

УДК 378.147:331.5

О. С. Євсейцева,

к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної кібернетики та маркетингу,
Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

Б. О. Колесник,

студент, Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

П. С. Волковинська,

студентка, Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

DOI: 10.32702/2306-6806.2018.12.55

СПІВПРАЦЯ ПРЕДСТАВНИКІВ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ЗАСІБ ОСВІТНЬОЇ ІННОВАЦІЇ

O. Yevseytseva,

PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economic Cybernetics
and Marketing, Kyiv National University of Technologies and Design

B. Kolesnyk,

student, Kyiv National University of Technologies and Design

P. Volkovynska,

student, Kyiv National University of Technologies and Design

COOPERATION OF BUSINESS REPRESENTATIVES WITH HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AS A METHOD OF EDUCATIONAL INNOVATION

Процеси глобалізації, стрімкий розвиток науково-технічного прогресу, стихійна швидкість появи нових знань, що необхідні сучасним спеціалістам та входження України до європейського освітнього середовища зумовлюють необхідність українських закладів вищої освіти впроваджувати освітні інновації. У статті висвітлені підходи до інновацій в освіті в Україні та світі; визначено сутність понять освітня інновація, діяльнісний підхід в освіті, кооперація університету та підприємця; охарактеризований діяльнісний підхід в освіті, його функції, переваги та методи інтеграції в освітню програму; охарактеризовано умови ефективної підготовки здобувача освіти з метою задоволення попиту на ринку праці; окреслено шляхи ефективного впровадження на постійній основі виробничої практики студентів на підприємствах, що співпрацюють із закладами вищої освіти.

The globalization process, rapid development of science and technologies, the spontaneous speed at which new knowledge that are required by modern specialists emerge, the entry of Ukraine into the European educational environment are determining the need for Ukrainian higher education institutions to implement educational innovations. There is a process of Ukrainian higher education system modifying which is aimed to ensure better quality of education, higher competitiveness and employability of its university graduates. Also, dual education system will definitely affect graduates' status in the national labor market. The main focus is on developing a synergy of higher education and industry, a comprehensive integration of universities, technical and professional schools, on the one side, and key employers and leading industrial enterprises, on the other. Thus, higher education institutions in Ukraine must intend to improve the quality of education. Today we can state that the most prestigious higher educational establishments, including those existing and developing for centuries, have low indices compared to the actual world ratings. This fact has motivated the leadership of HEIs and The Ministry of Education and Science of Ukraine to begin the respective discussion. Nowadays, it is important to find the different ways of the higher education institutions cooperation with enterprises and implementing educational innovations; make an analysis of the current educational program and various teaching approaches of knowledge actualization. The article elucidates approaches to educational innovations in Ukraine and worldwide; analyzes the essence of the concepts of educational innovation, practice&activity approach in education, its functions, advantages and methods of integration into the educational programme; characterizes conditions for effective training of bachelors with the purpose of satisfying the demand on the labour market; outlines the ways of effective implementation of students' professional practices on the enterprises which cooperate with the university on a permanent basis.

Ключові слова: інновація, співпраця ЗВО та підприємств, освітня програма, діяльнісний підхід в освіті, виробнича практика студентів, спеціаліст на підприємстві легкої промисловості, дуальна форма здобуття освіти.

Key words: innovation, cooperation of HEIs and enterprises, educational programme, practice&activity approach in education, professional practice of students, light industry's specialist, dual education system.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Розглядаючи проблематику української вищої школи, не можна ігнорувати наявність великої кількості критиків освітньої програми ЗВО як серед науковців-робітників навчальних закладів всіх рівнів акредитації, так і суспільства в цілому. З активних дебатів педагогів, абітурієнтів та представників бізнесу можна зробити висновок, що конкурентоспроможність української освіти в європейському просторі дуже низька через незадоволення потреб вітчизняного ринку праці в професійно

підготовлених працівниках, які могли б одразу, без додаткової підготовки, виконувати посадові обов'язки на найрізноманітніших підприємствах України. Відтік студентів до європейських ЗВО інших країн через відсутність, на їхню думку, актуальних освітніх програм за деякими професійними напрямками в Україні, тільки загострює проблеми пошуку кадрів для роботодавця. Особливо потерпають від цієї проблеми представники малого та середнього бізнесу, які не можуть самостійно займатися підготовкою спеціалістів через брак часу і коштів.

Питання щодо актуальності освітньої програми та оволодіння практичними знаннями, істотний розрив між тим, що представники бізнесу вимагають від спеціаліста та тим, що і в якій формі викладається у закладі вищої освіти. Все це є причинами низького рівня працевлаштування за спеціальністю: за даними Інтернет-порталу "HeadHunter" в Україні, тільки 44% українців працюють за спеціальністю, що набагато менше, ніж в більшості європейських країн [7].

Суттєвою проблемою є те, що керівництво як державних, так і приватних українських університетів дуже часто під інновацією в освіті розуміють, здебільшого, технічну інновацію. Зберігання, поширення та візуалізація інформації за допомогою новітніх технологій, використання інформаційно-навчальних систем — всі ці засоби дійсно ефективні при викладанні матеріалу, але сам освітній матеріал лише в рідких випадках можна назвати орієнтованим на результат, що задовольнить середньостатистичного підприємця; можемо казати про кризу "клієнтоорієнтованості" українського ЗВО. Загальнонаціональне опитування GfK Ukraine "Українське покоління Z: цінності та орієнтири" з'ясувало, що переважна більшість (43%) молодих українців вважає, що освіта та навчальні заклади в Україні не відповідають потребам сучасного ринку праці [11]. Серед проблем, що спричинюють незадоволеність освітою — відсутність належної практики та інновацій у навчанні, а також перевантаженість навчальної програми "зайвими" предметами, які ніяк не пов'язані зі спеціальністю.

Взагалі основний бар'єр на шляху здобуття практичних навичок студентами — низька якість проведення або повна відсутність виробничої практики студента. Інтеграція подібних елементів в систему навчання є, без сумніву, прогресивним рішенням; тим не менш, на заваді таких навчальних заходів стають самі підприємства — в більшості випадків вони вкрай неохоче приймають студентів та не кваліфікують укладати угоди із ЗВО. Робітники цих підприємств не розуміють, який вони можуть отримати зиск у разі надання ними можливості для проведення безоплатної виробничої практики, при тому що саме працевлаштування є найбільшими критеріями вищої школи та прихильниками її найскорішого реформування. Причиною може бути недостатній розвиток комунікації ЗВО та підприємств, а також відсутність в обох сторін досвіду кооперації при складанні навчальної програми.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика інновацій в освіті та реформування вищої освіти розглядається науковцями в Україні та світі в різних аспектах: стан ринку освітніх послуг в Європі (Francesco Avvisati, Sara Hennessy, William Baumol, Dominique Foray, David Hargreaves) та форми взаємодії із підприємництвом (Larry Berger, David Stevenson); інновації у вищій освіті США (Peter Serdyukov); сутність інновацій в освіті та обґрунтування їх необхідності (В.В. Третько, О.А. Дубасенюк, Г.П. Клімова, Є.В. Сірий); реформування вищої освіти в Україні, практика впровадження освітніх інновацій та підготовка кадрів для ЗВО (С.В. Іванова, Р.С. Гуревич, І.А. Зязюн, А.І. Кузьмінський); зміни в освітній програмі, пропозиції щодо змісту професійної підготовки студентів (Н.Ю. Чикун, Б.К. Пасальський) та ін.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті як складової наукового пошуку, є визначення місця та ролі співпраці закладу вищої освіти із підприємствами при впровадженні освітніх інновацій за умов діяльного підходу в освіті та модернізації освітньої програми, аналіз поточного освітнього матеріалу, викладання різних засобів навчання та підходів щодо актуалізації знань.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

"Інновація" — це поняття, сутність якого розкривають слова "нововведення" та "оновлення"; експериментальний або плановий процес впровадження оригінальних, нестандартних ідей, способів отримання необхідних результатів. Освітньою інновацією є впровадження нових форм, методів та смислового навантаження навчального процесу. Як і загалом будь-яка інновація, освітні інновації є результатом наукового пошуку та відповідних досліджень, у випадку освітньої інновації — як педагога-науковця, так і представників суміжних, або навіть випадкових професій, що за різних обставин стають учасниками руху природних змін в освітній галузі. Найбільш відомою класифікацією інновацій є типологія А.І. Пригожина [3]. Він вказує, що за типом інновації поділяються на матеріально-технічні й соціальні. В структуру матеріально-технічних інновацій входять техніка, технології,

виробничі матеріали. До соціальних інновацій входять: економічні, організаційно-управлінські, соціально-управлінські, правові та педагогічні. В сучасних умовах функціонування ЗВО України, що формуються під впливом необхідності європейської інтеграції, необхідно концентрувати увагу не стільки на матеріало-технічних, скільки на соціальних та управлінських інноваціях, оскільки освітні інновації, що не потребують фінансових дотацій (особливо це стосується закладів державної форми власності) можуть бути найскоріше імплементовані в освітній системі України.

Діяльнісний підхід в освіті. Як зазначено в постанові КМУ про "Державний стандарт базової і повної середньої освіти", діяльнісний підхід — це спрямованість навчально-виховного процесу на розвиток умінь і навичок особистості, застосування на практиці здобутих знань з різних навчальних предметів, успішну адаптацію людини в соціумі, професійну самореалізацію, формування здібностей до колективної діяльності та самоосвіти [2]. Неодноразово зазначалося, що світова спільнота потребує таких результатів навчання, за яких людина спроможна застосовувати засвоєні знання й набуті уміння в необхідних для цього ситуаціях [5]. Мається на увазі наявність таких сучасних технологій освіти, які б максимально спрощували підготовку кваліфікованих працівників для ринку праці. В минулому педагогами вже був визнаний факт того, що отримати знання можна тільки в процесі їх використання. При цьому до ЗВО абитуриєнти йдуть навчатися тому, що бажають отримати прикладні знання — кваліфікацію працівника певного рівня з певної спеціальності. Яким чином скласти навчальну програму в цій ситуації? Як доводить Ю.Г. Фокін, задля реалізації будь-якого підходу в освіті, необхідно проаналізувати його переваги ще до того, як складається навчальна програма: "... програма навчальної дисципліни — це "підлога", на яку потрібно поставити "опори" задля технологічного забезпечення конкретних занять по навчальній дисципліні. Програма передбачає деякий початковий стан і кінцевий контроль, вона ж задає зміст ... При цьому в якості фундаменту — "підлоги" — потрібно мати незалежний від програми навчальної дисципліни заздалегідь розроблений спосіб такого перетворення. Тільки після цього над "підлогою" може з'явитися строго розроблена технологізована програма" [10]. Діяльнісний підхід в освіті і є спосіб ефективного перетворення студентів в кваліфікованих спеціалістів, що необхідні підприємствам на українському ринку праці.

Залучення українського підприємництва до співпраці із ЗВО. Налагодження комунікацій з середніми та великими підприємствами є найважливішою частиною стратегії на шляху реформування навчальної програми. Міжнародний досвід показує, що ефективна освіта неможлива без співробітництва із бізнесом. Наприклад, університет Аалто в Фінляндії (Aalto University) розробив програму "індивідуальний бізнес процесів" [8]. Проекти в рамках цієї програми знайомлять студентів із різними аспектами підприємства — маркетинговою, фінансовою, логістичною та іншою діяльністю. На час таких проектів заклад вищої освіти формує дослідну групу, що складається з 2—5 студентів останнього року навчання та викладача, що призначається лідером групи. Частіше за все, на підприємстві робота студентів являє собою аналіз, планування або бенчмаркінг (опис) процесів компанії. Студенти підбираються індивідуально під кожен проект із різних факультетів ЗВО, вони також отримують грошову компенсацію за роботу, що додатково їх мотивує. Університети Швеції — Уппсала (Uppsala University), Йончопінг (Jonkoping University) і Еребру (Orebro University) об'єдналися в рамках регіонального державного партнерства "ACCESS", щоб надати професійну підтримку підприємствам малого та середнього бізнесу. Організація допомагає співробітникам ЗВО, студентам і підприємцям зустрітися і почати спільну діяльність [9]. Якщо казати про досвід університетів Німеччини, то німецька освіта в принципі ґрунтується на залученні студентів до співпраці з бізнесом. Близько третини німецьких студентів обирають так звані "Fachhochschule" (інститути прикладних наук), в яких обов'язковою умовою є рідне стажування на профільному підприємстві. Берлінський університет прикладних технічних та економічних наук (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin), який займає провідне місце в рейтингах найкращих університетів з точки зору зайнятості своїх випускників за спеціальностями, створив підприємницький кластер "Наука-практика". Здебільшого він займається працевлаштуванням студентів за їхнім профілем [1]. Для освітніх закладів США характерним є залучення бізнесу в розробку і керування освітньою програмою й курсами

дисциплін. Один з головних проявів такої взаємодії — написання студентами так званої "Capstone Project" — випускної кваліфікаційної роботи, заснованої на рішенні реальної бізнес-задачі, запропонованої студентам представниками підприємств.

В Україні ж великою проблемою видається відношення бізнесу до університетів як таких. Оскільки багато робітників (і керівників) сучасних підприємств отримали освіту ще у 90-х роках минулого сторіччя, коли вища освіта в Україні була на початкових стадіях свого перетворення, в них склалося уявлення про вітчизняні заклади вищої освіти як такі, що не здатні професійно готувати спеціалістів, особливо за новими, гуманітарними напрямками. Більше того, на відміну від закордонного бізнесу, українські підприємці не розглядають інститут як місце, яке може допомогти їм у розв'язанні різних проблем, а бачать його тільки як установу, що випускає "сирі", непідготовлені кадри. Проте науково-педагогічні працівники можуть з легкістю оказувати бізнесу допомогу у таких питаннях як: консультування, проведення лекцій та курсів; підвищення кваліфікації кадрів; видання та реалізація навчальної літератури; проведення науково-дослідних, дослідно-конструкторських, проектно-конструкторських, технологічних, пошукових та проектно-пошукових робіт; проведення досліджень щодо розвитку, наприклад, окремих галузей національної економіки та кон'юнктурних досліджень; проектування, розроблення, випробування та виготовлення експериментальних зразків і дослідних партій матеріалів, речовин, приладів, обладнання; здійснення заходів, пов'язаних із провадженням виставково-ярмаркової діяльності. Найуспішніші, з точки зору взаємовідносин із бізнесом, ЗВО можуть створювати бізнес-школи (заклад, що надає ступінь MBA) в своєму складі. Всі ці послуги, які здатні надавати ЗВО, без сумнівів, істотно покращать відношення підприємця до університету.

Окремо хотілося б виділити не участь ЗВО в діяльності підприємств, а навпаки — участь організації в роботі університета, через освітній процес. Дуже часто науково-педагогічні працівники стикаються з ситуацією, коли задля більшої наочності або функціонування діяльносного підходу в освіті необхідно продемонструвати теоретичну базу на прикладі чи знайти для якоїсь навчальної задачі вхідні дані. Аніж підбирати необхідну інформацію теоретично, ефективніше було б використовувати в освітній програмі реальні або близькі до реальних дані. Припустимо, що деяке підприємство може надати свою реальну документацію (ту, яка не розкриває комерційну таємницю), звіти і аналітичні дані, службові програмне забезпечення, продемонструвати свій товар або послугу. В такому випадку, мотивація підприємства надавати необхідну інформацію чи інструмент у тому, щоб отримати можливість слідкувати за освітнім процесом і взяти на облік результат роботи викладача та студентів. Проте за умови вибору студентами реально існуючих підприємств з реально існуючою проблематикою та цілями, представники цих підприємств через деякий час зможуть ознайомитись з пропозиціями студентів та примітити певні тези. Окрім цього, дозвіл компаніям складати для студентів власні завдання (наприклад, для позааудиторного виконання, з умовою нагороди тих, хто особливо допоміг підприємству) значно покращив би відносини керівництва ЗВО та підприємств.

Домовленості на найвищих рівнях про співпрацю між підприємствами та університетом, включення змін безпосередньо до освітньої програми показало би представникам бізнесу, що українська освітня система продує якісні кадри, у розвиток яких можна інвестувати кошти, до того ж набагато менші, ніж за умови повністю самостійного навчання робітників. Міжнародний кадровий Інтернет портал "HeadHunter" в Україні провів опитування серед роботодавців, в якому з'ясував, що за ініціативи керівництва більше ніж половина офісних співробітників (65%) отримала додаткову освіту. Найчастіше своїх працівників навчають великі, фінансово стабільні компанії — чим більше компанія, тим більше відсоток тих, кого навчають. При цьому у 77% випадків додаткова підготовка кадрів проводиться за рахунок роботодавця [6]. Як в такій ситуації є можливості співпраці між ЗВО та бізнесом, що бажає вкладати кошти в своїх майбутніх працівників? Підприємство може, наприклад, надати ліцензію чи віддалену підтримку по мережі Інтернет до спеціалізованого програмного забезпечення, або доступ до профільних курсів чи Інтернет ресурсів. За допомогою цього програмного забезпечення чи інших ресурсів студент міг би розв'язувати задачі близькі до службових. Сама концепція того, що освітня програма робить наголос не на тому, як

робочі інструменти (наприклад, спеціалізоване ПЗ) працюють і на чому ґрунтуються, а на тому, як їх використовувати і отримувати конкретні результати, потребує наявності сучасної матеріально-технічної бази. Але конкретно перспектива оволодіння студентом навичками розв'язання поставлених задач на службі в компаніях, за допомогою тих інструментів, які наразі тільки в компаніях і використовують — вельми приваблива для роботодавця, тому в цьому разі можна сподіватися на ефективне співробітництво з ним. У випадку співпраці ЗВО із підприємствами по одному з цих напрямків, останні більш охоче будуть укладати угоди про проведення виробничої практики та, можливо, обговорять своє бачення програми плану практики.

Практична підготовка студентів вищих навчальних закладів є невід'ємною складовою навчального процесу і здійснюватися протягом всього періоду навчання. Метою виробничої практики є прояв діяльносного підходу в освіті — закріплення набутих студентами під час навчання теоретичних знань практичними професійними навичками та вміннями роботи на підприємстві. ЗВО ставить такі основні завдання перед студентом при проходженні виробничої практики: ознайомлення з підприємством-базою практики, вивчення його спеціалізації, особливостей технологічних процесів; ознайомлення з діяльністю підрозділів за профілем, їх структурою та функціями, положеннями про відділ, посадовими обов'язками співробітників; виконання індивідуальних завдань відповідно до змісту конкретного виду практики. При цьому базами практики відповідно до програми можуть бути: виробничі підприємства; комерційно-посередницькі підприємства; організації і підприємства сфери послуг.

Опитування GfK Ukraine показало, що 52% студентів заявляють про неможливість або формальне проходження навчальної практики. При цьому менше половини респондентів (37%) брало участь у практиці або стажуванні під час навчання [11]. Щоб попередити такий сценарій розвитку подій, заклади вищої освіти укладають договір з тими підприємствами, які можна вважати оптимальними з точки зору навчального процесу. Дуже часто, на жаль, кількість підприємств, що співпрацюють із ЗВО по цьому питанню є вкрай обмеженою, особливо якщо це безпосередньо не стосується навчальних програм за профілем університету. Оскільки будь-яка організація має певне обмеження стосовно кількості залучених студентів, ЗВО мимоволі створює нерівні умови для студентів, що суперечить європейським принципам освіти.

Причиною обмеженості співпраці з представниками бізнесу є низька мотивація останніх виконувати свої обов'язки згідно з договором про практику, що пропонується. Підприємство не бачить об'єктивних вигод у разі залучення студентів на декілька тижнів та відкрито побоюється організаційного клопіту, предвзято відноситься до укладання угоди з державною установою (якщо це державний ЗВО), не бажаючи брати на себе скільки-небудь серйозні обов'язки. Можливо, кооперацію з підприємством потрібно починати не з укладання договорів про практику, а саме з обміну досвідом і знаннями, які будуть сприяти сумісному укладанню освітньої програми. Якщо казати про закордонний досвід, то зазвичай підприємствам на Заході вигідно запрошувати до себе тимчасовими співробітниками студентів бакалаврату. Багато компаній можуть бути зацікавлені в тому, щоб популяризувати власний підхід до бачення галузі і поширювати свій професійний світогляд серед молоді. Нові ідеї людини, яка ще не працювала в компанії, іноді дає можливість знайти нестандартні рішення при розв'язанні проблем. У більшості країн Європи виробничі практика триває близько місяця. Деякі підприємці розглядають виробничу практику як своєрідну волонтерську діяльність. В європейських організаціях студенти переважно спостерігають за процесом збоку, в окремих випадках їм доручають виконання відповідальних завдань. Приділяється увага тому, щоб надати знання студенту за його фаховою дисципліною. В США ж студент на практиці розглядається як повноцінний працівник, тільки з невеликою кількістю обов'язків. Компанія платить студенту заробітну плату, але менше турбується про навчання студента. Тим не менш, більшість таких програм в США тривають від 6 місяців, що вже менше нагадує виробничу практику.

Отже, ключеву роль в ефективному проведенні виробничої практики студентів грає зацікавленість підприємця в стажуванні студентів, спробі інтегрувати їх до своєї організаційної структури. Доказами ж корисності таких заходів має бути успішний досвід актуалізації навчальної програми та іншої співпраці із ЗВО, а також чітко прописаний договір

про організацію виробничої практики, укладений за строком мінімум на 1 місяць.

Враховуючи все вищесказане, напрямок роботи ЗВО з провідними фірмами або виробничими організаціями видається перспективним та зрозумілим. Звичайно, від конкретного ЗВО та підприємства залежить те, які саме правки будуть зроблені в освітній програмі. Такий індивідуальний підхід може здатися дещо розрізненим, проте якщо брати підприємства однієї й тієї ж галузі, то пропозиції по дисциплінам будуть схожими. Саме це і стало поштовхом для підготовки проекту нової форми здобуття освіти в Україні. Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року за номером 660-р, була схвалена Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. 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 [4]. Реалізація пілотних проектів очікується в 2019—2020 роках, а створення класів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних закладів освіти та заінтересованих роботодавців — у 2020—2023 роках. Рівноправне партнерство між роботодавцями, закладами освіти та здобувачами освіти покликане розвивати професійну освіту в Україні, оскільки ринок праці незадоволений нинішнім рівнем її якості. Тим не менш, як неодноразово зазначали представники української Асоціації підприємств легкої промисловості "Укрлегпром", підприємства легкої промисловості потребують спеціалістів різного фаху. Це обумовлює необхідність участі ЗВО України в процесі дуальної форми здобуття освіти.

Ефективний навчальний процес неможливо запровадити, якщо студенти не отримають досвіду роботи із необхідним прикладним програмним забезпеченням задля вирішення відповідних робочих задач; збору й обробки аналітичних даних на підприємстві за допомогою актуального інструментарію, роботи з клієнтами та ведення необхідної звітності; зрозуміють шляхи вирішення завдань, що пов'язані з електронною комерцією і т.д. — на реальних прикладах, що ґрунтуються на патернах (алгоритмах) виконання відповідних завдань на профільних підприємствах. Для імплементації ініціатив, що нададуть такі можливості здобувачам освіти, українським ЗВО потрібно також долучитися до майбутніх програм підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти.

ВИСНОВКИ

На сучасному етапі розвитку українські заклади вищої освіти мають покладатися на соціальні та управлінські освітні інновації, а також поетапно впроваджувати діяльнісний підхід в освіті до навчальної програми. Український ринок праці має гостру потребу в кваліфікованих робітниках, але наразі підприємства не усвідомлюють вагу співробітництва із вищою школою. Партнерство університету та підприємств може суттєво зекономити кошти останніх на самостійну підготовку та допідготовку професійних кадрів. Міжнародний досвід показує, що прикладний характер навчання є запорукою успішного працевлаштування більшості випускників. Українські ж підприємці мають, у першу чергу, розглядати ЗВО як організацію, яка буде сприяти розв'язку певних актуальних для бізнесу питань. Домовленості на найвищих рівнях про співпрацю університету та компаній допоможуть найскоріше налагодити одразу декілька напрямків співпраці, в яких виробнича практика студентів має визначальне місце. Оскільки причиною обмеженості співпраці ЗВО із бізнесом є низька мотивація представників компаній, партнерські відносини потрібно розгортати таким чином, щоб спочатку зацікавити підприємця можливостями від залучення студентів до вирішення конкретних задач. Вирішенням цієї проблеми є Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, прийнятої урядом. ЗВО України мають брати участь у програмах за цією концепцією, оскільки для Вищої школи такі ініціативи не менш актуальні, ніж для профтехучилищ.

Література:

1. Берлінський інститут техніки та економіки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.htw-berlin.de/en/research/research-service-and-transfer/cooperation-partnerships/>
2. Державний стандарт базової і повної середньої освіти [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [\[zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF\]\(http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF\). — Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1392.](http://

</div>
<div data-bbox=)

3. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики) / А.И. Пригожин. — М.: Политиздат, 1989. — 271 с.

4. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 660-р / Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p>

5. Сутнісні характеристики інноваційних технологій як виду сучасних освітніх ресурсів / Т. Попова, Ю. Беседіна. Українська інженерно-педагогічна академія. — К.: Вісник КНУД, 2017. — Вип. 1 (107). — (Сер.: Економічні науки). — ISSN 2413-0117.

6. ТОВ HeadHunter Україна: 77% офісних работников получают дополнительное обучение за счет работодателя [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://kiev.hh.ua/article/13513>

7. ТОВ HeadHunter Україна: Не за спеціальністю працює більше половини українців [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://kiev.hh.ua/article/14587>

8. Університет Аалто [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://biz.aalto.fi/en/cooperation/for_corporations/projects/

9. Університет Йончопінг [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://ju.se/en/study-at-ju/after-graduation.html>

10. Фокин Ю.Г. Теория и технология обучения: деятельностный подход: учебное пособие для студентов / Ю.Г. Фокин. — М.: Изд. центр "Академия", 2008, 3-е изд.

11. GfK Ukraine [Електронний ресурс]: (Проект) / Региональное представительство Фонда ім. Фрідріха Еберта в Україні, Центр Нова Європа. — К.: GfK Ukraine, 2017. — Режим доступу: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13874.pdf>

References:

1. Hochschule fur Technik und Wirtschaft Berlin (2018), "Cooperation Partnerships", available at: <https://www.htw-berlin.de/en/research/research-service-and-transfer/cooperation-partnerships/> (Accessed 17 November 2018).

2. The official site of Verkhovna Rada of Ukraine (2018), "State standard of basic and complete secondary education", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF> (Accessed 17 November 2018).

3. Pryhozyn, A.I. (1989), Novovvedeniya: stimuly i prep'yatstviya (Social'nye problemy innovatiki) [Innovations: catalysts and obstacles (Social problems of innovations)], Politizdat, Moscow, Russia.

4. The official site of Verkhovna Rada of Ukraine (2018), "On approval of the Concept of training specialists through the dual education system: the order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of September 19, 2018", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p> (Accessed 17 November 2018).

5. Popova, T. and Besedina, Y. (2017), "Essential characteristics of innovative technologies as a type of modern educational resources", Visnyk KNUVD, Ekonomichni nauky, vol. 1 (107).

6. HeadHunter Ukraine (2018), "77% of office workers received additional training at the employer's expense", available at: <https://kiev.hh.ua/article/13513> (Accessed 17 November 2018).

7. HeadHunter Ukraine (2018), "More than half of Ukrainians don't work on a specialty", available at: <https://kiev.hh.ua/article/14587> (Accessed 17 November 2018).

8. Aalto University (2018), "School of Business", available at: http://biz.aalto.fi/en/cooperation/for_corporations/projects/ (Accessed 17 November 2018).

9. Jonkoping University (2018), "After Graduation", available at: <https://ju.se/en/study-at-ju/after-graduation.html> (Accessed 17 November 2018).

10. Fokin, Y.G. (2008), Teoriya i tekhnologiya obucheniya: deyatel'nostnyj podhod [Theory and technology of education: practice&activity approach], 3rd ed, Akademiya, Moscow, Russia.

11. GfK Ukraine (2017), "Ukrainian generation Z: values and guidance", available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13874.pdf> (Accessed 17 November 2018).

Стаття надійшла до редакції 30.11.2018 р.