

10.65231/ijmr.v2i2.144

A Study of the Development of a Dual System of Vocational Education in Modern Society

Yiran Tian , Volodko V.F.

Belarusian National Technical University, Minsk, 220030,Belarus

KEYWORDS

ABSTRACT

*Dual-qualification
teachers;*

*Integration of
education and
production;*

Vocational education:

With the deepening integration of education and production, as well as the transformation and modernization of industrial sectors, the development of a corps of "dual-skilled" teachers in vocational education has become a key tool for improving the quality of training technical specialists and qualified personnel. This article examines practical issues such as institutional barriers, weak interaction between educational institutions and enterprises, and the lagging assessment system. The authors analyze the causes of these barriers from the perspective of policy implementation, incentive mechanisms, and professional development, proposing a three-dimensional strategy including standardized certification, the creation of professional communities, and a comprehensive incentive system. This ensures the necessary human resource support for the high-quality development of vocational education.

ВВЕДЕНИЕ

В «Программе реформирования национальной системы профессионального образования» (2019) и «Мнениях о углублении реформы строительства современной системы профессионального образования» (2022) четко поставлена задача укрепления корпуса «двухквалификационных» преподавателей и углубления взаимосвязи образовательной и производственной цепочек. Согласно данным Министерства образования, в 2024 году доля «двухквалификационных» преподавателей в профессиональных учебных заведениях составила около 53%, однако сохраняются структурные диспропорции: 76% штатных преподавателей не имеют более чем 3-летнего опыта работы на предприятиях [1], а доля высококвалифицированных специалистов с предприятий среди внештатных преподавателей составляет менее 15% [2]. Основываясь на опыте нового развития, в данной статье проводится системный анализ практических трудностей и путей совершенствования «двухквалификационной» системы, что может послужить теоретической основой для оптимизации данной деятельности.

1.Проблемы системы «двухквалификационных» преподавателей профессионального образования

1.1.Кризис идентичности и разрыв в компетенциях: от «двойного сертификата» к «двойным способностям»

Ключевая проблема: система аттестации фокусируется на формальном наличии «двух сертификатов», в то время как практические навыки преподавателей не соответствуют требованиям производства. Это создает разрыв между «формальной квалификацией» и «реальными профессиональными компетенциями» (таблица 1).

Индекс	Данные	Литература

* Corresponding author. E-mail address: tianyir_phd@163.com

Received date: February 01, 2026; Revised manuscript received date: February 10, 2026; Accepted date: February 20, 2026; Online publication date: February 28, 2026.

Copyright © 2025 the author. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Индекс	Данные	Литература
Практические возможности остаются на уровне «демонстрационной эксплуатации».	63% учитель	[3]
Учителя моложе 45 лет могут руководить реальными корпоративными проектами	только 28%	[4]

Таблица.1.Разрыв между квалификацией и компетенциями

1.2.Проблема формализации взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями

Ключевая проблема: взаимодействие между учебными заведениями и предприятиями носит формальный характер, а дисбаланс в распределении ресурсов между городскими и районными образовательными учреждениями усугубляет низкую эффективность сотрудничества (таблица 2).

Индекс	Размер	Литература
Доля временных внештатных преподавателей в районных образовательных учреждениях (без закрепленного рабочего места)	65%	[5]
Разрыв в «проектном сотрудничестве» между районными и городскими образовательными учреждениями	42%	
Уровень плагиата в производственных дневниках преподавателей	38%	[6]

Индекс	Размер	Литература
Доля стажировок на административных должностях, предоставляемых предприятиями (уровень вовлечённости в ключевые направления деятельности - нулевой)	73%	[7]

Таблица.2.Дисбаланс в распределении ресурсов

1.3.Ограниченность системы оценки и мотивации: проблема "одномерного" подхода

Ключевая проблема: отсутствие комплексной системы оценки и недостаточная мотивация приводят к тому, что преподаватели уделяют больше внимания формальным сертификатам, чем реальным профессиональным компетенциям (таблица 3).

Индекс	Данные	Литература
Учебные заведения без специализированной системы аттестации для «двухквалификационных» преподавателей	85%	[7]
Разрыв в эффективности между «двухквалификационными» и обычными преподавателями	Недостаточный 5%	[8]
Влияние производственного опыта на карьерный рост преподавателей	Ниже 10%	

Таблица.2.Показатели квалификации

2. Анализ причин: тройное ограничение системы, интересов и культуры

2.1. «Поверхностное» исполнение политики

Несмотря на то, что «Программа реформирования системы подготовки "двухквалификационных" преподавателей профессионального образования в новую эпоху» (2019) четко предусматривает требования к производственной практике, на местном уровне отсутствуют детализированные механизмы реализации. Проблема особенно остро проявляется в районных образовательных учреждениях: исследование Хэбэйского педагогического университета показало, что 83% учебных заведений при сертификации «двухквалификационных» преподавателей заменяют требование «опыта работы на предприятии» на «отраслевые сертификаты» из-за отсутствия сотрудничества с предприятиями [5].

Такая политика «холостой работы» напрямую ведет к разрыву между теорией и практикой. Данные Чжэнчжоуского железнодорожного института (2020) свидетельствуют, что преподаватели, прошедшие стажировку в районных предприятиях, демонстрируют лишь 61% эффективности своих городских коллег в руководстве студенческими проектами [6].

2.2. Асимметричное взаимодействие интересов учебных заведений и предприятий

Предприятия демонстрируют низкую заинтересованность в участии из-за дисбаланса между затратами и выгодами: подготовка одного «двухквалификационного» преподавателя требует инвестиций в размере 120-150 тыс. юаней, при этом положительный эффект для предприятия минимален, что приводит к нежеланию вкладывать ресурсы в данный процесс.

Со своей стороны, профессиональные учебные заведения сталкиваются с ограничениями штатного расписания, и не могут предложить конкурентную зарплату высококвалифицированным специалистам. Это создает противоречие: «школы нуждаются в практиках, предприятия – в прибыли» [9].

2.3. Социокультурные стереотипы в отношении профессионального образования

Общественное признание «двухквалификационных» преподавателей остается ниже, чем у педагогов общего образования. Согласно опросам, 68% родителей считают, что преподаватели профессионального образования «уступают вузовским в теории и мастерам-практикам в навыках» [3].

Внутри учебных заведений также сохраняется скрытое предубеждение «в пользу дипломов, а не компетенций», что снижает профессиональную самооценку преподавателей. Только 41% педагогов рассматривают статус «двухквалификационного» преподавателя как долгосрочную карьерную цель [4].

3. Стратегии обеспечения качественного развития

3.1. Создание замкнутой системы «стандарты – сертификация – отсев» для укрепления профессиональной идентичности

Разработка «Стандартов компетенций двухквалификационных преподавателей профессионального образования (2025)» с включением в ключевые показатели: опыт реализации корпоративных проектов; результаты технологических разработок [7].

Реализуется система динамической сертификации с переаттестацией каждые 3 года и минимальным уровнем отсева 15% (с учетом опыта немецкой дуальной системы). Пилотный проект в Хэнане показал увеличение участия преподавателей в производственной практике на 47% после внедрения данного механизма [8].

3.2.Формирование двойных сообществ «город-отрасль» для углубления взаимодействия образования и производства

Городские кластеры : Создание 500 городских образовательно-производственных объединений на базе промышленных парков с моделями:

✓ «Стажировка преподавателей на предприятиях + решение технологических задач» (например, объединение 12 профессиональных колледжей в зоне развития Чжуншань для подготовки преподавателей интеллектуального производства).

Для районов со слабым взаимодействием: адаптация модели «3 входа/3 выхода» Чжэнчжоуского железнодорожного института: Преподаватели на технических должностях (120 дней/год), Корпоративные наставники в аудиториях (40% практических занятий), Совместные курсы (напр., «Техобслуживание ж/д сигнализации») [6].Результаты:рост коммерциализации патентов на 230%;трудоустройство по специальности – 92%.

Отраслевые альянсы : Формирование 100 отраслевых образовательно-производственных сообществ (машиностроение, ИТ) с участием лидеров рынка для:разработки программ подготовки двухквалификационных преподавателей;реализации модели : «зачисление = найм, обучение = работа» [3].

Ключевые преимущества стратегий:Стандартизация → Повышение качества преподавательского состава;Гибкие модели → Адаптация к региональным условиям;Ориентация на результат → Измеримые показатели эффективности.

3.3.Инновационный механизм «развивающей оценки + рыночного стимулирования»

Создать трехмерную систему оценки "преподавательские способности + техническое обслуживание + социальное влияние", включив в аттестацию такие показатели, как победы студентов в национальных профессиональных конкурсах, и решение технологических проблем предприятий (вес $\geq 30\%$).

Разрешить профессиональным учебным заведениям направлять 30%-50% доходов от технических услуг на премии преподавателям (согласно "Методам стимулирования профессионального образования провинции Хэнань"). Так, после внедрения в одном колледже количество преподавательских технологических проектов выросло на 210% [2].

Заключение

Реформа "системы двух квалификаций" требует преодоления инструментального подхода к политике и комплексных мер по реконструкции системы, перераспределению интересов и культурному преобразованию.

Только создав сообщество общей судьбы школ и предприятий и активизировав внутреннюю мотивацию преподавателей, можно подготовить "мастеров-наставников" новой эпохи, которые умеют и преподавать, и воспитывать, и передавать навыки, и внедрять инновации, обеспечивая кадровую поддержку стратегии создания мощной промышленной державы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Министерство образования КНР. (2024). Отчет о развитии преподавательского состава профессионального образования в Китае за 2023 год. Пекин: Министерство образования.
2. Лю, Ф. Л., Ши, Л. К., & Ту, Я. В. (2025). Трудности и прорывы в строительстве корпуса "двухквалификационных" преподавателей. Хэбэй цзинцзи жибао, (7), 12-15.
3. Чан, С. Ю. (2024). Строительство корпуса "двухквалификационных" преподавателей в профессиональных учебных заведениях в контексте качественного развития: достижения, трудности и пути прорыва. Профессионально-техническое образование, 45(7), 58-64. DOI:10.3969/j.issn.1008-3219.-2024.15.005
4. Чжуншаньский профессионально-технический институт. (2024). Реальные трудности и практические пути качественного развития корпуса "двухквалификационных" преподавателей высшего профессионального образования. Чжуншань: Чжуншаньский профессионально-технический институт.
5. Ван, Я. (2023). Исследование структурных противоречий на стороне предложения "двухквалификационных"

- преподавателей в районном профессиональном образовании. Вестник Хэбэйского педагогического университета (издание по педагогическим наукам), 25(2), 89-95. DOI:10.13763/j.cnki.jhebnu.ese.-2023.02.010
6. Чжан, Ц. Г., & Ли, Н. (2020). Модель совместной подготовки "двухквалификационных" преподавателей школами и предприятиями в контексте интеграции образования и производства - на примере Чжэнчжоуского железнодорожного профессионально-технического института. *Вестник Чжэнчжоуского железнодорожного профессионально-технического института, 32*(3), 45-49. DOI:10.13920/j.cnki.zztlyjsxyxb.-2020.03.016
7. Чжу, Ц. И. (2023). Создание новой экосистемы глубокой интеграции образования и производства в современном профессиональном образовании в контексте качественного развития. Хэбэйское профессиональное образование, 7(2), 18-23. DOI: 10.13613/j.cnki.qhdz.002897
8. Китайская образовательная интернет-газета. (2024, 22 мая). Кузница высококачественных "мастеров-наставников" (№ 03). [Статья в газете].
9. Цю, Б. Ч., & Лю, С. Л. (2023). Исследование модели "2+5" совместной подготовки "двухквалификационных" преподавателей учебными заведениями и предприятиями. Журнал "Печатное дело", (5), 79-81. DOI:10.19616/j.cnki.bmj.-2023.05.022

Исследование развития дуальной системы профессионального образования в современном обществе

Тянь Ижань, Володько В.Ф.

Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь

Аннотация: В условиях углубления интеграции образования и производства, а также трансформации и модернизации отраслей промышленности, формирование корпуса «двухпрофильных» преподавателей в профессиональном образовании стало ключевым инструментом повышения качества подготовки технических специалистов и квалифицированных кадров. В данной статье рассматриваются такие практические проблемы, как институциональные барьеры, слабое взаимодействие между учебными заведениями и предприятиями, а также отставание системы оценки. Авторы анализируют причины их возникновения с точки зрения реализации политики, механизмов интересов и профессионального развития, предлагая трехмерную стратегию, включающую стандартизированную сертификацию, создание профессиональных сообществ и комплексную систему стимулирования. Это обеспечивает кадровую поддержку для высококачественного развития профессионального образования.

Ключевые слова: двухквалификационные преподаватели; интеграция образования и производства; профессиональное образование.