

Секція: Державне управління

Романенко Євген Олександрович

*доктор наук з державного управління, професор,
проректор, Заслужений юрист України*

Міжрегіональна академія управління персоналом

ORCID: 0000-0003-2285-0543

м. Київ, Україна

Дацій Олександр Іванович

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи*

Міжрегіональна академія управління персоналом

ORCID: 0000-0002-7436-3264

м. Київ, Україна

Щокін Ростислав Георгійович

*доктор юридичних наук, доцент, Президент,
Заслужений працівник фізкультури та спорту України*

Міжрегіональна академія управління персоналом

ORCID: 0000-0002-0836-8315

м. Київ, Україна

Мірошниченко Олексій Валентинович

*кандидат економічних наук,
виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України,*

Президент, Заслужений економіст України

Інститут професійних кваліфікацій

ORCID: 0000-0001-7184-9560

м. Київ, Україна

Колишко Родіон Анатолійович

кандидат юридичних наук, директор

Інститут професійних кваліфікацій

ORCID: 0000-0003-3981-3888

м. Київ, Україна

Притоманов Сергій Олексійович

кандидат фізико-математичних наук, Віце-Президент

Інститут професійних кваліфікацій

ORCID: 0000-0003-2628-4788

м. Київ, Україна

РОЛЬ РОБОТОДАВЦІВ У РЕАЛІЗАЦІЇ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

Нинішня суспільно-економічна ситуація в Україні спричинила необхідність модернізації системи підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Постала гостра необхідність посилення ролі роботодавців у всій системі підготовки робітничих кадрів: від формування її змісту до оцінювання її результатів.

Подолання означених вище проблем можливе за умови розроблення системи підготовки майбутніх кваліфікованих робітників на засадах дуальної освіти, яка успішно використовується у Скандинавських країнах, Німеччині, Австрії та інших держав-членах ЄС.

Дуальна система навчання, за своїм змістом, означає паралельне навчання в освітній установі і на виробництві. За основу цієї системи покладено принцип взаємного зв'язку теорії з практикою, що дозволяє учням засвоювати прийоми та навички роботи на робочих місцях підприємств промисловості і сфери послуг.

Висока життєздатність цієї системи пояснюється тим, що вона

відповідає інтересам всіх учасників цього процесу: держави, навчального закладу, підприємств чи організацій та учнів.

В першу чергу для підприємств реалізація дуальної системи – це можливість підготовки кадрів, безпосередньо, під своє виробництво, виробничі технології та обладнання, максимальна відповідність корпоративним інтересам, економія часу та коштів на пошук і підбір робочих, їх перенавчання та адаптації до умов конкретного підприємства. До того ж, у підприємства з'являється можливість перспективного планування заміни трудових ресурсів та відбору кращих учнів, так як за час навчання можна виявити їх сильні і слабкі сторони. Добре навчені молоді працівники швидко пристосовуються до робочого ритму виробництва, витрачаючи мінімально часу для адаптації, позитивно позначається на іміджі підприємства.

Учні ж, за дуальної системою своєчасно набувають відповідні знання і стійкі професійні прийоми та навички роботи, самостійність і поступову адаптацію до дорослого життя, у них з'являється впевненість у завтрашньому дні.

Навчальна програма формується за замовленням та за участю роботодавців, які, крім цього, мають можливість розподіляти обсяг навчального матеріалу з дисциплін в рамках конкретної професії.

Термін, на який розраховані програми дуального навчання, варіюється в проміжку від півтора до трьох років, при тому що більше 70 відсотків навчального часу відводиться навчанню на виробництві.

У цілому можна зазначити такі проблеми, які можна вирішити за допомогою впровадження системи дуальної освіти:

- швидке старіння набутих знань та навичок на ринку праці;
- перенавчаність випускників навчальних закладів. особливо вищої освіти (30,9 % молоді має надмірну кваліфікацію для робіт, яку вони виконують (для робітничих професій)* - як наслідок – завищені

очікування зар.плати;

- працевлаштування не за спеціальністю (77% молодих працівників працюють не за фахом);
- неможливість здобуття практичного досвіду під час навчального процесу (лише 29% молоді проходили стажування у роботодавця під час навчання);
- не завжди відповідний рівень практичної підготовки педагогічного складу;
- відсутність в Україні сучасної системи професійної орієнтації, системи професійних кваліфікацій.

Вирішення зазначених проблем може бути дуже простим. Для цього потрібним є:

- сучасна системи професійної орієнтації;
- реалізація нових форм організації навчального процесу (дуальна підготовка, наставництво, on-line освіта, симуляційні процеси, дистанційна освіта тощо);
- молода людина на момент закінчення школи має чітко усвідомлювати свій майбутній професійний шлях хоча б на 5 років після закінчення навчального закладу.

Позитиву додають такі фактори як: уже створені 5 галузевих рад; 46 професійних стандартів (без участі держави); розробка 25 державних стандартів професійно-технічної освіти на базі професійних стандартів; формування і реалізація навчальної програми для ЗВО на базі проекту професійного стандарту (мехатронік).

На даний час також можна перелічити такі якісно нові форми участі бізнесу в освітньому процесі: участь у визначення навчальних програм; участь у забезпеченні якості освіти, в т.ч. за рахунок проведення незалежної перевірки результатів навчання; впровадження нових форм навчання (дуальна підготовка, наставництво, симуляційна діяльність тощо).

Нажаль, в Україні не існує спеціального документа, який би визначав дуальну освіту як явище та визначав її пріоритет. Можна зазначити згадки про неї у Законі України про вищу освіту (2014 р.) [1] та Проекті закону «Про ПТО» (Професійна освіта), що зареєстрований у парламенті та Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти [2]. Існує попередня підтримка роботодавців, але і вона потребує вдосконалення. Наразі існує велика потреба у сучасних навичках та знаннях працівників, або «нових бажуючих», або зараз працюючих. Однак старомодне обладнання та методи викладання провокують або формальне ставлення до підвищення якості вмінь та знань працівників, або створення власних навчальних центрів. Відсутні фінансові та інші види стимулів для роботодавців реалізовувати практику дуальної освіти, в той же час існують обов'язки щодо забезпечення робочих місць, уніфікованих для учнів та студентів, які проходять практику на основі роботи.

На даний час можна перелічити типи дуальної освіти, що існують в Україні:

- учень як працівник (IVET (4-й рівень EQF, 4-й рівень NQF, тривалість 1,5 - 2 роки); перепідготовка (IVET, 4-й рівень, 4-й рівень NQF, тривалість - до 1 року) та підвищення кваліфікації (CVET, 4-5-й рівень EQF, 4-5-й рівень NQF, тривалість - до 6 місяців);
- учень як студент (практика на основі роботи (1-2 місяці); переддипломна практика (включаючи ЗВО, до 6 місяців).

Такі форми дуальної освіти, як "віртуальні фірми", навчальні компанії або "реальні компанії", що прикріплені до освітніх постачальників і тісно пов'язані з навчальними програмами, не затверджені національним законодавством, не заборонені і не реалізуються масово.

Серед практик, що були реалізовані в Україні як форми дуальної освіти можна зазначити наступні. У сфері діяльності компаній середнього розміру була визначена «Козирна карта». Основна сфера діяльності - готелі та

ресторани. До її складу входить 70 ресторанів у всьому світі, 7000 співробітників. Основними етапами роботи у сфері дуальної освіти були: у 2002 - 2005 рр. - відділ з навчання та консалтингу (5 осіб); у 2005 - 2009 рр. - навчальний центр (15 постійних працівників). Основними сферами навчання є: управління та обслуговування ресторану; кухня та приготування їжі; бар; розвиток персоналу. У внутрішній системі навчання визначено три рівні: дивись (адаптація - 1-3 дні); йди (освіта та навчання на робочому місці; під контролем репетиторів - 1 місяць); біжи (програма підвищення кваліфікації для лідерів). Результатами такої практики є орієнтація та розвиток персоналу; студенти стали певним пріоритетом лише за останні 2 роки; незначна міграція між компаніями.

У сфері діяльності компаній великого розміру була визначена «DTEK». Більше 140 000 співробітників. Основні напрямки діяльності: видобуток вугілля, виробництво енергії та постачання. Дуальна освіта для працівників реалізовувалася у спільних проектах з 6 основними технічними університетами. Відбувалося оцінювання тренерів та викладачів навчальних центрів. Було зайнято 919 співробітників в системі ПТО, а також 524 дітей працівників, які брали участь у навчанні за програмою трудових династій. Крім зазначеного було розроблено 14 професійних стандартів.

За результатами зазначених практик у сфері дуальної освіти визначено такі проблеми: відсутність мотивації та реальних можливостей значної більшості роботодавців розвивати таку практику; низька якість процесу навчання та перепідготовки в навчальних закладах (як ЗВО, так і ПТО); відсутність сучасних підручників та навчальних програм + старомодні викладачі та майстри; відсутність фінансових та / або податкових стимулів для розвитку практики дуальної освіти.

Пріоритетами у зазначеній сфері визначено: підхід «людина в центрі» - мотивована людина є необхідною умовою високої конкурентоспроможності на ринку праці; профорієнтація – освіта, розвиток підприємницьких навичок;

постійне навчання та навчання, не обмежене сферою формальної освіти.

Завданнями на майбутнє стали: перехід до нового рівня експлуатації технологічних процесів (3 в Україні, 5-6 в ЄС); розвиток ІКТ та цифрової компетентності; нові види економічної діяльності – нова кваліфікація (зелена / альтернативна енергетика, зелені робочі місця).

Література

1. Про освіту. Закон України від 5 верес. 2017 р. № № 2145-VIII.
2. Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 12.12.2019 №1551.
3. Romanenko Ye. O., Chaplay I. V. Modern administrative tool of the innovative development of the enterprise / Yevhen Oleksandrovych Romanenko, Iryna Vitaliivna Chaplay // Науковий вісник Полісся. 2016. №4 (2016). С. 268-275.