

УДК 378.147:331.108

JEL Classification: I25, J53, M53

DOI: [http://doi.org/10.31617/visnik.knute.2021\(139\)10](http://doi.org/10.31617/visnik.knute.2021(139)10)

МЬКОЛАЙЧУК Ірина,
Candidate of Sciences (Economics),
Associate Professor, Associate Professor
at the Department of Management
of Kyiv National University of Trade and Economics;
19, Kyoto str., Kyiv, 02156, Ukraine

КХМУРОВА Вікторія,
Candidate of Sciences (Economics), Associate
Professor, Associate Professor
at the Department of Management
of Kyiv National University of Trade and Economics;
19, Kyoto str., Kyiv, 02156, Ukraine

E-mail: i.mykolaichuk@knute.edu.ua
ORCID: 0000-0001-7380-5000

E-mail: v.khmurova@knute.edu.ua
ORCID: 0000-0002-6398-6351

ДУАЛЬНА ОСВІТА У МОДЕРНІЗАЦІЇ ПАРТНЕРСТВА З РОБОТОДАВЦЯМИ

Розглянуто поняття "дуальна освіта", її значення та структура, запропоновано алгоритм її впровадження у вітчизняній практиці. Доведено, що успіх підприємств різних галузей та їх конкурентоспроможність безпосередньо залежать від рівня освіти та компетентності керівників. Обґрунтовано потребу у навчанні студентів освітньої програми "Промисловий менеджмент" за дуальною формою освіти. Наведено характеристики переваг та недоліків дуальної освіти в Україні, правових та соціально-економічних передумов її впровадження.

Ключові слова: дуальна освіта, система дуального навчання, соціальне партнерство, навчально-виробниче середовище.

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність багатьох розвинених економік ґрунтується на кваліфікації та мотивації працівників. Саме тому їх якісна підготовка є передумовою стабільного розвитку соціально-економічних систем. Підготовка кадрів для реальної економіки – це загальнонаціональна необхідність та одна з головних умов підвищення продуктивності праці. Однак на сучасному етапі найбільш суттєвою проблемою розвитку системи освіти всіх рівнів в Україні та за кордоном є розрив між теорією, яку студенти вивчають у закладі вищої освіти (ЗВО), і практичними навичками, яких очікують від них роботодавці. Подібних недоліків позбавлена система дуальної освіти, що поєднує в освітньому процесі як теоретичну, так і практичну підготовку майбутніх фахівців, а її основною перевагою є забезпечення високої частки працевлаштування випускників, які повноцінно відповідають вимогам роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати аналізу досліджень з проблематики дуальної освіти як системи та форми навчання свідчать, що жодна національна освітня модель не привернула до себе такої пильної уваги вчених, фахівців і педагогів. Питання

її інтеграції у вітчизняну модель дуальної освіти вивчено недостатньо, хоча в багатьох економічно розвинених країнах науковцями ґрунтовно характеризуються її переваги та недоліки. Так, У. Мілл, який описує підходи до організації дуальної освіти в Німеччині, права та обов'язки сторін та наголошує на необхідності підтримувати постійний контакт між студентом, освітнім закладом та роботодавцем [1]. Д.-Г. Трембле, І. Ле Бот, Р. Сімон вивчали еволюцію системи дуальної освіти в Німеччині та супутні проблеми, починаючи з 2003 р. [2; 3].

Українська дослідниця М. Дернова вважає, що неможливо безпосередньо імплементувати німецьку модель дуальної освіти у практику вітчизняних підприємств, оскільки адаптація накопиченого досвіду створює передумови для більш ефективної діяльності систем професійної освіти розвинених країн, розглядає чинники практичного застосування дуальної моделі у професійній освіті дорослих в європейських країнах та впровадження в Україні [4]. О. Давликанова та Г. Райтер у своєму спільному дослідженні описують не лише передумови впровадження дуальної освіти в українських ЗВО, але й підходи до оцінки її економічних вигод [5]. Вітчизняні науковці О. Коркуна, І. Коркуна та О. Цільник характеризують сучасний стан дуальної системи освіти в Україні та за кордоном, оцінюють її вплив на підвищення якості кадрового потенціалу і пропонують модель дуального навчання в Україні [6]. Дослідники доходять спільної думки про те, що розвиток дуальної освіти сприятиме поліпшенню продуктивної співпраці освітніх закладів, виробництва й держави та стане одним із чинників стратегічного партнерства.

Як вважає М. Ажажа, надзвичайно важлива управлінська роль у впровадженні дуальної освіти в професійну підготовку майбутніх фахівців у ЗВО України належить державі, оскільки така форма здобуття освіти передбачає модернізацію освітніх програм, посилення мотивації до навчання студентів, наближення освіти до сучасних вимог ринку праці, зростання ролі роботодавців у професійній підготовці майбутніх фахівців, підвищення конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти [7].

Однак попри значну кількість проведених досліджень з цієї проблематики, український досвід дуальної освіти описаний недостатньо, жоден інструмент для розрахунку вартості та вигоди від дуальних програм не пропонується ЗВО та роботодавцям. Крім того, залишається маловивченою проблема усунення бюрократичних та психологічних перешкод розвитку дуальної освіти у вітчизняній практиці як фактору модернізації партнерства освіти із роботодавцями.

Метою статті є теоретичне та методичне обґрунтування змісту, цілей, переваг та недоліків дуальної освіти як фактору модернізації системи партнерства освіти та роботодавців на сучасному етапі розвитку суспільства.

Відповідно до поставленої мети, вирішено такі завдання: обґрунтовано сутність дуальної освіти як наукової категорії, її переваги

та недоліки, підходи до розвитку в Україні, фактори розвитку дуальної форми освіти в Україні та доцільність її впровадження у промисловості.

Матеріали та методи. Теоретичною основою статті є методичні підходи до концептуальної сутності дуальної освіти у практиці закордонних та вітчизняних організацій, в т.ч. періодичні матеріали та інтернет-ресурси. В процесі їх опрацювання використано такі наукові методи: аналізу та синтезу, дедукції та індукції, систематизації, аналітико-систематизаційний, системного підходу та узагальнення.

Результати дослідження. Конкурентоспроможність будь-якої держави на світовому ринку та якість життя її населення безпосередньо залежать від рівня професійної підготовки кадрів. Одним з провідних світових лідерів у сфері підготовки кваліфікованих кадрів є Європейський Союз – саме завдяки впровадженню дуальної системи професійної освіти та навчання персоналу.

Термін "дуальна система" (від лат. *dualis* – подвійний) запроваджений у педагогічну термінологію ще у середині 60-х років ХХ ст. у ФРН – як нова, більш гнучка форма організації професійного навчання, подвійний вид освіти, при якій навчання випускників різних закладів освіти відбувається на підприємствах (після ухвалення у 1969 р. Закону про професійне навчання). По суті дуальність як методологічна характеристика професійної освіти передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфер з підготовки кваліфікованих кадрів певного профілю в межах організаційно-диференційованих форм навчання [8]. У вищу дуальну школу приймають абітурієнтів із середньою спеціальною освітою, навчання яких триває протягом трьох років. Студенти самі обирають компанії, в яких хотіли б працювати та домовляються з їх керівництвом. Наступним етапом навчання є заняття з куратором, який отримує за це додатково 538 євро. На канікулах студент не відпочиває, а працює, наприкінці навчання пише роботу не з теоретичної, а з практичної теми, що є близькою до галузі роботи його компанії. Сьогодні у Німеччині діють 1563 програми дуального навчання, найбільша кількість яких в інженерії (39 %) та в економіці (32 %). У Німеччині на одне робоче місце, що дає змогу одночасно вчитися і працювати, претендує близько 80 осіб. Торгово-промислова палата володіє цілою базою даних підприємств, які готові брати участь у такій системі освіти. Кожна п'ята компанія вчить студентів на виробництві, готуючи для себе майбутні кадри. Керівництво підприємства не остерігається, що освічених працівників "переманить" інший роботодавець: за статистикою, двоє з трьох учнів залишаються на своєму місці роботи [9].

Досвід Німеччини повторили Канада, Австрія, Швейцарія та багато інших розвинених країн, в яких близько половини усіх студентів користуються саме такою формою навчання. У Великобританії до 2020 р. на підприємствах було заплановано створити три мільйони робочих місць на підтримку дуальної системи освіти. У Лондоні вирахували, що це

дуже вигідно: кожен вкладений у студента фунт стерлінгів обертається прибутком у 18 фунтів. Отже, дуальна форма навчання у світі поширена досить давно, однак досі не знайшла широкого практичного втілення у вітчизняній практиці.

За результатами дослідження співпраця українських роботодавців та ЗВО, які здійснюють підготовку фахівців для виробничого та аграрного секторів, а також галузі інформаційних технологій, зберіглася і після 1991 р. Термін "дуальна освіта" ("дуальна форма навчання") вперше визначений на законодавчому рівні в Законі України № 2145-VIII "Про освіту", прийнятому Верховною Радою України 5 вересня 2017 р. Згідно зі ст. 9 "дуальна форма здобуття освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації на основі договору" [10].

Одним із сучасних світових трендів є низький рівень готовності студентів до роботи в реальному бізнесі та мотивації до загально-освітнього та професійного розвитку, їх незнання сукупності якостей, які цінують роботодавці. Молоді люди часто переоцінюють важливість креативності й лідерських якостей, однак недооцінюють власну адаптивність та командні навички. *HR*-директор ПАТ "Укртелеком" Т. Петрук вважає суттєвою проблемою абсолютно всіх випускників ЗВО відірваність їх знань від практики, тому як вихід із такої ситуації пропонує впровадження дуальної освіти, що передбачає поєднання навчання студентів з навчанням на робочих місцях [11]. Показовим став започаткований у 2015 р. проєкт "Укртелекому" з впровадження у декількох містах України власної програми адаптації молодих спеціалістів "Кращі – з Укртелекомом", після завершення якого молоді фахівці суттєво розвинули м'які навички роботи в команді.

Привабливість дуального навчання для роботодавців обумовлена тим, що учасником цього процесу може бути найменша група, в якій досягається висока мотивація кожного учня щодо отримання знань та формується психологія майбутнього працівника, при цьому її навчання максимально наближене до запитів виробництва.

Бізнес-структури на основі взаємовигідного партнерства із ЗВО отримують готових фахівців, підготовка яких здійснюється винятково за їх вимогами. Для цього розробляються програми дуального навчання для ЗВО, що комбінують теорію та практично апробовані ноу-хау. Змістом такого поєднання є те, що дуальні знання студенти отримують в двох різних закладах освіти: теоретичні знання – в освітніх установах, практичні ж фази навчання проходять на підприємстві [12]. Поєднання практики й теорії триває протягом усього періоду навчання. Саме таким алгоритмом дуальна система освіти відрізняється від класичної, що недостатньо насичена компетентісними методиками здобуття практичних знань і навичок.

Передусім дуальні системи навчання використовуються в галузях економіки, техніки та соціального забезпечення. Цікавим прикладом застосування дуальної освіти може слугувати система професійної освіти у Німеччині, яка, за оцінкою Міжнародного інституту моніторингу якості робочої сили (Швейцарія), є одним з лідерів за рівнем кваліфікації кадрів, які пройшли навчання, а її система дуальної освіти багато в чому зразкова для всього Європейського Союзу [12].

Нині дуальна система підготовки кадрів є однією з її найефективніших форм у більш ніж 60-ти економічно розвинених країнах та відповідає інтересам головних трьох учасників – роботодавців (у т.ч. CEO), здобувачів освіти та держави, виконуючи роль рівноправного соціального партнерства в системі освіти. Кожен із учасників знаходить у застосуванні дуальної форми освіти певні переваги (рис. 1).



Рис. 1. Переваги тристороннього партнерства у впровадженні дуальної освіти

Джерело: складено авторами.

Молоді люди під час такого дуального навчання можуть отримувати за свою працю на підприємстві грошову винагороду, а після його закінчення – роботу, до якої вони вже будуть добре підготовлені. Так, у Німеччині основне навантаження в галузі освіти покладено на підприємства, які витрачають на підвищення професійної кваліфікації своїх співробітників понад 40 млрд євро щорічно – це більше, ніж обходиться державі утримання ЗВО. Держава підтримує підготовку фахівців на підприємстві, фінансуючи систему, при якій студенти отримують якісну практичну підготовку в рамках дуальної освіти.

Грунтуючись на успішному досвіді дуальної освіти в розвинених країнах, фахівці МОН України запропонували впровадити цей підхід і у вітчизняній практиці, і такий крок обговорюється з 2014 р., але реальні дії наразі можна побачити лише у бізнесі. У 2018 р. Міністерством освіти та науки України розроблено та презентовано Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (далі – Концепція), розроблену спільно із роботодавцями, центральними органами виконавчої влади, громадськими організаціями, провідними освітніми експертами та представниками університетів та закладів професійної освіти. В її основі закладено постулат про те, що існує великий розрив між попитом бізнесу на випускників різних освітніх закладів та їх пропозицією. Наприклад, в Україні лише 20 % випускників шкіл обирають навчання у профтехучилищах. Для порівняння, в Європі цей показник становить у середньому 40 %, а в таких країнах, як Чехія, Хорватія, Австрія, Фінляндія – сягає 70 %. Головні цілі дуальної форми здобуття освіти наведено на *рис. 2*.

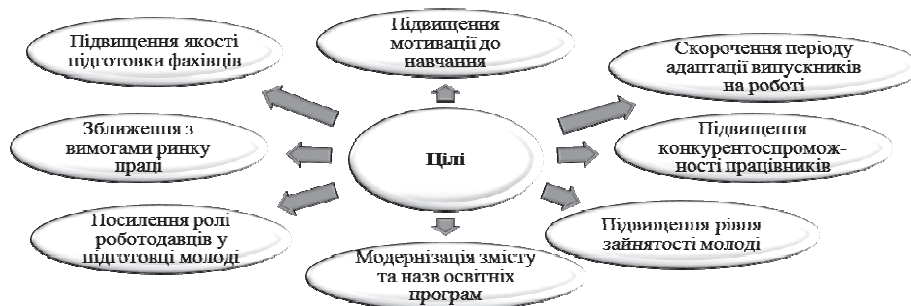


Рис. 2. Цілі дуальної форми здобуття освіти в Україні

Джерело: складено авторами за [13].

Розробники Концепції встановили декілька важливих фактів, що спричинюють таку крайню ситуацію з якістю професійно-технічної освіти та відповідні результати (*рис. 3*): в більшості вітчизняних ПТУ зношеність навчального обладнання становить 100 %, а у ЗВО – не менше 60 % (у середньому в країні); майже 40 % організацій ключових галузей свідчать про значний розрив між навичками працівників, які до них приходять після завершення навчання, та здобутими компетенціями, що потрібні керівникам для досягнення бізнес-цілей.

Як показує світова практика, дуальна система навчання постійно вдосконалюється – завдяки появі нових професій у інноваційних сферах трудової діяльності та модернізації змісту професійної підготовки за існуючими професіями. Оскільки такий тип навчання найбільш тісно пов'язаний з практичною підготовкою, тому відразу після закінчення ЗВО випускник може продемонструвати потенційному роботодавцю власне портфоліо та резюме із багаторічним досвідом роботи за фахом. При цьому на теоретичну підготовку він витрачає значно менше часу, ніж його однолітки, які навчалися за класичними освітніми програмами [13].

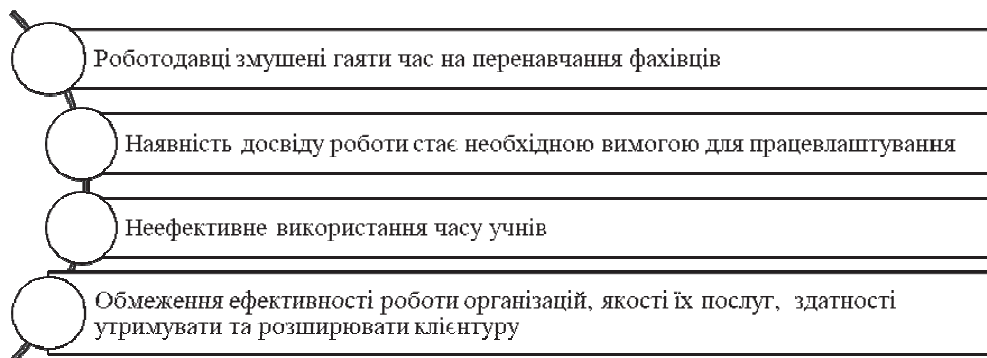


Рис. 3. Детермінанти незадоволеності ринку праці якістю вітчизняної освіти

Джерело: складено за [13].

Вагомим фактором, що визначає потребу у запровадженні дуальної освіти в Україні, є неухильне зменшення чисельності випускників різних ЗВО в Україні протягом останніх років. Як демонструють статистичні дані (рис. 4), лише за останні 10 років частка випущених із ЗВО студентів перевищує частку прийнятих на 33.9 %, у т.ч. з коледжів, технікумів та училищ – на 2.2 %, а з університетів, академій та інститутів – на 42.3 %. Подібна тенденція помітно прогресує в останні 5 років.

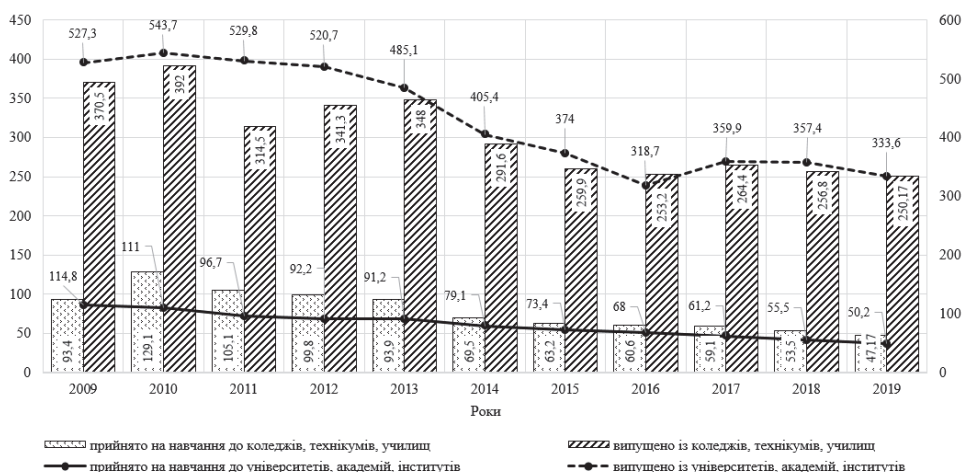


Рис. 4. Динаміка чисельності прийнятих та випущених із ЗВО студентів, 2009–2019 рр., тис. осіб

Джерело: складено за [14].

Доцільно виокремити ще один важливий фактор впровадження дуальної системи в освітніх установах – це потреба у підготовці викладачів нового формату [14]. Щодо подальшого розвитку системи освіти в дуальному форматі то, з одного боку, необхідно зберегти сформовану систему освіти, що реалізує спадкоємність принципів "від простого – до складного", а з іншого, – "від загального – до конкретного".

За даними *рис. 4*, чисельність прийнятих та випущених із ЗВО студентів щороку зменшується, і така тенденція триває й досі – передусім унаслідок демографічних та геополітичних чинників. Це, по суті, обумовлює зміни у мотивах вибору ЗВО випускниками загальноосвітніх шкіл та їх батьками. Останніми роками в суспільстві ще більш загострилася проблема пошуку й найму кваліфікованих фахівців – через карантинні обмеження та роботу у дистанційному форматі.

В умовах поширення *Covid-19* та вимушеного переходу вітчизняних ЗВО на онлайн-навчання та дистанційні платформи дуальна освіта стає вигідною альтернативою збереження та підвищення якості робочої сили на ринку праці як пріоритетного напрямку соціально-економічного розвитку держави. Від початку вступу в ЗВО і протягом 1–2 курсів студенти вивчають повний цикл загальноосвітніх дисциплін, набувають базові знання і приступають до вивчення профільюючих дисциплін, які формують основні професійні знання, навички та вміння. Впровадженню в ЗВО дуальної системи передують велика підготовча робота, починаючи з вивчення закордонного досвіду її організації. У цьому випадку дуальна система стає для студентів полігоном, на якому перевіряється якість отриманих знань, закріплюється теоретичний матеріал, формуються практичні навички та вміння, що дуже важливо в контексті вимог компетентнісної моделі підготовки фахівців [15]. Рациональна організація освітнього процесу повинна ґрунтуватися на по черговості отримання слухачами (студентами) теоретичних занять і практичного навчання, що здійснюється, як правило, на 3-му курсі за схемою "4+2" – 4 дні на тиждень вивчається теорія, 2 дні відводиться на практичне навчання, а починаючи з 4-го курсу – за схемою "3+3" – щотижнева зміна теорії і практики.

Визначаючи в загальному вигляді зміст дуальної системи освіти, відзначимо, що вона посилює практичну спрямованість підготовки фахівців шляхом інтеграції у процес освіти значного обсягу виробничої практики та сприяє підвищенню професійної мобільності випускників. Водночас її впровадження передбачає принципову зміну поетапності організації освітнього процесу, тобто раціональне поєднання теоретичної підготовки та виробничої практики протягом усього навчального року. Таким чином, відбувається впровадження принципу індивідуалізації практичної підготовки та максимального наближення її змісту до реальних умов функціонування господарюючих суб'єктів – через орієнтацію практичних завдань, курсових та атестаційних робіт на особливості господарювання потенційних об'єктів працевлаштування випускників [16].

Незаперечними перевагами впровадження дуальної системи освіти є:

- забезпечується висока частка працевлаштування випускників, оскільки вони цілком відповідають вимогам роботодавців, а процес їх навчання максимально наближений до запитів виробництва;

- досягається висока мотивація студентів в отриманні знань, формується нова психологія майбутнього працівника. Закріпившись на підприємстві як потенційні працівники, студенти починають навчатися більш усвідомлено і зацікавлено, адаптуючись до виробничих відносин у колективі. Позиція пасивного споживача навчальної інформації змінюється ініціативною позицією фахівця на виробництві, готового брати участь у прийнятті рішень і нести за них відповідальність;

- працює принцип "від практики до теорії", студент більше працює не з текстами і знаковими системами, а з виробничими ситуаціями. Складні теорії легше засвоюються через практику і вирішення реальних професійних завдань;

- якість підготовки фахівців оцінюється самими роботодавцями. З перших днів студент більшу частину часу проводить на робочому місці, демонструє свої навички і старання, а роботодавці отримують можливість оцінити рівень підготовленості майбутніх фахівців безпосередньо у виробничих умовах;

- викладачі повинні мати не тільки ґрунтовні теоретичні знання, а й володіти інформацією щодо всіх нововведень на виробництві;

- зменшується навантаження на бюджет, оскільки частину витрат з підготовки кваліфікованих кадрів несе підприємство.

Дуальне навчання робить вищу освіту життєздатною, дає їй можливість більш чутливо реагувати на соціальні вимоги динамічних ринків праці, впроваджувати концепцію "навчання впродовж життя" і нові галузі трансдисциплінарних знань за допомогою таких інструментів: надання освітніх і науково-дослідних можливостей для студентів старших курсів, тим самим покращуючи і полегшуючи їх безперервний професійний розвиток; підвищення цінності процесу навчання, що забезпечує переваги для підприємств, державних і приватних установ та організацій, або відповідає їх стратегічним цілям; зміцнення інноваційної діяльності ЗВО та концепції "навчання впродовж життя" [17].

Дослідження показали, що на сьогодні готовність на активну співпрацю із ЗВО з боку промисловості та керівників підприємств практично відсутня, тому доцільним є створення необхідних правових та нормативних передумов.

Для розвитку системи дуальної освіти та подолання багатьох проблем у підготовці фахівців на рівні держави (у т.ч. МОНУ) необхідно вирішити такі завдання: чітко визначити перелік економічних спеціальностей, за якими можливо застосувати дуальну систему освіти; сформувати перелік базових підприємств, які мають ресурсні можливості впровадження дуальної системи освіти та готові до партнерства із ЗВО; виробити до них відповідні ресурсні вимоги та розробити спільно з об'єднаннями роботодавців рекомендації щодо впровадження дуальної моделі навчання; забезпечити створення або виділення на підприємстві

ствах лекційних аудиторій, навчальних полігонів та лабораторій для навчання за дуальною системою; керівникам ЗВО укласти договори з підприємствами щодо забезпечення практики для студентів; запровадити обов'язкове (один раз на рік) стажування викладачів спеціальних дисциплін на курсах підвищення кваліфікації; вести роботу щодо підготовки викладачів ЗВО з організації та методики викладання дуальної освіти.

При реалізації зазначених завдань у вітчизняному середовищі практично неможливо буде копіювати закордонний варіант навчання, оскільки в державі досі немає якісно розробленої законодавчої бази. Реалізація елементів дуальної освіти можлива через соціальне партнерство, націлене на максимальне узгодження і реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу. До того ж, неможливо підготувати сучасного фахівця у відриві від реальних виробничих умов проходження практики, оскільки модернізацію освіти можна реалізувати лише спільно із роботодавцями та з використанням усіх власних можливостей.

Для форсованого індустріального та інноваційного розвитку необхідно розробити форму угоди (договору) про співробітництво і соціальне партнерство університетів з найкращими і успішними підприємствами, відтворити у ній *перелік заходів*, що сприятимуть максимальному задоволенню потреб роботодавця щодо кваліфікації фахівців:

- ЗВО та соціальні партнери повинні спільно брати участь у розробленні гнучкої модульної програми для підготовки кваліфікованих фахівців. Нове покоління освітніх стандартів засноване на компетентнісному підході, відповідно до якого сучасний фахівець повинен володіти певним набором соціальних і професійних характеристик, які забезпечать йому успішність, мобільність, адаптивність та соціальну захищеність на ринку праці;

- для розвитку практичних навичок студентів у навчальних планах необхідно збільшити частку професійних практик (соціальні партнери для цього повинні: розширювати базу практик, починаючи з 3-го курсу, надаючи, якщо це можливо, оплачувані "робочі місця" студентам, які успішно поєднують навчання і роботу; брати участь у коригуванні навчальних планів, робочих програм, структури організації навчання і практики студентів відповідно до специфіки реальних умов дуальної цільової підготовки);

- вища освіта і соціальні партнери спільними зусиллями повинні виявляти і підтримувати талановитих, здібних студентів, засновувати іменні стипендії від роботодавців. Ці спільні зусилля і наміри щодо поліпшення освіти в бік практикоорієнтованого навчання дають позитивні результати;

- з метою якісної підготовки кадрів і гарантованого працевлаштування необхідно розробляти і укладати тристоронній договір між ЗВО, підприємством і студентами.

Протягом останнього десятиліття Київський національний торговельно-економічний університет постійно нарощує темпи набору студентів на навчання за різними освітніми програмами та підвищує свій рівень привабливості серед конкурентоспроможних ЗВО України. Запровадження системи дуальної освіти за таких умов цілком доречно вважати однією зі стратегічних цілей розвитку освітньої програми "Промисловий менеджмент", за якою третій рік поспіль здійснюється підготовка студентів. Ґрунтуючись на цій програмі, у суб'єктів дуальної системи освіти з'являється найкраща можливість здійснювати якісний моніторинг вимог роботодавців та визначати пріоритетні напрями підготовки конкурентоспроможних фахівців для галузей харчової та легкої промисловості, при цьому не обмежуватися набуттям студентами практичних навичок під час проходження виробничих практик, які зазвичай не приносять позитивний та корисний результат для всіх сторін такого партнерства [18].

При впровадженні дуальної освіти в розвиток освітньої програми "Промисловий менеджмент" передусім необхідно розробити спільний план-графік проходження практики на підприємствах-партнерах. Студенти після прибуття на практику забезпечуються робочими місцями, закріплюються за досвідченими фахівцями, розподіляються по відділах. Керівництво підприємств після закінчення практики видає на кожного практиканта характеристику – відгук про його ставлення до роботи, ступеня освоєння професії, видає рекомендації щодо поліпшення теоретичної підготовки. Крім того, керівники підприємств повинні бути присутні на підсумкових атестаціях студентів (екзаменах і захистах випускних кваліфікаційних робіт). Таке зацікавлене ставлення роботодавців до навчання студентів дасть лише позитивні результати.

Базами практичного навчання студентів будуть промислові підприємства, на яких професійна підготовка реалізовуватиметься через договори спільної діяльності, договори соціального партнерства із зазначенням таких *пріоритетних завдань*:

- активна участь роботодавців у процесі підготовки фахівців, у т.ч. їх безпосередня участь в організації виробничої практики та працевлаштуванні випускників;
- створення належних умов для проведення всіх видів практик студентів (наявність лекційних аудиторій та спеціалізованих лабораторій на підприємствах);
- залучення провідних фахівців підприємств до викладання частини профільних дисциплін і професійних модулів;
- проведення на базі університету майстер-класів провідними фахівцями підприємств;
- проведення круглих столів, спільних освітніх семінарів за участю викладачів, задіяних в освітній програмі, та фахівців базових підприємств.

Працевлаштуванню випускників приділяється особливо пильна увага. Передбачається проведення комплексу заходів, який включатиме роботу зі створення системи професійної орієнтації, дасть змогу інформувати студентів, які навчаються, випускників факультету і роботодавців про ринок праці.

Дуальна освіта надасть можливість вирішувати завдання щодо забезпечення взаємозв'язку між потребою в фахівцях і ринком освітніх послуг, формування конкурентоспроможності випускників завдяки постійній орієнтації освітніх програм на найвищі критерії професійної кваліфікації працівників, створення системи інформування учнів та роботодавців даними про потреби у фахівцях і освітніх послугах, організації та проведенню консультацій і психологічної підтримки випускників з питань працевлаштування [16; 19–20].

Важливо відрізнити від дуальної освіти досвід тих студентів, які паралельно поєднують роботу і навчання. За такою схемою студент пропускає заняття, які потім доводиться відпрацьовувати, а також ризикує залишитися без диплома. У разі впровадження дуальної форми навчання робота не шкодить навчанню, а стає його частиною. Також фахівці ЗВО часто називають велику кількість практики на виробництві дуальною формою навчання. Насправді дуальна програма навчання передбачає, що студент проводитиме на робочому місці приблизно стільки ж часу, скільки і в закладі освіти.

Отже, сьогодні у нашому суспільстві постала нагальна потреба у реформуванні системи освіти в частині методологій, створення освітніх програм нового покоління, проектування змісту професійної та вищої освіти на основі комплексного підходу та системи дуальної форми навчання. Оскільки цей процес підтримується на найвищому рівні в державі, то його потрібно прискорювати та запроваджувати в роботу ЗВО.

Висновки. Дуальна система освіти – це інноваційний тип організації цільової професійної підготовки майбутніх фахівців, який передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфер. Взаємодія освіти з бізнесом та суб'єктами ринку праці – це одна зі складових сучасної моделі, яка затребувана суспільством. При цьому недоліками дуальної системи освіти, як правило, є недостатні фундаментальні знання, що отримують студенти в класичній системі навчання, переважну більшість яких не влаштовує її складний та напружений розпорядок.

На часі всебічна підтримка програм розвитку дуальної системи освіти, продовження роботи з її реалізації у тісній співпраці з роботодавцями та соціальними партнерами. Завдяки цьому забезпечуватиметься безперервність і спадкоємність різних рівнів освіти, вирішуватимуться проблеми узгодження і коригування освітніх програм і планів, значно посилиться ефективність практикоорієнтованих техно-

логії освітнього процесу, в тому числі безпосередньо на виробництві, підвищиться ефективність виробничих практик та стажувань студентів (учнів). Водночас їм надається можливість вчасно попрактикуватися і зрозуміти правильність вибору майбутньої спеціальності, щоб із найменшими витратами та заздалегідь змінити освітню програму або обрати іншу спеціалізацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 53-62. URL: <http://uam.in.ua/upload/iblock/d10/d10f2dabef3d8d69ef719bedb66d0e42.pdf>.
2. Tremblay, Diane-Gabrielle, Le Bot, Irène (2003). German system of dual training: analysis of evolution and modern challenges. URL: <https://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-04A.pdf>.
3. Simone R. The German system of vocational education and training: challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth. DOI: 10.1177/1024258919898115.
4. Дернова М. Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. № 2. С. 137-145.
5. Rayter Gregory & Olena Davlikanova (2017). Introduction of Dual Education in Ukrainian Higher Educational Establishments and Approaches to Estimation of its Economic Benefits. *Business Ethics and Leadership*. Vol. 1. Issue 4. P. 93-101.
6. Коркуна О. І., Коркуна І. І., Цільник О. Я. Сучасні процеси розвитку дуальної освіти: запорука стабільності кадрового потенціалу. URL: [http://ird.gov.ua/sep/sep20184\(132\)/sep20184\(132\)_090_KorkunaO,KorkunaI,TsilnykO.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20184(132)/sep20184(132)_090_KorkunaO,KorkunaI,TsilnykO.pdf).
7. Ажажа М. А. Управління процесом упровадження дуальної освіти в професійну підготовку майбутніх фахівців. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. № 1(20). Р. 14-24. URL: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/1/2.pdf>.
8. Дуальна освіта. Міністерство освіти і науки України: офіційний сайт. 2018. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita>.
9. Бойчевська І. Роль системи дуальної освіти у професійній підготовці молоді у Німеччині. *Studies in Comparative Education*. 2009. № 2. URL: <https://nmcpto.sumy.ua/wp-content/uploads/2017/04/Дуальна-система-Німеччини.pdf>.
10. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 9. Ст. 9.
11. Петрук Т. Диплом у шухляді: як підготувати випускника до справжньої роботи. І чому бізнес має сам виховувати для себе кадри. URL: <https://mind.ua/openmind/20200007-diplom-u-shuhlyadi-yak-pidgotovati-vipusknika-do-spravzhnoyi-roboti>.
12. Cedefop (2011). Glossary – Quality in Education and Training. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
13. Концепція впровадження дуальної форми освіти в Україні. URL: <https://btsau.edu.ua/sites/default/files/Faculties/osvita/dualna/pidgotovki-fakhivtsiv-za-dualnoyu-formoyu.pdf>.

14. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Developing European Work Based Learning Approaches and Methods. Socrates projects database. URL: https://www.up2europe.eu/european/projects/dewblam-developing-european-work-based-learning-approaches-and-methods_119720.html.
16. Work-based learning in Europe: Practices and Policy Pointers. *European Commission*. URL: <https://connectingcredentials.org/wp-content/uploads/2015/02/Work-based-Learning-in-Europe.pdf>.
17. Garnett, Jonathan (2005). University work based learning and the knowledge driven project. In: Work based learning in health care: applications and innovations. Rounce, Katherine and Workman, Barbara, eds. Kingsham Press, Chichester.
18. Миколайчук І. П., Хмурова В. В. Професіоналізм менеджерів в Україні: резерви зростання. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2019. № 4. С. 110-124.
19. Raelin J. A. *Work-Based Learning: The New Frontier of Management Development*. New Jersey: Prentice Hall, 2000. 143 p.
20. Sobiechowska P. & Maisch. Work-based learning: in search of an effective model. *Educational Action Research*. 2006. Vol. 14. № 2. P. 267-268.

Стаття надійшла до редакції 31.05.2021.

Mykolaichuk I., Khmurova V. Dual education in partnership modernization with employers.

Background. Training for the real economy is a national necessity and one of the main conditions for increasing labor productivity. The system of dual education, which combines both theoretical and practical training in the educational process, is deprived of such shortcomings in the training of future specialists, and its advantage is to ensure a high share of employment of graduates who fully meet the requirements of the employer.

The ***aim*** of the article is a theoretical and methodological justification of the content, goals, advantages and disadvantages of dual education as a factor in modernizing the system of partnership between education and employers at the present stage of development of society.

Materials and methods. The following general scientific and special methods of knowledge were used in the paper: analysis and synthesis, deduction and induction, systematization, analytical-systematization, system approach and generalization.

Results. The essence of the concept of "dual education", its meaning and structure are substantiated, the algorithm of introduction in domestic practice is offered. It is proved that the success of enterprises in various industries and their competitiveness directly depends on the level of education and competitive advantages of managers. The need for students of the educational program "Industrial Management" on the dual form of education is substantiated. The characteristics of advantages and disadvantages of dual education in Ukraine, legal and socio-economic preconditions of its implementation are given.

Conclusion. Thus, the dual form of education is a way of obtaining education, which involves the combination of training of persons in educational institutions (in other subjects of educational activities) with training in the workplace at enterprises, institutions and organizations to acquire certain qualifications on the basis of contract

Keywords: dual education, dual learning system, social partnership, training and production environment.

REFERENCES

1. Mill, U. (2016). Dual'ne navchannja: dosvid Nimechchyny [Dual learning: the experience of Germany]. *Marketing v Ukraini – Marketing in Ukraine*, 6, 53-62. Retrieved from <http://uam.in.ua/upload/iblock/d10/d10f2dabef3d8d69ef719bedb66d0e42.pdf> [in Ukrainian].
2. Tremblay, Diane-Gabrielle, Le Bot, Irène (2003). German system of dual training: analysis of evolution and modern challenges. Retrieved from <https://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-04A.pdf> [in English].
3. Simone, R. The German system of vocational education and training: challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth. DOI: 10.1177/1024258919898115 [in English].
4. Dernova, M. G. (2014). Dual'na model' vyshhoi' profesijnoi' osvity doroslyh: jevropejs'kyj dosvid [Dual model of higher professional education of adults: European experience]. *Osvita doroslyh: teorija, dosvid, perspektyvy – Adult education: theory, experience, prospects*, 2, 137-145 [in Ukrainian].
5. Rayter, Gregory, & Olena, Davlikanova (2017). Introduction of Dual Education in Ukrainian Higher Educational Establishments and Approaches to Estimation of its Economic Benefits. *Business Ethics and Leadership*. Vol. 1. Issue 4. P. 93-101 [in English].
6. Korkuna, O. I., Korkuna, I. I., & Cil'nyk, O. Ja. Suchasni procesy rozvytku dual'noi' osvity: zaporuka stabil'nosti kadrovogo potencialu [Modern processes of development of dual education: a guarantee of stability of personnel potential]. *ird.gov.ua*. Retrieved from [http://ird.gov.ua/sep/sep20184\(132\)/sep20184\(132\)_090_KorkunaO,KorkunaI,TsilnykO.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20184(132)/sep20184(132)_090_KorkunaO,KorkunaI,TsilnykO.pdf) [in Ukrainian].
7. Azhazha, M. A. (2019). Upravlinnja procesom uprovadzhennja dual'noi' osvity v profesijnu pidgotovku majbutnih fahivciv [Management of the process of introduction of dual education in the professional training of future specialists]. *Publichne upravlinnja ta mytne administruvannja – Public administration and customs administration*, 1(20), 14-24. Retrieved from <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/1/2.pdf> [in Ukrainian].
8. Dual'na osvita [Dual education]. (2018). Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy: oficijnyj sajt – Ministry of Education and Science of Ukraine: official site. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/dualna-osvita> [in Ukrainian].
9. Bojchevs'ka, I. (2009). Rol' systemy dual'noi' osvity u profesijnij pidgotovci molodi u Nimechchyni [The role of the dual education system in the training of young people in Germany]. *Studies in Comparative Education*, 2. Retrieved from <https://nmcpto.sumy.ua/wp-content/uploads/2017/04/Dual'na-systema-Nimechchyny.pdf> [in Ukrainian].
10. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 № 2145-VIII [On education: Law of Ukraine of 05.09.2017 № 2145-VIII]. *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 9. Ст. 9 [in Ukrainian].
11. Petruk, T. Dyplom u shuhljadi: jak pidgotuvaty vypusnyka do spravzhn'oi' roboty. I chomu biznes maje sam vyhovuvaty dlja sebe kadry [Diploma in a drawer: how to prepare a graduate for a real job. And why the business must educate itself] *mind.ua*. Retrieved from <https://mind.ua/openmind/20200007-diplom-u-shuhlyadi-yak-pidgotuvati-vipusknika-do-spravzhnoyi-roboti> [in Ukrainian].
12. Cedefop (2011). Glossary – Quality in Education and Training. Luxembourg: Publications Office of the European Union [in English].

13. Konceptija vprovadzhennja dual'noi' formy osvity v Ukraini [The concept of introducing a dual form of education in Ukraine]. *btsau.edu.ua*. Retrieved from <https://btsau.edu.ua/sites/default/files/Faculties/osvita/dualna/pidgotovki-fakhivtsiv-za-dualnoyu-formoyu.pdf> [in Ukrainian].
14. Derzhavna sluzhba statyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. *www.ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
15. Developing European Work Based Learning Approaches and Methods. Socrates projects database. *www.up2europe.eu*. Retrieved from https://www.up2europe.eu/european/projects/dewblam-developing-european-work-based-learning-approaches-and-methods_119720.html [in English].
16. Work-based learning in Europe: Practices and Policy Pointers. *European Commission*. Retrieved from <https://connectingcredentials.org/wp-content/uploads/2015/02/Work-based-Learning-in-Europe.pdf> [in English].
17. Garnett, Jonathan (2005). University work based learning and the knowledge driven project. In: Work based learning in health care: applications and innovations. Rounce, Katherine and Workman, Barbara, eds. Kingsham Press, Chichester [in English].
18. Mykolajchuk, I. P., & Hmurova, V. V. (2019). Profesionalizm menedzheriv v Ukraini: rezervy zrostannja [Professionalism of managers in Ukraine: growth reserves]. *Visnyk Kyi'vs'kogo nacional'nogo torgovel'no-ekonomichnogo universytetu – Herald of Kyiv National University of Trade and Economics*, 4, 110-124 [in Ukrainian].
19. Raelin, J. A. (2000). Work-Based Learning: The New Frontier of Management Development. New Jersey: Prentice Hall [in English].
20. Sobiechowska, P. & Maisch (2006). Work-based learning: in search of an effective model. *Educational Action Research*. Vol. 14, 2, 267-268 [in English].