

Сысоева Лидия Михайловна

аспирант

Институт педагогики и психологии образования ГАОУ ВО «Московский
городской педагогический университет»

г. Москва

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»: ОТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МОДЕЛИ К КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

***Аннотация:** в статье исследуется проблема дуального обучения в рамках проекта «Профессионалитет» как способа преодоления разрыва между теоретической подготовкой в среднем профессиональном образовании и требованиями производства. Основным результатом является выявление того, что данная модель, основанная на интеграции образования и предприятия, совместном проектировании программ и корпоративном наставничестве, формирует комплекс корпоративных компетенций и профессиональную идентичность. Исследование также определяет стратегические преимущества модели для экономики и ключевые вызовы её реализации, для преодоления которых необходимы цифровизация, подготовка наставников и гибкие формы сетевого взаимодействия.*

***Ключевые слова:** дуальное обучение, профессионалитет, корпоративные компетенции, наставничество, профессиональная идентичность.*

В условиях глобальной технологической трансформации и стремления к технологическому суверенитету система среднего профессионального образования России стоит перед вызовом фундаментального переосмысления своей роли. Традиционная модель, часто критикуемая за разрыв между теоретической подготовкой и реальными производственными процессами, уступает место принципиально новому подходу. Федеральный проект «Профессионалитет» делает стратегическую ставку на дуальное обучение не как на временную меру, а как на системообразующее ядро подготовки кадров. Однако его истинная ценность выходит далеко за рамки простого соединения аудиторных занятий с практикой на пред-

приятии. Данная статья рассматривает дуальное обучение как сложный социокультурный феномен – мощный механизм трансляции корпоративной культуры и конструирования профессиональной идентичности будущего специалиста. Мы проанализируем философские основания этой модели, институциональную архитектуру взаимодействия между колледжем и бизнесом, а также стратегические эффекты и системные противоречия, возникающие при ее масштабировании, чтобы понять, как образовательная технология превращается в инструмент формирования лояльного и эффективного кадрового ресурса новой экономики.

Философские и методологические основания дуальной модели в контексте «Профессионалитет».

Дуальное обучение в рамках федерального проекта «Профессионалитет» представляет собой не просто образовательную технологию, а комплексную социокультурную практику, переопределяющую саму природу среднего профессионального образования (далее СПО). Если традиционная система СПО зачастую существовала в отрыве от реального производства, создавая «образовательный разрыв» между теорией и практикой, то дуальная модель преодолевает этот разрыв через принцип иммерсивного погружения. Исторически уходящая корнями в германскую систему *Duale Ausbildung* [1], эта модель в российском контексте приобретает уникальные черты, адаптируясь к специфике национального производственного ландшафта и задачам технологического суверенитета.

Методологическая сущность дуального обучения в «Профессионалитете» основана на принципе синергетического взаимодействия трех ключевых акторов: образовательной организации, предприятия-партнера и самого студента. Это взаимодействие выстраивается не по линейной схеме «обучение → практика → трудоустройство», а по циклической модели непрерывного восхождения от простого к сложному в рамках единой профессиональной траектории. Теоретическое осмысление производственных процессов в аудитории колледжа немедленно находит свою проверку и развитие на реальном рабочем месте, а возникающие в

практике вопросы и кейсы возвращаются в учебный процесс, обогащая его содержание. Таким образом, граница между «учебой» и «работой» размывается, уступая место целостному процессу становления профессионала.

Философской основой этой модели является концепция «образования через деятельность», где знание не транслируется как абстрактная информация, а конструируется самим обучающимся в процессе решения актуальных производственных задач. В рамках «Профессионалитета» это означает, что студент с первых дней вовлекается не в имитационную, а в реальную производственную деятельность, пусть и на начальном ее уровне. Это коренным образом меняет мотивационную структуру: из пассивного получателя знаний он превращается в активного участника создания продукта или услуги, неся ответственность за конкретный результат. Такой подход формирует не только профессиональные компетенции, но и особое профессиональное самосознание, чувство сопричастности к общему делу и индустриальной культуре в целом. Более того, как отмечают исследователи, дуальное обучение становится механизмом ранней профессионализации, позволяющим молодому человеку осознанно выстраивать свою карьерную траекторию в тесной связи с запросами реального сектора экономики [2].

Архитектура взаимодействия: институциональные механизмы и формирование компетенций.

Эффективность дуального обучения как метода формирования корпоративных компетенций целиком зависит от качества архитектуры взаимодействия между образовательной организацией и предприятием. Ключевым институциональным механизмом здесь выступает совместное проектирование и реализация образовательно-производственных программ. Это не просто согласование учебного плана, а глубокая интеграция, при которой представители предприятия участвуют в формировании содержания каждого модуля, определяют критерии оценки, а также предоставляют свои производственные мощности и кадры в качестве учебных ресурсов. Работодатель становится со-заказчиком и соисполнителем образовательного процесса, что законодательно закрепляется в рамках сетевых форм реализации программ и договоров о целевом обучении [3].

Внутри этой архитектуры центральное место занимает фигура корпоративного наставника. Его роль выходит далеко за рамки инструктажа по технике безопасности или демонстрации операций. Наставник выступает ключевым агентом трансляции корпоративной культуры – носителем не только явных знаний (explicit knowledge), но и скрытых, неформализуемых практик (tacit knowledge), которые составляют основу профессионального мастерства [4]. Это нормы коммуникации, способы принятия решений в нестандартных ситуациях, отношение к качеству и времени, лояльность бренду. Через ежедневное взаимодействие с наставником студент интериоризирует ценности компании, формируя профессиональную идентичность, уже «помеченную» культурой конкретного предприятия. Исследования подтверждают, что качество наставничества напрямую коррелирует с успешностью адаптации выпускника и снижением текучести кадров на начальных позициях.

Формирование компетенций в такой системе происходит по трем взаимосвязанным направлениям, образующим пирамиду профессиональной готовности. Фундаментом являются глубокие профессионально-технические компетенции, отточенные на реальном, а не учебном оборудовании, в соответствии с действующими, а не устаревшими технологическими регламентами. Над ними надстраивается уровень надпрофессиональных навыков (soft skills), которые развиваются в естественной социальной среде предприятия: коммуникация, работа в проектных командах, управление временем и ответственность за результат перед коллективом. Вершиной пирамиды становятся корпоративно-ценностные компетенции – та самая лояльность, разделение миссии компании и внутренняя мотивация, движимая не только заработной платой, но и принадлежностью к значимому целому. Этот комплекс компетенций и отличает выпускника системы дуального обучения от выпускника традиционной программы, делая его стратегическим ресурсом предприятия.

Стратегические эффекты, системные вызовы и горизонты развития.

Внедрение дуального обучения в масштабах «Профессионалитета» порождает стратегические эффекты, значимость которых выходит за рамки решения

кадровых вопросов отдельных предприятий. Для экономики в целом это механизм сокращения макроэкономических издержек, связанных с несоответствием квалификации выпускников требованиям рынка труда, и ускорения процесса диффузии новых технологий. Предприятие-партнер получает не просто подготовленного работника, а сотрудника, чья профессиональная карта мира уже построена в координатах его производственной системы. Это радикально снижает транзакционные издержки на поиск, подбор и адаптацию персонала, а также формирует внутренний кадровый резерв, воспитанный в корпоративных традициях. Для системы СПО это путь к преодолению академической изоляции, модернизации материально-технической базы за счет ресурсов партнеров и, что критически важно, повышения социального статуса и привлекательности рабочей профессии.

Однако масштабирование модели сталкивается с системными вызовами. Первый – это асимметрия в готовности и ресурсном обеспечении сторон. Не каждое предприятие, особенно из сектора малого и среднего предпринимательства, обладает достаточными кадровыми и организационными возможностями для системной работы со студентами. Второй вызов – нормативно-правовой: требуется дальнейшее совершенствование законодательной базы, регулирующей сетевое взаимодействие, вопросы охраны труда для несовершеннолетних, налогообложения стипендий и ответственности сторон. Третий, содержательный вызов – риск формализации взаимодействия, когда предприятие выступает лишь пассивной площадкой для практики, а не активным со-творцом образовательной программы.

Перспективы развития дуального обучения в «Профессионалитете» видятся в нескольких направлениях. Необходима разработка и тиражирование гибких моделей взаимодействия, адаптированных под разные отрасли и размеры бизнеса. Цифровизация должна предоставить новые инструменты: цифровые двойники рабочих мест для отработки навыков, платформы для взаимодействия наставников и студентов, системы мониторинга формирования компетенций в реальном времени. Важнейшим направлением является подготовка и сертификация самих

корпоративных наставников, превращение этой деятельности в признанную и ценную профессиональную роль внутри компании. В конечном счете, успех дуального обучения будет определяться тем, насколько все стороны – государство, бизнес и образование – смогут перейти от логики краткосрочных проектов к строительству устойчивой экосистемы непрерывного профессионального роста, где обучение на протяжении всей жизни начинается не после, а вместе с началом трудового пути.

Список литературы

1. Соловьева С.В. Дуальная система профессионального образования в Германии / С.В. Соловьева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2013. – №4(32). – С. 95–99. EDN RRQLLN
2. Блинов В.И. Об инструментах развития среднего профессионального образования / В.И. Блинов // Профессиональное образование и рынок труда. – 2022. – №2(49). – С. 6–12. DOI 10.52944/PORT.2022.49.2.001. EDN XUUDGL
3. Галлямова Г.И. Дуальная подготовка как аспект практико-ориентированного обучения студентов колледжа / Г.И. Галлямова, Д.А. Крылов // Вестник Марийского государственного университета. – 2024. – Т. 18. №4(56). – С. 469–475. DOI 10.30914/2072-6783-2024-18-4-469-475. EDN IOVOEF
4. Жернов Е.Е. Цель и средство управления знаниями: перевод неформализованных знаний в знания формализованные / Е.Е. Жернов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2023. – Т. 8. №1. – С. 63–73. DOI 10.21603/2500-3372-2023-8-1-63-73. EDN YEXULU