одного балла, зависящую от финансовых возможностей организации, в других – устанавливаются проценты к окладу с определением 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. Кроме того, необходимо учитывать, что финансовая деятельность организации закрыта от работников и проверить объективность установления того или иного размера стоимости балла невозможно. Второй вариант является более надежным с позиции работника и реально обеспечивает рост заработной платы в зависимости от трудового вклада.

Практика установления показателей эффективности деятельности мастеров производственного обучения в настоящее время разнообразна. В некоторых организациях показатели эффективности разработаны продуманно, развернуто, в других – очень сжато (3–5 показателей), что не способствует повышению активности работников и не стимулирует 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 учебных заведениях среднего профессионального образования определяет необходимость не только юридической, но и социальной оценки данного документа.

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

Продуктивное включение в сферу трудовых правоотношений эффективных контрактов и дальнейшее совершенствование практики их использования требуют 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 с методическими проблемами их заключения с мастерами производственного обучения.

В ходе исследования было выявлено, что в настоящее время эффективные контракты с мастерами производственного обучения заключаются почти в каждой третьей образовательной организации СПО (рис. 13).

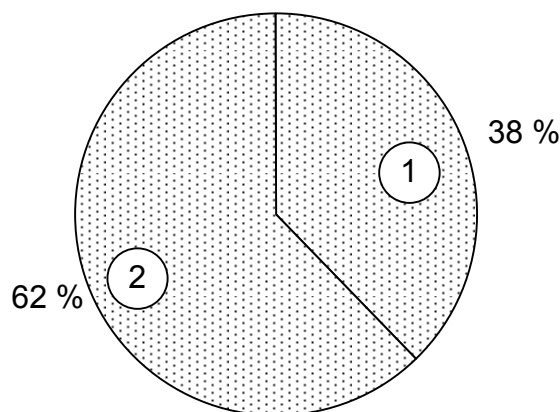


Рис. 13. Фактическое заключение эффективных контрактов с мастерами производственного обучения в образовательных организациях СПО, % от числа опрошенных:

1 – заключаются; 2 – не заключаются

Принимая во внимание тот факт, что эффективные контракты начали массово распространяться только в 2013 г., 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 образовательных организациях, расположенных в городах и поселках городского типа (39,7 %), меньше всего, что несколько парадоксально, в областных центрах (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 организаций 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 право-

вом плане, создать для нее максимально возможные юридические гарантии. Действительно, в процессе реформирования системы среднего профессионального образования многие образовательные организации были оптимизированы с целью повышения эффективности их деятельности. Организации СПО, расположенные за пределами областных центров, вынуждены доказывать свою нужность, состоятельность, высокую эффективность, 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, по 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 2013/14 уч. г., а пятая часть (21,7 %) – в 2015/16 уч. г. Таким образом, год начала массового распространения эффективных контрактов полностью совпадает с появлением нормативно-правовой базы, на которую данный документ опирается, в последующий период времени произошел незначительный прирост числа заключенных контрактов.

Важной характеристикой эффективного контракта является срок, на который он заключается (рис. 14). Длительность функционирования эффективного контракта с мастером производственного обучения, с нашей точки зрения, имеет две основные составляющие. Первая составляющая – юридическая, предполагающая, что работнику в течение периода, на который заключен договор, при выполнении определенных условий обеспечена гарантированная занятость. Вторая составляющая – профессионально-мотивационная, заключающаяся 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, способствует совершенствованию его профессиональных компетенций.

Исследование показало, что в каждой четвертой образовательной организации СПО контракты с мастерами заключаются на достаточно короткий срок – один год. Это может быть связано, во-первых, с пробным заключением контрактов, предполагающим их дальнейшее совер-

шенствование, внесение оптимальных для каждого мастера позиций; во-вторых, с отсутствием в организациях СПО условий для 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.

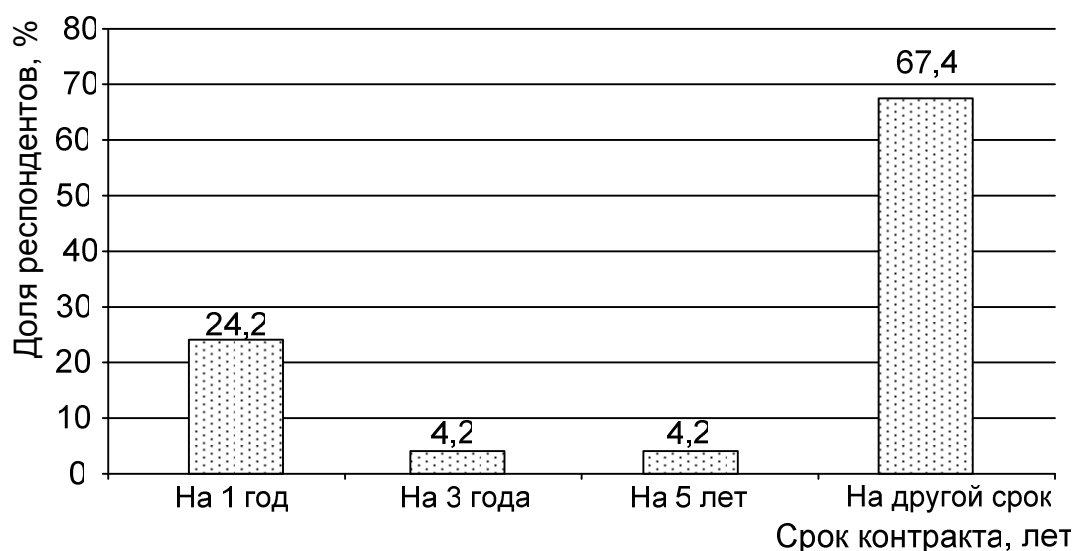


Рис. 14. Срок, на который заключается эффективный контракт с мастерами производственного обучения в образовательных организациях СПО, % от числа опрошенных

Как показал анализ, бóльшая часть экспертов (две трети) отметили, что эффективные контракты заключаются на иной срок. Поскольку вопрос о длительности иного срока в анкете не конкретизировался, можно предположить, что данный срок выходит за пределы пяти лет, другими 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 срок в один год доминирует в таких отраслях подготовки рабочих, как транспорт (указали 32,7 % ответивших), промышленность (31,5 %), сельское хозяйство (29,4 %). Другие сроки (скорее всего, более длительные) характерны для сферы

информационных технологий (78,6 % ответивших), сферы услуг (73,2 %), строительства (66,7 %). Последние отрасли подготовки рабочих кадров отличаются и ббльшим количеством заключенных эффективных контрактов. Можно предположить, что именно в данных трех сферах ситуация с заключением и дальнейшим распространением эффективных контрактов более благоприятная. Информационные технологии, услуги, строительство – наиболее востребованные и динамично развивающиеся отрасли экономики, поэтому администрация организаций СПО, понимая сложившуюся ситуацию в сфере профессионального образования, с одной стороны, стремится привлечь и удержать 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).

Таблица 28

Содержательные элементы эффективного контракта, заключаемого с мастерами производственного обучения

Содержательные элементы эффективного контракта	Доля респондентов, %*
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 (результаты освоения образовательной программы, сдачи ГИА и др.)	21,2
Меры социальной поддержки	19,6
Дополнительные условия труда	11,1
Общие стандартные положения договора	11,1
Воспитательная деятельность	10,5
Другое	8,4
Затруднились ответить	21,0

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 сфере профессионального образования, интенсификацией труда, появлением новых видов профессиональных обязанностей педагогических работников возникла 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 позволяет найти баланс между многокомпонентными составляющими педагогического труда.

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

Предлагаемое деление на группы является условным, одна и та же позиция эффективного контракта может быть «пограничной» и одновременно отвечать условиям для включения в две группы и более.

Первая группа позиций самая многочисленная. Они отражают 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 том числе инновационным, выступает, с одной стороны, отличием данного вида юридического документа от форм, ранее использовавшихся для регулирования аналогичных правоотношений, с другой – частично определяет и другие положения контракта, такие, например, как содержание деятельности и размер оплаты труда.

Вторая по значимости функция эффективного контракта – правовая защита мастера. Связанная с ней группа позиций не является

отличительной особенностью нового типа трудового договора, так как 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 либо не регламентировались в должной степени, например нормирование рабочего времени, учет интенсивности труда мастера и др.

Таблица 29

Мнения экспертов о содержании эффективного контракта
сквозь призму его функций

Содержательные элементы эффективного контракта	Доля респондентов, %*
<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 (результаты освоения образовательной программы, 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

Согласно результатам опроса, на третьем месте находятся функции, отражающие традиционное содержание профессиональной деятельности мастера производственного обучения (учебная, методическая, воспитательная работа). Высокие темпы изменений в образовании в целом, бюрократизация образовательного процесса приводят к существенному увеличению количества видов нагрузки на мастеров. Зачастую традиционные нормативы затрат времени на воспитательную, научную, методическую деятельность уже не «работают», поэтому наличие этой группы 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 функция – экономическая. Эффективный контракт дает возможность более детально урегулировать размер и условия оплаты труда, а также связать эффективность работы мастера, его личный вклад в образовательный процесс учебного заведения с размером вознаграждения. Данная функция позволяет внедрить практику справедливой оплаты труда в соответствии с личными достижениями и уровнем профессиональной квалификации мастера.

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

Эффективный контракт – относительно новый документ для руководителей организаций среднего профессионального образования. Повсеместное внедрение данного правового института диктует необходимость курировать и сопровождать процесс заключения таких контрактов в учебных заведениях. Это влечет за собой появление нового спектра профессиональных обязанностей у администраций образовательных организаций. Кто же непосредственно занимается заключением эффективных контрактов с мастерами производственного обучения? Исследование позволило выявить, что каждый второй эффективный контракт заключается под непосредственным патронажем руководителя организации среднего профессионального образования,

и только почти каждый шестой – под руководством его заместителя или инспектора отдела кадров (рис. 15).

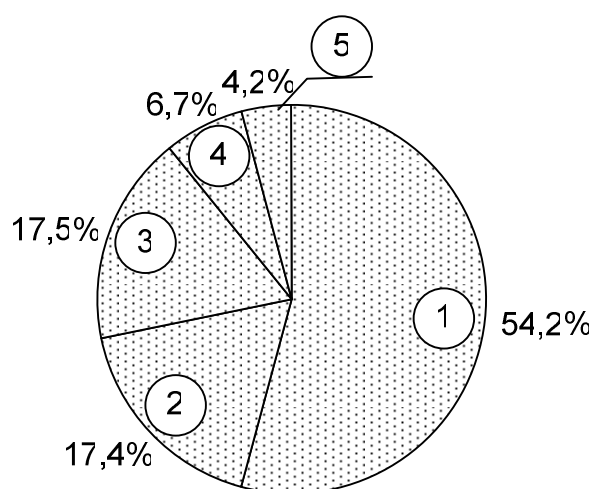


Рис. 15. Мнения экспертов о должности работника, курирующего процессы заключения эффективного контракта в образовательной организации, % от числа опрошенных:
1 – руководитель образовательной организации; 2 – один из заместителей руководителя; 3 – инспектор по кадрам; 4 – другие работники; 5 – затруднились ответить

Столь высокое внимание руководителей к заключению эффективных контрактов можно объяснить несколькими 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 на других этапах работу ведут сотрудники отдела кадров, инспектор по кадрам или иное специально уполномоченное лицо образовательной организации.

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

Высокий уровень включенности руководителей в процесс курирования и сопровождения заключения эффективных контрактов характерен для всех отраслей подготовки рабочих и для всех типов поселений. Исключением являются лишь образовательные организации, расположенные в областных центрах. Четверть эффективных контрактов в них заключается под руководством инспекторов отделов кадров (по массиву в целом это всего лишь каждый шестой контракт). Данное обстоятельство, возможно, связано с тем, что в крупных городах сотрудники отдела кадров, с одной стороны, имеют более высокий уровень профессиональной квалификации и опыт заключения подобных договоров, с другой – 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 позволило выявить проблемы, с которыми сталкиваются образовательные организации при заключении эффективных контрактов с мастерами производственного обучения (рис. 16).

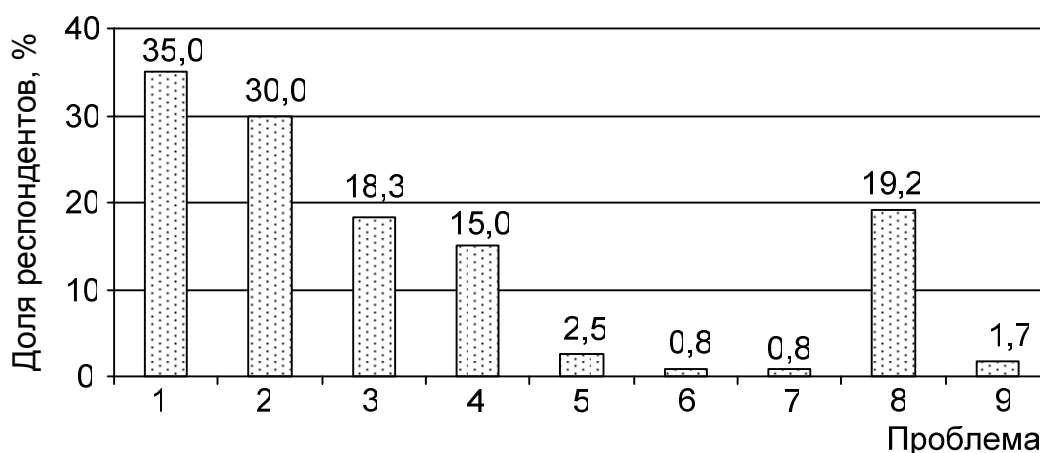


Рис. 16. Мнения экспертов о проблемах, с которыми сталкиваются организации СПО при заключении эффективных контрактов с мастерами производственного обучения, % от числа опрошенных*:
 1 – отсутствие методического обеспечения; 2 – правовая непроработанность;
 3 – отсутствие законодательной базы; 4 – отсутствие специалиста по заключению контрактов; 5 – нежелание мастеров; 6 – нежелание руководства организаций СПО;
 7 – отсутствие финансирования; 8 – никаких проблем не возникает;
 9 – затруднились ответить

Подавляющее большинство проблем, связанных с внедрением эффективных контрактов в реальную практику, обусловлено внешними проблемами и объективными факторами, которые не зависят от конкретных образовательных организаций. Этот комплекс проблем условно можно назвать «методико-правовые проблемы». Действительно, в настоящее время, несмотря на высокую оценку 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 исследования показал, что внутренняя среда образовательной организации, включающая в себя непосредственных субъектов поля функционирования эффективного контракта – мастеров производственного обучения и администрацию учебного заведения, 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 большинстве организаций само по себе способно стать объяснением высокой степени включенности руководителей в непосредственный процесс работы с контрактами.

Позитивно, что 19,2 % ответивших экспертов указали на отсутствие 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 по заключению эффективного контракта 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. 17).

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

Руководители организаций, расположенных в областных центрах, имеют больший доступ к информационным ресурсам, больше воз-

возможностей для посещения конференций и семинаров, обмена опытом с 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 центрах. В сельской местности руководителей, желающих получить подобную помощь, оказалось более двух третей от числа опрошенных.

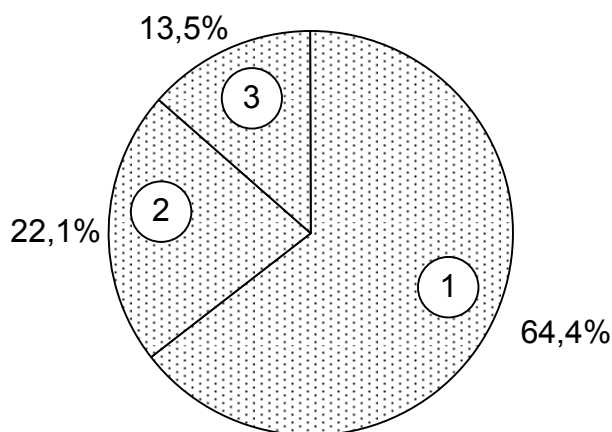


Рис. 17. Мнения экспертов о необходимости предоставления методической помощи для заключения эффективных контрактов с мастерами производственного обучения, % от числа опрошенных: 1 – помощь необходима; 2 – помощь не нужна; 3 – затруднились ответить

Таблица 30

Мнения 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
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0

В настоящее время эффективные контракты с мастерами производственного обучения заключает только треть образовательных организаций России. В процессе исследования мы выяснили, каковы планы в области заключения эффективных контрактов тех руководителей образовательных организаций, которые в настоящее время еще не включились в программу внедрения данной практики регулирования трудовых правоотношений с мастерами производственного обучения (рис. 18).

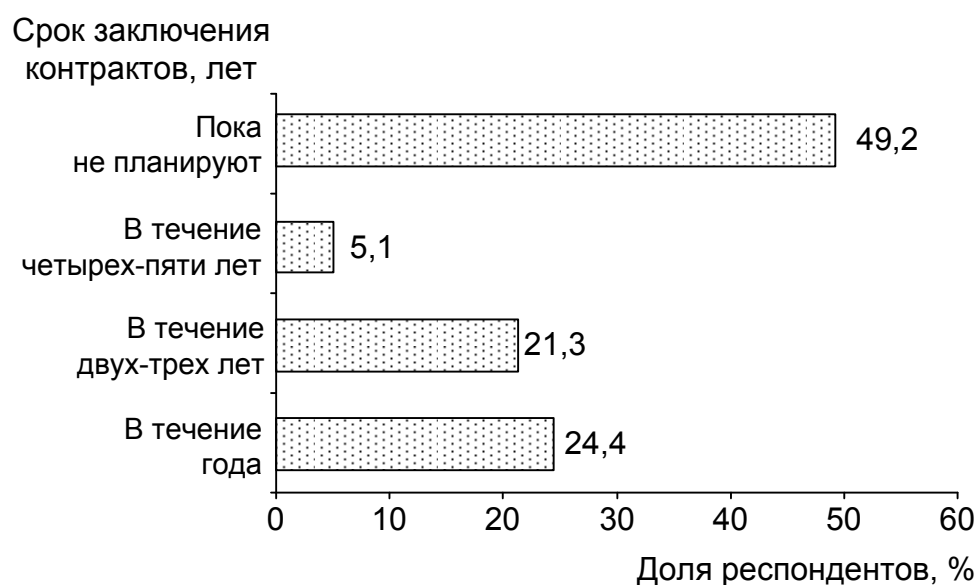


Рис. 18. Планы экспертов относительно заключения эффективных контрактов, % от числа опрошенных

Исследование зафиксировало две тенденции. Первая – позитивная, заключающаяся в том, что почти половина руководителей собирается перевести мастеров производственного обучения на эффективный контракт в течение трех лет, причем каждый четвертый руководитель планирует это сделать 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. Ее сущность сводится к тому, что половина руководителей образовательных организаций СПО вообще не задумываются о необходимости перехода на новые формы регулирования трудовых отношений с мастерами.

Планы руководителей по поводу дальнейшего внедрения эффективных контрактов зависят от места расположения образовательных организаций (табл. 31).

Таблица 31

Планы экспертов относительно заключения эффективных контрактов в зависимости от места расположения образовательной организации, % от числа опрошенных по столбцу

Планы относительно заключения контрактов	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	0,0	3,9	20,0
Пока не планируют	58,1	45,7	52,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0

Руководили организаций СПО, расположенных в городах, планируют начать внедрять эффективные контракты в более короткие сроки (до трех лет), в то время как администрация сельских учебных заведений допускает откладывание данного мероприятия на срок до пяти лет. Скорее всего, наиболее перспективная часть сельских организаций СПО, которая имела соответствующие ресурсы, уже начала ознакомление с данным документом и перейдет на работу с ним в ближайшем будущем, т. е. в течение года (это каждое пятое сельское учебное заведение СПО). Другая часть сельских образовательных 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 задумывалась о данном документе, в областных центрах выше, 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?

Эксперты, которые уже имеют опыт работы с эффективным контрактом, очень высоко оценивают его потенциал (рис. 19). Несмотря

на отсутствие явно выраженной статистической взаимосвязи между оценкой контрактов и типом поселения, следует отметить, что в сельской местности вообще нет руководителей, которые считали бы данный документ неэффективным (в малых городах таковых 10 %, а в областных – 5 %).



Рис. 19. Мнения экспертов об эффективности новой формы трудового договора, % от числа опрошенных

Высокая оценка эффективных контрактов со стороны руководителей организаций среднего профессионального образования, а также отсутствие серьезных барьеров на пути их внедрения 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 выстраивает систему его вознаграждения в зависимости от достижения определенных результатов. Контракт позволяет, с одной стороны, поддерживать благоприятную конкурентную среду

в образовательной организации, с другой – развивать профессиональные компетенции, необходимые современному мастеру производственного обучения.

2. В настоящее время практика 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, так как данная совокупность образовательных организаций может выступить в роли тормозящего фактора, препятствующего развитию 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 нацелен и на установление прочной 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 организаций среднего профессионального образования. Учебные заведения заинтересованы в получении консультационно-методической помощи по вопросам, возникающим в связи с заключением контрактов. Методическая помощь 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. Это позволяет предполо-

жить, 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, 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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н (в редакции от 20 февраля 2014 г.)¹.

Показателями эффективности деятельности мастеров производственного обучения могут быть:

- сохранность контингента учащихся;
- отсутствие неуспевающих студентов в группе по итогам полугодия;
- высокий 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 сборниках, журналах, газетах, на сайтах, отражающих учебно-производственную деятельность;
- разработка программ дисциплин профессионального модуля;
- разработка программ производственного обучения;

¹ Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ М-ва труда и соц. защиты РФ от 26 апр. 2013 г. № 167н // Рос. газ. 2014. 25 мая.

- работа по трудоустройству;
- своевременность отчетов о выполняемой работе.

Каждый работник отчитывается о выполнении 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 учитывать, что целью их внедрения в практику является стимулирование труда на основе выполняемой 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 работы 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, которое 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 (мастер производственного обучения), в случае заключения срочного трудового договора 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, доплат, надбавок и поощрительных выплат). Рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие ее получение); стимулирующего характера (наименование, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника 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;

- обязательное социальное страхование 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 др.).

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:

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

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

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

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

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

б) 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;

7) 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;

8) 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 данному работнику.

Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки следует 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 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, следует указывать в этих единицах с определением 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 нему 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 исследования 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 дополнения 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.

Как показано в работе, одной из приоритетных задач, от решения которых зависит нормальное функционирование профессионального образования в современных условиях, является законодательное и нормативно-правовое обеспечение его развития, 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, опережающее развитие по отношению к технике и технологиям.

Названные принципы приобретают особую значимость в контексте подготовки квалифицированных и высококвалифицированных рабочих кадров. В связи с этим особое место и более значимая роль должны быть отведены среднему профессиональному образованию, выступающему 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 воспроизводству рабочих кадров, являются разрушение традиционных связей образовательных организаций 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 др. Но решение имеющихся проблем не должно тормозить поиск и развитие новых перспективных моделей подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Любая форма подготовки рабочего, будь то многоуровневый колледж, учебный центр промышленного предприятия или многопро-

фильный 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 мастеров 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. И ученику, и работодателю в долгосрочной перспективе выгоднее такая модель подготовки, которая формирует у работника не только сиюминутно востребованные компетенции, но и способность, готовность к переучиванию, быстрой адаптации к условиям частого обновления технологий.

Все упомянутые в монографии модели подготовки работников демонстрируют серьезные недостатки, которые, по нашему мнению, может восполнить все тот же мастер, но пребывающий в другом статусе – не как работник организации (образовательной или производственной), а как известный, именитый и независимый на рынке труда и обучения представитель профессии, обладающий опытом и, самое главное, репутацией педагога-мастера, учителя профессии. Такой независимый мастер работает по договору, исполняя заказ предприятия, нуждающегося в определенном работнике. Предприятие само находит этого мастера на свободном рынке соответствующих «мастерских» услуг, где мастера – носители репутации – представляют прежде всего себя, а также добровольно создаваемые и поддерживаемые ими (т. е. внеинституциональные) общественно-профессиональные организации. В этой модели мастер становится привилегированной фигурой, зарабатывающей своим востребованным трудом и именем. Государство может внести свой вклад в становление этого нового статуса учителей профессии. Образовательные же организации смогут сосредоточиться на «азбуке» и на фундаментальных составляющих образования.

Библиографический список

Нормативные акты

О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента РФ от 7 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 РФ от 22 дек. 2014 г. № 1601 // Российская газета. 2015. 11 марта.

Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 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 авг. 2010 г. № 761н // Российская газета. 2010. 20 окт.

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 апр. 2011 г. № 302н // Российская газета. 2011. 28 окт.

Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих: постановление Правительства РФ от 1 дек. 2004 г. № 715 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 49. Ст. 4916.

Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждении-

ях на 2012–2018 гг.: распоряжение Правительства РФ от 26 нояб. 2012 г. № 2190-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс]: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сент. 2015 г. № 608н // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>.

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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апр. 2013 г. № 167н // Российская газета. 2014. 25 мая.

Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек.

Научная и учебная литература

Андреев Э. М. Престиж социальный / Э. М. Андреев, М. Б. Буланова // Социологическая энциклопедия: в 2 томах / под ред. В. Н. Иванова, Г. Ю. Семигина. Москва: Мысль, 2003. Т. 2. С. 251.

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 диссертации ... доктора педагогических 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.

Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: диссертация ... кандидата педагогических наук / С. В. Васильев. Екатеринбург, 2015. 214 с.

Вебер М. Основные понятия стратификации / М. Вебер // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 147–156.

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

Голенкова З. Т. Статусные характеристики рабочих России / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социологические исследования. 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 Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. [Электронный ресурс]: утверждена распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р. Москва, 2013. 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. гуманитар. 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 исторических 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 студентов высших учебных заведений / Э. Ф. Зеер. Москва: Академия, 2009. 384 с.

Золотарева Н. М. Среднее профессиональное образование – привлекательно!: [интервью с директором Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Минобрнауки РФ Н. М. Золотаревой] / беседовал Б. Старцев // Вестник образования. 2014. № 22. С. 5–13.

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

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

Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг. [Электронный ресурс] // Правительство России: официальный сайт. Режим доступа: <http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>.

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

Ленин В. И. Великий почин / В. И. Ленин // Полное собрание сочинений: в 55 томах. 5-е изд. Москва: Политиздат, 1970. Т. 39. С. 5–29.

Лещинский И. В. О современных рабочих [Электронный ресурс] / И. В. Лещинский // Скепсис: научно-просветительский журнал. 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. отд-ние, 1987. 228 с.

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

Маркс К. Манифест Коммунистической партии / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения: в 50 томах / К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. Москва: Политиздат, 1955. Т. 4. С. 419–459.

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>.

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.

Патрушев В. Д. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы / В. Д. Патрушев, Г. П. Бессокирная // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 72–84.

Проблемы стандартизации подготовки педагогов профессионального обучения / Г. М. Романцев [и др.] // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. Вып. 1 (43). С. 18–27.

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

Российский статистический ежегодник – 2014 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm.

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. Человек. Образование. Профессия. Личность / И. П. Смирнов. Москва: Граф-Пресс, 2002. 419 с.

Смирнов И. П. Экономическая функция профессионального образования: монография / И. П. Смирнов. Москва: 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; М-во образования РФ. Москва, 1992. 42 с.

Соколова Г. Н. Экономическая социология: курс лекций / Г. Н. Соколова; Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. Минск, 2005. 188 с.

Соломко Л. Г. Формирование открытой модели учреждения непрерывного профессионального образования / Л. Г. Соломко. Москва: Изд. центр АПО, 2002. 364 с.

Социальное положение и уровень жизни населения России [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. 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 / ред.-коорд. Г. В. Осипов. Москва: Норма, 2000. 488 с.

Список самых востребованных рабочих профессий [Электронный ресурс] // РБК: официальный сайт. Режим доступа: <http://lf.rbc.ru/news/education/2013/06/03/226815.shtml>.

Статистический словарь / гл. ред. М. А. Королев. Москва: Финансы и статистика, 1989. 632 с.

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 томах / под ред. А. Ефимова. Москва: Советская энциклопедия, 1964. Т. 2. 480 с.

Энгельс Ф. Общественные классы – необходимые и излишние / Ф. Энгельс // Сочинения: в 50 томах / К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. Москва: Политиздат, 1957. Т. 19. С. 296–299.

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Проблемы подготовки рабочих кадров в условиях переходной экономики.....	5
1.1. Рабочие как объект изучения социальных наук.....	5
1.2. Профессиональное образование в плену управленческих проблем	18
1.3. Подготовка рабочих кадров как ключевая проблема профессионального образования	29
1.4. Способы решения проблем подготовки рабочих кадров в современных условиях	46
Глава 2. Место и роль мастера производственного обучения в зеркале экспертного мнения	60
2.1. Функции мастера производственного обучения	60
2.2. Образовательные и компетентностные характеристики мастеров производственного обучения	73
2.3. Модели подготовки мастеров производственного обучения	89
Глава 3. Правовые основы функционирования мастеров производственного обучения как профессиональной группы	101
3.1. Особенности правового регулирования труда мастеров производственного обучения	101
3.2. Эффективный контракт как механизм регуляции трудовых отношений с мастерами производственного обучения в оценках экспертов.....	113
3.3. Рекомендации по заключению трудового договора и переходу на эффективный контракт.....	133
Заключение.....	140
Библиографический список.....	142

Научное издание

*Власова Ольга Ивановна
Воронина Алла Аркадьевна
Пермякова Татьяна Владимировна и др.*

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

Монография

Редактор Е. А. Ушакова
Компьютерная верстка Н. А. Ушениной

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Подписано в печать 29.04.16. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 8,6. Уч.-изд. л. 9,3. Тираж 500 экз. Заказ № _____.
Издательство Российского государственного профессионально-педагогического
университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.
