

УДК 331.101.262

Синяєва Л.В., д.е.н., професор,
Таврійський державний агротехнологічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ СИСТЕМОЮ

***Анотація.** У статті зроблена спроба виявити позитивні сторони та проблеми при впровадженні дуальної системи навчання. Зроблено висновок, що дуальна система покликана усунути розрив між теорією і практикою, освітою й виробництвом, спрямована на підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців, сприяє соціалізації молоді.*

***Ключові слова:** підготовка, кваліфікація, система управління, дуальна система, якість освіти*

Постановка проблеми. Одним із основних критеріїв якості професійної підготовки є знання та уміння фахівців, що визначає їх конкурентоспроможність і працевлаштування у європейському економічному просторі.

Впродовж усього періоду існування незалежної України в освітньому секторі країни накопичувалися численні проблеми системного характеру. Серед них:

- ставлення владних структур до неї як до другорядного, порівняно з економікою, сектору, «витратної», а не інвестиційної, частини державного бюджету;
- занепад матеріально-технічної бази, старіння педагогічних кадрів, недостатній приток молодих спеціалістів;
- низька заробітна плата, зниження соціального статусу працівників освіти;
- неефективна, надмірно централізована, застаріла система управління і фінансування;
- зростаюча нерівність у доступі до якісної освіти;
- некодифікованість і недосконалість освітнього законодавства;
- надмірна комерціалізація освітніх послуг, корупція та «дипломна хвороба»;
- зниження якості освіти і падіння рівня знань і умінь учнів, моральне старіння методів і методик навчання,
- повільне і безсистемне оновлення змісту освіти,
- зниження якості педагогічних кадрів і криза педагогічної освіти, професійна деградація частини учительських кадрів
- брак ефективної системи моніторингу і контролю якості освіти
- невідповідність набутих теоретичних знань вимогам сучасного суспільства, оскільки навчальний процес зводиться до простого за-

пам'ятовування.

- зниження якості навчальної літератури та критичний брак передових технологій в освітньому секторі;

Наведений комплекс зазначених проблем призводить нас до ще однієї важливої проблеми. Це – відірваність університетів від практичних вимог та реалій ринку праці. Зародження фундаментальних теоретичних знань у ВНЗ, на жаль, мало підкріплені практичною базою. Тому породження все нових і нових неефективних знань призводить до неконкурентоспроможності молоді на ринку праці й молодіжного безробіття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні і методичні основи організації навчання у закладах освіти досліджували Ничкало Н., Гребенюк Г., Гуревич Р., Дубинчук О., Лузан П., Свистун В. та ін.. Порівняльно-педагогічний аналіз на матеріалах зарубіжних країн проводили Абашкина Н., Десятов Т., Сергеева Л., Каплун А., Пазюра Н. У той же час аналіз вітчизняної педагогічної літератури не виявив дослідників, які б вивчали проблеми дуальної системи навчання у підготовці кваліфікованих працівників. Таким чином, актуальність проблеми, недостатній рівень її теоретичного обґрунтування у вітчизняній педагогічній науці та практиці зумовили вибір теми статті.

Формулювання цілей статті. Науково обґрунтувати теоретичні та методичні засади впровадження елементів дуальної системи навчання, виявити позитивні сторони та проблеми при впровадженні дуальної системи навчання.

Виклад основного матеріалу. Одним із провідних світових лідерів у сфері підготовки кваліфікованих кадрів на сьогодні виступає Європейський Союз, який завдячує цьому дуальній системі професійної освіти і навчання.

Поняття «Дуальна система» (від лат. *dualis* – *подвійний*) виникло в другій половині 60-х років у ФРН у зв'язку з обговоренням введеного в 1969 році Закону про професійне навчання. Відтоді німецька система, що поєднує державну професійну школу з виробничим навчанням, вважається всесвітньо зразковою, і була експортована в інші країни. Цей досвід повторила Канада і багато країн Європи – Австрія, Швейцарія та інші. У радянську систему теж потрапили деякі елементи: тоді існували заводи-ВТУЗи, навчання в яких передбачало паралельну роботу на підприємстві.

Тоді ж термін «дуальна система» був введений у педагогічну термінологію, як нова, більш гнучка форма організації професійного навчання. Всі усвідомлюють те, що освіта в Україні не встигає за технічним прогресом. Світ так швидко змінюється, що молоді люди, вступаючи до навчального закладу, випускаються з нього і потрапляють у зовсім інший технологічний світ, який за 5 років їх навчання змінився до невпізнання. Викладачі вишів не встигають відстежувати ці тенденції, і наші студенти випускаються не з найсучаснішими знаннями.

Однак, бізнес є значно спритнішим, він працює з новітніми технологіями і не може відставати, інакше програє. Німці ще в 70-х це зрозуміли, коли почалася сучасна технічна революція. Вони вирішили, що теоретичні знання необхідно давати у виші, а практичні – на підприємстві.

Основним завданням упровадження елементів дуальної форми навчання є ліквідація основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників, подолання розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання.

У країнах, де застосовується дуальна система професійного навчання (Німеччина, Австрія, Швейцарія) в середньому 40-50 % молоді навчаються за дуальною системою; Кожне 1/5 підприємство Німеччини займається навчанням на виробництві; 2/3 учнів системи проходять навчання на середніх і великих підприємствах; 2/3 з тих, хто навчається на підприємстві залишаються працювати на ньому. Щорічно підприємства Німеччини укладають понад 0,5 млн. угод щодо професійної освіти та інвестують в цю сферу понад 30 млрд. євро. Підприємствами надано 170,3 тис. робочих місць для практики, 5,1 тис. місць-замовлень на навчання та видаються стипендії учням за рахунок їх коштів.

В Німеччині щоби потрапити у вищу дуальну школу, абітурієнт має отримати закінчену середню або спеціалізовану середню освіту. Студентів відбирають на конкурсних засадах. Також кожен учень повинен знайти партнера серед підприємств – це головна умова.

У Вищій дуальній школі міста Гера-Айзенах навчання триває шість семестрів – три роки. Кожен семестр ділять на три місяці теорії і три – роботи на підприємстві. Хоча в інших закладах для отримання теоретичних знань студенту достатньо 1-2 дні на тиждень відвідувати виш, та працювати самостійно. Решта підготовки – це робота на підприємстві.

На підприємстві студент має наставника. Його статус закріплений у законі і за свою роботу з студентом куратор отримує 538 євро. Впродовж трьох місяців він займається разом зі студентами проектами, які мають безпосередній зв'язок з підприємством:

Це є суттєвою перевагою для компанії, оскільки учень інтегрується в систему підприємства, вивчає всі робочі механізми. Цим випробовуються і впроваджуються ті чи інші проекти, які мають значення для майбутнього компанії. Ці проекти оцінює і наставник, і професор вищої школи. Але є і традиційні контрольні роботи та домашні завдання.

Дуальна освіта в ФРН закріплена на законодавчому рівні. Для цього розроблені і прийняті наступні Закони: про професійну освіту; про охорону праці неповнолітніх; про тарифні угоди; про тимчасове регулювання права промислових і торгових палат; про торгові і промислові палати; про регулювання підприємств; регіональні закони про школу; координаційна угода між регламентом професійної освіти і рамковою навчальною програмою; положення про промисли; а також певні параграфи Конституції (параграф 12). Однак після завершення навчання випускник не зобов'язаний працювати в компанії, яка його вчила.

Для дуального навчання країн ЄС характерно укладання 3-стороннього договору про професійне навчання (підприємство-учень-профшкола). 70-80% навчання проходить на виробництві, 3-4 дні на тиж-

день учень навчається на підприємстві і 1-2 дня у навчальному закладі. Основні витрати по професійному навчанню несе підприємство; підприємство також сплачує компенсацію інструкторам, які відволікаються від основної роботи і займаються наставництвом). Учень на підприємстві отримує винагороду, зарплата учня в середньому становить 80% від зарплати кваліфікованого співробітника. Для підприємств за навчання учнів існують різні державні субсидії. Підсумковий контроль знань здійснюється незалежними комісіями торгово-промислових палат. Дуальна система має підтримку бізнесових кіл, соціальних партнерів, держави, освітніх закладів. Після здачі іспитів випускник отримує 3 свідоцтва: профшколи, підприємства і державно визнане свідоцтво з професії від навчального закладу.

Крім зазначених документів між навчальним закладом та підприємством укладається Договір про професійне навчання, який схожий на звичайний трудовий договір. Цей Договір є юридичною основою для навчання на підприємстві під час отримання професійної освіти. Він регулює тривалість навчання, початок і кінець навчання, випробувальний термін, право на відпустку, зміст навчання, оплату праці під час навчання. У Договорі обумовлюються також причини розірвання договору

І підприємство, і навчальний заклад розробляють два рамкових плани навчання. Стандарт професійної освіти для підприємства містить: відомості щодо компетенцій, які мають отримати учні під час освоєння професії; (професійний профіль); відомості про мінімальний освітній рівень, який повинно забезпечити підприємство; відомості щодо знань, які повинні мати учні для успішної здачі випускних іспитів (екзаменаційні стандарти).

Стандарт професійної освіти для училища містить: відомості про мету і зміст навчання, структурованих по «галузях навчання» та орієнтованих на професію, який забезпечує передачу теоретичних знань, необхідних для конкретних професій.

Переваги дуальної системи для учнів, для роботодавців та держави полягають у наступному:

Для учнів: вони отримують оплату за роботу в період профнавчання (300- 800 €/міс.; навчаються в реальних умовах виробництва; ідентифікують себе з виробництвом; отримують професійні навички і уміння для подальшої професійної кар'єри. Понад 43% учнів працюють за отриманою спеціальністю, після завершення навчання отримують визнаний суспільством сертифікат. 5,6% всіх зайнятих у ФРН становлять учні, які навчалися за дуальною системою.

Переваги для роботодавців. Роботодавці беруть участь у розробленні стандартів; отримують компетентних випускників, які точно відповідають їх вимогам; підвищують продуктивність праці; економлять на витратах з підбору персоналу; контролюють виробниче навчання; входять до складу екзаменаційних комісій; узгоджують з профспілками оплату роботи учнів; несуть відповідальність за бізнес. Крім цього, щоби відшкодувати свої видатки, роботодавці хотіли б, щоб витрати на підготовку фахівців вони могли внести до витрат на виробництво. Це означає, що ці витрати закладалися б у собівартість товарів або послуг, які пропонує компанія. За свідченням мініс-

тра освіти Гриневич, МОН таку пропозицію уже вносило, однак ініціатива не знайшла підтримки.

Держава також має певні переваги внаслідок впровадження дуальної системи навчання. Відбувається зменшення витрат на підготовку, забезпечується якість розроблення стандартів (ВІВВ). Держава фінансує, контролює, перевіряє систему коледжів, бере участь у профорієнтації, підтримує людей з обмеженими можливостями, прогнозує випуск фахівців в умовах несприятливої демографічної ситуації. Держава організовує незалежне оцінювання знань (палати, профспілки й асоціації).

Саме цьому необхідно сприяти подальшому розвитку дуальної форми підготовки кваліфікованих кадрів та прискорити запровадження її елементів у систему професійної (професійно-технічної) освіти України. Для цього Міністерство освіти і науки ще декілька років назад розробило етапи впровадження дуальної освіти в Україні: I етап 2012-2014: інформаційно-роз'яснювальна робота щодо впровадження дуальної системи проектом TVINNING; II етап 2014-2015: розпорядження МОН України про проведення експерименту, підготовка програми, заявки експерименту, матеріально-технічної бази закладів; конкурс ПТНЗ щодо участі; III етап 2015-2016: реалізація перших етапів експерименту.

Метою впровадження елементів дуальної системи в Україні є ліквідація основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників, нівелювання розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом та підвищення якості підготовки кадрів з урахуванням вимог роботодавців в рамках організаційно-відмінних форм навчання.

Упродовж 2015-2017 років в Україні здійснювався експеримент з організації навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання на базі Вищого професійного училища №33 м. Києва (професія «Кухар»), Вищого професійного художнього училища м. Львова (професія «Маляр»), Вищого професійного училища машинобудування м. Запоріжжя (професія «Токар»). Відбувся перший випуск трьох експериментальних груп, який засвідчив позитивні результати упровадження елементів дуальної форми навчання: високий рівень працевлаштування – до 97%, підвищення якості професійної підготовки на 12-17%, додаткові фінансові надходження – до 50 тисяч гривень у кожному ПТНЗ, зменшення витрат на комунальні послуги та витратні матеріали, більш стійка та взаємовигідна співпраця з роботодавцями.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Аналіз існуючих джерел та результатів проведеного в Україні експерименту виявив як позитивні показники і показники якості дуальної системи, так і певні виклики. До позитивних сторін експерименту можна віднести співпрацю політиків, бізнесу, соціальних партнерів (наприклад екзаменаційні комісії, стандарти, незалежна сертифікація); навчання у процесі роботи; розроблення законодавчої бази та визнання національних стандартів (свідоцтв палат); формування кваліфікованого персоналу (інструктори, викладачі); проведення інституційних досліджень і консульту-

вання (щорічні звіти по професійній освіті, стандарти); конкретне включення підприємств до професійної освіти; організація співпраці політиків, бізнесу, соціальних партнерів; розробка законодавчого підґрунтя для визнання національних стандартів якості професійної освіти; навчання учнів під час трудової діяльності; залучення кваліфікованого персоналу з виробництва до педагогічної діяльності (інструктори, викладачі); моніторинг якості надання освітніх послуг у сфері професійної освіти, оновлення освітніх стандартів; врахування конкретних запитів підприємств до змісту та якості професійної освіти.

Крім позитивних результатів впровадження дуальної системи були виявлені певні виклики, а саме: невирішеність питання щодо податкових пільг та преференцій роботодавцям-учасникам експерименту для забезпечення оплати праці учням ПТНЗ як позаштатним працівникам підприємства (організації, установи); відсутність професійних стандартів для оновлення змісту освіти, введення до навчальних програм нових тем, предметів, технологій; проблеми з організацією навчально-виробничого процесу в ПТНЗ, системним підходом до зайнятості педагогічних працівників та навчально-виробничих приміщень навчальних закладів.

Таким чином, дуальна система: усуває розрив між теорією і практикою в процесі підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; відкриває додаткові можливості підвищення ефективності підготовки робітничих кадрів; дозволяє враховувати вимоги роботодавців щодо формування професійних компетенцій та показників оцінювання майбутніх кваліфікованих робітників; стимулює роботодавців інвестувати в освіту, оскільки в результаті вони отримують якісно підготовленого робітника; сприяє більш різноманітному професійному розвитку учнів, формує нову психологію молодого фахівця; підвищує мотивацію для отримання знань і набуття професійних навичок учнів, забезпечує високу ступінь соціалізації, адаптації у виробничих умовах наближених до реальності; сприяє розробленню стандартів нових сучасних професій та організації нових робочих місць, соціалізації молоді. Перспективи впровадження дуальної системи: поширення та мультиплікація досвіду за іншими професіями не тільки у професійних училищах, але й у вищих навчальних закладах; підготовка супроводу щодо специфіки організації навчання за принципами дуальності (концептуального, нормативно-правового, методичного); зміцнення партнерських взаємовигідних відносин з роботодавцями, цільова підготовка кадрів; економія коштів державного бюджету та їх ефективне використання; привертання уваги суспільства до проблем підготовки робітничих кадрів.

Бібліографічний список.

1. Андрущенко В.П. Теоретико-методологічні засади реформування вищої освіти в Україні / В.П.Андрущенко // Педагогічна газета. – Академія пед. наук України. – №12 (78), грудень 2000 р. – С.1-2.
2. Велика хартія університетів (Болонья, Італія, 18 вересня 1988 р.) // Болонський процес: Документи. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – С.7–10.
3. Євтух М.Б. Дидактичні проблеми проектування навчальних занять в умовах вищої школи / М.Б.Євтух, О.П.Сердюк // Теоретичні питання

освіти та виховання: Зб. наук. пр. – К.: Вид. центр КДЛУ. – 2000. - №9. – С.28.

4. Матвієнко О.В. Створення моделі спеціаліста на засадах теорії освітньої інноватики / О.В.Матвієнко // Педагогіка і психологія. – 2004. - №3. - С.44-52.

5. Степко М.Ф. Болонський процес і навчання впродовж життя: Монографія / М.Ф.Степко, Б.В.Клименко, Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2004. – 112 с.

6. Gudjons, Herbert. Handlungsorientiert lehren und lernen. Schüleraktivierung – Selbsttätigkeit – Projektarbeit. – 3.Aufl. - Bad Heilbrunn/ Obb.: Klinkhardt, 1992. – 136 S.

7. Pridik, Nicola. Das duale Studium als Erstausbildung. – Berlin, 2009. – S. 1-4.

8. Агранович М.Л. Экономические и социальные эффекты образования. Опыт статистического анализа. — М.: Просвещение, 2001. — 256 с.

9. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. Утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118 zakon.kz

10. Стратегический план Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2011-2015 годы // zakon.kz/141156-zakon-respubliki-kazakhstan-ot-27.html

11. Родиков А.С. Некоторые аспекты профилизации образовательных услуг дуальной системы европейского образования // Вестник Военного университета. — 2010. — № 3 (23). — С. 41-46.

12. Що таке дуальна освіта і навіщо вона українцям. *Osvita.ua*. 20.02.2017. Процитовано 01.02.2018.

13. Дрозач М. І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду // Наука та інновації. — 2008. — Т 4. № 3. — С. 88–94.

14. Бойчевська І. Роль системи дуальної освіти у професійній підготовці молоді Німеччини // Порівняльно-педагогічні студії. — 2009

15. Дуальна освіта. *МОН України*. 01.02.2018. Процитовано 01.02.2018.

16. Дуальна освіта в Україні. *Укрінформ*. 29.01.2018. Процитовано 01.02.2018.

Synyaeva L.V. Improving qualified preparations workers for the dual system

*Summary.*The article attempts to identify positive aspects and problems when introducing the dual system of education. It is concluded that the dual system is intended to bridge the gap between theory and practice, education and production, aimed at improving the quality of qualified personnel training, taking into account the requirements of employers, contributes to the socialization of youth.

Key words: training, qualification, management system, dual system, quality of education.