

Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія,  
А. П. Кобися, В. М. Кобися, Н. Р. Опушко



**ДУАЛЬНА  
ОСВІТА:  
СВІТОВА  
ПРАКТИКА  
ТА  
ВІТЧИЗНЯНІ  
ШЛЯХИ  
РЕАЛІЗАЦІЇ**

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

**Міністерство освіти і науки України  
Вінницький державний педагогічний університет  
імені Михайла Коцюбинського**

**Навчально-науковий інститут педагогіки, психології, підготовки фахівців  
вищої кваліфікації**

**Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, А. П. Кобися, В. М. Кобися, Н. Р. Опушко**

**ДУАЛЬНА ОСВІТА: СВІТОВА ПРАКТИКА ТА ВІТЧИЗНЯНІ ШЛЯХИ  
РЕАЛІЗАЦІЇ**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК**

**Вінниця - 2021**

УДК 37.091.33-022.215(075.8)

DOI [https://doi.org/10.31652/37.091.33-022.215\(075.8\)-1-233](https://doi.org/10.31652/37.091.33-022.215(075.8)-1-233)

Д79

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, підготовки фахівців вищої кваліфікації Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (протокол № 6 від 12 січня 2022 р.).

**Рецензенти: Акімова О. В.** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, професійної освіти та управління освітніми закладами Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

**Ткачук С. І.** – доктор педагогічних наук, професор, декан інженерно-педагогічного факультету Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Д79 Гуревич Р. С. Дуальна освіта: світова практика та вітчизняні шляхи реалізації / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, А. П. Кобися, В. М. Кобися, Н. Р. Опушко. – Вінниця: ТОВ «Друк+», 2022. – 232 с.

Основні положення навчального посібника можуть бути використані в підготовці фахівців під час лекційних та практичних занять, у системі післядипломної педагогічної освіти, а також в процесі безпосередньої реалізації практико-орієнтованого навчання. Запропоновані матеріали можуть стати основою для організації роботи проблемних груп з упровадження дуальної системи навчання у вітчизняний освітній простір. Рекомендований для викладачів ЗВО, закладів фахової передвищої освіти, закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здобувачів освіти, стейкхолдерів.

©Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, А. П. Кобися, В. М. Кобися, Н. Р. Опушко.

## ЗМІСТ

<b>Вступ.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. Дуальна освіта: від виникнення – до наших днів.....</b>	<b>8</b>
1.1. Історія виникнення і розвитку дуальної освіти.....	8
1.2. Дуальна система освіти – основа підготовки конкурентоздатних фахівців...	20
Контрольні питання.....	28
<b>РОЗДІЛ 2. Моделі професійної освіти.....</b>	<b>30</b>
2.1. Система дуальної організації навчання в Європейських країнах.....	30
2.2. Система професійної освіти в США та Канаді.....	56
2.3. Система професійної освіти в країнах Азії.....	58
Контрольні питання.....	62
<b>РОЗДІЛ 3. Досвід здійснення дуальної освіти на сучасному етапі в Німеччині.....</b>	<b>65</b>
3.1 Дуальна освіта в Німеччині: досвід і перспективи.....	65
Контрольні питання.....	75
<b>РОЗДІЛ 4. Інновації в підготовці практико-орієнтованих фахівців.....</b>	<b>77</b>
4.1. Підготовка практико-орієнтованих фахівців на основі дуальної форми навчання.....	77
4.2. Дуальна освіта – синтез інформаційної освіти та виробництва.....	85
4.3. Використання технології змішаного навчання для реалізації дуальної моделі професійної підготовки кадрів.....	91
4.4. Досвід підготовки конкурентних фахівців в умовах запровадження дуальної освіти у ЗВО.....	102
Контрольні питання.....	111
<b>РОЗДІЛ 5. Дуальна професійна (професійно-технічна) освіта в Україні.....</b>	<b>112</b>
5.1. Підготовка фахівців з дуальною формою освіти в Україні.....	112
5.2. Принципи організації та методичного забезпечення практичної складової за моделлю дуальної освіти.....	125

5.3. Управління процесом упровадження дуальної освіти в професійній підготовці майбутніх фахівців.....	129
Контрольні питання.....	142
<b>Висновки.....</b>	<b>143</b>
<b>Тестові завдання.....</b>	<b>152</b>
<b>Словник.....</b>	<b>160</b>
<b>Тематика практичних занять.....</b>	<b>169</b>
<b>Додатки.....</b>	<b>174</b>
<b>Список використаних джерел.....</b>	<b>218</b>

## ВСТУП

У зв'язку з євроінтеграційними процесами в Україні, змінами в економічній, соціальній політиці нашої держави, переосмисленні професійних компетентностей і компетенцій, якими має володіти сучасний фахівець, виникає потреба у реформуванні системи освіти відповідно до новітніх вимог і запитів суспільства. Перед освітніми закладами нині є нагальна потреба в переосмисленні змісту, форм і методів підготовки молодих фахівців, які мають бути висококваліфікованими, інтелектуальними, конкурентоспроможними, досвідченими працівниками, оперативно, чітко та якісно виконувати свої професійні обов'язки.

Держава, з огляду на поставлені виклики, активно працює над змінами в системі освіти, реалізація яких закладена у змісті низки законодавчих освітніх документів, а саме: Закон України «Про освіту» (2017 р.), «Про вищу освіту» (2018 р.) та нещодавно ухваленій Концепції підготовки фахівців за дуальною формою освіти (2018 р.), Середньостроковий план пріоритетних дій уряду на період 2017-2020 рр., розділ III «Розвиток людського капіталу», підрозділ 8: «Модернізація професійно-технічної освіти», розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти», Наказ МОН від 12.12.2019 № 1551 «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти» тощо.

Зниження рівня безробіття в Україні, намагання наблизити вітчизняну систему освіти до вимог світового ринку праці, створити можливості надання сучасних компетентностей молодим фахівцям, підвищити їхню конкурентоспроможність в умовах глобалізації освітніх процесів можливі саме через упровадження елементів дуальної форми навчання у практику закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Позитивний приклад у цьому випадку можна запозичити в країнах Західної Європи, багаторічний досвід яких дає позитивні результати для економіки країн та для населення в цілому.

За висновками Європейської Комісії, що базуються на результатах сучасних індустріальних процесів, очікується, що до 2025 року майже 50% всіх робочих місць на європейському ринку праці вимагатимуть компетентностей, здобутих в рамках вищої освіти. Серед найбільш перспективних, формування яких мають забезпечувати сучасні заклади освіти: системне мислення, міжгалузева комунікація, управління проектами та процесами, робота з ІТ-системами, клієнтоорієнтованість, робота з клієнтами та робота в команді, робота в умовах невизначеності, мультикультурність та відкритість, усвідомленість та комунікація. Саме тому, аби досягти успіху та підвищити якість надання освітніх послуг, заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти мають впроваджувати інноваційні підходи, що з огляду на економіку знань відповідає вимогам все більш глобалізованого та цифрового ринку праці. Одним із шляхів актуалізації програм є включення навчання на робочому місці, що є невід'ємним компонентом професійної освіти.

Аналіз джерельної бази показав, що у філософській, педагогічній, психологічній, соціологічній та економічній науці накопичена значна кількість вітчизняних і зарубіжних наукових розвідок щодо професійної підготовки і професійного розвитку виробничого персоналу в контексті дуальної системи освіти. Науковцями досліджувались інтеграційні та глобалізаційні процеси в освіті, різні аспекти сучасної освітньої політики, підготовка виробничого і педагогічного персоналу в країнах з високорозвинутою економікою (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, С. Бабушко, Н. Бідюк, А. Ворначев, Т. Десятов, А. Каплун, В. Кудін, О. Локшина, С. Мельник, Н. Ничкало, Н. Пазюра, В. Радкевич, С. Романова, В. Савченко, О. Щербак та інші).

Для забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу України необхідний системний, науковий аналіз дуальної системи освіти в країнах Західної Європи, зокрема, наукове обґрунтування тенденцій розвитку цього феномена в досліджуваному регіоні, форми та зміст дуальності в навчанні. Аналіз досліджень показує, що часткове навчання на

підприємствах підвищує шанси випускників на працевлаштування в порівнянні із випускниками без досвіду роботи.

Основні положення цього посібника можуть бути використані в процесі підготовки фахівців під час лекційних та практичних занять, у системі післядипломної педагогічної освіти, а також під час безпосередньої реалізації практико-орієнтованого навчання. Запропоновані матеріали можуть стати основою для організації проблемних груп з упровадження дуальної системи навчання у вітчизняний освітній простір. Посібник рекомендований для викладачів закладів вищої, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної) освіти, здобувачів освіти, потенційних роботодавців, стейкхолдерів.



## РОЗДІЛ 1.

### ДУАЛЬНА ОСВІТА: ВІД ВИНИКНЕННЯ – ДО НАШИХ ДНІВ

#### 1.1. Історія виникнення і розвитку дуальної освіти

Дуальна освіта (система, форма навчання) бере початок із Середньовіччя. Практично до XVIII століття професійна освіта і навчання в європейських країнах не мали жодної різниці та регулювалися правилами професійних об'єднань – тобто ремісничих гільдій. Саме в цей час була розпочата цехова діяльність ремісників. Майбутній ремісник вступав учнем у цех, де його основним завданням було спостереження за роботою майстра і відтворення його дій. Пройшовши всі щаблі ієрархічної драбини учень ставав підмайстром і далі, здобуваючи необхідний практичний досвід, міг стати майстром. Для самостійної роботи або відтворення власної майстерні він складав іспит на майстра, а це, в свою чергу, потребувало навчання в інших майстрів.

Зважаючи на низку об'єктивних причин, а саме: скасування цехової системи, індустріальних процесів у економіці та виробництві, вплив політичних, філософських, культурних і релігійних течій у першій половині XX ст., в європейському регіоні сформувалися різні системи професійної освіти. Вирішальний вплив на це мала індустріалізація, що спонукала до розвитку економіки та промисловості, а також докорінно змінила структуру тодішнього суспільства, соціальні взаємозв'язки, стиль життя, політичні системи тощо. Однак варто зазначити, що незважаючи на зазначені суттєві зміни, процес індустріалізації не створив жодної системи професійної освіти. Навпаки, були нівельовані більш менш однорідні методи професійної ремісничої підготовки, котрі стверджувались упродовж століть.

Значний вплив на формування системи професійної освіти і навчання в освітніх закладах у Європі мали також культурні цінності, традиції та національний менталітет. Зважаючи на це, сформувалися три основні, так звані «класичні» моделі, що стали основою сучасної системи професійної освіти та навчання: дуальна корпоративна модель в Німеччині, державно-регулятивна модель у Франції і модель ліберального ринку в Великій Британії. В цих моделях

простежується важливі відмінності в ролі держави, взаємозв'язку між професійною освітою та навчанням і підходами до управління економікою. Ці моделі є своєрідними прототипами сучасної системи професійної освіти країн Європи.

У 1920 році, в колишньому СРСР була сформована мережа фабрично-заводського учнівства (ФЗУ) для забезпечення виробництва робітничими кадрами. У 1940 році школи ФЗУ були перетворені у школи фабрично-заводського навчання (ФЗН). Це була організована система планової підготовки кваліфікованої робітничої сили. В 1954 році були створені професійно-технічні училища (ПТУ), а у 1963 році всі школи ФЗН прийняли цей статус. За профілем ПТУ училища поділялися на технічні (ТУ) та середні (СПТУ); міські (МПТУ) і сільські (СПТУ). Характерною особливістю ПТУ був міцний зв'язок з виробництвом, проходження навчальних практик на робочих місцях. Основна частина навчальних закладів була закріплена за промисловими підприємствами і профоб'єднаннями.

В Європі понад тисячоліття існувала впорядкована та відрегульована в промисловому відношенні професійна освіта. Учні обирали собі майстра за вподобаним напрямом та проходили в нього навчання. Загальнонауковим лідером в організації дуального навчання нині є Німеччина, в якій система професійної освіти відрізняється розвитком інституту наставництва, практико-орієнтованим навчанням, активною участю бізнесу в підготовці кадрів.

Уже у Середньовіччі німецькі ремісники відрізнялися особливою майстерністю. Учень півжиття міг залишатися підмайстром, настільки високими були вимоги до його кваліфікації. Правом майстра було ставити особисте клеймо на товарній продукції, що було символом професійного та життєвого успіху.

Батьком дуальної системи професійної освіти в Німеччині є Георг Кершенштайнер (1851–1932 рр.). Він був німецьким педагогом і з 1895 по 1919 рік очолював Мюнхенську шкільну міську раду, займався народною реформою шкільної навчальної практики. На початку ХХ століття Кершенштайнер увів у Мюнхені новий, орієнтований на практику, тип школи, в якій професія

перебувала в центрі уваги. В 1900-1901 навчальному році в Мюнхені були засновані перші професійні школи: кондитерів, цирульників. Вони стали прикладом нових, поділених за професійною ознакою шкіл, в яких було здійснено доповнення – це виробнича професійна підготовка. В німців завжди можна навчитися традиційної поваги до праці, котру нині можна назвати фізичною. Понад половина дітей в Німеччині одержують професійно-технічну освіту, навчаються працювати руками.

З розвитком правил торгівлі у 1869 році було вперше запроваджено своєрідну обов'язкову професійну освіту для робітників віком до 18 років. Найменш підготовленим молодим робітникам промислових підприємств і фабрик довелося здобувати основні навички читання, письма й арифметики у професійній школі. Ці знання були необхідними внаслідок зростаючої індустріалізації, особливо в промисловості, що залежала від кваліфікації робітників. У другій половині XIX століття перші промислові підприємства запровадили професійне навчання.

З прийняттям у 1897 році Закону про захист ремісників ремісництво одержало нову нормативно-правову базу. Окрім іншого, законом був вперше передбачений і врегульований дуальний принцип професійного навчання – практичне навчання на виробництві, теоретичне викладання в закладах професійної освіти. Крім того, ним також було передбачено право на навчання для одержання ступеня майстра-ремісника. З розвитком індустріалізації на початку XX століття також збільшився попит на компетенції в області комерції. Оскільки підприємства вважали недостатньою кваліфікацію торговців, які пройшли навчання у закладах професійної освіти, вони запровадили перші комерційні спеціальності.

Термін «Berufsschule» (професійна школа) був введений в 1923 році. Законом про професійну підготовку 1969 року були стандартизовані норми, котрі до того моменту відрізнялися залежно від регіону. Закон об'єднав інтереси держави, роботодавців і працівників. З цього моменту Федеральне міністерство освіти та наукових досліджень (на той час – Федеральне міністерство з наукових

досліджень) взяло на себе керівництво в галузі професійної підготовки. Водночас законом була передбачена участь і тісна співпраця соціальних партнерів у всіх питаннях професійної підготовки.

Виробнича професійна підготовка в Німеччині регламентується законом професійного навчання, шкільна професійна підготовка – шкільними законами окремих федеральних земель. Ці законодавчі основи спрямовані на те, щоб навчання відповідало потребам економіки.

Федеральний уряд відповідає за розробку концепції підготовки з професій в школах дуальної системи навчання. Обов'язковим є затвердження на загальнодержавному рівні переліку професій, що потребують професійної освіти на основі вимог роботодавців і Федеральних земель відповідно до норм, що затверджені Федеральним урядом. Головна функція держави –координація і забезпечення законодавчої бази.

На федеральному рівні в Німеччині прийняті закони «Про професійну освіту», «Ремісничі положення». Ці закони регулюють взаємовідносини учнів з підприємствами і навчальними закладами. Законом визначено, які підприємства можуть брати участь у навчанні (з 6 мільйонів підприємств в Німеччині, лише 500 тис. задіяні у програмах професійного навчання).

Професійним навчанням закінчують другу ступінь середньої школи. Особи, які бажають одержати освіту, вступають у ліцей професійної освіти після складання вступного екзамену. По закінченню навчання основними працедавцями для них виступають підприємства промисловості або сфери послуг.

Розрізняють два основних види професійних закладів освіти:

- професійні ліцеї/училища;
- центри підготовки на підприємствах.

Професійні ліцеї вважають прямим шляхом до невисокого соціального стану і низької зарплати. Вони не популярні в суспільстві і це зрозуміло, тому що тривалий час освіти в них здобували учні з низькою успішністю. Серед тих, хто одержував сертифікати загальної професійної освіти, майже половина,

завдячуючи наявності «перехідних» класів, продовжує навчання, щоб скласти екзамен на бакалавра. Для французьких ліцеїстів у той самий час притаманний індивідуальний підхід до учня. Засвоєння кожної навчальної дисципліни поділяється на три рівні. Можна самостійно обирати рівень оволодіння.

Випускники професійних ліцеїв і центрів підготовки підмайстрів, позбавлені можливості одразу вступати в університет. Вони мають можливість продовжити свою освіту в технікумі або технологічному інституті, що відносяться до категорії додаткової старшої школи.

Оцінка професійної придатності стажерів за дуальною системою освіти базується на трьох типах сертифікації:

- наприкінці періоду навчання після успішного складання національного випускного екзамену, який повинні здавати всі стажери, незалежно від промислового сектору;
- від навчального підприємства;
- оцінка професійною шкалою.

Напрями розвитку системи професійного навчання визначаються на основі спільного консенсусу з питань змісту та підсумкової атестації. Фінансування професійної освіти та навчання здійснюється за ліберальною моделлю.

За розвиток професійного навчання традиційно відповідає низка інституцій:

- компетентні організації (характерні державні структури, що відповідають за навчання на підприємствах), котрі представлені промисловими, торговельними і галузевими палатами, різними федеральними і земельними органами управління державного сектору;
- комітети з професійного навчання організацій;
- земельні комітети з професійного навчання;
- загальні міністерства (міністерство праці, фінансів і культури), що здійснюють контроль компетентних органів і приймають рішення щодо надання фінансової підготовки навчання на підприємстві земельним урядом;
- інститут професійної освіти і навчання;

- служба з питань праці.

Знані науковці (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, С. Сисоєва) виокремлюють 3 стандартні дуальні моделі навчання в західноєвропейських університетах:

1. *Вища освіта інтегрована з професійною освітою*: містить в собі класичну вищу освіту з практичною професійною, де наявний стандартизований перелік освітніх спеціальностей. Умовою навчання за цією моделлю є, як правило, атестат про середню або середню фахову освіту, а також угода з підприємством.

2. *Вища освіта інтегрована з професійною діяльністю*. Ця модель розрахована, насамперед, на тих, хто має завершену професійну освіту або багаторічний досвід роботи за будь-якою спеціальністю. Навчання передбачає продовження професійної діяльності, якщо вона змістовно пов'язана з напрямом навчання. Ця модель освіти доступна без наявності атестата про середню або середню фахову освіту, але обов'язковою є тристороння угода: університет-студент-підприємство.

3. *Вища освіта інтегрована з виробничою практикою*. Ця модель дуальної освіти передбачає проходження тривалої практики на підприємстві. Умовою навчання за цією моделлю є атестат про середню або середню фахову освіту.

У країнах Західної Європи питаннями організації професійної підготовки фахівців займаються: профільні міністерства освіти (Австрія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Франція) або інші державні органи: Державна служба зайнятості, Федеральна економічна палата та її Федеральне Міністерство науки, досліджень та економіки (Австрія), що разом з іншими освітніми функціями несе безпосередню відповідальність за підготовку фахівців різних галузей в умовах підприємств; Наглядний комітет та регіональні уряди (Франція), до повноважень яких входить допомога фахівцям в адаптації до технологічних досягнень або нових умов діяльності; вдосконалення рівня їхньої професійної кваліфікації та підвищення їхніх шансів на соціальне та професійне зростання

Головна відповідальність за законодавчий процес і управління лежить на урядах федеральних земель, що мають законодавчі повноваження і права в середній і вищій освіті, навчанні дорослого населення і неперервного навчання. Регіональне законодавство стосується освіти в навчальних закладах, включаючи професійні училища та приватні школи. Низка повноважень в сфері освіти та гарантії свободи викладання, вибору професії і місця навчання передані на федеральний рівень.

Є деяка відмінність у структурі управління освітою у Бельгії. Зважаючи на федеративний державний устрій королівства та поділ його на німецький і французький регіони, досліджуване питання регулюється в кожному з них автономно, однак, спільною для обох регіонів є Програма національних реформ, що була прийнята у 2014 р. Аналіз змісту документу, дає підстави стверджувати, що це єдиний консолідуючий документ в питаннях освіти Бельгії. Загалом, незважаючи на регіональний поділ, у Програмі визначаються основні положення дуальної освіти в умовах співпраці підприємств та освітніх закладів, освіти упродовж життя.

Варто зазначити, що в західноєвропейському регіоні дуальна освіта має досить потужну систему співпраці державних та приватних структур різних рівнів. Зокрема, в Австрії діяльність організацій роботодавців законодавчо врегульована та поєднує у собі тісну співпрацю уряду та профспілок. Останні – це, переважно, неприбуткові організації (*Економічна палата, Федерація промисловості*). До повноважень першої належать функції торговельної палати і об'єднань роботодавців, що, в свою чергу, сприяє більш тісній та ефективній співпраці навчальних закладів та роботодавців, адже завдяки такому посередництву в країні майже не відчувається дефіциту фахівців у тій чи іншій сфері зайнятості.

Федерація промисловості Австрії спрямовує свою увагу на досягнення більшої гнучкості трудових стандартів, переглядає роль держави у веденні бізнесу, працює над підвищенням відповідальності за соціальну безпеку, зниження рівня трудових витрат, що не входять до заробітної плати тощо. Ця

організація регулює найважливіші виробничі питання, що належать до відносин роботодавець–робітник. Економічна палата та Федерація профспілок в Австрії не дублюють функції одна іншої, а взаємодоповнюють одна другу, адже до сфери їхніх компетенцій входять найважливіші виробничі процеси, що підтримують дуальну форму навчання.

У Бельгії інтереси підприємств усіх регіонів королівства представляє *Федерація підприємств*, що спрямовує свою діяльність на створення сприятливих умов ведення бізнесу в країні та створення нових робочих місць. Вона складається із Загальних зборів, Ради директорів, Комітету з управління, Підрозділу із загального менеджменту, комісій, департаментів, в яких працюють представники компаній усіх економічних галузей. До її компетентності входить підготовка аналітичних матеріалів, у яких висвітлюються особливості оподаткування бізнесу в Бельгії, вдосконалення фінансового адміністрування, зміни клімату. Саме завдяки її активності, молодь з легкістю здійснює свій майбутній професійний вибір, адже до їхніх послуг усі необхідні матеріали, що висвітлюють найбільш перспективні та найменш зайняті напрями діяльності, професійні компетенції, стандарти роботодавців та ін.

У Люксембурзі функціонує п'ять професійних палат, що регулюють питання практико-орієнтованого навчання, а саме: торговельна, торгово-промислова, палата сільськогосподарських працівників та державних службовців і працівників державного сектора. Перші три представляють інтереси роботодавців, а дві останні – найманих працівників. Усі вони є незалежними політичними інститутами, що беруть участь у законодавчій діяльності, надають консультації з питань освіти на офіційному рівні. Членство в них є обов'язковим для всіх працівників і приватних компаній.

У Нідерландах функціонують два типи центрів державно-приватного партнерства у сфері дуального навчання, а саме: центр передового досвіду у вищій професійній освіті та центр інноваційної майстерності в професійній освіті і навчанні. В означених центрах роботодавці, науковці, педагоги та студенти спільно працюють з метою вдосконалення професійної освіти, спрямованої на



підготовку кадрів для визначених найважливіших галузей економіки Нідерландів. У королівстві діє 17 національних експертних центрів з питань професійного навчання та ринку праці, що охоплюють сорок галузей економіки. Асоціація національних експертних центрів складається з організації роботодавців і профспілок та сімдесяти восьми соціальних фондів професійної освіти.

У Німеччині пріоритет належить об'єднанням роботодавців, що репрезентують як інтереси закладів професійної освіти, так і компаній перед профспілками (рух під назвою «Соціальне партнерство»), розробляють та укладають з ними колективні договори. Такий тип договорів, як і трудове право, є більшою мірою контрактами, що впливають на трудові відносини. Окрім цього, об'єднання роботодавців здійснюють правову консультативну допомогу підприємствам в укладанні колективних договорів, відстоювання спорів з профспілками тощо. У державі-засновниці дуальної системи освіти саме роботодавці та профспілки спільно формулюють вимоги до кваліфікації робітників у рамках відповідних стандартів. На практиці жодний нормативно-правовий акт щодо професійної освіти або підвищення кваліфікації не може бути прийнятий, якщо він суперечить заявленій волі хоча б одного із двох зазначених соціальних партнерів.

Роботодавцям вигідно співпрацювати з освітніми установами і брати участь в підготовці молодих кадрів, незважаючи на витрати власних коштів. Зв'язок навчання і професійної діяльності підсилює мотивацію учня, допомагає вдосконалюватися з вибраного фаху.

Державне фінансування навчальних закладів регулюється законом про бюджет, який передбачає певні обмеження щодо навчальних закладів зі строків і фактору розпорядження державними засобами. Внески роботодавців покривають всі витрати на виробниче навчання, а навчання в училищах здійснюється за державні кошти. При цьому роботодавці несуть основні витрати. У Німеччині, наприклад, на федеральному рівні виділяють кошти для Міністерства освіти і науки, Федерального інституту професійного навчання.

Уряди європейських держав надають пільги роботодавцям, відраховуючи витрати на навчання з налагодженого прибутку. Більша частина коштів роботодавців витрачається на виплати заробітної плати інструкторам, здобувачам за програмою «Учнівство», оплату їхнього навчання в професійних училищах, утримання приміщень тощо. За умовами контракту компанії зобов'язуються виплачувати здобувачам освіти на навчання фінансову допомогу на період навчання, що відображено в колективній угоді, а також безкоштовно надавати матеріали та інструменти для навчання. За окремим винятком професійні училища можуть фінансуватися державою, ними керують місцеві органи. Розмір щомісячної виплати коливається в середньому від 350 до 1300 євро і залежить від складності професії, котру обрав здобувач. Роботодавці виплачують учням обов'язкову мінімальну «матеріальну допомогу на навчання», розмір якої визначається колективними договорами між соціальними партнерами і різниться залежно від галузі економіки.

Приватні професійні училища (неповне професійне навчання) одержують різні форми фінансової підготовки з боку держави. Регулярне фінансування здійснюється у вигляді субсидії на поточні витрати й оплату персоналу. Держава може фінансувати неперервне навчання і надавати субсидії приватним особам та юридичним структурам. Фінансова підготовка приватних осіб здійснюється у вигляді зменшення відсотків кредитів, а також зниження податків.

Виокремлюють чотири основних типи фінансування підприємствами дуального навчання:

*перший тип*, коли держава не регулює видатки підприємств на навчання. У деяких країнах історично склалося усвідомлення важливості цієї діяльності та реально є зобов'язання підприємств щодо розвитку людських ресурсів, тому немає потреби у державному регулюванні. Так, наприклад, у Німеччині підприємці добровільно беруть значну, законодавчо визначену відповідальність за фінансування навчання працівників; у Франції є порядок, згідно з яким кожне підприємство з чисельністю працівників більше 10 осіб відраховує на підвищення кваліфікації працівників не менше 1% фонду заробітної плати, а от

підприємства Швеції та Нідерландів не мають жодних законодавчих зобов'язань щодо організації фінансування навчання працівників;

*для другого типу характерне* державне запровадження прямих фінансових стимулів для підприємств, що організують професійну підготовку у формі відшкодування витрат на неї або грантів. Цей тип фінансування притаманний для Німеччини та Швеції, де державні органи покривають до 80 % витрат підприємств на навчання молоді віком від 16 до 18 років, яка не має повної середньої освіти. В даному випадку працівники мають відшкодувати частину вартості навчання, якщо вони звільнилися з підприємства раніше встановленого терміну після закінчення навчання. У Франції, наприклад, практикується також обов'язкове навчання працівників за даним типом фінансування;

*третьому типу* фінансування дуальної освіти характерна більшість досліджуваних країн Західної Європи. Він передбачає колективні угоди між профспілками та підприємствами як важливий інструмент фінансування професійного навчання. Зміст таких угод передбачає схеми фінансування навчання та мінімальні рівні асигнування ресурсів. У даному випадку держава може втручатися в розв'язання цих проблем і фінансувати навчання самостійно. У Нідерландах підприємці та профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами у колективних трудових угодах;

*четвертий тип* — спільне фінансування відпусток працівників на період навчання. Такі загальнодержавні схеми, як правило, передбачають фінансові внески підприємств з урахуванням величини заробітної плати, а держава є організатором (співфінансистом) і контролюючим органом цього процесу. Цей тип популярний у Бельгії та Франції.

Важливою характеристикою дуальної системи є відмежування професійної підготовки від системи шкільної освіти. Тому правові засади і діяльність системи професійної підготовки регулюються не законами про освіту, а законодавством у сфері економіки і праці. Дуальна система визначається як навчальна система з двома місцями навчання. Її функціональна сторона

базується на інтеграції двох різних моделей управління професійною підготовкою. Головними передумовами створення такої системи є: наявність сектора підготовки, що працює та регулюється за законами ринку (приватний сектор), на який впливає держава, застосовуючи правові стандарти.

Головні принципи, за якими функціонує дуальна система освіти:

1) взаємозв'язок запиту і пропозиції на професійну підготовку в кількісному плані зазвичай визначається ринком. Проте, проводячи підготовку, компанія використовує державні кваліфікаційні стандарти;

2) професійні кваліфікації (якісний аспект) орієнтуються, переважно, на поточну професійну ситуацію. Проте, на їх визначення впливає не лише держава, а й інші зацікавлені сторони (робітничі організації, профспілки, професійні асоціації тощо);

3) компанії є провайдерами професійної підготовки. При цьому підготовка має бути організована згідно з державними стандартами і бути об'єктом прямого і непрямого державного контролю;

4) вартість підготовки встановлюється компаніями з участю держави. Так, у Німеччині держава субсидує професійні школи;

5) ступінь впливу педагогічних принципів на професійну підготовку контролюється згідно зі встановленими вимогами. Найвищий рівень такого контролю забезпечується механізмом фінансування.

Дуальна форма вищої професійної освіти поєднує в собі класичну вищу освіту з професійною освітою або з практичною професійною діяльністю на підприємстві. Дуальне навчання відбувається на формальному (університетському) та неформальному (на робочому місці) рівнях. На неформальному рівні відбувається взаємодія з людьми як всередині, так і за межами організації для одержання нових знань. Результатом її функціонування в країнах Західної Європи є значне зниження рівня безробіття серед молоді.

## **1.2. Дуальна система освіти - основа підготовки конкурентоздатних фахівців**

Підготовка високоякісних фахівців на сучасному етапі розвитку освіти може стимулювати новий підхід до професійної освіти. Теоретичні та професійні критерії вимагають підвищення рівня підготовки кваліфікованих працівників у різних галузях економіки. Нині освітні заклади потребують модернізації і реформування. Впровадження системи дуальної освіти для підготовки фахівців відкриває нові перспективи у підвищенні ефективності професійної освіти. Досвід розвитку освітніх систем Німеччини, Швеції, Великобританії, Японії вказує на необхідність інтеграції освітнього процесу і практики як основи високоякісної підготовки кваліфікованих фахівців.

Німеччина стала першою країною (починаючи з 1970 року), що використовує дуальну систему освіти. Навчальний процес здійснюється на основі синтезу виробничої діяльності та вивчення теоретичної частини у навчальному закладі. Хоча професійна освіта Німеччини є централізованою, проте будується за стандартом на основі низки законодавчих актів і чітко відповідає Переліку професій, типовому навчальному плану, підсумковій атестації. Фінансування здійснюється за рахунок держави та підприємств. Більшість підприємств забезпечують себе кваліфікованими працівниками за рахунок дуального навчання. Крім цього, відбувається значна економія коштів за рахунок зняття проблеми пошуку, підбору, адаптації кадрів. Важливим є те, що випускники відповідають конкретним вимогам і запитам роботодавців.

Дуальна система навчання відрізняється від професійної тим, що передбачає під час усього періоду навчання почерговість теорії з практикою, а це, у свою чергу, приводить до ефективності та результативності використання одержаних знань і навичок щодо формування професійної компетентності фахівців.

Зазначимо переваги дуальної освіти для кожного з учасників цього процесу. Загальні переваги, що стосуються всіх сторін викладено на рисунку 1.



Рис. 1. Переваги дуальної освіти

Перевагами для здобувачів освіти за дуальною формою є:

- професійне навчання у повному обсязі оплачується працедавцем і державою, в середньому на одного учня витрачається 18000 тис. євро на рік;
- здобувачу освіти за дуальною формою навчання виплачується стипендія у розмірі від 700-1200 євро, але це залежить від фаху, за яким навчається студент;
- в деяких державах (наприклад, Німеччина) студентам здійснюється оплата витрат на проживання, харчування та проїзд;
- гарантоване працевлаштування випускника;
- реалізація особистості у затребуваній професії;
- регулярне підвищення рівня кваліфікації і професійної підготовки;
- можливість кар'єрного зростання;
- удосконалення особистісних та фахових компетентностей і компетенцій.

Для держави переваги полягають у наступному:

- організація співпраці політиків, бізнесу, соціальних партнерів;
- розробка законодавчого підґрунтя для визнання національних стандартів якості професійної освіти;
- навчання учнів під час трудового навчання;

- залучення кваліфікованого персоналу з виробництва до педагогічної діяльності (інструктори, викладачі);

- здійснення інституційних досліджень і консультування (моніторинг якості надання освітніх послуг у сфері професійної освіти, оновлення освітніх стандартів);

- урахування конкретних запитів підприємств до змісту та якості професійної освіти.

Для підприємств вигода підготовки фахівців за дуальною формою освіти полягає у тому що:

- вони беруть участь у розробленні стандартів освіти;
- одержують компетентних випускників, які точно відповідають їх вимогам;

- підвищують продуктивність праці;
- економлять на витратах щодо підбору персоналу;
- контролюють виробниче навчання;
- входять в екзаменаційні комісії;
- узгоджують з профспілками оплату роботи учнів.

Практичний досвід впровадження дуальної системи освіти свідчить, що більша частина напрямів підготовки майбутніх фахівців регулюється угодами між соціальними партнерами, регіонами та державою. Підготовка фахівців базується на запитах ринку праці. Період навчання триває до трьох років, а студенти, які проходять практичну підготовку на підприємствах отримують заробітну плату. Відповідно до Конституції держави навчання може бути на підприємстві та в навчальному закладі.

Підприємство повністю забезпечує процес навчання сучасним обладнанням. Великі підприємства й організації можуть дозволити собі навчання у власних лабораторіях, майстернях, малі – на робочих місцях.

Початкова стадія навчання безпосередньо пов'язана з проходженням виробничої практики і, як наслідок, випускник навчального закладу демонструє роботодавцю практичний досвід діяльності з обраного професійного профілю.

Студенти дуальної форми навчання фінансово більш незалежні, порівняно з тими, які навчаються за традиційною, у зв'язку з тим, що мають заробітну плату вже у період навчання. Важливим є розробка роботодавцем стимулюючого комплексу, що передбачає адресну допомогу або компенсацію за високі результати роботи, можливість одержання податкових пільг.

Дуальна професійна освіта нині дає можливість навчання приблизно 330 професіям у різних галузях: від сфери послуг із навичками ручної праці до галузі високих технологій. Окрім вузькоспеціалізованих професій, наприклад, пошиття одягу, є також широкопрофільні спеціальності, наприклад, офіс-адміністратор. Попри те, що є значний вибір різних спеціальностей, приблизно 20 відсотків слухачів обирають одну з п'яти найпопулярніших. Спеціальність, котру обирають молоді люди, значною мірою залежить не тільки від статі, а й від типу школи, яку вони відвідували. Загалом близько 60 відсотків учнів проходять навчання на робочих місцях у галузях промисловості та торгівлі.

Випускники шкіл шукають місце для навчання самостійно. Перед тим, як шукати відповідне підприємство, вони обирають бажану спеціальність з-поміж близько 330 різних професій. Інформація про всі спеціальності щодо їх змісту, структури та перспектив надається на інтернет-порталах (сайтах). Крім того, допомогти у прийнятті рішення можуть співбесіди з профорієнтації, шкільна практика, тести з профорієнтації, розміщені в Інтернеті, та різні заходи, що проводяться практиками.

На Біржах профорієнтації Федерального бюро праці та галузевих палат надається огляд підприємств, що шукають учнів із відповідних спеціальностей. Якщо випускники школи визначилися з підприємством, вони подають письмову заяву, як і при звичайному пошуку роботи. Підприємства розглядають одержані заяви та намагаються обрати кандидата, який якнайкраще їм підходить. Крім того, вони запрошують заявників на співбесіду, до центрів оцінювання або на «випробувальні дні».

Цей етап відбору дуже важливий для підприємств. Вони вкладають у навчання своїх учнів час і гроші, а також сподіваються прийняти їх на роботу на



постійній основі після його завершення. Якщо навчальне підприємство, і заявник приймають позитивне рішення про те, що вони підходять одне одному, то укладається договір про навчання на підприємстві. Під час випробувального терміну обидві сторони можуть ще раз ретельно проаналізувати, чи відповідають вони очікуванням один іншому. Однак після завершення випробувального терміну учні не можуть бути звільнені впродовж всього періоду навчання.

Молодь, яка не знаходить місце для навчання, і ще не закінчила обов'язкову шкільну програму тривалістю від дев'яти до десяти років, має брати участь у навчальних заходах, що організовує держава. Після їх завершення професійна кваліфікація не надається, але вони сприяють розвитку готовності до навчання. Самі по собі ці заходи надзвичайно різноманітні: наприклад, можна одержати атестат про закінчення школи після проходження навчальних курсів або пройти базову професійну підготовку. Зазвичай з настанням складних економічних часів підприємства змушені скорочувати персонал та пропонувати менше місць для проходження навчання. Через це молоді дедалі важче знайти місце для одержання спеціальності, що викликає збільшення кількості бажаючих взяти участь у адаптивній перехідній системі. Тобто є пряма залежність між економічною ситуацією та кількістю молоді в адаптивній перехідній системі.

Основна частина навчання проходить на підприємстві або в закладі, з яким учні уклали договір про навчання. Тому вони проходять різні навчальні модулі за встановленим планом. Якщо окремі моменти визначаються індивідуально, то навчальний матеріал, терміни навчання та іспити регулюються національними вимогами і викладаються в так званих навчальних постановах.

Щоб одержати дозвіл на проведення навчання на виробництві, підприємства мають відповідати визначеним державою критеріям. Ці критерії можуть бути різними і стосуватися як здатності підприємства виступати у ролі навчального закладу, так і професійної компетентності наставника. Загалом підприємство має бути здатним передавати навички та знання, визначені в Регламенті навчання. Воно також має забезпечувати учнів роботою, що слугує певним цілям, і в процесі якої можна вивчати і практикувати відповідні етапи

роботи для певної спеціальності. Необхідні технічні пристрої та обладнання (інструменти, машини, обладнання для технічного і сервісного обслуговування тощо) мають бути сучасними з точки зору технології. Якщо підприємство не може навчити учнів навичкам, зазначеним у Регламенті навчання, наприклад, унаслідок того, що на виробництві відсутнє певне обладнання, є можливість проводити навчання у співпраці з іншим підприємством. У цьому випадку учень засвоює відповідну навичку на іншому навчальному підприємстві.

Навичкам навчає наставник на підприємстві. Він відповідає за навчання молоді і часто на додаток до професійного керівництва бере на себе освітньо-виховну функцію. Тому він має відповідати певним професійним та особистісним вимогам, наприклад, він не може мати кримінального минулого, йому повинно бути не менше 24 років. Він сам має пройти навчання за спеціальністю або бути здатним навчати необхідних навичок на основі багаторічного досвіду роботи. Крім того, він повинен вміти самостійно планувати, проводити та перевіряти навчальний матеріал. Він повинен підтвердити ці навички, склавши письмові та практичні іспити. Затвердження складання таких іспитів і остаточне схвалення підприємства як навчального здійснюють відповідальні торговельно-промислові палати.

Орієнтоване на одержання практичних знань навчання на підприємстві доповнюється заняттями у закладі професійної освіти. Воно є обов'язковим для всіх учнів і відбувається впродовж усього терміну навчання. Залежно від спеціальності та навчального року учні мають від 8 до 12 годин теорії впродовж одного або двох днів на тиждень. Трапляється, особливо якщо спеціальності навчаються лише декілька учнів, що заклад професійної освіти розташований далеко від навчального підприємства. Оскільки учням важко щодня діставатися туди й назад, навчання часто організовується блоками: учні можуть ходити до школи до восьми тижнів поспіль.

Навчальний матеріал поділено на дві частини: перша – теоретичні знання, що пов'язані з роботою, узгоджені з вимогами відповідної спеціальності (дві третини навчального плану), і друга – загальноосвітні предмети, як-от німецька

мова, математика, політика, економіка та соціологія, іноземні мови, релігія та спорт (третина навчального плану).

Система дуальної освіти пропонує молоді різні можливості подальшого розвитку після закінчення навчання. Вона тісно пов'язана з усією системою освіти. За цією системою після одержання базової професійної кваліфікації та декількох років досвіду роботи залежно від спеціальності можна здобути більш високий рівень кваліфікації, наприклад, майстер-ремісник, технік, бізнес-адміністратор або менеджер із продажу. Така кваліфікація дозволяє випускникам започаткувати власний бізнес і самим навчати учнів-новачків. Її часто порівнюють зі ступенем бакалавра нашого вишу. Приблизно кожний п'ятий учень здобуває такий вид кваліфікації і тому відкриває для себе кар'єрні можливості, котрі часто доступні лише випускникам коледжів інших країн. Бажаючі можуть після дуального навчання подавати заяву на одержання більш високого рівня освіти, що дозволить їм вступити до ЗВО (за умови, що вони не одержали документ про таку освіту раніше). Для цього потрібні або ступінь майстра-ремісника, або мінімум три роки досвіду роботи за спеціальністю, або закінчення школи, що надає таку освіту. Наприклад, у Німеччині багато студентів перед вступом до ВНЗ здобули професійну освіту, наприклад, у 2011 році це зробили 17 відсотків студентів першого семестру. У спеціалізованих вишах їхня кількість була ще більшою: майже кожний другий студент свого часу одержав професійну освіту. Дуальна освіта є альтернативою вищій освіті та відкриває водночас шлях до одержання вищої освіти. З огляду на це, вона свідчить про різні можливості одержання освіти в Німеччині.

Нині в Україні професійна підготовка фахівців здійснюється за рахунок держави або за рахунок власного фінансування здобувачів освіти. Організації, підприємства, фірми не готові витратити кошти на освіту. Зрозуміло, що дуальна освіта в кожній країні відрізняється, хоча сама суть її не змінюється.

Отже, дуальна система професійної підготовки фахівців є інноваційною, що інтегрує та координує взаємодію навчального закладу та виробничих підприємств (установ) на підготовку фахівців конкретного профілю відповідно

до вимог роботодавця. Враховуючи можливості дистанційного, електронного навчання, їх використання в навчальному процесі відкриває і розширює можливості індивідуалізації навчального процесу, можливості роботи в групах та вивчення дисциплін усіма разом у групі.

Дуальна система професійної підготовки характерна, для англосаксонської системи виробничих підприємств, прив'язана з високою корпоративною незалежністю і окрім Німеччини, активно розвивається в Австрії і Швейцарії. В цих країнах, підприємства історично не залежить від держави в підготовці працівників. У країнах-лідерах сучасної економіки основними видами професійної підготовки кадрів є чергування навчання і неперервного навчання.

До першого виду відносять перепідготовку типу «школа-підприємство» з різними термінами навчання (2-4 роки) для осіб віком 15-25 років. Зазвичай, таке навчання здійснюється в центрах професійної підготовки, в яких учні, засвоївши теоретичний курс, поєднують його з практикою на підприємстві (Данія, Португалія, Німеччина, Франція, Швейцарія, Нідерланди). Інший вид професійної підготовки – неперервне навчання – стосується робітників, які підвищують кваліфікацію без відриву або з відривом від виробництва. В Португалії, Іспанії, Фінляндії, Бельгії, Норвегії професійна підготовка є частиною соціальної політики держави, яка виділяє кошти для її здійснення. В інших вона проводиться без узгодження з державними органами за рахунок коштів підприємств і з податків працівників: Франція, Італія, Люксембург, Швейцарія, Нідерланди.

В управлінні професійною освітою Австрії беруть участь: Федеральні Міністерства освіти, мистецтва і культури, що визначає загальні межі діяльності приватних компаній і організацій із здійснення професійної освіти і навчання; Федеральне Міністерство економіки, Федеральне Міністерство у справах молоді і сім'ї; Палата економіки. За дуальну систему відповідає Палата економіки. За дуальною системою вона працює разом з промисловими підприємствами. Підприємства надають сучасне обладнання, на якому працюють випускники навчального закладу. Палата економіки розробляє веб-сайти з професій, курує

систему професійної підготовки. В розвитку дуальної освіти бере участь палата сільського господарства Австрії, Федеральна палата робітників і службовців, австрійське об'єднання профспілок.

Участь соціальних партнерів у розробці змісту професійної освіти – гарантія того, що навчання ведеться з професій, які мають попит на ринку праці. В Австрії соціальне партнерство здійснюється шляхом створення організації професійної освіти, до компетенції яких входить формування змісту професійного навчання, моніторинг соціальних і технологічних вимірювань на ринку праці.

Основна змістова частина дуальної освіти в професійній освіті базується на підсиленні практичної спрямованості в професійній підготовці фахівців на основі інтеграції навчання і виробничого процесу, а це, в свою чергу, підвищує якість професійної компетентності, майбутніх випускників. У наведеній системі підготовки фахівців важливу роль відіграє узгодженість між теорією і практичною підготовкою на всьому періоді навчання. Дуальна система професійної освіти є дієвим і гнучким механізмом, що дозволяє готувати висококваліфікованих фахівців, які відповідають вимогам роботодавця, конкурентоздатних на ринку праці.

## **КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ**

1. В якій країні вперше була організована єдина система професійної освіти?
2. В якому році була сформована мережа фабрично-заводського учнівства?
3. Коли були організовані професійно-технічні училища?
4. Що було характерною особливістю ПТУ?
5. Кого вважають батьком дуальної системи?
6. Коли в Мюнхені були засновані перші професійні школи?
7. Яка організація в Німеччині відповідає за розробку концепції підготовки з професій в школах дуальної системи?

8. Яку ступінь середньої школи закінчують професійним навчанням у Німеччині?
9. Які професійні ліцеї є у Франції ?
10. Які навчальні заклади відносяться до категорії додаткової старшої школи у Франції?
11. Які три типи сертифікації стажерів використовують у дуальній системі Франції?
12. За якою моделлю здійснюється фінансування професійної освіти в Німеччині?
13. Які основні переваги та недоліки дуального навчання?

## РОЗДІЛ 2. МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

### 2.1. Система дуальної організації навчання в Європейських країнах

#### *Німецька модель дуальної системи освіти.*

Професійне навчання фахівців у німецькій дуальній системі здійснюється відповідно до Положення «Про організацію професійної підготовки», яке розробляється в тісній співпраці підприємців, представниками від профспілок, науковців, зокрема з Федерального Інституту професійної освіти. Положення про організацію професійної підготовки є правовим і дидактичним підґрунтям організації і проведення професійного навчання визнаним професіям на підприємстві.

У цьому документі, згідно з Законом про професійну освіту і навчання, відображено: назву навчальної професії, строки професійного навчання, характеристику навчальної професії, тобто опис навичок і знань, які є предметом професійного навчання; типовий навчальний план, рекомендації щодо складання розкладу і графіка професійного навчання; екзаменаційні вимоги.

Професійну підготовку проходять випускники:

- народної школи (з 9 років навчання);
- реальної школи (10 років);
- гімназії (13 років).

У Німеччині використовується дуальна система, що значить подвійна. Що передбачає поєднання професійно-практичного навчання з обов'язковими теоретичними заняттями в професійній школі (по 10 годин на тиждень).

Випускники шкіл звертаються до місцевих відомств з праці або ж устанавлюють контакти з підприємствами. Прийом учнів здійснюється підприємцями на основі іспиту та спеціального тестування. Навчання за дуальною системою починається з укладання «Договору про виробниче учнівство» між учнем і власником підприємства. Договір визначає: мету навчання, спосіб і зміст навчання, початок і тривалість навчання, тривалість робочого дня, випробувального терміну, величину та терміни виплати заробітної

плати, тривалість відпустки, умови, за яких договір може бути розірваний. Реєструється цей договір торгово-промисловою чи ремісничою палатами, що також здійснюють контроль за його виконанням, проводять іспит, присвоюють кваліфікацію.

Зміст і процес навчання конкретної професії регулюють інструкції з професійного навчання, що розробляються Федеральним інститутом професійної освіти та затверджуються галузевим міністерством. Інструкції мають рекомендаційний характер.

Дуальна форма навчання реалізується в декількох університетах Німеччини та їх філіях. Розглянемо до прикладу один із найбільших університетів і найпопулярніших серед тих, що застосовують дуальну форму навчання – Баден-Вюртембергський кооперативний державний університет /Duale Hochschule Baden-Wurttemberg (DHBW) в місті Манхейм (Mannheim).

За рахунок багаточисельної спеціалізації більшість лекцій перекладається англійською мовою, знання якої є чи не основною умовою зарахування на навчання. Характерним для університету є те, що крім викладачів-теоретиків, які зосереджені на проведенні лекцій, є чимала кількість викладачів-практиків, які або мали, або мають значний практичний досвід і працюють в університеті на умовах сумісництва. Зрозуміло, що якість лекцій з предмету, котрий викладається, залежить від особистості людини, звісно, не кожен практик може досконало передати власні знання. Однак, це має свої переваги, адже вони здатні ділитися знаннями, досвідом застосування технологій, що апробуються на практиці, а не були описані в підручниках багато років тому.

Особливістю освітніх програм зазначеного університету є те, що в навчальних планах наявні в значній кількості групові проєктні роботи, що сприяють розвитку навичок роботи в команді. Деякі проєкти йдуть замість обов'язкового екзамену наприкінці семестру або як доповнення до екзамену.

Специфіка навчання у DHBW впливає на зміст і форму проведення екзамену. За рахунок жорсткого навчального плану на екзамені виділяється один-два тижні наприкінці семестру. Впродовж усього часу можуть бути п'ять і



більше екзаменів, причому деякі з них – модульні. Отже, в день може бути два або три іспити. Деякі модулі складають лише наприкінці навчального року. Будь-який екзамен можна перескладати тільки один раз у навчальному році та лише з одного предмету і тільки усно.

Чіткого та конкретного плану щодо проведення практичного семестру університетом не передбачається. Є лише вимоги, що студентів не можна використовувати в своїх справах, а лише відповідно до програми і рівня їхньої підготовки, в залежності від діючих проєктів та інтересів студента.

Під час практики студенти пишуть звіти та подають в університет. Таким чином, можемо стверджувати, що практика інтегрована в університетську програму. Поширеним є те, що одну з практик студенти проходять за кордоном.

Для того, аби навчатися у Баден-Вюртембергському кооперативному державному університеті за дуальною формою навчання, та й в інших закладах вищої освіти Німеччини, необхідно здати низку іспитів (Abitur). Здобувач має пройти відповідні етапи:

1. Одержати допуск до вищої освіти в німецьких університетах (Abitur).

2. Укласти контракт з фірмою-партнером DHBW. За його наявності, зарахування в університет є формальністю. При цьому вся необхідна робота виконується підприємством, що заключило угоду із студентом. Отже, самий головний відбір майбутніх студентів здійснюється безпосередньо підприємствами-партнерами.

3. Знання німецької мови на рівні B2 – C1.

Іноземці мають знати німецьку мову на рівні B2-C1. Найбільш розповсюдженим документом, що засвідчує ці рівні є сертифікат Test DAF або DSH.

У дуальних університетах Німеччини створена «шкільна» атмосфера за рахунок того, що курси формуються максимум по 30-35 осіб. Тоді студенти мають змогу ставити викладачу запитання. Дуальне навчання стабільно оплачується підприємством. По завершенню навчання випускники мають трудовий договір і перспективу кар'єрного зростання. У Німеччині дуальне

навчання досить перспективне і популярне, але й конкурс на нього досить високий.

Наукова складова в Німеччині має досить високі позиції. Реформи останніх років пройшли успішно. Наука в Німеччині набула міжнародного характеру. Німеччина входить до провідних у галузі наукових досліджень й академічної освіти країн. Вона посідає третє місце за кількістю Нобелівських лауреатів, є важливою ланкою в наукових відкриттях.

Передумовами наукового розвитку Німеччини прийнято вважати три основні складові:

- потужна мережа з 400 вищих навчальних закладів, відомі в усьому світі позауніверситетські науково-дослідні інститути та міцні науково-виробничі кластери;
- значна частка в експорті хайтек-продукції, де Німеччина є лідером у галузі інновацій серед країн ЄС;
- Німеччина також входить до групи з небагатьох країн, які інвестують більше 2,5% свого валового внутрішнього продукту в наукові дослідження і технічні розробки.

Урядом і керівництвом вищих навчальних закладів було проведено низку реформ, метою яких є подальший розвиток інтернаціоналізму Німеччини як наукового регіону, наприклад, «Пакт про вищу школу – 2020», «Хайтек стратегія», «Пакт у підтримку наукових досліджень та інновацій», «Стратегія з інтернаціоналізації». Завдячуючи власним успіхам у наукових дослідженнях, Німеччина у 2014 р. стала першою країною в ЄС, що представила стратегію з подальшого формування Європейського науково-дослідницького простору (EFR).

Особливий акцент робиться на інтернаціоналізації науки й освіти. Модель дуальної освіти в Німеччині, за якою молодь готується до професійної діяльності стала популярною в усьому світі. Країни: Іспанія, Греція, Португалія, Італія, Словаччина, Латвія та ін. за участю Комісії ЄС підписали угоду з Німеччиною, в

якій вони зобов'язалися перейняти структуру дуальної системи професійної освіти.

Ураховуючи значний попит на здобуття освіти за дуальною формою навчання при Федеральному інституті освіти (BIBB) функціонує центральне відомство міжнародного співробітництва в галузі професійного навчання (German office for International Cooperation in Vocational Education and Training (govet)).

**Схема дуальної системи професійного навчання Німеччини здійснюється паралельно за 2-ма напрямками**

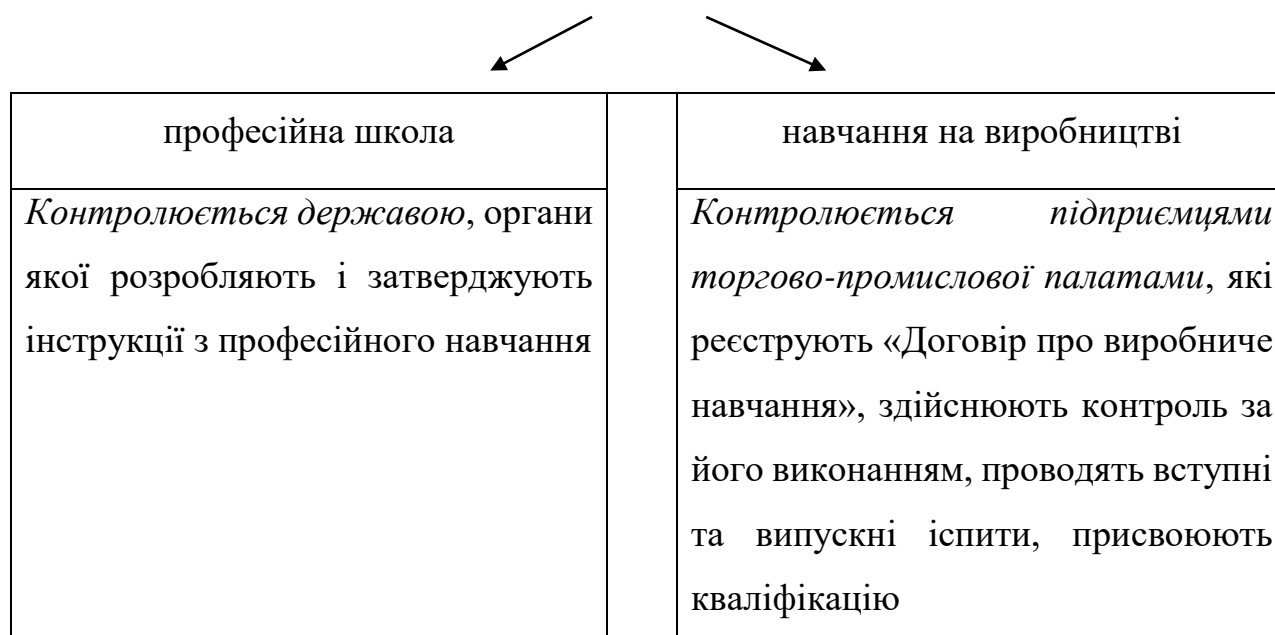


Рис. 2. Схема дуальної системи професійного навчання Німеччини

Управління німецькою системою професійної підготовки здійснюється децентралізовано. Держава контролює навчання в професійній школі, а торгово-промислова і ремісничка палати (самоурядові органи підприємців) – навчання на виробництві.

Поряд із беззаперечними перевагами дуальної форми освіти німецькі дослідники відзначають такі її недоліки:

- на багатьох підприємствах учні опановують лише частину вмінь і навичок, передбачених інструкцією;

- навчання носить безсистемний характер;
- навчальні плани і програми професійної школи не узгоджені зі змістом навчання на виробництві;

- підприємці не бажають створювати спеціальні робочі місця для учнів.

Структура професійної освіти Німеччини нині має 3 ступені:

- 1 ступінь – один рік початкової професійної підготовки, під час якого одержують теоретичні основи обраного професійного спрямування;

- 2 ступінь – загальнопрофесійна підготовка – це знайомство з теоретичними та практичними основами групи споріднених професій;

- 3 ступінь – спеціалізація.

У 70-80 рр. відбувається структурна перебудова дуальної системи. Створюються професійні академії з трирічним терміном навчання. Обов'язковими предметами професійної освіти є релігія, рідна мова, суспільствознавство. Решта предметів мають вузьку професійну спрямованість. Теоретична підготовка становить 25% усього часу навчання.

### ***Шведська модель реалізації дуальної форми навчання молоді.***

Швеція приділяє значну увагу розвитку та реформуванню професійної освіти. Витрачає на це 8% валового національного продукту. Нині в Швеції співвідношення учень-учитель досягло 12:1. Уже в старших класах відбувається диференціація навчання та виокремлюється 2 напрями підготовки: професійний й академічний.

Після завершення обов'язкової шкільної освіти 2/3 учнів вступають в професійні школи, в яких можуть вибрати 2 або 3 напрями і навчаються там два-три роки. 1/3 учнів вважають за краще академічний курс, що триває три-чотири роки. Держава надає різні дотації і стипендії, гарантує робочі місця після закінчення професійної школи.

Як зазначають низка вітчизняних науковців (В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, Н. М. Корчинська, С. О. Леу, В. В. Артемчук) професійне навчання в Швеції носить гомогенний характер. Починається воно ще зі школи, регулюється

державою, де початкова професійна освіта вбудована в систему загальної освіти. Вже до кінця 1960-х років професійна освіта на базі школи стала основним можливим шляхом одержання професії в Швеції, на відміну від навчання на робочому місці. У 1991 р. Парламент країни починає реалізовувати освітню реформа, що закінчилась у 1994 р. Центральною метою було створення незначної кількості академічних і професійних програм для поступової диференціації та спеціалізації з метою сприяння гнучкості, навчанню впродовж життя та доступу до вищої освіти. Іншим 149 викликами реформи 1991 р. були проблеми з якістю підготовки учнів, особливо на програмах професійної освіти і навчання.

Колектив дослідників на чолі з академіком В. О. Радкевич встановили, що шведські представники ринку праці ініціювали співпрацю між собою та школами. Ці неприбуткові організації були визнані урядом як інноваційні, що сприяло підвищенню якості різних професійних програм. Особливо ці організації мали важливу функцію – підвищення статусу шкіл і програм, що відповідають вимогам галузевих стандартів.

Найбільшою популярністю в Швеції, як і у більшості країн Європи, користується саме професійний напрям освіти, що дозволяє здобувачам за короткий термін здобути як теоретичні, так і необхідні їм у майбутній професійній діяльності практичні навички (рис. 3).



Рис. 3. Шведська модель професійної освіти

У Швеції є установка на одержання реальної професії. Після дев'яти років обов'язкового шкільного навчання дві третини швейцарської молоді йдуть далі – працювати та вчитися за системою дуальної освіти в професійні училища

(учнівство, німецькою мовою – «Lehre», англійською – «apprenticeship»). Кілька днів на тиждень підлітки займаються у державних школах, в яких вивчають загальноосвітні предмети: математику, історію, іноземні мови, а також безпосередньо фахові дисципліни. В інший час здійснюється практичне навчання на підприємстві.

Інший шлях – це гімназія. Академічна гімназія, навчання в якій наприклад, у Стокгольмі, починається з 20 річного віку, ній навчається близько 20% учнів. Вважається, що якщо буде більше гімназистів, то знижується загальний рівень знань, а він досить високий – так семикласникам і восьмикласникам необхідно оволодівати значним обсягом знань, наприклад, технічного профілю. Гімназія, а потім університет після неї – це прямий шлях до вищої освіти.

Однак, навіть закінчивши училище та доповнюючи його теоретичними дисциплінами, провчившись декілька років, підліток може вступити в університет і стати вченим, лікарем або юристом. Безумовно, що університет після учнівства це більш складний і довгий шлях. Необхідно розуміти, що учнівство – це фундамент. Значна кількість молоді, яка одержала дуальну освіту й отримала професійний статус, вступає у вищі навчальні заклади: інститути соціальних працівників, архітектурний, педагогічний, академію мистецтв уже більш усвідомлено, з метою удосконалення вже набутого фаху.

Виокремимо переваги учнівства, котрі полягають у тому, що є можливість набути досвід, спробувати себе в професії, вирішити ким бути у професійному житті тощо. Вибір професії не є єдиним та незмінним, упродовж навчання можна змінити напрям або вдосконалитися за фахом, підкріплювати практичні навички теоретичними знаннями, адже за партою вивчають те, що в подальшому можна застосувати на роботі. У фінансовому плані, підприємство сплачує учням заробітну платню, її розмір не значний, однак це дає можливість мати фінансову незалежність. Заробітна платня збільшується кожного року.

### ***Французька модель професійної освіти.***

У Франції середня освіта здобувається упродовж 10 років. Вона складається з початкової освіти (6 років) для більшості учнів вона триває з 6 до

11 років навчання, потім вони переходять до коледжу – це загальноосвітній чотирирічний освітній заклад. За два роки до завершення навчання в коледжі відбувається поділ на класичну та передпрофесійну підготовку учнів. Далі навчання триває, як і в Німеччині та Швеції, за двома напрямками:

- через систему учнівства. В системі учнівства одержують спеціальну підготовку на підприємстві та відвідують центри професійного учнівства, що знаходяться під державним контролем. Термін навчання 2 роки, після чого учні одержують свідоцтво про кваліфікацію за вузькою спеціалізацією.

- через систему ліцеїв готують висококваліфікованих фахівців. Ліцеї організовуються в 2-х напрямках: загальноосвітньому та професійно-технічному. Навчання триває 2-3 роки. Після закінчення професійно-технічного ліцею учні одержують звання бакалавра. Всі бакалаври мають право продовжувати навчання у вищих навчальних закладах.

Загальна і професійна освіта Франції є безкоштовною, вся діяльність цієї системи строго централізована і знаходиться під контролем держави. Закони, постанови та інші документи, що стосуються змісту, програм, дипломів, викладацьким складом приймаються на державному рівні.

Освіта у Франції обов'язкова від 6 до 16 років і відбувається у приватних і державних навчальних закладах. У приватних навчається близько 20 % всіх учнів Франції. Держава затверджує всі шкільні програми для приватних і державних шкіл, організує конкурси та іспити. Тільки держава має право на видачу дипломів до бакалаврського рівня.

Освітня система у Франції має таку структуру:

- дошкільна освіта (до 6 років);
- початкова освіта (6 - 11 років);
- середня освіта (11 - 18 років), що закінчується іспитом на ступінь бакалавра;
- вища освіта.

Середня освіта у Франції складається з двох блоків: перший цикл навчання в коледжі (college) і другий цикл навчання в ліцеї (lycee).

У коледжі класи рахуються в зворотному порядку, тобто учень вступає до шостого класу через чотири роки закінчує третій. Кожен рік навчання має відповідати певному циклу.

*6-й і 5-й класи – цикл спостереження.* Всі діти ходять у коледж, проходять однакову програму навчання і в обов'язковому порядку вивчають одну з іноземних мов. Наприкінці п'ятого класу діти із серйозними проблемами з адаптацією у школі та ті, які мають затримку розумового розвитку різного ступеня, направляються в спеціальні секції для навчання.

*4-й і 3-й класи – цикл орієнтації.* Діти починають вивчення другої іноземної мови і можуть вибрати додатково латинь, грецьку чи інші мови. В кінці 3-го класу учні здають іспити для одержання свідоцтва про закінчення коледжу. Після 3-го класу орієнтація подальшого навчання не залежить від наявності свідоцтва про закінчення коледжу. Далі учні можуть продовжувати своє навчання або по «короткому», або по «довгому» циклі навчання в ліцеї.

*2-й, 1-й і випускний (terminale) класи – «короткий» і «довгий» цикл навчання.* Рішення про подальший напрям навчання учнів виноситься радою класу після консультації з учнями та їхніми родинами. Батьки можуть вимагати перегляду рішення, якщо воно здається їм необґрунтованим. Частина випускників коледжу спрямовують на вступ до ВНЗ і впродовж трьох років готують до складання іспитів на ступінь бакалавра (baccalaureate, скорочено ВАС), для чого в ліцеї проходять загальноосвітню (general) або технологічну (technologique) підготовку, тобто довгий цикл навчання. Інші зорієнтовуються на якнайшвидше набуття спеціальності та йдуть у професійний ліцей (lycee professionnel) центр підготовки підмайстрів (CFA), де одержують знання і навички за обраним профілем – короткий цикл.

Наявність диплома бакалавра або визнаного еквівалентним йому іншого свідоцтва про повну загальну середню освіту є необхідною умовою для вступу до ВНЗ. Бакалаври, чия спеціалізація відповідає профілю підрозділу університету, на яку вони вступають, зараховуються, як правило, без вступних іспитів.



Довгий цикл навчання в загальноосвітніх і технологічних ліцеях триває 3 роки, тобто другий клас, перший клас і випускний клас (terminale). В останній рік випускники здають державний іспит на ступінь бакалавра (baccalaureat, скорочено ВАС), який дозволяє вступити без додаткових іспитів до ЗВО. Іспит baccalaureat прирівнюється до першого університетського ступеня.

Загальноосвітній напрям спрямований на філологію, економіку або природничі науки. Відповідно, в залежності від спеціалізації ліцеїсти отримують ВАС-ES (економіка і соціальні науки), ВАС-L (література і мови), ВАС-S (природничі науки). Технологічний напрям передбачає чотири типи спеціалізації: STI (наука і промислові технології), STT (технології сфери обслуговування), STL (технології лабораторних досліджень) і SMS (медико-соціальні науки).

Варто зауважити, що сам факт навчання в ліцеї зовсім не гарантує одержання диплома ВАС. Його одержують тільки ті, хто набрав не менше 10 балів за підсумками серії усних і письмових іспитів. Ті, хто одержали менше складають другу серію іспитів або відправляються на перескладання. В разі, якщо прохідний бал набрати не довелось, то учні просто одержують свідоцтво про закінчення середньої школи (в середньому по країні трапляється до 25 %).

Професійним навчальним закладом у Франції називають другу сходинку середньої школи. Для людини, яка не ставить собі за мету здобути вищу освіту, є відповідний шлях – ліцей професійної освіти. За 2-3 роки навчання тут можна одержати робітничу професію. Після складання випускного іспиту учні, як правило, йдуть працювати на підприємства промисловості або сфери послуг.

Професійні ліцеї у Франції бувають таких видів:

- професійні ліцеї-училища (lycee professionnel) LEP;
- центри підготовки підмайстрів (CFA).

Молоді люди можуть готуватися до одержання цих дипломів у професійному ліцеї (державному або приватному) або ж за контрактом без відриву від виробництва.

Професійні ліцеї LEP (аналог вітчизняних ПТУ) здійснюють підготовку учнів упродовж 2-х років до професійного диплома. Сертифікат професійної підготовки (CAP) видається учням, які опанували певну професію.

Сертифікат загальної професійної освіти (BEP) дає можливість реалізуватись у певній виробничій галузі або в сфері послуг, наприклад, у готельному господарстві, транспорті тощо.

У системі французької освіти професійна та загальна освіта більше розділені, ніж в інших країнах, і через це професійна освіта має незначну цінність у суспільстві. Професійний ліцей LEP має поганий імідж, оскільки вважається прямим шляхом до невисокого соціального стану і низької зарплати. Це викликано тим, що довгі роки тут навчалися найслабші учні. Серед учнів, які одержують сертифікат загальної професійної освіти (BEP), майже половина продовжує навчання, щоб скласти іспит на ступінь бакалавра (BAC), завдяки наявності «перехідних» класів.

Для французьких ліцеїв характерний індивідуальний підхід до учня – рівень оволодіння кожною навчальною дисципліною поділяється на три ступені, тому під час навчання у Франції можна самостійно обирати, якою мірою необхідно оволодіти тією чи іншою дисципліною. У Франції не має чіткого кордону між середньою спеціальною та вищою освітою: перша слугує сходиною для другої.

Випускники професійних ліцеїв і центрів підготовки підмайстрів, позбавлені можливості відразу вступати до університету, можуть продовжувати свою освіту в технікумі (STS), інституті (IUT), що відносяться до категорії додаткової старшої школи. У цих освітніх закладах щорічно навчається близько 300 тисяч французів. За результатами дворічного навчання в додатковій старшій школі видається диплом BTS (технік вищої кваліфікації) або диплом DUT (диплом технологічного інституту). Ці дипломи дають право вступу до університету або спеціалізованої вищої школи, що за своїм рівнем прирівнюється до університету.

У Франції провідна роль в управлінні професійною освітою і навчанням належить державі. Управління професійним навчанням здійснюється відповідно до Закону про початкове навчання і трудовий кодекс за участі соціальних партнерів. Міністерство освіти відповідає за політику в галузі професійної освіти у школі і за програму «Учнівство». За цією програмою в підготовці кадрів для освітнього господарства відповідає Міністерство сільського господарства.

Міністерство праці і солідарності та Генеральна комісія з питань зайнятості та професійного навчання несуть відповідальність за реалізацію державної політики в галузі навчання за контрактом, так званого чергування навчання, що передбачає чергування навчання і виробничої діяльності на підприємстві за професійне навчання робітників приватного сектору.

Питаннями навчання безробітних займається Міністерство праці та солідарності. У галузі неперервного навчання рішення приймаються на різних рівнях. Наприклад, у тих випадках, коли неперервне навчання фінансується з державного бюджету, держава та регіони несуть солідарну відповідальність. Відповідальність між діючими особами початкової професійної освіти розподіляються таким чином:

1. Міністерство освіти:

- розробка стандартів професійних дипломів відповідно до вимог на ринку праці;
- визначення регламентів екзаменів;
- видача дипломів;
- навчання, працевлаштування і оплата праці викладачів;
- контроль якості навчального процесу.

2. Регіональна влада:

- затвердження регіонального плану розвитку професійної освіти;
- будівництво обладнання і підтримка ліцеїв, а також фінансування шкільного транспорту.

3. Професійне середовище:

- участь у розробці освітніх програм;

- участь в екзаменаційній комісії;
- прийом молоді на навчання на базі підприємств.

Відповідно до законодавства Франції початкова професійна є безкоштовною. Вона реалізується у навчальних закладах із проходженням частини навчання на робочому місці; за контрактом «Учнівства» (частина навчання здійснюється на підприємстві під керівництвом майстра, частина – у спеціалізованих центрах навчання); за контрактами, що передбачають поєднання навчання в навчальному закладі з виробничим навчанням на підприємстві; на курсах передкваліфікаційної і кваліфікаційної підготовки (для молоді, яка не має кваліфікації та шукають роботу).

Основними джерелами фінансування початкової професійної освіти є місцева влада (25 %) і центральні органи влади (56,8 %), що надають найбільші обсяги фінансування, оскільки воно оплачує заробітну платню викладацького складу, витрати на будівництво й експлуатацію ліцеїв та інших об'єктів, оснащення обладнанням і навчальними матеріалами.

Також фінансування надходить із домогосподарств (11,1%) і підприємств (6,5%). Часткове фінансування здійснюється підприємствами через податок на учнівство (2,7%). Частина цього податку підприємства можна використовувати для надання додаткової фінансової допомоги навчальним закладам професійної і технічної освіти. Збір податку на «Учнівство» здійснюється Торговельно-промисловою палатою, Галузевою палатою.

Окрім цього, у Франції обов'язковим для всіх компаній є податок на професійне навчання, що складає (0,5%) від фонду заробітної плати й акумулюється на освітні цілі системи початкової професійної освіти. Виключення з виплат надається державним органам, галузевим асоціаціям освіти.

За активної участі роботодавця в освітній системі (спонсорвання державних тренінгових центрів, оплата навчальної відпустки учням, студентам, практика студентів тощо), можливе зменшення податку на навчання на 0,1%.

Стосовно підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації своїх працівників законодавством передбачене обов'язкове здійснення цієї діяльності роботодавцями. Якщо роботодавець із кількістю співробітників більше 10 не може надати докази навчання (у вигляді корпоративного плану навчання робітників) своїх співробітників, він зобов'язаний виплатити податок у розмірі 1,5 % від фонду заробітної платні або різницю між сумою податку та витраченою сумою на освітні цілі.

Цей податок складається з трьох частин: 0,9 % від фонду заробітної платні – на навчання співробітників; 0,2% – на виплати навчальних відпусток; 0,4% – на прийом і інструктаж молодих фахівців. Для компаній із кількістю співробітників менше 10 передбачається податок 0,15%.

У Франції реалізується модель державного втручання, в межах якої держава регулює систему професійної освіти в співпраці з соціальними партнерами. Не відмовились повністю від державного втручання у професійну освіту і навчання. Франція знайшла компромісне рішення шляхом активного залучення до розробки і реалізації політики в цій галузі соціальних партнерів у видах професійних асоціацій торговельно-промислових палат, профспілок тощо, і децентралізації управління, що виражається у делегуванні частки повноважень регіонам.

У департаменті професійного навчання Міністерства освіти наявні:

- бюро партнерства зі сферою праці та консультативними професійними комісіями (організаціями соціальних партнерів, що відповідають за розробку змішаної сторони кваліфікаційних вимог і зв'язків з національними галузевими консультативними комісіями;

- бюро регулювання професійних дипломів, що займаються юридичними питаннями, повідомлення національними професійними дипломами і екзаменаційними вимогами;

- бюро початкової професійної освіти програми «учнівства» у інтеграції у ринок праці, що курують діяльність професійних ліцеїв, питання навчання молоді в Центрах професійного навчання і підприємствах;

– бюро неперервного навчання дорослих, які організують навчання дорослого населення.

На національному рівні ключову роль відіграють дві організації соціального партнерства:

1. Постійна комісія Національної ради з управління професійним навчанням, що складається з представників роботодавців, профспілок і дванадцяти підприємств, які є консультативним органом під час розробки основних питань національної політики в галузі початкової професійної освіти. Постійна комісія керує її регіональними радами. В руслі децентралізації управління створено 26 Регіональних Рад професійного навчання, що є виборчими органами. Відповідно до закону Регіональні Ради відповідають за професійне навчання молоді й організацію виробничого учнівства.

2. Координаційний комітет регіональних програм учнівства і професійного навчання, який складається з представників соціальних партнерів, державних органів і регіональних рад та координуючих розробкою політики на регіональному рівні.

Окрім цього, є Консультативні професійні комісії, що займаються розробкою кваліфікаційних вимог для державних професійних дипломів. Кожна з цих комісій відповідає великому сектору економіки.

Таким чином, ключові управлінські рішення приймаються підприємствами, що використовують ринкові підходи, при цьому сама система знаходиться у підпорядкуванні держави і регулюється державою та професійними об'єднаннями. Розглядаючи професійну підготовку у Франції, необхідно зазначити, що більшість молоді не збирається одержувати вищу освіту, вони обирають учнівство або іншу форму професійного навчання. Навчаються в технічному коледжі або проходять учнівство – це нормальна практика для тих, хто закінчує школу в 16 років.

Французьке учнівство пропонується у віці від 16 до 26 років; вони здобувають технічне та практичне навчання з одержанням сертифікату про

професійно-технічну або технологічну освіту на другому або більш високому рівнях. Французька схема учнівства визнається однією з кращих у світі.

Учні́вство – це комбінація навчання на роботі та подальшої освіти, в якій один або два дні у тиждень (мінімум 400 годин щорічно) проводяться в центрах професійного навчання (CFA). Учні́вство триває від одного до трьох років. Його тривалість залежить від типу професії і кваліфікації. Учні́вство може бути практично в будь-якій професії. Роботодавці сплачують маленьку заробітну плату, що збільшується з віком і досвідом, також оплачують навчання та проїзд.

Інші типи професійного навчання передбачають навчання тих, хто в пошуках роботи:

- контракти адаптації: передбачають навчання впродовж робочого часу і дозволяють людям у віці від 16 до 25 років підвищувати кваліфікацію. Контракт укладається від 6 до 12 місяців або на невизначений час. Навчання триває впродовж двохсот годин і включає практичне навчання на роботі і загальну професійно-технічну і технологічну освіту;

- контракти кваліфікації: дозволяють людям у віці від 16 до 25 років, які не мають кваліфікацій, одержувати професійно-технічну кваліфікацію в компанії. Дія контрактів триває від шести місяців до двох років, мінімум четверть терміну витрачається на загальне, технологічне та професійне навчання;

- контракти орієнтації: призначені для 16-25-літніх людей, без професійних або технологічних операцій, термін дії – до десяти місяців.

Професійним навчальним закладам у Франції надають другу ступінь середньої школи. Особи, які бажають одержати вищу освіту, мають провчитися у ліцеї професійної освіти. Після складання випускного екзамену випускники йдуть працювати на підприємства промисловості або сфери послуг.

Отже, професійна освіта та навчання є сферою діяльності соціальних партнерів. Роботодавці беруть активну участь у системі виробничого навчання. Створюються спільні органи, в межах яких держава, профспілка й асоціації роботодавців співпрацюють з питань планування, фінансування і організації

професійного навчання. Такі структури організуються на рівні галузей. Навчальні заклади фінансуються за рахунок бюджету федеральних земель. Організація професійної підготовки та її фінансування будується на основі соціального партнерства.

Модель дуальної системи професійної підготовки стала результатом об'єднання інтересів усіх зацікавлених сторін навчального процесу: учнів, студентів, роботодавців, держави. Основні витрати на професійну підготовку на виробництві несуть роботодавці. Більша частина витрат йде на виплату стипендій, інша частина – на організацію професійної виробничої практики, розміри стипендій встановлюються під час заключення партнерських угод між підприємствами і профспілками та фіксується в колективних угодах.

### ***Швейцарська система професійної освіти.***

У Швейцарії, завдяки системі дуальної освіти, відсутнє молодіжне безробіття. Дуальна система у цій країні складається з двох принципів дуальності.

Перший має характер тимчасової розвилки: приблизно в 14–15 років школяр у Швейцарії має зробити вибір або на користь гімназії і далі транзитом до університету, або на користь навчання на виробництві з одержанням середньої спеціальної освіти з подальшим, за бажанням, транзитом до однієї з численних «вищих шкіл прикладних наук».

Інший стосується власне профтехосвіти, і вона має структурний характер. Йдеться про паралельну можливість як навчання за партою, так і навчання на виробництві зі здобуттям конкретних навичок. Важливо зазначити, що вибір одного шляху не закриває перед школярем можливостей, пов'язаних з іншим шляхом. Відучившись, зокрема, на виробництві, школяр може одержати, за бажанням, відповідних розумових здібностей і матеріальних ресурсів, і вищу освіту, аж до університетської. Перевагою такого студента є те, що він буде вже володіти як життєвим, так і професійним досвідом.

Нині все більше молодих людей у Швейцарії обирають шлях, що веде через атестат про закінчення гімназії і навчання у ЗВО до професійної діяльності.



Пов'язано це насамперед з мінливим розумінням того, що є престиж, а також – не в останню чергу – зі змінами на ринку праці: значна кількість «простих», «ремісничих» у минулому професій вимагають нині обсягу знань, еквівалентного вищій освіті.

Кількість тих, хто вибирає шлях професійного навчання з подальшим працевлаштуванням на виробництві, залишається відносно великою, особливо в порівнянні з іншими країнами. Якщо раніше швейцарська молодь хотіла змінити професію або почати вчитися, то їм доводилося починати з нуля, але тепер усе змінилося. Непереборної стіни між академічною та професійною освітою більше немає.

Здобувши мінімальну обов'язкову шкільну освіту, школяр, який вибрав профтехосвіту, відразу ж потрапляє у світ праці й виробничих відносин. Швейцарська дуальна система освіти забезпечує їм можливість здобувати як закінчену середню освіту, так і одночасно професію або в професійному училищі, або на виробництві, але в будь-якому випадку з конкретним урахуванням потреб швейцарської ліберальної економіки самозайнятих громадян.

Здобути середню спеціальну освіту залежно від спеціальності можна за термін від 2 до 5 років. Ця система надає молодим людям високоякісну освіту, а потім і прямий доступ до ринку праці. Така система є чинником і запорукою успіху швейцарської економіки та гарантом відсутності молодіжного безробіття з усіма супутніми цьому злу соціальними проблемами.

Основна унікальність швейцарської освітньої системи полягає в тому, що людина має можливість «змінити коней» на будь-якому етапі життя і на будь-який переправі. Шляхи кар'єрного росту в Швейцарії різноманітні такою самою мірою, якою різноманітні люди, їхні інтереси, здібності, уявлення, ресурси. Безліч «життєвих проєктів» мають гібридний, змішаний характер. За наявності диплома про професійну освіту молода людина цілком може піти потім у вищу школу прикладних наук і здобути там щонайменше ступінь бакалавра, тобто освіту, еквівалентну освіті, одержаній в університеті або в одній з двох (Цюріх, Лозанна) Вищих технічних шкіл.

Той же, хто закінчує професійне навчання, не обов'язково повинен для успіху в житті і для забезпечення матеріального добробуту вчитися у виші. Він може спокійно сконцентруватися на вивченій професії й на досягненні професійних успіхів. Структурно це приводить до постійного піднесення рівня складності і кваліфікованості навіть, здавалося б, «найпростішої праці». Таким чином, у Швейцарії будь-який фахівець у будь-який час має доступ до можливостей в галузі підвищення кваліфікації.

Наприклад, після закінчення середньої школи (приблизно еквівалентно 8-му класу за старою радянською стратифікацією) молода людина вирішує піти вчитися на електрика. Вона шукає роботодавця, який запропонує їй навчання на базі спеціально виділеного навчального робочого місця. Навчання триває три роки. Робочий тиждень молодого швейцарця складається з чотирьох робочих днів, ще один день він проводить за партою в професійно-технічному училищі. Увесь час свого трирічного виробничого навчання молода людина отримує зарплату. Після закінчення трьох років вона складає випускні кваліфікаційні іспити й одержує федеральний сертифікат професійної придатності (eidgenössischer Fähigkeitsausweis).

Рита Белтрамі, глава Відомства кантону Тічино з питань професійної орієнтації, нагадує, що середня спеціальна освіта є в Швейцарії тим мінімальним рівнем освіти, який, з погляду федеральної влади, повинні мати всі громадяни. Після закінчення навчання молода людина може знайти собі роботу за фахом, тобто стати електриком. Якщо одного прекрасного дня вона захоче вчитися, то це для неї не проблема: вона може продовжити навчання, здобути ступінь «професійної зрілості» (Berufsmaturität), який, своєю чергою, відкриває для неї шлях до навчання у Вищих школах прикладних наук, де вона могла б вивчати, наприклад, електротехніку. Але вона також може скласти іспити й одержати федеральний диплом спеціаліста-електрика (Eidgenössisches Berufsdiplom) або вступити до Вищого технічного училища (höhere technische Fachschule), або ж просто, продовжуючи працювати, регулярно закінчувати короткі курси

підвищення кваліфікації, пропонувані різними професійними міжгалузевими і виробничими асоціаціями та спілками.

Отже, будь-яка освітня траєкторія, обрана молодим швейцарцем, є багатоступеневим процесом, у який вбудовані численні можливості, що дозволяють у будь-який момент «навести різкість», здійснити «тонке налаштування» і знайти собі зрештою заняття, що найбільшою мірою відповідає можливостям, ресурсам, планам, бажанням та амбіціям. Зазначимо, що не завжди просто знайти місце на підприємстві. Дуальна система в Швейцарії популярна і дозволяє створити суспільство, в якому майже відсутні безробітні та складають менше 3%. Швейцарська система професійної освіти, приваблює і багатьох громадян суміжних зі Швейцарією країн, наприклад, італійців, які проживають поблизу кордону з Конфедерацією [матеріал з сайту <http://osvita.ua/abroad/79184/>].

### ***Професійне навчання у Великій Британії.***

Система професійної освіти країни включає три ступені: нижній, середній, вищий.

		Вищий ступінь
	Середній ступінь	Організовується в університетах з 3-х річним терміном навчання
Нижній ступінь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Державні коледжі</li> <li>• Політехнічні вищі навчальні заклади</li> <li>• Районні державні коледжі (навчальних техніків і робітників)</li> <li>• Місцеві коледжі</li> </ul>	
Організовується промисловими і комерційними фірмами, ґрунтується на системі учнівства, що є початковою професійною підготовкою і триває 4-5 років		

Рис. 4. Схема професійної освіти у Великій Британії

Нижній ступінь організується головним чином промисловими та комерційними фірмами, ґрунтується на системі учнівства. Під учнівством

розуміється початкова професійна підготовка на підприємствах, що триває 4-5 років. У Великій Британії існує інформаційна модель професійного навчання, до складу якої у тісній взаємодії, входять органи виконавчої влади, об'єднання роботодавців, викладачі та профспілки (рис. 5)



Рис. 5. Модель професійного навчання у Великій Британії

Організація дуального навчання включає такі складові (рис. 6.)

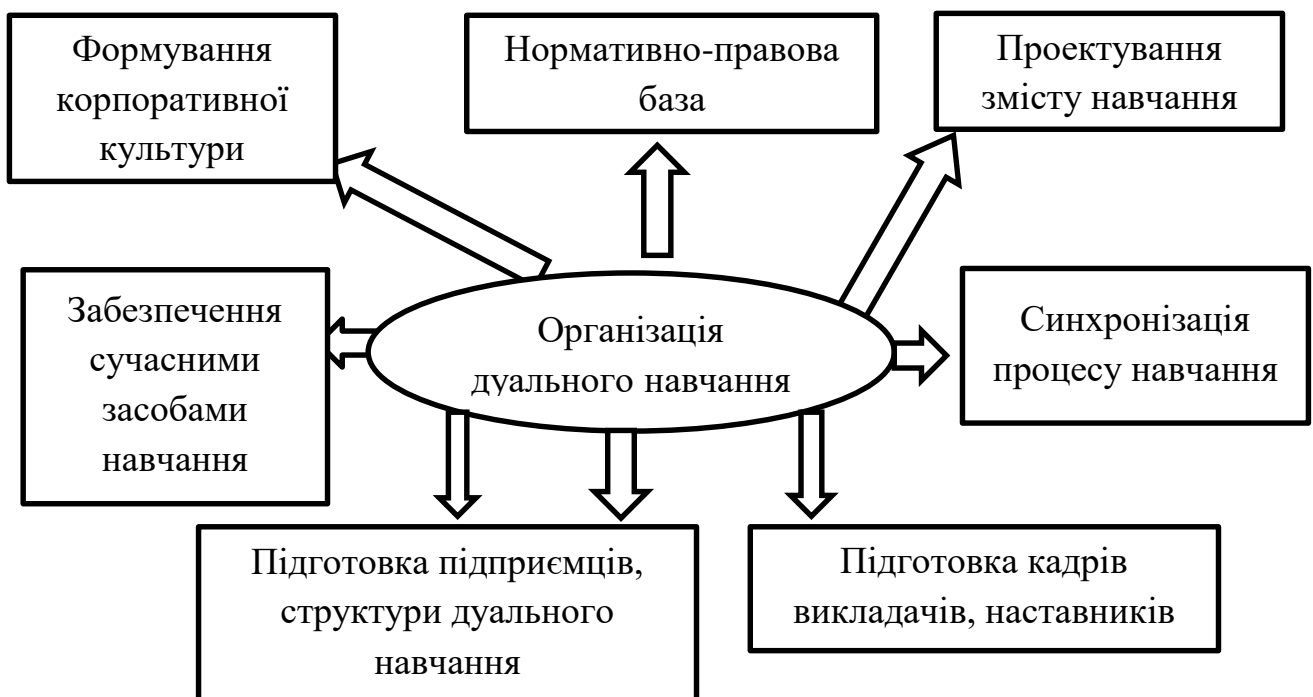


Рис. 6. Організаційні складові дуального навчання у Великій Британії

Середній ступінь реалізується в різних типах навчальних закладів:

- державні коледжі;
- політехнічні вищі навчальні заклади;
- районні державні коледжі (навчальних техніків і робітників);
- місцеві коледжі (організують курси для працівників, проходять

навчання в системі учнівства. Ці курси дозволяють скласти іспити на рівень кваліфікованого робітника). Вищий ступінь організовується в університетах з трирічним терміном навчання.

В управлінні професійною освітою Великобританії беруть участь: Міністерство освіти й умінь, Рада з фінансування коледжів, галузеві ради з умінь (до їх складу входять представники роботодавців, держави і працівників); місцеві органи влади (виборчі місцеві органи, що займаються соціальним обслуговуванням, транспортом і навчальними закладами), регіональні відділення уряду. Галузеві ради, які приймають активну участь в розробці національних стандартів професійної освіти і охоплюють усі галузі економіки Великобританії. У ради входять представники діючих асоціацій роботодавців, фахівців сфери освіти. Галузеві ради разом з представниками галузей розробляють національні професійні стандарти кваліфікацій професійної освіти, сформовані органами, які присвоюють кваліфікації.

Підприємства можуть встановлювати обсяги і якість початкової і професійної освіти, держава лише визначає рівні кваліфікованих стандартів для випускників і надає засоби на навчання, щодо їх одержання, необхідно дотримуватися певних вимог, що дозволяє державі контролювати якість освіти.

У системі неперервної професійної освіти та навчання Великобританії біля 90% фінансування забезпечується підприємствами і тільки 10% – державою.

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 та влада графств, навчальні заклади і викладачі можуть впливати на внесення тієї чи іншої зміни або доповнення.

Наявна система професійної освіти в Норвегії будується на принципі трьохстороннього співробітництва. Ця система передбачається законом про освіту і діє на національному і регіональному рівнях з урахуванням роботодавців і профспілок.

На національному рівні діє національна рада з Професійної організації освіти (ПОО) – орган зі співпраці в галузі професійної освіти та підготовки кадрів, а також рада професійної освіти для кожної програми ПОО. На районному рівні – окружні палати з ПОО, по одній і в кожному окрузі. Ці палати мають спеціальну консультаційну спрямованість. Навчання проводиться в навчальних закладах і на підприємствах. На всіх рівнях освітньої системи витрати на освіту здійснюється за рахунок держави.

У *Нідерландах* діє не корпоративна модель дуальної освіти, в якій активно працюють асоціації роботодавців, а держава лише надає законність рішенням, що приймаються на основі консенсусу. Є 22 національні організації (National Bodies), що представляють інтереси держави, робітників і роботодавців, і є об'єднуючою ланкою між ринком праці, професійним навчанням і освітою. Національні організації відповідають за формування змісту професійної освіти, якість професійної освіти, розробку курсів підвищення кваліфікації працівників, вивчення потреб компаній у навчанні, розробку довгострокових планів навчання, організацію виробничого навчання в системі професійної освіти і навчання, моніторингу соціальних і технологічних вимірювань на ринку праці, розробку прикінцевих цілей досягнень навчання з метою одержання певної кваліфікації, забезпечення якості підсумкової атестації, розробку і оновлення системи національних кваліфікацій.

**Дуальна система освіти в Польщі** користується значною популярністю. У Польщі ця система з'явилася порівняно недавно, кілька років тому, але тільки тепер набирає обертів і викликає інтерес серед молоді.

Дуальне навчання – це найкращий спосіб поєднувати навчання з роботою. Воно засноване на вивченні професії, організованій роботодавцем, та на теоретичній освіті в університеті. Іншими словами, студент кілька днів на

тиждень вивчає теорію за обраною професією у закладі освіти, та кілька днів працює на підприємстві за тією самою професією. Дуальна система в Польщі – це три роки навчання на бакалавраті, за які студент не тільки відвідує лекції та заняття, а й одержує практичні знання – на роботі у відомій компанії, з якою співпрацює навчальний заклад. Організація такого навчання залежить від навчального закладу, але як правило, польські навчальні заклади встановлюють графік – три дні на роботі та два дні на заняттях. Зазвичай по закінченню двох семестрів, тобто першого року навчання, студент продовжує наступні роки в дуальній системі навчання.

Серед переваг дуальної освіти у Польщі можна виокремити такі:

- можливість набути під час навчання професійний досвід, професійні компетенції навички під керівництвом фахівців провідних компаній, що працюють у Польщі;

- по закінченню дуального навчання у Польщі студент має диплом і стаж роботи;

- студенти, які навчаються за дуальною формою навчання в Польщі, за свою роботу отримують заробітну плату. Це означає покриття коштів навчання, а деколи й не тільки. Зазвичай прийнято, що студентом виплачується сума не менша, ніж кошти за навчання в їхньому університеті;

- здобуті вміння під час навчання та роботи відповідають потребам сучасного ринку праці;

- вивчення іноземної мови (зазвичай англійської). В залежності від програми майже половина занять викладаються іноземною мовою;

- можливість одержати пропозицію роботи від фірми-партнера одразу по завершенні навчання;

- можливість одержання галузевих сертифікатів під час проходження навчання;

- цікаве навчання, здобуття професійних контактів, нові знайомства та інше.

Порівняно незначна кількість ЗВО Польщі пропонує навчання за дуальною

системою, а саме:

– Міжнародний Університет Логістики і Транспорту у Вроцлаві. Є першим університетом в регіоні Нижньої Сілезії, що ввів в свою освітню пропозицію дуальне навчання. Ця форма доступна для студентів логістики та транспорту. Університет має 60 місць для участі в дуальному навчанні. Фірмами-партнерами, де студенти працюють в цій системі освіти є Fleet Partners, Amazon Fulfillment Poland, CCC, Crusar, Hellmann, FFF racht та інші.

– Університет Логістики у Познані. ЗВО пропонує дуальну освіту від 2014 року. Ця система навчання пропонується на спеціальності «Логістика». Фірмами-партнерами є Dachser, DHL, GLS. Kuehne+Nagel, Mandersloot. Panora, Raben Group, Amazon, Volkswagen та інші.

– Політехніка Познанська. Дуальна освіта доступна за напрямками «Автоматика та робототехніка», «Механіка і будова машин». Фірми з якими співпрацює університет в рамках програми – це Volkswagen, Phoenix Contact Wielkopolska, STER, Solaris Busand Coach, Blum Polska та інші.

Перераховані вище університети – це найбільш відомі серед можливих доступних. З кожним роком з'являються пропозиції дуальної освіти від польських ЗВО. Освітній центр ENTRANT офіційно співпрацює з закладами освіти, що надають можливість навчання за дуальною системою також студентів. Вступивши на ці «особливі» спеціальності, можна потрапити на навчання за цією програмою і здобути професійний досвід одразу в поєднанні з роботою, за яку студент отримує зарплату.

Однак, ця форма навчання доступна не в кожному університеті та не з кожної спеціальності. Причиною є напевно те, що дуальне навчання у Польщі з'явилося не так давно та довгий час не було популярним. Проте, все більше охочих навчатись за такою формою навчання в найближчому часі, однозначно, приведе до розширення дуальної системи освіти серед польських навчальних закладів.



## 2.2. Система професійної освіти в США та Канаді

У *Сполучених Штатах Америки* відповідальність за освіту, в тому числі за професійну освіту, лежить на урядах окремих штатів. В управліннях освіти кожного з них діють Бюро директора з питань професійної освіти, а також функціонують Поради з професійного навчання.



Рис. 7. Схема професійного навчання в США

На базі 12-річної середньої школи після 10 класу виокремлено три типи профілів: загальний, академічний, професійний.

Професійна освіта здійснюється через такі навчальні заклади:

- Коледж (2 роки).
- Технічні та педагогічні інститути (4 роки).
- Класичні та професійні коледжі (4 роки).
- Університети (4 роки).

Однією з поширених форм підготовки робітничих кадрів в США є навчання робітників на виробництві.

У США діє з 2000 року програма «Учнівство – 2000» з навчанням технічним спеціальностям молоді від 16 років. Безкоштовна програма готує випускнику заробіток не менше 36000 доларів у рік. Для невеликих підприємств

дуальне навчання – вдалий шанс залучити талановиту молодь. Окрім цього, під час дуального навчання компанія оцінює співробітника реально в роботі. Це дозволяє роботодавцю уникнути помилок під час підбору персоналу.

За рівнем освіти *Канада* не поступається ні Сполученим Штатам, ні Великій Британії, ні будь-якій іншій європейській країні.

Вища освіта в Канаді пропонується університетами та коледжами. Основна відмінність коледжів від університетів у тому, що в коледжах немає програм магістратури.

В Україні до нині наявна думка, що без ступеня магістра вища освіта вважається незакінченою. У Канаді навпаки: люди, які хочуть здобути вищу освіту, часто обмежуються ступенем бакалавра й пишаються цим. У магістратуру йдуть переважно випускники, які планують присвятити себе науці або викладанню.

Навчальні заклади в Канаді переважно державні. Якщо порівнювати зі Сполученими Штатами, то там значну частину навчальних закладів складають приватні коледжі та університети. Особливістю канадської системи освіти є наявність значної кількості програм, орієнтованих на одержання практичних професійних навичок. Це програми від одного до трьох років, що дають конкретну спеціальність і документ про освіту. Відмінна риса цих програм у тому, що вони фактично орієнтовані на наявний попит ринку праці та дають практичні навички й досвід завдяки стажуванню, що включається у програму навчання.

2-3-річні програми дають можливість одержати за більш короткий період освіту, з якою вже можна працювати. Це унікальна пропозиція Канади – вища освіта, але не бакалаврат: 2-річна програма називається «Diploma», 3-річна «Advanced diploma», 4-річна (бакалавр) – «Degree». Навчання в коледжах має більш практичний нахил і дозволяє краще адаптуватись після школи.

Значна перевага Канади – можливість зміни спеціальності в postgraduate-програмах. Людина, маючи освіту в одній сфері (мінімум бакалавра), може

освоїти іншу спеціальність на післядипломних програмах (але це не магістратура) у коледжах і в деяких університетах.

Одні з найпопулярніших напрямів навчання в Канаді - бізнес та економіка, ІТ-спеціальності (Blackberry та Iмах – винаходи канадські), анімація, 3D-графіка, інженерні, природничі науки. Дуже затребувані спеціальності, пов'язані з видобутком і переробкою нафти, а також з охороною навколишнього середовища (інформація з сайту [https://osvita.ua/abroad/higher\\_school/canada/35397/#](https://osvita.ua/abroad/higher_school/canada/35397/#)).

### **2.3. Система професійної освіти в країнах Азії**

До загальних тенденцій модернізації системи професійної освіти в *Китаї* відносяться: формування нормативно-правового забезпечення професійної освіти; децентралізація управління професійною освітою; соціальний імідж професійної освіти; розвиток соціального партнерства професійної школи і виробництва; підвищення рівня підготовки фахівців відповідно до ринку праці; формування сучасної системи підготовки педагогічних кадрів для системи професійної освіти; укріплення матеріально-технічної бази; створення системи фахової підготовки учнів, студентів і педагогів; диференціація закладів професійної освіти за типами та видами. У Китаї вдало працює система освітніх кадрів з низькою процентною ставкою. Держава виплачує 50% кредитів, тому, кредитами користується 12% студентів.

Агенція з кваліфікацій *Малайзії* – національний орган, що відповідає за розробку і підтримку системи кваліфікацій як у державному так і в приватному секторі. Мета формування структури кваліфікацій – уніфікація системи після середньої й академічної освіти. Агенція також контролює відповідність освітніх програм, що реалізуються ВНЗ на території Малайзії. Система кваліфікацій Малайзії представлена чотирма секторами та трьома рівнями вищої освіти.

Сектори розподілені таким чином:

- 1) кваліфікована освіта;
- 2) практико-технічна освіта;

- 3) неперервна освіта;
- 4) вища (університетська) освіта.

Сучасне виробництво розвивається настільки інтенсивно, що освіта не спрямована на забезпечення його кваліфікованими працівниками. У Малайзії спостерігається рух від локальних галузевих систем стандартів до загальнонаціональних систем.

У зв'язку з активним розвитком державно-приватного партнерства в Малайзії з'явилась нова практика: державні службовці виступають у ролі покупців послуг приватного сектору та розробників правил і норм поведінки, що відповідають умовам ринкового розвитку установ і видів діяльності. З метою працевлаштування концептуальних питань державо-приватного партнерства уряд і відомства створюють консультаційні компанії і контролюючі установи.

У 1992 році влада Малайзії створила новий закон щодо розвитку трудових ресурсів. Відповідно до нього фірмам надавалися кошти, котрі вони використовували на своїх працівників та інші заходи з навчання.

У *Сінгапурі* в системі середньої освіти відбувається перебудова, лекційні програми розроблені щодо вивчення технічних дисциплін. Окрім академічних були створені такі чотири типи шкіл середнього рівня:

1. Середні професійні школи.
2. Середні технічні школи.
3. Середні комерційні школи.
4. Професійні інститути.

Окрім цього, були розширені та реструктуризовані Сінгапурський Політехнічний інститут і Коледж Нігі Анн. Це було зроблено для того, щоб нові курси, котрі пропонувалися цими навчальними закладами, мали змогу більш повно задовольнити потреби економіки.

У системі освіти Сінгапуру відбулись реформи:

1. Уведена двоступенева система початкової освіти: чотири роки основної початкової плюс два роки орієнтованого навчання.

2. Змінилась система випускних екзаменів початкової школи. За їх підсумками учням надаються рекомендації в середню школу.

3. З'явилась можливість одержання технічної і практичної освіти на етапі середньої школи та після її закінчення.

4. Заснований Інститут технічної освіти (ІТЕ).

ІТЕ – державний орган і урядова організація, що відповідає за професійну освіту в Сінгапурі.

Технічні інститути Сінгапуру регулярно переглядають зміст своїх курсів для того, щоб вони були ближче до потреб виробництва, ефективно покращили зміст програм дисциплін, що викладаються, надавали студентам якісні основи знань і практичних навичок, що мають задовольняти вимогам роботодавців, а також навчити студентів гнучкості, дали можливість у майбутньому набувати нових навичок.

Уряд Сінгапуру бажає забезпечити більшу частину своїх робітників технічною освітою.

Реструктуризація і розширення технічної і професійної освіти в Сінгапурі, уряд об'єднав інститути Ради з економічного розвитку в четвертий політехнічний інститут (Наньянзький політехнічний, який включає Франко-Сінгапурський інститут, Германо-Сінгапурський інститут і Японо-Сінгапурський технічний інститут). Ці інститути складають ядро Школи інженерної справи Наньянзького політехнічного інституту і принесли Сінгапуру міжнародну репутацію, багатий досвід і зв'язки по всьому світу. Зв'язки цих інститутів з промисловістю, іноземними урядовими, організаціями та компаніями зробили їх знаними, технічними ноу-хау, дозволили розробити підхід «фабрика навчання», що планується застосувати і в інших програмах.

Розглядаючи *Південну Корею*, варто зазначити, що її координацією та розвитком технічної і професійної освіти займається Корейський дослідницький інститут професійної освіти та навчання (KRIVET) і служба розвитку людських ресурсів Південної Кореї (HRD Korea).

KRIVET – дослідницька організація, що опікується дослідженнями в галузі створення національної професійної освіти та підготовкою кадрів, а також розробкою, розповсюдженням й оцінкою різноманітної професійно-технічної освіти і навчальних програм, фінансується державою.

KRIVET – збирає, розповсюджує інформацію і дані, управляє ними з метою допомогти людям у навчанні та неперервній роботі за спеціальністю.

HRDKorea – професійна організація, що розвиває національні людські ресурси й управляє ними.

Корейська система знаходиться під управлінням сильної центральної влади, тому значна кількість професійно-технічних училищ взаємодіють з підприємствами. Докорінна переорієнтація корейської системи навчання до участі фірм і бізнес асоціацій у підготовці робітників.

У 1997 році Корея ввела кваліфікаційний акт, який дозволяє проводити сертифікацію навичок через кваліфікації приватного сектора, а також через стандартні кваліфікації державного сектора. Національні технічні кваліфікації уряду доповнюють нетехнічними кваліфікаціями за підтримкою приватного сектора. Участь приватного сектора в професійній освіті та навчанні також підтримується соціальними партнерами. Міністерство праці та національний уряд схвалили соціальне партнерство, що має на меті підтримку створення нових робочих місць і професійної освіти.

У Південній Кореї модель фінансування фокусується на заохочення навчання на підприємстві. Це називається системами «розвиток людських ресурсів», ядром цієї стратегії є податкова політика, що дозволяє уряду збирати доходи від фірм, а потім фірмам – використовувати ці ресурси для навчання у власних компаніях. Інвестиції у навчанні підтримуються з метою підвищення кваліфікації компаній.

Професійні коледжі в *Японії*, в яких здійснюється професійна підготовка за погодженням губернатора префектури і залучення роботодавців, відрізняється від німецької моделі, але схожа з моделями США та інших країн.

У кінці 1948 року уряд Японії прийняв програму навчання на виробництві. У 1958 році був прийнятий закон щодо професійної підготовки робітників. Уряд створив японську асоціацію професійно-технічного навчання, що здійснює методичне керівництво навчанням робітників у центрах, а також консультування фірм з питань підготовки персоналу.

Японська модель здійснює навчання з основами різних професій ще у загальноосвітній школі. Програма середньої школи поділяється на загальноосвітню і професійну. Близько половини середніх шкіл мають тільки загальноосвітню спрямованість, одна чверть має загальноосвітні та професійні програми, друга чверть – тільки професійні.

Заняття з професійних курсів проводять педагоги, які пройшли виробничу практику. Таких педагогів готують на професійно-технічних відділеннях педагогічних інститутів, де створюються можливості для одержання науково-прикладних знань і стійких професійних навичок. Учні оволодівають високим рівнем знань і практичних навичок, що дозволяє одразу після школи випускникам починати виробничу діяльність. Вони проходять на виробництві 4-6 тижневий курс адаптації і навчаються на виробництві.

Будь-яка програма навчання в Японії складається з трьох частин: загальноосвітньої, загальнотехнічної і спеціальної. На загальноосвітню відводиться до 30% навчального часу, на загальнотехнічні – 15%, а на спеціальну – 55%.

В Японії є різноманітні програми державних субсидій роботодавця на проведення професійної підготовки персоналу. Державна допомога розповсюджується лише на сектор середнього і малого бізнесу, на підприємства, де працює менше, ніж 300 чоловік.

## **КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ**

1. Який обсяг теоретичних занять на тиждень у дуальній системі професійної освіти Німеччини?

2. За якими напрямками здійснюється дуальна система професійного навчання Німеччини?
3. Хто керує Німецькою системою професійної підготовки?
4. На основі яких випробувань здійснюється прийом учнів на навчання за дуальною системою в Німеччині?
5. Що визначає «Договір про виробниче учнівство»?
6. Ким розробляються інструкції з професійного навчання?
7. Які недоліки дуальної системи визначають німецькі дослідники?
8. Які ступені має структура професійної освіти Німеччини?
9. Які напрями підготовки старших школярів використовують у Швеції?
10. За якими напрямками організуються ліцеї у Франції?
11. Які профілі виокремлюються у двох останніх роках навчання на базі 12-річної середньої школи Франції?
12. Скільки ступенів має професійна освіта Англії?
13. У чому полягають особливості впровадження дуальної системи професійної підготовки в Австрії і Швейцарії?
14. Охарактеризувати перепідготовку типу «школа-підприємство» в країнах-лідерах сучасної економіки.
15. Охарактеризувати вид професійної підготовки – неперервне навчання в країнах-лідерах сучасної економіки.
16. Які відомчі та державні організації здійснюють управління професійною освітою в Австрії?
17. У чому особливість роботи Палати економіки в Австрії?
18. Яким чином в Австрії здійснюється соціальне партнерство?
19. Які відомства несуть основні витрати на професійну підготовку на виробництві в моделі дуальної системи професійної підготовки?
20. Які відомчі та державні організації приймають участь в управлінні професійною освітою у Великобританії?
21. Які відомчі та державні організації приймають участь в управлінні професійною освітою у Нідерландах?



22. Яка зона відповідальності у Міністерства освіти і досліджень в Норвегії?
23. Які загальні тенденції модернізації системи професійної освіти виокремлюють в Китаї?
24. Які основні обов'язки Агенції із кваліфікації у Малайзії?
25. Яким чином представлена Система кваліфікації Малайзії на рівні освіти?
26. Чи можна стверджувати, що у Малайзії спостерігається рух від локальних галузевих систем стандартів до загальнонаціональних систем?
27. На якому принципі будується чинна система професійної освіти в Норвегії?
28. Хто здійснює витрати на освіту на всіх рівнях освітньої системи в Норвегії?
29. Які реформи у системі освіти відбулись у Сінгапурі?
30. Яка особливість системи освіти в Сінгапурі відповідно до нових реформ?
31. Як називається державний орган і урядова організація, що відповідають за професійну освіту в Сінгапурі?
32. Якою освітою Уряд Сінгапуру бажає забезпечити більшу частину своїх робітників?
33. Яка особливість моделі фінансування системи освіти в Південній Кореї?
34. Яка особливість організації, функціонування та фінансування системи професійно-технічної освіти в Японії?
35. На які дві частини поділяється програма середньої школи у Японії?
36. На який сектор бізнесу в Японії розповсюджується державна допомога роботодавця на проведення професійної підготовки персоналу?
37. Скільки років у Польщі триває навчання на бакалавраті за дуальною системою навчання?
38. Якою є особливість системи освіти за дуальною формою навчання в Польщі?

## РОЗДІЛ 3. ДОСВІД ЗДІЙСНЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ В НІМЕЧЧИНІ

### 3.1. Дуальна освіта в Німеччині: досвід і перспективи

Сучасне суспільство – це суспільство економіки знань, а тому сучасна освіта має готувати студентів до роботи в ньому. В усьому світі йдуть дискусії щодо системи освіти. Задоволених наявними системами освіти немає. Пояснити це можна, виходячи з того, що світова економіка постійно змінюється, вона стає економікою знань і до цього мало хто готовий. Незрозуміло, які професії в майбутньому будуть потрібні. Відсутні будь-які гарантії того, що знання які одержані у навчальному закладі будуть потрібні через декілька років. Навчальні заклади погано орієнтуються у всіх питаннях професій, які будуть потрібні протягом життя. Система освіти погано та дуже кволо реагує на запити роботодавців, а тому потрібна така універсальна підготовка, що дозволить змінити три-чотири професії впродовж життя.

Нині існує високий розрив між теорією і реальністю, в більшості цей розрив потрібно ліквідувати роботодавцям. Кожний вирішує цю проблему самотужки. До деяких новачків закріплюють наставників, уводять додаткові посади, розробляють і впроваджують програми навчання й адаптації. Через декілька років одержують фахівця здатного працювати на цьому підприємстві. Виникає питання, чи буде це вигідно для підприємства? Особливий інтерес із цього питання становить учень.

Дуальна система навчання – це такий вид навчання, за якого теоретична частина підготовки проходить на базі освітньої організації, а практична – на роботі. Віртуально системи навчання посилюються і якісно змінюється роль роботодавця.

Проблемам практичної організації навчання за дуальною системою присвячені дослідження: Н. Абашкіної, С. Романова, Д. Торопова, Д. Бауда, Дж. Горнетта, К. Костлі, Г. Федотової, К. Хюфнера та ін. В Україні питання розробки та впровадження дуальної системи освіти, на жаль, ще мало вивчені,

але розпочата робота із створення відповідних законодавчих актів з питань здійснення дозвільної системи навчання у підготовці майбутніх фахівців.

Модель дуальної освіти в Німеччині, для якої здійснюється професійна підготовка входить у комбінацію з навчанням на практиці на підприємстві та навчальному закладі, є все більше популярним у світі. Іспанія, Греція, Португалія, Італія, Словаччина, Литва, Латвія, Китай, Тайланд, Мексика, США та інші, починаючи з 2014 року за участю комісії ЄС підписали угоду з Німеччиною, за якою вони зобов'язалися перейняти структуру дуальної системи професійного навчання.

Проте реалізація системи дуального навчання не завжди проста. Так, наприклад, у Словаччині спершу треба було привести в дію закон комунікації щодо професійної освіти, перш ніж розпочати професійне навчання за дуальною системою.

Ураховуються значний попит, при федеральному інституті професійної освіти Німеччини (BIBB) є центральне місце Міжнародного співтовариства в галузі професійної освіти (German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (govet), де проходять усі заняття щодо системи професійного навчання в Німеччині. Близько 40% запитів надсилаються міністерствами, посольствами та відомствами, одна четверта – бізнесом.

Дуальна система дозволяє сумістити в навчальному процесі теоретичну і практичну підготовку. Одночасно з навчанням студенти оволодівають професією безпосередньо на підприємстві (установ), тобто навчаються одразу в двох місцях.

Є чотири моделі здійснення дуального навчання:

1. Навчально-інтегроване навчання. За цієї моделі студенти одночасно з навчанням у ВНЗ завершують навчання в компанії партнерів цього ВНЗ. Інтегровані в навчання курси дуальної освіти пропонуються у вигляді блочної або щотижневої моделі на основі укладеної угоди між навчальним закладом і компанією за концепцією дуальної освіти.

2. Практика інтеграції або сумісного дуального навчання. Ця модель має структуру, аналогічно до вищезазначеної, здійснюється у блочній або щотижневий моделі. Відмінність полягає в тому, що на етапі підготовки, професійне навчання відступає. Студент, приймається на роботу в якості стажера або штатного працівника, а не в якості здобувача освіти. Є декілька варіантів одержання практичного досвіду.

– як правило, кожний студент проходить в компанії через різні відділи, одержує уяву щодо роботи в різних галузях;

– є такі варіанти, коли студент має шукати нову компанію кожен семестр.

3. Професійно інтерактивне дуальне навчання.

Ця модель підходить для тих, хто вже має постійну роботу та бажає продовжити свою освіту. В програмі дуальної освіти, що інтегрована в роботу, кількість відпрацьованих годин скорочується за узгодженням з підприємством (компанією). Обов'язковою умовою є підтримка роботодавця.

Особливість полягає в тому, що доступ до навчання можливий без вступу до коледжу або університету. Інша особливість полягає в тому, що такі програми пропонуються не тільки за рівнем «бакалавра», а й за рівнем «магістр». Тому така модель підходить для співробітників, як без, так і з певним університетським рівнем.

4.Неповні (пов'язані з практикою дуального дослідження).

Ця модель схожа зі звичайною навчальною програмою, і з частковою зайнятістю. Вона зазвичай виконується з професійною діяльністю на повний робочий час. Відмінність від «звичайної» програми заочного навчання полягає в тому, що в цьому процесі роботодавець бере активну участь і підтримує студентів дуальної форми, наприклад, звільнення з роботи за відвідування або додаткового фінансування. Навчання може здійснюватися за 40 годин робочий тиждень, а також навчання ввечері або дистанційно.

Наведемо приклад моделі підготовки фахівців за дуальною системою навчання (рис. 8):

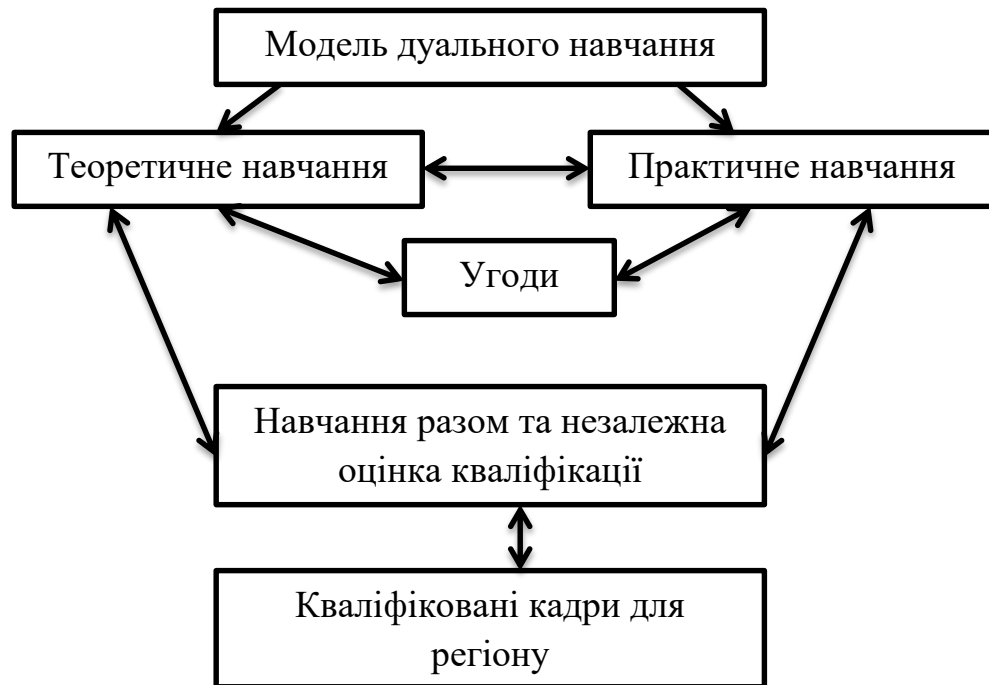


Рис. 8. Модель підготовки фахівців за дуальною системою навчання

Система вищої освіти в Німеччині надзвичайно різноманітна. Державні ЗВО і приватні (незначна кількість), а також є три типи ЗВО: університети (Universitate), інститути (Fachhochschule) і професійні академії (ПА, Berufsakademie).

Однією з умов вступу в ПА є наявність угоди щодо навчання з підприємством, що частково або повністю беруть на себе витрати за навчання, а також можуть надавати стипендію на період навчання. Підписуючи угоду, студент бере на себе відповідальність за своєчасне завершення навчання у ЗВО, більшу частину канікул працювати на підприємстві, фірмі та здійснювати практику, а також писати власну дипломну роботу. Після завершення навчання підприємство (фірма) може прийняти студента на роботу за умови фінансування економічного стану наявності потреби у відповідальних фахівцях, а також чи подобається відповідна робота студенту. Це і мотивує студентів до навчання у ПА.

Навчання у ПА є одним з найбільш ефективних способів інтеграції на ринку праці після завершення навчання. Якщо підприємство чи фірма не змогли працевлаштувати студента, то він може самостійно шукати роботу, не

виплачуючи компенсації. Якщо студент залишається на підприємстві, фірмі, то він повинен відпрацювати там три роки, якщо не бажає там працювати, то повинен частково або повністю повернути витрачені кошти підприємству, фірмі.

Якщо молода людина заключила угоду з підприємством, то він може навчатися не тільки в ПА, а й в іншому ЗВО, з яким є угода. Така форма навчання носить назву дуальної студії (Duales Studium). Одержання вищої освіти на основі угоди з підприємством компаній поширене в Німеччині. Навчаючись дуально, кожний має можливість одержати одночасно професійну та вищу освіту, навчатись на діючому підприємстві, а також має можливість знайти роботу після завершення навчання у ЗВО. Зрозуміло, що в більшості конкуренція на кожне робоче місце дуже велика.

Система відбору відбувається переважно таким чином: кандидатів на роботу поділяють на групи і дають їм різного роду завдання. Насамперед, оцінюється вміння людини ефективно налагоджувати ділові відносини з іншими людьми, а також працювати в групах.

За підсумками роботи відділ кадрів відбирає претендентів і після співбесіди (Vorstellungsgesprach) залишає необхідну кількість претендентів на роботу. Кожне підприємство оплачує навчання, включає стипендію. Термін навчання у ПА складає 3 роки, після завершення навчання студент одержує диплом бакалавра.

Це ведення за дуальною системою відбувається: під час робочих днів (werkstag) вони працюють на підприємстві, два робочих дні та в суботу – навчання у ВНЗ. Робота на підприємстві здійснюється за фахом таким чином, що знати новий цикл роботи за своєю спеціальністю з використанням методу ротації (Job Rotation). Майже всі канікули студенти працюють на підприємстві (фірмі) за своїм профілем, а також мають відпустку 3-4 тижні. Дипломна робота виконується паралельно з роботою.

Науковий рівень освіти в Німеччині має сильні позиції. Реформи останніх років пройшли успішно, наука набула міжнародного рівня. Німеччина входить до числа найбільш передових в плані наукових досліджень і академічної освіти.

Вона посідає третє місце серед країн з найбільшим числом Нобелівських лауреатів (понад 80 осіб). У нинішньому глобальному світі запити вважаються важливою «сировиною», а тому в Німеччині – з її великими традиціями в науці та техніці відбувається конкурентна боротьба за кращі голови.

У науковому ландшафті Німеччини можна виокремити трьох основних гравців – щільну мережу до 400 ЗВО, відомі в усьому світі позауніверситетські науково-дослідні інститути та потужні науково-виробничі кластери. Завдячуючи успіху в наукових дослідженнях, Німеччина є чемпіоном експерту хайкок-продукції (12 % від обсягу світової торгівлі) та лідером в області інновацій серед країн ЄС.

Політиками та керівниками ЗВО було проведено низку реформ, метою яких є подальший розвиток та інтернаціоналізація Німеччини як наукового регіону. До їх числа належать прийнята у 2008 році «ініціатива кваліфікації». Вона проходить під гаслом «Підйом завдяки освіті» і пропонує різні програми підтримки впродовж усієї кар'єри. У числі інших успішних заходів варто назвати «Ініціативу переваги», в процесі якої було визначено цілу низку міжнародно-орієнтованих шкіл докторантів і елітних кластерів.

За останні 20 років в освіті в підготовці кадрів вищої кваліфікації відбулися значні зміни. Кількість аспірантів за 10-15 років значно збільшилась, кількість захистів дисертацій зростає випереджувальними темпами, відповідно зростає і кількість студентів. Проте, як свідчать відгуки керівників установ підприємств, нині недостатньо фахівців, які готові прийти одразу і результативно працювати.

Отже, лише в Німеччині, яка завдячуючи своїм успіхам у наукових дослідженнях, починаючи з 2014 року стала першою країною ЄС, що представила стратегію з подальшого формування європейського науково-дослідного проекту (EFR).

Входження в Болонський процес забезпечило, в першу чергу, для Європейських країн реалізацію поставленої перед країною задачі з досягнення такої степені прозорості освітніх систем, щоб кожному роботодавцю було зрозуміло, якими вміннями та навичками володіла людина, яка одержала освіту

в будь-якій країні. Починаючи з 200 року почався процес, який отримав назву «Тютінг» – формування таких вимог до майбутнього фахівця, що задовольняли б роботодавців різних країн. Більшість освітніх програм перебудувалися на двоступеневу систему «бакалавр-магістр», розпочалося читання курсів іноземною мовою.

Німеччина нині є однією з найпопулярніших країн після США і Великобританії. Мобільність студентів з Німеччини в інші країни може значно збільшитись майже на дві третіх. Багато Німецьких ЗВО активно присутні на міжнародному ринку освітніх послуг: вони «експортують» свої освітні програми та допомагають в організації вищих шкіл за німецькою моделлю.

У міжнародній перспективі німецька система освіти порівняно добре «прив'язана» до потреб ринку праці – 86 % дорослих людей мають за спиною закінчену середню або вищу освіту.

Дуальна система (за німецькою моделлю) мала би бути корисним джерелом кваліфікованих кадрів для підприємств і установ, а це, в свою чергу, сприяло б розвитку промисловості й економіки країни. Чому ж ця система не може бути впроваджена в Україні нині? Бо вона потребує нового перегляду системи навчання, що регламентується «зверху», бо вона централізована. Розв'язання питання здійснення дуальної професійної освіти дасть можливість розв'язати такі проблеми:

1) студент одержує необхідний досвід роботи та після завершення навчання йому буде легше знайти роботу.

2) виробництво за таким підходом до навчання буде забезпечено добре поставленим притоком підготовленого персоналу.

Отже, дуальна система навчання надає можливість готувати для себе кадри під «замовлення», забезпечити їх максимально відповідно до власних вимог, економити на витратах пошуку та підбору робітників, їхнє перенавчання й адаптацію, а також є можливість відбору кращих кадрів. Це, в свою чергу, мотивує студентів до навчання. Все це сприятиме закріпленню кадрів і зменшенню їх плинності.



Дуальна система навчання забезпечує поступове входження в трудову діяльність. Вона дозволяє не тільки навчити виконувати конкретні трудові обов'язки, а й розвиває вміння працювати в колективі, формувати соціальну компетентність і відповідальність та є важливою сходинкою до успішної кар'єри. У виграші залишається держава, що ефективно розв'язує задачу підготовки кваліфікованих кадрів для власної економіки, в першу чергу. В Німеччині основне навчання в професійній освіті лежить на підприємствах, установах, котрі фінансують їх. Головна функція держави полягає у координації і забезпеченні законодавчої бази.

Що ж є тормозом у впровадженні дуальної системи навчання? Вітчизняні підприємці в більшості не готові вкладати гроші в підготовку кадрів. Вони дуже віддаленні щодо підготовки кадрів у навчальних закладах. У малого і середнього бізнесу не вистачає на це коштів, щоб вкладати в освіту. Дуальна освіта Німеччини введена в строгі законодавчі рамки з певного переліку професій та здійснюється за допомогою торговельно-промислової палати.

Із майже 4 мільйонів підприємств Німеччини в програмі професійного навчання задіяні 500 тис. Необхідно зауважити, що прогноз потреби в кваліфікованих працівниках фірми (підприємства) складають значно раніше, випускники навчальних закладів починають свій вибір не з навчального закладу, а з підприємства, що візьме їх на навчання.

Професійне навчання в Німеччині, а також в Україні може здійснюватися на основі загальної шкільної освіти за дуальною формою, що здійснюється за такою схемою (рис.9):

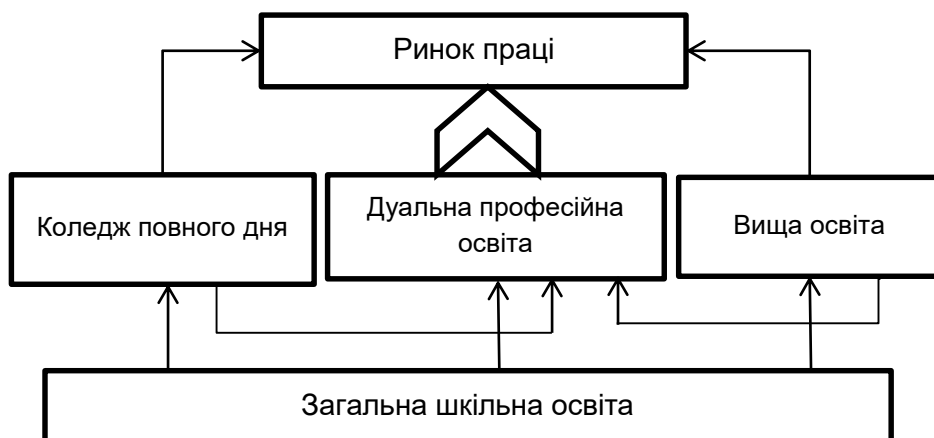


Рис.9. Професійне навчання в Німеччині на основі загальної шкільної освіти за дуальною формою

Процес професійного навчання в Німеччині розпочинається з укладення договору про професійну підготовку. Навчання здійснюється щотижня впродовж трьох-чотирьох днів на підприємстві (компанії), до двох днів у навчальному закладі. Компанія (підприємство) сплачує витрати на навчання і тренеру грошову допомогу.

Кожна навчальна компанія визначає професійні компетенції, якими має володіти студенти і зазначається в індивідуальному плані навчання. Для професійної освіти створюються рамкові навчальні програми для всіх визнаних професійних занять, які узгоджуються за змістом і часом з відповідними правилами навчання. Основний навчальний час витрачається на формування компаній за фахом.

Така форма навчання врегульована законодавством, повністю себе виправдовує в таких галузях: промисловість, торгівля, сфера послуг, судноплавство, сільське господарство, державна служба. Особливо такий вид навчання популярний в галузі мистецької освіти.

Для здійснення дуального навчання передбачає наявність таких структур (рис.10):

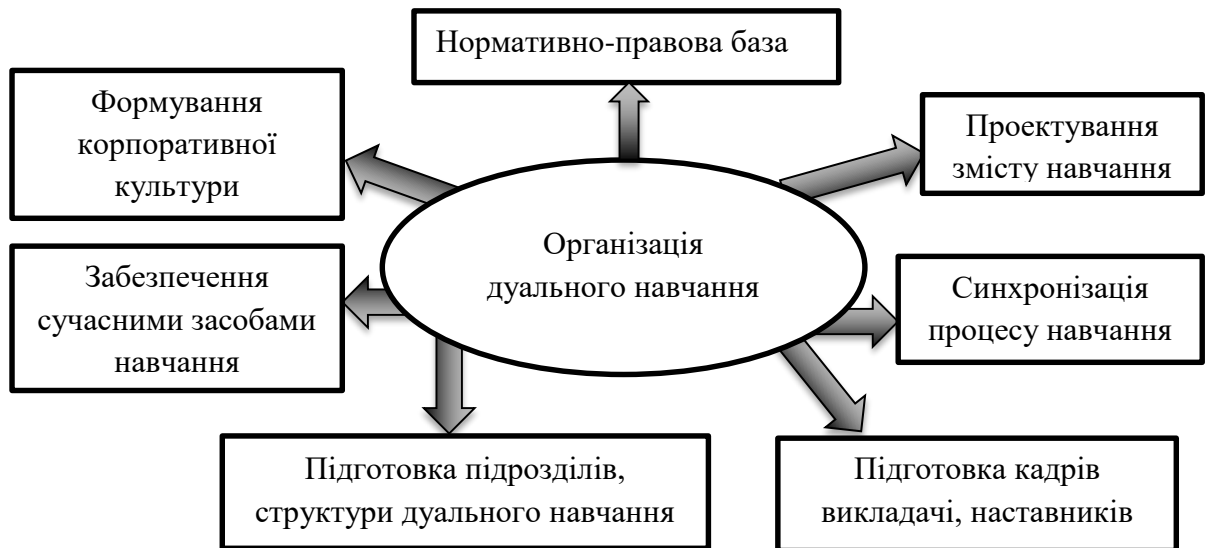


Рис. 10. Структура дуального навчання в Німеччині

Виокремимо переваги та недоліки дуальної системи професійного навчання :

Переваги дуальної системи навчання:

- навчання максимально наближене до запитів виробництва;
- високий відсоток працевлаштування;
- збільшення кількості запропонованих навчальних програм;
- більш високий рівень різнобічного розвитку студентів;
- стимулювання та інвестування професійної освіти;
- створення високої мотивації одержання знань набуття навичок у процесі роботи на робочому місці;
- відповідальність за виконання роботи;
- формування нової психології професіонала;

Оцінка якості підготовки фахівців відбувається самими роботодавцями.

Деякі труднощі системи дуальної освіти:

- зниження навчання на бюджет, у зв'язку з тим, що частини витрат бере на себе підприємство;
- одержання подвійного диплому;

- значні затрати часу на освіту в зв'язку з тим, що необхідно суміщати теоретичні знання і практику з професійного навчання;
- певні складності зі зміною спеціальності або перериванням навчання;
- необхідність обирати відразу спеціалізацію;
- орієнтована на практику;

Недоліки дуальної системи навчання:

- посилення координації партнерів процесу навчання;
- не завжди вдається сумістити навчальні програми;
- залучення партнерів до навчання, в процесі колективного виконання завдань;
- вивчення на підприємствах сучасних розробок.

Навчання в межах дуальної системи освіти сприяє формуванню професійних компетенцій, широкого діапазону навичок, що дозволяють майбутнім фахівцям успішно здійснювати різні види власної професійної діяльності в межах професії, спеціальності безпосередньо на робочому місці.

Упровадження практико-орієнтованого навчання у професійну підготовку майбутніх фахівців забезпечує підготовку сучасного конкурентоздатного фахівця на ринку праці.

Отже, відбувається формування професійних компетенцій шляхом збагачення професійним, спеціалізованим контекстом змісту загальної і спеціальної підготовки фахівців, спільного мобільного розв'язання професійних задач, а також проектування власної індивідуальної траєкторії професійного розвитку та постійного вдосконалення.

## **КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ**

1. Як у Німеччині називається вид навчання, під час якого теоретична частина підготовки проходить на базі освітньої організації, а практична – на роботі?

2. Які вітчизняні та закордонні науковці займались дослідженням проблеми організації навчання за дуальною системою?

3. Які дії було запроваджено Урядом Словаччини перед тим, як розпочати професійне навчання за дуальною системою навчання?

4. Скільки є моделей здійснення дуального навчання в Німеччині?

5. Як у Німеччині називається модель здійснення дуального навчання, за якою студенти одночасно з навчанням у ВНЗ завершують навчання в компанії-партнері ВНЗ; при цьому інтегровані в навчання курси пропонуються у вигляді блочної або щотижневої моделі на основі укладеної угоди між навчальним закладом і компанією за концепцією дуальної освіти?

6. Чим відрізняється модель здійснення дуального навчання «Навчально-інтегроване навчання» від моделі «Практика інтеграції або сумісного дуального навчання» в Німеччині?

7. Як у Німеччині називається модель здійснення дуального навчання, що підходить для тих, хто вже має постійну роботу і бажає продовжити свою освіту, при цьому доступ до навчання можливий без вступу до коледжу або університету?

8. Які три типи закладів вищої освіти наявні в Німеччині?

9. Якою є основна умова вступу в професійну академію в Німеччині?

## РОЗДІЛ 4.

### ІННОВАЦІЇ В ПІДГОТОВЦІ ПРАКТИКО-ОРІЄНТОВАНИЙ ФАХІВЦІВ

#### 4.1. Підготовка практико-орієнтованих фахівців на основі дуальної форми навчання

Тенденції розвитку сучасного виробництва, зміни в суспільстві, техніко-технологічний прогрес вимагають від системи освіти якісно нових результатів - підготовки не тільки кваліфікованого виконавця професійних функцій, але й суб'єкта професійної діяльності, який усвідомлює її цілі і несе відповідальність за її результати, здатного самостійно і компетентно приймати рішення, готового до саморозвитку і самореалізації в професійній діяльності. Це і відображає сутність компетентнісного підходу, що розглядається в сучасній професійній освіті як основа для проектування та реалізації професійної підготовки фахівців та зумовлює значимість переорієнтації вищої освіти до практико-орієнтованої технології навчання студентів у процесі їхньої професійної підготовки. Це, в свою чергу, вимагає перегляду організації навчального процесу таким чином, що він має бути орієнтованим на практичну підготовку, виконувати трудові функції відповідно до одержаної класифікації.

Тому в професійній підготовці фахівців будь-якого профілю актуальною постає проблема посилення практичної частини (практико орієнтованості) навчання майбутніх фахівців. Рішення цього завдання на рівні навчального закладу можливо через внесення зазначених змін до навчального плану і в навчальні програми дисциплін підготовки майбутніх фахівців.

Упровадження та широке застосування нових форм і методів навчання (тренінги, практикуми, групова робота, проєктні методи, ситуаційні завдання тощо) можливі через поширення нових підходів до забезпечення якості підготовки фахівців, що визначаються роботодавцем. І. Зязюн, І. Дичківська, А. Хуторський, В. Шадріков, Н. Шестак, Ф. Ялалов, Л. Павлова, І. Підласий,

А. Савицька, Е. Сазанова та інші науковці приділяли увагу проблемі формування практико-орієнтовного освітнього середовища.

Створення практико-орієнтованого освітнього середовища навчального закладу, вивчення його впливу на становлення, реалізацію, розкриття, самовдосконалення особистості залишається актуальною проблемою педагогіки. Цій проблемі присвячені статті В. Абатурова, Г. Кузнєцова, Н. Месенева, В. Просалової. Нині під практико-орієнтованим навчанням треба розуміти процес засвоєння студентами освітньої програми з метою формування в них професійної компетентності за рахунок розв'язання реальних практичних завдань. В основі практико-орієнтованого навчання має лежати оптимальне поєднання фундаментальної загальної освіти і професійно-прикладної підготовки (С. Полісадов). У свою чергу, Ф. Шаріпов звертає увагу на те, що практико-орієнтоване навчання - це вид навчання, пріоритетною метою якого є розвиток у студентів здібностей і готовності до практичної роботи, вмінь, необхідних у різноманітних сферах професійної діяльності, а також досягнення розуміння того, для чого були сформовані ці вміння, де і як вони використовуються в реальній практиці. Таке навчання пов'язане з формуванням професійного досвіду студентів у зануренні їх у професійне середовище під час навчальної, виробничої і переддипломної практики (Ю. Ветров, Н. Клушина). Т. Дмитрієнко, П. Образцов, М. Віденський, А. Уман стверджують, що практико-орієнтоване навчання передбачає використання професійно-орієнтованих технологій навчання і методик моделювання фрагментів майбутньої професійної діяльності на основі використання можливостей контекстного (професійно орієнтованого) вивчення профільних і непрофільних дисциплін. Ф. Ялалов сформулював діяльніснокомпетентністну парадигму, відповідно до якої практико-орієнтована освіта спрямована на придбання крім знань, умінь, навичок - досвіду практичної діяльності з метою досягнення професійно і соціально значущих компетентностей. Такий підхід забезпечує залучення студентів до роботи, їхню активність. Мотивація до вивчення теоретичного матеріалу ґрунтується на розв'язанні практичного завдання. Цей різновид

практико-орієнтованого підходу є суттю компетентнісного підходу. Отже, для побудови практико-орієнтованої освіти необхідний компетентнісний підхід. З точки зору впровадження в практику компетентнісного підходу одержання знань, умінь, оволодіння досвідом діяльності є суттю формування компетентності майбутнього фахівця.

На думку Є. Зеєра, компетентність передбачає не стільки наявність у фахівця значного обсягу знань і досвіду, скільки вміння актуалізувати накопичені знання і вміння в потрібний момент, використовувати їх у процесі реалізації своїх професійних функцій. Є різні підходи авторів до проблеми компетентнісного підходу і практико-орієнтованого навчання, але ж їх об'єднує розуміння сутності компетентності як здатності людини ефективно розв'язувати професійні завдання. Для опису ознак компетентності використовується таксономія цільових результатів освіти - знає, вміє, володіє. Ця тріада - логічний перехід від традиційної освітньої моделі, що включає знання, вміння та навички, в сторону практичної спрямованості сучасного навчання, посилення її діяльнісної складової. Таким чином, компетентність випускників, по суті, є результатом навчання за освітньою програмою, її складовими є знання, вміння та володіння (досвідом діяльності) практичним досвідом.

Знання – це результат засвоєння (асиміляції) інформації через навчання, що визначається набором фактів, принципів, теорій і практик у відповідній області робочої або навчальної діяльності.

Уміння – це підтвердження (продемонстровані) здатності застосовувати знання для розв'язання завдань. Уміння можуть бути практичними (використання методик, матеріалів, механізмів, інструментів) і когнітивними (застосування логічного, інтуїтивного, творчого мислення).

Практичні вміння полягають у здатності використовувати знання з метою досягнення відомого результату і одержувати його. Когнітивні вміння є свідченням сформованої методологічної культури випускника, тобто оволодіння ним методами наукового дослідження і діяльності.



Досвід – стійкі (багаторазово підтверджені) вміння успішно розв'язувати завдання в області професійної або іншої діяльності. Придбання досвіду пов'язано з одержанням випускником відповідної кваліфікації.

Відповідно до цього підходу професійна підготовка має бути спрямованою на формування сукупності професійної компетентності, що дозволяє ефективно розв'язувати завдання професійної діяльності різного рівня. Нині важливим є навчитися здобувати знання на ринку праці та здатність фахівця застосовувати їх на практиці, виконувати певні професійні і соціальні функції. Тобто традиційна освіта, що орієнтована на засвоєння знань має стати практико-орієнтованою, котра в більшості спрямована на набуття студентом досвіду практичної діяльності.

Нині утворилася прірва між теорією і практикою. Молодий фахівець, потрапляючи на роботу, змушений ще 2-3 роки освоювати основи і специфіку виробництва, одержувати нові знання, необхідні навички. Все це пов'язано з додатковими витратами для підприємства, установи. Набагато простіше взяти на роботу людину з досвідом, якій не знадобиться час на одержання необхідних навичок.

Яким чином вирішити цю проблему? Європейські професійні навчальні заклади знайшли ефективний спосіб підготовки молодих висококваліфікованих фахівців, а саме – впровадження дуальної системи освіти.

Дуальна освіта є поєднанням теоретичного навчання в освітньому закладі з практичним навчанням на підприємстві, установі. За дуальною системою освіти студенти одержують більш глибокі знання і навички з обраної спеціальності. Це дає можливість студенту частину всього навчального часу присвячувати практичній підготовці на тому підприємстві, установі, де вони в подальшому будуть працювати.

Навчання за дуальною системою будується нині таким чином: паралельно зі звичайними заняттями у навчальному закладі студенти навчаються на конкретному підприємстві, установі або фірмі, де набувають практичного досвіду.

Навчання за дуальною системою сприяє ефективності підготовки кадрів, одержані теоретичні знання підкріплюються практичними роботами у практичній виробничій діяльності, тобто теоретичні знання, що одержуються в аудиторії застосовуються на виробництві.

Дуальна система передбачає пряму участь підприємств, установ у професійній освіті студентів, створює умови для практичного навчання і несе всі пов'язані з ним витрати, включаючи можливу щомісячну оплату праці студентів. Навчальні заклади на рівноправній основі співпрацюють з підприємствами, установами, на базі яких здійснюється практичне навчання.

Дуальна система освіти використовується в Німеччині, Австрії, Боснії і Герцеговині, Хорватії, Сербії, Словенії, Македонії, Чорногорії та Швейцарії, Данії, Нідерландах, Франції, Китаї та інших країнах Азії.

Дуальна освіта найбільш активно практикується в Німеччині; в останні 10-15 років вона застосовується в системі професійної освіти в процесі підготовки фахівців. Держава при цьому компенсує шляхом різних виплат близько однієї третини витрат підприємства, установи на професійне навчання.

Серед обмежуючих факторів – гострий дефіцит висококваліфікованих фахівців на ринках праці. Розрив між теорією і практикою доводиться усувати підприємству, установи для яких забезпеченість кваліфікованими кадрами є актуальною проблемою та робиться це на різних підприємствах, установах по-різному.

Освіта в Німеччині має глибоке історичне коріння і міцні традиції. Німецькі ремісники відрізнялися особливою майстерністю і найдовше в Європі практикували передачу ремесла від майстра до учня. Нова економіка трансформувала традицію «штучної» підготовки майстром учня в дуальну систему навчання. Ця особлива форма підготовки кваліфікованих працівників на основі тісної взаємодії підприємств і навчальних закладів. Нині налічується кілька сотень професій, вивчити які можна за дуальною системою. Одночасно з навчанням студенти освоюють обрану професію безпосередньо на діючому

виробництві, установі, тобто навчаються одразу в двох місцях: у навчальному закладі та 1-2 дні на тиждень – на підприємстві.

Значна кількість молодих людей бажає одержати гарну практичну підготовку, тому що в Німеччині студенти забезпечують самі себе, батьки перестають їх забезпечувати після закінчення школи, тому вони повинні стати кваліфікованими фахівцями і, якщо це можливо, отримувати за це гроші. У Німеччині створені всі умови для набуття практичних навичок та навчання за дуальною системою. Німецькі компанії беруть активну участь у підготовці кадрів для своїх потреб.

Навчання за дуальною системою (за німецькою моделлю) є джерелом підготовки кваліфікованих працівників, що сприяє розвитку промисловості та економіки. Тому впровадження дуального навчання в Україні має певні труднощі, в першу чергу необхідність перегляду системи навчання і підготовки кадрів.

Здійснення одночасно теоретичної і практичної підготовки фахівців дозволяє вирішити низку проблем. По-перше, студент отримує необхідний досвід роботи. Після закінчення навчального закладу йому буде простіше знайти постійне місце роботи. По-друге, підприємство, установа за такого підходу до навчання буде забезпечено постійним припливом кваліфікованого персоналу. Тому укладаються угоди з навчальними закладами щодо цільової підготовки персоналу, при цьому необхідно на підприємствах, установах обладнати навчальні аудиторії, лабораторії для проходження практичного навчання, стажування.

Навчання за дуальною системою нині є однією з найбільш ефективних форм підготовки працівників у світі. З точки зору підприємства, дуальна освіта – це можливість підготувати для себе кадри точно «під замовлення», забезпечивши їх максимальну відповідність усім своїм вимогам, економлячи на витратах пошуку і підбору працівників, їх перенавчання та адаптацію. До того ж є можливість відібрати найкращих студентів, адже за час навчання всі їхні сильні і слабкі сторони стають очевидними. Такий підхід мотивує студентів навчатися,

опанувати сучасні виробничі технології та ін. Випускники закладів освіти можуть одразу працювати продуктивно з повною віддачею, продуктивністю, вони добре знають життя підприємства і відчують себе на ньому «своїми». Все це в сукупності сприяє закріпленню кадрів і зменшенню плинності, що для виробництва важливо.

Підготовка кадрів позитивно позначається на репутації підприємства та його іміджі як роботодавця на ринку праці. При цьому за ним залишається право вибору, і воно саме вирішує питання організації навчання. Для дрібних підприємств, що бажають проводити навчання, але не мають можливості обладнати власні лабораторії, майстерні, майданчики, можна створювати навчальні центри.

Дуальне навчання для молодих людей Німеччини – це відмінний шанс рано набувати самостійності та безболісно адаптуватися до реального життя, під час навчання отримувати за свою працю грошову винагороду, а після його закінчення – роботу, до якої добре підготовлені. Дуальна система забезпечує плавне входження в трудову діяльність, без неминучого для інших форм навчання стресу, викликаного браком інформації і слабкою практичною підготовкою. Вона дозволяє не тільки навчитися виконувати конкретні трудові навички, а й розвиває вміння працювати в колективі, формує соціальну компетентність і відповідальність.

Навчання за дуальною системою надає можливість управляти власною кар'єрою, причому рівень навчання в її межах постійно підвищується. Жодна професійна освіта нездатна дати такі знання виробництва зсередини, як дуальне навчання, робить його важливою сходинкою на шляху до успішної кар'єри. Держава також залишається в безумовному вигранні, розв'язуючи завдання підготовки кваліфікованих кадрів для своєї економіки. В Німеччині основне навантаження в освіті лежить на підприємствах, що витрачають на підвищення професійної кваліфікації своїх співробітників понад 40 млрд. євро щорічно. Ця сума більша за ту, в яку обходиться державі утримання вищих навчальних закладів.

Держава підтримує підготовку фахівців на підприємствах, установах, фінансуючи систему дуального навчання. Головна ж функція держави – координація і забезпечення законодавчої бази. На федеральному рівні в Німеччині прийняті закони, що регулюють взаємовідносини студента з підприємством і освітньою установою. В Німеччині, таким чином, забезпечується єдиний освітній простір та можливості регіонів розв'язувати свої специфічні завдання в сфері професійної підготовки кадрів.

Одне з головних завдань, що необхідно вирішити українській системі освіти – сформуванню нову модель професійної підготовки, котра б пододала відставання в структурі, обсягах і якості трудових ресурсів від реальних вимог конкретних підприємств. Тому досвід розвитку дуального навчання в Німеччині може виявитися надзвичайно корисним – для вдосконалення законодавства, визначення механізму розподілу повноважень у регіонах, формування системи багатоканального фінансування навчання. Навчання за дуальною системою одержало світове визнання. Це найбільш поширена і визнана форма підготовки кадрів, що комбінує теоретичне навчання в навчальному закладі і практичні заняття на виробництві.

Зазначимо переваги дуальної системи навчання у порівнянні з традиційною:

- дуальна система підготовки фахівців усуває основний недолік традиційних форм і методів навчання, розрив між теорією і практикою;
- в механізмі дуальної системи підготовки закладено вплив на особистість фахівця, створення нової психології майбутнього працівника;
- дуальна система навчання працівників створює високу мотивацію одержання знань і навичок у роботі, тому що якість їхніх знань безпосередньо пов'язана з виконанням службових обов'язків на робочих місцях;
- зацікавленість керівників відповідних установ у практичному навчанні власного працівника;
- навчальний заклад, що працює в тісному контакті з замовником, ураховує вимоги, що висуваються до майбутніх спеціалістів під час навчання;

- дуальна система навчання може бути широко використана в процесі навчання у вищій школі.

Поряд з цими перевагами дуальної системи навчання є певні труднощі:

- небажання закладів освіти відмовитися від традиційної освіти;
- відсутність зацікавлених робітників, роботодавців;
- недостатня матеріальна база навчальних закладів;
- неготовність замовника освітніх послуг до такої системи підготовки кадрів.

Перехід професійних навчальних закладів на дуальну систему освіти підготовки висококваліфікованих фахівців – це сучасний шлях отримання якісної освіти та запорука існування сучасного навчального закладу.

#### **4.2. Дуальна освіта – синтез інформаційної освіти та виробництва**

Нині особливе місце займає тема практико-орієнтованого навчання, що безпосередньо пов'язане з економікою й якістю освіти. Пошук оптимального розв'язку передбачає вивчення досвіду інших країн, реалізації моделі дуальної освіти.

Дуальна система освіти, відповідно до Міжнародної стандартної кваліфікації ЮНЕСКО – це організований навчально-науковий процес реалізації освітніх програм, що поєднують навчання на виробництві і навчання у традиційній шкільній або університетській системі.

Така форма підготовки фахівців передбачає зацікавленість в освітній діяльності підприємств (установ), роботодавців і майбутніх фахівців. Вона ефективна для практико-орієнтованої підготовки.

В Україні є нагальна потреба в дослідженні нових шляхів формування і розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців; вивченні передового зарубіжного досвіду, що надають можливість посилити практичну підготовку студентів у ЗВО України, а поєднання навчання і праці сприятиме формуванню і розвитку компетенцій майбутнього фахівця.

Один із стратегічних напрямів модернізації вищої освіти, що сприяє глибокому професійному розвитку майбутніх фахівців, їхньої конкурентоспроможності на ринку праці є впровадження і реалізація дуальних освітніх програм.

Сучасний аналіз публікацій, наукових досліджень дуальної системи навчання виявили інтерес до досвіду західних країн: Німеччини, Австралії, Франції, Данії, Швейцарії, Словачії, Швеції, Великої Британії, Японії, Канади та ін.

У роботах М. Кларіна, О. Федотова, Е. Фішера присутній об'єктивний аналіз дуальної форми навчання, уточнюється баланс інтересів держави і роботодавців екологічної рентабельності навчання на підприємствах (установах), підвищення ефективності між взаємодією закладів вищої освіти і підприємствами (установами) та ринками праці.

Особливої уваги потребує вивчення й адаптація нормативний бази дуальної системи освіти в Німеччині в процесі її реалізації для України, вивчення організаційно-педагогічної моделі підготовки фахівців, розробка освітніх стандартів, комплексу нормативних і навчально-методичних матеріалів в Україні. Серед публікацій найбільш висвітлені питання дуальної освіти в працях: Н. Абашкіної, І. Бойченка, Є. Терещенкової, С. Романовою, Д. Торопова, К. Хюфнера та ін.

За результатами досліджень вдалося обґрунтувати типологію наявної системи освіти в Німеччині та інших країнах світу, виявити ідеї соціального партнерства, багатоканального фінансування, незалежної експертизи та ін.

Одержані результати дали можливість виявити протиріччя дуальної форми освіти на сучасному етапі: скорочення обсягів навчання на підприємствах (установах) у зв'язку з його високою собівартістю; неоднаковий рівень підготовки і якість на різних підприємствах (установах) і та ін.

Дуальна освіта – це форма навчання, за якої студенти одержують теоретичні знання в університеті, а практичні – на робочому місці на виробництві. Отже, кожний має можливість навчатися і працювати, а за це ще

платять гроші. Розгляньмо систему дуальної освіти в Німеччині у зв'язку з широким її використанням та наявною законодавчою базою. Видів дуального навчання в Німеччині багато як для середньої так і вищої освіти.

Дуальність навчання полягає в тому, що все навчання поділяється на практичну і теоретичну частини, що по чергово змінюється впродовж навчального року. Теорія – це традиційні знання в університеті: лекції, семінари, практичні і лабораторні роботи, заліки і екзамени.

На практичному триместрі кожний студент проходить практику на тому підприємстві (установі), з яким був заключений контракт на навчання. Це дає можливість кожному сформулювати уявлення щодо виробничих процесів, одержати практичний досвід, брати участь в реалізації швидких проєктів. Отже, створюється реальна можливість навчити кожного дійсно працювати.

Практика триває впродовж кількох місяців, а далі змінюється теорією, і так далі. Впродовж певного часу кожний студент вивчає всі цикли і специфіку роботи в реальних умовах. Зрозуміло, що навчання відбувається відповідно до діючого навчального плану з урахуванням дуальної системи освіти.

Із завершенням навчання кожний одержує диплом і практичний досвід роботи (підприємства, установи вже не витрачають кошти і час на адаптацію випускника ЗВО).

Усе навчання, включаючи теоретичну частину, фінансує підприємство (установа), на якому студенти працюють і професійно зростають з роками навчання і роботи. За рахунок щільного графіку, канікул у студентів немає, а є лише оплачувана відпустка, яку кожен може взяти під час практичної частини навчання.

У багатьох університетах, поряд з класичними викладачами, викладання ведуть працюючі фахівці й ті, хто має значний досвід практичної роботи на засадах сумісництва. Це дає можливість передавати практичний досвід роботи, технології, що активно використовуються на практиці сьогодення.

Широкого використання нині набула практична діяльність, що присутня в навчальному процесі. Вона має можливість формування навичок роботи в



команді, формування комунікативних навичок. Причому частина проєктів може виконуватися замість екзамену наприкінці семестру або як доповнення до екзамену.

Чіткого і конкретного плану проведення практичного семестру не має. Є лише загальні вимоги з переліком завдань відповідно до рівня їхньої підготовки. Важливою перевагою дуального навчання під час практичного семестру є можливість зміни сфер діяльності та корегування спеціалізації за власними інтересами. Під час практики студенти пишуть звіти, котрі в подальшому здають в університет у межах навчального плану.

Нині в Німеччині є два види дуальної освіти: *Studium mit vertiefter Praxis* (*Praxis integrierend*) і *Verbundstudium* (*ausbildungsintegrierend*). У першому випадку студенти одержують ступінь бакалавра і практичний досвід роботи, у другому – студенти додатково набувають професію (*Berufsausbildung*). Дуальна система навчання має певні недоліки, але має конкретні переваги перед традиційною системою навчання.

Не кожна спеціальність може вивчатися за дуальною системою. Пропозиції диктує індустрія: чим вища потреба у фахівцях, тим більше дуальних спеціальностей за даним напрямом. Найбільша потреба у 2018 році в Німеччині склала з фахівців: догляду за хворими і літніми людьми, механіків, електриків на будівництві, медичних працівників, медичних та ортопедичних техніків, фізіотерапевтів, будівельників підземних інженерних споруд, протипожежної безпеки і техніки безпеки, інформатики, автодорожнього будівництва, екологічної інформатики, лікарів: фахівців у галузі неврології, психології, психотерапії тощо.

Усі дуальні професії представлені в Німеччині на сайтах: [duales-studium.de](http://duales-studium.de); <http://wegweiser-duales-studium.de> і [ausbildungplus.de](http://ausbildungplus.de).

Дуальна система освіти орієнтована на активні методи оволодіння знаннями, розвиток творчих здібностей, застосування знань і вмінь в професійній і повсякденній діяльності, вміння адаптуватися в мінливих умовах трудової діяльності. Важливу роль у цьому процесі відіграє метод проєктів,

виконання яких здійснюється на виробництві (в студіях). Під час виконання таких проектів відбувається формування професійних компетенцій які спрямовані не тільки на виховання особистості, оволодіння знаннями, навичками, вміннями, набування досвіду майбутньої професійної діяльності, здатного до самовизначення, саморозвитку і творчої діяльності, а й на досягнення якісної професійної підготовки.

Формами реалізації проектів під час занять зі студентами з метою одержання практичних навичок роботи у відповідній галузі можуть бути тренінгові підприємства, лабораторії, освітні центри, студії. Попередньо можуть використовуватися відповідні телекомунікаційні проекти, підпроекти і тощо.

Отже, максимальна практична наповненість дисциплін, використання сучасних методик навчання, організація практичного навчання на базі роботодавців сприяє одержанню професійних знань, умінь і навичок, а це, в свою чергу, дозволить випускникам суттєво скоротити перехід їхньої адаптації до конкретних умов роботи, відкриває можливості працевлаштування і побудову власної кар'єри.

Аналіз дуальної освіти в Німеччині та інших країнах світу дозволив зробити висновок, що вона має такі переваги:

- усуває недолік розриву між теорією і практикою;
- створює нову психологію майбутнього фахівця;
- формує мотивацію до одержання знань і набуття практичних умінь та навичок;
- виконання робіт здійснюється у тісному контакті із замовником, що дає можливість освітнім закладам корегувати навчальні плани і програми відповідно до вимог роботодавця;
- підприємства (установи) одержують можливість підготувати фахівця відповідно до специфіки власної діяльності, що дає можливість уникнути пошуку фахівців, їхню перепідготовку та адаптацію;
- за період навчання на підприємстві (установі) у роботодавця є можливість відбору персоналу з тих, хто навчається;

– значно збільшується чисельність працевлаштованих випускників, оскільки вони переважно відповідають вимогам роботодавця, адаптовані до відповідного виробництва;

– соціалізація молоді;

– зниження навантаження на державний бюджет;

– поряд з цим, дуальна система навчання має певні труднощі:

– залишається не повністю розв'язаним питання законодавчого і нормативно-правового забезпечення;

– уведення мотивування для підприємців;

– створення системи наставництва і професійної орієнтації;

– зниження якості навчання за рахунок роботи на підприємстві;

– робочі програми завжди узгоджені з послідовністю робіт, що виконуються на виробництві;

– неузгодженість між вивченим теоретичним матеріалом і його практичним застосуванням на виробництві;

– недостатня готовність підприємств у фінансуванні й обладнанні на підприємствах.

Отже, дуальна система дає гарні результати для людей з високою мотивованістю, організованістю, гнучкістю, що потребує значної витрати впродовж усього періоду навчання.

Дуальна система освіти базується на підсиленні практичної спрямованості навчання на основі інтеграції навчального і виробничого процесів, що збільшує професійну мобільність випускника ЗВО. Дуальна освіта дає можливість кожному знати виробництво, процес діяльності з середини, що відкриває шлях кожному до власної успішної кар'єри.

### **4.3. Використання технології змішаного навчання для реалізації дуальної моделі професійної підготовки кадрів**

Професійна підготовка майбутніх фахівців має суттєве значення для успіху кожного підприємства (установи) окремо й економіки країни в цілому. Тому інвестиції в професійну освіту є інвестиціями в майбутнє.

Німецька дуальна модель навчання знаходить визнання на міжнародному рівні і практикується в багатьох країнах: Австрії, Угорщині, Боснії і Герцовині, Хорватії, Сербії, Словенії, Македонії, США, Мексиці, Чорногорії, Швейцарії, Португалії, Данії, Нідерландах, Франції, Іспанії, Єгипті, Китаї та ін. Зрозуміло, що систему навчання однієї країни неможливо просто скопіювати і застосовувати в іншій. Її необхідно проаналізувати і адаптувати до умов системи освіти даної країни.

Дуальна система навчання забезпечує підготовку кваліфікованих фахівців. Д. Торопов, відомий популяризатор ідей німецької дуальної моделі навчання, пише про те, що в будь-якій розвиненій країні поява вимог до учасників ринку праці, що постійно оновлюються, суттєво впливає на систему освіти. Цей факт обумовлений постійними економічними змінами і зростаючими темпами технологічної реалізації.

Професійна підготовка та її якість в Німеччині користуються визнаністю у всьому світі через те, що за результатами досліджень ця країна має низький рівень безробіття серед молоді, хоча і в Німеччині значна частина молоді вибирає навчання після школи, особливо навчання в університетах. Корені дуальної системи професійного навчання закладені ще у середньовічній системі навчання, яка забезпечила промисловість надійним потоком добре підготовлених, високомотивованих працівників.

У той час, коли більшість країн Європи та США борються з безробіттям серед молоді, квота Німеччини становить лише 7,9%, Франції – у два рази більше, Іспанія і Греція – 50%. Запроваджена у Німеччині дуальна система освіти зменшила дефіцит кваліфікованих робітників та інших працівників, особливо

машинобудівних та інших галузей виробництва. Німецька система освіти гарантує поєднання теорії та практики.

Аналіз попередніх досліджень свідчить, що проблемі практико-орієнтованого навчання за дуальною системою присвячені дослідження Н. Абашкіної, С. Романова, Д. Торопова, А. Шелтона, Г. Федотової, К. Хюфнера, Д. Бауда, Дж. Гарнетта, К. Костлі та ін. В Україні розробка та впровадження дуальної системи освіти, на жаль, ще мало вивчені, але розпочата робота зі створення відповідних законодавчих актів з питання здійснення дуальної системи навчання у підготовці майбутніх фахівців.

Проблемі розроблення та впровадження інновацій в освіту присвячені дослідження: Л. Ващенко, О. Козлова, Н. Артикуца, М. Поташника, М. Бургіна, В. Журавльова, І. Беха, Л. Даниленко, І. Дичківської, М. Кларіна, О. Пехоти, О. Попова, В. Сластьоніна, А. Хуторського та ін. Використання технологій Інтернет в освіті досліджують науковці: В. Биков, Р. Гуревич, І. Захарова, М. Жалдак, Н. Морзе, Є. Полат, І. Роберт, О. Співаковський та ін. Дослідження і розроблення практичних технологій навчання, інтегрованих з ІКТ, здійснювали: Берні Додж, Том Марч, Є. Полат, М. Бухаркіна, І. Трайнев, В. Трайнев та ін.

Одним із шляхів удосконалення професійної підготовки фахівців є використання сучасних форм, методів і технологій у навчальному процесі.

Інновації в освіті – процес створення, запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій. у результаті яких підвищуються показники (рівні) досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи до якісного інноваційного стану.

Інноваційна діяльність не тільки створює основу для конкурентоздатності тієї чи іншої установи на ринку освітніх послуг, а й визначає напрями професійного зростання викладача, його творчого пошуку, сприяє особистісному зростанню студентів. Тому інноваційна діяльність нерозривно пов'язана з науково-методичною діяльністю викладачів і навчально-дослідною діяльністю студентів.

Основною метою інновацій в освіті є розвиток викладачем умінь мотивувати дії студентів, самостійно орієнтуватися в знайдений інформації, формувати творче нешаблонне мислення з використанням новітніх досягнень науки і техніки. Технологічність є нині головною характеристикою діяльності викладача й означає перехід на більш високий ступінь організації навчального процесу.

Основною метою сучасної вищої професійної освіти є підготовка фахівця, компетентного у галузі своєї професійної діяльності, здатного до ефективної роботи за фахом на рівні світових стандартів, безперервного самовдосконалення і саморозвитку.

Знання та кваліфікація є пріоритетними цінностями в житті людини в умовах інформаційного суспільства. Нині відбуваються процеси нововведень, що стосуються найрізноманітніших аспектів навчального процесу, починаючи зі зміни організації простору в аудиторіях, оснащення навчальних аудиторій сучасними технічними засобами і закінчуючи апробацією нових освітніх технологій на практичних заняттях і під час самостійної роботи студентів з використанням значної кількості он-лайн компонентів та Інтернет ресурсів.

Особливого поширення набуло використання комп'ютерних технологій у навчальному процесі та створення дидактичних умов для електронного навчання (e-learning), за наявності таких умов:

- педагогічні кадри, які володіють ІКТ;
- розвинена корпоративна мережа з виходом в Інтернет;
- програмно-методичне забезпечення;
- сервісний центр.

Студенти мають можливість навчатися з використанням e-learning, одержувати мультимедійні послуги, матеріали лекцій, лабораторні роботи, доступ до електронної бібліотеки, проведення й участь у Веб-конференціях, здійснення моніторингу, участь у телекомунікаційних проектах.

E-learning – (скорочено від Electronic Learning) система електронного навчання, синонім таких термінів, як електронне навчання, дистанційне

навчання, навчання з використанням комп'ютерів, мережне навчання, віртуальне навчання за допомогою інформаційних електронних технологій [4].

E-learning дозволяє обирати: зручне місце і час для навчання; спосіб якісного засвоєння знань; можливості постійного контакту з викладачами; індивідуальний графік навчання; шляхи економії часу та засобів.

До E-learning відносять:

- самостійну роботу з електронними матеріалами з використанням комп'ютера, мобільного телефону, DVD-програвача, телевізора;
- одержання консультацій, порад, оцінок у територіально віддаленого викладача, можливість дистанційної взаємодії;
- створення розподіленого співтовариства користувачів (соціальні мережі), що здійснюють спільну віртуальну навчальну діяльність;
- своєчасна цілодобова доставка електронних навчальних матеріалів та ін.

Порівняльний аналіз e-learning з традиційною формою навчання дозволив виокремити такі переваги першого:

- Значні можливості доступу – студенти одержують можливості доступу через Інтернет до електронних матеріалів з будь-якого місця, з якого є вихід у глобальну інформаційну мережу.
- Низькі ціни на одержання навчально-методичної літератури через Інтернет.
- Гнучкість навчання – тривалість, послідовність вивчення навчального матеріалу, можливість самостійного вибору відповідно до власних можливостей і потреб.
- Можливість навчання на робочому місці, вдома та інших місцях.
- Можливість розвитку і самовдосконалення відповідно до вимог часу.
- Здійснення об'єктивної оцінки знань.

Швидкий розвиток технологій зв'язку, телекомунікацій, мобільного супутникового зв'язку, Інтернет та інше сприятимуть розвитку мобільних інформаційних технологій, що відкривають можливість одержання знань за

допомогою таких пристроїв: мобільних телефонів, кишенькових персональних комп'ютерів, ноутбуків, нетбуків, планшетів та ін. Розвиток мобільного зв'язку та пристроїв зумовили появу мобільного навчання.

Мобільне навчання (m-learning) це передавання знань на мобільні пристрої з використанням WAP і GPRS технологій. Мета m-learning – зробити процес навчання гнучким, доступним і персоніфікованим, в якому реалізується головний принцип мобільного навчання – навчання в будь-якому місці, в зручний час. Важливим є створення середовища мобільного навчання, що потребує розроблення інтерактивних програмно-педагогічних продуктів та їх методичного забезпечення.

Зазначимо головні переваги m-learning:

- студенти одержують можливість взаємодії між собою;
- набагато простіше розмістити в навчальній аудиторії мобільні пристрої ніж комп'ютери;
- планшетні комп'ютери, електронні книги займають менше місця, ніж книги на паперових носіях, вони мають порівняно малу вагу;
- можливість здійснення обміну завданнями, спільною роботою над одним документом та ін.;
- мобільні пристрої використовуються в будь-якому місці, в будь-який час;
- нові технічні пристрої: мобільні телефони, девайси, гаджети та ін. приваблюють увагу студентів, підвищують їхню мотивацію.

Розвиток технологій зв'язку (бездротовий Інтернет), використання планшетів зумовили заміну технологій e-learning на технології u-learning (ubiquitous learning) – всепроникаюче навчання – технологій неперервного одержання освіти з використанням інформаційно-комунікаційних засобів у всіх галузях життя і діяльності суспільства.



Створення середовища для всепроникаючого навчання дозволяє студентам занурюватися в процес навчання. Для здійснення u-learning необхідні відповідні навчальні матеріали, що передаються на мобільні пристрої.

У здійсненні всепроникаючого навчання (u-learning) мають місце такі проблеми:

- необхідність безкоштовного Wi-Fi, створення безкоштовних Wi-Fi зон;
- певні технічні проблеми: обмежений термін роботи батареї мобільного пристрою та її неперервна підзарядка (бездротова);
- створення відповідного програмно-методичного забезпечення.

Розвиток і впровадження u-learning багато в чому залежить від рівня розвитку відповідної техніки і технологій, вписування її в традиційну систему навчання.

Ураховуючи той факт, що найбільшого використання в навчанні нині одержала модель змішаного навчання, наведемо схему можливого її здійснення/



Рис. 11. Схема можливого здійснення змішаного навчання

Розглядаючи професійну підготовку в освітньому закладі констатували, що важливого значення набуває інноваційна її модель – дуальна система навчання, котра бере свій початок у Німеччині і дозволена лише у відношенні офіційно визначених професій, що вимагають спеціальної підготовки, зміст яких, як і вимоги до них контролюються державою. Період навчання триває від двох до

трьох з половиною років. Зміст навчання спрямований на професійну мобільність в майбутньому і готовність до підвищення кваліфікації.

Не має формальних вимог щодо доступу до навчання в дуальній системі, воно відкрите для всіх. Проте, більшість учнів мають кваліфікацію Mittlerer Schulabschluss або навіть вищу освіту, коли вони починають навчатися. Навчання здійснюється в двох місцях: на роботі і в професійній школі. Мета професійної підготовки полягає у забезпеченні необхідних навичок та кваліфікацій для виконання кваліфікаційної діяльності у мінливому ринку праці. Вона також має забезпечувати необхідний досвід роботи.

Процес здійснення навчання розпочинається з укладання договору про професійну підготовку. Навчання здійснюється щотижня впродовж трьох-чотирьох днів на фірмі (підприємстві) і до двох днів у професійній школі. Компанії оплачують витрати на навчання у компанії і тренеру (майстру) грошову допомогу.

Кожна навчальна компанія визначає професійні компетентності, якими має оволодіти той, хто навчається, і які зазначаються в індивідуальному плані навчання. Для фахової освіти в професійних школах створюються рамкові навчальні програми для всіх визнаних професійних занять, що узгоджуються за змістом і часом з відповідними правилами навчання. Основний навчальний час витрачається на формування компетенцій студента за фахом. Така форма навчання, співпраця, врегульована законодавством, повністю себе виправдовує в таких галузях як: промисловість, торгівля, сфера послуг, судноплавство, сільське господарство, державна служба. Особливо такий вид навчання популярний в галузі мистецької освіти.

Професійне навчання в Німеччині, а також в Україні може здійснюватися на основі загальної шкільної освіти за дуальною формою за схемою, наведеною на рис. 12.

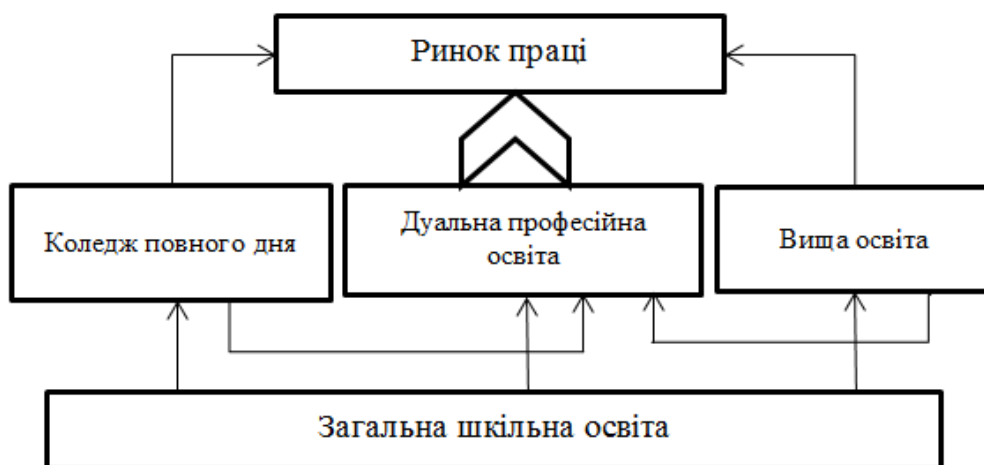


Рис. 12. Схема здійснення дуального навчання

Цей досвід дуже важливий для багатьох професій. Як наслідок, деяким молодим фахівцям, які мають звичайну університетську освіту, іноді важко знайти роботу. Компанії віддають перевагу кандидатам, які вже мають професійний досвід. З цієї причини все більше випускників намагаються одержати освітній ступінь і одночасно працювати в компанії для набуття практичного досвіду роботи в обраній галузі. Крім цього, вони мають можливість заробити гроші під час навчання.

Таку можливість надає дуальна форма навчання. Дуальна форма навчання, як уже зазначалося, це одна з можливих форм організації навчального процесу практико-орієнтованої професійної освіти під час якої реалізація навчального процесу здійснюється на основі теоретичного навчання в навчальному закладі і практичного – в організації роботодавця.

Під час навчання за дуальною формою здійснюється освітній процес у навчальному закладі і робота в установі, в якій студент одержує певні кошти за роботу. Вирішального значення набуває вдале узгодження вивчених тем у навчальному закладі і робота в установі (підприємстві). Відповідно до цього можуть розроблятися інтерактивні навчальні програми.

Розвиток електронного, мереженого навчання надає можливість навчатися в навчальному закладі з будь-якого місця і в будь-який час, проте за умови відповідного узгодження змісту навчання, а також використання технології

модульного застосування знань, онлайн платформи для інтерактивного навчання. На рис. 3 наведена модель здійснення такого навчання.

У Німеччині відсутня плата за навчання, але надається допомога за професійне навчання, а за роботу в установі (підприємстві) отримує певну заробітну плату.

Зрозуміло, що робота та навчання одночасно завжди викликають певні труднощі, але використання електронного навчання дає можливість адаптувати час навчання до власних можливостей кожного, хто навчається, а керівникам надає можливість контролювати і направляти сам процес навчання за відповідною навчальною програмою. Є чотири способи, за якими можна структурувати освітню програму дуального навчання. Структура визначається навчальним закладом і установою (підприємством), але ж основною вимогою є те, чи вже завершено навчання і в якому закладі.

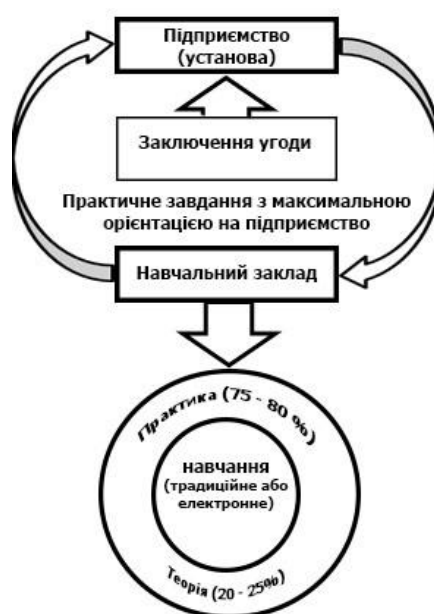


Рис. 13. Модель здійснення дуального навчання

Отже, чотири способи, за якими можна структурувати дуальну навчальну програму відповідно до співвідношення практики і теоретичного навчання. Це співвідношення визначається навчальним закладом і навчальною компанією, в його основі лежить завершення навчання.

Якщо студент має документ про середню освіту, але навчання ще не завершено, можуть бути запропоновані такі моделі:

- навчально-інтерактивні дуальні дослідження;
- дуальне дослідження за сумісництвом.

Перша модель орієнтована на випускника школи, іншої – слугує можливостям надання освіти для людей, які вже працюють, мають закінчену освіту і хотіли б одержати відповідний освітній ступінь паралельно з роботою.

Наявні різні моделі за часом:

- щотижневі – навчання за цією моделлю відбувається шляхом чергування щотижня теорії і практики, тобто один тиждень – у навчальному закладі та один тиждень на виробництві у партнера;

- спільний тиждень – половину тижня – в освітньому закладі і другу половину тижня на виробництві у партнера;

- блокова модель – зміна теорії і практики відбувається кожних три місяці.

У всіх моделях навчальне навантаження на студента складає 40 годин на тиждень.

Загальна модель навчання має вигляд:

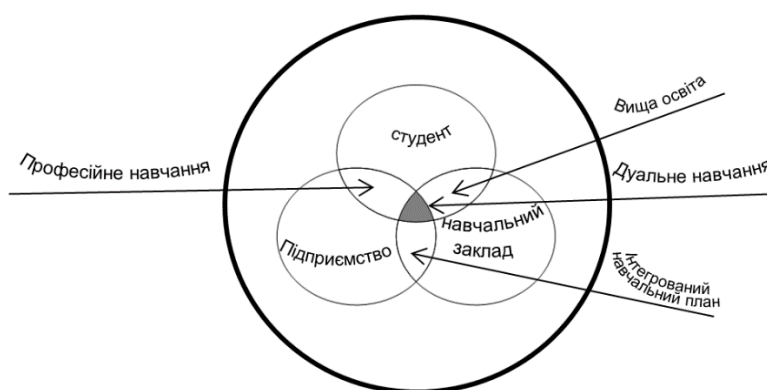


Рис. 14. Загальна модель здійснення дуального навчання

Виокремимо переваги та недоліки дуальної системи професійного навчання.

Переваги:

- навчання максимально наближене до запитів виробництва, високий

відсоток працевлаштування;

- збільшення кількості запропонованих навчальних програм;
- більш високий рівень різнобічного розвитку студентів;
- стимулювання та інвестування професійної освіти;
- створення високої мотивації до одержання знань, набуття навичок у процесі роботи на робочому місці;
- відповідальність за виконання роботи;
- формування нової психології в професіонала;
- оцінка якості підготовки фахівців відбувається самими роботодавцями;
- зниження навантаження на бюджет у зв'язку з тим, що частину витрат бере на себе підприємство;
- одержання подвійного диплому.

Деякі труднощі системи дуальної освіти:

- значні витрати часу на освіту в зв'язку з тим, що необхідно суміщувати теоретичні заняття і практику з професійного навчання;
- певні складності зі зміною спеціальності або перериванням навчання;
- необхідність обирати одразу спеціалізацію;
- орієнтована на практику.

Недоліки дуальної системи навчання:

- необхідність посилення координації партнерів процесу навчання;
- не завжди вдається сумістити навчальні програми;
- залучення партнерів до навчання, міжгалузеве навчання в процесі колективного виконання завдань;
- вивчення на підприємствах сучасних розробок.

Професійне навчання на основі змішаної моделі за дуальною системою, що пов'язане не тільки з використанням нових методик викладання на базі електронного, змішаного навчання, нових способів організації знань на основі модульного навчання, що передбачають розвиток індивідуальних освітніх траєкторій, самостійного навчання. Навчання в межах дуальної системи освіти

сприяє формуванню широкого діапазону навичок і професійних компетенцій, що дозволяють майбутнім фахівцям успішно здійснювати різні види професійної діяльності в межах професії, спеціальності безпосередньо на робочому місці. При цьому основна частина освітнього процесу буде здійснюватися на робочому місці.

Система дуального навчання забезпечить підготовку сучасного конкурентоспроможного фахівця на ринку праці, оскільки через неї відбувається формування професійних компетенцій шляхом збагачення професійним, спеціалізованим контекстом змісту загальної і спеціальної підготовки фахівця, його мобільного рівня реальних професійних завдань, а також проектування своєї індивідуальної траєкторії професійного розвитку та професійного вдосконалення на основі використання змішаного навчання.

#### **4.4. Досвід підготовки конкурентних фахівців в умовах запровадження дуальної освіти у ЗВО**

Підготовка висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівців у ЗВО – головне завдання закладу вищої освіти, що відповідає вимогам галузі, де планує працювати майбутній фахівець та вимогам роботодавця.

Розвиток держави, врахування зарубіжного досвіду, аналіз моделей навчання, з урахуванням власного досвіду підготовки майбутніх фахівців у ЗВО стає пріоритетом кожної держави.

Одним із актуальних освітніх завдань є забезпечення майбутнього фахівця робочим місцем. Пошук розв'язку цього важливого завдання зумовлює вивчення досвіду інших країн світу, в яких здійснюється поєднання навчання і практики (роботи за фахом), сприятиме формуванню професійної компетентності майбутнього фахівця, тобто впровадження дуальної освіти у професійну підготовку майбутніх фахівців у ЗВО, в яких важлива роль відводиться автономії закладів вищої освіти, мобільність освітніх програм, поєднання освіти, практики і науки.

Аналіз попередніх досліджень свідчить, що успішний досвід з впровадження дуальної освіти в Німеччині, яка почала підготовку фахівців за цією моделлю з 1970р. та її впровадження в Австрії, Великій Британії, Данії, Канаді, Словаччині, Франції, Швеції, Швейцарії, Японії має суттєві переваги перед традиційною системою професійного навчання. Дуальна система забезпечує тісний зв'язок між теоретичним і практичним навчанням, теорії з практикою, зменшуючи розрив між підприємством (установою) і закладом освіти. Серед публікацій найбільш висвітлені питання здійснення дуальної освіти в працях: Н. Абашкіної, І. Бойченка, Є. Терещенкової, О. Жарової, С. Романова, К. Хюфнера та ін.

Авторами зазначається, що баланс між теоретичною і практичною частинами досягається за допомогою раціональної організації навчального процесу, коли теорія вивчається в освітньому закладі, а практичні навички – на підприємстві (установі). Спільна їх мета – підготовка компетентних фахівців відповідно до потреб ринку праці.

Нині дуальна освіта та її впровадження у ЗВО потребує ретельної підготовки щодо адаптації європейського досвіду до умов України. Першопрохідцем у цій галузі по праву вважається Німеччина. Аналіз документу «Перспективи розвитку вищої освіти до 2020 року» показує, що до 2016 р. дуальна освіта впроваджувалась інтерактивно у трьох федеральних землях: Баден-Вюртемберг, Саарланд і Берлін. Нині йде інтерактивний процес впровадження дуальної системи освіти, розвиток відповідних програм, мережевої взаємодії з підприємствами, програм підвищення кваліфікації.

Що є програмою подвійного стажування в Німеччині? Вона поєднує навчання в університеті прикладних наук, професійній академії або університеті з практичним досвідом роботи в компанії.

Програма з подвійним ступенем доповнює навчання в університеті з різноманітними практичними формами на підприємствах (установах). Після закінчення програми подвійного навчання випускники володіють не тільки теоретичними знаннями, а й знають щоденну роботу з професії або галузі.



Подвійні програми в Німеччині доступні у чорнових варіантах. Для випускників шкіл, особливо для навчально-інтерактивних та інтегрованих у практику подвійних досліджень.

1. У навчально-інтерактивній подвійній програмі навчання, студенти проходять повну професійну підготовку в доповнення до навчання. Наприкінці вони мають такі ступені: диплом бакалавра з університету та лист від кадрового працівника. Під час навчання студенти по чергово відвідують своє навчальне підприємство (установу), професійну школу та університет.

2. У практиці інтерактивної двохсторонньої навчальної програми вища освіта доповнюється більш тривалими практичними етапами на підприємстві (установі). Проте, студенти не завершують належну професійну підготовку, а в прикінцевому підсумку одержують диплом бакалавра. Як правило, студенти і підприємства (установи) укладають договір до початку програми подвійного навчання, що регламентує тривалість і зміст практичних етапів.

3. Екстрапрофесійні подвійні курси призначені для працівників з повною зайнятістю, які бажають навчатися та водночас працювати.

4. Те саме стосується інтерактивних робочих програм. Єдина відмінність: дослідження проводяться паралельно з роботою у неповний робочий день.

У більшості подвійних програм теоретичні та практичні етапи чергуються блоками на кілька тижнів або місяців. Наприклад, студенти проводять семестр в університеті і семестр – на підприємстві (установі). В інших програмах зміна відбувається щотижня або навіть щодня. Потім студенти працюють на підприємстві (установі) з понеділка по середу і відвідують університет у четвер і п'ятницю. Третім варіантом є підготовка на вищому рівні. Тут студенти починають професійне навчання тільки після першого року навчання. Нарешті, четвертим варіантом є дисциплінарне або онлайнове дослідження, де студенти виконують більшість своїх завдань вдома. Більшість подвійних навчальних програм пропонується Fachhochschulen (FH), Berufsakademien (BA) і DualUniversities. Кожний, хто завершує програму подвійного ступеня з

дипломом бакалавра, таким чином виконує формальну вимогу до одержання ступеня магістра. Нині відбувається інтерактивний процес адаптації німецької моделі дуальної освіти в США, Франції, Австрії та інших країнах світу і потребує відповідного аналізу й адаптації до наявної системи освіти.

Входження України в ЄС потребує інтернаціоналізації вищої освіти, що вимагає формування міжкультурної компетентності студентів ЗВО. Тому і виникає вимога роботодавців щодо володіння іноземними мовами, навичками міжкультурної комунікації розуміння специфіки закордонних ринків, роботи підприємств, установ. Така проблема є не тільки в Німеччині, а й в інших країнах.

Розглядаючи підготовку вчителів у ЗВО, можна виокремити низку проблем:

- недостатня забезпеченість закладів освіти учителями, викладачами природничо-математичних дисциплін;
- старіння викладацького складу, низька вмотивованість молодих викладачів;
- у зв'язку з недостатньою практико орієнтованістю освітніх програм виникає проблема відповідності рівня підготовки молодих фахівців вимогам ринку праці;
- застаріла технічна інфраструктура, на якій здійснюється підготовка вчителів (викладачів) не відповідає сучасним технічним процесам та ін.;
- недостатня мережа взаємодії з ЗВО, установами та іншими соціальними інститутами;
- наявний розрив між теоретичним навчанням і професійною діяльністю майбутнього фахівця, що зумовлене недостатнім залученням роботодавців до розробки освітніх програм;
- нерозробленість міжнародного компоненту підготовки і підвищення кваліфікації вчителів (викладачів);
- недостатнє використання в освітньому процесі практико-орієнтованого навчання, проєктно-орієнтованих форм і методів навчання;

– скорочення часу на проведення практик у навчальних закладах.

Усунення вищезазначених недоліків у навчальних закладах дозволить вирішити наступні питання:

1. Розвиток мережної взаємодії надасть можливість відкритого доступу студентів до кращих навчальних модулів і ресурсів мережі, до досвіду кращих університетів, їхнього партнерства, забезпечить практичну спрямованість, високу якість підготовки майбутніх фахівців.

2. Модернізація навчального плану з відповідною розробкою модулів «Професійна підготовка і дуальна система освіти», практико-орієнтована і проектно-орієнтована система навчання та ін.

3. Розробка сучасних освітніх програм, наприклад «Освітній менеджмент в дуальній системі вищої професійної освіти» та ін.

4. Розробка модулів для підвищення кваліфікації.

5. Формування мережної взаємодії з метою розвитку дуальної системи освіти в закладах освіти.

Для педагогічної освіти відмінним у провадженні дуальної системи є поєднання професійних навичок з фундаментальною підготовкою вчителів (викладачів).

Зазначимо переваги дуальної підготовки вчителів (викладачів):

– підготовка студента до практики (студент навчається не відчувати страху перед реальною діяльністю), у період навчання розвиваються ключові компетенції;

– інтеграція теорії та практики дозволяє зекономити час, оскільки не потребує додаткового блоку практичного навчання після завершення теоретичного.

При цьому певний недолік є у втраті цінності теоретичних знань, мають місце значні витрати під час навчання, зменшення часу на канікули, вимоги щодо теорії і практики однакові.

Виокремимо певні проблеми реалізації дуальної освіти у вищих закладах освіти:

1. Достатньо слабка розробленість теоретико-методологічних основ до дуального навчання в педагогічній освіті.

2. Відсутність державної нормативно-правової бази щодо реалізації дуального навчання у педагогічних закладах вищої освіти.

3. Труднощі практичної реалізації дуальної освіти в цьому зв'язку.

З метою вдосконалення професійної підготовки педагога за дуальною освітою необхідно розв'язати такі завдання:

– на підставі аналізу наукових досліджень, узагальнення педагогічного досвіду, необхідно розробити наукові основи впровадження дуального навчання в систему педагогічної освіти;

– виходячи з аналізу організаційно-нормативних умов, визначити ефективні механізми впровадження дуального навчання в педагогічну освіту;

– визначити основні шляхи впровадження дуального навчання в систему педагогічної освіти на підставі аналізу практичного і науково-методичного досвіду роботи;

– розробити програму впровадження елементів дуального навчання педагогів, апробувати та визначити її ефективність.

Реалізація елементів дуального навчання у педагогічному ЗВО здійснюється на підставі:

– практико-орієнтованого навчання;

– теоретико-методичних розробок наукових основ дуального навчання;

– організаційно-нормативних розробок, нормативно-правових документів, які забезпечують ефективне впровадження дуального навчання.

Нині в Європі успішно діє система дуальної освіти, в якій суміщені навчання теорії в навчальному закладі і навчання на виробництві на підприємстві (установі).

Німеччина є безсумнівним лідером у розв'язанні кадрових питань, що розв'язуються, переважно, на рівні школяра. У світі є декілька моделей дуальної освіти, відповідно до наявних умов кожний обирає найбільш перспективну форму реалізації дуальної системи навчання. Один із варіантів реалізації

дуального навчання передбачає вивчення теорії з її практичним застосуванням в закладі освіти. Така можливість одержання повноцінної педагогічної освіти без збільшення термінів навчання має певні переваги. Поряд з цим, є деякі проблеми: потреба зміни деяких нормативних документів у галузі вищої освіти. Така програма розрахована на високомотивованих студентів, які здатні самостійно навчатися. В цьому процесі важливу роль відіграють мережні технології та наповнення відповідного навчально-методичного забезпечення, тобто створення інформаційно-освітнього середовища навчання. Отже, використання моделі віртуального навчання – це одна з умов реалізації даної моделі дуального навчання педагогів, підвищення їхньої кваліфікації.

Нині класична система дуальної професійної освіти доповнюється за рахунок створення місць для практичного навчання на рівні вищої школи. Дуальна вища освіта поєднує в собі класичну вищу освіту з професійною освітою або практичною професійною діяльністю в установі (підприємстві). З цього боку, таке навчання дорого обходиться підприємству (установі), оскільки окрім виплати стипендії студенту, підприємство (установа) бере на себе оплату внесків за навчання у ЗВО та відповідних соціальних відрахувань.

Дуальна вища освіта поділяється на три види:

1. Інтегрована в навчання – об'єднує в собі класичну освіту у закладі вищої освіти з практичною професійною освітою з певної спеціальності (за стандартом). По завершенні навчання випускник одержує диплом з вищої освіти та професійної, спеціальної освіти. Умовою такого навчання є атестат про середню освіту диплом коледжу, а також наявність договору і погодження з підприємством (установою) на таке навчання.

2. Інтегрована у професійну діяльність – розрахована на тих, хто вже має закінчену професійну освіту або багаторічний досвід з певної спеціальності. Ця форма навчання, насамперед, відповідає підвищенню кваліфікації.

Перед початком навчання укладається трьохстороння угода між ЗВО, тим хто навчається, підприємством (установою). В цій угоді зазначається, в які дні навчання здійснюється у ЗВО, а в які – на підприємстві (установі).

3. Інтегрована у практику – це тип комбінованого навчання в якому передбачається проходження довгострокової практики на підприємстві (установі). Цей напрям не передбачає одержання двох дипломів. Умовою для вступу є наявність атестата про середню або диплом коледжу.

Успіх дуальної системи освіти в Німеччині пояснюється двохсторонньою вигодою всіх учасників цього процесу, а також для держави.

Зазначимо ще деякі переваги дуальної освіти:

- навчання наближене до практики, орієнтоване на виконання конкретних виробничих завдань;
- упродовж усього терміну навчання виплачується стипендія;
- значна ймовірність одержання роботи та попередньої практики;
- на ринку праці спостерігається найбільшій попит на випускників, які навчалися за дуальною системою;
- побудова власної кар'єри за рахунок підвищення кваліфікації та наступного навчання в університеті;
- під час навчання студенти знайомляться з усіма підрозділами підприємства (установи);
- навчальний процес будується таким чином, що весь теоретичний матеріал відпрацьовується на практиці (на підприємстві);
- відсутність домашніх завдань вивільняє час на власні потреби з боку підприємства (установи);
- забезпечення підприємства (установи) кваліфікованими фахівцями;
- виконання мотивованих і апробованих працівників;
- менша плінність кадрів;
- відсутність періоду адаптації до виробництва;
- навчання на виробництві;
- омолодження кадрового складу;
- підвищення іміджу підприємства;
- продуктивна робота студентів;

– є можливість для підприємства (установи) надати успішного професійного старту випускника.

Держава також зацікавлена в реалізації дуальної освіти та збільшенні чисельності студентів, які навчаються за дуальною освітою. Це пов'язане з тим, що така освіта сама себе фінансує і ще дає прибуток.

Завдячуючи дуальній системі освіти в Німеччині вдається інтегрувати молодь у первинний ринок праці.

Німецька модель дуальної освіти нині розповсюджена в Австрії, Швейцарії, Іспанії, Греції, Італії, Канаді, Данії та ін. Отже, необхідно зазначити, що система дуальної освіти має проблеми:

- не завжди підприємства (установи) готові надати місця для навчання;
- є деяка невідповідність між пропонуваними місцями і реаліями життя, що призводить до конкурсу на одне робоче місце, або відсутність претендентів на роботу;
- не завжди претенденти відповідають вимогам, що висуваються до них у межах дуальної освіти;
- негарантована якість освіти (з цією метою виникла потреба у вивченні інновацій на діючому підприємстві (установі), що дасть можливість здійснити більш якісну підготовку фахівців.

Професійна підготовка є в багатьох країнах, але дуальна освіта та її моделі, що розроблені й опрацьовані в Німеччині, знайшли популярність не тільки в ній.

Так, Іванка Трамп, радник колишнього президента США Дональда Трампа, висловила зацікавленість у дуальній системі професійного навчання США. Виступаючи в Німецькому тижневику «WirtschaftsbWoche 24.04.2017 року» пані Трамп підкреслила, що вона прагне вивчити успіх Німеччини та працювати з навчальними закладами США для модернізації моделей професійного навчання.

В Україні також назріла нагальна потреба розробки власної моделі професійного навчання (дуальної освіти), але треба розуміти, що є певні труднощі розбудови дуальних навчальних закладів:

- відсутність правових рамок;

– недостатнє усвідомлення майбутніми роботодавцями важливості і перспективності цієї освіти;

– розширення спектру підприємств (установ), готових взятися за навчання студентів та надання бази практики; надання реальної та посильної оплачуваної роботи.

### **КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ**

1. Якими компетентціями оволодіває студент, здобуваючи освіту за дуальною формою навчання?
2. Які моделі дуальної освіти найбільш актуальні у світовій практиці?
3. Роль змішаного навчання у реалізації освіти за дуальною формою;
4. Назвіть проблеми реалізації дуальної форми навчання на сучасному етапі?
5. Виокремити переваги та недоліки дуальної форми навчання.
6. Які види дуальної освіти.
7. Які перспективи впровадження дуальної системи освіти у вітчизняних закладах освіти?



## РОЗДІЛ 5

### ДУАЛЬНА ПРОФЕСІЙНА (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА) ОСВІТА В УКРАЇНІ

#### **5.1. Підготовка фахівців за дуальною формою навчання в Україні**

На сучасному етапі державотворення в Україні гостро постали проблеми, пов'язані з недосконалістю механізмів взаємодії освіти та ринку праці, ефективної підготовки та працевлаштування випускників закладів освіти. Спроби вирішити проблеми підготовки молоді до вступу й адаптації на ринку праці реалізуються у вітчизняній теорії і практиці. Результативність таких пошуків останніми роками зростає і основним завданням вітчизняних науковців є впровадження елементів дуальної форми навчання, що полягає в усуненні основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих працівників, спробі 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.

У зв'язку з євроінтеграційними процесами України, модернізаційні процеси торкнулися й освітньої системи. Основною метою реформування цієї галузі є підвищення якості освіти, підготовка висококваліфікованих, конкурентоспроможних фахівців. Варто відзначити той факт, що дуальна освіта для України не є чимось абсолютно новим, однак законодавче забезпечення дуальності формується лише на сучасному етапі освітніх реформ.

Аналіз освітньої законодавчої бази засвідчив, що ухваленню Концепції дуальної освіти в Україні (2018 р.) передувала низка законодавчих актів, що регулювали проблему професійної підготовки молоді загалом. До нормативно-правових документів віднесено такі: Конституція України (1996 р.), Закон «Про професійну освіту» (2020 р.), Закон «Про вищу освіту» (2018), Закон України Про освіту від 5 вересня 2017 р., розпорядження Кабінету Міністрів України Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року від 3 квітня 2017 р., Наказ Міністерства освіти і науки України від 23.06.2017 р.

№ 916 «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників», Лист Департаменту професійної освіти МОН України від 14.07.2017 р. № 3-545 «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників», Примірне Положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників, та Концепція дуальної освіти в Україні. Аналіз кожного із зазначених документів дозволить детальніше вивчити питання дуальної освіти в Україні, перспективи її розвитку в нашій державі та можливості ефективного впровадження, а ґрунтовне дослідження нормативних актів – визначити особливості процесу становлення дуальної освіти в Україні.

У 2017 р. підписано Угоду про співпрацю між Освітнім центром баварської економіки та професійно-технічними навчальними закладами України. У рамках цих угод у Волинській та Львівській областях розпочав роботу трирічний Німецько-український проект «Партнерство у сфері професійної освіти в Україні», мета якого, за аналогією до системи підготовки робітничих кадрів у Німеччині, адаптувати навчання до вимог приватного сектору, інтегрувати практико-виробниче навчання в освітній процес, установити тривалу та плідну співпрацю між підприємствами та професійно-технічними закладами та підвищити репутацію профтехосвіти.

В основному законі України – Конституції, а саме у статті 53 зазначається, що «держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам», тобто професійно-технічна та вища освіти знаходяться в пріоритеті державної політики, що, в свою чергу, має забезпечити гідні умови для її одержання.

Ухвалення Закону України «Про освіту» (2017 р.) засвідчило, що проблема поєднання теорії і практики в освітньому процесі розглядається на

державному рівні, а передумовою цього стала низка внутрішньодержавних невідповідностей в структурі освіти. На час ухвалення зазначеного закону спостерігалась неузгодженість структури освіти та її змісту потребам ринкової економіки, недостатність та нестабільність фінансування освіти, низький рівень комп'ютеризації та використання сучасних цифрових, інформаційних та мережних технологій у навчанні, практична відсутність гарантій якості освіти, необхідність адаптації вітчизняної системи освіти до європейського освітнього простору. Нагальною потребою для реалізації євроінтеграційних процесів нині є підготовка фахівців нової генерації, котрі можуть творчо мислити, швидко орієнтуватися в сучасному насиченому інформаційному просторі, приймати нестандартні рішення, вчитися і розвиватися впродовж усього життя.

Зважаючи на такі недоліки в системі освіти, аналізованим нормативним документом передбачено, що особа має право здобути освіту в різних формах або поєднуючи їх. На законодавчому рівні вперше виокремлюється поняття «дуальна форма освіти» і потрактовується 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» (стаття 9, пункт 10 Закону України «Про освіту», 2017 р.).

На законодавчому рівні дуальність в Україні визначається як одна з основних форм здобуття освіти, поряд із: інституційною (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережена); індивідуальною (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічним патронажем та навчанням на робочому місці (на виробництві). Наголошуємо на тому, що на відміну від країн Західної Європи, в Україні дуальна форма навчання знаходиться на стадії розвитку.

У тому самому законі зазначається, що провідними засадами державної політики у сфері освіти є її інтеграція з ринком праці, державно-громадське управління, державно-громадське партнерство, державно-приватне партнерство, сприяння навчанню впродовж життя. Саме на таких положеннях ґрунтується практика дуальної освіти в провідних країнах Західної Європи, адже підготовка

фахівців має чітко узгоджуватися із їхньою затребуваністю на ринку праці, а власне підготовка може забезпечуватись шляхом взаємодії державних освітніх установ та громадських, виробничих, партнерських організацій, що можуть забезпечити реалізацію практичного аспекту освітнього процесу.

У законі робляться перші кроки регламентації дуальної форми навчання, зазначається, що здобуття профільної середньої освіти передбачається двома формами: академічною та професійною. Останнє орієнтоване, власне, на ринок праці профільного навчання на основі поєднання змісту освіти, визначеного стандартом профільної середньої освіти та професійно орієнтованого підходу до навчання з урахуванням здібностей і потреб учнів.

Варто зазначити ще одну особливість, що впливає з аналізу положень Закону України «Про освіту», практико-орієнтоване навчання покладене переважно саме на професійну (професійно-технічну) освіту та фахову передвищу освіту. Саме ці форми освіти здійснюють підготовку фахівців у навчально-методичних, навчальних, науково-виробничих та інших об'єднаннях за галузевими або професійними ознаками, в яких поряд із теоретичною складовою половина навчального часу відводиться на практичне засвоєння тієї чи іншої кваліфікації.

У Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» регламентуються елементи дуальної освіти у підготовці фахівців за відповідними професіями. Відповідно до положень закону під поняттям «професійне (професійно-технічне) навчання» розуміється складова професійної освіти. Професійне (професійно-технічне) навчання передбачає формування і розвиток професійної компетентності особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності, перспектив її кар'єрного зростання впродовж життя.

Стосовно дуальності в системі професійної (професійно-технічної) освіти, то вона проявляється в її елементах. Професійно-теоретична підготовка здійснюється в спеціалізованих навчальних кабінетах, аудиторіях, лабораторіях

і провадиться у таких формах: різні типи уроків, лекція, теоретичний семінар, практичний семінар, лабораторно-практичне заняття; індивідуальні заняття здобувачів освіти; виконання здобувачами освіти індивідуальних завдань (реферат, розрахункова робота, курсовий проєкт, випускна та проміжна кваліфікаційна робота, дипломний проєкт); навчальна екскурсія; інші форми організації теоретичного навчання. Професійно-практична підготовка проводиться у навчальних майстернях, на полігонах, тренажерах, автодромах, трактородромах, у навчально-виробничих підрозділах, навчальних господарствах, а також на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг у таких формах: урок виробничого навчання в закладі освіти; урок виробничого навчання на виробництві чи в сфері послуг; виробнича практика на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг; переддипломна (передвипускна) практика на виробництві чи в сфері послуг; інші форми професійної практичної підготовки. Професійно-практична підготовка здобувачів освіти здійснюється у тісному поєднанні з виготовленням корисної продукції, наданням послуг, що оплачуються згідно з законодавством. Тобто, як бачимо, елементи дуальності виявляються в професійно-практичній складовій підготовки майбутніх фахівців.

Наступним кроком запровадження дуальної освіти було створення Проєкту Концепції дуальної системи освіти в Україні, робота над яким тривала упродовж 2017 року, а у вересні 2018 році Концепцію було ухвалено.

Передумовою її ухвалення було бажання здійснювати підготовку конкурентоспроможних фахівців. У сучасному світі конкурентоспроможність будь-якої держави на світовому ринку та якість життя її населення напряду залежить від рівня професійної підготовки кадрів. Одним із провідних світових лідерів у сфері підготовки кваліфікованих кадрів нині є Європейський Союз, що завдячує цьому дуальній формі професійної освіти і навчання.

У документі визначено, що «дуальна форма здобуття освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення

навчання за дуальною формою здобуття освіти». Основне завдання упровадження елементів дуальної форми навчання – усунути основні недоліки традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників, подолати розрив між теорією і практикою, освітою й виробництвом, підвищити якість підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання.

Концепція дуальної форми здобуття освіти передбачає:

- Модернізацію освітніх програм
- Підвищення якості підготовки фахівців
- Зближення освіти з вимогами ринку праці
- Посилення ролі та впливу роботодавців на освіту
- Підвищення мотивації до навчання серед учнів і студентів
- Зростання рівня зайнятості молоді
- Скорочення адаптаційного періоду випускників на роботі
- Підвищення конкурентоздатності працівників [1].

Планувалося, що все це можна досягти завдяки тому, що згідно з концепцією дуальна форма освіти передбачатиме здобуття від 25% до 50% кредитів під час навчання не за партою, зубрячи теорію, а безпосередньо на робочому місці. Результати навчання оцінюватимуться і роботодавцем, і закладом освіти. Роботодавець братиме безпосередню участь у відборі учнів, що навчатимуться на програмі. Усе це значний крок уперед назустріч новому формату побудови стосунків усередині освіти.

Виходячи з положень Концепції дуальної системи освіти в Україні, низка професійно-технічних навчальних закладів та закладів вищої освіти розробили власні Положення про впровадження дуальної форми навчання. Спільною рисою таких документів є завдання, що досягаються шляхом реалізації дуальної форми навчання, а саме:

- зміцнення й удосконалення практичної складової освітнього процесу із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки;
- забезпечення взаємозв'язку, взаємопроникнення та взаємовпливу різних

систем (наука і освіта, наука і виробництво чи громадський сектор), для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти;

- підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці та забезпечення національної економіки кваліфікованими фахівцями;

- посилення ролі роботодавців та фахових об'єднань у системі підготовки кваліфікованих кадрів від формування змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;

- модернізація змісту освіти з метою приведення його у відповідність до сучасного змісту професійної діяльності;

- підвищення рівня конкурентоздатності випускників в умовах глобалізації та сприяння росту рівня зайнятості молоді;

- скорочення періоду адаптації випускників до професійної діяльності;

- підвищення мотивації здобувачів вищої освіти до навчання [1].

Крім того, відповідно до Положень закладів освіти різних рівнів, учасниками дуальної форми навчання є студенти лише очної форми навчання за особистою заявою.

Підставами для впровадження елементів дуальної системи навчання в Україні також є: Закон України «Про освіту», стаття 8; Розпорядження КМУ від 19.09.2018 №660-р "Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти"; Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду на період 2017-2020 рр., розділ III «Розвиток людського капіталу», підрозділ 8: «Модернізація професійно-технічної освіти»; Наказ МОН від 23.06.2017р. №916 «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників»; Лист МОН від 03.09.2018 №1/11-9361 «Щодо впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників»; Наказ МОН України від 15.05.2018 №473 «Про розширення переліку ЗП(ПТ)О для впровадження елементів дуальної форми навчання» та Наказ МОН України від 24.05.2019 № 735 «Про

внесення змін до переліку закладів професійної (професійно-технічної) освіти для впровадження елементів дуальної форми здобуття освіти».

Зважаючи на проаналізовану нормативно-законодавчу базу, а також базуючись на дослідженнях вітчизняних науковців (Н. Світайло, О. Купенко, В. Дементов), можемо визначити етапи реалізації Концепції дуальної освіти в Україні:

I етап – розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної форми здобуття освіти у повному обсязі (2018 і 2019 роки);

II етап – розроблення типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах освіти, реалізація пілотних проектів 18 моделей дуальної форми здобуття освіти, проведення оцінки ефективності (2019 і 2020 роки);

III етап – створення кластерів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних закладів освіти та заінтересованих роботодавців - підприємств, установ, організацій, у тому числі, тих, що належать до сфери управління органів державної влади (2020-2023 роки) [93].

Досвід роботи низки вітчизняних закладів вищої освіти (Сумського державного університету, КПІ імені І.Сікорського, Український католицький університет), професійно-технічної освіти (Одеське вище професійне училище торгівлі і технології харчування, Вінницьке вище професійне училище сфери послуг, Криворізький гірничо-технологічний ліцей, Білоцерківський професійний ліцей) та чималої кількості інших закладів освіти демонструє, що навіть у ситуації відсутності усталеної нормативної бази загальнодержавного рівня, котра б регламентувала саме процес упровадження дуальних підходів, на рівні університету є ціла низка документів, що здатні нині забезпечити організаційну та нормативну підтримку на шляху впровадження елементів дуальної освіти. Це Положення про індивідуальний графік навчання, Положення про конкурс «Педагогічні інновації», а також ціла низка документів нормативного характеру, що стосуються діяльності Ради із забезпечення якості освіти та якості вищої освіти, і створення спеціальних підрозділів на зразок навчального відділу з практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів,



діяльність яких також має нині відповідне нормативне забезпечення. А для вирішення конкретних питань завжди є можливість підготовки окремого наказу або внесення доповнень до тих чи інших уже наявних документів.

Зокрема, на основі набутого досвіду ще у 2016-2017 навчальному році в СумДУ розпочато реалізацію педагогічного експерименту щодо професійної підготовки бакалаврів спеціальностей «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» на принципах дуальної освіти. У рамках експерименту розроблено та затверджено програму його проведення, спеціальним наказом по університету затверджено склад робочої групи педагогічного експерименту задля врахування особливостей професійної підготовки бакалаврів названих спеціальностей на принципах дуальної освіти [93].

Зазначимо, що в системі дуальної освіти мають суттєве значення договори закладу освіти із потенційними роботодавцями. Дуальні навчальні договори, що нині регулюють відносини між двома сторонами (університетом та організацією/установою), в ідеалі мають стати трьохсторонніми – зі здобувачем освіти включно.

Для успішної організації дуального навчання важливо підтримувати діалог між сторонами постійно, а не лише в період підготовки та проведення зборів чи засідань, де обговорюється, наприклад, розробка чи зміна освітньої програми або тематика курсових робіт. Лише в такому варіанті договори стають не лише формальними документами, а й реальними ресурсами та механізмами для реалізації дуальної освіти. На основі цього та з урахуванням уже наявного досвіду можемо стверджувати, що ефективна робота орієнтованої на конкретну спеціальність мережі організацій, що забезпечують формування професійних компетентностей і з якими надалі підписуються договори, потребує не лише зусиль на етапі створення, а й постійної координації. Кожен такий договір супроводжується ще одним робочим документом – графіком відвідування студентами бази практики, зустрічей з представниками роботодавця в університетських аудиторіях, орієтовним планом проведення спільних заходів,

реалізації проектів тощо. Тому підготовка і підписання кожного договору чи угоди щодо проведення практики чи в більш широкому варіанті – включення організації як партнера в процес забезпечення дуальної підготовки – є водночас і важливим напрямом організаційно-методичної роботи.

Ситуація на ринку праці нині сформувала вікно можливостей щодо всіх цифрових елементів економіки. Діджиталізаційні заходи нині значно зростають і в освіті, здійснюються перші кроки у цьому напрямі, що дає можливість кожному визначати, що цікаво й найбільш перспективно.

Ми живемо в епоху переходу від онлайн-освіти 1.0 до онлайн-освіти 2.0 і далі. Очні лекції замінені вебінарами, а замість домашнього завдання – таке ж саме, але в електронному вигляді. Система LMS (learning, management system. – англ.) – система управління навчанням, залишається у стандартному вигляді.

Відходить у минуле використання оцифрованих інструментів, нині використовується поєднання опцій онлайн- і офлайн-форматів – це змішане навчання, що використовується значною кількістю закладів освіти. Це дає можливість навчатися, особисто спілкуватися, виконувати практичні завдання на тренінгах, семінарах.

Потреба і значний інтерес користувачів до онлайн-освіти зумовили збільшення інвестицій у цю галузь розвитку нових інструментів навчання. Це і зумовило еволюцію сфери освіти і переходу її до епохи 2.0. Навчання перестає обмежуватися сценарієм «навчальний заклад – ЗВО», воно нині є більш дробовим за формою, але триває все життя. В той самий час, різні онлайн-платформи будуть використані щодо комунікацій *Litelonglearning*, а це, в свою чергу, сприятиме здійсненню безперервного навчання.

Ураховуючи нинішні обставини життя людини, виникає потреба у зміні діяльності людини, її професії, що мають відповідати сучасним вимогам ринку праці. Ринок змушує постійно розвивати в кожній людині практичні навички, вдосконалення та трансформування низки професій. Це особливо загострюється в епоху цифровізації суспільства.

Цифровізація усіх ланок життя людини, економіки й освіти актуальні особливо в період пандемії, майже всі бажають навчитися веденню діджитал-процесів: побудові роботи в команді, менеджменту, управлінню, розробці різноманітних стратегій та ін. Причому важливим є здатність людини до самомотивації.

Навесні 2020 року всім навчальним закладам довелося перейти на віртуальне навчання, однак через деякий час студенти та викладачі все частіше говорять, що необхідно повертатися до традиційних методів, поєднуючи їх із онлайн-навчанням. Потрібно навчитися критично мислити, обмірковувати інформацію, дискутувати, аналізувати і ставити під сумнів факти та ін., тому що переважно використовується технологія змішаного навчання.

Але ж нові технології навчання потребують готовності закладів освіти до використання відповідних технологій. У цих випадках необхідно враховувати швидкість підключення до Інтернету, наявність необхідного програмного забезпечення, навичок роботи з цифровими сервісами, а також використання освітніх онлайн-платформи щодо взаємодії педагогів і здобувачами освіти.

За оцінками ЮНЕСКО, понад 1,6 млрд здобувачів освіти у 165 країнах не мають можливості відвідувати заняття через COVID-19, а тому постала гостра потреба розроблення і впровадження нових методів навчання. Це, як виявилось, не просто як для учнів, студентів і викладачів, які змушені долати негативні емоційні, фізичні та економічні наслідки захворювання, водночас сприяти боротьбі з поширенням вірусу, а також з наслідками цієї пандемії – економічною кризою.

Новий коронавірус позначився на зайнятості, освіті, енергетиці, сільському господарстві та інших сферах світової економіки. Заклади освіти не є винятком. Пандемія завдає сфері освіти фінансових збитків і може мати серйозні короткострокові та довгострокові наслідки.

Як зазначається Департаментом ООН з економічних і соціальних питань (ДЕСВ ООН), COVID-19, це може призвести до спаду світової економіки й 1% до кінця 2020 р. У той самий час Міжнародна організація праці (МОП) прогнозує

збільшення глобального безробіття в розмірах від 5,3 млн до 24,7 млн, а скорочення обсягів світової торгівлі (СОТ) на 13-32%. Такі процеси можуть зумовити зміни в освіті, процес працевлаштування випускників та зміну низки професій. Відповідно змінюються мобільність студентів, відбувається скорочення числа студентів та ін. Тому і виникла проблема пошуку ефективних форм і методів здійснення навчання. Це, в першу чергу, спрямовує онлайн-навчання на зниження витрат, пошук нових ринків, формування в студентів професійної компетентності під час навчання (онлайн-навчання та дуальне навчання).

Зрозуміло, що в цій ситуації необхідно закладам освіти діяти швидко, мислити інноваційно і співпрацювати між собою і роботодавцями. Тому виникає гостра потреба готовності до змін щодо планування і реалізації процесу навчання, реалізація нових, нестандартних рішень у досягненні значних результатів.

Значною проблемою сучасної освіти і науки є значний розрив між теорією і практичними навичками, котрих від них чекають роботодавці і ринок праці, що і зумовило значний інтерес до дуальної освіти, що майже позбавлена цього. Вона поєднує теоретичну і практичну підготовку фахівців і науковців, забезпечення працевлаштування випускників, які повністю відповідають вимогам роботодавців, а саме навчання наближене до запитів виробництва.

На підставі взаємовигідного партнерства з освітніми закладами роботодавець одержує фахівців, які навчалися за їхніми вимогами. А тому, лише спільна робота між закладом освіти і роботодавцем зі створення освітніх програм та їхньої реалізації дозволяє сформувавши практичні знання і навички. Яскравим прикладом такої співпраці на основі дуальної освіти може слугувати професійна освіта Німеччини, що за оцінками Міжнародного інституту моніторингу якості робітничої сили (Швейцарія) є одним із лідерів з рівня кваліфікації кадрів, а її система дуальної освіти в більшості є взірцем для усього Європейського Союзу.

Нині дуальна система підготовки кадрів найбільш ефективна у світі, її використовують у багатьох країнах. Дуальна система підготовки кадрів

відповідає інтересам: підприємств, установ, працівників, держави. Для підприємств (установ) – це можливість підготувати для себе кадри, економія витрат на пошук і підбір працівників, їхню адаптацію та перенавчання.

Для тих, хто навчається – набуття самостійності і більш легка адаптація до життя, одержання коштів у період навчання за роботу на підприємстві (установі), а після навчання одержання роботи, до якої вже підготовлені.

Держава за такої форми навчання ефективно розв'язує задачу підготовки кваліфікованих працівників. При цьому витрати на навчання в більшості лежать на підприємствах (установах).

Дуальна система навчання постійно вдосконалюється і пов'язана з практичною діяльністю, проте вона, зрозуміло, пов'язана зі змінами самого педагога, не відкидаючи традиційну систему навчання. Нині в Україні відбувається перехід на дуальну систему навчання, вивчається досвід Німеччини у підготовці фахівців за дуальною системою.

Необхідно зазначити, що перехід на дуальну форму навчання у ЗВО здійснюється з 3-го курсу. Це зумовлене тим, що до цього часу студенти оволодівають базовими знаннями на основі яких вивчаються профільюючі дисципліни, формуються професійні компетентності. Таким чином, закладаються основи професійної майстерності. Дуальна система підготовки значно підсилює професійну компетентність, мобільність випускників за рахунок їхнього навчання на виробництві. Відповідно до цього змінюється організація освітнього процесу за рахунок їхнього навчання на виробництві. Відповідно до цього змінюється й організація освітнього процесу за рахунок розширення практико-орієнтованих на розв'язання реальних завдань з виробничої діяльності.

Важливим етапом у навчанні є перевірка знань студентів, а також контроль за освітнім процесом торговельно-промисловими палатами, що уособлюють собою регіонально організовані міжгалузеві асоціації підприємств. Нині в Німеччині налічується біля 80 торговельно-промислових палат, що

відповідають за різні регіони. Вони беруть на себе завдання самоврядування регіональною економікою.

Рейнська палата – це орган самоврядування, організований у формі акціонерного товариства, відповідно до законодавства, всіх ремісничих підприємств цього округу (в Німеччині налічується 53 ремісничі палати). До складу екзаменаційних комісій входять громадяни Німеччини віком від 24 років, які мають відповідну освіту і кваліфікацію. Членом комісії можна бути 3-5 років, але не бути штатним працівником торгівельно-промислової палати. Екзаменаційна комісія має складатися щонайменше з трьох повноправних працівників роботодавців, які працюють за наймом робітників (службовців) і незалежних працівників. Іспити не є публічними, але в деяких випадках допускається присутність спостерігачів.

Отже, відповідно до проаналізованих законодавчих та нормативних документів, проблема впровадження дуальної освіти в Україні ще не опрацьована належним чином, а без відповідного законодавчого забезпечення неможливо ефективно реалізовувати її на практиці.

## **5.2. Принципи організації та методичного забезпечення практичної складової за моделлю дуальної освіти**

Відповідно до основного завдання дуальної моделі здобуття освіти – удосконалення системи підготовки кваліфікованих фахівців і забезпечення успішної адаптації здобувачів освіти до професійної діяльності, важливого значення у зазначеному процесі набуває нормативно-правове та організаційне забезпечення співпраці з усіма суб'єктами (закладом освіти, здобувачем, роботодавцями) і надання такій співпраці системного характеру.

Серед головних принципів ефективного впровадження дуальної моделі освіти в освітніх закладах України вважаємо такі:

- *нормативно-законодавче врегулювання.* Без належного законодавчого забезпечення на державному рівні та нормативного

регламентування на місцевому, реалізація дуальності значно ускладнюється, однак не ігнорується;

- *системність*. Значення цього принципу полягає у тому що системна робота має забезпечуватись не лише з боку забезпечення освітнього процесу на базі практики, але й активне включення роботодавців у процеси підготовки фахівців. Останні мають брати активну участь у розробленні та оцінюванні освітніх програм та навчальних планів щодо їхньої актуальності та відповідності вимогам ринку праці, урахування сучасних галузевих особливостей, у визначенні цілей програми, програмних компетентностей та програмних результатів навчання – усі подальші кроки у співпраці з майбутніми роботодавцями не матимуть бажаної ефективності; забезпечення можливостей вчитись безпосередньо на робочих місцях;

- *комунікативність*. Реалізація дуальної форми навчання має здійснюватись у постійній комунікації з роботодавцями, професійними асоціаціями не лише з питань графіка роботи студентів та можливості оплати такої роботи, а, насамперед, з питань організації навчання в нових умовах. Налагодження постійних і дієвих контактів з профільними організаціями, де є фахівці, які здатні забезпечити не лише формальне проходження практики, а саме навчання, набуття необхідних професійних компетентностей, і яким можуть бути потрібні фахівці (зокрема соціальні працівники, менеджери соціокультурної діяльності, психологи), та закріплення цих контактів відповідними договорами;

- *моніторинг*. Цей принцип полягає у системному контролі за ситуацією на регіональному ринку праці, вивчення потреб роботодавців, постійне залучення їх до обговорення актуальних питань у форматі конференцій, «круглих столів», експертних зустрічей, фокус-груп, виконання наукових робіт та господарських договорів, проведення навчальних семінарів і тренінгів, розроблення та реалізація спільних проектів тощо;

- *практико-орієнтований*. Нагальна потреба у формуванні широкої мережі баз практичної підготовки;

- *мотивація*. Цей принцип стосується всіх суб'єктів дуальної моделі освіти, зокрема роботодавців, з метою їхньої активної участі у підготовці фахівців, без формалізованих умов оплати праці фахівців-практиків, залучених до проведення практичних занять (за винятком роботи за сумісництвом чи передбаченої погодинної оплати за рецензування дипломних робіт та участь у роботі екзаменаційних комісій); здобувачів освіти, з метою їхнього відповідального ставлення до теоретичного навчання та виконання практичних завдань та закладів професійної (професійно-технічної) освіти – науковий доробок, цікаві лекції, кількість опублікованих статей, й втілення на їх основі різноманітних проєктів й ініціатив, що мають утілюватися безпосередньо в регіоні, на базах практики зокрема [93].

На основі зазначених принципів вважаємо, що складовими дуальної форми навчання є:

- посилення розуміння студентами значущості роботи, що вони виконують та потреби в інноваціях;

- забезпечення реальних контактів з роботодавцями як на етапі збирання експертних оцінок, так і на етапі безпосередньої підготовки та проведення практичних досліджень;

- формування почуття відповідальності за доручений сектор роботи і розуміння значимості іміджевої складової – як власної, так і кафедри, факультету, університету в цілому;

- формування цілісного бачення системи надання фахових послуг, де інновації в одній галузі здатні стимулювати розвиток в іншій, і загалом – сприяти соціальній стабільності в суспільстві та в регіоні [93].

Важливим етапом упровадження дуальної системи освіти є розроблення і використання методичного комплексу практичної складової дисциплін з урахуванням у робочих програмах, регламентах, окремих блоках, присвячених організації самостійної роботи, у методичному забезпеченні курсових робіт. Необхідно врахувати той факт, що в зміст деяких дисциплін необхідно ввести відомості, котрі нададуть здобувачам знання і вміння з організаційно-методичної



документації, котру необхідно оформлювати на базі практики, посилити блоки загальнонаукових дисциплін, таких як іноземна мова, політологія, історія, логіка тощо.

Підготовка до занять за дуальною формою навчання вимагає від викладача детального планування, що виходить за межі традиційного формату лекційного чи практичного заняття, оскільки необхідно врахувати і час, і розподіл матеріалу, який буде наданий самим викладачем і партнером з бази практики, і форми завдань та контролю їх виконання, і принципи оцінювання.

Широка мережа баз практики має забезпечити розробку пакета методичного забезпечення як гнучкого та варіативного, що враховує різні види роботи та різні цільові групи. Таким чином, реалізується ідея студентоцентрованого навчання, коли студенти одержують можливості не просто обирати навчальні дисципліни чи цільові групи, із якими працювати, а стають реальними співавторами своєї індивідуальної освітньої стратегії.

Важливим і необхідним у дуальній освіті є системна організаційно-методична підтримка самостійної роботи студентів, тобто академічне наставництво. У цьому важливими є не лише підготовка методичних матеріалів, а й конкретні організаційні кроки. Адже студенти, які навчаються за дуальною формою, реально мають значно більше навантаження, пов'язане з підготовкою до занять, відвідуванням баз практики, участю в проєктах.

Не варто нехтувати питаннями організаційного та методичного забезпечення процесу оцінювання за дуальною формою навчання, зокрема тієї частини навчального матеріалу, що вивчається на базах практики із залученням викладачів-практиків. Дуальність, орієнтована на максимальне наближення навчального матеріалу до потреб виробництва й набуття необхідних компетентностей, не знижує ролі традиційних форм оцінювання (усні відповіді на семінарах, есе, письмові роботи, розрахунки, тести тощо), а скоріше, доповнює перелік доступних форм. Саме на початковому етапі впровадження дуальної моделі ця складова є однією з визначальних, оскільки і змістова, і безпосередньо методична частини системи оцінювання як з окремих дисциплін,

так і з інтегративних блоків (наприклад навчальної практики чи підготовки дипломної роботи) вимагає особливої уваги. Необхідно сформулювати мінімально необхідний пакет кейсів, завдань групової роботи й тестів за матеріалом, що характеризує ситуацію на базах практики, а й погодити принципи включення та форми оцінювання тих практичних навичок, компетентностей, що мають бути продемонстровані в процесі виконання завдань, що є вкрай важливим і важким для формалізації процесу.

### **5.3. Управління процесом упровадження дуальної освіти в професійній підготовці майбутніх фахівців**

Євроінтеграційні процеси в Україні торкнулися всіх галузей державного сектору та привели до значних позитивних зрушень на всіх рівнях. Освітні перетворення зумовлені необхідністю підвищення конкурентоспроможності вітчизняних фахівців на національному та міжнародному рівні, що значно знизить рівень безробіття та зумовить зростання економіки. Це можливе лише за умови створення відповідної системи освіти та підготовки кваліфікованих фахівців. Задля реалізації цих завдань виникла потреба у створенні умов для поєднання теорії навчання з практикою як у форматі денної так і заочної форми навчання та професійно-технічної освіти безпосередньо на робочих місцях.

Під час дослідження виявлено систематичну та комплексну роботу в цьому напрямі представників Уряду, зокрема Міністерства освіти та науки України, закладів вищої освіти, роботодавців та експертів, результатом цієї роботи стало ухвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою освіти (2018 р.).

Аналіз змісту зазначеного документа і процес його створення засвідчив, що в основі дуальної форми покладено німецьку модель дуальної освіти, що визнається однією з найуспішніших у світі. Німецький досвід було запозичено завдяки Представництву Фонду імені Фрідріха Еберта, Німецько-Українському агрополітичному діалогу, Проекту Східного партнерства «Дуальна освіта в діалозі» за участі закладів освіти різного рівня, Федерації роботодавців України,

ДУ «Науково-методичний центр інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності вищих навчальних закладів «Агроосвіта», ГО «Українська Асоціація Маркетингу».

Упровадження елементів дуальної освіти в Україні передбачає просторове і часове поєднання навчання в освітньому закладі та на підприємствах, а це, в свою чергу, вимагає створення відповідної нормативно-правової бази, саме тому, умовно можемо виокремити дві основні змістові частини цього процесу: законодавче і нормативно-правове забезпечення та його практична реалізація.

Реалізація Концепції у вітчизняному освітньому просторі за рішенням уряду здійснюватиметься за такими етапами:

- *I етап (2018-2019 рр.)* – розробка нормативно-правової бази для впровадження дуальної форми одержання освіти в повному обсязі;
- *II етап (2019-2020 рр.)* – розробка типових моделей дуальної форми одержання освіти в навчальних закладах, реалізація пілотних проектів моделей дуальної форми, проведення оцінки ефективності;
- *III етап (2020-2023 рр.)* – створення кластерів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних освітніх закладів та зацікавлених роботодавців, підприємств, установ, організацій, у тому числі тих, що належать до сфери управління органів державної влади [14].

Міністерство освіти зазначило, що *«Офіційно експеримент із запровадження дуальної освіти в Україні розпочався ще 2015 року. Тоді у пілоті взяли участь три училища з Києва, Львова та Запоріжжя. Нині маємо майже 250 закладів, які впроваджують дуальну освіту, а це – третина від кількості закладів, що підпорядковані МОН. Однак для успішного розвитку дуальної освіти ми маємо зробити її зрозумілою, доступною та безпечною для усіх сторін»* [27].

Під час першого етапу впровадження освіти з елементами дуального навчання було здійснено низку заходів, як-от:

- проведення педагогічних рад на тему «Основні завдання дослідно-експериментальної роботи» в закладах, що є базами реалізації проекту;
- вивчення та аналіз зарубіжного досвіду підготовки кваліфікованих робітників за дуальною системою навчання;
- визначення готовності закладів освіти та структурних навчальних підрозділів підприємств до впровадження елементів дуальної системи навчання у вітчизняну професійно-технічну освіту; опрацювання одержаних результатів;
- аналіз потреб ринку праці, пошук активних роботодавців, визначення професій експерименту;
- навчання керівників, педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів та керівників структурних навчальних підрозділів підприємств з використання елементів дуальної системи навчання у навчально-виробничому процесі;
- розроблення з роботодавцями освітньої документації, узгодження її з МОН України та початок навчально-виробничого процесу в експериментальних навчальних групах;
- підготовка навчально-виробничої бази на підприємствах та початок практично-виробничого процесу на робочих місцях.

У 2016 р. в рамках формувального експерименту виявлено організаційно-педагогічні умови організації навчально-виробничого процесу з використанням елементів дуальної системи навчання, апробовано та скориговано експериментальні робочі навчальні плани, програми навчальних модулів і дисциплін із включенням елементів дуальної системи навчання. Підготовлено пропозиції з оновлення нормативно-правових актів щодо організації навчально-виробничого процесу з використанням дуальної системи навчання. Проводились заходи з питань упровадження елементів дуальної системи навчання тощо.

Під час панельної дискусії експертів та представників МОН «Професійно-технічна освіта – співпраця з підприємствами. Німецька модель дуальної освіти» (2018 р.) було визначено актуальні проблеми упровадження елементів дуальності. Їх суть полягала в наступному:

- відсутність індивідуальних графіків навчання учнів;
- значне навантаження на педагогів;
- низька мотивація учнів продовжувати навчання;
- низька обізнаність серед роботодавців про дуальне навчання тощо

[27].

П. Хобзей з цього приводу зазначив, що *«ми маємо ситуацію, коли, отримуючи грошову винагороду за виконану роботу, учень втрачає мотивацію до продовження навчання. Тобто миттєвий заробіток має більший пріоритет, ніж отримання повноцінної освіти за фахом. Ми розуміємо, що робота учнів, навіть у межах практики чи навчання, повинна оплачуватися. Проте на своєму рівні ми маємо прописати механізм, який зберігав би інтереси усіх сторін процесу»* [27].

Таким механізмом, на думку науковця, може стати договір, який попередньо укладають зацікавлені сторони. Наприклад, у Німеччині він укладається між учнем та підприємством, тоді як українська практика розглядає документ тристороннім – між закладом профосвіти, учнем і підприємством.

На підтримку німецького досвіду впровадження елементів дуального навчання виступив генеральний директор BASF в Україні Андреас Лір, експерт зазначає, що у ФРН за час дії такого навчання 90% учнів, які закінчили заклади професійної освіти, працюють за фахом, з них 30% продовжують удосконалювати свої навички, здобуваючи вищу освіту. Зважаючи на такі статистичні данні, ще раз переконуємося в тому, що така модель успішно працює у світі, а отже має право на свою реалізацію в Україні.

У вітчизняній Концепції передбачається встановлення рівноправного партнерства закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної (професійної) освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття останніми досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптація в умовах реальної професійної діяльності. Така співпраця має допомогти учням здобути досвід роботи за фахом і зрозуміти реальні виклики обраної професії. Окрім цього, Концепція передбачає:

- до 70 % практичної підготовки в умовах реального виробництва;
- оцінку результатів навчання як роботодавцем, так і закладом освіти;
- відбір кандидатів, які навчатимуться за програмою, роботодавцями

[14].

Як показало наше дослідження, провідними методологічними підходами, що враховують європейські стратегії розвитку професійної освіти, в Україні є такі:

- системний – закладає підвалини для побудови цілісних та інтегрованих моделей професійної підготовки;

- суб'єктний – актуалізує підготовку особистості до свідомого оволодіння професійною діяльністю, побудови власної професійної кар'єри, забезпечує розвиток мотивації та психологічної готовності до трудової діяльності;

- діяльнісно-продуктивний – забезпечує орієнтацію навчання на продуктивну, професійно-спрямовану навчальну діяльність учнів/студентів, збагачення їх практичного досвіду;

- особистісно-розвивальний – припускає врахування та розвиток індивідуальних особистісних властивостей, визначає пріоритет особистісно-сислової сфери здобувачів освіти, культивує їхній унікальний особистий досвід;

- компетентнісний – дає змогу діагностично визначити результати професійної освіти та структурувати її зміст шляхом визначення чіткого переліку компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій;

- акмеологічний – забезпечує розвиток особистості суб'єктів професійної освіти у напрямі досягнення вершин професіоналізму;

- андрогогічний – забезпечує реалізацію концепцій і програм безперервного професійного навчання і розвитку особистості впродовж життя.

Змістом Концепції передбачається встановлення рівноправного партнерства закладів вищої, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної) освіти, роботодавців і здобувачів освіти з метою набуття останніми досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптація в умовах

реальної професійної діяльності. Це поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації. Досліджувана форма здобуття освіти передбачає навчання на робочому місці з виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору [27].

Власне, що стосується договору, то він укладається між закладом освіти та виробництвом, для якого власне і здійснюється підготовка фахівця. Договір визначає тривалість навчання, випробувальний термін, можливість одержання відпустки, зміст навчальної програми та оплату праці. Далі, завершивши навчання, учень складає випускні іспити, котрі оцінює спеціальна екзаменаційна комісія. До її складу мають увійти працедавці, робітники, викладачі закладу, де навчався учень. Зазвичай до складу комісії не входять інструктори та викладачі тих, кого екзаменують. Найголовнішою ознакою дуальної форми підготовки фахівців в Україні є практична складова. За новоствореною Концепцією передбачається мати від 25% до 50% навчання на робочому місці.

Години між теоретичною та практичною складовою можуть розподілятися по-різному, залежно від особливостей навчання за спеціальністю.

Є три різні моделі щодо розподілу годин та узгодження змісту навчання:

- інтегрована модель: модель поділеного тижня (кілька днів упродовж тижня у закладі освіти, інша частина тижня – на підприємстві);
- блочна модель: години розподіляються між закладом освіти та підприємством за блоками (2 тижні, місяць, семестр);
- часткова модель: частина годин практики на підприємстві покривається за рахунок годин навчання у закладі освіти [27].

За висновками експертів, упровадження в Україні дуальної освіти можливе не раніше, ніж за 5 років. До таких висновків дійшов, наприклад, колишній заступник міністра освіти і науки Ю. Рашкевич під час презентації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. За його словами, обґрунтування такого терміну полягає у тому, що: «Найважливішою частиною є законодавче, нормативно-правове забезпечення, воно не робиться ні за семестр,

ні навіть за рік, а дуальна форма дійсно потребує концептуально іншої нормативно-правової бази».

За словами українських урядовців, за дуальною формою освіти стоїть майбутнє в Україні, адже за результатами світової практики помітно, що на дуальні форми навчання підвищений попит, причиною цього є краща якість освіти. На думку науковця, упродовж п'яти років реалізації програми дуальної підготовки, очікується конкурс на дуальну форму навчання, а там, де є конкурс, є конкуренція. Тобто, зростання якості навчання в університеті в цілому.

Відповідно до урядової політики, дуальність має викоринити ще одну проблему у вітчизняній освіті – це відірваність від ринку праці, тому заклад освіти, що здійснює підготовку фахівців за досліджуваною формою навчання, приймає рішення про її впровадження, обов'язково досліджує потенціал ринку праці, визначається із переліком спеціальностей, для яких розроблятимуться дуальні освітні програми, затверджує їх перелік, приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб або підрозділи, що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти, та проводить попередній відбір роботодавців для налагодження співпраці [23].

Отже, заклади освіти, програми та стандарти підготовки фахівців будуть наближені до потреб ринку. Одержавши освіту за обраною спеціальністю, випускник, а в деяких випадках і держава, не буде витрачати час та кошти на перекваліфікацію, що, у свою чергу, позитивно вплине на розвиток економіки.

У Концепції також передбачається встановлення рівноправного партнерства закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної (професійної) освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття останніми досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптація в умовах реальної професійної діяльності. За новоствореною формою, зазначені суб'єкти надання освітніх та практичних послуг набувають рівнозначності у своїй співпраці. Зважаючи на це, у Федерації роботодавців України у грудні 2018 року відбулася презентація проекту Міністерства закордонних справ Німеччини «Пілотний проект дуальної вищої освіти в Україні».



Презентацію було проведено в рамках семінару: «Практичні кроки по впровадженню дуальної освіти у вищих навчальних закладах України». Вирішення проблемних питань у сфері вищої та технічної освіти є нагальним питанням, оскільки рівень кваліфікацій, що одержують випускники закладів освіти, не відповідає потребам роботодавців. Мета впровадження дуальної форми освіти – максимально підготувати студентів до реальних практичних вимог роботодавців. Це забезпечить високий рівень кваліфікації випускника, зекономить кошти підприємству і водночас вирішить кадрові питання. Модератором заходу виступив член Президії Ради ФРУ, голова правління Кіровоградського обласного об'єднання організацій роботодавців П. Штутман. Саме завдяки останньому, стало можливим впровадження дуального навчання в Економіко-технологічному інституті імені Роберта Ельворті. За його висловом: «Реорганізація всіх провідних економік світу починалася з освіти. Університети повинні встати на службу суспільству. Все починається з підготовки фахівців, реформаторів, які прийдуть і будуть «витягати» економіку. Так було в Туреччині, Польщі, Сінгапурі, Південній Кореї та інших країнах, які проводили у себе успішні реформи в останні десятиліття» [27].

На семінарі було презентовано цей спільний проект дуальної вищої освіти, який викликав значний інтерес як у присутніх представників вищих навчальних закладах, так і у роботодавців. Відповідно до Концепції, а також за результатами вказаного проекту було визначено права та обов'язки роботодавців у дуальній формі навчання. Документом зазначається, що роботодавець:

- може ініціювати налагодження співпраці із закладом освіти щодо підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти;
- має відповідати визначеним критеріям до роботодавців, що надають робочі місця для організації навчання за дуальною формою здобуття освіти;
- несе відповідальність за техніку безпеки та охорону праці на виробництві;
- бере участь у розробці освітніх програм та навчального плану;
- бере участь у відборі здобувачів освіти на навчання за дуальною формою освіти;

- знаходиться в постійному діалозі із представником закладу освіти і здобувачем освіти щодо етапів та результатів навчання;

- бере участь в оцінюванні результатів навчання згідно з освітньою програмою;

- надає робоче місце здобувачу освіти на підприємстві, в установах чи організації, що передбачає грошову винагороду (оплату праці) на умовах трудового договору;

- закріплює за здобувачем освіти кваліфікованого фахівця (наставника);

- надає необхідні ресурси та інформаційні матеріали для виконання роботи, створює необхідні соціально-побутові умови і можливості для виконання здобувачем освіти навчального плану;

- створює умови для підвищення професійного рівня працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві;

- застосовує форми та методики морального та матеріального стимулювання працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві [26].

Що ж стосується третього, безпосереднього суб'єкта одержання освіти за дуальною формою, а саме здобувача, то варто відзначити, що відповідно до Концепції, його права та обов'язки визначено у наступному:

- відповідально ставитися до виконання навчального плану згідно з графіком навчального процесу відповідно до цілей та завдань навчання на робочому місці;

- дотримуватись положень корпоративної політики підприємства, зокрема щодо конфіденційності інформації;

- підтримувати контакт з особою, відповідальною за реалізацію освітньої програми дуальної форми здобуття освіти, вчасно інформує роботодавця і представника закладу освіти в разі виникнення проблемних питань;

- вимагати дотримання правил техніки безпеки та гідного ставлення до себе, і у випадку порушення цих правил позиватися до захисту своїх прав, згідно зі законодавством України;

- своєчасно та якісно виконувати завдання, покладені на нього під час навчання на робочому місці, та індивідуальні завдання згідно з навчальним планом.

Відповідно до проаналізованого матеріалу зарубіжного та вітчизняного досвіту впровадження дуальної форми підготовки фахівців, визначимо спільні та відмінні риси у порівняльній таблиці 1.

Таблиця 1.

Дуальна форма навчання: вітчизняний та зарубіжний досвід

<b>Критерій</b>	<b>Країни Західної Європи</b>	<b>Україна</b>
<b>Початок реалізації</b>	З кінця XIX – початку XX ст. (досвід Німеччини)	Грудень 2018 р.
<b>Законодавча база</b>	Розроблена широка законодавча база, яка регулює всі питання дуальної системи освіти	Концепція про підготовку фахівців за дуальною формою навчання (2018 р.)
<b>Структури реалізації дуальної форми навчання</b>	Міністерство освіти, Федерації профспілок, Федерації підприємств, навчальні заклади	Міністерство освіти і науки України, частково навчальні заклади.
<b>База реалізації дуальної форми навчання</b>	Дуальні студії, навчальні заклади (гімназії, коледжі, університети), підприємства, бізнесові структури	Професійні (професійно-технічні навчальні заклади), частково, лише елементи дуальної форми навчання
<b>Зміст навчання</b>	25% теоретичної підготовки, 75% - практичної (на базі організацій), відсутність	навчання під час робочого процесу 70/30 (на базі організацій), єдині стандарти

	канікул, оплачуваних відпусток, державне фінансування підготовки, відшкодування фінансових затрат з боку здобувача, в разі його перекваліфікації, вузька спеціалізація.	професійної освіти та удосконалені планів навчання за вимогою роботодавців.
--	---	---

Дослідження результатів опитування суб'єктів дуального процесу навчання, а саме: здобувачів освіти, роботодавців, педагогів. Дослідження показало, що серед учнів задоволеність від навчання за дуальною формою відчули 59 %. Вони відзначають, що серед переваг, котрі надає така система, присутні: формування широкої професійної компетентності, необхідної для успішної професійної діяльності; шанс бути фінансово незалежними та самостійними, відповідно посилилась мотивація для одержання знань. Відзначається рання професійна орієнтація, сприятлива адаптація до дорослого життя, набуті вміння корпоративної відповідальності та роботи в колективі.

У середовищі роботодавців, які виявили бажання долучитися до експерименту, відзначається підтримка в розбудові соціального партнерства, оновленню робочих планів, укладання 3-х стороннього договору, усунення розриву між теорією і практикою, врахування інтересів виробництва, розроблення стандартів нових сучасних професій. Разом з тим, 35% роботодавців не підтримали ідеї про те, що основні затрати на підготовку фахівця несе роботодавець та те, що контроль знань закріплюється за незалежними комісіями.

Серед пріоритетів, що відзначають підприємства та організації є такі: можливість забезпечити підприємство кадровими ресурсами дефіцитних спеціальностей та необхідної кваліфікації; можливість відбирати кращих учнів на роботу; мінімальна витрата часу і ресурсів щодо ознайомлення новоприйнятого робітника з особливостями роботи підприємства, а також економія на витратах

щодо пошуку і підбору працівників, їхнє перенавчання та адаптації; участь в оцінюванні результатів навчання.

Опитування педагогічних працівників, які працювали за даною системою виявило низку проблем та переваг у роботі, а також критерії та методи її упровадження. До проблем можемо віднести відсутність нормативно-правової бази; очікуваної значної допомоги від роботодавців; науково-методичної бази та низьку мотивацію учнів. Критеріями готовності до роботи визначили: володіння сучасними педагогічними технологіями; стажування на виробництві; знання завдань експерименту, спрямованих на підвищення якості підготовки. Особливості експериментальних навчальних планів і програм: значно більше враховують вимоги роботодавців; формують професійні компетенції затребувані роботодавцем; спрямованість на вимогу часу – оновлення змісту освіти. Ефективними методами роботи упродовж експерименту було визначено: метод проектів; ігрові (розв'язання конкретних ділових ситуацій), комп'ютерні, інтерактивні, модульні технології; тренінги; кейс-технології; моделювання; роботи в групах; технології розвивального навчання із спрямованістю на розвиток творчих якостей.

Нині Міністерством освіти і науки України розроблений проєкт положення, що визначає порядок підготовки здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за дуальною формою здобуття освіти. Він винесений на громадське обговорення. У змісті документу зазначається, що навчання за дуальною формою здобуття освіти передбачає реалізацію освітнього процесу в двох місцях – у закладі освіти та на підприємстві або в установі. Практичне навчання на робочих місцях становитиме від 25% до 60% від загального обсягу кредитів, визначеного освітньою програмою.

Метою провадження дуальної форми здобуття освіти є підвищення якості підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності. Ініціювати переговори щодо організації дуальної форми здобуття освіти зможуть як заклади освіти, так і роботодавці. В проєкті положення йдеться про те, що за реалізацію освітньої програми в повному обсязі відповідатиме заклад освіти. Роботодавці-партнери

відповідатимуть за реалізацію програми навчання на робочих місцях. Планується, що в організації дуальної форми здобуття освіти активну участь братимуть учасники роботодавці, які мають матеріально-технічну базу та кадрові ресурси.

При цьому діяльність роботодавця щодо організації практичного навчання здобувача освіти на робочому місці під час дуальної форми здобуття освіти не потребуватиме ліцензування. Заклад освіти організуватиме дуальну форму навчання для учнів і студентів, які виявляють особисте бажання та пройдуть відбір у роботодавця. Навчальне навантаження здобувача освіти розподілятиметься між навчанням у закладі освіти та на робочому місці залежно від особливостей освітньої програми, а графік освітнього процесу може бути побудований по-різному, залежно від особливостей освітньої програми, спеціальності та технологічних умов підприємств та організацій.

Проектом Порядку здобуття вищої та фахової передвищої освіти за дуальною формою навчання також визначений механізм зарахування здобувачів освіти на навчання за дуальною формою та інші особливості реалізації навчання за дуальною формою освіти.

Узагальнення вітчизняного досвіду впровадження елементів дуального навчання в національну систему освіти, дав можливість зробити висновок, що досліджувана форма підготовки фахівців в Україні перебуває у стані зародження, не всі навчальні плани, де переважає практична складова можемо назвати дуальною формою. Відсутність законодавчого регулювання, налагодження співпраці між підприємствами та закладами освіти не сприяє швидкому впровадженню досліджуваної форми навчання. Ці недоліки, призводять до відставання в економіці, зростанню безробіття серед молоді тощо. Особливостями реалізації дуальної освіти в Україні є: укладання договору про професійне навчання, навчання під час робочого процесу 70/30, єдині стандарти професійної освіти та удосконалення планів навчання за вимогою роботодавців.

## **КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ**

1. Який стан упровадження дуальної форми навчання в закладах освіти України на сучасному етапі?
2. Назвіть спільні та відмінні риси між упровадженням дуальної форми навчання в Україні та закордоном.
3. Назвіть етапи становлення дуальної форми навчання в Україні.
4. Охарактеризуйте нормативно-законодавчу базу організації дуальної форми навчання в Україні.
5. Назвіть основні аспекти управління освітнім процесом в межах дуальної форми навчання.
6. Назвіть принципи організації та методичного забезпечення організації дуальної форми навчання в Україні.

## ВИСНОВКИ

Поняття «дуальна освіта» як форма організації навчання виникло в другій половині 60-х р. ХХ ст. під впливом економічних, соціальних і промислових перетворень в Німеччині, а згодом поширилась на інші країни Західної Європи (Австрію, Бельгію, Францію, Нідерланди). У 1969 році уряд Німеччини затвердив Закон «Про професійне навчання», в якому і були закладені основи дуальності.

Концептуальною ідеєю дуального навчання є навчання через роботу, навчання для роботи та навчання на роботі. Теоретичний зміст дуальної освіти, полягає у тому, що вона поєднує теоретичне вивчення матеріалу в навчальних аудиторіях та на робочому місці, шляхом виконання роботи, взаємодіючи з колегами та реагуючи на робочі процеси і процедури.

Стандартними моделями дуального навчання є такі: вища освіта інтегрована з професійною освітою; вища освіта інтегрована з професійною діяльністю та вища освіта інтегрована з виробничою практикою. Головними принципами функціонування дуальної освіти є: взаємозв'язок запиту і пропозиції на професійну підготовку в кількісному плані, що зазвичай визначається ринком; професійні кваліфікації (якісний аспект) орієнтуються, переважно, на поточну професійну ситуацію; компанії є провайдерами професійної підготовки; вартість підготовки встановлюється компаніями за участю держави; ступінь впливу педагогічних принципів на професійну підготовку контролюється згідно зі встановленими вимогами. Дуальне навчання відбувається на формальному (університетському) та неформальному (на робочому місці) рівнях. У межах останнього відбувається взаємодія з людьми як усередині, так і за межами організації для одержання нових знань.

До проблеми обґрунтування концепції розвитку дуальної освіти підходили з урахуванням трьох ракурсів розгляду: гносеологічно-педагогічної перспективи; структурно-системної перспективи; соціально-економічної та ринкової перспективи. У вітчизняній науці висвітленням проблеми становлення та розвитку системи дуальної освіти в країнах ЄС займаються М. Авраменко,



І. Бойчевська, О. Яковенко (Німеччини), Ю. Васильєва, Л. Пуховська, М. Дрозач (Велика Британія); систематизацію західноєвропейського досвіду впровадження досліджуваної форми навчання здійснювали О. Локшина, В. Радкевич, О. Бородієнко, Н. Базелюк, С. Леу та інші. Різним аспектам зарубіжних систем професійної освіти і навчання, а саме: структурним й організаційним особливостям системи професійної освіти і навчання зарубіжжя, історичним аспектам їх розвитку, специфіці функціонування систем, присвячені наукові доробки Н. Авшенюк, Н. Бідюк, Т. Десятова, Л. Лук'янової, Н. Пазюри, Л. Пуховської, А. Селецького та ін.

І.Андрейців, В.Вем'ян (висвітлюють досвід Німеччини та інших західноєвропейських країн щодо впровадження дуальної форми навчання та окреслює перспективи розвитку дуальної освіти в Україні); О. Бегма схарактеризувала політику Міністерства освіти і науки України стосовно розробки проекту закону про дуальну освіту, покликаною докорінно змінити навчальний процес для студентів закладів вищої освіти; структурна модель організації професійного навчання за дуальним принципом в Україні висвітлена у працях С. Дращниці, І. Дрозач, С.Іщерякова, О.Костюченко, О.Кушнірецької, М.Кадемії, В.М.Кобисі; упровадження дуальної системи у підготовку фахівців різних галузей та результати такої практики викладені у роботах Б.Мокіна, О.Ткаченко, В.Хоменко та К. Яковенко.

В європейських наукових джерелах і звітах міжнародних установ, навпаки, триває науковий дискурс та активне дослідження аспектів й особливостей учнівства. Серед відомих європейських дослідників варто назвати таких, як: Д. Бауд, Дж. Бреннан, Дж. Гарнетт, І. Каннінгем, К. Костлі, Б. Літл, І. Ніксон, Дж. Релін, Н. Соломон, Б. Уокмен та інші. Концепції дуальної освіти обґрунтовані: Г. Муді – концепції дуальності як сектор системи освіти; В. Грейнерт – як система; Г. Хефлер, Дж. Маркович – як організаційна сфера; як співтовариство (об'єднання) - Е. Венгер; як культура – А. Хейккінен.

Є низка законодавчих документів, у яких регламентуються засади дуальної освіти: закон про професійну освіту (VBiG), про сприяння розвитку професійної

освіти (BerBiFG), молодіжний закон про охорону праці (JArbSchG), положення про професії (HWO) тощо.

Історико-педагогічний аспект організації дуального навчання в країнах Західної Європи полягає в тому, що її витoki та становлення як освітньої системи відбувалося саме в Німеччині, причому цей процес був складний та неоднозначний, зважаючи на історичні передумови розвитку. Дуальна освіта в Німеччині є унікальною національною освітньою системою. Її унікальність в тому, що в саме в цій державі склались передумови трудового виховання, витoki яких сягають культурно-релігійних традицій протестантизму.

Особливістю і цінністю німецької дуальної системи є те, що вона змогла створити та втримати досить важливий параметр в освіті: технологічний. Його суть полягає у тому, що професійно-теоретична складова в досліджуваній системі займає третину навчального часу і здійснюється в професійній школі, а практико виробнича частина складає близько 2/3 часу, що проходить на навчальному підприємстві. Це пояснюється тим, що технологічний розвиток держави та якість життя населення впливають на менталітет та моральну культуру суспільства.

Новий поштовх до розвитку дуальності започаткував наприкінці ХІХ- поч. ХХ ст. Г.Кершенштейнер і його реформаторські ідеї про створення професійних шкіл для навчання ремісників на зразок гімназій, що традиційно здійснювали підготовку майбутніх студентів вищих навчальних закладів. Це вирішило низку актуальних проблем тогочасної Німеччини. З одного боку, відзначена важливість та ґрунтовність професійної освіти перед суспільством, а з іншого – вирішувалась проблема притоку робочої сили та ефективності виробничої праці.

У ХХ ст. дуальна форма навчання пройшла декілька етапів свого становлення: І етап – 1970-ті роки ХХ ст. - наукова Рада ФРН критикувала, наявні на той період методи досліджень, що використовувались у різних професійних сферах, частіше саме в технічних, не мали жодної практичної цінності для студентів технікумів і професійно-технічних училищ та наголошувала саме на поєднанні недостатніх практичних навичок із теоретичним знанням. Лише закон

про Вищу освіту федеративного уряду 1976 р. підняв усі заклади вищої освіти прикладних наук на однаковий правовий «третинний рівень» з університетами. Згідно з цим законом, інституціям вищої освіти надавалася свобода наукових досліджень і навчання, а також гарантувалось академічне самоврядування. Федеральним землям надавалося два роки для того, щоб адаптувати своє законодавство про вищу освіту до національного закону про вищу освіту.

II етап – 80-ті – 90-ті рр. XX ст. характеризувався прийняттям законів стосовно закладів вищої освіти прикладних наук та їх створення на території окремих федеральних земель. Всі ці зусилля паралельно призводили до більшої єдності та інтеграції системи вищої освіти Німеччини. Спільними завданнями федерального уряду та земель стали:

- право участі в розбудові системи вищої освіти;
- федеральний уряд та землі можуть співпрацювати в межах угод у галузі планування освіти та просування об'єктів і проектів наукових досліджень;
- федеральний уряд одержав часткову компетенцію за загальними принципами вищої освіти та конкуруючу законодавчу компетенцію для регулювання виплат та стипендій студентам.

Після приєднання Німецької Демократичної Республіки до ФРН на території нових федеральних земель поради Наукової Ради були прийняті до уваги та з 1992 р. всі інженерні училища, технікуми та багато інших шкіл вищої освіти почали перетворюватися на ЗВО прикладних наук. У 1990-ті роки засновано майже третину нині наявних ЗВО цього типу, що виникали як на території нових федеральних земель, так і на території старих федеральних земель.

III етап - початок XXI ст. –ЗВО прикладних наук займають друге місце серед усіх закладів освіти Німеччини, що здійснюють навчання за дуальною формою. Це свідчить про високий інтерес та довіру молоді до зазначеного типу ЗВО. Для того, щоб вступити до ЗВО прикладних наук, абітурієнт повинен мати один із таких документів: атестат зрілості після закінчення школи, атестат про завершення середнього навчального закладу, що пов'язаний із майбутньою

професією, або атестат професійної зрілості. З 2009 р. з'явилася додаткова умова вступу, а саме «іспит на професійну придатність».

Технологія організації дуальної освіти західноєвропейських країн полягає у підготовці/навчанні, що відбувається переважно на підприємстві і доповнюється заняттями в професійній школі за неповного робочого дня. Крім того, зміст освіти за дуальною формою навчання має відмінності, що залежать від професійного спрямування, тобто воно може бути професійно-технічним або комерційним. Основними цілями дуальної освіти західноєвропейських країн є спроможність діяти та автономно виконувати професійну діяльність у широкому полі (технічна, соціальна, особистісна компетентність).

Інноваційні методи дуальної освіти, що формуються в майбутніх фахівців – це здатність до самостійних дій (використання проєктів). Під час проєктної роботи учні самостійно виконують складні завдання (наприклад, створення файла для клієнта тощо). Провідну роль у дуальній системі професійного навчання відіграють педагоги (майстри виробничого навчання). Їхні провідні функції полягають у наступному: надання спеціальної практичної підготовки; контроль за відвідуванням занять учнів у професійній школі і складання ними іспитів; відповідальність за якість професійного навчання майбутніх фахівців згідно з Положенням про організацію професійної підготовки.

Результат функціонування дуальної системи освіти в західноєвропейських країнах, що полягає у зменшенні рівня безробіття серед молоді. Науково аргументовано, що дуальна система освіти, дає можливість усім учасникам процесу: соціальним партнерам, уряду, роботодавцям, провайдерам освіти і навчання, громадським і професійним організаціям, майбутнім фахівцям, усвідомити їхню відповідальність за досягнення «нових умінь для нових робочих місць».

Законодавча база, думки експертів та урядовців свідчать, що досліджувана форма підготовки фахівців в Україні перебуває у стані зародження. Не всі навчальні плани, де переважає практична складова, можемо назвати дуальним навчанням. Відсутність законодавчого регулювання, налагодження співпраці між

підприємствами та закладами освіти не сприяє швидкому впровадженню досліджуваної форми навчання. Ці недоліки, призводять до відставання в економіці, зростанню безробіття серед молоді тощо. Особливостями реалізації дуальної освіти в Україні є: укладання договору про професійне навчання, навчання під час робочого процесу 70/30, єдині стандарти професійної освіти та вдосконалення планів навчання за вимогою роботодавців.

Вимоги до становлення та розвитку вітчизняної форми дуальної освіти полягають у:

- здобутті від 25% до 50% кредитів під час навчання на робочому місці;
- результати навчання оцінюються (спільно або відмінно) з роботодавцями і ЗВО;
- роботодавець бере участь у відборі учнів, які навчаються у програмі;
- учасник програми має мати право на працевлаштування в Україні відповідно до чинного законодавства.

Нині питання впровадження дуальної форми навчання у закладах вищої та професійної освіти набуває неабиякої популярності, цьому свідчить розроблена державна програма розвитку навчання за дуальною формою, що закріплена в Концепції дуальної освіти (2018 р.), численні науково-практичні конференції за участі урядовців, представників закладів вищої та професійної освіти, роботодавців.

Експериментальні майданчики упровадження дуальної форми навчання в Україні є такі: Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у м. Києві, навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Львівській області, науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Запорізькій області, Вище професійне училище № 33 м. Києва, Львівське вище професійне художнє училище, Державний навчальний заклад «Запорізьке машинобудівне вище професійне училище»), Сумський державний університет, Вінницьке художнє професійно-технічне училище №5 тощо.

Уважаємо за необхідне конкретизувати, що дуальна форма навчання – це не «заочка», не «дистанційка», не виробнича практика, а окрема самобутня форма, яка поєднує навчання в університеті чи коледжі і на робочому місці, – дуальна освіта останнім часом стає в Україні дедалі популярнішою. Про це свідчать проміжні результати пілотного проєкту з впровадження такої форми підготовки фахівців в закладах фахової передвищої та вищої освіти.

Сьогодні в законодавстві України, а саме в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», дуальну освіту «легалізовано». Завдяки цьому створено відповідні умови для впровадження такої форми здобуття освіти в діяльність університетів і ЗФПО. Восени 2019 року МОН відповідним наказом запровадило проведення широкомасштабного пілотного проєкту щодо дуальної освіти. Однак, навіть не беручи участь у проєкті, заклади в межах своєї автономії можуть впроваджувати дуальну освіту. Завдання експерименту, як зауважують у міністерстві, полягає у відпрацюванні різних моделей дуальної освіти в Україні впродовж чотирьох років та розбудови дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО), яка буде корисною і для освіти, і для бізнесу, надаватиме кращі перспективи й можливості здобувачам освіти.

Від початку в експерименті брали участь 44 заклади фахової передвищої та вищої освіти, а станом на кінець 2021 року – 79 коледжів та університетів. Також долучились близько 300 роботодавців, серед яких представники великого, середнього та малого бізнесу.

Національний контекст вимагає адаптації зарубіжного досвіду до реалій української економіки й унеможлиблює створення єдиного підходу до організації навчання за дуальною формою здобуття освіти за всіма спеціальностями. «Міністерство не вважає за доцільне перетворення всієї вищої та фахової передвищої освіти на дуальну, адже ДФЗО – це поглиблена, інтегрована форма освіти для тих, хто готовий поєднувати навчання в закладі освіти і набуття досвіду в умовах реального виробництва», – зазначається у звіті МОН. Наголошується також, що організація підготовки фахівців за дуальною формою в системі вищої та фахової передвищої освіти є більш складним,

трудомістким процесом, аніж організація на рівні професійно-технічної освіти, оскільки вимагає більш ретельного балансування інтересів сторін.

На теперішній час разом з представниками закладів освіти і роботодавців підготовлено проєкт Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти, яке нині проходить процедуру погодження.

На результати впровадження дуальної форми навчання вплинули карантинні обмеження, запроваджені через пандемію COVID-19, що призвели до відчутних змін у звичному режимі освітнього процесу та роботи підприємств. Особливо це вплинуло на підприємства сфери обслуговування. У результаті деякі підприємства-партнери, затверджені наказом МОН України для участі у пілотному проєкті за дуальною формою здобуття освіти, взагалі не мали можливості продовжити експеримент. Однак, дуальна форма здобуття освіти не втратила своєї актуальності, а роботодавці намагаються відновити співпрацю із закладами освіти та здобувачами освіти за першої нагоди.

Представники закладів освіти були єдині в думці, що дуальна форма здобуття освіти потребує відповідного організаційного супроводу. Вони повинні бути укладені коректно і передбачати можливі відхилення і заходи реагування на них. Також потрібен постійний зворотній зв'язок між усіма учасниками процесу – компанією-партнером, закладом освіти і студентом, тим не менш, роль закладу провідна, а моделі взаємодії можуть бути різними.

Освітня програма, да ДФЗО починає розроблятися з аналізу кадрових потреб підприємства. Якщо такі є, то програма створюється таким чином, щоб вона корелювалась з потребами підприємства його трудовими завданнями. Таким чином, здобувач направляє на підприємство/фірму, де працює відповідний координатор, наставники, з якими ЗВО тримає постійний зворотній зв'язок.

Моніторинг першого етапу впровадження ДФЗО засвідчив, що впродовж першого року пілотного проєкту переважна більшість підприємств (77%) діяли на основі двосторонніх договорів, укладених між підприємством та закладом, то у 2020/2021 навчальному році майже всі вони (94%) працювали за тристоронніми

договорами – між підприємством, університетом чи коледжем і здобувачем освіти. Наявність таких угод підтвердили і 92% здобувачів.

У 2020/2021 навчальному році втричі більше ЗВО зазначили, що процедуру відбору здобувачів освіти на навчання за ДФЗО було розроблено спільно з роботодавцем (64% порівняно з 20% у 2019/2020 н. р.). Дві третини опитаних коледжів теж співпрацюють із партнерами-роботодавцями з цього питання. 39% роботодавців зазначили, що вони впливають нині та в подальшому зацікавлені в можливості впливати на навчальні програми. Зазвичай це великі підприємства, де навчаються групи здобувачів.



## ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Скільки років проходять професійну підготовку випускники початкової школи у системі професійної освіти ФРН?

- 9 років;
- 13 років;
- 10 років;
- 11 років.

2. Скільки років проходять професійну підготовку випускники реальної школи в системі професійної освіти ФРН?

- 9 років;
- 13 років;
- 10 років;
- 11 років.

3. Скільки років проходять професійну підготовку випускники гімназії в системі професійної освіти ФРН?

- 9 років;
- 13 років;
- 10 років;
- 11 років.

4. Скільки ступенів має структура професійної освіти Німеччини?

- чотири;
- два;
- три;
- п'ять.

5. Які предмети є обов'язковими в системі професійної освіти Німеччини?

- релігія, англійська мова, природознавство;
- англійська мова, природознавство, мистецтво;
- релігія, рідна мова, суспільствознавство;
- рідна мова, суспільствознавство, мистецтво.

6. Який відсоток від загального навчального часу становить теоретична підготовка в системі професійної освіти Німеччини?

- 15%;
- 35%;
- 25%;
- 50%.

7. Скільки відсотків від валового національного продукту витрачає Швеція на розвиток і реформування професійної освіти?

- 28%;
- 8%;
- 10%;
- 18%.

8. Скільки років у Франції учні навчаються у середній загальноосвітній школі?

- 10 років;
- 11 років;
- 12 років;
- 9 років.

9. В яких двох напрямках ліцеї організують висококваліфіковану підготовку фахівців у Франції?

- загальноосвітньому та гуманітарному;
- загальноосвітньому та медичному;
- загальноосвітньому та мистецькому;
- загальноосвітньому та професійно-технічному.

10. Якою є вартість загальної і професійної освіти у Франції?

- це залежить від типу навчального закладу;
- це залежить від статків родини;
- є безкоштовною;
- вся освіта є платною.

11. На кому у Сполучених Штатах Америки лежить основна

відповідальність за освіту, в тому числі за професійну?

- на Урядах окремих штатів;
- на Президентів;
- на Уряді;
- на Віце-президентів.

12. Яких три ступені включає в себе система професійної освіти Англії?

- профільний, гуманітарний, мовний;
- гуманітарний, мистецький, суспільствознавчий;
- перший, другий, третій;
- нижчий, середній, вищий.

13. Кому студенти, які навчаються в університетах Німеччини, за дуальною формою навчання подають звіти під час проходження практики?

- в університет, в межах навчального плану;
- на підприємство / установу, що закріплене базою для проходження навчальної практики;
- у спеціалізоване освітнє відомство, якому підпорядковується підприємство/установа, що є закріпленим як база для проходження навчальної практики;
- федеральному міністерству, якому підпорядковується підприємство/установа, що є закріпленим як база для проходження навчальної практики.

14. Скільки триває обов'язкове шкільне навчання в Швеції перед тим, як молодь йде працювати і навчатися за системою дуальної освіти в професійні училища?

- дев'ять років;
- десять років;
- одинадцять років;
- вісім років.

15. Яку структуру має освітня система у Франції?

- дошкільна, середня, вища освіта;

- дошкільна, початкова, середня, вища освіта;
- початкова, середня, вища освіта;
- дошкільна, початкова, середня, професійна, вища освіта.

16. З яких двох блоків складається середня освіта у Франції?

- перший цикл – навчання в школі і другий цикл – навчання в коледжі;
- перший цикл – навчання в коледжі і другий цикл – навчання в ліцеї;
- перший цикл – навчання в коледжі і другий цикл – навчання в університеті;
- перший цикл – навчання в ліцеї і другий цикл – навчання в університеті.

17. Чи правильним є твердження про те, що у Франції в коледжах класи рахуються у зворотному порядку: учень вступає до шостого класу через чотири роки закінчує третій?

- так;
- ні;
- така особливість стосується не коледжів, а ліцеїв;
- така особливість стосується не коледжів, а університетів.

18. Які органи влади Франції беруть участь у найбільшому фінансуванні початкової професійної освіти?

- місцева влада;
- центральні органи влади;
- регіональна влада;
- підприємства й організації, що є основним місцем для проходження виробничої практики.

19. Охарактеризувати перепідготовку типу «школа-підприємство» в країнах-лідерах сучасної економіки:

- термін навчання 3 роки для осіб віком 10-15 років;
- різні терміни навчання (2-4 роки) для осіб віком 15-25 років;
- термін навчання 5 років для осіб віком 15-25 років;
- різні терміни навчання (2-4 роки) для осіб віком 10-15 років.

20. Охарактеризувати інший вид професійної підготовки – неперервне навчання в країнах-лідерах сучасної економіки:

– стосується робітників, які підвищують кваліфікацію без відриву або з відривом від виробництва;

– стосується студентів, які отримують другу вищу освіту;

– стосується робітників, які підвищують кваліфікацію виключно без відриву від виробництва;

– стосується робітників, які підвищують кваліфікацію виключно з відривом від виробництва.

21. У чому особливість роботи Палати економіки в Австрії?

– напряду займається фінансуванням системи освіти;

– здійснює моніторинг ринку праці і займається працевлаштуванням молоді усіх верств населення;

– відповідає за дуальну систему освіти у цілому;

– фінансує державні підприємства, що приймають на роботу студентів;

22. Чи можна стверджувати, що в моделі дуальної системи професійної підготовки основні витрати на професійну підготовку на виробництві несуть роботодавці?

– це залежить від галузі виробництва;

– так, лише за погодженням із президентом;

– ні;

– так.

23. Які є передумови того, що у Китаї кредитами користується значна кількість молоді, що навчається?

– в них немає іншого виходу, тому, що навчання з віком стає дорожчим і тому, в майбутньому, недосяжним;

– вдало працює система освітніх кадрів з низькою процентною ставкою – держава виплачує 50% кредитів;

– роботодавці звертають увагу на те, чи має студент кредит на навчання і тому збільшують заробітну плату в майбутньому;

– якщо студент має кредит від держави на навчання, то житло стає дешевшим на 25 %.

24. Як називається національний орган в Малазії, який відповідає за розробку і підтримку системи кваліфікацій як у державному так і в приватному секторі?

- Галузева рада Малазії;
- Агенція з кваліфікацій Малайзії;
- Міністерство освіти і досліджень;
- Федеральна палата робітників і службовців.

25. Скількома рівнями вищої освіти представлена Система кваліфікацій Малайзії?

- 3;
- 2;
- 4;
- 5.

26. На якому принципі будується наявна система професійної освіти в Норвегії?

- на принципі двохстороннього співробітництва;
- на принципі трьохстороннього співробітництва;
- на принципі чотирьохстороннього співробітництва;
- на принципі ієрархічного співробітництва.

27. Хто здійснює витрати на освіту на всіх рівнях освітньої системи в Норвегії?

- здійснюється за рахунок програми децентралізації відповідними відомствами на місцях;
- здійснюється за рахунок підприємств та організацій;
- здійснюється за рахунок держави;
- здійснюється за рахунок фізичних осіб.

28. Яка особливість системи освіти в Сингапурі відповідно до введених нових реформ?

- уведено двоступеневу систему початкової освіти: чотири роки основної початкової освіти плюс два роки орієнтаційного навчання;
- відсутня можливість одержання технічної і практичної освіти на етапі середньої школи і після її закінчення;
- відсутні випускні экзамени в початковій школі;
- заснований Інститут медичної і педагогічної освіти.

29. Як називається державний орган і урядова організація, що відповідає за професійну освіту в Сингапурі?

- Інститут медичної освіти;
- Інститут технічної освіти
- Інститут педагогічної освіти;
- Інститут інженерної освіти.

30. Якою освітою Уряд Сінгапуру бажає забезпечити більшу частину своїх робітників?

- педагогічною освітою;
- медичною освітою;
- гуманітарною освітою;
- технічною освітою.

31. Яка особливість моделі фінансування системи освіти в Південній Кореї?

- заохочення навчання на підприємстві;
- фінансування здійснюється виключно за рахунок фізичних осіб;
- заохочення навчання у столичних університетах;
- центральна влада країни не впливає на систему навчання і фінансування.

32. На які дві частини поділяється програма середньої школи у Японії?

- загальноосвітню і загальнотехнічну;
- професійну і гуманітарну;
- загальнотехнічну і професійну;
- загальноосвітню і професійну.

33. На який сектор бізнесу в Японії розповсюджується державна допомога

роботодавця щодо проведення професійної підготовки персоналу?

- лише на сектор середнього бізнесу;
- лише на сектор середнього і малого бізнесу;
- лише на сектор малого бізнесу;
- лише на сектор середнього і великого бізнесу.

34. Скільки років у Польщі триває навчання на бакалавраті за дуальною системою навчання?

- три роки;
- два роки;
- два з половиною роки;
- чотири роки.



## СЛОВНИК

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Безпека робочих місць Arbeitsstättenverordnung</li> </ul>	Установлює безпеку й охорону здоров'я співробітників на їхніх робочих місцях
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Атестаційна бесіда Beurteilungsgespräche</li> </ul>	Під час і наприкінці навчання слугує для здобувачів освіти і для підготовки керівництва підприємства до прийняття випускника на роботу
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Викладання блоками Blockunterricht</li> </ul>	Почерговість теоретичних і виробничих занять
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Випробовувальний термін Probezeit</li> </ul>	Термін, упродовж якого обидві сторони мають особливі права на розірвання угоди
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Випробовувальний термін Probezeit</li> </ul>	Термін, що зазначається в договорі, під час якого обидві сторони мають особливі права на розрив договору. Він діє впродовж від одного до чотирьох місяців
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Виробничий план навчання (на підприємстві) Betrieblicher Ausbildungsplan</li> </ul>	Поєднує мету і терміни спільного навчання на підприємстві
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Витрати за навчання Ausbildungsvergütung</li> </ul>	Щомісячні виплати учню (студенту), які не є заробітною платнею, але допомогою для підтримки рівня життя
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Витрати на навчання Ausbildungskosten</li> </ul>	Витрати підприємства, виплати учню, студенту, соціальне страхування та ін.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Внутрішня мотивація Intrinsische Motivation</li> </ul>	Самостійна мотивація щодо зовнішніх стимулів

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гало-ефект Hof-Effekt</li> </ul>	Помилка в оцінці, окремі якості вимагають загальної оцінки
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Групова динаміка Gruppendynamik</li> </ul>	У німецькій практиці навчання розрізняють фази розвитку групи: орієнтація, конфлікт, взаємодія, творчість і розпад
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дидактична редукція Didaktische Reduktion</li> </ul>	Діяльність викладача з підготовки і спрощення матеріалу. Професійні вимоги спрощені під час пояснення дати, поки не почнуть відповідати рівню розвитку тих здобувачів освіти
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Договір про навчання Ausbildungsvertrag</li> </ul>	Необхідний для здійснення навчання. Складається між навчальним підприємством і тими, хто навчається
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Додаткові кваліфікації Zusatzqualifikationen</li> </ul>	Не відносяться до обов'язкового змісту навчання, підлягають окремій перевірці і атестації
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дуальне навчання Duales Studium</li> </ul>	Комбінована модель професійної освіти: одержання теоретичних і практичних знань одночасно
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Експертний лист Benrtellungsbogen</li> </ul>	Містить критерії оцінок, що мають місце на підприємстві. Містить оцінку у відкритому і закритому вигляді
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ефект Андори Andorra effekt</li> </ul>	Самостійна уявна оцінка ситуації, що перетворює первинне уявне представлення в дійсність
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ефект симпатії Sympathie-Effekt</li> </ul>	Помилка наприкінці, в якій такі емоції, як симпатія або антипатія, впливають на оцінку здобувачів освіти

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Загальна схема навчання Ausbildungsrahmenplan</li> </ul>	<p>Одна з п'яти складових будь-якого положення про навчання. Описує предметну і часову структуру навчання, є основою щодо забезпечення планування навчання</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Загальний рамковий план Rahmenplan</li> </ul>	<p>При підвищені професійної кваліфікації загальна схема містить рекомендації відповідно цілей і змісту, і є важливим орієнтиром для екзаменаційної комісії</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Змішане навчання Gemischtes Lernen</li> </ul>	<p>Суміщення декількох форм навчання: наприклад, дистанційне і очне навчання</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зовнішня мотивація Extrinsische Motivation</li> </ul>	<p>Стимулювання ззовні, наприклад, пов'язане з очікуванням нагороди</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Інструктор Acesbilder</li> </ul>	<p>Компетентна особа, яка зареєстрована у відповідній установі, що професійно підходить до здійснення навчання</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Інструктор за сумісництвом NebenberuflicherAusbilder</li> </ul>	<p>Займається навчанням окрім власних прямих обов'язків на виробництві. Має керувати не більше, ніж трьома учнями</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Компетентнісна інстанція Zuständige Stelle</li> </ul>	<p>Компетентною інстанцією є торговельно-промислова реміснична або інші палата. Вона стежить за процесом професійного навчання і займається питаннями консультацій, організацією екзаменів та ін.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Компетенція дії Handlungskompetenz</li> </ul>	Здатність професії людини належним чином виконувати вимоги, що пов'язані з професійною діяльністю
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Компетенція дії Hodlungskompetenz</li> </ul>	Здатність набутої професії людини належним чином виконувати вимоги, що пов'язані з професійною діяльністю
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультант Berater</li> </ul>	Промислова палата призначає консультантів щодо організації професійної освіти, безпосереднього здійснення навчання
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Коучинг Coaching</li> </ul>	Процес інструктажу та супроводу для подальшого розвитку співробітника шляхом підтримки в процесі розробки власних шляхів розміщення задач
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Культура підприємства Unternehmenskultur</li> </ul>	Норми і цінності на підприємстві, часто будуються на основі принципів діяльності компанії
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Майстерня майбутнього Zukunftswerkstatt</li> </ul>	Нова форма навчання, під час семінару використовується творчий потенціал учасників
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Майстерня професійного навчання Ausbildungswerstatt</li> </ul>	Дозволяє здобувачам освіти одержати базові знання і навички поза виробничим циклом
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Метод Метаплан Metaplantchnik</li> </ul>	Метод або модернізація. Слугує для знаходження рішень, проектної роботи та дискусії
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Міжгалузєва компетентність Extrafunktionale Kompetenz</li> </ul>	Наприклад, методична компетентність, соціальна, індивідуальна компетентність

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Міжкультурна компетентність Interkulturell Kompetenz</li> </ul>	Здатність без попередження спілкуватися з людьми інших культур
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Міжкультурна компетенція Interkulturelle Kompetenz</li> </ul>	Здатність без попередження спілкуватися і співпрацювати з людьми інших культур
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Міжкультурне навчання Interkulturelle Lernen</li> </ul>	Формування міжкультурної компетентності. Заохочується розуміння власної і чужої культури, знижуються міжкультурні конфлікти.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модерація Moderation</li> </ul>	Метод управління робочими процесами. Модератор здійснює такі кроки: вступ, збирання тем, запам'ятовування тем, оброблення тем, планування і завершення
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модуль навчання Ausbildungseinheit</li> </ul>	Самостійний, логічно завершений навчальний блок, який дозволяє структурувати зміст і організацію навчання
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Навчальний консорціум Ausbildungskonsortium</li> </ul>	Вид спільного навчання, в якому декілька малих або середніх підприємств заключають угоду зі здобувачами освіти і здійснює обмін ними в передбачений період
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Навчальний острів Learningset</li> </ul>	Місце на виробництві, де відбувається практичне навчання
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неперервне навчання Lebenslanges</li> </ul>	Навчання у будь-якому віці і ситуації для професійних і особистих цілей

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Орієнтація на дію Handlungsorientierung</li> </ul>	Спосіб досягнення компетентності дій, основний принцип – організація самостійного навчання, котре необхідно для майбутньої професійної діяльності
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Особиста компетенція Individualkompetenz</li> </ul>	Частина професійної компетентності дій. Включає стійкість, упевненість і відповідальність
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Підвищення кваліфікації Weiterbildung</li> </ul>	Поділяється на загальне (мовні курси, йога), політичне (історія міста, захист навколишнього середовища) і професійне
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Положення про навчання Ausbildungsordning</li> </ul>	Джерелом є підстава щодо професійного навчання на підприємстві. Аналог шкільної програми для загальноосвітніх шкіл
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Положення про навчання Ausbildungsordnung</li> </ul>	Джерело і основа професійного навчання на підприємстві
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Положення про професійні кваліфікації інструкторів AEVO</li> </ul>	Визначає професійні і педагогічні компетенції інструкторів
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постанови щодо робочих місць Arbeitsplatzauflösung</li> </ul>	Установлює безпеку і охорону здоров'я співробітників на їхніх робочих місцях
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Продовження терміну навчання VerlängerungderAusbildung</li> </ul>	Можливе за заявою студента, якщо досягнення мети у передбачені терміни неможливо
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Професійна компетентність Fachkompetenz</li> </ul>	Готовність і здатність якісно використовувати нові професійні досягнення

<ul style="list-style-type: none"> <li>Професійна компетенція Fachkompetenz</li> </ul>	Готовність і здатність якісно виконувати типові умови щодо професії
<ul style="list-style-type: none"> <li>Професійна компетентність дії Berufliche Handlungskompetenz</li> </ul>	Передбачає навчання вмінням, знанням і здібностям самостійного планування, виконання робочих задач, контролю і оцінки результатів. Ці складові під час навчання створюють професійну компетентність дій
<ul style="list-style-type: none"> <li>Професійна підготовка з неповним робочим днем Teilzeitberufsausbildung</li> </ul>	В учня мають бути вагомими причини (наприклад, стан здоров'я). Час навчання має складати 75% від норми.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Професійно-педагогічні вміння та навички Berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten \ Kenntnisse und Fähigkeiten</li> </ul>	Інструктор має володіти професійно-педагогічними вміннями і знаннями. Їх наявність перевіряється за допомогою екзамену / відповідно до положення щодо професійної кваліфікації інструктора
<ul style="list-style-type: none"> <li>Регламент навчання Rahmenlehrplan</li> </ul>	Зміст мети й опис змісту навчання в професійних закладах освіти
<ul style="list-style-type: none"> <li>Робочий час Arbeitszeit</li> </ul>	Визначається колективним і трудовим договорами, а також Законом щодо робочого часу
<ul style="list-style-type: none"> <li>Селективне сприйняття Selektive Wahrnehmung</li> </ul>	Помилка наприкінці. В оцінці використовуються лише в окремих уявах із усього набору спостережень
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ситуативний стиль керівництва Situativer Führungsstil</li> </ul>	Стиль керівництва залежить від взаємовідносин між інструктором і здобувачам освіти, а також від ситуації.

	За необхідністю використовуються методи різних стилів керівництва
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Скорочення терміну навчання VerkürzungderAusbildung</li> </ul>	Можливість в особливих умовах за спільними заявами викладача і студента
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соціальні компетенції Sosiolkompetenz</li> </ul>	Усі особисті здібності, що допомагають взаємодіяти з іншими.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соціальні мережі Social Media</li> </ul>	Набір онлайн-технологій, що дозволяють користувачам спілкуватись і взаємодіяти між собою.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соціограма Soziogramm</li> </ul>	Графічне зображення відношень між членами класу, групи або співтовариства
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Співпраця місць навчання Lernortkooperation</li> </ul>	Мережева взаємодія різних організацій, що задіяні в процесі навчання
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Трудова угода Aubcitsvertrag</li> </ul>	Угода щодо трудових умов між роботодавцем і працівником, які є бажанням двох сторін. Обов'язкова письмова форма
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Трудове право Arbeitsrecht</li> </ul>	Визначає взаємовідносини роботодавця з працівником. Розрізняють індивідуальне і колективне трудове право
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Трудове право Arbeitsrecht</li> </ul>	Визначає взаємовіносини роботодавця і працівника. Розрізняють індивідуальне і колективне трудове право



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Усунення неузгоджень під час процесу професійного навчання SchädensateinderAusbildung sverteg</li> </ul>	<p>Якщо договір про навчання розривається після завершення випробувального терміну, учень може вимагати повернення до школи, якщо розірвання угоди відбулось іншою стороною</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Фахівець Fachkraft</li> </ul>	<p>Особа, яка розбирається в своїй спеціальності</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Функціональна компетенція Funktionale Kompetenz</li> </ul>	<p>До неї відносяться специфічні професійні знання і вміння, а також точність, витримка, досвід</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Функціональна компетенція Funktionale Kompetenz</li> </ul>	<p>До неї відноситься специфічні професійні вміння і знання, а також точність, витримка, досвід</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Цілі професійної освіти ZelederBerufsaubildung</li> </ul>	<p>Розділяються на: суспільні, що необхідні на ринку праці фахівців, підвищення загального рівня освіти населення), виробничі (підготовка кадрів, збільшення конкурентоспроможності), особисті (розвиток особистості, можливість працювати за фахом).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Широка спеціальність Monoberute</li> </ul>	<p>Готує до певної професії без можливої спеціалізації</p>

## **Тематика практичних занять**

### **Практична робота №1**

#### **Тема: Практико-орієнтоване навчання його принципи та компоненти**

##### **План**

1. Упровадження практико-орієнтованого підходу в освітній процес.
2. Принципи організації практико-орієнтованого підходу.
3. Компоненти практико-орієнтованого навчання.
4. Практико-орієнтоване навчання як засіб формування професійних компетентностей у майбутніх фахівців.

##### Творче завдання

1. Практико-орієнтований підхід у підготовці майбутніх фахівців у професійних (професійно-технічних) закладах освіти.
2. Провести аналіз здійснення практико-орієнтованого навчання студентів за дистанційною формою у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

### **Практична робота №2**

#### **Тема: Дуальна освіта**

##### **План**

1. Історія виникнення та розвиток дуальної освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.
2. Переваги та певні труднощі здійснення дуальної професійної освіти.

##### Творче завдання

1. Провести порівняльний аналіз здійснення дуальної освіти в Німеччині та Франції у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.
2. Матеріально-технічне та фінансове забезпечення дуальної освіти в закладах професійної (професійно-технічної) освіти в Німеччині та в будь-якій європейській країні за вибором.

## **Практична робота №3**

### **Тема: Професійна система освіти Німеччини**

#### **План**

1. Професійна освіта в Німеччині.
2. Характеристика дуальної системи професійної освіти в Німеччині та її специфіка.
3. Характеристика дуальної системи професійної освіти в інших країнах Європи (фінансування, управління, особливості).

#### Творче завдання

1. Схарактеризувати систему професійної освіти в будь-якій європейській країні (за вибором).
2. Відповідно до попереднього розгляду, розкрити здійснення дуальної освіти у професійних (професійно-технічних) закладах освіти у відповідній країні Європи.

## **Практична робота №4**

### **Тема: Професійна система освіти в країнах Азії та Америки**

#### **План**

1. Схарактеризувати систему професійної освіти в країнах Азії та Америки (за вибором).
2. Відповідно до попереднього розгляду, розкрити здійснення та специфіку дуальної професійної (професійно-технічної) освіти в закладах освіти Азії та Америки (за вибором).
3. На підставі розгляду матеріалів 2 та 3 практичних робіт побудувати відповідні моделі.

## **Практична робота №5 (2 год)**

### **Тема: Досвід впровадження і реалізації дуальної професійної (професійно-технічної) освіти в Німеччині**

1. Дуальна система професійної освіти (професійно-технічної), її специфіка та особливості.

2. Переваги та недоліки здійснення дуальної професійної системи освіти (професійно-технічної) в Німеччині.

3. Професійна (професійно-технічна) освіта в країнах ЄС, специфіка її реалізації та перспективи розвитку.

Творче завдання:

Здійснити порівняльний аналіз дуальної професійної (професійно-технічної) освіти, виокремити переваги та труднощі в її реалізації.

### **Практична робота №6**

#### **Тема: Побудова і реалізація дуальної освіти в Англії, США та інших країнах світу**

1. Досвід здійснення професійної (професійно-технічної) освіти в Англії та США.

2. На підставі наявних моделей здійснення дуальної освіти в Англії, США. Виокремити переваги та її недоліки, особливості реалізації неперервної освіти у кожній із зазначених країн.

Творче завдання:

Провести аналіз професійної (професійно-технічної) освіти в одній з країн: Англії, США та реалізацію дуальної освіти на приклад обраного навчального закладу.

### **Практична робота №7**

#### **Тема: Міжнародний досвід здійснення дуальної освіти в країнах світу**

1. Досвід і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Німеччині.

2. Досвід і перспективи розвитку дуальної вищої освіти в Німеччині.

Практичне завдання.

Схарактеризувати дуальну модель здійснення професійної (професійно-технічної) освіти, назвати переваги та певні труднощі в її реалізації у будь-яких країнах світу.

### **Практична робота №8**

### **Тема: Інновації в підготовці практико-орієнтованих фахівців**

1. Інтеграція дуального та традиційного професійного (професійно-технічного) навчання.
2. Технологія змішаного навчання та її використання у дуальній професійній (професійно-технічній) освіті.

#### Практичне завдання.

Здійснити аналіз реалізації дуальної професійної освіти у ЗПТО та її інтеграцію з традиційною освітою.

### **Практична робота №9**

#### **Тема: Здійснення онлайн навчання у дуальній освіті**

1. Онлайн-навчання як складова дуальної освіти у професійних (професійно-технічних) закладах освіти.
2. Модель здійснення онлайн навчання за змішаною технологією.

#### Творче завдання.

Оберіть тему курсу за фахом та відповідну модель за змішаною формою здійснення дуальної освіти.

### **Практична робота №10**

#### **Тема: Здійснення професійної підготовки кадрів на основі загальної шкільної освіти за дуальною формою в Німеччині та Україні**

1. Описати загальну модель здійснення дуального навчання в Німеччині та Україні: переваги та недоліки.
2. Практична діяльність у дуальній системі, її реалізація і специфіка.

#### Творче завдання.

Представити аналіз сайтів (не менше двох) з підготовки фахівців у Німеччині і в Україні.

### **Практична робота №11**

**Тема: Здійснення дуального професійного (професійно-технічного навчання) в Україні**

**План**

1. Реалізація концепції підготовки фахівців за дуальною формою навчання в Україні.
2. Організація та методичне забезпечення практичної складової в рамках реалізації дуальної моделі освіти.

Творче завдання.

Здійснити аналіз реалізації дуальної моделі освіти в закладах вищої освіти на прикладі реалізації експерименту в Сумському державному університеті.

**Практичне заняття №12-13**

**Тема: Реалізація дуальної моделі освіти у підготовці кваліфікованих робітників на Вінниччині**

**План**

1. Упровадження дуальної освіти на Вінниччині (18 закладів професійно-технічної освіти).
2. Досвід здійснення підготовки фахівців у:
  - Вінницькому міжрегіональному вищому професійному училищі;
  - Козятинському міжрегіональному вищому професійному училищі;
  - Вінницьке вище професійно-технічне училище №5.

Творче завдання.

Провести аналіз упровадження елементів дуальної освіти у двох навчальних закладах та підготувати порівняльну таблицю.

## ДОДАТКИ

Додаток 1

*Проект*

### ПОЛОЖЕННЯ

## ПРО ДУАЛЬНУ ФОРМУ ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

### 1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає порядок здобуття вищої та фахової передвищої освіти за дуальною формою здобуття освіти.

1.2. Дуальна форма здобуття вищої та фахової передвищої освіти – це спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає навчання на робочих місцях на підприємствах/установах/ в організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом **від 25 до 60 відсотків** загального обсягу освітньої програми на основі договору.

1.3. Метою провадження дуальної форми здобуття освіти є підвищення якості підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності.

Основними завданнями навчання за дуальною формою здобуття освіти є:

- зміцнення та удосконалення практичної складової освітнього процесу із забезпеченням досягнення результатів навчання, визначених відповідним стандартом освіти та освітньою програмою;
- забезпечення взаємозв'язку, взаємопроникнення та взаємовпливу різних систем (наука і освіта, наука і виробництво чи громадський сектор) для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти;
- підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці та забезпечення національної економіки кваліфікованими фахівцями;
- посилення ролі роботодавців та профоб'єднань у системі підготовки фахівців від участі у формуванні змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;

- модернізація змісту освіти з метою його приведення у відповідність до вимог ринку праці;
- підвищення конкурентоздатності випускників закладів освіти в умовах глобалізації та сприяння росту рівня зайнятості молоді;
- скорочення періоду адаптації випускників до професійної діяльності;
- підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання.

1.4. Права та обов'язки здобувачів освіти, закладів освіти та роботодавців під час організації дуальної форми здобуття освіти визначають закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про зайнятість населення», Кодекс законів про працю, Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти та інші нормативно-правові акти.

1.5. У цьому Положенні терміни вжито у такому значенні:

**Координатор від закладу освіти** – працівник закладу освіти, що відповідає за організацію дуальної форми здобуття освіти та призначається керівником закладу освіти.

**Координатор від роботодавця** – працівник, що відповідає за методично-організаційний супровід навчання за дуальною формою здобуття освіти, якого призначає керівник підприємства/установи/організації.

**Куратор** – педагогічний/науково-педагогічний працівник закладу освіти, який контролює виконання індивідуального навчального плану і програми практичного навчання на робочому місці за дуальною формою здобуття освіти, якого призначає керівник закладу освіти.

**Наставник** – працівник, призначений керівником підприємства/установи/організації, який контролює виконання індивідуального навчального плану здобувача освіти на робочому місці відповідно до програми практичного навчання на робочому місці, якого призначає керівник підприємства/установи/організації.

Інші терміни вжито у значеннях, визначених законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту» та іншими нормативно-правовими актами, які регулюють відносини у сфері освіти та праці.



## **2. Організація навчання за дуальною формою здобуття освіти**

2.1. Навчання за дуальною формою здобуття освіти передбачає реалізацію освітнього процесу у **двох місцях** – у закладі освіти та на підприємстві/установі/в організації на підставі договорів.

2.2. Ініціювати переговори щодо організації дуальної форми здобуття освіти можуть як заклади освіти, так і роботодавці. Здобувачі освіти можуть сприяти налагодженню співпраці між закладом освіти та роботодавцями.

2.3. Заклад освіти приймає рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти з урахуванням потреб ринку праці, визначає перелік освітніх програм, за якими навчання за дуальною формою здобуття освіти є доцільним, та укладає двосторонні договори з роботодавцями про співпрацю в організації дуальної форми здобуття освіти.

2.4 Це Положення, Положення закладу освіти про організацію освітнього процесу, тристоронній договір про здобуття освіти за дуальною формою, інші договори та законодавчі акти регулюють відносини між закладом освіти, роботодавцем та здобувачем освіти з усіх питань організації здобуття освіти за дуальною формою.

2.5. Дуальна форма здобуття освіти здійснюється відповідно до освітніх програм закладу освіти. Особливості організації освітнього процесу за дуальною формою здобуття освіти відображаються в індивідуальних навчальних планах здобувачів, навчальному плані та, за необхідності, в освітній програмі, програмах навчальних дисциплін.

2.6. Заклад освіти відповідає за реалізацію освітньої програми в повному обсязі. Роботодавець, що є партнером в організації дуальної форми здобуття освіти, відповідає за реалізацію програми навчання на робочих місцях.

2.7. В організації дуальної форми здобуття освіти беруть участь роботодавці, які мають матеріально-технічну базу та кадрові ресурси для забезпечення практичного навчання на робочих місцях за відповідною освітньою програмою.

2.8. Діяльність роботодавця щодо організації практичного навчання здобувача освіти на робочому місці під час дуальної форми здобуття освіти не потребує ліцензування. Матеріально-технічна база та кадрові ресурси роботодавця враховують під час оцінювання відповідності освітньої програми вимогам до акредитації освітніх програм та Умовам ліцензування освітньої діяльності.

2.9. Заклад освіти має право організовувати дуальну форму здобуття освіти для здобувачів, які виявили особисте бажання та пройшли відбір у роботодавця.

2.10. Процедура відбору здобувачів дуальної форми здобуття освіти погоджує роботодавець та заклад освіти.

2.11. Заклад освіти має право організовувати дуальну форму здобуття освіти спеціально сформованих груп чи окремих здобувачів освіти з метою забезпечення їх індивідуальних навчальних планів та/або індивідуальних освітніх траєкторій.

2.12. Навчальне навантаження здобувача освіти розподіляється між навчанням у закладі освіти та на робочому місці на підприємстві/установі/в організації залежно від особливостей освітньої програми. Для організації здобуття освіти за дуальною формою використовують різні моделі поділу навчального навантаження, які охоплюють, але не обмежуються такими:

- модель поділеного дня: кілька годин впродовж дня навчання відбувається в закладі освіти, кілька годин – на робочому місці на підприємстві/установі/в організації;

- модель поділеного тижня: кілька днів впродовж тижня навчання відбувається у закладі освіти, а впродовж іншої частини тижня – на робочому місці;

- блочна модель: навчання у закладі освіти та на робочому місці відбувається за блоками (1 блок – це один чи декілька тижнів, місяців, семестр);

- часткова модель: частина теоретичного навчання покривається за рахунок навчання у навчально-практичних центрах;

- змішана модель: кілька моделей поділу навчального навантаження можна застосовувати впродовж всього періоду навчання.

2.13. За потреби під час організації навчання за дуальною формою здобуття освіти різні моделі в межах однієї програми можна поєднувати.

2.14. Графік освітнього процесу може бути побудовано по-різному, залежно від особливостей освітньої програми, спеціальності, технологічних умов підприємств/установ/організацій різних галузей тощо.

2.15. Практичне навчання на робочих місцях є складовою освітньої програми, обліковується у кредитах ЄКТС і має становити **від 25% до 60% від загального обсягу кредитів, визначеного освітньою програмою**. Ці обмеження слід застосовувати до здобувачів, які опановують всю освітню програму за дуальною формою здобуття освіти. В інших випадках, обсяг навчання на робочому місці визначають навчальним планом. Контроль за виконанням програми практичного навчання на робочому місці спільно здійснюють роботодавець і заклад освіти.

2.16. Контроль виконання індивідуального навчального плану та оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою здобуття освіти здійснюють заклад освіти спільно із роботодавцем відповідно до Положення про організацію освітнього процесу закладу освіти та вимог освітньої програми.

2.17. Атестацію осіб, які здобувають освіту за дуальною формою, здійснюють відповідно до вимог освітньої програми. Із роботодавцем погоджують тему та завдання кваліфікаційної роботи. Представники роботодавця можуть бути введені до складу атестаційної екзаменаційної комісії закладу освіти.

2.18. Інформація про здобуття освіти за дуальною формою (зазначається у додатку до диплома європейського зразка).

2.19. Інші питання, пов'язані з організацією дуальної форми здобуття освіти, визначають заклад освіти та роботодавець з урахуванням вимог законодавства України.

### **3. Порядок зарахування здобувачів освіти на навчання за дуальною формою здобуття освіти**

3.1. Після підтвердження роботодавцем готовності забезпечити навчання на робочому місці конкретному здобувачеві, заклад освіти готує тристоронній договір про здобуття освіти за дуальною формою і спільно із здобувачем освіти та роботодавцем розробляє та погоджує індивідуальний навчальний план здобувача освіти.

3.2. Підставами для переведення здобувача освіти на дуальну форму здобуття освіти є заява здобувача освіти або, у разі недосягнення ним повноліття, заява одного з батьків чи інших законних представників, та підписання тристороннього договору за результатами відбору здобувачів на навчання за дуальною формою здобуття освіти.

3.3. Рекомендовано укладання тристороннього договору про здобуття освіти за дуальною формою, який деталізує права та обов'язки закладу освіти, роботодавця та здобувача освіти.

3.4 Навчання за дуальною формою здобуття освіти передбачає укладання роботодавцем із здобувачем освіти трудового договору.

3.5. Переведення здобувачів освіти на дуальну форму здобуття освіти здійснюють, зазвичай, до початку навчального семестру, або впродовж першого місяця від його початку.

3.6. У разі переведення здобувача освіти на дуальну форму здобуття освіти чи передчасного припинення дії договору про дуальну форму здобуття освіти за здобувачем освіти зберігається джерело фінансування здобуття освіти.

3.7. У разі зарахування здобувача освіти на дуальну форму здобуття освіти чи передчасного припинення дії договору про здобуття освіти за дуальною формою за здобувачем зберігається право на отримання стипендії та інших соціальних гарантій.

3.8. Для забезпечення здобувачеві освіти умов для виконання освітньої програми та індивідуального навчального плану протягом періоду здобуття

освіти за дуальною формою тристоронній та трудовий договори можуть переукладатися зі зміною роботодавця у випадках:

- якщо таку можливість передбачено договором;
- у разі ліквідації підприємства/установи/організації;
- у разі виникнення обставин непереборної сили, передбачених у тристоронньому договорі.

3.9. Здобуття освіти за дуальною формою може передбачати навчання на робочому місці у кількох роботодавців в рамках однієї програми.

#### **4. Особливості реалізації навчання за дуальною формою здобуття освіти**

4.1. Для закладу освіти:

4.1.1. Після прийняття рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти заклад освіти приймає відповідні внутрішні документи, призначає особу (осіб), що виконуватиме обов'язки координатора від закладу освіти, створює (за потреби) відповідні структурні підрозділи.

4.1.2. Обов'язки координатора від закладу освіти:

- організовує пошук та попередній відбір роботодавців, діяльність яких відповідає профілю відповідних освітніх програм і може забезпечити набуття здобувачами освіти програмних результатів навчання;
- ініціює та реалізує переговорний процес з роботодавцями щодо спільного впровадження дуальної форми здобуття освіти;
- готує та узгоджує двосторонні договори про співпрацю з роботодавцями щодо партнерства в організації дуальної форми здобуття освіти;
- проводить роз'яснювальну роботу серед здобувачів освіти щодо особливостей та переваг дуальної форми здобуття освіти;
- координує організацію відбору здобувачів освіти, що бажають перейти на дуальну форму здобуття освіти, та погоджує їх персональний склад з роботодавцями;
- організовує обговорення із роботодавцями змісту відповідних освітніх програм щодо відповідності професійним стандартам та вимогам до компетентностей майбутніх фахівців;

- ініціює і контролює створення та узгодження програми навчання на робочих місцях;
- ініціює та контролює створення індивідуальних робочих навчальних планів, що відображають особливості дуальної форми здобуття освіти;
- готує та узгоджує з усіма сторонами договори про дуальну форму здобуття освіти;
- забезпечує неперервну комунікацію між усіма сторонами для усунення проблемних питань в організації навчання, що можуть виникати;
- ініціює та контролює призначення куратора для кожного здобувача освіти за дуальною формою здобуття освіти;
- координує роботу осіб, які виконують обов'язки кураторів;
- бере участь в аналізі результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою здобуття освіти, вносить пропозиції щодо поліпшення якості підготовки.

#### 4.1.3. Обов'язки куратора:

- складає індивідуальний навчальний план здобувача освіти, враховуючи потреби (вимоги) роботодавця;
- забезпечує поточний контроль за виконанням індивідуального навчального плану;
- підтримує постійну комунікацію із здобувачем освіти та представниками роботодавця (зокрема, наставником) з метою своєчасного вирішення поточних питань та забезпечення виконання індивідуального навчального плану в повному обсязі;
- за потреби може ініціювати внесення змін до індивідуального навчального плану в процесі навчання за дуальною формою здобуття освіти.

Куратор звітує про результати своєї роботи перед координатором від закладу освіти.

4.1.4. Заклад освіти, за потреби, надає своєчасну методичну допомогу з організації навчання на робочих місцях представникам роботодавця, задіяним в організації дуальної форми здобуття освіти.

4.1.5. Заклад освіти може звертатися до роботодавця із запитом щодо стажування в його підрозділах науково-педагогічних та педагогічних працівників закладу освіти.

4.1.6. Для забезпечення належної якості підготовки здобувачів освіти за дуальною формою заклад освіти має проводити регулярні зустрічі із роботодавцями (не рідше одного разу на рік) та організовувати зворотній зв'язок від здобувачів освіти за участі особи, що виконує обов'язки куратора, про відповідність результатів навчання на робочих місцях цілям та вимогам освітньої програми.

4.1.7. Заклад освіти забезпечує можливість проведення спільного оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою здобуття освіти за участі представників роботодавців-партнерів.

4.2. Для роботодавця:

4.2.1. Роботодавець може вносити пропозиції щодо зміни змісту освітніх програм та оновлення навчальних планів, ініціювати створення нових освітніх програм.

4.2.2. Роботодавець укладає тристоронні договори про дуальну форму здобуття освіти, трудові договори зі здобувачами освіти та погоджує відповідні індивідуальні навчальні плани.

4.2.3. Роботодавець може призначати особу (осіб), що виконує обов'язки координатора від роботодавця, для забезпечення організаційно-методичного супроводу навчання за дуальною формою здобуття освіти та ефективної комунікації із закладом освіти.

4.2.4. Координатор від роботодавця:

- відповідає за співпрацю із закладом освіти з питань узгодження (створення, перегляду та удосконалення) освітньої програми, за якою навчатимуть здобувачів освіти за дуальною формою здобуття освіти, та індивідуальних навчальних планів;

- бере участь у відборі здобувачів освіти, що бажають перейти на дуальну форму здобуття освіти за відповідними освітніми програмами;

- супроводжує навчання здобувача освіти на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та індивідуального навчального плану;
- забезпечує неперервну комунікацію із закладом освіти;
- здійснює контроль за розподілом та своєчасним переміщенням здобувачів освіти у структурних підрозділах підприємства/установи/організації;
- бере участь в аналізі результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою здобуття освіти, вносить пропозиції керівництву щодо поліпшення якості підготовки.

4.2.5. Роботодавець призначає здобувачеві освіти особу, що виконуватиме обов'язки наставника, з найбільш досвідчених та кваліфікованих фахівців.

4.2.6. Роботодавець створює умови для підвищення професійного рівня наставників.

4.2.7. Роботодавець забезпечує здобувачів освіти предметами та засобами праці, спецодягом.

4.2.8. Роботодавець проводить інструктажі з техніки безпеки та охорони праці для здобувачів освіти на виробництві.

4.2.9. Роботодавець може надавати можливість стажування на виробництві педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладу освіти.

4.2.10. Роботодавець може пропонувати здобувачам освіти за дуальною формою укладання/продовження трудового договору після завершення здобуття освіти.

4.2.11. Наставник:

- здійснює керівництво навчанням здобувачів освіти у відповідності до програми практичного навчання на робочому місці та індивідуального навчального плану;
- сприяє адаптації здобувача освіти до робочого місця на підприємстві/установі/в організації загалом;



- бере участь у оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти відповідно до програми практичного навчання на робочому місці спільно з уповноваженими представниками закладу освіти;

- може проходити спеціальну методичну підготовку щодо здійснення керівництва навчанням здобувачів освіти на робочих місця, в тому числі, на базі закладу освіти.

## **5. Фінансове забезпечення**

5.1. Фінансування навчання за дуальною формою здійснюється відповідно до законодавства України.

\*Джерело: <http://osvita.ua/vnz/77222/>

## **ПОЛОЖЕННЯ**

### **ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ У ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

#### **I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Дуальна форма навчання – практико-орієнтоване навчання, побудоване на підґрунті соціального партнерства, спрямоване на формування нової моделі професійної підготовки кваліфікованих робітників із обов'язковими періодами виробничого навчання й виробничої практики, що проваджується на базі підприємств, установ, організацій, та передбачає зміцнення зв'язків навчання з виробництвом, визначення провідної ролі та підвищення відповідальності роботодавців за якість підготовки робітничих кадрів

Мета впровадження елементів дуальної форми навчання – подолання диспропорції між пропозицією щодо надання освітніх послуг професійно-технічними навчальними закладами та запитами роботодавців щодо структури навчально-виробничого процесу, змісту і обсягу навчальних планів і програм, якості підготовки робітничих кадрів, надання можливості мобільно реагувати на зміни виробничих технологій та модернізувати зміст професійної освіти, враховувати вимоги конкретних підприємств, установ, організацій - замовників робітничих кадрів при організації навчально-виробничого процесу.

Упровадження елементів дуальної форми навчання базується на поєднанні в навчальному процесі професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки в обсягах 30% (40%) теоретичних занять до 70% (60%) практичних занять. Виробниче навчання та виробнича практика здійснюється безпосередньо в умовах виробництва з використанням матеріально-технічної бази та кадрового потенціалу підприємства, що надає можливість учням одночасно з навчанням у професійно-технічному навчальному закладі опановувати обрану професію безпосередньо на виробництві.

Система підготовки кадрів з елементами дуальної форми навчання впроваджується в рамках реалізації дослідно-експериментальної роботи

Всеукраїнського рівня «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання» (наказ Міністерства освіти і науки України від 16.03.2017 р. № 298).

Організація навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання базується на співпраці підприємств, установ, організацій (далі - підприємство) та професійно-технічних навчальних закладів (далі - ПТНЗ), що мають взаємні права і обов'язки, які регулюються тристороннім договором між підприємством, професійно-технічним навчальним закладом та здобувачем професійно-технічної освіти (далі - учнем).

## II. ПІДПРИЄМСТВО

Підприємство (за згодою) на основі договору з професійно-технічним навчальним закладом про впровадження елементів дуальної форми навчання забезпечує організацію виробничого навчання та виробничої практики для якісної підготовки кваліфікованих робітників відповідного кваліфікаційного рівня за визначеною професією. Підприємство забезпечує навчально-виробничу базу (навчально-виробничі дільниці) для проходження учнями виробничої практики та виробничого навчання, закріплює майстрів-наставників за учнями на виробничих місцях, надає можливість учням та педагогічним працівникам опанувати сучасні виробничі технології, сприяє стажуванню учнів та педагогічних працівників ПТНЗ, створює належні умови для роботи майстрів-наставників, бере активну участь у формуванні змісту навчальних програм та структури навчально-виробничого процесу, розробленні навчально-плануючої документації, здійсненні вихідного контролю знань та умінь учнів.

Підприємство передбачає в перспективних планах соціально-економічного розвитку та колективних договорах заходи щодо зміцнення матеріально-технічної бази для забезпечення комфортних умов навчання, праці, побуту та відпочинку учнів та майстрів-наставників на підприємстві.

Основні напрямки співпраці підприємства і навчального закладу передбачають:

- підготовку за галузевим спрямуванням кваліфікованих робітників, що відповідають вимогам сучасних виробничих технологій і потребам конкретного виробництва;
- прогнозування потреби підприємства, галузі, регіону в підготовці, перепідготовці й підвищенні кваліфікації робітничих кадрів;
- формування й управління професійними компетенціями (визначення та опис компетенцій, планування графіку навчання, розвитку персоналу і створення нових робочих місць).

### ПРАВА ПІДПРИЄМСТВА

1. Враховувати при формуванні бюджету кошторисні призначення для модернізації навчально-виробничої бази навчально-виробничих дільниць для забезпечення якісної професійно-практичної підготовки учнів ПТНЗ.

2. Брати участь у моніторингу потреб регіонального ринку праці у професійних кваліфікаціях з урахуванням власних інтересів та розвитку галузі.

3. Брати участь спільно з ПТНЗ у розробленні експериментальних навчальних планів і програм підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Формувати спільно з ПТНЗ графік навчального процесу для впровадження елементів дуальної форми навчання.

4. Брати участь у розробленні професійних та освітніх стандартів, формувати вимоги до професійних компетентностей майбутніх фахівців.

5. Укладати договори між підприємством, ПТНЗ та учнями з метою забезпечення якісної професійно-практичної підготовки учнів, запровадження механізмів стимулювання ефективної праці учнів та їх наставників, сприяння працевлаштуванню випускників ПТНЗ.

6. Сприяти навчанню учнів ПТНЗ на сучасному навчально-виробничому обладнанні, оволодінню ними інноваційними виробничими технологіями.

7. Здійснювати обмін інформацією з ПТНЗ щодо прийнятих управлінських рішень з кадрових питань, внесення змін у нормативно-правові акти з питань підготовки кадрів в умовах виробництва.

### ОБОВ'ЯЗКИ ПІДПРИЄМСТВА

1. Надавати робочі місця учням для проходження виробничого навчання та виробничої практики, забезпечувати виконання програм виробничого навчання і практики.

2. Призначати відповідального працівника, який здійснює загальне керівництво професійним навчанням учнів ПТНЗ на підприємстві у відповідності до вимог робочих навчальних планів і програм професійної підготовки.

3. Організовувати навчання-інструктаж учнів з охорони праці перед початком навчання на підприємстві та здійснювати періодичну перевірку їх знань з охорони праці.

4. Забезпечувати проведення виробничого навчання та виробничої практики учнів ПТНЗ у провідних цехах, на робочих місцях, які оснащені сучасною технікою з новітньою технологією і високим рівнем організації праці, в складі бригад під керівництвом досвідчених майстрів-наставників.

5. Контролювати дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві.

6. Передавати(за можливістю) безоплатно ПТНЗ необхідне устаткування, обладнання, машини, механізми, транспортні засоби, інструменти, інвентар з метою зміцненню матеріально-технічної бази навчального закладу.

7. Забезпечувати (за можливості) учнів спеціальним робочим одягом, взуттям та іншими індивідуальними засобами захисту за встановленими нормами для відповідних штатних працівників підприємства.

8. Здійснювати оплату праці учнів відповідно до обсягів виконання практичних завдань, випуску реальної продукції виробництва.

9. Складати виробничі характеристики учнів після завершення виробничої практики із зазначенням рекомендованого рівня кваліфікації.

10. Надавати заявки на підготовку кадрів у ПТНЗ у розрізі професій і рівнів кваліфікації, виходячи з потреб виробництва.

11. Працевлаштовувати на базі підприємств (за наявності вільних робочих місць) випускників, які здобули професійну кваліфікацію за дуальною формою навчання.

12. Укладати трьохсторонні договори з учнем і ПТНЗ, що передбачають надання оплачуваних робочих місць для виробничої практики та працевлаштування.

13. Брати участь у роботі з професійної орієнтації молоді на робітничі професії.

## II. ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

Упровадження елементів дуальної форми навчання у навчально-виробничий процес ПТНЗ запроваджується з метою забезпечення відповідності змісту професійної освіти, визначеного державними стандартами професійно-технічної освіти, вимогам сучасного виробництва, інноваційним технологічним процесам та технічному забезпеченню.

Навчальний заклад на основі державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій розробляє навчальні плани та програми, використовуючи для оновлення змісту навчальних програм 20% варіативного компоненту змісту освіти, формує графік навчально-виробничого процесу із врахуванням потреб та виробничих інтересів підприємства. Навчання проводиться за робочими планами й програмами, погодженими з роботодавцями та затвердженими в установленому порядку.

Навчальний процес з елементами дуальної форми навчання включає 3 основних етапи:

- опанування базовими знаннями, уміннями та навичками, що здобуваються в стінах навчального закладу на початку навчального процесу, та включає теоретичну підготовку та виробниче навчання у навчально-виробничих майстернях навчального закладу;
- професійно-теоретична підготовка, яка здійснюється на базі навчального закладу на початку кожного кваліфікаційного рівня або навчального модуля з метою вивчення нових тем та програм;

- професійно-практична підготовка, що проваджується в умовах виробництва та включає виробниче навчання й виробничу практику і забезпечує опанування учнями професійного компоненту змісту освіти.

Побудова графіку навчального процесу може бути багатоваріативною та формувати навчальні компоненти у залежності від особливості діяльності підприємства, складності в опануванні професійних кваліфікацій, врахування сезонних факторів для певних професій тощо.

Професійно-практична підготовка проводиться на виробничих об'єктах підприємств-замовників кадрів для забезпечення здобуття сучасних професійних компетенцій і спрямовується на закріплення, розширення, поглиблення і систематизацію знань, умінь і навичок, отриманих при вивченні спеціальних дисциплін, формування й закріплення практичного досвіду.

Для якісної організації практичного навчання за кожним учнем закріплюється наставник з числа працівників даного підприємства. Контроль за отриманими практичними знаннями та навичками здійснюється керівником практики, призначеним ПТНЗ, майстром виробничого навчання даної навчальної групи та майстром-наставником, закріпленим за учнем із числа кращих працівників-виробничників. За підсумками контролю виставляється оцінка, яка фіксується в журналі практичного навчання. Підсумком практичного навчання є захист звіту про проходження виробничої практики із наданням заповненого щоденника про проходження виробничої практики та виробничої характеристики (з підписами керівника та майстрів-наставників з виробництва).

## ПРАВА ПТНЗ

1. Заключати тристоронні договори для впровадження елементів дуальної форми навчання з підприємствами, установами, організаціями та учнями, що здобувають робітничі професії.

2. Вносити спільно з роботодавцями зміни до структури навчально-виробничого процесу, змісту професійної підготовки, графіку проходження професійно-практичної підготовки за умови дотримання діючих нормативно-

правих актів у сфері освіти та погодження і затвердження робочих навчальних планів в установленому порядку.

3. Призначати відповідального керівника(куратора)для організації та контролю за здійсненням професійно-практичної підготовки в умовах виробництва.

4. Визначати посадові обов'язки майстрів виробничого навчання, закріплених за навчальними групами, у яких запроваджуються елементи дуальної форми навчання.

5. Погоджувати кандидатури майстрів-наставників, що призначаються підприємством для проведення виробничого навчання та виробничої практики.

6. Видавати спільно з підприємством сертифікат, що підтверджує рівень професійної кваліфікації учня, за умови успішного опанування практичного розділу навчальної програми.

7. Ініціювати оновлення матеріально-технічної бази, технічного забезпечення навчально-виробничих дільниць та навчально-виробничих майстерень ПТНЗ, покращення соціально-побутових умов праці учнів та майстрів-наставників перед керівництвом підприємства.

#### ОБОВ'ЯЗКИ ПТНЗ

1. Вчасно реагувати на рекомендації й пропозиції підприємств-партнерів щодо удосконалення форм і методів організації виробничого навчання та виробничої практики.

2. Дотримуватись державних стандартів професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

3. Здійснювати контроль за умовами праці та оплатою праці учнів під час виробничої практики учнів.

4. Сприяти матеріальному стимулюванні підприємством якісного виконання виробничих завдань учнями, ефективної роботи керівників виробничої практики та майстрів-наставників.



5. Формувати нові професійні компетентності майбутніх робітників, психологічну готовність працювати в колективі, виховувати лідерські якості, навчати основам підприємницької діяльності.

6. Забезпечувати належну якість професійно-теоретичної підготовки учнів відповідно до вимог сучасних технологічних процесів із врахуванням запитів роботодавців.

### III. ЗДОБУВАЧ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Здобувачі професійно-технічної освіти є важливим складником упровадження елементів дуальної форми навчання у навчально-виробничий процес. Надання можливості учням ПТНЗ опанувати сучасні виробничі технології безпосередньо в умовах виробництва сприяє підготовці кваліфікованих робітничих кадрів відповідно до вимог сучасного виробництва, забезпечує високий рівень працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів.

#### ПРАВА УЧНІВ

1. Обирати місце проведення професійно-практичної підготовки відповідно до переліку підприємств, що надали згоду на участь у впровадженні елементів дуальної форми навчання у навчально-виробничий процес.

2. Бути відповідальною стороною при укладанні тристороннього договору щодо умов проходження виробничої практики та виробничого навчання в умовах виробництва, переважного права на подальше працевлаштування.

3. Отримувати відповідну оплату праці за виконаний обсяг робіт за період виробничої практики.

4. Отримувати додаткові винагороди та соціальні пільги, передбачені для працівників Підприємства.

5. Після завершення навчального процесу та терміну дії тристороннього договору за наявності пропозиції від Підприємства укласти з Підприємством трудовий договір.

## ОБОВ'ЯЗКИ УЧНІВ

1. Відвідувати заняття і виконувати виробничі завдання в рамках вимог державного освітнього стандарту з конкретної професії відповідно до графіку навчально-виробничого процесу.

2. Виконувати настанови майстрів виробничого навчання та наставників, призначених Підприємством, що стосуються процесу навчання і виробничого процесу, для набуття професійних кваліфікацій відповідного кваліфікаційного рівня.

3. Сумлінно ставитися до опанування програми професійно-практичної підготовки за обраною професією.

4. Дотримуватися під час навчання вимог Статуту, правил внутрішнього розпорядку та інших нормативних актів, що діють на Підприємстві, в тому числі у сфері охорони праці, дбайливо та ощадливо ставитися до майна Підприємства.

5. Працевлаштовуватись після завершення навчання за умови наявності вакансій на роботу на Підприємство (за згодою сторін).

\* Джерело: [https://kplbikg.at.ua/dualna\\_systema/dodatok\\_1\\_polozhennja\\_po\\_dualn.sist.pdf](https://kplbikg.at.ua/dualna_systema/dodatok_1_polozhennja_po_dualn.sist.pdf)

## **ДОГОВІР ПРО ДУАЛЬНУ ФОРМУ НАВЧАННЯ**

Заклад професійно-технічної освіти \_\_\_\_\_ далі «Заклад», в особі директора \_\_\_\_\_, що діє на підставі Статуту, та підприємство (організація, установа) \_\_\_\_\_, іменоване надалі «Підприємство», в особі директора \_\_\_\_\_, діючого на підставі Статуту (Положення) та учень \_\_\_\_\_, надалі «Учень», разом іменовані «Сторони», уклали цей договір про наступне.

### **1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ**

1.1. Заклад і підприємство зобов'язуються спільно організувати і впроваджувати елементи дуальної форми навчання у професійно-практичну підготовку учня, що навчається за професією \_\_\_\_\_.

1.2. У цьому договорі Сторони в своїх взаєминах керуються нормами чинного законодавства України у сфері професійно-технічної освіти.

1.3. Метою впровадження елементів дуальної форми навчання є підвищення якості підготовки професійної складової державного стандарту професійно-технічної освіти відповідно до вимог навчальних планів і програм з професійно-практичної підготовки з професії \_\_\_\_\_, а також надбання ним практичних навичок роботи у Закладі професійно-технічної освіти та на базі підрозділів Підприємства.

### **2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ СТОРІН**

**2.1. Заклад професійно-технічної освіти зобов'язується:**

2.1.1. Розробляти та погоджувати з Підприємством графік навчального процесу та програми з теоретичної та професійно-практичної підготовки, що здійснюються на основі дуальної форми навчання, строки проведення професійно-практичної підготовки на базі Підприємства, основні напрямки діяльності учнів під час проходження виробничого навчання та виробничої практики на базі Підприємства.

2.1.2. Своєчасно, не пізніше, ніж за два тижні до початку виробничого навчання та виробничої практики, інформувати Підприємство про календарні терміни проведення навчання на базі Підприємства, а також додаткову інформацію за запитом Підприємства.

2.1.3. Закріпити за Підприємством відповідального працівника Закладу – куратора, що забезпечує організацію та контролює виконання навчальних планів і програм, та майстрів виробничого навчання, що відповідають за організацію робочих місць для учнів та якість професійної підготовки.

2.1.4. Забезпечувати Учня відповідним рівнем теоретичних знань, навчально-методичною літературою та матеріалами відповідно до цілей і завдань професійної підготовки.

2.1.5. Забезпечувати загально професійну підготовку, первинний інструктаж Учня, що направляєється на навчальну та виробничу практику, вивчення та дотримання ним правил технічної експлуатації виробничого обладнання, правил безпеки життєдіяльності, охорони праці та інших норм.

2.1.6. Надавати працівникам Підприємства – керівникам навчальної та виробничої практики Учнів, своєчасну методичну допомогу в проведенні навчально-виробничої практики.

2.1.7. Забезпечити Учня щоденником навчально-виробничої практики, індивідуальними завданнями для виконання програми професійного навчання.

2.1.8. Забезпечити проведення виробничого іспиту (пробних кваліфікаційних робіт) за результатами дуального навчання, який є невід'ємною частиною виробничої практики на Підприємстві.

## **2.2. Підприємство зобов'язується:**

2.2.1. Розподілити Учня на робоче місце і закріпити за ним наставника з числа найбільш досвідчених кваліфікованих фахівців Підприємства для проведення освітньої діяльності на базі Підприємства відповідно до програми дуального навчання, а також забезпечити оволодіння практичними навичками і прийомами у процесі трудової діяльності.

2.2.2. Ознайомити Учня зі статутом, правилами внутрішнього трудового розпорядку Підприємства, правилами поведінки на робочих місцях і на території Підприємства, санітарними, протипожежними, іншими загальнообов'язковими нормами і правилами, проводити інструктажі з охорони праці.

2.2.3. Надавати Учню справне устаткування, інструменти, технологічні карти, описи, схеми і робочі матеріали, необхідні для засвоєння зазначеної в цьому Договорі професії.

2.2.4. Забезпечити Учня під час навчання харчуванням, спеціальним одягом (формою) відповідно до чинних нормативів.

2.2.5. Забезпечити (за згодою) виплату Учню додаткової стипендії.

2.2.6. Залучати Учня виключно на роботи, що відповідають програмам професійно-практичної підготовки.

2.2.7. Вести контроль за відвідуванням Учнем занять на Підприємстві.

2.2.8. Прийняти на навчання Учня в строки, узгоджені з Закладом професійно-технічної освіти.

2.2.7. Надавати Учню доступ до практичних матеріалів і виробничих процесів, за винятком інформації, що становить таємницю.

2.2.8. Здійснювати контроль за виконанням Учнем правил внутрішнього трудового розпорядку на Підприємстві, розподілу та своєчасного переміщення, ротації Учня по цехах і відділах Підприємства.

2.2.9. Своєчасно оплачувати працю працівників Підприємства, що залучаються до навчального процесу на базі Підприємства.

2.2.10. Сприяти незалежній оцінці якості професійної підготовки Учня. Брати участь у проведенні підсумкової атестації випускних груп, незалежному оцінюванні рівня професійної підготовки та присвоєння кваліфікації випускникам.

2.2.11. Здійснювати по завершенню навчання відбір Учнів на роботу на Підприємстві (за згодою сторін).

### **2.3. Учень зобов'язується:**

2.3.1. Відвідувати заняття і виконувати завдання в рамках вимог державного освітнього стандарту з конкретної професії, що визначаються майстром виробничого навчання та наставником, сумлінно ставитися до опанування програми професійно-практичної підготовки за обраною професією.

2.3.2. Дотримуватися під час навчання Статуту, правил внутрішнього розпорядку та інших нормативних актів, що діють на Підприємстві, в тому числі у сфері охорони праці, дбайливо та ощадливо ставитися до майна Підприємства.

2.3.3. Працевлаштуватись по завершення навчання на роботу на Підприємство (за згодою сторін).

2.3.4. Виконувати вказівки майстра виробничого навчання, наставника, що стосуються процесу навчання і виробничого процесу.

## **3. ПРАВА СТОРІН**

### **3.1.Права Закладу професійної освіти:**

3.1.1. Здійснювати контроль за проходженням професійно-практичної підготовки за дуальною формою навчання на Підприємстві.

3.1.2. Направляти викладачів фахових дисциплін для стажування на Підприємство.

### **3.2.Права Підприємства:**

3.2.1. Застосовувати до Учня під час навчання матеріальне та моральне стимулювання за якісні показники навчання чи заходи дисциплінарного впливу при порушенні правил трудового розпорядку.

3.2.2. Вносити пропозиції про можливе працевлаштування Учня на виробництві після закінчення Закладу професійно-технічної освіти.

3.2.3. Вносити пропозиції щодо оновлення змісту навчальних планів і програм, графіку навчально-виробничого процесу,(варіативний компонент змісту освіти) із врахуванням вимог професійних стандартів.

3.2.4. Брати участь у державній кваліфікаційній атестації та кваліфікаційному іспиті (пробні кваліфікаційні роботи) для незалежного оцінювання професійних компетентностей Учнів.

3.2.5. Видавати сертифікати Учню при оволодіння ним додатковими компетентностями.

### **3.3. Права Учня:**

3.3.1. Після завершення навчального процесу та терміну дії тристороннього договору за наявності пропозиції від Підприємства в строк \_\_\_\_\_ укласти з Підприємством трудовий договір.

3.3.2. Отримувати додаткові винагороди та соціальні пільги, передбачені працівникам Підприємства.

## **4. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ**

4.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і є безстроковим доти, поки одна із Сторін не виявить ініціативу щодо його розторгнення.

4.2. Договір може бути достроково розірваний за згодою Сторін або на вимогу однієї із Сторін у порядку і на підставах, передбачених чинним законодавством України.

4.3. Додаткові умови та зміни до Договору розглядаються Сторонами у десятиденний термін і оформляються додатковими угодами в письмовій формі. Доповнення до Договору є його невід'ємною частиною з моменту підписання Сторонами.

## **5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

5.1. Сторони несуть відповідальність за невиконання своїх зобов'язань за цим Договором відповідно до законодавства України.

5.2. Сторони звільняються від відповідальності за невиконання зобов'язань за цим Договором, якщо це стало наслідком обставин непереборної сили.

## **6. ІНШІ УМОВИ**

6.1. У всьому іншому, що не передбачено умовами цього Договору, Сторони керуються чинним законодавством України.

6.2. Усі суперечки та розбіжності, які можуть виникнути у зв'язку з укладанням, тлумаченням, виконанням та розірванням цього Договору, підлягають вирішенню шляхом переговорів між Сторонами.

6.3. Договір складений у 3-х (трьох) примірниках, які мають однакову юридичну силу, по одному примірнику для кожної із Сторін.

7. Юридичні адреси та реквізити сторін:

<i>Підприємство</i>	<i>Заклад професійної освіти</i>	<i>Учень</i>
---------------------	----------------------------------	--------------



## **КОНЦЕПЦІЯ підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти**

### **Загальний опис і оцінка сучасного стану**

Національна система освіти має багаторічний досвід поєднання роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою навчання, так і у форматі практичної підготовки здобувачів вищої освіти денної форми навчання та здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти на реальних робочих місцях.

Дуальна форма здобуття освіти - це 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.

У період ринкової трансформації економіки та масовізації вищої освіти відбулось знецінення традицій практичної підготовки здобувачів освіти, поширились імітація та фальсифікація практики, чимало організацій взагалі відмовились працювати зі студентами, посилаючись на збереження комерційної таємниці або складні конкурентні обставини. Внаслідок корпоратизації та приватизації держава втратила більшість важелів адміністративного впливу на підприємства, які дозволяли розглядати практичну підготовку студентів в позаекономічній площині, а податкові та інші ринкові преференції не набули сталості і після впровадження швидко скасовуються з міркувань бюджетної консолідації та запобігання корупції. Позитивні приклади останнього десятиліття нерозривно пов'язані з розвитком великих корпорацій, браком підготовлених вітчизняних фахівців із сучасним мисленням для досягнення їх бізнес-цілей та початком реального усвідомлення соціальної відповідальності бізнесу. Значна частина цих прикладів стосується сировинних галузей, енергетики, сільського господарства, є помітною на рівні професійної (професійно-технічної) освіти на тлі поодиноких проектів у сфері вищої освіти.

## **Проблема, яка потребує розв'язання**

Проблемою, яка потребує розв'язання, є недостатній рівень готовності багатьох випускників закладів вищої та професійної (професійно-технічної) і фахової передвищої освіти до самостійної професійної діяльності на відповідних здобутій освіті первинних посадах.

Ця проблема стала наслідком тривалого впливу таких факторів:

система формальної освіти не вмотивована на розвиток у здобувачів освіти затребуваних роботодавцями навичок;

можливості здобуття освіти за межами закладів освіти залишаються обмеженими;

брак фінансування, необхідного для створення сучасної матеріально-технічної бази та формування практичних навичок;

відсутність у значної частини науково-педагогічних і педагогічних працівників компетентностей, необхідних для формування актуальних практичних навичок у здобувачів освіти;

брак надійної інформації про поточні та майбутні потреби роботодавців у компетентностях працівників.

недостача або повна відсутність у закладах вищої та професійної(професійно-технічної) освіти сучасного обладнання та технологій, до використання яких необхідно підготувати фахівця;

кадрова політика системи державної освіти вимагає наявності викладачів з вченими ступенями, що веде до неможливості залучення до викладання практиків з відповідною їх кваліфікації оплатою праці;

невключеність більшості закладів вищої та професійної (професійно-технічної) освіти (які знаходяться здебільшого в статусі бюджетних установ) у сучасні ринкові відносини та невизначеність механізму в сфері державно-приватного партнерства, що впливає на підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності в ринковому середовищі.

## **Проявами проблеми є:**

Неготовність випускників працювати за фахом;

незадоволеність ринку праці якістю освіти, що веде до відповідної потреби в додатковому оперативному навчанню на робочому місці, зростанню системи навчання в корпораціях;

неефективна робота закладів вищої та професійної (професійно-технічної) освіти, включаючи низько ефективне використання бюджетних коштів, основними проявами якої є надмірно велика частка їх випускників, які не працюють (часто взагалі не планують працювати) за професіями;

неефективне використання трудових ресурсів роботодавцями, які завищують формальні кваліфікаційні вимоги до випускників закладів вищої та професійної (професійно-технічної) освіти, чим намагаються компенсувати своє небажання співпрацювати із закладами освіти з питань підготовки якісних фахівців;

неефективне використання найкращого для навчання часу здобувачів освіти з питань здобуття професійних компетентностей;

вимоги до наявності досвіду самостійної професійної діяльності (або хоча б стажу будь-якої роботи) у випускників закладів вищої та професійної (професійно-технічної) освіти, які влаштовуються на роботу.

### **Шляхи і способи розв'язання проблем**

Розв'язання проблеми передбачається шляхом реалізації комплексу заходів з напрацювання моделей взаємовигідних відносин закладів вищої, передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавців, спрямованих на практичну підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності та їх соціальну адаптацію у виробничих колективах, її нормативно-правове та організаційне забезпечення, проведення апробації, досліджень, доопрацювання моделей та її рекомендацій до широкого використання.

У Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти передбачається встановлення рівноправного партнерства закладів вищої, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної) освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття останніми досвіду практичного застосування

компетентностей та їх адаптація в умовах реальної професійної діяльності. Розроблена Концепція використовує німецький досвід дуальної форми здобуття освіти, який було презентовано завдяки Представництву Фонду імені Фрідріха Еберта, Німецько-Українському агрополітичному діалогу, Проекту Східного партнерства «Дуальна освіта в діалозі» за участі закладів освіти різного рівня, Федерації роботодавців України, ДУ «Науково-методичний центр інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності вищих навчальних закладів «Агроосвіта», ГО «Українська Асоціація Маркетингу» та було використано робочою групою утвореною Міністерством освіти і науки України.

Важливо відрізнити дуальне навчання від традиційного проходження практики студентами та учнями. Дуальна форма здобуття освіти передбачає навчання на робочому місці з виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору.

Водночас, дуальна форма здобуття освіти не повинна абсолютизуватись. Слід розуміти межі, в яких дуальна форма здобуття освіти є ефективною. Крім того, дуальна освіта спрямовується лише на адаптацію здобувача освіти до першого робочого місця, що відповідає певній професійній кваліфікації, яка відповідає його освітній спеціальності та кваліфікації. Очевидним є те, що переважна більшість сучасних здобувачів освіти будуть багаторазово змінювати робочі місця, професії та види діяльності впродовж тривалого трудового життя. Завданням закладу освіти є набуття здобувачем освіти компетентностей, які дозволять адаптуватись до різноманітних економіко-технологічних змін.

### **Мета Концепції**

Метою Концепції є вироблення засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців на основі дуальної форми здобуття освіти.

### **Завдання, що досягаються шляхом реалізації Концепції, є:**

- зміцнення та удосконалення практичної складової освітнього процесу із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки;

- забезпечення взаємозв'язку, взаємопроникнення та взаємовпливу різних систем (наука і освіта, наука і виробництво чи громадський сектор), для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти;

- підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці та забезпечення національної економіки кваліфікованими фахівцями;

- посилення ролі роботодавців та фахових об'єднань у системі підготовки кваліфікованих кадрів від формування змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;

- модернізація змісту освіти з метою приведення їх у відповідність до сучасного змісту професійної діяльності;

- підвищення рівня конкурентоздатності випускників закладів освіти в умовах глобалізації та сприяння росту рівня зайнятості молоді;

- скорочення періоду адаптації випускників до професійної діяльності;

- підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання.

Для реалізації положень Концепції передбачено розроблення плану заходів з її реалізації на 2018 – 2022 роки, в якому буде передбачено вдосконалення нормативно-правової бази з питань організації освітнього процесу, норм часу для оплати праці викладачів, стипендіального забезпечення студентів тощо.

## **I. Вироблення стратегічного бачення дуальної форми здобуття освіти на основі ідентифікації реальних інтересів зацікавлених сторін та балансу інтересів закладів освіти, здобувачів освіти та роботодавців**

Заклад освіти:

- забезпечує теоретичну підготовку, цілісність освітньої програми навчання та відповідність стандартам освіти та професійним стандартам, несе відповідальність за якість підготовки здобувачів освіти;

- має право самостійно визначати освітні програми за якими організовується освітній процес за дуальною формою здобуття освіти;

- відповідає за налагодження співпраці між закладом освіти та роботодавцями, а також подальшу ефективну комунікацію сторін;

- за визначеними критеріями проводить відбір підприємств/установ/організацій, що надають місця практичної підготовки за дуальною формою здобуття освіти;

- розробляє і затверджує навчальний план відповідної освітньої програми за участю роботодавців;

- забезпечує узгодження змісту теоретичної та практичної частини підготовки;

- забезпечує супровід навчання здобувача освіти на підприємстві, разом з представником підприємства приймає звітність та оцінює результати.

Роботодавець:

- може ініціювати налагодження співпраці із закладом освіти щодо підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти;

- має відповідати визначеним критеріям до роботодавців, що надають робочі місця для організації навчання за дуальною формою здобуття освіти;

- несе відповідальність за техніку безпеки та охорону праці на виробництві;

- бере участь у розробці освітніх програм та навчального плану;

- бере участь у відборі здобувачів освіти на навчання за дуальною формою освіти;

- знаходиться в постійному діалозі із представником закладу освіти і здобувачем освіти щодо етапів та результатів навчання;

- бере участь в оцінюванні результатів навчання згідно з освітньою програмою;

- надає робоче місце здобувачу освіти на підприємстві, в установах чи організації, що передбачає грошову винагороду (оплату праці) на умовах трудового договору;

- закріплює за здобувачем освіти кваліфікованого фахівця (наставника);

- надає необхідні ресурси та інформаційні матеріали для виконання роботи, створює необхідні соціально-побутові умови і можливості для виконання здобувачем освіти навчального плану;

- створює умови для підвищення професійного рівня працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві;

- застосовує форми та методики морального та матеріального стимулювання працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві.

Здобувач освіти:

- має відповідально ставитися до виконання навчального плану згідно з графіком навчального процесу відповідно до цілей та завдань навчання на робочому місці;

- дотримується положень корпоративної політики підприємства, зокрема щодо конфіденційності інформації;

- підтримує контакт з особою, відповідальною за реалізацію освітньої програми дуальної форми здобуття освіти, вчасно інформує роботодавця і представника закладу освіти в разі виникнення проблемних питань;

- має право вимагати дотримання правил техніки безпеки та гідного ставлення до себе, і у випадку порушення цих правил позиватися до захисту своїх прав, згідно законодавства України;

- своєчасно та якісно виконувати завдання, покладені на нього під час навчання на робочому місці, та індивідуальні завдання згідно навчального плану.

## **II. Засади формування моделей дуальної форми здобуття освіти**

2.1 Заклад освіти приймає рішення про впровадження дуальної форми освіти, досліджує потенціал ринку праці, визначається із переліком спеціальностей, для яких розроблятимуться дуальні освітні програми, затверджує їх перелік, приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб/підрозділи, що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти, та проводить попередній відбір роботодавців для налагодження співпраці.

Далі заклад освіти ініціює та реалізує переговорний процес і укладає договори із підприємствами/установами/організаціями, організовує обговорення дуальної навчальної програми (програм) за спеціальністю із

роботодавцями/професійними асоціаціями на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам роботодавців до компетентностей майбутніх фахівців. Після початку навчання за такою навчальною програмою заклад освіти забезпечує неперервну комунікацію між всіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та вирішення поточних проблем, що можуть виникати. Для цього проводять регулярні зустрічі із роботодавцями (1-4 рази на рік) та забезпечується зворотній зв'язок від здобувачів освіти про відповідність теоретичної та практичної частин програми та якість навчання на виробництві в установі чи організації, з якими заклад освіти уклав договори про реалізацію навчання за дуальною формою освіти.

2.2 Роботодавці можуть звертатися до закладу освіти з ініціативою щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти за спеціальностями, в яких вони зацікавлені. Після укладення двостороннього договору роботодавці беруть участь у формуванні відповідної освітньої програми та індивідуального навчального плану, що передбачає застосування дуальної форми здобуття освіти, відборі здобувачів освіти для проходження практики на їх підприємстві, в установі чи організації, а також мають забезпечити виконання своїх обов'язків щодо організації проходження навчання на власній базі, що визначаються укладеними договорами.

2.3 Дуальну форму здобуття освіти можуть обирати здобувачі освіти, які навчаються за денною формою навчання та виявили особисте бажання. Здобувач освіти укладає тристоронній договір із закладом освіти та роботодавцем/ями щодо навчання за дуальною формою та має виконувати свої зобов'язання в рамках договору.

2.4 Години між теоретичною та практичною складовою можуть розподілятися по-різному, залежно від особливостей навчання за спеціальністю.

Існують три різні моделі, щодо розподілу годин та узгодження змісту навчання:

- інтегрована модель: модель поділеного тижня (кілька днів протягом тижня у закладі освіти, інша частина тижня – на підприємстві);



- блочна модель: години розподіляються між закладом освіти та підприємством по блоках (2 тижні, місяць, семестр);

- часткова модель: частина годин практики на підприємстві покривається за рахунок годин навчання у закладі освіти.

2.5 Оцінюють знання, уміння, компетентності здобувачів освіти представники закладу освіти та роботодавці. Навчання за відповідною спеціальністю за дуальною формою освіти може закінчуватися присвоєнням професійної кваліфікації у відповідному кваліфікаційному центрі, зокрема фаховою асоціацією, на підприємстві тощо.

### **III. Критерії досягнення результатів для закладів освіти, здобувачів освіти та роботодавців**

Для закладу освіти:

- підвищення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг;
- доступ до актуальної інформації про поточний стан розвитку професій та видів економічної діяльності, для яких заклад освіти готує фахівців;
- підвищення якості освіти за рахунок адаптації освітніх програм до вимог роботодавців;
- розширення можливостей для прикладних наукових досліджень;
- розширення можливостей для підвищення кваліфікацій викладацького складу.

Для здобувача освіти:

- поєднання отриманих теоретичних знань з практичним досвідом роботи на одному чи кількох підприємствах, в установах чи організаціях;
- збільшення шансів на отримання першого робочого місця одразу після закінчення закладу освіти;
- наявність до завершення навчання стажу роботи, необхідного для подальшого професійного зростання, а також реалістичного бачення власного кар'єрного шляху;
- отримання практичного досвіду під час навчання та можливості заробітку (отримання грошової винагороди) в процесі навчання.

Для роботодавця:

- вплив на процес для підготовки фахівця з необхідними знаннями, вміннями і компетентностями;
- отримання кваліфікованих кадрів, готових якісно працювати без додаткових витрат на первинне ознайомлення із робочими процесами на підприємстві, в установі чи організації або на перепідготовку;
- відбирання (ще під час навчання) найталановитіших здобувачів освіти для працевлаштування після закінчення навчання.

### **Обсяг фінансових матеріально-технічних, трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції**

Фінансування заходів щодо реалізації цієї Концепції не потребує додаткового державного фінансування та здійснюється коштом державного і місцевих бюджетів у межах асигнувань закладів освіти, передбачених у державному бюджеті на відповідний рік, а також інших джерел, не заборонених законодавством.

Для виконання зазначеного плану заходів можуть також залучатися кошти юридичних (фізичних) осіб, підприємств (організацій, установ), благодійних фондів, міжнародної технічної та фінансової допомоги.

### **Основні етапи реалізації Концепції**




**I етап.** Розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної освіти у повному обсязі (2018 рік).


**II етап.** Розроблення типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах вищої освіти, закладах професійної та фахової передвищої освіти. Пілотування моделей. Оцінка ефективності(2019-2020) роки.

**III етап.** Створення кластерів дуальної освіти на базі спроможних закладів освіти та зацікавлених суб'єктів господарювання(2020-2023 роки).




\*Джерело: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>





**Перелік нормативних документів підготовки фахівців за дуальною  
формою навчання з різних спеціальностей**


<p>Методологічні підходи і організаційні особливості підготовки кваліфікованих робітників в умовах дуальної системи професійної освіти: досвід країн Євросоюзу та перші етапи реалізації в Україні</p>	<p><a href="https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita">https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita</a></p>	 <p>SCAN ME</p>
<p>Дуальна система навчання ВПУ №33 м. Києва за професіями: Кухар Кухар, кондитер</p>	<p><a href="https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita">https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita</a></p>	 <p>SCAN ME</p>
<p>Реалізація експерименту всеукраїнського рівня "Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи" на базі ДНЗ "Львівське вище професійне художнє училище" та "Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Львівській області"</p>	<p><a href="https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita">https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita</a></p>	 <p>SCAN ME</p>


<p>Наказ Міністерства освіти і науки України «Про внесення змін до переліку закладів професійної (професійно-технічної) освіти для впровадження елементів дуальної форми здобуття освіти»</p>	<p><a href="https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita">https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita</a></p>	
---	--	---

## Інформація про зайнятість молоді в країнах Європи, Азії, США та Канади


Країна	Досвід регулювання ринку праці	Підходи/інструменти сприяння зайнятості (пріоритетні)	Рівень безробіття та інші показники (2015, Світовий Банк)	Служба зайнятості та корисні посилання	Примітка
ЄС	<p>В пріоритетах:</p> <p>1) забезпечення кожного робочим місцем, з подальшим навчанням та можливою перепідготовкою;</p> <p>2) заохочення підприємництва та створення нових робочих місць через надання державних гарантій та часткової компенсації заробітної плати;</p> <p>3) реформування національних служб зайнятості та покращення ефективності їх роботи;</p> <p>4) відкритість ринків праці та модернізація системи соціального захисту;</p> <p>5) висока мобільність робочої сили у відповідності до попиту та пропозицією на неї;</p> <p>6) сприяння відкриттю власного бізнесу через спеціальне навчання, надання стартового капіталу та спрощене оподаткування.</p> <p>Найвідомішою сьогодні є спеціальна програма «Молодь в русі» від Європейської Комісії, що розрахована до 2020 року. Спрямована на допомогу молодим людям здобути знання, навички та досвід для отримання реального робочого місця. Освіта та професійна підготовка мають бути більш актуальними для молодих людей і заохотити їх користуватися грантами ЄС на навчання чи поїздки в іншу країну.</p>	<p>Молодіжна політика зайнятості</p> <p>Висока мобільність робочої сили</p> <p>Заохочення підприємництва</p> <p>Упровадження дуальної форми навчання в освітніх закладах</p>	9,1%	<a href="http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.home">http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.home</a>	
Франція	<p>У Франції дуже поширеною є практика неповного робочого дня. За часткою тимчасово зайнятих Франція посідає 3 місце у світі. Кожен третій француз у віці 15–29 років має тимчасову роботу. Популярною є програма, за якою безробітним до 35 років замість соціальної допомоги надають стартовий капітал для відкриття власної справи. Понад чверть усіх фірм, що утворилися за останні роки, фінансувалися за рахунок коштів державного страхування з безробіття. Також це сприяє появі значної кількості нових робочих</p>	<p>Неповний робочий день</p> <p>Стартовий капітал для власної справи</p> <p>Молодіжна політика зайнятості</p>	<p>10,5% з державного бюджету на зайнятість виділяють 6,8% коштів. Частка витрат на активні (спец. програми) й пасивні (соц. виплати)</p>	<p><a href="http://travailemploi.gouv.fr/">http://travailemploi.gouv.fr/</a></p> <p>Заходи на ринку праці Франції</p> <p><a href="http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_449923.pdf">http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_449923.pdf</a></p>	 




	місць. Держава намагається стимулювати прийом молоді на роботу за допомогою певних пільг компаніям. Держава стимулює компанії, які приймають на роботу молодь без спеціальності або кваліфікації, беручи на себе витрати за її страхування від безробіття і хвороби на термін до 1 року, що знижує витрати на робочу силу на 20,0 – 25,0%. Ще одним інструментом є звільнення підприємств від сплати внесків у систему соціального забезпечення при створенні нових робочих місць		заходи відповідно дорівнює 28,4% і 71,6%		
ФРН	Держава вживає заходів зі збереження робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників, регулярно створюють нові робочі місця, працевлаштовують молодь, жінок та інвалідів. Щодо забезпечення зайнятості молоді, у ФРН за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за працевлаштування осіб до 30 років надаються податкові пільги. Фірми, що здійснюють професійну підготовку молоді, отримують компенсацію заробітної плати цих працівників. У ФРН відносно рівномірно розподілена робоча сила на ринку праці, що дозволяє рівномірно ровиватися території та зменшує міграцію працездатної молоді в мегаполіси. У Німеччині вдалося знизити рівень безробіття завдяки впровадженню дієвих програм навчання на робочому місці та програм скороченого робочого часу, субсидуванню компаній, які замість звільнення працівників, у період зниження ділової активності, зменшували робочий час.	Пільги для підприємств, що утримуються від скорочень Молодіжна політика зайнятості Навчання та перекваліфікація працівників	4,9% з державного бюджету на зайнятість виділяють 3,6% річного ВВП. Частка витрат на активні (спец. програми) й пасивні (соц. виплати) заходи відповідно дорівнює 44,1% і 55,9%.	<a href="https://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/index.htm">https://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/index.htm</a>  Заходи на ринку праці Німеччини  <a href="http://www.ilo.org/wcm/sp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_449926.pdf">http://www.ilo.org/wcm/sp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_449926.pdf</a>	 
Швеція	Основою політики зайнятості у Швеції є попередження виникнення безробіття та надання соціальних гарантій для побудови держави всезагального добробуту. Сприяння зайнятості молоді забезпечується за рахунок розвитку програм підтримки малого та середнього бізнесу за умови розробки успішного бізнес-плану та шляхом надання стартового капіталу за зниженими відсотками і спрощеного оподаткування. Підприємствам, що	Соціальні гарантії завдяки високим внескам в страхові фонди (до 40% доходу) Заохочення підприємництва Висока мобільність робочої сили всередині країни	7% з державного бюджету на зайнятість виділяють 3% річного ВВП. Частка витрат на активні (спец. програми) й	<a href="http://www.stockholm.se/Arbete/Franbidragtilljobb/JobbtorgStockholm---fromwelfare-to-work/TheLabour-marketadministration/">http://www.stockholm.se/Arbete/Franbidragtilljobb/JobbtorgStockholm---fromwelfare-to-work/TheLabour-marketadministration/</a> Заходи на ринку праці Швеції  <a href="http://www.ilo.org">http://www.ilo.org</a>	 

	<p>працевлаштовують молодь, надаються спеціальні субсидії на заробітну плату. Допомогу у створенні нового бізнесу держава надає не тільки молодим людям, зокрема поширеним є кредитування за низькою ставкою осіб, що втратили роботу. Також держава намагається стимулювати підготовку й перепідготовку безробітних шляхом виплати дотацій або зняття податків підприємствам, що відкривають спеціальні центри професійного навчання. У Швеції широко використовуються можливості гнучкої форми зайнятості: наприклад, половина зайнятих жінок працює неповний робочий день. Уряд країни у соціальній політиці особливу увагу приділяє створенню нових робочих місць в державному секторі економіки та координації міграції населення і робочої сили через надання кредитів на переїзд із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця. Розгалуженою є мережа інформаційних центрів з великими банками даних про вакантні місця та послугами консультування в отриманні соціальної допомоги. Окрім цього, уряд використовує фіскальні інструменти, спрямовані на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних; проводить уніфікацію заробітної плати за однаковою працю; підтримує підприємства, що мають низькі показники діяльності, проте вирішують соціальні завдання.</p>		<p>пасивні (соц.виплати) заходи відповідно дорівнює 67,6% і 32,4%</p>	<p><a href="http://wcm.sp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_449934.pdf">rg/wcm sp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_449934.pdf</a></p>	
США	<p>В США на ринок праці більше впливає не так державна служба зайнятості, як приватні спеціалізовані центри та агентства найму персоналу, що володіють найповнішою базою даних вакансій та працівників, які шукають роботу. Головним пріоритетом регулювання ринку праці є постійне створення нових робочих місць, за цим показником США є першою країною в світі. В той же час, програмам соціального забезпечення безробітним та політиці зайнятості приділяється набагато менше уваги, ніж у європейській моделі. Кожен громадянин має сам дбати про свій добробут та професійну реалізацію,</p>	<p>Ефективні приватні служби зайнятості Тісний зв'язок між бізнесом та освітніми закладами Пільги для підприємств, що створюють нові місця</p>	<p>5%</p>	<p><a href="http://www.dol.gov/">http://www.dol.gov/</a></p>	

	<p>держава для цього лише створює сприятливі умови. Важливо зазначити, що в країні можна спостерігати дуже тісний зв'язок між бізнесом та навчальними закладами. Зокрема, підприємства часто фінансують підготовку спеціалістів, які їм необхідні. Держава, в свою чергу, надає таким підприємствам податкову знижку на прибуток у розмірі 7-10%. Уряд США багато працює над якістю робочих місць, підвищення рівня оплати праці, професійної мотивації та зростання. В 2010 році після підписання закону про боротьбу з безробіттям було впроваджено гнучку систему податкових знижок для підприємств, що інвестують в створення нових робочих місць та звільнено від сплати податку на заробітну плату нових працівників. Також було створено урядовий фонд з бюджетом в 30 мільярдів доларів для допомоги банкам кредитувати створення нового малого та середнього бізнесу. Завдяки впровадженню закону рівень безробіття досяг свого історичного мінімуму та складає менше 5%.</p>				
Японія	<p>Японська модель регулювання зайнятості передбачає особливу політику використання робочої сили – систему довічного найму. Керівництво японських підприємств довго та ретельно відбирає працівників, адже в японській культурі не прийнято звільняти працівників та переходити з місця на місце. Японською моделлю передбачаються гарантії зайнятості працівникам протягом усього трудового життя, збільшення усіх видів виплат залежно, насамперед, від стажу роботи. Скорочення трудових витрат на робочу силу здійснюється завдяки переміщенню у середині підприємства чи між підприємствами одного холдингу, а не за рахунок звільнення працівників. Широко використовується навчання на підприємствах для підвищення кваліфікації кадрів, оскільки організації розраховують на тривале використання найманих працівників</p>	Система «довічного» найму Високі соціальні гарантії з боку працедавця Навчання та перекваліфікація працівників	3%	<a href="http://www.mhlw.go.jp/english/index.html">http://www.mhlw.go.jp/english/index.html</a>	



<p>Великобританія</p>	<p>За англосаксонською моделлю уряд стимулює ринок праці впровадженням різноманітних програм зайнятості. Однак ключову роль в регулюванні ринку праці відіграють профспілки та громадські організації. Розробка політик соціального забезпечення працівників та роботодавців здійснюється як на державному рівні, так і на регіональному. Акцент здійснюється на своєчасну профорієнтацію, професійне навчання на місці роботи та заохочення підприємницької ініціативи. У Великобританії велике значення надається самозайнятості та розвитку малого і середнього бізнесу. В муніципальних бюджетах завжди є окремі статті видатків для надання безробітним стартового капіталу або пільгових кредитів для відкриття власної справи. В першу чергу це мікрофірми – невеликі підприємства, що обслуговують місцевий ринок або підприємства третього сектору – місцеві кооперативи, що створені на кошти регіональних бюджетів або неурядових організацій. Інвестиційний пакет частково розділяють між собою власник бізнесу та держава або неурядова організація. Також держава значну увагу приділяє інформаційній політиці щодо стану попиту та пропозиції на ринку праці, про можливості професійного навчання та курсів підвищення кваліфікації. Щодо соціального забезпечення, то уряд ретельно контролює роботу фондів соціального страхування на випадок безробіття. Працівник, що був звільнений протягом року, отримує допомогу на рівні 80% від зарплати. Окрім цього, у Великобританії існує широка мережа неурядових організацій, що займаються проблемами робітників та роботодавців і потужні професійні спілки, що суттєво впливають на політику формування ринку праці та розвитку програм зайнятості, забезпечення прав працівників. Працівники та роботодавці зобов'язані вступати в професійні спілки для захисту своїх прав, гарантування оплати праці та дотримання тижневого навантаження.</p>	<p>Потужний розвиток профспілок Заохочення підприємництва (акцент на малий та середній бізнес) Інформаційна політика ринку праці</p>	<p>5,9% Частка витрат на активні (спец. програми) й пасивні (соц. виплати) заходи відповідно дорівнює 29,1% і 70,9%</p>	<p>Заходи на ринку праці Великобританії <a href="http://www.ilo.org/wcm/sp5/groups/public/--dgreports/--inst/documents/publication/wcms_449936.pdf">http://www.ilo.org/wcm/sp5/groups/public/--dgreports/--inst/documents/publication/wcms_449936.pdf</a></p>	
-----------------------	--	--	---	---	---

Канада	Акцент робиться на якості робочої сили та її високій мобільності. Велике значення приділяється показникам продуктивності праці. Переважна більшість провінцій Канади фінансують власні програми професійного навчання і створення робочих місць і відповідно регулюють внутрішній ринок праці. 1995 року Канада провела реформування ринку праці через введення пільг та фінансування для відкриття власної справи та скорочення соціальних гарантій по безробіттю.	Висока мобільність робочої сили всередині країни Скорочення виплат на соціальне забезпечення Короткострокові програми професійного навчання	6,9%	<a href="http://www.esdc.gc.ca/eng/home.shtml">http://www.esdc.gc.ca/eng/home.shtml</a>	
Польща	Найпопулярнішою є програма подолання безробіття молоді «Перша робота», що майже нівелювала безробіття серед молоді. Програма допомагає працевлаштовувати як молодих людей з вищою освітою, так і випускників професійних училищ та технікумів, шляхом консультування про вакантні місця в країні. Потужними є профспілки та організації роботодавців: Конфедерація польських роботодавців та Польська конфедерація приватних роботодавців. Останні регулярно беруть участь у роботі профільних комітетів польського Сейму, таким чином впливаючи на створення законодавства в сфері регулювання ринку праці та податкової політики.	Потужний розвиток профспілок Молодіжна політика зайнятості	8,3%	<a href="http://psz.praca.gov.pl/">http://psz.praca.gov.pl/</a> Заходи на ринку праці Польщі <a href="http://www.ilo.org/wcmspublic/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_449932.pdf">http://www.ilo.org/wcmspublic/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_449932.pdf</a>	 

**\*Джерело:** Політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід) / Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України . – 2016.

### Нормативно-законодавча база

1. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p>.
2. Про впровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників : Наказ Міністерства освіти і науки України від 23.06.2017 № 916. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0916729-17>.
3. Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/275-2017-p>.
4. Дуальна освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita>.
5. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII (утратив чинність). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.
6. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2145-19>.
7. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254к/96-вр>.
8. Лист на виконання наказу МОН України від 23.06.2017 № 916 "Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників" / <https://drive.google.com/file/d/0B1HfyEGxOga2M3hXTWZBUm1wb1k/view>.
9. Наказ МОН України от 23.06.2017 № 916 "Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників" / <https://drive.google.com/file/d/0B1HfyEGxOga2YIFmYkgycnVxTlk/view>.

## Література

1. Arnold Lipsmeier. Berufspädagogik Kompakt. Berlin : Cornelsen? 1998. Kapitel 48.
2. Astthaimer S. Duales System Ausbildung made in Germany, unter: <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/duales-system-ausbildung-made-in-germany-12089806.html>.
3. Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Закон о профессиональном образовании Германии [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.deutsche-recht.de/bundesrecht/bbig\\_2005/gesamt.pdf](http://www.deutsche-recht.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf).
4. Braun G. Das Studium muss besser auf den Beruf vorbereiten. *WISU – Magazin*. – 2009. - № 5. – p. 601-602
5. Duales, Studium – Studieren und Berufserfahrung, unter: <http://www.hochschulkompass.de/studium/rundums-studieren/studienformen/duales-studium.html>.
6. Edner F. Die Berufsausbildung im Dualen System. München : GRINVerlag GmbH, 2004. 16 s.
7. Weichhold M. Zustand und Zukunft der beruflichen Bildung in Deutschland. Vortrag der Bundesregierung der Wissenschaft, unter: [http://www.bund-freiheit-der-wissenschaft.de/downloads/text/vt\\_061205reichholl.pdf](http://www.bund-freiheit-der-wissenschaft.de/downloads/text/vt_061205reichholl.pdf) (abgerufen am 22.05.2013).
8. Education and Training Monitor 2016. European Commission. Режим доступа: [http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf).
9. Education in Europe: the main features [навчальний посібник] / за ред. М.П. Лещенко. Львів: Бискид Біт, 2008. 241 с.
10. Gray, D. (2001) Assessment series, 11. *Higher Education Academy* [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/database/id11\\_Briefing\\_on\\_Work\\_based\\_Learning.rtf](http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/database/id11_Briefing_on_Work_based_Learning.rtf).
11. Абашкіна Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині: монографія. Київ: Вища школа, 1998. 207с.
12. Авраменко М.М. Профільне навчання в середній школі ФРН: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. Київ, 2007. 24 с.

13. Агалець І. О. Сучасні тенденції неформальної освіти дорослих: вітчизняний та зарубіжний досвід (реферативний огляд) [Електронний ресурс] / *Аналітичний вісник у сфері освіти й науки (довідковий бюлетень)*. Вип. VII. 2018. Режим доступу : [http://lib.iitta.gov.ua/710810/1/Analitichnuy\\_visnuk\\_2018-7.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/710810/1/Analitichnuy_visnuk_2018-7.pdf).
14. Амеліна С. М. Особливості дуальної системи вищої професійної освіти у навчальних закладах Німеччини. *Зб. Наук. Праць «Проблеми трудової і професійної підготовки»*. 2010. Вип. 15. с.107-112.
15. Аникеев А. А., Артуров Е. А. Современная структура образования в Германии. *Almatater*. 2012. № 3. С. 67-68.
16. Аніщенко В. Модульне навчання. Концепція Міжнародної організації Праці. *Професійно-технічна освіта*. 1999. № 1. С. 21-23.
17. Басюк М. П. Вплив передумов на формування сучасної дуальної системи вищої освіти Німеччини. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 2014, № 4 (38). С. 92-97.
18. Бобраков С. Особливості професійної підготовки вчителів у вищих педагогічних школах Німеччини / [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.google.com.ua/url>.
19. Бойчевська І. Б. Особливості професійного навчання в межах дуальної системи освіти в Німеччині. Режим доступу : <http://www.dut.edu.ua/ua/news-1-626-4044-dualna-osvita-%E2%80%93-innovaciyna-tehnologiyavanavchannya>  
<http://pedpresa.ua/3740-dualna-osvita-navchannya-i-robota-dva-v-odnomu.htm>.
20. Бойчевська І. Роль системи дуальної освіти у професійній підготовці молоді Німеччини. *Порівняльно-педагогічні студії*. 2009. №2. Режим доступу: <http://pps.udpu.edu.ua/article/view/18067/15815>.
21. Бондарева Е. В. Профессиональная компетентность специалиста в условиях становления информационного общества. *Вестник Волгоградского университета. Серия 6: Университетское образование*. 2003. №6. С. 44-48.
22. Благініна С. З досвіду Німеччини: забезпечення якості освіти в минулому і в наш час. *Вища школа*. 2017. № 9. С. 87-99.

23. Вакуленко Т.І. Становлення та розвиток системи підвищення кваліфікації вчителів Німеччини : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата пед. наук : спец. 13.00.01 „Загальна педагогіка та історія педагогіки”. Київ, 1995. 19 с.
24. Вем'ян В. Г., Тер-Ованес'ян В. Г. Дуальна форма професійної освіти як умова ефективного рішення завдань модернізації освіти. Психологія: реальність і перспективи. 2015. Вип. 5. С. 29-34. Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/prp\\_2015\\_5\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/prp_2015_5_8).
25. Вищу освіту можна буде здобувати на підприємстві. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/77222>.
26. Ветров Ю., Клушина Н. Практико-ориентированный подход. *Высшее образование в России*. 2002. № 6. С. 43-46.
27. Від 25 до 50% навчання на робочому місці, роботодавець оцінює учня та бере участь у відборі на навчання – уряд затвердив концепцію дуальної освіти. - Електронний ресурс. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/vid-25-do-50-navchannya-na-robochomu-misci-robotodavec-ocinyuye-uchnya-ta-bere-uchast-u-vidbori-na-navchannya-uryad-zatverdiv-konceptiyu-dualnoyi-osviti>.
28. Впровадження елементів дуальної освіти в систему вищої освіти в Україні. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 48-52.
29. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ, 1997. 375 с.
30. Гарасюта В. М. Особливості професійної підготовки інженерів у німецьких ВНЗ у системі дуальної освіти. *Педагогіка вищ. та серед. шк.* 2013. Вип. 39. С. 299-302. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PVSSh\\_2013\\_39\\_58](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PVSSh_2013_39_58).
31. Гейне Г. К истории религии и философии в Германии. Москва : Прогресс, 1994. 224 с.
32. Давліканова О., Купенко О., Світайло Н. Досвід організаційної та педагогічної підтримки впровадження елементів дуальної освіти (на прикладі Сумського державного університету). *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 63-70.
33. Дернова М. Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Вип. 2. С. 137-145. Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD\\_2014\\_2\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_2_19).

34. Джаманбалин К. К. Внедрение цифровых технологий в дуальной системе высшего образования : Учебник / за ред. К. К. Джаманбалин, К. С. Рыспаев, Л. Ю. Олкиян. Костанай, КСТУ : 2018. 88 с.
35. Дуальна освіта. *Вікіпедія – вільна енциклопедія*. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>.
36. Дуальна освіта МОН України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno – tehnicna - osvita/dualna-osvita>.
37. Дуальна освіта: навчання і робота – два в одному [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://pedpresa.ua/3740-dualna-osvita-navchannya-i-robota-dva-v-odnomu.html>.
38. Дуальна освіта: як це працює? [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://uba.ua/ukr/news/7483>.
39. Дзвінчук Д., Петренко В. Україна на зламі: прогнози майбутнього вищої освіти й суспільства. *Вища школа*. 2017. № 3. С. 12-21.
40. Джеджула О.М. Стан впровадження дуальної освіти в Україні. Збірник тез за матеріалами III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Професійна підготовка фахівця в контексті потреб сучасного ринку праці» (27 лютого 2018 року). Вінниця, 2018. С.3-6.
41. Досвід Німеччини в питанні реформування освіти: дуальна освіта. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://fru.ua/ua/events/business-events/dualna-vyshcha-osvita-v-ukraini-iak-zastosuvaty-dosvid-nimechchynu>.
42. Дрозач М. І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду. *Наука та інновації*. 2008. Т 4. № 3. С. 88–94.
43. Ева Ріндфляйш, Феліза Менніг-Фортман. Дуальна освіта в Німеччині від теорії і практики до кваліфікованого працівника / Пер. з нім. Бюро перекладів «Профпереклад», м. Київ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.kas.de/documents/270026/8703904/Publikation.+Duale+Ausbildung+in+Deutschland+%28Ukrainisch%29+2020.pdf/4b981140-72b7-e873-2afd-7beef983502c?version=1.0&t=1604995450314>.
44. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук Укрупт ; гол. ред. В. Г. Кремень.

Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

45. Експертна зустріч "Впровадження системи дуальної освіти у підготовку фахівців з маркетингу. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 1/2. С. 77-78. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mvu\\_2016\\_1-2\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mvu_2016_1-2_15).

46. Інтеграція в європейській освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи: Монографія / За заг. ред. Ф.Г. Ващука. Ужгород: ЗакДУ, 2011. 560 с. (Серія «Євроінтеграція: український вимір»; Вип. 16).

47. Іщенко Т. Д. Фахове навчання в системі безперервної аграрної освіти : навч. посіб. Київ : Аграрна освіта, 2000. 242 с.

48. Кайтановська О. Навчання за дуальною системою у закладах професійної освіти Німеччини. *Рідна школа*. 2018. № 1. С. 49-52.

49. Кадемія М.Ю., Гуревич Р.С. Смарт-освіта – нова парадигма сучасної системи освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами*: зб. наук. праць / За ред. О. Г. Романовського. Вип. 4. 2016. С.74-78.

50. Куделя Н. Дуальное образование в Германии: плюсы и минусы. *Партнер*. №9(240). 2017. Режим доступу <http://www.partner-inform.de/partner/detail/2017/9/269/8706/dualnoe-obrazovanie-v-garmanij-pljusy-i-minusy>.

51. Кравець Н. Л. Організація профільного навчання старшокласників у гімназіях сучасної Німеччини: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Житомир, 2007. 16 с.

52. Кравець Н.Л. Реформування організації профільного навчання старшокласників у гімназіях сучасної Німеччини. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (Серія: Педагогіка і психологія). Вінниця: ВДПУ, 2004. № 11. С. 134-137.

53. Кудря К., Сталінська О. Упровадження елементів дуальної форми навчання: переваги та проблеми. *Професійно-технічна освіта*. 2018. № 2. С. 17-19.

54. Кузьмина Ю. А. Влияние протестантизма на развитие трудового воспитания в немецкой педагогике XVI - XX вв. : диссертация.. кандидата педагогических наук. Ростов-на-Дону, 2007. 160 с.



55. Лазарєв М. І. Полісистемне моделювання змісту технологій навчання загальноінженерних дисциплін : монографія / М. І. Лазарєв. – Х. : Вид-во НФаУ, 2003. – 356 с.
56. Лирик С. Система дуальної освіти: чи можливий німецький досвід в Україні? [Електронний ресурс] // Маркетинг в Україні. - 2013. - № 6. - С. 44-50. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mvu\\_2013\\_6\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mvu_2013_6_10).
57. Липкина И. Н. Система образования взрослых в Германии : учеб.-метод. пособие / И. Н. Липкина, В. П. Тарантей. – Гродно : ГрГУ, 2001. – 104 с.
58. Локшина О. І. Етапи розвитку стратегії Європейського Союзу у галузі освіти [Електронний ресурс] / Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em2/content/07loiuet.html](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em2/content/07loiuet.html).
59. Лук'янихін В. Формування ефективних комунікацій у системі “університет — студент. - роботодавець” через призму дуальної освіти / В. Лук'янихін, І. Тесленко // Маркетинг в Україні. - 2018. - № 2 (107). - С. 69-71.
60. Матвеев Н. В., Уманова И. А. Дуальное образование расширяет границы: очертание нового международного проекта // Академический вестник СПб филиала института управления образованием РАО. Человек и образование. 2016. №11 (46).
61. Максименко А.П. Основні принципи організації навчального процесу у загальноосвітньому та технологічному ліцєях Франції (1945 – 1995): дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. К., 1997. 188с.
62. Малицька І.Д. Процес реформування в галузі обов'язкової освіти в країнах Європи / І. Д. Малицька // Рідна школа. – 2002. – №12. (875). – С. 73 – 76.
63. Малицька І.Д. Розвиток інформаційних педагогічних мереж в освітніх системах зарубіжних країн // Рідна школа – 2004. – №9. – С.73-76 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ime.edu-ua.net/cont/Malits6.doc>.
64. Марчук Е.В. Развитие начального профессионального образования в Германии / Е.В. Марчук // Известия ВГПУ. – 2009. - №12. – С.169-171.
65. Матат Д. Дуальна освіта: досвід і перспективи. *Освіта України*. 2018. 19 лютого (№ 7). – С. 5.

66. Матвієнко О.В. Розвиток систем середньої освіти в країнах Європейського Союзу: порівняльний аналіз : дис. ...доктора пед. наук : 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. Київ, 2005. 344 с.
67. Махиня Н.В. Реформування системи педагогічної освіти Німеччини (друга половина ХХ - початок ХХІ ст.) : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 загальна педагогіка та історія педагогіки. Черкаси, 2009.169 с.
68. Мирошниченко К., Савченко І. Упровадження елементів дуальної системи в професійній підготовці кваліфікованих робітників в Україні. *Професійно-технічна освіта*. 2017. № 2. С. 58-61.
69. Міжнародний Форум: Принципи дуальної освіти: можливості впровадження в систему освіти в Україні. *Маркетинг в Україні*. 2015. № 3. С. 54-59. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mvu\\_2015\\_3\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mvu_2015_3_7).
70. Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. №6. С. 53-62.
71. Мінцер О. П., Толстанов О. К., Загорій Г. В. Стратегія створення та оцінювання функціонування систем управління якістю медичної освіти. Друге повідомлення. Трансформація ідей управління якістю на основі принципу "дуальних систем" . *Медична інформатика та інженерія*. 2015. № 3. С. 17-21. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mii\\_2015\\_3\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mii_2015_3_5).
72. Мокін Б. І., Косарук О. М. Освоєння студентами вищих технічних навчальних закладів робітничих професій як один із варіантів реалізації ідеології дуальної освіти. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2017. № 2. С. 103-109. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vvpi\\_2017\\_2\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vvpi_2017_2_17).
73. Освітні технології : навч.-метод. посібник / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін. ; за заг. ред. О. М. Пехоти. Київ : А.С.К., 2001. 256 с.
74. Олеськова Г. Дуальна освіта як особливість фахової підготовки сестринського персоналу Німеччини. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2017. № 7 (2). С. 93-101.
75. Освітній портал [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua>.

76. Освітній портал [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ed.net.ua>.
77. Осипчук Н. Дуальна освіта: чи приживеться німецький досвід. *Освіта*. 2017. 15-22 лют. (№ 7/8). С. 2-3.
78. Плешакова А.Ю. Дуальная система образования Германии: исторический контекст. *Научный диалог*. 2018. № 10. С. 301-311.
79. Постоян Т. Г. Дуальна система навчання в умовах галузевої кластеризації. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 2. С. 374-382.
80. Політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід) / Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України . 2016.
81. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ПІТО НАПНУ. 2015. 176 с.
82. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець; за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: «НВП Поліграфсервіс», 2014. 176 с.
83. Петров Ю. Н. Дуальная система инженерно-педагогического образования – инновационная модель современного профессионального образования. Новгород, 2009. 280 с.
84. Полисадов С.С. Практико-ориентированное обучение в вузе. *Известия Томского политехнического университета*. 2014. № 2. С. 23-25.
85. Пуховська Л.П. Професійна підготовка вчителів у Західній Європі в к. ХХ століття: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 теорія і методика професійної освіти. Київ, 1998. 321 с.
86. Пятничук Т. Дуальна система професійної підготовки фахівців: аналіз досвіду. *Професійно-технічна освіта*. 2018. № 3. С. 27-32.
87. Резолюція конференції «Дуальна освіта як відповідь на виклики, що стоять перед сучасною системою української освіти», 18-19 вересня 2014 р. Маркетинг в Україні. 2014. № 5. С. 67- 69. URL : <http://uam.in.ua>.

88. Репов Д. А. Обеспечение качества профессионального образования в Германии : автореферат дисс. д-ра пед. наук : 13.00.01. Казань, 2015. 42 с.
89. Романенко О.В. Реформування професійної підготовки майбутніх учителів середніх навчальних закладів Франції : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 теорія і методика професійної освіти. Кривий Ріг, 2007. 216 с.
90. Романов С. П. Дуальная система инженерно-педагогического образования. *Образование и наука*. 2007. № 5. С. 54–63.
91. Самчук Л. І. Дуальна освіта в Україні – інноваційна технологія навчання (рекомендаційний бібліографічний список). *Аналитичний вісник у сфері освіти й науки (довідковий бюлетень)*. Вип. VII. 2018. Режим доступу : [http://lib.iitta.gov.ua/710810/1/Analitichnuy\\_visnuk\\_2018-7.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/710810/1/Analitichnuy_visnuk_2018-7.pdf).
92. Світ професій: Програми дуального навчання в Німеччині. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://profchance.de/ua>.
93. Світайло Н.Д., Купенко О.В., Дементов В.О. Принципи організаційного та методичного забезпечення практичної складової в рамках реалізації дуальної моделі освіти (старт в умовах багатьох невизначеностей) : навчально-методичний посібник. Суми : Сумський державний університет, 2019. 133 с
94. Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду на період 2017-2020 р.р., розділ III «Розвиток людського капіталу», підрозділ 8: «Модернізація професійно-технічної освіти». Режим доступу: [https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/Proekt-serednostrokovogo-planu\\_29\\_12\\_16-na-sajt-.pdf](https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/Proekt-serednostrokovogo-planu_29_12_16-na-sajt-.pdf)
95. Сидорчук Л. Упровадження елементів дуальної форми навчання у професійній підготовці дорослих. *Професійно-технічна освіта*. 2018. № 2. С. 51-53.
96. Синенко С.І. Розвиток післядипломної педагогічної освіти в країнах Західної Європи (Англія, Франція, Німеччина) : дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.04 теорія і методика професійної освіти. Київ, 2002. 168 с.
97. Сисоєва С.О. Освіта дорослих: технологічний аспект. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2004. Вип. 3/4. С. 184–187.

98. Сисоєва С.О. Проблеми дистанційного навчання : педагогічний аспект. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2003. Вип. 3/4. С. 78–87.
99. Сисоєва С.О. Проблеми професійного розвитку дорослої людини в умовах інформаційного суспільства. *Педагогічний процес: теорія і практика* : зб. наук. пр. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України, Благод. фонд ім. А. Макаренка. Київ, 2005. Вип. 3. С. 214–217.
100. Сисоєва С.О. Проблеми сучасної освіти в контексті суспільних трансформацій. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. / АПН України, Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т» ; за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. Харків, 2003. Вип. 1. С. 42–46.
101. Сисоєва С.О., Кристопчук Т.Є. Освітні системи країн Європейського Союзу: загальна характеристика : навчальний посібник. Київський університет імені Бориса Грінченка. Рівне : Овід, 2012. 352 с.
102. Солов'єва С.В. Дуальна система професійного образования в Германии. *Социология и социальная работа*. Весник Нижегородського університета ім. Н.И.Лобачевського. Серія : соціальні науки. 2013. №4(32). С. 95-99.
103. Старша школа зарубіжжя: організація та зміст освіти: монографія / за ред. О. І. Локшиної; Ін-т пед. АПН України. К. : СПД Богданова, 2006. 228 с.
104. Стойчик Т. Співпраця з роботодавцями у впровадженні елементів дуальної системи: дискусійна панель. *Професійно-технічна освіта*. 2017. № 4. С. 48-49.
105. Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід: монографія / В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, Н. М. Корчинська, С. О. Леу, В. В. Артемчук ; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. 223 с.
106. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста. *Высшее образование сегодня*. 2004. № 5. С. 20-27.
107. Тороков Д. А. Обеспечение качества профессионального образования в Германии: автореферат дис. д-ра пед. наук: 13.00.01. Казань, 2015. 42с.

108. Фаннінгер Л. П. Особливості профільного навчання в основній школі Австрії: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Тернопіль, 2008. 22 с.
109. Фарапонтова А.А., Чистякова С.Н., Бондарев В.П. Профорієнтація школьників в ГДР. *Школа и производство*. 1987. № 9. С. 62-63.
110. Федотова Г. А. Профессиональное образование и подготовка по рабочим профессиям в ФРГ. Москва : Издат. центр АПО, 2001. 71 с.
111. Федотова Г.А. Социальное партнерство в профобразовании ФРГ. *Профессиональное образование*. 2000. № 6. С. 9-11.
112. Хоменко М. П., Ткачук О. М. Стан і прогностичні тенденції розвитку аграрної освіти в умовах модернізації вищої освіти та сучасних вимог ринку праці. *Проблеми освіти* : наук. зб. Київ : Інститут інноваційних технологій й змісту освіти МОН України, 2007. Вип. 53. 132 с.
113. Хундт Дитер. Образование «MadeinGermany» – знак качества в конкурентной борьбе. Режим доступа : <http://www.ebn24.com/index/php?id=280698L=6>.
114. Хуторской А. В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. *Компетенции в образовании: опыт проектирования*: сб. науч. трудов / под ред. А.В. Хуторского. Москва : Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. С. 12-20.
115. Хюфнер К. Управління та фінансування вищої освіти в Німеччині. *Вища освіта*. 2005. № 6. С. 97-110.
116. Шаповалова Н., Костюченко О. Дуальна форма навчання як сучасна модель співпраці в системі “ПТНЗ - підприємство”. *Професійно-технічна освіта*. 2018. № 2. С. 53-55.
117. Шарипов Ф. В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. Москва : Логос, 2012. 448 с.
118. Шибанін В. С. Інноваційно орієнтований університет: теорія і практика створення. *Економіст*. 2012. № 2. С. 11-13.

119. Шибанін В.С. Дуальна форма освітньої підготовки висококваліфікованих фахівців для аграрної сфери України. *Економіка АПК*. 2018. № 3. С. 13.
120. Шуляк С. О. Професійна підготовка фахівців інформаційної, бібліотечної та архівної справи в контексті реалізації дуальної освіти. *Держава та регіони*. Серія: Соціальні комунікації. 2018. № 1 (33). С. 179-183.
121. Щербак Л. Досвід управління системою професійно-технічної освіти у Федеративній республіці Німеччині та його ефективність. URL : <http://www.inwent-vet.org.ua/pdf/ukr>.
122. Шулікін Д. Дуальна освіта: про експерименти, концепцію і “підводні камені”. *Освіта України*. 2018. 5 листопада (№ 43). С. 8-9.
123. Яковенко О. Практична підготовка у вищих навчальних закладах Німеччини : особливості дуальної системи. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2012. Вип. 1. С. 76-81.
124. Berufsbildungsbericht 2002. Bonn: Bundesministerium fur Bildung und Forschung, 2002. 741 s.
125. Education and Training Monitor 2016. European Commission. Режим доступу: [http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf).
126. Education in Europe: the main features [навчальний посібник] / за ред. М.П. Лещенко. Львів: Бискид Біт, 2008. 241 с.
127. Gray, D. (2001) Assessment series, 11. *Higher Education Academy* [Електронний ресурс]. Режим доступу: [www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/database/id11\\_Briefing\\_on\\_Work\\_based\\_Learning.rtf](http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/database/id11_Briefing_on_Work_based_Learning.rtf).

**Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, А. П. Кобися, В. М. Кобися, Н. Р. Опушко**

**ДУАЛЬНА ОСВІТА: СВІТОВА ПРАКТИКА ТА ВІТЧИЗНЯНІ ШЛЯХИ  
РЕАЛІЗАЦІЇ**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК**



