

Підтримку надає:



Федеральне міністерство
продовольства і
сільського господарства

на підставі рішення
Німецького Бундестагу



Німецько-український
агрополітичний діалог

при Національній асоціації сільськогосподарських дорадчих служб України  ДОРАДА

Коментар до концепції підготовки

APD/КК/02/2019

Коментар до Концепції підготовки фахівців в рамках дуального навчання/освіти

Др. Томас Вільде

Київ, березень 2019

Про проект «Німецько-український агрополітичний діалог» (АПД)

Проект «Німецько-український агрополітичний діалог (АПД)» реалізується за підтримки Федеральним Міністерством продовольства та сільського господарства (BMEL) з 2006р. і наразі до 2021р. та за його замовленням через виконавця ТОВ ГФА Консалтинг Груп, а також робоче співтовариство, яке складається з ТОВ ІАК Аграр консалтинг (ІАК), Лейбніц-Інституту аграрного розвитку в країнах з перехідною економікою (ІАМО) та ТОВ АФЦ Консультантс Інтернешнл. Реципієнтом проекту виступає Національна асоціація сільськогосподарських дорадчих служб України «Дорада». При реалізації важливих заходів для розвитку ринку землі, використання державних земельних площ та приватизації АПД працює у кооперації з ТОВ з управління та реалізації земель (BVVG). Бенефіціаром проекту виступає Міністерство аграрної політики та продовольства України.

Проект має підтримувати Україну в питаннях розвитку сталого сільського господарства, ефективної переробної промисловості та підвищення міжнародної конкурентоспроможності відповідно до принципів ринкової та регуляторної політик та з урахуванням потенціалу розвитку, який виникає в рамках Угоди про Асоціацію між ЄС та Україною. З цією метою Проект має надавати інформацію про німецький, зокрема, східнонімецький, а також міжнародний, європейський досвід з розробки рамкових аграрно-політичних умов, а також з організації відповідних аграрно-політичних установ.



www.apd-ukraine.de

Автор

Др. Томас Вільде

Зміст

| | |
|---|----------|
| I. Передмова | 4 |
| II. Коментар..... | 4 |
| «Проблема, яку слід вирішити» | 4 |
| «Цілі та строки для реалізації Концепції» | 4 |
| «Шляхи та способи для вирішення проблеми» | 5 |
| «Основи для розробки типової моделі дуального навчання» | 7 |
| «Обсяги та джерела фінансування» | 8 |

I. Передмова

Коментар запропонованої Концепції стосується формальної аграрної освіти в Україні. У рамках Німецько-українського агрополітичного діалогу було ініційовано розробку Концепції, що засновується на німецькій системі дуального навчання/освіти.

Коментар надалі переважно дотримуватиметься змісту Концепції і розглядатиме логіку запропонованих рішень. Метою цього коментаря є надання фахової інформації, що базується на досвіді німецької системи дуального навчання/освіти для подальшого доопрацювання Концепції. Слід відзначити з розумінням, що подальші корективи з українського боку повинні враховувати існуючі в Україні рамкові умови та існує необхідність вносити відповідні корективи.

II. Коментар

«Проблема, яку слід вирішити»

Оскільки ця Концепція спрямована на те, щоб забезпечити вирішення субоптимальної вихідної ситуації щодо статус-кво формального навчання за аграрними спеціальностями, аналіз факторів, що спричиняють відповідний дефіцит, має вирішальне значення. При цьому, наскільки це можливо, необхідно також розглянути причини, щоб знайти рішення і на причинному рівні.

Проблема, яку необхідно вирішити, є багатофакторною як з боку немотивованих «спеціалістів», так і з боку незадоволених роботодавців, тобто з боку ринку праці, а також з огляду на недостатній розвиток структури установ, які надають освіту/забезпечують навчання.

Імідж та привабливість професійної кваліфікації/отримання відповідної спеціальності формуються випускниками. Вони є «послами» для галузі та її різноманітних професійних кваліфікацій. Якщо, як описано в Концепції, готовність прийняти на роботу випускників одразу ж після навчання, в якості першого ринку праці, є низькою, важливо зрозуміти причини цього. Чи винні неправильні відібрані фахівці, чи ж вирішальним чинником є невдоволеність роботодавця якістю освіти? Чи можливо інші галузі є більш привабливими для випускників?

Допоміжним заходом може виступати диференційований процес відбору для різних напрямів навчання. Для встановлення відповідних процедур відбору корисно спочатку визначити інші фактори для оптимізації шляхів навчання.

«Цілі та строки для реалізації Концепції»

Три етапи впровадження виявляються логічними і жорсткими. Часовий графік здається амбітним, хоча можливо частково продовжувати працювати паралельно; дослідження конкурентних навчальних закладів для створення кластерів вже може розпочатися у фазі 2. Рекомендується залучити до діалогу всіх учасників, тобто, зацікавлених роботодавців, навчальні заклади та

організації якомога раніше, на ранній стадії розробки показових моделей для пілотних проектів фази 2.

«Шляхи та способи для вирішення проблеми»

Для того, щоб розробити заходи, необхідно визначити стратегічне розуміння для цілей навчальних підходів. Треба готувати спеціалістів для першого ринку праці. Це означає для практичного дуального навчання, а також для дуальної освіти, що треба визначити, які вимоги до випускників ставить ринок праці.

Крім того, під час навчання мають передаватися навички, яким саме чином надалі можна адаптуватися до майбутніх змінених вимог. У навчальних програмах треба передбачати та вводити відповідний зміст та формати, наприклад, зміст курсу з розвитку особистості та навичок спілкування/комунікації, а також базові навички у відповідних межуючих економічних та технологічних сферах.

Існують 3 основних зацікавлених сторони, які сприяють просуванню професійного дуального навчання: соціальні партнери, що складаються з роботодавців та працівників, та відповідні навчальні заклади; держава встановлює рамкові умови і закони та забезпечує роботу навчальних закладів.

При розробці/формуванні заходів для запровадження дуального навчання та дуальної освіти, різні партнери, такі як держава, навчальні заклади, роботодавці та студенти мають різні перспективи. Залучення базується на спільних принципах:

- Ми хочемо спільно управляти професійним навчанням.
- Ми поділяємо відповідальність за професійне навчання.
- Професійне навчання має бути близьким до практики та високоякісним, а також уніфікованим.
- Стандарти в професійному навчанні мають орієнтуватися на потреби та бути актуальними.
- Професійне навчання є передумовою для конкурентоспроможності на світовому ринку.

Інтересу та спільних принципів недостатньо. Необхідні також конкретні рамкові умови та визначені механізми, для того, щоб зацікавлені сторони активно підходили до розвитку дуального навчання.

Ключові області дуальної системи навчання\освіти:

1. розвиток дуальної системи професійної освіти;
2. розробка стандартів;
3. запровадження навчання;
4. перевірка та сертифікація.

Для того, щоб інтереси всіх суб'єктів/залучених осіб формалізовано могли б бути включені до всіх основних областей дуальної системи професійної освіти, нижче наведено опис механізмів у кожній з цих ключових областей.

До 1 пункту. Для розробки рамкових умов для дуальної системи професійної освіти корисна наявність координаційного органу на урядовому рівні. У німецькій системі дуального навчання існує координаційний орган, що складається з 8 членів (плюс заступники/представники) роботодавців, працівників, федерального уряду та урядів федеральних земель. Члени працюють на добровільних засадах та регулярно зустрічаються (близько 30 разів на рік), їх делегують на 4 роки. Призначення представників відбувається за пропозицією від представників різних груп інтересів.

Цей орган (Головний комітет) є «Парламентом професійного навчання/підготовки» у Німеччині, де роботодавці, працівники та уряд спільно працюють над розвитком політики професійного навчання. Тут обговорюються параметри, що мають відношення до розвитку всієї системи, та висловлюються рекомендації. Рекомендації мають великий вплив, оскільки вони відображають спільну позицію / волю суб'єктів, що мають відношення до реалізації задуманого. Тільки за позитивної рекомендації/погодження з боку Головного комітету держава реалізує політику професійного навчання/ підготовки. Орган (Головний комітет) видає експертні висновки, наприклад, звіт про професійну підготовку, стандарти навчання тощо.

До 2 пункту. Розробка стандартів дуального професійного навчання/підготовки відбувається в Німеччині через органи, до яких входять експерти з практичним і теоретичним досвідом. Експертні групи є механізмом, за допомогою якого зацікавлені особи спільно розробляють нові / оновлюють наявні стандарти, відповідно до своїх потреб. У разі необхідності, орган створюється для нової / оновлення існуючої професії (тимчасовий орган, який не створюється на довгий час). Представник BIBB (Федеральний інститут професійно-технічної освіти та навчання) очолює групу експертів, організовує та модерує процес та надає фаховий внесок («професійний експерт»).

Бізнес і роботодавці надсилають своїх експертів. Це механізм, за допомогою якого зацікавлені сторони спільно розробляють стандарти, що відображають потреби у сфері праці. До завдань включаються розробка та модернізація правил підготовки фахівців для навчання у господарствах та розробка рамкових навчальних програм для професійно-технічних навчальних закладів. Завдяки залученню всіх зацікавлених сторін, розроблені стандарти мають високе визнання при їхньому запровадженні, наприклад, в компанії, серед викладачів, слухачів/учнів.

До 3 пункту. Комітети з професійного навчання/підготовки - це механізм, за допомогою якого зацікавлені сторони спільно забезпечують та покращують якість дуального професійного навчання для конкретних секторів (ремісництво, промисловість і торгівля, сільське господарство тощо) в регіоні.

Існують два комітети для провадження навчання в школі та на підприємствах, які координують здійснення професійної шкільної підготовки з навчанням на підприємстві. З одного боку, для розробки та впровадження професійної підготовки в професійній школі в регіоні, а з іншого - для регулювання професійної підготовки на підприємстві (придатність, місця навчання, іспит тощо). Члени комітетів працюють на добровільній основі і призначаються максимально на 4 роки.

В Комітеті з професійного навчання/підготовки розробляються рекомендації щодо таких питань професійного навчання, як придатність навчальних центрів/місць для проведення навчання, проведення навчання та іспитів тощо. Цей шкільний комітет з представниками роботодавців, працівників та уряду федеральної землі розташований у відповідних державних органах і регулює питання професійного навчання/освіти.

Господарський комітет розміщується при відповідальних органах, тобто при організаціях, що представляють галузь, наприклад, при аграрних палатах. Його завдання включають створення комітетів з професійної освіти та експертизи (проведення екзаменів), нагляд за провадженням професійного навчання у господарствах (установа, персонал, що навчає тощо), а також встановлення придатності підприємства та майстрів на підприємстві, що займаються навчанням, для проведення навчання.

Аграрні палати ведуть облік (реєстр) навчальних відносин (контрактів на навчання) та надають консультації підприємствам.

До 4 пункту. Випускні іспити для дуальних програм професійного навчання визначаються екзаменаційними комісіями палат. При цьому у екзаменаційній комісії присутні не менше 3 представників: по одному представнику від роботодавців, найманих працівників, професійної школи. Екзаменатори призначаються максимально на 5 років та працюють на добровільних засадах. Екзаменатори розробляють і видають екзаменаційні питання та завдання і проводять іспити. Після оцінки результатів іспиту видаються сертифікати визнаного зразку про завершення навчання.

У Німеччині у відповідних органах працюють понад 300 тисяч екзаменаторів-добровольців. Практичні іспити зазвичай проводяться на відібраних підприємствах. Під час іспитів розглядаються знання в області професійної практики (підприємство) та професійної теорії (професійна школа).

«Основи для розробки типової моделі дуального навчання»

Надана Концепція зосереджена на «розробці типових моделей дуального навчання» на рівні навчальних закладів та роботодавців, які безпосередньо вступають у переговори щодо формування дуального навчання/підготовки. Можна розпізнати запозичення німецьких підходів до дуального навчання та дуальної освіти. Цей прагматичний підхід має перевагу у швидкому впровадженні. Відкритим залишається питання, наскільки може бути використано досвід щодо стандартизації та перенесення на більш широкий

рівень. На рисунках 1 та 2 показано взаємодію зацікавлених сторін у розробці дуального професійного навчання та його стандартів. У представлені стає помітною взаємодія учасників через комітетами або експертні групи (сині зубчасті колеса).



Рисунок 1: Ключові області системи дуального проф. навчання (Джерело: GOVET, 2019)



Рисунок 2: Розробка стандартів дуального проф. навчання (Джерело: GOVET, 2019)

«Обсяги та джерела фінансування»

У наданій Концепції витрати на реалізацію повинні покриватися виключно з засобів державного бюджету.

У системі дуального навчання/підготовки передбачається залучення бізнесу шляхом фінансування місць для навчання та надання оплати праці під час професійного навчання/стипендії. Крім того, у Німеччині існує практика, що себе позитивно зарекомендувала, у тому, що в окремих секторах держава стягує певний збір на навчання також з підприємств, що не приймають участь безпосередньо у навчальному процесі. Такі підприємства мають вигоду

отримуючи добре освічених випускників/учнів і можуть брати участь у фінансуванні системи дуального навчання.

На рисунку 3 представлена система дуального навчання з частинами навчання на підприємстві та в професійній школі, а також розподіл коштів.



Рисунок 3. Систематика дуального навчання (Джерело:GOVET 2019)