

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи
Національної академії наук України
Польська академія наук
Інститут українсько-польської співпраці
Вища школа туризму та іноземних мов у Варшаві

В.М. Новіков, Ю.О. Карягін, В.В. Черніченко

Дуальна освіта:

інституціональні особливості реалізації в Україні

Колективна монографія

Київ – Варшава

2020

УДК 37-022.215:330.341.2(477)
Н73

Рецензенти:

Г.А. Дмитренко, д.е.н., проф., зав. кафедрою управління персоналом та економіки праці Міжрегіональної академії управління персоналом;

Л.С. Лісогор, д.е.н., проф., гол.н.с. Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

Наукові редактори:

Валерій Новіков, д.е.н., проф., гол.н.с. Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України;

Здіслав Сіройч, д.е.н., хабілітований, проф. Варшавського університету менеджменту і фінансів, Польща;

Генрік Собчук, д.е.н., проф., директор представництва Польської Академії наук у Києві.

Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні: кол. моногр. / В.М. Новіков, Ю.О. Карягін, В.В. Черніченко / за наук. ред. д.е.н., проф. В. Новікова, д.е.н., проф. З. Сіройча, д.е.н., проф. Г. Собчука – Київ-Варшава, 2020. – 79 с.

ISBN 978-966-02-9072-3

Дуальна освіта повинна зайняти важливе місце в системі підготовки кадрів. У розвинутих країнах дуальне навчання застосовується переважно у високотехнологічних сегментах економіки. На демографічних та економіко-статистичних матеріалах обґрунтовано, що в Україні практика дуального навчання повинна розповсюджуватися в широкому сегменті економіки з метою створення економічних та інфраструктурних передумов відродження професійно-технічної освіти. Наведено засоби інституційного характеру розвитку дуальної освіти.

УДК 37-022.215:330.341.2(477)

ISBN 978-966-02-9072-3

© Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2020

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. СТАН ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ І ПРОБЛЕМИ ЇЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ	6
Розділ 2. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ	21
Розділ 3. ФІНАНСОВІ ОСНОВИ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ	36
Розділ 4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ АДМІНІСТРУ- ВАННЯ ДУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ОСВІТИ	63
Висновок	74
Література	77

ВСТУП

У постіндустріальну епоху професійно-технічна освіта стає важливою складовою розвитку виробництва, де робітничий персонал розглядається як основне джерело підвищення продуктивності праці.

Сьогодні українська професійна освіта переживає кризу, яка проявляється у дефіциті кваліфікованої робочої сили при одночасному зростанні незайнятого населення. У 2018 р. рівень зайнятого в Україні населення у віці 15–70 років становив 57,1%. Фактично майже для 43% громадян доступність до ринку праці утруднена. Один із виходів із ситуації, що склалася, полягає у підготовці кваліфікованих кадрів відповідно до потреб роботодавців.

Навчання на високому професійному рівні передбачає замовлення від підприємців на спеціалістів з певними базовими навичками і знаннями. Для реалізації цієї мети необхідно розвивати систему дуальної освіти. Дуальне навчання передбачає подвійні інституції: програми для теоретичної підготовки в освітньому закладі та програми практичної підготовки на робочому місці. Такий напрям є світовим брендом. Багато країн світу, запозичуючи досвід Німеччини, впроваджують елементи дуальної освіти з урахуванням своїх економічних особливостей. У Греції, Італії, Іспанії, Швеції, Румунії, Китаї, Південній Кореї, Молдові, країнах Африки та ЄАЗС (*Євразійського економічного союзу*): Росії, Білорусі, Казахстані застосовується професійна модель дуального навчання.

В Україні у 2018 р. розроблена Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. Реалізація Концепції розрахована на п'ять років. Вона націлена на отримання суб'єктами господарювання (*роботодавцями*) кваліфікованого персоналу, компетентності якого будуть сформовані відповідно до потреб конкретного виробництва.

Впровадження зазначеної Концепції передбачає

вирішення ряду завдань, зокрема: вивчити різнобічний досвід дуального навчання в країнах, де вона застосовується; визначити модель підготовки кадрів з урахуванням специфіки української економіки; вивчити особливості підготовки кадрів в системі дуального навчання в різних галузях і сферах економіки; розробити законодавчу і нормативну базу, яка регламентує систему підготовки фахівців на дуальній основі; оновити освітні й професійні стандарти навчання; ввести в закони і нормативні акти, в першу чергу в Трудовий кодекс (*Кодекс законів про працю України*), дефініцію “дуальна модель професійно-технічної освіти”.

У монографії проблематика дуального навчання та його впровадження показує, що процес можливий через інноваційні форми регуляції системи навчання, одним з яких є так звана “дуальна освіта”.

Проведення зазначеного курсу являє собою складне завдання. Діюча система професійно-технічної освіти, яка в основному була орієнтована на великі монополізовані підприємства, залишилася спеціалізованою і незбалансованою із сучасною структурою економіки, яка за роки реформ почала набувати нового технологічного характеру.

У розділі 4 використані матеріали к.е.н., доцента М.А. Манова та к.е.н., доцента С.О. Китаєвої.

Розділ І. СТАН ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ І ПРОБЛЕМИ ЇЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Створення відповідної структури професійних закладів, орієнтованої на різнобічні спеціальності, розвивається повільно. Завдання ускладнюється тим, що не очевидно, які спеціальності затребувані ринком праці і наскільки вони комплементарні потребам економічного розвитку регіонів. Професійно-технічна освіта має бути перебудована таким чином, щоб забезпечити працевлаштування і дозволити доступ до навчання протягом всього трудового життя. Результати європейського компаративного аналізу показують, що одним із важливих засобів реалізації даної цілі є визначення пріоритетів у стратегії й тактиці проведення реформ, послідовності їх здійснення. Апелювання до закордонного досвіду необхідне, по-перше, для оцінки відповідності поточної української практики сучасним тенденціям у розвитку професійної освіти, по-друге, – для координації емпіричних заходів, що проводяться за правилами і підходами, які застосовуються в країнах, що стали на шлях освітніх реформ. Дотримання пріоритетів розглядається як найбільш вірогідний сценарій еволюції існуючої освітньої моделі в умовах підвищення значущості підготовки кадрів для забезпечення економічного зростання. Такий ракурс дослідження поки недооцінюється в економічних публікаціях.

Проблемам професійно-технічної освіти присвячено багато наукових праць. Пропозиції, що містяться в них, дозволяють знизити ризики реформ. Проте ряд процесів залишаються слабо регульованими. Загальний вектор реформи профтехосвіти висвітлюється в національній доповіді про перспективи розвитку освіти, підготовленій колективом авторів під керівництвом В.Г. Кременя [1], а також у статті Н. Ничкало [2, с. 2–4]. У дискусійному ключі правові, понятійні та організаційні питання реформування освітньої галузі представлені в статті В. Головінова [3, с. 10–13]. Еволюція розвитку професійно-технічної освіти і можливі варіанти

її розвитку в сучасних умовах дослідила І. Жук [4]. Ідеологія реформування професійно-технічної освіти розроблена В. Ковтунцем, П.Хобзеєм, В. Кременем та іншими [5].

Враховуючи системний характер постановки завдання, підхід до її вирішення має включати діагностику існуючих проблем та обґрунтування сценаріїв їх реалізації. Одним із ключових пріоритетів повинно стати підвищення якості й доступності послуг державних і муніципальних закладів професійно-технічної освіти. У центр уваги всіх заходів необхідно покласти професійні стандарти, які відповідають сучасній динаміці поведінкових настанов молоді і задовільняють потреби роботодавців.

Реформування професійно-технічної освіти сьогодні стає справжнім випробуванням для країни, з точки зору інвестицій у майбутній розвиток економіки. Про актуальність перебудови профтехосвіти свідчить її незадовільний стан, який особливо погіршився протягом останніх років. У 2017 р. порівняно з 2000 р. динаміка витрат на професійно-технічну освіту не виявила ознак до зростання відносно ВВП. У 2017 р. питома вага бюджетних асигнувань у сферу професійної освіти після деякого піднесення у 2010 р. залишилася на рівні 2000 р. і становить 0,3 % ВВП. У загальних видатках зведеного бюджету видатки на професійно-технічну освіту зменшилися з 6,1% до 4,7% [6].

Протягом сімнадцяти років профтехосвіта залишалася незбалансованою з основними макроекономічними показниками розвитку країни. Зберігалася практика її відставання не тільки від темпів розвитку ВВП, але і промисловості, сільського господарства, що негативно впливало на господарську активність держави й окремих галузей економіки. Якщо за період 2000–2017 рр. індекс ВВП становив 1,39, промисловості – 1,44, сільського господарства – 1,83, то основні показники професійної освіти демонстрували від’ємну динаміку. Індекс зниження кількості закладів ПТНЗ за цей строк дорівнював 0,8, випускників – 0,53. Від’ємна

динаміка професійно-технічної освіти пояснюється її невідповідністю потребам ринку праці і запитам молоді. Причина цього має комплексний характер: відсутність координації між освітою і роботодавцями, втрата престижності робочих професій, низька інноваційна якість наданих освітніх послуг для підприємств, націлених на освоєння сучасних технологій. Як результат, зменшується прийом до ПТНЗ, випускники не знаходять робоче місце. Рівень безробіття серед випускників ПТНЗ є найвищим серед тих, хто отримав будь-яку освіту.

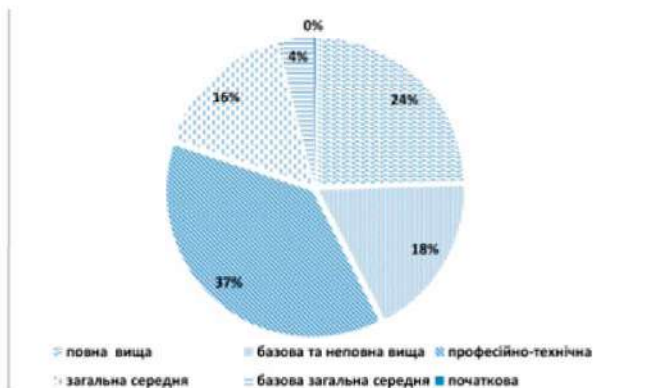


Рис. 1. Безробітні на ринку праці, %

Джерело: Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: За загальною ред. президента НАПН України В. Г. Кременя. – К., 2016. – 448 с.

У 2017 р. на ринку праці серед випускників навчальних закладів, які не змогли працевлаштуватися, випускники професійно-технічних закладів склали 37%. Порівняно з 2010 р. питома вага кадрів, які одержали робітничі професії, підвищилася більше, ніж на 2%. Фактично частка безробітних випускників ПТНЗ має не тільки найбільший рівень серед випускників освітніх закладів, але і висхідну динаміку.

Українські експерти і політики не один рік обговорюють можливості модернізації професійно-технічної освіти, її адаптації до ринку праці. Проте проблема за-

лишається невирішеною. Незавершеність реформ призводить до того, що вся система професійно-технічної освіти тривалий строк перебуває у невизначеному стані, з точки зору її структури, дидактичних програм, управління і фінансування. Проблемним питанням залишається пошук балансу між цілями держави, можливостями закладів профтехосвіти й інтересами роботодавців у забезпеченні ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами. Вирішення цієї проблеми потребує осучаснення системи навчання, систематичного складання прогнозів затребуваності професій та спеціальностей, удосконалення організаційних форм і збільшення фінансування державної системи профтехосвіти. Успіх реформування залежить від визначення і реалізації пріоритетів розвитку професійно-технічної освіти, орієнтованої на процес позитивних змін, заснованих на дидактичних, економіко-організаційних і соціальних інноваціях з метою удосконалення практик підготовки конкурентоспроможних фахівців.

Про реформи в їх якісному модернізаційному значенні можна говорити щонайменш у трьох аспектах. Перший аспект характеризує її як намагання рухатися вперед за традиційною шкалою цілей шляхом послідовних покращень. Така еволюційна модель означає поступове удосконалення інституціонального середовища і нівелює можливі перешкоди в ході реформ. У другому аспекті реформи розглядаються в контексті економічного зростання й ототожнюються з комплексом економічних і організаційних трансформацій, які відповідають умовам нових економічних укладів і потребам роботодавців у висококваліфікованій робочій силі. Третій аспект означає спрямування зусиль на те, щоб зрівнятися з економікою провідних країн і поставити з ними в один ряд за сукупністю якісних характеристик *“ нової економіки ”*, що означає курс на *“ наздоганяльну модернізацію ”*. Вибір тієї чи іншої трактовки змісту реформ означає інтегрування їх цілей у процес модернізації. Для того, щоб оцінити реформаційний потенціал системи професійно-технічної освіти і пе-

редбачити можливі ризики його зниження, варто проаналізувати не тільки зміст перетворень, але і форми та засоби адаптації професійно-технічних закладів до нового децентралізованого вектору їх розвитку.

З урахуванням серйозних змін соціального й економічного контексту фінансове забезпечення соціальної інфраструктури породжує ряд проблем, вирішення яких відсувається на майбутні етапи реформ.

По-перше, остаточно не визначено інноваційний пріоритет реформи. Оновлення технологічної бази професійно-технічних навчальних закладів не передбачається. Питання, які накопичилися в частині розширення ефективної зайнятості молоді, забезпечення її мобільності, потребують подальшого удосконалення в руслі державної молодіжної політики.

По-друге, уряд України визначив перелік професій загальнодержавного значення, підготовка за якими здійснюється за кошти державного бюджету. До зазначеного переліку входить 19 професій за такими видами діяльності, як сільське господарство, добувна промисловість, машинобудування, транспорт, зв'язок та деякі інші, які віднесено до компетенції держави. Решта коштів має спрямовуватися до місцевих і обласних бюджетів, бюджетів міст – обласних центрів, на підготовку кадрів за професіями, необхідними для регіонального ринку праці. При цьому доцільно визначити і потребу об'єднаних територіальних громад у кадровому забезпеченні об'єктів соціальної інфраструктури: опорних шкіл, дошкільних закладів, центрів первинної медичної допомоги, лікарень, соціально-культурних об'єктів.

При нечітко визначеній бюджетній політиці завдання місцевих органів влади й органів влади місцевого самоуправління забезпечити фінансовими ресурсами 80% витрат на підготовку кадрів у системі профтехосвіти уявляється складною проблемою. Просторова структура регіональної економіки під впливом дезінтеграційних тенденцій економіки країни відчуватиме наслідки дефіциту місцевих бюджетів і відповідно труд-

нощі у фінансуванні професійно-освітніх закладів. Намагання адаптуватися до нових умов функціонування профтехосвіти штовхатиме місцеві органи влади до звернень за допомогою до держави, трансфертна політика якої є непослідовною. Кроки уряду недостатні для узгодження проблем, що виникли у зв'язку з адміністративним рішенням зміни форми власності ПТНЗ із державної на комунальну. У містах обласного значення фінансова допомога виявилася недостатньою для покриття видатків на фінансування діяльності закладів профтехосвіти та утримання їх матеріальної бази. Умовою достатнього фінансування є отримання професійно-технічними навчальними закладами права власності на цілісні майнові комплекси та земельні ділянки. Без отримання такого права фінансування закладів профтехосвіти проблематичне.

Обмеженість бюджетних видатків загострює проблему відновлення ресурсної бази професійно-технічної освіти, яка не відповідає сучасним вимогам. На теперішній час у ПТНЗ створено 18,1 тис. навчальних кабінетів, 3,7 тис. лабораторій і 6,4 тис. навчально-виробничих майстерень, в яких використовується обладнання, устаткування, сільськогосподарська та інша техніка, середньостроковий термін експлуатації яких становить: до 10 років – 10 %; від 10 до 20 років – 31 %; понад 20 років – 59 %. [1, с. 94].

Гострий дефіцит кабінетів і лабораторій, навчально-виробничих майстерень, майстрів виробничого навчання, викладачів відчувався вже десять років тому. За минулий строк він тільки посилився. Особливо небезпечне становище у навчальних закладах металургійного, машинобудівного, гірничорудного, будівельного профілів та інших. Потребують ремонту 141 із понад 1700 навчальних виробничих приміщень, 656 інших об'єктів, 157 котелень. На їх відновлення потрібно 162,2 млн грн [3, с.10]. Бюджети закладів професійно-технічної освіти є бюджетами не розвитку, а виживання: 90% видатків становлять заробітна плата, стипендіальне забезпечення, харчування, оплата

за енерго-, тепло- та водопостачання. Лише 10% – це видатки розвитку навчального закладу. З огляду на сучасне завдання створення інтегрованих, широко-профільних професій теоретичного обґрунтування потребує оптимізації мережі ПТНЗ на основі структурування переліку робітничих професій.

Більшість розроблених і затверджених МОН України стандартів професійної освіти готувалися за застарілими методиками без участі роботодавців, тому не відповідають сучасним ринковим вимогам і не можуть використовуватися для якісної підготовки кваліфікованих робітників [8, с. 95]. При сучасному підході до організації професійно-технічної освіти застосовується таке поняття, як регіональне замовлення на підготовку кадрів. Воно поки не має чіткого правового оформлення. Діюче законодавство не відображає диференціацію ринку праці, особливості появи нових форм зайнятості, організації й оплати праці на регіональному рівні і рівні місцевого самоврядування. Через відсутність визначення *“регіонального замовлення”* в чинному законодавстві необхідно внести зміни до Законів України *“Про освіту”*, *“Про професійно-технічну освіту”*, а також Закону України *“Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів”*.

Пристосування професійно-технічної освіти до нових умов функціонування може відбуватися завдяки розробки прогнозу попиту на підготовку фахівців. Сучасний порядок формування державного замовлення на основі середньострокового прогнозу потреб у фахівцях і робітничих кадрах на ринку праці є недосконалим. Це загострює суперечність між попитом на робочу силу з боку роботодавців та державним замовленням на підготовку кадрів, неврахуванням наявних і перспективних потреб ринку праці в Україні [1, с. 95]. Для визначення регіонального замовлення потрібна надійна інформаційна база про стан ринку праці та про-

фесійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили. Зараз існує практика, коли роботодавці отримують інформацію про професійні кадри через рекрутингові агентства.

Розповсюджені форми прямої співпраці освітніх закладів і роботодавців, заключення ними договорів з освітніми закладами. Проте такі контакти є спонтанними. При цьому з поля зору зникає знання перспектив відновлення економічного зростання і відповідної йому структури зайнятості й системи підготовки кадрів. Необхідним компонентом державної програми професійної освіти має стати розробка кваліфікаційних стандартів спеціальностей. Більшість діючих стандартів застаріла і не відповідає вимогам високотехнологічної діяльності. Зарубіжні аналоги важко адаптувати до українського технічного парку устаткування, інформаційного й інструментального забезпечення виробництва. Кваліфікаційні стандарти повинні враховувати техніко-технологічну специфіку спеціальностей у промислових галузях і соціальній сфері. Тому вони охоплюють професійну практичну і теоретичну підготовку.

Повільне вирішення проблеми гармонізації освітніх і професійних стандартів в Україні ставить її в ряд важливих науково-практичних завдань на найближчу перспективу. На методологічному рівні ця проблема вирішується міждисциплінарним синтезом правового регулювання й адміністративного управління та охоплює Трудовий кодекс і галузеві нормативні акти. Досліджуючи зазначену проблематику, необхідно акцентувати увагу на дефініціях, оскільки в проекті нового Закону України *“Про освіту”* питання стандартів не диференціюється належним чином і не узгоджене з положеннями *“Національної доповіді про стан і перспективи розвитку освіти”*, де ставиться питання про необхідність кореляції освітніх і професійних стандартів [1, с.94].

У науковій літературі та у законодавстві України питання взаємодії освітніх і професійних стандартів

не ставиться. В проекті Закону *“Про освіту”* визначаються лише освітні стандарти. В Кодексі законів про працю України поняття професійних стандартів відсутнє. В колективній монографії *“Професійні стандарти: теорія і практика розроблення”* акценти ставляться на професійному змісті стандартів [7]. Між тим, концептуальний підхід, який склався з початку 90-х років у європейських країнах, передбачає формування освітніх програм на основі, по-перше, взаємодії освітніх і професійних стандартів, по-друге, – оновленого уявлення про зміст професійних стандартів [8].

Під освітніми стандартами розуміються державні освітні стандарти. Основними об'єктами стандартизації в професійно-технічній освіті є обсяги навчального навантаження і рівень підготовки учнів. Новий етап у розвитку професійно-технічної освіти, започаткований у 2016 р. розподілом системи профтехосвіти на державну і регіональну, очевидно, передбачає і диференціацію освітніх стандартів на державні й регіональні. Державним і місцевим компонентом освітніх стандартів визначається мінімальний зміст освітніх програм державного і місцевого значення. При цьому державні й місцеві стандарти професійного навчання в професійно-технічних закладах мають бути скоординовані з формами професійної підготовки і підвищення кваліфікації на виробництві.

Організація професійно-технічної підготовки кадрів повинна охоплюватись усіма рівнями правового регулювання трудових відносин: радами соціального партнерства на національному і регіональному рівнях, колективними і трудовими договорами. Професійним стандартом встановлюються мінімально необхідні вимоги до професійного рівня працівника, які відповідають продуктивності й якості робіт, що виконуються в певній галузі економіки.

Отже, професійний стандарт характеризує кваліфікацію, необхідну працівнику для здійснення професійної діяльності, і включає в себе перелік посад та відповідні їм освітні рівні та вміння. Це свідчення того,

що у сфері професійної стандартизації поняття *“професійних стандартів”* та їх різновидність *“професійні стандарти нового типу”* розглядаються як конкретний вид дорученої роботи або за штатною посадою, або за професією [7, с.17]. Така одностороння трактовка професійних стандартів звужує поняття трудової функції працівника і відповідно обмежує концепцію навчання. В законодавстві України, зокрема в Кодексі законів про працю України, поняття *“трудової функції працівника”* не застосовується, що не відповідає сучасному розумінню професійних й освітніх стандартів.

Між тим, в європейських країнах програми професійного навчання засновуються на широкій трактовці освітніх стандартів, які ґрунтуються на професійних компетенціях. Зміст професійних компетенцій не обмежується тільки кваліфікаціями, характеристиками і вміннями. Він включає здатність працівника використовувати нові технології, самостійно приймати рішення для розв'язання професійних проблем у нових ситуаціях. Освіта, в основу якої покладено компетенції, включає два ступеня: навчальний, на якому здобуваються базові компетенції, достатні для виходу на ринок праці, та безперервний, де навчання орієнтоване на освоєння компетенцій.

Наголос на компетентнісному факторі як на найбільш значному для забезпечення потреб ринку праці потребує переосмислення програм навчання. Міжнародна організація праці надає зв'язку між компетентністю, кваліфікацією і безперервним навчанням головну роль в організації професійної освіти. При цьому Міжнародна організація праці розмежовує ці поняття. Терміном *“безперервне навчання”* охоплюється вся навчальна діяльність, що здійснюється протягом життя для розвитку компетентності й кваліфікації. Термін *“компетентність”* охоплює знання, навички та виробничий досвід, що застосовуються й удосконалюються в конкретних умовах. *“Кваліфікація”* означає офіційне вираження технічних або професійних навичок праців-

ника, які визнаються на міжнародному, національному або галузевому рівнях [9]. Відповідно до цього трудового функція працівника, заснована на компетенціях, дозволяє забезпечити гнучкість освітніх програм і можливість працевлаштування, зменшення витрат на навчання і перенавчання робітника при зміні місця праці. Ефективна адаптація освітніх і професійних стандартів пов'язана із впровадженням дуальної освіти в систему навчання.

Засновником дуальної освіти вважається Німеччина. У 1960-х роках такі великі корпорації, як наприклад, Mercedes та Siemens, гостро відчуваючи нестачу кваліфікованих інженерних кадрів, виступили ініціаторами дуального способу навчання. Від Німеччини цю систему перейняли Канада, Австрія, Швейцарія та інші країни [9]. Дефініція *“дуальна система”* відображає основний принцип професійної освіти і підготовки кадрів, який встановлює взаємодію між двома партнерами – підприємствами й освітніми закладами. Дуальна освіта в цій країні закріплена на законодавчому рівні. У 1969 р. уперше прийнято загальнонаціональний Закон про професійну освіту, яким закладено основу співробітництва між роботодавцями, профспілками й урядом з метою сприяння одержання професійної підготовки і кваліфікації на компетентнісній основі. [9, с. 21]. Це визначило класифікаційні особливості німецької системи освіти і використання трьох термінів для характеристики процесу професійно-технічного навчання: професійних, освітніх і кваліфікаційних стандартів.

Професійні стандарти описують вимоги до працівників, основні трудові функції, що виконують працівники, завдання і професійну діяльність, а також типові компетенції для певної професії. Освітні стандарти визначають ймовірний результат процесу навчання, що дає підстави для присудження кваліфікації; навчальну програму в контексті змісту, цілей навчання і навчального плану; а також методи навчання та організацію навчання, наприклад, навчання на базі під-

приємства або на базі закладу.

Освітні стандарти містять завдання для учнів, програми яких забезпечують ефективну працю. Кваліфікаційні стандарти описують предмет оцінки, критерії виконання, методи оцінки, склад комісії, яка має право на присвоєння кваліфікації. Кваліфікаційні стандарти характеризують освоєння програми навчання і здатність випускників професійно-навчальних закладів до праці. Інновація полягає в тому, що в Німеччині професійні стандарти повсюдно використовуються в тісному зв'язку з навчальними професіями. В дуальній системі освіти професійні стандарти комбінуються з освітніми та кваліфікаційними стандартами. Незважаючи на те, що професійні стандарти наділені певними функціями, проте окремо не розробляються. Вони є частиною інтеграційного процесу розробки освітніх і кваліфікаційних стандартів.

Таким чином, дуальна система регулює навчання на підприємстві та у навчальних закладах як процес, але не як результат виконання кількісних норм. Норми і вимоги окремо покладено в основу присудження кваліфікації. Німецький Закон про професійну освіту є федеральним законом, який встановлює обов'язки уряду і земель за організацію навчання. Федеральний уряд несе відповідальність за регулювання професійного навчання на підприємстві, уряд земель відповідає за навчальні плани для професійних навчальних закладів. Подвійність системи організації й управління професійно-технічної освіти і підготовки схематично представлено в табл. 1.

Таблиця 1.

Суб'єкти системи підготовки кадрів	Напрями підготовки	Суб'єкти системи підготовки кадрів	Напрями підготовки
Підприємство, навчальний заклад	Професійна підготовка	Контракт на навчальний план освіти	Зміст
Федеральний рівень, федеральна земля	Регулювання з боку уряду	Компетентні органи (палати) Шкільна інспекція	Контроль

Положення про освіту Обов'язкове відвідування учбового закладу	Підтвердження	Підприємство, на якому відбувається навчання Федеральна земля	Фінансування
---	---------------	--	--------------

Джерело: Петерсен А.Вилли, Йепсен Маик / А. Вилли Петерсен, Маик Йепсен // Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии. – Флесенбург, 2015. – 48 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fru.org.ua/ua/events/business-events/ukrainski-promyslovtsi-razom-iz-providnymy-tekhnichnymy-universytetamy-pereimaiut-dosvid-dualnoi-osvity-u-svoikh-nimet-skykh-koleh>

Фінансування професійної підготовки на підприємствах забезпечується бюджетом федеральних земель, навчання в учбових закладах – муніципальним (*місцевим*) бюджетом. Не дивлячись на позитивні наслідки застосування дуальної системи, вона не забезпечує потреби німецької економіки у підготовці кадрів. Із 90% компаній, які мають дозвіл для навчання на виробництві, лише 21% підприємств пропонують професійне навчання. Для мобілізації ресурсів на професійну підготовку держава створює відповідну правову основу. Законом про професійну освіту у 2005 р. внесені поправки, які розширюють позицію “знання та вміння” за рахунок введення в текст закону поняття “компетенції” [9, 21]. Це зроблено з метою досягнення всебічної професійної підготовки молоді. Федеральний уряд Німеччини вживає заходів до інтеграції системи професійної підготовки у програми модернізації, підвищення якості й забезпечення соціальної рівності.

Такий підхід в понятійному значенні адекватний “*трудовій функції працівника*”, про яку згадувалося вище. Тільки в Німеччині він має правове й організаційне вирішення. Інституціональним механізмом цього слугують законодавчі положення про професійне навчання, які визначають цілі, зміст і вимоги до кожної професії і приймаються Федеральним міністерством економіки і технологій ФРН. Положення про професійне навчання торкаються тільки професійного навчання на базі підприємства. В цих положеннях

міститься опис профілю учбової професії, який розглядається фактично як професійний стандарт.

В останні роки у зв'язку з прийняттям Німецької кваліфікаційної рамки відбувається рух у бік опису професійних стандартів на основі компетенцій. В Німеччині дескриптори (*лексичні одиниці*) компетенцій відповідають дескрипторам національної рамки кваліфікацій, однак сама рамка кваліфікацій не відповідає європейській, що негативно позначається на узгодженні позицій при описі професійного профілю. Німецький досвід свідчить, що європейська модель знань, вмінь і компетенцій має бути довідковим матеріалом при визначенні національних професійних стандартів. Примітно, німецька практика показує, що опис професійного профілю не повинен містити точної назви технологій і виробів. Назви зазвичай не залишаються на довгий термін, тому що в разі їх зміни довелося би вносити поправки в положення про навчання. Крім того, опис не повинен бути занадто докладним або занадто абстрактним [9, с. 30].

Підприємства зазвичай намагаються дотримуватися курсу на вузькоспеціалізовану професійну підготовку, що задовольняє сьогоденну потребу в кадровому забезпеченні техніко-технологічного процесу і дає прибуток. Проте учень, який пройшов таке навчання, має обмежені можливості на ринку праці. Недостатній професійний профіль протирічить попиту на гнучкого фахівця, компетентність якого дозволяє ефективно адаптуватися до змін у технологічних процесах. Досвід Німеччини свідчить, що для побудови професійних стандартів і учбових професійних програм потрібен новий дидактичний підхід до розробки структури професійного профілю. Професійні профілі, орієнтовані на аудиторне теоретичне навантаження, необхідно замінити професійними профілями, які значною мірою орієнтовані на виробничі процеси.

Із викладеного матеріалу впливає ряд положень перспективного значення. Система професійно-технічної освіти підлягає кардинальному перестроюванню

ню. В цій галузі акценти змістилися з державного на регіональний рівень із використанням нових інструментів (*у тому числі й трансфертних*) та залучення роботодавців до розробки професійних стандартів і фінансування підготовки кадрів. Такий організаційний перехід може покращити професійно-технічну освіту та вивести її на якісно новий рівень.

Пріоритетними мають стати поняття професійних стандартів, дуальної системи професійно-технічної освіти, регіонального замовлення, компетентності, які визначають сталість профтехосвіти та її вплив на зайнятість. Позитивну роль має відіграти досвід Німеччини, зокрема, визначення професійного профілю обраної спеціальності.

Розділ 2. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Серед основних проблем, які потребують термінового вирішення, нагальним є запровадження гнучкої системи управління галуззю, започаткування в рамках державно-приватного партнерства нових підходів для мотивації участі роботодавців у підготовці висококваліфікованих робітників. Сьогодні найбільш відомий світовий бренд у професійній освіті – дуальне навчання, яке застосовується в Німеччині та інших країнах. Розробка основ та адаптація елементів дуальної освіти з урахуванням соціально-економічних особливостей України є актуальним завданням для науковців і практичних працівників.

Проблематика дослідження процесів впровадження дуальної освіти в структуру системи підготовки кадрів в Україні поки не зайняла відповідного їй стратегічного значення місця у вітчизняних наукових розробках. Перевага у висвітленні питань розвитку дуальної освіти поки належить державним управлінням та педагогічним працівникам системи професійних закладів. Позитивні наслідки дуальної форми навчання визначав М. Кучинський, підкреслюючи її важливу потенційну роль у здобутті профільної (професійної) середньої освіти, реалізації власних освітніх траєкторій та забезпечення мобільності молоді на ринку праці [10, с. 8]. А. Луцька звертає увагу, що для розвитку дуальної освіти немає достатньої нормативної бази і зацікавленості роботодавців у впровадженні цієї форми навчання [11, с. 9].

Сутність німецької моделі та перші кроки країни для впровадження дуальної освіти наведено Т. Пятничук [12, с. 27–31]. До невирішених питань дуального навчання дослідники К. Кудря і О. Сталінська цілком слушно відносять створення стимулюючих інституціональних механізмів по оцінці й застосуванню дуальної форми освіти на підприємствах [13]. Оскільки дуальна освіта не набула широкого розвитку, важливо на основі

доступної наукової інформації визначити шляхи її модернізації.

У ХХІ столітті стан економіки країн світу визначається якістю робочої сили. На відміну від ХІХ і ХХ століть, які були періодами технічної революції та освоєння фінансових й інформаційних ресурсів, нинішнє століття характеризується розвитком і реалізацією людського капіталу. Використання соціальних технологій в управлінні людським капіталом є першочерговою умовою соціально-економічного розвитку.

Українські й зарубіжні дослідники одноставні в тому, що підвищення якості робочої сили стає головним пріоритетом у забезпеченні конкурентоздатності національної економіки. Збільшення інвестицій в освіту, удосконалення професійно-освітнього рівня працівників набувають визначального значення для економічного розвитку. В Україні потенціал робочої сили у професійному відношенні не відповідає запитам роботодавців і здебільше рівню міжнародних кваліфікаційних стандартів.

Посилення конкуренції на ринку праці висуває все більш високі вимоги до працівників. Роботодавці намагаються залучити не тільки висококваліфіковану робочу силу, але й таку, яка за професійно-кваліфікаційним рівнем відповідає технологічним характеристикам виробництва. Поступово поняття якості робочої сили набуває значення *“ускладненої категорії”*.

Між тим, існуюча система підготовки кадрів характеризується високою інерційністю. Вона слабо реагує на зміни, що відбуваються на ринку праці під впливом нових технологій, і не забезпечує адаптацію випускників професійно-технічних закладів до вимог роботодавців. Як результат зменшується прийом до професійно-технічних навчальних закладів і випуск кваліфікованих працівників. Порівняно з 2000 р. чисельність кадрів, які одержали професії в ПТНЗ, скоротилася на 125,5 тис. (рис. 2).



Рис. 2. Динаміка показників роботи професійно-технічних закладів.

Джерело: Стат. щорічник України за 2017 рік – К., 2018. – С. 124. – 541 с.

Протягом 2000–2017 років професійно-технічна освіта функціонувала в умовах фінансових обмежень (рис. 3). При зростанні протягом 2000–2017 рр. видатків Зведеного бюджету на освіту питома вага видатків на професійну підготовку учнів зменшилася з 0,9% до 0,8%. Пріоритетом фінансування залишається загальна середня освіта, питома вага якої у Зведеному бюджеті підвищилася з 5,3% у 2000 р. до 8 % у 2017 р.

Фінансові впливання в загальну середню освіту не пов'язані з навчанням учнів професійним навикам з метою полегшення їх працевлаштування після закінчення середньої школи. Навчання учнів спрямоване на формування предметних компетентностей, а також таких ключових компетентностей, як комунікативність. Проте при оцінці результатів навчання освітні стандарти не містять критеріальної основи їх вимірювання, що призводить до утруднень в оцінюванні рів-

ня навчальних досягнень учнів.



Рис. 3. Питома вага витраток на професійну підготовку кадрів з бюджету галузі “Освіта” та кількість учнів у ПТНЗ протягом 2000-2017 рр.

Джерело: Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2016/2017 навчального року. – Стат. щорічник – К., 2017. – С. 8. – 100 с.

Зберігається типологічне розмаїття навчальних предметів і курсів, недосконалість структурованого змісту, особливо в старшій школі, що перешкоджає задоволенню потреб, зумовлених подальшими життєвими планами та орієнтацією на майбутню професію. Пошук моделей профілізації старшої школи як одна із визначальних засад її ефективного функціонування в сучасних умовах відбувається недостатньо та зі значними труднощами [14].

Забезпечення підготовки випускників за професійними напрямками загальна середня освіта навіть при належній організації діяльності може виконувати лише

частково. Вирішення цього питання потребує зосередження уваги на розвитку спеціальної професійної освіти. За останні роки в системі професійно-технічних закладів спостерігалися негативні тенденції: скорочення мережі та контингенту учнів ПТНЗ, повільне оновлення переліку напрямів професійної підготовки, зменшення обсягів державного замовлення та фінансування професійної освіти. Якість професійної підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів в Україні в переважній більшості випадків перестала відповідати вимогам сучасного ринку праці. В країні існує незадоволений попит з боку роботодавців на професії високого рівня кваліфікації: металістів, робітників з ремонту електричного обладнання та інших.

Обмеженість бюджетних видатків зумовлює подальше загострення проблеми кадрового забезпечення розвитку національної економіки.

Дефіцит висококваліфікованих робочих кадрів є однією з ключових перешкод, що заважає як українським підприємствам оновлювати технологію виробництва, так і територіальним утворенням забезпечувати умови для інвестиційної привабливості регіонів. Подолання інерційності професійних освітніх закладів полягає в переході від традиційної до цільової моделі підготовки робітників. Це підтверджується зарубіжним досвідом функціонування професійної освіти у форматі мережевої взаємодії освітніх закладів і підприємств у реалізації програми розвитку нових форм навчання.

Такий досвід існує в багатьох країнах. Широке розповсюдження, крім Німеччини, систему практико-орієнтованої підготовки кадрів (*“дуальну освіту”*) перейняли Австрія, Канада, Китай, Румунія, Швейцарія, Швеція та інші країни. *“Дуальна система”* як наукова дефініція відображає основний принцип здійснення перетворень в системі професійної освіти, який встановлює взаємодію між органами державної влади, підприємствами й освітніми закладами через меха-

нізм державно-приватного партнерства. Проте приклад Німеччини, зміст якого полягає в цілісності й системності, не став повним аналогом для країн, які обрали цю модель для себе, оскільки кожна з них має власні економічні й регіональні особливості.

В Україні кадрова політика на основі дуальної методології стає ключовим пріоритетом з 19 вересня 2018 р., коли Кабінетом Міністрів України схвалено Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [15]. За прогнозами Міністерства освіти і науки України впровадження дуальної освіти можливе не раніше ніж за 5 років. Початковим кроком урядових структур стало розроблення плану заходів, спрямованих на удосконалення системи професійної освіти [16].

Саме по собі визнання і копіювання міжнародного досвіду не вирішує економічних і соціальних питань підготовки професійних кадрів. Ефективним механізмом впровадження дуальної моделі освіти уявляється адміністративна політика, яка формує сприятливі умови діяльності суб'єктів дуальної освіти і виступає фактором її реалізації. Ознайомлення з переліком заходів свідчить, що вони недостатньо відображають зміст інституціональних змін, характерних для практико-зорієнтованого підходу до підготовки професійних кадрів. У зв'язку з цим є корисним проаналізувати практику Німеччини по застосуванню інституту дуальної освіти та її регулюючого впливу на розробку відповідного економіко-правового інструментарію.

Німецькій дуальній системі професійної орієнтації, самовизначення і навчання притаманні колегіальність прийняття рішень. На всіх етапах освітнього процесу між окремими функціональними структурами (*федеральною і земельними владою, підприємствами, центром компетенцій, професійною школою і торгово-промисловими палатами*) існує взаємодія, науково-методичне забезпечення якої супроводжується Федеральним інститутом професійної освіти Німеччини. Такий підхід забезпечує якісний результат професійної діяль-

ності. Виробниче навчання відбувається як у професійно-технічних закладах, центрі компетенцій, так і на підприємствах на основі проблемно-аналітичного методу надання матеріалу [17].

Законодавчою основою дуального навчання в Німеччині є федеральний закон *“Про професійну освіту”*. Цим законом введено два важливих поняття, які відображають сутність і визначають загальний підхід до перебудови освітньої системи. Законом визначено поняття *“навчальне підприємство”* і *“компетенція”*.

Навчальному підприємству надано адміністративні функції навчального закладу, хоча ці структури не ототожнюються. Цим забезпечується гнучкість і визначається цільове призначення дуального навчання. Підприємство, на якому проходить навчання, контролює відвідування закладу, успішність освоєння навчальних програм, організує атестацію в торгово-промисловій і ремісничій палатах. Торгово-промислові палати беруть участь у програмі підготовки спеціалістів середньої ланки для підприємств, ремісничі – кваліфікованих робітників.

На підприємствах існують спеціальні підрозділи з питань виробничого навчання. З кожним учнем складається навчальний договір і розробляється індивідуальний план на весь термін навчання. Освітній процес передбачає навчання безпосередньо на підприємстві для набуття практичних навичок і у професійно-технічному закладі для отримання теоретичних знань з професії. На основі договорів визначається кількість учнів і обсяг державної субсидії. Якщо ресурсна база *“навчального підприємства”* недостатня для набуття студентом необхідної кваліфікації, формується мережева навчально-виробнича структура.

Існує чотири моделі мережевого навчання, які функціонують на єдиних принципах: *партнерства, ротації та грошового відшкодування*. Додатково організовано Центр компетенцій як проміжну ланку навчання, де учні одержують первісні професійні навички.

Організація освітнього процесу на підприємствах і

професійних закладах базується на регламентах професій, офіційних документах для розробки навчальних програм. У регламентах професій виокремлено два види компетенції: *загальнопрофесійні* й *профільні*.

Компетенції, не залежні від конкретної професійної діяльності, є *загальнопрофесійними*. Поняття компетенції у диференційованій формі введено в Закон “Про професійну освіту” в 2005 р., що розширило правове визначення термінів “*знань і вмінь*”, необхідних для оцінки виробничої діяльності.

Законодавча фіксація поняття “компетенції” посприяла тому, що кваліфікаційна характеристика навчального процесу в німецькій системі дуальної освіти визначається *трьома стандартами: професійними, освітніми і кваліфікаційними*.

Прогресивність дуальної системи Німеччини полягає в тому, що професійні стандарти комбінуються з освітніми та кваліфікаційними стандартами. Професійні стандарти описують типові компетенції для певної професії й їх окремо не розробляють. Вони враховуються в процесі розробки освітніх і кваліфікаційних стандартів. Таким чином, дуальна система регулює навчання на підприємстві й у навчальних закладах як процес, а не як результат виконання кількісних норм. Норми і вимоги окремо покладено в основу оцінки якості й присудження професійних кваліфікацій за результатами іспитів. Загальні правила їх проведення закріплені в Законі “Про професійну освіту” Німеччини. Організація екзаменів є функцією торгово-промислових і ремісничих палат, що дає можливість виявити деякі проблемні питання й акцентувати увагу на їх вирішення.

Досвід Німеччини свідчить, що для побудови професійних стандартів і навчальних професійних програм потрібен новий дидактичний підхід до розробки структури професійного профілю. Професійні профілі тотожні поняттю “*трудової функції працівника*”, яке не застосовується в Кодексі законів про працю України, що не відповідає сучасному розумінню професійних і

освітніх стандартів. Трудова функція працівника, заснована на компетенціях, забезпечує гнучкість освітніх програм і можливість працевлаштування, зменшення витрат на навчання та перенавчання робітника у випадку зміни місця праці. Фінансування професійної підготовки на підприємствах забезпечується бюджетом федеральних земель, навчання в учбових закладах – муніципальним (місцевим) бюджетом.

Результати реалізації проекту дуальної освіти в Німеччині показали, що вирішення даної проблеми лежить у сфері логічного визначення ключових пріоритетів державного управління системою професійної підготовки кадрів. Це має важливе значення для України, оскільки в багатьох регіонах підготовка кадрів слабо реагує на економічні перетворення і відзначається інерційністю професійних освітніх організацій.

За результатами анкетування роботодавців обґрунтовано перелік компетенцій, яким має відповідати сучасний конкурентоспроможний працівник. Це – кваліфікація, професійна компетенція, постійне самовдосконалення, професійна мобільність, швидка адаптація до змін виробничих умов, опанування сучасних виробничих технологій, знання ІКТ [18, с. 22].

Високому рівню компетенцій мають відповідати професії, на які зберігається стабільний попит роботодавців: слюсарі, токарі, фрезерувальники, електрогазозварники, водії автотранспортних засобів, робітники з ремонту електричного обладнання та інші дефіцитні спеціальності. Проте професійно-технічні заклади не можуть задовольнити попит роботодавців, перш за все, через соціальну непривабливість робочих професій для молоді, що зумовлено: складністю трудової адаптації в колективі, незадовільними умовами працевлаштування, суспільною непрестижністю посади, невизначеністю кар'єрного росту тощо. В дуальній моделі ці проблеми, як свідчить німецький досвід, нейтралізуються інститутом наставництва.

Наставництво – це цілеспрямована діяльність керівників і найбільш досвідчених співробітників під-

приємства для підготовки стажистів до самостійного виконання службових обов'язків. Як трудова функція наставництво може бути включено в посадові обов'язки працівника. З одного боку, цей інститут відображає високі вимоги до компетенцій, що закріплені офіційними документами на федеральному рівні. З іншого боку – забезпечення сталого позитивного іміджу, престижу професії в суспільстві і кар'єрного зростання.

Для запозичення німецького досвіду й адаптації елементів дуального навчання з урахуванням особливостей України важливо розширити комплекс заходів для удосконалення професійної освіти. Головними завданнями підготовки законодавчих проєктів є розробка сучасної моделі й формування мережевої взаємодії освітніх закладів і підприємств з підготовки професійних кадрів і стимулювання роботодавців у фінансуванні навчальних програм. Дуальну освіту як відомий світовий бренд можна трактувати у вузькому і широкому значенні. У вузькій трактовці організація освітнього процесу поєднується з практичним навчанням на підприємстві безальтернативно до умов сучасного економічного укладу й економічної моделі розвитку. Розглядаються принципи побудови дуальних програм у німецьких професійних школах, оцінюються переваги даної форми для учнів і роботодавців. У широкому контексті проблематика дуальної освіти спрямована не тільки на врахування інституційних умов, в яких відбувається відтворення людського капіталу, але й умов, що забезпечують координацію суб'єктів ринкової економіки з метою зацікавлення їх інвестувати кошти у професійну підготовку працівників [19].

Координуючу функцію в питаннях підготовки кадрів виконують торгово-промислові палати. Їх роль полягає в захисті інвестицій роботодавців у підвищення кваліфікації кадрів, зниження ризику відтоку робітників з підприємств і переходу їх до конкурентів. В умовах українського ринку праці з його плінністю кадрів і високою міграцією підприємці, як правило, не можуть розраховувати на стабільну зайнятість працівників,

які пройшли навчання. Це не стимулює їх брати на себе фінансові зобов'язання по навчанню молодих співробітників. Оцінюючи ситуацію в сфері професійної освіти в Україні, де вплив профспілок й об'єднань роботодавців на ситуацію на ринку праці незначний, важливо при впровадженні дуальної освіти визначити не тільки інституціональні структури, здатні прийняти на себе ризики, пов'язані з інвестиціями в систему професійної освіти, але й управлінські, організаційні й фінансові механізми підтримки нової моделі підвищення кваліфікації.

Німецький досвід засвідчує, інституційне оформлення практики дуальної освіти може мати особливості в кожній країні. Це зобов'язує бачити можливості й обмеження розповсюдження даної моделі в Україні. В Німеччині з 90% компаній, які мають дозвіл на навчання на виробництві, лише 21% підприємств пропонують професійне навчання. Обмеження дуальної моделі по підготовці кваліфікованих кадрів полягає насамперед в економічній площині: нерівномірність динамічного зростання регіональних економік, несприятлива економічна кон'юнктура, відсутність умов для технологічного переозброєння виробництва, галузеві межі, де принципи і методи дуальної системи не можуть бути розповсюджені (*медицина, педагогіка, мистецтво та інші*), недостатній досвід державно-приватного партнерства.

Однак широкомасштабному впровадженню дуального навчання сприяють стійкий попит на кваліфіковану робочу силу, здійснення інвестиційної регіональної політики і наявність високотехнологічних секторів у промисловості та аграрному виробництві, кооперація професійних закладів з підприємствами на основі кластерного підходу. В Німеччині інвестиції у високотехнологічні кластери розподіляються між державою і роботодавцями у пропорції 50:50. При відсутності крупних інвестиційних проектів частка роботодавців у структурі доходів професійно-технічних закладів становить 10–20 %. Група навчальних закладів, орієн-

тованих на підготовку кадрів для малого і середнього бізнесу та для підприємств з традиційною технологією, утворюють третю кластерну групу дуальної освіти. Можливості взаємодії навчальних закладів та роботодавців у цьому кластері незначні.

Враховуючи особливості німецького досвіду, включення моделі дуальної освіти у технологічний розвиток економіки України передбачає удосконалення правил та законодавчих умов реформування професійної освіти на базі мережевої взаємодії ПТУ та підприємств. У даному контексті важливо орієнтуватися на галузеві потреби економіки у підготовці кадрів і формування державного замовлення на навчання, яке відповідає пріоритетним напрямкам розвитку ринку праці. Оскільки Україна знаходиться лише на підготовчому етапі розробки практико-зорієнтованої моделі навчання, Німеччина може бути прикладом того, яке місце на ринку відведено новій формі освіти. Так, у *“країні-першовідкривачі”* дуальної освіти з 3,6 млн підприємств за цією програмою навчання працює 500 тис. (13,9 %), при цьому більше половини є малими і середніми [20].

Більше всього пропозицій на дуальне навчання надходить від інженерних спеціальностей, інформатики, бізнес-адміністрування. Останнім часом з'являється попит на соціальні й медичні професії, зокрема ерготерапії, геріатрії [21].

Виходячи з цілей і результатів реалізації практико-орієнтованої моделі освіти в Німеччині, можна сказати, що сьогодні дуальне навчання є найперспективнішим спрямуванням у підготовці фахівців для реального сектору економіки за участю великого бізнесу з високотехнологічним виробництвом, орієнтованим на міжнародні стандарти якості як продукції, що випускається, так і кваліфікації кадрів.

В Україні ринок праці не відзначається інноваційним характером [22, с. 2]. У державній службі зайнятості на початок 2018 р. налічувалося 50,4 тис. вакансій та ще 39 тис. пропозицій надійшло з інших джерел. За регіональною структурою понад 40% ва-

кансій при- падало на чотири регіони (*Київ, Львівську, Київську та Дніпропетровську області*) [23]. За видами економічної діяльності найбільше вакансій пропонувалося на підприємствах та установах переробної промисловості (23%), у торгівлі та ремонті автотранспорту (16%), на транспорті (11%). Фактично 50% пропозицій ринку праці припадає на галузі, які не є пріоритетними для технологічного оновлення економіки на основі концепції “*нової індустріалізації*”.

Незадовільний попит на ринку праці визначається традиційними спеціальностями: швачками, електромонтерами, слюсарями, токарями, малярами, продавцями, кухарями, офіціантами, барменами та іншими. Це показує, що в умовах традиційної структури економіки, *по-перше*, існує критичний дисбаланс на ринку праці, пов'язаний переважно з попитом на наскрізні спеціальності; *по-друге*, економіка не пред'являє помітних запитів на робочу силу нових технологічних укладів.

Ситуація обтяжується тим, що професійно-технічна освіта проходить етап реформ, і навчальний процес ще не адаптувався до вимог підготовки кадрів для інноваційної економіки. До нових технологічних складних професій по інерції відносять операторів телекомунікаційних послуг, укладальників підлогового покриття, підручних сталеварів конверторного виробництва, майстрів ресторанного обслуговування, монтажників будівельних, деревообробників будівельних тощо, які, за прикладом Німеччини, є складовими другого та третього кластеру дуальної освіти [24, с. 19]. В їх межах важко вирішувати проблему мотиваційного стимулювання розвитку соціального партнерства для підготовки кваліфікованих кадрів.

Діюча система професійної освіти має високий рівень інерційності у сфері впровадження освітніх технологій і недосконалі механізми забезпечення якості навчання, що не забезпечує адаптацію випускників до вимог роботодавців. Проте зміни, що наблизилися у професійно-технічній освіті, потребують невідкладного і

зваженого переходу від традиційної до цільової моделі підготовки кадрів для виробництва.

Для того, щоб дуальна освіта стала найбільш перспективною формою навчання, необхідно мати мінімальний набір програмних заходів: цільове замовлення фахівців на основі середньо- і довгострокового прогнозу кадрових потреб; двоєдиний принцип формування професійних освітніх програм на базі освітнього стандарту і корпоративного професійного стандарту; впровадження міжнародних стандартів у професійні освітні програми; оцінка якості професійних кваліфікацій.

Послідовній реалізації *дуальної освіти* сприятимуть наступні фактори: створення колегіального органу, що здійснює оперативне планування і контроль за впровадженням дуальної моделі освіти; розробка комплексної стратегії розвитку освіти з урахуванням окремих цілей і ключових показників ефективності для системи професійної освіти; переформування освітніх організацій в ресурсні центри професійного навчання для підвищення престижу робітничих професій та спеціальностей із визначенням пріоритетних напрямів підготовки для кожного освітнього закладу; створення єдиної системи стандартів робітничих професій з точки зору вимог до вмінь, знань, компетенцій і кваліфікацій, а також уніфікація освітніх програм; активне просування в регіонах робітничих професій у взаємодії освіти і системи професійної освіти; сприяння залученню фінансових коштів в інтересах розвитку учасників кластеру дуальної освіти.

Забезпечення відповідності кваліфікації випускників професійно-освітніх закладів запитах роботодавців потребує законодавчої підтримки. *По-перше*, підготовки списку перспективних і затребуваних на ринку праці професій та спеціальностей, що вимагають середньої професійної освіти. *По-друге*, розробки та впровадження професійних стандартів найбільш перспективним і затребуваним професіям і спеціальностям, в тому числі у відповідності з кращими закордонними стандартами та передовими технологіями.

По-третє, державної підтримки модернізації системи середньої професійної освіти в формі державних субсидій, наданих для реалізації регіональних програм розвитку професійно-освітніх закладів.

Розділ 3. ФІНАНСОВІ ОСНОВИ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Модернізація системи професійно-технічної освіти у напрямі посилення її практико-орієнтованої функції (*дуального навчання*) у підготовці кадрів поставило завдання формування якісно нових інститутів фінансування і розвитку. Зараз фінансування професійної освіти відходить від принципу державного патерналізму і переходить до різнорівневої моделі ресурсного забезпечення. Значною мірою це обумовлено необхідністю збалансованого врахування інтересів усіх суб'єктів освітнього процесу, які зацікавлені у підготовці кадрів й акумуляції необхідних фінансових коштів у найбільш важливих, з точки зору зайнятості населення, секторах економіки та їх ефективного використання.

Такий підхід передбачає оновлення механізмів фінансування професійної освіти, які можливо диференціювати за критерієм рівнів управління на державні й недержавні. Інституціоналізація перших проходить через державний і місцеві бюджети, а також бюджети органів місцевого самоврядування, других – через бюджети підприємств і спеціального фонду професійно-освітніх закладів. Фінансовий механізм дуальної освіти передбачається будувати під домінуючим впливом корпоративного сектору економіки. Такий вектор фінансового забезпечення дуальної освіти поки не має достатнього теоретичного обґрунтування. Проте не підлягає сумніву, що він має базуватися на інтересах бізнесу, який зацікавлений розповсюджувати свою юрисдикцію на систему підготовки кадрів. Під останнім розуміється обсяг компетенцій, які підпадають під адміністрування з боку підприємницьких структур у ході реалізації дуальної освіти, сфера яких ще має бути визначена.

Основне завдання, що впливає з постановки даного питання – це інвестиційне забезпечення навчання і контроль за його якістю. Наскільки бізнес здатний виконати регулюючі функції в ланцюжку *“освіта – під-*

приємництво”, залежить перш за все від його економічної сталості й подолання фрагментації освітнього простору, де головна роль належить державному фінансовому сектору. Зараз просторова сфера дії державних і комерційних фінансових механізмів освіти обмежена їх функціоналом, між якими немає необхідної взаємодії. Можливість їх координації визначається сприйнятливістю кожного до сигналів, які надходять від держави та реального сектору економіки і представляють національні й корпоративні інтереси. Отже, для виявлення фінансового потенціалу дуальної освіти і можливості реалізації цієї моделі в часі необхідно проаналізувати економічну поведінку авторів професійної освіти і регуляторну роль відповідних механізмів її розвитку.

Спочатку доцільно звернути увагу на заклади освіти, на які лягає головна відповідальність за підготовку робочих кадрів і яка в перспективі навряд чи стане допоміжною чи другорядною.

Заклади професійно-технічної освіти найбільш дефіцитні за рівнем бюджетного фінансування, за обсягами бюджетних надходжень поступаються тільки вищим навчальним закладам. Із 2000 р. питома вага бюджетних коштів професійно-технічної освіти в структурі загального бюджету галузі “Освіта” зменшилася на 0,23 (з 6,1% до 4,7%). При цьому кількість прийнятих на навчання осіб скоротилася на 52,2% (з 307,3 до 146,9 тис.) Кількість тих, хто навчається в професійних освітніх закладах, зменшилася на 48,6% (з 524,6 до 269,4 тис. осіб) (рис. 4).

Зараз заклади професійно-технічної освіти найбільш дефіцитні за рівнем бюджетного фінансування, які за обсягами зниження бюджетних надходжень.

Наповнюваність професійно-технічних закладів за сімнадцять років скоротилася більшою мірою, ніж фінансування, більше половини матеріально-технічної бази професійних освітніх закладів фінансується без врахування відповідного учбового навантаження, що свідчить про низьку ефективність державних інвести-

цій. В цих умовах збільшення надходжень у професійно-технічну освіту для повноцінного відновлення її глобальної функції не може бути задовільним по кінцевих результатах без оптимізації мережі освітніх закладів.

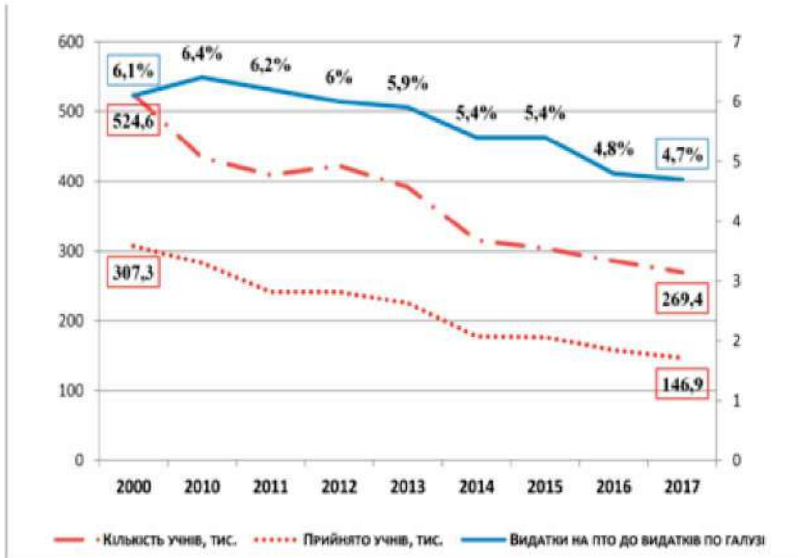


Рис. 4. Динаміка показників професійно-технічної освіти, 2000-2017 рр.

Джерело: Стат. щорічн. України за 2017 рік. – К., 2018. – С. 124. – 541 с.

Оптимізація мережі навчальних закладів й удосконалення системи управління професійно-технічною освітою перебувають у стані структурної невизначеності й законодавчої невирішеності. Модернізація професійної освіти пов'язана із формуванням нових типів навчальних закладів; узгодженням національної системи кваліфікацій з напрямками освіти; створенням сучасного простору професійної освіти; децентралізацією і передачею більшості державних повноважень на регіональний рівень. Реалізація таких векторів розвитку, хоча й конструює нову технологічну багатопро-

фільність мережі ПТНЗ, проте має інституціональну інерцію. В системі перелічених напрямів дуальна освіта як перспективний інститут залишається методологічно нерозвиненим компонентом. Концептуальні засади реформування професійної освіти України, проект яких розроблено МОН України, передбачають п'ять рівнів мережі закладів освіти: професійний коледж, регіональний багатoproфільний центр професійної освіти, центр професійної підготовки, професійний ліцей, навчання на виробництві [22].

Крім цих закладів, передбачено створення багатofункціонального центру професійної досконалості. Розкриття функціонального змісту кожного із закладів показує рівень їх ставлення до Національної рамки кваліфікацій. Так, наприклад, функціями професійного коледжу є надання освітніх послуг за всіма видами професійної й передвищої фахової освіти, професійної освіти, здобуття кваліфікацій галузевого спрямування, відповідних 3–5 рівнів Національної рамки кваліфікацій.

Регіональний багатoproфільний центр професійної підготовки освіти створюється для здобуття професійних кваліфікацій 3–5 рівнів Національної рамки кваліфікацій за всіма видами професійної освіти для різних галузей економіки і надання профільної середньої та фахової передвищої освіти.

Центру професійної підготовки надається можливість функціонувати в статусі юридичної особи або бути у складі підприємств, установ чи організацій для забезпечення навчання за стандартами професійної освіти або за власними освітніми програмами, що відповідають 2–4 рівню Національної рамки кваліфікацій.

У професійному ліцеї здійснюється професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників на 2–3 рівні Національної рамки кваліфікацій і надається можливість здобуття базової та профільної середньої освіти.

Навчанням на виробництві добувається професія на 2–3 рівні Національної рамки кваліфікацій шляхом

участі робітника у виконанні трудових обов'язків на підприємстві під керівництвом наставників фахівців-практиків, які наділяються правом наставників.

Дуальна освіта в проекті МОН винесена за межі структури професійної освіти і трактується як *“гнучка форма організації професійного навчання, що передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої діяльності для підготовки кваліфікованих кадрів”* [22, с. 5]. Це недооцінка ефективності дуальної освіти та її зростаючої ролі в економіці.

Закордонний досвід свідчить, що дуальне навчання застосовується у високотехнологічних видах виробництва країни, оскільки забезпечує якість підготовки кваліфікованих кадрів, здатних реалізовувати інноваційні складові економічного зростання. Інституціональна політика МОН України не ставить перед собою технологічний пріоритет впровадженню дуальної освіти. Вона обмежується механізмом партнерського узгодження інтересів при формуванні дуальної моделі освітнього простору. При такому підході життєздатність інституту дуальної освіти як виду інноваційного навчання сумнівна. Контрагенти переговорного процесу не мають достатніх можливостей для організації ефективного практико-зорієнтованого навчання і його фінансування.

За твердженням громадської організації “Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти” основні замовники результатів роботи професійної освіти – роботодавці, а також профспілки, мають вкрай слабкий вплив на питання професійної освіти на державному, регіональному та місцевому рівнях [23, с. 11]. Це мінімізує цілі розвитку дуальної освіти і можливості її фінансового забезпечення.

Завданню впровадження і масштабуванню дуальної освіти не відповідає і традиційна структура джерел фінансування професійно-технічної освіти, де переважають державні ресурси. Заклади професійно-технічної освіти в основному фінансуються з державного бюджету (*державний сектор*) – 88% від загальних

витрат. При цьому комунальні платежі закладів освіти складають 13% поточних витрат, заробітна плата – 57%. Грошей хронічно не вистачає, а ефективність професійно-технічної освіти весь час знижується. Це підтверджує і той факт, що кількість учнів та слухачів професійно-технічних навчальних закладів на 10 тис. населення зменшилася протягом 2000–2016 рр. на 37,4% (зі 107 до 67).

За даними сателітних рахунків освіти, сплата домогосподарств у 2016 р. за навчання у професійно-технічних закладах складала в середньому 2 418 грн за учня, сплата роботодавців – 642 грн [26, с. 13]. У структурі витрат професійно-технічної освіти витрати роботодавців складають 2,6%, домогосподарств – 9,8%.

До витрат роботодавців на освіту входить сплата послуг, реалізованих закладами освіти за видами економічної діяльності: початкова загальна освіта, середня освіта, вища освіта, освіта дорослих та інші види освіти, що були надані підприємствам, установам, організаціям.

Витрати домогосподарств на освіту згідно з методологією складання національних рахунків включають послуги освіти за ступенями відповідно до Міжнародної стандартної класифікації освіти та супутню продукцію (*придбання підручників, шкільного одягу, канцелярських товарів тощо*).

Протягом 2010–2016 рр. витрати роботодавців у діючих цінах збільшились в 1,75 раза, домогосподарств – у 1,21 рази, в цінах 2000 р. – в 1,98 та 1,37 рази [26, с. 11–12]. У структурі витрат на професійно-технічну освіту витрати роботодавців підвищилися з 14,8% до 26%, домогосподарств – з 8% до 9,8%. Фактично на ринку праці спостерігається зростаючий попит приватних фірм та корпорацій на кваліфіковані кадри. Проте рівень їх підготовки залишається незадовільним. Свідчення цьому – збільшення кількості наявних вакансій майже в усіх видах економічної діяльності та серед професійних груп. Роботодавців не задовільняє не лише якість підготовки, а й рівень кваліфікації

більшості випускників професійно-технічних закладів [23, с. 10].

Стан матеріально-технічної бази професійної освіти не забезпечує можливість підготовки кадрів на рівні вимог модернізації професійної освіти і мотивації молоді до професійної кар'єри на базі ПТНЗ і підприємств. Державні кошти, які надходять до професійної освіти і передбачені на її розвиток, знецінюються інфляцією (табл. 2).

Таблиця 2.

У діючих цінах Види освіти	Рік							2016 до 2010
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Професійно-технічна освіта (грн. на одного учня):	13037	14410	15647	18677	20893	23034	24716	1,89
в т.ч.: домогосподарства	1049	1202	1102	1977	1830	2237	2418	2,30
приватні фірми та корпорації	193	236	257	415	380	487	642	3,32
У цінах 2000 р. на освітні послуги Види освіти	2000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016 до 2010
Професійно-технічна освіта (грн. на одного учня):	13037	13232	13671	15782	17106	15996	14733	1,13
домогосподарства	1049	1104	963	1670	1498	1553	1441	1,37
приватні фірми та корпорації	193	217	224	350	311	338	382	1,398
У споживчих цінах 2000 р. Види послуг	2000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016 до 2010
Професійно-технічна освіта (грн. на одного учня):	13037	9858	10322	12334	11782	9551	8505	1,14
в т.ч.: домогосподарства	1049	822	727	1305	1032	927	832	0,78

приватні фірми та корпорації	193	161	169	274	214	201	221	0,86
------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Джерело: Національні рахунки освіти в Україні за 2016 р. – К., 2018. – С. 11-12. – 105 с.

Інформаційні матеріали таблиці свідчать, що інвестиції приватних фірм і корпорацій в освіту протягом 2010–2016 рр. перевищували інвестиції домогосподарств. Перші підвищилися в діючих цінах за вказаний період у 3,32 раза, другі – в 2,3 раза. Інвестиції домогосподарств та корпорацій в цінах 2000 р. на послуги освіти зростали майже однаковими темпами при деякому перевищенні останніх (*1,37 та 1,397*). Ця інвестиційна динаміка характерна лише для освітніх закладів, які надають платні послуги. Ключове значення для оцінки знецінення інвестицій має вимір їх динаміки у порівнянних споживчих цінах.

Розрахунки показують, що індекс інвестицій домогосподарств та роботодавців в освіту за період з 2010 – 2016 р. були менше одиниці і становили відповідно – 0,78 та 0,86. Це свідчить про реальне зниження інвестиційних ресурсів, спрямованих у професійну освіту, що не забезпечує навіть умов для простого відтворення оборотного й основного капіталу ПТНЗ, а отже, й належної підготовки кадрів і в цілому людського розвитку.

В цих умовах подолання відставання професійної освіти від потреб економіки можливе за рахунок випереджаючого спрямування інвестицій в практико-зорієнтований сектор освіти. У зв'язку з цим важливо визначити фактори, кількісні й якісні умови, які в перспективі можуть перешкоджати розвитку професійної освіти і поліпшенню її фінансування.

Першими з них є скорочення населення, що спричиняє дефіцит трудових ресурсів. Це завжди розглядалось як важлива умова обмеження ринку праці й однією з найбільш гострих перешкод розвитку професійної освіти, в тому числі дуальної освіти. Друга важ-

лива умова пов'язана з недостатніми темпами розвитку економіки та труднощами формування в її структурі високотехнологічного сектора. Галузі економіки, які опановують інноваційні виробничі процеси, висувають підвищені вимоги до підготовки кадрів, оскільки в них неможлива компенсація нестачі робочої сили за рахунок міграції. Отже, перед тим як оцінити можливості фінансування дуальної освіти, важливо з'ясувати рамкові умови професійної підготовки кадрів, у тому числі в дуальній формі навчання.

Одними з головних серед них є демографічні. Фінансування професійно-технічних навчальних закладів значною мірою залежить від демографічної ситуації, яка в Україні має переважно негативний довгостроковий характер. Спостерігається стійка динаміка скорочення кількості населення, а отже, чисельності учнів, прийнятих на навчання в професійно-технічні заклади. Відбуваються від'ємні зміни у віковій структурі учнівського контингенту ПТНЗ. Збільшується чисельність осіб віком від 30 років і вище. Знижується освітній рівень абітурієнтів. Моніторингові дослідження свідчать, що 84% – це особи з початковим та середнім рівнем якості знань [27, с. 11]. Компенсація недоліків шкільної освіти збільшує вартість навчання в професійно-технічних закладах.

Прогноз динаміки і вікової структури контингенту учнів ПТНЗ залежить від перспективних змін у чисельності населення і, зокрема, населення у віці від 14 до 30 років і старше, що є основним контингентом учнів професійно-технічної освіти. Якщо виходити з постійного демографічного сценарію, де показники тривалості життя, чистої міграції, народжуваності залишаються незмінними, то у 2030 р. віковий контингент населення (*14–30 років і старше*) в цілому зменшиться на 12%. Проте зменшення по роках і по віковій структурі буде неоднозначним (*табл. 3*).

Протягом 2018–2030 рр. населення у віці 14–30 років і старше буде скорочуватися швидше, ніж населення України в цілому. Однак із 2025 р. по 2030 р.

темпи скорочення уповільняться порівняно з періодом 2018–2025 рр. У цілому загальна кількість зазначеного контингенту населення зменшиться на 1074,4 тис. осіб, у 2025 р. – на 1226,1 тис. осіб, у 2030 р. порівняно з попереднім прогностичним періодом, навпаки, підвищиться на 151,7 тис. осіб, тобто 2%.

При цьому відбудуться деякі структурні зрушення. У 2025 р. частка населення у віці 15–20 років становитиме 37,1% загального контингенту у віці від 14 до 30 років і старше. Населення у віці 21–30 років і старше – 56,3%. У 2030 р. теж відбудуться певні зміни, але в бік більш молодшої когорти населення. Кількість населення у молодших вікових групах (15–20 років) помітно збільшиться і буде складати 39,3%. Чисельність осіб старших вікових груп зменшиться до 55,0%.

Таблиця 3. Зміна динаміки і вікової структури населення

Показники	2018 рік	2025 рік		2030 рік	
	Осіб	Осіб	2025/2018	Осіб	2030/2018
Кількість населення України, тис.	44 561,5	42 248,3	0,95	40 351,1	0,91
Кількість населення по вікових категоріях: всього	8 727 606	7 501 439	0,86	7 653 163	0,88
у тому числі:					
14 років і менше	402936	492373	1,22	436478	1,08
15 років	384882	506935	1,32	488708	1,27
16 років	370467	504097	1,36	497895	1,34
17 років	381684	465586	1,22	515247	1,35
18 років	386989	456026	1,18	498138	1,29
19 років	412498	423748	1,03	495696	1,20
20 років	431486	427017	0,99	511173	1,18
21 рік	467031	407758	0,87	508883	1,09
22 роки	487683	389211	0,80	470534	0,96
23 роки	507148	374219	0,74	457716	0,90
24 роки	534569	384423	0,72	422753	0,79
25 роки	573554	387364	0,68	423935	0,74
26 років	613239	409947	0,67	403942	0,66

27 років	644293	426941	0,66	385563	0,60
28 років	673911	461567	0,68	370872	0,55
29 років	715755	488127	0,67	381222	0,53
30 років і старше	739481	501500	0,68	384408	0,52

Джерело: Складено за даними прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

За демографічним прогнозом ресурсний потенціал абітурієнтів професійно-технічних закладів у віці 15–20 років, які складають найбільш значну частку учнів ПТНЗ (89,7%), буде у 2030 р. більш потужним, ніж у 2025 р. У цілому за весь прогнозний період (2018–2030 рр.) кількість населення у віці 15–20 років буде зростати, в той час як загальна кількість контингенту учнів професійних закладів у віці від 14 років і менше до 30 років, і старше – знижуватися (табл. 3). Так, якщо у 2018 р. кількість населення у межах віку (15–20 років) становила 2 368,0 осіб, то у 2025 та 2030 рр. буде відповідно дорівнювати 2788,4 тис. та 3006,8 тис. осіб (рис. 5).

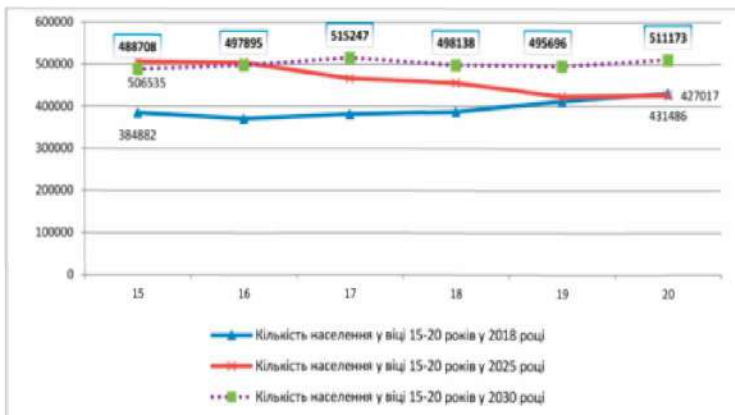


Рис. 5. Кількість населення у віці 15–20 років у 2018, 2025, 2030 рр.

Джерело: За даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

Отже, в умовах падіння попиту на послуги професійно-технічної освіти складаються обнадійливі демографічні умови для поліпшення роботи професійних навчальних закладів. У зв'язку з цим важливо оцінити можливість поповнення учнівського контингенту професійно-технічних закладів за рахунок збільшення кількості населення. В межах загальної вікової структури учнів ПТНЗ (14 років і менше – 30 років і старше), яка склалась на кінець 2018 р., перспективна кількість учнівського контингенту при стагнації попиту молоді на послуги професійно-технічних закладів становитиме 231,5 тис. осіб на кінець 2025 р. та 236,2 тис. на кінець 2030 р. Це означає, що у 2025 р. загальна кількість учнів в ПТНЗ буде менше рівня базового 2018 р. на 14,0% та у 2030 р. – на 12,3% (рис. 6). Аналогічно цьому зменшиться кількість учнів у віці від 15 до 20 років з 241,6 тис. осіб у 2018 р. до 231,7 тис. осіб у 2025 р. і до 211,8 тис. – у 2030 р.

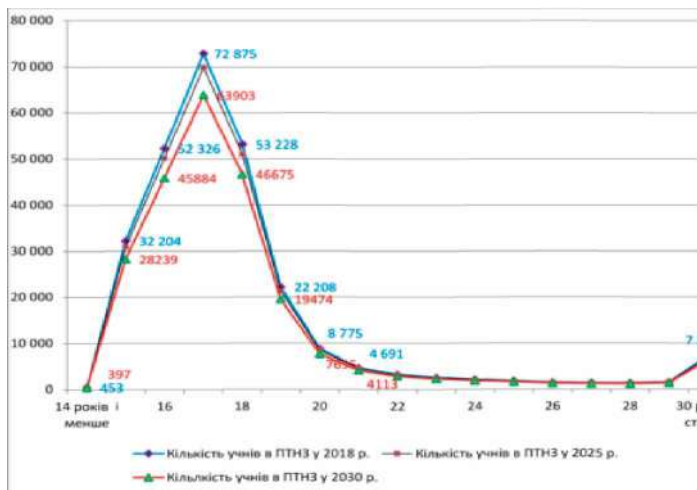


Рис. 6. Кількість учнів професійно-технічних закладів у 2018, 2025, 2030 рр.

Джерело: За даними прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

Таким чином, у професійно-технічній освіті виявляється суперечлива тенденція: при збільшенні потенціалу абітурієнтів кількість учнів професійно-технічних закладів буде зменшуватись (рис. 7). Якщо у 2018 р. кількість учнів у віці 15–20 років відносно загальної чисельності контингенту молоді у віці 15–20 років становила 10%, то у 2025 та 2030 рр. буде становити 8% та 7% відповідно.

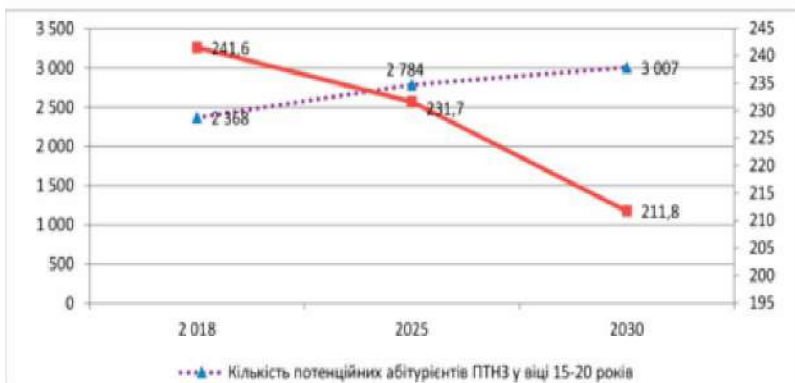


Рис. 7. Потенційна і фактична кількість учнів ПТНЗ у 2018, 2025, 2030 рр.

Джерело: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України; Стат. щорічник України за 2017 рік – К., 2018. – С. 124.– 541 с.

При аналізі значущості фактору зниження кількості учнів ПТНЗ та його негативного впливу на ринок праці відбувається пролонгація тенденції занепаду професійно-технічної освіти в середньо- та довгостроковій перспективі. Джерелом компенсації зменшення кількості учнівського контингенту професійно-технічних закладів, а отже, й дефіциту фінансових ресурсів може бути, *по-перше*, формування поведінкових настанов у життєдіяльності молоді з метою посилення мотивації до одержання робочої професії. *По-друге*, розвиток професійного навчання на підприємствах.

Питання поведінкових аспектів як перехід від пасивного до активного ставлення молоді до вибору про-

фесійно-технічної освіти не вивчаються в українському суспільстві і схильність до цього не простежується. Це цілком очевидно з огляду на низьку мотиваційну установку молоді щодо вибору робочої професії та технологічну застарілість значної частки виробництва. Можливий сценарій координації мотиваційної політики охоплює цілий комплекс проблем: стимулюючі моделі оплати праці на підприємствах, соціальна згуртованість колективу, соціальна відповідальність роботодавців, можливість професійного зростання та інші, що пов'язані з соціальним кліматом на підприємствах та їх економічним розвитком.

Якщо не підвищити мотиваційний рейтинг підприємств, результати прогнозних демографічних розрахунків слід розглядати як межу, за якою зниження контингенту учнів ПТНЗ здатне викликати зменшення обсягів їх фінансування, а отже, подальшу руйнацію професійно-технічної освіти. Одним із головних факторів, які перешкоджають її розвитку, є відсутність соціальних альтернатив сучасному характеру працевлаштування та зайнятості молоді. В умовах жорстких демографічних обмежень впровадження дуальної форми навчання сприятиме не тільки зростанню попиту на професійно-технічну освіту, але може стати фінансовим джерелом її розвитку.

Завданням дуальної освіти у розвинутих країнах є підготовка кадрів, що відповідають вимогам високотехнологічних галузей промисловості. Тому реалізація дуального навчання, як показує міжнародна практика, розповсюджується на ті сегменти економіки, які мають економічні й інфраструктурні передумови для інвестування підприємств у систему підготовки робочих кадрів. Ці підприємства, як правило, є високотехнологічними і здатні фінансувати професійне навчання. Наприклад, у Німеччині при розвитку дуальної освіти передбачається п'ятидесятивідсоткове фінансування навчання за рахунок роботодавців. Отже, перед тим, як розглядати питання ліквідації нестачі трудових ресурсів за рахунок реформування професійної

освіти на основі дуальної форми, важливо оцінити ступінь впливу дефіциту кваліфікованих працівників на інноваційну активність підприємств, який має місце в українській економіці, і проаналізувати стан інноваційної діяльності підприємств.

Національним банком України проведено опитування респондентів для виявлення найбільш впливових факторів, які обмежують спроможність підприємств збільшувати виробництво. Результати опитування показують, що серед внутрішніх факторів перше місце займає брак кваліфікованих працівників. Вага цього фактору перевищує дію більшості зовнішніх факторів, таких як вартість енергоносіїв, податковий тиск, корупцію та інших. До внутрішніх факторів відносяться два: обмеженість виробничих потужностей та якісний і кількісний стан працівників. За оцінкою респондентів негативний вплив браку кваліфікованих працівників на розвиток виробництва оцінюється 33%, обмеженість виробничих потужностей – 19,1%. Більшість факторів, які безпосередньо не залежать від підприємств: обмежені можливості отримання кредиту, надмірний регуляторний тиск, надмірний податковий тиск, недостатній попит, значні коливання курсу гривні, корупція – оцінюються в межах від 11% та 32%. Інші зовнішні фактори (*нестабільна економічна ситуація та занадто високі ціни на сировину і матеріали*) визначені 35,7% та 40,0 % відповідно (табл. 4).

Таблиця 4

Оцінка найбільш впливових факторів, які обмежують спроможність підприємств збільшувати виробництво

Підприємства	Обмеженість виробничих потужностей	Занадто високі ціни на енергоносії	Занадто високі ціни на сировину та матеріали	Брак кваліфікованих працівників	Брак обсягових коштів	Обмежені можливості отримання кредиту	Надмірний регуляторний тиск	Надмірний податковий тиск	Недостатній попит	Значні коливання курсу грошової одиниці	Корупція	Нестабільна політична ситуація
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Усього	19,1	43,1	40,0	33,0	30,1	11,0	16,4	29,5	24,6	32,0	14,2	36,7
Сільське господарство, лісове господарство та рибне гос-тво	38,2	36,2	58,4	23,6	22,5	7,9	10,1	32,0	12,4	21,3	9,0	29,2

Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні

Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	37,0	30,4	26,1	32,6	19,6	8,7	21,7	28,3	21,7	23,9	10,9	39,1
Переробна промисловість	16,1	54,2	55,1	44,1	45,8	17,8	15,3	24,6	25,4	32,2	9,3	35,6
Постачання електроенергії, газу, пари, водопостачання, каналізація, оповідження з відходами	8,8	58,8	44,1	14,7	20,6	5,9	26,5	20,6	29,4	8,8	8,8	11,8
Будівництво	3,4	27,6	34,3	55,2	27,6	17,2	20,7	31,0	41,4	31,0		
Оптова і роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	12,0	31,7	33,1	30,3	33,8	13,4	12,0	33,8	30,3	50,0	12,7	40,1
Транспорт, складське господарство, поштова і кур'єрська діяльність, телекомунікації	26,4	48,6	40,3	30,6	34,7	6,9	23,6	37,5	12,5	33,3	25,0	37,5
Інші	13,1	37,8	27,6	33,8	22,1	7,6	17,2	25,5	28,3	28,3	14,5	35,9
Малі	16,6	41,7	35,3	29,9	27,8	9,6	15,5	29,9	27,8	33,7	21,9	40,1
Середні	18,0	41,9	40,1	34,5	28,2	11,6	15,1	32,4	23,2	33,5	13,7	33,8
Великі	23,4	45,8	44,3	33,3	35,3	11,4	18,9	24,0	23,9	28,4	8,0	33,8
Здійснюють експортно-імпорتنі операції												
Лише експортні операції	30,0	53,3	41,7	35,0	45,0	16,7	11,7	31,7	15,0	28,3	16,7	38,3
Лише імпорتنі операції	10,7	30,7	29,3	22,7	29,3	13,3	16,0	37,3	33,3	45,3	17,3	36,0
Експортні та імпорتنі операції	23,8	40,3	43,2	36,4	35,0	11,7	16,5	27,2	22,3	36,4	10,7	41,3
Не здійснюють	16,5	43,4	39,6	32,6	25,9	9,1	17,4	29,0	25,9	27,4	15,5	31,7
Які в наступні 12 місяців очікують:												
Збільшення обсягів реалізації	22,0	38,0	37,6	37,3	34,5	14,9	46,5	28,2	22,4	36,1	11,4	35,3
Зменшення обсягів реалізації	12,3	50,8	43,1	36,1	33,8	13,8	23,1	36,9	26,2	29,2	18,5	41,5
Прискорення зростання цін реалізації	18,6	42,3	39,7	33,1	30,1	11,8	17,4	30,3	25,1	33,7	12,6	37,5
І	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Які постійно стежать за діяльністю Національного банку України	22,1	48,1	46,2	31,7	36,5	13,5	20,2	34,6	19,2	37,5	13,5	40,4
Області												
Вінницька	22,7	59,1	90,9	13,6	22,7	18,2	4,5	27,3	13,6	18,2	13,6	13,6
Волинська	20,0	53,3	46,7	26,7	26,7	0,0	13,3	40,0	33,3	13,3	6,7	33,3
Дніпропетровська	17,4	32,6	28,3	32,6	25,0	12,0	18,5	23,9	31,5	29,3	13,0	40,2
Житомирська	36,8	052,6	47,4	26,3	36,8	21,1	10,5	26,3	10,5	42,1	10,5	15,8
Закарпатська	17,7	23,5	23,5	70,6	17,6	5,9	11,8	17,6	17,6	23,5	11,8	23,5
Запорізька	31,3	56,3	50,0	31,3	46,9	12,5	15,6	15,6	15,6	34,4	3,1	27,5
Івано-Франківська	22,7	40,9	31,8	36,4	4,5	0,0	18,2	13,6	40,9	31,8	13,6	31,8
Київська область та м.Київ	17,9	30,8	29,9	23,9	26,5	14,5	20,5	38,5	23,9	36,8	23,1	46,2
Кіровоградська	22,2	27,8	22,2	33,3	22,7	5,6	16,7	11,1	27,8	16,7	16,7	33,3
Львівська	17,1	46,3	31,7	19,5	39,0	7,3	12,2	14,6	24,4	29,3	12,2	12,2
Миколаївська	9,5	66,7	38,1	42,9	38,1	14,3	3,3	57,1	19,0	23,8	14,3	33,3
Одеська	19,5	31,7	39,0	36,6	36,6	7,3	17,1	26,8	29,3	43,9	12,2	51,2
Полтавська	14,3	51,4	42,9	42,9	31,4	8,6	25,7	25,7	17,1	37,1	11,4	31,4
Рівненська	25,0	37,5	50,0	42,8	31,3	12,5	6,3	37,5	31,3	31,3	6,3	31,3

Сумська	22,2	55,6	50,0	16,7	22,2	16,7	27,6	27,8	27,8	27,8	27,8	33,3
Тернопільська	33,3	66,7	33,3	33,3	53,3	26,7	0,0	13,3	33,3	33,3	6,7	26,7
Харківська	14,3	44,9	53,1	32,7	34,7	6,1	10,21	26,5	26,5	36,7	8,2	36,7
Херсонська	20,0	40,0	46,7	33,3	40,0	13,3	200,0	60,0	26,7	26,7	13,3	26,7
Хмельницька	11,1	66,7	61,1	33,3	27,8	5,6	11,1	55,6	11,1	27,8	22,2	33,3
Черкаська	12,5	62,5	54,2	37,5	29,2	12,5	12,5	33,3	25,0	25,0	12,5	41,7
Чернівецька	33,3	55,6	33,3	44,4	22,2	0,0	11,1	55,6	0,0	44,4	11,1	33,3
Чернігівська	10,5	42,1	42,1	21,1	31,6	10,5	15,8	31,6	26,3	36,8	21,1	52,6

Джерело: Національний банк України: Ділові очікування підприємств: Режим доступу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/docbment?id=85931490>

Аналітичне співставлення наведених оцінок показує, що нестача кваліфікованих працівників становить 1/3 кадрового складу. Не буде перебільшенням казати, що підготовка професійно-кваліфікованих працівників потребує відповідного відтворення. Проте системна криза професійно-технічної освіти не дозволяє їй адекватно реагувати на запити виробництва. Очікування роботодавців того, що стан з кваліфікованими працівниками не поліпшиться, становить серед них 80,4% (табл. 5). Це чинить негативний тиск на збільшення обігового капіталу і залучення іноземних інвестицій на підприємства.

Таблиця 5

Очікування щодо змін кількості працівників на підприємствах України

Підприємства	Збільшиться	Залишиться без змін	Зменшиться
Усього	19,6	6,7	13,4
Сільське, лісове та рибне господарство	8	70,1	21,8
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	22,2	68,9	8,9
Переробна промисловість	27,8	58,3	13,9
Постачання електроенергії, газу, пари, водопостачання, каналізація, поводження з відходами	6,1	63,6	30,3
Будівництво	27,6	62,1	10,3
Оптова і роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	20	72,9	7,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність, телекомунікації	22,1	60,3	17,6
Інші	19,1	70,9	9,9
Малі	18,6	71	10,4
Середні	19,6	68,1	12,3
Великі	20,4	61,7	17,9
Здійснюють експортно-імпорتنі операції:			
Лише експортні операції	22,8	64,9	12,3

Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні

Лише імпортні операції	24	70,7	5,3
Експортні та імпортні операції	27,6	60,8	11,6
Не здійснюють	13,1	70,1	16,8
Які в наступні 12 місяців очікують:			
Збільшення обсягів реалізації	37,2	56,1	6,7
Зменшення обсягів реалізації	9,4	50	40,6
Прискорення зростання цін реалізації	22,2	65,8	12
Які постійно стежать за діяльністю Національного банку України	30,7	55,4	13,9
Вінницька область	22,7	59,1	18,2
Волинська область	28,6	57,1	14,3
Дніпропетровська область	14,4	75,6	10
Житомирська область	22,2	66,7	11,1
Закарпатська область	11,8	76,5	11,8
Запорізька область	26,7	53,3	20
Івано-Франківська область	18,2	77,3	4,5
Київська область та м. Київ	30,2	59,5	10,3
Кіровоградська область	11,1	55,6	33,3
Львівська область	29,3	68,3	2,4
Миколаївська область	19	66,7	14,3
Одеська область	15,4	69,2	15,4
Полтавська область	21,2	66,7	12,1
Рівненська область	6,7	80	13,3
Сумська область	16,7	66,7	16,7
Тернопільська область	26,7	73,3	0
Харківська область	14,6	72,9	12,5
Херсонська область	14,3	50	35,7
Хмельницька область	11,1	72,2	16,7
Черкаська область	4,3	65,2	30,4
Чернівецька область	22,2	66,7	11,1
Чернігівська область	5,9	76,5	17,6

Джерело: Національний банк України: Ділові очікування підприємств: Режим доступу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/docbment?id=85931490>

Тільки 4% роботодавців очікують збільшення іноземних інвестицій. Серед підприємців переробної промисловості їх частка складає 2,5%., малого бізнесу ще менше – 0,5%. У шести областях (Вінницькій, Волинській, Кіровоградській, Рівненській, Хмельницькій) залучення іноземних інвестицій для розвитку виробництва не передбачається зовсім (табл. 6) [28].

Таблиця 6.

**Очікування щодо змін кількості працівників
на підприємствах України**

Підприємства	Збільшиться	Залишиться без змін	Зменшиться
Усього	4,6	17,0	1,6
Сільське, лісове та рибне господарство	0,0	18,2	2,3
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	6,8	20,5	0,0
Переробна промисловість	2,5	24,6	4,2
Постачання електроенергії, газу, пари, водопостачання, каналізація, поводження з відходами	11,8	8,8	0,0
Будівництво	3,4	0,0	0,0
Оптова і роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	5,0	12,1	2,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність, телекомунікації	9,7	25,0	0,0
Інші	4,2	15,3	0,7
Малі	0,5	13,0	0,5
Середні	5,6	15,5	1,8
Великі	7,1	21,7	2,5
Здійснюють експортно-імпорتنі операції:			
Лише експортні операції	5,0	20,0	1,7
Лише імпорتنі операції	2,7	17,6	2,7
Експортні та імпорتنі операції	7,8	30,4	3,4
Не здійснюють	3,1	7,4	0,3
Які в наступні 12 місяців очікують:			
Збільшення обсягів реалізації	6,3	19,3	1,2
Зменшення обсягів реалізації	1,5	10,8	6,2
Прискорення зростання цін реалізації	5,0	16,6	1,6
Які постійно стежать за діяльністю Національного банку України	7,7	25,0	3,8
Вінницька область	0,0	13,6	0,0
Волинська область	0,0	6,7	0,0
Дніпропетровська область	4,4	12,1	0,0
Житомирська область	5,3	5,3	0,0
Закарпатська область	5,9	29,4	5,9
Запорізька область	3,1	18,8	3,1
Івано-Франківська область	4,5	22,7	4,5
Київська область та м. Київ	5,1	20,5	1,7
Кіровоградська область	0,0	16,7	0,0
Львівська область	5,0	27,5	0,0
Миколаївська область	4,8	9,5	4,8
Одеська область	5,0	20,0	0,0
Полтавська область	8,6	22,9	2,9
Рівненська область	0,0	31,3	0,0
Сумська область	5,9	5,9	0,0
Тернопільська область	13,3	20,0	0,0
Харківська область	8,3	8,3	6,3
Херсонська область	6,7	13,3	0,0
Хмельницька область	0,0	11,8	0,0

Черкаська область	4,2	16,7	0,0
Чернівецька область	0,0	0,0	0,0
Чернігівська область	0,0	26,3	5,3

Джерело: Національний банк України: Ділові очікування підприємств: Режим доступу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/docbment?id=85931490>

Дефіцит кваліфікованих працівників є найбільш гострою проблемою, яка заважає розвитку виробництва у довгостроковій перспективі й залученню іноземних інвестицій. Потенційно її вага оцінюється 30%.

Важливим моментом, здатним вплинути на опанування українською економікою дуальної освіти, є стан технологічного розвитку підприємств. Чим вище технологічна компонента виробництва, тим більше підприємців буде залучено до впровадження дуального навчання. При аналітичній оцінці техніко-економічного розвитку завжди присутній певний елемент невизначеності, оскільки технологічний прогноз традиційно відноситься до найбільш складних проблем економічного прогнозування.

Велика кількість інноваційних методів і технічних засобів, які застосовуються на підприємствах, ускладнює безпосередній вимір і узагальнення результатів техніко-економічного розвитку як на рівні галузі, так і на макроекономічному. Тому для цілей визначення впливу технологічних підприємств на можливість розвитку дуальної освіти та її фінансування важливо звернутися до загальної характеристики техніко-економічного прогресу в Україні.

Опубліковані статистичні матеріали містять мало-деталізовану інформацію про інноваційний стан галузевої економіки України. Проте навіть вона дозволяє оцінити роль науково-технічних інновацій у розвитку підприємств та їх мотивацію і спроможність підтримати організацію професійного навчання на виробництві.

Тривалий період безінвестиційного зростання підприємств майже вичерпав потенціал нарощування виробництва на високотехнологічній основі. Швидко перебудувати структуру економіки на сучасні вироб-

ничі технології неможливо. Тому природно, що в умовах України подальші пошуки підвищення ефективності виробництва за рахунок модернізації системи навчання має свої ресурсні обмеження. Про це свідчить непослідовний характер розвитку інноваційних процесів в економіці країни. При позитивній динаміці промисловості, галузей економіки загалом та ВВП протягом 2010–2017 рр. ефективність їх розвитку незадовільна. Так, з 2010 р. до 2017 р. середньорічний індекс зростання ВВП (*у цінах попереднього року*) становив 1,13, галузей економіки – 1,127, промисловості – 1,102 [29, с. 27; 262]. Для аналітичної оцінки ефективності економічного зростання використані дані національних рахунків, які показують, що ефективність виробництва ВВП у середньорічному вимірі складає 1,0017, ефективності роботи галузей – 0,99, промисловості – 1,021 (табл. 7).

Таблиця 7

Виробництво та розподіл валового внутрішнього продукту за видами економічної діяльності

Рік	Випуск	Проміжне споживання	Валова додана вартість
Гр. 1	Гр. 2	Гр. 3	Гр. 4
I. Переробна промисловість			
2010	810843	664094	146749
2016	1458786	1167315	291471
Середньорічні темпи зростання	1,102	1,098	1,12
<i>Індекс ефективності: 1,021 (гр. 4:гр.3)</i>	-	-	-
II. Усього по галузях (в основних цінах)			
2010	2466423	1474248	992175
2016	5058294	3035066	2023228
Середньорічні темпи зростання	1,127	1,1278	1,126
<i>Індекс ефективності: 0,99 (гр. 4 : гр.3)</i>	-	-	-
III. Валовий внутрішній продукт			
2010	2594833	1474248	1120585
2016	5420433	3035066	2385367
Середньорічні темпи зростання	1,13	1,128	1,13
<i>Індекс ефективності: 1,0017 (гр. 4 : гр.3)</i>	-	-	-

Джерело: Стат. щорічник України за 2017 рік. – К., 2018. – С. 209. – 541 с.

Дані, наведені в таблиці свідчать, що ефективність виробництва ВВП ледве досягає 1. Ефективність діяльності всіх галузей складає 99%, тобто має місце певна збитковість. У переробній промисловості спостерігається незначне на 2,1% перевищення виробництва валової доданої вартості над витратами. Це вказує на можливість фінансування дуального навчання на виробництві лише у вузьких межах.

Проте дуальна модель освіти, як показав зарубіжний досвід, розвивається та удосконалюється головним чином у високотехнологічних галузях. Роботодавці розвинутих країн та країн, що розвиваються, забезпечують достатнє фінансування професійного навчання на виробництві, оскільки мають намір з успіхом капіталізувати інвестиції в освіту.

Аналіз існуючої інформаційної бази для оцінки розвитку інноваційного сектору економіки України показує обмежену можливість роведення роботодавцями капіталомістких заходів по розвитку дуальної освіти. Високотехнологічні види виробництва, де підприємці зацікавлені в інноваційному розвитку і впровадженні професійного навчання, постійно скорочуються. Кількість підприємств, що впроваджували інновації, скоротилася більше, ніж на половину протягом 2000–2017 рр. Нереалізована продукція зменшилась на 67%. Загальний обсяг реалізованої інноваційної продукції скоротився на 84%, у тому числі продукції, нової для ринку, – на 87%. Збільшилася на 61% тільки кількість підприємств, що впроваджували нові технологічні процеси. Однак якість частини продукції, виробленої ними, як свідчать дані таблиці 8, на користувалася попитом на ринку і не була реалізована.

Обсяг інноваційної продукції складає 0,088% загального обсягу реалізованої продукції промисловості [29, с. 267]. Така незначна величина інноваційного сегменту економіки може забезпечити високотехнологічне виробництво кваліфікованою робочою силою лише в межах своїх завдань.

Таблиця 8

Інноваційна діяльність підприємств

Показники \ Роки	2000	2010	2017	2017/2000
Усього підприємств, що впроваджували інновації	1491	1217	672	0,45
Підприємства, що впроваджували нові технологічні процеси (од.)	416	522	672	1,61
Підприємства, що реалізовували інноваційну продукцію (од.)	1352	964	450	0,33
Обсяг реалізованої інноваційної продукції (у цінах 2000 р., млн грн), у т.ч. нової для ринку	12148,2 3813,6	9159 2988,6	2046 518	0,16 0,13

Джерело: Стат. щорічник за 2017 рік. – К., 2018. – с. 233; Стат. щорічник за 2010 рік. – К., 2011. – С. 472. – 560 с.

Джерело: Стат. щорічник за 2017 рік. – К., 2018. – с. 233;
Стат. щорічник за 2010 рік. – К., 2011. – С. 472. – 560 с.

Впровадження дуального навчання залежить від подолання роз'єднання між бізнесом, освітою й органами влади в галузі професійної підготовки кваліфікованих працівників. Німецька модель дуального навчання, на що орієнтується Україна, існує в умовах “координованої” ринкової економіки, в рамках якої роботодавці взаємодіють з профспілками і готові інвестувати кошти у підвищення кваліфікації працівників. Практика перехідних економік не є тут чимось винятковим: вирішальна роль державних інститутів в організації соціального партнерства в сфері підготовки кадрів характерна і для України. В українських умовах, де вплив об'єднань роботодавців і профспілок незначний, імплементація досвіду різних країн, за яким регіональні адміністрації часто беруть на себе координуючу функцію у питаннях підготування кадрів, є корисним. Регіональний механізм може глибоко інтегрувати дуальну освіту не тільки в інноваційні галузі, але й на підприєм-

ства, які мають умови для технологічного переозброєння виробництва. Саме ці підприємства можуть стати центрами тяжіння інвестицій і дуального навчання. Фінансова підтримка дуального навчання, яка може бути сформована в регіонах України і включена в місцеві бюджети і бізнес-контекст, коливається від 13,6% до 70,6%. Модальне значення дефіциту дорівнює 33,3%. В кожному регіоні сформувався специфічний попит на робочу силу (рис. 8).

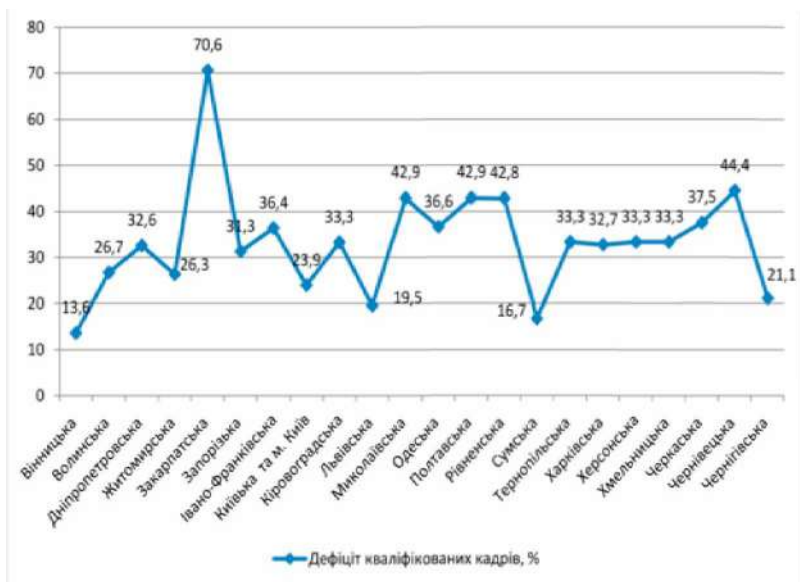


Рис. 8. Дефіцит кваліфікованих кадрів у регіональному аспекті

Джерело: Національний банк України: Ділові очікування підприємств: Режим доступу: <https://bank.gov.ua//doccatalog/docbment?id=85931490> – С. 52.

У регіональній системі освіти можна сформулювати три показники фінансування професійно-технічної освіти: фактичний, теоретичний, в тому числі частку фінансування дуальної освіти (рис. 9).



Рис. 9. Фінансова структура професійно-технічної освіти

Джерело: Розрахунки виконано на матеріалах Національного банку України: Ділові очікування підприємств:
Режим доступу: <https://bank.gov.ua//doccatalog/docbment?id=85931490> – С. 52

Оцінюючи дуальну модель підготовки висококваліфікованих робочих кадрів, необхідно враховувати різноманітність тих обставин, в яких впроваджується дана модель. Введення дуального навчання стає каталізатором змін в системі професійної освіти і забезпечує високий відсоток працевлаштування випускників, коли дуальне навчання спрямоване на кадрове забезпечення інноваційних проектів та якісний розвиток економіки регіонів. Саме тому найбільш ефективні практики дуального навчання, що відповідають німецьким зразкам, формуються в тих секторах економіки, де здійснювалися великі інвестиційні проекти [30, с. 117].

У галузях і в регіонах, які не є центрами тяжіння інвестицій і де не забезпечується розвиток високотехнологічного виробництва, роботодавці не зацікавлені в дуальному навчанні. Тому дуальна освіта має локальне розповсюдження, і можливість її масштабування обмежена тільки «зонами інноваційного зростання». В Україні межі дуального навчання, як показав поперед-

ній аналіз статистичних даних, обмежуються підприємствами, що впроваджують нові технологічні процеси. Їх кількість у промисловості не перевищує 0,54%. Відсутність крупних інноваційних проектів не дозволяє залучати фінансові кошти підприємств для оновлення структури і змісту технічної й професійної освіти з урахуванням запитів роботодавців.

В сучасних умовах кризового стану професійно-технічної освіти важливе значення для регіонів України має *“широта покриття”* дуальною освітою професійного навчання. Коло проблем, які пов’язані з перспективою розповсюдження дуальної моделі, не повинні бути зумовлені тільки реалізацією високотехнологічних проектів. Дуальне навчання в Україні має бути глибоко інтегроване в економіку країни, транзитивну за характером, з метою допомогти роботодавцям забезпечити конкурентоспроможність підприємств, диверсифікацію і високу якість продукції. Це розширить межі використання дуального навчання в регіонах і підвищить рівень зайнятості населення.

Завдання широкого розповсюдження дуальної моделі потребує врегулювання чисельних питань, вирішення яких забезпечить доступність учбових закладів до фінансування. При цьому застосування дуальної освіти вирішуватиметься позитивно, якщо виходитиме з умов і традицій, що склались в Україні. На відміну від німецької моделі, яка будується на ініціативі і відповідальності підприємств, соціальному партнерстві держави, роботодавців, профспілок і різних громадських об’єднань з підготовки висококваліфікованого персоналу, в Україні дуальну форму професійної освіти доцільно розглядати як успішно адаптований до умов ринку освітній інститут. При недосконалості механізму соціального партнерства в країні вирішальна роль в координації зусиль бізнесу, освіти та органів влади мають брати на себе регіональні адміністрації.

Центральне місце в організації практико-зорієнтованого навчання належить чотирьом взаємопов’язаним складовим: державним адміністраціям, для яких

координуюча функція щодо розвитку регіональних систем професійної освіти є управлінським пріоритетом; професійної орієнтації молоді та їх професійному самовизначенню; впровадженню професійних стандартів та аналогів, що їх замінюють; застосуванню інститутів наставництва. Закріплення “зон відповідальності” за кожною зі складових потребує нормативного регулювання та регламентації.

Створення достатніх нормативно-правових умов є необхідним інституціональним переходом до фінансування дуальної моделі навчання. Пакет документів впровадження дуальної моделі розробляється для регулювання діяльності й визначення функцій освітніх закладів, що працюють разом із підприємствами. Він охоплює нормативно-правові документи (*договори та угоди*) освітньої організації з підприємством-партнером щодо реалізації професійної програми практико-зорієнтованого навчання; локальні нормативні документи (*положення, інструкції, посадові обов’язки, інструкції*), які визначають функції учасників освітнього процесу, а саме, інженерів-консультантів, наставників, інструкторів.

Розділ 4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ АДМІНІСТРУ- ВАННЯ ДУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ОСВІТИ

Дуальна освіта в Україні розвивається під впливом цілого ряду факторів, які роблять її привабливою для роботодавців і сприяють плануванню й організації освітянського процесу. До них відносяться врахування пропозиції роботодавців щодо кваліфікації спеціалістів, рівень якої відповідає діючим на виробництві професійним стандартам; складання навчальних планів на основі пропозицій роботодавців; засвоєння спеціалістами соціальних і психологічних норм поведінки, які діють у виробничому колективі; зведення до мінімуму помилок кадрових служб у підборі фахівців; забезпечення достовірності прогнозування зайнятості; залучення кваліфікованого персоналу до навчального процесу; гарантія працевлаштування для випускників професійно-технічних закладів; економія витрат на підготовку робітничих кадрів.

Завдяки цим факторам двоїсте навчання (*освіта*) стає найперспективнішим напрямом підготовки фахівців для реального сектору економіки за участю великого бізнесу. Дуальна модель забезпечує взаємодію складових професійної освіти: прогност потреби в кадрах, профієнціалізацію молоді, організацію освітянського процесу та оцінку кваліфікації, що сприяє оновленню освіти на державному, регіональному і місцевому рівнях і потребує відповідної нормативної бази на всіх рівнях і ланках управління освітою. Це пов'язано з тим, що дуальне навчання призводить до істотних змін в системі професійно-технічної освіти, які торкаються державного, регіонального та місцевих рівнів.

Зараз в Україні відсутній досвід формування нормативно-правової бази впровадження дуальної моделі навчання. Її заміщує договір між вищим навчальним закладом і підприємством (*установою*) про проходження звичайної практики студентом закладу. У договорі немає позицій, які б відображали особливості дуального навчання, виходчи з його цілей, завдань та

кваліфікаційних вимог. Нижче наведено приклад договору про дуальну освіту, який застосовано у сьогоде-них умовах діяльності вищого навчального закладу.

ДОГОВІР ПРО ДУАЛЬНУ ФОРМУ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

М.

Київ

« ____ » _____ 20__ р.

Київський університет культури, далі “Університет”, в особі ректора _____, що діє на підставі Статуту, та підприємство (організація, установа) _____, іменоване надалі «Підприємство», в особі директора _____, діючого на підставі Статуту (Положення), та студент _____, надалі “Студент”, разом іменовані “Сторони”, уклали цей договір про наступне.

1. Предмет договору

1.1. Університет і Підприємство зобов'язуються спільно організувати дуальну форму здобуття освіти для Студента, що навчається за спеціальністю _____.

1.2. У цьому договорі Сторони в своїх взаєминах керуються нормами чинного законодавства України у сфері вищої освіти.

1.3. Метою підписання договору є створення оптимальних умов для засвоєння теоретичної та практичної складових навчального плану, а також підвищення якості професійно-практичної підготовки Студента.

2. Зобов'язання сторін

2.1. Університет зобов'язується:

2.1.1. Розробити та узгодити з Підприємством ін-

дивідуальний робочий навчальний план (Додаток 1) та індивідуальний календарний графік навчального процесу Студента (Додаток 2) для дуальної форми здобуття освітнього ступеня бакалавра на період, визначений цим Договором.

2.1.2. Забезпечувати попередньо Студента відповідним рівнем теоретичних знань, навчально-методичною літературою, електронними курсами дисциплін тощо відповідно до цілей і завдань освітньої програми.

2.1.3. Забезпечувати загальнопрофесійну підготовку, первинний інструктаж Студента, вивчення та дотримання ним правил технічної експлуатації виробничого обладнання, правил безпеки життєдіяльності, охорони праці та інших норм.

2.1.4. Здійснювати контроль за проходженням навчання на робочих місцях Студента на Підприємстві.

2.1.5. Призначити відповідального працівника Університету – куратора програми навчання на робочих місцях, що забезпечує організацію та контролює виконання навчального плану і програми навчання на робочих місцях Студента на базі Підприємства.

2.1.6. Брати участь у розслідуванні в установленому порядку нещасних випадків, що сталися зі Студентом.

2.1.7. Надавати працівникам Підприємства своєчасну методичну допомогу щодо організації навчального процесу та програми навчання на робочих місцях Студента, в тому числі з керівництва технологічною та переддипломною практиками.

2.1.8. Видати Студенту індивідуальні завдання, обов'язкові для виконання під час проходження практики на Підприємстві.

2.1.9. Провести спільно з представниками Підприємства захист Студентом звітів з практики на Підприємстві.

2.1.10. Ознайомитись з вимогами нерозголошення комерційної таємниці. Під комерційною таємницею розуміється сукупність відомостей про створення і діяльність Підприємства, які використовуються на Під-

приємстві з метою отримання прибутку і (або) досягнення переваги над конкурентами.

2.2. Підприємство зобов'язується:

2.2.1. Скласти та узгодити з Університетом програму навчання на робочих місцях Студента на Підприємстві (Додаток 3).

2.2.2. Прийняти на стажування Студента в терміни, визначені цим Договором.

2.2.3. Провести відповідні інструктажі Студента з охорони праці та протипожежної безпеки на Підприємстві.

2.2.4. Закріпити за Студентом наставника з числа найбільш досвідчених кваліфікованих фахівців Підприємства для проведення його навчання на робочих місцях на базі Підприємства.

2.2.5. Розподілити Студента на робоче місце, що відповідає програмі навчання на робочих місцях Студента на Підприємстві.

2.2.6. Здійснювати контроль за виконанням Студентом правил внутрішнього трудового розпорядку на Підприємстві, переміщенням Студента по цехах і відділах Підприємства, згідно з програмою навчання на робочих місцях.

2.2.7. Забезпечувати Студента устаткуванням та необхідними інструментами, придатними до експлуатації, а також доступ до нормативної документації та іншої інформації відповідно до програми навчання на робочих місцях Студента на Підприємстві, за винятком того, що становить комерційну таємницю Підприємства.

2.2.8. Забезпечити Студента під час навчання на робочих місцях на Підприємстві спеціальним одягом та засобами індивідуального захисту.

2.2.9. Повідомляти Університет про всі вчинені Студентом порушення трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, правил і норм охорони праці та нещасні випадки, що сталися з ними.

2.2.10. Невідкладно повідомляти Університет про всі вчинені Студентом порушення трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, правил і норм охорони праці та нещасні випадки, що сталися з ним.

2.2.11. Здійснювати по завершенню навчання відбір Студентів на роботу на Підприємстві (за згодою сторін) з подальшою пропозицією на працевлаштування.

2.3. Студент зобов'язується:

2.3.1. Дотримуватися графіку відвідування всіх видів занять.

2.3.2. Дотримуватися визначених індивідуальним календарним графіком навчального процесу термінів опрацювання теоретичного та практичного матеріалу за програмами дисциплін навчального плану, виконувати індивідуальні завдання з дисциплін, а також програму навчання на робочих місцях, визначену Додатком 3 цього Договору.

2.3.3. Дотримуватися під час дуального навчання правил внутрішнього розпорядку та інших нормативних актів, що діють на Підприємстві, в т. ч. у сфері охорони праці, дбайливо та ощадливо ставитися до майна Підприємства.

2.3.4. Виконувати вказівки наставника від Підприємства щодо процесу навчання на робочих місцях.

2.3.5. Зобов'язується дотримуватися положень корпоративної політики Підприємства, зокрема щодо конфіденційності інформації.

3. Права сторін

3.1. Права Університету:

3.1.1. Направляти на Підприємство куратора програми навчання на робочих місцях для контролю виконання Студентом навчального плану і програми навчання на робочих місцях.

3.1.2 Направляти на Підприємство викладачів університету для стажування.

3.2. Права Підприємства:

3.2.1. Застосовувати до Студента під час навчання матеріальне та моральне стимулювання за якісні показники навчання (стажування) або заходи дисциплінарного впливу у разі порушення правил трудового розпорядку.

3.2.2. При необхідності вносити пропозиції про можливе працевлаштування Студенту на Підприємстві після закінчення Університету.

3.2.3. Вносити пропозиції щодо оновлення навчальних планів підготовки фахівців в Університеті, змісту програм дисциплін навчального плану.

3.3. Права Студента:

3.1. Після завершення терміну дії цього Договору за наявності пропозиції від Підприємства укласти з Підприємством трудовий договір у термін _____.

4. Термін дії договору

4.1. Цей Договір набуває чинності з _____ і діє до _____.

4.2. Договір може бути достроково розірваний за згодою Сторін або на вимогу однієї зі Сторін у порядку і підставах, передбачених чинним законодавством України.

4.3. Додаткові умови та зміни до Договору розглядаються Сторонами у десятиденний термін і оформлюються 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 зі Сторін.

7. Юридичні адреси та реквізити сторін:

Місце знаходження та реквізити сторін:

Підприємство

----- Університет

Ректор _____

Фізична _____ особа _____ (Студент)

Підпис _____

Із наведеного документу видно, що він складений без наявності рамкових угод організації процесу з використанням елементів дуального навчання, тематика яких визначається загальнодержавними нормативними умовам і закріплюється на місцевому рівні.

Формування нормативно-правової бази дуальної освіти передбачає наступну структуру:



На загальнодержавному рівні повинні бути розроблені "Положення про дуальне навчання" ("Положення про організацію навчання на робочому місці"), "Положення про наставництво", "Положення про базове підприємство (установу)". Ці документи доповнюються "Типовим договором про мережеву форму реалізації освітнього процесу", "Типовий учнівський договір".

Договори можуть укладатися установами, які самостійно співробітничать окремо з роботодавцями на основі загальновизначених документів. Крім них, доцільно розробляти "Положення про Службу сприяння працевлаштуванню випускників, освічених за дуаль-

ною системою підготовки кадрів”, “Положення про моніторинг працевлаштування випускників освітніх програм із використанням елементів дуального навчання”.

На місцевому рівні бажано здійснювати регулювання процесом виробничого навчання і заохочувати його учасників до пільгової праці. З цією метою слід приймати документи, які характеризують локальні особливості дуального навчання: “Положення про проходження виробничої практики”, “Рекомендації про організацію виробничих іспитів”, “Про моральне і матеріальне заохочення випускників, викладачів та майстрів виробничого навчання”. В цих документах має бути прописано наступне: умови організації виробничої практики, стан студента та система і порядок сплати його праці, сфера відповідальності освітньої установи і підприємства, оцінка якості підготовки випускників відповідно до професійних стандартів і кваліфікаційних вимог роботодавців згідно з програмою дуального навчання, система стимулюючих важелів для розвитку ініціативного ставлення до реалізації програмних завдань.

Серед країн Східної Європи дуальне навчання починає активно розповсюджуватись у Польщі. В цій країні дуальна система освіти з'явилася порівняно недавно, кілька років тому, але тільки тепер набирає обертів і викликає інтерес серед молоді. Проте тільки невелика кількість вузів в основному з технічним профілем пропонує навчання за дуальною системою. Двоїста освіта лише поступово стає популярною серед польських навчальних закладів. Дуальна система в Польщі – це 3 роки навчання на бакалавраті, за які студент не тільки відвідує лекції та заняття, а й отримує практичні знання – на роботі у відомій компанії, з якою співпрацює університет. Організація такого навчання залежить від університету, але, як правило, польські вузи встановлюють графік – 3 дні на роботі і 2 дні на заняттях. Зазвичай після закінчення 2 семестрів, тобто першого року навчання, студент продовжує наступні роки в системі дуальної освіти. За роботу на підприєм-

стві передбачається винагорода. Серед учбових закладів, які працюють за дуальною формою навчання, можна відмітити наступні:

– Міжнародний Університет Логістики та Транспорту у Вроцлаві. Він є першим університетом у регіоні Нижньої Сілезії, який ввів у свою освітню програму двоїсте навчання. Дана форма доступна для студентів логістики і транспорту. Університет має 60 місць для участі в дуальному навчанні. Фірми-партнери, де студенти працюють під час даної системи освіти, це: Fleet Partners, Amazon Fulfillment Poland, CCC, Crusar, Hellmann, FF Fracht та інші.

– Політехніка Познанська надає двоїсту освіту на напрямках: автоматика і робототехніка, механіка і конструювання машин. Фірми, з якими співпрацює університет у рамках програми, це: Volkswagen, Phoenix Contact Wielkopolska, STER, Solaris Bus & Coach, Blum Polska та інші.

Перераховані вище варіанти університетів – це тільки декілька з найбільш відомих закладів, що можуть бути доступними для дуального навчання. З кожним роком з'являються нові пропозиції дуальної освіти від польських вузів. Освітній центр ENTRANT офіційно співпрацює з вузами, які надають можливість навчання за дуальною системою, і кожен із студентів, який здобуває освіту по цих “особливих” спеціальностях, може потрапити на дуальну програму й отримати професійний досвід відразу в поєднанні з навчанням. Двоїста освіта в Польщі є престижною.

Польська система дуальної освіти, як і українська, ще недостатньо інституціоналізована. В ході свого розвитку вона не стала упорядкованим процесом із визначеною структурою відносин, ієрархією управління, правилами функціонування. Стосунки трьох акторів дуальної освіти: роботодавців, учбових закладів, учнів – не формалізовані належним чином, що ускладнює прогнозування соціальної взаємодії між ними, правове й організаційне закріплення форм їх поведінки. Сутнісні ознаки партнерства в науковій літературі не

розглядаються в теоретико-методологічному форматі.

Економічні, гуманітарні та учбові процеси і явища, які існують у польському середовищі в контексті практико-орієнтованого навчання, доцільно визначати на основі компаративістської методології. Це дозволить визначити особливості й переваги національної системи дуального навчання та запозичити позитивні форми і методи регулювання професійної освіти, які існують в країнах із великим досвідом впровадження дуального навчання. Найбільш актуальним є аналіз практики вироблення сучасних моделей і форматів мережевої взаємодії освітніх організацій і підприємств у підготовці робітників, стимулювання участі роботодавців у фінансуванні програм навчання професійних кадрів.

ВИСНОВКИ

Дуальна освіта як інноваційний фактор розвитку економіки допомагає формувати суспільство, побудовано на знаннях, і сприяє подоланню «цифрового розриву». В сучасному суспільстві неможливо реалізувати сталий розвиток на технологіях використання раніше накопиченого фізичного потенціалу і природно-ресурсної бази. Підвищення інноваційного потенціалу можливе через залучення фахівців високого рівня для підготовки кадрів через практико-орієнтовані програми навчання, які дозволяють використати досвід і знання фахівців, що працюють з прогресивними технологіями.

Результати дослідження показали, що професійно-технічна освіта не стала помітним фактором опанування науково-технологічних інновацій в економіці країни. Стан інноваційності України знижується. Серед причин цього зниження неабияке значення має невідповідність якості підготовки кадрів вимогам роботодавців і цілям інноваційного розвитку. У 2019 р. Україна серед 129 країн у глобальному рейтингу інновацій знизилася на 47 місце порівняно із 43 місцем у 2018 р. При цьому якщо за показником вищої освіти Україна знаходиться на 37 місці, загальної освіти – на 43, кваліфікованих працівників – на 45, то за рівнем інноваційного розвитку – на 115 місці [31].

Досвід впровадження дуальної освіти у розвинутих країнах і країнах, що розвиваються, переконливо демонструє ефективність практико-зорієнтованої моделі професійно-технічної освіти. Як правило, ці країни мають високий інноваційний рейтинг. Швеція за глобальним індексом інновацій знаходиться на другому місці у світі, Німеччина – на дев'ятому, Південна Корея – на одинадцятому, Китай – на чотирнадцятому, Італія – на тридцятому місці.

Підготовка кадрів у професійно-технічних закладах в поєднанні з виробничою практикою широко застосовувалася на індустріальному етапі економічного

розвитку. Тоді курс навчання відповідав професійним стандартам. У постіндустріальну епоху трудові функції працівника ускладнюються. Підготовкою слухачів у навчальних закладах вже не охоплюється весь комплекс компетенцій, необхідних для здійснення виробничої діяльності, яка постійно удосконалюється. Роботодавці потребують фахівців, які здатні опонувати високі технології, якими оснащується сучасне виробництво, і після зарахування в штат підприємства без зволікання включатись у виробничий процес. Саме такі вимоги висувають роботодавці до дуальної моделі професійної освіти в країнах з розвинутою економікою. В Україні, як показав аналіз стану економіки, професійна підготовка за дуальною моделлю навчання робітників і спеціалістів є не тільки основою розвитку і модернізації інноваційно-технологічних виробництв, але й успішного функціонування традиційних підприємств. Така тенденція характерна для пострадянських країн.

Головна мета дуального навчання – підготувати кваліфікованого робітника, у якого сформовані теоретичні й практичні навички роботи на виробництві й якому гарантовано працевлаштування. Однак дуальна освіта має цілий ряд обмежень. Головні з них: звуженість *“простору інноваційного зростання”*, відсутність програм технологічного переозброєння галузей, незацікавленість роботодавців у новій формі освіти, що локалізує дуальну модель на вузькому сегменті промислового і сільськогосподарського виробництва.

Вирішення стратегічного завдання розвитку дуальної освіти в трансформативній економіці означає формування специфічної для України інфраструктури для навчання і зацікавленості роботодавців інвестувати кошти в підготовку спеціалістів. У першу чергу це залежить від подолання роз’єднаності і спільних скоординованих зусиль бізнесу, освіти та органів влади в галузі професійної підготовки.

В цьому контексті важливе значення має, як свідчить практика Німеччини, створення координуючого

центру, що забезпечує взаємозв'язок між усіма учасниками процесу практико-орієнтованого навчання. В цій країні система дуальної освіти закріплена на законодавчому рівні. Німецький "Закон про професійну освіту" є федеральним законом, який встановлює обов'язки уряду і земель за організацію навчання. Федеральний уряд несе відповідальність за регулювання професійного навчання на підприємстві, уряд земель відповідає за навчальні плани для професійних навчальних закладів. Цим закладено основу співробітництва між роботодавцями, профспілками й урядом з метою сприяння одержання професійної підготовки і кваліфікації на компетентнісній основі.

Очевидно, що у правове поле України необхідно ввести положення щодо регулювання процесом становлення дуального навчання. Пріоритетними мають стати поняття професійних стандартів, регіонального замовлення, компетентності, які визначають стабільність профтехосвіти та її вплив на зайнятість. Визначенню і регулюванню підлягають навчальне базове підприємство, учнівський процес, моніторинг працевлаштування та інше. Координатором започаткування дуального навчання можуть бути регіональні управлінські структури, органи державного партнерства, торговельно-промислові палати.

Переваги дуальної освіти зводяться до підготовки кадрів під конкретні технологічні процеси, які відповідають вимогам підприємства; підвищення продуктивності й якості послуг і продукції; скорочення термінів адаптації випускників на підприємстві; досягнення в середньостроковій перспективі більшої віддачі від вкладеного капіталу в результаті освітніх зусиль; зниження витрат на додаткове навчання; участі в розробці державних освітніх стандартів і програм професійної освіти; підвищення престижу робітничих професій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: За загальною ред. президента НАПН України В. Г. Кременя. – К., 2016. – 448 с.

2. Ничкало Н. Перспективи модернізації професійної освіти України /Н. Нічкало// Професійно-технічна освіта. – 2016. – № 3.

3. Головінов В. Професійно-технічна освіта України: часи випробувань, пошуку сподівань /В. Головінов// – Професійно-технічна освіта. – 2016. – №2. – С.10-13.

4. Продуктивна зайнятість на виробництві: ретроспективний аналіз та оцінка сучасних тенденцій /А. Л Жук// Демографія та соціальні дослідження. – 2014. – № 2 (22). – С.155-163.

5. Ковтунец В., П.Хобзей, В. Кремень та ін. Сучасна професійна освіта. /Професійно-технічна освіта. Концептуальні засади реформування професійної освіти України. – №2. – 2018. – С. 2-11.

6. Загальноосвітні та професійно-технічні навчальні заклади України. – ст. зб., К., 2018. – С. 7. – 65 с.

7. Короткова Л.І., Лук'яненко Т.Г., Лук'янова Л.Б. та інші /Л.І. Короткова, Т.Г.Лук'яненко, Л.Б. Лук'янова/ Професійні стандарти: теорія і практика розроблення. – К.: Нац. акад. пед. наук України. Інститут професійно-технічної освіти. – 2011.

8. Рекомендация МОТ № 195. О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://wfrada.gov.ua/pls/zweb2/webros12pf3511=5322>.

9. Петерсен А.Вилли, Йепсен Майк / А. Вилли Петерсен, Майк Йепсен // Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии. – Флесенбург, 2015. – 48 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :[http:// fru.org.ua/ua/events/business-events/ukrainski-promyslovstsi-razom-iz-providnymy-tekhnichnymy-universytetamy-pereimaiut-dosvid-dualnoi-osvity-u-svoikh-nimetskykh-koleh](http://fru.org.ua/ua/events/business-events/ukrainski-promyslovstsi-razom-iz-providnymy-tekhnichnymy-universytetamy-pereimaiut-dosvid-dualnoi-osvity-u-svoikh-nimetskykh-koleh).

10. Кучинський М. Формуємо передумови для від-

родження престижності професійної освіти / М. Кучинський // Професійно-технічна освіта. – № 1. – 2018. – С.7–9.

11. Луцька А. Законотворчий процес про професійну освіту/А. Луцька // Професійно-технічна освіта. – № 3. – 2018. – С. 5–9.

12. Пятничук Т. Дуальна система професійної підготовки фахівців: аналіз досвіду / Т. Пятничук // Професійно-технічна освіта. – № 3. – 2018. – С. 27–31.

13. Кудря К., Сталінська О. Впровадження елементів дуальної форми навчання: переваги та проблеми / К. Кудря О, Сталінська // Професійно-технічна освіта. – №2. – 2018. – С. 17–19.

14. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. За загальною ред. президента НАПН України В.Г. Кременя. – К.: Національна академія педагогічних наук України. – С. 52, 53. – 448 с.

15. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 11.01. 2019).

16. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти” (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: / spo.fpsu.org.ua/images/2018/2018/4150-сайт.pdf (дата звернення: 11.01. 2019).

17. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. – Агенство стратегических инициатив. – 2015. – С. 101.– 136 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: permtpp/upload/ibloc/dife/metodicheskie-recomendatcii-dualnoe-brazovanie_2015.pdf (дата звернення: 11.01.2019).

18. Селізар В. Освітній маркетинг у діяльності ПТНЗ/ В. Селізар // Професійно-технічна освіта. – 2016. – № 3. – 20–23 с.

19. Remington T. F., Marques I. (2014) The Reform of Skill Formation in Russia: Regional Responses. Higher School of Economics Research Paper No WP BRP 19/PS/2014/T.F Remington, I. Marques [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [\[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2530\]](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2530)

875## (дата звернення: 11.01.2019)

20. Освітня інформація. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: akvobr.ru/opyt_dualnoe_obuchenia_html].

21. Кудея Н. Дуальное образование в Германии: плюсы и минусы / Н. Кудея [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.partner-inform.de/.../dualnoe-obr-zovanie-v-germanii-hlusu-y-i-minusu> (дата звернення: 11. 01.2019).

22. Сучасна професійна освіта. Концептуальні засади реформування професійної освіти України // Професійно-технічна освіта. – № 2. – 2018. – С. 2–11.

23. Супрун В. Актуальні питання розвитку та модернізації професійної (професійно-технічної) освіти України / В. Супрун // Професійно-технічна освіта. – № 2. – 2018. – С.10.

24. Радкевич В. Науково-методичне забезпечення модернізації професійної підготовки фахівців: результати наукових досліджень / В.Радкевич // Професійно-технічна освіта. – № 2. – 2018. – С. 18–23.

25. МОН презентувало бачення реформи профтехосвіти / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://osvita.ua/vnz/60867/>.

26. Національні рахунки освіти у 2016 році. – К.: 2018. – С. 105.

27. К. Мирошніченко. Центри професійної досконалості і відродження престижності професійної освіти // Професійно-технічна освіта. – 2018. – № 3. – С. 10-13.

28. Національний банк України: Ділові очікування підприємств: Режим доступу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/docbment?id=85931490>.

29. Стат. щорічник України за 2017 рік. – К., 2018. – 541 с.

30. Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Шабалин А.И. Дуальное обучение в российских регионах // Вопросы образования. – 2018. – №2. – С. 117-138. Режим доступу: <http://vo.hse.ru>.

31. Штука Н. Україна за рік відскочила назад у рейтингу інновацій. 25.062019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://thepage.com.ua/ua/it/ukrayina-zarik-vidskochsla-u-retjingu-innovazij>.

Наукове видання

В.М. Новіков, Ю.О. Карягін, В.В. Черніченко

Дуальна освіта:

інституціональні особливості реалізації в Україні

Колективна монографія

Редактор М. Браницький
Комп'ютерний набір та макетування
В. Токарева

Підп. до друку 25.01.2020. Формат 84/32.
Папір друк. апарат. Друк офсетний. Обл.-вид. арк. 4,2.
Ум. друк. арк. 4,1. Зам. № 11. Тираж 300 прим.

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України
Україна, 01032, м. Київ, бульвар Т. Шевченка, 60.
Тел (044) 486-62-38; e-mail: demography@idss.org.ua <http://www.idss.org.ua>