

УДК 378.147

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Джульетта Борисовна Кумахова

кандидат филологических наук, доцент

cumaxova.j@yandex.ru

Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет имени

В.М. Кокова

г. Нальчик, Россия

Аннотация. В статье исследуется дуальное образование как инновационная модель, преодолевающая разрыв между теорией и практикой в высшей школе. Доказывается его высокая эффективность в формировании профессиональных компетенций, обеспечении трудоустройства и сокращении периода адаптации выпускников. Определены ключевые элементы успешной реализации модели (трехсторонний договор, совместные учебные планы, наставничество) и системные барьеры внедрения. Сделан вывод о трансформационной роли дуального образования как ядра экосистемы непрерывного обучения, требующей пересмотра роли университета и механизмов взаимодействия с бизнесом.

Ключевые слова: дуальное образование, интеграция образования и производства, практико-ориентированное обучение, университетско-промышленное партнерство, компетенции, трудоустройство.

Современный мир предъявляет к выпускникам высшей школы беспрецедентные требования: помимо глубоких теоретических знаний от них ждут практической компетентности, готовности к немедленному включению в профессиональную деятельность, гибкости и умения работать в реальных производственных условиях. Классическая модель обучения, с ее доминированием аудиторной работы и определенной дистанцией от запросов рынка труда, все чаще подвергается критике за академическую инерцию. В ответ на этот вызов на стыке образовательной и производственной сфер рождается и набирает силу дуальная система образования — модель, претендующая на статус ключевой инновации в современном высшем образовании.

Инновационность дуального образования заключается не в простом увеличении доли практики, а в принципиальном переформатировании самого процесса обучения. Это синергетическая модель, основанная на стратегическом партнерстве между университетом и предприятием (организацией-работодателем), где теоретическое обучение в стенах вуза системно и содержательно интегрируется с практической подготовкой на рабочем месте. Таким образом, обучающийся становится полноправным субъектом двух взаимодополняющих сред: академической, дающей фундаментальные знания и методологию, и профессиональной, где эти знания немедленно апробируются, конкретизируются и преобразуются в навыки [2].

Цель статьи — комплексно проанализировать дуальное образование как целостный инновационный феномен, выявить его потенциал для повышения качества подготовки кадров, конкурентоспособности выпускников и эффективности взаимодействия вуза с реальным сектором экономики, а также обозначить институциональные и методические вызовы, стоящие на пути его успешной имплементации в отечественную высшую школу.

Ключевая характеристика дуального образования – системная интеграция, а не параллельное существование двух составляющих. В этом его коренное отличие от традиционной учебной, производственной или даже ознакомительной практики.

Традиционная практика осуществляет эпизодическое, часто заключительное погружение в рабочую среду. Теория предшествует практике, связь между ними для студента часто опосредована и неочевидна. Предприятие выступает пассивным «местом прохождения» [4].

Дуальное образование — это циклическая и непрерывная взаимосвязь. Теория немедленно апробируется и осмысливается на практике, а возникающие в реальной работе вопросы формируют запрос на углубление теоретической подготовки. Это процесс обучения «изнутри» профессии. Предприятие становится равноправным субъектом образовательного процесса, несущим ответственность за формирование значительной части компетенций.

Дуальная модель реализует деятельностный и контекстный подходы в обучении, где знание не транслируется, а конструируется в процессе решения реальных профессиональных задач под руководством университетского преподавателя и корпоративного наставника [6].

Стабильность дуальной системы обеспечивается четкой организационной структурой, основанной на нескольких обязательных элементах:

1. Трехсторонний договор. Правовую основу составляет договор между вузом, предприятием и студентом. Он фиксирует права, обязанности, график обучения, меры социальной поддержки (часто – стипендия от предприятия), условия конфиденциальности и будущего трудоустройства.

2. Совместно разработанный и утвержденный учебный план. Это ядро интеграции. Работодатели участвуют не только в формулировке требований к результатам обучения, но и в отборе содержания дисциплин, определении последовательности модулей, синхронизации учебных и производственных циклов (альтернирующий принцип: теория ↔ практика).

3. Институт наставничества (менторинга) на предприятии. За каждым студентом закрепляется опытный специалист (наставник), который отвечает за его адаптацию, формирование практических навыков, контроль выполнения рабочих задач и оценку результатов. Роль вузовского куратора – академическое руководство и мониторинг общего прогресса.

4. Двойная система аттестации. Итоговая оценка профессиональной компетентности студента складывается из результатов академических экзаменов и оценки, данной предприятием-партнером. Защита выпускной квалификационной работы, являющейся прикладным проектом для компании, часто проходит с участием внешней комиссии, включающей представителей бизнеса.

Далее рассмотрим преимущества дуального образования для студента и вуза.

Преимуществами для студента являются глубокая профессиональная социализация и плавный вход в карьеру, формирование конкретных, востребованных навыков, повышающих конкурентоспособность, получение стипендии или заработной платы от предприятия-партнера, высокая вероятность трудоустройства после выпуска.

Для вуза выделяются такие преимущества, как повышение привлекательности и конкурентоспособности образовательных программ, укрепление связей с реальным сектором экономики, приток практико-ориентированных преподавателей и кейсов, повышение показателей трудоустройства выпускников, доступ к современной материально-технической базе предприятий.

Для предприятия-работодателя тоже существуют преимущества: возможность «вырастить» специалиста под свои конкретные нужды и корпоративную культуру, снижение издержек на поиск, адаптацию и переподготовку молодых кадров, приток новых идей и свежих академических знаний от студентов и вуза, укрепление репутации как социально ответственного работодателя.

В ходе исследования выявлено, что успешное внедрение модели в российскую высшую школу зависит от преодоления ряда системных барьеров:

1. Нормативно-правовой барьер. Требуется узаконить статус студента как «обучающегося с элементами трудовых отношений», регламентировать вопросы

страхования, материальной ответственности, авторских прав на результаты проектов.

2. Мотивационный барьер для бизнеса. Крайне важны ощутимые экономические стимулы для предприятий (налоговые вычеты, софинансирование программ). Без этого партнерство остается уделом крупных компаний или энтузиастов.

3. Организационно-методический барьер. Вузы зачастую не готовы к такой степени гибкости и персонализации. Необходимо создавать центры по координации дуального обучения, готовить тьюторов и модераторов взаимодействия.

4. Культурно-психологический барьер. Преодоление стереотипа о разделении функций («вуз учит – работодатель пользуется») и переход к логике со-творчества и взаимной ответственности.

Факторами успеха, напротив, выступают сильное лидерство и поддержка со стороны руководства вуза и компаний; наличие «пилотных» факультетов или направлений с высокой заинтересованностью сторон; развитая система профессиональных стандартов; активная роль отраслевых ассоциаций как агрегаторов потребностей бизнеса [1].

Проведенное исследование позволяет утверждать, что дуальное образование представляет собой не временный методический тренд, а стратегический вектор трансформации высшей школы, адекватный вызовам цифровой экономики и динамичного рынка труда. Оно формирует новую образовательную парадигму, где интеллектуальные ресурсы университета и практико-производственный потенциал предприятия объединяются для создания уникальной ценности — конкурентоспособного, адаптивного и мотивированного профессионала.

Дуальная модель демонстрирует статистически значимое превосходство в формировании практико-ориентированных компетенций (*hard skills*) и критически важных «гибких» навыков (*soft skills*). Она выступает мощным социальным лифтом, обеспечивая выпускникам беспрецедентно высокий

уровень трудоустройства, сокращенный период адаптации и более выгодные стартовые позиции в карьере. Таким образом, цель обучения смещается от «усвоения знаний» к «формированию конкурентоспособной профессиональной идентичности».

Выявлено, что успех модели зиждется на трех столпах: правовом (четкие трехсторонние отношения), организационном (глубокая интеграция учебных планов и графиков) и культурном (партнерство, а не поставка кадров). Однако ее реализация сопряжена с системными вызовами: необходимостью преодоления институциональной ригидности вузов, дефицита кадровых и методических ресурсов, а также создания действенных экономических стимулов для бизнеса.

В глобальной перспективе дуальное образование перестает быть альтернативной формой, становясь ядром экосистемы непрерывного обучения. Оно закладывает основу для дальнейшего профессионального роста, так как формирует у выпускника не просто набор навыков под текущие задачи, а метакомпетенцию «учиться работать и работать, учась» — способность к постоянной интеграции нового знания в реальную практику.

Таким образом, внедрение дуальной модели — это комплексный инновационный проект, требующий политической воли, инвестиций и пересмотра традиционных ролевых моделей. Однако его результатом является не просто повышение отдельных показателей эффективности, а качественное изменение роли университета в обществе.

Список литературы:

1. Злыгостев А. В. Применение модели дуального образования в процессе профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена // КПЖ. 2018. №1 (126).
2. Лапшова Е.С., Кошарская Е.В., Лапшова Я.В. Высшее профессиональное образование и дуальная система обучения: факторы успешной интеграции молодых людей на рынок труда // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 406-410.

3. Матвиенко Ю.В. Система подготовки квалифицированных кадров в условиях дуального обучения // Педагогическая наука и практика. 2021. № 1(31). С. 105-108.
4. Рыжова, Н. В. Перспективы внедрения дуальной системы профессионального обучения как фактора повышения профессиональной подготовки рабочих кадров // Образование и воспитание. 2023. № 3.1 (44.1). С. 22-24.
5. Сичинский Е. П. Практико-ориентированное или дуальное образование: к вопросу о формировании понятийного аппарата // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. №1 (17).
6. Харитоновна Н. Д. Дуальная система образования в высшей школе: эффективность внедрения // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2017. №S3.

UDC 378.147

DUAL EDUCATION AS AN INNOVATIVE FORM OF EDUCATION AT A UNIVERSITY

Dzhulyetta B. Kumakhova

candidate of philological sciences, associate professor

cumaxova.j@yandex.ru

Kabardino-Balkarian State Agrarian University named after V.M. Kokov

Nalchik, Russia

Abstract. This article examines dual education as an innovative model that bridges the gap between theory and practice in higher education. Its high effectiveness in developing professional competencies, ensuring employment, and reducing the adaptation period for graduates is demonstrated. Key elements for the successful implementation of this model (tripartite agreement, joint curricula, mentoring) and

systemic barriers to implementation are identified. A conclusion is drawn about the transformative role of dual education as the core of a lifelong learning ecosystem, requiring a reconsideration of the role of the university and its mechanisms for interaction with business.

Key words: dual education, integration of education and industry, practice-oriented learning, university-industrial partnership, competencies, employment.

Статья поступила в редакцию 25.02.2026; одобрена после рецензирования 20.03.2026; принята к публикации 31.03.2026.

The article was submitted 25.02.2026; approved after reviewing 20.03.2026; accepted for publication 31.03.2026.