



Разработка и внедрение  
системы  
организационно-  
методического  
обеспечения  
обучения на рабочем  
месте (ОРМ) в КНУ им.  
Жусупа Баласагына

20 февраля, 2026  
Профессор Виталий Копнов

---

The European Commission's support for the production of this presentation does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Минусы очного образования

- **Высокие альтернативные издержки (Упущенная выгода):** Пока студент 4 года сидит на парах, он теряет возможность полноценно работать. К моменту получения диплома у очника — «чистый лист» в трудовой книжке, а у его работающего сверстника — 4 года стажа и стабильный доход.
- **Академическая изолированность («Оранжевые условия»):** Очное обучение часто превращается в «продленное детство». Студент находится внутри академического пузыря, который слабо соприкасается с реальностью.
- **Теоретический перекосяк:** Программы обновляются медленнее, чем меняются технологии в бизнесе.
- **Отрыв от практики:** Инструменты, которые изучают на лекциях, могут быть морально устаревшими уже в момент их обсуждения.
- **Ригидность (Негибкость) графика:** Очная форма диктует жесткий распорядок.
- **Отсутствие мобильности:** Невозможность совмещать учебу с серьезными проектами, стажировками или семейными делами.
- **Эффект «отсидки»:** Необходимость физического присутствия на лекциях даже тогда, когда материал можно изучить быстрее самостоятельно.
- **Финансовая нагрузка (Прямые и косвенные расходы):** Невозможность полноценного заработка вынуждает студентов зависеть от родителей или брать кредиты.
- **Социальная иерархия и «Интеллектуальная пассивность»:** В очном формате часто сохраняется модель «Учитель вещает — Ученик записывает». Студенты привыкают потреблять информацию в готовом виде, что снижает навык **self-directed learning** (самостоятельного обучения).

# Минусы заочного образования

- Долго
- Скучно
- Зачастую пустая трата времени
- Преподаватели часто менее компетентны, чем студенты в профессиональных вопросах
- Работодатель не заинтересован, создает препятствия
- Работа по профилю часто не связана с обучением в университете

*Если в заочном обучении главная проблема — низкое качество и формализм, то в очном — огромные затраты времени при риске получить неактуальные знания.*

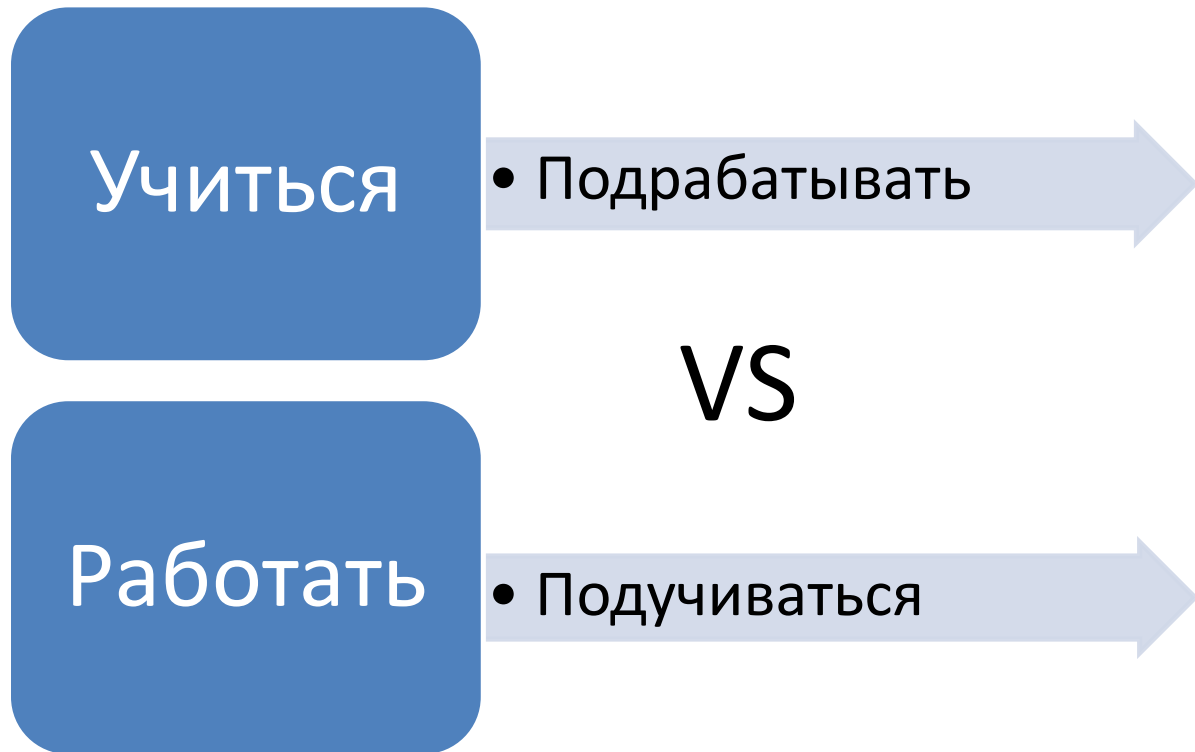
Может быть  
очно-заочное  
образование?



У нас это и  
так все есть



# Основная дилемма для студента высшей школы



Требования  
тех, кто  
выбрал  
«Учиться»

Работать

Учиться

Развиваться  
как личность

Карьерный  
рост

Требования  
тех, кто  
выбрал  
«Работать»

Работать

Учиться

Развиваться  
как личность

Карьерный  
рост

Помощь  
работодателя

Помощь  
работодателю



# Что такое

---

## Work-Based Learning

Обучение,  
основанное  
на работе

Обучение без  
отрыва от  
производства

Обучение на  
рабочем  
месте

Обучение,  
совмещенное  
с работой



## Образовательная стратегия, которая

Ставит акцент на  
объединении  
академического обучения с  
обучением на производстве,  
используя  
**трансдисциплинарную  
педагогiku**

Вводит в образовательный  
процесс знания и умения  
из области актуальных  
квалификаций, профессий  
и профессиональных  
стандартов

Использует рабочие места  
на производстве и  
накопленный  
производственный опыт,  
возможно и целых  
секторов экономики

Вовлекает студентов в  
индивидуальные  
траектории обучения

Создает основу для lifelong  
learning и валидации  
неформального и  
спонтанного образования

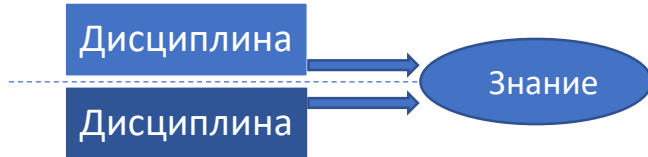
Может включать  
интернатуру, ученичество,  
стажировки, наставничество,  
симуляцию  
производственной  
деятельности и другие  
возможности бизнеса

# Построение знаний в моно-, мульти-, меж-, трансдисциплинарной команде

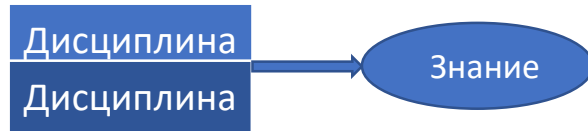
Дисциплинарный подход (моно)



Мультидисциплинарный подход



Междисциплинарный подход



Трансдисциплинарность

Неакадемическое  
окружение



Marianne Benard and Tjard de Cock-Buning. Moving from monodisciplinarity towards transdisciplinarity: Insights into the barriers and facilitators that scientists faced. *Science and Public Policy*, 41 (2014), pp. 720–733.

Есть ли законодательные  
или нормативные  
ограничения для  
Work-Based Learning в  
Кыргызстане?



# Тьютор и Наставник — архитекторы обучения на рабочем месте

| Наставник (от Предприятия)                                   | Тьютор (от Университета)  |
|--|---|
| Фокус: ТЕХНОЛОГИЯ И РЕЗУЛЬТАТ                                | Фокус: МЕТОДОЛОГИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ                                  |
| Ставит рабочие задачи и контролирует качество их выполнения. | Соотносит рабочие задачи студента с учебным планом и ГОС ВПО.     |
| Показывает «как делать» в реальных условиях бизнеса.         | Обучает студента технике рефлексии (осознанию опыта).             |
| Оценивает профессиональное поведение и hard skills.          | Валидирует (подтверждает) достижение образовательных результатов. |

# OPM — это эволюция образования

| Критерий       | Очное / Заочное        | Модель OPM (FlexWBL)           |
|----------------|------------------------|--------------------------------|
| Опыт vs Диплом | Либо стаж, либо оценки | Стаж + Диплом одновременно     |
| Актуальность   | Теория по учебникам    | Живые кейсы и технологии рынка |
| Время          | «Отсидка» на парах     | Работа = Обучение (ECTS)       |
| Роль вуза      | Передача знаний        | Валидация компетенций          |
| Легитимность   | Скрытые прогулы        | Законный статус (ПП КР №383)   |



**Было:** Студент учится, чтобы когда-нибудь начать работать.



**Стало:** Студент работает, превращая каждый трудовой навык в академический кредит.



**Вывод:** Мы не меняем программу — мы меняем место и способ достижения результата.

# Программы ОРМ: перспективы для Кыргызской Республики

---

«Новое дыхание» для образования и расширение концепции дуального образования

---

Повышение репутации системы профессионального и высшего образования за счет вовлечения студентов и ресурсов университета в решение производственных проблем

---

Повышение адекватности и привлекательности образования для студентов за счет обретения опыта работы на производстве и соответствующей квалификации

---

Появление инноваций в производственных процессах за счет внедрения проектов развития, разработанных студентами совместно с тьюторами и персоналом предприятий

---

Повышение производительности образовательного процесса за счет сокращения сроков обучения, валидации неформального и спонтанного обучения, дистанционного формата, индивидуальной траектории обучения и т.д.

---

Включение вузов в программы мобильности с европейскими вузами, реализующими программы WBL (интернатуры, стажировки и пр.)

## Выгода для работодателей

- **Удержание талантов:** Студент не увольняется, чтобы «поехать на сессию». Он учится прямо на рабочем месте, решая задачи компании.
- **Влияние на содержание обучения:** Возможность через наставника корректировать то, чему учится студент, под конкретные нужды бизнеса.
- **Снижение затрат на онбординг:** К моменту получения диплома компания получает полностью готового специалиста, адаптированного под её внутренние процессы.
- **Статус «Партнера КНУ»:** Доступ к кадровому резерву университета и возможность участвовать в авторизации наставников (формирование бренда работодателя).
- **Инструмент оценки персонала:** Методика FlexWBL дает работодателю готовые инструменты оценки компетенций своих сотрудников.



# Выгода для руководства КНУ

- **Выполнение госзаказа и НПА:** Прямое исполнение Постановления Кабмина №383. Вуз становится лидером в легализации ОРМ и валидации неформального образования в КР.
- **Улучшение показателей трудоустройства:** Официальный учет работающих студентов резко поднимает рейтинговые показатели вуза (KPI по трудоустройству — 100%).
- **Снижение нагрузки на инфраструктуру:** Частичный перенос образовательного процесса на базу предприятий снижает дефицит аудиторного фонда.
- **Привлечение внебюджетных средств:** Возможность создания платных программ переподготовки и валидации для корпоративного сектора.
- **Готовность к аккредитации:** Наличие системы ОРМ в СМК (ISO 9001) — мощный плюс при международной и национальной аккредитации.

## Выгода для преподавателя

**Правовая защита:** Перезачет кредитов за работу теперь — это регламентированная процедура, а не личная ответственность (и риск) преподавателя.

**Актуализация контента:** Постоянный контакт с реальным производством позволяет преподавателю обновлять свои курсы на основе актуальных кейсов (профилактика «профессионального выгорания»).

**Новая педагогическая роль:** Переход от «чтения лекций» к роли академического эксперта-консультанта, что повышает статус преподавателя.

**Повышение дисциплины:** Четкие требования к портфолио и отчетам наставников заменяют формальные справки о практике, которые студенты раньше «покупали».

**Научно-исследовательский потенциал:** Доступ к реальным данным предприятий для проведения исследований, написания совместных статей и грантовых заявок.

# Методология FlexWBL — гибкая рамка ОРМ

**FlexWBL (Flexible Work-Based Learning)** — международная технология превращения рабочего опыта в академические достижения.

## 1. Ядро методологии

- **Триада согласия:** Равноправный диалог: *Студент ↔ Вуз ↔ Работодатель*
- **Ресурсный подход:** Рабочее место — это «живая» лаборатория и учебная аудитория
- **Валидация:** Доказательная оценка опыта через портфолио, рефлексию и листы наблюдений
- **Легитимность:** Полное соответствие ГОС ВПО и ПП КР №383

## 2. Формы реализации в КНУ (Где работает модель?)

Модель интегрируется в любую деятельность в реальной рабочей среде:

- **Все виды практик** (производственная, преддипломная)
- **Трудовая деятельность** (работа по профилю обучения)
- **Стажировки и Дуальное обучение** (ученичество)
- **Прикладные проекты** по заказу компаний
- **Профессиональный шедуинг** (наблюдение за экспертами)
- и другие виды профессиональной деятельности студентов

## Механика Триады — кто за что отвечает?

### **СТУДЕНТ (Активный субъект)**

- *За что отвечает:* Выполнение рабочих задач + Сбор доказательств (Портфолио).
- *Коммуникация:* Сообщает о своих достижениях и трудностях обеим сторонам.

### **НАСТАВНИК (Эксперт от индустрии)**

- *За что отвечает:* Качество работы на объекте + Подтверждение проф. навыков.
- *Коммуникация:* Дает обратную связь тьютору о реальном прогрессе студента.

### **ТЮТОР (Эксперт от КНУ)**

- *За что отвечает:* Соответствие работы стандартам КНУ + Конвертация опыта в ECTS.
- *Коммуникация:* Согласовывает план обучения с наставником и студентов + проверяет рефлекссию студента.


# Механика триады — взаимодействие





# Проект КНУ


- Разработка и внедрение системы организационно-методического обеспечения обучения на рабочем месте в КНУ им. Жусупа Баласагына



# Проект решает три критические задачи

- **Правовая легитимность:** создание Регламента ОРМ и Регламента валидации, обеспечивающих «бесшовное» исполнение требований Министерства науки, высшего образования и инноваций Кыргызской Республики.
- **Институционализация партнерства:** внедрение системы авторизации корпоративных наставников и тьюторов, гарантирующей качество обучения на стороне работодателя.
- **Гибкость траекторий:** переход от формального контроля практик к оценке реальных достижений обучающегося через механизмы экспертной верификации и портфолио.

Итогом реализации станет работающая система обучения на рабочем месте, интегрированная в СМК университета, позволяющая трансформировать рабочее место в полноценную образовательную среду и повысить рыночную востребованность и компетентность выпускников КНУ им. Ж. Баласагына.



# Нормативные документы и ссылки

- [ISO 9001:2015](#) Системы менеджмента качества – Требования.
- [Постановление](#) Кабинета Министров Кыргызской Республики «Об утверждении Положения об обучении на рабочем месте в образовательных организациях профессионального образования Кыргызской Республики» от 12 июля 2024 года № 383.
- Kopnov, V.A. (2024). [Inventory on the Validation of non-formal and informal learning](#). Country Report 2023: Kyrgyzstan. Eds.: Mariya Dzhengozova (3s), Michał Kowal, Zbigniew Włosek. **European Training Foundation**. 38 p.
- Talbot J., Costley C., Dremina M.A., Kopnov V.A. (2017) [A review of the basic elements, organizational and theoretical foundations of work-based learning \(WBL\) in the higher education](#). **The Education and science journal**. 2017;19(6):91-118. DOI:10.17853/1994-5639-2017-6-91-118.
- Talbot J., Costley C., Dremina M.A., Kopnov V.A. (2017). [A Review of the Practice of Work-Based Learning \(WBL\) at Higher Education Level in the UK](#). **The Education and Science Journal**. No.1. pp.119-141. DOI: 10.17853/1994-5639-2017-1-119-141.
- [610072-EPP-1-2019-1-LV-EPPKA2-CBHE-JP](#). Development of a flexible, innovative and practical framework for Work-based Learning in higher education of Armenia and Russia / **FlexWBL**
- [587102-EPP-1-2017-1-RU-EPPJMO-MODULE](#) European policy and practice of Work Based Learning in Vocational Education and Training / **WBLinVET**



# Развитие СМК (возможные проекты)

