

УДК 374.013.83

DOI 10.31652/2415-7872-2019-59-136-140

ДОСВІД КРАЇН СВІТУ ЩОДО ЗДІЙСНЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПЕРЕВАГИ ТА ПРОБЛЕМИ

М. Ю. Кадемія

orcid.org/0000-0002-5196-5617

В. М. Кобися

orcid.org/0000-0001-8865-2916

А. П. Кобися

orcid.org/0000-0001-5075-7747

У статті розглядаються проблеми професійної освіти молоді, здійснення її в різних країнах світу, а також підготовка кадрів за дуальною освітою. Особлива увага приділяється дуальній системі освіти в Німеччині, яка пройшла тривалу історичну перевірку і нині демонструє високі показники якості професійної освіти. Досвід Німеччини приймається іншими країнами світу з урахуванням власної специфіки освіти. Окрім цього необхідно зазначити, що дуальна освіта має цілу низку переваг, однією з яких є працевлаштування молодих людей після завершення навчання. Суттєвим є ліквідація значного розриву між теорією і практикою, між науковими досвідами і реаліями життя. Дуальна система освіти має певні проблеми, але як свідчить досвід країн світу – це одна з найуспішніших моделей кооперації навчання і практики, позитивний досвід якої може бути використаний в процесі навчання на будь-якому рівні освіти з відповідним урахуванням специфіки системи освіти і економіки в тій чи іншій країні. Нині гостро постало питання необхідності нової моделі професійної підготовки кадрів, яка відповідатиме вимогам реального сектору економіки, сприятиме навчанню фахівців, їхньої адаптації умовам діючого підприємства (установи), зацікавленого в результатах праці, а також поділяючих цінності та культуру підприємства (установи). Відповідь на ці запитання і вимоги надає реалізація практико-орієнтованого навчання за дуальною формою.

Ключові слова: навчальний процес, дуальна освіта, традиційне навчання, професійне навчання, освітні послуги, потреби ринку праці, мотивація навчання.

EXPERIENCE OF WORLD COUNTRIES ON DUAL EDUCATION: ADVANTAGES AND PROBLEMS

М. Kademiia, V. Kobysia, A. Kobysia

The article deals with the problems of youth vocational education, its implementation in different countries of the world, as well as training in dual education. Particular attention is paid to the dual education system in Germany, which has undergone a long historical review and is now demonstrating the high quality of vocational education. Germany's experience is accepted by other countries of the world, taking into account its own specificity of education. In addition, it should be noted that dual education has a number of benefits, one of which is the employment of young people after graduation. It is essential to close the significant gap between theory and practice, between scientific experience and the realities of life.

The dual education system has some problems, but as the experience of the countries of the world shows, it is one of the most successful models of cooperative learning and practice, the positive experience of which can be used in the learning process at any level of education, with due regard to the specifics of the education and economy in that or to another country.

The question now arises of the need for a new model of professional training that will meet the requirements of the real sector of the economy, facilitate the training of professionals, their adaptation to the conditions of the existing enterprise (institution) interested in the results of work, as well as sharing the values and culture of the enterprise (institution). The answer to these questions and requirements is provided by the implementation of practice-oriented dual-form training.

Keywords: educational process, dual education, traditional education, vocational training, educational services, labor market needs, motivation of learning.

Однією з проблем освіти в Україні є відірваність теоретичних знань, які отримують студенти в навчальних закладах, від реального виробництва. Тому випускники закладів освіти у більшості випадків не можуть і не готові розв'язати ті завдання, які ставлять перед ними роботодавці. Це зумовлено тим, що теорія, яка отримується в навчальному закладі не підкріплена практикою за фахом. Такий розрив у більшості випадків ліквідується на робочому місці, а цей процес потребує додаткових витрат і часу. Тому і виникає проблема безробіття серед молодих фахівців.

Нині в Європі поширюється досвід підготовки фахівців за дуальною системою освіти, яка є поєднанням теоретичного навчання у навчальному закладі з практичним навчанням на виробництві (установі).

Мета статті полягає у вивченні й аналізі досвіду Німеччини, Австрії, США, Японії, Малайзії, Норвегії, Нідерландів, Південної Кореї, Китаю з проблеми здійснення професійної освіти, дуального навчання.

Засновником дуальної освіти вважається Німеччина. Дуальна освіта – це такий вид навчання, в якому теоретична частина підготовки відбувається в навчальному закладі, а практична – на робочому місці.

У низки країн система професійної освіти відрізняється розвитком наставництва, партнерства, практико-орієнтованим навчанням і активною участю бізнесу в підготовці кадрів.

Проблемі професійної підготовки майбутніх фахівців присвячені дослідження науковців: Б. Артентьєва, С. Артюка, А. Амерова, В. Безрукової, О. Белової, Є. Зеєра, О. Коваленко, М. Лазарєва та ін. Аналіз наукових праць свідчить, що недостатньо повно розглядається дуальна система професійної підготовки фахівців, потребує досвід її реалізації в різних країнах світу.

Дуальні форми професійної освіти широко освідчуються німецькими дослідниками: Greinert W., Kuebert F., Lipsmeier A., Puetz H., Schelten A., Schmidt H., Stratmann K.

Історія виникнення дуальної системи професійного навчання починається з ремісництва. Ще у 1920 році була сформована мережа фабрично-заводського учнівства (ФЗУ) з метою забезпечення кадрами промисловості і були розміщені на великих підприємствах. Потім вони реорганізуються у школи ФЗН (фабрично-заводське навчання), ПТУ (професійно-технічні училища).

В Азії та Європі більш ніж тисячоліття існувало впорядкована і відрегульована у професійному відношенні професійна освіта.

Загальновизнаним лідером в організації дуальної освіти є Німеччина, в якій система професійної освіти відрізняється інститутом наставництва, практико-орієнтованим навчанням, активною участю бізнесу в підготовці кадрів.

Засновником системи професійної освіти в Німеччині вважається Георг Кершенштайнер (1854-1932). Він був німецьким педагогом і очолював мюнхенську шкільну міську раду, займався реформуванням шкільної освіти. Ще на початку XX сторіччя Георг Кершенштайнер в Мюнхені створив новий тип школи, в центрі якої було оволодіння професією. В подальшому набула розвитку система освіти, в якій студенти здобувають теоретичні знання в навчальному закладі (1-2 дні на тиждень), а також виконують самостійні роботи, в інші дні – робота (практичне навчання) на підприємстві (установі).

Нині таке навчання популярне не тільки в Німеччині, а й в Австрії, Швейцарії, Данії, Франції, Сербії, Словаччині, Хорватії, Іспанії, Канаді та інших розвинутих країнах світу. Ринок робочої сили, наприклад, у Німеччині, на 54% формується за рахунок випускників дуальних освітніх програм.

Уся підготовка за дуальною системою освіти регламентується Федеральним урядом. Головна функція держави – координація і забезпечення законодавчої бази. Підприємства надають усі необхідні умови для здійснення практичного навчання, несуть усі витрати пов'язані з цим, включаючи щомісячну зарплату студентів. Навчальні заклади на рівних умовах співпрацюють з підприємствами (установами), на базі яких здійснюється практичне навчання.

Дуальна освіта за власними принципами дає право кожному підприємцю формувати розклад занять для студентів, викладати зайві предмети, брати участь в іспитах. Замість стипендії студент отримує заробітну платню, а тому відкладає, необхідність шукати компроміс між навчанням та підробітком. Важливим є те, що підприємства (установи) мають можливість в умовах дуальної освіти отримувати постійний притік кваліфікованих фахівців, які вже адаптовані до діючого підприємства (установи).

Навчання за дуальною системою нині є однією з найбільш ефективних форм підготовки кадрів у світі, вона відповідає інтересам усіх учасників цього процесу: підприємствам, роботодавцям, держави.

Переваги такої системи навчання з точки зору підприємства: мають підготовлювати для себе кадри; забезпечити відповідність усім вимогам; економія на витратах з пошуку і підбору кадрів; адаптація і перенавчання персоналу. Це і складає мотивацію студентів для навчання, сприяє закріпленості кадрів, зменшення їх плинності, вдосконалення з обраної спеціальності.

Навчання за дуальною системою надає можливість щодо управління власною кар'єрою. Рівень її постійно підвищується.

Держава також отримує можливість ефективно вирішувати проблему підготовки кваліфікованих працівників для власної економіки. В Німеччині основне навчання у професійній освіті лежить на підприємствах (установах), які витрачають значні кошти на професійне навчання і підвищення кваліфікації співробітників. Функція же держави – координація і забезпечення законодавчої бази. На федеральному рівні в Німеччині прийняті закони, які регулюють взаємовідносини студентів з навчальними закладами і підприємствами (установами).

Нині в Україні необхідна нова модель професійної підготовки, яка дала би можливість подолати бар'єр між теорією і практикою, підняти якість підготовки кадрів відповідно до вимог підприємств

(установ) та ринку праці. Тому є конче важливим досвід розвитку дуальної освіти Німеччини. Необхідно зазначити, що дуальна система професійної підготовки кадрів специфічна для кожної країни.

В таких країнах як Німеччина, Австрія, Швейцарія історично підприємства не залежать від держави в підготовці працівників. Вирішальним у них є рівень організаційної діяльності самої компанії, якість системи управління в ній. Так управління професійною освітою Австрії здійснює: Федеральне міністерство освіти, мистецтва і культури, які здійснюють професійну освіту, Федеральне міністерство економіки, Федеральне міністерство у справах молоді і сім'ї, Палата економіки. За дуальну систему відповідає Палата економіки, яка працює разом з підприємствами, що надають для навчання сучасне обладнання, на якому необхідно навчити працювати випускника даного навчального закладу. Палата економіки розробляє Веб-сайти з професій, курує систему професійної підготовки. Також у розвитку дуальної освіти беруть участь: Палата сільського господарства, Федеральна палата робітників і службовців, Австрійське об'єднання профспілок.

Участь соціальних партнерів у розробці змісту професійної освіти – гарантія того, що навчання здійснюється за тими професіями, які необхідні на ринку праці. В Австрії соціальне партнерство здійснюється шляхом створення організацій професійної освіти, до компетенції яких входить формування змісту професійної освіти, забезпечення якості навчання, вивчення потреб у навчанні, моніторинг соціальних і технологічних змін на ринку праці.

Отже, професійна освіта і навчання є сферою діяльності соціальних партнерів.

Модель дуальної системи професійної підготовки стала результатом об'єднання інтересів усіх зацікавлених сторін, учасників навчального процесу. Основні витрати на професійну підготовку на виробництві несуть роботодавці, більша частина яких йде на виплату стипендій, а інша – на організацію професійного навчання.

Розміри стипендій встановлюються під час заключення тарифних угод між підприємцями і профспілками та фіксуються в колективних угодах.

В управлінні професійною освітою Великобританії беруть участь: Міністерство освіти, Рада з фінансування коледжів, галузеві ради, місцеві органи влади, регіональні відділення уряду. Галузеві ради беруть активну участь у розробці національних стандартів професійної освіти і охоплюють всі галузі економіки. До Рад входять представники діючих асоціацій роботодавців, галузевих профспілок, фахівців з освіти. Галузеві ради разом з представниками галузей розробляють національні професійні стандарти.

Держава лише визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників і надає кошти на навчання. Для отримання цих коштів необхідно дотримуватися певних вимог, які дозволяють державі контролювати якість освіти. У Великобританії біля 90% фінансування забезпечується підприємствами і 10% – державою.

У Нідерландах діє неокООперативна модель в якій активні асоціації роботодавців і профспілки, а держава лише надає законність рішенням. Існує 22 національні організації, які представляють інтереси держави, працівників і роботодавців і є зв'язуючою ланкою між ринком праці і професійною освітою. В Нідерландах у професійній освіті механізм соціального партнерства побудований у досить жорсткій формі і забезпечує державні інтереси.

У Норвегії Міністерство освіти і досліджень відповідає за виконання національної освітньої політики, а також розробку навчальних планів і програм для всіх рівнів освіти. Але муніципальна влада і влада графств, навчальні заклади і викладачі можуть вплинути на внесення тої чи іншої зміни або доповнення.

У Китаї відбувається модернізація професійної освіти: формування нормативно-правового забезпечення професійної освіти; децентралізація професійної освіти; соціальний імідж професійної освіти, розвиток соціального партнерства професійної школи і виробництва; підвищення рівня підготовки фахівців у відповідності до ринку праці; формування сучасної системи підготовки педагогічних кадрів для системи професійної освіти; укріплення матеріально-технічної бази навчальних закладів, створення системи фінансової підтримки; диференціація закладів професійної освіти за типами і видами.

Агенція з кваліфікації Малайзії – національний орган, який відповідає за розробку і підтримку системи кваліфікацій, котра формує структуру кваліфікацій, контролює відповідні освітні програми за встановленими стандартами. Сучасне виробництво розвивається так інтенсивно, що освіта не встигає забезпечувати його кваліфікованими робітниками. В Малайзії спостерігається рух від локальних галузевих систем стандартів до формування загальнонаціональних, активний розвиток державно-приватного партнерства. В Малайзії з'явилася нова практика: держава виступає в ролі покупців послуг приватного сектору і розробників правил і норм поведінки, які відповідають умовам ринкового розвитку, для цього створюються консультативні компанії і контролюючі компанії.

Існуюча система професійної освіти Норвегії будується на принципі тристороннього співробітництва, яке передбачена законом про освіту і діє на національному та регіональному рівнях з участю роботодавців і профспілок. Навчання здійснюється у навчальних закладах і на підприємствах. На всіх рівнях освітньої системи витрати на освіту покриваються за рахунок держави.

Специфічною є система освіти Сінгапуру, яка була перебудована, у шкільній програмі з'явився акцент на вивченні технічних дисциплін. Окрім академічних були створенні ще чотири типи шкіл середнього рівня: середні професійні школи; середні технічні школи; середні комерційні школи; професійні інститути.

Усі освітні заклади підпорядковуються Міністерством освіти Сінгапуру. Адміністративно Сінгапур розділений на чотири округи, кожний з них має сім шкіл-кластерів, котрі управляються суперінтендантами.

На початку XXI століття у системі освіти відбулися реформи:

1. Була введена двохступенева система початкової освіти: чотири роки основної початкової освіти плюс два роки орієнтаційного навчання.

2. Змінилася система випускних екзаменів. За їх підсумками учням надаються рекомендації з вибору потоку.

3. З'явилася можливість отримання технічної і професійної освіти.

4. Був заснований Інститут технічної освіти.

Технічні інститути Сінгапуру регулярно редагують зміст своїх курсів для того, щоб вони були наближені до потреб виробництва, підвищують якість змісту програм, наближаючи їх до вимог потреб роботодавців. Уряд Сінгапуру намагається забезпечити більшу частину свого робочого контингенту технічною освітою світового рівня.

Поширеним у Франції є навчання у коледжах. Французьке учнівство пропонує молоді від 16 до 26 років загальне теоретичне і практичне навчання з отриманням відповідного сертифікату. Французька система учнівства визнана найкращою у світі.

Учнівство – це комбінація навчання на роботі і подальша освіта, за якою один чи два дні на тиждень (мінімум 400 годин щорічно) проводяться в центрах професійного навчання. Учнівство триває від одного до трьох років, тривалість його залежить від професії і кваліфікації.

Роботодавці платять маленьку заробітну плату, яка збільшується за віком і досвідом, оплачують навчання і проїзд. Основним джерелом фінансування початкової професійної освіти є місцеві угоди (25%) та центральні угоди (56,8%), які надають найбільше коштів за рахунок яких виплачується заробітна плата викладачам, покриваються витрати на будівництво і експлуатацію приміщень, оснащення обладнанням і навчальними матеріалами. Частково фінансування здійснюється підприємствами через податок на учнівство (2,7%). Окрім цього у Франції обов'язковим для компаній є податок на професійне навчання (0,5% від фонду заробітної плати акумулюється на професійне навчання).

Не відмовившись повністю від державного вірування у професійну освіту і навчання, Франція знайшла компромісне рішення і активне залучення до розробки і реалізації політики в цій галузі соціальних партнерів у вигляді професійних асоціацій, теоретично-практичних палат, профспілок та ін., а також децентралізація управління, яка передбачає делегування повноважень районам.

Координуванням і розвитком технічної і практичної освіти в Південній Кореї займається Кореїський дослідницький інститут професійної освіти і навчання і Служба розвитку людських ресурсів. Цей інститут фінансується державою, збирає, розподіляє інформацію і дані та управляє ними з метою надання допомоги людям у навчанні і неперервно працювати за фахом.

Кореїська система професійного навчання знаходиться під управлінням сильної центральної влади, а тому більшість професійних закладів освіти взаємодіють з підприємствами, фірмами і бізнес-асоціаціями в підготовці кадрів. Участь приватного сектору в професійній освіті і навчанні також підтримується соціальними працівниками. Міністерство праці та національний уряд схвалює соціальне партнерство, яке підтримує створення нових робочих місць і професійну освіту. У Південній Кореї модель фінансування фокусується на заохоченні навчання на виробництві. Це називають системою «Розвитку людських ресурсів» або «Розвиток робочої сили». Ядром стратегії «Розвиток людських ресурсів» є податкова політика, яка дозволяє уряду збирати доходи від фірм, а потім фірмам – використовувати ці ресурси для навчання у власних компаніях.

Професійні коледжі в Японії здійснюють професійну підготовку за дозволом губернатора префектури. Японська модель залучення роботодавців до розвитку професійної освіти і навчання відрізняється від німецької моделі, але схожа до моделі США та інших країн світу. Будь-яка програма навчання в Японії складається з трьох частин: загальноосвітньої (30%), загальнотехнічної (15%) і спеціальної (55%) загального часу. Такий принцип побудови програми характерний для будь-якої спеціальності. В Японії існують різні програми державних субсидій роботодавцям на проведення професійної підготовки персоналу. Державна допомога розповсюджується на сектор середнього і малого бізнесу, т.п. на підприємства, де працюють менше 300 чоловік.

Аналогічне професійне навчання здійснюється у США. Нині набула поширення дуальна освіта. Для невеликих підприємств дуальне навчання – вдалий шанс залучити талановиту молодь до праці на підприємстві. Окрім усного, за період дуального навчання компанія оцінює співробітника реально, не покладаючись на сертифікати. Це дозволяє роботодавцям уникати помилок під час набору персоналу.

Отже, навчання за дуальною системою отримало світове визнання, це найбільш розповсюджена і визнана форма підготовки кадрів, в якій комбінується теоретичне навчання у навчальних закладах і практична підготовка на підприємствах (установах).

Перевагами дуального професійного навчання в порівнянні з традиційним:

- усунення основного недоліку традиційних форм і методів навчання, розриву між теорією і практикою;
- вплив на особливості фахівця, створення нової психології майбутнього працівника;
- висока мотивація до навчання і набуття навичок у роботі;
- зацікавленість керівників підприємств (установ) у практичному навчанні працівників;
- тісний контакт між навчальним закладом і замовником, врахування вимог до майбутнього фахівця;
- дуальна система підготовки кадрів може бути використана на будь-якому етапі професійного навчання.

Література

1. Дернова М. Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід / М. Г. Дернова // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2014. – Вип. 2. – С. 137-145.
2. Муратов В. С. Возможности дуальной системы образования при подготовке специалистов / Муратов В. С. // Успехи современного естествознания. – 2008. – № 7. – С. 91-94.
3. Ультріх Мілл. Дуальне навчання: досвід Німеччини / Ультріх Мілл // Маркетинг в Україні. – Київ, 2016. – №6. – С. 53-63.
4. Хоменко В. Г. Визначення та обґрунтування загальнонаукових основ розробки систем дуального змісту професійної підготовки майбутніх інженерів-педагогів / Хоменко В. Г. // Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology. – 2016. – Т.4, №2. – С. 56-63.
5. Хоменко В. Г. Розробка лінійних функціональних моделей дуального змісту професійної підготовки майбутніх інженерів-педагогів комп'ютерного профілю / В. Г. Хоменко // Наук. Вісн. Мелітопіль. держ. ун-ту. Серія: Педагогіка – Мелітополь, 2015. – №1 – с. 287-293.
6. Edner F. Die Berufsausbildung im Duales System. – Munhen: GRIN Verlag GmbH, 2004. –16 p.

References

1. Dernova M. H. Dualna model vyshchoi profesiinoi osvity doroslykh: yevropeyskyi dosvid / M. H. Dernova // Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy. – 2014. – Vyp. 2. – S. 137-145.
2. Muratov V. S. Vozmozhnosti dualnoi systemy obrazovaniya pry podhotovke spetsyalyystov / Muratov V. S. // Uspekhy sovremennoho estestvoznaniya. – 2008. – # 7. – S. 91-94.
3. Ultrikh Mill. Dualne navchannia: dosvid Nimechchyny / Ultrikh Mill // Marketynh v Ukraini. – Kyiv, 2016. – #6.–S. 53-63.
4. Khomenko V. H. Vyznachennia ta obgruntuvannia zahalnonaukovykh osnov rozrobky system dualnoho zmistu profesiinoi pidhotovky maibutnikh inzheneriv-pedahohiv / Khomenko V. H. // Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology. – 2016. – T.4, #2. – S. 56-63.
5. Khomenko V. H. Rozrobka liniinykh funktsionalnykh modelei dualnoho zmistu profesiinoi pidhotovky maibutnikh inzheneriv-pedahohiv kompiuternoho profilu / V. H. Khomenko // Nauk. Visn. Melitopil. derzh. un-tu. Serii: Pedagogika – Melitopol, 2015. – #1 – s. 287-293.
6. Edner F. Die Berufsausbildung im Duales System. – Munhen: GRIN Verlag GmbH, 2004. – 16 p.

УДК [37:7.012]-022.215(430)

DOI 10.31652/2415-7872-2019-59-140-144

ХАРАКТЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ДУАЛЬНОЇ ДИЗАЙН-ОСВІТИ В НІМЕЧЧИНІ

Д. І. Коломієць, О. А. Швець

У статті проаналізовано особливості сучасної дуальної дизайн-освіти в Німеччині, визначено її переваги, окреслено можливості та механізми імплементації німецького досвіду в дизайн-освіту України. Основними перевагами німецької дуальної дизайн-освіти є: практичне застосування студентами отриманих теоретичних знань, постійне чергування теорії і практики, поступова соціально-професійна адаптація студентів до умов сучасного виробництва, висока мотивація студентів в отриманні знань і одержанні трудових навичок; формування професійної компетентності майбутнього дизайнера та його іміджу як професіонала ще під час навчання у ЗВО. Механізмами імплементації кращих зразків дуальної системи дизайн-освіти в українську практику підготовки майбутніх дизайнерів визначено такі: вивчення закордонного досвіду організації дуальної дизайн-освіти; зміцнення та удосконалення практичної складової освітнього процесу зі збереженням достатнього рівня теоретичної