

3. Боголюбова, Л. П. Причины выбытия коров из основного стада в 2018 году / Л. П. Боголюбова, А. В. Дюльдина, Е. Е. Тяпугин // Зоотехния. 2020. – № 2. – С. 14-16. DOI: 10.25708/ZT.2020.71.93.005.

4. Тулинова, О. В. Взаимосвязь интенсивности развития телок с долголетием и причинами выбытия коров айрширской породы / О. В. Тулинова, С. В. Анистенок // Молочное и мясное скотоводство. – 2020. – № 4. – С. 17-21. – DOI 10.33943/MMS.2020.52.77.005.

5. Лебедько, Е. Я. Хозяйственное использование молочных коров в зависимости от влияния ряда факторов / Е. Я. Лебедько // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2007. – № 5 (31). – С. 47-49.

УДК 377.5

А.И. Попов, канд. пед. наук, доцент,
Н.В. Майстренко, канд. техн. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический
университет», г. Тамбов

ОРГАНИЗАЦИЯ УСКОРЕННОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА ДЛЯ АПК

Ключевые слова: подготовка кадров, агропромышленный комплекс, среднее профессиональное образование, компетентностный подход, образовательная траектория.

Key words: personnel training, agro-industrial complex, secondary vocational education, competence-based approach, educational trajectory.

Аннотация. Обоснована актуальность ускоренной подготовки кадров для АПК и выявлены тенденции в организации профессионального обучения. Описаны личностно-компетентностная и ценностно-ориентационная модели специалиста АПК. Предложена модель ускоренной подготовки, включающая три этапа: теоретического очного обучения, дуальной подготовки и заочного обучения, интегрированного с профессиональным совершенствованием в сельскохозяйственных организациях.

Abstract. The relevance of accelerated personnel training for the agro-industrial complex is substantiated and trends in the organization of professional education are identified. The personality-competence and value-orientation models of the agroindustrial complex specialist are described. A model of accelerated training is proposed, which includes three stages: theoretical full-time training, dual training and distance learning, integrated with professional improvement in agricultural organizations.

Необходимость активизации инновационного обновления АПК определяет потребность отрасли в конкурентоспособных кадрах на всех уровнях – от специалистов и руководителей до рабочих [1-3]. Повышенные требования к инновационной готовности предъявляются к специалистам среднего звена, которые непосредственно руководят на местах работой малых коллективов и в режиме реального времени разрешают возникающие проблемные моменты при производстве сельскохозяйственной продукции.

Действующие образовательные стандарты СПО предусматривают возможность сокращения сроков обучения за счет интенсификации процесса в рамках программы «Профессионалитет». При такой форме обучения важно не только сформировать у обучающихся готовность к выполнению базовых трудовых функций, но и выработать навыки социального взаимодействия в коллективе и умения к дальнейшему совершенствованию своего профессионального мастерства.

Наиболее эффективным подходом является использование потенциала практической подготовки на действующих предприятиях АПК, когда не только приобретаются необходимые навыки, но и формируется лояльность к конкретной сельскохозяйственной организации. Но для качественного использования практической подготовки необходима значительная подготовительная работа на первом этапе профессионального теоретического обучения. Необходимо также активнее использовать возможности, предоставляемые цифровым образовательным пространством. Не смотря на то, что нормативные документы разрешают получение среднего профессионального образования по заочной форме обучения и с использованием дистанционных образовательных технологий, полностью переходить на данный формат подготовки кадров нецелесообразно.

Проектирование процесса ускоренной подготовки специалистов среднего звена проводилось на основе лично-компетентностной и ценностно-ориентационной моделей специалиста АПК, разработанных с учетом современной социально-экономической и политической ситуации и изменения потребностей молодого поколения.

В лично-компетентностной модели были выделены четыре блока.

1. Профессиональные компетенции, определяющие готовность к выполнению трудовых функций и интегрирующие общепрофессиональные компетенции, характерные для всей специальности или профессии, и узкоспециализированные компетенции, предложенные работодателями, для которых будут готовиться кадры.

2. Универсальные компетенции, определяющие готовность действовать в условиях современной экономики и готовность к самореализации и саморазвитию. К универсальным компетенциям отнесены:

- математическое мышление (предполагающее способность к систематизации информации, ее анализу и логическому преобразованию, синтезу технического или управленческого решения в соответствии с определенными критериями оптимальности);

- креативность (способность на основе внутренних потребностей выходить в работе за рамки определенного проблемного поля и находить новые способы деятельности и создавать новые продукты);

- компетенции саморазвития (способности к построению и корректировке индивидуального образовательного трека и выбору оптимального для конкретной задачи способа получения новых знаний и навыков, готовность к самостоятельной работе в цифровой образовательной среде).

3. Компетенции социального взаимодействия, позволяющие выпускнику учреждения среднего профессионального образования влиться в трудовой коллектив и общественную жизнь. К данному блоку компетенций относятся:

- коммуникабельность (готовность устанавливать конструктивные контакты и при решении производственных задач, и в личном общении);

- владение навыками вербальной коммуникации (умение четко и корректно излагать свои мысли и управленческие решения);

- общественная компетентность (определяющая готовность молодого человека быть участником инновационных преобразований в отрасли на основе чувства гражданской ответственности и патриотизма).

4. Личностные качества, позволяющие выпускнику системы СПО успешно реализовать себя в профессии – ответственность за порученное дело и принимаемые решения, самостоятельность и умение принимать рассудочные решения, стрессоустойчивость в условиях конкуренции и необходимости выполнять трудовые функции в условиях неопределенности, лидерские качества.

Ценностно-ориентационная модель включает три блока ценностей, детерминирующих как профессиональную деятельность, так и процесс профессионального становления в организации.

1. Личностно-материальные ценности, побуждающие человека к трудовой деятельности для удовлетворения физиологических и материальных потребностей своих и своей семьи. Современная молодежь стремится найти работу, позволяющую получать за неё солидное материальное вознаграждение. Наиболее действенным с позиции мотивации к деятельности будет вариант, когда существует и понятен механизм взаимосвязи результатов труда и получаемого вознаграждения.

2. Общественные ценности, ориентирующие на активную деятельность по решению задач сохранения национальной идентичности и обеспечения государственной безопасности, повышения уровня жизни всего

народа. Для качественной подготовки кадров оптимальным будет вариант, когда общественно и личностно-материальные ценности будут иметь общие компоненты, например, понимание значимости развития сельского хозяйства для обеспечения продовольственной безопасности подкрепляется достойной заработной платой в системе АПК.

3. Личностно-творческие ценности, обеспечивающие и получение удовлетворения от труда, и нацеленность на профессиональный рост. Анализ профессионального самоопределения обучающихся системы СПО показал, что в значительной степени выбор будущей сферы деятельности определяется личностно-материальными ценностями. Поэтому задача системы образования организовать процесс таким образом, чтобы общественные и личностно-творческие ценности тоже стали значимыми для обучающегося.

Ускоренный процесс подготовки специалистов среднего звена целесообразно разделить на три этапа. На первом этапе, реализуемом в очном формате, формируется теоретическая база для освоения профессиональных компетенций, при этом также упор делается на универсальные компетенции и становление личностно-творческих ценностей. Практическая подготовка реализуется в учебных мастерских образовательного учреждения, что позволяет получить первичные профессиональные навыки.

Второй этап целесообразно проводить по технологии дуального обучения, когда два-три дня в неделю обучающийся работает в качестве ученика на предприятии и в организации, а остальное время совершенствует теоретические знания в образовательном учреждении. Очень важно, чтобы практическая подготовка не только осуществлялась на рабочих местах сельскохозяйственной организации, но и подкреплялась заработной платой (что усиливает взаимосвязь личностно-материальных и общественных ценностей). Для организации такой формат взаимодействия с образовательным учреждением позволит реально участвовать в реализации траектории развития конкретного обучающегося, а студенту не только закрепить профессиональные компетенции, но и развить навыки социального взаимодействия при работе в коллективе. С учетом особенностей работ в сельском хозяйстве может быть использован и иной график чередования теоретического обучения и практической подготовки. На данном этапе студент получает первоначальные знания по организации самостоятельной работы, самоменеджменту, особенностям получения знаний и навыков в цифровом пространстве.

К концу второго этапа обучающиеся получают рабочую профессию (например, тракторист, дояр, водитель и т.п.) и, проявив себя на конкретном предприятии, могут быть там полностью трудоустроены, при этом не получив еще среднее профессиональное образование. Это позволит, с одной стороны, им стать материально самостоятельными и идентифициро-

ваться в качестве полноценного членов общества, с другой – создаст личностно-творческие ориентиры на дальнейшее развитие.

Все это на третьем этапе обеспечит возможность получать квалификацию специалиста среднего звена по заочной форме. Для эмоционального воздействия на обучающихся будет реализовано небольшое количество часов контактной работы, а основной образовательный процесс будет проходить в виде самостоятельной работы с использованием возможностей цифровых технологий. Практическая подготовка предполагает наряду с работой по профессии рабочего постепенное вовлечение в выполнение обязанностей техника, бригадира, руководителя малого коллектива.

Предложенная модель ускоренной подготовки кадров для АПК позволит не только насытить рынок труда, но и обеспечит основу для дальнейшего профессионального роста молодежи по приоритетным для государства направлениям.

Список использованной литературы

1. Синельников, В.М. Направления развития и повышения эффективности молоко- и мясоперерабатывающей промышленности / В.М. Синельников, В.В. Цвирков, А.И. Попов, С.В. Бондарь. – Тамбов: Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2024. – 160 с.

2. Синельников, В.М. Развитие плодоовощного подкомплекса АПК в современных условиях / В.М. Синельников, В.В. Цвирков, А.И. Попов. – Тамбов: Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2023. – 132 с.

3. Тетеринец, Т.А. Теоретические основы управления человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований агропромышленного комплекса / Т.А. Тетеринец, А.И. Попов. – Тамбов: Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2021. – 216 с.

УДК 620.192.63

О.В. Бондарчук, канд. техн. наук, О.А. Щербо,

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК КАБЕЛЬНЫХ ЛИНИЙ ЭЛЕКТРОСНАБЖАЮЩИХ ОБЪЕКТЫ АПК

Ключевые слова: кабель, надежность электроснабжения, высоковольтные испытания, электрофизические измерения, агропромышленный комплекс.