

Научная статья

УДК 377.35:377.112

DOI:10.17853/2686-8970-2023-4-61-76

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОРТРЕТ МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УЧЕБНОГО ЦЕНТРА

Егор Сергеевич Русаков

специалист

*Учебный Центр Уралмашзавода,
Екатеринбург, Россия*

meowric@mail.ru,

<https://orcid.org/0009-0007-5015-6192>



Аннотация. Представлен анализ основных подходов к дефиниции «мастер производственного обучения». Описаны перспективы корпоративного образования. Выделены требования к современному мастеру производственного обучения и ожидаемые результаты от его профессиональной деятельности в промышленном секторе экономики. На основе исследования нормативной документации и экспертных позиций сформирован компетентностный портрет мастера производственного обучения, на базе которого можно организовать системный и целенаправленный процесс подготовки специалистов данной категории.

Ключевые слова: мастер производственного обучения, корпоративное образование, учебный центр, компетентностный портрет, промышленный сектор экономики

Благодарности: автор выражает благодарность организаторам 3-й Всероссийской научной конференции «Актуальные вопросы науки и образования: теория и практика», на которой были представлены результаты исследования.

Для цитирования: Русаков Е. С. Компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 61–76. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-61-76>.

Original article

COMPETENCE PORTRAIT OF THE MASTER OF INDUSTRIAL TRAINING OF THE CORPORATE TRAINING CENTER

Egor S. Rusakov

Specialist

*Uralmashzavod Training Center,
Ekaterinburg, Russia*

meowric@mail.ru,

<https://orcid.org/0009-0007-5015-6192>

© Русаков Е. С., 2023

Abstract. The analysis of the main approaches to the definition of master industrial training in the system of corporate education is presented. Prospects of corporate education are described. The requirements and expected results of the industrial sector of the economy from the professional activity of such a specialist are described. Based on the analysis of regulatory documentation and expert positions, a competence portrait of the master of industrial training has been formed on the basis of which it will be possible to organize a systematic and purposeful process of training teachers of this category.

Keywords: master of industrial training, corporate education, training center, competence portrait, industrial sector of the economy

Acknowledgments: the author is grateful to the organizers of the 3rd All-Russian Scientific Conference "Current Issues of Science and Education: Theory and Practice" at which the research results were presented.

For citation: Rusakov E. S. Competence portrait of the master of industrial training of the corporate training center // INSIGHT. 2023. № 4 (16) P. 61–76. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-61-76>.

Введение. 2023 г. в России объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность [1]. Задачи наставничества и профессионального образования вновь вынесены на всеобщее обсуждение, особую актуальность приобретают и вопросы повышения престижа профессии педагога профессионального обучения (мастера производственного обучения), формирования инструментов привлечения высококвалифицированных кадров и разработки технологий их подготовки.

Роль мастеров производственного обучения становится все более значимой, в том числе и в системе корпоративного обучения. Внутрифирменное обучение позволяет сотрудникам предприятий более гибко реагировать на ускорение темпов производства, эффективно осваивать новые технологии, ориентироваться в современных рыночных условиях. Одним из значимых факторов, позволяющих успешно решать перечисленные задачи, является своевременная и оперативная подготовка преподавателей и мастеров производственного обучения к быстрой профессиональной реакции на вызовы времени, принятию самостоятельных компетентных решений. От качества их преподавательской деятельности во многом зависит грамотность работников производства, реализующих свои трудовые функции. Результаты подготовки преподавателей сферы внутрифирменного обучения напрямую отражаются на экономике предприятия в целом [2].

Таким образом, обращение к вопросу компетентностного портрета мастера производственного обучения корпоративного учебного центра становится важным и необходимым направлением в области профессионально-педагогического образования. Обсуждение и изучение этой темы поможет лучше понять, какими знаниями и способностями должен обладать современный мастер производственного обучения, чтобы успешно справляться с вызовами времени и запросами промышленного сектора нашей страны.

В данной статье представлена одна из точек зрения на компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра, сформированная в ходе практической деятельности в рамках системы внутрифирменного обучения ПАО «Уралмашзавод» и ЧУДПО «Учебный Центр Уралмашзавода».

Цель исследования – сформировать компетентностный портрет мастера производственного обучения, работающего в системе корпоративного обучения на современном промышленном предприятии.

Обзор литературы. Эксперты и исследователи сферы профессионального и профессионально-педагогического образования придерживаются разных подходов к определению понятий «мастер производственного обучения» и «педагог профессионального обучения (образования)», зачастую эти термины используются как синонимы. Педагог профессионального образования может работать в среднем профессиональном учреждении как специалист либо выполнять обязанности мастера производственного обучения на предприятии или в корпоративном учебном центре.

В трактовке авторов словаря «Профессионально-педагогические понятия» педагог профессионального обучения – специалист, имеющий высшее профессионально-педагогическое образование и квалификацию для осуществления функций преподавателя теоретического обучения (отраслевые дисциплины), мастера производственного (практического) обучения, организатора-методиста, психолога профессионального образования и менеджера образовательной деятельности [3]. По сравнению с другими существующими формулировками это определение более широкое: включает несколько функций и обязанностей педагога профессионального обучения, особо выделена важность понимания психологических аспектов обучения в профессиональной сфере,

подчеркивается необходимость наличия у педагога формального высшего профессионально-педагогического образования, что является логичным для работы в профессионально-педагогическом университете. Однако как факт стоит отметить, что большое число мастеров производственного обучения не имеют не только высшего профессионально-педагогического, но и специализированного образования и осуществляют педагогическую деятельность, опираясь исключительно на практический производственный опыт и стаж работы на конкретном предприятии. Вопрос о том, считать таких людей мастерами производственного обучения или наставниками, остается открытым.

В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина и А. И. Сатдыков характеризуют мастера производственного обучения следующим образом: «Роль наставника и мастера является центральной в процессе производственного обучения. Наставник не только передает профессиональные навыки обучающимся на рабочем месте, но и оказывает воспитательное влияние, передает ценностные установки и вводит в трудовой коллектив. Работа наставника требует специальной подготовки, обучения в обязательном порядке педагогическим приемам» [4, с. 15]. В данной трактовке акцент сделан на социальной составляющей сущности мастера производственного обучения, вводится понятие ценностных установок и поднимается вопрос воспитательного влияния специалиста, особое внимание уделяется педагогической подготовке мастера, которая поможет развитию навыков взаимодействия с учениками. Таким образом, мастер производственного обучения – это не просто специалист в какой-либо технической области, который делится своим опытом с обучающимися, он также является проводником в профессиональную производственную среду и трудовой коллектив.

А. М. Абдыров, Э. Ш. Кочкорбаева предлагают следующее определение: «Педагог профессионального обучения – это монопрофессия, представляющая собой органический сплав технического и педагогического образования и соответствующая объективным потребностям современной системы профессионального образования» [5, с. 12]. В данной формулировке особо выделено объединение технического и педагогического образования в профессии мастера. Это подчеркивает необходимость сочетания и интеграции знаний и навыков в области образования и производства.

Политик J. Huang, в настоящее время занимающий пост директора Национальной энергетической администрации Китая, определяет мастера производственного обучения как специалиста, который обладает знаниями и навыками в сфере производственных технологий, организации и безопасности труда, занимается обучением рабочих и служащих на производстве [6]. В данной характеристике мастера также особо выделена важность знаний о специфике технической области, однако не раскрыта значимость педагогической составляющей работы. Отличительной чертой данного определения является акцент на организации и безопасности труда, что актуально для реалий китайского промышленного производства.

Еще одно определение: мастер производственного обучения – это профессионально-педагогический работник учреждений СПО и внутрифирменного корпоративного обучения, выполняющий функции профессионального обучения и воспитания обучающихся, обеспечивающий выполнение требований федерального государственного стандарта, профессионального стандарта, учебного плана, программы производственного обучения по конкретной рабочей профессии, непосредственно отвечающий за уровень профессиональной подготовки, соблюдение норм и правил безопасного ведения работы обучающимися [7]. У Г. Н. Жукова наиболее детальная характеристика работы мастера, который выполняет широкий спектр обязанностей: от функции профессионального обучения и воспитания обучающихся до обеспечения выполнения требований стандартов и учебных программ, также он непосредственно отвечает за уровень профессиональной подготовки студента/специалиста и соблюдение норм и правил безопасного ведения работы.

Существуют разные точки зрения в отношении содержания деятельности и портрета педагога профессионального образования, одна из таких точек – это психологическая парадигма, которую представляет Э. Ф. Зеер. В учебном пособии «Психология профессионального образования» раскрыты содержание профессионально-педагогической деятельности как таковой, ее психолого-педагогические аспекты и сущность динамики взаимоотношения между педагогом профессиональной школы и учениками [8].

Педагогическое взаимодействие в системе корпоративного обучения должно строиться на субъект-субъектном подходе с использованием инновационных педагогических технологий, как следствие, обучающийся (будущий рабочий) приобретает навыки решения нестандартных задач при работе на высокотехнологичном оборудовании в условиях современного производства. Э. Ф. Зеер подчеркивает: «Субъект-объектные и субъект-субъектные отношения составляют в совокупности целостную структуру педагогической деятельности. Ядром данной структуры является педагогическое взаимодействие – личностно ориентированное общение педагога и учащегося» [8, с. 340].

А. А. Коновалов и А. И. Лыжин представляют компетентностную модель мастера производственного обучения, включающую над-профессиональные, методические, организационно-управленческие, исследовательские и цифровые компетенции в новых дескрипторах [9]. Однако данный портрет мастера был составлен на основе мнений экспертов из области профессионального и профессионально-педагогического образования, а также представителей региональных министерств, определяющих политику в сфере образования, и напрямую не учитывал требований к такому специалисту со стороны промышленного сектора и системы внутрифирменного корпоративного обучения.

Следует четко разделять понятия «педагог профессионального образования в рамках системы СПО» и «мастер производственного обучения на производстве». Во многом они очень схожи, однако имеются достаточно важные различия. Как уже было сказано ранее, в рамках системы среднего профессионального образования студент (будущий рабочий) получает лишь начальные знания и универсальные адаптивные навыки для дальнейшего профессионального обучения и самообразования, в ходе которого готовится к тому или иному производственному процессу, затем внутри самого предприятия или же в рамках внутрифирменного образовательного центра он получит специфические знания, учитывающие особенности, условия и задачи конкретного предприятия. Таким образом, система СПО не может стать ответом на вопрос подготовки и формирования квалифицированного рабочего контингента, а возможности внутрифирменного образования решают большую часть проблем, указанных выше.

В рамках корпоративной системы обучения можно гибко управлять образовательным процессом, обучающиеся получают доступ к учебным материалам в любое время из любого места. Сотрудник, чья профессиональная подготовка осуществляется в учебном центре организации (на рабочем месте), становится наиболее квалифицированным и подходящим для конкретных должностных обязанностей специалистом. Профессионализм особенно ценен, если формируется в рамках внутрифирменного обучения (сопровождение профессионального развития), такой работник подготовлен к задачам предприятия (планирование производства), владеет знаниями со специфической практической составляющей, представляет особую ценность (узкий специалист в своей области). Именно поэтому профессиональное поле мастера производственного обучения системы корпоративного образования отличается от деятельности его коллег в системе среднего профессионального образования.

Некоторые исследователи разрабатывают модель организации профессионального обучения рабочим профессиям непосредственно в условиях промышленного предприятия. В. А. Федоров, С. В. Васильев утверждают, что «перспектива корпоративного образования обусловлена переходом от массового обучения к индивидуальному, сопровождаемому новыми формами и методами учебного процесса, исключением из программ подготовки невостребованных трудовых функций (компетенций) за счет четкой их конкретизации под реальные рабочие места, сокращением сроков и финансовых затрат на обучение при постоянном повышении качества» [10, с. 333]. Исследователи отмечают, что одним из самых важных и социально значимых направлений деятельности учебного центра становится профессиональное обучение «безработных граждан» рабочим профессиям: оператор станков с программным управлением, токарь, электромонтер, фрезеровщик, электросварщик, слесарь. Такие люди при желании получения профессии уже в зрелом возрасте, как правило, закончив 9 классов школы, испытывают психологический дискомфорт, да и бюрократические проблемы мешают им пройти обучение по программе СПО, тогда как в корпоративном учебном центре они могут без каких бы то ни было трудностей получить необходимую квалификацию для выполнения конкретной работы. Таким образом, в некоторых

ситуациях учебный центр предприятия может заменять функционал учреждений системы среднего профессионального образования.

С учетом результатов проведенного анализа как рабочее определение ключевого понятия исследования была выбрана дефиниция, представленная А. И. Лыжиным в одной из его последних работ: «Мастер производственного обучения в системе внутрифирменного корпоративного обучения – это высококвалифицированный рабочий, обладающий психолого-педагогической компетентностью и готовый осуществлять подготовку рабочего персонала к самостоятельной работе на производственном оборудовании предприятия с соблюдением установленных норм выработки, технологических процессов и правил охраны» [11, с. 71] (определение было скорректировано относительно специфики работы в учебном центре).

Для понимания специфики корпоративного обучения была выбрана формулировка Т. Ю. Базарова: «...это система обучения и переподготовки сотрудников, проводимая на базе предприятия (или корпоративных учебных центров) с привлечением преподавателей, собственных или внешних, строящаяся с учетом проблем, характерных для конкретной организации» [12, с. 189]. В представленной дефиниции выделены примеры конкретных платформ обучения, особо отмечена необходимость учета внутренней стратегии компании.

Методология и методы исследования. Теоретико-методологическая основа работы – научные труды, посвященные вопросам повышения профессионально-педагогической квалификации педагогов профессионального обучения (В. И. Блинов, Г. Н. Жуков, Э. Ф. Зеер, А. А. Коновалов, А. И. Лыжин, Г. М. Романцев, В. А. Федоров).

Для решения обозначенного выше круга исследовательских вопросов были применены методы изучения и анализа научных работ и нормативно-правовых документов по проблеме исследования, системный анализ, моделирование, интервьюирование и экспертная оценка. Поиск теоретических источников проводился на научном ресурсе международных баз данных Российского индекса научного цитирования (*eLibrary*) – по ключевым словам: мастер производственного обучения, корпоративное образование, учебный центр, компетентностный портрет, промышленный сектор экономики.

В рамках проведения исследования мы попросили экспертов предприятия (ведущие специалисты управления по персоналу, функциональные руководители дирекции по производству) выделить ключевые требования к современному мастеру производственного обучения на ПАО «Уралмашзавод», а также оценить уровень соответствия данным требованиям мастеров, участвующих в текущих программах подготовки новых рабочих и повышения квалификации. Исследование было проведено в период с сентября по октябрь 2023 г., в нем приняли участие 20 экспертов.

Результаты исследования и их обсуждение. В табл. 1 приведены данные оценки работающих на ПАО «Уралмашзавод» мастеров производственного обучения (соответствие требованиям, выделенным экспертами).

Таблица 1

**Экспертная оценка работающих на ПАО «Уралмашзавод»
мастеров производственного обучения**

Требование экспертов к современному мастеру производственного обучения	Соответствие / несоответствие требованию
Умеет изучать принципы работы оборудования, сопроводительную документацию, материалы в Интернете (возможно, на иностранном языке), касающиеся особенностей работы на новом оборудовании	Соответствует частично
Умеет устанавливать коммуникации с дилером и производителем (возможно, на иностранном языке) относительно особенностей обучения и работы на оборудовании	Не соответствует
Умеет проектировать педагогический процесс	Соответствует
Умеет разрабатывать проект и управлять командой проекта по созданию инновационного учебно-методического комплекса	Соответствует частично
Умеет проводить обучение с использованием инновационных учебно-методических комплексов	Соответствует
Умеет оценивать сформированные компетенции рабочих	Соответствует
Умеет совершенствовать по итогам обучения качество учебно-производственного процесса	Соответствует в общих чертах
Умеет обучать рабочих навыкам решения нестандартных производственных задач	Соответствует частично (относительно самого наставника)

Проведенный анализ показал, что имеющиеся знания и опыт работающих на ПАО «Уралмашзавод» мастеров производственного обучения не полностью соответствуют требованиям экспертов и, как следствие, современным производственным условиям. Во многом это связано с тем, что учебно-производственный процесс рассматривается автономно, без связи с производственным процессом и процессом установления коммуникаций с заинтересованными сторонами; также он слабо согласован с тенденциями социально-экономического развития региона и страны в целом. Субъект-субъектный подход при сотрудничестве участников учебно-производственного процесса применяется, но сам мастер зачастую не представляет себя в роли субъекта социально-профессиональных взаимодействий с руководством предприятия, поставщиками оборудования и другими партнерами. На наш взгляд, это является серьезным упущением, поскольку мастер производственного обучения либо не заинтересован в самостоятельном установлении социально-профессиональных коммуникаций, либо не имеет необходимых для этого компетенций. Возможен вариант, что учебно-производственный процесс может обрести запаздывающий, догоняющий характер и будет не в состоянии обеспечить опережающее обучение рабочих кадров. Для эффективной организации своей работы мастер производственного обучения должен обладать следующими дополнительными управленческими компетенциями [13, 14]:

- коммуникативные способности – умение устно и письменно общаться на русском и иностранных языках с людьми разной культурной принадлежности;
- владение основными понятиями теорий мотивации, лидерства и власти для решения оперативных и стратегических управленческих задач;
- умения организовать групповую работу, опираясь на знание процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры;

- способность участвовать в управлении при внедрении технологических и продуктовых инноваций и организационных изменениях;
- умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, применяя технологии сбора информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации направленных на развитие организации проектов.

В сентябре 2023 г. была введена в действие обновленная версия федерального государственного образовательного стандарта «Профессиональное обучение (по отраслям)», в работе над которой принимали участие не только эксперты сферы профессионального образования, но и представители работодателей, в том числе промышленных предприятий [15]. При разработке модели компетенций мастера производственного обучения нами были учтены и существующие требования данного стандарта:

- определение цели и задач, планирование занятий;
- обеспечение материально-технического оснащения занятий, в том числе проверка безопасности оборудования, подготовка необходимых предметов труда и рабочих мест обучающихся, создание условий складирования и др.;
- проведение лабораторных и практических занятий в аудиториях, учебно-производственных мастерских, а также в условиях реального производства;
- организация всех видов практик обучающихся в учебно-производственных мастерских и в условиях реального производства;
- осуществление педагогического контроля, оценка процесса и результатов деятельности обучающихся;
- анализ занятий и организация практики обучающихся;
- ведение документации, обеспечивающей учебно-производственный процесс.

Таким образом, с учетом требований, сформулированных экспертами, основных функций и видов профессиональной деятельности мастера, обозначенных в стандарте, был составлен компетентностный портрет мастера производственного обучения ЧУДПО «Учебный Центр Уралмашзавода» для эффективной организации и сопровождения учебно-производственного процесса подготовки новых рабочих кадров применительно к текущему и перспективному состоянию про-

изводства. С целью систематизации требований и выделения ключевых областей деятельности мастера разработанные компетенции распределены по пяти группам: профессиональные, корпоративные, специальные, цифровые и *soft*-компетенции (табл. 2).

Таблица 2

Компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра

Компетенции	Содержание компетенций
1	2
Профессиональные	<ul style="list-style-type: none"> • способность управлять технологическими процессами; • способность использовать технические средства для измерения основных параметров оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; • готовность принимать технические решения в соответствии с требованиями технологического регламента; • способность принимать технически правильные и обоснованные решения при обслуживании технологических процессов; • способность анализировать технологические процессы и оборудование как объекты управления в плане их совершенствования и модернизации
Корпоративные	<ul style="list-style-type: none"> • готовность являться частью команды и быть лояльным по отношению к предприятию (работодателю); • способность проявлять инициативу; • готовность профессионально развиваться; • готовность передавать накопленный опыт и знания будущим поколениям; • готовность управлять малым коллективом исполнителей; • готовность принимать управленческие решения в условиях различных мнений и уровней коммуникации
Специальные: – психолого-педагогические	<ul style="list-style-type: none"> • готовность помочь ученику в постановке целей работы, соответствующих корпоративной культуре предприятия; • умение передать свой профессиональный опыт молодым работникам; • готовность составлять и корректировать учебные планы обучения;

Продолжение табл. 2

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> ● готовность нести ответственность за результаты обучения, личная заинтересованность в успехах обучающегося и помощь ему в профессиональной адаптации; ● умение строить конструктивный диалог, оказывать помощь ученику в освоении профессиональных знаний и умений; ● готовность предоставлять ученику информацию о предприятии, которая поможет ему выработать ответственность за результаты труда
– методические	<ul style="list-style-type: none"> ● умение применять различные стили и формы обучения; ● готовность мотивировать ученика к работе на предприятии; ● умение планировать освоение знаний и профессиональных умений с учетом специфики профессии и личностных особенностей ученика; ● готовность осуществлять контроль за профессиональной деятельностью ученика в будущем и оказывать помощь в построении траектории профессионального развития
– коуч-компетенции	<ul style="list-style-type: none"> ● готовность взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие ученика; ● способность помочь ученику в приобретении таких жизненных навыков, как планирование времени, баланс между работой и личной жизнью, принятие на себя новых обязанностей, способность справляться со стрессом, строить эффективные коммуникации с другими работниками подразделения, с руководством, готовность принимать конструктивную критику и др.
Цифровые	<ul style="list-style-type: none"> ● способность осуществлять поиск информации и управлять ею; ● готовность проектировать образовательный процесс с использованием цифровых средств и образовательных платформ; ● готовность организовывать и реализовывать учебно-производственную деятельность в цифровой среде

Окончание табл. 2

1	2
<i>Soft</i> -компетенции	<ul style="list-style-type: none"> ● способность устанавливать контакты с другими людьми и реализовывать социальную профессиональную деятельность (нетворкинг); ● способность урегулировать конфликты, умение слушать, убеждать и аргументировать свою точку зрения; ● способность логично, аргументированно и ясно строить устную речь; ● способность управлять своими эмоциями, стрессом и собственным развитием, самоорганизация и саморазвитие, тайм-менеджмент, рефлексия; ● готовность браться за решение сложных задач, проявлять настойчивость и самостоятельность в достижении целей и преодолении препятствий, готовность принимать персональную ответственность за допущенные ошибки или неудачи; ● способность анализировать информацию и принимать решения, проектное, системное и критическое мышление

Проанализировав разработанный компетентностный портрет, можно сделать вывод о том, что функционал и область профессиональной деятельности современного мастера производственного обучения корпоративного учебного центра значительно расширяются. Сегодня мастер – это не просто высококвалифицированный рабочий, умеющий передавать профессиональные знания и опыт, это основной разработчик всего учебно-производственного процесса подготовки новых рабочих кадров. Кроме того, все большую значимость в производственной среде приобретают функции корпоративного воспитания, адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Заключение. Предложенный компетентностный портрет мастера производственного обучения корпоративного учебного центра, несомненно, не является конечным продуктом и будет дорабатываться в ходе проведения диагностики сформированности выделенных компетенций у действующих мастеров производственного обучения ПАО «Уралмашзавод» и потенциальных кандидатов на эту должность. Полученные данные помогут организовать системный и целенаправленный процесс подготовки таких специалистов, что, в свою очередь, и станет следующим этапом исследования.

Список источников

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 г. № 401. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003>.
2. Структура и содержание профессионально-педагогической компетенции преподавателей сферы внутрифирменного обучения / А. Г. Колзина [и др.] // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 4. С. 40–78. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-4-40-78>.
3. Профессионально-педагогические понятия: словарь / под ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 456 с.
4. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сатдыков А. И. Развитие систем подготовки обучающихся на производстве в профессиональном образовании в России // Инновационные процессы в высшем и профессиональном образовании и профессиональном обучении / авт.-сост.: Е. Н. Геворкян, Н. Д. Подуфалов, М. Н. Стриханов. М.: Экон-Информ, 2021. С. 13–32.
5. Абдыров А. М., Кочкорбаева Э. Ш. К вопросу о профессиональной подготовке обучающихся – будущих педагогов профессионального обучения // Global Science and Innovations: Central Asia. 2021. Т. 1, № 1 (12). С. 9–13.
6. Huang J. A comparative research about the related factors influenced on the attractiveness of vocational education and training between China and Germany. <http://dx.doi.org/10.15496/publikation-58588>.
7. Жуков Г. Н. Введение в профессию мастера производственного обучения: учебное пособие. Кемерово: Изд-во Кузбас. регион. ин-та развития проф. образования, 2013. 55 с.
8. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2020. 395 с.
9. Коновалов А. А., Лыжин А. И. Компетентностный портрет мастера 2.0 как основа развития кадрового потенциала Профессионалитета // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10, № 2. <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2022-10-2-2>.

10. Федоров В. А., Васильев С. В. Модель организации профессионального обучения рабочим профессиям в условиях промышленного предприятия // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 25-й Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 7–8 апр. 2020 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2020. Т. 2. С. 332–336.

11. Лыжин А. И. Роль и место мастера производственного обучения в системе внутрифирменного корпоративного обучения // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 3 (15). С. 62–73. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-3-62-73>.

12. Управление персоналом / под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити, 2017. 560 с.

13. Копнов В. А., Соколова А. В. Введение новой компетенции «мастер производственного обучения» в национальный чемпионат рабочих профессий Worldskills // Образование и наука. 2015. № 7 (126). С. 75–89. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2015-7>.

14. Чупина В. А. Профессиональное мышление управленческих кадров. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. 51 с.

15. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям): приказ Министерства просвещения РФ от 12.09.2023 г. № 674. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202310180014?ysclid=lp6lfsz1n122961546>.

Статья поступила в редакцию 13.10.2023; одобрена после рецензирования 18.11.2023; принята к публикации 20.11.2023.

The article was submitted 13.10.2023; approved after reviewing 18.11.2023; accepted for publication 20.11.2023.