*Проект*

**КОНЦЕПЦІЯ**

**підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти**

**Загальний опис і оцінка сучасного стану дуальної форми здобуття освіти в Україні**

Національна система освіти має багаторічний досвід поєднання роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою навчання, так і у форматі практичної підготовки здобувачів вищої освіти денної форми навчання та здобувачів професійно-технічної освіти на реальних робочих місцях. Найбільшого поширення цей підхід набув у період розквіту радянської планово-адміністративної індустріальної економіки, коли актуальні потреби кадрового забезпечення виробництва потребували підпорядкування освітнього процесу його цілям та задачам. Економічним підґрунтям такого дуалізму були одержавлення економіки, брак робочої сили та кваліфікованих фахівців в умовах екстенсивного розвитку промислового та аграрних секторів, регульована державою низька вартість робочої сили і закриті кордони, безоплатна вища освіта з обмеженим доступом до неї. При цьому предметом суспільного дискурсу була зростаюча кількість претензій керівників підприємств, установ та організацій до недостатнього рівня готовності до праці молодих спеціалістів навіть в умовах розподілу випускників та підготовки багатьох з них до конкретного робочого місця.

У період ринкової трансформації економіки та масовізації вищої освіти відбулось знецінення традицій практичної підготовки здобувачів освіти, поширились імітація та фальсифікація практики, чимало організацій взагалі відмовились працювати зі студентами, посилаючись на збереження комерційної таємниці або складні конкурентні обставини. Внаслідок корпоратизації та приватизації держава втратила більшість важелів адміністративного впливу на підприємства, які дозволяли розглядати практичну підготовку студентів в позаекономічній площині, а податкові та інші ринкові преференції не набули сталості і після впровадження швидко скасовуються з міркувань бюджетної консолідації та запобігання корупції. Позитивні приклади останнього десятиліття нерозривно пов’язані з розвитком великих корпорацій, браком підготовлених вітчизняних фахівців з сучасним мисленням для досягнення їх бізнес-цілей та початком реального усвідомлення соціальної відповідальності бізнесу. Значна частина цих прикладів стосується сировинних галузей, енергетики, сільського господарства, є помітною на рівні професійно-технічної (професійної) освіти на тлі поодиноких проектів у сфері вищої освіти.

Впродовж тривалого часу важливими демпферами, які обмежують гостроту проблеми, є: робота випускників закладів освіти не за фахом (і тоді взагалі неможливо сформулювати критерії готовності до самостійної професійної діяльності) та здобуття надмірної для певного робочого місця формальної кваліфікації (широко розповсюджені ситуації, коли молодший спеціаліст працює на робітничій посаді, бакалавр виконує характерні для молодшого спеціаліста функції, магістр або спеціаліст працюють там, де було б достатньо бакалавра, що дозволяє компенсувати брак виробничих навичок за рахунок більш високого рівня соціальної адаптації).

**Проблема, яка потребує розв’язання**

Проблемою, яка потребує розв’язання, є недостатній рівень готовності багатьох випускників закладів вищої та професійно-технічної (професійної) і фахової передвищої освіти до самостійної професійної діяльності на відповідних здобутій освіті первинних посадах.

Ця проблема стала наслідком тривалого впливу таких факторів:

система формальної освіти не вмотивована на розвиток у здобувачів освіти затребуваних роботодавцями навичок;

можливості здобуття освіти за межами закладів освіти залишаються обмеженими;

брак надійної інформації про поточні та майбутні потреби роботодавців у компетентностях працівників;

брак або повна відсутність у закладах вищої та професійно-технічної (професійної) освіти сучасного обладнання та технологій, до використання яких необхідно підготувати фахівця;

невключеність більшості закладів вищої та професійно-технічної (професійної) освіти (які знаходяться здебільшого в статусі бюджетних установ) у сучасні бізнесові відносини та дуже складний механізм започаткування державно-приватного партнерства, що впливає на підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності в бізнесовому середовищі.

Проявами проблеми є:

вимоги до наявності досвіду самостійної професійної діяльності (або хоча б стажу будь-якої роботи) у випускників закладів вищої та професійно-технічної (професійної) освіти, які влаштовуються на роботу;

неефективна робота закладів вищої та професійно-технічної (професійної) освіти, включаючи неефективне використання бюджетних коштів, оскільки надмірно велика частка їх випускників не працюють (часто взагалі не планують працювати) за здобутим фахом;

неефективне використання трудових ресурсів роботодавцями, які завищують формальні кваліфікаційні вимоги до випускників закладів вищої та професійно-технічної (професійної) освіти, чим намагаються компенсувати недостатній рівень їх готовності до роботи в колективі;

неефективне використання найкращого для навчання часу здобувачів освіти, чимало яких ніде і ніколи не використовують здобутих професійних компетентностей (загальні компетентності практично завжди знаходять застосування).

**Мета Концепції**

Метою Концепції є вироблення засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців на основі дуальної форми здобуття освіти.

**Шляхи і способи розв’язання проблем**

Розв’язання проблеми передбачається шляхом реалізації комплексу заходів з напрацювання моделі взаємовигідних відносин закладів вищої та професійно-технічної (професійної) освіти та роботодавців, спрямованих на практичну підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності за фахом та їх соціальну адаптацію у виробничих колективах, її нормативно-правове та організаційне забезпечення, проведення апробації, досліджень, доопрацювання моделі та її рекомендування до широкого використання.

У цій Концепції передбачається встановлення рівноправного партнерства закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної (професійної) освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття останніми досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптація в умовах реальної професійної діяльності. Розроблена концепція використовує німецький досвід дуальної форми здобуття освіти, який було презентовано завдяки Представництву Фонду імені Фрідріха Еберта, що сприяв співпраці зацікавлених сторін для розробки проекту Концепції, а також Німецько-Українському агрополітичному діалогу, закладами освіти різного рівня, Федерації роботодавців України, ДУ «Науково-методичний центр інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності вищих навчальних закладів «Агроосвіта», ГО «Українська Асоціація Маркетингу» та використано робочою групою, яка була утворена Міністерством освіти і науки України.

Важливо відрізняти дуальне навчання від традиційного проходження практики студентами та учнями.

Водночас, дуальна форма здобуття освіти не повинна абсолютизуватись. Слід розуміти межі, в яких дуальна форма здобуття освіти є ефективною. Крім того, дуальна освіта спрямовується лише на адаптацію здобувача освіти до першого робочого місця, що відповідає кваліфікації, яку він здобуває. Є абсолютно очевидним, що переважна більшість сучасних здобувачів освіти будуть багаторазово змінювати робочі місця, професії та види діяльності впродовж тривалого трудового життя. Завданням закладу освіти є набуття здобувачем освіти компетентностей, які дозволять адаптуватись до різноманітних економіко-технологічних змін.

**І. Вироблення стратегічного бачення дуальної форми здобуття освіти на основі ідентифікації реальних інтересів зацікавлених сторін та балансу інтересів закладів освіти, здобувачів освіти та роботодавців**

Заклад освіти:

- забезпечує теоретичну підготовку, цілісність освітньої програми навчання та відповідність стандартам освіти, несе відповідальність за якість підготовки здобувачів освіти;

- має право самостійно обирати спеціальності, освітні програми, навчання за якими проходитиме організація освітнього процесу за дуальною формою;

- відповідає за налагодження співпраці між закладом освіти та роботодавцями, а також подальшу ефективну комунікацію сторін;

- за визначеними критеріями проводить відбір підприємств\установ\організацій, що надають місця практичної підготовки за дуальною формою освіти відповідно до стандартів та планових результатів навчання за цією освітньою програмою;

- розробляє і затверджує навчальний план (індивідуальний навчальний план) відповідно до професійного стандарту та потреб роботодавців;

- забезпечує узгодження змісту теоретичної та практичної частини підготовки;

- погоджує виділення сторонами ресурсів на реалізацію навчального плану;

- забезпечує супровід навчання здобувача освіти на підприємстві, разом з представником підприємства приймає звітність та оцінює результати.

Роботодавець:

- може ініціювати налагодження співпраці із закладом освіти щодо підготовки фахівців за дуальною формою освіти;

- має відповідати визначеним критеріям до підприємств\установ\організацій, що надають місця проходження практики за дуальною формою освіти;

- несе відповідальність за техніку безпеки та охорону праці на виробництві;

- бере участь у розробці освітніх програм та навчального плану;

- бере участь у відборі здобувачів освіти на навчання за дуальною формою освіти;

- знаходиться в постійному діалозі із представником закладу освіти і здобувачем освіти щодо етапів та результатів роботи;

- бере участь в оцінюванні практичної роботи здобувача освіти;

- надає робоче місце здобувачу освіти на підприємстві, в установах чи організації, що може передбачати грошову винагороду (оплату праці) на умовах договору, та забезпечує інструктаж на робочому місці;

- закріплює за здобувачем освіти кваліфікованого фахівця (наставника);

- надає необхідні ресурси та інформаційні матеріали для виконання роботи, створює необхідні соціально-побутові умови і можливості для реалізації здобувачем освіти індивідуального навчального плану.

Здобувач освіти:

- має відповідально ставитися до виконання навчального плану згідно з графіком навчального процесу відповідно до цілей та завдань навчання на робочому місці;

- дотримується положень корпоративної політики підприємства, зокрема щодо конфіденційності інформації;

- підтримує контакт з координатором програми дуальної форми освіти, зокрема вчасно інформує роботодавця і представника закладу освіти в разі виникнення проблемних питань.

**ІІ. Засади створення моделей дуальної форми здобуття освіти**

2.1 Заклад освіти приймає рішення про впровадження дуальної форми освіти, досліджує потенціал ринку праці, визначається із переліком спеціальностей, для яких розроблятимуться дуальні навчальні плани, затверджує їх перелік, приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб\підрозділи, що відповідатимуть за впровадження дуальної форми, та проводить попередній відбір роботодавців для налагодження співпраці.

Далі заклад освіти ініціює та реалізує переговорний процес і укладає договори із підприємствами\установами\організаціями, організовує обговорення дуальної навчальної програми (програм) за спеціальністю із роботодавцями\професійними асоціаціями на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам роботодавців до компетентностей майбутніх фахівців. Після початку навчання за такою навчальною програмою заклад освіти забезпечує неперервну комунікацію між всіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та вирішення поточних проблем, що можуть виникати. Для цього проводять регулярні зустрічі із роботодавцями (1-4 рази на рік) та забезпечується зворотній зв'язок від здобувачів освіти про відповідність теоретичної та практичної частин програми та якість навчання на виробництві в установі чи організації, з якими заклад освіти уклав договори про реалізацію навчання за дуальною формою освіти.

2.2 Роботодавці можуть звертатися до закладу освіти із ініціативою щодо впровадження дуальної форми освіти за спеціальностями, в яких вони зацікавлені. Після укладення двостороннього договору роботодавці можуть брати участь у формуванні відповідної освітньої програми та дуального навчального плану, відборі здобувачів освіти для проходження практики на їх підприємстві, в установі чи організації, а також мають забезпечити виконання своїх обов’язків щодо організації проходження навчання на власній базі, що визначаються укладеними договорами.

2.3 Дуальну форму можуть обирати здобувачі освіти, які навчаються за денною формою навчання та виявили особисте бажання. Здобувач освіти укладає тристоронній договір із закладом освіти та роботодавцем\ями щодо навчання за дуальною формою та має виконувати свої зобов’язання в рамках договору.

2.4 Години між теоретичною та практичною складовою можуть розподілятися по-різному, залежно від особливостей навчання за спеціальністю. Зокрема, це може бути форма поділеного тижня: кілька днів протягом тижня у закладі освіти, інша частина тижня – на підприємстві); блочна (модульна) форма: години розподіляються між закладом освіти та підприємством за блоками (два тижні, місяць, семестр тощо).

2.5 Оцінюють знання, уміння, компетентності здобувачів освіти представники закладу освіти та роботодавці. Навчання за відповідною спеціальністю за дуальною формою освіти може закінчуватися присвоєнням професійної кваліфікації у відповідному кваліфікаційному центрі, зокрема фаховою асоціацією, на підприємстві тощо.

**ІІІ. Критерії досягнення результатів для закладів освіти, здобувачів освіти та роботодавців**

Для закладу освіти:

- підвищення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг;

- доступ до актуальної інформації про поточний стан розвитку професій та видів економічної діяльності, для яких заклад освіти готує фахівців;

- підвищення якості освіти за рахунок адаптації освітніх програм до вимог роботодавців;

- розширення можливостей для прикладних наукових досліджень;

- розширення можливостей для підвищення кваліфікацій викладацького складу.

Для здобувача освіти:

- поєднання отриманих теоретичних знань з практичним досвідом роботи на одному чи декількох підприємствах, в установах чи організаціях;

- збільшення шансів на отримання першого робочого місця одразу після закінчення закладу освіти;

- наявність до завершення навчання стажу роботи, необхідного для подальшого професійного зростання, а також реалістичного бачення власного кар’єрного шляху;

- отримання практичного досвіду під час навчання та можливості заробітку (отримання грошової винагороди) в процесі навчання.

Для роботодавця:

- вплив на процес для підготовки фахівця з необхідними знаннями, вміннями і компетентностями;

- отримання кваліфікованих кадрів, готових якісно працювати без додаткових витрат на первинне ознайомлення із робочими процесами на підприємстві, в установі чи організації або на перепідготовку;

- відбирання (ще під час навчання) найталановитіших здобувачів освіти для працевлаштування після закінчення навчання.

**Завдання, що досягаються шляхом реалізації Концепції, є:**

- зміцнення та удосконалення практичної складової освітнього процесу із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки;

- забезпечення взаємозв’язку, взаємопроникнення та взаємовпливу різних систем (наука і освіта, наука і виробництво чи громадський сектор), для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти;

- підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці та забезпечення національної економіки кваліфікованими фахівцями;

- посилення ролі роботодавців та фахових об’єднань у системі підготовки кваліфікованих кадрів: від формування змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;

- модернізація змісту освіти з метою приведення їх у відповідність до сучасного змісту професійної діяльності;

- підвищення рівня конкурентоздатності випускників закладів освіти в умовах глобалізації та сприяння росту рівня зайнятості молоді;

- скорочення періоду адаптації випускників до професійної діяльності;

- підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання.

Для реалізації положень Концепції передбачено розробку плану заходів на 2018 – 2022 роки в якому буде передбачено вдосконалення нормативно-правової бази з питань організації освітнього процесу, норм часу дляоплати праці викладачів, стипендіального забезпечення студентів тощо.

**Обсяг фінансових** **матеріально-технічних, трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції**

Фінансування заходів щодо реалізації цієї Концепції не потребує додаткового державного фінансування та здійснюється коштом державного і місцевих бюджетів у межах асигнувань закладів освіти, передбачених у державному бюджеті на відповідний рік, а також інших джерел, не заборонених законодавством.

Для виконання зазначеного плану заходів можуть також залучатися кошти юридичних (фізичних) осіб, підприємств (організацій, установ), благодійних фондів, міжнародної технічної та фінансової допомоги.

**Основні етапи реалізації Концепції**

**І етап.** Розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної освіти у повному обсязі. 2018 рік.

**ІІ етап.** Розроблення типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах вищої освіти, закладах професійної та фахової передвищої освіти. Пілотування моделей. Оцінка ефективності. 2019-2020 роки.

**ІІІ етап.** Створення кластерів дуальної освіти на базі спроможних закладів освіти та зацікавлених суб’єктів господарювання. 2020-2023 роки.

Примітка.

Пропозиції прохання надсилати на електронну адресу: a\_koval@mon.gov.ua

За формою:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Чинна редакція проекту | Пропонована редакція | Обґрунтування |
|  |  |  |