

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
**КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНО-
ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН**

**«ДУАЛЬНА ФОРМА НАВЧАННЯ
ЯК СКЛАДНИК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ»**
(ЕЛЕКТРОННИЙ НАВЧАЛЬНИЙ КУРС)

СХВАЛЕНО

кафедрою методики професійної освіти та
соціально-гуманітарних дисциплін

протокол № __ від « __ » _____ 202_ р.

завідувач кафедри



Андрій ЄРМОЛЕНКО

Категорія слухачів: педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Розробник: Баркар Вікторія, старший викладач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Експерти:

Мандрагеля Володимир Андрійович, професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, доктор філософських наук, професор;

Масліч Світлана Володимирівна, кандидат педагогічних наук, заступник директора з навчально-методичної роботи ДПТНЗ "Вінницьке вище професійне училище сфери послуг"

ЕНК «**Дуальна форма навчання як складник соціального партнерства в ЗПО**» включено до освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації категорії слухачів педагогічні працівники галузі знань 01 Освіта. Опанування ЕНК закладає підвалини для обґрунтування дуальної форми навчання як прояву соціального партнерства, що є суспільно значущим для функціонування, підтримки та розвитку України.

Мета ЕНК – систематизація, поглиблення та оновлення теоретичних знань щодо сприяння розвитку і визначенню спектру проблем, які пов'язані не тільки з професійною підготовкою студентської молоді та працевлаштуванням випускників закладів професійної освіти, а і з активними змінами соціально-економічної політики країни

Спецкурс розрахований на викладання для категорій слухачів курсів підвищення кваліфікації: педагогічні працівники для дистанційної, очно-дистанційної, заочної форм навчання.

Бюджет навчального часу становить 10 *годин*, із яких: *лекції (2 год.), семінарське заняття (4 год.), самостійна робота (4 год.)*.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. АНОТАЦІЯ ЕНК	5
2. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ	6
3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ СПЕЦКУРСУ	8
4. ЗМІСТ ЕНК Концепції дуальної освіти.....	8
Історичні передумови виникнення дуальної освіти в Німеччині	11
Зародження дуальної освіти в Україні	21
Дуальна освіта: маленькі кроки до вирішення глобальних проблем.....	22
Обґрунтування дуальної форми навчання як прояву соціального партнерства.....	25
Дуальна форма навчання: умови створення та нормативно-правове забезпечення освітнього середовища з елементами дуального навчання в ЗПО	30
5. РЕФЛЕКСІЙНА АНКЕТА	
6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	35

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

«Дуальна форма навчання як складник соціального партнерства у ЗПО»



Однією з актуальних проблем професійно (професійно-технічної) освіти є недостатня співпраця освітніх закладів та підприємств-роботодавців у напрямку підвищення практичної підготовки фахівців. Обґрунтування дуальної форми навчання як прояву соціального партнерства, є суспільно значущим для функціонування, підтримки та розвитку України. На цьому семінарському занятті визначимо спектр проблем, які пов'язані не тільки з професійною підготовкою молоді та працевлаштуванням випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, а і з активними змінами соціально-економічної політики країни.

Доведемо необхідність побудови більш тісної співпраці між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та потенційними роботодавцями з метою формування у випускників такого рівня професійних знань, умінь та навичок, який відповідає потребам підприємства.

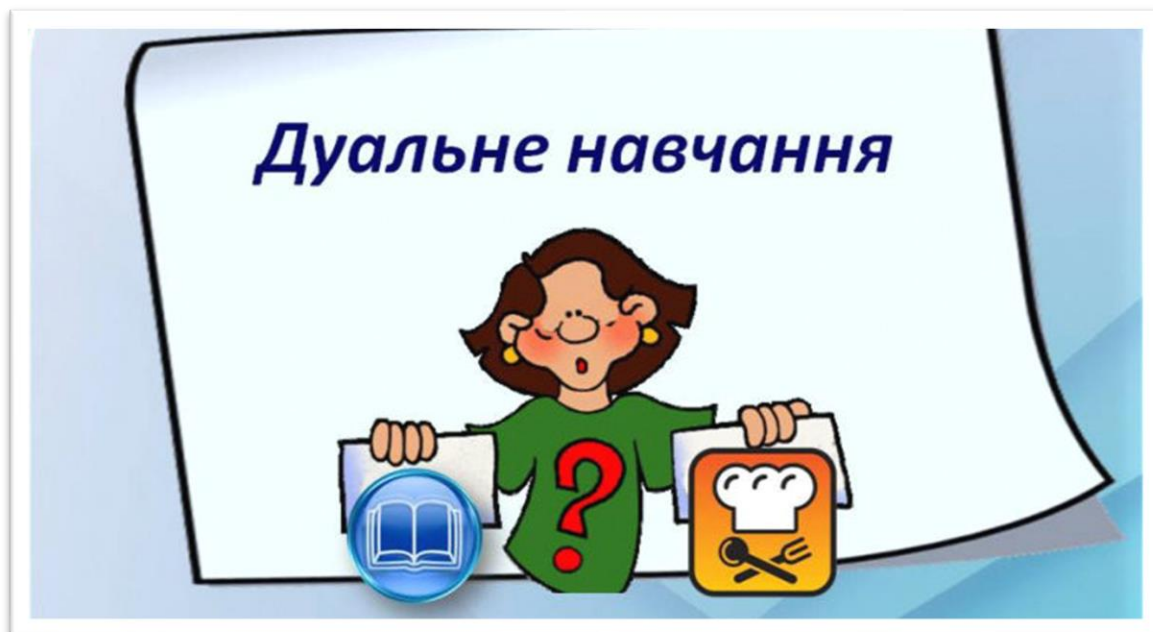
Акцентуємо увагу на розбіжностях, що стосуються дуальної форми навчання та її зв'язку з соціальним партнерством. На основі наукової літератури проведемо аналіз місця та ролі дуального навчання в закладах професійної (професійно-технічної) освіти задля економічної стабільності, розвитку та вдосконалення українського суспільства, розробки шляхів подолання труднощів.

Висвітлимо переваги дуального навчання для держави, підприємства (організації, установи), системи професійної (професійно-технічної) освіти та учнів. Розглянемо ряд аспектів, на які звертають увагу сучасні дослідники: визначення перехідного періоду, задля здійснення перегляду цілей та завдань системи професійної (професійно-технічної) освіти, корегування її основної місії; необхідність підготовки фахівців для роботи у соціальному партнерстві підприємств; допуск учнів до виробничого процесу на підприємстві; переорієнтація, перепідготовка (чи підготовка) як педагогічних кадрів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, так і кадрів на підприємствах.

Детально опишемо ряд принципів, на яких базується дуальне навчання: практико-орієнтованість; комплексність; інтегративність; універсальність, гнучкість та

варіативність змісту й технологій освітнього процесу; адаптивність; партнерство; відповідальність; інформаційна відкритість.

Надамо рекомендації щодо якісної підготовки кваліфікованих кадрів та гарантованого їх працевлаштування. Зробимо наголос на тому, що лише разом з роботодавцями, об'єднав власні зусилля, можливо провести модернізацію в професійній освіті.



Мета електронного навчального курсу полягає у розвитку компетентності слухачів з метою забезпечення умов для створення освітнього середовища з елементами дуального навчання через поглиблення знань та вдосконалення вмінь педагогічних працівників щодо концептуальних засад, основних принципів і технологій організації.





Досягнення поставленої мети передбачає виконання низки завдань:

- ✓ актуалізація та систематизація знань слухачів щодо технологій організації освітнього процесу з елементами дуальної освіти;
- ✓ поглиблення знань слухачів щодо основних принципів і цінностей дуального навчання;
- ✓ розвиток професійних знань та умінь слухачів, необхідних для створення освітнього простору з елементами дуального навчання.



2. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Програмні результати навчання	
<i>Знання і розуміння</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Сутності і змісту понять «дуальне навчання», «освітні програми», «базове підприємство», «роботодавці»; ✓ Порядку організації дуального навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти; ✓ Особливостей створення освітнього середовища з елементами дуальної освіти в умовах закладу професійно-технічної освіти; ✓ Основних документів, що регламентують організацію дуального навчання в Україні.
<i>Розвинені вміння</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Вміти розробляти систему організації дуального навчання; • Продовжувати роботу щодо пошуку сучасних підприємств, установ, організацій для дуального навчання здобувачів освіти; • Забезпечувати корегування освітніх програмі навчальних планів зі спеціальності та навчальних дисциплін з урахуванням вимог роботодавців.
<i>Диспозиції (цінності, ставлення)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Цінність особистості; - Готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - Рефлексія професійного розвитку.

	<p style="text-align: center;">Ключові слова</p> <p>Концепція, дуальна освіта, дуальна форма навчання, навчальний план, детальна програма, здобувачі професійної освіти, практична підготовка, базове підприємство, роботодавці, атестація</p>
<p>Навчальна концепція. Реалізація завдань спецкурсу здійснюється в дистанційному форматі, через участь у лекціях, семінарських заняттях, самостійної роботи шляхом:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • розгляду навчального матеріалу на лекціях; • участі у семінарських заняттях з метою розвитку критичного мислення, установок і необхідних якостей для використання у професійній діяльності здобутих знань, умінь (навичок); • самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу на основі розробленого комплексу навчально-методичних матеріалів; • виконання практичних завдань, контрольних-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання; • участі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності; 	

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ

ПЛАН семінарського заняття

Тема: Дуальна форма навчання як складник соціального партнерства у ЗПО.

Обґрунтування дуальної форми навчання як складової соціального партнерства - підготовка фахівців відповідно до вимог запитів роботодавців.

1. Історичні передумови виникнення дуальної освіти в Німеччині.
2. Умови створення та нормативно-правове забезпечення освітнього середовища з елементами дуального навчання в ЗП(ПТ)О.

- Зародження дуальної освіти в Україні.
- Незаперечні переваги дуального навчання.

5. Приклади дуальної форми освіти за спеціальностями.

5. Як це працює в реальних умовах і чи допоможе вижити на ринку праці?












Форми контролю знань – обговорення питань, доповідей; презентація виконаних завдань, дискусія, тестування.

Питання для перевірки базових знань за темою семінару:

- Охарактеризуйте основні передумови виникнення форм дуальної освіти.
- Назвіть відповідну нормативно-правову базу з впровадження в освітній процес дуального навчання.
- Що таке дуальна освіта і чи справді це «добре забуте старе»?
- Чи вважаєте ви впровадження елементів дуальної системи освіти закономірними та незаперечним майбутнім для професійних закладів освіти України?

4. ЗМІСТ ЕНК

Концепції дуальної освіти

<p>  КОНЦЕПЦІЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ </p> <p>ДУАЛЬНА ОСВІТА – ПРИНЦИПИ</p> <ul style="list-style-type: none">  Здобуття від 25% до 50% кредитів під час навчання на робочому місці  Результати навчання оцінюються (спільно або окремо) і роботодавцем, і ЗВО  Роботодавець бере участь у відборі учнів, що навчатимуться на програмі  Учасник програми повинен мати право на працевлаштування в Україні відповідно до законодавства 	<p>  КОНЦЕПЦІЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ </p> <p>НЕЗАДОВОЛЕНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ ЯКІСТЮ ОСВІТИ</p> <p>  4 з 10 фірм у ключових секторах української економіки свідчать про значний розрив між навичками, якими володіють працівники, і потрібними фірмам для досягнення бізнес-цілей* </p> <p><small>* дослідження Світового банку «Навички для сучасної України», листопад 2015 р.)</small></p> <p>РЕЗУЛЬТАТ:</p> <ul style="list-style-type: none">  роботодавці змушені перенавчати спеціалістів;  наявність досвіду роботи – необхідна вимога для працевлаштування;  неефективне використання часу учнів;  обмеження ефективності роботи фірм, якості їхніх послуг, здатності утримувати та розширювати клієнту
--	--

Дуальна освіта – це система навчання, яка передбачає поєднання теоретичних знань із практичними навичками безпосередньо на підприємствах. Звичними залишаються лекції в аудиторіях, проте практичні заняття стають по-справжньому практичними, адже їх проводять на підприємствах чи в компаніях відповідно до профілю навчання.

Новаторкою в такому підході вважається Німеччина. Причини впровадження дуальних концепцій були здебільшого економічними: освіта не відповідала потребам бізнесу, а це спричиняло безробіття і сповільнювало економічні показники держави. Спершу ці концепції дещо відрізнялися від сучасних підходів: дуальну освіту в 1960–70-х

роках німці вирішили просувати на базі шкіл, проте у 80-х вона переходить у форму професійної підготовки. Це аналог сучасних профтехучилищ, проте з максимальною залученістю бізнесу в навчання молодих фахівців. Такий підхід дав свої результати: станом на січень 2019 року Німеччина посіла 2-гу позицію серед європейських країн із найнижчим показником безробіття серед молоді.

Основними ознаками дуального підходу в навчанні є:

- 50% занять для аудиторного навчання (лекцій), 50% – для практичних занять у компаніях;
- результати роботи студентів оцінює як власник компанії (чи менеджери), так і викладачі в університетах;
- від 25% до 50% навчальних кредитів отримують безпосередньо на робочому місці;
- освітні програми адаптуються під потреби бізнесу. Це означає, що бізнес долучається до коригування дисциплін, які давно не відповідають ринку;
- навчальні програми мають відповідати академічним стандартам.

Заклади дуальної освіти за кордоном:

- навчання триває 3 роки;
- двічі або тричі на тиждень заняття відбуваються на підприємствах;
- студентам виплачується стипендія;
- студент має ментора, у якого вчиться практичних навичок;
- на завершення навчання кожен складає відповідне тестування з теорії та практики, яке оцінюють як університети, так і компанії;
- цілком імовірно, що найкращі студенти після завершення програми отримують пропозиції повноцінної роботи.

У вересні 2018 року Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. У ній визначено, що таке дуальна освіта, етапи її впровадження в Україні, права та обов'язки закладів освіти та підприємств, а також очікувані результати. Ця Концепція стала результатом 2,5 років обговорень між експертами, роботодавцями, закладами освіти та органами влади.

За українським зразком , «дуальна форма здобуття освіти» — це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти.

Тобто це той випадок, коли в підготовці молодих фахівців бере участь і навчальний заклад, і підприємство (установа, організація). Сутність такої системи полягає у тісній взаємодії підприємства та навчальних закладів на основі соціального партнерства, де обидві сторони є рівноправними партнерами, які розробляють та координують навчальний процес, здійснюють контроль за його результатами.

На думку МОН, дуальна освіта є ефективною формою навчання для прикладних спеціальностей, пов'язаних із виробництвом. Протягом 2015–2017 років здійснювався експеримент з організації навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання у професійних училищах кількох українських міст: м. Київ (професія «кухар»), м. Львів (професія «маляр») та м. Запоріжжя (професія «токар»). Пілотний проект підтвердив позитивні результати. За даними рішення комітету освіти та науки Верховної Ради України, перше впровадження дало високий рівень працевлаштування — до 97% (щоправда без зазначення, на які спеціальності влаштувалися випускники і чи не вимірювали це давно знайомими фіктивними довідками з підприємства). У цьому ж документі є звіт про підвищення якості професійної підготовки на 12–17%, додаткові фінансові надходження (до 50 тисяч гривень у кожний ПТНЗ), зменшення витрат на комунальні послуги та витратні матеріали, більш стійку та взаємовигідну співпрацю з роботодавцями.

Історичні передумови виникнення і розвитку дуальної освіти в Німеччині

У зв'язку з модернізацією змісту, зміною формату вітчизняної освіти в контексті загальноєвропейських тенденцій обґрунтовано об'єктивну потребу вивчення й узагальнення характерних ознак дуальної системи професійної освіти Німеччини, яка історично стала загальноновизнаним лідером у світі. Аналізуючи історичні дослідження щодо становлення й розвитку дуальної системи освіти в Німеччині, автор зазначає недостатню кількість наукових праць, у яких розкривалися б історичні передумови виникнення й розвитку дуальної системи професійної освіти Німеччини і проводить ретроспективний аналіз переламних етапів розвитку дуальної системи професійної освіти, визначають їх значення в розвитку дуальної системи професійної освіти Німеччини. Виявлено, що організована система професійної освіти Німеччини у вигляді учнівської ремісничої практики закладена у період раннього Середньовіччя. Розвиток практичної складової дуальної системи розпочався наприкінці XII ст., а необхідність теоретичного навчання в учнівських майстернях, зумовлена стрімким культурним та технічним розвитком німецького суспільства, була усвідомлена впродовж XIII–XIV ст. Функціонування закладів професійної освіти Німеччини, які стали прообразом професійних шкіл, розпочалося в період XV–XVI ст. Масштабні реформи в системі професійної освіти Німеччини та становлення теоретичної складової дуальної системи навчання були спричинені індустріалізацією країни на початку XIX ст. Утвердження дуальної системи професійної освіти Німеччини пов'язано з прийняттям у 1897 році Закону «Про захист ремісників». Розроблення концепцій Г. Кершенштейнера, формування методичної складової освітнього процесу в закладах професійної освіти наприкінці XIX – початку XX ст. дало поштовх підприємствам на відкриття власних професійних шкіл. Надання доступу до професійної освіти в сфері промисловості жінкам, спричинене участю Німеччини у Першій світовій війні, що спричинила збагатило дуальну систему навчання елементами гендерної рівності. Возз'єднання Німеччини наприкінці XX ст. та економічне зростання початку XXI ст. стали основою активного розвитку дуальної форми професійного навчання. Огляд історичних фактів щодо зародження та

розвитку дуальної системи навчання дозволив авторці виявити вісім передумов, що суттєво вплинули на виникнення і розвиток цієї форми професійної освіти в Німеччині.

Реформування освіти України в руслі сучасних загальноєвропейських тенденцій ставить перед українським суспільством завдання підготовки молоді, що має ґрунтуватися на кращих досягненнях світової та української педагогічної науки, історії та культури.

Однією з важливих проблем реформування освіти, яка потребує якнайшвидшого розв'язання, є недостатній рівень готовності багатьох випускників закладів вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти до самостійної професійної діяльності напервинних посадах, відповідних здобутій освіті.

Для вирішення вказаної проблеми, усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання, подолання розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом, підвищення якості підготовки фахівців із урахуванням вимог роботодавців у межах нових організаційно-відмінних форм навчання в освітню систему України мають впроваджуватися елементи дуальної форми навчання, що відбивається у чинних нормативних документах: накази МОН «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання» на базі закладів професійно-технічної освіти» (2015 р.) та «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» (2017 р.); Закон України «Про освіту» (2017 р.); Положення про дуальну форму здобуття освіти (2018 р.); Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (2019 р.); Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» (2019 р.) та ін.

У зв'язку з недостатністю вітчизняної практики підготовки фахівців із використанням дуальної форми навчання виникає необхідність звернутися до історичного досвіду інших країн, а саме Німеччини, яка має багатовікові традиції розвитку і реформування дуальної системи професійної освіти і наразі також відчуває на собі вплив загальносвітових процесів, пов'язаних з економічною глобалізацією. Дуальна система професійної освіти історично глибоко вкорінена в Німеччині і має широке визнання як в економіці, так і в суспільстві. Історія розвитку дуальної системи професійної освіти Німеччини є складовою історії світової педагогічної думки.

Більшість наявних у тематичному полі обраної проблеми наукових праць розкривають історичні аспекти становлення й розвитку системи професійної освіти Німеччини: Х. Даурова (2002), Г. Корнетов (2010), Ф. Паульсен (1908), М. Певзнер (1997), О. Піскунов (1963), С. Черкашин (2018), Н. Abel (1959, 1964) та ін.

У цих дослідженнях під різним кутом зору (філософським, політичним, педагогічним, структурним, змістовим, проблемним тощо) розглядаються процеси формування загальної системи професійної підготовки молоді від трудових та народних шкіл до закладів вищої освіти Німеччини. Такі дослідники, як Н. Абашкіна (1998), D. Euler (2013), С. Лей (2016),

Н. Reinisch (2001), N. Wollschläger & É. Guggenheim (2004) та ін. здійснювали порівняльний аналіз систем професійного навчання Німеччини з іншими країнами Європи, виокремлюючи характерні саме для Німеччини риси, однією з яких виступає

дуальна система.

Разом із безперечною ґрунтовністю вказаних досліджень, питання розвитку дуальної форми професійного навчання висвітлюються в них побіжно, дотично до загальних історичних реалій. Більше уваги саме дуальній формі професійного навчання Німеччини приділено в доробках І. Бойчевської.

Так, організаційно-методичні особливості дуальної системи професійної освіти розкрито в працях Г. Кершенштейнера (1911), Г. Федотової (2002), Н. Benner (1977), W.-D. Greinert (1998) та ін. F. Edner (2004), W.-D. Greinert (1998), Н. Klein & R. Zedler (1990), J. Munch (1994) та ін. оцінили загальносвітову роль Німеччини в розвитку цієї системи, визнавши, що вона виступає світовим лідером та входить до першої групи країн за рівнем кваліфікації кадрів, обґрунтувавши необхідність вивчення німецького досвіду дуальної освіти. І. Бойчевська (2009), Т. Козак (2011) висвітлили особливості організації й функціонування дуальної системи сучасної професійної освіти Німеччини, проблеми профільного навчання у професійних школах, тенденції їх реформування тощо.

Отже, наявні наразі наукові праці, які стосуються дуальної освіти Німеччини, мають частковий та аспектний характер, не конкретизуючи специфічних рис становлення цієї системи, зокрема тих чинників, що вплинули на її розвиток.

З'ясування історичних передумов виникнення дуальної системи професійної освіти Німеччини та виявлення тих чинників, що обумовлювали й коригували її розвиток упродовж століть, є важливим для визначення ключових орієнтирів та положень, які зробили цю систему однією з найефективніших серед аналогічних систем різних країн світу і які слід враховувати під час розвитку дуальної системи освіти в Україні. У Німеччині упродовж тривалого часу склалися відповідні передумови, що уможливили виникнення дуальної системи освіти в її сучасному вигляді, а також забезпечили життєздатність та ефективність цієї системи. Розглянемо їх докладніше.

Виникнення системи професійної освіти як організованої системи підготовки кваліфікованих фахівців у Німеччині було закладено у період раннього Середньовіччя, що знайшло відображення в історичних дослідженнях таких вітчизняних та іноземних науковців, як Н. Абашкіна (1998), J. Baumert (2008), Н. Benner (1977), Г. Федотова (2002),

К. W. Stratmann (1967) та ін.

Дослідники Г. Федотова (2002), N. Wollschläger, É. F. Guggenheim (2004), W.-D. Greinert (1998), J. Munch (1994) та ін. зазначили, що в цей час у Німеччині професійна освіта мала ознаки впорядкованої і відрегульованої в правовому відношенні системи. Серед поширених професій були домашні ковалі, ливарники, кравці, шевці, теслі, столяри, золотих і срібних справ майстри та ін. Професійне навчання і виховання в умовах ремісничої діяльності здійснювалося на основі застосування методів наслідування, повторення та формування в учнів умінь і навичок виконання складних операцій (Munch, 1994). Навчання юнаків у майстра зводилось до передачі ремісницьких знань і навичок, якими володів сам майстер.

Широка представленість і функціональність учнівської ремісничої практики в Німеччині, на нашу думку, стала *першою передумовою* формування дуальної системи професійної освіти, а саме її практичної складової. Хоча практичне навчання ремесел

спостерігалось на той час і в інших країнах світу, саме в Німеччині воно набуло значних масштабів і заклало основи для виникнення в майбутньому учнівських майстерень, професійних цехів, гільдій тощо.

I. Хижняк та I. Глазкова (2019), D. Nicholas (1997), H. Fuhrmann (1986) та ін. дослідили формування практичної складової дуальної системи в період поширення товарно-грошових відносин у різних галузях економіки Німеччини (кінець XII ст.) та вказали, що становлення ремісників як самостійного промислового класу сприяло перетворенню міських кустарів на власників певних засобів виробництва, спричиняло розвиток цехів – своєрідних професійних організацій ремісників, які захищали інтереси своїх членів. Це сприяло розвитку міських ремесел та ремісничого учнівства.

Однак такий стан професійного навчання не міг задовольняти запити практики, наслідком чого стало виникнення учнівської майстерні. Г. Федотова (2002), N. Wollschläger & É. F. Guggenheim (2004), W. Georg (1997) зазначали, що із середини XIII ст. навчання, наприклад, майстрів із будівництва, потребувало нових будівельних технологій і будівельної теорії. На великих будівельних майданчиках, наприклад, при зведенні кафедральних соборів, створювалися учнівські майстерні, де учні опановували елементарні теоретичні відомості з певної професії.

Активний культурний та технічний розвиток німецького суспільства у XIII–XIV ст. спричинив посилення вимог до майстрів та відповідне усвідомлення неможливості опанування ремесла лише практичним шляхом. Цей стало, на нашу думку, *другою передумовою* виникнення дуальної системи професійного навчання в Німеччині.

За висновками Н. Абашкіної (1998), N. Wollschläger und É. F. Guggenheim (2004), D. Nicholas (1997), у період XV–XVI ст. почався процес економічної конкуренції між новоствореними європейськими державами. Професійна освіта в цих країнах стала показником економічної стабільності та державної незалежності. Почали функціонувати навчальні заклади, які здійснювали підготовку працівників різних рівнів кваліфікації.

Проте, незважаючи на потреби в теоретичній складовій професійного навчання, у цих закладах освіти здійснювалася переважно практична професійна підготовка фахівців, тоді як опануванню теорії відводилося дуже мало часу. *Третьою передумовою*, що суттєво вплинула на процес виникнення дуальної системи навчання в Німеччині, вважаємо початок у XV–XVI ст. економічної конкуренції між європейськими державами, яка надала поштовх заснуванню різних типів шкіл (академій), що стали прообразом майбутніх професійних шкіл: лицарських, художніх, ремісничих, бухгалтерських, будівельних, торговельних, гірничорудних тощо.

Зміна характеру праці під впливом індустріалізації та поява перших мануфактур знаменували собою якісно новий етап розвитку дуальної системи професійної освіти. Ремісниче учнівство перестало задовольняти потреби в кваліфікованих кадрах через невиправдано вузькі спеціалізації, низький рівень теоретичної підготовки. Крім того, професійне навчання в ремісництві цілком визначалося людиною, яка проводила навчання і знання якої не завжди відповідали рівню розвитку виробництва. Навчання, спрямоване на набуття теоретичних знань, стало найважливішим інструментом подолання подібної практики навчання. Відтак *четвертою передумовою* виникнення й розвитку дуальної системи професійної освіти в Німеччині вважаємо процеси виникнення мануфактур, широко представлені саме в цій країні. Індустріалізація стала причиною масштабних

реформ у системі професійної освіти та виникнення професійних шкіл.

Н. Reinisch (2001) відзначив, що на початку XIX ст., після відміни монополії ремісничих цехів на професійне навчання, рівень професійної підготовки молоді знизився. У зв'язку із цим виникла необхідність збереження основних позицій ремісництва у сфері професійної освіти. Німецькі економісти були стурбовані процесом руйнування ремісничих навичок, спричиненим поділом праці в індустріальному секторі виробництва, виступаючи за збереження ремісничих традицій і їх впровадження в промисловість, мотивуючи це тим, що учнівство надає можливість розвивати в учнів різнобічні вміння і навички, позитивне ставлення до праці. Ідея учнівства була підтримана німецькими педагогами-реформаторами і отримала свій подальший розвиток у статусі ідеології німецьких педагогів професійної освіти XX ст. (Певзнер, 1997; Пискунов, 1963; Abel, 1959; Abel, 1964; Ерре, 1983).

Ілюстрацією тогочасного економічного відставання Німеччини стала доповідь Ф. Рело, директора Берлінської ремісничої академії і рейхскомісара, на Всесвітній промисловій виставці 1876 р. у Філадельфії. У своєму звіті з Америки він писав, що «німецькі вироби оцінюються на виставці як дешеві і погані» (Stratmann, 1967).

У відповідь на ці виклики у XIX ст. на теренах сучасної Німеччини вживалися заходи щодо скасування цехових статутів і введення Положення про свободу ремесел, що спричинило інтенсивний розвиток мануфактур і фабрик як промислових підприємств, де виробничі майстри почали використовувати досвід ремісничого професійного навчання для фахової підготовки кваліфікованих робітників у різних промислових галузях (Munch, 1994). В останній чверті XIX ст. Німеччина перетворилася на другу індустріальну державу світу, яка почала виробляти машини за допомогою машин (Паульсен, 1908). Так, з 1878 р. розпочинається період реформ у житті німецького суспільства, зокрема, оновлюється законодавство, що регулює господарський уклад Німеччини. Як наслідок, у 1897 р. з'являється Закон «Про захист ремісників». Власне, із цієї дати зазвичай ведуть відлік історії створення типово німецької моделі професійної освіти – дуальної системи.

Отже, *п'ятою передумовою* виникнення в Німеччині дуальної системи освіти визначаємо економічне відставання Німеччини у середині XIX ст. та промисловий переворот кінця XIX – початку XX ст., що спричинили численні спроби модернізації системи професійної підготовки робітничої молоді. Зокрема, виникли окремі заклади професійної освіти та отримали розвиток ідеї ідеологічного виховання молоді в професійних школах.

У 90-х рр. XIX ст. виробнича галузь Німеччини відчула дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів. Ремісничі майстерні не встигали задовольняти зростаючий попит на учнів у сферах виробництва. У зв'язку із цим підприємства почали відкривати власні школи професійного навчання, які поєднували працю учня на виробництві та набуття робочих спеціальностей у школі (Benner, 1977).

Починаючи з 1896 р., німецька професійна школа почала реформи в контексті вимог промисловості, ініціатором яких став Г. Кершенштейнер, який стверджував, що головним завданням народної школи є загальна трудова підготовка. Дослідник реформував систему освіти відповідно до свого бачення: школи були оснащені власними майстернями та лабораторіями, шкільними садами, шкільними кухнями, акваріумами, залами для креслення і малювання та ін. (Кершенштейнер, 1911).

Завдання професійної школи були розширені, до навчальних планів були включені нові предмети для «політичної освіти» учнів, такі як «Суспільствознавство». Г. Кершенштейнер сформував теоретичну концепцію професійної освіти, визначивши освітньо-теоретичні завдання професійної школи у вихованні в робітників громадянських якостей на робочому місці (Klein&Zedler, 1990).

Таким чином, *шостою передумовою* виникнення дуальної системи професійної освіти Німеччини визначаємо початок наукового дослідження процесів професійної освіти на теоретичному та практичному рівнях наприкінці XIX – початку XX ст., зокрема, розроблення концепцій Г. Кершенштейнера, формування методичної складової освітнього процесу в закладах професійної освіти: інтеграція в навчальних планах загальноосвітніх та професійних дисциплін, визначення норм часу, місця навчання (школа чи підприємство) тощо.

Надалі Німеччина прагнула до політичного й економічного панування в Європі і, включившись у боротьбу за колонії, бажала переділу на свою користь колоніальних володінь Англії, Франції, Бельгії, Нідерландів і Португалії, які до цього часу були найбільшими колоніальними імперіями світу. Політична позиція, яку можна охарактеризувати фразою рейхканцлера Бюло про боротьбу за «місце під сонцем» («Platzander Sonne»), вимагала повної ідеологізації, з-поміж іншого, і професійної освіти, яка була націлена на виховання у молоді ідеологічного переконання в тому, що Німеччина – країна великої культури, великої науки з великим минулим, великим теперішнім і великим майбутнім.

Освітня система була цілком і повністю підпорядкована державі. Ця обставина відповідала завданню такого виховання людини, яке давало «на виході» тип конформіста, лояльного громадянина, патріота-націоналіста, головне ж – вмілого, старанного робітника. Ідеологія професійної освіти кайзерівської Німеччини полягала в потребі підготувати робітничі сили, стримуючи при цьому вільний розвиток вищих здібностей особистості: думати, але не надто інтенсивно; знати, але тільки корисне для роботи; вміти підкорятися, не розмірковуючи (Корнетов, 2010).

У період Першої світової війни (1914–1919 рр.) система професійної освіти Німеччини зазнала певних перетворень. Насамперед це торкнулося професійної освіти дівчат та молодих жінок, адже держава потребувала їхньої підвищеної професійної підготовленості не тільки у «типовій» професійній сфері текстильної, швейної промисловості, сферах освіти та охорони здоров'я, а насамперед у промисловому виробництві. Жінки мали замінити чоловіків, які воювали на фронті (Кривець&Мартинів, 2010).

Слід зазначити, що перша дівчина закінчила середню школу в Пруссії у 1896 р., а вже у 1908 р. середні школи для дівчат були інтегровані в загальноосвітню систему. Відтоді жінки з дипломом про середню освіту могли також навчатися в системі професійної освіти. У 1919 р. у зв'язку з демобілізацією солдатів, жінки змушені були звільняти робочі та навчальні місця на користь чоловіків. Тим не менш, зайнятість молодих жінок у професійній освіті зростала до початку Великої депресії та нацистської диктатури 30-х років XX ст. Знову робота жінок буде масово повторно використана на заводах під час Другої світової війни (Кривець&Мартинів, 2010).

Наслідки Першої світової війни істотно загальмували розвиток професійної освіти, оскільки Німеччина пережила важку економічну і соціальну кризу. Зміни в

професійній освіті відбулися здебільшого в перші роки по закінченню Першої світової війни (1918–1922 рр.) і проявилися в посиленні централізації управління професійною освітою. Ринок праці потребував не просто «універсального робітника», а освіченої людини з глибокими загальними знаннями (Кривець&Мартінов, 2010).

Отже, *сьомою передумовою* виникнення й розвитку дуальної системи професійної освіти визначаємо надання доступу до професійної освіти у сфері промисловості жінкам, спричинене участю Німеччини у Першій світовій війні, що збагатило дуальну систему навчання елементами гендерної рівності.

У 1927 р. центральні ремісничі асоціації Німеччини об'єдналися у Робочий комітет з професійного навчання (AfB) – орган планування і управління професійним навчанням на виробництві, діяльність якого сприяла розвитку методичних засад професійної підготовки молоді. (Greinert, 1998). Однак 1933 р. до влади прийшли нацисти на чолі з А. Гітлером, і нацистська ідеологія та підготовка молоді до воєнних дій унеможливили розвиток професійної освіти. Взаємозв'язок та координація дій підприємств із професійними школами з метою узгодження навчальних програм почали відновлюватися лише із 1945 р., у результаті чого на виробництві стала домінувати практична освіта, а навчання в професійній школі було орієнтовано на засвоєння теоретичних відомостей щодо технологій виробництва (Trifonov, 2013; Herkner, 2013).

Надалі розвиток дуальної системи професійної освіти відбувався в умовах поділу єдиної держави на дві з різним суспільно-політичним ладом: Федеративну Республіку Німеччина (ФРН) та Німецьку Демократичну Республіку (НДР). Необхідність відновлення економіки країни в повоєнні роки, низький рівень науково-технічної бази закладів освіти, вимоги, які ставилися до загальноосвітньої та професійної підготовки робітничих кадрів, призвели до змін у системі професійної освіти. Так, у ФРН було відновлено дуальну систему професійної освіти та без змін прийнято організаційну структуру навчальних закладів Веймарської Республіки (Даурова, 2002).

Професійна освіта НДР була прерогативою та завданням держави (Wehrmeister, 1995). Теоретична підготовка учнів невеликих підприємств проводилась в муніципальних (die kommunale Berufsschule) та заводських професійних школах (die Betriebsberufsschule), які були основною формою підготовки кваліфікованих робітників у НДР і стали альтернативою дуальній системі професійної освіти (Wehrmeister, 2005).

Об'єднання ФРН та НДР, економічна криза 1990-х рр., приватизація державних підприємств, що брали участь у дуальному навчанні, процес трансформації заводських шкіл у систему професійної освіти ФРН, нестача та малий вибір навчальних місць, безробіття призвели до кризи дуальної системи професійної освіти, яка тривала з 1990 по 2004 рр. (Klemm, 2011). Трансформація системи професійної освіти НДР в дуальну систему професійної освіти ФРН відбувалася важко. Причиною була суттєва відмінність систем освіти, однак спільні прагнення освітян та підприємців до економічного зростання Німеччини, а також емоційне піднесення, що панувало в німецькому суспільстві після возз'єднання країни, сприяли розвитку теоретичних та практичних засад дуального навчання на теоретичному, практичному та законодавчому рівнях.

Від 2005 р. і дотепер дуальна система професійної освіти Німеччини

розвивається й модернізується, характеризуючись значним зростанням кількості закладів професійної освіти, які використовують дуальну форму навчання, посиленням теоретичної бази професійної освіти, збільшенням кількості наукових досліджень ефективних шляхів розвитку системи дуальної освіти в Німеччині та ін. Відтак *восьмою передумовою* виникнення й розвитку дуальної системи професійної освіти Німеччини стало возз'єднання країни наприкінці ХХ ст. та подальше об'єднання зусиль освітян, підприємців, науковців, уряду в активному відпрацюванні ефективних форм професійного навчання як на виробництві, так і в професійній школі.

Огляд історичних фактів щодо зародження та розвитку дуальної системи навчання дозволив виявити вісім передумов, що суттєво вплинули на виникнення цієї форми професійної освіти саме в Німеччині:

1. Активний розвиток учнівської ремісничої практики у Німеччині ХІІ–ХІІІ ст., що стало підґрунтям для виникнення учнівських майстерень, професійних цехів, гільдій.

2. Культурний та технічний розвиток німецького суспільства у ХІІІ– ХІV ст., який спричинив посилення вимог до майстрів та відповідне усвідомлення неможливості опанування ремесла лише практичним шляхом.

3. Формування в ХV–ХVІ ст. європейських держав та економічна конкуренція між ними, заснування різних типів шкіл (академій), що стали прообразом майбутніх професійних шкіл: лицарських, художніх, ремісничих, бухгалтерських, будівельних, торговельних, гірничорудних та ін.

4. Активний розвиток мануфактур та початок індустріалізації в країні у ХVІІ–ХVІІІ ст., масштабні реформи в системі професійної освіти, виникнення професійних шкіл.

5. Економічне відставання Німеччини у середині ХІХ ст. та промисловий переворот кінця ХІХ – початку ХХ ст., відкриття окремих закладів професійної освіти, розвиток ідей ідеологічного виховання молодів професійних школах.

6. Наукові дослідження процесів професійної освіти на теоретичному та практичному рівнях наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. (концепція Г. Кершенштейнера), формування методичної складової освітнього процесу в закладах професійної освіти: інтеграція в навчальних планах загальноосвітніх та професійних дисциплін, визначення норм часу, місця навчання (професійна школа чи виробництво) тощо.

7. Надання доступу до професійної освіти у сфері промисловості жінкам, спричинене участю Німеччини у Першій світовій війні, внесення до дуальної системи навчання елементів гендерної рівності.

8. Возз'єднання країни наприкінці ХХ ст., емоційне піднесення суспільства, паралельний розвиток дуальної системи професійної освіти на теоретичному, практичному та законодавчому рівнях.

Зародження дуальної освіти в Україні

У вересні 2018 року Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. У ній визначено, що таке дуальна освіта,

етапи її впровадження в Україні, права та обов'язки закладів освіти та підприємств, а також очікувані результати. Ця Концепція стала результатом 2,5 років обговорень між експертами, роботодавцями, закладами освіти та органами влади.

За українським зразком, «дуальна форма здобуття освіти» — це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти.

Тобто це той випадок, коли в підготовці молодих фахівців бере участь і навчальний заклад, і підприємство (установа, організація). Сутність такої системи полягає у тісній взаємодії підприємства та навчальних закладів на основі соціального партнерства, де обидві сторони є рівноправними партнерами, які розробляють та координують навчальний процес, здійснюють контроль за його результатами.

На думку МОН, дуальна освіта є ефективною формою навчання для прикладних спеціальностей, пов'язаних із виробництвом. Протягом 2015–2017 років здійснювався експеримент з організації навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання у професійних училищах кількох українських міст: м. Київ (професія «кухар»), м. Львів (професія «маляр») та м. Запоріжжя (професія «токаря»). Пілотний проект підтвердив позитивні результати. За даними рішення комітету освіти та науки Верховної Ради України, перше впровадження дало високий рівень працевлаштування — до 97% (щоправда без зазначення, на які спеціальності влаштувалися випускники і чи не вимірювали це давно знайомими фіктивними довідками з підприємства). У цьому ж документі є звіт про підвищення якості професійної підготовки на 12–17%, додаткові фінансові надходження (до 50 тисяч гривень у кожний ПТНЗ), зменшення витрат на комунальні послуги та витратні матеріали, більш стійку та взаємовигідну співпрацю з роботодавцями.

Дуальна освіта: маленькі кроки до вирішення глобальних проблем

Наприкінці 2019 року було внесено зміни до [Законів України «Про освіту»](#), «Про вищу освіту», якими було встановлено нову інституційну форму освіти – дуальну, яка передбачає навчання осіб у закладах освіти з паралельним навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації в обсязі від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми.

Така форма навчання як дуальна освіта успішно зарекомендувала себе і функціонує, наприклад, в Німеччині вже понад п'ятдесят років, а підготовка спеціалістів в цій країні відбувається більш як за триста професіями. Переваги такої системи підготовки кадрів полягають у тому, що теоретичні знання отримані в аудиторії здобувач має можливість майже відразу застосовувати на практиці. Як-то кажуть, теорія без практики мертва. Дуальна форма навчання дозволяє дотриматись цього правила. Адже, в результаті такого навчання молодий спеціаліст має знати та вміти роботи на своєму робочому місці саме те, що він нього вимагає роботодавець. Слід зазначити, що у Німеччині підготовка фахівців за такою формою освіти відбувається не лише, що називається, для робочих професій, а

для «білих комірців» - державних службовців для різних відомств, зокрема, для податкових та митних органів цієї країни. Звичайно Німеччина не єдиний приклад. В тому чи іншому вигляді дуальне навчання присутнє в освітньому процесі багатьох провідних країн світу.

Взагалі існують три основні моделі, які відповідають способу управління та регулювання дуальною освітою в різних країнах: ринкова (Велика Британія), кооперативна (Данія) та модель із сильним державним регулюванням (Франція). Така освіта може бути досить ефективною не тільки для навчання *per se*, а для пришвидшення зростання економіки, щоправда, для цього потрібна довгострокова стратегія і розуміння на державному рівні глобальних пріоритетів розвитку країни. Мало хто знає, але багато в чому південнокорейське економічне диво стало можливим в тому числі й за рахунок застосування можливостей дуальної освіти в процесі формування людського капіталу економіки. Для фінансування дуальної освіти до системи публічних фінансів цієї країни було введено додатковий цільовий збір з корпорацій. Результат такої державної політики, особливо в порівнянні з Північною Кореєю, весь світ бачить наочно.

Для держави і платників податків однаково важливо звідки кошти беруться та наскільки ефективно вони витрачаються. Наприклад, в тій самій Німеччині держава фінансує за кошти платників податків підготовку рівно такої кількості фахівців скільки податковим та митним органам потрібно з урахуванням прогнозного руху їх кадрового складу, що називається, за природними причинами (вихід на пенсію, в декретну відпустку, звільнення, прогнозовані зміни структури контролюючого органу тощо). Іншими словами жодної євро коштів німецьких платників податків не будуть витрачені на підготовку фахівця, який не буде працювати за фахом. За власний кошт, будь-ласка, вчись на кого хочеш! Знадобиться тобі вони чи ні в житті – твоя особиста справа.

Запровадження і поширення дуальної освіти дозволяє вирішити таку важливу для будь-якої економіки світу проблему як невідповідність компетенцій (*skills mismatch*). Адже, не є секретом, що здебільшого сьогодні зберігається підхід до освіти, який був поширений у минулому сторіччі, характерними ознаками якого є стандартизація навчання централізоване керування освітою та ринком праці.

Експерти відзначають, що, наприклад, у 2016 р. в країнах ОЕСР потенціальні сумарні втрати ВВП становили \$5 трлн внаслідок існування кваліфікаційної ями, тобто невідповідності компетенцій працівника займаній посаді.

Проведене дослідження по Україні на предмет відповідності професійних якостей, що формуються в процесі навчання, потребам ринку праці показало високий рівень розбіжності між тим чому вчать у вищій школі і що потрібно на ринку. Сьогодні в Україні ми маємо один з найвищих показників занадто кваліфікованої робочої силу за формальними ознаками і, водночас, недостатній рівень компетенцій на професійному рівні. Один з основних невтішних висновків цього дослідження говорить нам, що «високий рівень формальної освіти не трансформується у високий рівень сучасних знань і практичних навичок, а вітчизняні підприємства не коригують свої запити на ринку праці з

метою більш ефективного використання компетенцій формально висококваліфікованих робітників».

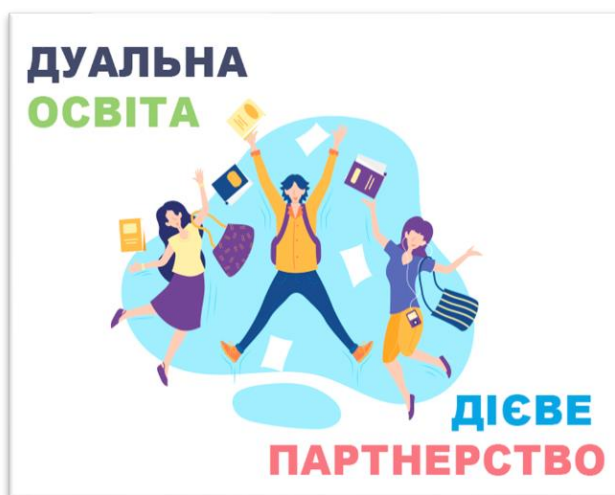
Нещодавно, а саме, 30 червня, Кабінет Міністрів України затвердив обсяги державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, а також на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2021 році. Для забезпечення державного замовлення на 2021 рік Уряд спрямував 42,5 млрд грн коштів платників податків, що у відносному виразі становить трохи менше 1% ВВП. З однієї сторони, враховуючи сучасні тенденції зростання інвестицій в людський капітал, розвиток економіки і т.і., це небагато. Але, з іншої, мабуть більшість погодиться зі мною, що працевлаштування за фахом молодого спеціаліста з вищою освітою сьогодні скоріше виключення ніж закономірність. Це означає, що навіть ті незначні кошти, які держава спрямовує на підготовку нових кадрів для нашої економіки витрачаються неефективно. Враховуючи процеси зовнішньої міграції робочої сили, особливо серед молоді, проблема набуває особливої гостроти. На питання навіщо готувати за кошти вітчизняних платників податків молодих людей, які потім поїдуть на заробітки до Європи, ні в кого відповіді не має і не може бути.

В іншому дослідженні щодо оцінки викликів та перспектив подальшої імплементації та масштабування дуальної форми навчання в Україні показало, що основні переваги для студентів такого навчання полягають у тому, що вони мають можливість застосовувати теорію одразу на практиці, при цьому саме практика, в свою чергу, спонукає до більш глибокого вивчення теорії. При такому підході теоретичні курси відразу мають бути адаптованими до вимог роботодавця, які до того ж можуть і повинні приймати участь в їх розробці. За таких умов здобувачі освіти мають можливість не лише отримати перший досвід роботи, а й усвідомити якою є обрана професія "зсередини", що в кращій світовій HR практиці називається знайомство з професією (professional awareness). Роботодавці, що насміляться долучитись до таких програм, вимушені будуть створити в себе системі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, в яких вони зацікавлені, за сучасними світовими стандартами, запровадити інститут менторства.

Підсумовуючи слід зазначити, що від молоді і роботодавців вже зараз є запит на пріоритет суті над формою, реальних знань над «папірцями», що засвідчують твій освітній рівень. І саме тому, головний виклик тут для вітчизняних вишів полягає у тому, що вони мають дбати не про працевлаштування викладачів, а про працевлаштування здобувачів освіти! А це зовсім інша система координат, якщо хочете, філософія та ідеологія розвитку навчального закладу. Хто зможе перебудуватись буде в лідерах.

Таким чином, дуальна освіта дозволяє вирішувати, на перший погляд, досить різнопланові соціально-економічні проблеми, що дозволяє, як модно зараз казати, досягти синергетичного ефекту! Проте, якщо в більшості випадків така метафора використовується для пафосу, то у даному випадку це точно не перебільшення. Адже, дуальна освіта дозволяє створювати нові робочі місця, економити кошти платників податків, змінювати ринок праці, якщо треба державну службу, допомагає реформувати освіту, а найголовніше, створює передумови, мотивує молодь вчитись і працювати не заробітчанином за кордоном, а в своїй країні. А це домашнє завдання, яке було поставлено

президентом України пару років тому в своїй інаугураційній промові, поки що залишається невиконаним!



Обґрунтування дуальної форми навчання як прояву соціального партнерства

Тенденції розвитку економіки країни впливають на процес формування та модернізацію системи професійної освіти, а також висувають перед закладами професійної освіти нове завдання – готувати фахівців відповідно до вимог запитів роботодавців.

Україна стикнулася з проблемами працевлаштування молодих професіоналів, які б відповідали реальним вимогам сучасного бізнесу. У результаті певна кількість випускників закладів професійно(професійно-технічної) освіти (далі – ЗПО) залишається без першого робочого місця, від'їжджає за кордон у пошуках власної професійної самореалізації, що виступає фактором стримування розвитку економіки країни. З'являється колосальний спектр проблем, серед яких:

- вплив на систему професійної освіти нових вимог з боку підприємств, нових освітніх положень та очікувань;
- професійна освіта, ринок праці та рівень життя населення;
- проблеми адаптації випускників ЗПО до професійної діяльності на підприємстві;
- масштаби, причини та наслідки безробіття випускників ЗПО [1].

Вищезазначені проблеми породжують нові загрози у професійній освіті, що пов'язані з активними змінами соціально-економічної політики в Україні: великий процент

не працевлаштованих; відсутність мотивації до отримання знань; не досконалі практичні навички для вирішення професійних завдань; не враховано запити бізнесу; збільшення навантаження на бюджет та гаманці тих, хто навчається; не впевненість майбутнього працівника у набутті першого робочого місця та ін. [4].

Так, серед незаперечних переваг дуального навчання можна визначити наступні [2, с. 17]:

1. **Для держави:** підвищення інвестиційної привабливості регіонів України шляхом підготовки професіоналів, які відповідають вимогам високотехнологічних галузей промисловості; зниження навантаження на бюджет; значне зростання висококваліфікованих фахівців та підвищення престижу професій через розвиток нових форм навчання.

2. **Для підприємства:** забезпечення відтворення та розвиток кадрового потенціалу; можливість підготувати для себе кадри безпосередньо «під замовлення», забезпечивши, відповідно, їх максимальну відповідність усім вимогам власника підприємства, заощаджуючи на пошуку та підборі працівників, їх перенавчанні; формування мотивованих на власному виробництві працівників, які пройшли випробування, ідентифікували себе з підприємством та знають усі тонкощі внутрішньо виробничих процесів; можливість оцінити рівень підготовки майбутніх фахівців безпосередньо в виробничих умовах та можливість у процесі навчання корегувати його зміст, змінювати навчальні програми відповідно до власної модернізації; кадри, які підготовлені за дуальною системою навчання, по закінченню ЗПО не потребують професійної адаптації.

3. **Для системи професійної освіти:** забезпечення диверсифікації професійної освіти, тобто збільшення різноманітних професійних освітніх програм; підвищення ефективності та якісна підготовка висококваліфікованих фахівців; якісно нові партнерські зв'язки між ЗПО та підприємствами, службами й установами; забезпечення високого рівня працевлаштування випускників, тому що рівень їх кваліфікації повністю відповідатиме вимогам працедавця, адже їх навчання було максимально наближеним до запитів підприємства.

4. **Для здобувачів освіти:** високий ступінь мотивації до отримання знань; забезпечення більш різнобічного професійного розвитку особистості, працює принцип «від практики до теорії», учень більше працює не з текстами та знаковими системами, а с ситуаціями, які можуть виникати на виробництві; можливість співставляти власні бажання та реалії майбутньої професійної діяльності; професійна адаптація, тобто засвоєння нової професійної ролі, вміння самостійно здійснювати професійну діяльність; можливість отримати роботу на тому ж підприємстві (організації, службі), де проходив навчання; більш рання професіоналізація. Наведені вище аргументи на користь дуального навчання не викликають сумнівів та однозначно дозволяють визнати доцільність його використання в системі професійної освіти.

Проте, масштабно перейти на дуальну форму навчання наші ЗПО та підприємства поки що не в змозі. Тому, сприймаючи його перспективність «у принципі», з метою запобігання декларативно-розповсюдному впровадженню надалі розглянемо декілька важливих аспектів, на які звертають увагу сучасні дослідники.

По-перше, це визначення перехідного періоду, задля здійснення перегляду цілей та завдань ЗПО, корегування їх основної місії.

По-друге, це необхідність перегляду основ самої системи навчання в кожній структурній одиниці професійної освіти. Необхідність намітити точки дотику ЗПО та конкретних підприємств, визначити місця розмежування сфери їх повноважень. Зазначене надасть можливість удосконалити модель підготовки майбутніх професіоналів з урахуванням реальних потреб економіки у кваліфікованих кадрах та підвищити інвестиційну привабливість регіонів.

Наступний аспект, на якому наголошують дослідники, освітяни та підприємці, – необхідність підготовки безпосередньо бізнесу для роботи в соціальному партнерстві [5]. Підготувати не тільки з точки зору перспективи збільшення на них усіх видів навантаження, але й ідеологічно – з позиції державності, переконавши промисловців та підприємців відмовитися від права отримувати кадри «просто так». Це надасть можливість відповідально поставитися до розробки професійних стандартів за актуальними професіями для підприємців, модернізації освітніх програм відповідно до вимог професійних стандартів, змін у вимогах до організації та змісту освітніх програм.

У разі позитивного розв'язання питання про участь підприємства в процесі дуального навчання слід продумати та організувати на них виробничі дільниці, лабораторії та майстерні, які облаштувати усім необхідним для проведення навчальної практики, у ході якої учні матимуть можливість отримати початкові виробничі навички. Головним є те, що усі зацікавлені сторони повинні розуміти – між теорією та реальним підприємством особливе місце має займати цикл (великий чи компактний) навчально-виробничих занять. Впровадження такого циклу стане основою для розробки механізму незалежної оцінки кваліфікованих кадрів.

Не менш важливим для впровадження дуальної форми навчання є твердження щодо допуску студентів до виробничого процесу на підприємстві [3]. На думку освітян та роботодавців, така процедура повинна відбуватися для кожного студента лише за офіційним рішенням комісії, до складу якої мають входити як представники ЗПО, так і підприємці. На перших покладається функція контролю за загальним керівництвом навчальним процесом, а саме: проведення інструктажу з охорони праці; контроль за дотриманням режиму праці та відпочинку; контроль виконання якості роботи та ін. Такий контроль має здійснюватися безперервно протягом усього періоду виконання учнем трудових функцій на підприємстві. Але, враховуючи той факт, що молода людина під час навчання на виробництві стає членом трудового колективу, то контроль над цим процесом лягає і на плечі керівництва даним підприємством.

Наступним питанням, яке пов'язане з успішним здійсненням соціального партнерства у питаннях дуального навчання є переорієнтація, перепідготовка (чи підготовка) як педагогічних кадрів в ЗПО, так і кадрів на підприємствах. Їх основним завданням стане підготовка під конкретні робочі місця висококваліфікованих фахівців, які будуть здібні працювати у нових умовах, за новими технологіями і за новими якостями.

Соціальне партнерство націлене на максимальне узгодження та реалізацію

інтересів усіх учасників процесу підготовки фахівців за дуальною формою навчання. Це дасть змогу реалізувати ряд принципів, на яких базується дуальне навчання [2, с. 14]:

- практико-орієнтованість, – дозволить підвищувати професійний досвід студентів завдяки зануренню їх під час навчання у професійне середовище, а також завдяки використанню професійно-орієнтованих технологій навчання, які спрямовані на формування у майбутніх професіоналів значущих для їх діяльності знань, вмінь, навичок, професійно-важливих якостей;
- комплексність сприятиме створенню єдиного освітньо-виробничого оточення;
- інтегративність допоможе досягти міждисциплінарних зв'язків, які сприятимуть формуванню необхідної кваліфікації на основі створення модульних освітніх програм;
- універсальність забезпечить поєднання теоретичного та практичного аспектів підготовки майбутніх професіоналів;
- гнучкість і варіативність змісту й технологій освітнього процесу;
- адаптивність спрямує на розвиток здібностей до соціалізації фахівця в умовах виробничої ситуації, яка змінюється;
- партнерство, яке завдяки рівноправності забезпечить реалізацію заходів з підготовки кваліфікованих кадрів для підприємства;
- відповідальність спонукатиме до виконання сторонами прийнятих зобов'язань;
- інформаційна відкритість дасть змогу утворити відкрите інформаційне оточення напрямків взаємодії на Internet-ресурсах підприємства та ЗПО.

Спираючись на зазначені вище принципи та враховуючи тенденції часу зробимо припущення, що лише разом з роботодавцями, об'єднав усі зусилля, можливо провести модернізацію в професійній освіті професійної школи. Починати, на нашу думку, можна з розроблення певної угоди про співпрацю та соціальне партнерство ЗПО регіонів України з великими підприємствами [7]. У ній відобразити перелік заходів, які сприятимуть максимальному задоволенню потреб роботодавця в кваліфікованих фахівцях.

На основі проаналізованого матеріалу [4; 8] та власного досвіду автора, з метою якісної підготовки кадрів й гарантованого їх працевлаштування, дозволимо собі зробити наступні рекомендації:

1. Заключати трьохсторонні угоди між підприємством (організацією, установою), ЗПО, здобувачем освіти бо здобувачем освіти та їх батьками(особами, що їх замінюють).
2. ЗПО разом з соціальними партнерами мають приймати участь у розробці модульних програм для підготовки кадрів.
3. Корегувати навчальні плани та робочі програми відповідно до специфіки реальної дуальної підготовки.
4. Соціальним партнерам виявляти та підтримувати талановиту й обдаровану

студентську молодь.

Висновки. Резюмуючи, зазначимо, дуальна форма навчання як прояв соціального партнерства в Україні попереджає виникнення ряду проблем, які можуть гальмувати соціально-економічний розвиток суспільства. По-перше, неможливість працевлаштування за фахом сприяє виникненню серйозних негативних змін у демографічному стані країни, соціально-політичній та культурній сферах держави, виїзду активної частини висококваліфікованої молоді за кордон. По-друге, невідповідність професійної підготовки в ЗПО вимогам сучасних підприємств стає однією з важливіших проблем, якою вже активно займається міністерство освіти, націлене на впровадження дуальної форми навчання.

Отже, дуальна форма навчання в ЗПО України, яка є проявом соціального партнерства, спрямованого на узгодження інтересів різних соціальних груп, потребує чіткої сформованості та відповідної державної політики.

Дуальна форма навчання: умови створення та нормативно-правове забезпечення освітнього середовища з елементами дуального навчання в ЗП(ПТ)О.

1. Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти (*наказ МОН України від 12.12.2019 року N 1551*)
2. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (*розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р*).
3. Щодо впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників (*лист МОН України від 03.09.2018 № 1/11-9361*).
4. Про розширення переліку закладів професійної(професійно-технічної) освіти для впровадження елементів дуальної форми навчання (*наказ МОН України від 15.05.2018 № 473*).
5. Примірне Положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників та примірний Договір про дуальну форму навчання (*лист МОН України від 12.07.2017 № 3-545*).
6. Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників (*наказ МОН України від 23.06.2017 № 916*).

5. РЕФЛЕКСІЙНА АНКЕТА

Чим більше людина знає про те, що вже зроблено, тим більше в його силах зрозуміти, що потрібно робити далі.

Б. Дізраелі

1. Що Вам сподобалось найбільше (тематика, форма викладання, інше)? Чому?

2. Які недоліки Ви можете виділити?

3. Оцініть корисність для вас поданої у спецкурсі інформації за 5-ти бальною системою:

1 2 3 4 5

4. Як Ви плануєте використати отриману інформацію:

5. Ваші побажання та пропозиції організаторам підвищення кваліфікації, розробникам, викладачам щодо змістовних, процесуальних складників спецкурсу:

Приєм "Акрослово" - це характеристика, "зашифрована" у буквах слова, пов'язаних за змістом.

Ви можете підібрати слова, які передадуть ваші асоціації зі спецкурсом, дописавши літери слова.

Наприклад:

Л – лояльність

І – інноваційність

Д – довіра

Е – енергійність

Р – рішучість

Рефлексійний прийом «Три – Два – Один».

Пропонуємо виконати наступне завдання:

- В першому рядку запишіть три факти, які були новими, цікавими, несподіваними.
- В другому – два факти, які здалися нецікавими, некорисними, або вже були відомі.
- В третьому – один факт, який хотілось би вивчити детальніше, поглибити знання.



6. Використана література:

1. Креденець Н. Я. Соціальне партнерство в дуальній системі професійної освіти Німеччини та Австрії. *Наукові записки. Серія : «Педагогіка»*. 2011. № 5. С. 112–116.
2. Кримчак Л. Ю. Дуальна система навчання – запорука професійної мобільності майбутніх соціальних працівників на ринку праці. *Педагогіка і психологія: актуальні проблеми досліджень на сучасному етапі* : матеріали Міжнар. наук.- практ. конф., м. Київ, 5–6 квітня 2019 р. Київ, 2019. С. 64–68.
3. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення : 16.07.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 17.07.2019).
4. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : Розпорядження КМУ від 19 вересня 2018 р. № 660-2018-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80> (дата звернення: 10.07.2019).
5. Duale Studiengänge – Lernen für die Praxis. Hochschul-Bildungs-Report 2020. URL: http://www.stifterverband.de/bildungsinitiative/hochschul-bildungs-report_2014.pdf (43).



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від _____ 2018 № _____

Київ

Про затвердження Типового договору про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою

Відповідно до частини десятої статті 9 Закону України «Про освіту» Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є**:

Затвердити Типовий договір про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою, що додається.

Прем'єр-міністр України

В. ГРОЙСМАН

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від _____ 2018 р. № _____

**ТИПОВИЙ ДОГОВІР
ПРО ЗДОБУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ЗА
ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ**

Заклад професійної (професійно-технічної) освіти _____ (далі – «Заклад освіти»), в особі _____, що діє на підставі Статуту,

підприємство (організація, установа, фізична особа-підприємець) _____ (далі – «Суб'єкт господарювання») в особі _____, що діє на підставі _____,

та здобувач професійної (професійно-технічної) освіти _____, (далі – «Здобувач освіти»),

разом іменовані «Сторони», уклали цей договір (далі – «Договір») про наступне.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. Предметом договору є надання освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти за професією (спеціальністю)

2. ОБОВ'ЯЗКИ ТА ПРАВА СТОРІН ДОГОВОРУ

2.1. Обов'язки Закладу освіти:

2.1.1. Надати Здобувачу освіти освітню послугу на рівні відповідного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти.

2.1.2. Розробляти освітні програми та робочі навчальні плани за дуальною формою здобуття освіти спільно із Суб'єктом господарювання.

2.1.3. Інформувати Здобувача освіти про правила та вимоги щодо організації надання освітньої послуги за дуальною формою, її якості та змісту, про його права і обов'язки під час надання та отримання зазначеної послуги.

2.1.4. Своєчасно (не пізніше, ніж за два тижні до початку навчання на робочому місці) інформувати Суб'єкта господарювання про строки проведення навчання на робочих місцях Суб'єкта господарювання, а також надавати іншу інформацію за запитом Суб'єкта господарювання.

2.1.5. Призначати майстрів виробничого навчання, відповідальних за організацію і виконання освітньої програми Здобувачами освіти на робочих місцях Суб'єкта господарювання.

2.1.6. Забезпечувати теоретичну та загальнопрофесійну підготовку, первинний інструктаж Здобувача освіти, вивчення ним правил технічної експлуатації виробничого обладнання, правил безпеки життєдіяльності, охорони праці та інших норм.

2.1.7. Забезпечити проведення спільно із Суб'єктом господарювання оцінювання результатів навчання Здобувача освіти.

2.1.8. За умови успішного завершення Здобувачем освіти відповідної освітньої програми та здобуття за результатами оцінювання освітньої та професійної кваліфікації відповідного рівня видати Здобувачу освіти документ про освіту державного зразка (якщо відповідно до законодавства освітньою програмою передбачено видачу такого документа).

2.1. Права Закладу освіти:

2.2.1. Координувати процес організації та надання освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти на робочих місцях Суб'єкта господарювання.

2.2.2. Надавати працівникам Суб'єкта господарювання, зокрема, наставникам дуальної форми здобуття освіти, методичну допомогу.

2.2.3. Оцінювати разом із Суб'єктом господарювання результати навчання Здобувача освіти за дуальною формою згідно з освітньою програмою.

2.3.4. Вимагати від Здобувача освіти або третіх сторін своєчасно вносити плату за освітню послугу в розмірах та в порядку, встановлених пп. 4.5 та 4.6 цього Договору.

2.3. Обов'язки Суб'єкта господарювання:

2.3.1. Розробляти спільно із Закладом освіти освітні програми та навчальні плани за дуальною формою здобуття освіти.

2.3.2. Перед прийомом Здобувача освіти на навчання в строки, визначені робочим навчальним планом, видати наказ про персональний розподіл Здобувачів освіти на робочі місця або навчально-виробничі ділянки виробничих підрозділів відповідно до вимог і потреб освітньої програми.

2.3.3. Призначити Здобувачу освіти наставника.

2.3.4. Ознайомити Здобувача освіти з правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами поведінки на робочих місцях і на території, санітарними, протипожежними, іншими загальнообов'язковими нормами і правилами Суб'єкта господарювання, проводити інструктажі з охорони праці.

2.3.5. Забезпечити Здобувача освіти справним устаткуванням, інструментом, технологічними картами, описами, схемами іншими матеріалами, необхідними для здобуття зазначеної в цьому Договорі професії (спеціальності).

2.3.6. Забезпечити Здобувача освіти спеціальним робочим одягом, взуттям та іншими індивідуальними засобами захисту за встановленими для відповідних штатних працівників Суб'єкта господарювання нормами.

2.3.7. Залучати Здобувача освіти до виконання лише тих робіт, що відповідають змісту освітньої програми.

2.3.8. Здійснювати контроль за виконанням Здобувачем освіти правил внутрішнього трудового розпорядку Суб'єкта господарювання, розподілу та своєчасного переміщення, ротачії по цехах, відділах та іншим структурним підрозділам Суб'єкта господарювання.

2.3.9. Виплачувати Здобувачу освіти грошову винагороду за виконану під час навчання роботу (крім зареєстрованих безробітних).

2.3.10. Вчиняти усі залежні від нього та необхідні дії або утримуватись від певних дій з метою недопущення переривання освітнього процесу.

2.4. Права Суб'єкта господарювання

2.4.1. Здійснювати матеріальне та моральне стимулювання Здобувача освіти, зокрема виплачувати Здобувачу освіти додаткову стипендію, або застосовувати заходи дисциплінарного впливу при порушенні правил трудового розпорядку.

2.4.2. Проводити конкурсний відбір серед Здобувачів освіти з метою подальшого працевлаштування. Працевлаштувати Здобувача освіти, який закінчив навчання за дуальною формою здобуття освіти, за умови наявності вільних робочих місць.

2.4.3. Вносити пропозиції щодо зміни змісту освітніх програм та оновлення робочих навчальних планів.

2.4.4. Створювати за необхідності навчально-виробничі підрозділи відповідно до вимог і потреб освітньої програми.

2.4.5. Надавати можливість стажування на виробництві майстрам виробничого навчання, проводити роботу з професійної орієнтації молоді.

2.4.6. Брати участь у державній кваліфікаційній атестації Здобувача освіти.

2.4.7. Організувати безоплатне харчування Здобувача освіти.

2.5. Обов'язки Здобувача освіти:

2.5.1. Відвідувати заняття, бути присутнім на робочому місці і виконувати завдання в межах вимог освітньої програми з професії / спеціальності.

2.5.2. Дотримуватися під час освітнього процесу обов'язків, передбачених статтею 53 Закону України «Про освіту»; вимог правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, інших документів Закладу освіти та Суб'єкта господарювання.

2.5.3 Дбайливо та ощадливо ставитися до майна Закладу освіти та Суб'єкта господарювання.

2.5.4. Відшкодувати Суб'єкту господарювання частину витрат на навчання (якщо надання освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти здійснювалося за державним / регіональним замовленням) у розмірі _____ гривень та/або у розмірі виплаченої грошової винагороди, призначеної відповідно до п. 2.4.1 Договору у випадку дострокового припинення цього договору за власною ініціативою.

2.5.5. Протягом одного року пройти оплачуване стажування або відпрацювати у Суб'єкта господарювання на умовах, визначених сторонами у додатку до цього Договору.

2.6. Права Здобувача освіти:

2.6.1. Отримувати грошову винагороду (включаючи стипендії та інші види матеріального заохочення) під час навчання на робочому місці Суб'єкта господарювання (крім зареєстрованих безробітних).

2.6.2. Відмовитися від дорученої роботи, якщо вона є небезпечною для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

2.6.3. Інші права, передбачені статтею 53 Закону України «Про освіту».

4. ПЛАТА ЗА НАДАННЯ ОСВІТНЬОЇ ПОСЛУГИ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

4.1. Дуальна форма здобуття освіти може бути безоплатною або оплачуваною.

4.2. Дуальна форма здобуття освіти є безоплатною у разі здобуття Здобувачем освіти професійної (професійно-технічної) освіти за бюджетні кошти у випадках, передбачених законами України «Про освіту» та «Про професійну (професійно-технічну) освіту».

4.3. У разі відсутності підстав, передбачених чинним законодавством для здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за бюджетні кошти, дуальна форма здобуття освіти є платною.

4.4. Розмір плати за надання освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти у повному обсязі встановлюється в національній валюті, при цьому Заклад освіти має право змінювати розмір плати за навчання не частіше одного разу на рік і не більше як на офіційно визначений рівень інфляції за попередній календарний рік з обов'язковим інформуванням про це Здобувача освіти.

4.5. Загальна вартість освітньої послуги за весь строк навчання становить _____ гривень.

Якщо платна освітня послуга за дуальною формою здобуття освіти надається протягом кількох років, у договорі зазначається вартість освітньої послуги за кожний календарний рік окремо.

4.6. Здобувач освіти або треті особи вносять плату _____ (одноразово (щороку, щосеместрово, щомісяця) із зазначенням способу оплати (готівкою, безготівково) не пізніше ніж _____ (зазначається день, місяць, рік).

5. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

5.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє протягом _____ (_____) років. Якщо хоча б однією зі Сторін не виконано будь-яке зобов'язання за цим договором, термін дії цього договору продовжується до моменту належного виконання цього зобов'язання.

5.2. Перебіг строку дії договору починається на наступний день після його укладання.

6. ЗМІНА ТА РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

6.1. Додаткові умови та зміни до Договору розглядаються Сторонами у десятиденний строк і оформляються додатковими угодами в письмовій формі.

6.2. Договір може бути змінений або розірваний у судовому порядку або за згодою Сторін, що підтверджується додатковою угодою до цього договору, підписаною уповноваженими представниками Сторін.

6.3. Договір може бути розірваний в односторонньому порядку з ініціативи Здобувача освіти у випадках не виконання положень підпунктів 2.1. та 2.3. Договору. Договір може бути розірваний в односторонньому порядку з ініціативи Закладу освіти у випадках не виконання положень підпунктів 2.3. та 2.5. Договір може бути розірваний в односторонньому порядку з ініціативи Суб'єкта господарювання у випадках не виконання положень підпунктів 2.1. та 2.5. Договору.

6.4. Про односторонню відмову від Договору (одностороннє розірвання) ініціююча Сторона повідомляє інші Сторони в письмовій формі. У цьому випадку цей Договір вважається припиненим з дати, зазначеної в такому повідомленні, а якщо це повідомлення було отримано іншими Сторонами після настання такої дати, – з моменту отримання іншими Сторонами такого повідомлення.

6.5. Підставами дострокового розірвання договору є:

1) згода сторін;

2) неможливість виконання Стороною договору своїх зобов'язань у зв'язку з прийняттям нормативно-правових актів, що змінили умови, встановлені договором щодо освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти, і незгоди будь-якої із Сторін внести зміни до договору;

3) ліквідація юридичної особи - Суб'єкта господарювання або Закладу освіти, якщо не визначений правонаступник;

4) відрахування з навчального закладу Здобувача освіти згідно із законодавством;

5) рішення суду, що набрало законної сили, яким встановлено факт порушення або невиконання (неналежного виконання) Стороною умов договору.

6.6. Дія договору тимчасово призупиняється у разі надання одержувачу освітньої послуги академічної відпустки відповідно до законодавства на весь строк такої відпустки, про що вносяться відповідні зміни до договору.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

7.1. Сторони несуть юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання своїх зобов'язань за цим Договором відповідно до чинного законодавства України.

7.2. За несвоечасну оплату освітніх послуг Здобувач освіти сплачує Закладу освіти пеню в розмірі _____ відсотків несплаченої суми за кожний день прострочення (якщо освітня послуга за дуальною формою здобуття освіти є платною)

7.3. У разі дострокового розірвання договору внаслідок порушення Закладом освіти чи Суб'єктом господарювання договірних зобов'язань або з ініціативи Здобувача освіти, у разі відрахування Здобувача освіти (крім випадків, коли Здобувач освіти відрахований у зв'язку з невиконанням обов'язків) кошти, що були внесені Здобувачем освіти як плата за надання освітньої послуги, повертаються йому в обсязі оплати частини послуги, не наданої на дату розірвання договору (якщо освітня послуга за дуальною формою здобуття освіти є платною).

7.4. У разі дострокового розірвання договору у зв'язку з порушенням або невиконанням Здобувачем освіти договірних зобов'язань, кошти, що були внесені Здобувачем освіти, залишаються у Закладу освіти та використовуються для виконання його статутних завдань (якщо освітня послуга за дуальною формою здобуття освіти є платною).

8. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

8.1. Усі спори та розбіжності, що виникають з цього Договору або у зв'язку з ним, Сторони зобов'язуються вирішувати шляхом переговорів. У разі неможливості вирішення спорів і розбіжностей шляхом переговорів ці спори та розбіжності вирішуються судом у встановленому законом порядку.

9. ФОРС-МАЖОР

9.1. У разі настання обставин непереборної сили, тобто обставин, які виникли і діють незалежно від волі Сторони і які Сторона об'єктивно не могла передбачити і запобігти, якщо ці обставини перешкоджають належному виконанню Стороною своїх зобов'язань за цим договором, термін виконання цієї Стороною своїх зобов'язань за цим договором продовжується на час дії обставин непереборної сили, але не більше ніж на _____ (_____) місяців.

9.2. До обставин непереборної сили належать війни та інші військові дії, землетруси, повені та інші стихійні лиха, прийняття органами державної влади та місцевого самоврядування нормативно-правових актів, аварії в системі енергопостачання або зв'язку та інші подібні обставини, що перешкоджають належному виконанню Сторонами своїх зобов'язань за цим договором.

9.3. Сторона, яка не має можливості належним чином виконати свої зобов'язання за цим договором внаслідок дії обставин непереборної сили, зобов'язана письмово повідомити іншу Сторону про настання зазначених обставин і про передбачуваний термін їх дії протягом ____ (_____) календарних днів з моменту їх настання. В іншому випадку невиконуюча Сторона втрачає можливість посилатися на обставини непереборної сили як на підставу невиконання нею своїх зобов'язань за цим договором.

9.4. Якщо обставини непереборної сили або їх наслідки діють більше _____ (_____) місяців, Сторони на основі взаємних переговорів ухвалюють рішення про розірвання цього договору. У разі недосягнення згоди спір вирішується в судовому порядку.

10. ІНШІ УМОВИ

10.2. У випадку зміни реквізитів Закладу освіти, Суб'єкта господарювання, фактичної адреси Здобувача освіти, інших змін, які можуть створити труднощі виконання обов'язків за даним Договором Сторони зобов'язані повідомити одна одну не пізніше 10 календарних днів з моменту цих змін.

10.3. У всьому іншому, не передбаченому умовами даного Договору, відносини сторін регулюються нормами чинного законодавства.

10.4. Договір укладений у 3-х (трьох) примірниках, які мають однакову юридичну силу.

11. РЕКВІЗИТИ СТОРІН