

**Валерий Новиков
Виктор Черниченко**

**Актуальные проблемы развития
дуального образования в Украине**

**экономика – правовое и демографическое
исследование**

FOR AUTHOR USE ONLY

LAP LAMBERT Academic Publishing

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

Publisher:

LAP LAMBERT Academic Publishing

is a trademark of

International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius

Printed at: see last page

ISBN: 978-620-2-92279-1

Copyright © Валерий Новиков, Виктор Черниченко

Copyright © 2020 International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

FOR AUTHOR USE ONLY

В.Н. Новиков
В.В. Черниченко

**Актуальные проблемы
развития дуального образования в Украине**

(экономико – правовое и демографическое исследование)

FOR AUTHOR USE ONLY

Аннотация

В среднесрочной перспективе дуальное образование в Украине должно занять важное место в системе подготовки кадров. В развитых странах дуальная система обучения используется преимущественно в высокотехнологичных сегментах экономики. На демографических и экономико-статистических материалах обоснованно, что в Украине практика дуального обучения может быть распространена в широком сегменте экономики с целью создания экономических и инфраструктурных предпосылок для повышения качества профессиональной подготовки трудовых ресурсов. Предлагаются институциональные механизмы развития дуальной модели образования.

FOR AUTHOR USE ONLY

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
Раздел 1. СОСТОЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО -ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО МОДЕРНИЗАЦИИ	6
Раздел 2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	24
Раздел 3. ФИНАНСОВЫЕ ОСНОВЫ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	40
Раздел 4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ	68
ВЫВОДЫ	72
ПРИЛОЖЕНИЯ	74
ЛИТЕРАТУРА	80

FOR AUTHOR USE ONLY

ВВЕДЕНИЕ

В постиндустриальную эпоху профессионально-техническое образование становится важной составляющей развития производства, где рабочий персонал рассматривается как основной фактор повышения производительности труда. Сегодня украинское профессиональное образование переживает кризис, который проявляется в дефиците квалифицированной рабочей силы при одновременном росте незанятого населения. В 2018 году уровень занятости в Украине составил 57,1%. Фактически почти для половины населения в возрасте 15-70 лет доступность к рынку труда затруднена. Выход из сложившейся ситуации, заключается в подготовке квалифицированных кадров в соответствии с потребностями работодателей.

Обучение на высоком профессиональном уровне предусматривает заказ от предпринимателей на специалистов с определенными базовыми навыками и знаниями. Для реализации этой цели необходимо развивать систему дуального образования. Дуальное обучение предполагает двойные институты: программы для теоретической подготовки в образовательном учреждении и программы практической подготовки на рабочем месте. Такое направление является мировым брендом. Многие страны мира, заимствуя опыт Германии, внедряют элементы дуального образования с учетом своих экономических особенностей. В Греции, Италии, Испании, Швеции, Румынии, Китае, Южной Корее, Молдове, странах Африки и странах Евразийского экономического союза: России, Беларуси, Казахстане, применяется профессиональная модель дуального обучения.

В Украине в 2018 году разработана Концепция подготовки специалистов по дуальной форме получения образования. Реализация Концепции рассчитана на пять лет. Она нацелена на получение субъектами хозяйствования (предпринимателями) квалифицированного персонала, компетентности которого будут сформированы в соответствии с потребностями экономики и конкретных видов производств. Внедрение указанной Концепции

предусматривает решение ряда задач: изучение разностороннего опыта дуального обучения в странах, где оно применяется; определение модели подготовки кадров с учетом специфики украинской экономики; изучение особенностей подготовки кадров в системе дуального обучения в различных отраслях и сферах экономики; разработку законодательной и нормативной базы, регламентирующую систему подготовки специалистов на дуальной основе; обновление образовательных и профессиональных стандартов дуального обучения; внесение в законы и нормативные акты, в первую очередь в Трудовой кодекс (Кодекс законов о труде Украины) дефиницию «дуальная модель профессионально-технического образования».

В монографии проблематика дуального обучения и его внедрение в Украине исследована в условиях, в которых происходит воспроизводство человеческого капитала: состояние подготовки профессиональных кадров, организационные и финансовые условия развития дуального обучения, инновационный характер экономического развития. Учет особенностей профессионального обучения в Украине обеспечит координацию усилий по эффективному внедрению дуальной модели подготовки кадров.

РАЗДЕЛ 1. СОСТОЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО–ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО МОДЕРНИЗАЦИИ

Одним с важных аспектов модернизации системы профессионально-технического образования является программа совершенствования подготовки рабочих кадров путем оказания поддержки работодателям инвестировать средства в образование для технического перевооружения предприятий. Сейчас неудовлетворительное качество обучения в профессионально-технических учреждениях Украины поставила их выпускников на последнее место в системе ранжирования индекса трудоустройства молодежи, закончившей обучение и вышедшей на рынок труда. Для успешного проведения политики реформ в системе профессионально-технического образования необходимо принимать во внимание ее комплексный характер, учитывать тесную связь профессионального образования с рынком труда и занятости.

Комплексность предполагает организационные и институциональные изменения в позициях всех участников реформ. Реформы не могут быть реализованы только перестройкой внутренней организации и механизмом принятия решений на разных уровнях профессиональной системы. Нескоординированность профессионального образования с реальным сектором экономики лишает его выпускников гарантированной и стабильной занятости. Эффективной будет такая реформа, которая обеспечит сопряженность действующей системы обучения со структурой занятости. Опыт стран ОЭСР, вставших на путь сочетания образования с рынком труда, показывает, что этот процесс возможен через использование инновационных форм регулирования системы обучения, одним из которых является так называемая «дуальная образование».

Проведение данного курса представляет собой сложную задачу. Действующая система профессионально-технического образования, которая долгие годы в основном была ориентирована на большие монополизированные

предприятия, осталась специализированной и несбалансированной с современной структурой экономики, которая за годы реформ подверглась серьезному разделению труда.

Создание соответствующей структуры профессиональных учреждений, ориентированной на разносторонние специальности, развивается медленно. Задача осложняется тем, что не очевидно, какие специальности востребованы рынком труда и насколько они комплементарны потребностям экономического развития регионов. Профессионально-техническое образование должно быть перестроено таким образом, чтобы обеспечить трудоустройство молодежи и расширить доступ к обучению в течение всей трудовой жизни. Результаты компаративного анализа европейской практики показывают, что одним из важных средств реализации данной цели является определение приоритетов в стратегии и тактике проведения реформ, последовательности их осуществления. Апеллирование к зарубежному опыту необходимо, во-первых, для оценки соответствия текущей украинской практики современным тенденциям развития профессионального образования, во-вторых, – для координации эмпирических мероприятий, с мероприятиями, проводимыми по правилам и по подходам, которые применяются в странах, вставших на путь образовательных реформ.

Соблюдение приоритетов необходимо рассматривать как наиболее вероятный сценарий эволюции существующей образовательной модели в условиях возрастающего значения подготовки кадров для обеспечения экономического роста. Такой ракурс исследования пока недооценивается в образовательной политике и недостаточно представлен в научных публикациях. Ряд процессов сферы образования остаются слабо регулируемы. В целом общий вектор реформы профтехобразования освещается в национальном докладе о перспективах развития образования, подготовленном коллективом авторов под руководством В.Г. Кременя [1], а также в статье Н. Ничкало [2, с. 2-4]. В дискуссионном ключе правовые,

понятийные и организационные вопросы реформирования образования представлены в статье В. Головинова [3, с. 10-13]. Эволюция профессионально-технического образования и возможные варианты ее дальнейшего развития в современных условиях рассмотрены в работе И. Жук [4]. Вопросы идеологии реформирования профессионально-технического образования анализируются в статьях В. Ковтунца, П.Хобзея, В. Кременя и других [5].

Учитывая системный характер постановки задачи, подход к ее решению должен включать диагностику существующих проблем и обоснование сценариев их реализации. Одними из ключевых приоритетов должно стать повышение качества и доступности услуг государственных и муниципальных учреждений профессионально-технического образования. В центре внимания должны находиться вопросы профессиональных стандартов, соответствующие современной динамике поведенческих установок молодежи и удовлетворяющие потребности работодателей.

Реформирования профессионально-технического образования сегодня становится настоящим испытанием для страны с точки зрения инвестиций в будущее инновационного развития экономики. Об актуальности перестройки профтехобразования свидетельствует его неудовлетворительное состояние, особенно ухудшившееся в последние годы. В 2017 году по сравнению с 2000 г. динамика расходов на профессионально-техническое образование не выявила признаков к росту относительно ВВП. В 2017 году удельный вес бюджетных ассигнований в сферу профессионального образования после некоторого подъема в 2010 г. остался на уровне 2000 г. и составляет 0,3% ВВП. В общих расходах сводного бюджета расходы на профессионально-техническое образование уменьшились с 6,1% до 4,7% [6].

В течение восемнадцати лет профтехобразование оставалось несбалансированным с основными макроэкономическими показателями развития страны. Сохранялась практика его отставания не только от темпов развития ВВП, но и от промышленности, сельского хозяйства, что негативно

влияло на хозяйственную активность государства и отдельных отраслей экономики. Если за период 2000-2018 гг. индекс ВВП составил 1,43, промышленности – 1,46, сельского хозяйства – 1,97, то основные показатели профессионального образования демонстрировали отрицательную динамику.

Индекс снижения количества ПТУ за этот срок равен 0,76, выпускников – 0,51. Отрицательная динамика профессионально-технического образования объясняется его несоответствием потребностям рынка труда и запросам молодежи. Причина этого явления имеет комплексный характер: отсутствие координации между образованием и работодателями, падение престижа рабочих профессий, низкая инновационное качество предоставляемых образовательных услуг для предприятий, нацеленных на освоение современных технологий. В результате уменьшается прием в ПТУ, выпускники не могут трудоустроиться. Уровень безработицы среди выпускников ПТУ является самым высоким среди получивших любое образование.

На рынке труда среди выпускников учебных заведений, которые не смогли трудоустроиться, выпускники профессионально-технических учреждений составляет 37% (рис. 1). По сравнению с 2010 годом удельный вес окончивших ПТУ и получивших рабочие профессии, повысился более чем на 2%. Этот прирост трудовых ресурсов, будучи непоглощённым на рынке труда, свидетельствует и том, что доля безработных выпускников ПТУ имеет не только наибольший уровень среди выпускников образовательных учреждений, но и восходящую динамику.

Украинские эксперты и политики не один год обсуждают возможности модернизации профессионально-технического образования, ее адаптацию к спросу на рынке труда. Однако проблема остается нерешенной.

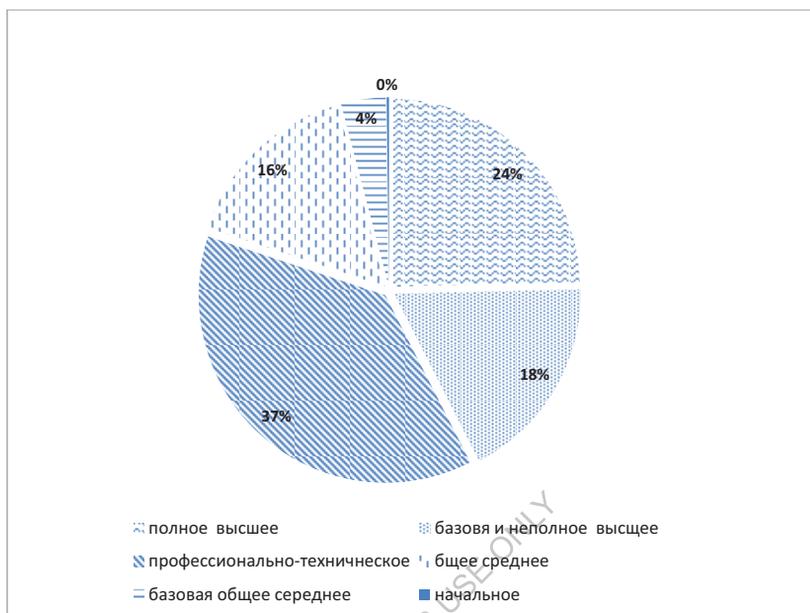


Рис.1. Безработные на рынке труда, %

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

Незавершенность реформ приводит к тому, что вся система профессионально-технического образования длительный срок находится в неопределенном состоянии с точки зрения ее структурной трансформации, управления и финансирования, использования дидактических технологий. Проблемным вопросом остается поиск баланса между целями государства, возможностями учреждений профтехобразования и интересами работодателей в обеспечении рынка труда квалифицированными рабочими кадрами.

Решение этой проблемы требует осовременивания системы обучения, систематического составления прогнозов востребованности профессий и специальностей, совершенствование организационных форм и финансирования государственной системы профтехобразования. Успех реформирования зависит от определения и реализации приоритетов развития профессионально-технического образования, ориентированной на процесс позитивных

изменений, основанных на дидактических, экономико-организационных и социальных инновациях с целью усовершенствования практик подготовки конкурентоспособных специалистов.

О реформах в их качественном модернизационном смысле можно говорить не менее чем в трех аспектах. Первый аспект характеризует ее как попытку двигаться вперед по традиционной шкале целей путем последовательных улучшений. Такая эволюционная модель означает постепенное усовершенствование институциональной среды и нивелирует возможные препятствия в ходе реформ. Во втором аспекте реформы рассматриваются в контексте экономического роста, и отождествляется с комплексом экономических и организационных изменений, которые соответствуют условиям новых экономических укладов и потребностям работодателей в высококвалифицированной рабочей силе. Третий аспект означает концентрацию внимания на том, чтобы сравниться с экономикой ведущих стран и встать с ними в один ряд по совокупности качественных характеристик «новой экономики», что означает реализацию курса на «догоняющую модернизацию». Выбор той или иной трактовки содержания реформ означает интегрирование их целей в процесс экономической модернизации.

Для того, чтобы оценить реформационный потенциал системы профессионально-технического образования и предусмотреть возможные риски его снижения, важно проанализировать не только содержание предстоящих преобразований, но формы и средства адаптации профессионально-технических учреждений к новому децентрализованному вектору их развития. С учетом серьезных изменений в социальном и экономическом контексте финансового обеспечения социальной инфраструктуры и образования в частности возникает ряд проблем, решение которых отодвигается на будущие этапы реформ. Во-первых, окончательно не определен инновационный приоритет реформы. Масштабное обновление технологической базы профессионально-технических учебных заведений не предусматривается.

Однако вопросы, которые накопились в части расширения эффективной занятости молодежи, обеспечения ее мобильности, требуют дальнейшего совершенствования в русле разработанной государственной молодежной политики. Во-вторых, правительство Украины определило перечень профессий общегосударственного значения, подготовка по которым осуществляется за счет государственного бюджета. В указанный перечень входит 19 профессий по таким видам деятельности, как сельское хозяйство, добывающая промышленность, машиностроение, транспорт, связь и некоторые другие, которые отнесены к компетенции государства. Остальные средства должны направляться в местные и областные бюджеты, бюджеты областных центров и расходоваться на подготовку кадров по профессиям, необходимым для регионального рынка труда. При этом целесообразно определить и потребности объединенных территориальных общин в кадровом обеспечении объектов социальной инфраструктуры: опорных школ, дошкольных учреждений, центров первичной медицинской помощи, больниц, социально-культурных объектов.

При нечетко определенной бюджетной политике задача местных органов власти и органов власти местного самоуправления, которая заключается в обеспечении финансовыми ресурсами 80% расходов на подготовку кадров в системе профтехобразования, представляется сложной проблемой. Регионы под влиянием дезинтеграционных тенденций в экономике страны будут ощущать последствия дефицита местных бюджетов и соответственно трудности в финансировании профессионально-образовательных учреждений. Попытки регионов адаптироваться к новым условиям функционирования профтехобразования будут подталкивать местные органы власти к обращению за помощью к государству, трансфертная политика которого является непоследовательной и ограничивает предоставление финансовых субсидий и дотаций. В частности, меры правительства Украины оказались недостаточными для согласования возникших проблем в связи с административным решением изменить форму собственности ПТУ с государственной на коммунальную. В

небольших городах областного значения финансовая помощь не покрывает расходы на финансирование текущей деятельности учреждений профтехобразования и содержание их материальной базы. Условием достаточного финансирования является получение профессионально-техническими учебными заведениями права собственности на целостные имущественные комплексы и земельные участки. Без получения такого права финансирование учреждений профтехобразования проблематично.

Ограниченность бюджетных расходов обостряет проблему восстановления ресурсной базы профессионально-технического образования и не отвечает современным требованиям ее развития. В настоящее время в ПТУ создано 18,1 тыс. учебных кабинетов, 3,7 тыс. лабораторий и 6,4 тыс. учебно-производственных мастерских, в которых используется оборудование, сельскохозяйственная и другая техника, средний срок эксплуатации которых составляет: до 10 лет – 10%; от 10 до 20 лет – 31%; свыше 20 лет – 59%. [1, с. 94]. Острый дефицит кабинетов и лабораторий, учебно-производственных мастерских, мастеров производственного обучения, преподавателей ощущался еще десять лет назад. За прошедший срок он только усилился. Особенно опасное положение сложилось в учебных заведениях металлургического, машиностроительного, горнорудного, строительного профилей и других.

Требуют ремонта более 1700 учебных производственных помещений, 656 других объектов, 157 котельных. На их восстановление нужно затратить дополнительно 162 млн. грн. [3, с.10]. Дефицитное финансирование учреждений профессионально-технического образования говорит о том, что их бюджеты являются бюджетами не развития, а выживания, где 90% расходов составляют заработная плата, стипендиальное обеспечение, питание, оплата энерго-, тепло- и водоснабжения. Только 10% – это расходы развития учебного заведения. Учитывая современную задачу подготовки рабочих кадров по интегрированным, широкопрофильным профессиям, теоретического обоснования требует оптимизация сети ПТУ на основе структурирования

перечня рабочих профессий и обновление в связи с этим профессиональных стандартов.

Большинство из уже разработанных и утвержденных Министерством образования и науки Украины стандартов профессионального образования готовились по устаревшим методикам и без участия работодателей, поэтому они не соответствуют современным рыночным требованиям и не могут использоваться для качественной подготовки квалифицированных рабочих [1, с. 95; 8]. При современном подходе к организации профессионально-технического образования должно применяться такое понятие, как региональный заказ на подготовку кадров. Однако оно пока не имеет четкого правового оформления. Действующее законодательство не отражает дифференциацию рынка труда, особенности появления новых форм занятости, организации и оплаты труда на региональном уровне и уровне местного самоуправления. Из-за отсутствия в действующем законодательстве определения дефиниции «регионального заказа» представляется важным внести соответствующие изменения в Законы Украины «Об образовании», «О профессионально-техническом образовании», а также в Закон Украины «О формировании и размещении государственного заказа на подготовку специалистов, научных, научно-педагогических и рабочих кадров, повышение квалификации и переподготовку кадров».

Адаптация профессионально-технического образования к новым условиям функционирования должна осуществляться на основе научной разработки прогноза спроса на подготовку специалистов. Однако современный порядок формирования перспективного государственного заказа на основе среднесрочного прогноза потребностей в специалистах и рабочих кадрах на рынке труда является несовершенным. Это обостряет противоречие между спросом на рабочую силу со стороны работодателей и государственным заказом на подготовку кадров тем, что не учитывает настоящие и перспективные потребности рынка труда в Украине [1, с.95]. Для определения расширенного заказа нужна надежная информационная база о состоянии рынка

труда и о профессионально-квалификационной структуре предложения рабочей силы. Сейчас существует практика, когда работодатели получают информацию о профессиональных кадрах из рекрутинговых агентств. Распространены формы прямого сотрудничества образовательных учреждений и работодателей, заключение ими договоров с образовательными учреждениями. Однако данные контакты являются спонтанными. При этом из поля зрения исчезает знания перспектив восстановления экономического роста и соответствующей ему структуры занятости и системы подготовки кадров.

Необходимым компонентом государственной программы профессионального образования должна стать разработка квалификационных стандартов специальностей. Большинство действующих стандартов устарело и не отвечает требованиям высокотехнологичной деятельности. Зарубежные аналоги трудно адаптировать к украинскому техническому парку оборудования, информационному и инструментальному обеспечению производства. Квалификационные стандарты должны учитывать технико-технологическую специфику специальностей в промышленных отраслях и социальной сфере. Поэтому их освоение должно охватывать как профессиональную практическую, так и теоретическую подготовку.

Медленное решение проблемы квалификационных стандартов в Украине, которая предполагает гармонизацию образовательных и профессиональных стандартов, ставит ее в ряд важных научно-практических задач на ближайшую перспективу. На методологическом уровне эта проблема решается междисциплинарным синтезом правового регулирования и административного управления и охватывает Трудовой кодекс и отраслевые нормативные акты.

Исследуя указанную проблематику, необходимо акцентировать внимание на дефинициях, поскольку в проекте нового Закона Украины «Об образовании» вопросы стандартов не дифференцируются должным образом и не согласованы с положениями «Национального доклада о состоянии и перспективах развития образования», где ставится вопрос о необходимости корреляции

образовательных и профессиональных стандартов [1, с.94]. В научной литературе и в законодательстве Украины вопросы взаимовлияния образовательных и профессиональных стандартов не ставятся. В проекте закона «Об образовании», который упоминался выше, определяются только образовательные стандарты. В Кодексе законов о труде Украины понятие профессиональных стандартов отсутствует. В коллективной монографии «Профессиональные стандарты: теория и практика разработки» внимание акцентируется только на профессиональном содержании стандартов [7].

Между тем, концептуальный подход, который сложился с начала 90-х годов в европейских странах, предусматривает формирование образовательных программ на основе, во-первых, взаимодействия образовательных и профессиональных стандартов, во-вторых, обновленного представления о содержании профессиональных стандартов [8]. Под образовательными стандартами понимаются «государственные» образовательные стандарты. Основными объектами стандартизации в профессионально-техническом образовании являются объемы учебной нагрузки и уровень подготовки учащихся.

Новый этап в развитии профессионально-технического образования, начатый в Украине в 2016 году распределением системы профтехобразования на государственную и региональную, очевидно, предполагает и дифференциацию образовательных стандартов на государственные и региональные. Государственным и местным компонентом образовательных стандартов определяется минимальное содержание образовательных программ государственного и местного значения. При этом государственные и местные стандарты профессионального обучения в профессионально-технических заведениях должны быть скоординированы с формами профессиональной подготовки и повышения квалификации на производстве. Организация профессиональной подготовки кадров должна охватываться всеми уровнями правового регулирования трудовых отношений: советами социального

партнерства на национальном и региональном уровнях, коллективными и трудовыми договорами. Профессиональным стандартом устанавливаются минимально необходимые требования к профессиональному уровню работника, соответствующие производительности и качеству работ, выполняемых в определенной отрасли экономики. Таким образом, профессиональный стандарт характеризует квалификацию, необходимую работнику для осуществления профессиональной деятельности и включает в себя перечень должностей и соответствующие им образовательные уровни и умения.

В сфере профессиональной стандартизации понятие «профессиональных стандартов» и их разновидность «профессиональные стандарты нового типа» рассматриваются только как конкретный вид порученной работы или трудовой деятельности по штатной должности, или по профессии [7, с.17]. Однако такая односторонняя трактовка профессиональных стандартов сужает понятие трудовой функции работника и соответственно ограничивает концепцию обучения. В законодательстве Украины, в частности в Кодексе законов о труде Украины, понятие «трудовой функции работника» не применяется, что не отвечает современному пониманию профессиональных и образовательных стандартов. Между тем, в европейских странах программы профессионального обучения основываются на широкой трактовке образовательных стандартов, основанных на профессиональных компетенциях. Содержание профессиональных компетенций не ограничивается только квалификационными характеристиками и умениями. Последнее включает способность работника использовать новые технологии, самостоятельно предпринимать шаги для решения профессиональных проблем в новых ситуациях. Образование, в основу которого положены компетенции, включает две ступени: учебную, на которой приобретаются базовые компетенции, достаточные для выхода на рынок труда, и непрерывную, где обучение ориентировано на освоение компетенций. Упор на компетентностный фактор,

как наиболее достаточный для обеспечения потребностей рынка труда, требует переосмысления программ обучения.

В этом контексте важно учитывать методологическую роль Международной организации труда, которая нацеливает разработчиков на установление связи между компетентностью, квалификацией и непрерывным обучением, что играет главную роль в организации профессионального образования. При этом Международная организация труда разграничивает эти понятия. Термином «непрерывное обучение» охватывается вся учебная деятельность, осуществляемая в течение всей жизни для развития компетентности и квалификации. Термин «компетентность» охватывает знания, навыки и производственный опыт, которые применяются и совершенствуются в конкретных условиях.

«Квалификация» означает официальное выражение технических или профессиональных навыков работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях [9]. В соответствии с этим трудовая функция работника, основанная на компетенциях, позволяет обеспечить гибкость образовательных программ и возможность трудоустройства, уменьшения затрат на обучение и переобучение рабочего при изменении места работы. Эффективная адаптация образовательных и профессиональных стандартов связана с внедрением дуального образования в систему обучения.

Основателем дуального образования считается Германия. В 1960-х годах такие крупные корпорации, как например, Mercedes и Siemens, остро чувствуя нехватку квалифицированных инженерных кадров, выступили инициаторами дуального способа обучения. От Германии эту систему переняли Канада, Австрия, Швейцария и другие страны [9]. Дефиниция «дуальная система» отражает основной принцип профессионального образования и подготовки кадров, который устанавливает взаимодействие между двумя партнерами – предприятиями и образовательными учреждениями. Дуальное образование в

этой стране закреплено на законодательном уровне. В 1969 г. впервые принято общенациональный Закон о профессиональном образовании, которым заложена основа сотрудничества между работодателями, профсоюзами и правительством с целью содействия получения профессиональной подготовки и квалификации на компетентностный основе. [9, с.21]. Это определило классификационные особенности немецкой системы образования и использования трех терминов для характеристики процесса профессионального обучения: профессиональных, образовательных и квалификационных стандартов.

Профессиональные стандарты описывают требования к работникам, основные трудовые функции, которые выполняют работники, задачи профессиональной деятельности, а также типичные компетенции для определенной профессии. Образовательные стандарты определяют результат процесса обучения, что дает основания для присуждения квалификации; учебную программу в контексте содержания, целей обучения и учебного плана; а также методы обучения и организации обучения, например, обучение на базе предприятия или на базе учреждения. Образовательные стандарты содержат задания для учащихся, программа которых обеспечивают эффективную работу. Квалификационные стандарты описывают предмет оценки, критерии выполнения, методы оценки, состав комиссии, которая имеет право на присвоение квалификации. Квалификационные стандарты характеризуют освоения программы обучения и способность выпускников профессионально-учебных заведений к работе. Инновация заключается в том, что в Германии профессиональные стандарты повсеместно используются в тесной связи с обучением профессии.

В дуальной системе образования профессиональные стандарты комбинируются с образовательными и квалификационными стандартами. Несмотря на то, что профессиональные стандарты наделены определенными функциями, однако отдельно не разрабатываются. Они являются частью интеграционного процесса разработки образовательных и квалификационных

стандартов. Таким образом, дуальная система регулирует обучение на предприятии и в учебных заведениях как процесс, но не как результат выполнения количественных норм. Нормы и требования отдельно положены в основу присуждения квалификации. Немецкий Закон о профессиональном образовании является федеральным законом, который устанавливает обязанности правительства и земель за организацию обучения. Федеральное правительство несет ответственность за регулирование профессионального обучения на предприятии, правительства земель отвечают за учебные планы для профессиональных учебных заведений. Двойственность системы организации и управления профессионально-технического обучения и подготовки схематично представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Структура дуальной системы подготовки кадров

Субъекты системы подготовки кадров	Направления подготовки кадров	Субъекты системы подготовки кадров	Направления подготовки кадров
Предпринимательство, учебное заведение	Профессиональная подготовка	Контракт на учебный план образования	Содержание
Федеральный уровень, федеральная земля	Регулирование со стороны правительства	Компетентные органы (палаты, школьная инспекция)	Контроль
Положение об образовании Обязательное посещения учебного заведения	Подтверждение	Бизнес, на котором осуществляется обучение, Федеральная земля	Финансирование

Источник: Короткова Л.Л., Лук'яненко Т.Г., Лук'янова Л.Б. та інші /Л.Л. Короткова, Т.Г. Лук'яненко, Л.Б. Лук'янова/ Професійні стандарти: теорія і практика розроблення. – К.: Нац. акад. пед. наук України. Інститут професійно-технічної освіти. – 2011. [7, с. 17]

Финансирование профессиональной подготовки на предприятиях обеспечивается бюджетом федеральных земель, обучение в учебных заведениях – муниципальным (местным) бюджетом. Несмотря на положительные результаты применения дуальной системы, она не обеспечивает полностью потребности немецкой экономики в подготовке кадров. Из 90% компаний, которые имеют разрешение для обучения на

производстве, только 21% предприятий предлагают профессиональное обучение. Для мобилизации ресурсов на профессиональную подготовку государство создает соответствующую правовую основу.

В 2005 году Законом о профессиональном образовании внесены поправки, расширяющие позицию «знания и умения» за счет введения в текст закона понятия «компетенции» [9, с. 21]. Это сделано с целью достижения всесторонней профессиональной подготовки молодежи. К тому же Федеральное правительство Германии принимает меры к интеграции системы профессиональной подготовки в программы модернизации, повышения качества и обеспечения социального равенства. Такой подход в понятийном смысле адекватен законодательному пониманию "трудовой функции работника», о которой упоминалось выше. Однако только в Германии данная позиция получила правовое и организационное решение. Институциональным механизмом этого служат законодательные положения о профессиональном обучении, которые определяют цели, содержание и требования к каждой профессии и принимаются Федеральным министерством экономики и технологий ФРГ. Положения о профессиональном обучении касаются только профессионального обучения на базе предприятия. В этих положениях содержится описание профиля учебной профессии, который рассматривается фактически как профессиональный стандарт.

В последние годы в связи с принятием Немецкой квалификационной рамки квалификаций происходит движение в сторону описания профессиональных стандартов на основе компетенций. В Германии дескрипторы (лексические единицы) компетенций соответствуют дескрипторам национальной рамки квалификаций, однако сама рамка квалификаций не соответствует европейской, что негативно сказывается на согласовании позиций при описании профессионального профиля. Немецкий опыт показывает, что европейская модель знаний, умений и компетенций должна быть справочным материалом при определении национальных

профессиональных стандартов. Немецкая практика, однако, показывает, что описание профессионального профиля не должно содержать точное название технологий и изделий. Такие названия обычно не остаются на долгий срок, потому, что в случае их изменения, пришлось бы вносить поправки в положение об обучении. Кроме того, описание не должно быть слишком подробным или слишком абстрактным [9, с. 30].

Предприятия, как правило, стараются придерживаться курса на узкоспециализированную профессиональную подготовку, что удовлетворяет сегодняшнюю потребность в кадровом обеспечении технико-технологического процесса и дает прибыль. Однако ученик, который прошел такое обучение, имеет ограниченные возможности на рынке труда. Недостаточный профессиональный профиль выпускников учебных заведений противоречит спросу на гибкого специалиста, компетентность которого позволяет эффективно адаптироваться к изменениям в технологических процессах. Опыт Германии показывает, что для создания профессиональных стандартов и учебных профессиональных программ нужен новый дидактический подход к разработке структуры профессионального профиля. Профессиональные профили, ориентированные на аудиторную теоретическую нагрузку, необходимо заменить профессиональными профилями, которые в значительной степени ориентированы на производственные процессы. Из изложенного материала следует ряд положений, имеющих перспективное значение для Украины.

Система украинского профессионально-технического образования подлежит кардинальному реформатированию. Сейчас в этой области акценты сместились с государственного на региональный уровень с использованием новых инструментов (в том числе и трансфертных) и привлечением предпринимателей к разработке профессиональных стандартов и финансированию подготовки кадров. Такой организационный переход может

улучшить профессиональное образование и вывести ее на качественно новый уровень.

Приоритетными в Украине должны стать положения о профессиональных стандартах, о дуальной системе профессионально-технического обучения, региональном заказе, компетентности, которые определяют устойчивость профтехобразования и оказывают позитивное влияние на занятость. Положительную роль должен сыграть опыт Германии, в частности, определение профессионального профиля конкретной специальности.

FOR AUTHOR USE ONLY

РАЗДЕЛ II. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Среди основных проблем, требующих неотложного решения, наиболее актуальной является внедрение гибкой системы управления отраслью, инициированной в рамках государственно-частного партнерства с целью использования новых подходов для мотивации участия работодателей в подготовке высококвалифицированных рабочих. Сегодня наиболее известный мировой бренд в профессиональном образовании – дуальное обучение, которое применяется как в Германии, так и в других странах. Разработка основ и адаптация элементов дуального образования с учетом социально-экономических особенностей Украины является актуальной задачей для ученых и практиков.

Проблематика исследования процессов внедрения дуального образования в структуру системы подготовки кадров в Украине пока не заняла соответствующее ее стратегическому значению место в исследовательских разработках украинских ученых. Преимущество в освещении вопросов развития дуального образования пока принадлежит государственным управленцам и педагогическим работникам системы профессиональных учреждений. Например, положительные последствия дуальной формы обучения определял М. Кучинский, подчеркивая ее важную потенциальную роль в получении профильного (профессионального) среднего образования, реализации собственных образовательных траекторий и обеспечения мобильности молодежи на рынке труда [10, с. 8]. Между тем, А. Луцька обращает внимание, что для развития дуального образования нет достаточной нормативной базы и заинтересованности работодателей во внедрении этой формы обучения [11, с. 9]. Ряд авторов проявляют интерес к немецкому опыту подготовки рабочих кадров. Так, сущность германской модели и первые шаги страны по внедрению дуального образования в Украине анализированы в статье Т. Пятничук [12, с. 27-31]. К нерешенным вопросам дуального обучения исследователи К. Кудря и А. Сталинская справедливо относят создание

стимулирующих институциональных механизмов по оценке и применению дуальной формы образования на предприятиях [13]. Поскольку дуальное образование не получило широкого распространения важно на основе доступной научной информации определить пути его модернизации.

В XXI веке состояние экономики стран мира определяется качеством рабочей силы. В отличие от XIX и XX веков, которые были периодами технической революции и освоения финансовых и информационных ресурсов, нынешний век характеризуется развитием и реализацией человеческого капитала. Использование социальных технологий в управлении человеческим капиталом является первоочередным условием социально-экономического развития. Украинские и зарубежные исследователи единодушны в том, что повышение качества рабочей силы становится главным приоритетом в обеспечении конкурентоспособности национальной экономики. Увеличение инвестиций в образование, совершенствование профессионально-образовательного уровня работников приобретают определяющее значение для экономического развития.

В Украине потенциал рабочей силы в профессиональном отношении не соответствует запросам работодателей и уровню международных квалификационных стандартов. Усиление конкуренции на рынке труда предъявляет все более высокие требования к работникам. Работодатели пытаются привлечь не только высококвалифицированную рабочую силу, но и такую, которая по профессионально-квалификационному уровню соответствует технологическим характеристикам производства. Постепенно понятие качества рабочей силы приобретает значение «осложненной категории». Между тем, существующая система подготовки кадров характеризуется высокой инерционностью. Она слабо реагирует на изменения, происходящие на рынке труда под влиянием новых технологий, и не обеспечивает адаптацию выпускников профессионально-технических заведений требованиям работодателей. В результате уменьшается прием к профессионально-

технических учебных заведений и выпуск квалифицированных работников. По сравнению с 2000 годом численность кадров, получивших профессии в ПТУ, сократилась на 132,2 тыс. (рис. 2).

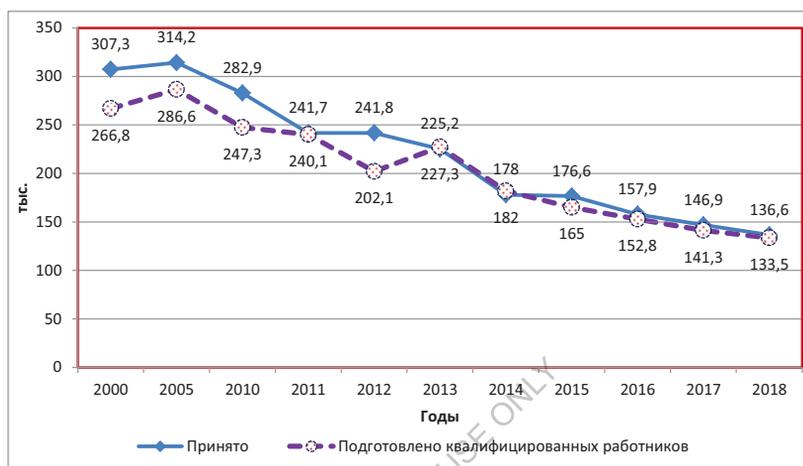


Рис. 2. Динамика показателей работы профессионально-технических училищ

Источник: Щорічник України за 2018 рік – К.: 2019. – С. 122.– 482 с.

В течение девятнадцати лет профессионально-техническое образование функционировало в условиях финансовых ограничений (рис. 3). При росте расходов сводного бюджета на образование на 14,3% удельный вес расходов на профессиональную подготовку учащихся уменьшилась с 0,9% до 0,8%.

Финансовые поступления в систему общего среднего образования не связаны с обучением учащихся профессиональным навыкам с целью облегчения их трудоустройства после окончания средней школы. Обучение учащихся в основном направленно на формирование у них предметных компетенций, а также таких ключевых компетентностей как коммуникативность. Однако, при оценке результатов обучения образовательные стандарты не содержат критериальной основы их измерения, что приводит к затруднениям в оценке уровня знаний учащихся.

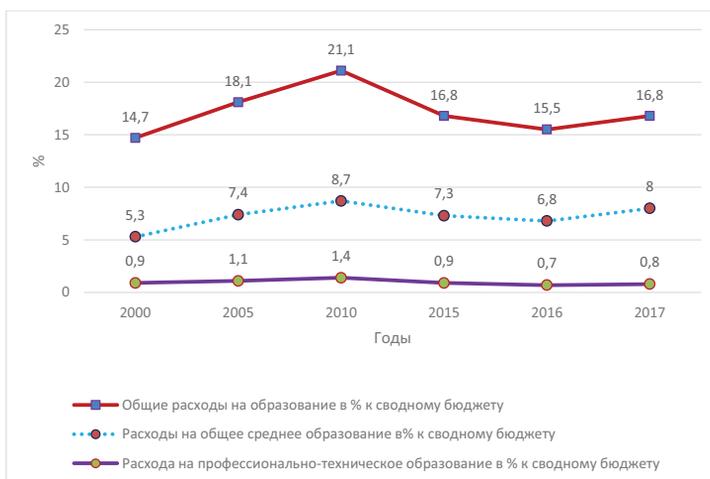


Рис. 3. Удельный вес расходов на профессиональную подготовку кадров из бюджета отрасли «Образование» и количество учащихся в ПТНЗ в течение 2000-2017 годов.

Источник: Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2016/2017 років навчального року. – Стат. бюлетень. – К.: 2017. – С. 8. – 100 с.

Сохранение типологического разнообразия учебных предметов и курсов, несовершенство структурированного содержания учебных программ, особенно в старшей школе, препятствует удовлетворению потребностей, обусловленных дальнейшими жизненными планами молодежи и их ориентации на будущую профессию. Поиск моделей профилирования старшей школы как одного из основных принципов ее эффективного функционирования в современных условиях происходит со значительными трудностями и является недостаточным по объему [14].

Подготовку выпускников по профессиональным направлениям средняя школа даже при надлежащей организации педагогической деятельности может выполнять лишь частично. Решение этого вопроса требует сосредоточения внимания на развитии специального профессионального образования. За последние годы в системе профессионально-технических учреждений наблюдались негативные тенденции: сокращение сети и контингента учащихся

ПТУ, медленное обновление перечня направлений профессиональной подготовки, уменьшение объемов государственного заказа и финансирования профессионального образования. Качество профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и младших специалистов в Украине в подавляющем большинстве случаев перестало отвечать требованиям современного рынка труда. Это подтверждается зарубежным опытом функционирования профессионального образования в формате сетевого взаимодействия образовательных учреждений и предприятий в реализации программы развития новых форм обучения.

Между тем, в стране существует неудовлетворенный спрос со стороны работодателей на профессии высокого уровня квалификации: металлостроителей, рабочих по ремонту электрического оборудования и других. Ограниченность бюджетных расходов приводит к дальнейшему обострению проблемы кадрового обеспечения развития национальной экономики. Дефицит высококвалифицированных рабочих кадров является одной из ключевых препятствий, которая мешает украинским предприятиям обновлять технологию производства, а территориальным образованием обеспечивать условия для инвестиционной привлекательности регионов.

Преодоление инерционности профессиональных образовательных учреждений заключается в переходе от традиционной к целевой модели подготовки рабочих. Это подтверждается зарубежным опытом функционирования профессионального образования в формате сетевого взаимодействия образовательных учреждений и предприятий при реализации программы развития новых форм обучения. Такой опыт существует во многих странах. Широкое распространение, кроме Германии, системы практико-ориентированной подготовки кадров («дуального образования») переняли Австрия, Канада, Китай, Румыния, Швеция, Швейцария, Россия и другие страны. «Дуальная система» как научная дефиниция отражает основной принцип осуществления преобразований в системе профессионального образования, который устанавливает взаимодействие между органами

государственной власти, предприятиями и образовательными учреждениями через механизм государственно-частного партнерства. Однако, пример Германии, содержание которого заключается в целостности и системности образования, не стал полным аналогом для стран, которые выбрали для себя дуальную модель, поскольку каждая из них имеет собственные экономические и региональные особенности.

В Украине кадровая политика на основе дуальной методологии становится ключевым приоритетом с 19 сентября 2018 года, когда Кабинетом Министров Украины одобрена Концепция подготовки специалистов по дуальной форме получения образования [15]. По прогнозам Министерства образования и науки Украины внедрение дуального образования возможно не ранее, чем через 5 лет. Первоначальным шагом правительства стала разработка плана мероприятий, направленных на совершенствование системы профессионального образования и использование зарубежных наработок [16]. Однако, само по себе, признание и копирование международного опыта не решает экономических и социальных вопросов подготовки профессиональных кадров. Эффективным механизмом внедрения дуальной модели образования могут быть административные методы управления, с помощью которых возможно сформировать не только благоприятные условия для деятельности субъектов дуального образования, но и ее реализации.

Однако ознакомление с перечнем государственных мероприятий показывает, что они недостаточно отражают содержание тех институциональных изменений, которые необходимы для практико-ориентированного подхода к подготовке профессиональных кадров и развития дуальной модели обучения. В связи с этим полезно проанализировать практику Германии по развитию института дуального образования и применению соответствующего экономико-правового инструментария для решения стоящей проблемы.

Немецкой дуальной системе профессиональной ориентации, самоопределения и обучения присущи коллегиальность принятия решений. На

всех этапах образовательного процесса, между отдельными функциональными структурами (федеральной и земельными властями, предприятиями, центром компетенций, профессиональной школой и торгово-промышленными палатами), существует взаимодействие, научно-методическое обеспечение которого сопровождается Федеральным институтом профессионального образования Германии. Такой подход обеспечивает качественный результат деятельности по развитию дуального образования. Производственное обучение происходит как в профессионально-технических заведениях, в центре компетенций, так и на предприятиях на основе проблемно-аналитического метода подачи учебного материала [17].

Законодательной основой дуального обучения в Германии является Федеральный закон «О профессиональном образовании». Этим законом введено два важных понятия, которые отражают сущность и определяют общий подход к перестройке образовательной системы. Законом определено понятие «учебное предприятие» и «компетенция». Учебному предприятию предоставлены административные функции учебного заведения, хотя эти структуры прямо не отождествляются. Этим обеспечивается гибкость и определяется целевое назначение дуального обучения. Предприятие, на котором проходит обучение, контролирует посещения учебного процесса, успешность освоения учебных программ, организует аттестацию, что особенно важно в торгово-промышленной и ремесленной палатах. На предприятиях существуют специальные подразделения по вопросам производственного обучения. С каждым учеником заключается учебный договор и разрабатывается индивидуальный план на весь срок обучения. Образовательный процесс предусматривает обучение непосредственно на предприятии для приобретения практических навыков и в профессионально-техническом заведении для получения теоретических знаний по профессии.

На основе договоров определяется количество учеников и объем государственной субсидии. Если ресурсная база «учебного предприятия» недостаточна для приобретения студентом необходимой квалификации,

формируется сетевая учебно-производственная структура. Существует четыре модели сетевого обучения, функционирующих на единых принципах: партнерства, ротации и денежного возмещения. Дополнительно к ним организован Центр компетенций как промежуточное звено обучения, где учащиеся получают первоначальные профессиональные навыки.

Основу организации образовательного процесса на предприятиях и в профессиональных заведениях составляют регламенты профессий, которые являются официальными документами разработки учебных программ. В регламентах профессий выделены два вида компетенций: общепрофессиональные и профильные. Компетенции, независимые от конкретной профессиональной деятельности, являются общепрофессиональными. Понятие компетенции в дифференцированной форме введено в Закон «О профессиональном образовании» в 2005 году, что расширило правовое определение терминов «знаний и умений», необходимых для оценки производственной деятельности. Законодательная фиксация понятия «компетенции» способствовала тому, что квалификационная характеристика учебного процесса в немецкой системе дуального образования определяется тремя стандартами: профессиональными, образовательными и квалификационными.

Прогрессивность дуальной системы Германии заключается в том, что профессиональные стандарты комбинируются с образовательными и квалификационными стандартами. Профессиональные стандарты описывают типичные компетенции для определенной профессии и их по отдельности не разрабатывают. Они, в свою очередь, учитываются в процессе разработки образовательных и квалификационных стандартов. Таким образом, дуальная система регулирует обучение на предприятии и в учебных заведениях как процесс, а не как результат выполнения количественных норм. Нормы и требования отдельно положены в основу оценки качества и присуждения профессиональных квалификаций по результатам экзаменов. Общие правила их проведения закреплены в Законе «О профессиональном образовании»

Германии. Организация экзаменов является функцией торгово-промышленных и ремесленных палат и дает возможность выявить некоторые проблемные вопросы и акцентировать внимание на их решении.

Опыт Германии показывает, что для разработки профессиональных стандартов и учебных профессиональных программ нужен новый дидактический подход к определению структуры профессионального профиля. Профессиональные профили тождественны понятию «трудоустройственной функции работника», которая пока не используется в Кодексе законов о труде Украины, что не соответствует современному пониманию профессиональных и образовательных стандартов. Трудоустройственная функция работника, основанная на компетенциях, обеспечивает гибкость образовательных программ и возможность трудоустройства, сокращает затраты на обучение и переобучение работника в случае изменения места работы. Финансирование профессиональной подготовки на предприятиях обеспечивается бюджетом федеральных земель, обучение в учебных заведениях – муниципальным (местным) бюджетом.

Результаты реализации проекта дуального образования в Германии показали, что решение данной проблемы лежит в сфере логического определения ключевых приоритетов государственного управления системой профессиональной подготовки кадров. Это имеет важное значение для Украины, поскольку во многих регионах целевые установки на подготовку кадров слабо реагируют на экономические преобразования и деятельность профессиональных образовательных организаций на их территориях т отличающихся инерционностью.

По результатам анкетирования украинских работодателей составлен предполагаемый перечень компетенций, которым должен отвечать современный конкурентоспособный специалист. Это – квалификация, профессиональная компетенция, постоянное самосовершенствование, профессиональная мобильность, быстрая адаптация к изменениям

производственных условий, овладение современными производственными технологиями, знания ИКТ [18, с. 22].

Высокому уровню компетенций должны соответствовать профессии, на которые сохраняется стабильный спрос работодателей: слесари, токари, фрезеровщики, электро-газосварщики, водители автотранспортных средств, рабочие по ремонту электрооборудования и другие дефицитные специальности. Однако профессионально-технические заведения не могут удовлетворить спрос работодателей, прежде всего, по причине социальной непривлекательности рабочих профессий для молодежи, что обусловлено следующими причинами: сложностью трудовой адаптации в коллективе, неудовлетворительными условиями трудоустройства, общественной непрестижностью профессии, неопределенностью карьерного роста и другими моментами. В дуальной модели эти проблемы, как показывает немецкий опыт, нейтрализуются институтом наставничества.

Наставничество – это целенаправленная деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников предприятия по подготовке стажеров к самостоятельному выполнению служебных обязанностей. Как «трудовая функция» наставничество может быть включено в должностные обязанности работника. С одной стороны, этот институт отражает высокие требования к овладению компетенциями, которые закреплены официальными документами на федеральном уровне. С другой стороны – возможность обеспечения устойчивого положительного имиджа, повышение престижа профессии в обществе и карьерного роста.

Для заимствования немецкого опыта и адаптации элементов дуального обучения с учетом особенностей Украины важно расширить комплекс мероприятий по совершенствованию профессионального образования. Главными задачами является разработка современной модели и формирования сетевого взаимодействия образовательных заведений с предприятиями по подготовке профессиональных кадров и стимулирование работодателей в финансировании учебных программ.

Дуальное образование, как известный мировой бренд, можно рассматривать в узком и широком смысле. В узкой трактовке организация образовательного процесса сопряжена с практическим обучением на предприятии безальтернативно к условиям современного экономического уклада и экономической модели развития. В частности, рассматриваются принципы построения дуальных программ в немецких профессиональных школах, оцениваются преимущества данной формы для учащихся и работодателей. В широком контексте проблематика дуального образования направлена не только на учет институциональных условий, в которых происходит воспроизводство человеческого капитала, но и условий, обеспечивающих координацию субъектов рыночной экономики с целью заинтересовать их инвестировать средства в профессиональную подготовку работников [19]. Координирующую функцию в вопросах подготовки кадров выполняют торгово-промышленные палаты. Их роль заключается в защите инвестиций работодателей в дело повышения квалификации кадров, снижения риска оттока рабочих с предприятий и перехода их к конкурентам. В условиях украинского рынка труда с его текучестью кадров и высокой миграцией рабочей силы данное положение имеет немаловажное значение для предпринимателей, которые, как правило, не могут рассчитывать на стабильную занятость работников, прошедших обучение.

Однако отсутствие инвестиций в сферу профтехобразования показывает, что для стимулирования украинских работодателей брать на себя финансовые обязательства по обучению молодых сотрудников нужны дополнительные усилия. Оценивая ситуацию в сфере профессионального образования в Украине, где влияние профсоюзов и объединений работодателей на ситуацию на рынке труда незначительно, важно при внедрении дуального образования определить не только институциональные структуры, способные принять на себя риски, связанные с инвестициями в систему профессионального образования, но и управленческие, организационные и финансовые механизмы поддержки новой модели повышения квалификации.

Опыт Германии свидетельствует, что институциональное оформление практики дуального образования может иметь свою специфику в каждой стране. Это, в частности, обязывает видеть возможности и ограничения распространения данной модели в Украине. Даже в Германии, где дуальное образование развито в большей степени, чем в других странах, из 90% компаний, которые имеют разрешение на обучение в условиях производства, только 21% предприятий предлагают профессиональную подготовку кадров. Ограничения, касающиеся внедрению дуальной модели, находятся прежде всего в экономической плоскости. Это неравномерность динамичного роста региональных экономик, неблагоприятная экономическая конъюнктура, отсутствие условий для технологического перевооружения производства, отраслевые пределы, где принципы и методы дуальной системы могут быть распространены только с определенными допущениями (медицина, педагогика, искусство и другие), недостаточный опыт государственно – частного партнерства.

Вместе с тем, действует ряд факторов, способствующих развитию дуального обучения. К ним относится устойчивый спрос на квалифицированную рабочую силу, активизация инвестиционной региональной политики и наличие высокотехнологичных секторов в промышленности и в аграрном производстве, кооперация профессиональных заведений с предприятиями на основе кластерного подхода. В Германии, например, инвестиции в высокотехнологичные кластеры распределяются между государством и работодателями в пропорции 50:50, что помогает развитию дуальной модели образования (первая кластерная группа). При отсутствии крупных кластеров доля работодателей в структуре инвестиционных проектов в сфере профессионально-технического образования составляет 10-20 % (вторая кластерная группа). Учебные заведения, ориентированных на подготовку кадров для малого и среднего бизнеса и для предприятий с традиционной технологией, образуют третью кластерную группу дуального образования.

Возможности взаимодействия учебных заведений и работодателей в этом кластере незначительны.

Учитывая особенности немецкого опыта, развитие дуальной модели образования в Украине предусматривает совершенствование правил и законодательной базы реформирования профессионального образования на основе сетевого взаимодействия ПТУ и предприятий. В данном контексте важно ориентироваться на отраслевые потребности экономики в подготовке кадров и формирования государственного заказа на обучение, соответствующего приоритетным направлениям развития рынка труда. Поскольку Украина находится только на начальном этапе внедрения практико-ориентированной модели обучения, опыт Германии может служить примером того, какое место на рынке должно быть отведено новой форме образования. В Германии, например, из 3600 тыс. предприятий по программе дуального обучения работает 500 тыс. (13,9%), при этом более половины являются малыми и средними [20]. Наибольшее количество предложений по дуальному обучению поступает по инженерным специальностям, информатике, бизнес-администрированию. В последнее время появляется спрос на социальные и медицинские профессии, в частности эрготерапии, гериатрии [21]. Исходя из целей и результатов реализации практико-ориентированной модели образования в Германии, можно сказать, что сегодня дуальное обучение является перспективным направлением в подготовке специалистов для реального сектора экономики с участием крупного бизнеса с высокотехнологичным производством, ориентированным на международные стандарты качества, как выпускаемой продукции, так и по подготовке кадров.

В Украине рынок труда не отличается инновационным характером. [22, с. 2]. В государственной службе занятости на в 2018 году насчитывалось 50,4 тыс. вакансий и еще 39 тыс. предложений поступило из других источников. Более 40% вакансий приходилось на четыре региона (Киев, Львовскую, Киевскую и Днепропетровскую области) [23]. По видам экономической деятельности больше всего вакансий предлагалось на предприятиях и учреждениях

перерабатывающей промышленности (23%), в торговле и ремонте автотранспорта (16%), на транспорте (11%). Фактически 50% предложений на рынке труда приходится на отрасли, которые не являются приоритетными для технологического обновления экономики на основе концепции «новой индустриализации». Спрос на рынке труда характеризуется предложением традиционных специальностей: швей, электромонтеров, слесарей, токарей, каменщиков, продавцов, поваров, официантов, барменов и других. Это показывает, что в условиях неинновационной структуры экономики, во-первых, существует дисбаланс на рынке труда, связанный преимущественно со спросом на сквозные специальности; во-вторых, экономика не предъявляет заметного спроса на рабочую силу новых технологических укладов.

Ситуация осложняется тем, что украинское профессионально-техническое образование сейчас находится на этапе реформ и учебный процесс пока не адаптирован к требованиям подготовки кадров для инновационной экономики. К новым технологически сложным профессиям по привычке относят операторов телекоммуникационных услуг, укладчиков напольного покрытия, подручных сталевара конвертного производства, мастеров ресторанного обслуживания, монтажников строительных и деревообрабатывающих производств и т. д., которые, по примеру Германии, являются составляющей второго и третьего кластеров дуального образования, в пределах которых сложно решать проблему мотивационного стимулирования подготовки квалифицированных кадров через институт социального партнерства [24, с. 19].

Действующая система профессионального образования отличается высоким уровнем инерционности в сфере внедрения современных образовательных технологий и не обеспечивает условия к должной адаптации выпускников к инновационному производству. Однако назревшие изменения в деле совершенствования профессионально-технического образования диктуют требования к неотложному и взвешенному переходу от традиционной к целевой модели подготовки кадров для реального сектора экономики. Для того,

чтобы дуальное образование стало наиболее перспективной формой обучения необходимо иметь минимальный набор программных мероприятий, включающий целевой заказ специалистов, составленный на основе средне- и долгосрочного прогноза кадровых потребностей; двуединый принцип формирования профессиональных образовательных программ на базе образовательного стандарта и корпоративного профессионального стандарта; внедрение международных стандартов в профессиональные образовательные программы; методы оценки качества профессиональных квалификаций. Последовательной реализации практико-ориентированной (дуальной) модели образования могут содействовать следующие меры: создание коллегиального органа, функцией которого является оперативное планирование и контроль за внедрением дуальной модели образования; разработка комплексной стратегии развития образования с учетом конкретных целей и с применением ключевых показателей оценки эффективности системы профессионального образования; реформативное образование организаций в ресурсные центры профессионального обучения с определением приоритетных направлений подготовки кадров для каждого образовательного учреждения, что повысит престиж рабочих профессий и специальностей; создание единой системы стандартов рабочих профессий с точки зрения требований к умениям, знаниям, компетенции и квалификации, а также обеспечение унификации образовательных программ; активное продвижение в регионах рабочих профессий во взаимодействии с теоретическим образованием и системой профессиональной подготовки; содействие привлечению финансовых средств в интересах развития участников кластера дуального образования.

Обеспечение соответствия квалификации выпускников профессионально-образовательных учреждений запросам работодателей требует определенной законодательной поддержки. Во-первых, подготовки списка перспективных и востребованных на рынке труда профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования. Во-вторых, разработки и внедрения профессиональных стандартов по наиболее перспективным и востребованным

профессиям и специальностям, в том числе в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями. В-третьих, государственной поддержки модернизации системы среднего профессионального образования в форме государственных субсидий, с целью реализации региональных программ развития профессионально-образовательных учреждений.

FOR AUTHOR USE ONLY

РАЗДЕЛ 3. ФИНАНСОВЫЕ ОСНОВЫ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Модернизация системы профессионально-технического образования с целью усиления практико-ориентированной функции в подготовке кадров (дуального обучения) поставило задачу формирования качественно новых институтов ее финансирования и развития. Сейчас бюджетирование системы профессионального образования отходит от принципа государственного патернализма и переходит к равноуровневой модели финансового обеспечения. В значительной степени это обусловлено необходимостью сбалансированного учета интересов всех субъектов образовательного процесса, заинтересованных в подготовке кадров и аккумуляции необходимых финансовых ресурсов на наиболее важных с точки зрения решения проблем занятости населения секторах экономики. Такой подход предусматривает обновление механизмов финансирования профессионального образования, его дифференциации по уровням управления на государственные и негосударственные.

Институционализация первых осуществляется через государственный и местные бюджеты, а также через бюджеты органов местного самоуправления, вторых – через бюджеты профессионально-образовательных заведений и бюджеты предприятий. Финансовый механизм дуального образования, исходя из опыта стран, где эта модель обучения имеет уже длительную историю, представляет собой симбиоз государственных и негосударственных источников финансирования. Практика развитых стран с дуальной системой обучения предполагает, что в Украине финансирование последней целесообразно осуществлять под доминирующим влиянием корпоративного сектора экономики.

Такой вектор финансового обеспечения дуального образования пока не имеет достаточного теоретического обоснования. Однако не подлежит сомнению, что он должен базироваться на интересах бизнеса, который заинтересован распространять свою юрисдикцию на систему подготовки

кадров. Под последним понимается объем компетенций, которые попадают под администрирование со стороны предпринимательских структур в ходе реализации дуального образования, перечень и сферу действия которых еще предстоит определить. Основная задача, вытекающая из постановки данной проблемы – это инвестиционное обеспечение обучения и контроль за его качеством. Насколько бизнес способен выполнить регулирующие функции в цепочке «образование – предпринимательство» зависит прежде всего от его экономической устойчивости и преодоления фрагментации образовательного пространства, где главная роль принадлежит государственному финансовому сектору. Сейчас пространственная сфера действия государственных и корпоративных финансовых механизмов образования ограничена их функционалом, между которыми нет необходимого взаимодействия. Возможность их координации определяется склонностью каждого к сигналам, поступающим от государственного и негосударственного секторов экономики и отражают общенациональные и корпоративные интересы. Следовательно, для выявления финансового потенциала дуального образования и возможности реализации этой модели во времени необходимо проанализировать экономическое поведение субъектов профессионального образования, а также регуляторную роль соответствующих механизмов ее развития.

Сначала целесообразно обратить внимание на учебные заведения, на которых сейчас лежит основная ответственность за подготовку рабочих кадров и которые в перспективе вряд ли будут играть вспомогательную или второстепенную роль в образовании. Сейчас учреждения профессионально-технического образования ощущают дефицит бюджетного финансирования и по объемам снижения бюджетных поступлений уступают только высшим учебным заведениям. С 2000 по 2017 год удельный вес бюджетных средств профессионально-технического образования в структуре бюджета по отрасли «Образование» уменьшилась с 6,1% до 4,7%. При этом количество принятых на обучение лиц сократилась на 52,2% (с 307,3 до 146,9 тыс.). Количество

учащихся в профессиональных образовательных учреждениях уменьшилось на 48,6% (с 524,6 до 269,4 тыс. человек) (рис. 1).

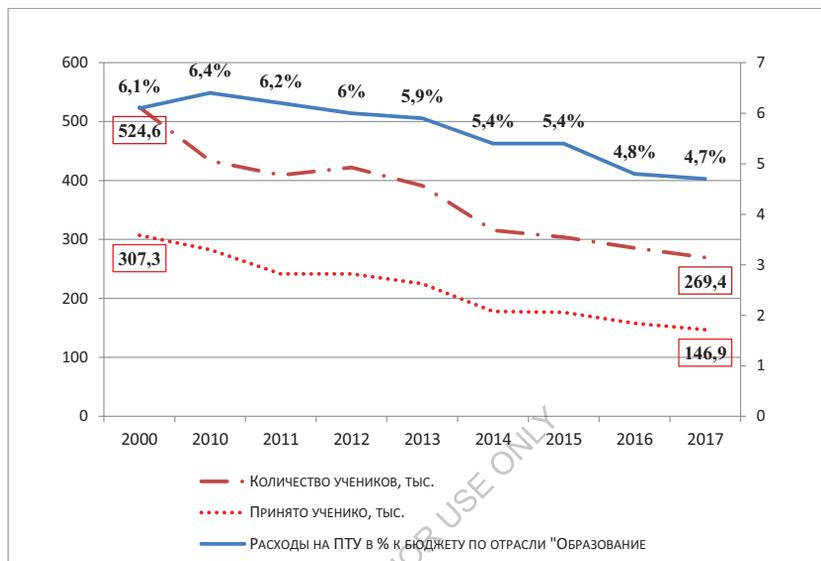


Рис. 4. Динамика показателей профессионально-технического образования, 2000-2017 гг.

Источник: Щорічник України за 2017 рік – К.: 2018. – С. 124. – 541 с

Из приведенных данных видно, что наполняемость профессионально-технических заведений в течение семнадцати лет сократилась в большей степени, чем их финансирование. Фактически более половины материально-технической базы профессиональных образовательных учреждений финансируется без соответствующего учета учебной нагрузки, что свидетельствует о низкой эффективности государственных бюджетных расходов. В этих условиях увеличение денежных поступлений в систему профессионально-техническое образования с целью полноценного восстановления ее общественной функции не может быть удовлетворительным без оптимизации сети учебных заведений.

Оптимизация сети учебных заведений и совершенствование системы управления профессионально-техническим образованием находятся в состоянии структурной неопределенности и законодательной нерешенности. Модернизация профессионального образования связана с формированием новых типов учебных заведений; согласованием национальной системы квалификаций с перспективными направлениями развития образования, созданием современного профессионального образовательного пространства; децентрализацией и передачей большинства государственных полномочий по подготовке кадров на региональный уровень.

Реализация таких векторов развития, хотя и конструирует новую технологическую многопрофильность сети ПТУ, однако сталкивается с определенным институциональным консерватизмом. В системе перечисленных направлений дуальное образование как перспективный институт остается методологически неразвитым компонентом. Концептуальные основы реформирования профессионального образования Украины, проект которых разработан МОН Украины, предусматривают пять уровней сети учебных заведений: профессиональный колледж, региональный многопрофильный центр профессионального образования, центр профессиональной подготовки, профессиональный лицей, обучение на производстве [22]. Кроме этих заведений предусмотрено создание многофункционального центра профессионального совершенствования. Раскрытие функционального содержания каждого из указанных учреждений показывает уровень их отношения к Национальной рамке квалификаций. Так, например, функциями профессионального колледжа является предоставление образовательных услуг по всем видам профессионального и предварительного высшего профессионального образования, получение квалификаций отраслевого направления, соответствующих 3-5 уровню Национальной рамки квалификаций.

Региональный многопрофильный центр профессиональной подготовки образования создается для получения профессиональных квалификаций 3-5

уровней Национальной рамки квалификаций по всем видам профессионального образования для различных отраслей экономики и предоставления профильного среднего и профессионального предварительного высшего образования.

Центру профессиональной подготовки предоставляется возможность осуществлять свою деятельность в статусе юридического лица или быть в составе предприятий, учреждений, или организаций для обеспечения обучения по стандартам профессионального образования или по собственным образовательным программам, соответствующим 2-4 уровню Национальной рамки квалификаций.

В профессиональном лицее осуществляется профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации квалифицированных рабочих на 2-3 уровне Национальной рамки квалификаций и предоставляется возможность получения базового и профильного среднего образования. Обучение на производстве позволяет получить профессию на 2-3 уровне Национальной рамки квалификаций путем участия рабочего при выполнении трудовых обязанностей на предприятии под руководством специалистов-практиков, которые наделяются правом наставников.

Дуальное образование Министерством образования и науки Украины вынесено за пределы структуры профессионального образования и трактуется в качестве гибкой формы организации профессионального обучения, предусматривающей согласованное взаимодействие образовательной и производственной деятельности для подготовки квалифицированных кадров [22, с. 5]. С нашей точки зрения, это является недооценкой эффективности дуального образования и его растущей роли в экономике.

Зарубежный опыт свидетельствует, что дуальная модель обучения применяется в высокотехнологичных видах производства, поскольку обеспечивает качество подготовки квалифицированных кадров, способных реализовывать инновационный потенциал экономического роста. Институциональная политика Украины по внедрению дуального образования

не ставит перед собой технологический приоритет. Она ограничивается механизмом партнерского согласования интересов при формировании образовательного пространства дуальной модели. При таком подходе жизнеспособность института дуального образования как вида инновационного обучения условна. Контрагенты переговорного процесса не имеют достаточных возможностей для организации эффективного практико-ориентированного обучения и его финансирования. По утверждению общественной организации «Всеукраинская ассоциация работников профессионально-технического образования» видно, что основные заказчики подготовки кадров в системе профессионального образования – работодатели, а также профсоюзы, имеют крайне слабое влияние на решение проблем профессионального образования на региональном и местном уровнях [23, с. 11]. Это минимизирует цели развития дуального образования и возможности его финансового обеспечения.

Задаче внедрения и масштабирования дуального образования не отвечает и традиционная структура источников финансирования профессионально-технического образования, где преобладают государственные бюджетные ресурсы. Заведения профессионально-технического образования в основном финансируются из государственного бюджета, что составляет – 88% от его общих расходов. При этом, коммунальные платежи учебных заведений находятся на уровне 13% текущих расходов, заработная плата – 57%. Денег хронически не хватает на эффективное профессионально-техническое обучение, которое все время снижается. Это подтверждается и тем факт, что количество учеников и слушателей профессионально-технических учебных заведений в расчете на 10 тыс. населения уменьшилась в течение последних шестнадцати лет на 37,4% (с 107 до 67 человек).

По данным спутниковых счетов образования, которые предоставляет Государственная служба статистики Украины, плата домохозяйств в 2016 году за обучение в профессионально-технических заведениях составила в среднем 2418 грн. на одного ученика, плата работодателей – 642 грн. [25, с. 13]. В

структуре расходов профессионально-технического образования расходы работодателей составляют всего 2,6%, домохозяйств – 9,8%.

К расходам работодателей на образование входит оплата услуг, реализованных учреждениями образования по видам экономической деятельности: начальное общее образование, среднее образование, высшее образование, образование взрослых и иные виды образования, предоставленных предприятиям, учреждениям, организациям.

Расходы домохозяйств на образование в соответствии с методологией системы национальных счетов включают услуги образования по ступеням в соответствии с Международной стандартной классификации образования и сопутствующую продукцию (приобретение учебников, школьной одежды, канцелярских товаров и т.д.).

В течение 2010-2016 годов расходы работодателей в действующих ценах увеличились в 1,75 раз, домохозяйств – в 1,21 раз; в ценах 2000 года – в 1,98 и 1,37 раз [25, с. 11-12]. В структуре расходов на профессионально-техническое образование расходы работодателей выросли с 14,8% до 26,0%, домохозяйств – с 8,0% до 9,8%. Фактически на рынке труда наблюдается растущий спрос частных фирм и корпораций на квалифицированные кадры. Однако уровень их подготовки остается неудовлетворительным. Свидетельство этому – увеличение количества имеющихся вакансий почти во всех видах экономической деятельности и всех профессиональных групп. Работодателей не устраивает не только качество подготовки, но и уровень квалификации большинства выпускников профессионально-технических заведений [23, с. 10].

Состояние материально-технической базы профессионального образования не обеспечивает возможность подготовки кадров на уровне требований модернизации профессионального образования и мотивации молодежи к выбору профессиональной карьеры на базе ПТУ и предприятий. Государственные средства, которые поступают к профессиональному образованию и предусмотренные на ее развитие, обесцениваются инфляцией (таб.2).

Таблица 2.

Структура профессионального образования по источникам финансирования

<i>В действующих ценах</i> <i>Виды образования</i>	Год							2016 / 2010
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Профессионально-техническое образование (грн. на одного ученика):	13037	14410	15647	18677	20893	23034	24716	1,89
в т. ч.: домохозяйства	1049	1202	1102	1977	1830	2237	2418	2,30
частные фирмы и корпорации	193	236	257	415	380	487	642	3,32
<i>В ценах 2000 г. на услуги образ-я</i> <i>Виды образования</i>	2000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016 / 2010
Профессионально-техническое образование (грн. на одного ученика):	13037	13232	13671	13782	17106	15996	14733	1,13
домохозяйства	1049	1104	963	1670	1498	1553	1441	1,37
частные фирмы и корпорации	193	217	224	350	311	338	382	1,398
<i>В потребительских ценах 2000 г.</i> <i>Виды услуг</i>	2000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016 / 2010
Профессионально-техническое образование (грн. на одного ученика):	13037	9858	10322	12334	11782	9551	8505	1,14
в т. ч.: домохозяйства	1049	822	727	1305	1032	927	832	0,78
частные фирмы и корпорации	193	161	169	274	214	201	221	0,86

Источник: Національні рахунки освіти в Україні у 2016 К., 2018 – С. 11-12. – 105 с.

Информационные материалы, приведенные в таблице, показывают, что расходы частных фирм и корпораций на образование в течение 2010-2016 годов превышали расходы домохозяйств. Первые выросли в действующих ценах за указанный срок в 3,32 раза, вторые – в 2,3 раза. Расходы домохозяйств и

корпораций в ценах 2000 года на услуги образования росли примерно одинаковыми темпами при некотором превышении последних (1,37 и 1,397).

Такая инвестиционная динамика характерна только для образовательных учреждений, оказывающих платные услуги. Ключевое значение для оценки обесценения инвестиций имеет измерение их динамики в сопоставимых потребительских ценах. Расчеты показывают, что индекс инвестиций домохозяйств и работодателей в образовании за период с 2010 по 2016 год были меньше единицы и составили соответственно – 0,78 и 0,86. Это свидетельствует о реальном снижении инвестиционных ресурсов, направленных в профессиональное образование, не обеспечиваает условий даже для простого воспроизводства оборотного и основного капитала ПТУ, а, следовательно, и должной подготовки кадров и в целом человеческого развития.

В этих условиях преодоление отставания профессионального образования от потребностей экономики возможно за счет опережающего увеличения расходов в практико-ориентированный сектор образования. В связи с этим важно определить факторы, количественные и качественные условия, которые в перспективе могут препятствовать развитию профессионального образования и увеличения финансирования.

Первыми из них является сокращение населения, что вызывает дефицит трудовых ресурсов. Это всегда рассматривалось как важное условие, ограничивающее расширение рынка труда, и одним из самых крупных препятствий развития профессионального образования, в том числе, дуального образования. Другое важное условие связано с недостаточными темпами развития экономики и трудностями с формированием в ее структуре высокотехнологичного сектора производства.

Отрасли экономики, которые овладевают инновационными технологиями, предъявляют повышенные требования к подготовке кадров, поскольку для них невозможна компенсация недостатка рабочей силы за счет миграции. Следовательно, перед тем как оценить возможности финансирования

дуального образования, важно выяснить потенциал и рамочные условия профессиональной подготовки кадров, в том числе, в дуальной форме обучения.

Одними из главных условий являются демографические. Сложившаяся демографическая ситуация в Украине имеет негативный долгосрочный характер, что в значительной степени ограничивает финансирование профессионально-технических учебных заведений. Наблюдаемая в Украине устойчивая динамика снижения численности населения, в свою очередь сокращает количество учащихся, поступающих в профессионально-технические учебные заведения. При этом наблюдаются отрицательные изменения в возрастной структуре и качестве ученического контингента ПТУ. Увеличивается численность лиц с возрастом от 30 лет и выше и снижается образовательный уровень абитуриентов. Мониторинговые исследования показывают, что 84% – это ученики с начальным и средним уровнем знаний [26, с. 11]. Следует подчеркнуть, что компенсация недостатков школьного образования увеличивает стоимость обучения в профессионально-технических заведениях.

Прогноз динамики и возрастной структуры контингента учащихся ПТУ зависит от перспективных изменений в численности населения и, в частности, населения в возрасте от 14 до 30 лет и старше, которое является основным контингентом учащихся профессионально-технического образования. Если исходить из постоянного демографического сценария, где показатели продолжительности жизни, чистой миграции, рождаемости остаются неизменными, то в 2030 году возрастной контингент населения (14-30 лет и старше) в целом уменьшится на 12% (табл. 3). Однако уменьшение по годам и по возрастной структуре будет неоднозначным. Согласно прогнозу, в течение 2018-2030 годов население в возрасте 14-30 лет и старше будет сокращаться быстрее, чем население Украины в целом.

Таблица 3

Изменение динамики и возрастной структуры населения Украины

Показатели	2018 год	2025 год		2030 год	
	лиц	лиц	2025/2018	лиц	2030/2018
Население Украины, тыс.	44 561,5	42 248,3	0,95	40 351, 1	0,91
Количество населения по возрастным категориям: всего	8 727 606	7 501 439	0,86	7 653 163	0,88
в том числе:					
14 лет и меньше	402936	492373	1,22	436478	1,08
15 лет	384882	506935	1,32	488708	1,27
16 лет	370467	504097	1,36	497895	1,34
17 лет	381684	465586	1,22	515247	1,35
18 лет	386989	456026	1,18	498138	1,29
19 лет	412498	423748	1,03	495696	1,20
20 лет	431486	427017	0,99	511173	1,18
21 лет	467031	407758	0,87	508883	1,09
22 лет	487683	389211	0,80	470534	0,96
23 лет	507148	374219	0,74	457716	0,90
24 лет	534569	384423	0,72	422753	0,79
25 лет	573554	387364	0,68	423935	0,74
26 лет	613239	409947	0,67	403942	0,66
27 лет	644293	426941	0,66	385563	0,60
28 лет	673911	461567	0,68	370872	0,55
29 лет	715755	488127	0,67	381222	0,53
30 лет и старше	739481	501500	0,68	384408	0,52

Источник: данные прогноза Института демографии социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины

Кроме этого, с 2025 года по 2030 год темпы его сокращения замедлятся по сравнению с периодом 2018-2025 годами. В целом общее количество указанного контингента населения уменьшится на 1074,4 тыс. чел., в 2025 году

– на 1226,1 тыс. человек, в 2030 году по сравнению с предыдущим прогнозным периодом, наоборот, повысится на 151,7 тыс. человек, или на 2%.

При этом произойдут некоторые структурные сдвиги. В 2025 году доля населения в возрасте 15-20 лет составит 37,1% общего контингента населения в возрасте от 14 до 30 лет и старше. Населения в возрасте 21-30 лет и старше составит – 56,3%. В 2030 году тоже произойдут определенные изменения, но в сторону более младшей когорты молодежи. Численность населения в младших возрастных группах (15-20 лет) заметно увеличится и будет составлять 39,3%. Численность лиц старших возрастных групп уменьшится до 55,0%.

Таким образом, по демографическим прогнозам, ресурсный потенциал абитуриентов профессионально-технических заведений в возрасте 15-20 лет, которые составляют наиболее значительную часть учащихся ПТУ (89,7%), в 2030 году будет более значительным, чем в 2025 году. В целом за весь прогнозный период (2018-2030 годов) население в возрасте 15-20 лет будет увеличиваться, в то время как общее количество контингента учащихся профессиональных заведений в возрасте от 14 лет и меньше – до 30 лет и старше – снижаться. Так, если в 2018 количество населения в пределах возраста (15-20 лет) составляла 2368 0 человек, то в 2025 и 2030 годах будет соответственно равен 2788,4 тыс. и 3006,8 тыс. человек (рис.5).

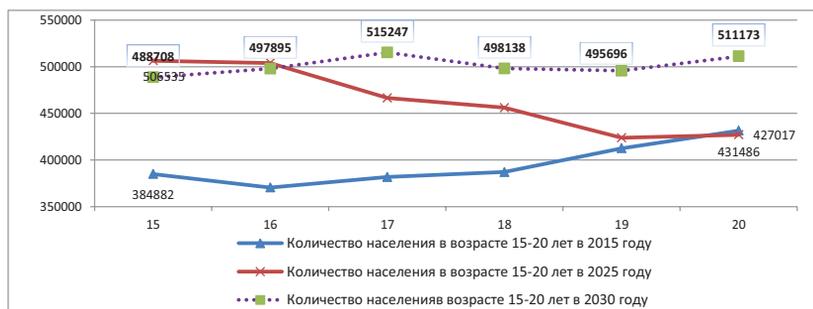


Рис. 5. Население Украины в возрасте 15-20 лет в 2018, 2025, 2030 гг.

Источник: данные прогноза Института демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины

Следовательно, в условиях падения спроса на услуги профессионально-технического образования складываются обнадеживающие демографические условия для улучшения работы профессиональных учебных заведений.

В рамках общей возрастной структуры учащихся (14 лет и меньше – 30 лет и старше) в конце 2018 года, численность ученического контингента составит 231,5 тыс. человек в конце 2025 и 236, 2 тыс. в конце 2030 года. Это означает, что в 2025 году общее количество учащихся в ПТУ будет меньше уровня базового 2018 на 14,0% и в 2030 году – на 12,3% (рис. 6).

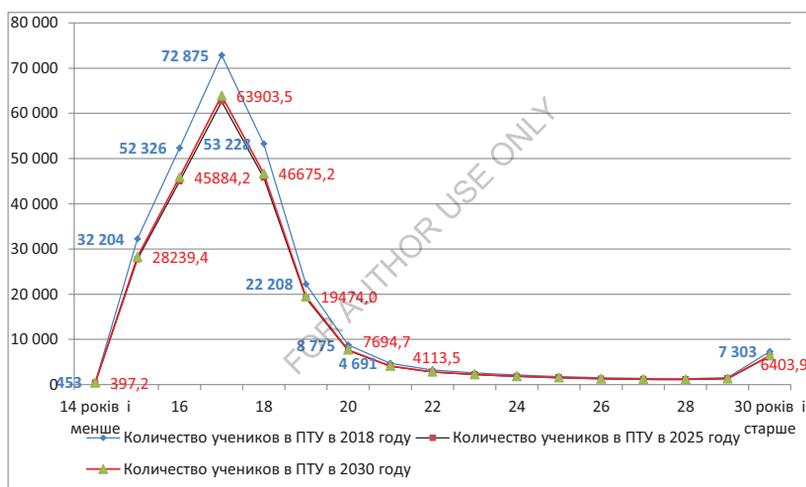


Рис. 6. Количество учеников профессионально-технических учреждений в 2018, 2025 и 2030 годах

Источник: данные прогноза Института демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины

Аналогично этому, уменьшится количество учеников в возрасте от 15 до 20 лет с 241,6 тыс. чел. в 2018 до 231,7 в 2025, и до 211,8 в 2030 году. Таким образом, в профессионально-техническом образовании проявляется противоречивая тенденция: при увеличении потенциала абитуриентов

численность учащихся в профессионально-технических заведениях будет уменьшаться (рис. 7).



Рис. 7. Потенциальная фактическая численность учеников ПТУ в 2018, 2025 и 2030 годах

Источник: данные прогноза Института демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины; Щорічник України за 2018 рік – К.: 201898, – С. 122. – 482 с.

Если в 2018 году количество учащихся в возрасте 15-20 лет относительно общей численности молодежного контингента возрасте 15-20 лет составляла 10%, то в 2025 и 2030 годах будет соответственно составлять 8% и 7%.

При анализе значимости фактора снижения количества учащихся в ПТУ и его негативного влияния на рынок труда можно сделать вывод о пролонгации тенденции дискредитации среди молодежи обучения в профессионально-технических училищах в средне- и долгосрочной перспективе. Источником компенсации сокращения количества ученического контингента в профессионально-технических училищах, а, следовательно, и дефицита финансовых ресурсов ПТУ может быть, во-первых, формирование поведенческих установок в жизнедеятельности молодежи с целью усиления ее мотивации к получению рабочей профессии. Во-вторых, развитие профессионального обучения по дуальной модели на предприятиях.

Поведенческие установки в качестве социологического инструментария перехода от пассивного к активному отношению молодежи к выбору профессионально-технического образования не изучаются в украинском обществе и склонность к его использованию не прослеживается. Это вполне очевидно, учитывая низкую мотивационную установку молодежи к выбору рабочей профессии и технологическую недостаточность значительной части производства. Возможный сценарий координации мотивационной политики охватывает целый комплекс мер: использование стимулирующих моделей оплаты труда на предприятиях, обеспечение социальной сплоченности коллектива, усиление социальной ответственности работодателей, возможность профессионального роста и другие, связанные с благоприятным социальным климатом на предприятиях и их экономическим развитием.

Если не повысить мотивационный рейтинг предприятий, результаты прогнозных демографических расчетов следует рассматривать как черту, за которой снижение контингента учащихся ПТУ способно вызвать уменьшение объемов их финансирования, а, следовательно, и дальнейшую стагнацию профессионально-технического образования. Одним из главных факторов, препятствующих его развитию, является отсутствие социальных альтернатив современному характеру трудоустройства молодежи. В условиях жестких демографических ограничений внедрение дуальной формы обучения может содействовать не только росту спроса на профессионально-техническое образование, но стать финансовым источником ее развития.

Задачей дуального образования в развитых странах является подготовка кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности. Поэтому реализация дуального обучения, как показывает международная практика, распространяется на те сегменты экономики, которые имеют экономические и инфраструктурные предпосылки для инвестирования предприятий в систему подготовки рабочих кадров. Эти предприятия обычно являются высокотехнологичными и способны финансировать профессиональное обучение. Например, в Германии при развитии дуального

образования предполагается пятидесятипроцентное финансирования обучения за счет работодателей. Поэтому, перед тем как рассматривать вопрос о преодолении дефицита трудовых ресурсов за счет реформирования профессионального образования на основе дуальной формы важно оценить степень влияния дефицита квалифицированных работников на инновационную активность предприятий, который имеет место в украинской экономике, проанализировать состояние инновационной деятельности предприятий.

Национальным банком Украины проведен опрос респондентов для выявления наиболее влиятельных факторов, которые ограничивают способность предприятий развивать технологическое производство. Результаты опроса показывают, что среди внутренних факторов первое место занимает дефицит квалифицированных работников. Вес этого фактора превышает действие большинства внешних факторов, таких как стоимость энергоносителей, налоговое давление, коррупцию и другие. К внутренним факторам относятся два: ограниченность производственных мощностей, численность и качественное и состояние работников. По мнению респондентов, негативное влияние дефицита квалифицированных работников на развитие производства оценивается в пределах 33,0%, недостаток производственных мощностей – на уровне 19,1%. Большинство факторов, которые непосредственно не зависят от предприятий (ограниченные возможности получения кредита, чрезмерное регуляторное давление, чрезмерное налоговое давление, недостаточный спрос, значительные колебания курса гривны, коррупция) оценивается от 11,0 до 32,0%. Другие внешние факторы (нестабильная экономическая ситуация и высокие цены на сырье и материалы) определены в рамках 35,7% и 40,0% соответственно (табл.4).

Таблица 4

Оценка наиболее влиятельных факторов, которые ограничивают способность предприятий увеличивать производство (% ответов)

Предприятия	Ограниченность производственных мощностей	Слишком высокие цены на энергоносители	Слишком высокие цены на сырье и материалы	Нехватка квалифицированных работников	Нехватка оборотных средств	Ограниченные возможности получения кредита	Чрезмерное регуляторное давление	Чрезмерное налоговое давление	Значительные колебания курса гривны	Коррупция	Нестабильная политическая ситуация
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Итого	19,1	43,1	40,0	33,0	30,1	11,0	16,4	29,5	32,0	14,2	35,7
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство	38,2	36,2	58,4	23,6	22,5	7,9	10,1	32,0	21,3	9,0	29,2
Добывающая промышленность и разработка карьеров	37,0	30,4	26,1	32,6	19,6	8,7	21,7	28,3	23,9	10,9	39,1
Перерабатывающая промышленность	16,1	54,2	55,1	44,1	45,8	17,8	15,3	24,6	32,2	9,3	35,6
Поставка электроэнергии, газа, водоснабжения, канализация обращение с отходами	8,8	58,8	44,1	14,7	20,6	5,9	26,5	20,6	8,8	8,8	11,8
Строительство	3,4	27,6	34,5	55,2	27,6	17,2	20,7	31,0	31,0		
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	12,0	31,7	33,1	30,3	33,8	13,4	12,0	33,8	50,0	12,7	40,1
Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность, телекоммуникации	26,4	48,6	40,3	30,6	34,7	6,9	23,6	37,5	33,3	25,0	37,5
другие	13,1	37,8	27,6	33,8	22,1	7,6	17,2	25,5	28,3	14,5	35,9
малые	16,6	41,7	35,3	29,9	27,8	9,6	15,5	29,9	33,7	21,9	40,1
средние	18,0	41,9	40,1	34,5	28,2	11,6	15,1	32,4	33,5	13,7	33,8
крупные	23,4	45,8	44,3	33,3	35,3	11,4	18,9	24,9	28,4	8,0	33,8
осуществляют экспортно-импортные операции:											
только экспортные операции	30,0	53,3	41,7	35,0	45,0	16,7	11,7	31,7	28,3	16,7	38,3
Только импортные операции	10,7	30,7	29,3	22,7	29,3	13,3	16,0	37,3	45,3	17,3	36,0
Экспортные и импортные операции	23,8	40,3	43,2	36,4	33,0	11,7	16,5	27,2	36,4	10,7	41,3
не осуществляют	16,5	45,4	39,6	32,6	25,9	9,1	17,4	29,0	27,4	15,5	31,7
которые в следующие 12 месяцев ожидают:											
увеличение объемов реализации	22,0	38,0	37,6	37,3	34,5	14,9	16,5	28,2	36,1	11,4	35,3
уменьшение объемов реализации	12,3	50,8	43,1	36,1	33,8	13,8	23,1	36,9	29,2	18,5	41,5
ускорение роста цен реализации	18,6	42,3	39,7	33,1	30,1	11,8	17,4	30,3	33,7	12,6	37,5

которые постоянно следят за деятельностью Национального банка Украины	22,1	48,1	46,2	31,7	36,5	13,5	20,2	34,6	37,5	13,5	40,4
Винницкая область	22,7	59,1	90,9	13,6	22,7	18,2	4,5	27,3	18,2	13,6	13,6
Волынская область	20,0	53,3	46,7	26,7	26,7	0,0	13,3	40,0	13,3	6,7	33,3
Днепропетровская область	17,4	32,6	28,3	32,6	25,0	12,0	18,5	23,9	29,3	13,0	40,2
Житомирская область	36,8	52,6	47,4	26,3	36,8	21,1	10,5	26,3	42,1	10,5	15,8
Закарпатская область	17,7	23,5	23,5	70,6	17,6	5,9	11,8	17,6	23,5	11,8	23,5
Запорожская область	31,3	56,3	50,0	31,3	46,9	12,5	15,6	15,6	34,4	3,1	27,5
Ивано-Франковская область	22,7	40,9	31,8	36,4	4,5	0,0	18,2	13,6	31,8	13,6	31,8
Киевская область и г. Киев	17,9	30,8	29,9	23,9	26,5	14,5	20,5	38,5	36,8	23,1	46,2
Кировоградская область	22,2	27,8	22,2	33,3	22,7	5,6	16,7	11,1	16,7	16,7	33,31
Львовская область	17,1	46,3	31,7	19,5	39,0	7,3	12,2	14,6	29,3	12,2	12,2
Николаевская область	9,5	66,7	38,1	42,9	38,1	14,3	3,3	57,1	23,8	14,3	33,3
Одесская область	19,5	31,7	39,0	36,6	36,6	7,3	17,1	26,8	43,9	12,2	51,2
Полтавская область	14,3	51,4	42,9	42,9	31,4	8,6	25,7	25,7	37,1	11,4	31,4
Ровненская область	25,0	37,5	50,0	42,8	31,3	12,5	6,3	37,5	31,3	6,3	31,3
Сумская область	22,2	55,6	50,0	16,7	22,2	16,7	27,6	27,8	27,8	27,8	33,3
Тернопольская область	33,3	66,7	33,3	33,3	53,3	26,7	0,0	13,3	33,3	6,7	26,7
Харьковская область	14,3	44,9	53,1	32,7	34,7	6,1	10,21	26,5	36,7	8,2	36,7
Херсонская область	20,0	40,0	46,7	33,3	40,0	13,3	200,0	60,0	26,7	13,3	26,7
Хмельницкая область	11,1	66,7	61,1	33,3	27,8	5,6	11,1	55,6	27,8	22,2	33,3
Черкасская область	12,5	62,5	54,2	37,5	29,2	12,5	12,5	33,3	25,0	12,5	41,7
Черновицкая область	33,3	55,6	33,3	44,4	22,2	0,0	11,1	55,6	44,4	11,1	33,3
Черниговская область	10,5	42,1	42,1	21,1	31,6	10,5	15,8	31,6	36,8	21,1	52,6

Источник: Национальный банк Украины. Ділові очікування підприємств: Режим доступа: <https://old.bank.gov.ua/doccatalog/docbment?id=85931490>

Аналитическое сопоставление приведенных оценок показывает, что возможный дефицит квалифицированных работников составляет 1/3 кадрового состава предприятий. В связи с этим, не будет преувеличением говорить, что подготовка квалифицированных трудовых ресурсов требует соответствующего объема их воспроизводства. Однако недостаточный уровень развития профессионально-технического образования пока не позволяет адекватно реагировать на запросы производства. Это наглядно видно из анализа результатов социологического обследования, проведенного Национальным банком Украины. Ожидания работодателей в отношении того, что положение с квалифицированными работниками не улучшится, составляет среди них 80,4% (табл. 5). Это, в свою очередь, отрицательно сказывается на увеличении оборотного капитала и привлечении иностранных инвестиций на предприятия. Только 4,6% работодателей ожидают увеличения иностранных инвестиций.

Таблица 5

Ожидания относительно изменений количества работников на предприятиях
Украины (% ответов)

Предприятия	Увеличится	Останется без изменений	Уменьшится
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Всего	19,6	67	13,4
сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство	8	70,1	21,8
добывающая промышленность и разработка карьеров	22,2	68,9	8,9
перерабатывающая промышленность	27,8	58,3	13,9
доставка электроэнергии, газа, водоснабжения, канализация, обращение с отходами	6,1	63,6	30,3
строительство	27,6	62,1	10,3
оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	20	72,9	7,1
транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность, телекоммуникации	22,1	60,3	17,6
другие	19,1	70,9	9,9
малые	18,6	71	10,4
средние	19,6	68,1	12,3
крупные	20,4	61,7	17,9
осуществляют экспортно-импортные операции:			
только экспортные операции	22,8	64,9	12,3
только импортные операции	24	70,7	5,3
экспортные и импортные операции	27,6	60,8	11,6
не осуществляют	13,1	70,1	16,8
ожидающие в ближайшие 12 месяцев:			
увеличение объемов реализации	37,2	56,1	6,7
уменьшение объемов реализации	9,4	50	40,6
ускорение роста цен реализации	22,2	65,8	12
постоянно следящие за деятельностью Национального банка Украины	30,7	55,4	13,9
Винницкая область	22,7	59,1	18,2
Волынская область	28,6	57,1	14,3
Днепропетровская область	14,4	75,6	10
Житомирская область	22,2	66,7	11,1
Закарпатская область	11,8	76,5	11,8
Запорожская область	26,7	53,3	20
Ивано-Франковская область	18,2	77,3	4,5
Киевская область и г. Киев	30,2	59,5	10,3
Кировоградская область	11,1	55,6	33,3

Львовская область	29,3	68,3	2,4
Николаевская область	19	66,7	14,3
Одесская область	15,4	69,2	15,4
Полтавская область	21,2	66,7	12,1
Ровненская область	6,7	80	13,3
Сумская область	16,7	66,7	16,7
Тернопольская область	26,7	73,3	0
Харьковская область	14,6	72,9	12,5
Херсонская область	14,3	50	35,7
Хмельницкая область	11,1	72,2	16,7
Черкасская область	4,3	65,2	30,4
Черновицкая область	22,2	66,7	11,1
Черниговская область	5,9	76,5	17,6

Источник: Національний банк України: Ділові очікування підприємств. Режим доступу: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BOS_2019-Q1.pdf?v=4

Среди предпринимателей перерабатывающей промышленности их доля составляет 2,5%., малого бизнеса еще меньше – 0,5%. В Винницкой, Волынской, Кировоградской, Ровенской и Хмельницкой областях привлечение иностранных инвестиций для развития производства не предвидится вовсе [27].

Таким образом, дефицит квалифицированных работников является наиболее острой проблемой, которая мешает развитию производства и привлечению иностранных инвестиций в долгосрочной перспективе. Потенциально ее вес оценивается в 30%.

Важным моментом, способным повлиять на овладение украинской экономикой дуальной системы образования, является технологическое состояние предприятий. Чем выше технологическая компонента производства, тем больше предпринимателей будут привлечены к использованию дуального обучения. При аналитической оценке технико-экономического развития предприятий всегда присутствует определенный элемент неопределенности, поскольку технологический прогноз традиционно относится к наиболее сложным проблемам экономического прогнозирования.

Большое количество инновационных методов и технических средств, применяемых на предприятиях, затрудняет непосредственное измерение и обобщение результатов технико-экономического развития, как на уровне

области, так и на макроэкономическом уровне. Поэтому для целей определения влияния технологических условий на возможность развития дуального образования и ее финансирования важно обратиться к общей характеристике технико-экономического прогресса в Украине.

Опубликованные статистические материалы содержат малодетализированную информацию об инновационном состоянии отраслевой экономики Украины. Однако даже в этом случае с определенной вероятностью можно определить роль научно-технических инноваций в развитии предприятий, их мотивацию, и способность поддержать организацию профессионального обучения на производстве.

Длительный период беинвестиционного роста предприятий почти исчерпал потенциал наращивания производства на высокотехнологичной основе. Быстро перестроить структуру экономики на современные производственные технологии невозможно. Поэтому в условиях Украины дальнейшие поиски повышения эффективности производства за счет модернизации системы обучения имеет свои ресурсные ограничения. Об этом свидетельствует непоследовательный характер развития инновационных процессов в экономике страны. В целом при положительной динамике промышленности и других отраслей экономики в течение 2010-2017 лет эффективность их развития неудовлетворительная [28, с. 27; 256]. Для аналитической оценки эффективности экономического роста использованы данные национальных счетов, которые показывают, что среднегодовой показатель эффективности производства ВВП составляет 1,0017, эффективности работы отраслей – 0,99, промышленности – 1,021 (табл. 6).

Таблица 6

Производство и распределение валового внутреннего продукта по видам
экономической деятельности

Год	Выпуск	Промежуточное потребление	Валовая добавленная стоимость
<i>Гр.1</i>	<i>Гр. 2</i>	<i>Гр. 3</i>	<i>Гр. 4</i>
I. Перерабатывающая промышленность			
2010	810843	664094	146749
2016	1458786	1167315	291471
Среднегодовые темпы роста	1,102	1,098	1,12
<i>Индекс эффективности: 1,021 (гр. 4:гр.3)</i>	-	-	-
II. Всего по отраслям (в основных ценах)			
2010	2466423	1474248	992175
2016	5058294	3035066	2023228
Среднегодовые темпы роста	1,127	1,1278	1,126
<i>Индекс эффективности: 0,99 (гр. 4 : гр.3)</i>	-	-	-
III. Валовой внутренний продукт			
2010	2594833	1474248	1120585
2016	5420433	3035066	2385367
Среднегодовые темпы роста	1,13	1,128	1,13
<i>: 1,0017 (гр. 4 : гр.3)</i>	-	-	-

Источник: Статистичний щорічник України за 2017 рік. –К.: 2018. – С. 209. – 541 с.

Данные, приведенные в таблице № 6, показывают, что эффективность производства ВВП едва достигает единицы. Эффективность деятельности всех отраслей составляет 99%, то есть наблюдается их убыточность. В перерабатывающей промышленности отмечается положительная эффективность. Превышение производства валовой добавленной стоимости над затратами составило 2,1 %. Это указывает на возможность финансирования дуального обучения на производстве только в узких пределах. Однако дуальная модель образования, как показал зарубежный опыт, развивается и

совершенствуется главным образом в высокотехнологичных отраслях. Работодатели развитых стран и развивающихся стран, финансируют профессиональное обучение на производстве, только в том случае, если намерены с успехом капитализировать инвестиции в системе образования. Анализ существующей онной базы для оценки развития инновационного сектора экономики Украины показывает ограниченную возможность проведения работодателями капиталоемких мероприятий по развитию дуального образования. Высокотехнологичные виды производства, где предприниматели заинтересованы в инновационном развитии и внедрении профессионального обучения, постоянно сокращаются.

Количество предприятий, которые внедряли инновации, сократилось более, чем на половину в течение 2000-2018 годов. Продукция тех из них, которая не была реализована, уменьшилась на 67%. Общий объем реализованной инновационной продукции сократился на 26%, в том числе продукции новой для рынка – на 29%. Увеличилось на 8,4% только количество предприятий, которые внедряли новые технологические процессы (табл. № 7).

Таблица 7

Инновационная деятельность предприятий

Показатели \ Годы	2000	2010	2018	2018/2000
Всего предприятий, которые внедряли инновации	1491	1217	739	0,495
Предприятия, которые внедряли новые технологические процессы, ед.	416	522	451	1,084
Предприятия, реализующие инновационную продукцию, ед.	1352	964	674	0,33
Объём реализованной инновационной продукции, (2018/2010)	–	33697,6	24861,1	0,74
в т.ч. новой для рынка	–	10995,1	7863,7	0,71

Источник: Стат. щорічник за 2018. – К.; 2019. – С. 446.– 482 с.; Стат. щорічник за 2010. – К.; 2011. – С. 472. – 560 с.

В целом количество инновационно активных промышленных предприятий составляет всего 16,4%. [28, с. 444]. Такая незначительная величина инновационного сегмента промышленности Украины может обеспечить высокотехнологичное производство квалифицированной рабочей силой только в пределах решения своих задач.

Внедрение дуального обучения зависит от преодоления разобщенности между бизнесом, образованием и органами власти в сфере профессиональной подготовки квалифицированных работников.

Противоположная ситуация наблюдается в Германии. Немецкая модель дуального обучения, на которую ориентируется Украина, существует в условиях «координированной» рыночной экономики, в рамках которой работодатели взаимодействуют с профсоюзами и готовы инвестировать средства в повышение квалификации работников. Практика переходных экономик не может являться здесь чем-то исключительным: решающая роль государственных институтов в организации социального партнерства в сфере подготовки кадров должна быть характерна и для Украины.

В украинских условиях, где влияние объединений работодателей и профсоюзов на подготовку кадров незначительно, использование опыта развитых стран, в которых региональные администрации часто берут на себя координирующую функцию в вопросах профессионального обучения, является полезным. Региональный механизм может способствовать использованию дуальной модели образования не только в инновационных отраслях, но и на предприятиях, имеющих потенциальные условия для технологического перевооружения производства. Эти предприятия могут стать центрами привлечения инвестиций и финансирования дуального образования. Финансовая поддержка дуального обучения из средств местных бюджетов и корпоративных источников колеблется в зависимости от потребностей регионов от 13,6% до 70,6% (рис. 5).

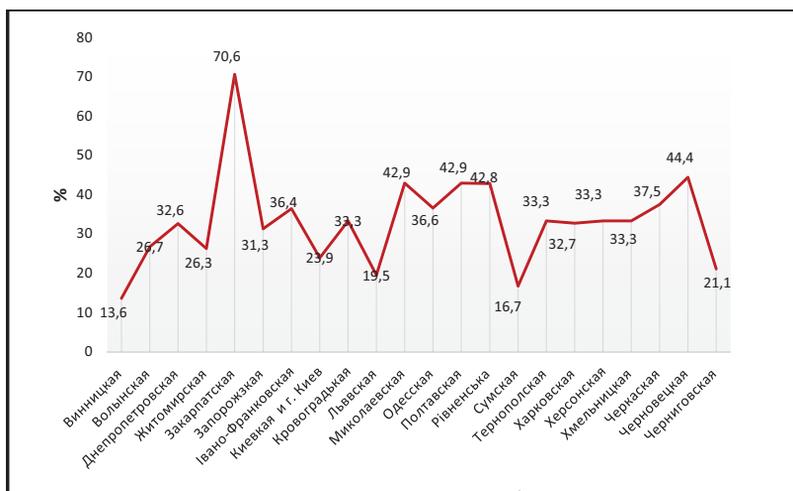


Рис. 8 Дефицит квалифицированных кадров в регионах Украины

Источник: Національний банк України. Ділові очікування підприємств. Режим доступу: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BOS_2019-Q1.pdf?v=4

Если этот институциональный потенциал использовать, то объем финансовых ресурсов для развития дуального образования составит примерно 2161,4 млн. грн., что увеличит финансирование профессионально-технического образования на 20% (рис. 9).



Рис. 9. Финансовая структура профессионально-технического образования, 2017 г.

Источник: расчёты выполнены на основе материалов Национального банка Украины. Режим доступа: <https://bank.gov.ua/doccatalog/docbment?id=85931490>

Оценивая дуальную модель подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, необходимо учитывать разнородность тех обстоятельств, в которых внедряется данная модель. Введение дуального обучения только тогда становится катализатором изменений в системе профессионального образования и обеспечивает высокий процент трудоустройства выпускников, когда дуальное обучение направлено на кадровое обеспечение инновационных проектов и качественное развитие экономики регионов. Именно поэтому наиболее эффективные практики дуального обучения, соответствующие немецким образцам, формируются в тех секторах экономики, где осуществляются крупные инвестиционные проекты [29, с. 117]. В отраслях и в регионах, которые не являются центрами притяжения инвестиций и где не обеспечивается развитие высокотехнологичного производства, работодатели не заинтересованы в дуальной модели обучения.

Поэтому для дуального образования характерно локальное распространение и возможность ее масштабирования ограничено только «зонами инновационного роста». В Украине пределы дуального обучения, как показал предварительный анализ статистических данных, ограничиваются предприятиями, внедряющих новые технологические процессы. Их количество в промышленности не превышает 16,4% предприятий.

Отсутствие крупных инновационных проектов не позволяет привлекать финансовые средства предприятий для модернизации профессионального образования с учетом запросов широкого круга работодателей, осуществляющих свою деятельность в различных областях экономики.

В современных условиях кризисного состояния профессионально-технического образования важное значение для регионов Украины имеет «широта покрытия» дуальной моделью образованием профессионального обучения. Круг проблем, связанных с перспективой распространения дуальной модели, не должны быть обусловлены только реализацией высокотехнологичных проектов.

Дуальное обучение в Украине должно быть более широко интегрировано в экономику страны с целью помочь работодателям обеспечить конкурентоспособность предприятий, диверсификацию производства и высокое качество продукции. Это расширит границы использования дуального обучения в регионах и повысит уровень занятости населения.

Задача широкого распространения дуальной модели требует урегулирования многочисленных вопросов, решение которых обеспечит доступность учебных заведений к финансированию. При этом развитие дуального образования в Украине может иметь положительное решение, если будут учитываться условия и традиции, которые сложились в Украине. В отличие от немецкой модели, которая строится на инициативе и ответственности предприятий, социальном партнерстве государства, работодателей, профсоюзов и различных общественных объединений по подготовке высококвалифицированного персонала, в Украине дуальную модель профессионального образования следует рассматривать как успешно адаптированный к условиям рынка образовательный институт.

При несовершенстве механизма социального партнерства в стране решающая роль в координации усилий бизнеса, образования и органов власти должны брать на себя региональные администрации. Центральное место в организации практико-ориентированного обучения принадлежит четырем взаимосвязанным составляющим: государственным администрациям, для которых координирующая функция по развитию региональных систем профессионального образования является управленческим приоритетом; профессиональной ориентации молодежи и их профессиональному самоопределению; внедрению профессиональных стандартов и аналогов, их заменяющих; применению институтов наставничества. Закрепление «зон ответственности» по каждой из составляющих требует нормативного регулирования и регламентации.

Создание достаточных нормативно-правовых условий является необходимым институциональным рычагом перехода к финансированию

дуальной модели обучения. Пакет документов по внедрению дуальной модели необходимо разрабатывать для регулирования деятельности и определения функций образовательных учреждений, функционирующих в контакте с предприятиями. В него включаются нормативно-правовые документы (договоры и соглашения), обеспечивающие связь системы образования с предприятием-партнером по реализации профессиональной программы практико-ориентированного обучения; локальные нормативные документы (положения, инструкции, должностные обязанности, инструкции), которые определяют функции участников образовательного процесса, в частности, инженеров-консультантов, наставников, инструкторов.

FOR AUTHOR USE ONLY

РАЗДЕЛ 4. НОРМАТИВНО–ПРАВОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ В ОБРАЗОВАНИИ

Дуальное образование в Украине развивается под влиянием целого ряда факторов, которые делают процесс обучения не только привлекательным для работодателей, но и способствуют его организации и планированию. К ним относятся учет предложения работодателей к квалификации специалистов, уровень которой соответствует действующим на производстве профессиональным стандартам; составление учебных планов на основе предложений работодателей; применение специалистами социальных и психологических норм поведения, которые действуют в производственном коллективе; сведение к минимуму просчетов кадровых служб в подборе специалистов; достоверное прогнозирование занятости; привлечение квалифицированного персонала к учебному процессу; гарантия трудоустройства для выпускников профессионально-технических училищ; экономия затрат при подготовке рабочих кадров.

Благодаря вышеперечисленным факторам дуальное (двойственное) образование становится перспективным направлением по подготовке специалистов для реального сектора экономики с участием крупного бизнеса. Дуальная модель обеспечивает взаимодействие таких аспектов профессионального образования как прогноз потребности в кадрах, профориентацию молодежи, организацию образовательного процесса и оценку квалификации, что требует обновления существующей нормативной базы на всех уровнях и во всех звеньях управления образованием. Это связано с тем, что дуальная учеба приводит к существенным изменениям в системе профессионально-технического образования, касающихся государственного, регионального и местного уровней.

Сейчас в Украине отсутствует опыт формирования нормативно-правовой базы внедрения дуальной модели обучения. Ее заменяет договор между высшим учебным заведением и предприятием или учреждением о прохождении обычной студенческой, образец которого представлен в Приложении 1, из которого видно, что договор составлен без учёта рамочных соглашений организации учебного процесса с использованием элементов дуального образования, тематика которых должна определяться общегосударственными нормативными условиями и закрепляется на местном уровне. Формирование нормативно-правовой базы дуального образования предусматривает следующую структуру (рис. 10)):



Рис. 10. Структура формирования нормативно-правовой базы дуального образования.

На общегосударственном уровне должны быть разработаны «Положение о дуальном обучении» («Положение об организации обучения на рабочем месте»), «Положение о наставничестве», «Положение о базовом предприятии (учреждении)». Эти документы также должны дополняться «Типовым договором о сетевой форме реализации образовательного процесса», «Типичный ученический договор».

Договора могут составляться учреждением, самостоятельно сотрудничающим отдельно с работодателями на основе общепринятых документов. Кроме них целесообразно разрабатывать «Положение о Службе содействия трудоустройству выпускников, обученных по дуальной системе подготовки кадров», «Положение о мониторинге трудоустройства выпускников образовательных программ с использованием элементов дуального обучения».

На местном уровне желательно осуществлять регулирование процессом производственного обучения и стимулировать участников к плодотворной работе. С этой целью следует принимать документы, характеризующие локальные особенности дуального обучения: «Положение о прохождении производственной практики», «Рекомендации об организации производственных испытаний», «О моральном и материальном поощрении выпускников, преподавателей и мастеров производственного обучения».

В этих документах должно быть прописано следующее: условия организации производственной практики, положение студента и система и порядок оплаты его труда, сфера ответственности образовательного учреждения и предприятия, оценка качества подготовки выпускников в соответствии с профессиональными стандартами и квалификационными требованиями работодателей согласно программы дуального обучения, система стимулирующих рычагов для развития инициативного отношения к реализации программных задач.

FOR AUTHOR USE ONLY

ВЫВОДЫ

Опыт внедрения дуального образования в развитых и развивающихся странах, демонстрирует эффективность практико-ориентированной модели профессионально-технического образования. Подготовка кадров в профессионально-технических училищах широко использовалась в индустриальном типе экономики. Однако основной акцент тогда ставился на теоретической подготовке. Практика имела вспомогательное значение.

В постиндустриальной экономике работодатели предъявляют повышенные требования к специалистам, способным осваивать высокие технологии, которыми оснащаются современное производство, и могут после зачисления в штат предприятия быстро включаться в производственный процесс. Именно инновационная мобильность является тем качеством рабочей силы, которое приобретает в системе дуальной модели профессионального образования.

Главная цель дуального обучения – подготовить квалифицированных работников, у которых сформированы теоретические и практические навыки работы на производстве и которым гарантировано трудоустройство. Однако дуальное образование имеет целый ряд ограничений. Главное из них – узость «пространства инновационного роста», отсутствие программ технологического перевооружения отраслей, незаинтересованность работодателей в новой форме образования, что локализует дуальную модель в узком сегменте промышленного и сельскохозяйственного производства.

Решение стратегической задачи развития дуального образования в трансформационной экономике Украины означает формирование специфичной для нее инфраструктуры для обучения, заинтересованности работодателей в инвестировании средств в подготовку квалифицированных специалистов. В первую очередь развитие дуальной модели образования зависит от совместных скоординированных усилий бизнеса, образования и органов власти в сфере профессиональной подготовки кадров.

В этом контексте важное значение, как показывает практика Германии, имеет создание координирующего центра, обеспечивающего взаимосвязь

между всеми участниками процесса практико-ориентированного обучения. Немецкая система дуального образования закреплена в стране на законодательном уровне. Закон «О профессиональном образовании» является федеральным законом, который определяет обязанности правительства и земель как по организации, так и по финансовому покрытию расходов на дуальное обучение.

Федеральное правительство несет ответственность за регулирование профессионального обучения на предприятии, правительство земель отвечает за учебные планы и паритетное финансирование. Этим была заложена основа сотрудничества между работодателями, профсоюзами и правительством с целью содействия развитию профессиональной подготовки кадров и повышению квалификации на компетентностной основе. Очевидно, что в правовое поле Украины необходимо ввести положения о регулировании процесса становления дуального обучения.

Приоритетными должны стать понятия профессиональных стандартов, регионального заказа, компетентности, которые определяют устойчивость профтехобразования и его влияние на занятость. Определению и регулированию подлежат учебное базовое предприятие, учебный процесс, мониторинг трудоустройства и другие институции. Координатором начала дуального обучения могут быть региональные управленческие органы, структуры социального партнёрства, торгово-промышленные палаты.

Преимущества дуального образования сводятся к подготовке кадров под конкретные технологические процессы, которые отвечают инновационным требованиям предприятия; повышению производительности труда, улучшению качества услуг и продукции; сокращению сроков трудовой и социальной адаптации выпускников профтехучилищ к условиям высокотехнологичного производства; достижению в среднесрочной перспективе большей отдачи от вложенного капитала; снижению затрат на дополнительное обучение; участию в разработке государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования; повышению престижа рабочих профессий.

ДОГОВОР О ДУАЛЬНОЙ ФОРМЕ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

г. Киев

«___» _____ 20__ г.

Киевский университет культуры, дальше «Университет» в лице ректора _____, который действует на основе Устава, и предприятие (организация, учреждение) _____, именуемое дальше «Предприятие», в лице директора _____, действующего на основе Устава (Положения) и студент _____, «Студент», вместе именованные «Стороны», составили договор о следующем.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Университет и Предприятие обязуются вместе организовать дуальную форму получения образования для Студента, который обучается по специальности _____.

1.2. В этом договоре Стороны в своих взаимных действиях руководствуются нормами действующего законодательства Украины в сфере высшего образования.

1.3. Целью подписания договора является создание оптимальных условий для освоения теоретической и практической составляющих учебного плана, а также повышения качества профессионально-практической подготовки Студента.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Университет обязуется:

2.1.1. Разработать и согласовать с Предприятием индивидуальный рабочий учебный план и индивидуальный календарный график учебного процесса Студента для дуальной формы получения образовательной степени бакалавра на период, определенным этим им Договором.

2.1.2. Обеспечивать предварительно Студента соответствующим уровнем теоретических знаний, учебно-методическими материалами, электронными

курсами дисциплин и другими материалами соответственно целям и заданиям образовательной программы.

2.1.3. Обеспечивать общую профессиональную подготовку, первичный инструктаж Студента изучение и соблюдение им правил технической эксплуатации производственного оборудования, правил безопасности жизнедеятельности, охраны труда и других норм.

2.1.4. Осуществлять контроль за прохождением обучения на рабочем месте Студента на Предприятии.

2.1.5. Назначить ответственного работника Университета – куратора программы обучения на рабочем месте, что обеспечивает организацию и контролирует выполнение учебного плана и программы обучения на рабочих местах Студента на базе Предприятия.

2.1.6. Участвовать в расследовании в установленном порядке несчастных случаев, которые случились со Студентом.

2.1.7. Предоставлять работникам Предприятия своевременную методическую помощь относительно организации учебного процесса и программы обучения на рабочих местах Студента, в том числе по руководству технологической и преддипломной практики.

2.1.8. Выдавать Студенту индивидуальные задания, обязательные для выполнения во время прохождения практики на Предприятии.

2.1.9. Проведение совместно с представителями Предприятия защиту Студентом отчетов по практике на Предприятии.

2.1.10. Ознакомиться с требованиями неразглашения коммерческой тайны. Под коммерческой тайной понимается совокупность сведений о создании и деятельности Предприятия, которые используются на Предприятии с целью получения прибыли и (или) достижения преимуществ над конкурентами.

2.2. Предприятие обязуется:

2.2.1. Составить и согласовать с Университетом программу обучения на рабочих местах Студента на Предприятии.

2.2.2. Принятие на стажировку Студента в строки, установленные этим Договором.

2.2.3. Провести соответствующие инструктажи Студента по охране труда и противопожарной безопасности на Предприятии.

2.2.4. Закрепить за Студентом наставника из числа наиболее опытных квалифицированных специалистов для проведения его обучение на рабочих местах на базе Предприятия.

2.2.5. Определить Студента на рабочее место, соответствующее программе обучения на рабочих местах Студента на Предприятии.

2.2. 6. Осуществлять контроль за выполнением студентом правил внутреннего трудового распорядка на Предприятии, перемещением Студента по цехам и отделам Предприятия, согласно программе обучения на рабочих местах.

2.2.7. Обеспечивать Студента оборудованием и необходимыми инструментами, пригодными к эксплуатации, а также доступ к нормативной документации и другой информации в соответствии с программой обучения на рабочих местах Студента на Предприятии, за исключением того, что составляет коммерческую тайну Предприятия.

2.2.8. Обеспечить Студента во время обучения на рабочих местах на Предприятии специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты.

2.2.9. Сообщать в Университет обо всех совершенных Студентом о нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и несчастные случаи, которые произошли с ними.

2.2.10. Безотлагательно сообщать в Университет обо всех совершенных Студентом нарушениях трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и несчастных случаях, которые произошли с ним.

2.2.11. Осуществлять после завершения учёбы отбор Студентов на работу на Предприятии (по соглашению сторон) с дальнейшим предложением трудоустройства.

2.3. Студент обязуется:

- 2.3.1. Соблюдать график посещения всех видов занятий.
- 2.3.2. Придерживаться определенных индивидуальным календарным графиком учебного процесса сроков проработки теоретического и практического материала по программам дисциплин учебного плана, выполнять индивидуальные задания по дисциплинам, а также программу обучения на рабочих местах, определенную условиями данного Договора.
- 2.3.3. Соблюдать во время дуального обучения правила внутреннего распорядка и нормы других нормативных актов, действующих на Предприятии, в т. в сфере охраны труда, бережно и экономно относиться к имуществу Предприятия.
- 2.3.4. Выполнять указания наставника от Предприятия относительно процесса учёбы на рабочих местах.
- 2.3.5. Обязуется соблюдать положения корпоративной политики Компании, в частности относительно конфиденциальности информации.

3. ПРАВА СТОРОН

3.1. Права Университета:

- 3.1.1. Направлять на Предприятие куратора программы обучения на рабочих местах для контроля выполнения студентом учебного плана и программы обучения на рабочих местах.
- 3.1.2. Направлять на Предприятие преподавателей Университета для стажировки.

3.2. Права Предприятия:

- 3.2.1. Применять к Студентам во время учебы методы материального и морального стимулирования за качественные показатели обучения (стажировки) или меры дисциплинарного воздействия в случае нарушения правил трудового распорядка.
- 3.2.2 При необходимости вносить предложения о возможном трудоустройстве Студента на Предприятии после окончания Университета.

3.2.3. Вносить предложения по обновлению учебных планов подготовки специалистов в Университете, содержания программ дисциплин учебного плана.

3.3. Права Студента:

3.3.1. После завершения срока действия настоящего Договора при наличии предложения от Компании заключить с Предприятием трудовой договор в срок _____.

4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

4.1 Этот Договор вступает в силу с _____ и действует до _____.

4.2. Договор может быть досрочно расторгнут по соглашению Сторон или по требованию одной из сторон в порядке и на основаниях, предусмотренных действующим законодательством Украины.

4.3. Дополнительные условия и изменения к Договору рассматриваются Сторонами в десятидневный срок и оформляются дополнительными соглашениями в письменной форме. Дополнение к Договору являются его неотъемлемой частью с момента подписания Сторонами.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. Стороны несут ответственность за невыполнение своих обязательств по настоящему Договору в соответствии с законодательством Украины.

5.2. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение обязательств по настоящему Договору, если это явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы.

6. ДРУГИЕ УСЛОВИЯ

6.1. Во всем остальном, что не предусмотрено условиями настоящего Договора, Стороны руководствуются действующим законодательством Украины.

6.2. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть в связи с заключением, толкованием, исполнением и расторжением настоящего Договора, подлежат разрешению путем переговоров между Сторонами.

6.3. Договор составлен в 3-х (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

7. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

Местонахождения и реквизиты сторон:

Предприятие

Университет

Физическое лицо (Студент)

FOR AUTHOR USE ONLY

ЛІТЕРАТУРА

1. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: За загальною ред. Президента НАПН України В.Г. Кременя. – К.: 2016. – 448 с.
2. Ничкало Н. Перспективи модернізації професійної освіти України /Н. Ничкало// Професійно-технічна освіта. – 2016. – № 3
3. Головінов В. Професійно-технічна освіта України: часи випробувань, пошуку сподівань / В. Головінов// – Професійно-технічна освіта. – 2016. – №2. – с.10-13.
4. Продуктивна зайнятість на виробництві: ретроспективний аналіз та оцінка сучасних тенденцій /А. Л Жук// Демографія та соціальні дослідження. – 2014. – № 2 (22) – С.155-163.
5. В. Ковтунець, П. Хобзей, В. Кремень та ін. Сучасна професійна освіта. /Професійно-технічна освіти. Концептуальні засади реформування професійної освіти України – №2. – 2018. – с. 2-11.
6. Загальноосвітні та професійно-технічні навчальні заходи України. – ст. зб., К., 2018.С. 7. – 65 с.
7. Короткова Л.І., Лук'яненко Т.Г., Лук'янова Л.Б. та інші /Л.І. Короткова, Т.Г. Лук'яненко, Л.Б. Лук'янова/ Професійні стандарти: теорія і практика розроблення. – К.: Нац. акад. пед. наук України. Інститут професійно-технічної освіти. – 2011
8. Рекомендация МОТ № 195. О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://wf.rada.gov.ua/pls/zweb2/webros12pf3511=5322>
9. Петерсен А.Вилли, Йепсен Маик / А. Вилли Петерсен, Маик Йепсен // Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии. – Флесенбург, 2015. – 48 С. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://fru.org.ua/ua/events/business-events/ukrainski-promyslovtsi-razom-iz-providnymy-tekhnichnymy-universytetamy-pereimaut-dosvid-dualnoi-osvity-u-svoikh-nimetskykh-koleh>
10. Кучинський М. Формуємо передумови для відродження престижності професійної освіти / М. Кучинський // Професійно-технічна освіта. – № 1. – 2018. – с.7–9.
11. Луцька А. Законотворчий процес про професійну освіту/А. Луцька // Професійно-технічна освіта. – № 3. – 2018. – с. 5–9.
12. Пятничук Т. Дуальна система професійної підготовки фахівців: аналіз досвіду / Т. Пятничук // Професійно-технічна освіта. – № 3. – 2018. – с. 27–31.

13. Кудря К., Сталінська О. Упровадження елементів дуальної форми навчання: переваги та проблеми / К. Кудря О, Сталінська // Професійно-технічна освіта. – №2. – 2018. – с. 17–19.
14. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. За загальною ред. президента НАПН України В. Г. Кременя. – К.: Національна академія педагогічних наук України. – С. 52; 53. – 448 с.]
15. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 11.01.2019)
16. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: / spro.fpsu.org.ua/images/2018/2018/4150-сайт.pdf (дата звернення: 11.01.2019)
17. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высоко квалифицированных рабочих кадров. – Агентство стратегических инициатив. – 2015. – С. 101. –136 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: permtpp/upload/ibloc/dife/metodicheskie-recomendacii-dualnoe-obrazovanie_2015.pdf (дата звернення: 11.01.2019)
18. Селізар В. Освітній маркетинг у діяльності ПТНЗ. Селізар // Професійно-технічна освіта. – 2016. – № 3. – 20–23 с.
19. Remington T. F., Marques I. (2014) The Reform of Skill Formation in Russia: Regional Responses. Higher School of Economics Research Paper No WP BRP 19/PS/2014/T.F Remington, I. Marques [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2530875### (дата звернення: 11.01.2019)
20. Освітня інформація. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: akvobr.ru/opyt_dualnoe_obucheniya.html
21. Куделя Н. Дуальное образование в Германии: плюсы и минусы / Н. Куделя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.partner-inform.de/.../dualnoe-obr-zovanie-v-germanii-hlusu-y-i-minusy> (дата звернення: 11.01.2019)
22. Сучасна професійна освіта. Концептуальні засади реформування професійної освіти України // Професійно-технічна освіта. – №2. – 2018. – с. 2–11.]
23. Супрун В. Актуальні питання розвитку та модернізації професійної (професійно-технічної) освіти України /В. Супрун // Професійно-технічна освіта. – № 2. – 2018. – с.10–13.

24. Радкевич В. Науково-методичне забезпечення модернізації професійної підготовки фахівців: результати наукових досліджень/В. Радкевич // Професійно-технічна освіта. – № 2. – 2018. – с.18–23.
25. Національні рахунки освіти у 2016 році. – К.: 2018. – с. 105.
26. К. Мирошніченко. Центри професійної досконалості і відродження престижності професійної освіти //Професійно-технічна освіта. – 2018. – № 3. – 10-13.
27. Національний банк України: Ділові очікування підприємств: Режим доступу: <https://old.bank.gov.ua//doccatalog/docbment?id=85931490>
28. Щорічник України за 2018 рік – К.: 209. – 482 с.
29. Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Шабалин А.И. Дуальное обучение в российских регионах // Вопросы образования. – 2018. – №2. – С. 117-138. Режим доступу :<http://vo.hse.ru>.

FOR AUTHOR USE ONLY

Исследуется процесс организации подготовки рабочих кадров на основе дуального образования для предприятий, реализующих инновационную технологическую стратегию развития. Рассмотрено четыре группы проблем: создание условий для перехода от традиционной к целевой модели обеспечения экономики Украины высококвалифицированными кадрами; разработка программ подготовки кадров на основе квалификационных стандартов и формирование широкого набора механизмов сотрудничества работодателей и образовательных учреждений; расширение возможности финансирования образования со стороны предприятий и региональных органов управления; обоснование способов и форматов сетевого взаимодействия учреждений профессионального образования и бизнеса в подготовке кадров.



Новиков В. Н., док. эконом. наук, проф., заслуж. деятель науки и техники Украины, гл. науч. сотр. Института демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи НАН Украины, научный консультант при Президенте Украины (1994-2000), эксперт ПРООН в Украине (2001-2004), зав. отделом социальной инфраструктуры (1987-2017), более 275 опублик. научн. трудов.

