

7. Сафонов В. И. Видеоуроки в образовании // Горизонты образования: материалы III Международной научно-практической конференции, Омск, 21 апреля 2022 г. Омск: Омск. гос. пед. ун-т, 2022. С. 148–150.

8. Сычева И. А. Использование аудио и видеоматериалов на уроках иностранного языка // Образовательная социальная сеть Nsportal.ru. URL: <https://nsportal.ru/shkola/inostrannye-yazyki/library/2017/12/22/ispolzovanie-audio-i-videomaterialov-na-urokah>.

УДК 377.354.018.46/.48:371.213.3

Прокубовская А. О., Бекетова Ю. А.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И
СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА ПРЕДПРИЯТИЙ
РАЗЛИЧНОГО ТИПА**

Алла Олеговна Прокубовская

канд. пед. наук, доцент

alla.prokubovskaya@rsvpu.ru

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический
университет», Россия, Екатеринбург*

Юлия Алексеевна Бекетова

канд. пед. наук

yuliya.beketova@rsvpu.ru

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический
университет», Россия, Екатеринбург*

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы, поясняющие необходимость формирования методических компетенций у руководителей и специалистов среднего звена предприятий различного типа, т.к. этим сотрудникам

часто приходится осуществлять функции мастера — наставника на производстве и сопровождать вновь принятых или сменивших сферу деятельности сотрудников.

Abstract. *The article discusses issues explaining the need for the formation of methodological competencies among managers and middle-level specialists of enterprises of various types, since these employees often have to perform the functions of a master mentor in production and accompany newly hired or changed employees.*

Ключевые слова: *наставник, мастер — наставник на производстве, методическая компетенция, внутрифирменное обучение, дополнительное профессиональное образование.*

Keywords: *mentor, master mentor in production, methodological competence, in-house training, additional professional education.*

В педагогической науке и практике все виды образования принято делить на три большие группы:

- педагогическое образование, которое обеспечивает реализацию общеобразовательных программ, в основном предметных программ общего среднего образования,
- инженерно-техническое или другое профильное образование, направленное на реализацию образовательных программ, обеспечивающих подготовку кадров для промышленности, строительства, транспорта, связи, сельского и лесного хозяйства, легкой промышленности, энергетики и т. д.
- профессионально-педагогическое образование, которое по своей сути является бинарным; выпускники по данной группе могут осуществлять профессиональную деятельность как в образовательных организациях среднего и / или дополнительного образования в роли преподавателя или мастера производственного обучения (учебного мастера), так и на предприятиях любого типа в роли специалистов среднего звена или инженерно-технических работников, имеющих специальную отраслевую подготовку.

То есть педагогическое образование предполагает, что выпускник данных образовательных программ свою профессиональную деятельность будет реализовывать в образовательных организациях основного общего и среднего общего образования, преподавая конкретные учебные предметы школьникам 5–11 классов.

Инженерно-техническое или другое профильное образование реализует образовательные программы, выпускники которых призваны решать прикладные отраслевые задачи. Данный вид образования никакого отношения к формированию методических компетенций выпускников не имеет.

Выпускники профессионально-педагогических образовательных программ, в свою очередь, готовы решать педагогические задачи при подготовке кадров для отдельных отраслей, зная и понимая эти отдельные отрасли.

Однако опыт показывает, что на многих предприятиях различных отраслей руководителям структурных подразделений, инженерно-техническому персоналу, специалистам среднего звена приходится заниматься обучением новых сотрудников, сотрудников, для которых данный вид деятельности является новым основам данной профессиональной деятельности, сопровождать их в процессе адаптации к новым условиям труда, помогать в решении профессиональных проблем, в том числе проблем межличностного, коммуникационного характера.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина был объявлен Годом педагога и наставника [0]. В 2023 году прошло много мероприятий, направленных на усиление роли наставников в различных отраслях, уточнение их функций, компетенций, которые необходимы наставникам для качественного выполнения наставнических функций. В 2023 же году вышел проект профессионального стандарта «Наставник», в котором педагогическое сообщество и представители различных отраслей попытались обобщить функции, которые должен осуществлять наставник [0; 0].

Рассмотрим актуальную на данный момент версию проекта профессионального стандарта [0], размещенную в открытом доступе. В нем перечислены следующие обобщенные трудовые функции:

1. Выполнение рабочими (служащими) функций наставника на рабочем месте.
2. Выполнение руководителями и специалистами среднего и высшего уровня квалификации функций наставника на рабочем месте
3. Выполнение функций наставника детей и молодежи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и в организациях, осуществляющих просветительскую деятельность»
4. Выполнение функций наставника детей в организациях для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей и в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних и выпускников таких организаций».

Из этого видно, что первые две функции соответствуют деятельности наставника на производстве. Рассмотрим соответствующие им трудовые функции. Трудовые функции для обобщенной трудовой функции «Выполнение рабочими (служащими) функций наставника на рабочем месте»:

1. Планирование наставничества рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) на основе типовых документов и(или) под руководством специалиста более высокой квалификации
2. Организация деятельности наставляемых – рабочих (служащих) или осваивающих рабочие профессии
3. Ознакомление руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам с условиями труда и особенностями технологического (бизнес-) процесса, выполняемого рабочим (служащим)
4. Контроль и оценка подготовки наставляемых – рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) и решение иных задач наставничества.

Для обобщенной трудовой функции «Выполнение руководителями и специалистами среднего и высшего уровня квалификации функций наставника на рабочем месте» трудовые функции аналогичные:

1. Планирование наставничества рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам:

2. Организация деятельности наставляемых – рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам;

3. Контроль и оценка подготовки наставляемых – рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам.

То есть перечень трудовых функций говорит о том, что наставник на производстве, который, скорее всего, не имеет профессионально-педагогического образования, должен уметь осуществлять реализацию внутрифирменного образовательного процесса, а для этого обладать методическими компетенциями.

Компетенция — совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним [0]. Нами принято следующее определение методических компетенций: «Методические компетенции — интегральная характеристика деловых, личностных и моральных качеств педагога, которая отражает системный уровень функционирования методологических, методических и исследовательских знаний, умений, опыта, мотивации, способностей и готовности к творческой самореализации в научно-методической и педагогической деятельности в целом» [0]. Процесс формирования методических компетенций у наставников на производстве может идти различными путями, одним из которых является обучение по соответствующей дополнительной программе повышения квалификации.

Институтом инженерно-педагогического образования РГППУ реализуется дополнительная программа повышения квалификации (ДППК) «Мастер — наставник на производстве», рассчитанная на 72 часа и направленная на повышение квалификации лиц с высшим или средним профессиональным образованием, которым по роду профессиональной деятельности необходимо осуществлять функции наставника или реализовывать образовательный процесс дополнительного профессионального образования, при внутрифирменном обучении, на рабочих местах [0]. В ходе освоения данной ДППК у слушателей формируются методические компетенции через освоение следующих трудовых функций:

1. Социально-педагогическая поддержка обучающихся в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии.

2. Методический анализ содержания видов профессиональной деятельности специалиста среднего звена (квалифицированного рабочего), других участников производственного процесса.

3. Методическое проектирование форм, методов и средств обучения выполнению трудовых процессов, операций при дополнительном профессиональном образовании, внутрифирменном обучении и на рабочих местах.

4. Организация учебно-производственной деятельности обучающихся по освоению программ дополнительного профессионального образования, при внутрифирменном обучении, на рабочих местах с учетом андрагогических особенностей на основе базовых национальных ценностей.

Программа предполагает изучение следующих взаимосвязанных разделов: «Общая и профессиональная психология», «Профессиональная педагогика и андрагогика», «Методика дополнительного профессионального образования, при внутрифирменном обучении и на рабочих местах», «Цифровые коммуникации в наставничестве» и завершается индивидуальной разработкой программы стажировки вновь принятого на работу или сменившего сферу деятельности сотрудника.

Таким образом, методические компетенции руководителям и специалистам среднего звена предприятий различного типа необходимы при осуществлении наставничества, и могут быть сформированы в ходе освоения ими дополнительной программы повышения квалификации «Мастер-наставник на производстве». Также в данной программе делается акцент на цифровые коммуникации в наставничестве, что отражает современные тенденции развития общества.

Список литературы

1. Год педагога и наставника // Министерство просвещения Российской Федерации: официальный сайт. URL: https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika (дата обращения: 02.03.2024).
2. Проект профессионального стандарта «Наставник» (31.07.2023). URL: <https://txts.guppros.ru/09.08.2023/nastavnik.pdf> (дата обращения: 02.03.2024).
3. Проект профессионального стандарта «Наставник» (19.09.2023). URL: <https://opk1.ru/wp-content/uploads/2024/01/Proekt-Profstandart-Nastavnik.pdf> (дата обращения: 02.03.2024).
4. Прокубовская А. О., Чернякова Т. В. Процесс формирования методической компетентности будущих специалистов в области информационных систем // Воспитание в целостном педагогическом процессе: сборник научных статей. Екатеринбург: ИздатНаукаСервис, 2011. Т. 2. С. 148–151.
5. Бубнова И. С. Методическая компетентность педагога: сущность и диагностика // Педагогическая перспектива. 2021. № 3. С. 77–85. https://doi.org/10.55523/27822559_2021_3_77.
6. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Мастер – наставник на производстве» / сост. А. О. Прокубовская, Ю. А. Бекетова. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2023. 22 с.
7. Тарасов С. П. Профессионально-педагогическое образование // Мультиурок. URL: <https://multiurok.ru/blog/profiessional-no-piedaghoghichieskoie-obrazovaniie.html> (дата обращения: 29.02.2024).

8. Масюкова Н. Г. Развитие методической компетентности учителя в процессе повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий. Ставрополь: Ставропол. краевой ин-т развития образования, повышения квалификации и переподгот. работников образования, 2018. 216 с. URL: <https://staviropk.ru/attachments/article/419.pdf>.

9. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области / сост. Е. Е. Складорова. Тверь: Тверской политехн. колледж: Центр опережающей проф. подгот. Тверской обл., 2020. 90 с. URL: [https://сорр69.ru/upload/ЦОПП%20Наставничество.%20Методические %20Рекомендации.pdf](https://сорр69.ru/upload/ЦОПП%20Наставничество.%20Методические%20Рекомендации.pdf).