

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

**«ДУМКИ РОБОТОДАВЦІВ ПРО ДУАЛЬНУ ОСВІТУ»
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ
ПРО ДУАЛЬНУ ФОРМУ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ ТА ДОСВІДУ УЧАСТІ
У ПІЛОТНОМУ ПРОЄКТІ ІЗ ЇЇ ЗАПРОВАДЖЕННЯ
НА РІВНІ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**



Київ, 2020

Рекомендовано Науково-методичною радою Науково-методичного центру ВФПО
(протокол від 27.08.2020 №4)

Дослідження обізнаності роботодавців про дуальну форму здобуття освіти, їхньої готовності долучатися до підготовки здобувачів фахової передвищої та вищої освіти, які виявили бажання навчатися за дуальною формою здобуття освіти, та результатів першого року проведення експерименту Міністерства освіти і науки України, започаткованого відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 №1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / Бучинська О.В., Давліканова О.Б., Лирик І.В., Чайковська А.Б. – Київ, 2020. – 98с.

У звіті подано аналіз результатів дослідження досвіду роботодавців, які беруть участь у пілотному проєкті із впровадження дуальної форми здобуття освіти у закладах фахової передвищої та вищої освіти України; описано підходи до організації співпраці із закладами фахової передвищої та вищої освіти України з метою підготовки здобувачів освіти за дуальною формою; вивчено думку роботодавців щодо переваг та недоліків такої форми, а також рівень готовності роботодавців України, які ще не мають такого досвіду, долучатися до підготовки здобувачів освіти за дуальною формою; розроблено рекомендації щодо створення сприятливих умов для поширення ДФЗО та зібрано дані для доопрацювання існуючої нормативної бази.

Призначено для роботодавців України та їх об'єднань, учасників пілотного проєкту, торгово-промислових палат, закладів фахової передвищої та вищої освіти, експертів у сфері освіти, здобувачів освіти, Директорату вищої освіти і освіти дорослих Міністерства освіти і науки України, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, що опікуються питаннями освіти, й інших суб'єктів, зацікавлених у поширенні дуальної форми здобуття освіти в Україні.

Виконавці дослідження: Українська Асоціація Маркетингу та Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні в партнерстві із Федерацією металургів України, Державною установою «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти» та WoW HR Volunteer Initiative.

Дані звіту базуються виключно на наданій опитаними роботодавцями інформації.

Звіт розміщено на сайтах:

Українська Асоціація Маркетингу

м. Київ, просп. Перемоги, 54/1
www.uam.in.ua

Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

м. Київ, вул. Пушкінська, 34
www.fes.kiev.ua

Міністерство освіти і науки України

м. Київ, просп. Перемоги, 10
<https://mon.gov.ua/ua>

Науково-методичний центр ВФПО

м. Київ, вул. Смілянська, 11
<http://nmc-vfpo.com>

Федерація металургів України

м. Київ, вул. Воздвиженська, 22
fedmet.org

WoW HR Volunteer Initiative

<https://www.facebook.com/WOWHRvolunteers>

ЗМІСТ

ВСТУП ВІД ФЕДЕРАЦІЇ МЕТАЛУРГІВ УКРАЇНИ	8
ВСТУП ВІД АВТОРІВ ЗВІТУ	9
ПОДЯКА	10
СПИСОК СКОРОЧЕНЬ	11
I. ОГЛЯД ІСТОРІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	13
II. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ЗАКОНОДАВЧОЇ БАЗИ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	19
III. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	20
IV. КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОСВІДУ РОБОТОДАВЦІВ, ЗАЛУЧЕНИХ ДО ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ «ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ»	23
4.1. Які основні причини спонукали компанію впровадити дуальну форму здобуття освіти?	25
4.2. За якими критеріями було обрано заклади освіти для співпраці в рамках дуальної форми здобуття освіти?	28
4.3. Хто ініціював перемовини щодо встановлення співпраці із закладом освіти (підписання двостороннього договору)?	29
4.4. Чи підписано двосторонній договір із закладом освіти щодо співпраці у підготовці здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за дуальною формою? Чи підписано тристоронні договори?	31

4.5.	Чи розроблені компанією критерії та процедуру відбору здобувачів для навчання за дуальною формою здобуття освіти?	32
4.6	Чи існує на вашому підприємстві інститут наставництва?	34
4.7.	Чи призначено координатора співпраці із закладом освіти на підприємстві?	36
4.8.	Які моделі дуальної освіти ви застосовуєте?	37
4.9.	Чи впливаєте ви на зміст освіти?	39
4.10	Чи підраховувала ваша компанія власні витрати на підготовку одного здобувача освіти за дуальною формою?	41
4.11.	Чи ініціювало ваше підприємство за цей період розірвання договірних відносин із здобувачами освіти, які навчаються за ДФЗО?	44
4.12.	Чи ініціювали за цей період розірвання договірних відносин здобувачі освіти, які навчаються за ДФЗО?	44
4.13.	Чи надає роботодавець можливості для стажування на виробництві педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладу освіти?	44
4.14	Чи виникали труднощі в процесі налагодження співпраці із закладом освіти чи організації навчання на робочих місцях в рамках дуальної форми здобуття освіти?	45
4.15.	Чи є на вашу думку як роботодавця дуальна форма здобуття освіти вдалим та ефективним рішенням проблеми низького рівня практичної підготовки здобувачів освіти?	46

V. КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ, НЕЗАЛУЧЕНИХ ДО ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ, ЩОДО МОЖЛИВОГО ВСТАНОВЛЕННЯ СПІВПРАЦІ ІЗ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В РЕАЛІЗАЦІЇ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ.....

5.1.	Портрет компаній, які взяли участь у дослідженні	48
5.2.	Як ви оцінюєте готовність випускників закладів фахової передвищої та вищої освіти до роботи у вашій компанії?	51

5.3.	Чи проводить компанія систематичну роботу із підготовки майбутніх фахівців (автономно від закладів освіти), які нині є здобувачами освіти в коледжах, університетах тощо?	51
5.4.	Чи співпрацює компанія із закладами освіти в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності?	52
5.5.	Вкажіть, будь ласка, як організовано таку співпрацю із закладами освіти в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності?...52	
5.6.	Чи були у вас проблеми в процесі налагодження співпраці із закладом освіти?	53
5.7.	Позначте, будь ласка, які саме проблеми виникали в процесі налагодження співпраці із закладом освіти	54
5.8	Чи знаєте ви про дуальну форму здобуття освіти?	55
5.9.	Якщо так, звідки ви отримали інформацію про дуальну форму здобуття освіти?	55
5.10.	На вашу думку, за якими критеріями можна визначити дуальну форму здобуття освіти?	56
5.11.	Чи готові ви запровадити дуальну форму здобуття освіти у своїй компанії? ..57	
5.12.	Які ви бачите переваги запровадження дуальної форми здобуття освіти у своїй компанії?	57
5.13.	Які ви бачите перешкоди для запровадження дуальної форми здобуття освіти у своїй компанії?	58
5.14	Чи готова була б компанія покрити вартість навчання здобувача, який перейшов на дуальну форму здобуття освіти та навчається на контрактній основі?	59
5.15.	Чи готова була б компанія забезпечити методичну підготовку наставника здобувачів освіти за дуальною формою?	59
5.16.	Як ваша компанія підраховувала б власні витрати на підготовку здобувача освіти за дуальною формою?	60

5.17. Вкажіть, будь ласка, спеціальності, за якими ви б прийняли на навчання здобувачів дуальної форми освіти?	60
5.18. Чи вважаєте ви актуальним державно-приватне партнерство в сфері освіти?	61
5.19. Чи вважаєте ви можливим в Україні створення партнерства між роботодавцями однієї галузі задля заснування приватних закладів вищої освіти (так званих дуальних університетів/коледжів)?	61
ВИСНОВКИ	62
РЕКОМЕНДАЦІЇ	68
ДОДАТОК 1	
Перелік компаній, зазначених закладами фахової передвищої та вищої освіти партнерами із підготовки здобувачів освіти за дуальною формою під час подачі звітів за результатами першого року впровадження пілотного проєкту, які були опитані в рамках цього дослідження.....	71
ДОДАТОК 2	
Анкета для дослідження ставлення роботодавців України, незалучених до пілотного проєкту, щодо можливого встановлення співпраці із закладами освіти щодо дуальної форми здобуття освіти	73
ДОДАТОК 3	
Законодавча база для впровадження дуальної форми здобуття освіти у закладах фахової передвищої та вищої освіти України	83
ДОДАТОК 4	
Інтерв'ю з Геннадієм Кириченком, начальником управління по роботі з персоналом АТ «ТУРБОАТОМ» (м. Харків)	85
ДОДАТОК 5	
Інтерв'ю з Віктором Бондаренком, керівником центру підготовки та розвитку персоналу «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» (м. Дніпро)	86
ДОДАТОК 6	
Інтерв'ю з Валентиною Пучкою, HR-директором ТОВ «ЕДС-ІНЖИНІРИНГ», координатором дуальної освіти на підприємстві (м. Дніпро)	88

ДОДАТОК 7

Інтерв'ю з Ігорем Перелигіним, членом правління ПрАТ «МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ М'ЯСОКОМБІНАТ» (м. Мелітополь)89

ДОДАТОК 8

Інтерв'ю з Романом Мельником, заступником генерального директора ТОВ «ВИСOKОВОЛЬТНИЙ СОЮЗ-РЗВА» (М.РІВНЕ)90

ДОДАТОК 9

Інтерв'ю з Тетяною Іванченко, начальником відділу навчання та розвитку ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» (м. Кривий Ріг).....91

ДОДАТОК 11

Інтерв'ю з Олексієм Бакаловим, начальником відділу розвитку персоналу ПАТ «ЗАПОРІЗЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»» (м. Запоріжжя).....94

ДОДАТОК 12

Інтерв'ю з Андрієм Босацьким, директором ТОВ «ВОТУМ» (м. Івано-Франківськ)95

ДОДАТОК 13

Інтерв'ю Анною Кондаковою, директором з управління персоналом ТОВ «ГЛОБІНСЬКИЙ М'ЯСОКОМБІНАТ» (м. Глобіно).....96

ДОДАТОК 14

Інтерв'ю з Василем Зевако, к.т.н., доцентом, начальником відділу навчання фахівців ДП КБ «ПІВДЕННЕ» (м. Харків)97

ВСТУП ВІД ФЕДЕРАЦІЇ МЕТАЛУРГІВ УКРАЇНИ

.....

В Україні чітко прослідковується необхідність забезпечення збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг і створення механізму співпраці між ними. Одним з таких механізмів є дуальна форма здобуття освіти, яка передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах. Одним із критеріїв успіху такої форми здобуття освіти є унікальний симбіоз освітньої та практичної (виробничої) складової, який вирішує одразу декілька завдань:

- набуття достатньої кількості практичних навичок та удосконалення умінь;
- ознайомлення з реальним виробничим процесом і технологіями;
- скорочення часу на адаптацію до першого робочого місця;
- можливість додаткового заробітку для здобувачів освіти;
- ситуація WIN-WIN-WIN для здобувача освіти (отримує можливість знайти перше місце роботи та майбутнє працевлаштування за спеціальністю/професією після випуску), роботодавця (задоволення кадрової нестачі, ротації тощо), закладу освіти (можливість співпраці з роботодавцями, підвищення кваліфікації викладачів тощо).

Впровадження дуальної форми здобуття освіти ґрунтується на європейському досвіді, зокрема Німеччини, в якій дуальна освіта є поширеним явищем і широко застосовується для інтеграції науки, освіти та бізнесу для економічного зростання країни. Економічна потужність Німеччини дає обґрунтовані підстави вважати дуальну форму освіти дійсно дієвим інструментом.

В Україні попри доволі велику зацікавленість та постійно зростаючий попит на дуальну форму здобуття освіти, й наявну нормативно-правову базу немає належного регулювання дуальної форми здобуття фахової передвищої та вищої освіти на підзаконному рівні.

Водночас за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта Міністерство освіти і науки України запустило пілотний проєкт у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (Наказ від 15 жовтня 2019 р. №1296).

За результатами запуску такого пілотування було опитано роботодавців і отримано корисну інформацію стосовно перебігу теоретичної та практичної складової навчання здобувачів освіти за дуальною формою. Такий аналіз дає змогу поліпшувати нормативно-правове регулювання, виявляти плюси та мінуси дуальної форми здобуття освіти та підвищувати ефективність такої форми навчання.

ВСТУП ВІД АВТОРІВ ЗВІТУ

.....

Українська Асоціація Маркетингу в партнерстві з Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні (ФФЕ), Федерацією металургів України, Науково-методичним центром вищої та фахової передвищої освіти та WoW HR Volunteer Initiative провели дослідження серед роботодавців України з метою визначення рівня їхньої обізнаності про дуальну форму здобуття освіти (ДФЗО) та готовності долучатися до організації навчання здобувачів освіти за такою формою; а також задля вивчення реального досвіду тих роботодавців, які беруть участь у реалізації експерименту в рамках Наказу Міністерства освіти і науки України (МОН) №1296 від 15.10.2019 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».

Разом із Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, Міністерством освіти і науки України та широким колом закладів освіти і роботодавців, Українська Асоціація Маркетингу (УАМ) займається популяризацією та адаптацією філософії та моделей дуальної вищої освіти Федеративної Республіки Німеччина. Термін дуальна освіта було вперше використано у 1964 році у доповіді Німецького комітету з питань освіти на позначення особливого підходу до організації підготовки здобувачів освіти, який передбачає два місця навчання – заклад освіти і підприємство. У Німеччині дуальна освіта спочатку отримала визнання на рівні професійно-технічної освіти, але в останні кілька десятиліть спостерігається впровадження дуальних освітніх програм на рівні вищої освіти, що дозволило закладам освіти та партнерам з практичної/професійної підготовки (підприємствам) створити формат, який поєднує передачу науково-теоретичних знань і формування професійно-практичних компетентностей й забезпечує здобуття відповідної кваліфікації здобувачами фахової передвищої та вищої освіти.

Як професійна асоціація УАМ особливу увагу приділяє підтримці фахової спільноти України, зокрема через реалізацію проєктів, які сприяють наближенню змісту освіти до вимог ринку праці. Роботодавці неодноразово в рамках різних досліджень були стурбовані якістю підготовки майбутніх фахівців. Отримавши теоретичні знання, випускники не мають достатньо компетентностей для того, щоб ефективно і якісно працювати на робочих місцях. Так підприємства вимушені витратити час та кошти на донавчання молодих фахівців.

Саме тому УАМ долучилася до системної роботи із подолання розриву між змістом освіти та потребами роботодавців, адаптації німецьких кращих практик організації дуального навчання до національного контексту й впровадження ДФЗО в Україні, ініційованої в рамках проєкту Представництва Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні у 2013 році. Розпочалася робота з напрацювання нормативно-правової бази, зокрема, затверджено Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, внесено зміни до законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», на громадське обговорення запропоновані проєкт Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти та проєкт Типового договору. Так в законодавство введено визначення ДФЗО: «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, як правило, на основі договору». У 2019 році започатковано національний експеримент для відпрацювання вітчизняних моделей організації навчання за дуальною формою на базі 44 закладів фахової передвищої та вищої освіти.

Це дослідження підбиває підсумки першого року впровадження експерименту з позиції роботодавців та є єдиною сьогодні існуючою базою даних про кейси підприємств щодо підготовки здобувачів за ДФЗО в Україні. Із результатами першого року пілотного проєкту з позиції закладів фахової передвищої та вищої освіти можна ознайомитися в аналітичному звіті за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти¹, підготовленому ФФЕ та Державною установою «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти» для Міністерства освіти і науки України.

ПОДЯКА

.....

Українська Асоціація Маркетингу, Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, Федерація металургів України, Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти» й WoW HR Volunteer Initiative висловлюють щирі подяку всім роботодавцям та професійним об'єднанням, які взяли участь в опитуванні, та особливо тим, які зголосилися взяти участь в експерименті; закладам фахової передвищої та вищої освіти, які активно залучають роботодавців до підготовки здобувачів за дуальною формою здобуття освіти; а також Директорату вищої освіти і освіти дорослих, Головному управлінню вищої освіти Міністерства освіти і науки України за сприяння у проведенні дослідження результатів першого етапу експерименту із впровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти очима підприємств-партнерів.

Особливу подяку висловлюємо дослідницькій агенції «Нью Імідж Маркетинг Груп», яка надала свої технічні можливості для проведення опитування роботодавців, незалучених до пілотного проєкту.

Активна участь роботодавців в організації навчання за дуальною формою здобуття освіти є запорукою впровадження інновацій в освіті та розвитку людського капіталу України!

.....
¹ Давліканова О. Б. Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [Електронний ресурс]/ О. Б. Давліканова, Т. Д. Іщенко, А. Б. Чайковська. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16469.pdf>

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

.....

АПД	– Німецько-Український агрополітичний діалог
АТ	– акціонерне товариство
ДП	– державне підприємство
КБ	– конструкторське бюро
ДФЗО	– дуальна форма здобуття освіти
ЗВО	– заклад(и) вищої освіти
ЗМІ	– засоби масової інформації
ЗО	– заклад(и) освіти
ЗУ	– Закон України
ЗФПО	– заклад(и) фахової передвищої освіти
КЗпП України	– Кодекс законів про працю України
КНЕУ ім. Вадима Гетьмана	– Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана
КНУ ім. Т. Шевченка	– Київський національний університет імені Тараса Шевченка
МОН	– Міністерство освіти і науки України
Наказ №1296	– Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 р. «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»
Науково-методичний центр ВФПО	– Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти»
НЛТУ України	– Національний лісотехнічний університет України

НТУУ «КПІ»	– Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
НУВГП	– Національний університет водного господарства та природокористування
КНУТД	– Київський національний університет технологій та дизайну
ПАТ	– публічне акціонерне товариство
ПП	– приватне підприємство
ПрАТ	– приватне акціонерне товариство
СумДУ	– Сумський державний університет
ТОВ, ТзОВ	– товариство з обмеженою відповідальністю
УАМ	– Українська Асоціація Маркетингу
УНІАН	– Українське незалежне інформаційне агентство новин
ФГ	– фермерське господарство
ФМУ	– Федерація металургів України
ФРУ	– Федерація роботодавців України
ФФЕ	– Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні
ХАІ	– Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

I. ОГЛЯД ІСТОРІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

.....

У 2013 році Представництво Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні (ФФЕ) в партнерстві з Українською Асоціацією Маркетингу (УАМ) та Сумським державним університетом розпочали проєкт «Впровадження елементів системи дуальної освіти у закладах вищої освіти України задля підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці».

18-19 вересня 2014 року у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» представництвом ФФЕ та УАМ було проведено першу міжнародну науково-практичну конференцію «Дуальна освіта як відповідь на виклики, що стоять перед сучасною системою української освіти», яку відкривала Лілія Гриневич, на той час Голова Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти. Захід дав змогу об'єднати всі сторони, зацікавлені в реалізації цієї ідеї та створенні механізмів впровадження дуальної освіти на державному рівні. За підтримки Міністерства освіти та науки України (МОН) вже у 2014 році вдалося організувати 14 пілотних проєктів із впровадження елементів дуальної освіти у закладах вищої освіти² та розробити Дорожню карту із впровадження дуальної освіти в Україні. В цей період популяризації дуальної освіти та вивчення результатів реалізації пілотів в рамках проєкту було проведено численні міжнародні експертні зустрічі та круглі столи, співorganizаторами яких були провідні національні університети та об'єднання роботодавців України.

За результатами чотирирічного проєкту було започатковано новий проєкт ФФЕ та УАМ «Розгортання системи дуальної освіти в Україні» та розпочалася робота над створенням Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти.

13 лютого 2017 р. у МОН відбулася зустріч Міністра освіти України із Директором Представництва Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні, координаторкою проєктів ФФЕ Оленою Давлікановою, президентом УАМ Іриною Лилик й представниками ЗВО та роботодавців, де було досягнуто домовленості про створення робочої групи при МОН для доопрацювання Концепції³. До складу робочої групи увійшли представники закладів освіти,



.....

2 Заклади вищої освіти, що брали участь в експерименті 2015 рік: Донбаська національна академія будівництва і архітектури, Луганський національний аграрний університет, Національний університет «Львівська політехніка», Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Київський національний університет будівництва та архітектури, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Одеська державна академія будівництва та архітектури, Одеський національний політехнічний університет, Національний лісотехнічний університет України, Сумський державний університет, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський Авіаційний Інститут», Харківський державний університет харчування та торгівлі, Національний університет водного господарства та природокористування, Національний транспортний університет.

3 При МОН працюватиме робоча група з упровадження дуальної освіти у вищу школу України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-povidomlennya-2017-02-22-pri-mon-praczuvatime-robocba-grupa-z-uprovadzhennya-dualnoyi-osviti-u-vishhu-shkolu-ukrayini>

наукових установ, роботодавців та їх об'єднань, включно із Федерацією роботодавців України і фаховими асоціаціями України. Особливий внесок було зроблено такими ЗВО та установами: Сумський державний університет, Сумський національний аграрний університет, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, Донбаська національна академія будівництва і архітектури (м. Краматорськ), Полтавська державна аграрна академія, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Національний лісотехнічний університет України, Українська інженерно-педагогічна академія, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Національний транспортний університет, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський Авіаційний Інститут», Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана, Луганський національний аграрний університет, Науково-методичний центр ВФПО. ФФЕ підтримував як зустрічі робочої групи в МОН, так і роботу над документом більш вузького кола членів групи. Маємо зауважити, що з огляду на зміни на ринку праці через процеси автоматизації та переходу до економіки знань, цільовою аудиторією проєкту були саме заклади вищої освіти. Вже на етапі фіналізації тексту Концепції МОН було прийнято рішення про розширення її дії на рівень фахової передвищої та професійно-технічної освіти.

Розроблена Концепція затверджена Кабінетом Міністрів України 19 вересня 2018 р. Концепція ґрунтується на німецькому досвіді дуальної освіти, який було презентовано, зокрема, завдяки Представництву Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні, Німецько-Українському агрополітичному діалогу, Проєкту Східного партнерства «Дуальна освіта в діалозі», Науково-методичному центру ВФПО для закладів освіти різного рівня.

У рамках проєкту було продовжено діяльність з розробки нормативно-правової бази для розширення можливостей впровадження дуальної форми здобуття освіти. Експерти проєкту взяли участь у роботі робочих груп з розробки змін до законів, які дали змогу закладам освіти запровадити дуальну форму здобуття освіти, зокрема ЗУ «Про освіту», ЗУ «Про вищу освіту» та ЗУ «Про фахову передвищу освіту». Підготовлено та винесено на громадське обговорення проєкт Типового положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти, а також проєкт Типового договору про здобуття вищої, фахової передвищої освіти за дуальною формою.

Згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 №1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» у 2019 році стартував масштабний експеримент щодо впровадження ДФЗО у 44 закладах освіти, що триватиме до 2023 року.

Проєкт спрямовано на дослідження можливостей адаптації німецької системи дуальної освіти як форми здобуття освіти в українських закладах фахової передвищої та вищої освіти, виявлення очікувань та перешкод щодо впровадження такої форми здобуття освіти, а також опис та аналіз кращих практик організації навчання за ДФЗО в Україні. Формування нормативної бази для розширення можливостей впровадження дуальної форми здобуття освіти продовжується. Висновки цього дослідження будуть використані для розробки рекомендацій органам державної влади, закладам освіти та роботодавцям щодо створення сприятливих умов для впровадження ДФЗО та підвищення ефективності співпраці залучених сторін.

Таблиця 1. Основні заходи, проведені в рамках проєктів ФФЕ та УАМ «Впровадження елементів системи дуальної освіти у закладах вищої освіти України задля підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці» (2013-2017) та «Розгортання системи дуальної освіти в Україні» (2017-2020)

- | | |
|------------------|---|
| 2013 рік: | <ul style="list-style-type: none"> Інформаційна поїздка до Німеччини «Модернізація освіти – основа зростання рівня зайнятості молоді», міста Бонн та Берлін; |
| 2014 рік: | <ul style="list-style-type: none"> Круглий стіл «Законодавчі рамки для ефективної співпраці сфери освіти з ринком праці: чи відкриваються нові можливості Законом України «Про вищу освіту»», м. Київ.
Партнер заходу: НТУУ КПІ ім. Ігоря Сікорського; Міжнародна науково-практична конференція «Дуальна освіта як відповідь на виклики, що стоять перед сучасною освітою» (розробка Дорожньої карти щодо впровадження принципів дуальної освіти в Україні), м. Київ.
Партнери заходу: МОН, НТУУ КПІ ім. Ігоря Сікорського; Експертні зустрічі «Розробка Концепції дуальної освіти в Україні», м. Київ; |
| 2015 рік: | <ul style="list-style-type: none"> Міжнародний Форум «Принципи дуальної освіти: можливості впровадження в систему економічної освіти в Україні», м. Київ.
Партнер заходу: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана; Круглий стіл «Впровадження системи дуальної освіти в Україні», м. Харків.
Партнер заходу: ХАІ; Експертні зустрічі «Розробка Концепції дуальної освіти в Україні», м. Київ
Партнери заходів: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, КНУТД, КНУ ім. Т. Шевченка Круглий стіл «Перші кроки у впровадженні дуальної освіти: організаційні, педагогічні та комунікаційні складові», м. Суми.
Партнер заходу: СумДУ; |
| 2016 рік: | <ul style="list-style-type: none"> Міжнародна експертна зустріч «Розвиток дуальних освітніх програм підготовки фахівців у галузі прикладних наук: досвід Німеччини для університетської освіти в Україні», м. Львів.
Партнер заходу: НЛТУ; Експертна зустріч «Впровадження системи дуальної освіти у підготовку фахівців з маркетингу», м. Київ.
Партнер заходу: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана; Експертна зустріч «Впровадження програм дуальної освіти у вищу школу України», м. Київ; |

- 2017 рік:**
- Серія засідань експертів Робочої групи МОН з розробки проєкту Концепції підготовки фахівців у вищій освіті за дуальною формою здобуття освіти, м. Київ.
Партнер заходу: МОН;
- 2018 рік:**
- Інформаційна поїздка до Німеччини «Система дуальної освіти», м. Гамбург;
 - Нарада під головуванням першого заступника Міністра освіти і науки України Ковтунця В.В. «Розробка плану імплементації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні».
Партнер заходу: МОН;
- 2019 рік:**
- 9 експертних зустрічей «Розробка нормативної бази для розгортання дуальної форми здобуття освіти у вищу школу України».
Партнер заходу: МОН;
 - Круглий стіл «Механізми забезпечення якості освітньої діяльності при запровадженні дуальної форми здобуття освіти», м. Суми.
Партнер заходу: СумДУ;
 - Прес-конференція «Дуальна форма здобуття освіти у вищій школі України», УНІАН, Київ;
 - Нарада освітян та представників ринку праці, які впроваджують пілотні проєкти дуальної форми здобуття освіти у вищу школу України.
Партнер заходу: МОН;
- 2020 рік:**
- Експертна зустріч «Розробка механізму моніторингу розгортання впровадження дуальної форми здобуття освіти у вищу школу України».
Партнери заходу: МОН, Науково-методичний центр ВФПО;
 - Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти.
Партнери: МОН, Науково-методичний центр ВФПО;
 - Аналітичний звіт «Думки роботодавців про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності та ставлення роботодавців до впровадження дуальної форми здобуття освіти на рівні фахової передвищої та вищої освіти України.
Партнери: УАМ, ФМУ, Науково-методичний центр ВФПО та WoW HR Volunteer Initiative

Крім того, у цей період Науково-методичний центр ВФПО проводить низку заходів із запровадження та популяризації дуальної освіти для закладів, що готують фахівців для аграрної сфери.

Таблиця 2. Заходи Науково-методичного центру ВФПО із запровадження та популяризації дуальної освіти для закладів, що готують фахівців для аграрної сфери.

- | | |
|------------------|--|
| 2015 рік: | <ul style="list-style-type: none">• Семінар «Європейський досвід самоуправління в аграрному секторі – Аграрні палати як інструмент розвитку сільських територій».
Партнер заходу: Європейська програма технічної допомоги TAIEХ (Німеччина, Сільськогосподарська палата Нижньої Саксонії); |
| 2016 рік: | <ul style="list-style-type: none">• Семінар «Місія Аграрних палат України за досвідом Європейських країн – Фаза I, Фаза II».
Партнер заходу: АПД;• Круглий стіл «Система дуальної освіти Франції та організація практичного навчання в Україні».
Партнер заходу: Посольство Франції;• Круглий стіл «Запровадження дуальної системи навчання в аграрних технікумах і коледжах України».
Партнер заходу: АПД;• Семінар «Участь неурядових організацій в системі підготовки фахівців для сільського господарства та розвитку сільських територій».
Партнер заходу: Європейська програма технічної допомоги TAIEХ;• Семінар «Розробка та впровадження програм дуальної освіти у вищу школу України».
Партнер заходу: АПД;• Практичний семінар у Німеччині «Дуальна освіта для сільського господарства – німецький досвід та рекомендації для України».
Партнер заходу: АПД;• Конференція «Система дуальної аграрної освіти – план впровадження в Україні».
Партнер заходу: АПД; |
| 2017 рік: | <ul style="list-style-type: none">• Круглий стіл «Впровадження дуальної освіти. Розгляд дорожньої карти» за участю німецьких експертів.
Партнер заходу: АПД; |
| 2018 рік: | <ul style="list-style-type: none">• Круглий стіл «Система дуальної освіти /навчання для аграріїв – рекомендації для України з урахуванням німецького досвіду».
Партнер заходу: АПД; |

2019 рік:

- Міжнародна науково-практична конференція «Дуальна форма здобуття освіти як одна з моделей поліпшення якості підготовки фахівців для аграрного сектору економіки України».

Партнери заходу: проєкт «Сприяння розвитку професійної освіти в аграрних коледжах України» (Німеччина), АПД, УСАВ;

- Практичний семінар «Коментар до Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».

Партнер заходу: АПД;

2020 рік:

- Семінар «Європейський та український досвід у підготовці фахівців за дуальною формою. Практичні аспекти».

Партнери заходу: МОН, ФФЕ, УАМ, проєкт «Сприяння розвитку професійної освіти в аграрних коледжах України» (Німеччина);

- Панельна дискусія «Дуальна освіта в онлайн-режимі» (V-та всеукраїнська онлайн-конференція «Uni-Biz Bridge».

Партнер заходу: UGEN UkrainianGeneration.

II. КОРОТКИЙ ОГЛЯД ЗАКОНОДАВЧОЇ БАЗИ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

.....

Відповідно до ч.10 ст.9 Закону України «Про освіту», 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, як правило, на основі договору.

Відповідно до Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти це договір про здійснення навчання (тристоронній договір, який окреслює права та обов'язки закладу освіти, підприємства та здобувача). Крім того, підприємства можуть укладати із здобувачами трудові договори. Таким чином, здобувач освіти стає повноправним членом трудового колективу та має права на всі пільги, визначені законодавством. Однак до Кодексу законів про працю України ще не внесено відповідні зміни, які б регулювали періоди перебування здобувачів освіти на робочих місцях саме в рамках здобуття освіти за дуальною формою. Тим не менш, перебування здобувача освіти на робочому місці не є сумісництвом, адже із закладом освіти здобувач не перебуває в трудових відносинах. Законом України «Про вищу освіту» (ч.6 ст.49) встановлено, що навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях не може перевищувати 60% загального обсягу освітньої програми (мінімальна межа – 25%), тобто повна зайнятість, яка не передбачає періодів академічного навчання в закладі освіти, не є ДФЗО.

Таблиця 3. Законодавча база для впровадження дуальної форми здобуття освіти у закладах фахової передвищої та вищої освіти України

1	Закон України «Про освіту», 2017, № 2145-VIII (зі змінами), статті 9 та 10.
2	Закон України «Про вищу освіту», 2014, № 1556-VII (зі змінами), стаття 49.
3	Закон України «Про фахову передвищу освіту», 2019, №2745-VIII (зі змінами).
4	Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р.
5	План заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2019 №214.
6	Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 р. № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».

III. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

.....

Метою дослідження є вивчення досвіду партнерства залучених до пілотного проєкту МОН роботодавців із закладами фахової передвищої та вищої освіти в рамках впровадження дуальної форми здобуття освіти, а також визначення рівня обізнаності та готовності компаній, що працюють в Україні (але не беруть участь в експерименті), долучитися до підготовки здобувачів освіти за ДФЗО, що дозволить розробити практичні рекомендації щодо прискорення процесу впровадження дуальної форми здобуття освіти.

Дослідження виконували у три етапи.

Перший етап (червень 2020 р.) – розробка інструментарію (гайду та анкети) для проведення опитування серед двох груп роботодавців: I група – роботодавці, залучені до пілотного проєкту в рамках Наказу Міністерства освіти і науки України (МОН) від 15.10.2019 №1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»; II група – зареєстровані в Україні компанії, незалучені до пілотного проєкту.

Другий етап (червень–серпень 2020 р.) – збір даних.

Третій етап (серпень–вересень 2020 р.) – аналіз даних та підготовка звіту.

З метою вивчення досвіду роботодавців, залучених до пілотного проєкту в рамках Наказу МОН №1296, для проведення дослідження серед першої групи респондентів було обрано метод глибинного інтерв'ю телефоном та кейс-стаді. Вибірка суцільна. Середня тривалість інтерв'ю – 20 хвилин. Гайд містив перелік обов'язкових тем для обговорення, які дозволили вивчити досвід співпраці опитаних підприємств із закладами освіти в рамках організації навчання за ДФЗО, а також виявити та проаналізувати проблеми, з якими стикалися роботодавці, зібрати пропозиції щодо подолання проблем, окреслених респондентами задля підвищення ефективності співпраці із закладами освіти в процесі впровадження ДФЗО. Опитування проводилось у червні-липні 2020 року.

Генеральна сукупність I групи – 109 підприємств, зазначених закладами фахової передвищої та вищої освіти партнерами із підготовки здобувачів освіти за дуальною формою під час подачі звітів МОН за результатами першого року впровадження пілотного проєкту.

Із 109 підприємств не вдалось взяти інтерв'ю у представників 54 підприємств з таких причин:

- неможливість сконтактувати, оскільки заклади фахової передвищої та вищої освіти надали невірні контакти, або не надали їх взагалі (16 підприємств);
- компанії припинили або призупинили свою діяльність (11 підприємств);
- планували, але не встигли впровадити ДФЗО у 2019–2020 (16 підприємств);
- заявили, що не знають про свою участь в експерименті (11 підприємств).

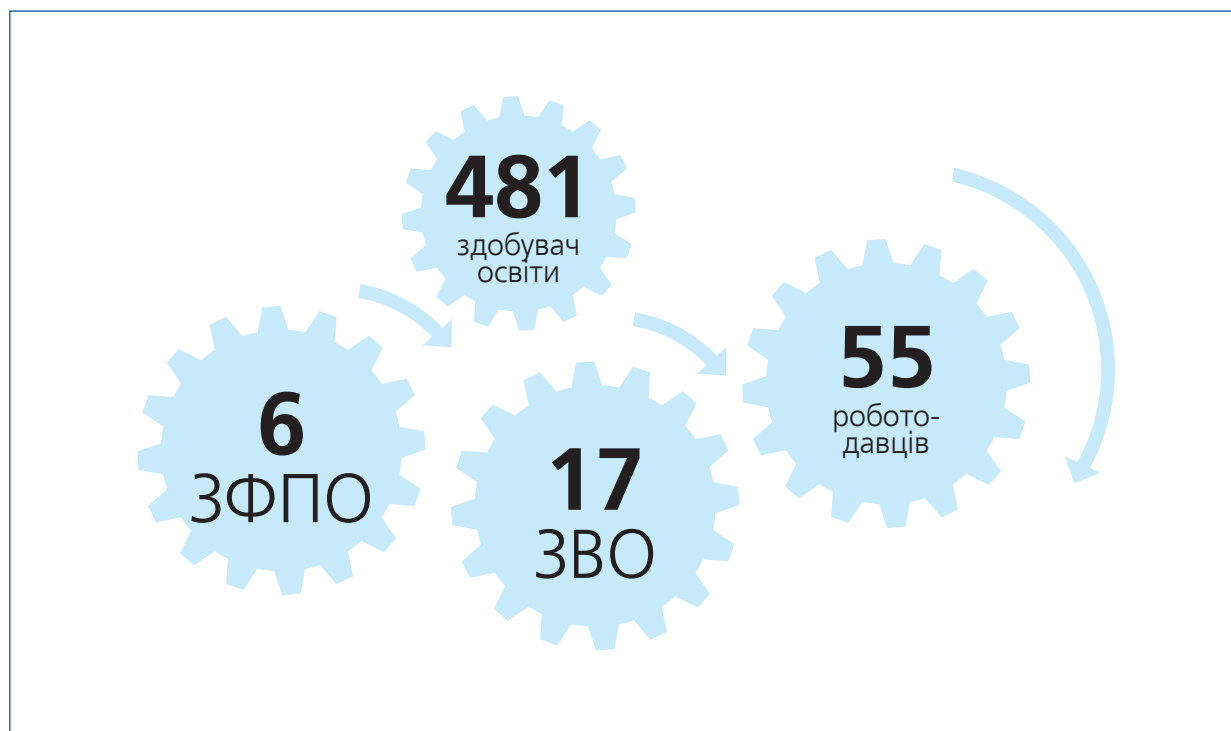
Таблиця 4. Вибірка для проведення дослідження серед I групи роботодавців

Генеральна сукупність ⁴	Кількість ненаданих відповідей	Кількість невалідних відповідей ⁵	Кількість валідних відповідей ⁶
109	16	38	55

Джерело: таблиця розроблена авторами звіту.

Так коефіцієнт наданих відповідей становить 0,85; коефіцієнт валідних відповідей – 0,51.

Задля проведення аналізу чинників, які сприяють чи перешкоджають впровадженню ДФЗО, було застосовано метод кейс-стаді, який надав можливість вивчити різні практики та сформулювати на основі цього рекомендації щодо прискорення процесу впровадження дуальної форми здобуття освіти. З метою ілюстрації поточного стану справ та досвіду впровадження ДФЗО на підприємствах частину кейсів наведено повністю в Додатках (див. Додатки №1–14).



З метою вивчення рівня поінформованості компаній, що працюють в Україні, про дуальну форму здобуття освіти та рівня їхньої готовності до запровадження ДФЗО, серед II групи роботодавців, незадіяних в пілотному проєкті в рамках Наказу МОН №1296, було проведено

- 4 Загальна кількість роботодавців-партнерів в організації навчання за ДФЗО, вказана закладами фахової передвищої і вищої освіти в рамках звіту за результатами першого року впровадження пілотного проєкту.
- 5 Сукупна кількість відповідей підприємств, вказаних закладами освіти в якості партнерів, що планували, але не змогли надати місця для навчання здобувачам в рамках ДФЗО у зв'язку із запровадженням карантину, а також тих, які зазначили, що не беруть участь у проєкті, або припинили чи призупинили свою діяльність.
- 6 Перелік компаній, які дали інтерв'ю про свій досвід участі у пілотному проєкті, можна знайти в Додатку 1.

опитування методом САТІ (комп'ютеризоване телефонне опитування) за структурованою анкетною (див. Додаток 2) на базі платформи для опитувань «Lemur» компанії «Нью Імідж Маркетинг Груп». Телефонні номери підприємств обирали з відкритої бази YouControl — сервіс перевірки контрагентів. Вибірка випадкова. Черговість ротації бази генерувалася випадковим чином. Анкета містила три групи запитань, які стосувалися вивчення питання залученості компаній до навчання здобувачів освіти, визначення рівня поінформованості щодо дуальної форми здобуття освіти та готовності до запровадження дуальної форми здобуття освіти у своїй компанії. Дизайн вибірки: всього було зроблено 3808 наборів номерів. 1850 відповіли на телефонний дзвінок. Із них 1450 відмовилися від проходження інтерв'ю (рівень відмов становить 78,4%), зокрема 572 компанії причиною відмови назвали непоінформованість про ДФЗО чи незрозуміння поняття «дуальна освіта». Було отримано відповіді на всі питання анкети від 400 компаній. Таким чином, коефіцієнт валідних відповідей становить 0,11; теоретична похибка без урахування вибіркового дизайн-ефекту — не більше 4,9%. Опитування проводили в липні-серпні 2020 року.

Таблиця 5. Кількість опитаних роботодавців, незадіяних в пілотному проєкті в рамках Наказу МОН №1296

Охоплення ⁷	Кількість наданих відповідей ⁸	Кількість невалідних відповідей ⁹	Кількість валідних відповідей
3808	1850	1450	400

Джерело: таблиця розроблена авторами звіту.

Географія дослідження: опитування проводилось у всіх регіонах України. Збір даних не охоплював тимчасово окуповані території Донецької та Луганської областей, АР Крим й міста Севастополь.

⁷ Загальна кількість дзвінків на підприємства, незадіяних в пілотному проєкті в рамках Наказу МОН №1296.

⁸ Кількість роботодавців, які відповіли на дзвінок.

⁹ Кількість роботодавців, які відмовилися брати участь у дослідженні.

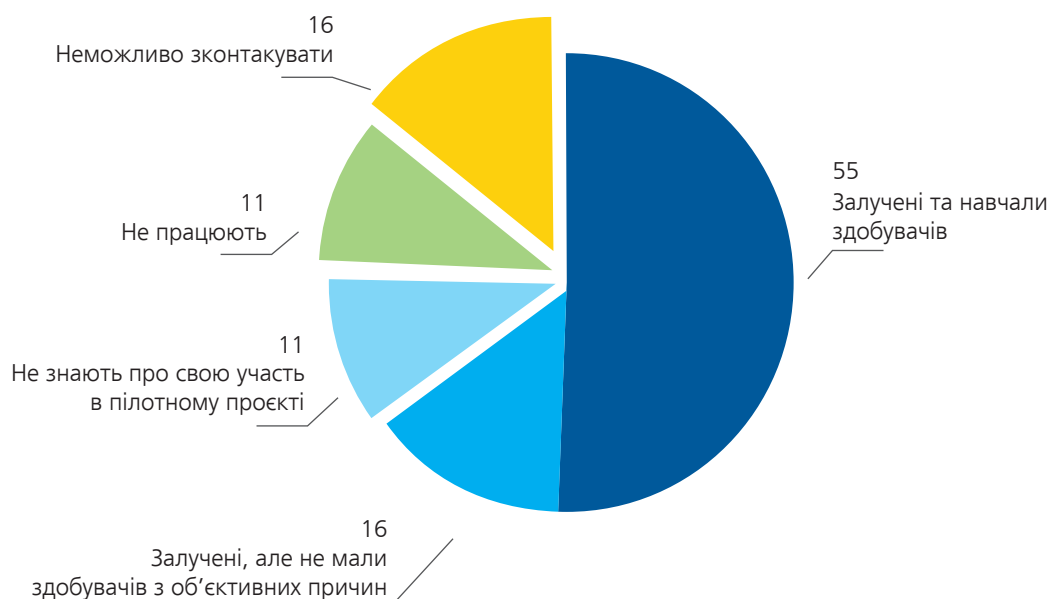
IV. КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОСВІДУ РОБОТОДАВЦІВ, ЗАЛУЧЕНИХ ДО ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ В РАМКАХ НАКАЗУ МОН №1296 «ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ»

.....

ОГЛЯД ВИБІРКИ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВ, НА ЯКИХ БУЛО ОРГАНІЗОВАНО НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ЗА ДФЗО

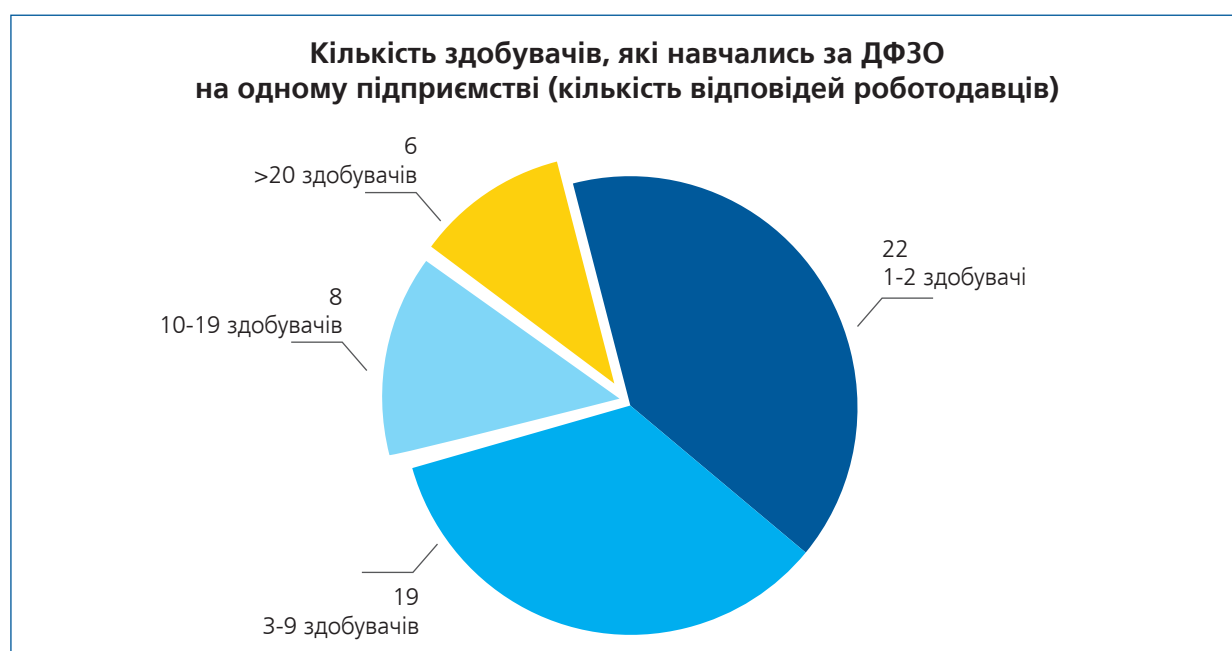
За результатами поданих закладами фахової передвищої та вищої освіти звітів про результати першого року пілотного проєкту із впровадження ДФЗО заявлено 109 підприємств, але фактично результати цього дослідження базуються на відповідях 55 підприємств, які надали розгорнуті відповіді в рамках інтерв'ю. Із 16 підприємствами не вдалося зв'язатися. Ряд підприємств, вказаних закладами освіти в якості партнерів, зазначили, що планували, але у зв'язку із запровадженням карантину не змогли надати місця для навчання здобувачам в рамках ДФЗО. Вони стверджували, що відбулося підписання двостороннього договору із закладом освіти й на початку календарного року планувалося розпочати навчання здобувачів на робочих місцях. Проте у зв'язку із запровадженням карантину довелося відмовитися від виконання домовленостей, зокрема, через закриття окремих проєктів, до яких планувалося залучити здобувачів; через обмеження доступу на виробництво (харчові підприємства)

Залученість роботодавців, вказаних ЗО в якості партнерів, до впровадження ДФЗО у 2019-2020 н.р. (кількість відповідей роботодавців)



з метою дотримання карантинних та санітарних обмежень; через перехід усіх співробітників компанії на дистанційну роботу тощо. 11 компаній, зазначених ЗО партнерами, припинили або призупинили свою діяльність; ще 11 компаній заявили, що не знають про свою участь в пілотному проєкті МОН та не займаються навчанням здобувачів освіти за ДФЗО.

Таким чином, було досліджено кейси 55 компаній, в яких здобувачі освіти навчалися в рамках ДФЗО у 2019-2020 н.р. Ці компанії надають різну кількість місць для навчання здобувачів:



У таблиці 6 наведено перелік підприємств-учасників пілотного проєкту із впровадження ДФЗО в Україні з найбільшою кількістю заявлених здобувачів.

Таблиця 6. Підприємства-учасники пілотного проєкту із впровадження ДФЗО в Україні з найбільшою кількістю здобувачів, які навчаються за ДФЗО

№ з/п	Підприємство	Кількість здобувачів, які навчалися за ДФЗО у 2019-2020 н.р. на підприємстві
1	Державне підприємство «Антонов»	100
2	Регіональна філія «Придніпровська залізниця» АТ «Укрзалізниця»	68
3	ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат»	20
4	ТОВ «АКБ сервис»	16
5	ТОВ «ЕДС-Інжиніринг»	16
6	АТ «ФЕД»	15
7	ПАТ Шахтоуправління «Покровське»	13
8	ПАТ «ММК ім. ІЛЛІЧА»	11

№ з/п	Підприємство	Кількість здобувачів, які навчалися за ДФЗО у 2019-2020 н.р. на підприємстві
9	ПрАТ «МК «АЗОВСТАЛЬ»	11
10	ТОВ НВП «ЗОРЯ»	10
11	АТ «Гідросила МЗТГ»	10

Джерело: таблиця складена авторами звіту.

В опитуванні взяли участь підприємства великого, середнього та малого бізнесу. Згідно з результатами аналізу підприємств-партнерів за даними відкритих джерел¹⁰ в пілотному проєкті щодо впровадження ДФЗО в Україні було фактично задіяно:

26 підприємств – представників великого бізнесу;

20 підприємств – представників середнього бізнесу;

9 підприємств – представників малого бізнесу¹¹.

4.1. Які основні причини спонукали компанію впровадити дуальну форму здобуття освіти?

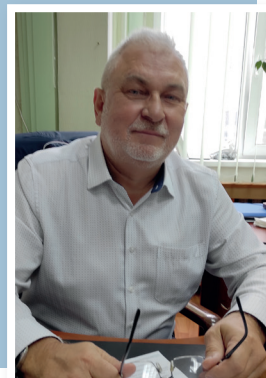
Часто впровадженню дуальної форми здобуття освіти передувала попередня співпраця закладу освіти та підприємства. Така співпраця була зумовлена потребою останніх у кваліфікованих кадрах.

Інтерв'ю з Геннадієм Кириченком, начальником управління по роботі з персоналом АТ «Турбоатом» (м. Харків)

”

Розвиток промисловості і підприємств, таких як наш АТ «Турбоатом», неможливий без наступності поколінь і формування кадрового резерву. Тому ми почали розбудовувати співпрацю із закладами освіти: приходили на захист дипломних робіт, проводили зустрічі з молоддю, розповідали про можливість отримати практичну підготовку на підприємстві.

Наше підприємство ініціювало співпрацю із ЗВО щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти. Спочатку ми запропонували партнерство «рідному» Національному технічному університету «Харківський політехнічний інститут», а потім вже Національному аерокосмічному



¹⁰ Було проаналізовано дані сайтів 55 підприємств-партнерів закладів фахової передвищої і вищої освіти, залучених до пілотного проєкту із запровадження дуальної форми здобуття освіти в Україні.

¹¹ Серед респондентів, які зазначили, що не знають про свою участь в пілотному проєкті МОН та не займаються навчанням здобувачів освіти за ДФЗО, представники саме малого бізнесу.

університету ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Харківському національному економічному університету ім. Семена Кузнеця і Харківському національному університету міського господарства імені О.М. Бекетова. Це ті заклади освіти, які мають відповідні профільні кафедри. Це ті заклади освіти, які мають відповідні профільні кафедри. На початку нашої співпраці було укладено двосторонні угоди і розпочато відбір здобувачів на навчання за ДФЗО на базі нашого підприємства.

26 підприємств зазначили, що подібного роду співпрацю було запропоновано закладом освіти, до того ж у 4 випадках саме освітяни ознайомили представників бізнесу із можливостями, які відкриває дуальна форма здобуття освіти.

Інтерв'ю з Віктором Бондаренком, керівником центру підготовки та розвитку персоналу АТ «ДТЕК Дніпровські Електромережі» (м. Дніпро)

”

Наразі наша компанія співпрацює із трьома закладами освіти Дніпропетровської області – НТУ «Дніпровська політехніка», Кам'янським державним енергетичним технікумом та Дніпровським державним технікумом енергетичних та інформаційних технологій. У 2020 році ми плануємо розширити співпрацю та залучити здобувачів із Криворізького та Нікопольського районів.

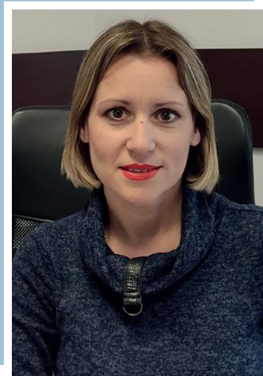
Першою до нас звернулася Дніпровська політехніка з пропозицією співпраці для організації навчання за ДФЗО. Наша компанія з радістю відгукнулася та запропонувала подібну співпрацю й іншим закладам освіти, що здійснюють підготовку за спеціальністю «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка». Далі ми продовжили діалог з тими, хто відгукнувся.



Інтерв'ю з Валентиною Пучкою, HR-директором ТОВ «ЕДС-Інжиніринг», координатором дуальної освіти на підприємстві (м. Дніпро)

”

Чому нашій компанії вигідна співпраця із закладом освіти? З нашого досвіду, молодий спеціаліст після закінчення ЗВО потребує щонайменше 3 роки для того, щоб стати справжнім фахівцем. То ж, коли ми надаємо здобувачеві освіти можливість набути практичні навички на виробництві, то вже на момент його випуску отримуємо готового фахівця, який може відразу повноцінно виконувати трудові обов'язки на нашому підприємстві.



Мотивація роботодавців до впровадження ДФЗО (кількість відповідей роботодавців)

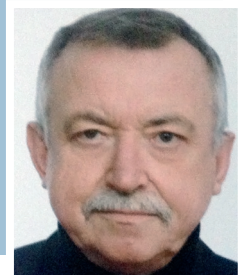


Крім того, сучасний український бізнес поступово змінює своє ставлення до формування кадрової політики свого підприємства зокрема та регіону загалом, розуміючи, що потрібно самим навчати та готувати кадри для власного підприємства.

Інтерв'ю з Романом Мельником, заступником генерального директора ТОВ «Високовольтний Союз – РЗВА» (м. Рівне)

”

Чому ми зважилися на такий крок? У нашій галузі гостро відчувається брак кадрів. Крім того, ми чітко усвідомлюємо, що в місто Рівне **не прийдуть** висококваліфіковані фахівці та випускники зі Львова, Тернополя чи міст Польщі, щоб працювати на нашому підприємстві та розвивати наше місто. Нам потрібно виховувати та розраховувати на власні кадри.



Інтерв'ю з Ігорем Перелигіним, членом правління АТ «Мелітопольський м'ясо-комбінат» (м. Мелітополь)

”

Чому саме дуальна освіта? Наше товариство належить до підприємств харчового виробництва, а тому дотримання санітарних норм є надзвичайно важливим. Раніше ми приймали здобувачів на ознайомчі практики, однак, дійшли висновку про неефективність такої співпраці, й не лише через оформлення допуску на виробництво.

Більшість із них приходили на підприємство не для отримання нових знань, а для «нової історії» у соціальних мережах. Тоді ми відмовилися від співпраці із закладами освіти у такому форматі.



Інтерв'ю з Анною Кондаковою, директором з управління персоналом ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» (м. Глобине)

”

Для нашого підприємства створення можливостей для навчання здобувачів за ДФЗО – це, перш за все, можливість підготовки достатньо кваліфікованих кадрів під потреби нашого підприємства. Все це зберігає наш час та кошти на пошук і добір працівників, їх перенавчання та адаптацію. До того ж у нас з'являється можливість перспективного планування заміни кадрових ресурсів та відбору кращих кандидатів



Серед інших причин роботодавці зазначили такі:

- обізнаність щодо аналогічного досвіду німецьких підприємств;
- дуальна форма здобуття освіти як нова еволюційна сходинка у взаємовідносинах із партнерськими закладами освіти;
- бажання забезпечити отримання ґрунтовних теоретичних знань працівниками підприємства.

4.2. За якими критеріями було обрано заклади освіти для співпраці в рамках дуальної форми здобуття освіти? (Чи розроблялися критерії? Чи просто продовжено існуючу співпрацю тільки в новому форматі? Розкажіть, будь ласка, більш детально, як проходив процес прийняття рішення співпрацювати з конкретним закладом освіти в рамках пілотного проекту?)

Особливу увагу під час вибору партнерських закладів освіти роботодавці приділяють наявності кафедр, які готують здобувачів за затребуваними роботодавцями спеціальностями, особливо технічними. Інколи роботодавці взагалі не мають особливого вибору, тому що фахівців потрібної їм спеціальності навчають лише 1-2 заклади освіти в країні або регіоні.

Така ситуація сприяє налагодженню та розвитку багаторічної співпраці, яка дозволяє закладам освіти забезпечити бази практичної підготовки, стажування педагогічних працівників, проведення спільної науково-дослідної роботи. Тому укладання договору про співпрацю в рамках підготовки здобувачів за ДФЗО стає для підприємства наступним очікуваним кроком.

Інтерв'ю з Валентиною Пучкою, HR-директором ТОВ «ЕДС-Інжиніринг», координатором дуальної освіти на підприємстві (м. Дніпро)

”

Ми почали впроваджувати дуальну форму здобуття освіти у 2019 році, оскільки відчуваємо брак кваліфікованих кадрів на підприємстві. Наша компанія ініціювала співпрацю із Національним технічним університетом «Дніпровська політехніка», оскільки саме в цьому закладі освіти є кафедра електроенергетики, яка готує фахівців потрібної нам спеціальності, а саме: електроенергетиків, електротехніків та електромеханіків. Окремо відмічу, що важливим чинником успіху було бажання викладачів співпрацювати з нами як одним із провідних підприємств регіону для працевлаштування здобувачів.

Критерії відбору роботодавцями партнерських закладів освіти (кількість відповідей роботодавців)

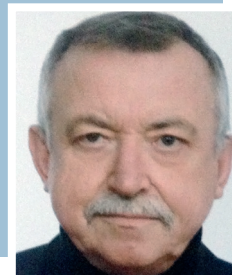


Три роботодавці особливо наголошували, що визначальним критерієм для них є розташування закладу освіти та підприємства в одному регіоні. Мова йде про міста, де є один-два заклади вищої освіти, що здійснюють підготовку за відповідними спеціальностями, такі як Рівне, Мелітополь та Кривий Ріг.

Інтерв'ю з Романом Мельником, заступником генерального директора ТОВ «Високовольтний Союз-РЗВА» (м. Рівне)

”

У 2019 році ми розпочали співпрацю з Національним університетом водного господарства та природокористування (НУВГП) щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти. Звісно, ми вже мали гарний досвід співпраці з НУВГП, оскільки це єдиний великий технічний ЗВО в нашому місті. Але, якщо раніше наша співпраця ґрунтувалася на добрих взаєминах, то в 2019 році ми уклали договори та зарахували чотирьох здобувачів до себе на підприємство.



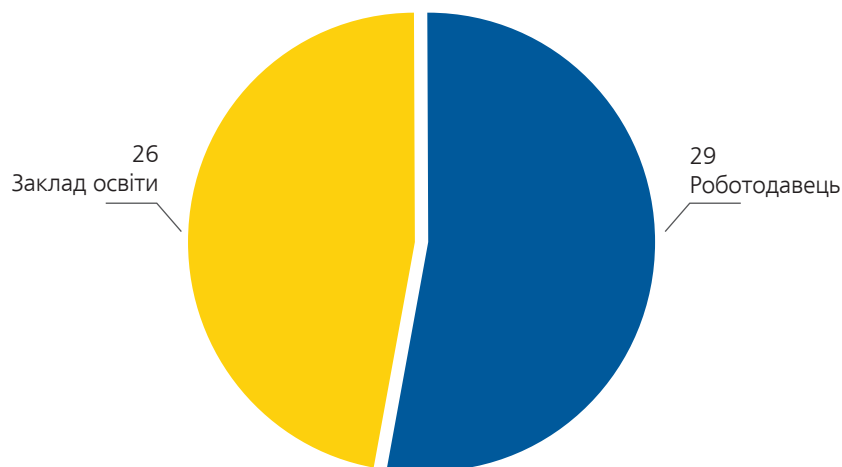
Серед інших варіантів відповідей:

- репутація ЗО;
- престижність диплому, виданого ЗО;
- рекомендації третіх осіб;
- особисте знайомство із представниками ЗО.

4.3. Хто ініціював перемовини щодо встановлення співпраці із закладом освіти (підписання двостороннього договору)? (На якому рівні відбувалися ці переговори? Чи виникали спірні питання?)

У 2019-2020 н.р. ініціатором перемовин щодо встановлення співпраці між закладом освіти та роботодавцем й подальшого підписання двостороннього договору майже у рівній мірі виступали як представники підприємств, так і закладів освіти.

**Ініціатор встановлення партнерства
для підготовки здобувачів за ДФЗО (кількість відповідей роботодавців)**



Деякі роботодавці, переважно представники великого бізнесу, наголошували на більш ранньому досвіді впровадження ДФЗО (2017-2019 рр.).

Бажання закладу освіти співпрацювати з підприємством наводили як один з основних аргументів на користь встановлення партнерських відносин та спільної реалізації пілотного проєкту. На жаль, представники підприємств відмічали, що у викладацького складу є побоювання щодо впровадження ДФЗО, а саме страх втрати робочих місць або скорочення кількості годин, що негативно вплине на фінансове становище викладачів. Крім того, респонденти відмічали несприйняття деякими працівниками закладів освіти ідеї дуальної форми здобуття освіти, бажання лише формально підійти до її організації, не вносячи реальних змін до організації освітнього процесу, небажання брати до уваги особливості робочих процесів

**Інтерв'ю з Ігорем Бойко, начальником відділу підготовки та підвищення
кваліфікації регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця»
(м. Харків)**

”

Згідно з наказом МОН, який регламентував участь Українського державного університету залізничного транспорту в пілотному проєкті, ми запропонували цьому ЗВО співпрацювати. АТ «Укрзалізниця» дуже зацікавлена у фахівцях залізничного транспорту, яких готує як раз цей профільний заклад освіти. Ми сконтактувалися з керівництвом університету та дуже довго листувалися. Ми зверталися з проханням надати документи (робочі навчальні плани, договори), але так їх і не отримали. Ми маємо досвід підготовки фахівців за дуальною формою із закладами професійно-технічної освіти. Майже всі їхні випускники працевлаштовані після завершення навчання. Ми вважаємо дуальну форму здобуття освіти дуже ефективною, але, на жаль, сьогодні бачимо організаційні проблеми щодо впровадження такої форми на рівні вищої освіти в окремих ЗО. Все ж сподіваємося налагодити співпрацю із університетом наступного навчального року.

на підприємстві. Прикладом такого неуспішного кейсу є намагання АТ «Українська залізниця» й регіональної філії «Південна залізниця» встановити співпрацю із Українським державним університетом залізничного транспорту.

4.4. Чи підписано двосторонній договір із закладом освіти щодо співпраці у підготовці здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за дуальною формою? Чи підписано тристоронні договори? (Які проблеми виникали в процесі узгодження та підписання договорів? Що б ви порадили закладам освіти та МОН задля полегшення цього процесу для тих, хто сьогодні починає співпрацю із ЗО?)

Всі 55 підприємств, визначених як такі, що здійснюють підготовку здобувачів за ДФЗО, мають юридично оформлені взаємовідносини із закладами освіти.

Більшість підприємств (42 підприємства) діють в межах пілотного проєкту щодо впровадження ДФЗО в Україні на основі двосторонніх договорів, укладених між підприємством та закладом освіти.



37 з 55 підприємств відповіли, що розглядали можливість укладання під час запровадження дуальної форми здобуття освіти на своєму підприємстві типового тристороннього договору (заклад освіти – здобувач – підприємство), запропонованого МОН для громадського обговорення.

Проте, як свідчать результати дослідження, лише 13 підприємств із 37, які відповіли: «Так, ми намагалися використати в роботі типовий тристоронній договір», засвідчили фактичне підписання такого договору. Цей дисонанс пояснюється таким:

- 11 роботодавців зазначили, що адаптували тристоронній договір під потреби підприємства, проте не встигли його підписати до карантину;
- 13 роботодавців відповіли, що опрацювали його, проте вирішили залишити схему: двосторонній договір з закладом освіти + строковий трудовий договір із здобувачем.

Інтерв'ю з Євгенією Савенко, керівником проєктів ТОВ «МЕТІНВЕСТ ХОЛДІНГ» (м. Київ)

”

Наші підприємства гостро відчувають потребу у молодих фахівцях. Останні декілька років ми спостерігаємо тренд на зниження якості підготовки фахівців, а за деякими дефіцитними спеціальностями ще й критичне зменшення наповнюваності груп через зниження престижності технічних професій. Ми розуміємо, якщо не буде налагоджена ефективна співпраця між підприємствами та закладами освіти, то фахівці за деякими технічними спеціальностями скоро просто зникнуть. Тому компанія зацікавлена в популяризації технічних професій серед молоді та підвищенні якості освіти – здобувачі мають отримувати ґрунтовні теоретичні знання та практичні навички ще під час навчання у ЗВО. Саме тому в рамках пілотування моделей організації здобуття освіти за дуальною формою наші підприємства, спираючись на положення тристороннього договору, скористалися такими мотиваційними інструментами:

а) оплата вартості навчання здобувача на контрактній основі в закладі освіти;

б) виплата заробітної плати здобувачам за фактично відпрацьований час на підприємстві (періоди навчання на робочому місці);

в) виплата «Стипендій Метінвесту» здобувачам освіти за успішне теоретичне навчання у ЗО, активну участь у програмах компанії, проходження виробничої практики на підприємствах Групи.

Всі ці підходи надають підприємствам можливість залучити до проєкту мотивовану та талановиту молодь.



Серед головних причин відмови від підписання тристороннього договору, названі роботодавцями, такі:

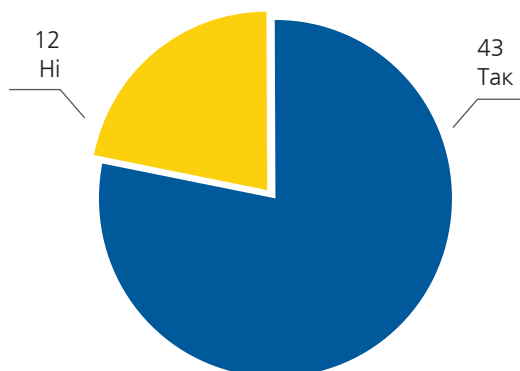
- «нам і так добре»;
- «не бачимо в цьому потреби, бо немає гарантії, що здобувач залишиться на підприємстві»;
- «не чули про тристоронній договір».

4.5. Чи розроблені компанією критерії та процедуру відбору здобувачів для навчання за дуальною формою здобуття освіти?

Переважна більшість роботодавців зазначила, що мають чіткий алгоритм/процедуру відбору здобувачів. 12 роботодавців відповіли, що на початковому етапі розвитку ДФЗО готові брати всіх охочих, щоб таким чином отримати досвід. Деякі підприємства у 2019-2020 н.р. набрали меншу кількість здобувачів, ніж планували.

Щодо наявності критеріїв відбору здобувачів освіти, які виявили бажання перейти на навчання за ДФЗО проаналізовано відповіді лише 43 роботодавців, які зазначили наявність процедури відбору здобувачів на своєму підприємстві.

**Наявність процедури відбору компанією здобувачів,
які виявили бажання навчатись за ДФЗО
(кількість відповідей роботодавців)**



Інтерв'ю з Віктором Бондаренком, керівником центру підготовки та розвитку персоналу АТ «ДТЕК Дніпровські Електромережі» (м. Дніпро)

”

АТ «ДТЕК Дніпровські Електромережі» веде систематичну роботу із ознайомлення здобувачів освіти із можливостями навчатися за дуальною формою. Дана інформація також розміщена на сайтах та сторінках у соціальних мережах підприємства і закладу освіти. Більш детальну інформацію про процедуру подачі заявки на навчання за ДФЗО здобувачі можуть отримати у куратора з питань дуальної освіти чи куратора своєї групи. Додатково, QR-коди з посиланням на онлайн-анкету розміщені на інформаційних стендах у закладах освіти. Критерії відбору здобувачів, якими ми керуємось: вік - не молодше 18 років; рекомендація закладу освіти; успіхи в навчанні; наявність бажання здобувати освіту за ДФЗО; бажання кар'єрного зростання в компанії. Додатковими критеріями є наявність робітничої професії та групи з електробезпеки. Відбір проводимо у форматі співбесіди з усіма здобувачами, які виявили бажання спробувати навчання за ДФЗО. Як правило, 10-25% кандидатів не проходять співбесіду, а всі відібрані кандидати отримують місця для навчання за робітничими професіями.



Наразі, за словами роботодавців, під час відбору здобувачів освіти, вони перш за все, керуються саме рекомендаціями закладів освіти. Часто представники факультетів запрошували роботодавців на захист кваліфікаційних та дипломних робіт з метою звернути увагу на конкретних здобувачів.

Більшість респондентів відзначали налагоджену багаторічну співпрацю із закладом освіти до початку пілотного проєкту, а також зазначали, що здобувачі впродовж першого та другого курсів неодноразово відвідують підприємство як базу практики, експериментальну базу або в рамках заходів із профорієнтації. Подібні активності дають змогу роботодавцю придивитися до потенційних здобувачів та зробити виважений вибір.

**Розроблені роботодавцем критерії відбору здобувачів освіти,
які виявили бажання навчатись за ДФЗО (кількість відповідей роботодавців)**



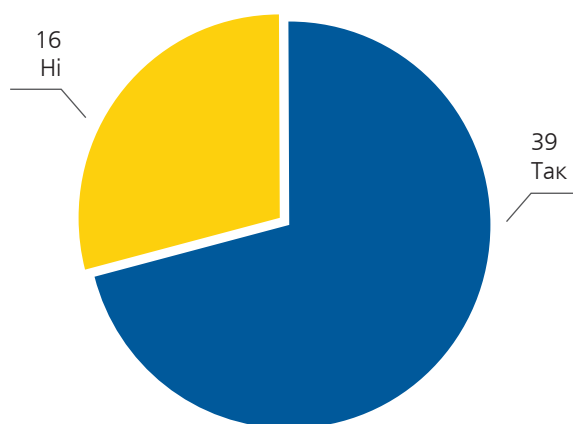
Інші критерії, а саме успішне проходження тестування або співбесіди на підприємстві чи врахування попередніх результатів навчання застосовують найчастіше у випадках, коли кількість охочих навчатися за ДФЗО на цьому підприємстві перевищує кількість вакантних місць.

Категорія «інші варіанти» стосується навчання штатних працівників підприємства, які виявили бажання здобути вищу освіту (за дуальною формою).

4.6 Чи існує на вашому підприємстві інститут наставництва?

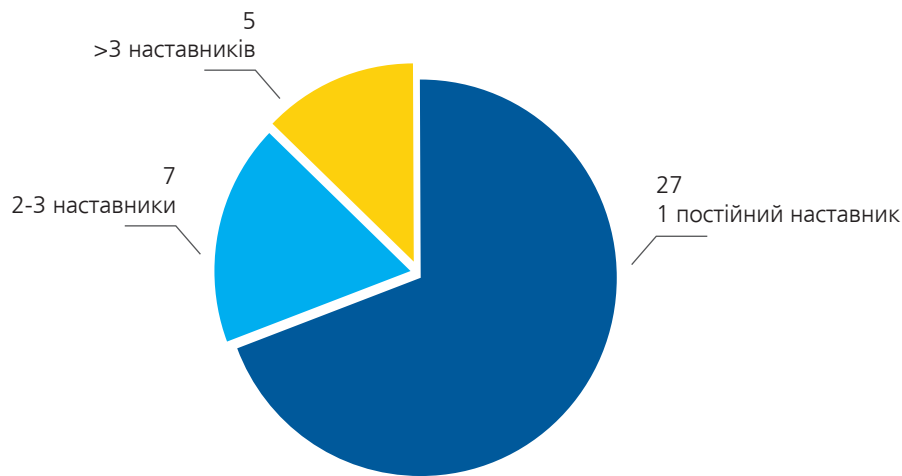
Переважна більшість роботодавців зазначила, що на підприємстві розвинутий інститут наставництва. 12 підприємств зазначили, що не потребують наставників, а 4 підприємства відповіли, що не чули про інститут наставництва як такий.

**Наявність на підприємстві інституту наставництва
(кількість відповідей роботодавців)**



39 підприємств, в яких фактично розвинутий інститут наставництва, зазначили різну кількість наставників, котрі працюють із здобувачами протягом всього періоду навчання на робочому місці.

Кількість наставників, які працюють із одним здобувачем, який навчається за ДФЗО, протягом всього періоду навчання (кількість відповідей роботодавців)

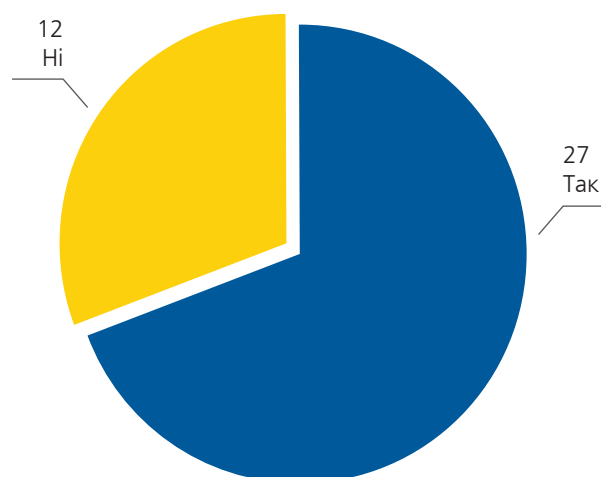


Згідно з отриманими результатами переважна більшість роботодавців схильється до думки, що одному здобувачеві освіти за дуальною формою достатньо одного наставника на підприємстві. Здебільшого це постійна людина, закріплена за здобувачем протягом всього періоду навчання.

Проте за умови забезпечення ротації з метою ознайомлення здобувача із особливостями роботи різних відділів компанії або ділянок виробництва наставники теж змінюються. Такий підхід організації навчання на робочому місці є найефективнішим для підготовки здобувача.

Більше половини підприємств, в яких існує інститут наставництва, зазначили, що наставники проходять обов'язковий інструктаж, тренінги із педагогічної та психологічної підготовки. Також, такі підприємства зазначили наявність фінансових механізмів мотивації наставників.

Наявність фінансової мотивації наставників на підприємстві (кількість відповідей роботодавців)



27 респондентів зазначили, що підприємство доплачує наставникам. Розмір таких виплат коливається від 100 гривень до 1000 гривень на місяць. Інші мотиваційні інструменти включають одноразову квартальну або щорічну премію, оплачуваний відпочинок (можливість пільгового сезонного відпочинку, додаткові дні оплачуваної відпустки) тощо.

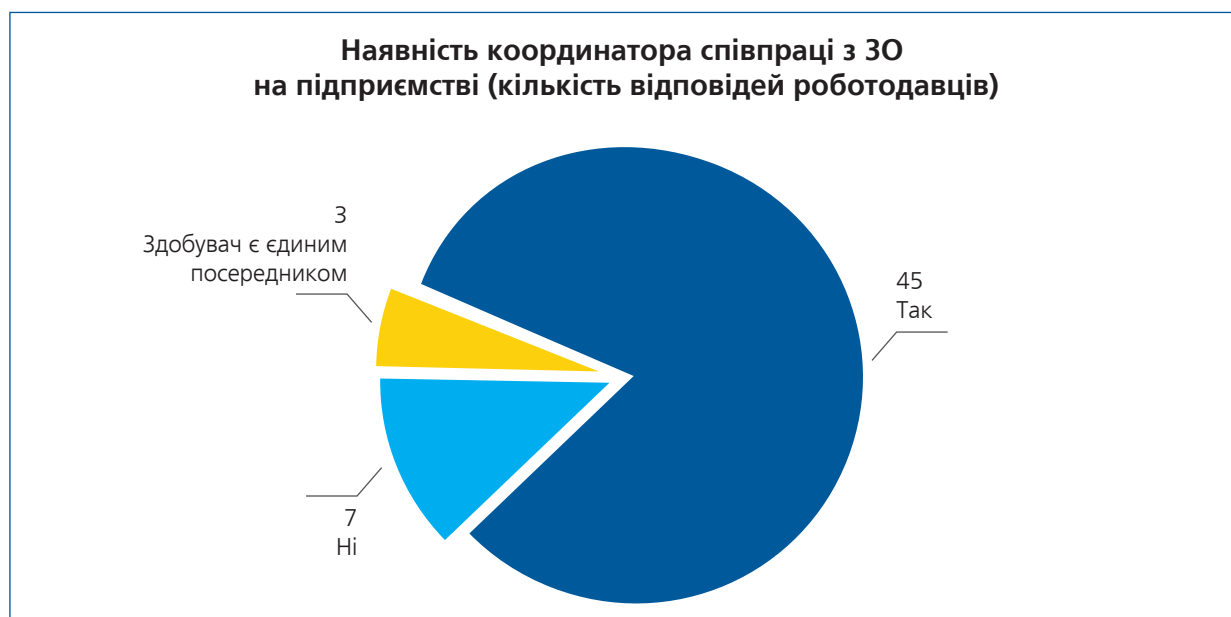
12 роботодавців наголошували, що не доплачують наставникам, оскільки вважають, що працівники «отримують моральне задоволення» від можливості виховувати молодь, почуття гідності від передачі власного досвіду, можливість навчатися та розвиватися, навчаючи інших тощо.

4.7. Чи призначено координатора співпраці із закладом освіти на підприємстві?

48 з 55 роботодавців зазначили, що мають координатора співпраці із закладом освіти на підприємстві. У 45 випадках – це спеціально призначена особа, у 3 випадках – це працівник підприємства, який водночас працює в закладі освіти.

Лише 7 роботодавців зазначили, що не призначали подібного координатора, в тому числі 2 з них засвідчили, що контакту із закладом освіти взагалі немає, 2 підприємства вказали, що заклад освіти сам виходить на контакт за потреби, 3 підприємства повідомили, що контактують із закладом освіти за посередництва здобувача.

25 підприємств наголошують, що дуже часто спілкуються із представниками партнерських закладів освіти; 12 проводять щомісячні обговорення поточних питань; 6 – організовують обговорення частіше.



Дослідження показало, що координатор співпраці із закладом освіти на підприємстві може обіймати різні посади, наприклад, начальник відділу кадрів, HR-директор, керівник центру підготовки та розвитку персоналу, головний інженер, керівник проєкту, заступник генерального директора, генеральний директор. Хто саме є координатором співпраці та основним наставником залежить від розміру бізнесу та того, як себе проявив здобувач, які надії на нього покладає підприємство. На таких великих підприємствах, як ТОВ «МЕТІНВЕСТ ХОЛДІНГ», ПАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь», АТ «Турбоатом», АТ «ДТЕК Дніпровські

Електромережі» та інших, координаторами є, як правило, керівники центрів (департаментів) підготовки та розвитку персоналу, які, у свою чергу, часто мають досвід роботи в закладах освіти, наукові ступені тощо. На підприємствах малого бізнесу здобувачами опікуються директори, іноді вони покладають надію, що ця талановита молодь в майбутньому розвиватиме їх бізнес.

Інтерв'ю з Андрієм Більським, головним агрономом ТОВ «Агролюкс» (м. Мелітополь)

”

Сьогодні на нашому підприємстві за дуальною формою здобуття освіти один здобувач опановує спеціальність «Садівництво і виноградарство». Таке партнерство мені запропонував безпосередньо Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного. Я погодився і жодного разу не пошкодував. Я – головний агроном та наставник водночас. Протягом усього періоду навчання я особисто знайомлю здобувача з усіма нюансами і особливостями професії: починаючи від банальної ручної праці і закінчуючи високотехнологічними процесами. Моє підприємство повністю бере на себе всі витрати, пов'язані з навчанням здобувача освіти. Сьогодні я не сумніваюсь в тому, що він залишиться працювати на підприємстві, оскільки відчуває своє професійне зростання та бачить перспективи розвитку.



4.8. Які моделі дуальної освіти ви застосовуєте (із інтегрованою професійною (професійно-технічною) підготовкою, із інтегрованою практичною підготовкою, із інтегрованою професійною діяльністю, тощо)? Як організовано навчання за дуальною формою здобуття освіти (моделі розподілу часу навчання в ЗО та на підприємстві)?¹²

Дослідження показало, що в Україні застосовують дві моделі дуальної освіти – модель із інтегрованою практичною підготовкою та із інтегрованою професійною діяльністю¹³. Перша модель передбачає поєднання періодів навчання в закладі освіти та на підприємстві здобувачів першої вищої чи фахової передвищої освіти. Другу модель розроблено для поєднання навчання в ЗВО та в компанії осіб, які вже здобули фахову передвищу або першу вищу освіту, працюють на підприємстві та мають бажання продовжити навчання за своїм профілем або профілем, визначеним підприємством.

¹² Слід вирізняти моделі дуальної освіти, які виокремлюють за аналогом німецьких (із інтегрованою професійною (професійно-технічною) підготовкою, із інтегрованою практичною підготовкою, із інтегрованою професійною діяльністю, тощо) і залежать від кваліфікації, яку здобувач вже має і яку здобуватиме, та моделі розподілу часу на теоретичну та практичну підготовку в рамках організації навчання за окремою освітньою програмою. (Прим. авторів). Окремо зазначимо, що далеко не всі роботодавці володіють інформацією про систему кредитів ЄКТС.

¹³ Детальні роз'яснення щодо німецького досвіду організації дуального навчання за різними моделями можна знайти в Роз'ясненнях до проєкту Типового положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://hdzva.edu.ua/wp-content/uploads/2019/10/pyasnennya-do-polozhennya-pro-dualnu-formu-zdobuttya-osvyty.pdf](https://hdzva.edu.ua/wp-content/uploads/2019/10/pyasnennya-do-polozhennya-pro-dualnu-formu-zdobuttya-fakovoї-predviščoї-ta-viščoї-osviti.pdf)

Інтерв'ю з Тетяною Іванченко, начальником відділу навчання та розвитку ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» (м. Кривий Ріг)

”

Сьогодні у фокусі нашої уваги – підготовка механіків і збагачувачів за двома моделями дуальної освіти. Основна їх відмінність полягає у процесах організації навчання. Одна модель передбачає підготовку збагачувачів, які здобувають ступінь магістра. Ми ініціювали цей процес та зібрали загальнокорпоративну групу із 8 здобувачів з числа співробітників – по 2 представника від кожного гірничо-збагачувального комбінату. Обрані працівники не мають профільної освіти, але бажають працювати збагачувачами та добре зарекомендували себе. Друга модель здобуття освіти за ДФЗО, яку реалізує наше підприємство, спрямована на підготовку механіків, які навчаються на бакалавраті. Підготовку кваліфікованих механіків здійснюємо за спеціальністю «Галузеве машинобудування». Здобувачі, які навчаються за ДФЗО за спеціальністю «Галузеве машинобудування», отримують стипендію, якщо за результатами підсумкової атестації отримали 71 бал і вище, та заробітну плату під час виробничого навчання, згідно з умовами тристоронньої угоди між університетом, здобувачем та підприємством.



В Україні в рамках першого року експерименту застосовують здебільшого модель із інтегрованою практичною підготовкою. Перехід на ДФЗО відбувається з 3-4 курсу, або з 1 курсу магістратури.

Що стосується варіантів організації освітнього процесу та графіка чергування фаз навчання в закладі освіти й на підприємстві, то вони різняться залежно від специфіки підготовки здобувачів за певними спеціальностями, потреб підприємства тощо. 7 респондентів зазначили, що здобувачі перебувають 2 дні на підприємстві та 3 дні в закладі освіти; 3 респонденти вказали, що фази чергування періодів навчання в закладі освіти та на робочому місці тривають по місяцю. На жаль, протягом дослідження, було виявлено випадки, коли здобувачі постійно працюють 40 годин на тиждень і навчаються у вільний від роботи час, з'являються у закладі освіти раз на декілька тижнів для консультацій або тільки для складання іспитів. Така практика організації освітнього процесу не може вважатися прикладами дуальної форми здобуття освіти й свідчить про те, що роботодавець не розуміє сутність дуальної форми здобуття освіти, наполягаючи на тому, що здобувач є штатним працівником та має перебувати на підприємстві 100% часу. Це порушення ст.49 Закону України «Про вищу освіту», а саме вимоги щодо відведення не більше 60% загального обсягу освітньої програми на навчання на робочому місці.

4.9. Чи впливаєте ви на зміст освіти?

30 з опитаних роботодавців зазначили, що не впливають на зміст освітніх/навчальних програм. Також вони беруть вельми опосередковану участь у складанні індивідуальних навчальних планів здобувача.

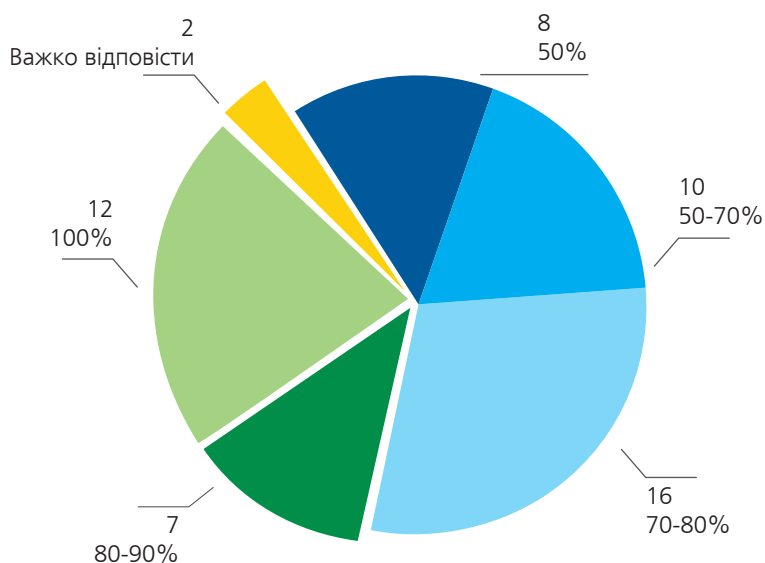
Інтерв'ю з Оленою Дунічевою, фахівцем по роботі із закладами освіти ПрАТ Шахтоуправління «Покровське» (м. Покровськ)

”

Сьогодні співробітництво Шахтоуправління і університету виглядає наступним чином. Здобувачі 1-го курсу приходять на ознайомчу практику для знайомства з Шахтоуправлінням і підприємствами-партнерами компанії «Донецьксталь», одним з яких і є Шахтоуправління «Покровське». Здобувачі 2-го курсу отримують першу робочу професію. А третьокурсники вже мають можливість продовжувати навчання за дуальною формою здобуття освіти. Здобувачі 4 курсу працюють стажерами гірських майстрів, механіків дільниць, заступників начальників ділянок.



**Відсоток навчального навантаження (часу),
відведеного на навчання на робочому місці
(кількість відповідей роботодавців)**



Серед найчастіше вказаних причин такої ситуації наступні:

- «нас і так все влаштовує»;
- «ми повністю довіряємо закладу освіти»;
- «на момент підписання договору ми окреслили свої побажання»;
- «навіть не чули про таку можливість»;
- «нам байдуже, що відбувається в аудиторії, ми навчимо необхідного безпосередньо на робочому місці».

25 респондентів зазначили, що максимально зацікавлені у можливості впливати на зміст освітніх програм. Крім того, в майбутньому вони хотіли б мати можливість впливати не лише на варіативну складову, а й брати участь в обговоренні обов'язкової частини.



Роботодавці також відзначали, що вони надають можливість здобувачам освіти працювати на сучасному обладнанні, дають доступ до даних підприємства, що впливає на якість і зміст дипломних робіт.

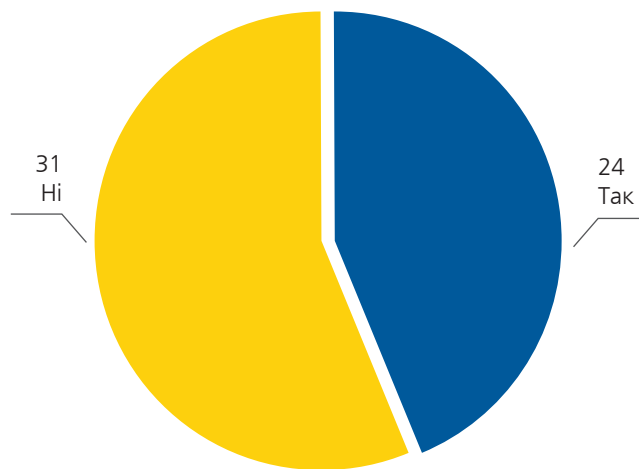
З роботодавці заявили, що намагалися знайти здобувачів саме під конкретний проєкт, тому відбирали їх, чітко знаючи напрям майбутньої дослідницької діяльності. 2 підприємства зазначили, що надають здобувачам можливість працювати із секретною інформацією, тому деякі дипломні проєкти також є таємницею.

Інтерв'ю з Тетяною Іванченко, начальником відділу навчання та розвитку ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» (м. Кривий Ріг)

”

Підготовку кваліфікованих механіків здійснюємо за спеціальністю «Галузеве машинобудування». Разом з деканом механіко-машинобудівного факультету детально пропрацювали навчальну програму, визначили зміст теоретичної та практичної складових, склали карту компетенцій кваліфікованого механіка. У результаті, в нашому випадку, підготовка складається з чергування 2-х місяців навчання в університеті та 2-х місяців виробничого навчання на підприємстві.

**Вплив підприємства на тематику та зміст наукових робіт
(кількість відповідей роботодавців)**



**Інтерв'ю з Олексієм Бакаловим, начальником відділу розвитку персоналу
ПАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» (м. Запоріжжя)**

”

Зі здобувачами-дуальниками ми хотіли по-іншому налагодити нашу співпрацю, аніж із практикантами. Ми планували дати кожному здобувачеві окремий реальний кейс, практичне завдання для вирішення на виробництві, однак, дійшли висновку, що здобувачі ще не володіють достатнім рівнем знань й не знайомі в достатній мірі із специфікою роботи підприємства. Ми плануємо, що в подальшому зможемо їм запропонувати такі напрями, які стануть темами їхніх курсових та дипломних робіт.



4.10 Чи підраховувала ваша компанія власні витрати на підготовку одного здобувача освіти за дуальною формою? (За якою формулою? Які саме витрати враховувалися? Як розраховується відповідна стаття витрат? Чи порівнювала компанія витрати на пошук та донавчання дипломованих фахівців з витратами на підготовку фахівця в рамках дуальної форми здобуття освіти? Чи передбачено доплата наставнику?)

Більшість роботодавців не здійснювали жодних розрахунків витрат, пов'язаних із навчанням одного здобувача за ДФЗО. Здебільшого підприємства виплачують здобувачам заробітну плату в повному обсязі та не сплачують за їхнє навчання на контрактній основі.

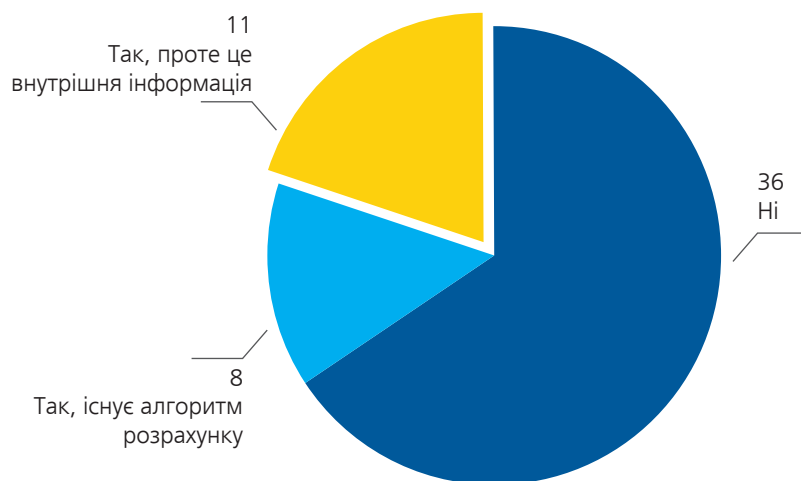
10 підприємств вказали, що, окрім оплати за навчання в закладі освіти, здобувачам компенсують транспортні витрати, витрати на харчування, за необхідності надають житло. Крім того, існують випадки, коли здобувачі отримують додаткові «стипендії» від підприємства.

Інтерв'ю з Геннадієм Кириченком, начальником управління роботи з персоналом АТ «Турбоатом» (м. Харків)

”

Чесно кажучи, ми не підраховували витрати на дуальну форму навчання. На підприємстві є штатний розклад, зокрема там є штатний розклад для молодих фахівців і здобувачів, які навчаються за дуальною формою здобуття освіти. Заробітна плата одного такого здобувача становить 9 тисяч гривень. Вони працюють над реальними проєктами. Їхні графіки роботи узгоджені із закладом освіти. У літній період здобувачі, за бажанням, працювали на повну ставку. Ми виходимо з того, що необхідно мінімум 3 роки для підготовки інженера-конструктора та інженера-технолога. Звичайно, у випадку з дуальною формою здобуття освіти ми економимо час.

Наявність розрахунку витрат на навчання за ДФЗО одного здобувача освіти (кількість відповідей роботодавців)



Інтерв'ю з Андрієм Босацьким, ТОВ «Вотум» (м. Івано-Франківськ)

”

Для реалізації нового амбітного проєкту нам потрібні висококваліфіковані кадри. Дійсно, простіше навчити, «виростити» їх на базі свого підприємства, аніж перенавчати вже існуючий на ринку праці контингент, який, як свідчить досвід, не відповідає нашим потребам. Тому ми згодні максимально вкластися в навчання наших майбутніх працівників. Безумовно, ми не застраховані від ситуацій, коли здобувач захоче піти в іншу компанію. Такий випадок вже був, коли здобувач вирішив нас залишити на користь роботи в іншій компанії, котра запропонувала вищу заробітну плату. Проте, ми намагаємося створити такі умови, в тому числі й психологічні, щоб здобувачі навіть і не думали нас залишити.



4 підприємства вказали, що розробили формулу розрахунку витрат на навчання одного здобувача за дуальною формою. Такі формули включали витрати на:

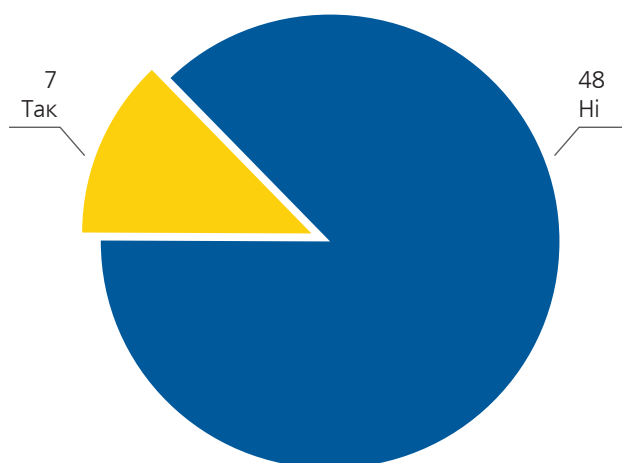
- грошову винагороду здобувача освіти;
- грошову винагороду наставника;
- витратні матеріали;
- уніформу;
- транспортні витрати;
- харчування.

Інтерв'ю з Віктором Бондаренком, керівником центру підготовки та розвитку персоналу «ДТЕК Дніпровські Електромережі» (м. Дніпро)

”

Компанія не розраховувала витрати на підготовку одного дуальника. Але інвестиції звісно є: здобувачі офіційно працевлаштовані, отже отримують заробітну плату, забезпечені спецодягом та медичним страхуванням, як і всі інші працівники підприємства. Вони навчаються як за індивідуальним планом у структурному підрозділі компанії, так і в навчальному центрі підприємства. За кожним зі здобувачів-дуальників закріплений наставник, який також отримує доплату за наставництво.

Оплата роботодавцем вартості навчання здобувача на контрактній основі (кількість відповідей роботодавців)



7 підприємств покривають витрати на навчання здобувачів у закладі освіти на контрактній основі. 28 роботодавців із тих, що не сплачують за навчання здобувачів, наводять як головний аргумент, невпевненість представників бізнесу в тому, що сьогоднішні «дуальники» залишаться після закінчення навчання працювати на підприємстві. Тому особливо в умовах економічної кризи вважають подібні витрати ризикованими та невиправданими.

4.11. Чи ініціювало ваше підприємство за цей період розірвання договірних відносин із здобувачами освіти, які навчаються за ДФЗО?

За результатами першого року пілотного проєкту із впровадження ДФЗО в Україні 6 підприємств розірвали договори із здобувачами з власної ініціативи, по одному такому випадку на підприємство. Серед причин, які призвели до розірвання договору зі здобувачем, роботодавці називали:

- «через невиконання обов'язків та прогули» (1 випадок);
- «дію договору призупинено через карантин» (3 випадки);
- «підприємство перестало функціонувати через кризу» (2 випадки).

4.12. Чи ініціювали за цей період розірвання договірних відносин здобувачі освіти, які навчаються за ДФЗО?

Респонденти повідомили про 16 випадків розірвання трудового договору із підприємством за ініціативою здобувачів (по одному випадку на підприємство). Ця величина майже втричі перевищує кількість випадків розірвання договірних відносин за ініціативи роботодавців.

Серед основних причин, якими роботодавці пояснюють таке рішення здобувачів:

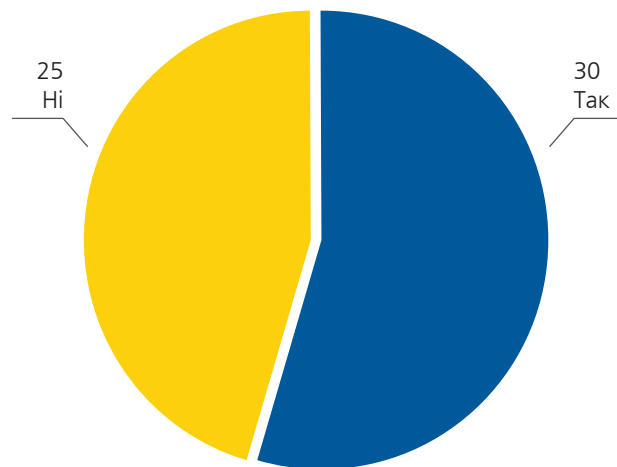
- «бажання змінити напрям (сферу) діяльності»;
- «когнітивний дисонанс між очікуваннями та реальною трудовою діяльністю»;
- «складність процесу адаптації дівчат у чоловічому колективі».

Зменшити показник відмов від продовження навчання на робочих місцях на певних підприємствах можна завдяки, зокрема, якісній процедурі відбору здобувачів підприємством, розробки критеріїв до здобувачів, підвищенню якості профорієнтаційної підготовки молоді тощо. Що ж до останньої наведеної причини, то деяким компаніям слід більше уваги приділяти корпоративній культурі та процедурам й заходам, спрямованим на недопущення чи створення нестерпних/дискримінаційних умов для певних працівників/ць за будь-якою ознакою.

4.13. Чи надає роботодавець можливості для стажування на виробництві педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладу освіти?

Більше половини роботодавців-партнерів, що беруть участь у пілотному проєкті (30 підприємств), згодні надавати можливості для стажування на виробництві педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладу освіти. Проте реально проводять подібні заходи лише 18 із 30 таких підприємств. 5 роботодавців зазначили, що не бачать зацікавленості з боку закладу освіти, відчувають зверхнє ставлення до себе під час спілкування.

**Можливості для стажування на виробництві
працівників закладу освіти (кількість відповідей роботодавців)**



4.14 Чи виникали труднощі в процесі налагодження співпраці із закладом освіти чи організації навчання на робочих місцях в рамках дуальної форми здобуття освіти?

Майже всі респонденти вказали, що основна причина труднощів, котрі виникали, – це неусталеність національної філософії дуальної освіти та принципів співпраці сторін, що вирішується шляхом напрацювання власного досвіду. Зокрема:

- існує проблема недостатнього розуміння закладами освіти та роботодавцями концепції та особливостей організації навчання в рамках дуальної форми здобуття освіти. Підприємці наголошували на необхідності роз'яснювальної роботи для чіткого розуміння різниці між виробничою практикою, стажуванням, заочною, вечірньою та дуальною формами здобуття освіти;
- гостро стоїть питання зарахування здобувача на посаду відповідно до кваліфікаційного рівня, що здобувається. Оскільки здебільшого мова йде про здобуття першої вищої освіти, роботодавці шукають можливості брати здобувачів на відповідні посади, а не як кваліфікованих робітників. В останньому випадку здобувачі не зможуть набути компетентності, передбачені освітньою програмою. Найлегше питання вирішується у випадках, коли здобувачі вже отримали певну кваліфікацію, закінчили заклад професійної (професійно-технічної) освіти або вступили на магістратуру;
- низька мотивація закладів освіти щодо запровадження ДФЗО, побоювання адміністрацій університетів та викладацького складу, що запровадження ДФЗО призведе до зменшення навантаження викладачів та скорочення кадрів на кафедрах;
- підприємства часто занепокоєні тим, що їх інвестиції у здобувача не повернуться, оскільки випускники не зобов'язані відпрацьовувати на підприємстві певний час після завершення навчання й можуть піти до іншого роботодавця через специфіку роботи на конкретному підприємстві, умови праці чи низьку заробітну плату, особливо порівняно з пропозиціями, які здобувачі отримують від міжнародних компаній, або порівняно з рівнем заробітної плати в інших країнах;

- роботодавці не розуміють всіх бюрократичних нюансів, яких зобов'язані дотримуватися заклади освіти. Вони відмічали, що будуть змушені відмовитися від ДФЗО, якщо їм доведеться заповнювати велику кількість не завжди обґрунтованих потребою паперів, адже оплата людино-годин на виконання таких завдань затратна.

4.15. Чи є на вашу думку як роботодавця дуальна форма здобуття освіти вдалим та ефективним рішенням проблеми низького рівня практичної підготовки здобувачів освіти?

На це питання було отримано відповіді від 55 підприємств, тих, які, за їх словами, мали на момент опитування здобувачів за ДФЗО. Більшість роботодавців вбачає у дуальній формі здобуття освіти майбутнє. Однак 11 роботодавців відмітили, що дуальну форму здобуття освіти не можна розглядати як панацею від усіх бід, як форму здобуття освіти, прийнятну для всіх спеціальностей тощо.

Основні аргументи на користь впровадження дуальної форми здобуття освіти, які надали роботодавці, узагальнені авторами звіту та наведені у таблиці 7.

Таблиця 7. Переваги дуальної форми здобуття освіти

Для роботодавців	Для здобувачів освіти	Для закладів освіти
Підготовка кадрів для власного підприємства	Можливість під керівництвом наставників на підприємстві ознайомитися із особливостями роботи в компанії, її корпоративною культурою, що дає змогу здобувачеві приймати поінформовані рішення щодо своєї майбутньої кар'єри	Можливість корегувати освітні та навчальні програми, навчальні плани на основі інформації щодо нових технологій, які заклади освіти отримують у наслідок співпраці із підприємствами
Економія часу на адаптацію молодого спеціаліста	Можливість виконувати роботи на основі реальних даних і реальних кейсів; доступ до даних, які описано не в підручниках багаторічної давнини; можливість працювати на сучасному обладнанні	Підвищення фахового рівня науково-педагогічних працівників ЗО
Можливість отримувати найбільш вмотивованих та талановитих здобувачів і підготувати їх до роботи на своєму підприємстві	Завдяки ротації здобувачі отримують змогу ознайомитися з роботою різних відділів й поінформовано обрати свою майбутню спеціалізацію	Поліпшення іміджу ЗО та привернення уваги абітурієнтів.
Вирішення проблеми пошуку кваліфікованих кадрів в регіонах	Отримання грошової винагороди (заробітної плати) ще під час навчання	
	Затребуваність на ринку праці в регіоні	

Джерело: розроблено авторами звіту.

V. КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ, НЕЗАЛУЧЕНИХ ДО ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ, ЩОДО МОЖЛИВОГО ВСТАНОВЛЕННЯ СПІВПРАЦІ ІЗ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В РЕАЛІЗАЦІЇ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

.....

Дослідження ставлення роботодавців України, незалучених до пілотного проєкту, відбувалося шляхом телефонного опитування (CATI) за структурованою анкетой на базі додатку для опитувань «Lemur» компанії «Нью Імідж Маркетинг Груп».¹⁴ Опитування проводилося у липні-серпні 2020 року.

Всього було зроблено 3808 наборів номерів. 1850 відповіли на телефонний дзвінок. Із них 1450 відмовилися від проходження інтерв'ю (рівень відмов становить 78,4%), в тому числі 572 компанії причиною відмови назвали непоінформованість про ДФЗО чи нерозуміння поняття «дуальна освіта». Таким чином, можемо констатувати, що підприємства України мають низький рівень поінформованості щодо дуальної форми здобуття освіти, а 15% підприємств взагалі не чули про таку форму здобуття освіти.

Для аналізу було взято відповіді 400 підприємств, які надали відповіді на всі запитання анкети.

Анкета містила три групи запитань: перша стосувалась портрету компанії, друга – вивчення питання залученості компаній до навчання здобувачів освіти, третя – визначення рівня поінформованості щодо дуальної форми здобуття освіти та готовності до запровадження ДФЗО у своїй компанії.

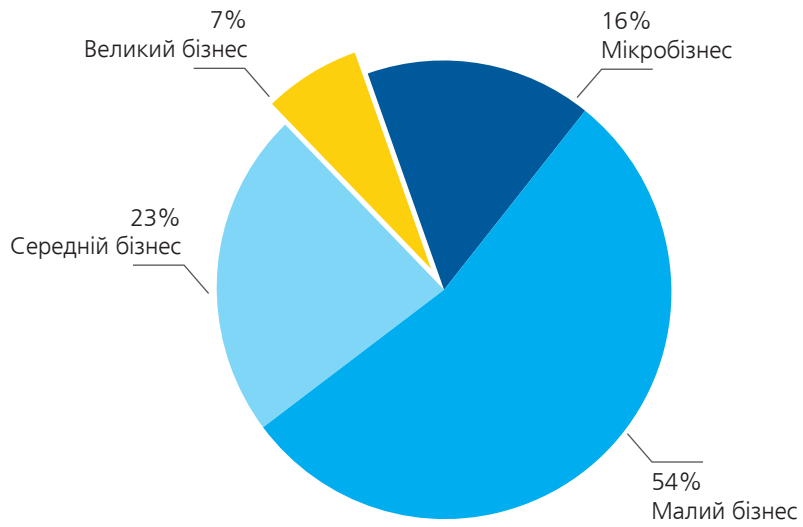
5.1. Портрет компаній, які взяли участь у дослідженні

З метою формування портрету компаній підприємствам було поставлено декілька запитань. Було запропоновано вказати розмір компанії; чи має компанія представництва, скільки та в яких регіонах; чи входить до фахових об'єднань та об'єднань роботодавців.

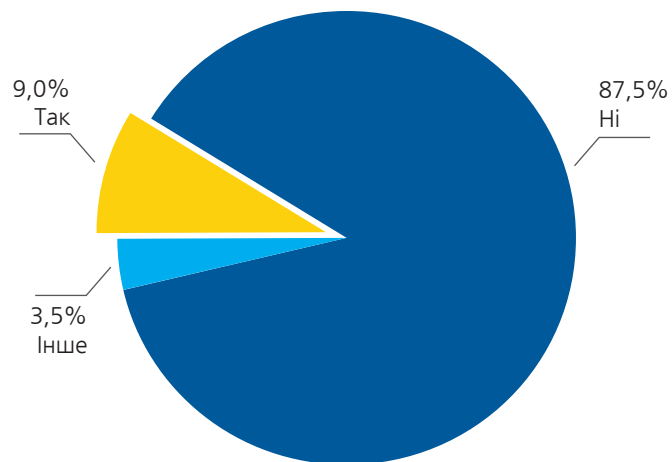
93% підприємств, які відповіли на всі питання анкети цього дослідження, віднесли себе до категорії малого, середнього та мікробізнесу. Підприємства, які відповіли на анкету, здебільшого не є членами ані Федерації роботодавців України, ані професійних об'єднань.

.....
¹⁴ Теоретична похибка без урахування вибіркового дизайн-ефекту не більше 4,9%.

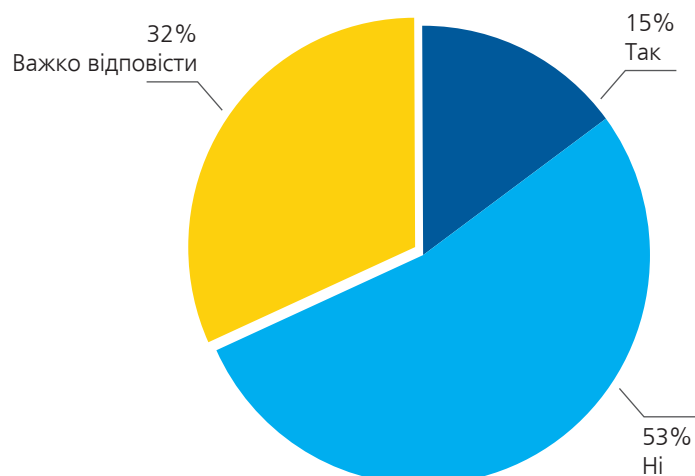
Розмір компанії (% відповідей)



Членство у Федерації роботодавців України (% відповідей)



Членство у інших професійних об'єднаннях/асоціаціях (% відповідей)



**Регіони, в яких підприємства мають свої представництва
чи виробництво (% відповідей)**



5.2. Як ви оцінюєте готовність випускників закладів фахової передвищої та вищої освіти до роботи у вашій компанії?



Лише 3,5% підприємств задоволені рівнем фахової підготовки випускників закладів вищої та передвищої освіти. 96,5% підприємств відмічають необхідність періоду адаптації та донавчання. Залежності такої оцінки від спеціалізації, регіонального розміщення підприємства чи розміру бізнесу не прослідковується. Можемо стверджувати, що підприємства України сьогодні не задоволені рівнем фахової підготовки, яка надається закладами освіти, що свідчить про необхідність впровадження нових форм та методів навчання.

5.3. Чи проводить компанія систематичну роботу із підготовки майбутніх фахівців (автономно від закладів освіти), які нині є здобувачами освіти в коледжах, університетах тощо? У рядку «Інше» вкажіть, будь ласка, такі, що не наведено в переліку

24,5% підприємств проводять систематичну роботу із навчання молоді, які ще навчаються в закладах фахової передвищої та вищої освіти.



5.4. Чи співпрацює компанія із закладами освіти в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності?

Серед опитаних компаній 74,5% не співпрацює із закладами освіти. Необхідно зазначити, що серед компаній, які проводять систематично підготовку майбутніх фахівців власними силами, наприклад, створили спеціальні лабораторії, корпоративні університети, хаби, лише 5 компаній вказали, що окрім всього переліченого окремо співпрацюють із закладами освіти, а саме, приймають на практику здобувачів освіти.



5.5. Вкажіть, будь ласка, як організовано таку співпрацю із закладами освіти в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності?

Враховано 102 відповіді лише тих респондентів, які в попередньому питанні зазначили, що компанія співпрацює із закладами освіти в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності. Сума відповідей не дорівнює 100%, тому що респонденти мали змогу обрати декілька варіантів відповіді.



Переважна більшість (81%) респондентів вказала саме залучення підприємства в якості бази практики як провідний вид організації співпраці із закладами освіти. 19% респондентів беруть участь в атестаційних іспитах, 18% – проводять відкриті лекції, 9% – тренінги на базі закладів освіти; 9% підприємств, що взяли участь в опитуванні, входять до складу наглядових рад закладів освіти та головуєть на атестаційних іспитах.

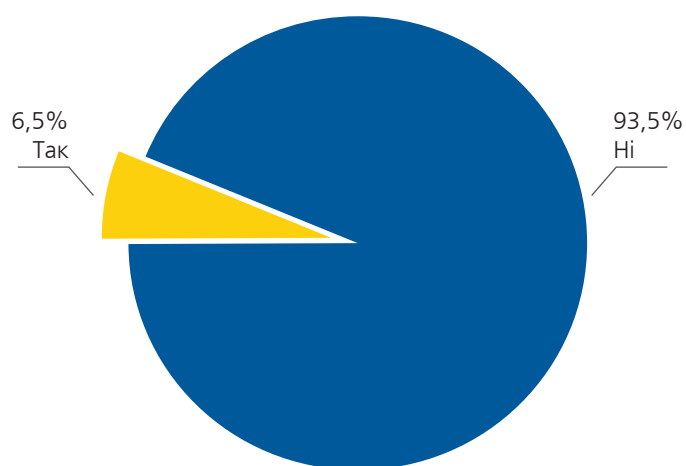
Прослідковується різноманітність форм співпраці ЗО та підприємств, наприклад:

- «наші фахівці беруть участь у викладанні на курсах підвищення кваліфікації інститутів післядипломної освіти при ЗВО»;
- «проведення вебінарів для здобувачів освіти»;
- «обмін досвідом в різноманітних форматах із ЗВО»;
- «ми навчаємо здобувачів освіти в межах окремих тем».

5.6. Чи були у вас проблеми в процесі налагодження співпраці із закладом освіти?

Враховано 102 відповіді – генеральну сукупність становлять респонденти, які в запитанні 5.4 зазначили, що компанія співпрацює із закладами освіти в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності.

Наявність проблем під час налагодження співпраці із ЗО, N=102 (% відповідей)



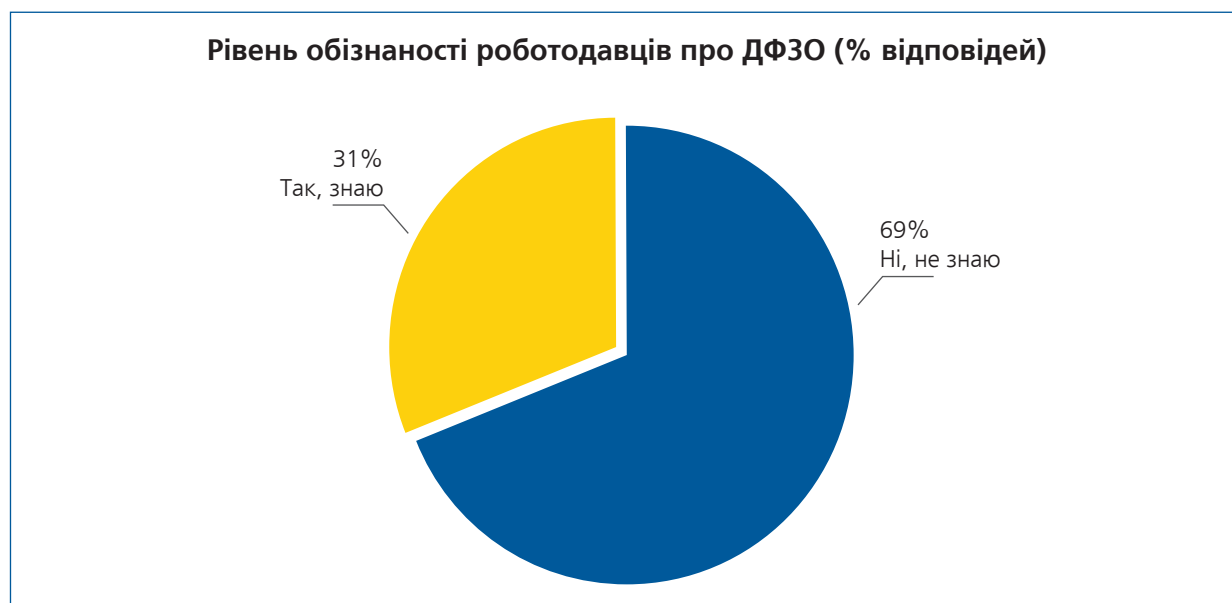
5.7. Позначте, будь ласка, які саме проблеми виникали в процесі налагодження співпраці із закладом освіти



Враховано 26 відповідей респондентів, які в попередньому питанні зазначили, що компанія стикнулася із проблемами в процесі налагодження співпраці із закладом освіти. Сума відповідей не дорівнює 100%, тому що респонденти мали змогу обрати декілька варіантів відповіді.

Серед 26 компаній, які відповіли, що мали проблеми з налагодженням співпраці із закладами освіти, 11 – представники малого бізнесу, 8 – середнього, 5 – великого та 2 мікробізнесу.

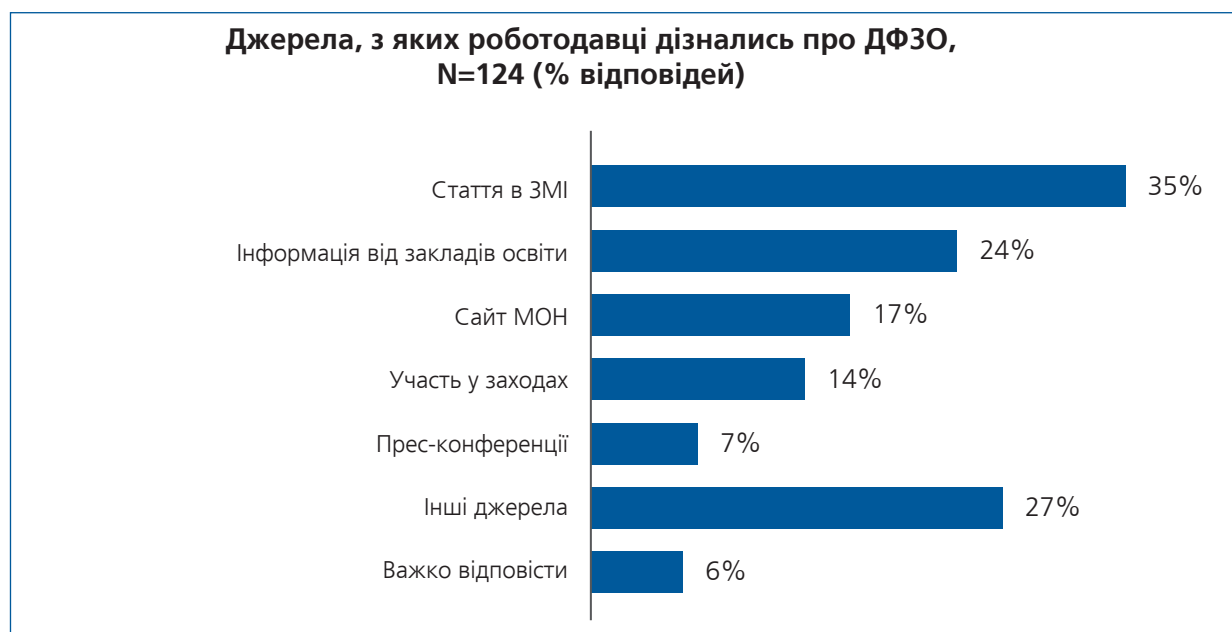
5.8 Чи знаєте ви про дуальну форму здобуття освіти?



124 з опитаних компаній знають та чули про дуальну форму здобуття освіти. 276 компаній не знають про ДФЗО. Ці дані свідчать про низьку поінформованість роботодавців щодо дуальної форми здобуття освіти, та, як наслідок, недозалученість бізнеса до впровадження такої форми.

5.9. Якщо так, звідки ви отримали інформацію про дуальну форму здобуття освіти?

Враховано 124 відповіді лише тих респондентів, які в попередньому питанні зазначили, що знають про дуальну форму здобуття освіти. Сума відповідей не дорівнює 100%, тому що респонденти мали змогу обрати декілька варіантів відповіді.



До варіанта відповіді «інші джерела» наведено такі роз'яснення:

- «самі вивчали тему, бо відчуваємо гостру потребу у кадрах»;
- «участь у міжнародних програмах та проєктах щодо реформування системи освіти»;
- «дізналися від членів родини»;
- «на курсах підвищення кваліфікації»;
- «інформація від Української Асоціації Маркетингу».

Крім того, було отримано відповіді, такі як: «Знали про це раніше – це називалося практика на підприємстві для студентів».

5.10. На вашу думку, за якими критеріями можна визначити дуальну форму здобуття освіти?

Сума відповідей не дорівнює 100%, тому що респонденти могли обрати декілька варіантів відповіді.



5.11. Чи готові ви запровадити дуальну форму здобуття освіти у своїй компанії?

За отриманими під час дослідження результатами 27,5% респондентів готові запровадити на своєму підприємстві дуальну форму здобуття освіти. 13,8% представників бізнесу наголошує на обов'язковій умові – дотримання закладом освіти всіх домовленостей. 7,3% респондентів не готові до цього кроку просто зараз через складну економічну ситуацію, пов'язану, зокрема, із карантинном.



46,7% опитаних представників бізнесу не зацікавлені у впровадженні дуальної форми здобуття освіти. 24,7% з них вважають цей крок економічно недоцільним; 20,8% нарікають на відсутність підтримки з боку держави; 1,3% респондентів мали негативний досвід співпраці із закладами освіти.

25,8% респондентів вказують на необхідність проведення широкої інформаційної кампанії серед роботодавців щодо дуальної форми здобуття освіти.

5.12. Які ви бачите переваги запровадження дуальної форми здобуття освіти у своїй компанії?

Це питання було поставлено всім респондентам, навіть тим, хто відповів, що не знає про дуальну форму здобуття освіти. Інтерв'юер наводила визначення ДФЗО та відповідала на уточнюючі запитання, якщо вони були. Таким чином, було отримано 175 варіантів відповідей на це відкрите запитання (деякі відповіді повторювалися). Так 19% (76) респондентів не бачать жодних переваг у впровадженні дуальної форми здобуття освіти в Україні, 1,75% (7) респондентів не визначились із відповіддю.

Решта, майже 80% підприємств (317), бачить певні переваги у впровадженні дуальної форми здобуття освіти в Україні, зокрема:

- можливість отримати вже готового фахівця одразу після випуску із ЗО;
- підготовка фахівця, адаптованого під реалії виробництва;
- орієнтація на реальні потреби ринку та на роботодавця, який створює робочі місця;
- можливість коригування освітніх програм;
- можливість залучення додаткового «ресурсу» за меншу фінансову винагороду;
- соціальний ефект;
- іміджеві переваги для компанії.

5.13. Які ви бачите перешкоди для запровадження дуальної форми здобуття освіти у своїй компанії?

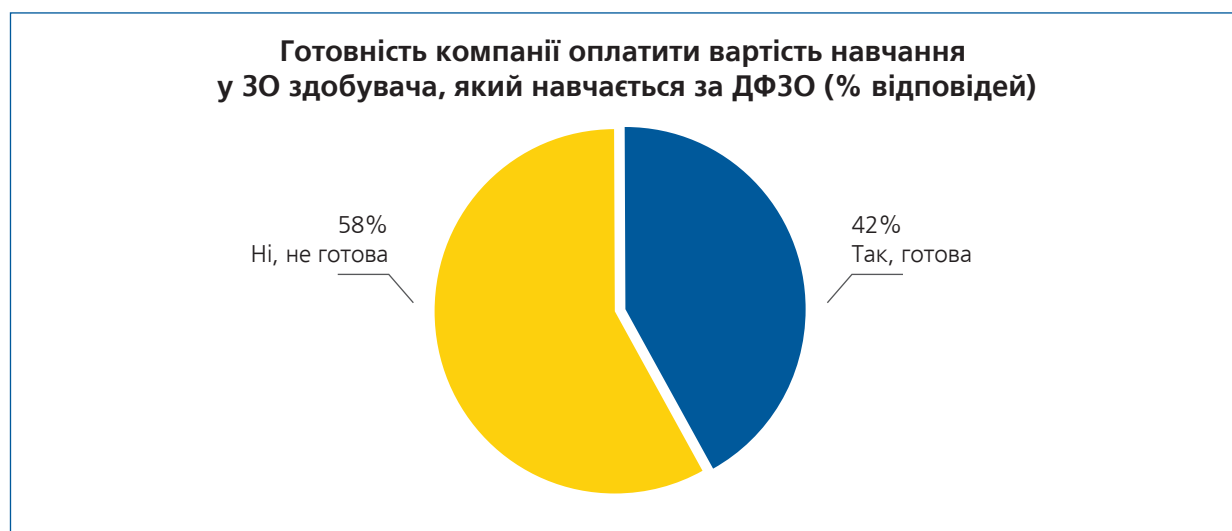
Це запитання також було відкритим. Отримано 203 варіанти відповіді (деякі відповіді повторювалися). Так лише 6,25% (25) респондентів не бачать жодних проблем у впровадженні дуальної форми здобуття освіти в Україні; 1,5% (6) респондентів не визначилися із відповіддю.

Решта, більше 90% підприємств (369) вбачають певні перешкоди для впровадження дуальної форми здобуття освіти в Україні. Серед тих, що зазначаються найчастіше:

- додаткові фінансові витрати;
- витрачання часу;
- нестабільність ситуації в країні;
- низький рівень підготовки здобувачів закладами освіти;
- відсутність гарантій, що здобувач залишиться працювати в компанії;
- відсутність державної підтримки;
- відсутність відповідних норм у трудовому законодавстві;
- брак наставників, програм та методик навчання на виробництві, брак часу наставників;
- укомплектованість штату працівників;
- «наша сфера діяльності вимагає бути завжди на зв'язку, а здобувачі освіти не можуть собі це дозволити», особливо під час занять в закладі освіти;
- небажання здобувачів працювати в Україні, велика кількість конкурентних пропозицій сусідніх країн (Польща, країни Прибалтики, Чехія та ін.);
- застаріла система освіти.

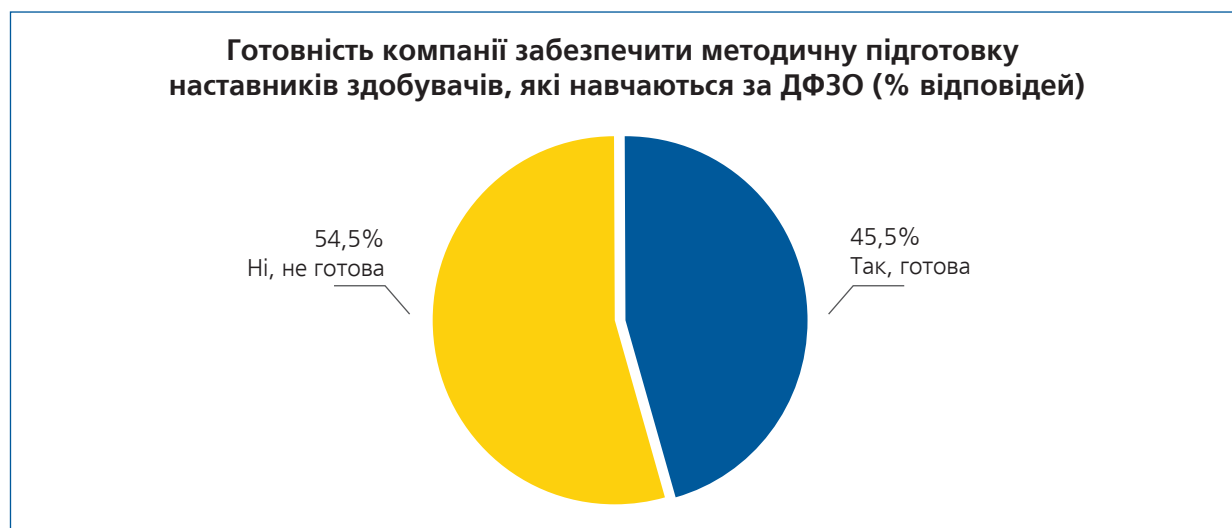
5.14 Чи готова була б компанія покрити вартість навчання здобувача, який перейшов на дуальну форму здобуття освіти та навчається на контрактній основі?

47% компаній заявили про свою готовність оплачувати вартість навчання здобувачів, які виявляють бажання перевестись на ДФЗО. Якщо порівняти цю цифру з відсотком підприємств, що залучені до пілотного проєкту та оплачують навчання для здобувачів, які навчаються за контрактом у закладі освіти, то ми можемо розглядати ці відповіді скоріше, як декларацію бізнесу щодо готовності підтримати концептуально впровадження ДФЗО.



5.15. Чи готова була б компанія забезпечити методичну підготовку наставника здобувачів освіти за дуальною формою?

45,5% підприємств готові забезпечити методичну підготовку наставників для здобувачів за дуальною формою у випадку запровадження такої форми навчання на їхньому підприємстві. Ми окремо проаналізували групу великих підприємств. З 28 опитаних великих підприємств про свою готовність надавати методичну підготовку заявили 13. Це підприємства, які працюють в галузі енергетики, нафтопереробки, будівництва, охорони, інформаційних технологій, автомобільна галузь, машинобудівництво тощо.



5.16. Як ваша компанія підраховувала б власні витрати на підготовку здобувача освіти за дуальною формою?

249 з 400 опитаних підприємців відповіли, що їм складно відповісти на це запитання. Серед 151 отриманої відповіді можна виокремити такі найбільш поширені варіанти:

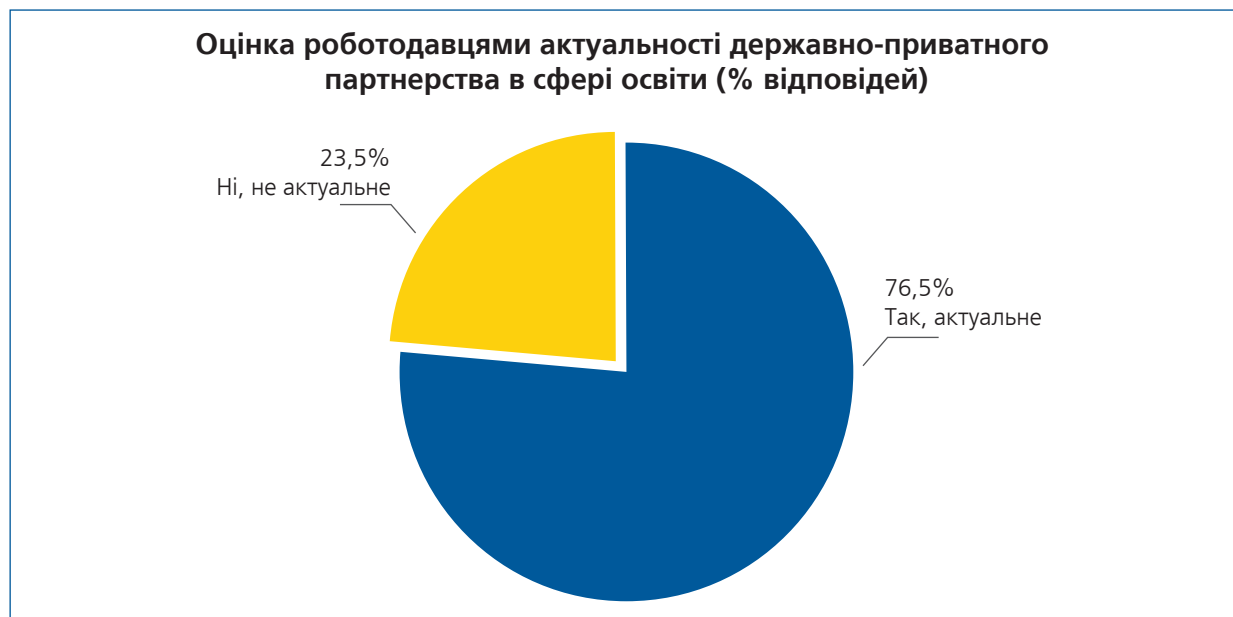
- вартість навчання в ЗО;
- вартість пошуку і навчання кандидатів з врахуванням індексу відпливу кадрів;
- витратні матеріали;
- грошова винагорода наставника;
- грошова винагорода здобувача;
- підготовка з правил техніки безпеки на підприємстві;
- податки;
- спецодяг.

5.17. Вкажіть, будь ласка, спеціальності, за якими ви б прийняли на навчання здобувачів дуальної форми освіти?

Незважаючи на той факт, що це питання було необов'язковим, було отримано 357 відповідей; 29 респондентів зазначили, що незацікавлені в жодній спеціальності. Серед 328 позитивних відповідей найбільш затребуваними є спеціальності, що відносяться до таких галузей знань:

- 07 Управління та адміністрування;
- 12 Інформаційні технології;
- 13 Механічна інженерія;
- 15 Автоматизація та приладобудування;
- 16 Хімічна та біоінженерія;
- 20 Аграрні науки, продовольство;
- 27 Транспорт.

5.18. Чи вважаєте ви актуальним державно-приватне партнерство в сфері освіти?



5.19. Чи вважаєте ви можливим в Україні створення партнерства між роботодавцями однієї галузі задля заснування приватних закладів вищої освіти (так званих дуальних університетів/коледжів)?



Більшість респондентів досить оптимістично оцінюють можливість партнерства задля створення приватних закладів вищої освіти. Вони вважають цілком можливим в Україні створення партнерства між роботодавцями однієї галузі задля заснування приватних закладів вищої освіти (так званих дуальних університетів/коледжів), але чи готові саме вони долучатись до таких ініціатив та інвестувати в них не уточнювалося.

ВИСНОВКИ

.....

Результати першого року запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 №1296 показали, що реалізувати дуальну форму здобуття освіти (ДФЗО) у національному контексті можливо. Для повноцінного розгортання такої практики, а тим більше, системи, буде потрібен час, широка інформаційна кампанія, доопрацювання нормативної бази та формування загальноприйнятого розуміння (філософії) дуальної освіти.

На цьому етапі в рамках реалізації пілотного проєкту роботодавці-партнери провели низку заходів щодо впровадження ДФЗО: прийнято до розгляду та опрацьовано запропоновані МОН України документи, укладено партнерства із закладами освіти, підписано дво- та тристоронні договори, на окремих підприємствах створено та розвинуто інститути наставництва, проведено профорієнтаційні та інформаційні заходи, організовано просвітницьку діяльність безпосередньо для викладачів закладів освіти тощо.

Серед головних причин, що спонукали українські підприємства запровадити ДФЗО: бажання отримати кваліфіковані кадри, не витратити час на адаптацію та перенавчання працівників, бажання бути учасником інноваційних змін, формування позитивного сприйняття бренду підприємства.

На результати першого року пілоту вплинуло запровадження в країні карантину. Деякі підприємства підписали відповідні договори про впровадження ДФЗО та планували долучитися до підготовки здобувачів наприкінці березня. Крім того, не вдалося зібрати інформацію від усіх учасників пілотного проєкту в повному обсязі (заявлена контактна інформація в деяких випадках виявилась некоректною). Не всі кейси, про які прозвітували роботодавці, відповідають формальним ознакам ДФЗО, передбаченим законодавством, а саме: невідповідність відсоткового співвідношення кредитів ЄКТС, відведених на навчання в компанії (в деяких випадках йшлося про стовідсоткову трудову зайнятість), законодавчим вимогам; неузгодженість змісту теоретичної та професійно-практичної підготовки або ігнорування необхідності дотримуватись навчальних планів, а отже працевлаштування здобувача не є частиною навчання за ДФЗО; не передбачається грошова винагорода; виробнича практика подається як навчання в рамках ДФЗО тощо.

Учасниками пілотного проєкту в Україні стали підприємства різних форм власності, представлені в різних секторах економіки, що займаються різними видами економічної діяльності, розташовані в усіх регіонах України, окрім окупованих територій, серед яких конструкторські бюро, видобувні підприємства, підприємства металургійної та харчової промисловості, машинобудівні, аграрні, енергетичні, транспортні підприємства, ІТ-компанії, туристичні компанії, фінансові установи тощо. При цьому було виявлено проблемні питання участі ІТ-компаній в організації навчання за дуальною формою, які слід вивчити окремо з огляду на особливості та потенціал цієї сфери.

Середня кількість здобувачів, які навчались за ДФЗО у звітний період на одному підприємстві, становить 5 осіб. Проте більшість роботодавців-представників малого та середнього бізнесу навчали 1-2 здобувачів. Серед підприємств – безперечних лідерів за кількістю студентів в період пілотного проєкту: ДП «Антонов» та АТ «Придніпровська залізниця», які взяли на навчання більше 65 здобувачів.

Технічні та вузькопрофільні спеціальності таких галузей знань як 13 «Механічна інженерія», 14 «Електрична інженерія», 20 «Аграрні науки та продовольство» користуються більшим попитом серед підприємств, що беруть участь в експерименті МОН. Це підтверджується: кількістю здобувачів, які навчаються за відповідними спеціальностями на ДФЗО, ступенем фінансової участі роботодавців (оплата вартості навчання здобувачів на контрактній основі) тощо. За інформацією підприємств, що дійсно навчали здобувачів протягом 2019-2020 н.р: 17 – залучають здобувачів, котрі навчаються за спеціальностями широкого профілю, в першу чергу економістів (52 здобувача), а 38 – за вузькопрофільними спеціальностями (467 здобувачів), що у чотири рази більше.

У процесі дослідження думки роботодавців щодо результатів впровадження ДФЗО у 2019–2020 н.р. було виявлено низку проблем. Не всі заклади освіти можуть забезпечити достатній рівень теоретичної підготовки здобувачів; не всі заклади освіти згодні та готові розробляти освітні/навчальні програми та індивідуальні навчальні плани для незначної (1-2) кількості здобувачів, які виявили бажання навчатися за ДФЗО; у випадках, коли ініціаторами співпраці виступають заклади освіти, вони не завжди роз'яснюють роботодавцям, **що дуальний характер цієї форми здобуття освіти забезпечується поєднанням двох місць навчання, а не навчання та роботи.** Крім того, спостерігаються суттєві розходження у сприйнятті учасниками пілотного проєкту понять «дуальна форма здобуття освіти», «заочна форма здобуття освіти», «практика», «стажування» тощо.

ДФЗО не є денною формою в чистому вигляді, а тим більше - заочною. З метою забезпечення якісної теоретичної підготовки здобувачів у Законі України «Про вищу освіту» було визначено ДФЗО як спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає певний обсяг навчання на робочому місці. Крім того, як було вказано вище, **відсоток кредитів ЄКТС, що відводиться на навчання на робочому місці, не має перевищувати 60% від загального обсягу освітньої програми.** Отже, роботу на повний робочий день протягом всього періоду здобуття освіти не можна вважати ДФЗО.

Щодо типів договорів, які роботодавці підписують із закладами освіти та здобувачами, здебільшого йдеться про двосторонній договір із закладом освіти та строковий трудовий договір із здобувачем. Лише незначна кількість роботодавців, переважно представників великого бізнесу, спромоглася підписати тристоронні договори. Маємо окремо зазначити, що умови тристороннього договору необов'язково передбачають оплату вартості навчання здобувачів на контрактній основі, оскільки саме таку причину відмови від тристоронніх договорів називали деякі респонденти. Наразі лише 7 з опитаних підприємств покривають вартість навчання здобувачів, які навчаються за контрактом. Наголошуємо, що такий договір покликаний радше визначити права та обов'язки трьох сторін – ЗО, підприємства та здобувача освіти – в рамках організації навчання за ДФЗО та уникнути наведених вище порушень. Крім того, роботодавці пояснюють своє ставлення до тристороннього договору невпевненістю у тому, чи залишиться здобувач надалі працювати на підприємстві після випуску із ЗО (хоча зв'язок між підписанням тристороннього договору і бажанням здобувача після випуску залишитись працювати на підприємстві важко прослідкувати).

Наразі в Україні немає механізмів зобов'язування здобувачів відпрацьовувати певний час на підприємстві після закінчення навчання. Тому роботодавці переймаються за свої інвестиції у здобувача, котрий після випуску може обрати роботу у конкурента. У Німеччині така проблема не є актуальною, адже значна кількість підприємств навчають здобувачів в системі дуальної освіти. Вони вважають, що навіть у випадку, коли вони підготують фахівця «для

іншого роботодавця», то можуть отримати молодого спеціаліста із потрібними компетентностями, підготовленого «конкурентом». Внесення німецьких підприємств до реєстру компаній, які пропонують місця для дуального навчання, вважається частиною розбудови іміджу бренда. Для формування такої філософії в Україні потрібен час та активна робота із популяризації ДФЗО.

Загалом роботодавці зазначають, що не розраховували витрати на навчання одного здобувача за ДФЗО. Деякі підприємства, окрім сплати вартості навчання за контрактом, компенсують здобувачам транспортні витрати, витрати на харчування, за необхідності надають житло, інколи виплачують додаткові «стипендії» від підприємства. Серед ключових складових під час розрахунку витрат на підготовку одного здобувача, який навчається за ДФЗО, є: фінансова мотивація наставників, витратні матеріали, уніформа, транспортні витрати, подекуди харчування.

У перший рік запровадження експерименту роботодавці часто ставали ініціаторами співпраці із закладами освіти. В першу чергу, це підприємства, що потребують спеціалістів вузького профілю. Інколи роботодавець взагалі не має альтернативи при виборі партнерського ЗО, бо фахівців потрібної спеціальності готують один-два заклади освіти в окремому регіоні або в країні загалом. Наприклад, коли йдеться про авіакосмічну або горновидобувну галузь. Саме відсутність варіантів вибору зумовлює взаємну зацікавленість у партнерстві та сприяє налагодженню багаторічної співпраці між підприємствами, особливо представниками великого бізнесу, та вузькопрофільними закладами освіти. Ця особливість часто визначала характер процедури відбору здобувачів на дуальну форму здобуття освіти. У таких випадках рекомендація закладу освіти відігравала вирішальну роль. Однак роботодавцям слід більше уваги приділяти формуванню власної думки про якості здобувачів на основі тестувань чи інтерв'ю, що проводяться на базі компанії. Крім того, до початку експерименту співпраця закладів освіти та підприємств виражалась у забезпеченні бази практики, місця для стажування педагогічних працівників, спільної науково-дослідної діяльності. Тому укладання договору про співпрацю в рамках підготовки здобувачів за ДФЗО часто ставало просто наступним очікуваним кроком.

Частина роботодавців зазначила наявність на підприємствах розвинутого інституту наставництва. Деякі підприємства підкреслюють, що наставництво у них має багаторічну історію. Більшість роботодавців схильється до закріплення за здобувачем одного наставника протягом всього періоду навчання. Проте, якщо розміри та можливості підприємства дозволяють забезпечити ротацію, завдяки чому здобувач ознайомлюється із роботою кількох відділів чи опановує не лише один-два процеси, а весь робочий цикл, у кожному відділі (на кожній ділянці) з ним працює новий наставник. Більше половини підприємств, в яких існує інститут наставництва, зазначили, що наставники проходять обов'язковий інструктаж, тренінги із педагогічної та психологічної підготовки.

Роботодавці використовують як фінансові, так й інші інструменти мотивації наставників. До фінансових належать: щомісячні виплати, премії, додаткові дні відпустки та відпочинок коштом підприємства. Серед нефінансових інструментів заохочення виділяють забезпечення можливості виховати молоді кадри, почуття гордості від передачі власного досвіду та можливість навчатися (підвищувати свою кваліфікацію), навчаючи інших.

Більшість опитаних роботодавців протягом першого року пілотного проєкту спромоглися налагодити ефективну співпрацю із ЗО та мають координатора такої співпраці на підприємстві. Як правило, подібну функцію виконують: начальник відділу кадрів, HR-директор,

керівник центру підготовки та розвитку персоналу, головний інженер або керівник проєкту. На підприємствах, що належать до малого, рідше середнього бізнесу, ця функція може бути покладена на заступника генерального директора або, власне, генерального директора.

Щодо участі (впливу) роботодавця у формуванні змісту освіти, організації освітнього процесу чи вибору теми науково-дослідної діяльності здобувача, результати дослідження виявили, що трохи більше половини роботодавців взагалі не бере участь у цих процесах через недовіру до закладу освіти, відсутність задоволеності від наявного результату чи завдяки здатності навчити всьому необхідному безпосередньо на підприємстві. Проте є частка підприємств, що бере участь у процесі обговорення освітніх програм, активно впливаючи на їх варіативну складову, задає вектор наукової діяльності здобувачів (рекомендуючи теми для дипломних та курсових проєктів).

Можна констатувати, що за перший рік пілотного проєкту із впровадження ДФЗО в Україні випадки розірвання договорів, як за ініціативи підприємств, так і за ініціативи здобувачів ДФЗО, є нечисленними. Причинами ініціювання розірвання договору роботодавцем стали невиконання здобувачем обов'язків чи прогули. В деяких випадках дію договору було призупинено через карантин. Головними причинами розірвання договірних відносин за ініціативи здобувача є бажання змінити напрям (сферу) діяльності, розрив між очікуваннями та реальною трудовою діяльністю, а також складність процесу адаптації у чоловічому колективі (для дівчат). Твердження на кшталт останнього мають бути для закладу освіти попередженням про неналежні умови роботи й недостатній рівень робочої етики в компанії, й під час відбору партнерів-роботодавців такі аспекти слід враховувати з метою захисту здобувачів та здобувачок освіти від можливих загроз не тільки їх честі та гідності, але й фізичному та психологічному здоров'ю.

Не всі підприємства-учасники пілотного проєкту готові надавати можливість для стажування педагогічним працівникам партнерського закладу освіти. Часто самі науково-педагогічні та педагогічні працівники не зацікавлені у підвищенні кваліфікації на базі підприємства-партнера.

Підсумовуючи перший досвід впровадження ДФЗО, переважна більшість роботодавців відзначила власну зацікавленість у продовженні подібної співпраці та її перспективність для кадрової політики підприємства.

Загальний рівень обізнаності про ДФЗО роботодавців, незалучених до експерименту МОН, станом на 2020 рік залишається досить низьким. Лише третина опитаних підприємств знають про існування ДФЗО. Серед джерел такої інформації: статті в ЗМІ, сайт МОН, конференції, участь у міжнародних програмах та проєктах, спрямованих на реформування системи освіти, курси підвищення кваліфікації, інформація від Української Асоціації Маркетингу.

Здебільшого українські підприємства жодним чином не беруть участь у підготовці здобувачів освіти, проте, існують й такі (24,5% опитаних), що провадять самостійну систематичну роботу із підготовки майбутніх фахівців, пропонуючи різні можливості для навчання та стажування студентської молоді, зокрема організовують корпоративні університети, спеціальні лабораторії, створюють хаби та академії при компанії.

Майже чверть опитаних підприємств зазначила, що співпрацює із закладами освіти, виступаючи як бази практики, беручи активну участь в профорієнтаційних заходах; працівники підприємства проводять лекційні заняття в закладах освіти; організовуються професійні курси, навчальні поїздки за кордон, тощо. Крім того, підприємства беруть участь у кваліфікаційних

іспитах, проводять відкриті лекції або тренінги на базі закладів освіти. Інколи представники підприємств входять до складу наглядових рад закладів освіти та головуєть на атестаційних іспитах.

Тим не менш, переважна більшість респондентів зазначила, що випускники закладів фахової передвищої та вищої освіти потребують певного донавчання, деякі роботодавці охарактеризували його як суттєве, підкреслюючи існуючий розрив між теоретичною та практичною підготовкою здобувачів й оцінюючи рівень підготовки випускників українських закладів освіти як незадовільний.

Незважаючи на це, дослідження показало, що лише 27,5% опитаних підприємств сьогодні готові запровадити ДФЗО у власній компанії. Решта або не визначилася, або вважає її економічно невигідною для підприємства (хоча жодних розрахунків респондентами не проводилося). Серед переваг ДФЗО, що їх називають підприємства, найчастіше:

- підвищення якості професійної освіти та подолання розриву між теорією та практикою;
- можливість отримати вже готового фахівця;
- підготовка фахівця, адаптованого під реалії виробництва та суттєве зменшення адаптаційного періоду;
- орієнтація на реальні потреби ринку та роботодавця, який створює робочі місця, та можливість коригування освітніх/навчальних програм;
- зниження витрат підприємств на пошук, до- та перенавчання кадрів;
- можливість залучення додаткового «ресурсу» за меншу фінансову винагороду;
- соціальний ефект та реклама безпосередньо для компанії;
- підвищення конкурентоспроможності підприємства завдяки належній теоретичній і практичній підготовці молодих фахівців.

Тут слід ще раз наголосити, що ДФЗО не має стати інструментом забезпечення підприємств дешевою робочою силою. Підприємство-партнер є місцем навчання здобувача освіти.

Серед перешкод для впровадження ДФЗО українські підприємства зазначають такі:

- нестабільність ситуації в країні;
- відсутність необхідних нормативно-правової бази та державної підтримки;
- застарілість системи освіти та низький рівень підготовки здобувачів закладами освіти;
- додаткові фінансові витрати та витрати часу;
- відсутність гарантій продовження роботи випускника на підприємстві;
- наявність укомплектованого штату працівників;

- небажання молодих людей (здобувачів) працювати на виробництві та високий рівень трудової міграції;
- брак наставників.

До того ж деякі великі підприємства не хочуть брати здобувачів освіти через податки, а малий бізнес наголошує, що не може дозволити собі витрати коштів та робочого часу співробітників, які окупляться через роки. Однак слід зауважити, що питання економічної доцільності ДФЗО підприємствами детально не вивчалось, більшість роботодавців не рахувала витрати та надходження від запровадження ДФЗО. Зокрема, згідно дослідження, проведеного Федеральним інститутом професійної освіти Німеччини, 70% витрат на підготовку здобувача повертаються ще до завершення ним\нею навчання¹⁵.

На додаткових перешкодах також наголошують підприємства, розташовані в сільській місцевості. Зазначається, що здобувачі не квапляться йти працювати на підприємства, розташовані поза межами міста, та зрідка планують подібне працевлаштування у майбутньому. Таким чином, навіть якщо здобувачі погодяться на навчання в рамках ДФЗО на підприємстві, розташованому в сільській місцевості, імовірність того, що вони залишаться там працювати після закінчення навчання, – мінімальна.

Проте, незважаючи на окреслені перешкоди, частина підприємств готова покривати вартість навчання на контрактній основі здобувачеві та забезпечити методичну підготовку наставників. Більше того, 75% респондентів вважають державно-приватне партнерство в сфері освіти актуальним, а створення в Україні партнерства між роботодавцями однієї галузі задля заснування приватних закладів вищої освіти (так званих дуальних університетів/коледжів) – цілком можливим.

Загалом впровадження ДФЗО сприяло поглибленню діалогу закладів освіти й роботодавців, адже, на відміну від практики та заочної форми здобуття освіти, ДФЗО створює кращі умови для встановлення паритетних відносин, пошуку компромісів та задоволення потреб усіх сторін. З метою посилення державно-приватного партнерства в сфері освіти та уникнення підміни понять, коли мова йде про ДФЗО, слід розгорнути інформаційну кампанію щодо німецького та українського досвіду реалізації моделей дуальної вищої освіти. До того ж ЗО можуть допомогти роботодавцям із методичною підготовкою наставників (за потреби), хоча до наставників здобувачів вищої освіти застосовують значно м'якші критерії, ніж до наставників здобувачів професійно-технічної освіти, зокрема, це наявність ґрунтовної методичної підготовки.

Загалом, результати аналізу інформації, отриманої під час дослідження думки роботодавців щодо впровадження ДФЗО в Україні, свідчать, що серед здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників та роботодавців є зацікавленість та поступово формується запит на впровадження ДФЗО. Тому, незважаючи на недосформовану нормативну базу, сьогодні створено достатньо сприятливі умови для поширення ДФЗО, що є одним з напрямів розбудови державно-приватного партнерства в освітній сфері, а основними факторами, що заважають цьому процесу, є економічні чинники та людський фактор.

¹⁵ Pfeifer H., Wenzelmann F. (2020). Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/18. – BIBB. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_21316.pdf

РЕКОМЕНДАЦІЇ¹⁶

Рекомендації для роботодавців щодо подальшого розвитку дуальної форми здобуття освіти

- 1 Ознайомитись із досвідом роботодавців, зібраних у рамках дослідження «Думки роботодавців про дуальну освіту», що проводить Українська Асоціація Маркетингу в партнерстві з Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта та за підтримки Науково-методичного центру ВФПО і Федерації металургів України за результатами першого року впровадження ДФЗО та визначити найбільш придатні моделі організації навчання за дуальною формою залежно від особливостей спеціальності та умов й можливостей підприємства.
- 2 Ініціювати встановлення співпраці із закладами освіти для спільної організації навчання за ДФЗО.
- 3 Призначати відповідальну особу (координатора), яка відповідає за підтримку комунікації із закладом освіти з питань ДФЗО, з огляду на особистісні та професійні якості, що забезпечують її ефективність.
- 4 Розробити процедуру та критерії відбору здобувачів освіти на навчання за ДФЗО (напр. мотивація, відсутність порушень правил внутрішнього розпорядку, успішність, рівень soft skills тощо) із дотриманням принципів прозорості та недискримінації.
- 5 Під час організації навчання за ДФЗО обов'язково укладати тристоронні договори із кожним здобувачем освіти, в яких деталізуються/конкретизуються умови поєднання навчання в закладі освіти та на підприємстві. Такий договір містить тільки погоджені із роботодавцем умови (не передбачає обов'язкову оплату вартості навчання здобувача, котрий навчається на контрактній основі) та забезпечує відповідність організації навчання здобувача вимогам законодавчо-нормативної бази, зокрема щодо частки навчання на підприємстві (не менше 25% та не більше 60% від загального обсягу освітньої програми).
- 6 Брати участь у формуванні/погодженні освітніх програм, навчальних планів тощо, а також в оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти за ДФЗО.
- 7 Під час виконання своїх обов'язків у рамках організації перебування здобувача на підприємстві, брати до уваги, що, незважаючи на наявність трудових відносин із здобувачем, підприємство є другим місцем навчання, що й визначає дуальність такої форми здобуття освіти. Це вимагає від роботодавця ретельної підготовки до співпраці із закладом освіти, дотримання вимог освітньої програми та забезпечення умов для виконання здобувачем індивідуального навчального плану та програми навчання на робочому місці.
- 8 Розробити процедуру та критерії відбору наставників на робочому місці з урахуванням особливостей навчання на різних рівнях освіти.

¹⁶ Рекомендації пройшли обговорення редакційної групи під час підготовки аналітичного звіту за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (I етап, 2019-2020 н.р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16469.pdf>

- 9 Розробити інструменти заохочення співробітників до наставництва. Розробити методику розрахунку витрат підприємства на навчання здобувача за ДФЗО. Додати варіант розрахунку витрат підприємства з внесенням оплати вартості освітніх послуг для здобувачів ДФЗО, котрі не навчаються за кошти державного бюджету.
- 10 На підприємствах, що представляють середній та великий бізнес, передбачити як обов'язкову вимогу до програми навчання на робочому місці ротацію (здійснення практичної підготовки на різних робочих місцях, для набуття всіх передбачених програмою навчання на робочому місці професійних компетентностей).
- 11 За потреби звертатися до закладів освіти за консультаціями з питань організаційно-методичного забезпечення ДФЗО.
- 12 Створювати умови для стажування науково-методичних працівників закладів освіти з метою підвищення їх кваліфікації та підвищення якості теоретичного навчання здобувачів, що навчаються за ДФЗО.
- 13 Регулярно проводити аналіз коротко- та довгострокових потреб підприємства у фахівців й визначати перелік вакантних посад для здобувачів, що навчатимуться за ДФЗО.
- 14 Налагоджувати діалог з іншими підприємствами, що займаються навчанням здобувачів за ДФЗО, з метою створення кластерів роботодавців та вироблення узгоджених стратегій щодо участі у підготовці здобувачів за ДФЗО. Зокрема, узгодженість дій дозволить сформувати єдиний графік навчання для групи здобувачів, що навчаються за ДФЗО й проходять навчання на різних підприємствах; а також у майбутньому створювати аналоги професійних академій ФРН – закладів освіти, що пропонують виключно дуальне навчання.
- 15 Сприяти поступовому переходу на системний підхід до впровадження ДФЗО через підтримку багаторічної співпраці з роботодавцями-партнерами, що дозволить закладам освіти удосконалити організацію навчання здобувачів за ДФЗО, наприклад, створювати «дуальні» програми та здійснювати переведення здобувачів на ДФЗО одразу після вступу.
- 16 Розробити процедури моніторингу якості організації навчання на робочих місцях у рамках ДФЗО, зокрема, через систематичне отримання зворотного зв'язку від здобувачів освіти за ДФЗО та закладів освіти, чи визначення показників ефективності роботи наставників.
- 17 Розробити ключові показники ефективності організації навчання здобувачів на підприємстві за ДФЗО.
- 18 Здійснювати моніторинг продовження трудових відносин із випускниками, що навчалися за ДФЗО.
- 19 Проводити моніторинг та аналіз причин відмови здобувачів продовжувати навчання в компанії в рамках ДФЗО.
- 20 На сайтах компаній розміщувати інформацію про можливості проходити навчання на підприємстві в рамках ДФЗО та переваги такої форми здобуття освіти.
- 21 Брати активну участь у заходах із профорієнтації.

Рекомендації для асоціацій роботодавців та професійних об'єднань

- 1 Заохочувати своїх членів до встановлення співпраці із закладами освіти.
- 2 Працювати над створенням та розвитком мережі роботодавців/ підприємств-партнерів, залучених до ДФЗО з метою створення кластерів роботодавців та вироблення узгоджених стратегій щодо участі у підготовці здобувачів за ДФЗО. Зокрема, узгодженість дій дозволить формувати єдиний графік навчання для групи здобувачів, що навчаються за ДФЗО й проходять навчання на різних підприємствах; а також у майбутньому створювати аналоги професійних академій ФРН – закладів освіти, що пропонують виключно дуальне навчання.
- 3 Сформувати та адмініструвати бази даних (реєстру) роботодавців-партнерів (та робочих місць/вакансій для здобувачів), які мають бути відкритими для бажаючих перейти на навчання за ДФЗО.
- 4 Разом із органами державної влади та місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, професійними асоціаціями, професійними спілками, громадськими організаціями, ТПП та іншими зацікавленими сторонами проводити інформаційні кампанії для роботодавців регіону про переваги ДФЗО та можливості співпраці із закладами освіти.
- 5 Проводити інформаційні кампанії щодо переваг ДФЗО серед здобувачів освіти, школярів, вступників, з огляду на принцип забезпечення гендерного паритету.
- 6 Заохочувати здобувачів/випускників складати кваліфікаційні іспити.

ДОДАТОК 1

ПЕРЕЛІК КОМПАНІЙ, ЗАЗНАЧЕНИХ ЗАКЛАДАМИ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ ПАРТНЕРАМИ ІЗ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ПІД ЧАС ПОДАЧІ ЗВІТІВ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПЕРШОГО РОКУ ВПРОВАДЖЕННЯ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ (НАКАЗ МОН №1296), ЯКІ БУЛИ ОПИТАНІ В РАМКАХ ЦЬОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

.....

Таблиця 8. Перелік компаній-респондентів

№	Назва компанії	Місто	Сайт
1	АТ «Гідросила МЗТГ»	м. Мелітополь	https://www.hydosila.com
2	АТ «ДТЕК Дніпровські Електромережі»	м. Дніпро	https://www.dtek-dnem.com.ua/ua
3	АТ «Ельворті»	м. Кропивницький	https://elvorti.com/
4	АТ КБ ПриватБанк Рівненська філія	м. Рівне	https://old.bank.gov.ua/control/uk/bankdict/bank?id=2553
5	АТ «Мотор Січ»	м. Запоріжжя	http://www.motorsich.com/ukr/
6	АТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат» (АТ «Південний ГЗК»)	м. Кривий Ріг	www.ugok.com.ua
7	АТ «Турбоатом»	м. Харків	https://www.turboatom.com.ua/
8	АТ «ФЕД»	м. Харків	http://www.fed.com.ua/ua/index.html
9	БУ «Укрбургаз» АТ «Укргаз-видобування»	м. Київ	https://ugv.com.ua/uk/page
10	Група компаній «Автоград»	м. Рівне	н/а
11	ДП «Антонов»	м. Київ	https://www.antonov.com
12	ДП «Конструкторське бюро «Південне» ім. М.К. Янгеля»	м. Дніпро	https://www.yuzhnoye.com/ua/company/
13	Жовтанецька сільська рада	Львівська обл., Кам'янка-Бузький р-н, с. Жовтанці	https://zhovtanetska-gromada.gov.ua/structure/
14	Командитне товариство «Рівне-Пас»	м. Рівне	http://bus.com.ua/
15	Національний природний парк «Приазовський»	м. Мелітополь	http://pzf.menr.gov.ua
16	ПАТ «Запоріжсталь»	м. Запоріжжя	https://www.zaporizhstal.com/
17	ПАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» МЕТІНВЕСТ	м. Кривий Ріг	https://ingok.metinvestholding.com/ua
18	ПАТ «Мелітопольський м'ясокомбінат»	м. Мелітополь	http://mmk.company/uk/
19	ПП «Глобалпан»	м. Івано-Франківськ	н/а

№	Назва компанії	Місто	Сайт
20	ПрАТ Металургійний комбінат «АЗОВСТАЛЬ» МЕТІНВЕСТ	м. Маріуполь	https://azovstal.metinvestholding.com/ua
21	ПрАТ «ММК ім. Ілліча»	м. Маріуполь	https://ilyichsteel.metinvestholding.com/ua
22	ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» (ПрАТ «ПІВНГЗК»)	м. Кривий Ріг	https://sevgok.metinvestholding.com/ua
23	ПрАТ Племзавод «Степной»	Запорізька обл, Кам'янсько-Дніпровський район, с. Заповітне,	https://stepnoy.pat.ua
24	ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» (ПрАТ«ЦГОК») МЕТІНВЕСТ	м. Кривий Ріг	https://cgok.metinvestholding.com/ua
25	ПрАТ Шахтоуправління «Покровське»	м. Покровськ	http://pokrovskoe.com.ua/
26	ПрАТ «ЮЖКОКС»	м. Каменское	http://www.bkoks.dp.ua/
27	Регіональна філія «Південна залізниця» ПАТ «Українська залізниця»	м. Харків	https://www.pz.gov.ua/g_doc
28	Регіональна філія «Придніпровська залізниця» АТ «Укрзалізниця»	м. Дніпро	https://dp.uz.gov.ua/ukr/contact
29	ТзОВ «Камаз-Транс-Сервіс»	м. Рівне	н/а
30	Товариство «Глобіно Агро»	м. Глобине	http://ua.globino.ua/globino-agro
31	ТОВ «АБК сервіс»	м. Житомир	н/а
32	ТОВ «Агролюкс»	м. Мелітополь	https://agrolux.ua/
33	ТОВ «Агро-Сервіс»	м. Мелітополь	http://agro-service.com.ua/
34	ТОВ «АСТРА»	Київська обл., Києво-Святошинський район, смт Чабани	https://astra-group.ua/
35	ТОВ АФ «Ольвія»	Запорізька обл., Приазовський р-н, с. Чкалове	https://tov-olvia.biz-gid.ru/
36	ТОВ «Біол»	м. Мелітополь	https://biol.com.ua/
37	ТОВ «ВКФ Мелітопольська черешня»	Запорізька область, Мелітопольський район, с. Садове	www.melcherry.com
38	ТОВ «Високовольтний Союз - РЗВА»	м. Рівне	http://www.rzva.ua/
39	ТОВ «Вотум»	м. Івано-Франківськ	http://www.votum.ua/
40	ТОВ «Гідросила ТЕТІС»	м. Мелітополь	https://www.hydrasila.com/
41	ТОВ «Дедденс Агро»	Рівненська область, с. Гоща	https://www.facebook.com/dedorganic/
42	ТОВ «ЕДС-Інжиніринг»	м. Дніпро	https://eds-ltd.com.ua/
43	ТОВ «Інтерпайп Україна»	м. Дніпро	https://interpipe.biz/
44	ТОВ КФ «Фантазія»	м. Мелітополь	http://fantaziya.org.ua/
45	ТОВ НВП «Зоря»	м. Рубіжне	http://www.zaryachem.com/ua

№	Назва компанії	Місто	Сайт
46	ТОВ «Сквира-племрибгосп»	Київська обл., Сквирський р-н, с. Великополовецьке	н/а
47	ТОВ «СПП»Лана»	Запорізька обл., Михайлівський р-н, с. Плодородне	http://spp-lana.com.ua/
48	ТОВ «Тайфун-2000»	м. Харків	http://creamoire.ua/
49	ТОВ «Техкор»	м. Полтава	https://www.facebook.com/oilgas.ua
50	ТОВ «Фуд Девелопер»	м. Дергачі	capsfood.com
51	ТОВ «Хегельман»	Київ, Дніпро, Львів, Одеса	www.hegelmann.pl
52	ТОВ «ФХ Сервіс»	Львівська обл., Жовківський р-н, село Малехів	н/а
53	ТОВ «Чигринов»	Харків	н/а
54	Турагентство «Браво-тур»	м. Мелітополь	https://bravo-t.com/
55	ФГ «Персей Агро»	Івано-Франківська обл., Тисменицький район, село Угринів	н/а

ДОДАТОК 2

АНКЕТА ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ, НЕЗАЛУЧЕНИХ ДО ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ, ЩОДО МОЖЛИВОГО ВСТАНОВЛЕННЯ СПІВПРАЦІ ІЗ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ ЩОДО ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

.....

Анкета

Шановні колеги!

Українська Асоціація Маркетингу в партнерстві з Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, Державною установою «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти», Федерацією металургів України та WoW HR Volunteer Initiative проводять дослідження ставлення роботодавців України до можливого встановлення співпраці із закладами освіти з метою організації навчання за дуальною формою здобуття освіти. Будемо вдячні за ваші відповіді, які займуть до 10 хвилин вашого часу та будуть використані для розробки рекомендацій органам державної влади та закладам освіти щодо створення сприятливих умов для наближення змісту освіти до вимог ринку праці.

Всі питання стосуються винятково організації дуальної форми здобуття освіти для здобувачів фахової передвищої та вищої освіти в Україні.

Збір даних не охоплює тимчасово окуповані території Донецької та Луганської областей, АР Крим й міста Севастополь.

1. Назва компанії
2. До якої категорії належить ваша компанія:
 - ☐ Великий бізнес
 - ☐ Середній бізнес
 - ☐ Малий бізнес
 - ☐ Мікробізнес
3. У яких регіонах компанія має свої представництва та виробництво:
 - ☐ Вінницька область
 - ☐ Волинська область
 - ☐ Дніпропетровська область
 - ☐ Донецька область (підконтрольні території)
 - ☐ Житомирська область
 - ☐ Закарпатська область
 - ☐ Запорізька область
 - ☐ Івано-Франківська область
 - ☐ Київська область
 - ☐ Кіровоградська область
 - ☐ Луганська область (підконтрольні території)
 - ☐ Львівська область
 - ☐ Миколаївська область
 - ☐ Одеська область
 - ☐ Полтавська область
 - ☐ Рівненська область
 - ☐ Сумська область
 - ☐ Тернопільська область
 - ☐ Харківська область
 - ☐ Херсонська область
 - ☐ Хмельницька область
 - ☐ Черкаська область
 - ☐ Чернівецька область
 - ☐ Чернігівська область
 - ☐ м. Київ
4. Чи є ваша компанія членом Федерації роботодавців України?
 - ☐ Так
 - ☐ Ні
 - ☐ інше

5. Чи є ваша компанія членом інших професійних об'єднань/асоціацій?
(будь-ласка, вкажіть яких)

Моя відповідь _____

6. Як ви оцінюєте готовність випускників закладів фахової передвищої та вищої освіти до роботи у вашій компанії:

- ☐ абсолютно не готові
- ☐ частково готові, але потребують серйозного донавчання
- ☐ частково готові, але потребують донавчання певних навичок
- ☐ майже готові, потребують лише період адаптації
- ☐ повністю готові, не потребують донавчання та періоду адаптації

7. Чи проводить компанія самостійну систематичну роботу із підготовки майбутніх фахівців, які нині є здобувачами освіти в коледжах, університетах тощо?

- ☐ Ні
- ☐ Так, створено корпоративний університет
- ☐ Так, створено академії при компанії
- ☐ Так, створено хаби
- ☐ Так, створено спеціальні лабораторії
- ☐ Так, інші форми (вкажіть будь ласка) _____

8. Чи співпрацює компанія із закладами освіти в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності?

- ☐ Так ☐ Ні

9. Якщо так, вкажіть, будь ласка, як організовано таку співпрацю, наприклад, представники компанії:

- ☐ Проводять тренінги на базі закладів освіти
- ☐ Проводять відкриті лекції у закладах освіти
- ☐ Приймають на практику здобувачів освіти
- ☐ Приймають участь у кваліфікаційних іспитах
- ☐ Входять до складу Наглядових рад закладів освіти
- ☐ Головують на державних іспитах
- ☐ Інше _____

10. Чи були у вас проблеми в процесі налагодження співпраці із закладом освіти?

- ☐ Так ☐ Ні

11. Якщо так, вкажіть будь ласка, які (можна обрати кілька відповідей):

- ☐ Ректор не вважає за потрібне налагоджувати співпрацю із ринком праці
- ☐ Ректор не мав бажання встановлювати співпрацю саме з нашою компанією

- ☐ Заклад освіти вважає, що його основним завданням є не підготовка до професійної діяльності, а формування світогляду
- ☐ Небажання створювати нові освітні програми
- ☐ Заклад освіти не бажав вносити зміни до навчальних програм та індивідуальних навчальних планів
- ☐ Заклад освіти вважає, що навчання в компанії тільки погіршує підготовку здобувача освіти через неспівставність освітніх програм та завдань, які отримує здобувач на робочому місці
- ☐ Страх зменшення навантаження викладачів закладів освіти
- ☐ Студенти не бажали поєднувати навчання та роботу в компанії

12. Чи знаєте ви про дуальну форму здобуття освіти?

- ☐ Так ☐ Ні

13. Якщо так, звідки ви отримали таку інформацію?

- ☐ Сайт МОН
- ☐ Прес-конференції
- ☐ Статті в ЗМІ
- ☐ Участь у заходах
- ☐ Інформація від закладів освіти
- ☐ Інше _____

14. На вашу думку, за якими критеріями можна визначити дуальну форму здобуття освіти?

- ☐ Наявність договорів із закладами освіти про впровадження дуальної форми здобуття освіти
- ☐ Наявність тристоронніх договорів про впровадження дуальної форми здобуття освіти між закладом освіти, здобувачем та компанією
- ☐ Наявність узгодженого з компанією індивідуального плану навчання з відповідним розподілом навчальних годин між закладом освіти та компанією
- ☐ Наявність трудового договору зі здобувачем освіти з виплатою йому заробітної плати
- ☐ Наявність наставників в компанії, обов'язком яких є опікування проходженням навчання здобувачем
- ☐ Наявність координатора дуальної форми здобуття освіти в компанії

15. Чи готові ви запровадити дуальну форму здобуття освіти у своїй компанії?

- ☐ Ні, вважаємо економічно недоцільним
- ☐ Ні, оскільки попередньо мали негативний досвід співпраці із закладами освіти
- ☐ Ні, через відсутність державних механізмів заохочення бізнесу
- ☐ Можливо, не визначилися, недостатньо інформації щодо такої форми здобуття освіти
- ☐ Так, готові зараз

- ☐ Так, готові, але через певний час
- ☐ Так, готові за умови ефективної співпраці із закладом освіти та дотримання ним усіх домовленостей

16. Які ви бачите переваги запровадження дуальної форми здобуття освіти у своїй компанії?

17. Які ви бачите перешкоди для запровадження дуальної форми здобуття освіти у своїй компанії?

18. Як ваша компанія підраховувала б власні витрати на підготовку здобувача освіти за дуальною формою?

19. Чи готова була б компанія покрити вартість навчання здобувача, який перейшов на дуальну форму здобуття освіти та навчається на контрактній основі?

- ☐ Так ☐ Ні

20. Який відсоток заробітної плати штатного співробітника на цій посаді, ви вважаєте, слід виплачувати здобувачам освіти за дуальною формою?

- ☐ 0-20%
- ☐ 21-40%
- ☐ 41-60%
- ☐ 61-80%
- ☐ 80-100%

21. Чи готова була б компанія забезпечити методичну підготовку наставника здобувачів освіти за дуальною формою?

- ☐ Так ☐ Ні

22. Чи вважаєте ви актуальним державно-приватне партнерство в сфері освіти?

- ☐ Так ☐ Ні

23. Чи вважаєте ви можливим в Україні створення партнерства між роботодавцями однієї галузі задля заснування приватних закладів вищої освіти (так званих дуальних університетів/коледжів)?

- ☐ Так ☐ Ні

24. Вкажіть, будь ласка, спеціальності, за якими ви б прийняли здобувачів освіти, які навчаються за дуальною формою?

01 Освіта/Педагогіка

012 Дошкільна освіта

013 Початкова освіта

014 Середня освіта (за предметними спеціалізаціями)

- 014.01 Середня освіта (Українська мова і література)
- 014.02 Середня освіта (Мова і література (із зазначенням мови))
- 014.03 Середня освіта (Історія)
- 014.04 Середня освіта (Математика)
- 014.05 Середня освіта (Біологія та здоров'я людини)
- 014.06 Середня освіта (Хімія)
- 014.07 Середня освіта (Географія)
- 014.08 Середня освіта (Фізика)
- 014.09 Середня освіта (Інформатика)
- 014.10 Середня освіта (Трудове навчання та технології)
- 014.11 Середня освіта (Фізична культура)
- 014.12 Середня освіта (Образотворче мистецтво)
- 014.13 Середня освіта (Музичне мистецтво)
- 014.15 Середня освіта (Природничі науки)
- 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями)
- 016 Спеціальна освіта
- 017 Фізична культура і спорт

02 Культура і мистецтво

- 021 Аудіовізуальне мистецтво та виробництво
- 022 Дизайн (крім спеціалізацій «Графічний дизайн», «Дизайн одягу (взуття)», «Дизайн середовища», «Промисловий дизайн»)
- 023 Образотворче мистецтво, декоративне мистецтво, реставрація
- 024 Хореографія
- 025 Музичне мистецтво
- 026 Сценічне мистецтво
- 027 Музеєзнавство, пам'яткознавство
- 028 Менеджмент соціокультурної діяльності
- 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа

03 Гуманітарні науки

- 031 Релігієзнавство
- 032 Історія та археологія
- 033 Філософія
- 034 Культурологія
- 035 Філологія

05 Соціальні та поведінкові науки

- 051 Економіка
- 052 Політологія

053 Психологія

054 Соціологія

06 Журналістика

061 Журналістика

07 Управління та адміністрування

071 Облік і оподаткування

072 Фінанси, банківська справа та страхування

073 Менеджмент

075 Маркетинг

076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність

08 Право

081 Право

09 Біологія

091 Біологія

10 Природничі науки

101 Екологія

102 Хімія

103 Науки про Землю

104 Фізика та астрономія

105 Прикладна фізика та наноматеріали

106 Географія

11 Математика та статистика

111 Математика

112 Статистика

113 Прикладна математика

12 Інформаційні технології

121 Інженерія програмного забезпечення

122 Комп'ютерні науки

123 Комп'ютерна інженерія

124 Системний аналіз

125 Кібербезпека

126 Інформаційні системи та технології

13 Механічна інженерія

131 Прикладна механіка

132 Матеріалознавство

133 Галузеве машинобудування

134 Авіаційна та ракетно-космічна техніка

135 Суднобудування

136 Металургія

14 Електрична інженерія

141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка

142 Енергетичне машинобудування

143 Атомна енергетика

144 Теплоенергетика

145 Гідроенергетика

15 Автоматизація та приладобудування

151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології

152 Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка

153 Мікро- та наносистемна техніка

16 Хімічна та біоінженерія

161 Хімічні технології та інженерія

162 Біотехнології та біоінженерія

163 Біомедична інженерія

17 Електроніка та телекомунікації

171 Електроніка

172 Телекомунікації та радіотехніка

173 Авіоніка

18 Виробництво та технології

181 Харчові технології

182 Технології легкої промисловості

183 Технології захисту навколишнього середовища

184 Гірництво

185 Нафтогазова інженерія та технології

186 Видавництво та поліграфія

187 Деревообробні та меблеві технології

19 Архітектура та будівництво

191 Архітектура та містобудування

192 Будівництво та цивільна інженерія

193 Геодезія та землеустрій

194 Гідротехнічне будівництво, водна інженерія та водні технології

20 Аграрні науки та продовольство

201 Агрономія

202 Захист і карантин рослин

203 Садівництво та виноградарство

204 Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва

205 Лісове господарство

206 Садово-паркове господарство

207 Водні біоресурси та аквакультура

208 Агроінженерія

21 Ветеринарна медицина

211 Ветеринарна медицина

212 Ветеринарна гігієна, санітарія і експертиза

22 Охорона здоров'я

221 Стоматологія

222 Медицина

223 Медсестринство

224 Технології медичної діагностики та лікування

225 Медична психологія

226 Фармація, промислова фармація

227 Фізична терапія, ерготерапія

228 Педіатрія

229 Громадське здоров'я

23 Соціальна робота

231 Соціальна робота

232 Соціальне забезпечення

24 Сфера обслуговування

241 Готельно-ресторанна справа

242 Туризм

25 Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону

251 Державна безпека

252 Безпека державного кордону

253 Військове управління (за видами збройних сил)

254 Забезпечення військ (сил)

255 Озброєння та військова техніка (крім вищих військових навчальних закладів (закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання), військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти)

255 Озброєння та військова техніка (для вищих військових навчальних закладів (закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання), військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти)

256 Національна безпека (за окремими сферами забезпечення і видами діяльності)

26 Цивільна безпека

261 Пожежна безпека

261 Пожежна безпека (для вищих військових навчальних закладів (закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання), військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти)

262 Правоохоронна діяльність (для вищих військових навчальних закладів (закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання), військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти)

263 Цивільна безпека

27 Транспорт

271 Річковий та морський транспорт

272 Авіаційний транспорт

273 Залізничний транспорт

274 Автомобільний транспорт

275 Транспортні технології (за видами)

28 Публічне управління та адміністрування

281 Публічне управління та адміністрування

29 Міжнародні відносини

291 Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії

292 Міжнародні економічні відносини

293 Міжнародне право

25. ПІБ респондента, посада, контактний номер телефону. Дані необхідні для уточнення відповідей на питання за потреби.

Дякуємо за співпрацю!

ДОДАТОК 3

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

.....

Законодавчу базу для впровадження дуальної форми здобуття освіти у закладах фахової передвищої та вищої освіти України становлять:

1. Закон України «Про освіту», 2017, №2145-VIII (зі змінами).
2. Закон України «Про вищу освіту», 2014, №1556-VII (зі змінами).
3. Закон України «Про фахову передвищу освіту», 2019, №2745-VIII (зі змінами).
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 №660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».
5. План заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.04.2019 №214.
6. Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 р. №1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».

Закон України «Про освіту» вводить поняття «дуальна форма здобуття освіти».

Стаття 9. Форми здобуття освіти

1. Особа має право здобувати освіту в різних формах або поєднуючи їх. Основними формами здобуття освіти є: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві)); дуальна.

10. 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, як правило, на основі договору.

Закон України «Про вищу освіту» уточнює визначення для рівня вищої освіти.

Стаття 49. Форми здобуття освіти в закладах вищої освіти

1. Особа має право здобувати вищу освіту в різних формах або поєднувати їх. Основними формами здобуття вищої освіти є:

- інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева);
- дуальна.

6. Дуальна форма здобуття вищої освіти – це спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми на основі договору. Навчання на робочому місці передбачає виконання посадових обов'язків відповідно до трудового договору.

Дуальна освіта здійснюється на підставі договору між закладом вищої освіти та роботодавцем (підприємством, установою, організацією тощо), що передбачає:

- порядок працевлаштування здобувача вищої освіти та оплати його праці;
- обсяг та очікувані результати навчання здобувача вищої освіти на робочому місці;
- зобов'язання закладу вищої освіти та роботодавця в частині виконання здобувачем вищої освіти індивідуального навчального плану на робочому місці;
- порядок оцінювання результатів навчання, здобутих на робочому місці.

8. Заклад вищої освіти може використовувати інші форми здобуття вищої освіти і поєднувати форми здобуття вищої освіти відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в закладі вищої освіти, а також встановлювати вимоги до поєднання форм здобуття вищої освіти.

Закон України «Про фахову передвищу освіту».

Стаття 47. Форми здобуття фахової передвищої освіти 1. Формами здобуття фахової передвищої освіти є: 1) інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); 2) індивідуальна (екстернатна, на робочому місці (на виробництві)); 3) дуальна. 2. Форми здобуття фахової передвищої освіти можуть поєднуватися.

Стаття 50. Частина 7. Практична підготовка здобувачів фахової передвищої освіти за дуальною формою здобуття освіти та на робочому місці (на виробництві) може здійснюватися з урахуванням особливостей цих форм здобуття освіти.

ДОДАТОК 4

ІНТЕРВ'Ю З ГЕННАДІЄМ КИРИЧЕНКОМ, НАЧАЛЬНИКОМ УПРАВЛІННЯ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ АТ «ТУРБОАТОМ» (М. ХАРКІВ)

.....



Розвиток промисловості і підприємств, таких як наш «Турбоатом», неможливий без наступності поколінь і формування кадрового резерву. Тому ми почали розбудовувати співпрацю із закладами освіти: приходили на захист дипломних робіт, проводили зустрічі з молоддю, розповідали про можливість отримати практичну підготовку на підприємстві.

Наше підприємство ініціювало співпрацю з ЗВО щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти. Спочатку ми запропонували партнерство «рідному» Національному технічному університету «Харківський політехнічний інститут», а потім вже Національному аерокосмічному університету ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Харківському національному економічному університету ім. Семена Кузнеця і Харківському національному університету міського господарства імені О. М. Бекетова. Це ті заклади освіти, які мають відповідні профільні кафедри. На початку нашої співпраці було укладено двосторонні угоди і розпочато відбір здобувачів на навчання за ДФЗО на базі нашого підприємства. Як на практиці, так і на «дуалку», до нас, як правило, йде найбільш добре підготовлена молодь. Однак, був випадок, коли після тестування ми відмовили одному претенденту, але хлопець підтягнувся й за рік успішно пройшов відбір.

Чому саме дуальна форма здобуття освіти? Звичайно, ми співпрацюємо з закладами освіти і надаємо їм бази для практики. Але в рамках ДФЗО ми зараховуємо здобувачів у штат лише на інженерні посади. «Дуальників» приймають на роботу на 0,5 ставки, але їм доступні всі пільги, як наприклад, відпустка тощо. Ми надаємо перевагу здобувачам, які навчаються в магістратурі або на четвертому курсі бакалаврату та наполягаємо на обов'язковому опануванні повного курсу в університеті, адже це важлива складова їх освіти. Дипломні роботи здобувачів відображають їх роботу в реальних проєктах.

На підприємстві кожен здобувач має наставника. Наставниками є наші висококваліфіковані фахівці, наприклад, провідні інженери чи начальники секторів. Вони слідкують за узгодженістю тем, які здобувачі опановують у ЗВО, та завдань, котрі отримують на підприємстві. Кожен здобувач має індивідуальний навчальний план, відповідно до якого проходить навчання в різних конструкторських відділах СКБ і бюро, отримуючи різноплановий досвід. Графік навчання і роботи складається з 2 днів на підприємстві та 3 днів в університеті.

Чесно кажучи, ми не підраховували витрати на дуальну форму навчання. На підприємстві є штатний розклад, зокрема там є штатний розклад для молодих фахівців і здобувачів, які навчаються за дуальною формою здобуття освіти. Заробітна плата одного такого здобувача становить 9 тисяч гривень. Вони працюють над реальними проєктами. Їхні графіки роботи

узгоджені із закладом освіти. У літній період здобувачі, за бажанням, працювали на повну ставку. Ми виходимо з того, що необхідно мінімум 3 роки для підготовки інженера-конструктора та інженера-технолога. Звичайно, у випадку з дуальною формою здобуття освіти ми економимо час.

У 2019-2020 н.р. за ДФЗО у нас навчались майже 40 здобувачів за фахом інженер-конструктор, інженер-технолог, економісти та інші.

ДОДАТОК 5

ІНТЕРВ'Ю З ВІКТОРОМ БОНДАРЕНКОМ, КЕРІВНИКОМ ЦЕНТРУ ПІДГОТОВКИ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» (М. ДНІПРО)

.....



Наразі наша компанія співпрацює із трьома закладами освіти Дніпропетровської області – НТУ «Дніпровська політехніка», Кам'янським державним енергетичним технікумом та Дніпровським державним технікумом енергетичних та інформаційних технологій. У 2020 році ми плануємо розширити співпрацю та залучити здобувачів із Криворізького та Нікопольського районів.

Першою до нас звернулася Дніпровська політехніка з пропозицією співпраці для організації навчання за ДФЗО. Наша компанія з радістю відгукнулася та запропонувала подібну співпрацю й іншим закладам освіти, що здійснюють підготовку за спеціальністю «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка». Далі ми продовжили діалог з тими, хто відгукнувся.

Сторону закладу освіти на перемовинах про співпрацю представляли ректор чи проректор спільно із співробітниками ЗО, відповідальними за дуальну освіту. Від роботодавця брали участь керівник департаменту з управління персоналом, начальник та головний фахівець центру професійної освіти. Ключовим питанням перемовин було розроблення чітких кроків та підходів реалізації ДФЗО, адже кожна сторона зацікавлена в успішній співпраці та здійсненні реальних змін для покращення практичної підготовки здобувачів освіти. У результаті, з усіма партнерськими закладами освіти ми маємо двосторонні договори про співпрацю.

Для інформування здобувачів освіти 3-го курсу ми проводимо презентації, розповідаємо про компанію та умови навчання за ДФЗО. Дана інформація також розміщена на сайтах та сторінках у соціальних мережах підприємства і закладу освіти. Більш детальну інформацію про процедуру подачі заявки на навчання за ДФЗО здобувачі можуть отримати у куратора з питань дуальної освіти чи куратора своєї групи. Додатково, QR-коди з посиланням на онлайн-анкету розміщені на інформаційних стендах у закладах освіти.

Критерії відбору, якими ми керуємось: вік - не молодше 18 років; рекомендація закладу освіти; успіхи в навчанні; наявність бажання здобувати освіту за ДФЗО; бажання кар'єрного зростання в нашій компанії. Додатковими критеріями є наявність робітничої професії та групи з електробезпеки. Відбір проводимо у форматі співбесіди з усіма здобувачами, що виявили бажання спробувати навчання за ДФЗО. Як правило, 10-25% кандидатів не проходять співбесіду, а всі відібрані кандидати отримують місця для навчання за робітничими професіями.

В компанії запроваджено інститут наставництва. Наставників обирають з-поміж працівників з відповідною освітою. Вони проходять навчання (отримують методичну підготовку) та тестування. За роботу з учнями їм нараховується доплата.

На підприємстві співпрацю із закладами освіти координує керівник департаменту з управління персоналом. Постійний робочий контакт з кураторами від закладу освіти та студентами-дуальниками підтримує головний фахівець центру професійної освіти підприємства по телефону, у Viber-групах, а також під час спільного аудиту робочих місць здобувачів (один раз на квартал).

Графіки навчання узгоджують обидві сторони. Ми намагаємося зробити їх зручними для здобувачів, а тому 3 дні здобувачі навчаються у закладі освіти і 2 дні – на виробництві. «Дуальник» навчається як за індивідуальною програмою у структурному підрозділі, так і на курсах в навчальному центрі, який утримує підприємство. У періоди практики, написання дипломних робіт та канікул здобувачі знаходяться 100%-во на виробництві, але з урахуванням їх можливостей та побажань. Теми дипломних проєктів обираємо відповідно до проблематики підприємства та з огляду на інтереси здобувача і рекомендації керівника дипломного проєкту від ЗВО.

Компанія не розраховувала витрати на підготовку одного дуальника. Але інвестиції звісно є: здобувачі офіційно працевлаштовані, отже отримують заробітну плату, забезпечені спецодягом та медичним страхуванням, як і всі інші працівники підприємства. Привабливість дуальної форми навчання значно залежить від рівня матеріальної мотивації студентів, що пропонує роботодавець.

ДТЕК – відповідальний роботодавець, який підтримує талановиту молодь. Тому для нас дуальна форма навчання – це практикоорієнтована підготовка майбутнього працівника в умовах реального виробництва. А ще – можливість залучити молодих фахівців у компанію, прискорити їх адаптацію на підприємстві. З початку 2020 року на навчання за ДФЗО у компанію взяли 8 студентів. Вільними залишаються ще 12 місць.

ДОДАТОК 6

ІНТЕРВ'Ю З ВАЛЕНТИНОЮ ПУЧКОЮ, HR-ДИРЕКТОРОМ ТОВ «ЕДС-ІНЖИНІРИНГ», КООРДИНАТОРОМ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ (М. ДНІПРО)

.....



Ми почали впроваджувати дуальну форму здобуття освіти у 2019 році, оскільки відчуваємо брак кваліфікованих кадрів на підприємстві. Наша компанія ініціювала співпрацю із Національним технічним університетом «Дніпровська політехніка», оскільки саме в цьому закладі освіти є кафедра електроенергетики, яка готує фахівців потрібної нам спеціальності, а саме: електроенергетиків, електротехніків та електромеханіків. Окремо відмічу, що важливим чинником успіху було бажання викла-

дачів співпрацювати з нами як одним із провідних підприємств регіону для працевлаштування студентів.

На початку співпраці з закладом освіти було підписано рамкову угоду, що визначає намір взяти участь в експерименті згідно Наказу МОН від 15.10.2019 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».

Наступним нашим кроком стало спілкування зі здобувачами. Ми розповіли їм про компанію EDS, нашу корпоративну культуру, умови праці та очікування від здобувачів, які виявили бажання перейти на навчання за дуальною формою. Далі ми узгодили індивідуальні навчальні плани та програми навчання на робочих місцях на поточний навчальний рік. Зараз вісім майбутніх бакалаврів, яких було прийнято в штат, два дні на тиждень працюють в EDS, а решту часу відвідують лекції та семінарські заняття у ЗВО. За кожним здобувачем закріплений наставник, висновок якого, після завершення періоду навчання в компанії, враховується під час оцінювання здобувача закладом освіти.

Чому нашій компанії вигідна співпраця із закладом освіти? З нашого досвіду, молодий спеціаліст після закінчення ЗВО потребує щонайменше 3 роки для того, щоб стати справжнім фахівцем. То ж, коли ми надаємо здобувачу освіти можливість набути практичні навички на виробництві, то вже на момент його випуску отримуємо готового спеціаліста, який може відразу повноцінно виконувати трудові обов'язки на нашому підприємстві.

У чому вигода для здобувача та закладу освіти? Кожен здобувач має наставника, котрий знайомить його з особливостями роботи в компанії, її корпоративною культурою. Це дає змогу здобувачеві приймати поінформовані рішення щодо своєї майбутньої кар'єри. Здобувачі отримують можливість писати кваліфікаційні роботи на основі не інформації із підручників багаторічної давнини, а реальних даних і кейсів, отримують можливість працювати на сучасному обладнанні. Звісно, не всі здобувачі після випуску залишаються

працювати на нашому підприємстві, це цілком природно. Але краще так, аніж коли до нас потрапляє фахівець, який потім «нудьгує» або не знає, що і як робити на робочому місці. Це збитки для підприємства й втрата часу і можливостей для самої людини.

Наголошуємо, що сьогодні потрібно змінювати освітні програми. Коли ми співпрацюємо із закладом освіти, наприклад з НТУ «Дніпровська політехніка», викладачі запитують які курси читати, на яких темах акцентувати увагу. Так, співпрацюючи з підприємством, вони підвищують свою кваліфікацію. Саме тому ми дуже задоволені партнерством із цим закладом освіти. На жаль, не всі ЗВО такі ж – маємо й інший досвід. Проте, ми впевнені, що завдяки дуальній освіті бізнес має шанс виховувати класних фахівців, які, в свою чергу, розвиватимуть економіку України.

ДОДАТОК 7

ІНТЕРВ'Ю З ІГОРЕМ ПЕРЕЛИГІНИМ, ЧЛЕНОМ ПРАВЛІННЯ ПРАТ «МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ М'ЯСОКОМБІНАТ» (М. МЕЛІТОПОЛЬ)

.....



Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного є одним з основних закладів вищої освіти, що готує фахівців для нашого підприємства. Наше товариство належить до підприємств харчової промисловості, а тому дотримання санітарних норм є надзвичайно важливим. Раніше ми приймали студентів на ознайомчі практики, однак, дійшли висновку про неефективність такої співпраці, й не лише через оформлення допуску на виробництво. Більшість студентів приходили на підприємство не для отримання нових знань, а для «нової історії» у соціальних мережах. Тоді ми відмовилися від співпраці із закладами освіти у такому форматі.

До нас звернулися представники університету з пропозицією взяти участь у пілотному проєкті із впровадження дуальної форми здобуття освіти. У даному випадку нас зацікавила така пропозиція завдяки філософії рівноправного партнерства в сфері освіти, тобто можливість спільного розроблення та координації освітнього процесу, формулювання його очікуваних результатів. Спочатку ми взяли участь в обговоренні навчальних планів, а потім підписали тристоронні договори зі студентами та закладом освіти.

Сьогодні за дуальною формою у нас навчаються економісти, фінансисти та технологи харчової промисловості (м'ясної). Ми не відбирали їх за особливими критеріями, а дослухалися до рекомендацій викладачів. Графік їхньої роботи передбачає й обов'язкове відвідування занять в університеті.

З першого дня за кожним здобувачем було закріплено кураторів від університету та наставників від підприємства. Економістами займаюся особисто я, головний технолог навчає

здобувачів з технології переробки м'яса. Кожен здобувач під час навчання знайомиться з роботою декількох цехів/відділів підприємства, що дозволяє вивчити всі технологічні процеси. Наприкінці семестру ми провели атестацію здобувачів на підприємстві у присутності наставників та викладачів ТДАТУ.

Ми плануємо продовжувати співпрацю із Таврійським державним агротехнологічним університетом імені Дмитра Моторного і навчати здобувачів вищої освіти за дуальною формою.

ДОДАТОК 8

ІНТЕРВ'Ю З РОМАНОМ МЕЛЬНИКОМ, ЗАСТУПНИКОМ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ТОВ «ВИСОВОЛЬТНИЙ СОЮЗ–РЗВА» (М.РІВНЕ)

.....



У 2019 році ми розпочали співпрацю з Національним університетом водного господарства та природокористування (НУВГП) щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти. Звісно, ми вже мали гарний досвід співпраці з НУВГП, оскільки це єдиний великий технічний ЗВО в нашому місті. Але, якщо раніше наша співпраця ґрунтувалася на добрих взаєминах, то в 2019 році ми уклали договори та зарахували чотирьох здобувачів до себе на підприємство.

Чому ми зважилися на такий крок? У нашій галузі гостро відчувається брак кадрів. Крім того, ми чітко усвідомлюємо, що в Рівне **не прийдуть** висококваліфіковані фахівці та випускники зі Львова, Тернополя чи Польщі, щоб працювати на нашому підприємстві та розвивати наше місто. Нам потрібно виховувати та розраховувати власні кадри. Тому, незважаючи на карантинні обмеження, ми продовжуємо співпрацю з НУВГП, хоча підприємство дуже сильно відчуває негативні впливи та наслідки пандемії.

З 2016 року НУВГП, на базі кафедри автоматизації, електротехнічних та комп'ютерно-інтегрованих технологій, готує інженерів-електриків бакалаврського та магістерського рівнів. Тому, враховуючи потребу у молодих кваліфікованих кадрах, у 2019 році ми зважилися взяти участь в пілотному проєкті із впровадження дуальної освіти, відібрали чотирьох здобувачів та з кожним уклали тристоронні угоди. Відповідно до вимог та інструкцій, навчальні плани та графік навчання погодили із закладом освіти.

Так як ДФЗО передбачає здобуття поглиблених практичних умінь та навичок, то ТОВ «Висовольтний Союз – РЗВА» надало і базу для практичного навчання інженерів-електриків на основі строкових трудових договорів. У рамках такої співпраці ми працювали із здобувачами 3 та 4 курсів. Наразі, здобувачі працюють на посадах інженерів-технологів у цехах складання висовольтних вимикачів і комплектних розподільчих пристроїв та виконують завдання з впровадження нових технологічних процесів. За таких умов навчання здобувачі мають змогу вивчити більш глибоко предмети, отримати доступ до сучасної техніки та технологій, «потримати» все своїми руками. Ми сподіваємося, що у майбутньому вони ж стануть і нашими співробітниками.

ДОДАТОК 9

ІНТЕРВ'Ю З ТЕТЯНОЮ ІВАНЧЕНКО, НАЧАЛЬНИКОМ ВІДДІЛУ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ» (М. КРИВИЙ РІГ)

.....



Чому ми зацікавилися підготовкою фахівців саме за дуальною формою навчання? Маємо потребу у висококваліфікованих фахівцях, здатних швидко адаптуватись та інтегруватись у систему підприємства. Як правило, працевлаштовуються випускники закладів освіти, які добре знають теорію, мають загальне уявлення про виробництво, але їм бракує практичних навичок і відповідного набору компетенцій для виконання своїх посадових обов'язків, адже практична підготовка, зазвичай, недостатня для розуміння процесів виробництва. Дипломні проекти здобувачі, як правило, пишуть без уявлення про потреби виробництва.

У результаті, багато молодих фахівців, які вперше знайомляться з виробництвом відразу після студентської лави – звільняються. Тому було прийнято рішення розробити такі навчальні програми, які забезпечать рівноцінне поєднання теорії з практикою і дозволять молоді бути на «ти» з виробництвом вже з перших днів роботи. Формат ДФЗО передбачає чергування теоретичного та виробничого навчання на реальному промисловому майданчику. Саме там здобувачі знайомляться з технологічними процесами та азами майбутньої професії й набувають навичок роботи за спеціальністю.

Реалізувати підготовку фахівців за дуальною формою здобуття освіти було вирішено спільно з Криворізьким національним університетом та профільними коледжами. Сьогодні у фокусі нашої уваги – підготовка механіків і збагачувачів за двома моделями дуальної освіти. Основна їх відмінність полягає у процесах організації навчання.

То ж, перша модель передбачає підготовку збагачувачів, які здобувають ступінь магістра. Ми ініціювали цей процес та зібрали загальнокорпоративну групу із 8 здобувачів з числа співробітників – по 2 представника від кожного гірничо-збагачувального комбінату. Обрані працівники не мають профільної освіти, але бажають працювати збагачувачами та добре зарекомендували себе. Тобто, ми залучаємо тих, хто має потенціал, готові та здатні до навчання. Наші фахівці разом із завідувачем кафедри «Збагачення корисних копалин», Тетяною Анатоліївною Олійник, розробили адаптовану під потреби підприємства освітню програму, індивідуальні плани здобувачів та навчальні програми дисциплін. У процесі підготовки пакету документів ми врахували вимоги до кількості кредитів ЄКТС та потреби підприємства у компетентностях, якими має володіти магістр-збагачувач. Мета такої підготовки - отримання універсального фахівця, який зможе працювати на всіх підприємствах компанії у сфері збагачення корисних копалин, так як на наших підприємствах застосовують різні технології збагачення.

Друга модель здобуття освіти за ДФЗО, яку реалізує наше підприємство, спрямована на підготовку механіків, які навчаються на бакалавраті. У процесі формування групи спочатку ми співпрацювали з випускними коледжів відповідного напрямку: проводили зустрічі, говорили про проєкт, можливості та переваги для кожної зі сторін-учасників, а після відбору сформували групу з семи здобувачів.

Підготовку кваліфікованих механіків здійснюємо за спеціальністю «Галузеве машинобудування». Разом з деканом механіко-машинобудівного факультету детально пропрацювали навчальну програму, визначили зміст теоретичної та практичної складових, склали карту компетенцій кваліфікованого механіка. У результаті, в нашому випадку, підготовка складається з чергування 2-х місяців навчання в університеті та 2-х місяців виробничого навчання на підприємстві. Здобувачі, які навчаються за ДФЗО за спеціальністю «Галузеве машинобудування» отримують стипендію, якщо за результатами підсумкової атестації отримали 71 бал і вище, та заробітну плату під час виробничого навчання, згідно з умовами укладеної тристоронньої угоди між університетом, студентом та підприємством.

Для ефективного управління виробничим процесом необхідною передумовою є досконале розуміння усіх процесів зсередини. Ми маємо непростий технологічний процес. Спочатку ми видобуваємо руду, потім її дробимо, збагачуємо, і тільки потім з'являється сировина та продукт для реалізації. Слід окремо відзначити, що у професійній діяльності фахівця чи керівника обов'язковою умовою для організації та управління ремонтними і налагоджувальними процесами є вміння власноруч виконувати усі види робіт. Тому, під час виробничого навчання на підприємстві, здобувачі-майбутні механіки, окрім ознайомлення з процесами в структурних підрозділах комбінату, як наприклад кар'єри, рудозбагачувальні, дробильні фабрики та цехи виробництва обкатишів і т. д., проходять професійно-практичну підготовку та здобувають робітничу професію «слюсар-ремонтник».

Для правильної реалізації цієї форми підготовки студентів на виробництві ми залучаємо наставників – найбільш кваліфікованих співробітників, які працюють за конкретним напрямом на виробництві. Таких наставників може бути декілька, щоб здобувачі змогли опанувати роботу машин, механізмів, обладнання, технологічного процесу, організацію праці всього підприємства. Саме наставники передають здобувачам знання і навички для роботи на усіх етапах циклу виробництва. Окрім того, наставники знайомлять здобувачів із особливостями роботи підприємства, поточними проєктами, стандартами безпеки та ефективності технологічного процесу. Звісно, такі знання та навички позитивно впливають на подальше кар'єрне зростання здобувачів, що наразі навчаються за ДФЗО.

Аби впевнитися в якості підготовки здобувача та успішності процесу навчання, після кожного модуля індивідуальної роботи на підприємстві ми проводимо оцінку ефективності, що складається з:

- оцінки рівня теоретичних знань шляхом тестування;
- визначення якості виконання кваліфікаційної роботи;
- оцінки курсового проєкту, розрахунки якого ведуться на основі тем та інформації підприємства.

Ми – за дуальну освіту. Нам потрібні висококваліфіковані фахівці, які вже адаптовані до виробництва, та мають бажання працювати. Тому, на нашу думку, інформацію про ДФЗО необхідно доносити до майбутніх абітурієнтів ще під час їх навчання у школах.

ДОДАТОК 10

ІНТЕРВ'Ю З АНДРІЄМ БІЛЬСЬКИМ, ГОЛОВНИМ АГРОНОМОМ ТОВ «АГРОЛЮКС» (М. МЕЛІТОПОЛЬ)



Наше підприємство належить до малого бізнесу. Ми зацікавлені в нових висококваліфікованих кадрах, але не в необмеженій кількості, звичайно. 3-5 осіб із задоволенням прийняли б працювати на нашому підприємстві, адже основний штат співробітників підприємства передпенсійного віку. Тому ми потребуємо людей для передачі професійного досвіду.

Сьогодні на нашому підприємстві за дуальною формою здобуття освіти один здобувач опановує спеціальність «Садівництво і виноградарство». Таке партнерство мені запропонував безпосередньо Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного. Я погодився і жодного разу не пошкодував. У мене налагоджено чудові взаємини з деканом профільного факультету, що дозволяє вносити пропозиції стосовно тем, які повинен опанувати здобувач. Зі здобувачем підписано тристоронній договір. Я – головний агроном та наставник водночас. Протягом усього періоду навчання я особисто знайомлю здобувача з усіма нюансами і особливостями професії: починаючи від банальної ручної праці і закінчуючи високотехнологічними процесами. Моє підприємство повністю бере на себе всі витрати, пов'язані з навчанням здобувача освіти. Сьогодні я не сумніваюсь в тому, що він залишиться працювати на підприємстві, оскільки відчуває своє професійне зростання та бачить перспективи розвитку. Ми маємо можливість платити здобувачу конкурентну заробітну плату, й в перспективі, якщо він пройде всі випробування і виправдає надії, зможе стати головним агрономом.

Дуальна форма здобуття освіти цікава та корисна для малого й середнього бізнесу саме тим, що, маючи не такий вже й великий штат співробітників, ми максимально зацікавлені у їх фаховості, а такий підхід дає нам можливість «виростити» високоефективного співробітника практично «з нуля».

ДОДАТОК 11

ІНТЕРВ'Ю З ОЛЕКСІЄМ БАКАЛОВИМ, НАЧАЛЬНИКОМ ВІДДІЛУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПАТ «ЗАПОРІЗЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»»» (М. ЗАПОРІЖЖЯ)

.....



У 2019-2020 н. р. за дуальною формою здобуття освіти у нас навчалися 6 здобувачів Інженерного навчально-наукового інституту Запорізького національного університету спеціальностей «Металургія» і «Галузеве машинобудування». Через запровадження карантину, здобувачі перебували на підприємстві лише один місяць (листопад), після чого підприємство було змушено заморозити проєкт. Але ми плануємо продовжити співпрацювати по ДФЗО в майбутньому.

Наше підприємство має багаторічний досвід співпраці із Запорізьким національним університетом в рамках багатьох спільних ініціатив, як наприклад надання бази практики, організація екскурсій на виробництво, написання дипломних робіт за тематикою підприємства тощо. Тому впровадження ДФЗО стало гармонійним розширенням формату партнерства. Ми отримали чудову можливість висловити свої побажання щодо змісту навчальних програм та індивідуальних навчальних планів здобувачів, а заклад освіти їх максимально врахував.

1-2 курси – це ще тільки знайомство з професією. А ось вже з 3 курсу ми плануємо запрошувати здобувачів освіти навчатись за дуальною формою здобуття освіти у нас на підприємстві та супроводжувати їх до закінчення закладу освіти. Так вони краще розумітимуть специфіку саме нашого підприємства.

Як студенти потрапляють до нас? Заклад освіти відбирає здібних здобувачів, а вже на підприємстві ми закріплюємо наставника з числа висококваліфікованих співробітників (інженерний склад) за кожним здобувачем. Зрозуміло, що здобувач потребує часу для адаптації до нового й незнайомого виробничого середовища. Тому саме наставник відповідає за налаштування процесу професійної та психологічної адаптації здобувача на виробництві. Кожен здобувач освіти отримує заробітну плату за той час, який він перебуває на підприємстві.

Зі здобувачами-дуальниками ми хотіли по-іншому налагодити нашу співпрацю, аніж із практикантами. Ми планували дати кожному здобувачеві окремий реальний кейс, практичне завдання для вирішення на виробництві, однак, дійшли висновку, що здобувачі ще не володіють достатнім рівнем знань й не знайомі в достатній мірі із специфікою роботи підприємства. Ми плануємо, що в подальшому зможемо їм запропонувати такі напрями, які стануть темами їхніх курсових та дипломних робіт.

ДОДАТОК 12

ІНТЕРВ'Ю З АНДРІЄМ БОСАЦЬКИМ, ДИРЕКТОРОМ ТОВ «ВОТУМ» (М. ІВАНО-ФРАНКІВСЬК)

.....



Сьогодні за дуальною формою здобуття освіти у нас навчаються два здобувачі освіти четвертого курсу бакалаврату Івано-Франківського національного технічного університету нафти та газу за спеціальностями «Автоматизація» та «Комп'ютерні технології».

Для реалізації нового амбітного проекту нам потрібні висококваліфіковані кадри. Дійсно, простіше навчити, «виростити» їх на базі свого підприємства, аніж перенавчати вже існуючий на ринку праці контингент, який, як свідчить досвід, не відповідає нашим потребам. Тому ми згодні максимально вкластися в навчання наших майбутніх працівників.

Безумовно, ми не застраховані від ситуацій, коли здобувач захоче піти в іншу компанію. Такий випадок вже був, коли здобувач вирішив нас залишити на користь роботи в іншій компанії, котра запропонувала вищу заробітну плату. Проте ми намагаємося створити такі умови, в тому числі й психологічні, щоб здобувачі навіть і не думали нас залишити.

За кожним здобувачем на підприємстві закріплений наставник. Для мотивації цих висококваліфікованих працівників застосовуються фінансові інструменти.

Підприємство зацікавлено у внесенні змін до змісту навчальних програм, особливо тепер, коли ми почали співпрацювати із великим іноземним підприємством. Ми періодично виносимо на розгляд пропозиції включення актуальних для нас тем, адже світ та наука не стоять на місці, щодня з'являються нові технології. Ми, як ніхто інший, зацікавлені у тому, щоб не відставати від сучасних процесів та практик. Підприємство пропонує здобувачам тематику для написання наукових робіт (курскових та дипломних проєктів), адже дуже важливо, коли наукова робота має практичне підґрунтя, а результати дослідження можна впроваджувати у виробництво.

Час навчання в аудиторії та на підприємстві розподілено приблизно 50/50. Нас цікавить не лише практична складова навчання, а й опанування здобувачами теоретичного матеріалу.

Підприємство має налагоджені стосунки із профільним факультетом, а тому ми завжди на зв'язку із відповідальними особами від університету. Саме вони рекомендують нам перспективних здобувачів для майбутньої співпраці за дуальною формою здобуття освіти.

Загалом, ми задоволені результатами участі в пілотному проєкті. Більш того, ми плануємо продовжувати та розширювати таку співпрацю. Єдиним проблемним питанням для нас є рівень професійної підготовки та вмотивованості частини викладацького складу закладу освіти.

ДОДАТОК 13

ІНТЕРВ'Ю З АННОЮ КОНДАКОВОЮ, ДИРЕКТОРОМ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОВ «ГЛОБИНСЬКИЙ М'ЯСОКОМБІНАТ» (М. ГЛОБИНО)

.....



ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» співпрацює із Сумським національним аграрним університетом, Полтавською державною аграрною академією, Київським національним університетом харчових технологій та іншими закладами освіти України. Завдяки організації навчання за дуальною формою здобувач опановує необхідні компетентності ще до випуску та отримує диплом, вже будучи кваліфікованим фахівцем. Це, в свою чергу, допомагає формувати кадровий резерв молодих фахівців на підприємстві.

З університетами та коледжами, готовими до співпраці, «Глобинський м'ясокомбінат» укладає двосторонні договори про спільну підготовку здобувачів освіти. Компанія завчасно узгоджує із ЗВО освітню програму та навчальні плани. Між ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» та закладами освіти дуже добре налагоджена комунікація. Координатором співпраці з боку підприємства є директор з управління персоналом, з боку закладу освіти – декан та керівники практики. Для обговорення стратегічних та практичних питань ми проводимо регулярні зустрічі.

Взяти участь у відборі на проходження навчання в компанії можуть всі охочі здобувачі освіти. При відборі кандидатів ми беремо до уваги рекомендації викладачів та академічну успішність здобувачів. Підприємство не покриває вартість підготовки здобувача освіти за дуальною формою, який навчається на контрактній основі.

Для полегшення процесу адаптації на виробництві за кожним здобувачем закріплюється наставник (керівник підрозділу, в якому навчається здобувач). При ротації, коли здобувач переходить в інший підрозділ, змінюється і наставник.

Компанія також надає можливість стажування на виробництві педагогічним та науково-педагогічним працівникам ЗВО. Ми організовуємо екскурсії, лекції провідних фахівців, таких як головний технолог, начальник відділу транспорту і логістики, начальник департаменту контролю якості, начальник відділу сертифікації, керівники виробничих підрозділів та інші.

У процесі впровадження дуальної форми здобуття освіти компанія зіткнулася з певними труднощами. Ми помітили, що багато викладачів не розуміють цінністьДФЗО. Через це деякі заклади освіти не зацікавлені в тому, щоб надавати можливість роботодавцю впливати на зміст освітніх/навчальних програм та індивідуальних навчальних планів.

Для нашого підприємства впровадження дуальної форми здобуття освіти – це, перш за все, можливість підготовки достатньо кваліфікованих кадрів під потреби нашого підприємства. Все це зберігає наш час та кошти на пошук і добір працівників, їх перенавчання та адаптацію. До того ж у нас з'являється можливість перспективного планування заміни кадрових ресурсів та відбору кращих кандидатів. Перевагою дуальної форми освіти також є те, що

молоді фахівці швидко пристосовуються до робочого ритму виробництва, витрачаючи мінімально часу для адаптації.

Адміністрація «Глобинського м'ясокомбінату» вбачає основне завдання впровадження дуальної форми освіти у подоланні розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищенні якості підготовки кваліфікованих спеціалістів.

ДОДАТОК 14

ІНТЕРВ'Ю З ВАСИЛЕМ ЗЄВАКО, К.Т.Н., ДОЦЕНТОМ, НАЧАЛЬНИКОМ ВІДДІЛУ НАВЧАННЯ ФАХІВЦІВ ДП КБ «ПІВДЕННЕ» (М. ХАРКІВ)

.....



ДП КБ «Південне» має багаторічну співпрацю з Національним аерокосмічним університетом ім. Н.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» (ХАІ) з підготовки фахівців для підрозділів підприємства. Починаючи з 1995 року спільним наказом ректора ХАІ та Генерального конструктора КБ «Південне» було створено кафедру «Нової техніки». У 1998 році для взаємодії з університетами та науково-дослідними інститутами ДП КБ «Південне» створив Ракетно-космічний навчально-дослідний центр. До його складу увійшла низка філій кафедр ЗО-партнерів підприємства, зокрема і кафедра «Нової техніки». За 20 років її існування було

підготовлено близько 400 інженерів-механіків. Зараз на підприємстві на різних, в тому числі й керівних, посадах працюють сотні випускників ХАІ.

У 2017 році при ДП КБ «Південне» створено Навчально-науково-виробничий центр дуальної освіти ХАІ. Його діяльність здійснюється відповідно до Положення про Центр. Щороку на його базі проходять навчання від 10 до 20 здобувачів старших курсів ХАІ (9,10,11 і 12 семестри), ознайомчі, виробничі та переддипломні практики, захист дипломів, лекції з курсів, передбачених навчальними планами і робочими програмами, відпрацьовуються елементи дуальної освіти.

Безумовно, ми, з позицій роботодавця, зацікавлені, в першу чергу, у співпраці в напрямку реалізації проєкту впровадження дуальної форми здобуття освіти зі здобувачами магістерського рівня освіти. Ми досить прискіпливо ставимося до відбору здобувачів для цієї форми навчання. Вперше ми зустрічаємося з ними під час проходження ознайомчої та виробничої практик. Це дає можливість придивитися до кандидатів – потенційних співробітників, адже ми не діємо за принципом «аби взяти», а працюємо на результат.

У 2020 році на підприємстві розроблено Положення про наставництво, складено попередні списки кандидатів на роль наставників. Для наставників у нас передбачено дванадцятигодинний тренінг. Наступні етапи впровадження дуальної форми здобуття освіти передбачають:

- формування довгострокових планів з набору фахівців відповідних спеціальностей у під-розділі ДП КБ «Південне»;
- проведення відбору здобувачів різних курсів для навчання за дуальною формою здобуття освіти;
- складання та підписання тристоронніх договорів між підприємством, ЗВО і здобувачем;
- формування індивідуальних навчальних планів для кожного здобувача освіти.

Що стосується тристоронніх договорів, – основне питання, безумовно, фінансове. Не всі підприємства готові взяти на себе витрати на навчання здобувача на контрактній основі.

Крім того, підприємство не може змусити здобувача залишитися працювати після випуску. Тому ми зацікавлені, в першу чергу, в розробленні механізмів, які могли б гарантувати підприємству роботу здобувача після закінчення навчання протягом не менше двох років, а краще на весь період професійної діяльності.

Важливим вважаємо і надання можливостей стажування для викладачів за запитом ЗВО, адже викладач, який не вміє застосовувати знання на практиці, не відповідає вимогам часу.

Дуальну форму ми розглядаємо як перспективну, націлену на реалізацію підготовки висококваліфікованих фахівців, а тому плануємо продовжувати таку співпрацю як з ХАІ, так і з іншими провідними ЗВО України.

АВТОРИ

Автори звіту

О. Бучинська, кандидат економічних наук, дослідниця, ВГО «Українська Асоціація Маркетингу»

О. Давліканова, координаторка проєктів Представництва Фонду ім.Фрідріха Еберта

І. Лилик, президент ВГО «Українська Асоціація Маркетингу»

А. Чайковська, Науково-методичний кабінет безперервного професійного розвитку та освіти дорослих, Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти»

Рецензійна група:

В. Бахрушин, професор Національного університету «Запорізька політехніка», член Національної команди експертів з реформування вищої освіти

Т. Васильєва, директор Навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту імені Олега Балацького Сумського державного університету, доктор економічних наук, професор

Л. Василега, директор Департаменту розвитку персоналу та кадрової політики АТ «Укрзалізниця»С. Леу, старший менеджер з розвитку трудового потенціалу проєкту USAID «Економічна підтримка Східної України», FHI360 Global Education, Employment, and Engagement

І. Осадчук, менеджер з навчання та оцінювання Департаменту по роботі з внутрішнім клієнтом Академії ДТЕК

І. Перевозова, координатор дуальної освіти в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу, завідувач кафедри підприємництва та маркетингу, доктор економічних наук, професор

Є. Савенко, керівник проєктів департаменту корпоративної культури та розвитку персоналу ТОВ «МЕТІНВЕСТ ХОЛДІНГ»

Загальна редакція: О. Давліканова, Т. Іщенко, С. Кретович, В. Лутак, А. Чайковська.

Це видання друкується на папері, отриманому з лісового господарства сталого ведення.

Погляди, висловлені в цій публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта.

Комерційне використання всіх публікацій та інших матеріалів, виданих Фондом ім. Фрідріха Еберта (ФФЕ), ГО "Українська Асоціація Маркетингу" та Науково-методичним центром ВФПО, не дозволяється без письмового дозволу цих організацій.