

РОЗДІЛ 1. ЕКСТРОПОЛЯЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО І ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ ІННОВАТИЗАЦІЇ ОСВІТИ

УДК 378.14 (430)

Баніт Ольга

РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ПІДГОТОВЦІ МЕНЕДЖЕРІВ

Проаналізовано особливості дуальної освіти в Німеччині. Охарактеризовані можливості реальної відповідності багаторівневої підготовки менеджерів сучасним еволюційним вимогам до їх професійної кваліфікації, а також відповідного нормативно-правового забезпечення, яке б сприяло їхньому професійному розвитку протягом усього життя.

З'ясовано, що запозичення досвіду Німеччини та використання дуального принципу в підготовці менеджерів буде корисним в першу чергу для організації діяльності навчальних закладів України в цьому руслі, для учнівської молоді, яка прагне до якісного професійного становлення і для роботодавців (підприємств), що отримують в цьому сенсі необхідний трудовий потенціал.

***Ключові слова:** професійна підготовка, менеджери, дуальна освіта, Німеччина, Україна.*

Постановка проблеми. З огляду на динамізм сучасного виробництва й менеджменту особливого значення в Україні набуває питання досягнення реальної відповідності багаторівневої підготовки менеджерів еволюційним вимогам до їх професійної кваліфікації, а також відповідного нормативно-правового забезпечення, яке б сприяло їхньому професійному розвитку протягом усього життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні теоретики й практики (О. Рахманов, О. Осовський, К. Тимків, І. Прядко та ін.) зауважують про зростання кількості проблем і зниження рівня результату підготовки менеджерів. Це пов'язано, на нашу думку, з якістю підготовки майбутніх фахівців цього профілю.

У системі вищої освіти колишнього Радянського Союзу професіоналів-менеджерів практично не готували, оскільки не було вищих навчальних закладів, які б давали таку освіту (окрім Державної академії управління, хоча ті управлінці дещо відрізнялися від теперішнього поняття «менеджер»). Відсутні були також і викладачі, які б мали спеціальну підготовку в галузі менеджменту. Бракувало відповідного матеріально-технічного та програмно-методичного забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Прогресивні науковці й практики одноставно стверджують, що головним завданням, яке необхідно вирішити системі освіти, є формування нової моделі професійної підготовки, яка б сприяла подоланню відставання в структурі, об'ємах і якості трудових ресурсів від реальних вимог сучасних підприємств. У вирішенні цієї проблеми німецький досвід дуального навчання, на нашу думку, може бути корисним у плані вдосконалення законодавства, визначення механізмів розподілу повноважень на державному й регіональному рівнях, відродження традицій ремісничого навчання, формування системи багатоканального фінансування тощо.

Світовий досвід показує, що впровадження дуальної системи освіти активно практикується у багатьох країнах Європи (50 % осіб здобувають освіту в цій системі). Дуальна освіта дала новий імпульс розвитку таким країнам Східної Азії, як Південна Корея і Китай, де вона охоплює 33 % осіб, що навчаються [2].

Життєздатність і надійність дуальної системи пояснюється тим, що вона відповідає інтересам всіх, хто бере в ній участь – студентів, працівників,

навчальних закладів, підприємств, держави, суспільства, міжнародної бізнес-спільноти. Запозичення досвіду Німеччини та використання дуального принципу в Україні буде корисним, насамперед, для ВНЗ, студентів, підприємств. Адже, як наслідок, навчальні заклади матимуть додаткове фінансування, підтримку персоналу та матеріальної бази.

Для підприємства дуальне навчання – це можливість підготувати для себе кадри точно «під замовлення», забезпечивши їх максимальну відповідність усім своїм вимогам, заощаджуючи на витратах на пошук й підбір працівників, їх перенавчання й адаптацію. До того ж, є можливість відібрати найкращих учнів, адже за три роки всі їхні сильні й слабкі сторони стають очевидними.

Участь у підготовці кадрів позитивно позначається на репутації підприємства та його іміджі як роботодавця на ринку праці (так званий HR-бренд компанії). При цьому за ним залишається право вибору й вирішення питання щодо доцільності організувати у себе навчання.

Німецькі роботодавці переконані, що підприємства, які вони представляють, мають кращі можливості для якісного професійного навчання працівників, ніж державні школи, внаслідок гнучкого штатного розкладу. Тож так, 1/3 викладацького складу працює на постійній основі у штатному розкладі закладу, 2/3 складу працюють на контрактній основі за договорами з підприємствами. При цьому, дуальна система дає можливість своєчасно реагувати на замовлення конкретних підприємств і установ [3, с. 92].

Зрештою такий підхід мотивує студентів вчитися «не для галочки». Тобто вони мають змогу не лише отримувати якісну підготовку та сформувані професійну компетентність, а й мати фінансову впевненість під час навчання та перспективу працевлаштування після закінчення навчального закладу. Для молодих людей України дуальне навчання – це шанс на передчасне отримання самостійності та безболісне адаптування до дорослого життя.

Уже під час навчання вони за свою працю на підприємстві одержують грошову винагороду, а після його закінчення – роботу, до якої добре підготовлені. Дуальна система забезпечує плавне входження в трудову діяльність, без неминучого для інших форм навчання стресу, викликаного браком інформації й слабкою практичною підготовкою. Воно дозволяє не тільки навчитися виконувати конкретні трудові обов'язки, а й розвиває вміння працювати в колективі, формує соціальну компетентність і відповідальність. Новачки можуть відразу працювати з повною віддачою і продуктивністю, вони добре знають життя підприємства й відчують себе на ньому «своїми». Все це в сукупності сприяє закріпленню кадрів і зменшенню плинності, що важливим є для виробництва [6, с. 79].

На прикладі німецьких учнів можна переконатися, що дуальна система надає прекрасні можливості для управління власною кар'єрою. Рівень навчання в її рамках постійно підвищується. Якщо раніше учнями ставали чотирнадцятилітні підлітки, то тепер в більшості випадків це вже досить зрілі молоді люди, які мають відповідну базу знань.

Кожен шостий учень навіть має атестат про повну загальну середню освіту, що дозволяє вступати до ВНЗ, але все-таки він вважає за краще спочатку отримати професію на підприємстві. Жодна вузівська інженерна освіта не здатна дати таке знання виробництва зсередини, як дуальне навчання, що робить його важливою сходинкою на шляху до успішної кар'єри [2].

Загалом дві третини молоді випускного віку в Німеччині одержали професійну освіту саме в цій системі. Для порівняння – у нас досі панує «страшилка», якою активно користувалися педагоги радянської школи: «Будеш погано вчитися, підеш в ПТУ». Нині, як і в ті часи продовження навчання в ПТУ молоді люди та їхні батьки сприймають як варіант для невдач. Тому в Україні дуальна система (за німецькою моделлю) могла б підняти авторитет професійних навчальних закладів і стати хорошим джерелом робочої сили для підприємств, що сприяло б розвитку промисловості й економіки.

У безумовному виграші залишається і держава, яка ефективно вирішує завдання підготовки кваліфікованих кадрів для своєї економіки. На відміну від України, в Німеччині основне навантаження в галузі професійної освіти лежить на підприємствах, які витрачають на підвищення професійної кваліфікації своїх співробітників понад 40 млрд. євро щорічно. Ця сума більша за ту, в яку обходиться державі утримання ВНЗ [2].

Держава підтримує також підготовку фахівців на підприємстві, фінансуючи систему професійно-технічних училищ. Головна її функція полягає в координації й забезпеченні законодавчої бази.

Порівняльний аналіз із законодавчими базами Німеччини й Польщі дозволяє з'ясувати ті аспекти навчання й професійного розвитку персоналу, що потребують внесення змін на рівні держави. З проведеного нами аналізу цих країн можемо спостерігати, що в Німеччині розроблена, а в Польщі формується система дієвих заходів, покликаних сприяти розвитку корпоративної освіти як складової неперервної освіти дорослих: прийнято законодавчі акти, визначено шляхи розвитку, джерела фінансування.

Схема фінансування в зарубіжних країнах передбачає вибір між урядом і роботодавцями як платниками, між ціною і податками як джерелами коштів, між загальним і цільовим оподаткуванням та між такими способами вдосконалення ринку людського капіталу, як податкові пільги й позики з одного боку, та значна диференціація умінь – з іншого.

Зарубіжний досвід свідчить, що професійне навчання кадрів на виробництві доцільно відносити до компетенції підприємств, а не держави. Система фінансування професійного навчання має передбачати пряму участь підприємств у професійній освіті.

Підприємства мають надавати можливість для практичного навчання й нести всі пов'язані з цим витрати. У свою чергу, навчальні заклади на паритетній основі співпрацюють з підприємствами, на базі яких здійснюється виробниче навчання чи виробнича практика.

У цих країнах для залучення роботодавців до участі у виробничому навчанні використовуються такі механізми:

- державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання й навчання на робочому місці;
- створення фондів, куди роботодавці перераховують певний відсоток від фонду заробітної плати для відшкодування роботодавцям, які здійснюють навчання співробітників, більшої частини витрат на допомогу під час навчання (таким чином відбувається перерозподіл засобів на користь компаній, які займаються навчанням);
- створення в рамках колективних договорів навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або коштом державних дотацій;
- надання позик для організації курсів перенавчання й перепідготовки висококваліфікованих працівників з метою подолання браку кваліфікованих кадрів, необхідних для розвитку високотехнологічної промисловості;
- державні дотації на навчання на робочому місці;
- податкові пільги на послуги підприємствам тощо [4, с. 96].

До цього переліку варто додати, що на рівні Європейського Союзу особлива увага також приділяється ролі соціальних партнерів у сприянні професійному навчанню персоналу на виробництві.

На відміну від Німеччини, в якій відповідні закони щодо фінансового забезпечення навчання працівників дієві, в Україні обов'язки з фінансування такого навчання покладаються лише на роботодавця без відповідної його підтримки з боку державних та недержавних установ.

Тому значна кількість підприємств, організацій та компаній, зокрема малого та середнього розміру, не мають можливості підвищувати кваліфікацію свого персоналу відповідно до зростаючих вимог сучасного виробництва і сфери. Цим пояснюється той жахливий стан справ, який маємо у вітчизняній системі підвищення кваліфікації працівників.

Так, в Україні працівники підвищують свою кваліфікацію кожні 12 років, в той час, як в Російській Федерації – кожні 7, 8 років, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації становить від 3 до 5 років, в Японії – від 1 до 1,5 року.

У країнах Північної Америки періодичність є аналогічною до показників розвинених європейських країн [1, с. 362].

За цим слідує низка таких негативних явищ, як:

– відсутність у вітчизняній системі професійної освіти й у системі післядипломної освіти стандартизації освітніх послуг, яка б сприяла упорядкуванню відповідності їх функціональному призначенню;

– небажання роботодавців брати на себе відповідальність за рівень професіоналізму й кваліфікації їх працівників, виділяти кошти для навчання персоналу та підвищення рівня їх кваліфікації;

– економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;

– низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі;

– відсутність механізмів сертифікації здобутих фахівцями професійних знань, умінь і навичок засобами неформальної чи інформальної освіти та визнання цих результатів на державному й організаційному рівнях [1, с. 362].

У контексті нашого дослідження особливої уваги заслуговує проект Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти.

Концепція дійсно розроблена на основі німецького досвіду дуальної освіти, який було презентовано завдяки Представництву Фонду імені Фрідріха Еберта, що сприяв співпраці зацікавлених сторін для розробки проекту Концепції, а також Німецько-Українському агрополітичному діалогу, закладами освіти різного рівня, Федерації роботодавців України, ДУ «Науково-методичний центр інформаційно-аналітичного забезпечення

діяльності вищих навчальних закладів «Агроосвіта», ГО «Українська Асоціація Маркетингу» та використано робочою групою, яка була утворена Міністерством освіти і науки України.

Метою Концепції є вироблення засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців на основі дуальної форми здобуття освіти. Розв'язання проблеми передбачається шляхом реалізації комплексу заходів з напрацювання моделі взаємовигідних відносин закладів вищої та професійно-технічної (професійної) освіти та роботодавців, спрямованих на практичну підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності за фахом та їх соціальну адаптацію у виробничих колективах, її нормативно-правове та організаційне забезпечення, проведення апробації, досліджень, доопрацювання моделі та її рекомендування до широкого використання [5, р-л 3].

У цій Концепції передбачається встановлення рівноправного партнерства закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної (професійної) освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття останніми досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптація в умовах реальної професійної діяльності. Також наголошується, що дуальна форма здобуття освіти не повинна абсолютизуватись.

Слід розуміти межі, в яких дуальна форма здобуття освіти є ефективною. Крім того, дуальна освіта спрямовується лише на адаптацію здобувача освіти до першого робочого місця, що відповідає кваліфікації, яку він здобуває. Є абсолютно очевидним, що переважна більшість сучасних здобувачів освіти будуть багаторазово змінювати робочі місця, професії та види діяльності впродовж тривалого трудового життя. То ж завданням закладу освіти є набуття здобувачем освіти компетентностей, які дозволять адаптуватись до різноманітних економіко-технологічних змін [5].

Висновки. Зрозуміло, що будь-яке запозичення зарубіжного досвіду потребує апробації й урахування специфіки національної системи освіти.

З іншого боку, для того, щоб подібна система підготовки фахівців почала діяти у нас, потрібно, щоб керівники малих та великих підприємств усвідомили визначену пряму залежність між прибутком, що отримується завдяки високоякісним кадрам та необхідністю надання допомоги в освіті майбутніх кадрів і формуванні їх для себе.

Маємо надію, що за Концепцією послідує нормативно-правове й фінансове врегулювання цих питань.

Список використаних джерел

1. Бабушко С.Р. Теоретичні та методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади : дис. ... докт. пед. наук / С.Р. Бабушко. – К.: ІНПОН, 2015. – 498 с.

2. Брылевич А., Кранц С. Дуальное обучение: опыт Германии и реалии России. Дуальная система / А. Брылевич, С. Кранц. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/training/dyальноe_obuchen.html.

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

4. Дроздова А.О. Світовий досвід професійного навчання і розвитку персоналу / А.О. Дроздова // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери : матер. X-ої Міжнар. наук.-теорет. конф. молодих учених і студентів. – Донецьк : ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2012. – Т. 1. – С. 94–96.

5. Проект Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <https://mon.gov.ua/en/news/usi-novivni-povidomlennya-2017-11-21-v-rozdili-gromadske-obgovorennya-rozmishheno-proekt-konczepczyi-pidgotovki-faxivcziv-za-dual>.

б. Яковенко О. Практична підготовка у вищих навчальних закладах Німеччини: особливості дуальної системи / О. Яковенко // Порівняльна професійна педагогіка. – 2012. – № 1. – С. 76–81.

Banit Olga. РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ

Проанализированы особенности дуального образования в Германии. Охарактеризованы возможности реального соответствия многоуровневой подготовки менеджеров современным эволюционным требованиям к их профессиональной квалификации, а также соответствующего нормативно-правового обеспечения, которое бы способствовало их профессиональному развитию в течение всей жизни. Выяснено, что заимствование опыта Германии и использование дуального принципа в подготовке менеджеров будет полезным, в первую очередь, для ВУЗов, студентов, предприятий.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, менеджеры, дуальное образование, Германия, Украина.

Banit Olga. REALITIES AND PROSPECTS OF IMPLEMENTATION DUAL EDUCATION IN THE TRAINING OF MANAGERS

Realities and prospects of implementing dual education in training of managers. The author analyzes the features of dual education in Germany and investigates the feasibility of real correspondence of multi-level training of managers to the up-to-date evolutionary requirements for their professional qualifications as well as the corresponding regulatory and legal framework that would contribute to their professional development throughout their lives. The author concludes that borrowing German experience and applying the dual principle to training of managers would be useful, first of all, for universities, students, enterprises.

Key words: vocational training, managers, dual education, Germany, Ukraine.