

ЛЕБЕДЕВА НАТАЛЬЯ ВАСИЛЬЕВНА

кандидат психологических наук, доцент, заместитель директора по внебюджетной деятельности, ученый секретарь Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Москва),
lebedeva1512@yandex.ru

NATALIA V. LEBEDEVA

Cand.Sc. (Psychology), Associate Professor, Deputy Director for Extrabudgetary Activities, Scientific Secretary of Moscow Institute of Additional Professional Training of Social Workers

УДК 001

**ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ НА ОСНОВЕ
ДУАЛЬНЫХ ПРОГРАММ**

**DIVERSIFICATION OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION
OF SPECIALISTS IN THE SOCIAL SPHERE ON THE BASIS OF DUAL PROGRAMS**

АННОТАЦИЯ. В статье обосновывается необходимость диверсификации дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы. Одним из векторов развития современного образования является внедрение дуальной системы обучения, основу которой составляет взаимосвязь теории и практики. На примере работы Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Москва) представлен опыт реализации дуальной модели.

ABSTRACT. The article substantiates the need for diversification of additional professional education of specialists in the social sphere, as a way to improve the quality of the educational process, where the main vector of development is practical orientation. One of the factors of modern education development is the introduction of a dual system of education, which is based on the interrelation of theory and practice. On the example of the Moscow Institute of Additional Professional Training of Social Workers, the experience of implementing the dual model of training in the conditions of additional professional education is presented.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: диверсификация, дополнительное профессиональное образование, дуальное обучение, специалист социальной сферы, образовательная программа.

KEYWORDS: diversification, additional professional education, dual training, social specialist, educational programme.

Среди наиболее эффективных путей модернизации дополнительного профессионального образования (далее — ДПО) специалистов социальной сферы сегодня приоритетным направлением является диверсификация. 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 относится к числу социально-педагогических явлений, характеризующих современный период развития мировой образовательной системы. Она связана с поиском путей выхода из кризиса, формированием новой парадигмы образования, ориентированной не на производство, а на личность, повышением степени гибкости образовательной системы, развитием ее способности к быстрой перестройке, более полному учету

возрастающих требований общества к итогам ее деятельности [1, с. 66].

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 [8, с. 14].

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 определенных методов, приемов, способов действия. Обеспечить диверсификацию могут такие средства, как разработка содержательно-методического базиса новых дополнительных образовательных программ, организация новых видов образовательных услуг,

разнообразии 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 партнерства и межведомственного взаимодействия, создание личностно развивающей среды в образовательном пространстве ДПО [4, с. 15].

В поисках наиболее эффективных путей модернизации ДПО многие ученые обращаются к опыту зарубежных стран, в частности Германии. Наиболее известными популяризаторами идей немецкой профессиональной подготовки кадров являются Н.Е. Воробьев, Б.Л. Вульфсон, А.И. Пискунов, Д.А. Торопов. В своем исследовании, посвященном истории развития немецкой системы профессионального образования, Торопов указывает на то, что возрастающие темпы технологической революции и в связи с этим появление новых требований на рынке труда к его участникам оказывают сильное влияние на систему профессионального образования в любой промышленно развитой стране [11, с. 62].

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 [3, с. 64].

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 [3, с. 64].

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.

Дуальная модель 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 надежным вложением капитала. При этом они становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в его содержании, организации [10, с. 62].

Дуальная система обучения — это форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в образовательном учреждении

и практическое на производственном предприятии. Основной 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 ее 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 профессиональными 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 дуальной модели.

Достоинства 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.

Недостатки 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.

Анализируя опыт Германии в сфере дуального образования, Е.В. Терещенкова отмечает, что профессиональное образование Германии хотя и является децентрализованным, однако выстраивается в соответствии с определенным стандартом. В Германии с 1981 года действуют такие законодательные акты, как «О содействии профессиональному образованию» (описывает инструменты регулирования в вопросах планирования и статистических данных профессионального образования), «Закон об охране труда молодежи» (обосновывает меры защиты для обучающейся молодежи), «Договор о профессиональном обучении».

Профессиональное обучение строго соответствует Перечню профессий, который в настоящее время сократился с 600 (по данным на 1971 год) до 380 профессий. Сокращение произошло в связи с интеграцией подготовки специалистов по схожим направлениям деятельности. Следует отметить, что название профессий, совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для усвоения обучающимся по каждой профессии, а также типовой учебный план и итоговые аттестационные требования разрабатываются и согласуются министром образования и науки совместно с министром конкретной отрасли промышленности. Разработанные документы являются правовой основой и носят обязательный характер. Кроме того, государство старается компенсировать затраты предприятия на профессиональное образование. Финансовые инвестиции в систему дуальной подготовки специалистов в Германии составляют приблизительно 30 млрд евро. Большинство предприятий с помощью дуального образования обеспечивают себя квалифицированными кадрами, которые соответствуют конкретным требованиям и запросам работодателей, что позволяет экономить на расходах при поиске, подборе, адаптации сотрудников [11].

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 партнерства с четкой дифференциацией интересов и обязанностей профессионального образования и производства при ведущей роли работодателей [9, с. 71].

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. 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 дает возможность выбрать ту или иную дуальную программу обучения и не зависеть в своем выборе от всех остальных слушателей ДПО. При этом на протяжении всего срока обучения нужно постоянно взаимодействовать с преподавателем, чья основная функция — уточнение потребностей в рамках условий, определенных образовательным учреждением ДПО. При реализации дуальной программы этот преподаватель адаптирует ее 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 учетом 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 соподчиненности составляющих дуальной программы;
- время реализации составляющих дуальной программы;
- степень вовлеченности образовательных и научных структур в процесс реализации дуальных программ.

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

Одной из эффективных форм реализации такого социального партнерства 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 партнерство и образовательно-производственный кластер являются надежными 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» [2, с. 15].

Рассмотрим социальное партнерство и создание образовательного кластера на примере Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (далее — ИДПО), открытого в 2009 году по решению Правительства Москвы. Целью его работы является переподготовка и повышение квалификации специалистов этой сферы. Одна из основных задач — создание такого учебно-образовательного пространства ИДПО, которое бы формировало и совершенствовало профессиональные компетенции людей, уже работающих в отрасли. Решением данной проблемы стала организация социального партнерства с московским Департаментом труда и социальной защиты населения (далее — ДТСЗН) как главного работодателя и учреждения социальной сферы. Социальное партнерство заключается в том, что ДТСЗН выступает заказчиком обучения специалистов. Все дополнительные профессиональные программы переподготовки и повышения квалификации проходят согласование в ДТСЗН 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 ДТСЗН и непосредственно руководителями учреждений и организаций социального обслуживания населения. Это позволяет выстроить ДПО с наибольшей эффективностью для работы «на местах».

Введение профессиональных стандартов в социальной сфере актуализировало вопросы разработки дополнительных программ. Так, в 2016–2017 учебном году были реализованы новые программы переподготовки:

- «Социально-педагогическая и социально-психологическая деятельность с семьей 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 семьей» (Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 18 ноября 2013 года № 683 н);

- «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 № 681 н) и др.

Деятельность системы переподготовки в ИДПО ДТСЗН 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 приобретенных 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, развернутого 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 [7, с. 112].

Помимо дополнительных профессиональных программ переподготовки активно разрабатываются и программы курсов повышения квалификации («Качество социальных услуг: пути и средства обеспечения», «Социальное сопровождение в деятельности организаций социального обслуживания семьи и детей», «Профессиональная социальная работа: новейшие подходы»), а также семинаров-практикумов («Психологическая работа с женщинами, пережившими насилие», «Специалист социальной организации в условиях перемен. Готовность к изменениям» и др.).

Дуальная система обучения способствовала созданию и открытию в ИДПО лаборатории игротехнологий и игротехник, целью которой является их апробация и внедрение в организациях социального

обслуживания населения. Лаборатория обобщает отечественный и зарубежный опыт использования инновационных игровых технологий 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 социального обслуживания населения, учреждений социальной сферы;
- содействие внедрению игровых методов обучения в деятельность профессорско-преподавательского состава ИДПО;
- активизация практических, семинарских, выездных и самостоятельных занятий как эффективных форм закрепления знаний, привития 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.

Проведение курсов переподготовки, повышения квалификации, семинаров-практикумов осуществляется с учетом 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 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 [6, с. 22].

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

Необходимо отметить, 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 контингентом учреждений социальной сферы) и т. д. Это способствует трансляции передового опыта.

Дуальное обучение в ИДПО включает организацию и проведение комплексных зарубежных стажировок, а также выезд в регионы Российской Федерации с целью изучения передового опыта в области социального обслуживания населения.

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 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 все 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 чем осознается явный недостаток знаний. Практика ИДПО показывает, что дуальная система образования способствует решению обозначенных проблем.

Таким образом, исходя из сказанного выше, следует констатировать, 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 и инструкций.

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; замена традиционных образовательных технологий на активные и интерактивные формы обучения взрослых; внедрение в повседневную работу ДПО практики реализации индивидуальных образовательных траекторий специалистов; проведение регулярного мониторинга, ориентированного на изучение образовательных запросов работников социальной сферы [5, с. 52].

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.

1. Багин В. В. Диверсификация как механизм реализации стратегий развития системы дополнительного профессионального образования // *Интеграция образования*. 2006. №2. С. 66–72.
2. Блинов В. И. Практико-ориентированное профессиональное образование // *Профессиональное образование*. Столица. 2014. №11. С. 14–16.
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 дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы: взгляд андрагога // *Высшее образование сегодня*. 2017. №7. С. 50–52
6. Лебедева Н. В. Дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: андрагогические основы обучения // *Профессиональное образование*. Столица. 2016. №12. С. 20–22.
7. Лебедева Н. В., Лебедева М. А. Управление качеством профессиональной переподготовки специалистов социальной сферы // *Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы*. 2017. Вып. 1, т. 27. С. 107–114.
8. Мангер Т. Э. Диверсификация системы непрерывного образования в социально-культурной сфере: автореф. дис. ... д. пед. наук, Тамбов, 2008. 46 с.
9. 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.
10. Сидакова Л. В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения // *Образование и воспитание*. 2016. №2. С. 62–64.
11. Терещенкова Е. В. Дуальная система образования как основа подготовки специалистов [Электронный ресурс] // *Концепт*. 2014. №4 (апрель). Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2014/14087.htm>.

References

1. Bagin V. V. Diversifikatsiya kak mekhanizm realizatsii strategiy razvitiya sistemy dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya [Diversification as a mechanism for implementing strategies for the development of the system of additional professional education]. *Integratsiya obrazovaniya — Integration of Education*, 2006, (2), pp. 66–72 (in Russian).
2. Blinov V. I. Praktikooriyentirovannoye professionalnoye obrazovaniye [Practice-professional education]. *Professionalnoye obrazovaniye. Stolitsa — Professional Education. The Capital*, 2014, (11), pp. 14–16 (in Russian).
3. Ignatova I. B., Pokrovskaya Ye. A. Modelirovaniye protsessa professionalnoy podgotovki studentov v vuzakh sotsiokulturnoy sfery na printsipe dualnoy sistemy obucheniya [Modeling of the process of professional training of students in universities of social and cultural sphere on the principle of dual education system]. *Tambov University Review: Social Sciences*, 2015, 3 (3), pp. 63–69 (in Russian).
4. Lebedeva N. V. Diversifikatsiya dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya spetsialistov sotsialnoy sfery [Diversification of continuing professional education for social services specialists]. *Vysshye obrazovaniye segodnya — Higher Education Today*, 2017, (2), pp. 15–18 (in Russian).
5. Lebedeva N. V. Diversifikatsiya dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya spetsialistov sotsialnoy sfery: vzglyad andragoga [Diversification of additional professional education of social field specialists: An andragogy view]. *Vysshye obrazovaniye segodnya — Higher Education Today*, 2017, (7), pp. 50–52 (in Russian).
6. Lebedeva N. V. Dopolnitelnoye professionalnoye obrazovaniye spetsialistov sotsialnoy sfery: andragogicheskiye osnovy obucheniya [Additional professional education of specialists in the social sphere: An andragogical basis for training]. *Professionalnoye obrazovaniye. Stolitsa — Professional Education. The Capital*, 2016, (12), pp. 20–22 (in Russian).
7. Lebedeva N. V., Lebedeva M. A. Upravleniye kachestvom professionalnoy perepodgotovki spetsialistov sotsialnoy sfery [The quality management of professional training of specialists of social sphere]. *Uchenyye zapiski Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo instituta psikhologii i sotsialnoy raboty — Scientific Notes Journal of St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work*, 2017, 27 (1), pp. 107–114 (in Russian).
8. Manger T. E. *Diversifikatsiya sistemy nepreryvnogo obrazovaniya v sotsialno-kulturnoy sfere: avtoref. dis. ... d-ra ped. nauk* [Diversification of the system of continuing education in the social and cultural sphere: D.Sc. (Pedagogy) dissertation abstract]. Tambov, 2008. 46 p. (In Russian).
9. Matveyev N. V. Dualnoye obucheniye studentov tekhnikum: preimushchestva i riski v otsenke vypusknikov, prepodavateley i rabotodateley [Dual education in technical school: Merits and risks from the point of view of graduates, teachers, and employers]. *Vestnik NovSU*, 2015, 88 (5), pp. 71–74 (in Russian).
10. Sidakova L. V. Sushchnost i osnovnyye priznaki dualnoy modeli obucheniya [The essence and key features of the dual model of learning]. *Obrazovaniye i vospitaniye — Education and Upbringing*, 2016, (2), pp. 62–64 (in Russian).
11. Tereshchenkova Ye. V. Dualnaya sistema obrazovaniya kak osnova podgotovki spetsialistov [The dual system of education as a basis of training of specialists]. *Kontsept — Concept*, 2014, (04), pp. 41–45 (in Russian). Available at: <http://e-koncept.ru/2014/14087.htm> (accessed 10.04.2018).