

УДК 377.354(4)

## **БАЗОВЫЕ МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН**

**О. В. Шмурыгина**

*кандидат философских наук, доцент*

*shmur-olga@yandex.ru*

**М. А. Дремина**

*кандидат социологических наук, доцент*

*dryomina@rsvpu.ru*

*Российский государственный профессионально-педагогический  
университет, Екатеринбург, Россия*

**Аннотация.** Рассмотрены три базовые модели обучения на рабочем месте (Work-Based Learning), которые используются в профессиональном образовании и обучении европейских государств в целях снижения безработицы среди молодежи и повышения их конкурентоспособности при первом трудоустройстве. Раскрыты основные преимущества применения данной практики для всех заинтересованных сторон (обучающихся, преподавателей, образовательных организаций, работодателей). Сделан вывод о том, что в основе современной европейской политики в области профессионального образования лежит создание именно на рабочем месте возможностей для качественного обучения, базирующегося на эффективном сотрудничестве между профессиональными образовательными организациями и работодателями при поддержке государства.

**Ключевые слова:** обучение на рабочем месте, стажировка, профессиональное образование и обучение, квалификация.

## **BASIC MODELS OF ON-THE-JOB TRAINING IN PROFESSIONAL EDUCATION IN EUROPEAN COUNTRIES**

**O. V. Shmurygina**

*Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor*

*shmur-olga@yandex.ru*

**M. A. Dremina**

*Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor*

*dryomina@rsvpu.ru*

*Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia*

**Abstract.** The article discusses three models of work-based learning (WBL), which are used in vocational education and training in European countries in order to reduce youth unemployment and increase their competitiveness in the first employment. The main advantages of applying this practice to all stakeholders (students, teachers, educational organizations, employers) are revealed. In addition, the participation of the employer in the process of training for a certain professional educational program also serves as a signal that this program has value in the labor market and positively affects the image of the educational organization. It is concluded that the creation of opportunities for quality training in the workplace lies at the heart of modern European education and training policy and is based on effective cooperation between professional educational organizations and employers with state support.

**Keywords:** Work-Based Learning, Apprenticeship, Vocational education and training, qualification.

Обучение на рабочем месте (Work-Based Learning (WBL)) – это приобретение знаний, умений и компетенций посредством практического или рефлексивного обучения в профессиональном контексте. На национальном уровне возможности применения такой формы обучения весьма разнообразны. Это можно увидеть на примере различных европейских государств при разных условиях соотношения профессиональной деятельности и получения знаний.

В настоящее время обучение на рабочем месте является фундаментальной основой профессионального образования во многих европейских странах [4, 7, 9], поскольку данная практика непосредственно связана с миссией профессионального образования и обучения (ПОО) и направлена на то, чтобы помочь обучающимся приобрести знания и умения, которые им потребуются в дальнейшей трудовой жизни [13].

В некоторых европейских странах WBL имеет давнюю традицию в форме дуального обучения и установления долгосрочных партнерских отношений между образовательной организацией и промышленным предприятием (Австрия, Германия, Швейцария) [3].

Есть и другие государства, где WBL признано развивающейся тенденцией (Ирландия, Финляндия, Франция, Нидерланды), но есть и такие, где оно еще не является полноценной частью образования и обучения, а находится в стадии становления (Польша) [11, 12].

Анализируя опыт европейских государств [4, 5, 6 и др.], можно выделить три основные модели WBL [1, 13].

*Первая модель WBL* представляет собой схемы стажировки или ученичества, зачастую обозначаемые как дуальное обучение (особенно

часто она встречается в Австрии и Германии). Данные схемы обучения основаны на долгосрочном взаимодействии предприятия и профессиональной образовательной организации. В программах этой модели WBL отводится достаточно много времени непосредственно практической деятельности обучающихся в компании. Параллельно или в «чередующиеся» периоды они приобретают общие (универсальные) знания и умения в учебных заведениях профессионального образования. Практически каждый 20-й сотрудник в Германии и Австрии в настоящее время является таким обучающимся. В большинстве других европейских государств их количество гораздо ниже.

В некоторых странах Евросоюза (например, в Греции, Ирландии, Словакии) данный вид обучения на рабочем месте называется «альтернативным обучением» (Alternance Scheme). Эта модель характеризуется высокой интенсивностью и делится на периоды образования или обучения в образовательной организации и периоды обучения на рабочем месте конкретного предприятия. Схема чередования периодов может осуществляться на еженедельной, ежемесячной или ежегодной основах. В зависимости от страны обучающиеся могут быть официально трудоустроены и получать заработную плату.

Работодатель отвечает за то, чтобы данный процесс обучения заканчивался получением определенной профессии обучающимся сотрудником. Образовательная организация и предприятие совместно берут на себя ответственность за качество его обучения и получение им соответствующей квалификации.

В странах, которые используют данную систему, наблюдаются более высокий уровень трудоустройства молодежи и заинтересованность работодателей в данном процессе, поскольку они получают работника с теми знаниями, навыками и компетенциями, которые требуются им.

*Второй моделью WBL* также является включение периодов практической деятельности на рабочих местах конкретных предприятий в профессиональные образовательные программы в качестве обязательного или факультативного элемента. Они могут быть различной продолжительности, но обычно составляют до 50 % от всей программы обучения (часто около 25–30 % или менее) в отличие от первой модели полного погружения в производственные процессы предприятий. В большей степени они служат эффективными механизмами перехода от

процесса образования к трудоустройству. В отдельных странах такие формы обучения с завершающим периодом практической деятельности являются необходимым условием для успешного освоения программы профессиональной подготовки.

*Третья модель WBL* интегрирована в образовательную программу при помощи локальных лабораторий, мастерских, кухонь, ресторанов, юниорских или практических фирм, симуляций или реальных бизнес-проектов. Целью такой формы WBL является создание «реальной» рабочей среды – полноценной симуляции производственной деятельности, установление контактов и (или) сотрудничества с настоящими компаниями или клиентами, а также развитие предпринимательских компетенций.

В этой модели образовательные организации или учебные центры несут основную ответственность за создание условий, приближенных к реальной трудовой жизни. Профессиональные образовательные организации оснащаются мастерскими, лабораториями, кухнями и ресторанами или сотрудничают с различными предприятиями, которые предоставляют им свое оборудование.

Формальная часть образовательной программы в данных условиях варьируется в зависимости от типа профессионального обучения. Преподаватели разрабатывают их в сотрудничестве с предприятиями на основе создания междисциплинарных групп по формированию компетенции (результата обучения).

Следует отметить, что на современных рынках труда, где существует высокая конкуренция, приобретенный благодаря WBL опыт увеличивает шансы на трудоустройство. Модели WBL, которые основаны на интенсивных периодах обучения в компании (например, стажировке), позволяют выпускникам либо остаться у работодателя по завершении образования, либо сократить время, необходимое для поиска первого места работы. Уровень безработицы среди молодежи в европейских странах с сильной традицией WBL (например, в Австрии, Дании, Германии и Швейцарии) ниже, чем в странах с менее развитыми системами WBL. Также в этих государствах выпускники тратят на трудоустройство гораздо меньше времени [7].

Нельзя не отметить и следующий факт: чем больше человек проводит времени на рабочем месте в процессе обучения, тем лучше его результаты при трудоустройстве. Возможность работать и обучаться позволяет ему развивать компетенции, которые помогают расти как личности, формировать и развивать свою индивидуальность, участвовать в производстве (или предоставлении услуг) и решать повседневные задачи на рабочем месте. В свою очередь эти процессы способствуют росту профмастерства, получению хорошего опыта работы, что невозможно в чисто образовательной среде.

Естественно, что организация образовательной среды и процесса обучения на рабочем месте для работодателей достаточно затратна. Здесь присутствуют и прямые расходы (вознаграждение и т. д.), и косвенные (например, время преподавателя). Тем не менее, они отмечают, что, в целом, участие обучающихся в производственном процессе увеличивает прибыльность предприятия.

В разных странах существует различное соотношение расходов и доходов при организации процесса обучения на рабочем месте [13]. Так, в Германии средние чистые затраты на обучающегося в компании составляют 3596 евро в год (валовые затраты – 15 288 евро и прибыль – 11 692 евро). Но в некоторых секторах (например, в сельском хозяйстве) чистые затраты ниже 1000 евро из-за высокой доходности производственного процесса, в котором участвуют обучающиеся. В Швейцарии аналогичные расходы значительно ниже, так как в этой стране чаще распределяют обучающихся для выполнения конкретных производственных задач, и большинство фирм окупают затраты на обучение еще до окончания стажировки. Данные из Великобритании показывают, что вклад в обучение сотрудников возмещается в течение первого года после завершения стажировки.

Отметим, что предприятиям малого и среднего бизнеса, у которых ограниченные финансовые ресурсы, WBL дает возможность обучать будущих работников в соответствии со своими потребностями.

Наставники внутри компании, отвечающие за обучение (или наставничество), развивая свои педагогические навыки и компетенции, получают определенные преимущества, а также новые знания, поскольку обучающиеся приходят со своим (хоть и незначительным пока)

опытом и проблемами, которые требуют разрешения в производственном процессе [13]. Преподавателям системы профессионального образования обучение непосредственно на рабочем месте дает возможность следить за развитием конкретного производства, участвовать в новейших производственных процессах, вместе с обучающимися осваивать новое оборудование и технологии.

Кроме того, WBL позволяет установить хорошие взаимоотношения между работодателями и профессиональными образовательными организациями. От последних приобретение специального оборудования для организации практических или лабораторных занятий требует значительных финансовых вложений, при активном же внедрении моделей WBL такой необходимости нет.

Участие работодателя в процессе обучения по определенной профессиональной образовательной программе служит показателем того, что данная программа имеет ценность на рынке труда и положительно влияет на имидж образовательной организации.

Таким образом, создание возможностей для качественного обучения на рабочем месте лежит в основе современной европейской политики в области образования и основывается на эффективном сотрудничестве между профессиональными образовательными организациями и работодателями при поддержке государства.

Данное сотрудничество включает в себя такие ключевых компоненты, как управление, качество и партнерство. Управление предполагает четкое определение ролей, прав и обязанностей всех заинтересованных сторон. Качество является ориентиром при организации различных моделей WBL и подтверждается показателями самого процесса обучения и востребованностью получаемой обучающимися квалификации. Что касается партнерства, то оно подразумевает эффективные взаимоотношения между образовательными организациями и работодателями.

*Благодарности:* эта публикация была поддержана Исполнительным агентством по образованию, аудиовизуальным средствам и культуре Еврокомиссии в соответствии с проектом по программе Erasmus+: 587102-EPP-1-2017-1-RU-EPPJMO-MODULE. Поддержка Европей-

ской комиссией подготовки этой публикации не означает одобрения ее содержания. Она отражает точку зрения только авторов, и Еврокомиссия не может нести ответственность за любое использование содержащейся в ней информации.

### Список литературы

1. Дремина, М. А. Применение принципов европейской системы кредитов для профессионального образования (ECVET) в системе обучения на рабочем месте (WBL) / М. А. Дремина, В. А. Копнов, О. В. Шмурыгина. Текст непосредственный // Вестник ВГУ. Сер.: Проблемы высшего образования. 2018. № 3. С. 88–93.

2. Копнов, В. А. Обучение на рабочем месте: интеграция образования и общества / В. А. Копнов, О. В. Шмурыгина. Текст непосредственный // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 23-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 24–25 апр. 2018 г. / под науч. ред. Е. М. Дорожкина, В. А. Федорова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 729–732.

3. Шмурыгина, О. В. Нормативная основа обучения на рабочем месте в странах Евросоюза / О. В. Шмурыгина, М. А. Дремина. Текст непосредственный // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 23-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 24–25 апр. 2018 г. / под науч. ред. Е. М. Дорожкина, В. А. Федорова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 745–748.

4. *A new skills agenda for Europe*. Brussels, 2016. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>. Text: electronic.

5. *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes*. Sweden. Skolverket, 2014. URL: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet\\_SE\\_2014\\_WBL.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet_SE_2014_WBL.pdf). Text: electronic.

6. *Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education*. Paris, 2018. URL: [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2018\\_Paris/77/1/EHEAParis2018\\_Communique\\_final\\_952771.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2018_Paris/77/1/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf). Text: electronic.

7. *Kis, V.* Work, train, win: work-based learning design and management for productivity gains / V. Kis. Text: electronic // OECD Education Working Papers. № . 135, OECD Publishing, Paris, 2016. URL: <https://doi.org/10.1787/5jlz6rbns1g1-en>.

8. *Koukku, A.* Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes / A. Koukku, M. Kyrö. Finland. The Finnish National Board of Education, 2014. URL: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet\\_FI\\_2014\\_WBL.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet_FI_2014_WBL.pdf). Text: electronic.

9. *Realizing the European Higher Education Area*, Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education. Berlin, 2003. URL: [http://media.ehea.info/file/2003\\_Berlin/28/4/2003\\_Berlin\\_Communique\\_English\\_577284.pdf](http://media.ehea.info/file/2003_Berlin/28/4/2003_Berlin_Communique_English_577284.pdf). Text: electronic.

10. *Roussel, R.* Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes / R. Roussel. France. Centre Inffo, 2014. URL: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet\\_FR\\_2014\\_WBL.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet_FR_2014_WBL.pdf). Text: electronic.

11. *Work-based learning: A handbook for Policy Makers and Social Partners in ETF Partner Countries.* ETF, 2014. URL: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8EFD210012D6B04EC1257CE60042AB7E/\\$file/Work-based%20learning\\_Handbook.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8EFD210012D6B04EC1257CE60042AB7E/$file/Work-based%20learning_Handbook.pdf). Text: electronic.

12. *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-andresources/publications/5549>. Text: electronic.

13. *Work-based learning in Europe: Practices and Policy Pointers.* European Commission, 2013. URL: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf). Text: electronic.