

СОДЕРЖАНИЕ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ КОМПЕТЕНТНЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РАБОЧИХ В ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЕ

CONTENT, FORMS AND METHODS OF PROFESSIONAL AGRICULTURAL STAFF TRAINING IN INTEGRATED EDUCATIONAL AND INDUSTRIAL ENVIRONMENT

УДК 377.44

DOI: 10.15372/PEMW20180421

А. А. Меденцев

*Томский институт переподготовки кадров
и агробизнеса, Томск, Российская Федерация,
e-mail: tipkia102@mail.ru*

Medentsev, A. A.

*Tomsk Institute of Retraining and Agribusiness,
Tomsk, the Russian Federation,
e-mail: tipkia102@mail.ru*

И. В. Черданцева

*Томский сельскохозяйственный институт –
филиал ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ,
Томск, Российская Федерация,
e-mail: cherdan@tomsk.gov.ru*

Cherdantseva, I. V.

*Tomsk Agricultural Institute- the branch
of Novosibirsk State Agrarian University,
Tomsk, the Russian Federation,
e-mail: cherdan@tomsk.gov.ru*

А. В. Черняйкин

*Томский институт переподготовки кадров
и агробизнеса, Томск, Российская Федерация,
e-mail: tipkia102@mail.ru*

Cherniaykin, A. V.

*Tomsk Institute of Retraining and Agribusiness,
Tomsk, the Russian Federation,
e-mail: tipkia102@mail.ru*

Аннотация. В настоящем исследовании рассматриваются вопросы организации профессионального обучения компетентных сельскохозяйственных рабочих в интегрированной образовательной-производственной среде. Проведен анализ современных требований к содержанию, формам и методам профессионального обучения. В первую очередь рассматриваются научные подходы к разработке содержания профессионального обучения в интегрированной образовательной-производственной среде. В частности, обосновывается актуальность опережающего, деятельностного, интегрального, компетентностного, модульного и воспитательного подходов в создании эффективной системы профессионального обучения. Особое внимание уделено формированию у обучающихся позитивного мотивационно-ценностного отношения к сельскохозяйственной деятельности в интегрированной образовательной-производственной среде. Детально очерчены формы обучения, в которых эффективно организуется интегрированное профессиональное обучение в образовательной организации и на рабочих местах сельскохозяйственного

Abstract. The paper explores the issues related to professional training of agricultural specialists in integrated educational and industrial environment. The authors analyze current requirements to the content, forms and methods of professional training. The article considers scientific approaches to development and design of content of professional training in integrated educational and industrial environment. The authors explain the importance of advanced, activity-based, integral, competency-based, module and education approaches in building the system of professional training. The authors focus on formation of positive motivation and valuable attitude to agriculture in integrated educational and industrial environment. The paper describes the forms of teaching that contribute to integrated professional training in the institution and agricultural enterprises. The authors specify the functions of education actors at the stages of planning and implementation of professional training. The article shows the areas of teachers' and tutors' responsibilities in institutions and agricultural enterprises. The authors specify

предприятия. При этом подробно описаны функции участников образовательного процесса как на этапе планирования, так и на этапе реализации профессионального обучения. Наряду с этим указаны зоны ответственности преподавателей образовательных организаций и мастеров-наставников на производстве. Не остались без внимания и структурные компоненты учебных дней в образовательной и производственных организациях. Описаны методы обучения, наиболее полно учитывающие специфику профессионального обучения в интегрированной образовательно-производственной среде: метод проектов, метод рабочих замыслов, метод руководств, метод обучения через действие, метод развивающейся кооперации. Обосновано применение этих методов для усиления практической подготовки обучающихся. Показана роль демонстрационного экзамена в определении уровня владения обучающимися профессиональными компетенциями и их составляющими, особенно практическим опытом. С учетом требований профессионального и образовательного стандартов разработаны рекомендации по организации и управлению интегрированным процессом профессионального обучения. Указаны принципы управления: системности и целостности; объективности и полноты информации; ориентация на цель и задачи профобучения, отражающие требования, выработанные профшколой совместно с предприятием; непрерывного повышения качества образовательного процесса и условий его организации; вовлечения производственников, преподавателей и обучающихся в процесс управления интегрированной моделью профессионального обучения; полисубъектности потребителя. С учетом вышеперечисленных принципов спроектирована схема управления интегрированным профессиональным обучением и определены управленческие функции для каждого блока этой схемы.

Ключевые слова: основная программа профессионального обучения, профессиональные компетенции сельскохозяйственного рабочего, трудовые операции, технологическое оборудование, содержание профессионального обучения, формы профессионального обучения, методы профессионального обучения, демонстрационный экзамен, управление интегрированной моделью профессионального обучения.

Для цитаты: Меденцев А. А., Черданцева И. В., Черняйкин А. В. Содержание, формы и методы профессионального обучения компетентных сельскохозяйственных рабочих в интегрированной образовательно-производственной среде // Профессиональное образование в современном мире. 2018. Т. 8, №4. С. 2336–2350

the components of studying days, teaching methods that take into account specific features of professional training in integrated education and industrial environment: project method, method of working plans, method of administration, method of learning through action and method of developing cooperation. The article explains specific features of applying the methods in order to define the level of professional competencies and their components, especially practical experience. Following the requirements of professional and educational standards, the authors designed the practical guidance on organization and implementation of integrated professional training. They point out the principles of administration seen as system and integrity; objectivity and completeness of information; focus on the purpose and objectives of professional training that reflect the requirements developed by professional school in cooperation with the enterprise. The authors speak about lifelong improvement of education quality and conditions for this; involvement of stakeholders, teachers and students in administration process of integrated model of professional training and polysubjectivity of consumer. Considering the principles mentioned above, the authors designed a draft scheme for integrated professional training and administration functions for each component of the scheme

Keywords: principal professional training program, professional competences of agricultural workers, job, equipment, content of professional training, forms of professional training, methods of professional training, demonstration exam, management of integrated professional training.

For quote: Medentsev, A. A., Cherdantseva, I. V., Cherniaykin, A. V. [Content, forms and methods of professional agricultural staff training in integrated educational and industrial environment]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2018, vol. 8, no. 4, pp. 2336–2350

Введение. Уровень развития сельскохозяйственного производства, его современное состояние предъявляют все более высокие требования к обучающимся, обуславливая необходимость повышения готовности будущих работников к меняющимся условиям рынка сельскохозяйственного труда. В связи с этим одной из ключевых особенностей интегральной образовательно-производственной модели профессионального обучения является опора на развитие компетентности. Благодаря этому становится возможным переход от модели выработки адаптивного поведения, формирующей у обучающегося умение «вписаться» в окружающую действительность, к модели опережающего профессионального развития, где акцент переносится на формирование готовности действовать в нестандартных ситуациях и в неопределенных условиях, на осознание и оценку возникающих при этом проблем, на конструктивное их разрешение в соответствии со своими ценностными ориентациями. Это предполагает глубокие системные преобразования, затрагивающие содержание, формы и методы обучения, то есть системную перестройку всего процесса профессионального обучения для получения необходимого результата образования в виде компетентного сельскохозяйственного рабочего.

По мнению А. А. Факторович, «логика новых федеральных государственных образовательных стандартов НПО и СПО требует движения от целей-результатов к содержанию, способному эти результаты обеспечить. Следовательно, проектирование объема, уровня, содержания теоретических и эмпирических знаний, умений, необходимого опыта практической деятельности находится в прямой зависимости от результатов образования, выраженных в форме компетенций. Нельзя «оторвать» компетенции от содержания образования, равно как не следует рассчитывать, что посредством только содержания образования можно обеспечить овладение ими. Компетенция, в отличие от известных для образовательного процесса знаний и умений, имеет комплексную природу, является интегративным результатом, несводимым к совокупности полученной информации и освоенным способам действий. Это означает, что за формирование тех или иных компетенций не могут «отвечать» только отдельные рабочие программы, содержание всей ОПОП и даже образовательная организация. Компетенции – это результат использования аутентичных организационных форм, образовательной среды и др.» [13, с. 84].

Постановка задачи. Выявить, условия, обеспечивающие формирование у обучающихся мотивации и ценностного отношения к сельскохозяйственному труду.

Методология и методика исследования. Ценностно-мотивационный подход к организации профессионального обучения в интегрированной образовательно-производственной среде.

Результаты. Для формирования содержания профессионального обучения, ориентированного на подготовку компетентных рабочих для инновационных сельскохозяйственных предприятий необходимо использовать следующие подходы:

- опережающий подход, обеспечивающий сдвиг при отборе содержания профессионального обучения в пользу личностно-ориентированного подхода, поскольку результатом его осуществления становятся не только компетенции, умения, знания, но и метапрофессиональные качества (универсальность, креативность, самостоятельность, умение работать в команде, мобильность и др.), а также профессионально значимые черты личности работника (коммуникативность, целеустремленность, ответственность, дальновидность и др.);
- деятельностный подход, требующий формирования содержания общепрофессиональных дисциплин, междисциплинарных курсов и производственного обучения на основе изучения профессиональной деятельности сельскохозяйственного рабочего, предполагающий отбор и систематизацию учебного материала по конкретным видам деятельности в соответствии с динамичными целями инновационного развития сельскохозяйственной отрасли;
- интегральный подход, предусматривающий взаимодействие профессиональной образовательной организации и предприятия на мотивационно-ценностном методологическом основании;
- компетентностный и модульный подходы, организующие формирование конкретных компетенций в пределах отдельного модуля и обеспечивающие комплексное освоение умений, знаний и практического опыта для выполнения конкретной трудовой функции, отражающей требования рынка сельскохозяйственного труда;
- воспитательный подход, формирующий опыт мотивационно-ценностного отношения к деятельности.

Уже на этапе проектирования основной программы профессионального обучения (ОППО) необходимо предусмотреть:

- детальное описание целей-результатов освоения каждого элемента основной программы профессионального обучения;
- последовательность достижения заявленных результатов;
- оптимальное соотношение затрачиваемых ресурсов;

– структуру и содержание учебных ситуаций, адекватных задачам интегрированного профессионального обучения;

– постоянную обратную связь с целью коррекции образовательного процесса.

Отбор содержания профессионального обучения (объем, уровень и степень абстрагирования) проводится на основе:

– анализа существующего состояния аграрной науки и сельскохозяйственных технологий, а также их прогностических аспектов;

– содержания и материально-технического потенциала трудовой деятельности рабочих сельскохозяйственной отрасли.

Изменения в содержании и характере труда рабочих в условиях современного сельскохозяйственного производства требуют подготовки компетентных рабочих, хорошо ориентирующихся во всей системе деятельностей конкретной сельскохозяйственной профессии, имеющих наряду с хорошей функциональной подготовкой по основному виду профессиональной деятельности (профессиональный модуль) необходимый уровень общепрофессиональных умений и знаний (общепрофессиональные дисциплины). При этом чрезвычайно важно обеспечить выработку специфических умений выполнять обязанности на своем рабочем месте, связанных со степенью сформированности тех или иных компетенций. Для определения содержания профессионального обучения существует определенный механизм – разработка функциональной карты на основе функционального анализа. Функциональный анализ – это описание трудовой деятельности через ее функции и результаты.

После выявления функций, то есть реальных действий, выполняемых сельскохозяйственным рабочим с определенным уровнем квалификации на своем рабочем месте, и компетенций, которые необходимы ему для выполнения конкретной профессиональной деятельности, составляется функциональная карта. Выявленные функции должны быть положены в основу программы профессионального обучения, поскольку они, по сути, представляют собой набор необходимых компетенций сельскохозяйственного рабочего, которые, будучи присвоенными, станут результатом обучения.

Модель профессионального обучения в интегрированной образовательно-производственной среде ориентирована на последовательное развитие лучших идей в педагогике и сельскохозяйственной отрасли, направленных на решение задачи подготовки компетентных аграрных кадров как основы конкурентоспособности отечественного сельскохозяйственного производства.

Качественные и хорошо себя обеспечивающие собственным трудом рабочие кадры всегда были залогом процветания государства. Эта цель заставляет искать новые методы профессионального обучения. Проблема методов обучения чрезвычайно актуальна и для профессиональной подготовки сельскохозяйственных рабочих в рамках интегрированной образовательно-производственной среды. Вместо овладения алгоритмами профессиональной деятельности, что отвечало условиям относительно неподвижных, стабильных форм организации сельхозпроизводства, в динамичных условиях инновационной экономики сельскохозяйственной сферы основой подготовки должно стать освоение способов деятельности в быстро изменяющихся производственных ситуациях.

Таким образом, центр тяжести смещается на формирование профессиональной готовности к деятельности в неопределенных условиях инновационного сельскохозяйственного производства. Это обусловлено тем, что даже острый интерес вчерашнего школьника к сельскохозяйственной профессии вне контакта с первичным звеном аграрного предприятия является внешним, сторонним, абстрактным, квазипрофессиональным, поскольку до этого он не являлся субъектом профессиональной деятельности. Сдвиг с освоения, приобретения и новых знаний в надежде когда-то их использовать на конкретные производственные проблемы, которые решаются с помощью присваиваемых компетенций, – вот что должно составлять специфику профобучения в интегрированной образовательно-производственной среде. Имеется в виду, что в процессе достижения «полной» профессиональной готовности будет осуществляться синтез:

– уровня развития субъекта (его операциональная и функциональная готовность, знания, опыт и т. п.);

– уровня развития его установок, мотивов и ценностей;

– уровня активности субъекта, состояний личности;

– уровня и спектра ожиданий.

Распространенными методами профессионального обучения на рабочем месте считаются беседа, наблюдение, инструктаж, планирование труда, упражнение, демонстрация рабочих приемов и способов труда, методы оценки умений и навыков в процессе профессионального обучения. Среди методов изложения важную роль играет инструктаж. Инструктаж является самым важным методом профессионального обучения в условиях производства. Умение эффективно планировать предстоящую работу способствует росту производительности не в меньшей степени, чем внедрение передовых методов тру-

да. Кроме того, планирование труда является важным фактором воспитания. Такую же большую роль необходимо отводить и методу упражнений как основному методу формирования умений и практического опыта. При организации упражнений следует руководствоваться следующими дидактическими требованиями: они должны быть внешне и внутренне мотивированы, соответствовать уровню развития умений, выполняться осознанно, творчески, развивать волю, фантазию обучающегося, контролироваться наставником. Особое значение имеют практико-ориентированные методы профессионального обучения, основанные на совместной деятельности:

- метод проектов,
- метод рабочих замыслов,
- метод руководств,
- метод обучения через действие,
- метод развивающейся кооперации.

В группе этих методов на первый план должны выступать элементы внешней и внутренней мотиваций. От их применения во многом зависит успех профессионального обучения. Главное – постоянно, но ненавязчиво показывать обучающимся перспективу, открывающуюся перед ними при овладении сельскохозяйственной профессией.

В учебно-трудовой деятельности возникают ситуации, когда между личными и общественными интересами объективно нет соответствия, когда необходимо что-то делать, но для обучающегося в этом нет психологической привлекательности, поскольку есть внешнее требование, но нет собственной инициативы. Поэтому наставник, применяя вышеперечисленные методы, в ходе совместной деятельности с обучающимся помогает ему освоить приемы мобилизации активности не только в желаемом, но и в нужном направлении. Применение знаний изменяет назначение учебного процесса в интегрированной образовательно-производственной модели профобучения – вместо накопления знаний впрок решается задача их использования в той деятельности, которую осваивает обучающийся. Ему нужны не знания, ему нужно решение производственной проблемы, которая его «озадачивает», а знания выступают лишь условием ее решения. И наставник помогает ему найти это решение. Он не учит обучающегося, так как часто сам не знает до конца всех условий решения задачи, но помогает найти решение, способствует выявлению условий решения, направляет поиск, консультирует, оценивает найденные варианты. Наряду с этим в ходе совместной деятельности возможен обмен индивидуальными качествами наставника и обучающегося, расширение спектра их индивидуальных возможностей.

Таким образом, обучающиеся приобретают профессиональный и личностный опыт не через разнесенные во времени производственные практики, а в ходе постоянного и непосредственного участия в производительном труде, включаясь в совместную деятельность благодаря применению вышеперечисленных практико-ориентированных методов.

В том случае, если наставник игнорирует методическую составляющую профессионального обучения и преподносит обучающемуся профессиональные сведения в «готовом» виде, они могут быть практически бесполезными, недейственными в новой производственной ситуации.

Необходимо научить обучающегося самостоятельно анализировать конкретные ситуации, которые возникают в результате каких-либо производственных событий при определенных обстоятельствах, в конкретных условиях организации сельхозпроизводства, а также принимать решения путем активных поисков, актуализации умений, знаний и практического опыта, освоенных при изучении общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей. Только в таком случае формируется и развивается технологическое мышление. Иными словами, опыт решения технологических задач дает определенную направленность мыслительной деятельности: обучающийся осмысливает производственную ситуацию, выделяет в ней технологическое явление, сосредоточивается на его разрешении, то есть на решении определенной технологической задачи.

Задачи и задания производственного характера должны использоваться как дидактические средства, позволяющие усовершенствовать процесс профессионального обучения развитием практического мышления обучающихся и способностей в условиях конкретного сельхозпроизводства.

Необходимым условием, обеспечивающим реализацию образовательно-производственной модели в интегрированной среде, является индивидуализация процесса обучения. В условиях индивидуализации образовательная траектория для обучающегося, выбравшего для профобучения образовательно-производственную модель, будет выстроена гораздо эффективнее. Однако при создании механизма реализации образовательно-производственной модели профессионального обучения необходимо учесть то, что в образовательной практике средних профессиональных образовательных организаций недостаточно отработан переход на обучение по индивидуальным образовательным программам. В подавляющем большинстве случаев процесс обучения построен с опорой на учебную группу.

Индивидуальный подход к организации процесса обучения дает каждому обучающемуся возможность выбрать ту или иную программу обучения в интегрированной образовательно-производственной среде и не зависеть в своем выборе от всех остальных обучающихся. При этом на протяжении всего срока обучения обучающийся должен постоянно работать с наставником, чьи основные функции – разработка, уточнение и коррекция индивидуальной программы обучения для отдельного обучающегося с учетом его личных возможностей и потребностей в рамках условий, определяемых предприятием и средней профессиональной образовательной организацией. При реализации интегральной образовательно-производственной программы наставник адаптирует ее для конкретного обучающегося с построением удобной и гибкой образовательной траектории.

При переходе на интегральное профессиональное обучение вместе с уменьшением времени аудиторного обучения возрастает его интенсивность, а значит, и ответственность обучающегося. При этом обучающийся должен знать начальные и граничные условия его продвижения по этапам учебного процесса, дающие ему возможность самостоятельно распределить время, силы и интенсивность своей работы. Педагогическому персоналу и работодателям имеет смысл озаботиться разработкой для каждого изучаемого курса дорожной карты обучающегося, фиксирующей эти условия.

Интегрированная образовательно-производственная модель профессионального обучения повышает возможность вариативности профессионального образования с учетом индивидуальных возможностей, потребностей и способностей личности благодаря реализации многообразных образовательных траекторий. Профобучение в интегрированной образовательно-производственной среде со своей двойственностью обеспечивают развитие новых факторов диверсификации на основе сочетания свойств (качеств) соединяемых компонентов аудиторного обучения и обучения в условиях производства. К этим факторам можно отнести:

- номенклатуру и назначение объединяемых направлений и специальностей;
- структуру интегрированного обучения;
- систему соподчиненности в интегрированной модели профессионального обучения;
- время реализации составляющих интегрированного обучения;
- степень вовлеченности обучающихся и производственных структур в процесс реализации интегрированной модели профессионального обучения.

Составляющие интегрированных образовательных программ могут существовать только на условиях равноправия.

Основной формой организации профессионального обучения в интегрированной системе профессионального обучения является учебный день. Три дня в неделю (желательно понедельник, среда, суббота) отводятся для изучения междисциплинарных курсов и общепрофессиональных дисциплин в средней профессиональной образовательной организации согласно расписанию, разработанному на основе учебного плана. Оставшиеся дни учебной недели обучающиеся учатся на рабочих местах предприятия.

Организатор процесса профобучения обеспечивает возможность обучения на рабочем месте во взаимодействии с предприятием и продолжает процесс обучения, используя методы сопровождения и консультирования. Выступает организатором демонстрационного квалификационного экзамена для оценки и подтверждения квалификации. Организует подготовку наставников производственного предприятия по обучению на рабочем месте. Назначает преподавателя, который курирует обучающегося во время обучения на рабочем месте, участвует в подготовке и проведении демонстрационного экзамена.

Предприятие предлагает обучающемуся рабочее место как учебную среду в настоящем производственном процессе. Назначает наставника для организации обучения, участвует в подготовке и проведении демонстрационного экзамена.

Наставник обучения на рабочем месте передает свой опыт, требования к квалификации, связанные со специальностью и рабочими процессами, трудовые навыки обучающегося как будущему коллеге.

Обучающийся – будущий сотрудник – получает адекватное представление о работе в отрасли и о работе в настоящей трудовой обстановке. Он проходит подготовку к будущей работе, к трудовой жизни, к ее ценностям и правилам.

В процессе интегрированного профессионального обучения происходит обогащение всех его участников:

- обучающийся приобретает часть профессиональных навыков при выполнении реальных трудовых заданий;
- предприятие знакомится с будущим кандидатом на рабочее место;
- преподаватель обновляет свои знания о производстве;
- организатор обучения (организация профессионального обучения) обеспечивает качество обучения, ориентируясь на потребности инновационного производства.

Таблица 1

Функции участников образовательного процесса на различных этапах профессионального обучения

Этап I. Планирование			
Организатор обучения	Преподаватель	Обучающийся	Наставник
Планирование работы наставника	Планирование обучения	Планирование учения	Планирование инструктажа и обучения на рабочем месте
<ul style="list-style-type: none"> – предлагает обучение на рабочем месте; – вводит преподавателя в курс дел; – знакомится с планом проведения демонстрационного квалификационного экзамена, утвержденным органом управления; – разрабатывает учебный план 	<ul style="list-style-type: none"> – знакомится с планом проведения демонстрационного квалификационного экзамена, утвержденным органом управления. – принимает участие в решении о выделении учебного рабочего места и задания; – готовит обучающегося к обучению и к разработке индивидуального учебного плана; – проверяет соответствие рабочего места как учебной среды, договору на обучение на рабочем месте 	<ul style="list-style-type: none"> – принимает участие в выделении учебного рабочего места и в подготовке к практике под руководством наставника; – знакомится с договором на обучение на рабочем месте и с рабочим местом. – составляет индивидуальный учебный план 	<ul style="list-style-type: none"> – знакомится с договором на обучение на рабочем месте; – участвует в составлении плана обучения на рабочем месте; – составляет план инструктажа и обучения. – обеспечивает безопасность труда; – информирует трудовой коллектив
Этап II. Реализация			
Организатор обучения	Преподаватель	Обучающийся	Наставник
В начале обучения			
<ul style="list-style-type: none"> – составляет план обучения для каждого направления подготовки; – выделяет преподавателям время для инструктажа 	<ul style="list-style-type: none"> – во время посещения предприятия составляет план проведения курса обучения на рабочем месте 	<ul style="list-style-type: none"> – под руководством наставника обучения на рабочем месте знакомится с рабочим местом и с правилами техники безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> – беседует с обучающимся и преподавателем; – составляет план рабочих заданий.
В середине обучения			
Организатор обучения	Преподаватель	Обучающийся	Наставник
<ul style="list-style-type: none"> – оценивает качество учебных рабочих мест; – проводит подготовку наставников; – согласует общие практические правила для учебной группы 	<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействует с наставником; – консультирует обучающегося при посещении рабочего места; – принимает участие в планировании экзамена 	<ul style="list-style-type: none"> – выполняет рабочие задания, осуществляет самооценку собственных учебных успехов. – участвует в планировании экзамена 	<ul style="list-style-type: none"> – консультирует, дает отзывы, мотивирует; – участвует в планировании экзамена
В конце обучения			
<ul style="list-style-type: none"> – проверяет документирование результатов обучения и занесение в систему регистрации обучающихся; – разрабатывает положение об интегральной экспертной оценке; – готовит итоговый отчет 	<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывает и реализует организационные мероприятия, связанные с проведением демонстрационного квалификационного экзамена; – проверяет и уточняет содержание контрольно-оценочных средств для ДКЭ; – готовится к экспертной оценке компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> – выполняет самопроверку готовности к демонстрации компетенций на экзамене 	<ul style="list-style-type: none"> – оказывает необходимую помощь обучающемуся в подготовке к демонстрации компетенций; – готовится к экспертной оценке компетенций

Структура учебного дня на предприятии может быть разнообразной. Вот некоторые возможные структурные элементы:

- организационный момент,
- инструктаж,
- ознакомление обучающихся с новой операцией,
- планирование осуществления операции,
- упражнение и закрепление упражнения под руководством наставника,
- контроль выполнения работы обучающимися,
- обобщение освоенного материала,
- оценка труда обучающихся,
- заключительная часть.

В зависимости от дидактической цели выделяется несколько типов учебного дня:

- 1) учебный день ознакомления с новой трудовой операцией;
- 2) учебный день упражнения и закрепления умений;
- 3) контрольно-учетный;
- 4) комбинированный.

Данная организационная форма производственного обучения в достаточной мере отражает необходимость укрепления взаимосвязи между структурой взаимодействия его участников, содержанием, методами и условиями обучения.

Развитие модели интегрированного профобучения будет обуславливать выявление новых закономерностей, а также поиск различных элементов содержания образования и адекватных ему методов и организационных форм обучения.

Главной особенностью профессионального обучения в интегрированной образовательно-производственной среде является сочетание обучения в средней профессиональной образовательной организации и на сельскохозяйственном предприятии.

Преподаватели техникума или колледжа отвечают за качество теоретической подготовки рабочих. Поэтому преподаватель сам должен обладать знаниями и умениями, которые предъявляются к профессиональной подготовке будущих рабочих на инновационном сельхозпроизводстве.

Нельзя забывать, что преподаватель обеспечивает и формирование общих компетенций. Новые ФГОС актуализируют проблему профессионального воспитания, что требует пересмотра подходов к организации социокультурной среды. Сегодня формируется новое понимание воспитания в профессиональном обучении, несводимое к локальным мероприятиям. Оно должно приобрести сквозной характер и реализовываться:

- через содержание обучения (актуализация вопросов ценностного отношения к профессии, проблем профессиональной этики в программах общепрофессиональных дисциплин и междисциплинарных курсов);
- выбираемые формы и методы обучения (например, применение проектных технологий, являющихся действенным средством воспитания ценностного отношения к профессии, понимания ее социальной значимости).

Преподаватель, увлеченный своим делом, получающий удовлетворение от своего труда, обладающий творческим потенциалом, высоким профессиональным уровнем, имеющий соответствующий статус в средней профессиональной образовательной организации, играет важную роль в повышении качества процесса обучения и обеспечивает формирование установки на качественное учение и профессионализм у обучающихся.

Профессиональные и образовательные стандарты являются рамочными документами и задают лишь общие параметры профессионального обучения, в остальном же преподаватель предоставлен самому себе. Поэтому, чтобы избежать чрезмерных проявлений субъективизма и вариативности, снижающих качество обучения, необходимо осуществлять пошаговое представление образовательного процесса – документирование. За счет этого обеспечиваются:

- ожидаемые результаты,
- ритмичность учебного процесса,
- уменьшение количества «уходов в сторону» от темы занятия,
- сокращение временных потерь.

Документирование способствует объективации учебного процесса, делает его предметным для коллективного анализа и последующей модернизации. В ходе документирования основной программы профессионального обучения (ОППО) преподаватели должны разрабатывать рабочие программы, календарно-тематические планы, лекционный материал, содержание семинаров и методические ре-

комендации к лабораторно-практическим занятиям. Документирование учебного процесса позволит поддерживать его на требуемом уровне качества, а также совершенствовать основные управленческие функции: планирования, организации, стимулирования и контроля.

На производственном предприятии будущих рабочих обучают и воспитывают наставники. Наставник – это работник предприятия, на котором обучающиеся проходят производственное обучение. Он должен иметь как минимум трехлетний производственный стаж, 5-й или 6-й разряд, то есть выше чем тот, который получит выпускник.

Кроме того, наставник должен обладать высоким уровнем этической культуры, умением соотносить уровень своего нравственного сознания с уровнем сознания воспитанников. Наставнику должно быть свойственно понимание нравственной самооценки обучающихся, присуща самокритичность, что помогает отказаться от догматического подхода к системе своих требований и вносить в них необходимые коррективы. Наставник обязан быть требовательным, но в самой этой требовательности должно проявляться уважение к личности обучающегося, веру в его потенциальные возможности.

Конкретные знания и навыки, необходимые в работе наставника, определяются следующими областями компетенции наставника:

1) планирование производственного обучения, пробных квалификационных работ и квалификационных экзаменов;

2) работа с обучающимися и оценка их успеваемости;

3) оценка умений и навыков обучающихся (экзаменуемых);

4) повышение собственной компетенции в качестве наставника.

Основные области компетенции делятся на элементы компетенции.

1. Структурные элементы области компетенции «Планирование производственного обучения, пробных квалификационных работ и квалификационных экзаменов»:

1) знание структуры квалификаций и форм организации обучения;

2) знание квалификационных требований в своей профессии;

3) планирование производственного обучения совместно с организатором обучения;

4) документы, связанные с производственным обучением;

5) планирование пробных квалификационных работ и/или квалификационных экзаменов;

6) информирование.

2. Структурные элементы области компетенции «Работа с обучающимися и оценка их успеваемости»:

1) вводный инструктаж;

2) управление процессом обучения в соответствии с производственными задачами;

3) индивидуальное сопровождение;

4) диалог и методы работы с обучающимися;

5) поддержка обучающихся в их самостоятельной работе;

6) оценка успеваемости.

3. Структурные элементы области компетенции «Оценка умений и навыков обучающихся (экзаменуемых):

1) нормативно-правовые акты, регулирующие защиту пробных квалификационных работ;

2) оценка умений и навыков обучающихся при защите пробных квалификационных работ;

3) нормативно-правовые акты, регулирующие сдачу демонстрационных квалификационных экзаменов;

4) оценка умений и навыков обучающихся при сдаче демонстрационных квалификационных экзаменов.

4. Структурные элементы области компетенции «Овладение приемами работы в качестве наставника»:

1) выполнять изучение личностных качества обучающихся;

2) выполнять эффективные приемы и методы труда, внедрять инновационные технологии;

3) выполнять организационные мероприятия по формированию у обучающихся нравственных трудовых ценностей;

4) выполнять организационные приемы и методы по подготовке обучающегося к работе в команде.

Анализ деятельности наставников показывает, что зачастую они не подготовлены к деятельности по обучению будущих работников. При подборе наставников, как правило, большое внимание уделяется профессиональной стороне их подготовки, владению производственными функциями. Но помимо этого наставнику необходимо владеть педагогическим мастерством, позволяющим просто и ясно передавать свои умения, жизненный и производственный опыт, осуществлять индивидуальный подход, объективно оценивать поведение обучающихся. Ему необходимы также коммуникативные качества – умение налаживать контакты с людьми и общественными организациями, понимать нужды и запросы обучающихся, воспитывать командное чувство, товарищество и взаимовыручку, укреплять дисциплину.

В связи с этим должна быть разработана и создана дифференцированная, постоянно действующая и эффективная система подготовки и повышения квалификации наставников, обладающая большой гибкостью

и учитывающей особенности трудовых коллективов. Необходимо предусмотреть приобретение наставниками знаний как по охране труда, технике безопасности, вопросам оплаты труда, трудового законодательства, организации труда в первичном коллективе, так и в области психологии, производственной педагогики, организации воспитательной работы.

Школу (курсы) наставников желательно проводить по особой программе, рассчитанной не менее чем на 72 учебных часа. На занятиях с наставниками следует рассматривать задачи-ситуации, варианты решения которых они могли бы найти как в арсенале собственного опыта, так и при изучении рекомендованной педагогической и психологической литературы. Такая работа не исключает проведения лекций по теоретическим вопросам обучения и воспитания обучающихся, рассмотрения подготовленных наиболее опытными слушателями рефератов, предварительной самостоятельной подготовки сообщений наставников по какому-либо вопросу с последующим их обсуждением. Наряду с этим следует проводить консультации по внедрению методических рекомендаций в практику работы, определять критерии эффективности передового опыта в области наставничества. Желательно использовать в процессе обучения наставников конкретные данные из опыта работы предприятия, бригады или отдельных наставников. Это повысит интерес слушателей к занятиям.

Необходимо подчеркнуть, что творчество, активность, инициатива педагогических работников, занятых в интегрированной модели профессионального обучения, – это необходимые условия для развития их мастерства и вместе с тем ключевые личностные качества для профессиональной подготовки компетентных сельскохозяйственных рабочих.

Процесс формирования и оценки компетенций обучающихся должен быть ориентирован на повышение качества производства, рост экономической эффективности и увеличение производительности труда на предприятии. Поэтому вопрос об оценке результатов обучения – один из самых актуальных в интегрированном профессиональном обучении. Модульно-компетентностный формат программ профессионального обучения ставит педагогическое сообщество перед задачей концептуального обоснования принципов оценивания и создания банка обновленных контрольно-оценочных средств (КОС). Всю систему контрольно-оценочных материалов по общепрофессиональным дисциплинам, профмодулям, входящим в основную программу профессионального обучения (ОППО), необходимо рассматривать как своего рода договор между преподавателями, наставниками и предприятием о том, что первые готовы обеспечить подготовку рабочего определенного качества, а последнее удовлетворено его характеристиками.

Признание квалификации должно основываться на подтверждении работодателем и обществом ценности компетенций (опыта, знаний, умений) обучающегося, сформированных в процессе теоретического обучения в профессиональной образовательной организации и в ходе овладения практической деятельностью на рабочем месте.

С формальной стороны признание квалификации предполагает выдачу соответствующего документа (свидетельство, сертификат, диплом и т.п.) после сдачи обучающимся квалификационного экзамена. Для интегральной модели профессионального обучения в образовательно-производственной среде наиболее перспективным способом оценки и признания квалификации является демонстрационный квалификационный экзамен (ДКЭ).

Таблица 2

Отличительные признаки традиционного и демонстрационного квалификационных экзаменов

Основные показатели	Традиционный квалификационный экзамен	Демонстрационный квалификационный экзамен
Место проведения	Учебная мастерская, лаборатория	Рабочее место на предприятии
Объект оценки	Итоговая оценка освоения программ обучения. Оценка выполнения практического задания	Оценка компетенций методом наблюдения за процессом выполнения производственного задания в процессе работы. Комплексная оценка
Состав экзаменационной комиссии	Оценивают те, кто учит. В экзаменационной комиссии преобладают работники образовательной организации	Независимая оценка. Ведущее представительство работодателя в экзаменационной комиссии, учет мнения коллег по работе
Продолжительность экзамена	2–4 часа	Несколько этапов, от 2 недель до 1 месяца
Ведущий принцип	Жесткая регламентация процедур экзамена	Доверительная атмосфера
Ответственность за организацию и проведение	Образовательная организация	Совместная ответственность сельскохозяйственной организации и профшколы

Сравнительная характеристика убедительно свидетельствует, что демонстрационный квалификационный экзамен открывает дополнительные возможности в развитии практического обучения. Широкомасштабное внедрение демонстрационного квалификационного экзамена в практику интегрированного профессионального обучения позволит получить следующие общесистемные социальные эффекты:

- общественно-профессиональное подтверждение и признание квалификаций;
- независимую оценку эффективности подготовки в образовательных учреждениях;
- повышение качества труда;
- повышение качества профессионального обучения;
- повышение престижа сельскохозяйственных профессий;
- эффективную профориентацию молодежи.

Управление интегрированной моделью профессионального обучения должно определяться деятельностью по организации взаимодействия между основными субъектами образовательного процесса (производственниками, преподавателями, обучающимися), предусматривающей формирование системы корпоративных ценностей-целей, наличием соответствующих мотиваторов, поддерживающих сознательное принятие этих ценностей-целей, устанавливающей четкую корреляцию между результатами труда и статусной позицией участников интегрированного образовательного процесса, способствующей подготовке компетентных сельскохозяйственных рабочих.

В настоящем исследовании принимаются принципы управления интегрированной моделью образования, которые разделяются большинством исследователей [11, с. 17; 20, с. 138] (рисунок):

- системности и целостности;
- объективности и полноты информации;
- ориентация на цель и задачи профобучения, отражающие требования выработанные профшколой совместно с предприятием;
- непрерывного повышения качества образовательного процесса и условий его организации;
- вовлечения производственников, преподавателей и обучающихся в процесс управления интегрированной моделью профессионального обучения;
- полисубъектности потребителя.

В современных производственно-экономических условиях у системы профессионального обучения сформировался полисубъектный потребитель образовательных услуг: обучающийся, работодатель, общество и сама система профессионального обучения. Ожидания от профобучения со стороны этих потребителей различны.



Рис. Схема управления интегрированным профессиональным обучением

Средняя профессиональная образовательная организация:

- на основе данных образовательно-производственного кластера проводит набор абитуриентов;
- реализует общепрофессиональные программы профобучения (аудиторный цикл);
- расширяет сеть работодателей-партнеров;
- осуществляет учебно-методическое, информационное, организационное обеспечение подготовки обучающихся по своему профилю обучения во всех учреждениях-партнерах;
- участвует в проверке фактического уровня квалификации выпускников;

Сельскохозяйственное предприятие:

- заключает договор с абитуриентом и средней профессиональной образовательной организацией, гарантирует трудоустройство;
- создает ученические рабочие места для освоения профессии;
- предоставляет производственные мощности для проведения обучения;
- формирует и развивает институт наставников в рамках единого учебного плана образовательно-профессионального кластера (ОПК);
- оплачивает работу обучающихся, которую они выполняют как в рамках освоения профессии, так и в производственных интересах предприятия;
- совместно со средней профессиональной образовательной организацией участвует в проверке фактического уровня квалификации выпускников;
- представляет информацию в ОПК о текущих и планируемых вакансиях;
- рекламирует сотрудничество со средней профессиональной образовательной организацией.

Комиссия образовательно-производственного кластера:

- собирает и систематизирует данные о потребности предприятий в кадрах;
- изучает условия организации производства на этих предприятиях с целью создания ученических рабочих мест;
- оказывает консультационные услуги обучающимся, средним профессиональным образовательным организациям и предприятиям;
- предоставляет данную информацию в онлайн-режиме на сайте;
- предоставляет возможность пройти профессиональную ориентацию абитуриенту;
- пропагандирует возможность заключить договор на обучение с последующим трудоустройством;
- взаимодействует с крупными кадровыми агентствами;

Совместная комиссия департамента профессионального образования и департамента по социально-экономическому развитию села:

- осуществляет независимую общественную экспертизу основных профессиональных образовательных программ;
- осуществляет независимую сертификацию квалификаций;
- расширяет сеть учебных предприятий;
- осуществляет контроль за предприятиями на степень их готовности к оказанию образовательных услуг;
- учреждает экзаменационные комиссии и сроки проведения промежуточных и квалификационных экзаменов;
- создает апелляционные комиссии для разрешения спорных вопросов между обучающимися и предприятием;
- проводит конференции, выставки, семинары по проблемам профессионального обучения в интегрированной образовательно-производственной среде;
- пропагандирует культуру сельскохозяйственного труда;
- развивает международные связи.

Выводы. Учитывая высокую потребность инновационных сельскохозяйственных предприятий в компетентных рабочих целесообразно основываться при их подготовке на интегрированном подходе, решая задачи:

- создания образовательно-производственного комплекса, обеспечивающего синтез социальных знаний и профессионального опыта, которые будут служить драйвером развития инновационного сельскохозяйственного производства;
- разработки, обоснования и внедрения в учебный процесс учебно-плановой, учебно-методической документации, обеспечивающей деятельность образовательно-производственной модели профессионального обучения;
- установления направлений совместной работы профессиональной образовательной организации и сельскохозяйственного предприятия в части совершенствования использования интегрированного

режима учебы и работы, труда обучающихся, освобождения обучающихся от трудовых обязанностей при подготовке и сдаче экзаменов, при подготовке и защите выпускных работ, в использовании обучающихся на рабочих местах и др.;

– корректировки учебных планов, рабочих программ, структуры организации учебы и производственной работы обучающихся в соответствии со спецификой реальных условий образовательно-производственной среды;

– конкретизации общепрофессиональных и междисциплинарных умений и знаний к условиям конкретного аграрного производства;

– разработки и реализации договорных обязательств сторон по организации режима практического обучения, трудовой деятельности обучающихся, их распределения по цехам, службам, рабочим местам в соответствии с квалификационными характеристиками, с учетом требований образовательного и производственного процессов;

– глубокой практической подготовки, основанной на реальной работе обучающихся в условиях, максимально приближенных к тем, с которыми им придется иметь дело на сельскохозяйственных предприятиях после окончания обучения;

– «привязки» получаемого профессионального обучения к конкретным условиям сельскохозяйственного производства;

– обеспечения возможности повышения рабочего разряда к моменту завершения практического обучения на сельхозпредприятии, приобретения смежных или новых профессий в рамках перечня классификатора рабочих и инженерно-технических квалификаций;

– обеспечения тесного делового сотрудничества руководителя средней профессиональной образовательной организации с руководителями сельскохозяйственного предприятия в вопросах организации труда, его оплаты, дисциплины и соблюдения режима внутреннего распорядка, как в цехах (участках) предприятия, так и в профессиональной образовательной организации, принятия оперативных мер по устранению возникающих препятствий.

Решение этих задач станет реальностью при условии принятия соответствующих законодательных актов, направленных на глубокую интеграцию профессиональных образовательных организаций и сельскохозяйственных предприятий.

Обучение в интегрированной образовательно-производственной среде обеспечит обучающимся следующие преимущества:

– ориентированное на результат обучение;

– непосредственную реализацию профессиональных умений и знаний на практике;

– поддержку от сельхозпредприятия и образовательно-производственного кластера;

– наличие профессионального опыта по окончании обучения;

– получение заработной платы от сельхозпредприятия, на котором проходила практическая часть обучения;

– отсутствие стресса на старте профессиональной карьеры.

Участие сельскохозяйственного предприятия в качестве субъекта профессионально-образовательной деятельности на соответствующей законодательной базе обеспечит следующие преференции:

– непрерывную практику и обучение (непрерывную работу обучающихся на предприятии);

– рекрутинг будущего персонала индивидуально, в соответствии с потребностями сельхозпредприятия;

– получение компетентного рабочего без дополнительной дорогостоящей подготовки (нет необходимости в тренинговых программах);

– дополнительный ресурс в поиске кандидатов на должности;

– оптимальную, отвечающую потребностям предприятий, модель обучения.

Кроме того, законодательное основание, обеспечивающее создание интегрированной образовательно-производственной среды позволит расширить спектр траекторий профессиональной подготовки сельскохозяйственных рабочих, сократить срок и уменьшить стоимость обучения, повысить качество подготовки рабочих, объединить ресурсы образования, науки и бизнеса для подготовки компетентных рабочих.

Наряду с этим, выдвижение подобной законодательной инициативы и ее реализация позволит безболезненно модернизировать среднее профессиональное образование и расширить шансы средних профессиональных образовательных организаций на успешное функционирование и развитие в условиях рыночных отношений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Апарц Б. С. Школа – ресурсный центр НПО-профессия // Профессиональное образование. Столица. 2008. № 11. С. 3–7.

2. **Байденко В. И.** Компетентностный подход к проектированию образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): метод. пособие. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 114 с.
3. **Блинов В. И.** Практикоориентированное профессиональное образование // *Профессиональное образование*. Столица. 2014. № 11. С. 14–16.
4. **Буреш О. В., Жук М. А.** Формирование образовательно-научно-производственных кластеров как стратегия повышения конкурентоспособности региона // *Высшее образование в России*. 2009. № 3. С. 120–125.
5. **Дуальное образование.** Перспективы внедрения практики профессионального образования на принципах дуального обучения в России. М.: ИФРУ, 2015.
6. **Зимняя И. А.** Ключевые компетенции – новая парадигма результатов образования // *Высшее образование сегодня*. 2003. № 5. С. 34–42.
7. **Мащенко О. Н.** Социальное партнерство как социально-педагогический феномен // *Педагогическое образование и наука*. 2011. № 1. С. 47–50.
8. **Методические** рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. М.: АСИ, 2015.
9. **Новиков Д. А.** Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи). М.: МЗ-Пресс, 2004. 67 с.
10. **Петухова Т. П.** Университет и школы: образовательный кластер // *Высшее образование в России*. 2010. № 7. С. 113–121.
11. **Торопов Д. А.** Обеспечение качества профессионального образования в Германии». М.: РАО, Институт педагогики и психологии профессионального образования, 2005. 301 с.
12. **Факторович А. А.** Дуальное обучение: новые возможности и новые требования к качеству программ // *Профессиональное образование*. Столица. 2014. № 11. С. 26–28.
13. **Факторович А. А.** Теория и практика управления качеством образования в современном вузе. Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2011. 200 с.
14. **Федотова Г. А.** Развитие дуальной формы профессионального образования в условиях социального партнерства. М.: Изд. центр АПО, 2001. 225 с.
15. **Фрайхофф Д.** Из опыта Российско-Германской внешнеторговой палаты // *Профессиональное образование*. Столица. 2014. № 11. С. 12–13.
16. **Шаршов И. А., Л. Н. Макарова.** Проблемные аспекты повышения квалификации научно-педагогических кадров // *Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки*. 2010. Вып. 10 (90). С. 7–11.
17. **Эришвили Н. Д., Логинов Е. Л., Райков А. Н., Ефремов Д. Н.** Системные подходы к формированию мультидисциплинарной образовательной системы поддержки компетенций функциональных и управленческих кадров в органах государственного управления и наукоемких отраслях на основе ОНП-сети. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 37 с.
18. **Яковлева И. Л.** Некоторые аспекты социального партнерства как важнейшего инструмента развития профессионального образования // *Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия: Экономика*. 2011. № 4. С. 31–38.
19. **Ясвин В. А.** Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М.: Смысл, 2001. 365 с.
20. **Piaget J.** L'epistemologie des relations interdisciplinaires // *Bulletin Uni-information*. 1973. № 31

REFERENCES

1. **Aparts B. S.** [School – Primary Professional Education Resource Center – profession]. *Professionalnoe obrazovanie. Stolitsa = Professional education*. Capital, 2008, no. 11, pp. 3–7. (In Russ.)
2. **Bidenko V. I.** [Competency-based approach to design of educational standards for higher professional education (methodological and methodological issues)]. Moscow, 2005, 114 p.
3. **Blinov V. I.** [Practical-oriented professional education]. *Professionalnoe obrazovanie. Stolitsa = Professional education*. Capital, 2014, no. 11. pp. 14–16. (In Russ.)
4. **Buresh O. V., Zhuk M. A.** [Formation of educational, scientific and industrial clusters as a strategy for increasing regional competitiveness]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*, 2009, no. 3, pp. 120–125. (In Russ.)
5. [Dual education. Outlooks for applying professional education based on the principles of dual education in Russia]. Moscow, IFRU Press, 2015.
6. **Zimniaia I. A.** [Key competencies as a new paradigm of learning outcomes]. *Vysshee obrazovanie segodnya = Higher education today*, 2003, no. 5, pp. 34–42. (In Russ.)

7. **Mashchenko O.N.** [Social partnership as a social and pedagogical phenomenon]. *Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka = Pedagogical education and science*, 2011, no. 1, pp. 47–50. (In Russ.)
8. **[Methodological guidance on implementation of dual model of highly-qualified specialists» training]**. Moscow, ASI Press, 2015.
9. **Novikov D.A.** [Statistical methods in pedagogical research (typical cases)]. Moscow, MZ-Press Publ., 2004, 67 p.
10. **Petukhova T.P.** [University and schools: an educational cluster]. *Vyshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*, 2010, no. 7, pp. 113–121. (In Russ.)
11. **Toropov D.A.** [Ensuring the quality of professional education in Germany]. Moscow, RAS Press Publ., 2005, 301 p.
12. **Faktorovich A.A.** [Dual training: new opportunities and new requirements to the quality of programs]. *Professionalnoe obrazovanie. Stolitsa = Professional education. Capital*, 2014, no. 11, pp. 26–28. (In Russ.)
13. **Faktorovich A.A.** [Theory and practical experience of education quality control in the university]. Rostov-on-Don, 2011, 200 p.
14. **Fedotova G.A.** [Development of dual form of professional education in the conditions of social partnership]. Moscow, APE Press, 2001, 225 p.
15. **Freihoff D.** [From Russian-German experience of Trade Chamber]. *Professionalnoe obrazovanie. Stolitsa = Professional education. Capital*, 2014, no. 11, pp. 12–13.
16. **Sharshov I.A.** [Problematic aspects of teaching staff professional training]. *Vestnik Tambovskogo universiteta = Bulletin of Tambov University*, 2010, no. 10 (90), pp. 7–11. (In Russ.)
17. **Eriashvili N. D, Loginov E. L, Raikov A. N, Efremov D.N.** [System-based approaches to formation of multidisciplinary educational system in order to support the competencies of functional and managerial staff in public bodies and science industries based on ONP network]. Moscow, UNITY-DANA, 2010, 37 p.
18. **Iakovleva I.L.** [Some aspects of social partnership as an important instrument for development of professional education]. *Vestnik Moskovskoy gosudarstvennoy akademii delovogo administrirovaniya = Bulletin of the Moscow State Academy of Business Administration*, 2011, no. 4, pp. 31–38. (In Russ.)
19. **Iasvin V.A.** [Educational environment: from modeling to design]. Moscow, Smysl Publ., 2001, 365 p.
20. **Piaget J.** L'epistemologie des relations interdisciplinaires // Bulletin Uni-information. 1973.
20. **Illeris K.** *Kompetence. Hvad – Hvorfor – Hvordan?* Frederiksberg: Samfundslitteratur, 2012. 178 s.
21. **Hornby A. S.** *Oxford advanced Learning dictionary of current English (7th Edition)*. Oxford University press, 2005. P. 307.
22. **Hyland T.** Book review of *Competency Based Education and Training: A World Perspective* by
23. **Arguelles and A. Gonczi (eds.)** // *Journal of Vocational Education and Training*. 2001. Vol. 53. 3. P.487–490
24. **Reichenbach S.** *Die Ausbildungsentscheidung im Dualen System der Berufsausbildung. Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften.* Munchen. 2001. 278 s.

Информация об авторе

Меденцев Анатолий Андреевич – кандидат педагогических наук, руководитель центра дистанционного образования, ФГБОУ ДПО «Томский институт переподготовки кадров и агробизнеса» (634 009, Томск, пр. Ленина, 102, e-mail: tipkia102@mail.ru).

Черданцева Ирина Васильевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и права Томского сельскохозяйственного института – филиала ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (634 050, Томск, ул. К. Маркса, 19, e-mail: cherdan@tomsk.gov.ru).

Черняйкин Анатолий Васильевич – кандидат экономических наук, ректор ФГБОУ ДПО «Томский институт переподготовки кадров и агробизнеса» (634 009, Томск, пр. Ленина, 102, e-mail: tipkia102@mail.ru).

Information about the author

Anatoly A. Medentsev – Candidate of Pedagogics, Head of the Center for Distance Learning, at Tomsk Institute for Staff Retraining and Agribusiness (102 Lenina Av., 634 009 Tomsk, the Russian Federation, e-mail: tipkia102@mail.ru)

Irina V. Cherdantseva – Candidate of Economics, Associate Professor at the Chair of Economics and Law at Tomsk Agricultural Institute – the Branch of Novosibirsk State Agrarian University (19 K. Marx Str., 634 050 Tomsk, the Russian Federation; e-mail: cherdan@tomsk.gov.ru)

Anatoly V. Cherniyakin – Candidate of Economics, Rector of Tomsk Institute for Staff Retraining and Agribusiness» (102 Lenina Av., 634 009 Tomsk, the Russian Federation, e-mail: tipkia102@mail.ru)