

WBL-ТЕХНОЛОГИИ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ: ПРАВОВЫЕ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Специальность: *Экономика и управление народным хозяйством*

Направление: *Экономика образования*

Автор: *М. М. МИРОНЧЕВ, магистрант Тверского государственного университета*

Статья посвящена изучению инновационного метода обучения WBL, понятия «обучение на основе работы», рассмотрению метода с точки зрения практической реализации и внедрения в организациях и университетах. Определены преимущества использования WBL-технологий. Правовые аспекты метода изучены, основываясь на законодательстве РФ. В статье приведены основные риски, связанные с WBL, которые необходимо учитывать при разработке и планировании программ. Описаны организационные и экономические аспекты в виде алгоритма построения совместной работы сторон при внедрении WBL.

The article is devoted to the study of the innovative method of WBL, the concept of "Work-based Learning", in terms of practical implementation in enterprises and universities. The advantages of using WBL technologies are determined. Studying of the legal aspects of the method based on the legislation of the Russian Federation. The article describes the main risks associated with WBL, which must be taken into consideration, while developing and planning. Organizational and economic aspects are described in terms of a collaborative work algorithm during WBL implementation.

Ключевые слова: WBL, обучение, совмещенное с работой, обучение на рабочем месте, обучение на основе работы, учебная программа, стратегия, высшее образование, риски работодателя, внедрение WBL, дуальное образование, WBL-технологии, инновации в образовании.

Keywords: WBL, Work-based learning, on the job training, academic programme, strategy, higher education, employer risks, WBL implementation, dual education, WBL-technologies, educational innovation.

Какова истинная цель WBL-методик высшего и дополнительного образования / обучения? Развитие критического мышления, расширение кругозора, приобретение практических и теоретических знаний, а также получение уникального образовательного опыта, который будет побуждать студентов к исследованию и раскрытию своего истинного потенциала.

Work-based learning (WBL) – обучение на основе работы / обучение без отрыва от производства / освоение материала в реальных условиях производства. Термин характеризует взаимосвязь университетов и рабочих организаций,

которые создают совместные образовательные программы. Эти программы отвечают потребностям студентов, способствуют долгосрочному развитию организаций и официально аккредитованы в качестве учебных программ [3]. WBL рассматривают как образовательную стратегию, предоставляющую студентам реальный опыт работы, где они могут применять академические и практические навыки.

В Российской Федерации, как и в остальном мире, существует вид обучения, который называется «дуальное обучение». WBL и дуальное обучение схожи по своей сути, однако, дуальная система образования несколько шире, чем образовательная стратегия WBL. Дуальная система образования объединяет в себе обучение на предприятии и профессиональное образование в ВУЗе. Дуальное обучение – это вид обучения, при котором практическая часть подготовки студента проходит на конкретном предприятии, а теоретическая – на базе образовательной организации.

При реализации дуального образования предприятие делает заказ на определенное количество специалистов, работодатель принимает участие в составлении учебной программы студента. Внедрение стратегии WBL подразумевает долгосрочное сотрудничество с государством и высшими учебными заведениями.

Обучение на основе работы зарождается из взаимовыгодных отношений между организациями (государственные и частные структуры) и высшими учебными заведениями. ВУЗы и организации, в которых трудоустроены студенты, должны действовать сообща, согласно стратегии сотрудничества «win-win – победа-победа». Win-win открывает долгосрочную перспективу плодотворного развития. На рисунке 1 можно увидеть, что данная стратегия учитывает интересы и ВУЗа, и предпринимателя, и государства, и работника, позволяет прийти к консенсусу в принятии совместных решений [3].

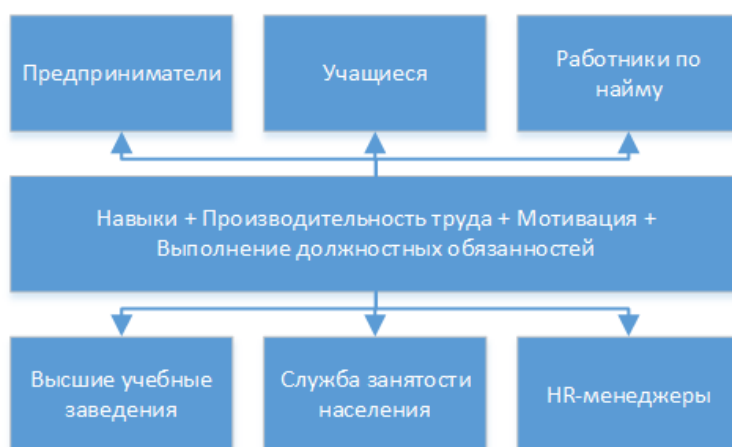


Рисунок 1 – «Win-win» при внедрении WBL

Использование WBL-технологий предоставляет **студентам и работникам** следующие преимущества [9]:

- *Возможность окунуться в структуру профессионального сообщества, увидеть ее изнутри.* Студенты могут развивать навыки, которые ценны с точки зрения работодателей, и, которые сложно приобрести, находясь в аудитории. Это не только технические, но и профессиональные навыки, такие как многозадачность, умение работать в команде, осознание необходимости проявления активной позиции, понимание ожиданий работодателя.
- *Непосредственное участие в конкретных и узкоспециализированных профессиях.* Образовательная стратегия WBL дает возможность погрузиться в конкретный отдел / подразделение и взаимодействовать с профессионалами, которые работают там годами. Данный опыт помогает молодым людям принимать решения о долгосрочных карьерных целях.
- *Опыт, укрепляющий теоретические знания.* В обучении на основе работы студенты могут применять знания и кейсы, полученные на лекциях, к реальным ситуациям. В результате они с большей вероятностью проработают и усвоят материал, а также смогут продемонстрировать новые приобретенные навыки.
- *Постоянная оплачиваемая работа.* В некоторых видах обучения, основанных на WBL, таких как стажировка или производственная практика, студенты устраиваются на оплачиваемые рабочие места. Данные виды обучения длятся в течение всего срока действия WBL-программ и могут привести к постоянному трудоустройству. Независимо от того, приводят они к постоянному трудоустройству или нет, любой опыт обучения, совмещенного с работой, приносит долгосрочные карьерные перспективы, так как приобретаются навыки, которые могут быть добавлены к резюме.

Использование WBL-технологий предоставляет **организациям и работодателям** следующие преимущества [9]:

- *Создание кадрового резерва (нуля работников).* Участвуя в WBL-программах организации могут использовать стратегию обучения собственного кадрового резерва, предоставляя нынешним сотрудникам возможность развивать навыки, необходимые для трудно-заполняемых штатных единиц. Благодаря партнерским взаимоотношениям с учебными заведениями организации могут гарантировать, что приобретаемые навыки и квалификация соответствуют их реальным потребностям в кадрах. Стажировки и производственная практика, в рамках которых студенты получают временные рабочие задания

работодателей, могут дать организациям возможность обучать и подбирать потенциальных сотрудников, прежде чем брать на себя обязательства по их постоянному трудоустройству.

- *Доступ к разнообразному и инновационному кадровому потенциалу.* Компании с многопрофильной, разновозрастной и многоаспектной рабочей силой более конкурентоспособны, потому что их команды состоят из людей, которые создают широкий спектр перспектив и инновационных идей. Также эти команды могут способствовать закреплению позиций в конкурентной нише путем следования за тенденциями быстроразвивающегося рынка. WBL-программы помогают создать своеобразный «конвейер» талантов, обеспечивая структуру, поддержку и развитие необходимых компетенций.
- *Создание работодателем отличной репутации предлагаемого места работы.* Многие организации обнаруживают, что при внедрении стратегии WBL снижается текучесть кадров. Это связано с тем, что сотрудники рассматривают эти карьерные возможности в виде инвестиций в свое будущее и с большей вероятностью останутся лояльными к работодателю. Соискатели также считают обучение, совмещенное с работой, значительным преимуществом при выборе и оценке потенциальных работодателей.
- *Усиление влияния в деловой среде.* WBL-программы укрепляют местный деловой климат и способствуют экономическому росту, создавая квалифицированную региональную рабочую силу. Предоставление работникам возможности для самореализации, развития ценных навыков и накопления профессиональных компетенций приносит пользу всем в бизнес-сообществе, сокращая безработицу, увеличивая потребительские расходы населения и привлекая новые предприятия в этот регион для внедрения стратегии WBL-обучения.

Какие **правовые аспекты** необходимо проработать и учитывать работодателю при внедрении WBL?

1. Разработку внутренней документации с учетом реализации WBL-программ и особенностей законодательства, а именно:

- Штатное расписание (ст. 15, 57 ТК РФ).
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ).
- Трудовые договоры с работниками (ст. 16, 56-59 ТК РФ).
- Табель учета рабочего времени (ст. 91 ТК РФ).
- Должностные инструкции (ст. 57 ТК РФ, письмо Роструда № 3520-6-1 от 30.11.2009).
- Положения об оплате труда, премировании (ст. 135 ТК РФ).

- Положение об аттестации сотрудников (ст. 49 закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ).
 - Положение о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
 - Документы, регламентирующие порядок профподготовки и дополнительного профобразования работников (ст. 196 ТК РФ) и др. [4].
2. Консультацию с юристом, страховой компанией, бухгалтером на раннем этапе внедрения WBL.
 3. Реализацию механизма оплаты для работника, являющегося трудоустроенным студентом.
 4. Подготовку и предоставление документов высшему учебному заведению о страховании вашей ответственности и компенсации студентам.
 5. Создание индивидуального соглашения о профессиональном обучении. В этом соглашении перечислены роли и обязанности работодателя, учащегося, родителя / опекуна (если учащийся является несовершеннолетним) и представителя университета.
 6. Документирование всех проводимых работодателем обучений по вопросам безопасности и здоровья на рабочем месте.
 7. Определение наставника (тьютора) из числа сотрудников работодателя, который будет нести ответственность за студента на рабочем месте [11].
 8. Соблюдение действующих законов Российской Федерации.

Например, в Статье 41 ТК РФ «Содержание и структура коллективного договора» говорится о том, что коллективный договор может включать такие обязательства работников и работодателя как «гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением» [6].

Статья 57 ТК РФ «Содержание трудового договора» говорит об «обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя» [6].

Возможно, при реализации WBL-программ предпочтительней будет заключить срочный трудовой договор «для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки» [6].

Также в Трудовом кодексе РФ есть Статья 173, согласно которой работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования. В ней говорится о том, что такой работник может получить дополнительные дни отпуска с сохранением среднего заработка [6].

Ознакомившись с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об образовании в Российской Федерации», в частности со Статьей 15 «Сетевая форма реализации образовательных программ», мы можем отметить, что в РФ существует сетевая форма реализации образовательных программ. Сетевая форма обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая иностранные, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций [8].

Рассмотрим подробнее **организационные аспекты** при внедрении WBL. Как устроена совместная работа сторон при реализации обучения, совмещенного с работой?

Совместная работа над реализацией WBL-программ предполагает наличие трехсторонней договоренности: студент → работодатель → образовательная организация.

Обучение осуществляется на благо работодателя: развитие рабочего места и формирование кадрового резерва.

Ключевая фигура для студента, участвующего во внедрении WBL – тьютор (наставник, ответственный за студента на рабочем месте).

Преподаватели являются консультантами студента, который в свою очередь развивает рабочее место и бизнес-процессы по требованиям работодателя [1].

Для обеспечения успешной реализации проекта по обучению на рабочем месте студентов, преподаватели закладывают основу несколькими способами. В мировой практике существуют восемь ключевых шагов внедрения WBL со стороны университетов [10]:

- Оценка профпригодности, консультирование / наставничество, планирование.
- Построение последовательного и упорядоченного алгоритма взаимодействия накопленных знаний.
- Фокусировка на навыках, обеспечивающих трудоустройство.
- Сотрудничество с работодателями для удовлетворения их потребностей в трудовых ресурсах.
- Планирование лекционных курсов, внелекционного обучения, методов оценки результатов / оценки остаточных знаний.
- Привлечение работодателей и выстраивание партнерских взаимовыгодных отношений с работодателями.

- Проведение аудита рабочего места (пересмотр различных политик и процедур в области человеческих ресурсов и других областях организации).
- Демонстрация работодателям готовности студентов к обучению на рабочем месте.

При всех обозначенных преимуществах обучение на основе работы имеет и некоторые риски, которые работодателям необходимо учитывать при разработке, планировании программ и прохождении самого обучения [3]:

1. *Невозможность получить от рабочей организации четкие задачи для составления программ обучения.* Организация должна иметь четкие представления о перспективных направлениях своего развития и адаптивную систему управления под нужды WBL.

2. *Разработанные программы обучения могут не соответствовать потребностям и ожиданиям работодателя.* В организациях необходимо присутствие компетентных сотрудников, которые будут координировать все процессы WBL-программ, хотя это же касается и второй стороны – ВУЗов.

3. *Несоблюдение баланса между теоретическими модулями и практическими аспектами обучения.* Доверие ВУЗу со стороны работодателя: нужно, чтобы работодатель не ограничивал без обоснований теоретические модули, которые преподаватели считают стратегически важными для обучения.

4. *Программы обучения и само обучение не учитывает потребности и ожидания работников, вовлеченных в WBL.* Важно понимать, что интересы некоторых работников в развитии компетенций не всегда могут совпадать с интересами организации. Для достижения максимально эффективного результата от WBL необходимо внедрять системы мотивации и премирования.

Основной целью внедрения WBL-технологий является укрепление связей между бизнес-сообществом, обучением и образованием, следовательно, обязанности и издержки распределяются между государством, предпринимателями и университетами.

В связи с этим, очень важным для стимулирования бизнеса является Федеральный закон «О внесении изменений в статью 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в целях мотивации организаций к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров» от 18.07.2017 N 169-ФЗ, в котором говорится о расходах организаций на обучение сотрудников по образовательным программам [7].

Следует отметить, что в российской практике, в том числе и на законодательном уровне, отсутствует термин «work-based learning». Бизнес-сообщество и образовательная среда не использовали данный термин ранее.

Исходя из этого, рассчитать **экономические аспекты** реализации стратегий WBL крайне сложно. Однако мы можем рассмотреть некоторые экономические аспекты, которые присущи «дуальному обучению».

Дуальное обучение предусматривает вовлечение организаций в процесс подготовки кадров, который подразумевает достаточно существенные расходы, связанные с обучением работников, выступающих в качестве наставников (тьюторов). Также требуются затраты на создание рабочих мест для студентов, на организацию практик, корректировку учебных планов в соответствии со стратегическими целями организации [2].

Создание практической среды образовательного процесса в организациях приносит и государству значительную экономию финансовых средств, которые используются для приобретения техники и оборудования в образовательные учреждения (которое значительную часть времени простаивает, то есть используется нерентабельно).

Для внедрения системы дуального обучения требуются значительные затраты и со стороны ВУЗов [2]:

- Профориентация.
- Проектирование обучения.
- Заключение договоров о совместной реализации образовательных программ.
- Заключение ученического договора.
- Организация процедур промежуточного контроля качества реализации программ.
- Организация итоговой государственной аттестации.
- Информирование выпускников образовательной организации о возможном прохождении процедуры оценки профессиональных квалификаций.
- Обеспечение мониторинга трудоустройства выпускников в течении трех лет.

Финансовые ресурсы реализации дуального обучения – это средства участников проекта: организаций, университетов, государства. Средства направляются на создание сайтов, учебно-методических комплексов, компьютерных классов, учебных тренажеров, специализированного программного обеспечения и др. Кроме того, необходимы административные ресурсы – отраслевые министерства, ассоциации работодателей, некоммерческие организации.

Исследования показывают, что 35% работодателей не удовлетворены «осведомленностью работника о взаимоотношениях бизнеса и клиента»; 20%,

– навыками самоменеджмента; только 30% удовлетворены грамотностью и коммуникативными способностями [5].

Таким образом, внедрение WBL-технологий в образование могло бы способствовать большему удовлетворению потребностей и ожиданий работодателей, студентов и университетов. Современное профессиональное образование должно формироваться с учетом динамики развития общества, профессиональных сообществ и отраслей промышленности, рынка труда, интеллектуального капитала, чтобы оставаться конкурентоспособными в мировой экономике знаний и инноваций.

Список литературы

1. Дремина М.А., Копнов В.А. Work-based Learning: организационный дизайн и педагогические технологии. III Всероссийская конференция: «Кадровая политика университетов: практики консолидации человеческого капитала», 11-12 октября 2018 г., Москва, ВШЭ.
2. Исаков А.В., Исакова Н.Н. Экономические аспекты внедрения и развития дуального образования // Актуальные проблемы инфотелекоммуникаций в науке и образовании. VII Международная научнотехническая и научно-методическая конференция; сб. науч. ст. в 4 т. / Под. ред. С. В. Бачевского; сост. А. Г. Владыко, Е. А. Аникевич. – СПб.: СПбГУТ, 2018. – Т. 4. – 746 с.
3. Мирончев М.М. Роль работодателя в реализации программ WBL // Проблемы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы VIII Международной научно-практической конференции – Тверь: Тверской государственной университет, 2020. – 217 с.
4. Обязательные кадровые документы в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://spmag.ru/articles/obyazatelnye-kadrovye-dokumenty>.
5. Талбот Д., Костли К., Дремина М. А., Копнов В. А. Обзор основных элементов, организационных и теоретических основ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании // Образование и наука. – 2017. – Т. 19. – № 6. – С. 91–118. DOI: 10.17853/1994-5639-2017-6-91-118.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
7. О внесении изменения в статью 264 Уголовного кодекса Российской Федерации: Федеральный закон от 13.02.2009 N 20-ФЗ [Электронный

ресурс]. – Режим доступа:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_84893/.

8. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.
9. Benefits of Work-Based Learning [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jff.org/what-we-do/impact-stories/center-for-apprenticeship-and-work-based-learning/benefits-work-based-learning/>.
10. Work-Based Learning Implementation Guide, Tennessee Department of Education, May 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tn.gov/content/dam/tn/education/ccte/wbl/wbl_implementation_guide.pdf.
11. Work-Based Learning Strategies: Liability and Legal Issues [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.education.ne.gov/workplace-experiences/liability-and-legal-issues/>.