

ДУАЛЬНА ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ТРЕНД СЬОГОДЕННЯ

Як свідчить практичний досвід, у наш час стає все більш помітним розрив між теоретичними знаннями, які здобувачі вищої освіти отримують у закладах вищої освіти, і практичними навичками, яких не тільки очікують від них майбутні роботодавці, а й які здебільшого сприятимуть високій конкурентоздатності претендента на здобуття вакантної посади.

Проблеми сьогодення, які притаманні вітчизняній освіті та ринку праці, зумовлюють необхідність впровадження дуальної форми навчання в Україні [3].

Згідно з ЗУ «Про вищу освіту» дуальна форма здобуття вищої освіти (далі – ДФЗО) – це спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми на основі договору [4].

Таким чином, ДФЗО являє собою програму навчання, яка на формальній основі об'єднує академічне навчання з практичною роботою у роботодавця, який бере участь у даній освітній програмі.

Основними характерними ознаками ДФЗО є:

- період перебування здобувача освіти у роботодавця і його зміст розробляється і/або затверджується ЗВО, й відповідає елементу академічного освітнього процесу;

- здобувач освіти безпосередньо виконує робочий процес, а не просто спостерігає за ним;

- робота здобувача освіти оплачується роботодавцем;

- результати роботи здобувача освіти у роботодавця підлягають моніторингу освітньою установою;

- результати роботи здобувача освіти на виробництві контролюються і оцінюються роботодавцем, який приймає участь у програмі

- спільний час, проведений на роботі повинен бути не менше 25 відсотків від тривалості академічної освітньої програми.

Традиційно вважається, що ДФЗО більше підходить до технічних спеціальностей, пов'язаних з набуттям навичок певних операційних процесів, але, як показує європейський та вітчизняний досвід, ефективні практики є в різних галузях економіки, у сфері підготовки спеціалістів із маркетингу, фінансів, оподаткування, торгівлі, у сфері міжнародних відносин тощо. Підґрунтям для запровадження дуальної освіти є галузі, де існує системна проблема нестачі кваліфікованих працівників та службовців.

Найчастіше готувати для себе працівників за дуальною формою навчання беруться сільськогосподарські компанії та підприємства [5].

Але як зазначають фундатори цієї форми, вона дійсно має галузеву специфіку – тобто для кожної сфери мають бути прописані свої особливості [6].

Експеримент по дуальній освіті в Україні запустили наприкінці 2019 року. Тоді долучилися 44 заклади, зокрема, 28 закладів вищої освіти та 16 закладів фахової передвищої освіти. Відтоді приєдналися до експерименту ще декілька. Наразі Міністерство освіти і науки планує видати наказ про розширення експерименту.

В Україні застосовують дві моделі дуальної освіти – модель із інтегрованою практичною підготовкою та із інтегрованою професійною діяльністю. Перша модель передбачає поєднання періодів навчання здобувачів першої вищої чи фахової передвищої освіти в закладі освіти та на підприємстві. Другу модель розроблено для поєднання навчання в ЗВО та на підприємстві для тих, хто вже здобув фахову передвищу або першу вищу освіту, працює на підприємстві та має бажання продовжити навчання за своїм профілем або профілем, визначеним підприємством [1].

Так, відповідно до Аналітичного звіту, оприлюдненого МОН України наприкінці 2020 р. бізнес давно відчуває дефіцит фахівців технічних спеціальностей і відмічає невідповідність рівня їхньої підготовки вимогам ринку. Крім того, за деякими дефіцитними спеціальностями відбувається ще й критичне зменшення наповнюваності груп через зниження престижності таких професій.

Всі роботодавці погоджуються, що здобувачі освіти мають отримувати ґрунтовні теоретичні знання та практичні навички ще під час навчання у закладі освіти. Вони також зазначають, що хотіли б мати можливість впливу на зміст освітніх програм і не лише у частині варіативної складової [1].

Механізм реалізації політики дуального навчання закладу вищої освіти покликаний забезпечити поєднання різних елементів в єдине ціле

Основні етапи реалізації дуального навчання

1. Підготовчий етап. Розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної освіти у повному обсязі

2. Організаційний етап. Визначення чітких траєкторій навчання за всіма спеціальностями. Складання розкладу, графіку навчального процесу, заходів щодо оцінки результатів навчання [2].

Що стосується варіантів організації освітнього процесу та графіка чергування фаз навчання в закладі освіти й на підприємстві, то вони різняться залежно

від специфіки підготовки здобувачів за певними спеціальностями, потреб підприємства тощо.

Роботодавці відзначають, що критеріями вибору ЗВО для організації ДФЗО є наявність в закладі профільних кафедр, його територіальне розміщення, досвід попередньої співпраці тощо. Також роботодавці зазначають, що дуже часто ініціативу з впровадження ДФЗО та залучення роботодавців у цей процес проявляють самі заклади освіти [1].

Серед мотиваційних інструментів, які можуть бути реалізовані в межах співпраці з ЗВО та здобувачами, роботодавці називають:

- виплату заробітної плати здобувачам за фактично відпрацьований час на підприємстві (періоди навчання на робочому місці);

- призначення роботодавцями мотивуючих стипендій кращим студентам за успішне теоретичне навчання та активну участь у проходженні виробничої практики на підприємствах;

- сплату роботодавцем вартості навчання здобувача на контрактній основі в закладі освіти.

Всі ці механізми можуть бути реалізовані на практиці через укладання тристороннього договору між роботодавцем, закладом освіти і здобувачем.

3. Заключний етап. Навчання почергово у закладі освіти та на виробництві або в установі, із поступовим заглибленням студентів у виробничу сферу [3].

За словами роботодавців, під час відбору здобувачів освіти, яким може бути запропонована ДФЗО за ініціативи підприємства, вони насамперед керуються рекомендаціями закладів освіти. Роботодавці беруть участь у роботі кваліфікаційних комісій, захисті курсових робіт та дипломних проєктів. Впродовж першого та другого курсів здобувачі мають можливість відвідувати підприємства як базу практики, експериментальну базу або в межах заходів з профорієнтації.

Серед ризиків, які можуть вплинути на впровадження ДФЗО, роботодавці зазначають насамперед карантинні обмеження, введені в Україні через поширення захворюваності на COVID-19, побоювання адміністрацій ЗВО та викладацького складу щодо зменшення навантаження для викладачів та скорочення кадрів на кафедрах, а також низький рівень роз'яснювальної роботи щодо переваг ДФЗО як серед студентів, так і серед викладацького складу.

Тож, як зазначається у дослідженні, зацікавлені роботодавці мають вести систематичну роботу з інформування здобувачів освіти щодо можливості навчання за ДФЗО – поширювати відповідну інформацію на сайтах та сторінках у соціальних мережах підприємства та закладу освіти.

Зі свого боку роботодавці «не розуміють» всіх бюрократичних нюансів, яких зобов'язані дотримуватися заклади освіти, тому надмірна бюрократизація може негативно вплинути на їх рішення щодо залучення в якості партнерів.

Отже, впровадження ДФЗО потребує перегляду структури освітніх програм і внесення до них коректив, щодо підготовки фахівців за дуальною формою навчання, формування у них необхідних компетентностей та програмних результатів навчання, які потрібні сучасному підприємству, можливо, виходячи за межі існуючих галузевих стандартів.

З урахуванням сучасних вимог галузевого ринку, освітні програми повинні бути інноваційно-технологічними, за замовленням підприємства, що забезпечить швидку адаптацію фахівця в робочий ритм підприємства.

В свою чергу, до переваг дуального навчання слід віднести: формування під час навчання фахових компетентностей у здобувачів освіти з урахуванням особливостей роботи конкретного підприємства; випускники вишу матимуть можливість по закінченню навчання влаштуватися на роботу на підприємствах-базах практики, з якими заклад вищої освіти укладатиме договори; використання системи договорів між здобувачами вищої освіти та підприємствами, яка сприяє навчанню молодих фахівців за спеціальним навчальним планом у межах безперервного освітнього процесу; випускник при подальшому працевлаштуванні не потребує психологічної та професійної адаптації, що позитивно впливає на загальні результати діяльності підприємств [2].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аналітичний звіт «Думки роботодавців про дуальну освіту» URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna_2_2%20edit%206-11.pdf.

2. Довгенко Я., Яременко Л., Яременко Ю. Впровадження дуальної освіти у виші: переваги та ризики. *Економіка та суспільство*. 2021. № 28. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-29>.

3. Дудка У. Т., Петрів О. С. Переваги та недоліки впровадження дуальної освіти в Україні. *Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми першого року запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої освіти України»*, 22 жовтня 2020 року, Науково-методичний центр ВФПО. Київ, 2020. С. 111-113.

4. Про вищу освіту: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

5. Кащенко В. Навчатися і працювати: 10 питань про дуальну освіту. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-yakisne-zhyttia/3310741-navcatisa-i-pracuvati-10-pitan-pro-dualnu-osvitu.html>.

6. Миклулюк О. «Знаю» = «вмію». *День*. 2019. № 214. URL: <https://day.kyiv.ua/uk/article/cuspilstvo/znyayu-vmiyu>.