

УДК 378.141.4

ДУАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Лебедева Наталья Васильевна,

доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры психологии РЭУ им. Г.В. Плеханова

В статье рассматриваются вопросы диверсификации дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы, в рамках которой одним из направлений выступает активное применение дуальных программ обучения; представлен опыт применения дуального обучения в Институте дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы города Москвы

Ключевые слова: диверсификация, дополнительное профессиональное образование, дуальные программы обучения, специалисты социальной сферы.

Введение

Социально-экономические преобразования современного российского общества диктуют необходимость оперативных изменений всей системы образования, в том числе и дополнительного профессионального образования (далее — ДПО). Сегодня всем отраслям экономики крайне необходимы специалисты, владеющими высоким уровнем компетенций. Однако выпускники вузов часто не соответствуют требованиям работодателей, и здесь для оперативного восполнения профессиональных «пробелов» на помощь приходит ДПО. Но и оно сегодня находится в стадии трансформации и в поиске новых

путей развития. Как осуществить необходимую актуализацию знаний молодых специалистов с учётом специфики отрасли? Как развивать такие необходимые компетенции у работников социальной защиты населения как аналитическое мышление, человекоориентированность, командная работа, эффективные коммуникации, эмоциональный интеллект?

В рамках данной статьи мы рассмотрим новые тренды современного ДПО специалистов социальной сферы, среди которых дуальные программы обучения выступают как одно из ключевых направлений диверсификации данной системы образования.

Диверсификация: понятие и цели

Начнём с определения диверсификации. Этот термин стал употребляться в Западной Европе в конце 1960-х — начале 1970-х годов, когда встала задача структурного реформирования образования. Под диверсификацией тогда понимали целенаправленное продвижение к разнообразию, разносторонности, расширению видов образовательных услуг, включая и предоставление услуг, ранее не свойственных образованию.

Диверсификация также относится и к числу социально-педагогических явлений, характеризующих современный период развития обра-

зовательной системы. Она связана с формированием новой парадигмы образования, ориентированной не на производство, а на личность, повышением степени гибкости образовательной системы, развитием её способности к быстрой перестройке, более полному учёту возрастающих требований общества к итогам её деятельности.

Результатом диверсификации образовательной системы выступает формирование гуманистической личности, подготовленной к полноценной профессиональной деятельности, обладающей развитыми познавательными запросами и духовными потребностями и способностью их самостоятельно удовлетворять [Мангер, 2008].

Целями диверсификации ДПО специалистов социальной сферы являются: достижение устойчивого развития системы непрерывного образования, создание в рамках этой системы образовательного пространства и гибких форм его организации, работающих на опережение.

Достижение указанных целей, безусловно, требует использования определённых методов, приёмов, способов действия. Обеспечить диверсификацию могут такие средства, как разработка контента актуальных дополнительных образовательных программ, современная методология, организация новых видов образовательных услуг, разнообразие форм обучения, создание условий



для построения и реализации индивидуальных образовательных траекторий специалистов социальной сферы. Диверсификация предполагает трансформацию образовательных технологий и образовательной структуры, изменение имиджа ДПО и его целевой направленности, развитие социального партнёрства и межведомственного взаимодействия, создание личностно развивающей среды в образовательном пространстве ДПО [Лебедева, 2017].

Дуальное обучение

В поисках эффективных путей модернизации ДПО многие учёные обращаются к опыту зарубежных стран, в частности Германии. Именно в Германии появилось понятие «дуальное обучение». Сам термин «дуальность», «дуальный» (от лат. *dualis*) означает «двойственность, двуединство». Он широко применяется в различных областях, а в педагогике определил новую форму профессионального образования, которая в дальнейшем получила признание и мировую известность. Сегодня дуальная система обучения является отличительной чертой педагогики Германии [Игнатов, Покровская, 2015].

Преимущество дуальной системы обучения заключается в том, что она позволяет совместить в учебно-образовательном процессе теоретическую и практическую подготовку

(в основе лежит принцип «от теории к практике»). Обучающиеся одновременно с теоретическими занятиями осваивают избранную профессию на производстве (в учреждении), т.е. учатся сразу в двух местах, например, два дня в неделю — в образовательном учреждении, остальное время — на предприятии.

Дуальное обучение, как показывает практика германской системы образования, является продуктом взаимодействия образовательных организаций и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Обучающийся уже на ранних этапах процесса обучения включается в производственный процесс в качестве работника предприятия.

Рассматриваемая модель обучения 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 образование являются надёжным вложением капитала. При этом они становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в его содержании, организации [Сидакова, 2016].

Дуальное обучение — это форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в образовательном учреждении и прак-

тическое на производственном предприятии. Главный принцип дуальной системы — равная ответственность образовательной организации и предприятия за качество подготовки кадров.

Дуальная система обучения отвечает интересам всех участвующих в ней сторон — предприятий, обучающихся, государства:

- для предприятия это возможность подготовить для себя кадры, сократить расходы, предусмотренные на поиск и подбор работников, повышение их квалификации и адаптацию;

- для обучающихся это шанс обрести самостоятельность, адаптироваться к взрослой жизни, реальным производственным условиям и большая вероятность успешного трудоустройства по специальности после окончания обучения;

- для государства это эффективное решение задачи подготовки квалифицированных кадров.

Опыт использования дуальной системы обучения показывает её преимущества по сравнению с традиционной:

- устраняется основной недостаток традиционных форм и методов обучения — разрыв между теорией и практикой;

- обеспечивается высокая мотивация получения знаний и приобретения навыков в работе, поскольку качество знаний напрямую связано с выполнением должностных обязанностей в соответствии с про-

фессиональными стандартами на рабочих местах;

- есть заинтересованность руководителей учреждений и организаций социального обслуживания в практическом обучении своего сотрудника;

- образовательное учреждение, работающее в тесном контакте с заказчиком, учитывает требования, предъявляемые к специалистам в процессе обучения.

Анализ дуальной системы обучения позволяет выделить достоинства и недостатки данной модели. «Плюсы» дуальной системы:

- 1) практическая часть проводится на предприятиях, а не только в мастерских и на площадках образовательных организаций;

- 2) содержание образовательных программ согласовано между образовательной организацией и работодателями;

- 3) между образовательной организацией и предприятием могут возникать и развиваться тесные отношения;

- 4) при трудоустройстве возможно немедленное применение приобретенных знаний;

- 5) постоянное чередование обучения в образовательной организации и на предприятии способствует лучшей мотивации, производственный процесс сильно не прерывается;

- 6) гарантирует ясные и однозначные описания профессии, а также унифицированный уровень подготовки.



«Минусы» дуальной системы:

1) с мотивацией обучения на предприятии существует риск снижения качества образовательного процесса;

2) образовательные программы не всегда согласованы с сезонной последовательностью выполняемых работ на производстве;

3) недостаточная готовность предприятий к обучению, вследствие этого отсутствие учебных мест на производстве.

Н.В. Матвеев указывает на то, что учебный процесс, организованный по принципу дуального обучения, обеспечивает баланс между когнитивной составляющей профессионального обучения и его практическим компонентом. Достижение такого баланса возможно благодаря общности целей профессиональной школы и предприятия — подготовки компетентных специалистов, востребованных на рынке труда. Общность целей обуславливает развитие института социального партнёрства с чёткой дифференциацией интересов и обязанностей профессионального образования и производства при ведущей роли работодателей [Матвеев, 2016].

Важным и необходимым условием, обеспечивающим реализацию дуальных программ, является индивидуализация процесса обучения. В условиях индивидуализации образовательная траектория для слушателя, выбравшего дуальную программу, будет выстроена так же

легко, как и для тех, кто выбрал обучение по обычным программам. Однако при создании механизма реализации дуальной программы необходимо учесть то, что в российском образовании, в том числе и ДПО, индивидуальный подход к организации процесса обучения с разработкой индивидуальной образовательной траектории для каждого обучающегося только начинает развиваться. В подавляющем большинстве процесс обучения построен с опорой на учебную группу.

Среди подходов к реализации индивидуальной дуальной программы можно использовать дистанционное обучение, что позволяет максимально индивидуализировать образовательный процесс. В период пандемии Covid-19 форматы онлайн-обучения и дистанционного стали основными формами обучения во всех образовательных организациях.

Кроме того, наряду с постоянными группами обучающихся можно организовать сводные (временные) группы слушателей, изучающих в данный момент одни и те же образовательные темы в соответствии с индивидуальной программой. Для таких групп целесообразно составить специальное расписание, варианты которого могут быть различными.

Индивидуальный подход к организации процесса обучения даёт возможность выбрать ту или иную дуальную программу обучения и не зависеть в своём выборе от всех

остальных слушателей ДПО. При этом на протяжении всего периода обучения нужно постоянно взаимодействовать с преподавателем, чья основная функция — уточнение потребностей в рамках условий, определённых образовательным учреждением ДПО. При реализации дуальной программы преподаватель адаптирует её для конкретного слушателя с построением удобной и гибкой образовательной траектории.

При переходе на дуальные образовательные программы вместе с уменьшением времени обучения возрастает его интенсивность, а значит, и ответственность слушателя. При этом он должен знать начальные и граничные условия его продвижения по этапам образовательного процесса, дающие ему возможность самостоятельно распределить время и силы.

Дуальные программы повышают возможность вариативности обучения с учётом индивидуальных особенностей и потребностей личности благодаря реализации многообразных образовательных траекторий. Дуальные программы со своей двойственностью обеспечивают развитие новых факторов диверсификации на основе сочетания свойств (качеств) соединяемых программ. К этим факторам можно отнести:

- номенклатуру и назначение объединяемых направлений и специальностей;
- структуру дуальных программ;

- систему соподчинённости составляющих дуальной программы;
- время реализации составляющих дуальной программы;
- степень вовлечённости образовательных и научных структур в процесс реализации дуальных программ.

Партнёрство образовательного учреждения ДПО и учреждений организаций социального обслуживания населения составляют основу дуальной модели обучения специалистов социальной сферы.

Одной из эффективных форм реализации такого социального партнёрства является создание образовательно-производственного кластера, который позволяет обеспечить непрерывное получение образования, сократить сроки адаптации выпускников профессиональных учебных заведений к условиям производства, повысить привлекательность рабочих профессий. Социальное партнёрство и образовательно-производственный кластер являются надёжными механизмами реализации дуального обучения, придающими всей системе профессионального образования практико-ориентированный характер. Как отмечает В.И. Блинов, «для фундаментального образования практика — иллюстрация истинности теории, для практико-ориентированного образования теория — средство освоения практики» [Блинов, 2014].



Дуальное обучение в ДПО специалистов социальной сферы: практический опыт

Рассмотрим социальное партнёрство и создание образовательного кластера на примере Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (далее — ИДПО), открытого в 2009 году по решению Правительства Москвы. Первоначальной целью его работы была переподготовка и повышение квалификации специалистов этой сферы. Однако сегодня цель значительно расширилась и выступает в качестве непрерывного развития персонала отрасли. Одной из ключевых задач является создание такого учебно-образовательного пространства ИДПО, которое бы формировало и совершенствовало профессиональные компетенции руководителей и всех категорий работников как вновь пришедших работать в систему социальной защиты населения, так и имеющих многолетний профессиональный опыт. Решением данных вопросов стала организация социального партнёрства с московским Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы (далее — ДТЭСЗН) как главного работодателя всех учреждений социальной сферы. Социальное партнёрство заключается в том, что ДТЭСЗН г. Москвы выступает заказчиком обучения специалистов. Все дополнительные про-

фессиональные программы переподготовки и повышения квалификации проходят согласование в ДТЭСЗН и по количественным показателям (сколько слушателей и по каким программам необходимо обучить), и по содержательному аспекту. Подразумевается обсуждение и утверждение контента образовательных программ, т.е. все учебно-тематические планы дополнительных профессиональных программ согласовываются с заказчиками ИДПО, а именно с ДТЭСЗН г. Москвы и непосредственно руководителями учреждений и организаций социального обслуживания населения. Это позволяет выстроить ДПО с наибольшей эффективностью для работы «на местах» [Лебедева, 2018].

Введение профессиональных стандартов в социальной сфере актуализировало вопросы разработки дополнительных программ для всех категорий слушателей:

- «Социально-педагогическая и социально-психологическая деятельность с семьёй и детьми в организациях социальной сферы» подготовлена в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 050400 «Психолого-педагогическое образование», квалификация (степень) «бакалавр» (зарегистрировано в Минюсте РФ 28 апреля 2010 года № 17037) и профессиональным стандартом «Специалист по работе с семьёй» (Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 18 ноября 2013 года № 683н);

- «Социальная реабилитация инвалидов» подготовлена в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 040400.62 «Социальная работа», квалификация (степень) «бакалавр» (Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 декабря 2009 года № 709) и профессиональным стандартом «Специалист по реабилитационной работе» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 года № 681н) и др. [Войтас, Лебедева, 2018].

Деятельность системы профессиональной переподготовки в ИДПО ДТСЗН г. Москвы направлена на решение следующих задач:

- реализация принципа компетентности и профессионализма;
- определение потребности в переподготовке и повышении квалификации руководителей и специалистов социальной защиты населения;
- обеспечение системы переподготовки и повышения квалификации высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом;
- постоянное формирование, стимулирование и удовлетворение потребностей в профессиональной переподготовке и повышении квалификации кадров;
- приведение квалификации кадрового потенциала специалистов к современному уровню в соответствии с профессиональными стандартами [7, с. 144].

Качество профессиональной переподготовки специалиста социальной сферы стоит рассматривать с разных позиций. Прежде всего — субъектов образовательного процесса. Затем с точки зрения учреждения ДПО, предоставляющего комплекс образовательных услуг, отвечающих требованиям ФГОС и профессиональным стандартам. Кроме того, важно учитывать запросы личности и общества (потребителей). Качество профессиональной переподготовки специалиста социальной сферы, таким образом, можно определить в соответствии с требованиями ФГОС, предъявляемыми к уровню подготовленности слушателя учреждения ДПО, учитывающими совокупность приобретённых профессиональных и личностных качеств, обуславливающих способность удовлетворять устанавливаемым требованиям, ожидаемым потребностям отрасли, слушателя и общества в целом.

Качество профессиональной переподготовки специалиста социальной сферы — это совокупность: целей и содержания, развёрнутого в дополнительных профессиональных программах; эффективного преподавания, адекватных средств и способов (образовательных технологий) достижения личностных, метапредметных и предметных результатов; способность производителей образовательных услуг удовлетворить установленные или



предполагаемые потребности общества и отдельных граждан в приобретении профессиональной компетентности в процессе профессиональной переподготовки [Лебедева, 2017].

Актуализируются и разрабатываются новые программы курсов повышения квалификации («Качество социальных услуг: пути и средства обеспечения», «Эффективные коммуникации специалистов органов опеки и попечительства», «Профессиональная социальная работа: новейшие подходы»), а также тренингов «Конфликты и способы их разрешения», «Стрессоустойчивость: как сохранить и восстановить собственные ресурсы» и мн. др.).

Дуальная система обучения способствовала созданию и открытию в ИДПО ДТЭСЗН г. Москвы лаборатории игротехнологий и игротехник, целью которой является их апробация и внедрение в организациях социального обслуживания населения. Лаборатория обобщает передовой социально-педагогический и социально-психологический опыт в работе с детьми и взрослыми (предметно-игровые методики, Монтессори-педагогика, игровые реабилитационные технологии и пр.). Основными задачами научно-методической работы лаборатории являются:

- внедрение новых форм и игровых методов обучения в деятельность специалистов учреждений социаль-

ного обслуживания населения, учреждений социальной сферы;

- содействие внедрению игровых методов обучения в деятельность профессорско-преподавательского состава ИДПО ДТЭСЗН г. Москвы;

- активизация практических, семинарских, выездных и самостоятельных занятий как эффективных форм закрепления знаний, прокачивания навыков и умений, развития творческих способностей слушателей;

- развитие сотрудничества с социально ориентированными некоммерческими организациями, позволяющего слушателям приобретать профессиональные навыки и овладевать передовыми игровыми методами работы и др.

Применение всех образовательных технологий осуществляется с учётом андрагогических основ обучения специалистов социальной сферы, построенных на принципах современной андрагогики.

Помимо указанных целей, в соответствии с профессиональными стандартами специалистов социальной сферы, задачами обучения в ИДПО ДТЭСЗН г. Москвы является и профессионально-личностное развитие специалистов. Запуск внутренней активности взрослых людей, побуждение к активной социальной позиции прежде всего способствует развитию профессиональных и личностных компетенций, что обеспечивает конкурентоспособность специалиста социальной сферы в рыночных условиях [Лебедева, 2017].

Дуальное обучение в ИДПО ДТСЗН г. Москвы состоит в том, что учебно-образовательный процесс организован и реализуется совместно с организациями и учреждениями социальной сферы. Половина учебных занятий проходит непосредственно в ИДПО ДТСЗН г. Москвы, а вторая половина реализуется на различных площадках организаций и учреждений отрасли.

Важно подчеркнуть, что взаимосвязь теории и практики выражается и в том, что для проведения мастер-классов, семинаров-практикумов, практических занятий приглашаются ведущие специалисты организаций социального обслуживания населения, среди которых руководители передовых учреждений (дисциплины по управленческим аспектам), специалисты по социальной работе (по технологиям социального обслуживания населения), психологи (по особенностям психологической работы с различными категориями получателей социальных услуг) и т.д. Это способствует трансляции передового опыта.

Специфика ДПО, значительное сокращение периода обучения требуют интенсификации учебно-образовательного процесса для вооружения специалистов социальной сферы необходимыми знаниями и навыками в крайне сжатые сроки. Поиск новых моделей и технологий в ИДПО ДТСЗН г. Москвы приводит к необходимости пересмотра

принципов структурирования содержания, его отбора, дозирования, оформления для наиболее эффективного усвоения слушателями, необходимости перехода в ДПО от информированности к творчеству, от потребительской позиции обучающегося (получить всё в готовом виде) к деятельностной (самому найти идею, произвести действие). Замена репродуктивных технологий, ориентированных на подачу информации и память, на продуктивные, исходящие из собственных мыслей, является значимой для обеспечения качества учебно-образовательного процесса: с интересом изучается то, что специалист считает необходимым, или то, в чём осознаётся явный недостаток знаний. Практика ИДПО ДТСЗН г. Москвы показывает, что дуальная система образования способствует решению обозначенных проблем.

Выводы

С учётом вышесказанного, следует отметить, что основная содержательная концепция дуальной системы ДПО специалистов социальной сферы базируется на усилении практической направленности через синтезирование учебного и производственного процессов, что существенно увеличивает возможность профессиональной мобильности специалистов социальной сферы. В связи с этим представляется перспективным продолжение работы



по совершенствованию дуального образования, включающей проведение мероприятий по согласованию учебного и производственного процессов, обсуждению локальных актов, определяющих механизм взаимодействия образовательных организаций и учреждений социальной сферы, подготовке необходимых методических материалов, пособий, инструкций, чек-листов.

Дуальная система является действенным и гибким механизмом, позволяющим готовить высококвалифицированных специалистов в соответствии с профессиональными стандартами.

Диверсификация ДПО специалистов социальной сферы должна иметь следующие направления: расширение и повышение разнообразия традиционных форм переподготовки и повышения квалификации с активным внедрением корпоративного обучения в формате двух- и однодневных семинаров-практикумов, тренингов, воркшопов, мастер-классов; замена традиционных образовательных технологий на активные и интерактивные формы обучения взрослых; обучение проектированию как важной составляющей практической деятельности учреждений социальной защиты населения; внедрение в повседневную работу ДПО практики реализации индивидуальных образовательных траекторий специалистов; проведение регулярно-

го мониторинга, ориентированного на изучение образовательных запросов работников социальной сферы.

Сегодня диверсификация ДПО специалистов социальной сферы — это расширение системы непрерывного образования, связанное с формированием новой парадигмы образовательной функции ДПО. Одним из путей в данном случае является активное внедрение и реализация дуальной модели обучения.

Литература

1. *Блинов В.И.* Практико-ориентированное профессиональное образование // *Профессиональное образование*. Столица. 2014. № 11. С. 14–16.
2. *Войтас С.А., Лебедева Н.В.* Профессиональное самоопределение подростков с ограниченными возможностями здоровья // *Вестник Университета Правительства Москвы*. 2021. № 2. С. 15–21
3. *Игнатова И.Б., Покровская Е.А.* Моделирование процесса профессиональной подготовки студентов в вузах социокультурной сферы на принципе дуальной системы обучения // *Вестник Тамбовского университета*. Серия: *Общественные науки*. 2015. Вып. 3. С. 63–69.
4. *Лебедева Н.В.* Диверсификация дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы // *Высшее образование сегодня*. 2017. № 2. С. 15–18.

5. *Лебедева Н.В.* Диверсификация моделей обучения специалистов социальной сферы в условиях дополнительного профессионального образования на основе андрагогического подхода...дис. д. пед. н., Ульяновск, 2018. 582 с.
6. *Лебедева Н.В.* Современные образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании специалистов социальной сферы. М.: ИДПО ДТЭСЗН г. Москвы. 2017. 170 с.
7. *Мангер Т.Э.* Диверсификация системы непрерывного образования в социально-культурной сфере: автореф. дис.... д. пед. наук, Тамбов, 2008. 46 с.
8. *Матвеев Н.В.* Дуальное обучение студентов техникума: преимущества и риски в оценке выпускников, преподавателей и работодателей // Вестник Новгородского государственного университета. 2015. № 5 (88). С. 71–74.
9. *Сидакова Л.В.* Сущность и основные признаки дуальной модели обучения // Образование и воспитание. 2016. № 2. С. 62–64.