

**Б. І. Чиж**

аспірант

Університету сучасних знань

## ОСОБЛИВОСТІ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

У даній науковій статті розкрито особливості дуальної форми професійної освіти. Особливостями дуальної форми навчання є: 1. Роботодавці не завжди підтримують навчальні плани, де містяться предмети, які на думку роботодавця не пов'язані з виконанням завдань конкретної професійної діяльності. В той же час держава віддає перевагу різноплановій підготовці фахівця, що дає можливість отримати освічених і соціально мобільних громадян. 2. Дуальна система освіти слабо урегульована. Саме тому сьогодні виникає проблема щодо урегулювання питання наставників, оплата їх роботи, облік та контроль часу та ефективність щодо передачі досвіду. Можливість отримати за період навчання декілька наставників з метою ознайомлення здобувача із особливостями роботи різних відділів компанії або ділянок виробництва. Необхідність проходження обов'язкових інструктажів, тренінгів із педагогічної та психологічної підготовки. Не врегульовано питання матеріально-технічного забезпечення дуальної форми освіти тощо. Майже розкритим є питання підпорядкованості згідно з вимогами трудового кодексу, наявність та дієвість санкцій за порушення вимог тристороннього договору між підприємством, закладом освіти та здобувачем освіти. 3. На сьогодні відносини між роботодавцем та закладом освіти не мають юридично оформлених взаємовідносин, саме тому необхідно затвердити Положення про правила оформлення договорів між роботодавцями та закладів освіти щодо підготовки якісних фахівців за дуальною формою. 4. Питання зарахування здобувача на посаду відповідно до кваліфікаційного рівня, що здобувається є на сьогодні законодавчо невирішеною задачею, що ускладнює задачу щодо отримання здобувачем належного кваліфікаційного рівня. Саме тому в трудове законодавство необхідно внести норму наступного змісту « на період навчання за дуальною формою освіти дозволяється тимчасове (до трьох місяців) зарахування здобувача на посаду такого кваліфікаційного рівня, якій він здобуває при обов'язковому закріпленні наставника на цей період. З можливістю отримання заробітної плати в межах посадового окладу». 5. Проблема повернення фінансових затрат за освіту здобувача роботодавцю, у разі небажання здобувачем підписувати контракт з роботодавцем через специфіку роботи на конкретному підприємстві, умови праці чи низьку заробітну плату. Для виправлення даної проблеми, на нашу думку, в закон України «Про професійно-технічну освіту» необхідно додати норму, в якій передбачити « обов'язковість відпрацювання на виробництві здобувача на протязі трьох років, за освіту якого оплачено роботодавцем».

**Ключові слова:** професійна освіта, дуальна професійна освіта, фахівець, публічна адміністрація, децентралізована модель управління професійною освітою.

**Постановка проблеми.** Вкрай важливим для підготовки молодих фахівців у відповідності до потреб ринку праці є впровадження і поширення дуальної освіти.

**Стан дослідження.** Окремі питання управління розвитком професійно-технічної освіти та перспективи її розвитку були предметом дослідження Л.М. Грень, В. А. Григор'єва, О. І. Данилова, З.В. Доля, В.В. Супрун, В. О. Радкевича, В.О. Бородієнко, С.Г. Кравця та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «дуальна система» (від лат. dualis – подвійний) був введений у педагогічну термінологію в сере-

дині 60-х років минулого століття у Німеччині – як нова, більш гнучка форма організації професійного навчання. Згодом її успішний досвід запозичили й інші країни, такі як Австрія, Швейцарія, Велика Британія, Франція, США, Канада. В даний час всі передові країни світу застосовують таку дуальну форму здобуття освіти. У Німеччині до переліку програм за дуальною формою навчання готують фахівців за абсолютною більшістю спеціальностей. Поширеною практикою в Німеччині є повністю «дуальні університети», в яких всі здобувачі освіти вчаться тільки за дуальною формою навчання. Також

в Європі все більшого поширення набуває формування вертикально інтегрованих навчальних центрів, навчально-виробничих кластерів, об'єднань, консорціумів, тощо, в яких об'єднуються для досягнення спільної мети територіальні громади, школи, заклади професійної освіти, коледжі, університети та бізнес. Під час здобуття професійної освіти студенти вивчають теорію в аудиторії, наприклад протягом трьох місяців, а потім три місяці працюють на робочих місцях, де відразу застосовують отримані теоретичні знання на практиці – на підприємстві, за що отримують повноцінну платню на рівні з штатними працівниками підприємств. Такий підхід – чергуючи цикли навчання та роботи по три місяці в навчальному закладі та три місяці на виробництві, дозволяє ефективно навчатися і здобувати практичний досвід. В деяких навчальних закладах є програми, при яких студенти в перший рік навчання спочатку протягом 13 місяців працюють на різних робочих місцях, що стосуються обраної професії на «своєму» підприємстві, і тільки після такої реальної практики приступають до вивчення теоретичних дисциплін. Такий підхід сприяє значно кращому засвоєнню студентами теоретичних знань. Бо всі ці знання накладаються в уяві студента на конкретні технологічні операції реального виробництва. Таким чином виживання знань у студентів зростає до 70 – 80 % порівняно з 10 – 15% при чисто теоретичному навчанні [1].

У широкому розумінні поняття «дуальне навчання» використовується для опису європейських університетських програм, що поєднують університети й підприємства, щоб створити нові можливості для навчання на робочих місцях [2].

Закон України «Про освіту» ч. 10 ст. 9 визначає дуальну форму здобуття освіти як спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору.

Дуальна форма професійної освіти – це освітній процес, що поєднує практичне навчання з частковою зайнятістю на виробництві та навчання в традиційному освітньому закладі. Подібна форма професійної освіти представляє собою механізм тісної взаємодії держави, роботодавців, профспілок і різних громадських об'єднань з підготовки висококваліфікованих кадрів відповідно до потреб ринку праці [3, с. 9].

Дуальність як методологічна характеристика професійної освіти передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфери з підготовки кваліфікованих кадрів певного профілю в рамках організаційно-відмінних форм навчання[4].

На підставі викладеного, вважаємо, що **дуальна освіта** – це формат навчання, змістом якого є поєднання підготовки студентів у навчальному закладі та на виробництві, закріплюючи отримані знання та опановуючи практичні навички, з метою набуття певної кваліфікації.

Основним завданням упровадження елементів дуальної форми навчання є усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників, подолати розрив між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищити якість підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання.

Така форма освіти має переваги для усіх її учасників:

- для роботодавців – дозволяє готувати висококваліфікованих працівників для власного підприємства, вирішує проблему пошуку відповідних фахівців у регіоні, економить час на додаткове навчання та психологічну адаптацію молодого працівника після його прийому на роботу тощо;

- для здобувача освіти – створює можливість отримати, окрім теоретичних знань, практичні навички роботи на сучасному обладнанні із використання прогресивних технологій, ознайомитись на практиці із особливостями майбутньої професії, отримувати грошову винагороду під час навчання, стати конкурентоспроможним на ринку праці після завершення навчання;

- для закладів професійної освіти – формує можливість скорегувати освітні та навчальні програми відповідно до потреб роботодавців та з огляду на використовувані новітні технології та обладнання, підвищити фаховий рівень викладацького складу, залучати більше абітурієнтів через зростання іміджу закладу освіти тощо[5].

Функціональними критеріями дуальної системи професійної підготовки, на думку німецького педагога В. Грайнерта, є такі положення:

1. Потреба між кількістю працівників і учнів регулюється ринком праці. Якщо підприємства пропонують певні професії, то вони керуються законними державними нормами.

2. Носієм професійного навчання є підприємство. Проте, процес професійної підготовки організується за державними законодавчими нормами і підлягає прямому або непрямому державному контролю.

3. Якість професійних кваліфікацій реалізується передусім до вимог підприємства, а також зумовлюється вимогами держави, профспілок та Союзу фахівців.

4. Кошти на професійну освіту за дуальною системою вносяться переважно підприємствами, а також можливе фінансування з боку різних фондів і часткове державне фінансування.

5. Рівень систематизації професійної підготовки зумовлюється потребами держави, суспільства і залежить від фінансування[6].

На сьогодні в світі використовуються різні форми дуальної освіти, розглянемо їх[7].

Перша модель застосовується у Великобританії та характеризується невеликим прямим впливом держави. В основному, саме ринкові запити визначають освіту кваліфікованої робочої сили. Навчання проводиться на конкретному підприємстві, при цьому зміст навчання визначається конкретним завданням. Вважаємо, що за такої моделі навчання здобувач отримує занадто вузький кваліфікаційний профіль, який може стати стримуючим фактором для нього у майбутньому при пошуку нового місця роботи.

Друга модель широко застосовується у Франції, особливістю дуального навчання є вплив з боку держави на формування освітніх програм. Система дуального освіти у Франції відкриває учням дорогу до всіх професійних сертифікатів, що зареєстровані в національному каталозі професійних кваліфікацій. Уклавши контракт на учнівство (від 1 до 3 років), молоді люди мають такий же статус і права, як і інші співробітники підприємства, а також отримують зарплату. Навчання проходить як на робочому місці, так і в навчальному центрі для учнів. Система регулюється національним законодавством, регіональними радами, політичними установами і соціальними партнерами, які здійснюють керівництво центрами підготовки. Фінансується навчання з трьох джерел: від держави, яке звільняє підприємства від внесків роботодавців на суму зарплати кожного учня, регіональних рад (бонуси за наймом, субсидії на навчання) та компаній (податок на навчання). Урядом Франції було прийнято різні заходи для розвитку альтернативного навчання. Наприклад, введена мінімальна квота на учнівські контракти для ком-

паній. Компанії з кількістю співробітників більше ніж 250, по винні надати 5 % контрактів для учнів альтернативного освіти [8, с. 61].

Третя модель використовується в Німеччині. Тут діє принцип подвійної освіти (навчання плюс робота на конкретному робочому місці). М.Г. Дернова, досліджуючи Європейський досвід дуальної освіти, зазначає, що у німецьких університетах розрізняють 3 усталені дуальні моделі: 1. вища освіта інтегрована з професійною освітою: містить в собі класичну вищу освіту з практичною професійною. Умовою навчання за цією моделлю є атестат про середню або середню фахову освіту, а також угода з підприємством; 2. вища освіта інтегрована з професійною діяльністю: розрахована на тих, хто має завершену професійну освіту або багаторічний досвід роботи за будь якою спеціальністю. Навчання припускає продовження професійної діяльності, якщо вона змістовно пов'язана з напрямом навчання. Обов'язковою є тристороння угода між університетом, студентом і підприємством; 3. вища освіта інтегрована з виробничою практикою: передбачає проходження тривалої практики на підприємстві. Умовою прийому для отримання такої освіти є атестат про середню або середню фахову освіту[9, с. 142].

У процесі отримання дуальної освіти студент по-новому осмислює майбутню спеціальність і приймає обґрунтоване рішення про правильність вибору професії. До того ж сумлінна праця може забезпечити майбутньому фахівцю як додаткові доходи так і стаж роботи, що є дуже важливим при подальшому працевлаштуванні. В сучасних умовах ці переваги є суттєвими[10, с. 29].

Особливою умовою розвитку дуальної форми освіти є взаємодія між закладами освіти та роботодавцями, вироблення механізмів їхньої економічної зацікавленості в зазначених процесах. Взаємодія бізнесу і влади має бути побудована на засадах державно-приватного партнерства. На превеликий жаль, законодавець сьогодні не достатньо уваги приділяє співробітництву між державним партнером та приватними партнерами в сфері освіти. На розвиток зазначеної взаємодії Міністерство освіти та науки України розробив та запровадив наступні напрямки співробітництва:

– підготовка пропозицій щодо реформування системи професійної освіти та створення професійних та освітніх стандартів;

– надання консультативної допомоги з питань, що мають спільний інтерес;

- участь у спільних заходах: конкурсах, виставках, конференціях, круглих столах тощо;
- розробка механізмів забезпечення випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів робочими місцями на підприємствах;
- розробка пропозицій щодо сумісного надання випускникам професійних кваліфікацій роботодавцями і навчальними закладами;
- закріплення великих організацій за професійно-технічними і вищими навчальними закладами для надання шефської допомоги;
- забезпечення практичної підготовки учнів професійно-технічних, студентів вищих навчальних закладів та стажування викладачів професійно-теоретичної підготовки, майстрів виробничого навчання на базових підприємствах;
- запровадження виплати підприємствами та організаціями галузевих, іменних стипендій кращим учням, студентам професійно-технічних і вищих навчальних закладів;
- надання підприємствами та організаціями допомоги в утриманні та розвитку матеріально-технічної бази професійно-технічних і вищих навчальних закладів;
- запровадження підприємствами та організаціями матеріального і морального стимулювання викладачів професійно-теоретичної підготовки та майстрів виробничого навчання професійно-технічних і вищих навчальних закладів;
- взаємне поширення інформації з питань, що стосуються розвитку професійної освіти і підготовки кадрів для будівництва, рекламування та популяризація в засобах масової інформації, своїх web-ресурсах[11].

**Висновки.** До переваг дуальної системи підготовки, затребуваних ринком праці фахівців, перед «традиційною» системою навчання і для випускників і для роботодавців слід відносити:

- відповідність змісту освіти сучасному рівню виробництва;
- знайомство студентів із корпоративною культурою підприємства, його особливостями;
- зведення до мінімуму витрат із соціальної та трудової адаптації випускника в новому трудовому колективі;
- державна підтримка підприємства;
- підвищення іміджу підприємства, організації та навчального закладу[12, с. 124].

Одночасно дуальна форма певні обмеження та проблеми.

1. Роботодавці не завжди підтримують навчальні плани, де містяться предмети, які на думку роботодавця не пов'язані з виконанням завдань конкретної професійної діяльності. В той

же час держава віддає перевагу різноплановій підготовці фахівця, що дає можливість отримати освічених і соціально мобільних громадян.

2. На даному етапі дуальна система освіти слабо урегульована. Саме тому сьогодні виникає проблема щодо урегулювання питання наставників, оплата їх роботи, облік та контроль часу та ефективність щодо передачі досвіду. Можливість отримати за період навчання декілька наставників з метою ознайомлення здобувача із особливостями роботи різних відділів компанії або ділянок виробництва. Необхідність проходження обов'язкових інструктажів, тренінгів із педагогічної та психологічної підготовки. Не врегульовано питання матеріально-технічного забезпечення дуальної форми освіти тощо. Майже розкритим є питання підпорядкованості згідно з вимогами трудового кодексу, наявність та дієвість санкцій за порушення вимог тристороннього договору між підприємством, закладом освіти та здобувачем освіти.

3. На сьогодні відносини між роботодавцем та закладом освіти не мають юридично оформлених взаємовідносин, саме тому *необхідно затвердити Положення про правила оформлення договорів між роботодавцями та закладів освіти щодо підготовки якісних фахівців за дуальною формою.*

4. Питання зарахування здобувача на посаду відповідно до кваліфікаційного рівня, що здобувається є на сьогодні законодавчо невирішеною задачею, що ускладнює задачу щодо отримання здобувачем належного кваліфікаційного рівня. Саме тому в трудове законодавство необхідно внести норму наступного змісту *« на період навчання за дуальною формою освіти дозволяється тимчасове (до трьох місяців) зарахування здобувача на посаду такого кваліфікаційного рівня, якій він здобуває при обов'язковому закріпленні наставника на цей період. З можливістю отримання заробітної плати в межах посадового окладу».*

5. Проблема повернення фінансових затрат за освіту здобувача роботодавцю, у разі небажання здобувачем підписувати контракт з роботодавцем через специфіку роботи на конкретному підприємстві, умови праці чи низьку заробітну плату. Для виправлення даної проблеми, на нашу думку, в закон України *«Про професійно-технічну освіту» необхідно додати норму, в якій передбачити « обов'язковість відпрацювання на виробництві здобувача на протязі трьох років, за освіту якого оплачено роботодавцем».*

**Список використаної літератури:**

1. Дуальна освіта: «добре забуте старе», чи крок до передового досвіду європейських освітніх технологій URL: <https://msu.edu.ua/novini/dualna-osvita-dobre-zabute-stare-chi-krok-do-peredovogo-dosvidu-yevropejskix-osvitnix-technologij/>
2. Boud D. Work as the curriculum: Pedagogical and identity implications / D. Boud, N. Solomon // UTS Research Centre Vocational Education & Training Working Knowledge: Productive learning at work Conference proceedings 10—13 December 2000, University of Technology Sydney, New South Wales, Australia Working Paper 07 // University of Worcester
3. Федотова Г.А. Социальное партнерство в профобразовании ФРГ. Профессиональное образование. 2000. № 6. С. 9-11
4. Дуальна форма навчання URL:<https://nmc-pto.vn.ua/>
5. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 660-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%809>.
6. Greinert W.-D. Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Struktur und Funktion. 2, verbesserte Auflage. Stuttgart. Holland Johannes, 1995. 154 S.
7. Peter Damlund Koudahl. Vocational education and training: dual education and economic crises. Procedia Social and Behavioral Sciences, 9 (2010), 1900—1905. doi:10.1016/j.sbspro.2010.12.42.
8. Марценюк Л.В., Груздев О.В. Дуальна освіта як засіб ефективного поєднання теорії та практики. Економіка та держава. 2021. № 3. С. 58-65.
9. Дернова М.Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: Європейський досвід. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. Вип. 2 (9) 2014. С. 137-145.
10. Вем`ян В.Г., Терованес`ян В.Г. Дуальна форма професійної освіти як умова ефективного рішення завдань модернізації освіти. Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ. 2015. № 5. С. 29-33
11. Державно приватне партнерство. Офіційний сайту Міністерства освіти та науки України URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichnaosvita/derzhavno-privatne-partnerstvo>
12. Хомишин І. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: «Юридичні науки». 2020. Т. 7. № 1. С. 120-125.

**Chyzh B. I. Particularities of dual professional education**

*This scientific article reveals the features of the dual form of professional education.*

*Features of the dual form of education are: 1. Employers do not always support curricula that contain subjects that, in the employer's opinion, are not related to the performance of tasks of a specific professional activity. At the same time, the state prefers multifaceted specialist training, which makes it possible to obtain educated and socially mobile citizens. 2. The dual education system is poorly regulated. That is why today there is a problem regarding the settlement of the issue of mentors, payment for their work, accounting and control of time and efficiency in the transfer of experience. The opportunity to receive several mentors during the training period in order to acquaint the applicant with the peculiarities of the work of various departments of the company or production areas. Necessity of passing mandatory briefings, trainings on pedagogical and psychological training. The issue of material and technical support for the dual form of education, etc., has not been settled. The question of subordination according to the requirements of the labor code, the existence and effectiveness of sanctions for violating the requirements of the tripartite agreement between the enterprise, the educational institution and the student is almost open. 3. Currently, the relationship between the employer and the educational institution does not have a legally formalized relationship, that is why it is necessary to approve the Regulation on the rules for drawing up contracts between employers and educational institutions regarding the training of quality specialists in a dual form. 4. The question of enrolling the applicant for a position in accordance with the qualification level obtained is currently a legally unresolved task, which complicates the task of obtaining the appropriate qualification level by the applicant. That is why it is necessary to introduce a norm of the following content into the labor legislation: «for the period of study under the dual form of education, temporary (up to three months) enrollment of the applicant in a position of such qualification level, which he acquires with the mandatory appointment of a mentor for this period, is allowed. With the possibility of receiving a salary within the limits of the official salary». 5. The problem of returning financial expenses for the education of the applicant to the employer, in case the applicant does not want to sign a contract with the employer due to the specifics of work at a particular enterprise, working conditions or low wages. In order to correct this problem, in our opinion, it is necessary to add a norm to the Law of Ukraine «On Vocational and Technical Education», which provides for «obligatory work experience for the applicant for three years, the education of which was paid for by the employer.»*

**Key words:** professional education, dual professional education, specialist, public administration, decentralized model of management of professional education.