

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 377.3

DOI: 10.26456/vtpsyped/2021.4.130

**СРАВНЕНИЕ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И WORK-BASED LEARNING В РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКЕ²**

**Н.Н. Беденко, Д.И. Мамагулашвили, С.В. Чегринцова,
А.В. Бородина, И.Е. Мамитова**

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Осуществлен сравнительный анализ дуального образования и обучения, совмещенного с работой, в российской практике при рассмотрении базовых характеристик видов и форм обучения, их сравнении с традиционными формами. Постоянно возрастающие требования современного рынка труда к квалифицированным специалистам формируют предпосылки для активного перехода от традиционных форм обучения к инновационным. Это влечет за собой существенные изменения в системе образования, в том числе в высшей школе. Посредством анализа и обобщения инновационных форм обучения, их сравнения между собой выявлены преимущества по отношению к традиционным формам. Результаты исследования могут быть успешно применены при разработке образовательных программ с применением инновационных форм и моделей обучения.

***Ключевые слова:** дуальное образование, WBL-обучение, совмещенное с работой, традиционные и инновационные формы обучения.*

Современная российская экономика развивается под воздействием большого количества факторов, среди которых выделяют непрерывный инновационный процесс, социальные перемены, многообразие способов и форм получения высшего образования и др. Она должны соответствовать быстро меняющимся условиям существования человека и общества. Качество обучения, организация образовательного процесса, содержание программ подготовки обучающихся являются приоритетными целями как для производственной, так и для образовательной сфер.

Базовым драйвером появления нового типа образовательных

² Исследование в рамках пилотного проекта «FlexWBL: Разработка гибкой, инновационной, практической рамки WBL (обучения, совмещенного с работой) в Армении и России» поддерживалось Исполнительным агентством по образованию, аудиовизуальным средствам и культуре, проект № 610072-EPP-1-2019-1-LV-EPPKA2-SVNE-JP. Авторы признательны всем партнерам проекта FlexWBL за их вклад в дискуссию и апробацию предложенных процедур.

программ, позволяющим совместить обучение с трудовой деятельностью, следует признать осознание возросшего несоответствия требований работодателей к своим сотрудникам вследствие усложнения производственных процессов. Как свидетельствует практика, традиционные технологии и формы обучения уже не справляются с задачей подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов. Назрела острая необходимость серьезной модернизации системы высшего образования и внедрения наиболее эффективных форм подготовки профессиональных кадров. Среди таких форм – *дуальное обучение* и *Work-based Learning*.

Цель исследования заключается в сравнении этих двух форм обучения в системе высшего образования и выявлении их преимуществ по сравнению с традиционными формами.

Актуальность темы дуального обучения нашла свое отражение в работах многих российских ученых (Ю.Н. Петров, В.В. Землянский, Я.В. Канакин, Д.А. Торопов, Е.А. Гатальская, О. Гольник, Ф.Ф. Дудырев, Т.В. Полякова, Е.Ю. Есенина и др.). Обобщение теоретической и методологической базы позволяет сделать вывод о том, что «под дуальной целевой подготовкой понимается инновационная форма организации профессионального обучения, предполагающая согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер в подготовке кадров определенного профиля и уровня квалификации в соответствии с потребностями конкретного предприятия. Построена она на единстве трех методологических оснований: аксиологического (паритетность гуманистических и технико-технологических ценностей и целей); онтологического (компетентностный подход); технологического (организация процесса развития профессиональной деятельности, социально-профессиональных отношений)» [4, с. 107].

Ряд авторов подчеркивают важность участия в образовательном процессе производственных структур: «Дуальная система предусматривает вовлечение в процесс подготовки кадров предприятий, которые идут на достаточно существенные расходы, связанные с обучением работников, так как хорошо знают, что затраты на качественное профессиональное обучение являются надежным вкладом капитала. При этом они становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в содержании обучения, его организации и т.д. Этим и определяется значимость дуальной системы как модели профессиональной подготовки, которая позволяет преодолеть разрыв, рассогласованность производственной и образовательной сфер в вопросах подготовки профессиональных кадров» [3, с. 28].

Таким образом, в узком смысле слова под дуальным обучением понимают такой вид профессионального образования, при котором

обучающиеся получают теоретические знания на базе образовательной организации, а практическую часть подготовки проходят на конкретном рабочем месте. Система дуального обучения предполагает непосредственное участие работодателей в учебном процессе, поскольку предприятие предоставляет базы для практического обучения и несет все связанные с этим расходы. Роль работодателя в системе дуального обучения, по сравнению с традиционным, усиливается. Осуществляя тесное сотрудничество с образовательными организациями, они могут участвовать в подготовке квалифицированных кадров с учетом собственных требований и условий производства.

Несмотря на значительные расходы, связанные с обучением будущих работников, представители работодателей должны быть заинтересованы в таком сотрудничестве, так как они осознают всю значимость дуальной системы подготовки, которая позволяет устранить разрыв и несогласованность в вопросах подготовки квалифицированных кадров между образовательными и производственными организациями.

Модели реализации программ с элементами дуального обучения можно условно разделить на две группы:

1) групповое обучение (обучение по адаптивному учебному плану, в котором количество практических занятий увеличено за счет вариативной части);

2) обучение по индивидуальному плану (в рамках апробации технологий дуального обучения в образовательном процессе наиболее целесообразным является реализация программ с использованием индивидуальных планов для обучающихся, которые разрабатываются с учетом пожеланий студентов и требованием работодателя).

Опираясь на концепцию развития дуальной системы обучения в Павлодарском государственном университете, представляется возможным выделить основные принципы внедрения и развития дуальной системы обучения:

1. **Фундаментальность.** Научное обоснование и высокое качество предметной, психолого-педагогической и профессиональной подготовки в рамках дуального образования обеспечивает выполнение запросов рынка труда.

2. **Интегративность.** Объединение в целое ранее обособленных частей образовательного процесса; развитие межпредметных связей, ориентированных на формирование требуемых компетенций.

3. **Универсальность.** Вариативность и вариабельность набора дисциплин, обеспечивающих единство теоретического и практического аспектов подготовки будущих специалистов.

4. **Непрерывность.** Преемственность этапов и ступеней образовательного процесса.

5. **Гибкость.** Вариативность содержания и технологий

образовательного процесса.

6. Адаптивность. Использование инновационных технологий в процессе обучения, развитие навыков социализации в условиях постоянно меняющейся производственной ситуации.

7. Развивающийся характер образования. Удовлетворение потребностей человека в его профессиональном и личностном росте.

8. Демократизация. Равные возможности для каждого человека, многообразие образовательных систем, общественно-государственное управление данными системами.

9. Взаимодействие теории и практики. Обеспечение соответствия уровня образования требованиям научно-технического прогресса.

10. Исследовательский принцип. Развитие индивидуальных способностей личности, стимулирование познавательной исследовательской деятельности обучающихся [5, с. 6].

Исходя из вышеизложенного, следует вывод о том, что концепция внедрения системы дуального обучения полностью соответствует основным принципам, лежащим в основе современных образовательных стандартов: компетентностный подход и практикоориентированность. По мнению Т.И. Афасижева и В.А. Тешева, при внедрении технологий дуального обучения особое внимание необходимо уделить следующим факторам: совместной работе с базовыми предприятиями, имеющими возможность внедрения дуальной системы обучения; разработке рекомендаций для предприятий по внедрению элементов дуального обучения; обеспечению обучающихся рабочими местами для практик, лабораториями, учебными полигонами; обязательной стажировке преподавателей и представителей производственных структур на рабочих местах; подготовке будущих педагогов к организации и изучению методики преподавания дуального образования [1, с. 119].

Таким образом, можно выделить следующие преимущества дуального образования по сравнению с традиционными формами обучения: инновационность образовательного процесса, проявляющаяся в возможности изменения графика учебного процесса и набора дисциплин; индивидуальный подход к организации учебного процесса в соответствии с запросами конкретного обучающегося и/или работодателя; максимальная приближенность к условиям реального производства и конкретного трудового процесса; возможность привлечения дополнительных источников финансирования, в том числе и со стороны организации; сокращение времени и повышение эффективности адаптации обучающегося к производственной среде; развитие механизма наставничества.

Таким образом, ключевую роль в реализации данной формы обучения играет отлаженный механизм социального партнерства, под которым понимается взаимодействие образовательных учреждений с

производственными структурами, общественными организациями, государственными органами власти, органами местного самоуправления, направленные на соблюдение интересов каждой из сторон. Как отмечают некоторые исследователи, целями внедрения системы дуального обучения в конкретном регионе являются: совершенствование модели подготовки персонала с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов; разработка профессиональных стандартов по актуальным профессиям для бизнеса (предприятий); разработка и модернизация образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; изменение требований к организации и содержанию образовательных программ; разработка механизма независимой оценки качества обучения; оптимизация системы налогообложения с целью привлечения работодателей к финансированию подготовки рабочих кадров [1, с. 116 –117].

Основными задачами дуальной подготовки являются: подготовка высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда; обеспечение трудоустройства максимального количества выпускников согласно их специальности; интеграционные процессы взаимодействия системы образования и профессиональной сферы; использование в образовательном процессе кадрового потенциала и материально-технической базы работодателей; привлечение работодателей при составлении учебных планов и проведении итоговой государственной аттестации; повышение качества обучения за счет использования инновационных технологий; развитие системы наставничества; формирование корпоративной культуры и навыков самостоятельной работы у обучающихся.

Перечисленные задачи системы дуального образования во многом схожи с *Work-based Learning*. Термин «*Work-based Learning*» совсем недавно появился в профессиональной педагогической лексике. Если посмотреть буквальный перевод этого термина на русский язык, то он дает примерноследующее: «обучение, основанное на работе». С его пониманием имеется определенная путаница, поскольку к данному словосочетанию близко подходит дуальное образование, есть вариации для высшего и профессионального образования, а также различные национальные и политические контексты.

Следует отметить, что особенности WBL подробно освещены в трудах отечественных и зарубежных исследователей [2, с. 45–84]. Попытаемся сравнить эту инновационную модель образования с дуальной системой и выявить отличительные черты WBL:

1. Партнерство между образовательной организацией и работодателем с целью достижения требуемого качества обучения. Одна из задач WBL заключается в максимальном учете требований работодателя

при подготовке специалиста для конкретного рабочего места. В связи с этим активное вовлечение работодателя в образовательный процесс предполагает не только формирование компетентностной модели выпускника образовательной программы, но и максимальное информирование обучающегося о ситуации в организации, в том числе о производственных новшествах. К тому же представитель компании принимает участие в преподавании отдельных дисциплин и (или) модулей. Такое партнерство позволяет достигнуть эффекта синергии, а также обогатить преподавательский состав вуза новыми знаниями о практических достижениях конкретных предприятий. Мы видим схожесть этой характеристики WBL с системой дуального обучения.

2. Сочетание работы и обучения в реальной производственной обстановке, позволяющее не только адаптировать профессиональные знания к практическим производственным ситуациям, но и решить реальные проблемы организации. Не стоит забывать и о том, что у обучающегося уже могут быть сформированы некоторые требуемые практические навыки и умения, а также профессиональные компетенции в ходе осуществления трудовой деятельности на конкретном рабочем месте, что позволяет при необходимости сократить срок обучения. Если в системе дуального обучения мы видим формирование практических навыков в конкретной организации, то при WBL обучающийся уже является работником данного предприятия, поэтому не возникает необходимость адаптироваться к производственному процессу. Это позволяет говорить об уникальной особенности данной системы обучения, а также о формировании образовательной программы на основе концепции добавленной стоимости (реальная работа на предприятии, актуальность приобретаемых знаний и умений).

3. Соответствие образовательной программы потребностям обучающегося и той организации, в которой он осуществляет профессиональную деятельность. Вследствие тесного взаимодействия участников образовательного процесса достигается максимальный учет интересов, требований и потенциала как обучающегося, так и работодателя. В результате работодатель получает специалиста, который в максимальной степени соответствует предъявляемым рабочим местом требованиям, а обучающийся открывает новые горизонты в своей профессиональной деятельности и карьере. При дуальном обучении потребности студента в меньшей степени выходят на первый план при формировании образовательной программы.

4. Персональная траектория обучения и признание предшествующего опыта обучения, позволяющие создавать условия для развития обучающегося как в профессиональном, так и в личностном плане, а также мотивированность на обучение и проявление инициативы. К тому же появляется уникальная возможность сократить

продолжительность образовательного процесса до оптимального для всех участников срока. В данном случае особая роль принадлежит тьютору как лицу, ответственного за поддержку студента во время реализации им своей образовательной траектории.

5. Образовательные проекты, реализуемые непосредственно на рабочем месте, интегрируют знания из разных отраслей науки и ориентируются на совершенствование реальных бизнес-процессов организации, позволяя решать организационные проблемы. При этом появляется уникальная возможности замены части дисциплины, одной дисциплины или нескольких дисциплин проектом на рабочем месте. Отчасти система дуального образования также практикоориентирована, но сводится лишь к выполнению выпускных квалификационных работ по запросу работодателей.

6. Специфическая оценка учебных результатов, в том числе предшествующих, позволяет не только сократить срок обучения, но и сделать график образовательного процесса более гибким и удобным как для обучающегося, так и для работодателя. Возможно измерение результатов обучения в зачетных единицах, их накопление и возможность переноса с программы на программу.

7. Активное применение информационно-коммуникационных и дистанционных технологий обучения, позволяющих обучающимся присутствовать в образовательной организации в зависимости от его возможностей посещения при максимальном количестве консультаций и доступности обучения со студентами очной формы обучения. У профессорско-преподавательского состава формируется потребность постоянно повышать квалификацию в сфере новых образовательных технологий и ИКТ.

8. Сетевое обучение, предполагающее активное вовлечение в образовательный процесс ресурсов других вузов и внешних образовательных платформ.

9. Поддержка рефлексивных практик и самоанализа, а также инновационные педагогические подходы.

Все вышеизложенное позволяет выявить ряд очевидных преимуществ программ WBL: подтверждение знаний и умений, полученных на работе; минимизация времени на обучение за счет признания предшествующего обучения и его сертификации; интеграции содержания пройденных и предстоящих курсов повышения квалификации, а также выполнения проектов на рабочем месте; нацеленность образования на решение реальных задач; сетевые возможности обучения с привлечением необходимых ресурсов других вузов и внешних образовательных платформ; гибкие индивидуальные траектории обучения с последующим присвоением соответствующих достигнутому уровню степеней и получением дипломов.

Таблица 1

Сравнительная характеристика традиционного и дуального образования

Традиционная система образования	Система дуального образования	WBL
Высокий удельный вес аудиторных занятий в образовательной организации	Аудиторные занятия, проводимые в образовательной организации, составляют 30–40 % от общего количества часов	Сочетание обучения и работы в <i>реальной</i> производственной обстановке с максимально возможным количеством часов практического обучения
Низкий удельный вес производственной составляющей (как правило, практики)	60–70 % от общего количества часов составляют практические занятия на предприятии	
Учебный план разрабатывается образовательной организацией в соответствии с ФГОС	Учебный план разрабатывается образовательной организацией совместно с работодателями с учетом ФГОС, профессиональных стандартов и потребностей работодателя	Учебный план разрабатывается образовательной организацией совместно с работодателями с учетом ФГОС, профессиональных стандартов, потребностей работодателя и обучающегося
Основные участники образовательного процесса: преподаватели и обучающиеся	Основные участники образовательного процесса: преподаватели, работодатели и обучающиеся	Основные участники образовательного процесса: преподаватели, работодатели, тьюторы и обучающиеся
Обучение осуществляется за счет средств государства или самого обучающегося	Определенная доля затрат на обучение ложится на работодателя	
Отсутствие у обучающихся мотивации, неуверенность в завтрашнем дне	Высокая мотивация, связанная с возможностью трудоустройства по специальности	Высокая мотивация на обучение, проявление инициативы, на личностный и профессиональный рост в своей организации
Разрыв между теоретическим и практическим обучением	Единство теоретических и практических аспектов; взаимодействие теории и практики	Единство теоретических и практических аспектов; взаимодействие теории и практики в реальной производственной среде

Традиционная система образования	Система дуального образования	WBL
Отсутствие формирования психологии будущего работника; необходимость профессиональной адаптации при приеме на работу	Формирование адаптивности в условиях меняющейся производственной ситуации в рамках учебного процесса; быстрая адаптация к производственному процессу	Адаптация не требуется, т.к. обучающийся уже является работником конкретной организации
Общая траектория обучения	Персональная траектория обучения	
Образование не отвечает требованиям работодателя. Низкий процент трудоустройства по специальности	Высокая гарантия трудоустройства выпускников	Обучающийся уже трудоустроен в конкретной организации
Тематика выпускных квалификационных работ не ориентирована на потенциальные нужды предприятия и не отражает специфику производства	Работодатели являются руководителями выпускных квалификационных работ, что способствует внедрению результатов в производственный процесс	
При прохождении практик отсутствует индивидуальный подход; выполняемые задания не отвечают запросам потенциальных организаций-работодателей	Производственная и преддипломная практики приближены к реальным условиям	Производственная и преддипломная практики осуществляются в реальных производственных условиях
Отсутствие сформированной корпоративной культуры	Знакомство с корпоративной культурой организации	Обучающийся является субъектом формирования и развития корпоративной культуры
Нет возможности проверить качество полученных знаний в производственных условиях	Возможность оценить уровень подготовленности будущего специалиста непосредственно на рабочем месте	Возможность оценить уровень подготовленности специалиста непосредственно на рабочем месте
Потеря определенных навыков из-за временного лага	Незамедлительное применение приобретенных знаний на практике	Формирование и применение профессиональных навыков на конкретном рабочем месте незамедлительно
Применение традиционных методов и методик обучения	Применение инновационных методов и методик обучения	

В целях сравнения традиционной системы образования, дуального образования и WBL проведено исследование основных их параметров и характеристик (табл. 1).

Таким образом, лучшим на сегодняшний день способом создания инновационных образовательных программ выступает технология WBL, которая учитывает потребности и интересы как работодателей и обучающихся, так и образовательных организаций. Регулярный сбор и анализ университетами и статистическими организациями оперативной информации о рынке труда убеждают в том, что предприятия испытывают дефицит в высококвалифицированных кадрах, способных к самостоятельному пополнению знаний и регулярному совершенствованию своих навыков и умений, формированию необходимых профессиональных компетенций. Технология обучения, совмещенного с работой, органично вписывается в профессиональные стратегии развития отдельных производств и занятых на них сотрудников и существенно увеличивает возможности высшего образования по предоставлению качественных, действительно востребованных образовательных услуг, релевантных запросам времени.

Список литературы

1. Афасижев Т.И., Тешев В.А. Особенности внедрения дуальной системы обучения в условиях инновационного развития высшей школы [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vnedreniya-dualnoy-sistemy-obucheniya-v-usloviyah-innovatsionnogo-razvitiya-vysshey-shkoly> (дата обращения: 26.02.2020).
2. Беденко Н.Н., Сергеева М.Г., Чегринцова С.В. «Work Base Learning» в системе высшего образования: управленческо-экономические и педагогические аспекты: монография. Тверь: Тверской гос. ун-т. 2020. 155 с.
3. Есенина Е.Ю. Что такое дуальная система обучения? [Электронный ресурс]. URL: <https://mck72.ru/files/4592/2.6.Esenina.pdf> (дата обращения: 20.02.2020).
4. Землянский В.В., Канакин Я.В. Теоретические аспекты дуальной целевой подготовки специалистов [Электронный ресурс] // Вопросы современной науки и практики. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_17586552_54998299.pdf (дата обращения: 17.11.2021).
5. Концепция развития дуальной системы обучения в Павлодарском государственном университете имени С. Торайгырова на 2013–2020 годы [Электронный ресурс]. URL: http://psu.kz/images/october2014/razv_dyal_sist.pdf (дата обращения: 03.02.2020).

Об авторах:

БЕДЕНКО Надежда Николаевна – доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой экономики предприятия и менеджмента ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: bednad@mail.ru, ORCID: 0000-0002-2808-1303, SPIN-код: 7848-3916.

МАМАГУЛАШВИЛИ Давид Ильич – кандидат экономических наук, доцент, директор Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: mamagulashvilitvgu@yandex.ru, ORCID: 0000-0003-0656-7043, SPIN-код: 2901-9364.

ЧЕГРИНЦОВА Светлана Васильевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры экономики предприятия и менеджмента ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: svetlana.cht@yandex.ru, ORCID: 0000-0002-6396-3459, SPIN-код: 2925-5570.

БОРОДИНА Анна Владимировна – старший преподаватель кафедры экономики предприятия и менеджмента ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: juristka70@mail.ru ORCID: 0000-0002-4218-4560, SPIN-код: 2555-7140.

МАМИТОВА Ирина Евгеньевна – старший преподаватель кафедры экономики предприятия и менеджмента ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: vesta2418@mail.ru, ORCID:0000-0002-2179-3252, SPIN-код: 3458-2249.

COMPARING DUAL EDUCATION AND WORK-BASED LEARNING IN THE RUSSIAN CONTEXT

**N.N. Bedenko, D.I. Mamagulashvili, S.V. Chegrintsova,
A.V. Borodina, I.Ye. Mamitova**

Tver State University, Tver, Russia

The paper aims to compare the dual education and the work-based learning models in the Russian context building on the basic characteristics of the types and forms of education as compared with traditional forms. The constantly growing requirements of the contemporary labor market have been shaping prerequisites for the active transition from the traditional forms of education to the innovative ones. As a result, the educational system, including the higher education, is being substantially modified. Having analyzed, generalized and compared the innovative learning models, their advantages have been revealed as compared with traditional ones. The research outcomes can be successfully implemented when developing educational programs with innovative forms and models of education.

Keywords: *dual education, WBL – education combined with work, traditional and innovative forms of education.*