

СХВАЛЕНО
рішенням колегії Міністерства
освіти і науки України
від 26.01.2018 протокол № 1/3-4

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 навчанні на робочому місці, зростанню системи навчання в корпораціях;

неефективна робота закладів вищої та професійної (професійно-технічної) освіти, включаючи низькоефективне 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).