

## **ЩО НАСПРАВДІ ВІДБУВАЄТЬСЯ З ДУАЛЬНОЮ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ**

Реальні зміни в освіті потребують системності, інвестицій і політичної підтримки. Наразі питанню розгортання дуальної освіти в Україні приділяється велика увага в МОН.

У 2021 розширено перелік учасників пілотного проєкту. Заклади освіти та роботодавці виявляють інтерес і готові долучатися до експерименту, але потрібно критично підійти до оцінювання можливостей участі в ньому. Не всі розуміють, що являє собою дуальна освіта.

Заклади освіти поступово стають більш відкритими до поглибленої співпраці із роботодавцями та готовими до додаткового навантаження, пов'язаного із організацією дуального навчання, про що свідчить розширення переліку закладів освіти та роботодавців, що виявили бажання бути включеними до Наказу МОН № 1296.

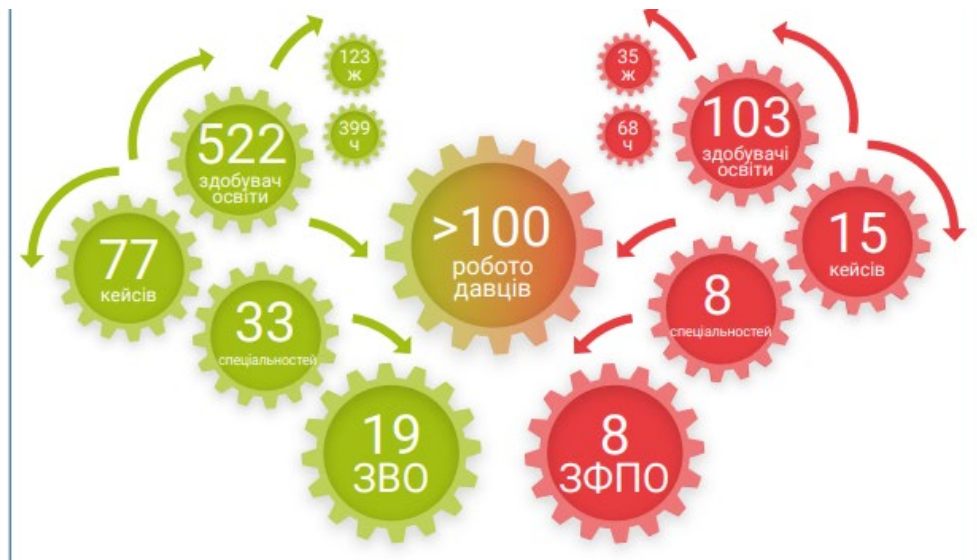
Заклади освіти	Кількість закладів освіти	
	у наказі МОН від 15.10.2019 № 1296	у наказі МОН від 15.09.2021 № 991
Вищої освіти	27	49
Фахової передвищої освіти	17	30
<b>Всього</b>	<b>44</b>	<b>79</b>

За результатами минулорічної конференції МОН разом з представниками закладів освіти, роботодавців підготували проєкт Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти, яке проходить складну процедуру погодження. Йдуть тяжкі, але конструктивні дискусії з профспілками та роботодавцями для прийняття компромісних рішень. МОН наполягає на обов'язковій наявності трудових договорів у процесі ДФЗО.

Заклад освіти несе повну відповідальність за підготовку здобувача, виконання освітньої програми, якість освітнього процесу. Не роботодавець, оскільки у нього інші функції і завдання, тому інтегрувати роботодавців в освітній процес є завданням закладу освіти.

У процесі запровадження ДФЗО є складне питання прийняття здобувачів на посади, що передбачають проведення конкурсу або як прийняти на посаду, коли ще немає диплома.

### *Статистика за результатами другого року пілотного проєкту*



Сподіваємося, що у 2021/2022 н.р. дуальна форма здобуття освіти прийме свої логічні форми, які будуть пов'язані з напрацьованим вітчизняним досвідом та прийняттям Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти, у якому велика увага має приділятися договірним засадам та захисту прав здобувача.

Закладам освіти потрібно бути самокритичними та ставити завдання, які можливо реалізувати. Приблизно за рік до завершення експерименту МОН дуже уважно вивчатиме напрацьований досвід та оцінить роботу кожного з учасників експерименту. Ми не допустимо спаплюження, дискредитації дуальної освіти.

На цьому наголосив Олег Шаров, генеральний директор Директорату фахової передвищої освіти, вищої освіти МОН України під час офіційного відкриття міжнародної науково-практичної конференції «Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми другого року запровадження пілотного проєкту у закладах вищої та фахової передвищої освіти України». Конференцію організував Науково-методичний центр ВФПО у партнерстві із Фондом Фрідріха Еберта та Міністерством освіти і науки України 18 листопада 2021 року.

Під час конференції було представлено результати пілотного проєкту з впровадження дуальної форми здобуття освіти (2020/2021 н.р.). зокрема, Олена Давліканова, докторка філософії, координаторка проєктів Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, зосередила увагу на тому, що трудовий договір має бути інструментом захисту здобувача. Укладанню договорів має приділятися особлива увага під час започаткування ДФЗО. Трапляються випадки, коли роботодавці не зовсім розуміють, що являє собою ДО, і здобувач працює 40 год на тиждень як повноцінний працівник підприємства. Тоді постає питання, коли йому навчатися? Часто у роботодавців складається враження, що здобувачі не мають ні ґрунтовної теоретичної, ні практичної підготовки. Є випадки, коли йде підміна дуальної форми здобуття освіти іншими формами, зокрема заочною чи вечірньою. Здобувач має пройти повністю освітню програму та отримати необхідний перелік компетенцій. Заклад освіти забезпечує теоретичну підготовку, цілісність освітньої програми навчання, відповідність стандартам освіти та професійним стандартам, несе відповідальність за якість підготовки здобувачів освіти. У закладах освіти України підготовка здобувачів за ДФЗО відбувається за індивідуальними навчальними планами. Окремо сформованих груп для підготовки здобувачів ще не існує або вони малочисельні. Крім того, немає «черги» роботодавців, охочих долучитися до пілотного проєкту. Є питання і щодо відбору здобувачів на навчання. Роботодавці надають перевагу під час відбору здобувачам, які навчаються на 3 курсі, опанували певний рівень теоретичної складової, початкові практичні навички, мають робітничу професію.

Порівняно з минулим роком заклади освіти та роботодавці стали відкритішими один до одного та ініціювання співпраці з питань впровадження дуальної форми здобуття освіти – це спільне рішення закладу освіти і роботодавця. Крім того, є випадки коли здобувачі освіти «приводять» роботодавців до закладу освіти.

Велика увага має приділятися оновленню освітніх програм і більшість закладів відкриті в цьому питанні, враховують пропозиції роботодавців. Наразі досвіду запровадження окремих дуальних програм ще не існує, але ми маємо рухатися у цьому напрямі.

Переважна більшість роботодавців вбачає у підготовці фахівців за дуальною формою здобуття освіти майбутнє, оцінюючи її як сучасну та прогресивну. Про це свідчать результати моніторингу думок роботодавців, які презентувала Ірина Лілик, голова ГО «Українська асоціація маркетингу». 94% підприємств-партнерів заключили тристоронні договори та почали прописувати вимоги до здобувачів освіти та 74% вказали на наявність «інституту наставництва» на підприємстві. 11 підприємств покривають вартість навчання тих здобувачів, які навчаються на контрактній основі. Є низка проблем, зокрема, забезпечення ротації здобувачів освіти всередині підприємства, зарахування їх на посади відповідно до програмних результатів навчання та зміна посад тощо. Закладам освіти потрібно ретельно підходити до підбору підприємств-партнерів.

Дві третини здобувачів освіти, які навчалися за дуальною формою здобуття освіти, порадили б її іншим здобувачам, що свідчить про привабливість такої форми здобуття освіти. Про це наголосила Олена Бучинська, к.е.н., доцент кафедри маркетингу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, яка представила думки здобувачів освіти-учасників пілотного проекту. У 2020/2021 н.р., як і у минулому навчальному році, найбільша кількість здобувачів опанували на підприємствах такі професії: електрик, інженер, інженер-технолог, слюсар із ремонту рухомого складу, агроном. Але з'явилися і нові професії: геодезист, розробник програмного забезпечення, ветеринарний лікар, слюсар із ремонту трубопроводів. Щодо позитиву: 92% опитаних здобувачів підтвердили наявність підписаних тристоронніх договорів, наявності позитивних зрушень щодо оформлення на ДФЗО, майже всі здобувачі високо оцінили рівень практичної підготовки на підприємстві та наразі відсутні випадки відмови роботодавців виплачувати грошову винагороду здобувачеві. Водночас є і проблеми: 65% здобувачів перебувають на підприємстві більше ніж 60% навчального часу, 75% оформлені на підприємстві на повну ставку, 10 – на 0,5 ставки, часта роботодавці вимагаються постійно працювати на повний робочий день, що унеможлиблює відвідування занять у закладі освіти, є випадки, коли здобувачів використовують як різноробів та дають завдання, не передбачені посадовими інструкціями.

Незважаючи на всі складнощі, 17% здобувачів планують залишитися працювати в компаніях, де вони навчалися.

Роботу конференції було побудовано таким чином, що кожна із представлених сторін мала змогу продемонструвати та висловити свою думку. Досвід організації освітнього процесу у закладах освіти представили: Максим Романов, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Віта Бугайчук, Поліський національний університет, Віктор Терновик, Мирогощанський аграрний фаховий коледж, Лариса Шаульська, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Олександр Ломейко, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного. Кожен з учасників поділився своїм унікальним досвідом організації освітнього процесу за ДФЗО. Особлива увага приділялася питанню підписання договорів, які вимагають кропіткої підготовки та захищенню інтересів всіх учасників. У договорах прописують умови не тільки для здобувачів, а й для професійного зростання, підвищення кваліфікації викладачів або ж для працівників підприємств, яких залучають для викладання у закладі освіти. Учасники звернули увагу на те, що в процесі запровадження ДФЗО потрібно мати надійного партнера, що має достатні матеріальні і кадрові ресурси для забезпечення виконання програми навчання. Безвідповідальний бізнес не може бути залучений до підготовки здобувачів. Не потрібно гнатися за кількістю, а потрібно забезпечити якість і час для цього. Але є випадки, коли підприємства близько знайомляться з вимогами та їх стає менше. Водночас введення у 2020-2021 навчальному році посилені карантинні заходи в організаціях, установах і підприємствах і, як наслідок, скорочення робочих місць, суттєво вплинуло на можливість дуального навчання здобувача на підприємствах-партнерах. Особливо це вплинуло на підприємства сфери обслуговування та харчові підприємства. Як результат цього деякі підприємства-партнери, затверджені наказом МОН для участі у пілотному проєкті з дуальної форми здобуття освіти, взагалі не мали можливості продовжити експеримент. Тому наразі внаслідок тимчасового припинення співпраці з деякими підприємствами-партнерами у нас виникла проблема із звітуванням щодо пілотного проєкту з певних спеціальностей.

Інша проблема, яка впливає на співпрацю з підприємствами з дуальної форми здобуття освіти, – це те, що як тільки підприємство або організація

завершує цикл підготовки фахівців і працевлаштовує найкращих випускників до себе на роботу, деякі з них втрачають мотивацію у подальшій співпраці з закладом освіти. Тому наразі ми переглядаємо підприємства-партнери з кожної спеціальності з метою укладання довгострокових договорів на співпрацю. До участі у пілотному проєкті залучено підприємства як великого, так і середнього і малого бізнесу. Великі підприємства мають навчальні центри та частину лекційних матеріалів здобувачі вивчають там. Обов'язково мають бути підготовлені наставники, ментори, які знають і вміють навчати.

Позицію роботодавців щодо впровадження дульної форми здобуття освіти презентували Олена Колеснікова (Федерація металургів України), Голда Виноградська (Національне галузеве партнерство в легкій промисловості України), Андрій Семенчук («ДТЕК Мережі»), Тетяна Надрєга (ЦПНП АТ «ДТЕК Дніпровські електромережі»), Володимир Дурава («ЕНКОН Україна»), Сергій Анашкін (ТОВ «Астра», ГС «Холодильна асоціація України»), Юрій Терещенко (Федерація залізничників України), Олена Азеєва (ПрАТ «МХП»). Бізнес зацікавлений в молодих висококваліфікованих працівниках, максимально мотивованих та готових до роботи одразу після закінчення навчання.

Олена Азеєва зазначила, що на підприємства потрапляють випускники, які мають різний рівень підготовки і на їх перенавчання витрачаються значні матеріальні та людські ресурси. Тому ми зважилися на цей експеримент, щоб здобувачі освіти отримували кваліфікацію під час навчання і після випуску могли скористатися можливістю залишитися працювати на нашому підприємстві. Це спонукає їх і до кращого освоєння теоретичної складової, а для роботодавців це якісний зовнішній кадровий резерв. Велика увага приділяється наставництву. Наставник працює із здобувачем впродовж всього періоду навчання. Наставники, які є фахівцями своєї справи, теж вчаться і отримують психолого-педагогічну підготовку.

Володимир Дурава зазначив, що ми маємо використовувати новітні засоби для формування кадрового потенціалу. ДО – це не революція, це еволюція. У зв'язку з тим, що галузі економіки розвиваються дуже швидко, без тісної співпраці закладів освіти і роботодавців неможливо створити сучасну освітню програму. Наше підприємство тільки долучено до співпраці з ЗО. Ми працюємо в галузі, яка стрімко розвивається, реалізуємо інноваційні

проекти, будуємо заводи, тому потребуємо сучасних інженерів, програмістів, до підготовки яких активно долучаємося. У подальшому вони зможуть працювати на підприємствах, де ми реалізуємо свої проекти. Було створено центр професійних компетенцій на базі Поліського національного університету, в якому можуть опановувати певні компетенції не тільки здобувачі, а й викладачі.

Юрій Терещенко звернув увагу на те, що виникають труднощі під час передачі обладнання закладам освіти, оскільки підприємства та заклади освіти підпорядковуються різним міністерствам. Крім того, є питання щодо популяризації ДО, підготовки в однієї групі під час теоретичної підготовки здобувачів які вчаться за ДФЗО та денною формою, формування тристоронніх договорів, закріплення здобувачів на робочому місці.

Сергій Анашкін підкреслив, що успіх впровадження ДО буде тоді, коли буде сформоване у особистості бажання вчитися. А починати потрібно з проведення профорієнтаційної роботи, тестування дітей на здібності (гуманітарії, технарі) у межах територіальних громад, відвідування підприємств разом з батьками. Добре, щоб на рівні громад проводили зустрічі влади, освіти, підприємців, експертів. Потрібно мати аналітику тих, кого випустили із ЗО, працевлаштували і закріпили за фахом.

Тетяна Надрега теж звернула увагу на необхідність наявності наставників та контролю за діяльністю здобувачів разом із кураторами від ЗО.

Голда Виноградська, зауважила, що слід звернути увагу на підвищення кваліфікації викладачів та розповіла про сумісний досвід підготовки посібників.

Андрій Семенчук зазначив, що фахівці ДЕТЕК вивчили програми за якими вчаться здобувачі спеціальності 141 та разом із закладами освіти визначили, які дисципліни можна викладати на підприємстві, ЗО визначив, скільки годин він може віддати на вивчення на підприємстві, і таким чином ми формує програми навчання на виробництві та «прив'язали» її до кожного окремого студента, враховуючи його освітній рівень та спеціалізацію.

Олена Колеснікова зауважила, що підготовка здобувачів – це не благодійність, а дуальна освіта – перший крок до корпоративно-соціального партнерства. Металургійна галузь потребує 2-3 тис. молодих фахівців

щороку, тому ми тісно співпрацюємо із закладами освіти. Наразі ми вкладаємо інвестиції в профорієнтаційну роботу, щоб діти не боялися складати ЗНО з фізики, математика, хімії та йшли на спеціальності, яких потребує наша галузь. Ми створюємо стемлабораторії, стипендіальні програми. Це інвестиції в людський капітал, який в грошах не обліковується, а цей напрям роботи більше схожий на благодійність.

На питання, чи порадили б ви підприємствам, які вагаються долучатися до підготовки здобувачів за ДФЗО, учасники панельної дискусії-роботодавці одноставні в тому, що ДО потрібно розвивати і наразі для цього є всі інструменти, потрібно тільки мати бажання. Було рекомендовано створити майданчик для пошуку партнерів, спілкування, обміну досвідом.

Завдяки дуальній формі, здобувачі освіти значно підвищили свій рівень не тільки практичної підготовки, а й теоретичної, та добре зарекомендували себе на провідних підприємствах відповідних галузей. Здобувачі, які взяли участь у конференції, прийшли на ДО різними шляхами: комусь порадили у ЗО, хтось на ньому вже працював, хтось проходив практику. Одним з таких здобувачів вищої освіти є студент зі спеціальності 208 «Агроінженерія» механіко-технологічного факультету Таврійського ДАТУ імені Дмитра Моторного Станіслав Матюхін, який поділився на конференції своїм досвідом у дуальному навчанні на підприємстві «Гідросила МЗТГ». За час свого навчання він повністю засвоїв процес керування сучасним верстатом з програмним керуванням і пов'язує свою подальшу інженерну діяльність з цим провідним підприємством Мелітополя. А на запитання модератора: «Що б ти побажав студентам, які планують перевестися на дуальну форму навчання?», він відповів: «Головне – бути вмотивованим до підвищення рівня практичної підготовки, а в іншому випадку краще не переходити на дуальну освіту».

Володимир Нагорняк з Івано-франківського національного технічного університету нафти і газу зі спеціальності 131 «Прикладна механіка», який вже 3-й рік навчається за ДФЗО у ТОВ «Надвірнянський кар'єр Карпати», звернув увагу на те, що навчання за дуальною формою передбачає збільшення навантаження і, як наслідок, вимагає мотивації, самоорганізованості. Крім того, збережено державне місце, стипендію студент отримує заробітну плату. У всіх організаційних питаннях йому



допомагали фахівці центру дуальної освіти та завідувач кафедри зварювання. Кафедра співпрацює з підприємством не тільки в рамках ДО, а й з наукової складової. Викладачі університету з насторогою ставляться до ДО, оскільки вони про неї мало поінформовані.

Тетяна Нога, студентка Рогатинського аграрного фахового коледжу зі спеціальності 211 «Ветеринарна медицина», пригадує, що коли вперше прийшла на своє робоче місце, була у захваті, який змінився острахом.

Здобувачі впевнені у тому, що студенти мають спробувати себе в дульній освіті, не дивлячись на те, що це складно, збільшується навантаження і вільного часу є майже немає. Вони відчують велику відповідальність як перед закладом освіти, так і підприємством та вважають досвід, який отримали під час навчання, безцінним та відмічають, що опанувати теоретичну частину освітньої програми в умовах онлайн-навчання стало легше. Планують у подальшому вчитися за ДФЗО та закріпитися на підприємствах, де навчалися.

Кожен з учасників конференції мав змогу висловити свою думку та взяти участь в експертній дискусії (Людмила Васи́лега, Державний центр зайнятості, Володимир Бахрушин, Національна команда експертів з реформування вищої освіти, Марина Білоус, Житомирська міська рада, Юлія Логвиненко, Батьківські птахофабрики, Анна Пугачова, Федерація профспілок України, Марія Теловата, Наталя Кулалаєва, Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, Сніжана Леу-Севериненко, проєкт USAID «Економічна підтримка Східної України»).

Під час експертного оцінювання результатів другого року пілоту було визначено, що перепон для запровадження ДФЗО в Україні немає. Потрібно мати бажання, мотивацію та бачити перспективи.

Обговорено питання особливостей договірних взаємин, статусу здобувача на підприємстві, його оформлення, відповідність до класифікатора професій, наявності диплома, соціального захисту, напрацювання моделей, шаблонів реалізації ДО, єдиний підхід до розробки навчальних планів, програм, популяризації ДО, історій успіху, обмін досвідом тощо. Крім того, акцентовано на тому, що не потрібно плутати ДО з вечірньою, заочною освітою або практикою на виробництві.

Людмила Васи́лега зазначила, що популярні спеціальності у вступників цього року тотожні популярним спеціальностям, де найвищий рівень безробіття і спільне завдання стейкхолдерів – не працювати для статистики Центру зайнятості.

Регіональному аспекту в процесі реалізації дуальної освіти приділено велику увагу. В регіонах, для подолання кадрового голоду, вивчення потреб у фахівцях органи влади проводять форуми роботодавців та підприємців. Особливо гостро питання забезпечення кадрами стоїть на сході країни, де на його формування впливає як негативна демографічна ситуація, відтік їх з регіону, так і військові дії, які не сприяють притоку трудового потенціалу в регіон. Тому потребі бізнесу забезпечують за допомогою місцевих закладів освіти. Наразі 65 здобувачів освіти навчаються на 17 підприємствах регіону.

Патерн дуальної освіти в Україні тільки формується і ми маємо будувати її, враховуючи саме свій досвід. В наступному році буде проведено низку точкових інформаційних, методичних заходів з дуальної освіти, заходів з обміну досвідом. Сподіваємося, що кількість закладів освіти, роботодавців, здобувачів освіти, залучених до ДФЗО, збільшуватиметься і ми побачимо не один позитивний кейс. У країні є достатня кількість фахівців, експертів, які переймаються проблемами дуальної освіти, тому потрібно працювати разом для розвитку дуальної освіти країни в правильному напрямі. Спільними зусиллями влади, роботодавців та закладів освіти можна подолати усі виклики.