

**Кучер Олег Анатолійович,**  
*аспірант кафедри професійної освіти  
та технологій сільськогосподарського виробництва  
Глухівського НПУ ім. О. Довженка*

## **ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ З ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Світовий досвід показує, що впровадження дуальної системи освіти активно практикується у багатьох країнах Європи – там 50 % осіб здобувають освіту в цій системі. Дуальна освіта дала новий імпульс розвитку таким країнам Східної Азії, як Південна Корея і Китай, де вона охоплює 33 % осіб, що навчаються. Життєздатність і надійність дуальної системи, пояснюється тим, що вона відповідає інтересам всіх, хто бере в ній участь – здобувачів освіти, працівників, закладів освіти, підприємств, держави, суспільства, міжнародної бізнесспільноти.

Запозичення досвіду Німеччини та використання дуального принципу в Україні є корисним, насамперед, для закладу фахової передвищої освіти, здобувачів освіти, підприємств. Адже, як наслідок, освітні заклади матимуть додаткове фінансування, підтримку персоналу та матеріальної бази.

Для підприємства дуальне навчання – це можливість підготувати для себе кадри точно «під замовлення», забезпечивши їх максимальну відповідність усім своїм вимогам, економлячи на витратах на пошук й добір працівників, їх перенавчання й адаптацію. До того ж є можливість відібрати найкращих здобувачів освіти, адже за час підготовки можна побачити всі їхні сильні й слабкі сторони. Участь у підготовці кадрів позитивно позначається на репутації підприємства та його іміджі як роботодавця на ринку праці (так званий HR-бренд компанії). При цьому за ним залишається право вибору й вирішення питання щодо доцільності організувати у себе навчання [2].

Німецькі роботодавці переконані, що підприємства, які вони представляють, мають кращі можливості для якісного професійного навчання працівників, ніж державні школи, внаслідок гнучкого штатного розкладу:

1/3 викладацького складу працює на постійній основі у штатному розкладі закладу, 2/3 складу працюють на контрактній основі, за договорами з підприємствами. При цьому дуальна система дає можливість своєчасно реагувати на замовлення конкретних підприємств і установ [1].

Зрештою такий підхід мотивує студентів вчитися «не для галочки». Вони мають можливість не лише якісної підготовки та отримання професійних компетенцій, а й фінансову впевненість під час навчання та перспективу працевлаштування після закінчення ЗВО.

Для молодих людей дуальне навчання – це шанс рано придбати самостійність і безболісно адаптуватися до дорослого життя. Уже під час навчання вони отримують за свою працю на підприємстві грошову винагороду, а після його закінчення – роботу, до якої добре підготовлені. Дуальна система забезпечує плавне входження в трудову діяльність, без

неминучого для інших форм навчання стресу, викликаного браком інформації й слабкою практичною підготовкою. Воно дозволяє не тільки навчитися виконувати конкретні трудові обов'язки, а й розвиває вміння працювати в колективі, формує соціальну компетентність і відповідальність. Новачки можуть відразу працювати з повною віддачею і продуктивністю, вони добре знають життя підприємства й відчувають себе на ньому «своїми» [3].

На прикладі німецьких студентів можна переконатися, що дуальна система надає прекрасні можливості для управління власною кар'єрою. Рівень навчання в її рамках постійно підвищується. Жодна освіта не здатна дати таке знання виробництва зсередини, як дуальне навчання, що робить його важливою сходинкою на шляху до успішної кар'єри. Загалом дві третини молоді випускного віку в Німеччині одержали професійну освіту саме в цій системі.

У безумовному виграші залишається і держава, яка ефективно вирішує завдання підготовки кваліфікованих кадрів для своєї економіки. На відміну від України, в Німеччині основне навантаження в галузі професійної освіти лежить на підприємствах, які витрачають на підвищення професійної кваліфікації своїх співробітників понад 40 млрд євро щороку. Порівняльний аналіз із законодавчими базами Німеччини й Польщі дозволяє з'ясувати ті аспекти навчання й професійного розвитку персоналу, що потребують внесення змін на рівні держави. З проведеного нами аналізу цих країн видно, що в Німеччині розроблено, а в Польщі формується система дієвих заходів, покликаних сприяти розвитку корпоративної освіти як складової неперервної освіти дорослих: прийнято законодавчі акти, визначено шляхи розвитку, джерела фінансування. Схема фінансування в зарубіжних країнах передбачає вибір між урядом і роботодавцями як платниками, між ціною і податками як джерелами коштів, між загальним і цільовим оподаткуванням та між такими способами вдосконалення ринку людського капіталу, як податкові пільги й позики з одного боку, та значна диференціація умінь – з іншого [2].

Зарубіжний досвід свідчить, що професійне навчання кадрів на виробництві доцільно відносити до компетенції підприємств, а не держави. Система фінансування професійного навчання має передбачати пряму участь підприємств у професійній освіті. Підприємства мають надавати можливість для практичного навчання й нести всі пов'язані з цим витрати. У свою чергу, заклади освіти на паритетній основі співпрацюють з підприємствами, на базі яких здійснюється виробниче навчання чи виробнича практика.

Тому значна кількість підприємств, організацій та компаній, зокрема малого та середнього розміру, не мають можливості підвищувати кваліфікацію свого персоналу відповідно до зростаючих вимог сучасного виробництва і сфери. Зрозуміло, що будь-яке запозичення зарубіжного досвіду потребує апробації й урахування специфіки національної системи освіти. З іншого боку, для того, щоб подібна система підготовки фахівців почала діяти у нас, потрібно, щоб керівники малих та великих підприємств усвідомили визначену пряму залежність між прибутком, що отримується

завдяки високоякісним кадрам та необхідністю надання допомоги в освіті майбутніх кадрів.

### Список використаної літератури

1. Дрозач М. І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду. *Наука та інновації*. 2008. Т. 4, № 3. С. 88–94.

2. Маринченко Є. О. Дуальне навчання як важлива складова інноваційної підготовки майбутніх педагогів професійного навчання. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*. 2019. Вип. 1. С. 130 –135.

3. Marynchenko Yevhenii. Pedagogical Conditions of Forming the Readiness of the Future Teacher of Professional Training for Innovative Activity in Agricultural Production. *Trajectoriâ Nauki = Path of Science. Section "Education"*. 2020. Vol. 6. No 10. Pp. 4009-4017.