

# ОНТОЛОГІЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ: ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ ТА УКРАЇНИ



**ПРАКТИЧНИЙ  
ПОСІБНИК**  
КИЇВ – 2022

**ISBN 978-617-7574-73-5**

Практичний посібник. ОНТОЛОГІЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ: ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ ТА УКРАЇНИ / автор(к)и: Бугайчук В., Давліканова О., Лилик І. та інші. – Київ: ТОВ «Вістка», 2022. – 240 с.

У публікації наведено аналіз процесу становлення дуальної освіти в Німеччині та Україні, описано особливості організації співпраці з роботодавцями та організації навчання, основоположні принципи, особливості впровадження з огляду на національні контексти, наведено кейси та документи, які стануть у нагоді всім, хто має на меті впровадити або розвивати ДФЗО. Ця онтологія розглядає дуальну освіту у всій її складності, – з огляду на історичні, соціальні, економічні, управлінські, філософські та інші аспекти.

Призначено учасникам пілотного проекту, роботодавцям та їхнім об'єднанням, торгово-промисловим палатам, закладам фахової передвищої та вищої освіти, експертам у сфері освіти, здобувачам освіти, Міністерству освіти і науки України, органам державної влади й органам місцевого самоврядування, що опікуються питаннями освіти, та іншим суб'єктам, зацікавленим у поширенні дуальної форми здобуття освіти в Україні.

# ЗМІСТ

<b>СПИСОК СКОРОЧЕНЬ</b> .....	5
<b>ВСТУП</b> .....	7
<b>РОЗДІЛ 1. ДУАЛЬНА ОСВІТА В НІМЕЧЧИНІ</b> .....	8
Історія формування та особливості дуальної професійно-технічної та вищої освіти в Німеччині.....	8
Система дуальної вищої освіти в деталях.....	13
Законодавчо-нормативна база та моделі дуальної вищої освіти.....	13
Освітні програми та критерії якості.....	17
Узгодження змісту освіти для організації навчання в ЗВО та компанії й розподіл кредитів ЄКТС .....	20
Графік організації освітнього процесу.....	21
Двосторонні договори між ЗВО та компаніями .....	23
Тристоронні договори між закладами освіти, підприємствами та здобувачами освіти .....	24
Статус здобувачів освіти на підприємстві.....	24
Координатори та куратори від сторін .....	25
Інформування про можливості навчання в системі дуальної освіти .....	25
Типи закладів вищої освіти, що пропонують можливості навчання в системі дуальної освіти .....	28
Фінансові питання.....	30
Тренди .....	31
<b>РОЗДІЛ 2. ОГЛЯД ДОСВІДУ АДАПТАЦІЇ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДО НАЦІОНАЛЬНИХ КОНТЕКСТІВ ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ</b> .....	32
Огляд світового досвіду адаптації дуальної освіти до національних контекстів .....	32
Європа.....	33
Азія.....	35
Латинська Америка.....	36
Африка .....	37
Океанія.....	38
Уроки для України.....	39
<b>РОЗДІЛ 3. ДУАЛЬНА ФОРМА ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ: ДОСВІД УКРАЇНИ</b> .....	40
Огляд історії становлення дуальної фахової передвищої та вищої освіти в Україні .....	40
Нюанси німецької та української термінології і визначення термінів в нормативному полі .....	48
Лайфхаки для закладів освіти: як запровадити дуальну форму здобуття освіти .....	51
Законодавчо-нормативна база.....	51
Алгоритм впровадження ДФЗО в закладі освіти.....	51
Алгоритм впровадження ДФЗО на підприємстві.....	52
Переведення здобувачів на дуальну форму здобуття освіти, процедури та критерії відбору .....	53
Двосторонні та тристоронні договори: мета укладання, структура та випадки розірвання.....	56
Трудові договори, вибір посад під час організації ДФЗО для певної освітньої програми .....	60
Освітні програми, навчальні плани, індивідуальні навчальні плани здобувачів, програми навчання на робочих місцях.....	61
Графік освітнього процесу .....	63
Поточний та підсумковий контроль .....	63
Координатори, куратори та наставники.....	64
Центр дуальної освіти .....	67

Інформаційні матеріали на сайті та сторінках у соціальних мережах .....	68
Фінансові питання .....	69
Недодуальна освіта .....	70
Кейс Івано-Франківського університету нафти і газу .....	71
Кейс Поліського національного університету .....	82
Кейс Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» .....	91
Стейкхолдери та рівні менеджменту дуальної освіти .....	109
Подальші кроки з розвитку дуальної освіти та трирівнева система індикаторів для моніторингу прогресу .....	111
ДОДАТКИ .....	115
<b>Додаток 1.</b> Інституції Німеччини, що займаються популяризацією та надають підтримку в запровадженні дуальної освіти за кордоном .....	115
<b>Додаток 2.</b> Перелік міністерств земель ФРН, що опікуються питаннями (дуальної) освіти .....	116
<b>Додаток 3.</b> Бази даних ФРН з інформацією про пропозиції здобуття дуальної вищої освіти .....	117
<b>Додаток 4.</b> Рекомендації Головного комітету Федерального інституту професійної освіти щодо розвитку дуальної вищої освіти (неофіційний переклад) .....	118
<b>Додаток 5.</b> Результати дослідження витрат/вигод для компаній з огляду на навчання ними здобувачів, проведеного Федеральним Інститутом Професійної освіти в 2012/2013 рр. (неофіційний частковий переклад дослідження) .....	131
<b>Додаток 6.</b> Особливості дуальної освіти в землі Хессен .....	135
<b>Додаток 7.</b> Нормативна база для впровадження дуальної форми здобуття освіти в закладах фахової передвищої та вищої освіти .....	137
<b>Додаток 8.</b> Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти .....	138
<b>Додаток 9.</b> Дорожня карта щодо впровадження принципів дуальної освіти в Україні .....	143
<b>Додаток 10.</b> Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 р. №1296 «щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» .....	145
<b>Додаток 11.</b> Наказ Міністерства освіти і науки України від 23 вересня 2022 року №850 про внесення змін до наказу МОН України від 15.10.2019 №1296 та визнання такими, що втратили чинність, наказів Міністерства освіти і науки України від 15.09.2021 №991 та від 30.11.2021 №12781 .....	166
<b>Додаток 12.</b> Проект Типового положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти (станом на 2021 рік) .....	191
<b>Додаток 13.</b> Проект Типового договору про здобуття вищої, фахової передвищої освіти за дуальною формою .....	198
<b>Додаток 14.</b> Положення про дуальну форму здобуття освіти в Національному аерокосмічному університеті ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» .....	203
<b>Додаток 15.</b> Зразки двостороннього та тристороннього договорів .....	207
<b>Додаток 16.</b> Перелік сторінок, присвячених ДФЗО, на сайтах ЗО та в соціальних мережах .....	215
<b>Додаток 17.</b> Пропозиції щодо розрахунку частки індивідуального навчального плану, що виконується на робочому місці .....	217
<b>Додаток 18.</b> Пропозиції щодо розрахунку вартості навчання здобувача(-ки) освіти на підприємстві, в установі, організації .....	218
<b>Додаток 19.</b> Рекомендації щодо подальшого розвитку менеджменту дуальної вищої освіти в Україні .....	223
<b>Додаток 20.</b> Склад робочої групи з напрацювання рекомендацій .....	229
Список використаних джерел .....	230
Автори та авторки публікації .....	240
Спів автор(-к)и та рецензент(-к)и .....	240

# СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

<b>АТ</b>	– акціонерне товариство
<b>ГК</b>	– група компаній
<b>ДЗВО</b>	– державний ЗВО
<b>ДВО</b>	– дуальна вища освіта
<b>ДПТО</b>	– дуальна професійно-технічна освіта
<b>ДП</b>	– державне підприємство
<b>ДФЗО</b>	– дуальна форма здобуття освіти
<b>ЄКТС</b>	– Європейська кредитно трансферна-накопичувальна система
<b>ЄРК</b>	– Європейська рамка кваліфікацій
<b>ЄС</b>	– Європейський Союз
<b>ЗВО</b>	– заклад(и) вищої освіти
<b>ЗО</b>	– заклад(и) освіти
<b>ЗПТО</b>	– заклад професійно-технічної (професійної) освіти
<b>ЗУ</b>	– закон(и) України
<b>ЗФПО</b>	– заклад(и) фахової передвищої освіти
<b>ІЛК</b>	– Індекс людського капіталу
<b>ІФНТУНГ</b>	– Івано-Франківський Національний університет нафти і газу
<b>КМУ</b>	– Кабінет Міністрів України
<b>КТ</b>	– командитне товариство
<b>КЦДО</b>	– Координаційний центр дуальної освіти
<b>МВФ</b>	– Міжнародний валютний фонд
<b>МДО</b>	– менеджмент дуальної освіти

<b>МДВО</b>	– менеджмент дуальної вищої освіти
<b>МОН/МОН(У)</b>	– Міністерство освіти і науки України
<b>МСКО</b>	– Міжнародна стандартна класифікація освіти
<b>НВП</b>	– науково-виробниче підприємство
<b>НВЦ</b>	– науково-виробничий центр
<b>НДР</b>	– Німецька Демократична Республіка
<b>Науково-методичного центру ВФПО</b>	– Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти»
<b>ОЕСР</b>	– Організація економічного співробітництва та розвитку
<b>ОК</b>	– освітні компоненти
<b>ПАР</b>	– Південно-Африканська Республіка
<b>ПАТ</b>	– публічне акціонерне товариство
<b>ПрАТ</b>	– приватне акціонерне товариство
<b>ПРН</b>	– програмні результати навчання
<b>ПТУ</b>	– професійно-технічне училище
<b>СРСР</b>	– Союз Радянських Соціалістичних Республік
<b>ТДВ</b>	– товариство з додатковою відповідальністю
<b>ТОВ</b>	– товариство з обмеженою відповідальністю
<b>УАМ</b>	– Українська Асоціація Маркетингу
<b>УРСР</b>	– Українська Радянська Соціалістична Республіка
<b>ФІПО</b>	– Федеральний інститут професійної освіти
<b>ФОП</b>	– фізична особа підприємець
<b>ФРН</b>	– Федеративна Республіка Німеччина
<b>ФФЕ</b>	– Фонд імені Фрідріха Еберта (Представництво в Україні)
<b>ХАІ</b>	– Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»
<b>ЮНЕСКО</b>	– Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

# ВСТУП

Дуальна вища освіта стала доволі цікавою для України темою нещодавно. Із 2013 року завдяки впровадженню проекту Представництва Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні розпочалася популяризація німецького досвіду підготовки затребуваних на ринку праці випускників закладів освіти. Завдяки злагодженій роботі багатьох партнерів проекту в 2017 році дуальну форму здобуття освіти запровадили унаслідок змін у ЗУ «Про освіту», а у 2018 році ухвалено Концепцію підготовки фахівців за цією формою. Наступного року Міністерством освіти та науки України розпочато національний експеримент з адаптації німецького досвіду до національного контексту. Щорічно Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні проводить опитування серед основних сторін — закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти — щодо їх досвіду.

На жаль, унаслідок повномасштабного вторгнення РФ багато з них вимушені були переміститися, а деякі постраждали. Важко сказати: війна загальмує розвиток дуальної освіти чи, навпаки, дасть поштовх інноваціям. Наразі ми хочемо представити детальний опис основних принципів, організаційних підходів, особливостей національних контекстів, а також кращих українських практик із впровадження дуальної освіти. Саме тому ми назвали цю публікацію не антологією, бо не вважаємо її збіркою окремих текстів, а онтологією, адже намагалися розглянути дуальну освіту у всій її складності, зокрема з огляду на історичні, соціальні, економічні, управлінські, філософські та інші аспекти.

Висловлюємо щиру подяку всім, хто доклався до її становлення — Міністерству освіти та науки України, Кабінету Міністрів України, закладам освіти, роботодавцям, здобувачам, міжнародним організаціям, об'єднанням роботодавців, міжнародним експертам та експерткам. Лише спільними зусиллями нам вдасться створити умови для підвищення ефективності таргетованих інвестицій у людський капітал.

- У Розділі I ви знайдете детальний опис хронології становлення дуальної освіти в Німеччині, що дасть змогу зрозуміти складну систему взаємозв'язків усіх стейкхолдерів від державних інституцій та агенств федерального рівня до рівня окремих закладів освіти, компаній та здобувачів. Цей детальний опис окреслить особливості національного контексту та допоможе краще зрозуміти шляхи адаптації основних принципів дуальної освіти до можливостей української економіки та системи освіти.
- У Розділі II ви ознайомитеся з прикладами адаптації німецького досвіду в країнах різних макрорегіонів. Це допоможе проаналізувати кращі та гірші практики й уникнути помилок під час впровадження національного експерименту.
- У Розділі III наведено детальний опис українського досвіду запровадження дуальної форми здобуття освіти з 2013 по 2022 рік, описано кейси закладів освіти, надано рекомендації щодо кроків, яких варто дотримуватися сторонам для успішного налагодження співпраці.
- Рекомендуємо ознайомитись також із Додатками, що містить корисні матеріали, що можуть стати в нагоді практикам, які нині напрацьовують досвід. Це остаточно допоможе сформувати національний патерн дуальної форми здобуття освіти.

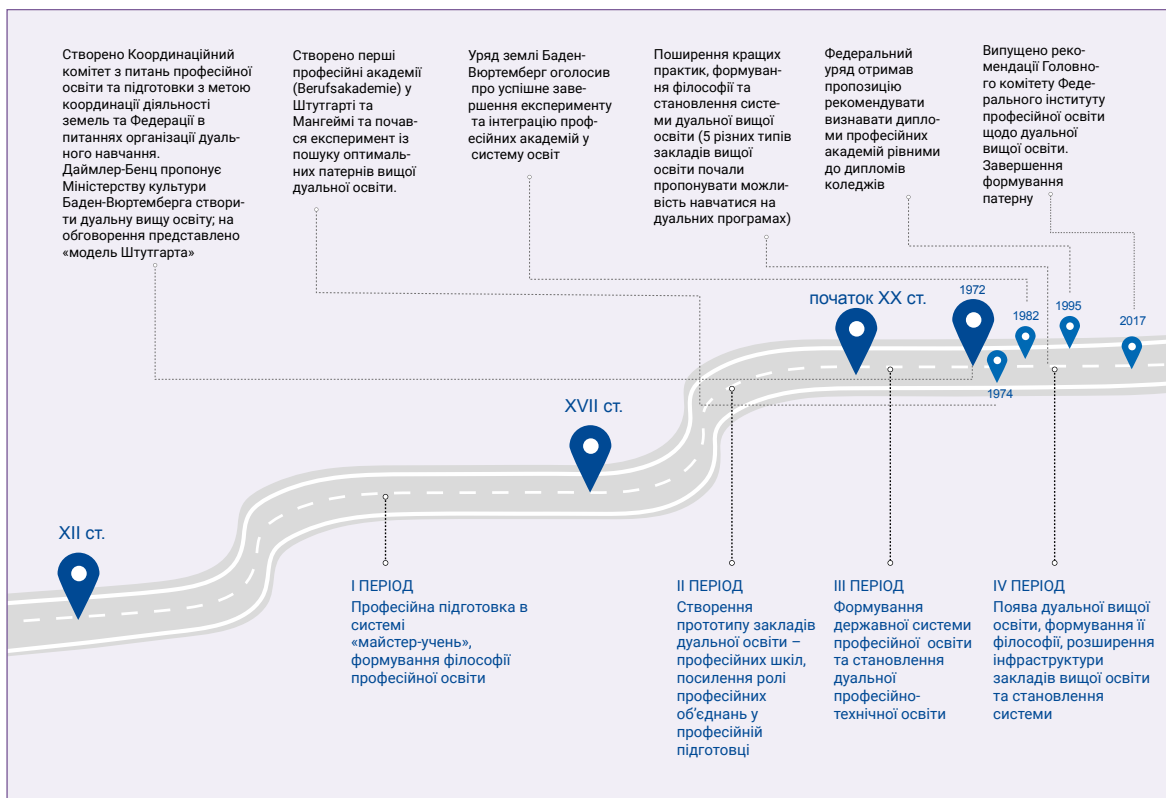
# РОЗДІЛ 1. ДУАЛЬНА ОСВІТА В НІМЕЧЧИНІ

Для кращого розуміння німецької системи дуальної освіти варто знати передумови, що вплинули на її формування та визначили національні особливості.

## ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ДУАЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ В НІМЕЧЧИНІ

Пройшовши довгий шлях від перших практик навчання учнів майстрами в XII ст. до професійно-технічної, а потім вищої освіти в XX ст., дуальна освіта сформувалася під впливом унікальних історичних, культурних, соціальних та економічних факторів, які варто дослідити, аби визначити відмінності між національними контекстами та усвідомлено ухвалити рішення про шляхи адаптації німецького досвіду в Україні.

Пропонуємо детальніше ознайомитись з кожним із періодів, щоб згодом порівняти з вітчизняними умовами та визначити перепони, які слід брати до уваги під час розробки стратегій з адаптації досвіду ФРН у національний контекст<sup>1</sup>.



«Рисунок 1. Періодизація процесу становлення та розвитку дуальної освіти Німеччини»

1 Класифікація запропонована О. Давлікановою. «Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні»/Давліканова О.Б./ 2021. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss\\_Davlikanova.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf)



### **I період. Формалізація професійної підготовки в системі «майстер — учень», початок формування філософії професійної освіти — Середні віки (XII–XV ст.)**

Хоча секрети ремесла майстри передавали учням із часів перших цивілізацій, саме в XII ст. в Європі з'являються об'єднання майстрів та розпочинається формалізація професійного навчання — створюються цехові статuti, що містили правила поведінки з учнями, визначали кількість учнів на одного майстра (що обмежувало кількість місць навчання, дало змогу контролювати пропозицію готової продукції через обмеження об'ємів виробництва, а також сприяло підвищенню статусу учнівства тощо).

Між майстром і батьками дітей укладався договір, який окреслював права та обов'язки майстра й учня. Спочатку учні були майже безправними, не отримували плату, могли піддаватися фізичному покаранню, але з часом цехи пристали на політику захисту деяких їхніх прав та інтересів. Поступово до статутів цехів додалися норми гарантування своєрідного соціального захисту, наприклад, заборону жорстокого поведінки, право на пошук у низці випадків нового майстра та часткове повернення батькам учня вступного грошового внеску за навчання, зокрема через недостатній рівень кваліфікації майстра. Так формувалися основи прав та обов'язків сторін (ще без участі закладу освіти).

Майстри вважались відповідальними не тільки за професійне навчання, а й за життя учня, його харчування та проживання; визначали графік виробничого навчання завдання для підмайстрів та учнів, що можна вважати першими «освітніми програмами й навчальними планами».

Унормуванню відносин сторін сприяла цехова організація, що є елементом Магдебурзького права. Цехи як впливові професійні об'єднання грали важливу роль у міському політичному та економічному житті. «Так формувалися принцип корпоративізму та основи соціальної відповідальності професійних об'єднань, а також закладалися основи активної участі роботодавців у сфері професійної освіти та навчання. До того ж високі вимоги до якості вироблених товарів членів спільноти та моральних якостей учнів, підмайстрів і майстрів, сприяли становленню філософії професійної освіти – професійна честь формувала особистість фахівця як професіонала та людини»<sup>2</sup>. Деякі цехи навіть видавали документ про завершення навчання.

Однак відкриття власної майстерні майже весь час ставало для молодих спеціалістів перепоню, адже внаслідок нестачі капіталу вчорашні учні часто-густо мусили лишатись працювати в статусі підмайстра, отримуючи фіксовану заробітну плату. З XIV ст. перелік вимог для отримання статусу майстра стає ширшим, зокрема вимагалось обов'язкове підвищення кваліфікації підмайстра (зокрема, під час подорожей та навчання в різних майстрів). Вводиться випускний екзамен, що передбачав виготовлення кваліфікаційної роботи — шедевр (фр. — робота рук).

### **II період. Початок формування державної системи професійної освіти та поява перших формалізованих моделей поєднання професійної підготовки у закладах освіти на виробництві в XVII – на початку XX ст.**

Промисловий розвиток та ускладнення інструментів виробництва призводить до підвищення вимог не тільки до рівня кваліфікації робітників, а й до володіння мінімальним набором загальних знань. У XVII ст. виникають недільні професійно-орієнтовані школи, що надають можливості професійно навчатися, а в XIX ст. — загальні й професійні школи. Промисловий кодекс німецької імперії (Gewerbeordnung für das Deutsche Reich) затверджений у 1871 р. Він містив норми регулювання професійної освіти. Зміни 1883 року надали цехам статус добровільних об'єднань з правосуб'єктністю, створюючи на базі старих традицій новий тип професійних об'єднань із специфічними правами, а саме: створення арбітражних судів, регулювання процедури організації учнівства та проведення кваліфікаційних іспитів, а зміни 1897 року надали ремісничим палатам статус юридичної особи (парасолькових саморегульованих організацій, створених з метою координації/контролю роботи цехів). Реміснична палата, по суті, отримала

<sup>2</sup> «Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні»/Давліканова О.Б./ 2021. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss\\_Davlikanova.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf)

монополію на регулювання інституту учнівства. У цей час відбувається процес формалізації відносин сторін — статут зобов'язував укласти письмовий договір про професійне навчання з учнем<sup>3</sup>. Іспит дозволялось скласти не тільки членам цехів, а й вільним підмайстрам (за цим принципом нині діють новостворені центри оцінки кваліфікацій). Також палатам надали право створювати професійні школи за кошт муніципалітетів, фінансування яких згодом перекладалось на ремісників.

Під тиском малого бізнесу формується підґрунтя для сучасного законодавства — закон «Про професійну освіту». Вперше принцип навчання професії у двох місцях (точніше доповнення навчання професії теоретичними знаннями), включено в законодавство в 1881 року через «Закон про гільдії» (Innungsgesetz), що робив обов'язковим відвідування недільних шкіл<sup>4,5</sup>.

### **III період. Формування державної системи професійної освіти та становлення дуальної професійно-технічної освіти**

Друга промислова революція<sup>6</sup> стала передумовою для зростання розриву в знаннях навичках робочої сили та потребами промисловців, а також їхніми вимогами до працівників. У 1900–1901 рр. за ініціативи Георга Кершенштайнера<sup>7</sup>, реформатора освітньої сфери, в Мюнхені створили новий, орієнтований на професійну підготовку тип школи<sup>8</sup>. Філософське підґрунтя його роботи — інтеграція теорії та практики для здобуття професії, громадянське виховання на основі ідей протестанства, зокрема щодо ставлення до праці та професії як до чеснот та цінностей<sup>9</sup>.

У 1908 р. запроваджено обов'язкове підтвердження кваліфікацій для регульованих професій. Із 1936 року Торгово-промислові палати отримали право формувати комісії для кваліфікаційних іспитів, як і ремісничі палати. У такий спосіб закріплено роль об'єднань роботодавців як важливих стейкхолдерів із чітко визначеним статусом у системі професійної освіти Німеччини.

Поділ країни після Другої світової війни створив різні умови для розвитку освіти. У ФРН роботодавці продовжували відігравати вагомий роль у підготовці працівників(-ць) в умовах ринкової економіки, з'явилася дуальна професійно-технічна освіта. У НДР освіта розвивалась під впливом ідеології соціалізму, тобто в умовах планової економіки. Відмінності контекстів спричинили розриви в розвитку дуальної освіти в землях західної та східної Німеччини після її об'єднання.

Дуальна освіта з'явилась та розвивалась до об'єднання в землях ФРН, тож розглянемо коротко історію її становлення. У 1949 році ухвалено рамковий документ — Основний закон (Grundgesetz), який передає значну частку повноважень у формуванні освітніх політик федеральним землям та містить норми щодо організації навчання на підприємствах<sup>10</sup>. Міністерства від кожної землі, що відповідають за освітню політику, координують свої рішення в межах роботи Постійної конференції міністрів освіти та культури (Kultusministerkonferenz)<sup>11</sup> відповідно до загальнонаціональної політики, що визначається

3 Булах К. В., Жукова Н.Н. История развития дуальной системы профессионального образования в странах Европейского Союза. Вестник "АГУ". 2017. Выпуск 4 (208). С. 57-64. URL: <http://vestnik.adygnet.ru/files/2017.4/4985/57-64.pdf>

4 Greinert W. D. The "German System" of Vocational Training. History, Organization, Prospects, Nomos, Baden Baden. 1994.

5 Greinert W.D. European vocational training systems: the theoretical context of (VET) in Europe in a comparative perspective: Proceedings of the first international conference. Florence, October 2002. Vol. I. The rise of national VET systems in a comparative perspective. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. P. 17-27.

6 Друга промислова революція відбулася наприкінці XIX — початку XX ст., якій притаманний значний технологічний розвиток на базі нових знань.

7 Г. Кершенштайнер (1954–1932) — німецький педагог, політичний діяч, автор теорії громадянського виховання та популяризатор професійної освіти для широких мас населення.

8 Плешакова А. Ю. Дуальная система образования Германии: исторический контекст. Научный диалог. 2018. №10. С. 301-312.

DOI: 10.24224/2227-1295-2018-10-301-312. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dualnaya-sistema-obrazovaniya-germanii-istoricheskiy-kontekst/viewer>

9 Кершенштейнер Г. Избранные сочинения. Москва : Книгоиздательство К. И. Тихомирова, 1918. 327 с.

10 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Vom 23.05.1949 (BGBl. 1949,1, S. 1 ff.), zul. geändert durch Gesetz vom 28.03.2019 (BGBl. I 2019,11, S. 404 f.) URL: <https://www.bundestag.de/gg>

11 The Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs (KMK). URL: <https://www.kmk.org/kmk/information-in-english/standing-conference.html>

Федеральним міністерством освіти та досліджень (Bundesministerium für Bildung und Forschung), яке також опікується системою дуальної освіти.

З метою координації діяльності земель та Федерації в питаннях організації дуального навчання у 1972 році створено Координаційний комітет з питань професійної освіти та навчання. Основними завданнями комітету є оновлення списку визнаних професій та гармонізація положень про навчання і рамкових навчальних планів. Федеральний уряд представлений в комітеті Федеральним міністерством освіти та досліджень, Федеральним міністерством економіки і технологій (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – BMWi) та міністерствами, відповідальним за відповідну регульовану професію; землі ж представлені членами Комітету з професійної освіти Постійної конференції.

Нині основою професійної освіти (зокрема, дуальної) є «Закон про професійне навчання», який інколи називають «компромідом між економічними інтересами, соціальними та освітніми цілями»<sup>12</sup>. Основні вимоги до формалізації відносин сторін є обов'язкове підписання контракту на навчання між здобувачем і компанією; та відповідність кваліфікацій наставників вимогам, включеним в законодавство змінами до закону «Про професійну освіту» 1972 року.

Наразі в розробці положень про навчання (Ausbildungsordnungen) задіяні 53 земельні міністерства, Федеральне міністерство освіти та досліджень (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF), Федеральний інститут професійної освіти та навчання (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB), представники бізнесу і профспілок. На рівні земель діють комітети з питань професійно-технічної освіти, до складу яких входять роботодавці, профспілки та представники міністерств, котрі розроблять рекомендації щодо політик у сфері професійної освіти.

Освітні стандарти створюються на основі професійних стандартів. Вони також є орієнтиром для розроблення навчальних програм та планів. Компанія, як сторона відповідальна за навчання учня, повинна розробити індивідуальний навчальний план. Добре себе зарекомендували об'єднання кількох підприємств, так званих міжвиробничих союзів, які дають змогу розширити досвід учнів через навчання на кількох підприємствах, які узгоджують між собою та із закладом освіти свої плани.

---

12 Deissinger T. The German dual vocational education and training system as 'good practice'? Local Economy. 2015. №30(5). P. 557-567.  
URL: [https://www.researchgate.net/publication/281424181\\_The\\_German\\_dual\\_vocational\\_education\\_and\\_training\\_system\\_as\\_%27good\\_practice%27](https://www.researchgate.net/publication/281424181_The_German_dual_vocational_education_and_training_system_as_%27good_practice%27)

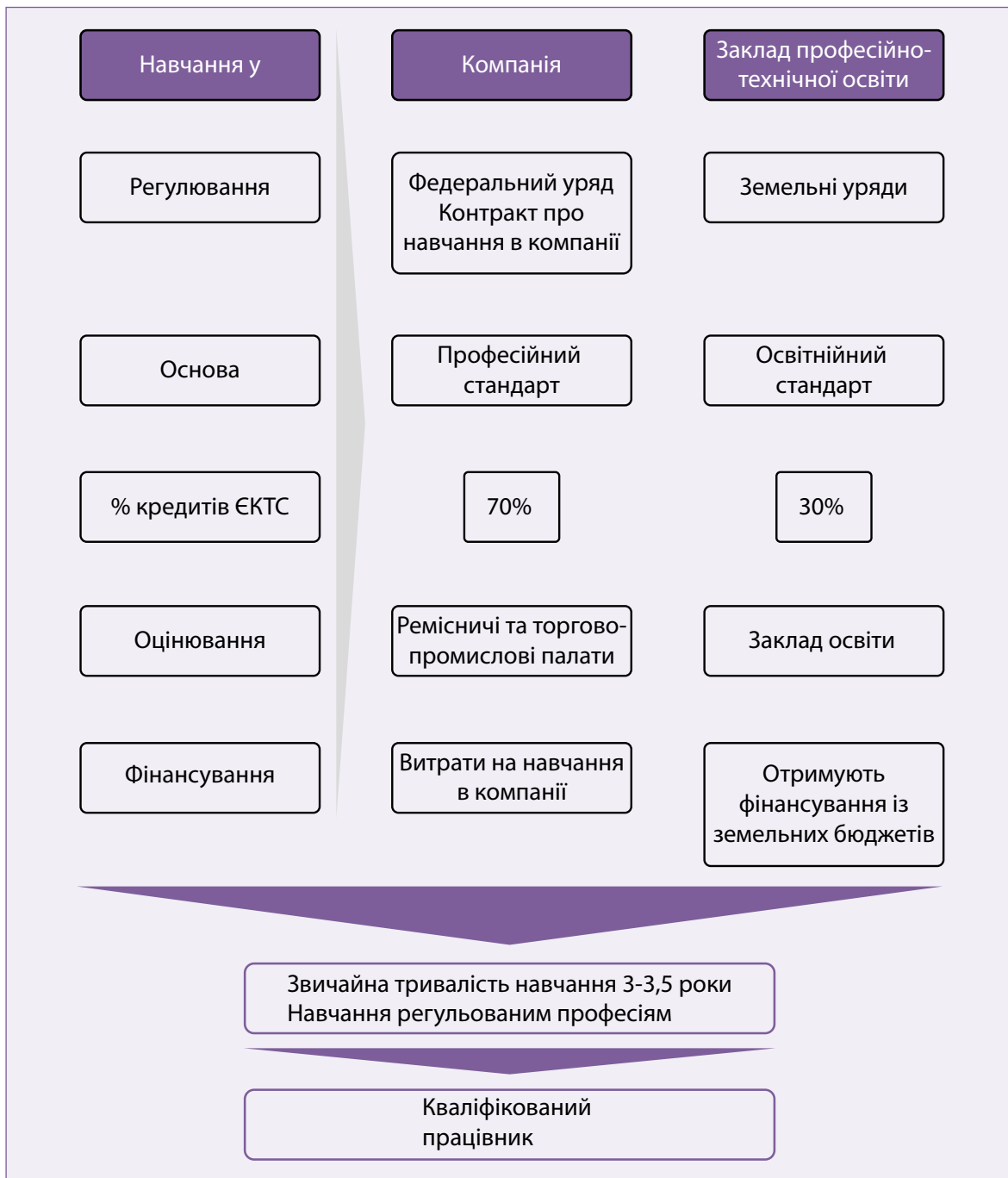


Рисунок 2.  
Основні компоненти дуальної професійно-технічної (професійної) освіти ФРН

Система професійно-технічної освіти (зокрема, дуальної) — це складна система координації співпраці широкого кола стейкхолдерів, що чітко регламентує права та обов'язки сторін, вимагає високих затрат людино-годин, але дає змогу:

- підвищити ефективність підготовки працівників(-ць);
- забезпечити безперервний процес оновлення змісту освіти та урізноманітнити пропозицію програм професійної освіти;
- посилити взаємозв'язок, взаємопроникнення та взаємодію освіти, науки і виробництва, що призводить до якісних змін у професійній освіті.

Деякі дослідники називають німецьку професійно-технічну (професійну) освіту «найбільш вичерпно та детально врегульованою у Західному світі»<sup>13</sup>.

Професійно-технічна освіта, зокрема дуальна, пропонується за 329 регульованими професіями. Варто ще раз наголосити, що не вся професійно-технічна освіта в Німеччині є дуальною.

#### **IV період. Поява та розвиток дуальної вищої освіти**

Навіть для Німеччини дуальна вища освіта (ДВО) – порівняно нова практика: все ще тривають дискусії щодо моделей, які слід включити в поняття «дуальна вища освіта». Прикметно, що на рівні вищої освіти ДВО є менш зарегульованою за дуальну професійно-технічну освіту – на законодавчому рівні відсутнє визначення, а також наявна не одна, а декілька моделей ДВО. До того ж спектр завдань вищої освіти значно ширший, як і перелік спеціальностей, в яких зацікавлені роботодавці.

Роком появи ДВО вважається 1972: три компанії (Bosch, Daimler Benz (зараз Daimler-Chrysler) і Standard Elektrik Lorenz) домовились про започаткування спільного експерименту з включення принципів дуальної професійної освіти на рівні вищої освіти та створення першого дуального ЗВО – професійної академії (Berufsakademie)<sup>14</sup>, що зумовлено попитом на спеціалістів, які, з одного боку, мають затребувані професійні кваліфікації, що їх не могли сформувати класичні дослідницькі університети, а з іншого – вищу освіту.

Відтоді ДВО пройшла значний шлях розвитку, трансформувалась у складну систему взаємозв'язків широкого спектру стейкхолдерів та чітким переліком їхніх взаємних зобов'язань. Наразі Стратегія розвитку професійної освіти ФРН до 2025 року наголошує на важливості формування політики підготовки кадрів для сучасного ринку праці, модернізації змісту освіти з огляду на цифровізацію та автоматизацію виробництва, підвищення ефективності організаційно-методичного забезпечення дуального навчання, максимальної інтеграції здобувача освіти в робочі процеси, ліквідація асиметрії участі великого і малого бізнесу в навчанні молоді як партнерів закладів освіти<sup>15</sup>.

Глибоке розуміння особливостей цієї системи дасть змогу краще дослідити можливості та обмеження в разі адаптації німецького досвіду а національні контексти. Окрему увагу слід також приділити особливостям запровадження дуальної вищої освіти в різних землях ФРН, зокрема з огляду на вплив наслідків поділу Німеччини на Східну та Західну.

### **СИСТЕМА ДУАЛЬНОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ДЕТАЛЯХ**

#### **Законодавчо-нормативна база та моделі дуальної вищої освіти**

Рамковий закон про вищу освіту (Hochschulrahmengesetz)<sup>16</sup>, який на федеральному рівні регулює діяльність ЗВО та гарантує їхню автономію, не містить дефініцію терміну «дуальна вища освіта» (Duales Studium). На рівні земель діяльність професійних академії (Berufsakademien) регулюється додатковими законами, що розробляються міністерствами земель, котрі опікуються питаннями (вищої) освіти (перелік цих міністерств наведено в Додатку 2). До того ж федеральний закон про професійне навчання застосовується під час організації дуального навчання, що передбачає інтеграцію професійно-технічної (професійної) освіти (Berufsausbildung im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen

13 Raggatt P. Quality control in the dual system of West Germany. Oxford Review of Education, 1988. No14. P. 163–186

14 Göhringer A. The Dual System of Higher Education in Germany. Asia Pacific Journal of Cooperative Education. University of Cooperative Education – Karlsruhe, 2002. №3 (2). S. 53-58

15 BiBB-Strategie 2025. Drei starke Geschäftsfelder intelligent vernetzt 2018. BiBB. 2017.  
URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3\\_bibb\\_strategie\\_2025.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_bibb_strategie_2025.pdf)

16 Hochschulrahmengesetz (HRG). 26.01.1976. URL: [https://www.google.com/url?q=https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk%3DBundesanzeiger\\_BGBl%26jumpTo%3Dbgbl119s1622.pdf%23\\_\\_bgbl\\_%252F%252F\\*%255B%2540attr\\_id%253D%2527bgbl119s1622.pdf%2527%255D\\_\\_1665327090051&sa=D&source=docs&ust=1666406542221929&usg=AOvVaw3yvasNili2bNKZEGfRLzVA](https://www.google.com/url?q=https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk%3DBundesanzeiger_BGBl%26jumpTo%3Dbgbl119s1622.pdf%23__bgbl_%252F%252F*%255B%2540attr_id%253D%2527bgbl119s1622.pdf%2527%255D__1665327090051&sa=D&source=docs&ust=1666406542221929&usg=AOvVaw3yvasNili2bNKZEGfRLzVA)

Studiums), частка яких становить 35% від загальної кількості дуальних програм вищої освіти (на рівні бакалаврату). Заклади освіти розробляють положення про навчання (Ausbildungsordnungen) та іспити (Prüfungsordnungen) для окремих освітніх програм, що акредитуються.

Головний комітет Федерального інституту професійної освіти<sup>17</sup> випустив детальні рекомендації щодо організації дуальної вищої освіти:

- Документ з позицією Головного комітету Федерального інституту професійної освіти (ФІПО) щодо дуальної вищої освіти. Рішення Головного комітету ФІПО від 21 червня 2017 року, м. Бонн<sup>18</sup> (див. Додаток 4);
- Пропозиції Головного комітету ФІПО до Акредитаційної ради щодо доопрацювання «Правил акредитації освітніх програм та інституційної акредитації закладів освіти»<sup>19</sup>.

ФІПО описує дуальну освіту як формат, що поєднує здобуття науково-теоретичних знань та набуття професійно-практичних компетентностей з метою здобуття відповідної кваліфікації здобувачами/ випускниками. Цей формат передбачає поєднання здобуття вищої освіти та професійної підготовки (освіта з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою), або тривалих періодів практичної підготовки (освіта з інтегрованою практичною підготовкою) шляхом організаційного та змістового поділу освітньої програми для здобуття освіти щонайменше у двох місцях навчання [в закладі вищої освіти та на підприємстві – ред.]. Беручи активну участь у розбудові професійної освіти, ФІПО заохочує та підтримує співробітництво партнерів з навчання, яке сприяє їхньому взаєморозумінню, впровадженню інноваційних освітніх програм, спрямованих на забезпечення потреб ринку у висококваліфікованих професіоналах, і уможливорює індивідуальні освітні траєкторії.

Різноманіття специфічних потреб, можливостей та обмежень компаній-партнерів і закладів вищої освіти, а також очікувань здобувачів освіти, обумовлює пропозицію дуальних освітніх програм. Завдяки цьому різноманіттю сформувалось кілька підходів до класифікації моделей ДВО (див. табл.1).

Таблиця 1. Підходи до класифікації моделей дуальної вищої освіти

Рівні освіти	I класифікація	II класифікація
<b>Бакалаврат</b>	Вища освіта з інтегрованою професійно-технічною (професійною) освітою (Ausbildungsintegrierter dualer Studiengang);	Вища освіта з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою
	Вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою (Praxisintegrierter dualer Studiengang);	Вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою
<b>Магістратура</b>	Вища освіта з інтегрованою професійною діяльністю (Berufsintegrierter dualer Studiengang);	Вища освіта з інтегрованою професійною діяльністю
	Вища освіта без відриву від професійної діяльності (Berufsbegleitendes Studium).	Вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою

<sup>17</sup> Детальніше із переліком задач Федерального інституту можна ознайомитись за посиланням: <https://www.bibb.de/en/34.php>

<sup>18</sup> Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. BiBB. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf>

<sup>19</sup> Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium. BiBB. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169-Akkreditierung.pdf>

Перша класифікація представлена в наукових статтях та звітах, зокрема Німецької служби академічного обміну (Deutscher Akademischer Austauschdienst – DAAD)<sup>20,21</sup>. Друга класифікація представлена в Рекомендаціях Головного комітету Федерального інституту професійної освіти<sup>22</sup>. У 2017 році ФІПО запропонував виключити з класифікації освіту без відриву від професійної діяльності, яка є аналогом заочного навчання, не вважаючи її дуальною, позаяк були відсутні основні ознаки дуальності, а саме:

- змістове та організаційне поєднання місць навчання, що базується на договорі між стейкхолдерами;
- функція підприємства як місця навчання відповідно до завдань освітньої програми<sup>23</sup>.

Чим відрізняються представлені моделі дуальної вищої освіти?

### **1. Вища освіта з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою (Ausbildungsintegrierendes Duales Studium).**

Це вища освіта поєднана з професійно-технічною (професійною) освітою. Саме тому ця модель падає під дію Закону про професійне навчання. Особливістю є поєднання навчання в закладі вищої освіти та в закладі професійно-технічної освіти, а також в компанії, де здобувачі перебувають у статусі «учня», а не стажера чи працівника підприємства. Інколи здобуття професійно-технічної освіти починається за кілька семестрів до початку навчання в ЗВО. Так, середня кількість кредитів ЄКТС для бакалаврської програми становить 180, а дуальні програми в межах цієї моделі передбачають 360 кредитів. Після випуску здобувачі отримують два дипломи: про здобуття вищої та професійно-технічної освіти, а також кваліфікаційний сертифікат після іспиту у Ремісничій чи Торгово-промисловій палаті.

### **2. Вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою (Praxisintegrierendes bzw. kooperatives Duales Studium).**

Це найбільш розповсюджена модель у Німеччині, що передбачає проходження тривалої практики на підприємстві як практиканта/стажера. Чергування періодів перебування в закладі освіти та в компанії залежить від багатьох факторів, зокрема й виду ЗВО. Кількість кредитів, що передаються на навчання в компанії, визначається спільно закладом освіти та роботодавцями-партнерами. Здобувачам не обов'язково здавати іспит представникам компаній на кваліфікаційний сертифікат. Важливо зазначити, що компанія та здобувач освіти укладають договір про навчання в компанії<sup>24</sup>.

### **3. Вища освіта з інтегрованою професійною діяльністю (Berufsintegrierendes Duales Studium).**

Це поєднання навчання із професійною діяльністю. Часто ця модель підходить для спеціалістів, що працюють і які виявили бажання здобути вищу освіту, тож за згодою роботодавця робочий час для академічного навчання скорочується. Застосовується тільки на рівні магістратури, тобто пропонується для осіб, які вже здобули першу вищу освіту.

20 Berufsbegleitendes Studium: Alle Infos zu Fernstudium, Abendstudium und Co : website.  
URL: <https://www.studieren-berufsbegleitend.de/berufsbegleitendes-studium/>

21 Maschke K. Das duale Studium als Exportmodell. DAAD. 2015.  
URL: [https://www2.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/final\\_blickpunkt\\_duales\\_studium.pdf](https://www2.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/final_blickpunkt_duales_studium.pdf)

22 Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. BiBB. 2017.  
URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf>

23 Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums : Wissenschaftsrat. Drs. 3479-13. Mainz, 2013. S. 28.  
URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.pdf>

24 Відмінності між українським поняттям «практика», «стажування» та німецьким поняттям «навчання в компанії» за цією моделлю буде розглянуто у Розділі 3. Тут зазначимо коротко, що в Німеччині здобувач освіти укладає договір з компанією від початку навчання за освітньою програмою (часто укладений договір є однією з вимог для вступу на навчання у ЗВО за дуальною програмою). Цей договір передбачає не короткострокові періоди перебування в різних компаніях, а системну підготовку за планами, розробленими компанією, що відповідає за професійне навчання здобувача від вступу до випуску. Статус здобувача на підприємстві – стажер. Українське законодавство забороняє перебування на підприємстві стажера понад три місяці. Інакше кажучи, це поглиблена інтеграція здобувача освіти у виробничі процеси.

**4. Вища освіта без відриву від професійної діяльності (Berufsbegleitendes/ praxisbegleitendes Duales Studium).** Ця модель, яку пропонується виключити з переліку моделей ДВО, означає, що працівник навчається у вільний від роботи час<sup>25</sup>.

Виокремлюють також так звані змішані моделі, які відповідаючи ознакам дуальності, створюють гнучкі межі для розвитку ДВО.

Таблиця 2. Відмінності основних моделей дуальної вищої освіти<sup>26</sup>

Показники	Вища освіта з інтегрованою професійною освітою	Вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою	Вища освіта з інтегрованою професійною діяльністю
Кількість місць навчання	3 – заклад вищої освіти, заклад професійно-технічної освіти, підприємство. Додатково може залучатись навчальний центр	2 – заклад вищої освіти та підприємство. Додатково може залучатись навчальний центр	2 – заклад вищої освіти та підприємство.
Рівень програми	Тільки бакалаврські програми	Бакалаврські та магістерські програми	Тільки магістерські програми
Кількість кредитів (у середньому)	360	180	120
Середня тривалість	7-9 семестрів (інколи професійно-технічне навчання передує початку навчання в ЗВО на 1-3 семестри)	6-7 семестрів	3-4 семестри
	У 2019 році в межах обох моделей ЗВО пропонували дуальні програми тривалістю від 6 до 10 семестрів		
Статус здобувача	Учень	Практикант, стажер	Працівник
Особливість	Набуття однієї із регульованих професій на додачу до здобуття вищої освіти		Для працівників підприємства, які виявили бажання отримати вищу освіту

<sup>25</sup> Das berufsbegleitende Studium: alles, was Sie wissen müssen. URL: <https://www.studieren-berufsbegleitend.de/berufsbegleitendes-studium/>

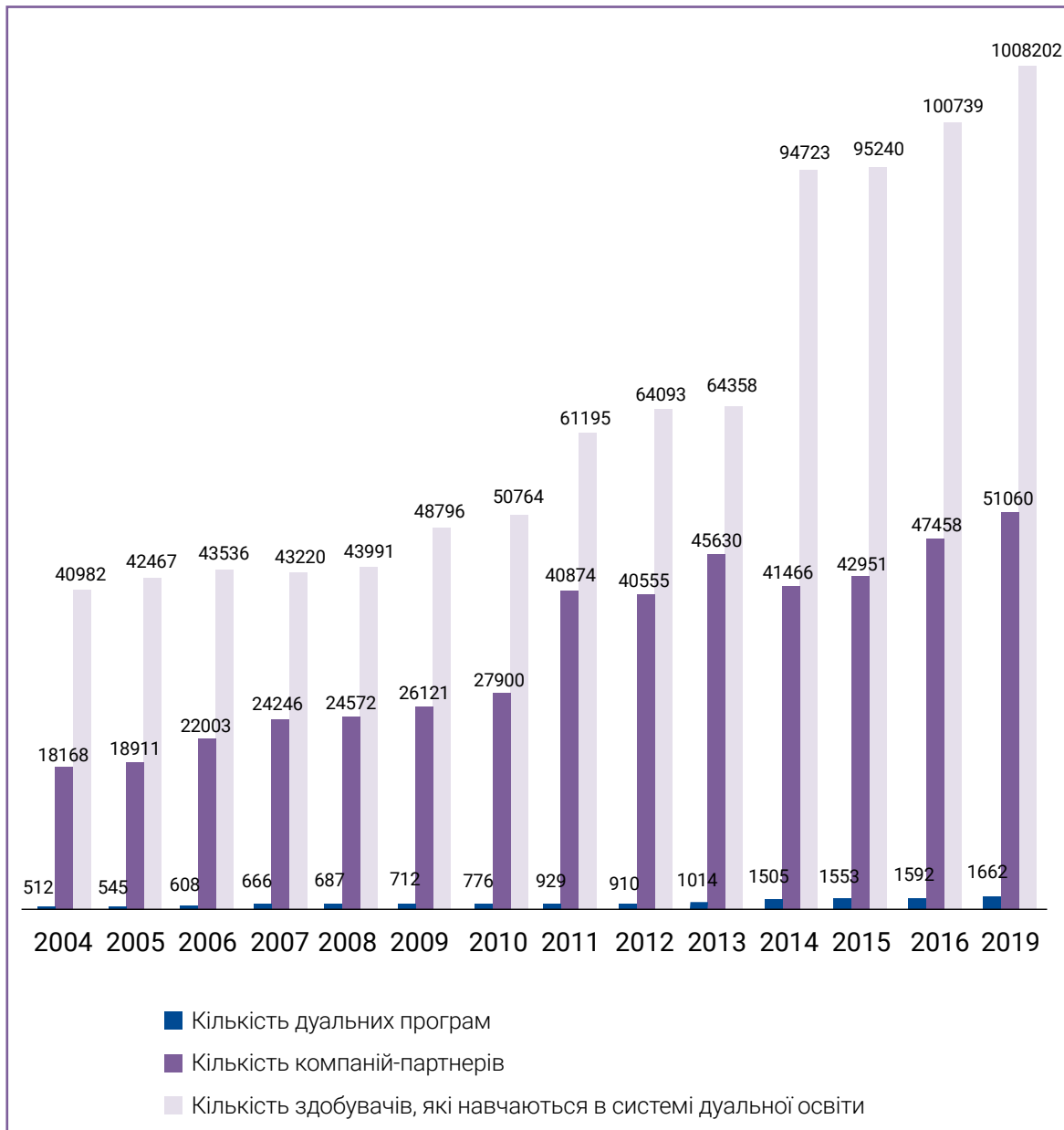
<sup>26</sup> «Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні» / Давліканова О.Б./ 2021.

URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss\\_Davlikanova.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf)



### Освітні програми та критерії якості

Для освітніх програм є два підходи. Перший – класичні університети приймають на навчання за загальними програмами, а потім пропонують здобувачам навчання в компаніях у вільний від навчання в закладах освіти час. Водночас компанія виплачує узгоджену суму щомісячної грошової винагороди здобувачам, яких навчає. Другий підхід – розробка окремих дуальних програм, що окремо акредитуються, хоча нині їхня частка становить менше 10% від загальної кількості програм на рівні вищої освіти, але вона постійно зростає.



♦ Рисунок 3. Динаміка збільшення кількості дуальних програм, здобувачів, які за ними навчаються, здобуваючи першу вищу освіту на рівні бакалаврату, та компаній-партнерів<sup>27</sup>

Усі спеціальні дуальні освітні програми акредитуються як програми спеціального профілю. Відповідна процедура погоджена Постійною конференцією міністрів освіти та культури у 1998 році з метою гарантування якості дуальної освіти.

<sup>27</sup> Duales Studium in Zahlen 2019. BIBB. 2020. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020\\_AiZ\\_dualesStudium-2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf)

Окрему увагу Федеральний інститут професійної освіти приділяє критеріям якості дуальних освітніх програм, виділяючи чотири типи:

1	<b>Організаційна узгодженість</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• організація ефективного співробітництва між місцями навчання;</li> <li>• призначення відповідальних осіб у ЗВО і в компанії та забезпечення регулярного обміну інформацією між ними;</li> <li>• відповідність кадрового та матеріального забезпечення в усіх місцях навчання, а також профілю компанії – спеціальності;</li> <li>• забезпечення фахового супроводу здобувачів у ЗВО та в компанії.</li> </ul>
2	<b>Узгодженість теоретичної та практичної компоненти навчання</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• узгоджені ЗВО та компаніями дуальні освітні програми та навчальні плани із чітко-визначеними й змістово-пов'язаними періодами теоретичної та практичної підготовки;</li> <li>• кредити ЄКТС нараховуються за теоретичні та практичні компоненти (модулі).</li> </ul>
3	<b>Договірна основа співробітництва</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• права та обов'язки ЗВО та роботодавця-партнера закріплено в договорі про співробітництво;</li> <li>• права та обов'язки роботодавця-партнера та здобувача також закріплено в договорі, тип якого залежить від моделі навчання (договір про навчання, трудова угода);</li> <li>• можуть укладатися тристоронні договори між ЗВО, компанією та здобувачем.</li> </ul>
4	<b>Забезпечення якості</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• акредитація дуальних освітніх програм;</li> <li>• отримання регулярного зворотного зв'язку від здобувачів;</li> <li>• компанії проводять оцінку знань та компетентностей здобувачів, а також якості роботи наставників та кураторів.</li> </ul>

Відповідальність за якість дуальних освітніх програм та досягнення результатів навчання покладається саме на заклад освіти. Щодо критеріїв якості, яким мають відповідати ці програми, то вони такі самі, як і для звичайних програм. Інакше кажучи, дуальна освіта має забезпечити не тільки набуття практичних навичок, а й проходження ґрунтовної теоретичної підготовки.

Програми реалізуються шляхом окреслених вище моделей ДВО, серед яких стабільно зростає частка в межах моделей з інтегрованою практичною підготовкою та інтегрованою професійною діяльністю.

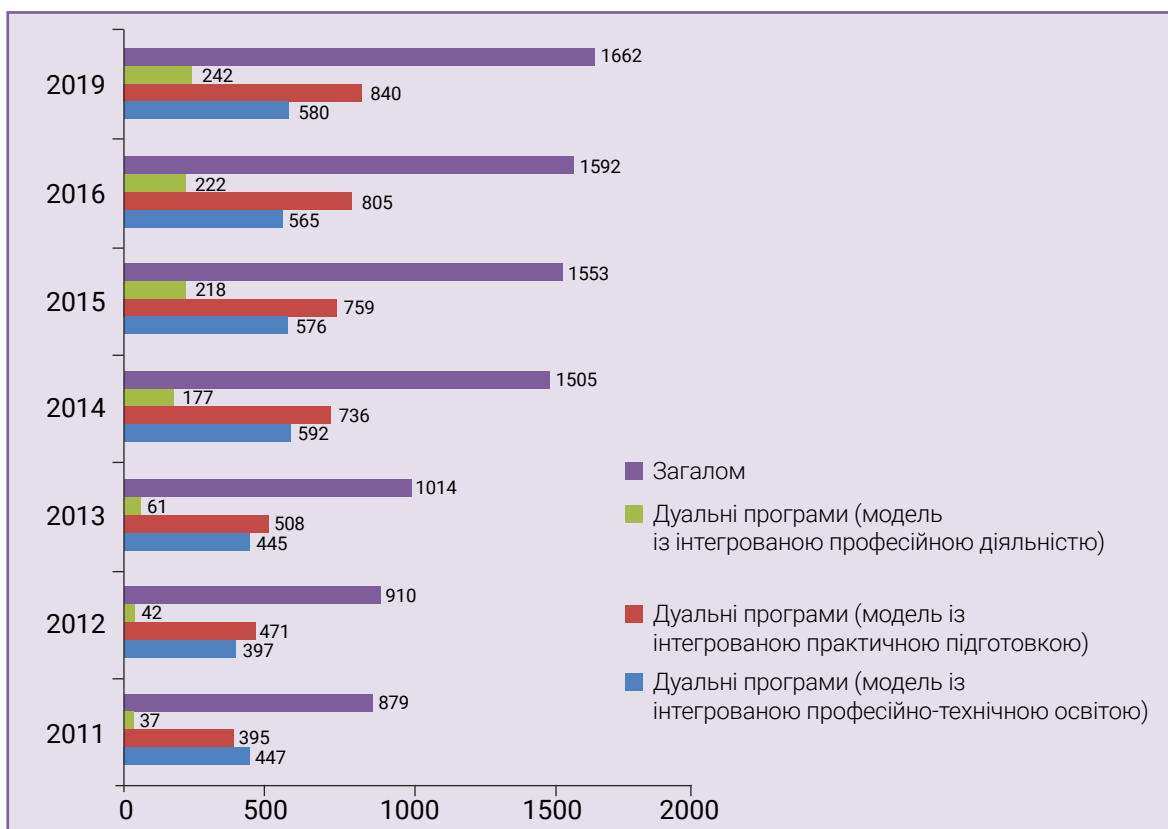


Рисунок 4. Динаміка зростання кількості дуальних освітніх програм у розрізі моделей дуальної вищої освіти в період з 2011 по 2019 рр. для навчання здобувачів, які отримували першу вищу освіту (бакалаврські програми)<sup>28</sup>

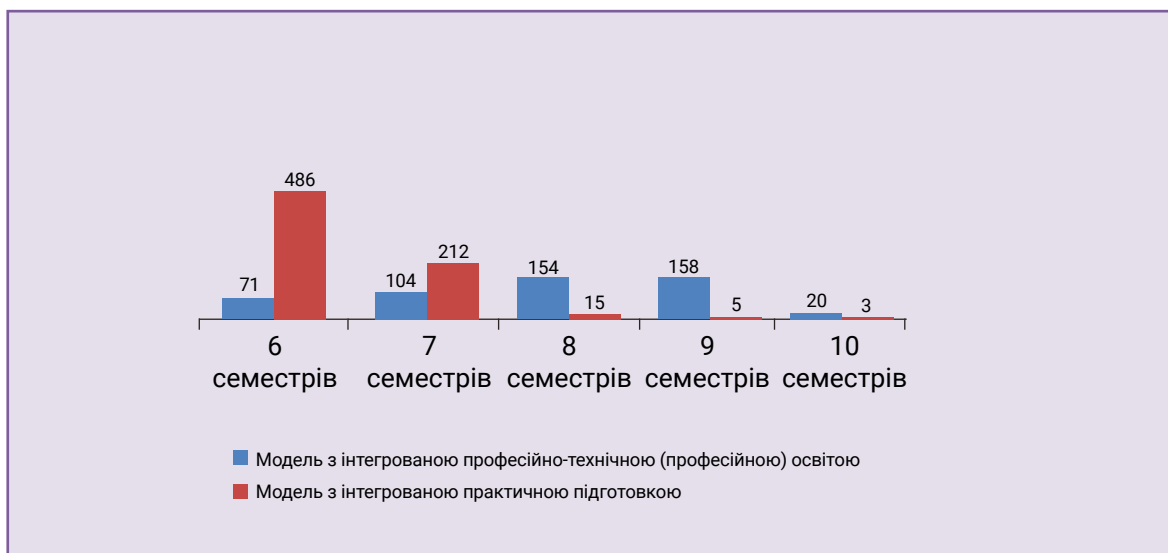


Рисунок 5. Кількість дуальних освітніх програм у розрізі моделей дуальної вищої освіти станом на 2019 рр. для навчання здобувачів, які отримували першу вищу освіту (бакалаврські програми) в розрізі середньої тривалості навчання (відсутні дані про 364 освітні програми)<sup>29</sup>

Кредити розподіляються залежно не від кількості годин практики, а від проєктів, що реалізуються здобувачами в період перебування на виробництві.

28 Duales Studium in Zahlen 2019. BiBB. 2020.  
URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020\\_AiZ\\_dualesStudium-2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf)

29 Duales Studium in Zahlen 2019. BiBB. 2020.  
URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020\\_AiZ\\_dualesStudium-2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf)

### Узгодження змісту освіти для організації навчання в ЗВО та компанії й розподіл кредитів ЄКТС

Нормативні вимоги щодо обсягу навчання в ЗВО та в компанії (тривалості теоретичної та практичної підготовки) на федеральному рівні не регламентуються. Лише в рекомендаціях Академічної ради встановлено не мінімальний, а максимальний обсяг часу перебування на навчанні в компанії — 50%<sup>30</sup>.

Кількість кредитів ЄКТС, яка має відводитись на навчання на підприємстві, на федеральному рівні теж не регламентується. Лише для професійних академій Конференцією міністрів освіти ФРН визначено мінімальний поріг у 30 кредитів для трирічної програми навчання на бакалавраті (для моделі із інтегрованою професійно-технічною (професійною) освітою). «При цьому теоретична та практична підготовка <...> прив'язується не до місць, а до змісту навчання, і за наявності відповідних передумов <...> кредити ЄКТС за теоретичну підготовку можуть нараховуватися і за ті періоди навчання, які проходять на підприємстві»<sup>31</sup>. Академічна рада наголошує, що саме заклади освіти визначають кількість кредитів, виділених на компоненту професійної/практичної підготовки, в своїх Положеннях про навчання<sup>32</sup>.

Постанова Конференції міністрів культури й освіти федеральних земель Німеччини визначає, що програма вважається дуальною виключно за умови забезпечення тісного і систематичного змістового й організаційного зв'язку між різними місцями навчання, а фрагментарне залучення роботодавців до підготовки чи оцінювання досягнень здобувачів не є достатніми для акредитації програми як дуальної. Саме надання доказів забезпечення цього тісного взаємозв'язку між різними місцями навчання й становить основу отримання акредитації. Позаяк саме цей критерій є найбільш проблематичним, ця вимога відображається в договорі між закладом освіти та підприємством.

Таблиця 3. Порівняльна таблиця особливостей організації освітнього процесу в межах класичної та дуальної вищої освіти

Складові	Класична вища освіта	Дуальна вища освіта
<b>Зміст освіти</b>	Грунтовна теоретична підготовка. Слабка або відсутня практична підготовка. Роботодавці не долучаються до визначення змісту освітніх програм.	Дуальні заклади вищої освіти перебувають у постійному діалозі з роботодавцями щодо змісту освіти, але чітко дотримуються освітніх стандартів, що забезпечують якість теоретичної підготовки. У державних ЗВО створюються спеціальні координаційні центри дуальної освіти; наявні єдині освітні програми для здобувачів освіти, які навчаються за денною та дуальною формою.
<b>Графік навчання та навантаження</b>	Обов'язкові канікули. Час на самопідготовку.	У дуальних ЗВО графік передбачає чіткий поділ на періоди навчання у закладі освіти та на підприємстві. У державних ЗВО практична підготовка відбувається завдяки канікулам та періодам самопідготовки. Найбільше навантаження передбачає модель поєднання навчання в закладі вищої освіти, закладі професійно-технічної освіти та на підприємстві. Студентам гарантується відпустка.

30 Empfehlungdes Hauptausschussesdes Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. BiBB. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf>

31 Упорядкування програм бакалаврату в професійних академіях до безперервної структури здобуття вищої освіти : рішення Конференції міністрів освіти від 15 жовт. 2004 р. Бонн, 2004. С. 1. URL: [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2004/2004\\_10\\_15-Bachelor-Berufsakademie-Studienstruktur.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_10_15-Bachelor-Berufsakademie-Studienstruktur.pdf)

32 Empfehlungdes Hauptausschussesdes Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. BiBB. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf>

Складові	Класична вища освіта	Дуальна вища освіта
<b>Організаційна складова</b>	Навчання потоками, більше можливостей для забезпечення індивідуальної траєкторії, більше свободи під час вибору курсів (формування навчального плану).	Укомплектовані групи (у дуальних ЗВО). У класичних університетах здобувачі навчаються з потоком.
<b>Фінансова складова</b>	У закладах державної форми власності навчання безкоштовне. Можливо отримання фінансової допомоги для певних категорій здобувачів освіти або стипендій від фондів та держави.	Окрім збереження всіх соціальних гарантій, здобувачі освіти отримують грошову винагороду від компанії (щомісячні виплати протягом періодів як теоретичної, так і практичної підготовки). У випадку моделі з інтегрованою професійною діяльністю – заробітну плату.
<b>Працевлаштування після випуску</b>	Більшість здобувачів освіти після випуску тестують свою конкурентоздатність на ринку праці в пошуках місця роботи, а також потребують період адаптації до робочих місць і особливостей роботи конкретного підприємства/установи.	Після випуску більшість здобувачів мають гарантоване робоче місце, практичний досвід роботи та можливості швидкого кар'єрного зростання з урахуванням вже проведених на підприємстві років, а також не потребують періоду адаптації. Так, випускникам дуальних програм відповідних спеціальностей можуть пропонувати менеджерські посади середньої ланки.

Залученість Німеччини до Болонського процесу загострило питання навчання студентів-дуальників за кордоном протягом семестру. Наразі частка цих здобувачів становить в середньому трохи менше 15%, що в тричі менше, ніж частка студентів, які здобувають вищу освіту поза системою ДВО<sup>33, 34</sup>. Так, «закордонний» семестр пропонується провести не тільки у закладі освіти, а й на базі компанії, яка навчаючи здобувачів у філіях/головному офісі в Німеччині, може запропонувати місце для навчання в філіях/головному офісі в інших країнах. Найактивніше цю практику запроваджують великі, зокрема, транснаціональні компанії.

### Графік організації освітнього процесу

Важливо зауважити, що блочний принцип, який передбачає чергування періодів навчання в закладі освіти та в компанії по три місяці, притаманний лише закладам професійно-технічної освіти, а також професійним академіям, що пропонують навчання виключно за дуальними програмами. У рамках автономії закладу вищої освіти, залежно від обраної моделі, потреб ЗВО та роботодавців, графік освітнього процесу може вибудовуватися по-різному та передбачати чергування місця навчання (ЗВО та компанії):

- щокілька днів;
- щокілька тижнів;
- щокілька місяців;
- перебування в компанії лише у вільний від навчання в ЗВО час та протягом канікул;
- будь-які інші (змішані) варіанти.

33 Hesser W. The dual system of higher education in countries outside of Europe : Report on the study tour. Helmut-Schmidt-Universität. 2019. URL: [https://edoc.sub.uni-hamburg.de/hsu/volltexte/2019/3234/pdf/Report\\_on\\_the\\_study\\_tour\\_The\\_dual\\_system\\_outside\\_200719.pdf](https://edoc.sub.uni-hamburg.de/hsu/volltexte/2019/3234/pdf/Report_on_the_study_tour_The_dual_system_outside_200719.pdf)

34 Woisch A., Willige J. Internationale Mobilität im Studium 2015: Projektbericht. Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH. 2015

Нижче наведено приклади розподілу часу у вищій школі за різними моделями.

Таблиця 4. Приклад інтегрованої моделі побудови графіку освітнього процесу

	Графік	ЗВО	Підприємство
<b>1-ша половина навчання</b>	1-й семестр	Заняття	Виробниче навчання та професійна школа два роки до іспиту в Торгово-промисловій палаті паралельно з заняттями в освітньому закладі
	2-й семестр	Заняття	
	3-й семестр	Заняття	
	4-й семестр	Заняття	
<b>2-га половина навчання</b>	5-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	Професійна кваліфікація у час, вільний від лекцій
	6-ий семестр	Заняття (очна форма навчання)	
	6-ий/7-ий семестр	Навчання за кордоном – навчання протягом шести тижнів у партнерському вищому навчальному закладі	
	7-ий семестр	Бакалаврська робота	Більша частина годин на виробництві

Таблиця 5. Приклад блочної моделі побудови графіку освітнього процесу

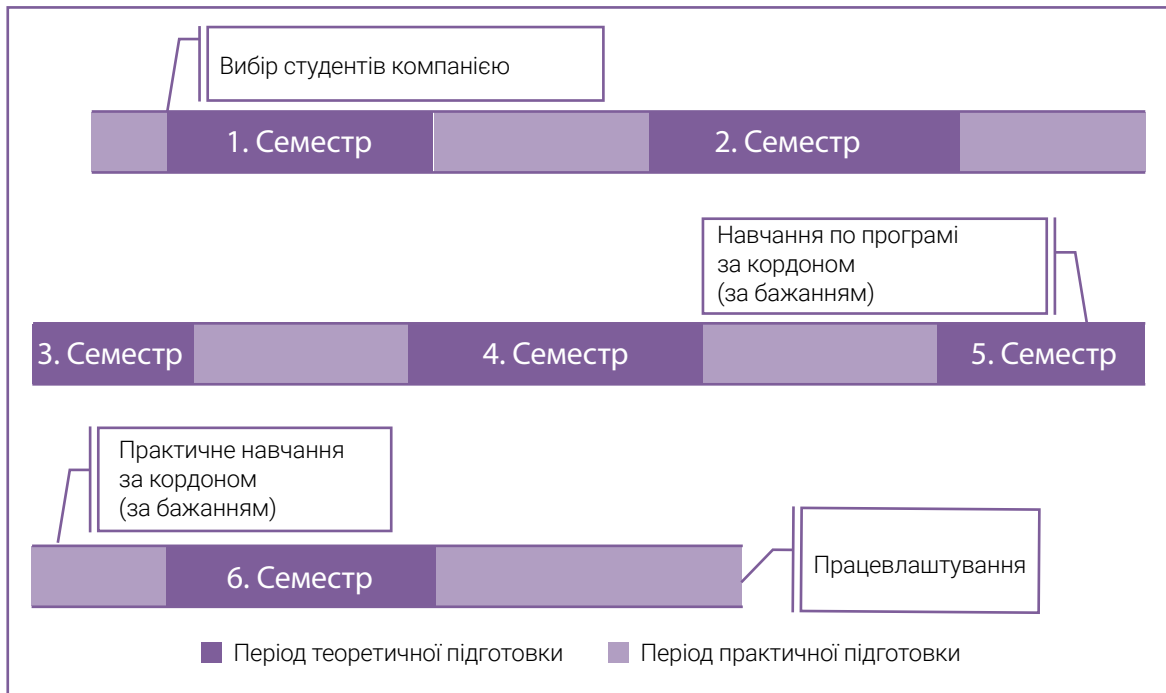
	Графік	ЗВО	Виробництво
<b>1-ша половина навчання</b>	1-й семестр	Навчання	У час, вільний від лекцій, на виробництві
	2.1. семестр	По 14 днів у ЗВО та на підприємстві (наприклад, перших два тижні березня період практики на підприємстві, наступні два тижні березня у вищому навчальному закладі, у час, вільний від лекцій, на підприємстві), іспит у Торгово-промисловій палаті	
	2.2. семестр		
	3.1. семестр		
	3.2. семестр		
<b>2-га половина навчання</b>	4-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	Виробниче навчання у час, вільний від лекцій
	5-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	Виробниче навчання у час, вільний від лекцій
	6-й семестр	Семестр практики	На підприємстві
	7-й семестр	Бакалаврська робота	Більша частина на підприємстві

Таблиця 6. Приклад часткової моделі побудови графіку освітнього процесу

	Графік	ЗВО	Виробництво
<b>1-ша половина навчання</b>	1-ше півріччя		Виробниче навчання
	2-ге півріччя		
	1-й семестр	Заняття	Виробниче навчання у час, вільний від лекцій
	2-й семестр	Заняття	
	3-й семестр	Заняття	
	4-й семестр	Семестр практики	Виробниче навчання зі складанням іспиту у Торгово-промисловій палаті
<b>2-га половина навчання</b>	5-й семестр	Заняття	Виробнича практика у час, вільний від лекцій
	6-й семестр	Заняття	
	7-й семестр	Бакалаврська робота	Більшою частиною на виробництві

Кредити розподіляються залежно не від кількості годин, проведених на виробництві, а від проєктів, що реалізуються здобувачем у періоди навчання в компанії. Виконання проєктів супроводжується та оцінюється також і ЗВО.

Берлінська школа економіки та права (ЗВО в Берліні) розробила схему для дуальних програм (рис. 6).



♦ Рисунок 6. Почерговість теоретичної та практичної підготовки

### Двосторонні та тристоронні договори

У системі дуальної освіти договори мають велике значення, адже регулюють відносини між трьома сторонами — закладом освіти, підприємством та здобувачем(-кою) освіти. За потреби доєднуються ще стейкхолдери — школи професійного навчання (у моделі з інтегрованою професійно-технічною освітою), навчальні центри та торгово-промислові палати. Процес складання та підписання договорів координується закладами освіти.

### Двосторонні договори між ЗВО та компаніями

Наприклад, типовий договір про дуальне навчання у федеральній землі Гессен включає пункти:

- «Предметом співпраці є спільна розробка та реалізація дуальної навчальної програми <...> Це означає чергування періодів навчання та практичної підготовки, що дає можливість студентам поєднувати навчання та здобуття професійної кваліфікації. ЗВО <...> розробляє програму дуального навчання в тісній співпраці з підприємством в інтересах усіх сторін».
- § 1 Відбір студентів: «Підприємство домовляється з закладом вищої освіти <...> про кількість студентів відповідної дуальної програми. Студентів для навчання в системі дуальної освіти відбирає підприємство <...> Підприємство укладає зі студентами договір про дуальне навчання».
- § 2 Обов'язки закладу вищої освіти <...>: «ЗВО <...> готує пропозицію щодо програми курсу, за винятком періодів практичної підготовки, згідно з положеннями про порядок навчання у ЗВО та положеннями про проведення іспитів. ЗВО тісно взаємодіє із підприємством у періоди навчання на підприємстві <...> Теоретичне навчання забезпечують

професори або позаштатні викладачі закладу освіти <...> Підприємство має можливість запропонувати ЗВО <...> своїх спеціалістів, котрі можуть читати лекції в рамках навчального курсу <...> ЗВО <...> дає можливість представникам підприємства брати участь у засіданнях ради ЗВО. Вони, зокрема, надають консультації з питань забезпечення якості, розробки та організації програм дуального навчання».

- § 3 Обов'язки підприємства: «Підприємство підтримує ЗВО <...> у навчальному процесі. Це уможливорює для студентів протягом періодів навчання в компанії брати участь у певних проєктах відповідно до положень про порядок навчання у ЗВО та положень про проведення іспитів <...> Зазвичай проєкти реалізуються на підприємстві. У окремих випадках проєкти можуть бути реалізованими також у співпраці з іншими підприємствами.

Підприємство надає місця на підприємстві. Це дає можливість забезпечити кураторство для кожного студента(-ки) фаховими спеціалістами <...> ».

### **Тристоронні договори між закладами освіти, підприємствами та здобувачами освіти**

Тристоронні договори є важливим інструментом захисту своїх прав сторін та чіткого визначення обов'язків їхніх партнерів. Наведемо приклад положень, закладених у тристоронньому договорі, розробленим дуальним університетом федеральної землі Баден-Вюртемберг (бакалавр природничих наук/бакалавр технічних наук):

- договір регулює обов'язки навчального центру (зазвичай на території підприємства) щодо ЗВО та студентів, а також зобов'язання студентів по відношенню до ЗВО та навчального центру компанії;
- підприємство повинно надати ЗВО докази, що його навчальний центр придатний для навчання здобувачів освіти;
- підприємство має забезпечити передачу студентам тих знань, навичок та професійного досвіду, що необхідні для досягнення освітніх цілей згідно з планом навчання на виробництві;
- підприємство має призначити працівників/працівниць (кураторів) із відповідною кваліфікацією відповідальними за професійну підготовку студентів та надати інформацію про цих осіб ЗВО (куратори зазвичай повинні мати вищу або рівнозначну освіту, а також достатній професійний досвід);
- підприємство повинно виплачувати студентам грошову винагороду в розмірі, що зазначена в цьому договорі;
- обов'язком здобувача(-ки) освіти є набуття знань, навичок та професійного досвіду під час навчання в компанії;
- студент(-ка) підпорядковується виробничому розпорядку та не має права розголошувати виробничі таємниці;
- після закінчення курсу навчання заклад освіти видає студенту/-ці документ про здобуття освіти, що містить інформацію про <...> практично-професійний досвід студента».

### **Статус здобувачів освіти на підприємстві**

Німецький здобувач освіти може перебувати на підприємстві у декількох статусах. Якщо йдеться про професійно-технічну освіту, то студент(-ка) має статус учня, що чітко регламентований на законодавчому рівні; стажера — найчастіше для здобувачів, які отримують першу вищу освіту; працівника — найчастіше ті, хто вже працювали та вирішили отримати першу чи другу вищу освіту. Оскільки кожна окрема земля має свої нормативні акти, що регулюють навчання в системі дуальної освіти, визначення статусу може бути питанням, яке розв'язується між ЗВО та компаніями. Інколи під час перекладу нормативних документів виникає плутанина, позаяк часто для означення діяльності здобувачів освіти в компанії використовується термін «працювати», а також «робоче місце».



### Координатори та куратори від сторін

Питанню координації дій між закладами освіти й компаніями приділяється велика увага, адже саме вона є основою для відповідності критерію забезпечення взаємозв'язку теорії та практики. Обов'язок забезпечення безперервної ефективної комунікації покладено на координаторів від ЗВО та компанії. Їхнє основне завдання — забезпечити взаєморозуміння щодо прав та обов'язків сторін. Інколи координатори від підприємства також є кураторами навчання здобувачів освіти.

Здобувачі освіти навчаються в компаніях під керівництвом кураторів (на рівні професійно-технічної освіти таких людей називають «майстри»), які є співробітниками/-цями підприємства або навчального центру. Кваліфікації та підготовка майстрів на рівні професійно-технічної освіти є жорстко регламентованими — від них вимагається наявність не тільки відповідних професійних кваліфікацій, а й методичної підготовки для роботи зі здобувачами. Майстром може стати тільки особа, яка пройшла відповідну підготовку та здала іспит, що підтвердив її спроможність навчати здобувачів.

На рівні вищої освіти жорсткі вимоги до кураторів відсутні. Передбачається, що вони матимуть вищу освіту та працюватимуть за профілем, що відповідає спеціальності здобувача. Наприклад, у законі про заклади вищої освіти землі Баден-Вюрттемберг зазначається, що особа, відповідальна за професійну підготовку, повинна мати «вищу освіту або рівнозначну освіту, а також достатній досвід роботи», а ключовим є те, що куратор має стежити за виконанням плану навчання в компанії.

### Інформування про можливості навчання в системі дуальної освіти

Набір здобувачів на навчання в системі дуальної освіти здебільшого залежить від доступу до вичерпної інформації про її переваги й наявні можливості в регіоні (федеральній землі). Так, ефективність коштів, вкладених компанією у навчання здобувача(-ки), залежить від його/її усвідомленого вибору власного професійного шляху загалом, та конкретної компанії для його початку зокрема<sup>35</sup>. Якщо здобувач(-ка) не впевнені в обраній спеціальності, то вони беруть на себе певні ризики, адже інколи у випадку дострокового розірвання договору підприємства можуть вимагати повернення інвестицій в навчання. Ба більше, поєднання навчання в закладі освіти та компанії вимагає від здобувача(-ки) розвинених навичок самодисципліни, самоорганізації, волі та цілеспрямованості, адже тільки молодь, яка усвідомлює, що певні жертви нині — це внесок в їхнє майбутнє, готова, наприклад, погодитися з майже повною відсутністю вільного часу та канікул (надається лише відпустка 25–30 днів протягом року).

Саме тому за роки розвитку дуальної вищої освіти, створено низку баз даних та онлайн-ресурсів, на яких можна ознайомитися з детальною інформацією. Наприклад, усіма пропозиціями дуальних програм або місць для навчання в компаніях на території окремої землі або на федеральному рівні<sup>36</sup>. Цей підхід є корисним й для закладів освіти, адже дає змогу розширювати свої мережі підприємств-партнерів (див. Додаток 3).

35 Kupfer F., Köhlmann-Eckel C., Kolter C. Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen. Bonn, 2014. S. 35. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7368>

36 <https://www.wegweiser-duales-studium.de>  
<https://www.iubh-dualesstudium.de>  
<https://www.azubiyo.de>

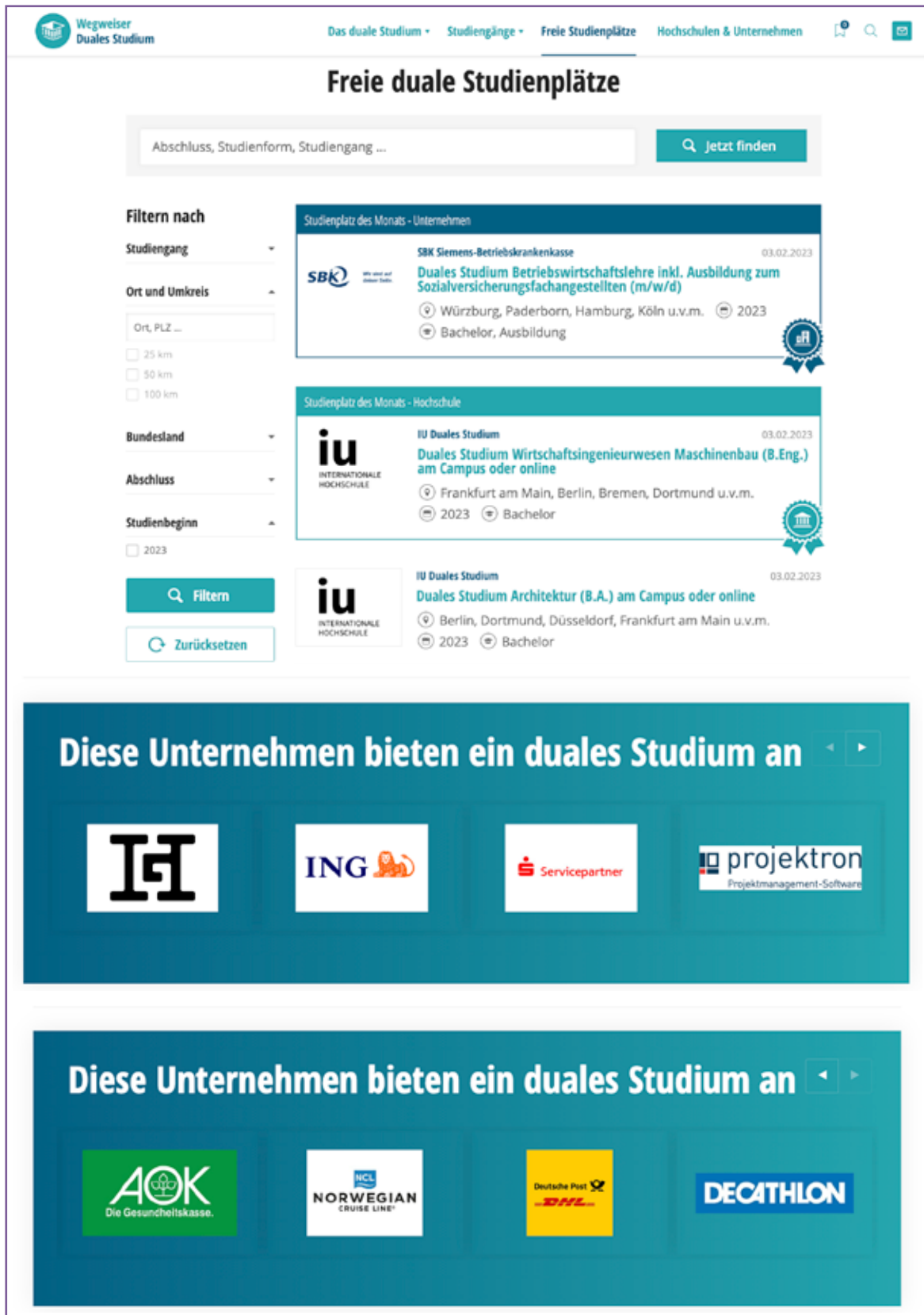


Рисунок 7. Скріншот сайту для пошуку місць для дуального навчання<sup>37</sup>.

37 <https://www.wegweiser-duales-studium.de/freie-studienplaetze/>

Пошук можна здійснювати за категоріями:

- вільні місця для навчання у поточному році;
- пошук за назвою підприємства;
- пошук за назвою закладу освіти;
- пошук за освітніми програмами/спеціальностями;
- пошук за освітнім рівнем;
- пошук за моделями організації навчання;
- пошук за тривалістю програм та роком початку навчання;
- пошук за місцем перебування навчання (радіус локації компанії/ЗО від міст);
- процедури та критерії відбору здобувачів.

Деякі землі навіть створюють так звані регіональні бренди. Так, функціонує «Дуальна освіта у федеральній землі Хессен» (див. Додаток 6) або «Дуальна вища освіта у федеральній землі Баварія», але особливості організації дуального навчання, погоджені стейкхолдерами на рівні окремих земель є обов'язковими лише для них, не розповсюджуючись на інших суб'єктів федерації.

Деталі про ці особливості відображено на окремих вебсторінках земель, присвячених питанням дуальної освіти, які часто містять інформаційні блоки:

- загальна інформація про бренд;
- інформація для здобувачів освіти;
- інформація для підприємств (яким критеріям має відповідати підприємство, щоб мати можливість пропонувати місця для навчання, а також процедури та поради щодо організації співпраці із закладами освіти).

Наразі ці бренди та об'єднання стейкхолдерів (консорціуми) діють у семи федеральних землях: Баварія, Баден-Вюртемберг, Бранденбург, Райнланд-Пфальц, Тюрингія, Хессен та Шлезвіг-Гольштайн.

**Suchen**

**Studienrichtung**

Wirtschaft | Sport | Technik | Sonstiges

Media | Informatik | Mathematik

Elektrotechnik | Kunststofftechnik

Maschinenbau | Biologie/Biotechnik

Chemie | Naturwissenschaften

Bauwesen | Ingenieurwissenschaften

Soziales und Gesundheit

**Studienabschluss**

Bachelor | Master

**Studienmodell**

Ausbildungsintegriert

Praxisintegriert

**Освітній напрям**  
Економіка, інженерія, інформатика, соціальна робота та охорона

**Випуск**  
Бакалавр, магістр

**Моделі навчання**  
З інтегрованою професійно-технічною освітою  
З інтегрованою практичною підготовкою

Рисунок 8. Організація сервісів для пошуку пропозицій для навчання в межах дуальної вищої освіти<sup>38</sup>

### Типи закладів вищої освіти, що пропонують можливості навчання в системі дуальної освіти

Лише в 2018 році створено Федеральне об'єднання з питань дуальної вищої освіти. Його мета полягає в тому, аби активізувати наукові дослідження у сфері освіти з питань дуального навчання та підвищити популярність дуальної вищої освіти. Об'єднання запрошує стейкхолдерів доєднатися до спеціально створеної платформи для обміну досвідом, покликаної підвищити обізнаність із цього питання й узгодити позиції щодо низки питань: різноманіття підходів до організації навчання в межах дуальних програм, покращення та забезпечення якості освіти, розвиток прикладних наукових досліджень, створення та впровадження інновацій, розвиток нормативно-правової бази, а також розвиток міжнародних зв'язків.

38 Studiengang-Datenbank. URL: <https://www.dualesstudium-hessen.de/studiengange>

Наразі декілька видів закладів вищої освіти пропонують поєднання теоретичної та практичної підготовки в межах дуальної освіти:

- університети прикладних наук (Fachhochschulen);
- професійні академії (Berufsakademien);
- професійні вищі школи (Fachschulen);
- дуальні вищі школи (Dualehochschulen);
- класичні університети (Universitäten).

З 1970 рр. університети прикладних наук визнано на законодавчому рівні закладами нового типу в системі вищої освіти Федеративної Республіки Німеччина. Орієнтовно 50% закладів вищої освіти цього типу є приватними. Їхньою специфічною освітньою функцією визначено організацію практико-орієнтованого навчання та дослідницької діяльності. Однією з особливостей є вимога наявності у викладачів професійного досвіду роботи у відповідній галузі. Ці заклади освіти в різних землях можуть мати інші назви, як-от Hochschulen або Technische Hochschule (заклад вищої технічної освіти). Окремо можна використати заклади вищої освіти цього типу, що готують спеціалістів для державної служби (Verwaltungsfachhochschulen), зокрема митників. Їхнє навчання повністю регулюється на рівні Федерації.

Професійні академії (Berufsakademien) є закладами вищої освіти, які спеціалізуються саме на дуальних освітніх програмах. Перший такий заклад створено у 1974 році в Баден-Вюртемберзі в межах експерименту, що поклав початок державній політиці розвитку системи дуальної вищої освіти<sup>39</sup>.

Професійні школи (Fachschulen) пропонують дворічні курси за вузьким колом спеціальностей (лише 160) у галузях, як-от сільське господарство, машинобудування, інженерія, дизайн, бізнес, соціальна робота.

Університети прикладних наук зі значним відривом є найбільшими оферентами дуальних програм – 71% від загального обсягу пропозицій; 14,5% пропонується дуальними вищими школами, 9% – професійними академіями, і лише 3% – класичними університетами (рис. 2.9). Наразі спостерігається тенденція перетворення професійних академії в університети прикладних наук, за умови відповідності вимогам, зокрема можливості здійснення наукових досліджень та орієнтація на практичну підготовку здобувачів.

За даними Федерального інституту професійної освіти здобувачі, які навчаються за спеціальними дуальними програмами, становлять менше 1% від загальної кількості студентів, які навчаються в класичних університетах; в університетах прикладних наук їх вже 13% (кожний сьомий)<sup>40</sup>. Прикметно, що саме серед здобувачів освіти, які навчаються в системі дуальної освіти, частка тих, хто не завершує навчання є значно меншою за середній показник – 7% та 28%<sup>41–42</sup>.

39 Nolting T., Beedgen R. Rethinking the relation between higher education and employment – The dual study system of the Baden-Wuerttemberg Cooperative State University as a new way of integrating theory and practice. 2013.  
URL: <http://www.pef.uni-lj.si/fileadmin/Datoteke/Mednarodna/conference/wher/after/nolting-proceedings.pdf>

40 Duales Studium in Zahlen 2019. BiBB. 2020. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020\\_AiZ\\_dualesStudium-2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf)

41 Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen : Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012. Forum Hochschule 4/2014. Hannover, 2014. S.3.  
URL: [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201404.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf)

42 Kupfer F., Köhlmann-Eckel C., Kolter C. Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen. Bonn, 2014. S. 35.  
URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7368>

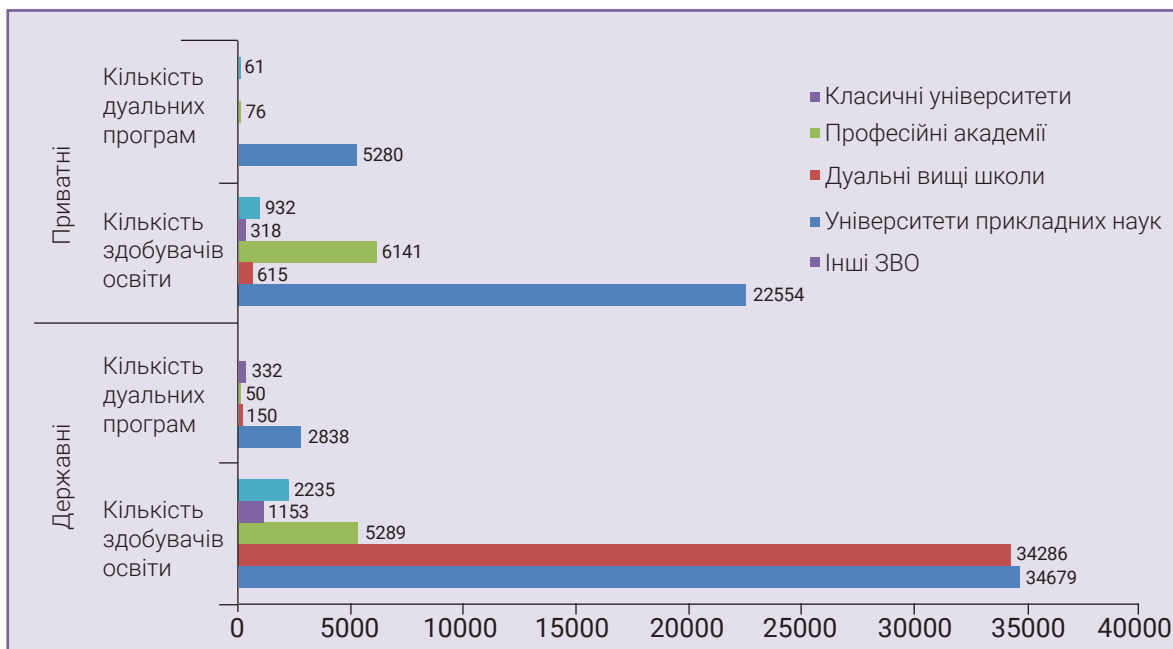


Рисунок 9. Кількість дуальних освітніх програм та здобувачів освіти, які за ними навчаються, з розбивкою за видом та формою власності ЗВО у ФРН (2019)<sup>43</sup>

## Фінансові питання

Компанії зазвичай самостійно покривають витрати на навчання на своїй базі, не отримуючи від держави преференцій, податкових пільг тощо. Інакше кажучи, на федеральному рівні не передбачені спеціальні програми підтримки підприємств, які інвестують у навчання здобувачів освіти. Однак роботодавці можуть брати участь у конкурсах на гранти від Європейського Союзу або окремих земель. На додачу, незалежно від періоду (навчання в ЗВО чи на підприємстві) здобувач отримує від компанії щомісячну грошову винагороду (в середньому €400–1400)<sup>44</sup>. В окремих випадках компанії також покривають вартість навчання здобувача у закладі освіти (мова йде про приватні ЗВО). Як вже зазначалося, компанія може включити пункт про повернення коштів, витрачених на навчання здобувача(-ки), за умови незавершення курсу навчання. У випадку дострокового розірвання договору, здобувач, який навчається за окремою дуальною програмою, не втрачає своє місце в закладі освіти, якщо встигає в зазначений термін знайти нову компанію (здобувачі, які поєднують навчання в класичному університеті та компанії, у разі втрати місця в компанії продовжують навчання зі своїм потоком). У землі Баден-Вюртемберг передбачена норма про пошук нового роботодавця для проходження навчання у строк до 8 тижнів, інакше здобувач освіти зовсім не матиме змогу завершити навчання. Всі ці деталі часто опубліковано на сайтах компаній та окремо обговорюються між здобувачем та компанією під час інтерв'ю (під час відбору компанією здобувачів на навчання) та закріплюються у договорах<sup>45</sup>.

Найвагомим аргументом, аби ухвалити рішення про створення в компанії місць для навчання, є підрахунок співвідношення витрат на навчання до доходів від виробничої діяльності здобувача та економії на витратах на пошук нових працівників. Більше інформації про методику підрахунку доходів та витрат німецьких підприємств висвітлено в Додатку 5.

43 Duales Studium in Zahlen 2019. BiBB. 2020. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020\\_AiZ\\_dualesStudium-2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf)

44 Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF): website. URL: [www.stipendienlotse.de](http://www.stipendienlotse.de)

45 Braun G., Schlüter A. Erfolgsmodell Duales Studium. Leitfaden für Unternehmen. 2018. URL: [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Duales-Studium.pdf/\\$file/Duales-Studium.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Duales-Studium.pdf/$file/Duales-Studium.pdf)

## Тренди

Варто зазначити, що процес формування системи дуальної вищої освіти в Німеччині триває. Так, оновлено відповідні методичні рекомендації Федерального Інституту професійної освіти, в яких окреслюється перелік моделей, які варто включити в національний патерн системи МДВО. Зазначається також про тенденцію щодо надання переваги моделі з інтегрованою практичною підготовкою (50,5%), а також спостерігається тенденція до зростання кількості партнерів-підприємств та здобувачів освіти, які обирають дуальне навчання, а також дуальних програм, унаслідок чого вони утвердилися в статусі окремого профілю освіти; з'являються новий вид закладів дуальної вищої освіти – професійні академії; на рівні федеральних земель продовжується створення парасолькових брендів; було створено Федеральне об'єднання з питань дуальної вищої освіти Німеччини.

# РОЗДІЛ 2. ОГЛЯД ДОСВІДУ АДАПТАЦІЇ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДО НАЦІОНАЛЬНИХ КОНТЕКСТІВ ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

## ОГЛЯД СВІТОВОГО ДОСВІДУ АДАПТАЦІЇ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДО НАЦІОНАЛЬНИХ КОНТЕКСТІВ

Німеччина завдяки низці інституцій «експортує» дуальну освіту в країни, зацікавлені у налагодженні діалогу закладів освіти та роботодавців з метою забезпечення економіки висококваліфікованими працівниками (див. Додаток 1)<sup>46, 47, 48</sup>. Ці ініціативи досить різноманітні: орієнтовані на різні рівні менеджменту дуальної освіти (державний, галузевий/регіональний, рівень окремих закладів освіти/компаній, торгово-промислових палат) та на різні освітні рівні (рівень вищої та фахової передвищої й/чи рівень професійно-технічної освіти), а їх успішність здебільшого залежить від низки факторів, як-от економічний, політичний, історичний, соціальний. Деякі ставлять за мету створення законодавчо-нормативної рамки на державному рівні, інші – проведення просвітницько-інформаційної кампанії та/чи імплементації пілотних проектів. Варто зазначити, що значна частка ініціатив оцінюються як частково успішні або неуспішні<sup>49</sup>, адже згортаються без міжнародної підтримки та не досягають в короткостроковій перспективі поставлених завдань. Україні, яка наразі тільки формує «правила гри», корисно вивчати досвід країн зі схожими соціально-економічними умовами, щоб уникнути помилок та не втратити «філософію» дуальної освіти в процесі адаптації.

Розглянемо наявний міжнародний досвід за макрорегіонами.

46 Dual study programmes in global context: Internationalisation in Germany and transfer to Brazil, France, Qatar, Mexico and the US / Graf L., Powell J., Fortwengel J., Bernhard N. 2014. URL: <https://opus4.kobv.de/opus4-hsog/frontdoor/index/index/docId/2431>

47 Giannelli N., Sergi V. Employability as a policy goal of the dual training system school-work of internship in Italian high schools, with a look at the German model. 2017. URL: [http://www.econ.uniurb.it/RePEc/urb/wpaper/WP\\_17\\_02.pdf](http://www.econ.uniurb.it/RePEc/urb/wpaper/WP_17_02.pdf)

48 Powell J., Fortwengel J. Made in Germany – Produced in America? How Dual Vocational Training Programs Can Help Close the Skills Gap in the United States. 2014. URL: <http://hdl.handle.net/10993/17092>

49 Dual education: a bridge over troubled waters? / Chatzichristou S., Ulicna D., Murphy I., Curth A. European Parliament. 2014. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/529072/IPOL\\_STU\(2014\)529072\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/529072/IPOL_STU(2014)529072_EN.pdf)



## ЄВРОПА

Уперше в історії європейської професійної освіти чергування періодів навчання в закладі освіти та на виробництві на базі чітко визначених зобов'язань сторін зазначено в Промисловому кодексі Німецької Імперії 1871 року та в «Законі про учнівство» 1889 року в Данії<sup>50</sup>. Внаслідок впливу соціальних, економічних, культурних факторів та філософських течій сформувались деякі моделі професійної освіти, що беруть витоки зі Середньовіччя й відрізняються між собою механізмами державного регулювання, характером зв'язків із ринком праці та залучення соціальних партнерів, підходом до визначення й оцінки професійних кваліфікацій тощо<sup>51,52,53</sup>.

Наразі у країнах ЄС простежується переорієнтація національних освітніх систем «від соціалізації в національній культурі до розробки спільної освітньої політики щодо підготовки кваліфікованих фахівців для життя і роботи в умовах ринково орієнтованої конкурентної глобальної економіки»<sup>54</sup>. Так, закладам вищої освіти рекомендується переймати принцип посилення зв'язку між теоретичною та практичною підготовкою й запроваджувати аналоги дуальної освіти: «Навчання на робочому місці, дуальне... навчання є пріоритетом Стратегічної рамки співпраці європейських країн в галузі освіти та навчання, Європейської стратегії розумного, стійкого та і всебічного зростання...»<sup>55</sup>. Імплементується проект «Розробка європейських підходів і методів до дуального навчання» (DEWBLAM), що має на меті створення загальноєвропейської платформи дуального навчання у закладах вищої і професійної освіти<sup>56</sup>. Створено Європейську мережу кооперативної (дуальної) вищої освіти, основним завданням якої є її просування впровадження у Європейських університетах<sup>57</sup>.

Розглянемо кілька кейсів деяких європейських країн (окрім Німеччини та України, яким присвячено окремі розділи).



### Молдова

Німецьке товариство міжнародного співробітництва (GIZ) завдяки фінансуванню Міністерства економічного співробітництва та розвитку надає підтримки уряду Молдови для розвитку дуальної професійної освіти. У 2018 році національним урядом затверджено Положення про дуальну професійно-технічну освіту, яке визначає ролі закладів освіти, роботодавців та торгово-промислових палат. На ту мить налагодили співпрацю між 70 компаніями з 15 секторів економіки та 30 закладами освіти щодо спільної підготовки 1100 здобувачів освіти в форматі дуальної освіти. На Торгово-промислову палату було покладено сертифікацію 79 наставників. Роботодавці розробили 15 професійних стандартів і разом із закладами освіти створили навчальні програми та плани, а також навчально-методичні матеріали.

50 Лей С. Учнівство в професійній освіті й навчанні країн Європейського Союзу. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. 2016. №12. С. 116-126.

51 Greinert W. D. The "German System" of Vocational Training. History, Organization, Prospects, Nomos, Baden Baden. 1994.

52 Greinert W.D. European vocational training «systems» – some thoughts on the theoretical context of their historical development. Vocational Training. 2004. № 32. P. 18–20.

53 Greinert W.D. European vocational training systems: the theoretical context of (VET) in Europe in a comparative perspective: Proceedings of the first international conference. Florence, October 2002. Vol. I. The rise of national VET systems in a comparative perspective. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. P. 17-27.

54 Дернова М. Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2014. Вип. 2. С. 137-145. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD\\_2014\\_2\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_2_19) (дата звернення: 15.07.2020).

55 Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe. Vocational Education and Training in Europe – Perspectives for the Young Generation. BiBB. 2012. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/memorandumvocational\\_education\\_and\\_training\\_2012.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/memorandumvocational_education_and_training_2012.pdf)

56 DEWBLAM - Developing European Work Based Learning Approaches and Methods. 2003. URL: [https://www.up2europe.eu/european/projects/dewblam-developing-european-work-based-learning-approaches-and-methods\\_119720.html](https://www.up2europe.eu/european/projects/dewblam-developing-european-work-based-learning-approaches-and-methods_119720.html)

57 European Network of Cooperative and Work Integrated Higher Education. European Commission. URL: <https://cwihe.com/>



## Сербія

У межах реалізації проекту «Реформа професійної освіти та навчання» у співпраці з Офісом міжнародної співпраці Німеччини парламент Сербії ухвалив закон про дуальну (професійно-технічну освіту) освіту в 2017 році. Ініціаторами законодавчої ініціативи були Торгово-промислова палата Сербії та Сербське міністерство освіти, науки та технологічного розвитку, які пріоритезували модернізацію професійної освіти для насичення національної економіки робочою силою зі затребуваними кваліфікаціями. Передбачається створення переліку вимог до компаній, що виявили бажання навчати здобувачів освіти, а функція перевірки їхньої відповідності цим вимогам покладено на торгово-промислову палату. Також ТПП призначає екзаменаторів із профільних спеціалістів для проведення підсумкового іспиту та сертифікації здобувачів освіти відповідно до розроблених внутрішніх положень.

Компанії та професійні об'єднання долучаються до процесу розробки освітніх програм. Протягом навчання здобувача / здобувачки освіти може навчатися в кількох компаніях. Вимагається обов'язкове укладання договорів між закладами освіти та компаніями, а також між компаніями і здобувачами освіти, які окреслюють зміст та умови навчання на робочому місці. Максимальна тривалість часу навчання на робочому місці не може перевищувати шість годин на день, тобто 30 годин на тиждень. Здобувачі освіти отримують фінансову винагороду в розмірі не менше 70% мінімальної зарплати співробітника на відповідній посаді. До того ж роботодавці покривають витрати на захисний одяг і обладнання, транспортні витрати, харчування та страхування від нещасних випадків, доплату наставникам. Наголошується на важливій ролі професійної орієнтації.

Закон набрав чинності в 2019 році. Наразі триває робота над розробленням відповідних нормативних актів.



## Словаччина

У 2012 році розпочато співпрацю Німеччини та Словаччини, а у 2019 році оновлено Спільну декларацію про наміри<sup>58</sup>, що створює підґрунтя для підтримки зусиль Міністерства освіти Словаччини з реформування системи освіти. З 2015 року ведеться робота над запровадженням дуальної (професійно-технічної та вищої) освіти.

Для навчання на робочому місці може бути відведено до 50% часу. За здобувачами зберігається академічна стипендія, а також гарантується виплата грошової винагороди від компанії.

Компанії організують проходження наставниками спеціальної підготовки, що завершується кваліфікаційним іспитом. Роботодавці, залучені до підготовки майбутніх працівників(-ць), можуть претендувати на податкові пільги. До того ж малі та середні підприємства можуть отримати пряму фінансову допомогу в розмірі €1000 на одного здобувача на рік, а великі компанії €700. Єдиною вимогою є гарантування навчання на підприємстві обсягом не менше 400 годин. Якщо ця частка становить від 200 до 400 годин практичного досвіду, то виплати зменшуються на 50%.

<sup>58</sup> Teaming up to master the challenges in VET. – 2019. – URL: <https://www.bibb.de/govet/en/104175.php>

## АЗІЯ



## Казахстан

Дуальна освіта впроваджується з 2012–2013 рр.<sup>59</sup>, коли Міністерством освіти і науки Республіки Казахстан (РК) та Німецьким товариством міжнародного співробітництва (GIZ) підписано Угоду про реалізацію пілотного проєкту «Впровадження дуального навчання в Казахстані». Цей документ передбачає надання експертної підтримки Національній раді з підготовки кадрів з метою адаптації принципів дуального навчання з урахуванням потреб економіки РК. Пріоритезовано галузі, як-от сільське господарство, транспорт, металургія і машинобудування, нафтогазове і хімічне виробництво. Варто зазначити аспект запровадження нових професій, визнаних у ФРН: «промисловий механік», «промисловий електрик», «електронщик автоматизованої техніки», «мехатронік сільськогосподарських машин». Так, в експерименті беруть участь 174 заклади професійно-технічної освіти з різних регіонів. Міністерство освіти Казахстану запропонувало оподатковувати дохід підприємств, що надають місця для навчання в межах дуальної освіти, з вирахуванням суми витрат на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів з коефіцієнтом 1,5<sup>60</sup>. На початковому етапі для мотивації підприємств з державного бюджету виділено понад один млн доларів США.

Із власною ініціативою виступають ЗВО (Екібастузський інженерно-технічний інститут імені академіка К. Сатпаєва, Казахський Державний університету імені А. Байтурсинова), адже єдиної державної програми для рівня вищої освіти не розроблено<sup>61</sup>.

Внесено зміни до Трудового кодексу<sup>62</sup>. Пропонується включити норми в проєкт Підприємницького кодексу про квотування робочих місць (>3%) для навчання здобувачів освіти, а також передбачити доплату наставникам.



## Китай

Німецько-Китайська торгово-промислова палата в м. Шанхай сприяє впровадженню дуальної освіти для бакалаврських програм та побудові системної співпраці між закладами освіти Німеччини та Китаю. Так, у 2019 році у ФРН відбулася перша зустріч зацікавлених закладів обох країн<sup>63</sup>. Наразі основною перешкодою на шляху створення умов для гнучкої співпраці закладів освіти та компаній є поточні норми законодавства.

59 Брагінец Л. Возможности дуального обучения в системе «вуз-производство». URL: [http://test.ksu.edu.kz/images/news/slider/2016/portfolio/1\\_braginiec\\_lyudmia\\_alekseevna.pdf](http://test.ksu.edu.kz/images/news/slider/2016/portfolio/1_braginiec_lyudmia_alekseevna.pdf)

60 Гилева Н.В. Правовые аспекты применения дуальной системы образования в Республике Казахстан. Вестник КазНУ. 2015. URL: <https://articlekz.com/article/16841>

61 Белаш В.С., Власюк А.І., Семенец Л.В. Дві постанови керівних органів СРСР 1932-1936 років, які сформулювали основні принципи організації виробничої практики студентів ВНЗ. Науково-технічна конференція інституту інтеграції навчання з виробництвом. Вінниця, 2017. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-ininv/all-ininv-2017/paper/view/2249>

62 Шахтыбай А. Қ., Лекеров Е.Б. Пролемы дуального образования в республике Казахстан. Вестник Казахско-Русского Международного университета. 2019. №1(26). URL: <http://rmebrk.kz/journals/5211/34891.pdf#page=163>

63 Hesser W. The dual system of higher education in countries outside of Europe : Report on the study tour. Helmut-Schmidt-Universität. 2019. URL: [https://edoc.sub.uni-hamburg.de//hsu/volltexte/2019/3234/pdf/Report\\_on\\_the\\_study\\_tour\\_The\\_dual\\_system\\_outside\\_200719.pdf](https://edoc.sub.uni-hamburg.de//hsu/volltexte/2019/3234/pdf/Report_on_the_study_tour_The_dual_system_outside_200719.pdf)



## Таїланд

У країні виділено дев'ять регіональних кластерів кооперативної (дуальної) освіти, де 100 закладів вищої освіти пропонують елементи практичної/професійної підготовки в межах академічного навчання у співпраці з понад 13 тис. компаніями-партнерами. Роботодавцям забезпечено повернення витрат на навчання здобувачів шляхом податкових пільг<sup>64</sup>.

Першим впровадив кооперативну (дуальну) освіту у 1993 році Технологічний університет Суранарі, запропонувавши здобувачам освіти можливість навчатися в компаніях протягом шістнадцяти тижнів на III курсі та довшого періоду на IV курсі. Заохочуються й довші періоди навчання в компанії, зокрема на повний робочий день з офіційним працевлаштуванням<sup>65</sup>. Університет Валайлака з 2013 року забезпечує схожі умови здобувачам, які вивчають туристично-готельне господарство<sup>66</sup>. Готелі пропонують проживання, харчування та оплату проїзду, а також щомісячну або щоденну грошову винагороду.

ЗВО розробляють критерії до компаній-партнерів та укладають із ними двосторонні угоди про співпрацю, оновлюючи їх щороку; а от оформлювати відносини із кожним окремим здобувачем не є обов'язковим. Кількість кредитів ЄКТС, що відводяться на практичну/професійну підготовку, є досить незначною — менше 10% від загальної кількості, відведених на програму. Однак здобувачі освіти зацікавлені, оскільки в деяких випадках компанії гарантують працевлаштування одразу після випуску або вже на IV курсі, часто пропонуючи менеджерські посади середнього рівня.

## ЛАТИНСЬКА АМЕРИКА



### Коста-Ріка

Коста-Ріка ухвалила закон про дуальну професійну освіту у 2019 році, вводячи в законодавче поле визначення: «Дуальна освіта передбачає теоретичну та практичну підготовку здобувачів освіти, що надасть їм можливість розширити знання у певній галузі, здобути практичний досвід, (перше) робоче місце, і водночас забезпечить компаніям достатній рівень кваліфікацій людського капіталу»<sup>67</sup>. Це рішення частково інспіроване результатами дослідження ефективності державного фінансування сфери освіти: щорічні інвестиції у сферу освіти з 2011 по 2017 рр. становили 6,9% ВВП, а ефективність фінансування оцінено в 78,4% (як порівняти зі середнім показником видатків на освіту в країнах Латинської Америки — 3,8%, а ефективності — 92,2%)<sup>68</sup>. Цю ініціативу підтримали Посольство Німеччини та Німецьке бюро міжнародного співробітництва (GOVET), які надавали консультації національному уряду та соціальним партнерам<sup>69,70</sup>.

64 Srisaan W. Development of cooperative and work-integrated education (CWIE) in Thailand and ASEAN. Bangkok, Thailand: Thai Association for Cooperative Education (TACE), 2014.

65 Sirijeerachai G. Managing SUT cooperative education: Can it be the best practice in Thailand? Thai Journal of Cooperative Education. 2009. №1(1). P. 39-55.

66 Reinhard K., Pogrzeba A. Comparing Thai models to Duale Hochschule Baden-Wuerttemberg model. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education. 2016. №17(3). P227-247. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120044.pdf>

67 Salas R. Ley De Educación Dual №20.786. Asamblea Legislativa De La República De Costa Rica, 2019. URL: <http://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/20786.pdf>

68 Education: More Investment, Better Results? Central America Data. 2019. URL: [https://centralamericadata.com/en/article/home/Education\\_More\\_Investment\\_Better\\_Results](https://centralamericadata.com/en/article/home/Education_More_Investment_Better_Results)

69 Costa Rica passes a law on dual vocational education and training. GOVET. 2019. URL: <https://www.bibb.de/govet/en/100870.php>

70 Salas R. Ley De Educación Dual №20.786. Asamblea Legislativa De La República De Costa Rica, 2019. URL: <http://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/20786.pdf>

Так, встановлюється мінімальний вік здобувачів, які можуть навчатися за дуальною формою – 18 років. Не передбачено зобов'язання роботодавців виплачувати грошову винагороду, якщо ж за домовленістю сторін виплата узгоджена, вона повинна бути не меншою за 30% мінімальної заробітної плати. Оскільки соціальні гарантії були відсутні, а перелік обов'язків роботодавців обмежений, закон викликав хвилю протестів студентів, які вважали, що їх перетворюють у дешеву робочу силу<sup>71</sup>.



## Мексика

Із 2013 року розпочалася співпраця Міністерства освіти Мексики, Національної асоціації роботодавців та Німецько-мексиканської торгово-промислової палати. Федеральний уряд Німеччини та уряд Мексики домовились про спільне фінансування проекту по €5 мільйонів з кожної сторони. На жаль, інформації про результати ініціативи з адаптації німецького досвіду організації дуального навчання до національного контексту обмаль.

## АФРИКА

Досвід країн Африканського континенту описано мало й радше обмежується окремими кейсами.



## Намібія

Єдиним закладом вищої освіти країни, що запровадив кооперативну (дуальну) освіту є Намібійський університет науки і технологій. Так, усі бакалаврські програми оновлено та включено компонент навчання в компаніях. У 2010 році засновано Центр кооперативної (дуальної) освіти, що покликаний розвивати взаємозв'язки ЗВО з роботодавцями. Пізніше Центр почав працювати на національному рівні, популяризуючи ініціативу на семінарах для ЗВО й роботодавців.

Міністерство освіти ухвалило рішення про створення національної робочої групи для роботи над національною стратегією кооперативної (дуальної) освіти та запрошення у 2013 році міжнародних експертів для фасилітації процесу обговорень широкого кола національних стейкхолдерів. Слід зауважити про певну особливість національного контексту: відсутність офіційної реєстрації у більшості компаній, низька частка тих, які виявляють бажання навчати здобувачів навіть останніх курсів. Ситуацію рятує те, що уряд є найбільшим роботодавцем, а також залучення іноземних компаній, що трактується як забезпечення здобувачам «з країни із економічним контекстом третього світу доступ до досвіду перебування в компаніях, які пропонують умови першого світу»<sup>72</sup>. Однак законодавство, зокрема трудове, не регулює багато питань, як-от питання статусу здобувачів під час перебування в компанії, грошової винагороди чи соціального захисту, а роботодавці з власної ініціативи рідко виявляють бажання виплачувати грошову винагороду здобувачам.

71 President Alvarado signs controversial dual education law. The Tico Times. 2019. URL: <https://ticotimes.net/2019/09/12/president-alvarado-signs-controversial-dual-education-law>

72 Pogrzeba A., Townsend R., Pop A. A comparative study of cooperative education and work-integrated learning in Germany, South Africa, and Namibia. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 2016. №17(3). P. 249-263. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120050.pdf>



## Південно-Африканська Республіка

Кооперативна освіта почала розвиватися у ПАР з 1979 року на базі адаптації німецького досвіду роботи університетів прикладних наук<sup>73</sup>. ПАР — країна, що розвивається та не має власної промислової бази, однак робить ставку на іноземні компанії, зокрема 600 німецьких<sup>74</sup>.

Розподіл часу між навчанням в ЗВО та в компанії відбувається за різними моделями, зокрема дозволено навчання в компанії в канікулярний період або протягом усього III курсу<sup>75</sup>. Гнучкий підхід застосовано до унормування виплат грошової винагороди: понад половина здобувачів отримують від компанії грошову винагороду. Ще третина перебувають у компаніях у статусі волонтерів, які отримують цінний професійний та життєвий досвід, а решта отримує грошову підтримку від держави<sup>76</sup>.

## ОКЕАНІЯ



### Австралія

Налагодження співпраці ЗВО та роботодавців посилилось завдяки намаганням уряду зменшити залежність як підприємств, так й закладів освіти від державного фінансування, а також приватизації<sup>77</sup>. Однак уряд підтримав пілотний проект вартістю 9,2 млн австралійських доларів, що запроваджувався у період 2016–2020 рр., з метою уможливити навчання здобувачів, які отримують освіту за STEM-спеціальностями, у компаніях із п'яти ключових галузей економіки країни<sup>78</sup>.



### Нова Зеландія

Уся підготовка здобувачів освіти на робочих місцях проводиться в межах окремої державної програми New Zealand Apprenticeships, затвердженої спеціальною комісією, що забезпечує дотримання стандартів якості та надає вичерпну інформацію про місця навчання<sup>79</sup>. Для пошуку місць для навчання в компаніях залучено понад 30 спеціалізованих галузевих організацій (Industry Training Organisations)<sup>80</sup>. Для кожної галузі розроблено власні вимоги до здобувачів з метою формування у випускників затребуваних кваліфікацій та підвищення відсотка населення, що працює за спеціальністю<sup>81</sup>.

73 Du Pré R.H. Hitting the ground running: Work-integrated learning and skills development in South Africa. International Business and Economics Discussion Papers. 2013. №1. P. 92-107. URL: [http://www.ravensburg.dhbw.de/fileadmin/Ravensburg/Dokumente\\_Bilder\\_Contentbereich/International\\_Business/DHBW\\_RV\\_IB\\_IBE\\_Vol.\\_1\\_Final\\_2.pdf#page=92](http://www.ravensburg.dhbw.de/fileadmin/Ravensburg/Dokumente_Bilder_Contentbereich/International_Business/DHBW_RV_IB_IBE_Vol._1_Final_2.pdf#page=92)

74 German companies in South Africa : German Embassy Pretoria. 2015. URL: [http://www.southafrica.diplo.de/Vertretung/suedafrika/en/06\\_\\_Economy/1\\_\\_Ger\\_\\_SA/Ger\\_\\_Comp.html](http://www.southafrica.diplo.de/Vertretung/suedafrika/en/06__Economy/1__Ger__SA/Ger__Comp.html)

75 Wessels M. L. Guidelines for the implementation of cooperative education in South African teaching and learning organisations in higher education. 2007. URL: <http://repository.nwu.ac.za/handle/10394/1588>

76 Nofemela F. R., Nduna N. J. Community engagement through a multi-stakeholder partnership: A South African perspective of the bridge to employment (BTE) programme. Paper presented at the SATN Conference, Pretoria, South Africa, 2013.

77 Wilson B. "Australia", in Green, M. (ed.), Transforming Higher Education Views from Leaders Around the World. Oryx Press, Arizona, USA, 1997.

78 Two new higher apprenticeship pilot programs partner with industry : Media Release 5 September 2016. Department of Education, Skills and Employment of Australia. 2016 URL: <https://ministers.dese.gov.au/andrews/two-new-higher-apprenticeship-pilot-programs-partner-industry>

79 New Zealand Apprenticeships. New Zealand Government, 14 January 2021. URL: [https://www.tec.govt.nz/teo/working-with-teos/itos/new-zealand-apprenticeships/?utm\\_source=newzealandnow.govt.nz](https://www.tec.govt.nz/teo/working-with-teos/itos/new-zealand-apprenticeships/?utm_source=newzealandnow.govt.nz)

80 Tertiary education & training. Last update 22/06/2020. Ministry of Business, Innovation and Employment of New Zealand. URL: <https://www.newzealandnow.govt.nz/living-in-nz/education/tertiary-education-training>

81 Clarkson M.B.E. A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. Academy of Management. 1995. Review 20(1). P. 92–117.

## УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Україні, яка адаптує німецький досвід, під час напрацювання власного підходу до запровадження дуальної (фахової передвищої та вищої) освіти у національний контекст, варто взяти до уваги:

- стійкість проектам із запровадження дуальної освіти забезпечує підтримка уряду та системна робота зі залучення стейкхолдерів;
- однак ініціативи, побудовані виключно за принципом «згори – вниз» (формування починається з державного рівня) не забезпечує відтворення німецької системи у всьому її різноманітті, адже в Німеччині процес її формування відбувався еволюційним шляхом протягом тривалого періоду (за принципом «знизу – вгору»). Інакше кажучи, країни, що хочуть досягти сталих результатів, мають працювати одночасно на трьох рівнях – національному, регіональному та галузевому, – та на рівні окремих закладів освіти й компаній. Тільки завдяки створенню платформи для неперервного діалогу стейкхолдерів й обміну ідеями, що ґрунтуються не тільки на теоретичних знаннях, а й на власному досвіді, можна виробити дієві підходи до організації дуального навчання;
- мотивацією національних урядів є потреба в насичені національних економік робочою силою зі затребуваними кваліфікаціями, скорочення розриву у навичках та підвищення конкурентоздатності національної економіки;
- більшість проектів, спрямованих на запровадження дуальної освіти, реалізуються за фінансової та/чи експертної підтримки спектру інституцій ФРН; однак німецькі експерти зазначають недостатність досвіду у «експорті» саме вищої освіти<sup>82</sup>;
- часто запровадження дуальної освіти відбувається окремо на рівні професійно-технічної та вищої й фахової передвищої освіти; інколи один процес відбувається за підтримки уряду, а інший є низовою ініціативою; хоча «імпорт» дуальної професійно-технічної освіти є більш розповсюдженим явищем, з огляду на Четверту промислову революцію й зростання вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня шукачів роботи, все частіше пріоритезується підтримка дуальної вищої освіти;
- в країнах, що розвиваються, поширенню дуальної освіти перешкоджає низький рівень індустріалізації країн, тіньова економіка, відсутність традиції системної та регульованої участі роботодавців у підготовці майбутніх кадрів, небажання покривати витрати на підготовку здобувачів, особливо, виплату грошової винагороди;
- крім того, в цих країнах часто урядом пропонуються механізми підтримки підприємств, які надають здобувачам місця для навчання. Однак важливо забезпечувати дієві механізми захисту прав здобувачів освіти, які навчаються на підприємствах. З огляду на складність залучення роботодавців та низький рівень їхньої самоорганізації й активності професійних об'єднань і асоціацій, саме заклади освіти стають ключовими суб'єктами запровадження освітніх інновацій, навколо яких вибудовуються мережі роботодавців;
- розвиток системи дуальної вищої освіти значно залежить від стану економіки регіону та ситуації на ринку праці.

<sup>82</sup> Expertenworkshop: Potenzial von Berufsakademien und dualen Studiengängen in der Entwicklungszusammenarbeit. Hintergrundpapier, GLZ. Bonn, 15. Juni 2015.

# РОЗДІЛ 3. ДУАЛЬНА ФОРМА ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ: ДОСВІД УКРАЇНИ

## ОГЛЯД ІСТОРІЇ СТАНОВЛЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Ініціативи із впровадження елементів дуальної форми здобуття освіти до 2014 року не мали системного характеру і реалізовувалися на рівні окремих галузей або як результат домовленостей між закладами освіти та роботодавцями в межах наявної на той час законодавчо-нормативної бази. Так, заклади освіти, що готують фахівців з інформаційних технологій, механічної та електричної інженерії, аграрних наук та продовольства, мають тривалу історію співпраці з профільними підприємствами, побудовану на принципах, що давали можливість упроваджувати елементи дуальної форми здобуття освіти. Цю роботу також проводили окремо на рівні професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої та вищої освіти.

Однак роботу з популяризації поняття «дуальна освіта», адаптації німецького досвіду до українського контексту на рівні фахової передвищої та вищої освіти з метою створення законодавчо-нормативних рамок та уніфікації «правил гри» на державному рівні розпочато в рамках проекту Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні (ФФЕ), що впроваджується з 2013 року в партнерстві з Українською Асоціацією Маркетингу (УАМ) та низкою закладів освіти, роботодавців, їх об'єднань та за підтримки Міністерства освіти і науки України. Проект розпочався з поїздки до Німеччини з метою вивчення досвіду різних типів закладів вищої освіти. ФФЕ та УАМ 18–19 вересня 2014 року провели міжнародну науково-практичну конференцію «Дуальна освіта як відповідь на виклики, що стоять перед сучасною системою української освіти», яку відкривала Лілія Гриневиц, на той час Голова Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти. Цей захід дав змогу об'єднати всі сторони, зацікавлені в реалізації цієї ідеї та створенні механізмів впровадження дуальної освіти на державному рівні, зокрема на цьому заході виникла ідея із створення Концепції дуальної форми здобуття освіти та Дорожньої карти із її впровадження.

За підтримки Міністерства освіти і науки України вже в 2014 році вдалося організувати 12 пілотних проєктів з інтеграції елементів дуальної освіти у закладах вищої освіти та розробити Дорожню карту з впровадження дуальної освіти в Україні (див. Додаток 9). Наступні три роки проєктної діяльності присвятили інформаційній кампанії щодо менеджменту дуальної вищої освіти та експерименту, який став можливим завдяки наданню закладам вищої освіти широкої автономії. Це дало змогу запровадити елементи менеджменту дуальної освіти в Україні.

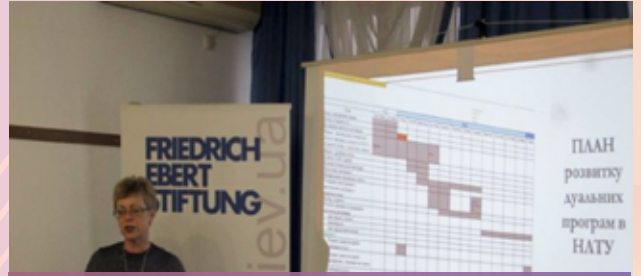


2013



Інформаційна поїздка до Німеччини «Дуальна освіта». Зустріч з Федеральним інститутом професійної освіти (BIBB), 2013, Берлін

2016



Презентація планів ВНЗ із впровадження пілотних проектів з дуальної освіти, 23–24.11.2016 року, Київ



Дискусійний клуб «Як покращити рівень конкурентоспроможності молоді на ринку праці», 11.12.2013, Київ

2017



Зустріч з міністром освіти, присвячена створенню робочої групи при МОН щодо дуальної освіти, 13.02.2017 р

2014



Конференція "Дуальна освіта як відповідь на виклики, що стоять перед сучасною системою української освіти", 18.09.2014, Київ



Робоча зустріч з обговорення проекту Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, 6–7.04.2017 р



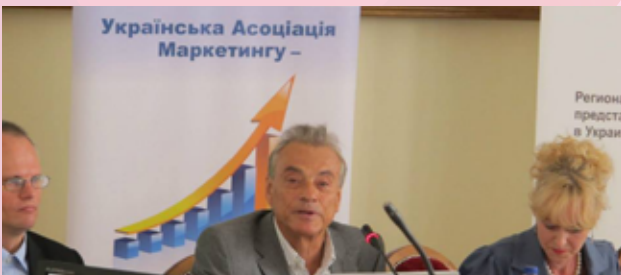
Семінар «Роль профспілок в процесі модернізації системи освіти України», 27.11.2014, Київ

2018



Прийняття Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти на Розширеному засіданні Колегії МОН, 26.01.2018

2015



Міжнародний Форум «Принципи дуальної освіти: можливості впровадження в систему освіти в Україні», 24–25.06.2015, Київ



Пресконференція, присвячена затвердженню Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, 29.01.2018

2018



Інформаційна поїздка до Німеччини щодо дуальної вищої освіти, 28.05–1.06.2018 р.



Нарада освітян щодо початку проведення МОН масштабного експерименту по впровадженню дуальної форми здобуття освіти (Наказ №1296), 14.11.2019, Київ



Нарада щодо реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, 12.11.2018



Експертна зустріч із доопрацювання проекту Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти й Тристороннього договору, 14.05.2019, Київ

2019



Зустріч з Міністром освіти і науки України щодо продовження проектної діяльності із запровадження дуальної вищої освіти, 20.09.2019, Київ

2020



Експертна зустріч для доопрацювання рекомендацій щодо запровадження дуальної форми здобуття освіти за результатами першого року експерименту, 28–30.07.2020, Коростишів



Експертне обговорення інструментів розгортання менеджменту дуальної вищої освіти та можливостей прийняття Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти, 18.06.2019, Київ



Онлайн презентація звіту за результатами першого року експерименту із запровадження дуальної форми здобуття освіти, 23.06.2020, Київ

Таблиця 7. Заклади вищої освіти та спеціальності, за якими запроваджувалися елементи менеджменту дуальної освіти у 2015–2016 рр.

Назва ЗВО	Спеціальність
Донбаська національна академія будівництва та архітектури	Менеджмент у будівництві Менеджмент у житлово-комунальному господарстві
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	Автомобілі та автомобільне господарство
Луганський національний аграрний університет	Будівництво та цивільна інженерія
Львівський лісотехнічний університет	Технології деревообробки та технології виробів з дерева
Національний гірничий університет	Маркетинг
Національний транспортний університет	Автомобільний транспорт
Сумський державний університет	Соціальна робота
Харківський аерокосмічний університет ХАІ	Автотранспорт
Харківський університет ім. Бекетова	Електротехніка та електромеханіка
Харківський університет харчування та торгівля	Харчові технології
Хмельницький національний університет	Підприємництво, торгівля, біржова діяльність, маркетинг

За результатами трьох років реалізації проекту й пошуку підходів до адаптації німецьких моделей організації дуальної освіти було напрацьовано базу для створення робочої групи для підготовки нормативної бази (див. Додаток 7). У цей період також впроваджено низку проектів, присвяченихДФЗО. Так, 13 лютого 2017 р. на зустрічі<sup>83</sup> міністра освіти і науки України Лілії Гриневич та Директора Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні Матеса Бубе, координаторки проектів ФФЕ Олени Давліканової й представників закладів освіти і роботодавців, у МОН досягли домовленості про утворення робочої групи, яка працюватиме над розробкою тексту Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. До складу групи, створеної відповідно до Наказу МОН від 02.03.2017 №336, увійшли представники закладів фахової передвищої та вищої освіти, професійних об'єднань роботодавців, Федерації роботодавців України, ФФЕ, експерти з питань реформування освіти. Концепція ґрунтується на німецькому досвіді дуальної форми здобуття освіти, який було презентовано, зокрема, завдяки Представництву Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, Німецько-Українському агрополітичному діалогу, Науково-методичному центру ВФПО, Проекту Східного партнерства «Дуальна освіта в діалозі», відповідає цілям і завданням, передбаченим програмними документами та ініціативами Євросоюзу в галузі освіти, як-от: Європейський пакт заради молоді (European Pact for Youth), Порядок денний щодо нових умінь (New Skills Agenda), Освіта і підготовка 2020 (Education and Training 2020)<sup>84</sup>.

Хоча початково Концепцію розробляли для закладів фахової передвищої та вищої освіти, на час її презентації після консультацій із Департаментом професійної (професійно-технічної) освіти було ухвалено уніфікувати документ для закладів освіти різних рівнів (див. Додаток 8). Оскільки Концепція презентує основні принципи дуальної форми здобуття освіти, але підходи, що уможливають їх реалізацію на

83 При МОН працюватиме робоча група з упровадження дуальної освіти у вищу школу України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-povidomlennya-2017-02-22-pri-mon-praczuvatime-robocha-grupa-z-uprovadzheniya-dual-noyi-osviti-u-vishhu-shkolu-ukrayini>

84 Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. №660-р. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>

рівні професійної (професійно-технічної) та на рівнях фахової передвищої і вищої освіти, різняться, МОН видано Наказ від 13.02.2019 №175 «Про створення робочої групи з реалізації I та II етапів Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти у вищій та фаховій передвищій освіті». Було розроблено та винесено на громадське обговорення проект Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти та проект Типового договору, які стали орієнтирами для закладів освіти, що увійшли до Наказу МОН №1296 (див. Додаток 10). Обговорення все ще триває.

Паралельно напрацьовувалися підходи до організації ДФЗО на рівні професійної (професійно-технічної) освіти. З 2015 по 2018 рр. тривав експеримент на основі наказу МОНУ від 16.03.2015 №298 «Про впровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників». За даними Департаменту професійно-технічної освіти у 2017–2018 навчальному році розпочали впровадження елементів дуальної форми навчання у 52 закладах професійної (професійно-технічної) освіти в усіх регіонах за 54 професіями; розпочато тісну співпрацю з роботодавцями з метою розширення кількості закладів професійної (професійно-технічної) освіти, переліку професій для впровадження елементів дуальної форми навчання у 2018–2019 н.р. у понад ста закладах освіти та збільшення переліку робітничих професій, за якими здійснюється підготовка з елементами ДФЗО.

Із 2019 року розпочато масштабний експеримент щодо впровадження ДФЗО у закладах фахової-передвищої та вищої освіти, що триватиме до 2023 року відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 №1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».

Станом на перший рік в експерименті взяли участь 17 ЗВО та 6 ЗФПО.

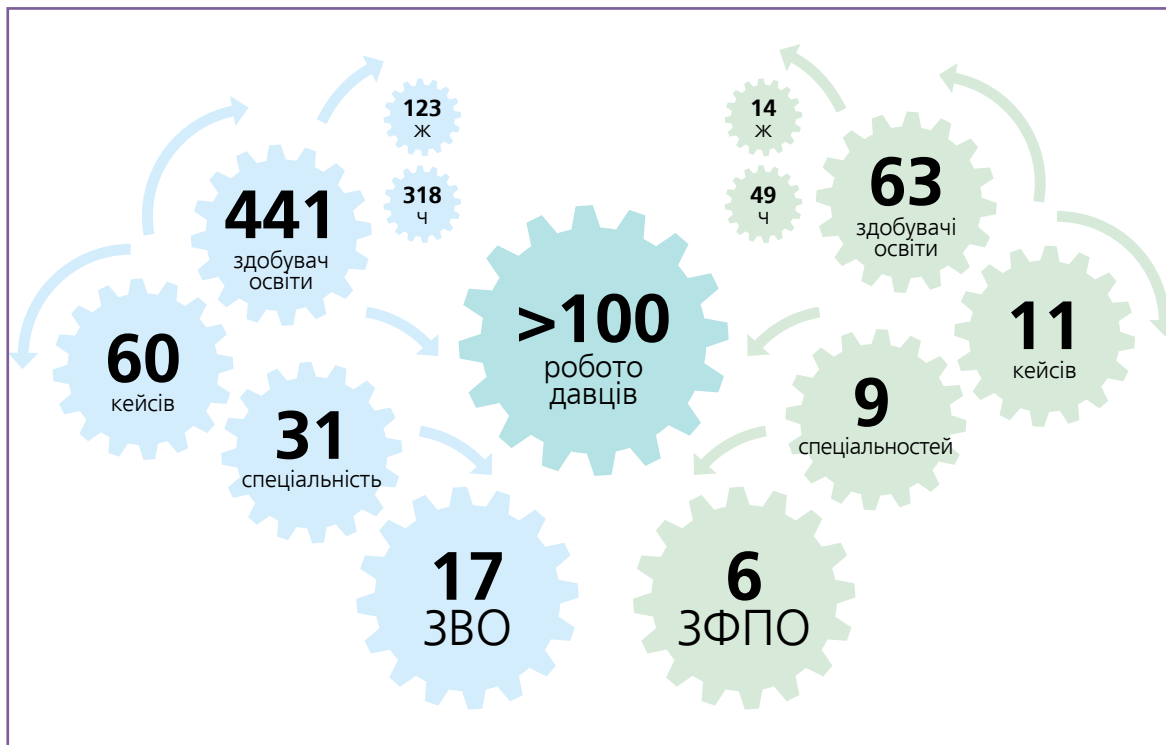


Рисунок 10. Результати першого року національного експерименту із запровадження ДФЗО в закладах фахової передвищої та вищої освіти

Джерело: Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти рік. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16469.pdf>

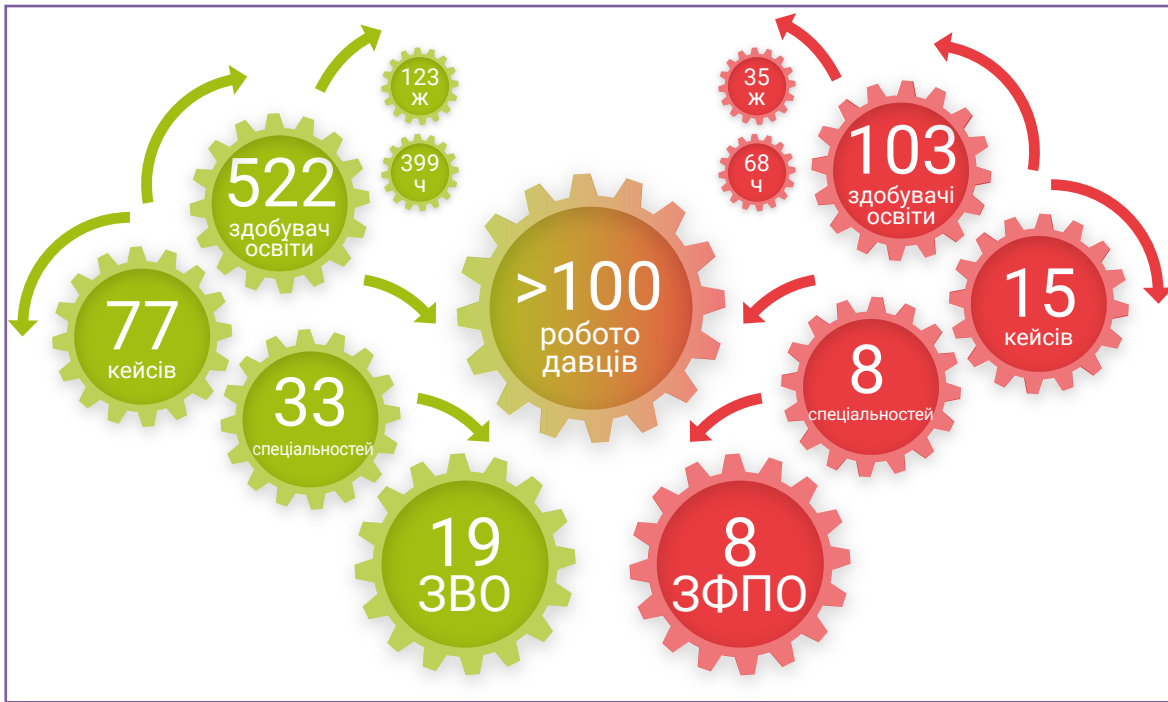


Рисунок 11. Результати другого року національного експерименту із запровадження ДФЗО в закладах фахової передвищої та вищої освіти

Джерело: Аналітичний звіт за результатами другого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти рік.  
 URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/12/08/Zvit.za.2.rik.Pilot.projekt.Dual.osv.2020-2021.pdf>

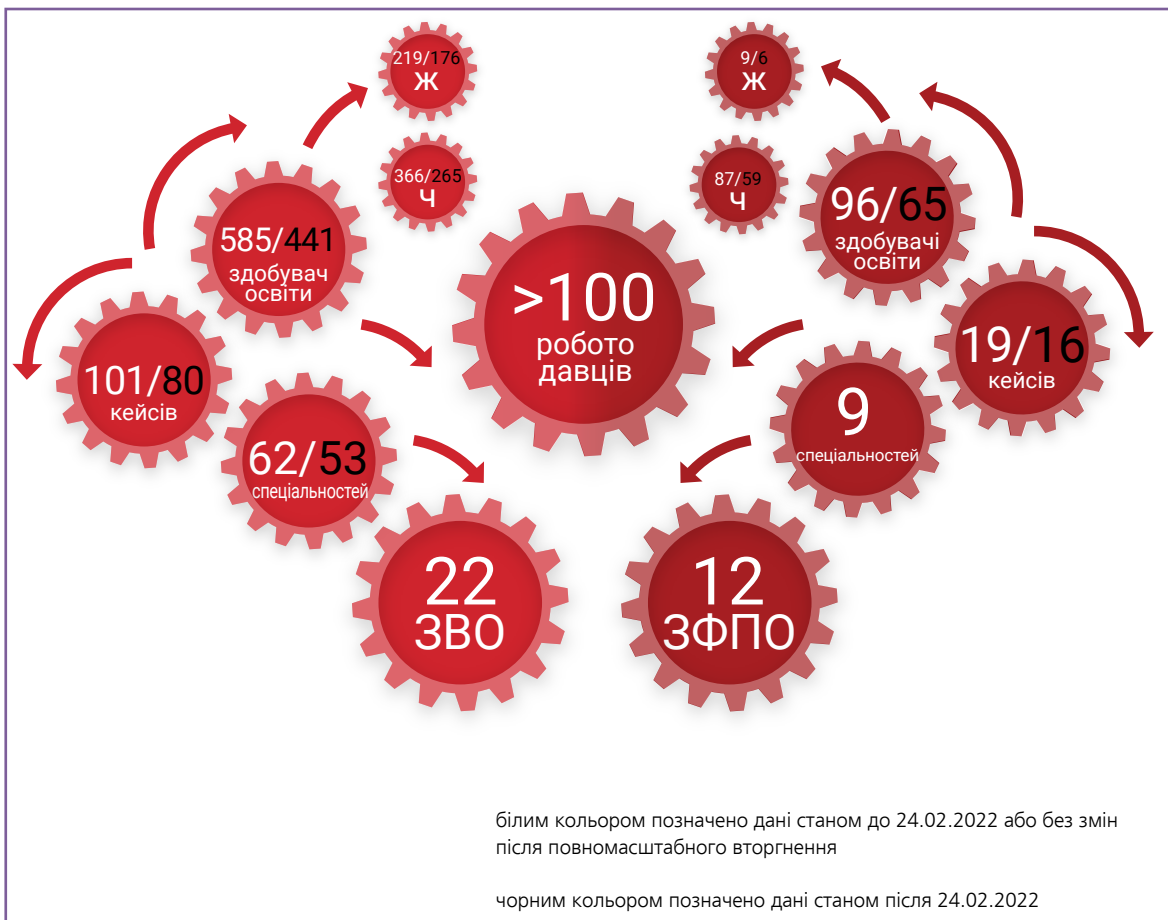


Рисунок 12. Результати третього року національного експерименту із запровадження ДФЗО в закладах фахової передвищої та вищої освіти

білим кольором позначено дані станом до 24.02.2022 або без змін після повномасштабного вторгнення

чорним кольором позначено дані станом після 24.02.2022

Джерело: Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти рік. URL: <https://bit.ly/3WLdRUU>

Наразі експеримент ще триває, а щороку збираються дані про результати, що будуть використані для завершення формування національного паттерну дуальної вищої освіти.

Детальніше з результатами експерименту за роками можна ознайомитись завдяки щорічним звітам, опублікованим на сайті МОНУ.

1й рік



<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16469.pdf>



[https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna\\_2\\_2%20edit%206-11.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna_2_2%20edit%206-11.pdf)



<https://uam.in.ua/upload/medialibrary/771/7715e53ad52d0364d47841e7abb0a9af.pdf>

2й рік



<https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/12/08/Zvit.za.2.rik.Pilot.projekt.Dual.osv.2020-2021.pdf>

3й рік



<https://bit.ly/3WLdrUU>

4й рік



Публікація очікується в кінці 2023 року

З метою реалізації Концепції створено План заходів, частина з яких нині вже реалізована.

Таблиця 8. Аналіз стану виконання заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти з огляду на формування національного патерну менеджменту дуальної вищої освіти

Захід	Стан виконання
Розроблення положень про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) та вищої освіти	Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) затверджено наказом МОН №1551 від 12.12.2019 [65]; Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти перебуває на етапі погодження
Розроблення Методичних рекомендацій щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти	Напрацьовуються в межах експерименту відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 №1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»
Внесення змін до нормативно-правових актів щодо розвитку дуальної форми здобуття освіти	Внесено зміни до ЗУ «Про освіту», ЗУ «Про вищу освіту», ЗУ «Про фахову передвищу освіту», ЗУ «Про професійну (професійно-технічну) освіту»
Оброблення та розповсюдження результатів дослідницько-експериментальної роботи за темою: «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання»	Проводиться Директоратом професійної освіти МОН
Розроблення й апробація освітніх програм за дуальною формою здобуття освіти	Спеціальні програми не розробляються. Зміни вносяться на рівні програм дисциплін та індивідуальних навчальних планів
Розроблення Порядку спільного оцінювання результатів практичного навчання студентів (учнів) за дуальною формою навчання закладом освіти та роботодавцем	
Навчання укладачів освітніх програм, підготовка експертів з розробки освітніх програм за дуальною формою здобуття освіти	Окремі програми не розробляються, навчання не проводиться
Забезпечення проведення моніторингових досліджень якості освіти, здобутої за дуальною формою	Проводиться щорічно Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні у співпраці з Науково-методичним центром ФПВО, УАМ та іншими партнерами.
Проведення круглих столів, громадських обговорень та інших заходів з питань запровадження дуальної форми здобуття освіти	Проводились МОН, Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, Науково-методичним центром ФПВО та іншими міжнародними проектами; робота значно сповільнилася унаслідок запровадження карантинних обмежень

Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні продовжує системно займатися питанням розвитку ДФЗО на рівні фахової передвищої та вищої освіти з 2013 року до нині. Ці зусилля підкріплюються роботою інших проектів, зокрема «Дуальна освіта в діалозі», що фінансується в межах програми Міністерства іноземних справ ФРН, проект «Сприяння розвитку професійної освіти в аграрних коледжах України» (FABU), що фінансується Федеральним міністерством продовольства і сільського господарства Німеччини, та Німецьке товариство міжнародного співробітництва (GIZ), що реалізовує проект із впровадження менеджменту дуальної вищої освіти для підготовки митників.

Варто виокремити проект USAID «Економічна підтримка України» (Проект USAID), що із 2019 року долучився до впровадження дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО) у партнерських університетах Сходу України. Ними стали: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля (СНУ ім. В. Даля), Донецький національний технічний університет (ДонНТУ), Приазовський державний технічний університет (ПДТУ), Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного (ТДАТУ). Основним завданням напрямку із розвитку трудового потенціалу Проекту USAID є створення та розвиток партнерств освіта-бізнес, тож ДФЗО виявилась ефективним інструментом для налагодження таких партнерств. За три роки співпраці Проект USAID провів серію консультацій для закладів освіти і компаній Сходу України, організував Форум «ДУАЛ-О» у Сєверодонецьку (Луганська область) для представників закладів професійної та вищої освіти і компаній регіону та надав грантову підтримку для впровадження ДФЗО. Грант отримала та реалізує громадська організація «Українська асоціація маркетингу» (УАМ). У рамках гранту залучені експерти надають консультаційний супровід для представників закладів освіти, компаній та здобувачів освіти, працюють над створенням інфографіки про дуальну освіту для різних цільових груп, проводять інформаційні заходи для поширення інформації про ДФЗО, створюють інструментарій для забезпечення повного циклу навчання здобувача у закладі освіти та на підприємстві.

У 2022 році партнер Проекту USAID Бердянський державний педагогічний університет (БДПУ) долучився до впровадження ДФЗО. Активну участь у консультаціях беруть представники вже наявних та нових партнерських університетів Проекту USAID Сумського національного аграрного університету (СНАУ) та Львівського національного університету «Львівська Політехніка».

## НЮАНСИ НІМЕЦЬКОЇ ТА УКРАЇНСЬКОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ І ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ В НОРМАТИВНОМУ ПОЛІ

У Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, схваленій Розпорядженням КМУ від 19 вересня 2018 р. №660-р, вперше сформовано визначення дуальної форми здобуття освіти як способу 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 зазвичай на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти.

Згодом Постановою КМУ від 10 травня 2018 р. № 347 «Про внесення змін до постанови КМУ від 30 грудня 2015 р. №1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» (Офіційний вісник України, 2016 р. №7 ст. 345) дуальну форму здобуття освіти включено в перелік термінів, що вживаються в Ліцензійних умовах.

У законодавстві міститься кілька визначень дуальної форми здобуття освіти.



Таблиця 9. Порівняння визначень дуальної форми здобуття освіти

Термін	Джерело	Визначення
<b>Дуальна форма здобуття освіти</b>	Про освіту: Закон України від 05.09.2017 №2145-VIII URL: <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19</a>	це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях підприємств, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації зазвичай на основі договору <sup>85</sup> .
<b>Дуальна форма здобуття професійної освіти (дуальна форма здобуття освіти)</b>	Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 12 груд. 2019 р. №1551. 2019. URL: <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20</a>	спосіб здобуття професійної освіти, що передбачає поєднання навчання осіб (далі — здобувачі освіти) у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємств, в установах та організаціях (далі — суб'єкти господарювання) для набуття відповідної кваліфікації на основі договору про здобуття професійної освіти за дуальною формою <sup>86</sup> .
<b>Дуальна форма здобуття вищої освіти</b>	Про вищу освіту: Закон України від 18 груд. 2019 р. №392-IX. URL: <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18</a>	Це спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає навчання на робочому місці підприємств, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом від 25–60% від загального обсягу освітньої програми на основі договору. Навчання на робочому місці передбачає виконання посадових обов'язків відповідно до трудового договору <sup>87</sup> .

Вітчизняний термін «дуальна форма здобуття освіти» (ДФЗО) походить від узагальнених назв німецьких моделей співпраці роботодавців і закладів освіти — *duale Ausbildung* та *Duales Studium*. Слово *duale* (від лат. — *dualis*) є прикметником та в перекладі з німецької означає «подвійний», а слово *Ausbildung* є іменником жіночого роду та в перекладі з німецької має декілька значень: 1) освіта; 2) навчання, підготовка, тренування; 3) професійна підготовка. Слово *Studium* є іменником середнього роду та має низку значень і в різних контекстах перекладається як «місце для навчання», «процес навчання», «результат навчання», «заклад вищої освіти», «інститут» чи «університет»<sup>88</sup>. Словосполучення *duale Ausbildung* вживається на позначення навчання на рівні професійної (професійно-технічної) освіти, а *Duales Studium* — вищої. Це зумовлено тим, що дієслово *studieren* (нім. — навчатись, здобувати освіту) та іменник *Studium* (нім. — навчання/здобуття освіти у закладі вищої освіти) не можуть вживатися на позначення здобуття освіти в професійних школах, адже для них вживається дієслово *lernen* (нім. — навчатись) та словосполучення *eine Ausbildung bekommen, in Ausbildung sein, Ausbildung erhalten* (здобувати освіту в закладах професійної (не вищої) освіти).

85 Про освіту : Закон України від 06 черв. 2019 р. №2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

86 Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 12 груд. 2019 р. №1551. 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20>

87 Про вищу освіту : Закон України від 18 груд. 2019 р. №392-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

88 Он-лайн німецько-український словник : веб-сайт. URL: <https://www.dict.com>

Порівняння цих двох термінів також наведено в тлумачному словнику: «за аналогією із дуальною середньою професійною/професійно-технічною освітою (duale Ausbildung), дуальна вища освіта (Duales Studium) — це здобуття освіти у закладі вищої освіти, що передбачає добре інтегровані періоди практичного навчання в компаніях. Від «класичних» освітніх програм дуальні відрізняються більшою практичною направленістю, а їхній зміст варіюється залежно від спеціальності та бачення закладу вищої освіти»<sup>89</sup>.

Федеральний інститут професійної освіти та навчання Німеччини визначає «дуальну вищу освіту» як навчання в університеті або професійній академії за програмою з інтегрованими періодами набуття професійного досвіду в компанії. Це навчання відрізняється від традиційних програм із підвищеною практичною спрямованістю. Ключовою особливістю є два місця навчання — заклад вищої освіти та компанія, а теоретична та практична/професійна підготовка тісно взаємопов'язані організаційно та змістовно<sup>90</sup>. Інше визначення надає німецький дослідник Хеллер: «Особлива форма професійної освіти на засадах кооперації, в рамках якої заклади вищої освіти та підприємства, пов'язані із ними договірними відносинами, взаємодіють між собою з метою спільної організації навчання студентів та працівників цих підприємств для здобуття ними вищої освіти, за умови узгодження змісту освітніх програм, методики підготовки та періодів перебування в закладі освіти та на підприємстві»<sup>91</sup>.

## ДОВІДКА

Слід зауважити, що саме нерозрізнення термінів на позначення дуальної професійної (професійно-технічної) освіти і дуальної фахової передвищої та вищої освіти створювало в Україні непорозуміння під час розробки законодавства, а також організації навчання за ДФЗО на місцях. Слід пам'ятати, що принципи дуальної освіти на цих рівнях сильно різняться. Так, є різна кількість кредитів ЄКТС, що відводиться для навчання на підприємстві: для рівня професійно-технічної (професійної освіти) в Німеччині усталена норма — 30% кредитів ЄКТС від загальної кількості виділяється на вивчення теоретичного матеріалу, а 70% — на практичну підготовку, а на рівні вищої освіти останній показник не має перевищувати 50%.

Закон України «Про вищу освіту» передбачає, що на навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для здобуття певної кваліфікації повинно виділятися від 25% до 60% від загального обсягу освітньої програми. При чому висока планка у 60% зумовлена тим, що рамка формувалася в тому числі й для фахової передвищої освіти. ■

<sup>89</sup> Тлумачний словник ACADEMIC : веб-сайт. URL: <https://de.academic.ru/dic.nsf/dewiki/355898>

<sup>90</sup> Dual course of study : website BiBB. URL: <https://www.bibb.de/en/702.php>

<sup>91</sup> Heller C. Duale Studiengänge. Entwicklung, Stand und Bewertung aus Sicht der beteiligten Akteure. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 2010. Jg. 62. S. 20-25.

## ЛАЙФХАКИ ДЛЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ: ЯК ЗАПРОВАДИТИ ДУАЛЬНУ ФОРМУ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

### Законодавчо-нормативна база

Станом на 2022 рік законодавчо-нормативна база для запровадження ДФЗО є неповною, але наразі її достатньо. Перелік документів, що створюють рамку для дуальної освіти, надано в Додатку 7. Продовжується робота над проектом Типового положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти та проектом Типового договору (див. Додатки 12–13).

### Алгоритм впровадження ДФЗО в закладі освіти

Пропонуємо алгоритм впровадження ДФЗО для закладів освіти, які ще не долучились до національного експерименту. Алгоритм є орієнтовним, деякі з етапів можуть проходити паралельно або в іншому порядку.

1. Ухвалення рішення про запровадження ДФЗО на основі вивчення питання особливостей впровадження ДФЗО, ознайомлення з кращими практиками інших закладів освіти, законодавством та інформаційними матеріалами.
2. Затвердження внутрішньої документації, створення центру дуальної освіти або призначення особи/осіб, відповідальних за впровадження ДФЗО (координаторів).
3. Дослідження кадрових потреб регіону, створення списку потенційних партнерів-роботодавців, розроблення критеріїв до роботодавців-партнерів.
4. Зустрічі з роботодавцями<sup>92</sup> для обговорення деталей співпраці щодо навчання здобувачів освіти за дуальною формою (принципів дуальної освіти, підходів до організації графіку освітнього процесу, змісту освітніх програм, вимог до наставників на підприємстві тощо) за узгодженням із ними переліком спеціальностей/спеціальністю.
5. Підготовка документів за результатами обговорень.
6. Підписання двостороннього договору про запровадження ДФЗО між закладом освіти та підприємством.
7. Погодження координаторами цілей та програми підготовки здобувачів, які навчаються за ДФЗО.
8. Отримання результатів відбору здобувачів роботодавцями. Інколи додаткове навчання на виробництві для допуску на робоче місце (застосовується не для всіх);
9. Підписання тристороннього договору. Призначення кураторів від закладу освіти.
10. Наказ на переведення здобувача освіти на навчання за ДФЗО.

Якщо заклад освіти вже пройшов перший та другий етапи, то на третьому етапі здобувачі освіти можуть ставати джерелом інформації про роботодавців, яких можна залучити до співпраці із закладом освіти. Про це свідчать результати опитування здобувачів освіти, які перейшли на ДФЗО: у 2020/2021 н. р. 123 особи зазначили власну ініціативу встановлення співпраці між закладом освіти та підприємством,

<sup>92</sup> Слід наголосити, що ініціювати переговори щодо організації дуальної форми здобуття освіти можуть заклади освіти, роботодавці та здобувачі освіти.

половина з яких вже на ту мить працювали на підприємстві протягом певного часу<sup>93</sup>. У цих випадках головне пам'ятати, що ДФЗО не є вікном можливостей для розв'язання питання відсутності на парах здобувачів освіти, які працюють. Здобувачі, які переходять на навчання за ДФЗО, мають виконати програму, тож найкращим з точки зору досягнення цілей ДФЗО варіантом є організація навчання для груп, хоча в сучасних умовах він є найбільш проблематичним. Іншими словами, синхронізувати графіки навчання здобувачів, які навчаються за однією спеціальністю, перейшли на ДФЗО та уклали договори з різними компаніями.

Після початку експерименту та до початку нового етапу війни, серед ЗО починала формуватись конкуренція за підприємства-партнери, які є лідерами ринку, оскільки саме вони можуть взяти більшу кількість здобувачів на навчання та запропонувати кращі умови, зокрема, вищий рівень грошової винагороди й кар'єрні можливості. На жаль, наразі важко оцінити вплив війни на готовність підприємств продовжувати брати участь чи долучатися до експерименту.

## ДОВІДКА

Приклади критеріїв під час відбору партнерів-роботодавців:

- відповідність напряму роботи підприємства спеціальності, яку опановує здобувач;
- наявність матеріально-технічної бази та кадрових ресурсів для забезпечення практичного навчання на робочих місцях за відповідною освітньою програмою;
- готовність забезпечити методичну підготовку наставників;
- наявність відповідних соціально-побутових умов у населеному пункті перебування здобувача вищої освіти під час навчання в компанії (для підприємств, які знаходяться віддалено від закладу освіти). ■

## Алгоритм впровадження ДФЗО на підприємстві

Пропонуємо алгоритм впровадження ДФЗО для підприємств, які ще не долучились до національного експерименту. Алгоритм є орієнтовним, деякі з етапів можуть проходити паралельно або в іншому порядку.

1. Ухвалення рішення про запровадження ДФЗО на основі вивчення питання особливостей впровадження ДФЗО, ознайомлення з кращими практиками інших підприємств, законодавством та інформаційними матеріалами. Попередня зустріч із закладом освіти для уточнення інформації, необхідної для ухвалення рішення.
2. Аналіз власних кадрових потреб та можливостей для організації ефективного навчання здобувача освіти на підприємстві (відповідно до критеріїв до роботодавців-партнерів, наданих закладом освіти).
3. Зустрічі із закладом освіти для обговорення деталей співпраці щодо навчання здобувачів освіти за дуальною формою (принципів дуальної освіти, підходів до організації графіку освітнього процесу, змісту освітніх програм, вимог до наставників на підприємстві тощо) за узгодженням із ними переліком спеціальностей/спеціальністю.

<sup>93</sup> Аналітичний звіт за результатами другого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти рік <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/12/08/Zvit.za.2.rik.Pilot.projekt.Dual.osv.2020-2021.pdf>

4. Затвердження внутрішньої документації, призначення особи/осіб, відповідальних за комунікацію із закладом освіти та контроль процесів навчання здобувачів на підприємстві (координатора). Відбір наставників та їхня підготовка (за потреби).
5. Підготовка документів за результатами обговорень.
6. Підписання двостороннього договору про запровадження ДФЗО між закладом освіти та підприємством.
7. Погодження координаторами цілей та програми підготовки здобувачів за ДФЗО.
8. Розробка критеріїв відбору здобувачів освіти. Якщо є змога, готувати інформаційні матеріали для здобувачів, наприклад про умови, що пропонує компанія. Забезпечити передачу матеріалів закладу освіти для розповсюдження, зокрема публікування на власних інформаційних ресурсах.
9. Проведення відбору здобувачів на навчання на підприємстві.
10. Підписання тристороннього договору. Укладання трудового договору.

За результатами опитування<sup>94</sup> роботодавців у 2020/2021 н.р. збільшилася кількість випадків, коли здобувачі стають джерелом інформації про ДФЗО саме для представників малого та частково середнього бізнесу. Слід наголосити, що одним із важливих критеріїв під час відбору партнерів-роботодавців має бути їхнє бажання інвестувати час у бюрократичну сторону процесу, адже ретельне узгодження прав та обов'язків, а також чітке окреслення очікувань від сторін є запорукою подальшої успішної співпраці.

### **ПЕРЕВЕДЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ НА ДУАЛЬНУ ФОРМУ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ, ПРОЦЕДУРИ ТА КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ**

Процедура переведення здобувачів освіти на ДФЗО повинна відбуватися відповідно до нормативних вимог та розроблених внутрішніх процедур.

Для переходу на дуальну форму здобуття освіти здобувач повинен:

- 1) звернутися до центру дуальної освіти, координатора від закладу освіти, завідувача навчально-виробничої практики, іншої особи, що відповідає за впровадження ДФЗО у закладі освіти або провести дослідження відкритих джерел для отримання максимально вичерпної інформації про особливості навчання за ДФЗО з метою ухвалення поінформованого свідомого рішення;
- 2) визначитися з підприємством чи організацією, де відбуватиметься дуальне навчання. Для цього здобувач(-ка) (якщо він/вона попередньо не знайшли компанію самостійно) має отримати перелік компаній-партнерів закладу освіти, які пропонують навчання за його/її спеціальністю, з детальними умовами, що пропонує кожна компанія;
- 3) пройти співбесіду/скласти іспит на підприємстві та отримати пропозицію або звернутися до центру дуальної освіти, координатора від закладу освіти, завідувача навчально-виробничої практики і погодити можливість використання обраного здобувачем самостійно підприємства та очікуваної посади для навчання за дуальною формою;

<sup>94</sup> Тут і далі результати опитування наводяться зі щорічних звітів, підготовлених за сприяння Представництва ФФЕ в Україні (див. список використаних джерел 1-3, 9).

- 4) підготувати пакет документів:
  - заява здобувача освіти про перехід на дуальну форму навчання;
  - підтвердження успішного проходження здобувачем освіти процедури відбору або довідку про працевлаштування (для тих, хто вже працює в компанії);
- 5) підписати тристоронній договір.

## ДОВІДКА

### Процедура переведення здобувачів Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу на навчання за ДФЗО.

Відповідно до п. 3.4 Положення про дуальну форму здобуття вищої освіти в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу переведення здобувачів вищої освіти на дуальну форму здобуття вищої освіти здійснюється до початку навчального семестру та/або впродовж 10 календарних днів від його початку за наказом ректора.

**I етап.** Написання заяви здобувачем вищої освіти денної форми навчання на підставі одержаної згоди роботодавця на забезпечення навчання за дуальною формою освіти. (До заяви додають довідку-підтвердження роботодавцем працевлаштування із зазначенням посади за фахом (або копію наказу, трудової книжки) та згоду роботодавця).

Виконавець: здобувач вищої освіти денної форми навчання.

Примітка. На рівні інституту доцільно розглянути квоти — мінімальні та максимальні з курсу/за спеціальністю, і вимоги до здобувачів вищої освіти тощо.

**II етап.** Розгляд заяви здобувачем у дирекції інституту (за потреби – проведення конкурсу). Заяву візує та погоджує академічний куратор групи, завідувач кафедри, гарант освітньої програми, директор інституту / заступник директора інституту з навчальної роботи, особа, яка згідно з договором здійснює оплату за навчання.

Виконавець: здобувач вищої освіти денної форми навчання.

Примітка. Якщо проводиться конкурс, то розпорядженням директора інституту створюють конкурсну комісію, результати роботи якої оформлюють протоколом. Копію протоколу додають до заяви здобувача

**III етап.** Подання заяви до КЦДО та підготовка проєкту тристороннього договору про дуальну форму вищої освіти до підписання.

Виконавці: здобувач вищої освіти денної форми навчання, працівник КЦДО

Примітка. Договір оформлюють у 3 примірниках

**IV етап.** Підписання тристороннього договору про дуальну форму освіти здобувачем вищої освіти та роботодавцем.

Виконавці: здобувач вищої освіти денної форми навчання, роботодавець, працівник КЦДО.

**V етап.** Підготовка проєкту наказу про переведення здобувачів вищої освіти на дуальну форму навчання.

Підготовка та підписання пакета документів (заява, договір, проєкт наказу) відповідальними особами ІФНТУНГ, реєстрація підписаних документів.

Виконавець: працівник КЦДО.

Примітка. Проєкт наказу візують директор інституту, юридичний, планово-фінансовий та навчальний відділи.

Працівник КЦДО передає пакет документів (заяву, договір і проєкт наказу) на підпис першому проректору ІФНТУНГ та ректору ІФНТУНГ.

**VI етап.** Розроблення та погодження індивідуального навчального плану здобувачів вищої освіти.

Після підписаного та зареєстрованого наказу про переведення здобувачів вищої освіти денної форми навчання на дуальну форму освіти дирекція інституту впродовж п'яти робочих днів розробляє та погоджує індивідуальний навчальний план здобувачів вищої освіти на поточний семестр (навчальний рік). Оформлюють в одному примірнику, що залишається в координаційному центрі дуальної освіти. З оригіналу формують 4 копії: здобувачеві вищої освіти, дирекції інституту, роботодавцю, керівнику відповідного курсу (титульний аркуш та аркуш конкретної дисципліни).

Виконавці: заступник директора інституту з навчальної роботи, здобувач вищої освіти денної форми навчання.

Примітка. У дирекціях інститутів повинно бути на підставі навчального плану у визначеному закладом вищої освіти порядку для кожного здобувача вищої освіти розроблено та затверджено індивідуальні навчальні плани на кожний навчальний рік.

Індивідуальний навчальний план формують за результатами особистого вибору здобувачем вищої освіти дисциплін обсягом, не меншим за встановлений законодавством, з урахуванням вимог освітньої програми щодо вивчення її обов'язкових компонентів.

Для виробничої та переддипломної практик формують окремий лист із зазначенням назви практики за підписом відповідального від кафедри викладача. Індивідуальний навчальний план є обов'язковим для виконання здобувачем вищої освіти. Оскільки здобувач змінює форму здобуття вищої освіти, йому оформлюють новий індивідуальний навчальний план.

Примітка: У разі переведення здобувачів вищої освіти на навчання за дуальною формою чи передчасного припинення дії договору про здобуття освіти за дуальною формою за ним зберігається джерело фінансування освітньої послуги (бюджет, контракт за власні кошти, контракт коштом третьої особи). Здобувачів вищої освіти заносять до стипендіального рейтингу на підставах, визначених Постановою КМУ №1050.

*Розроблено Іриною Перезовою д.е.н., професором, завідувачем кафедри підприємництва та маркетингу, Координатором дуальної форми здобуття освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу ■*

На жаль, самостійна організація відбору підприємством залишається, швидше, винятком, ніж загальноприйнятою практикою. Найчастіше до цього підходу вдаються, коли кількість охочих навчатися за ДФЗО на певному підприємстві перевищувала кількість запропонованих для навчання місць. Були випадки розподілу здобувачів однієї групи між підприємствами, що пропонували відчутно різні умови, що спричинило конфлікт унаслідок відсутності прозорої процедури відбору здобувачів.

Наразі в Україні неможливо вступити на дуальну форму здобуття освіти, немає окремих дуальних освітніх програм чи дуальних ЗВО, а більшість роботодавців не готові брати здобувачів на навчання з першого курсу, тому здобувачі освіти переводяться на ДФЗО, провчившись певний час на денній формі здобуття освіти. Підприємства часто придивляються до здобувачів у процесі проходження ними виробничої чи переддипломної практики (для бакалаврів, які виявляють бажання вчитися в магістратурі на ДФЗО), атестації та вхідного контролю, керуються рекомендаціями від закладу освіти, результатами попередніх років навчання тощо. Представники факультетів запрошували роботодавців на захист наукових робіт із метою звернути увагу на конкретних майбутніх магістрантів. До того ж упродовж I та II курсів здобувачі освіти неодноразово відвідують підприємство як експериментальну базу або в межах заходів із профорієнтації.

Часто роботодавці зазначають, що мають сумніви щодо ефективності інвестування у навчання здобувачів освіти, які можуть не завершити навчання або після випуску піти до конкурентів. Звісно, передбачити всі ризики в світі VUCA<sup>95</sup> неможливо, але ретельна процедура відбору може їх значно знизити.

### **ДВОСТОРОННІ ТА ТРИСТОРОННІ ДОГОВОРИ: МЕТА УКЛАДАННЯ, СТРУКТУРА ТА ВИПАДКИ РОЗІРВАННЯ**

Розробка та укладання дво- та тристоронніх договорів дає змогу уникнути можливих спірних ситуацій (приклад двох- та тристоронніх договорів можна знайти в Додатку 15).

Метою двостороннього договору є окреслення загальних рамок співпраці закладу освіти та компанії. Його необов'язково переукладати щороку, адже це фактично меморандум про співпрацю. У процесі обговорення сторони мають можливість розібратися із нюансами організації навчання за ДФЗО та впевнитися, що інша сторона розуміє, що від неї очікується та в свою чергу має реалістичні очікування від партнерів та здобувачів.

Відповідно до Типового положення, двосторонній договір має містити:

- організаційні та фінансові умови співпраці;
- перелік спеціальностей (освітніх програм), за якими може здійснюватися навчання за ДФЗО;
- порядок відбору (набору) осіб для здобуття освіти за дуальною формою;
- визначення відповідальних осіб від закладу освіти та підприємства (координатори);
- підготовку персоналу підприємства до наставництва.

Додаткові пункти, що може містити двосторонній договір:

- перелік спеціальностей, за якими підприємство готове надати місця для навчання;
- конкретні вимоги до здобувачів, яких підприємство готове брати на навчання;
- погодження тем та завдань кваліфікаційних робіт з підприємством;
- введення до складу екзаменаційної комісії, що проводить атестацію здобувачів, представників підприємства;
- організацію стажування науково-педагогічних та педагогічних працівників на підприємстві;
- можливість запрошення представників підприємств для читання лекцій;
- допомогу з боку підприємства у фінансуванні центру дуальної освіти та наданні іншої матеріально-технічної допомоги тощо.

<sup>95</sup> VUCA (англ. - volatility, uncertainty, complexity and ambiguity) – це абревіатура, вперше використана в 1987 році, спираючись на теорію лідерства Уоррена Бенніса та Берта Нануса, щоб описати або відобразити мінливість, невизначеність, складність і неоднозначність загальних умов і ситуацій.



## ДОВІДКА

**Вироблення стратегічного бачення дуальної форми здобуття освіти на основі ідентифікації реальних інтересів заінтересованих сторін та балансу інтересів закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти**  
(з Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти)

### ЗАКЛАД ОСВІТИ:

- забезпечує теоретичну підготовку, цілісність освітньої програми навчання, відповідність стандартам освіти та професійним стандартам, несе відповідальність за якість підготовки здобувачів освіти;
- має право спільно з роботодавцем визначати освітні програми, за якими організовується освітній процес за дуальною формою здобуття освіти;
- відповідає за налагодження співпраці між закладом освіти та роботодавцями, а також подальшу ефективну комунікацію сторін;
- проводить відбір підприємств, установ та організацій, що надають місця практичної підготовки за дуальною формою здобуття освіти;
- спільно з визначеними роботодавцями розробляє і затверджує навчальний план відповідної освітньої програми;
- спільно з визначеними роботодавцями забезпечує узгодження змісту теоретичної та практичної частини програми;
- координує навчання здобувача освіти на підприємстві та разом з представником підприємства приймає звіт про результати навчання за дуальною формою здобуття освіти та оцінює їх;
- приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб/підрозділи, що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти;
- організовує обговорення освітньої програми (програм) за дуальною формою здобуття освіти за спеціальністю (професією) з роботодавцями/професійними асоціаціями щодо відповідності професійним стандартам та вимогам роботодавців до компетентностей майбутніх фахівців.

### РОБОТОДАВЕЦЬ:

- може ініціювати налагодження співпраці із закладом освіти щодо підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, зокрема шляхом ініціювання створення програм дуального навчання;
- забезпечує дотримання встановлених законодавством вимог з охорони праці;
- разом із закладом освіти бере участь у розробленні та затвердженні освітніх програм та навчального плану;
- бере участь у відборі здобувачів освіти на навчання за дуальною формою здобуття освіти;
- веде постійний діалог із закладом освіти і здобувачем освіти щодо етапів та результатів навчання шляхом призначення відповідального за співпрацю із закладом освіти за дуальною формою здобуття освіти;

- оцінює разом із закладом освіти результати навчання згідно з освітньою програмою;
- надає робоче місце здобувачу освіти на підприємстві, в установі чи організації, що передбачає грошову винагороду;
- відповідно до законодавства закріплює за здобувачами освіти кваліфікованого працівника;
- надає необхідні ресурси та інформаційні матеріали для виконання роботи, створює необхідні умови й можливості для виконання здобувачем освіти навчального плану;
- у разі потреби створює умови для підвищення професійного рівня працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві;
- спільно з профспілками або їхніми об'єднаннями вирішують питання умов праці, запровадження та визначення розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших видів матеріального та морального заохочення для працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві.

#### ЗДОБУВАЧ ОСВІТИ ПОВИНЕН:

- відповідально ставитися до виконання навчального плану згідно з графіком навчального процесу відповідно до цілей та завдань навчання на робочому місці;
- дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи чи організації;
- підтримувати контакт з особою, відповідальною за виконання освітньої програми дуальної форми здобуття освіти, вчасно інформувати роботодавця і представника закладу освіти в разі виникнення проблемних питань;
- дотримуватися правил охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
- нести матеріальну відповідальність за обладнання та майно відповідно до укладеного договору;
- своєчасно на належному рівні виконувати завдання, покладені на нього під час навчання на робочому місці, та індивідуальні завдання згідно з навчальним планом. ■

**Тристоронні договори** — інструмент чіткої регламентації прав та обов'язків закладу освіти, компанії та здобувача(-ки). Предметом тристороннього договору є взаємні права та зобов'язання закладу освіти, підприємства та здобувача освіти, що виникають у процесі досягнення запланованих результатів навчання, частина яких формується під час виконання здобувачем освіти трудових обов'язків, тісно з ними пов'язана і обумовлена ними.

Тристоронній договір може передбачати, зокрема:

- зобов'язання здобувача, закладу освіти та роботодавця в частині виконання здобувачем освіти індивідуального навчального плану на робочому місці;
- очікувані результати навчання здобувача освіти на робочому місці;
- робоче місце/перелік робочих місць, які підприємство може надати здобувачу освіти;

- узгодження часу навчання здобувача в закладі освіти та на робочому місці (графік чергування періодів теоретичного і практичного навчання);
- норми тривалості робочого часу протягом навчання на робочому місці, які можуть бути встановлені на тиждень, місяць, рік тощо (сумарний час/тривалість навчання здобувача освіти на робочому місці та аудиторних занять в закладі освіти не має перевищувати 8 годин на день або 40 годин на тиждень);
- гнучкий режим робочого часу;
- особливості оформлення трудових відносин здобувача освіти і роботодавця та умови оплати праці під час навчання на робочому місці;
- погоджений індивідуальний навчальний план за дуальною формою;
- порядок оцінювання результатів навчання, здобутих на робочому місці;
- пункти, що регулюють питання соціального захисту, безпеки праці, форс мажорні обставини;
- умови випробувального терміну;
- умови внесення змін, розірвання договору тощо.

## ДОВІДКА

### Типова структура договору

1. Предмет діяльності і цілі (предмет договору)
2. Організація навчання за дуальною формою здобуття освіти
3. Права та обов'язки сторін
  - ЗО
  - Підприємство-партнер
  - Здобувач
4. Термін дії договору
5. Відповідальність сторін
6. Зміна та розірвання договору
7. Розв'язання спорів
8. Інші умови
9. Форс-мажор
10. Юридичні адреси сторін ■

Наразі в Україні тристоронні договори не завжди укладаються на весь період до закінчення навчання за освітньою програмою. Інколи їх підписують на навчальний рік, а у випадках підміни поняття практика дуальною освітою лише на кілька місяців.

За три роки проведення експерименту зафіксовано випадки дострокового розірвання тристоронніх договорів. Кількість випадків розірвання договірних відносин за ініціативою здобувачів у сім разів перевищує кількість випадків розірвання договірних відносин з ініціативи роботодавців. За версією роботодавців, причинами слугує:

- невиконання здобувачем професійних обов'язків та відсутність на робочому місці без попередньої домовленості;
- бажання здобувачів змінити напрям (сферу) діяльності;
- психологічне напруження та низька готовність здобувачів до реальної трудової діяльності;
- низький рівень самоорганізації здобувачів.

За версією здобувачів, договори розірвано внаслідок неправильної організації цієї форми здобуття освіти, наприклад, очікування, що здобувач зможе виконувати повне навантаження штатного працівника або роботодавець розглядає перебування в ЗО й компанії як два паралельні та непов'язані між собою процеси навчання та роботи, а ДФЗО — це інтеграція процесів академічного навчання в закладі освіти та навчання в компанії / роботи за фахом із метою досягнення програмних результатів навчання.

Оскільки національний експеримент із запровадження дуальної форми здобуття освіти для здобувачів фахової передвищої та вищої освіти проходить в нестандартних умовах (два роки пандемії COVID-19 й початок широкомасштабного вторгнення РФ на територію України) масштабна інформаційна кампанія серед стейкхолдерів не була проведена в потрібному обсязі. В сукупності з відсутністю достатньо детальних методичних та інформаційних матеріалів, це призводить до нерозуміння стейкхолдерами повного переліку задач, які стоять перед ними як партнерами в організації навчання за ДФЗО, а також бажання скоротити бюрократичні процедури, ігноруючи підписання дво- та тристоронніх договорів. Інколи самі заклади освіти не хочуть підписувати двосторонні договори з підприємствами, які навчають одного-двох здобувачів. Особливо це стосується компаній, де здобувачі вже працюють. На практиці часто це означає відсутність реальної координації дій сторін, а співпраця зводиться до відвідування здобувачем занять у вільний від роботи час. Цей підхід тільки зашкодить сторонам, адже не дає змоги після детальних обговорень ухвалити більш поінформоване рішення.

### **ТРУДОВІ ДОГОВОРИ, ВИБІР ПОСАД ПІД ЧАС ОРГАНІЗАЦІЇ ДФЗО ДЛЯ ПЕВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ**

Оскільки українське законодавство обмежує термін перебування особи на підприємстві як стажера до півроку, а статус практиканта не відповідає статусу студента-дуальника в Німеччині (адже поняття практики функціонує як окрема категорія) в Україні ухвалено рішення приймати здобувачів освіти як працівника підприємства. Одразу постало кілька питань, наприклад, чи можливо за бажанням компанії оформлювати здобувача освіти як ФОПа, що надає компанії послуги. Відповідь досить проста: ні, у цьому разі характер взаємовідносин між здобувачем і компанією протирічить принципу організації навчання на робочому місці. Ще одне питання — це можливість оформлення здобувачів на повну ставку. За період експерименту в жодному такому випадку не вдалося створити графік організації освітнього процесу, який уможливить виконання освітньої програми та вимоги щодо неперевищення частки кредитів ЄКТС відведених на навчання в компанії (від 25 до 60 %, де 50–60% — це відсоток, передбачений для рівня фахової передвищої освіти). Однак основне питання — підбір посади, на якій виконання посадових обов'язків сприяло б досягненню освітніх цілей, а також водночас забезпечило ротацію, аби ознайомитись з роботою різних підрозділів компанії.

Трудовий договір або інший договір укладається на період навчання за ДФЗО, визначений тристороннім договором, та повинен містити пункти, що регулюють питання соціального захисту, безпеки праці, форс мажорні обставини тощо. Якщо на ДФЗО переводяться здобувачі, які вже працюють в компанії та до цього поєднували роботу зі здобуттям вищої освіти, то договір може бути безстроковим. У випадку укладання строкового договору, підприємство може пропонувати особам, які здобувають освіту за дуальною формою, продовження (переукладання) трудового договору після завершення здобуття освіти.

## ДОВІДКА

### Вибір посади під час організації ДФЗО для певної освітньої програми за компетентностями та посадовими інструкціями

Під час підбору підприємств-партнерів для впровадження освіти за дуальною формою необхідно аналізувати програмні результати навчання відповідної освітньої програми й підбирати підприємство та посаду. Зважаючи на цей аналіз, можна застосувати схему:

- 1) визначити освітню програму, за якою впроваджуватимуть ДФЗО:
  - проаналізувати програмні результати навчання;
  - проаналізувати матрицю відповідності, яка визначає освітні компоненти, що відповідають за одержання певних програмних результатів навчання;
  - визначити мету та завдання цих компонентів;
- 2) проаналізувати посади, запропоновані підприємством для здобувачів освіти, професійні стандарти, а у разі їх відсутності кваліфікаційні характеристики, посадові інструкції:
  - визначити певні трудові функції;
  - з'ясувати професійні компетентності;
  - визначитися щодо трудових дій.

Після цього провести зіставлення (порівняння) програмних результатів навчання і трудових функцій / професійних компетентностей / трудових дій. За отриманими результатами ухвалити рішення щодо доцільності направлення на навчання на запропоновану посаду.

*Розроблено Максимом Романовим, начальником навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» ■*

## ОСВІТНІ ПРОГРАМИ, НАВЧАЛЬНІ ПЛАНИ, ІНДИВІДУАЛЬНІ НАВЧАЛЬНІ ПЛАНИ ЗДОБУВАЧІВ, ПРОГРАМИ НАВЧАННЯ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ

Відповідно до Положення за якість реалізації в цілому освітньої програми за дуальною формою відповідає заклад освіти, що є надавачем освітньої послуги. Підприємство відповідає за організацію навчання на робочому місці (робочих місцях) відповідно до двостороннього та тристороннього договору. Така діяльність компаній не потребує ліцензування.

Україні варто переймати німецький підхід до поєднання практичної/професійної підготовки з академічною: «<...> як завжди, коли ми складаємо навчальні програми, ми утворюємо робочі групи разом з представниками фірм. Часто ми запрошуємо до обговорення вищі професійні школи. Всі сторони вносять свої пропозиції. Це такі комплексні процеси» (Н, ЗВО, § 13).

Освітня діяльність за дуальною формою здобуття освіти здійснюється в межах ліцензій закладу освіти на провадження освітньої діяльності без обов'язкової окремої акредитації освітньої програми (спеціальності) для програм дуальної підготовки, які вже пройшли акредитацію. Окремі дуальні освітні програми в Україні не розробляють, оскільки наразі це є економічно недоцільним для ЗО. Це можна пояснити високою вартістю акредитації програми, відсутністю достатньої кількості здобувачів, які виявляють бажання навчатися за ДФЗО або ж є поінформованими про наявність цієї форми здобуття

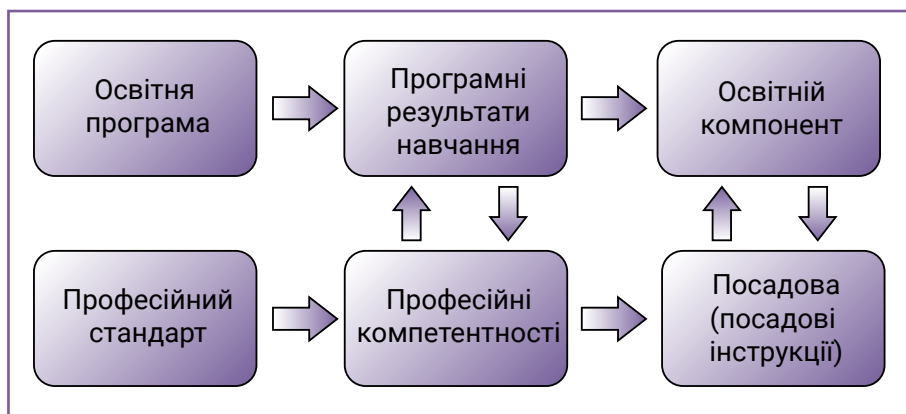
освіти, для формування окремих груп. До того ж простежується відсутність достатньої кількості місць для навчання, наданих роботодавцями. Ця ситуація вимагає від закладів освіти креативних підходів, щоб з одного боку привести програми відповідно до вимог роботодавців, які долучаються до навчання здобувачів освіти за ДФЗО (після акредитації програми), а з іншого — не порушити нормативні межі.

Для реалізації освітньої програми за дуальною формою закладом освіти розробляються:

- індивідуальний навчальний план, що охоплює весь період реалізації освітньої програми і має відповідати вимогам щодо забезпечення належної тривалості практичного навчання, передбаченим для дуальної форми здобуття освіти;
- відповідне методичне забезпечення освітніх компонентів.

Особливості організації навчання за дуальною формою відображаються в аспектах, як-от:

- зміна розподілу навчального навантаження здобувача освіти в межах окремих освітніх компонентів (співвідношення лекційних, практичних, лабораторних та інших навчальних занять, а також самостійної роботи);
- включення до складу вибіркової частини індивідуального навчального плану навчальних дисциплін, що вивчаються на робочому місці;
- частина навчання на робочому місці може зараховуватись як практика, що передбачена освітньою програмою;
- вибір тем курсових робіт, узгоджені з підприємством;
- програми дисциплін як посилення практичної спрямованості змісту, збільшення обсягу практичних і лабораторних занять, які можуть проводитися викладачами закладу освіти на підприємстві, частки завдань практичного характеру, що виконуються самостійно тощо;
- проведення частини аудиторних занять з окремих дисциплін шляхом навчання на робочому місці.



«Рисунок 13. Розроблено Максимом Романовим, начальником навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету імені М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

За результатами опитування закладів освіти, більшість з них зазначила, що зв'язок між темами й завданнями, передбаченими для виконання в періоди навчання в компанії, забезпечено повністю або частково. Здобувачі освіти зазначили, що інколи просто виконують трудові функції. Саме тому питання забезпечення саме можливостей навчання в компанії та зв'язку теоретичного і практичного компонентів програми є ключовим для розвитку ДФЗО.

Компанії мають розробляти програми навчання на робочих місцях. Часто вони є у великих компаніях (у виробничих підприємств), що мають багаторічний досвід організації практики для здобувачів освіти. Ними також вважаються деякі програми стажування, розроблені компаніями без прив'язки до освітніх програм закладів освіти для молоді, яка бажає в майбутньому стати її працівниками. У цьому випадку майже неможливо узгодити графіки освітнього процесу для відвідування занять у закладі освіти.

## ГРАФІК ОСВІТЬНОГО ПРОЦЕСУ

Частка навчання в компанії має становити 25-60% від загального обсягу освітньої програми.

Розподіл загального обсягу часу навчання на періоди навчання, що відбуваються в закладі освіти та на робочому місці, здійснюється відповідно до тристороннього договору. Розподіл часу може здійснюватися відповідно до таких моделей:

- модель поділеного дня, яка передбачає кілька годин впродовж дня навчання відбувається в закладі освіти, решта — на робочому місці на підприємстві;
- модель поділеного тижня, яка передбачає кілька днів впродовж тижня навчання відбувається в закладі освіти, решта днів тижня — на робочому місці;
- блочну модель, відповідно до якої один блок передбачає один чи декілька тижнів, місяців, семестр (блоки навчання у закладі освіти та на підприємстві чергуються);
- поєднання моделей.

Здобуття освіти за дуальною формою може бути організовано для спеціально сформованих груп або окремих здобувачів. За наявності розгалужених мереж підприємств-партнерів рекомендується узгоджувати графіки освітнього процесу таким чином, щоб забезпечити формування академічних груп здобувачів освіти, які навчаються за дуальною формою. Варто відмітити, що наразі організувати навчання за ДФЗО для груп об'єктивно складно унаслідок відсутності мереж роботодавців-партнерів, які надавали б достатню кількість місць для навчання, що створює сприятливі умови для перетворення дуальної освіти на гібрид індивідуальної, дистанційної та заочної форм здобуття освіти. Це значно знижує якість освітнього процесу.

## ПОТОЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ

Відповідно до Положення про організацію освітнього процесу ЗО та вимог освітньої програми контроль за виконанням індивідуального навчального плану та оцінювання результатів навчання осіб, які здобувають освіту за дуальною формою, здійснюють заклад освіти спільно з підприємством. Атестація осіб, які здобувають освіту за дуальною формою, здійснюється відповідно до вимог освітньої програми. Двостороннім договором може бути передбачена норма щодо погодження тем та завдань кваліфікаційних робіт з підприємством, введення до складу екзаменаційної комісії, що проводить атестацію здобувачів, представників підприємства.

За результатами опитування учасників національного експерименту із запровадження ДФЗО роботодавці-партнери беруть участь в поточному та підсумковому контролі результатів навчання здобувачів освіти майже в половині зазначених випадків. Превалюючим є усне оцінювання, письмова характеристика, участь у роботі екзаменаційної комісії, зокрема, захист здобувачами робіт перед комісією за участі кураторів із підприємств, відомості успішності, які передаються закладу освіти.

## КООРДИНАТОРИ, КУРАТОРИ ТА НАСТАВНИКИ

З метою оптимізації процесу комунікації ЗО та компаній, в Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти визначили чотири ключові дійові особи.

**Координатор від закладу освіти** — працівник закладу освіти, який відповідає за організацію здобуття освіти за дуальною формою, призначений керівником закладу освіти.

**Координатор від роботодавця** — працівник, який відповідає за організаційно-методичний супровід навчання за дуальною формою здобуття освіти, призначений керівником підприємства, установи, організації.

**Куратор** — педагогічний, науково-педагогічний працівник закладу освіти, який контролює виконання індивідуального навчального плану і програми практичного навчання на робочому місці за дуальною формою здобуття освіти, призначений керівником закладу освіти.

**Наставник** — кваліфікований працівник роботодавця, який контролює виконання індивідуального навчального плану здобувача освіти на робочому місці відповідно до програми практичного навчання на робочому місці, призначений керівником підприємства, установи, організації.

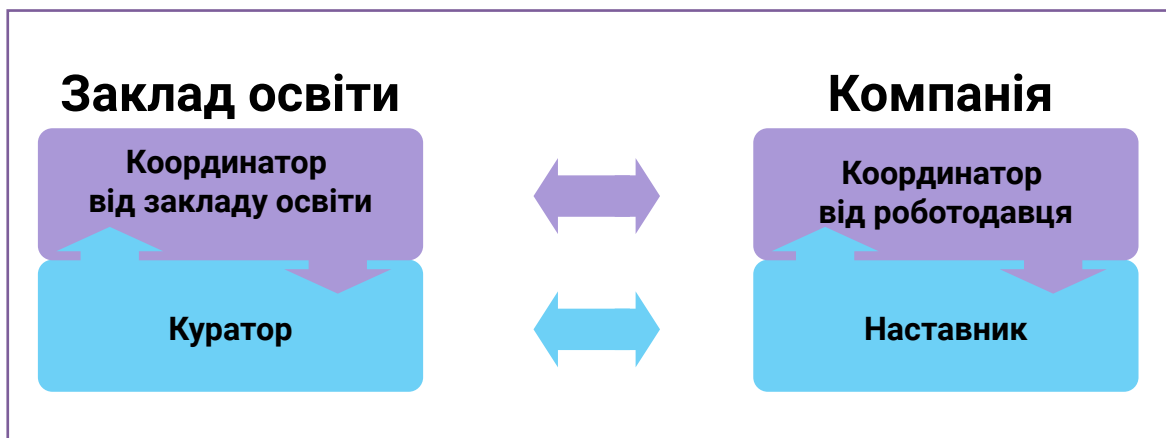


Рисунок 14.  
Схема взаємозв'язків між особами, які забезпечують навчання здобувача за ДФЗО

Звісно, це узагальнена схема, яка не включає випадки, коли координатор від роботодавця та наставник є однією особою (притаманно для малого бізнесу, інколи середнього), або коли заклад освіти не призначає одного координатора на університет, а розподіляє його обов'язки між кафедрами. Ще раз наголошуємо, що пропозиції Типового положення не передбачають втручання в кадрову автономію ЗО, але кращі німецькі практики засвідчили ефективність запропонованого підходу зі створення структур чи призначення відповідальних осіб з описаними нижче обов'язками.

Введення термінів на позначення осіб, що мають відношення до організації дуальної форми здобуття освіти зі сторони ЗО та роботодавця, не є втручанням в автономію закладу освіти або роботодавця щодо визначення штатного розпису, а також не передбачає обов'язкове введення нових штатних одиниць, хоча ці зміни можливі за бажанням сторін. Пропонується розподіл функціональних обов'язків між діючими працівниками закладу освіти та підприємства/установи/організації. З огляду на всю складність організації навчання за ДФЗО у період становлення цієї форми здобуття освіти, рекомендуємо цінувати та заохочувати працівників, які вкладають зусилля у розвиток дуальної освіти в Україні, всіма доступними ЗО способами. Як вже зазначалося, без введення цих термінів неможливо надалі пояснити права та обов'язки сторін, хоча це дуже важливо в разі відсутності інших детальних інструкцій щодо впровадження ДФЗО.



## ДОВІДКА

1. На координатора дуальної освіти від закладу освіти можуть покладатися обов'язки:

- пошук та попередній відбір підприємств та робочих місць;
- ініціювання та реалізація переговорного процесу з підприємствами щодо співпраці у впровадженні і реалізації дуальної форми здобуття освіти;
- підготовка та узгодження двосторонніх і тристоронніх договорів;
- організування обговорення з роботодавцями змісту відповідних освітніх програм та їхня відповідність професійним стандартам і вимогам до майбутніх фахівців;
- забезпечення неперервної комунікації між усіма сторонами для розв'язання проблемних питань в організації навчання;
- координування розроблення та узгодження програми навчання на робочих місцях;
- проведення роз'яснювальної роботи зі здобувачами освіти щодо особливостей та переваг дуальної форми;
- проведення профорієнтаційної роботи з потенційними вступниками до закладу освіти;
- координування відбору осіб, які бажають перейти на дуальну форму;
- координування розроблення індивідуальних навчальних планів здобувачів освіти за дуальною формою;
- координування роботи кураторів здобувачів освіти за дуальною формою;
- проведення регулярних зустрічей з представниками підприємства, кураторами, організація зворотного зв'язку від здобувачів освіти для оцінювання відповідності результатів навчання на робочих місцях цілям та вимогам освітньої програми, якості підготовки здобувачів освіти за дуальною формою;
- участь в аналізі результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою, внесення пропозицій щодо поліпшення якості підготовки.

2. На куратора можуть покладатися обов'язки:

- допомога здобувачу освіти у складанні індивідуального навчального плану, внесення у разі потреби змін до нього та забезпечення поточного контролю за його виконанням;
- підтримання постійної комунікації зі здобувачем освіти та представниками підприємства (зокрема, наставником) з метою своєчасного вирішення поточних питань та забезпечення виконання індивідуального навчального плану в повному обсязі;
- вирішення поточних питань організації навчання за дуальною формою в закладі освіти.

3. На координатора дуальної освіти від роботодавця покладаються такі обов'язки:

- координування узгодження (створення, перегляду та удосконалення) освітньої програми, що передбачає можливість здобуття освіти за дуальною формою, та індивідуальних навчальних планів здобувачів освіти;
- участь у відборі здобувачів освіти, які бажають перейти на дуальну форму здобуття освіти за відповідними освітніми програмами;

- супровід навчання здобувача освіти на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та індивідуального навчального плану;
- забезпечення неперервної комунікації із закладом освіти;
- контроль за розподілом та своєчасним переміщенням здобувачів освіти на робочі місця у структурних підрозділах підприємства (ротація);
- участь в аналізі результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою здобуття освіти, внесення пропозицій керівництву закладу освіти та/або підприємству щодо поліпшення якості освіти.

#### 4. На наставника покладаються обов'язки:

- сприяння адаптації здобувача освіти на підприємстві;
- керівництво навчанням/навчання здобувача освіти згідно з програмами навчання на робочому місці та індивідуального навчального плану;
- участь в оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти відповідно до програми навчання на робочому місці спільно з представниками закладу освіти. ■

Результати опитування роботодавців свідчать, що орієнтовно 50% опитаних учасників національного експерименту призначають координатора співпраці з закладами освіти: здебільшого це працівник підприємства, рідко – особа, яка одночасно є працівником підприємства та викладачем закладу освіти. Отримано також інформацію, що в двох випадках – це спеціально найнята особа, яка не має стосунку до підприємства.

Координатор співпраці зі ЗО на підприємстві, може обіймати різні посади, наприклад: начальник відділу кадрів, HR-керівник, керівник центру підготовки та розвитку персоналу, головний інженер, керівник проекту, заступник генерального директора, генеральний директор. Варто зазначити, що наявність призначеної особи не гарантує глибину розуміння нею філософії ДФЗО, процедури організації навчання за цією формою здобуття освіти, прав та обов'язків сторін тощо. Щодо підтримки діалогу із закладом освіти, то координатори від ЗО та компанії зазвичай контактують лише за потреби.

Інститут наставництва для пострадянських країн не є інновацією, хоча в умовах ринкової економіки вимоги до його функціонування суттєво змінились. За результатами опитування роботодавців, які беруть участь у національному експерименті більшість із них (73%) зазначила, що на підприємстві розвинутий інститут наставництва. Частина ж здобувачів освіти, які навчаються за ДФЗО другий рік, оцінюють свою роботу як повністю автономну, без наставників. Частково ця ситуація пояснюється декількома причинами:

- здобувач(-ка) уже певний час працював(-ла) на підприємстві (інколи навіть 3–4 роки) та потім перевівся(-лася) на ДФЗО;
- маленькі за розміром підприємства (здебільшого ФОП), на яких здобувачі опановують нетехнічні професії;
- випадки, якщо йдеться про родинний бізнес.

Наразі обов'язкова наявність наставників на всіх етапах навчання забезпечена лише на підприємствах з роботами підвищеної небезпеки.

Значна частка опитаних під час експерименту роботодавців схиляється до думки, що одному здобувачеві освіти достатньо одного наставника на підприємстві. Передусім це стосується представників малого та середнього бізнесу. На маленьких підприємствах зазвичай наставником є сам керівник. Проте за умови забезпечення ротації з метою ознайомлення здобувачів з особливостями роботи різних відділів компанії або ділянок виробництва (здебільшого на великих підприємствах) наставники

змінюються. Цей підхід є найбільш ефективним, оскільки дає можливість опанувати більш широкий спектр навичок.

Понад половина підприємств, які засвідчили наявність інституту наставництва, зазначили, що наставники проходять обов'язковий інструктаж, тренінги з педагогічної майстерності та психологічної підготовки, а також збільшилася кількість звернень до ЗО щодо підвищення кваліфікації наставників із дисциплін «Дидактика» та «Педагогічна майстерність». За результатами опитування 241 здобувача, вони повністю задоволені роботою наставників. Лише в трьох випадках студенти зазначили, що наставник не мав на них часу.

Варто наголосити, що діяльність підприємства щодо організації навчання здобувача освіти на робочому місці в межах двостороннього договору не потребує ліцензування.

## ЦЕНТР ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Створення окремого структурного підрозділу не вимагається жодними нормативними документами, однак практика засвідчує ефективність цього підходу. Так, станом на 2020/2021 н. р. створено центри дуальної освіти в п'яти ЗВО:

- Державному ЗВО «Приазовський державний технічний університет»;
- Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу;
- Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка»;
- Поліському національному університеті;
- Українському державному університеті залізничного транспорту.

В інших ЗВО функції щодо організації дуальної освіти перерозподілені між іншими структурними підрозділами.

Основними функціями центру є:

- координація співпраці всіх стейкхолдерів для організації навчання за ДФЗО;
- аналіз кадрових потреб регіонального чи галузевого ринку праці, пошук та попередній відбір підприємств і робочих місць;
- проведення інформаційних кампаній щодо особливостей та переваг дуальної форми серед роботодавців, здобувачів освіти і абітурієнтів;
- ініціювання та реалізація переговорного процесу з підприємствами щодо співпраці у впровадженні і реалізації дуальної форми здобуття освіти;
- підготовка та узгодження двосторонніх і тристоронніх договорів;
- створення майданчику для обговорення з роботодавцями змісту відповідних освітніх програм та їх відповідності професійним стандартам і вимогам до майбутніх фахівців;
- забезпечення неперервної комунікації між усіма сторонами для своєчасного розв'язання проблемних питань в організації навчання;
- координування розроблення та узгодження програм навчання на робочих місцях;
- координування процесу переходу здобувачів на ДФЗО;
- координування розроблення індивідуальних навчальних планів здобувачів освіти за дуальною формою;
- координування роботи кураторів здобувачів освіти за дуальною формою;

- проведення регулярних зустрічей з представниками підприємства, кураторами, організація зворотного зв'язку від здобувачів освіти для оцінювання відповідності результатів навчання на робочих місцях цілям та вимогам освітньої програми, якості підготовки здобувачів освіти за дуальною формою;
- проведення аналізу результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою, внесення пропозицій щодо поліпшення якості підготовки.

## ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ НА САЙТІ ТА СТОРІНКАХ У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ

В умовах сьогодення інформація про ДФЗО на сайті закладу освіти є передумовою підвищення поінформованості здобувачів освіти, їх батьків та інших стейкхолдерів про нову форму здобуття освіти, привернення уваги роботодавців і розширення векторів співпраці. Огляд сайтів закладів освіти, що беруть участь у пілотному проєкті, дає змогу оцінити рівень інформаційного наповнення про ДФЗО. Однак знайти інформацію про дуальну освіту на сайтах більшості ЗВО досить складно, адже міститься вона не на окремих сторінках, а в різних розділах: «Новини», «Установчі документи», «Події» тощо. Майже всі ЗВО мають на сайті Положення про дуальну освіту. У багатьох є інформація про роботодавців-партнерів. У половини ЗВО є перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка за ДФЗО. До того ж Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу та Поліський національний університет створили окремі сторінки про ДФЗО у Facebook<sup>96,97</sup>.

### ДОВІДКА

#### Структура та наповнення сторінки з дуальної освіти

1. ПІП особи, яка координує роботу щодо впровадження дуальної освіти в закладі освіти.
2. Контакти.
3. Оперативна взаємодія з підрозділом (зворотний зв'язок).
4. Загальна інформація.
5. Положення про підрозділ.
6. Нормативно-правова база України щодо регулювання впровадження ДФЗО.
7. Нормативно-правова база університету щодо регулювання впровадження ДФЗО.
8. Бланки про переведення на дуальну форму здобуття освіти.
9. Інформація про здобувачів, які навчаються за дуальною формою.
10. Пам'ятка наставника.
11. Методичні рекомендації.
12. Вакансії працедавців.
13. Анкетування.
14. Звіти про опитування.
15. Новини.

*Розроблено Іриною Перезовою, професором, доктором економічних наук, завідувачем кафедри підприємництва та маркетингу Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу ■*

96 <https://bit.ly/3H9A0wK>

97 <https://bit.ly/3HEMPR8>

За результатами опитування більшість здобувачів(-ок) зазначили заклад освіти як джерело інформації про можливість навчання за цією формою.

## ФІНАНСОВІ ПИТАННЯ

Більшість роботодавців, незалежно від року участі в пілотному проекті, не здійснюють жодних розрахунків витрат, пов'язаних із навчанням одного здобувача за ДФЗО. У Додатку 18 ми пропонуємо ознайомитись із пропозиціями щодо методики розрахунку.

Питання виплати грошової винагороди на підприємстві для здобувачів, які навчаються за ДФЗО, справді потребує врегулювання. На жаль, зміни до Трудового законодавства внести досить складно, але за умови додержання чинного законодавства, зокрема ЗУ «Про вищу освіту», здобувач не може працювати більше ніж на 0,5 ставки (або 20 годин на тиждень), окрім випадків по-блокового розподілу навантаження (кілька тижнів/місяців/семестрів на підприємстві та кілька тижнів/місяців/семестрів у ЗО), інакше не вистачить часу на заняття в закладі освіти. Можливо, варто внести зміни до законодавства України з метою надання здобувачам, які навчаються за ДФЗО, статусу стажера на підприємстві протягом усього періоду навчання.

Саме особливості оформлення здобувачів в компанії обумовлюють періодичність виплат і розмір грошової винагороди. За певних умов грошову винагороду виплачували раз на тиждень або раз на два тижні, але здебільшого один раз на місяць. Серед студентів закладів фахової передвищої освіти виявлено кейси погодинної оплати. Водночас низький рівень грошової винагороди досі очолює перелік причин, унаслідок яких здобувачі не планують залишатися на підприємстві після завершення навчання (або вже залишили його).

Ще у 2019 році надано роз'яснення, що паралельне отримання грошової винагороди (заробітної плати / "стипендії" від компанії) та академічної стипендії не є порушенням законодавства. Порядок призначення і виплати стипендії затверджено Постановою КМУ від 12.07.2004 №882 (зі змінами). Стипендію в ЗФПО призначають здобувачам освіти відповідно до Постанови КМУ від 28 грудня 2016 р. №1045 «Деякі питання виплати соціальних стипендій студентам (курсантам) закладів фахової передвищої та вищої освіти» (назва зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ від 26.02.2020 р. №147, яка застосовується з 01.01.2020 року). Позаяк навчання за ДФЗО є варіацією денної форми здобуття освіти, то здобувачі не повинні позбавлятися права на отримання академічної стипендії. Академічну стипендію призначають відповідно до рейтингу успішності, що складають на підставі вимірювання навчальних досягнень здобувачів освіти з кожної дисципліни. Цей порядок регламентовано Постановою КМУ «Питання стипендіального забезпечення».

Нині деякі роботодавці покривають оплату вартості підготовки здобувачів вищої освіти, які навчаються на контрактній основі за ДФЗО. Окрім грошової винагороди підприємства виплачують їм власну «стипендію». Прикметно, що серед цих компаній переважають ФОП і ПП.

Щодо надання здобувачам додаткових оплачуваних навчальних відпусток на період сесій як для здобувачів заочної форми навчання, то це питання потребує подальшого вивчення, адже за умови неперевищення зазначеного максимуму кредитів ЄКТС ця відпустка може бути непотрібною. Додаткова оплачувана відпустка здобувачам освіти, які навчаються за ДФЗО, не може бути передбачена відповідно до чинного трудового законодавства України, оскільки вони здобувають освіту з відривом від виробництва. Навчання на робочому місці та виконання трудових функцій у цьому разі є складниками освітнього процесу. Варто ще раз наголосити: заочна форма передбачає, що людина працює, а у вільний від роботи час здобуває освіту. Дуальна форма передбачає, що здобувач навчається частину часу в закладі освіти, частину часу – на робочому місці. Тож питання має розв'язуватися плануванням освітнього процесу, а не відпустками.

Частина підприємств підтверджують наявність фінансових механізмів мотивації наставників, наприклад у 2020/2021 н.р. розмір додаткових виплат наставникам становив від 300 грн до 1 000 грн на місяць (з розрахунку на одного здобувача). Інші мотиваційні інструменти не змінилися й охоплюють

одноразову квартальну або щорічну премію, оплачуване навчання (в пріоритеті тренінги та мовні курси), оплачуваний відпочинок (можливість пільгового сезонного відпочинку, додаткові дні оплачуваної відпустки) тощо. Хоча є й підприємства, які фінансово не стимулюють наставників.

Наявні складнощі з надання пільг підприємствам. Враховуючи не лише скромні можливості державного бюджету, а й неусталеність підходів до організації ДФЗО в Україні, невелику кількість підприємств, готових дотримуватися всіх вимог, зокрема, щодо наявності інституту наставництва, додержання навчального плану тощо, введення пільг може призвести до зловживань та використання отриманих коштів із державного бюджету або зекономлених податків не за призначенням, адже навіть нині ЗО мало впливають на процес навчання на підприємстві. У Німеччині, чий досвід взято за основу національного експерименту, ці пільги не передбачаються.

Доцільно розглянути фінансування з державного бюджету на створення та ведення національного реєстру роботодавців-партнерів ЗО й місць для навчання на підприємствах, адже це принесло б користь усім зацікавленим сторонам. Або регіональних реєстрів за рахунок бюджетів областей. Подавати інформацію до цього реєстру мали б самі роботодавці або ж координаційні центри ЗО.

У межах автономії ЗО може самостійно розв'язувати питання фінансування координаційного центру ДФЗО або ж роботи уповноважених осіб. Можливо умови двосторонніх договорів допоможуть закладу освіти залучити додаткове фінансування, адже важливо враховувати додаткове навантаження науково-педагогічного персоналу.

## НЕДОДУАЛЬНА ОСВІТА

Узагальнимо підходи до організації навчання, які суперечать принципам ДФЗО:

- перебування здобувача на підприємстві весь відведений на навчання час та відвідування закладу освіти лише в разі потреби (повноцінна робота на 40-годинний робочий тиждень);
- неправильне обчислення частки кредитів ЄКТС, виділених на навчання на підприємстві: коли цю частку розраховують не від загального обсягу програми, а від кількості кредитів ЄКТС, що залишилися на підготовку здобувачів за освітньою програмою після переведення на навчання за ДФЗО, яке часто відбувається на III–IV курсах бакалаврату або II курсі магістратури;
- неузгодженість теоретичної та практичної підготовки, відрив тем, що вивчають у закладі освіти й завдань, які здобувач одержує на підприємстві (інколи трапляються ситуації, коли здобувачів використовують як різноробочих та дають завдання, що не передбачені посадовим функціоналом);
- відсутність наставника;
- підтримка контакту між ЗО та компанією виключно за посередництва здобувача(-ки) освіти;
- відсутність відкритої інформації про особливості навчання за ДФЗО, процедуру відбору здобувачів, переліку роботодавців-партнерів, переліку пропонованих ними місць для навчання, переліку умов навчання в компанії, переліку критеріїв відбору здобувачів тощо;
- відсутність відкритого діалогу сторін на етапі підготовки до підписання дво- та тресторонніх договорів, та потім на етапі навчання; відсутність практики отримання зворотного зв'язку від роботодавців та здобувачів освіти, зокрема шляхом анкетування.

## КЕЙС

### ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ НАФТИ ТА ГАЗУ

#### ОРГАНІЗАЦІЯ ДФЗО В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ НАФТИ І ГАЗУ

З жовтня 2019 року Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу (ІФНТУНГ) є учасником пілотного проекту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 р. №1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»). Із 3 лютого 2020 року в університеті створений та успішно працює Координаційний центр дуальної освіти, що виконує організаційні, координаційні функції щодо інтенсифікації співпраці, співробітництва між університетом, здобувачем вищої освіти та суб'єктом господарювання, стимулювання конкурентоспроможності здобувача вищої освіти на ринку праці шляхом реалізації навчання в ЗВО і на підприємстві.

*Ірина Перезовова, професорка, докторка економічних наук, завідувачка кафедри підприємництва та маркетингу Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*



Івано-Франківський  
національний  
технічний університет  
нафти і газу



УНІВЕРСИТЕТ ІНСТИТУТИ ВСТУПНИКУ СТУДЕНТУ ПУБЛІЧНА ІНФОРМАЦІЯ ПРАЦІВНИКАМ КОНТАКТИ

## Координаційний центр дуальної освіти

**Додаткова інформація:** Координаційний центр дуальної освіти



**ПЕРЕВОЗОВА Ірина Володимирівна** - координатор дуальної освіти університету, завідувач кафедри підприємництва та маркетингу  
тел. +380 (67) 342-37-20

**Номер(и) телефону:**  
+380 (342) 78-39-09

**Електронна пошта:**  
ccde@nung.edu.ua

**Сайт та соціальні мережі:**  
<https://forms.gle/nLZkUQiaF8wLPmEW6>  
<https://www.facebook.com/groups/1207637619666368>  
[https://www.instagram.com/ccde\\_ifntung/](https://www.instagram.com/ccde_ifntung/)

**Адреса:**  
вул. Карпатська, 15, Івано-Франківськ, Україна 76019, навчальний корпус 0, к. 304

01 Загальна інформація
02 Положення про підрозділ
03 Нормативно-правова база
04 Нормативно-правова база університету
05 Бланки документів та приклад їх заповнення
07 Інформація про навчання на дуальній формі
08 Вакансії працевлаштування
09 Анкетування
10 Звіти про опитування

**Для оперативної взаємодії з координаційним центром дуальної освіти перейдіть за цим посиланням <https://forms.gle/nLZkUQiaF8wLPmEW6>**

Координаційний центр дуальної освіти університету створено у лютому 2020 року, згідно наказу ректора №19 від 4 лютого 2020 року.

Координаційний центр дуальної освіти виконує організаційні, координаційні функції щодо інтенсифікації співпраці, співробітництва між університетом, здобувачем вищої освіти та суб'єктом господарювання, стимулювання конкурентоспроможності здобувача вищої освіти на ринку праці шляхом реалізації навчання в ЗВО і на підприємстві.

У своїй діяльності координаційний центр дуальної освіти керується Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19.01.2018 р. № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти», наказом Міністерства освіти та науки України від 15.10.2019р. № 1296 "Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти", іншими наказами і розпорядженнями Міністерства освіти і науки України, законодавчими, і нормативними актами та наказами стосовно вищої освіти, Статутом університету, наказами і розпорядженнями ректора, першого проректора та інших проректорів університету, а також Положенням про Координаційний центр дуальної освіти Івано - Франківського національного університету нафти і газу.

У своїй діяльності Координаційний центр дуальної освіти керується ЗУ «Про освіту», «Про вищу освіту», розпорядженням КМУ від 19.01.2018 р. №660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти», наказом МОНУ від 15.10.2019 р. №1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти», іншими наказами й розпорядженнями МОНУ, законодавчими, нормативними актами та наказами про вищу освіту, Статутом університету.

Координаційний центр дуальної освіти функціонує як структурний підрозділ університету на основі розробленого Положення, підпорядковується безпосередньо ректору. Координує роботу центру перший проректор.

### **Завдання Координаційного центру дуальної освіти ІФНТУНГ:**

- участь в процесі впровадження та реалізації моделі дуальної освіти в університеті;
- забезпечення потреб регіону в кваліфікованих кадрах на основі реалізації моделі дуального навчання із залученням державно-приватного партнерства;
- участь у проведенні профорієнтаційної роботи, спрямованої на осмислений вибір майбутніми студентами спеціальностей, найперспективніших з точки зору розвитку регіону;
- апробація і модернізація освітніх програм, приведення структури, змісту і технологій реалізації освітніх програм відповідно до вимог роботодавців, професійних стандартів та прогнозів соціально-економічного розвитку регіону;
- впровадження механізмів професійно-громадської акредитації освітніх програм з прямою участю роботодавців;
- організація та проведення конференцій, вебінарів, семінарів, круглих столів щодо дуальної освіти тощо.

Координаційним центром дуальної освіти ІФНТУНГ розроблено Положення про дуальну форму здобуття освіти в ІФНТУНГ, створено нормативне та інформаційне забезпечення процесу переходу здобувачів вищої освіти та безпосереднього здобуття освіти за дуальною формою, зокрема порядок дій під час переходу на дуальну форму здобуття освіти (ДФЗО), документальний супровід кожного етапу, проведено порівняльний аналіз навчальних планів.

Переведення здобувачів вищої освіти на дуальну форму здобуття вищої освіти в ІФНТУНГ визначено відповідно до п. 3.4. «Положення про дуальну форму здобуття вищої освіти в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу» здійснюється до початку навчального семестру та/або протягом десяти календарних днів від його початку за наказом ректора ІФНТУНГ. Процес переведення здобувачів вищої освіти на ДФЗО відбувається в декілька етапів згідно зі затвердженим Порядком.

У разі переведення здобувача вищої освіти на навчання за дуальною формою чи передчасного припинення дії договору про здобуття освіти за дуальною формою за ним зберігається джерело фінансування освітньої послуги (бюджет, контракт за власні кошти, контракт за кошти третьої особи).

Здобувач вищої освіти включається до стипендіального рейтингу на підставах, визначених Постановою КМУ №1050 від 28.12. 2016 року.



<b>I етап</b>	Інформування здобувачів освіти про можливість навчатися за дуальною формою. Ознайомлення з перевагами та особливостями ДФЗО, переліком компаній-партнерів та їх пропозицій, або отримання інформацію про компанію, яка не є партнером ЗВО, але зацікавлена у налагодженні співпраці. Написання заяви здобувачем вищої освіти денної форми навчання на підставі одержаної згоди роботодавця на забезпечення навчання за дуальною формою освіти. До заяви додають довідку-підтвердження роботодавцем працевлаштування із зазначенням посади за фахом (або копію наказу, трудової книжки) та згоду роботодавця.
<b>II етап</b>	Розгляд заяви здобувачем у дирекції інституту.
<b>III етап</b>	Подання заяви до КЦДО та підготовка проекту тристороннього договору про дуальну форму здобуття вищої освіти до підписання.
<b>IV етап</b>	Підписання тристороннього договору про дуальну форму освіти закладом освіти, здобувачем вищої освіти та роботодавцем.
<b>V етап</b>	Підготовка проекту наказу про переведення здобувачів вищої освіти на ДФЗО. Підготовка та підписання пакета документів (заява, договір, проект наказу) відповідальними особами ІФНТУНГ, реєстрація підписаних документів.
<b>VI етап</b>	Розроблення та погодження індивідуального навчального плану здобувачів вищої освіти.

♦ Рисунок 15.  
Етапи процесу переведення здобувачів вищої освіти на ДФЗО в ІФНТУНГ

Розроблений Порядок етапів переведення здобувачів суттєво спрощує процес оформлення цього переходу та контроль за його проведенням, реалізацією<sup>98</sup>.

Накази про переведення здобувачів на ДФЗО формується для здобувачів вищої освіти на початку семестру<sup>99</sup>.

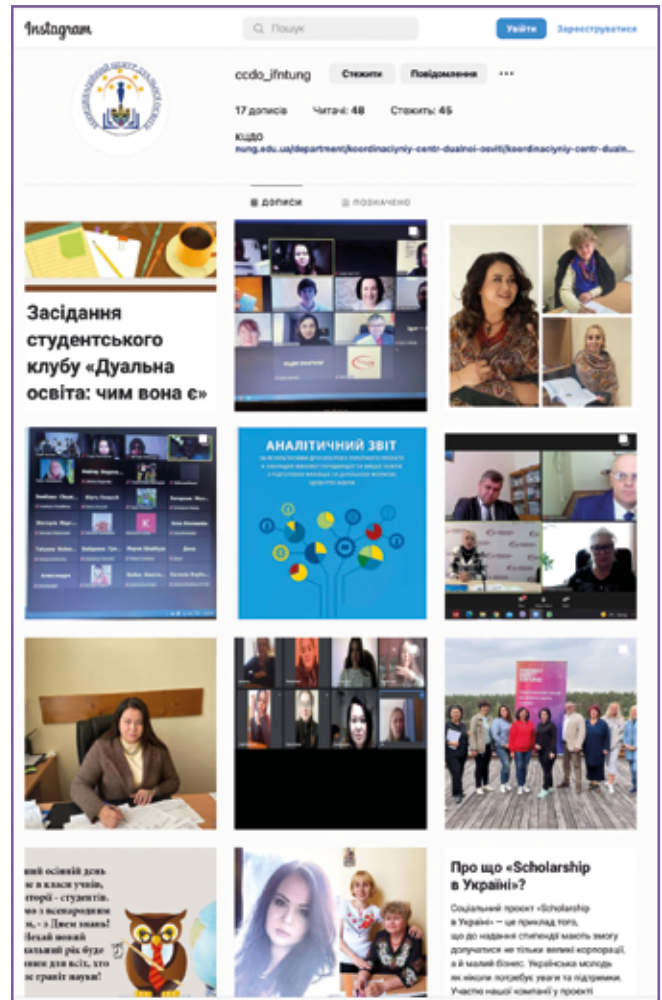
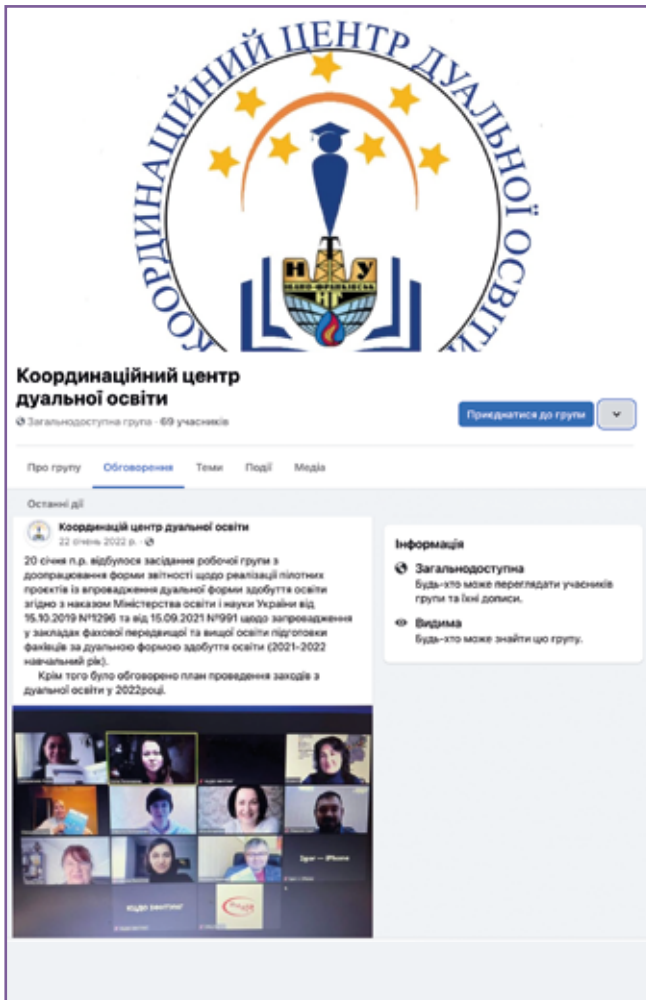
Організація дуального навчання здобувача здійснюється на основі розробленого та погодженого з підприємством-партнером індивідуального навчального плану й узгодженого графіку навчального процесу.

Інформація про роботу Координаційного центру дуальної освіти ІФНТУНГ, законодавчо-нормативна база щодо організації дуальної форми здобуття освіти в університеті, необхідні бланки документів,

98 [https://nung.edu.ua/sites/default/files/2021-02/Порядок\\_дій\\_переходу\\_на\\_ДО.pdf](https://nung.edu.ua/sites/default/files/2021-02/Порядок_дій_переходу_на_ДО.pdf)

99 <https://nung.edu.ua/index.php/department/koordinatsiynyy-tsentr-dualnoyi-osvity/04-normatyvno-pravova-baza-universytetu>

інформація про здобувачів, які проходять практичне навчання на підприємствах у межах ДФЗО, критерії відбору партнерів-роботодавців, пропозиції щодо працевлаштування відображається на сторінці центру, сайті університету, а також у соціальних мережах Facebook<sup>100</sup> та Instagram<sup>101</sup>.



Станом на 10.02.2022 р. за ДФЗО в університеті навчається 59 здобувачів освіти на 45 підприємствах за 15 освітніми програмами: нафтогазова інженерія та технології, економіка, облік і оподаткування, підприємство, торгівля та біржова діяльність, маркетинг, менеджмент, фінанси, електроенергетика, електротехніка та електромеханіка, геодезія та землеустрій, архітектура та містобудування, будівництво та цивільна інженерія, прикладна механіка, автоматизація та комп'ютерно інтегровані технології, метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка, телекомунікації та радіотехніка.

Для організації здобуття освіти за дуальною формою університет організовує залучення суб'єктів господарювання, які мають достатню матеріально-технічну базу, аби здійснювати навчання здобувачів, а також кадрові ресурси, діяльність яких відповідає профілю відповідних освітніх програм і які можуть забезпечити:

- 1) практичне навчання на робочих місцях для здобувачів освіти;
- 2) засвоєння здобувачами вищої освіти загальних та професійних, фахових компетентностей зі спеціальності відповідно до освітньої програми, робочих програм навчальних дисциплін, окремих модулів та програм практики;

100 <https://www.facebook.com/ccdenung.edu.ua?mibextid=ZbWKwL>

101 [https://www.instagram.com/ccdo\\_ifntung/](https://www.instagram.com/ccdo_ifntung/)

- 3) набуття здобувачами вищої освіти практичного досвіду з урахуванням змісту програми підготовки фахівців; освітні програми, за якими організовується освітній процес за дуальною формою, мають відповідати потребам конкретного робочого місця та враховувати всі особливості посадових обов'язків;
- 4) дотримання встановлених законодавством України вимог з охорони праці.

Вищенаведений перелік, що сформований університетом для відбору суб'єктів господарювання, допоможе здійснювати освітній процес здобувачів вищої освіти за ДФЗО. Розроблено також пам'ятку наставнику ДФЗО на підприємстві, з якою можна ознайомитися на сторінці Координаційного центру дуальної освіти університету<sup>102</sup>.

Відбір здобувачів вищої освіти на дуальну форму здобуття освіти проводиться підприємствами-партнерами з залученням представників університету у форматі співбесід, анкетувань або здобувачі освіти самостійно шукають підприємство-роботодавця та ініціюють зміну форми здобуття освіти. Цьому передують підписання двостороннього договору між університетом та підприємством чи організацією, що має намір здійснювати навчання здобувачів вищої освіти за дуальною формою.

Після відбору здобувачів укладається тристоронній договір. Тривалість дії тристороннього договору узгоджується з підприємством і залежить від періоду навчання здобувача за освітнім ступенем «бакалавр» чи «магістр». Договір обумовлює права та обов'язки трьох сторін в період реалізації ДФЗО кожного здобувача. У випадку наявності претензій у однієї зі сторін договір може бути розірвано, здобувач має право повернутися на навчання за денною формою та продовжити навчання зі своєю академічною групою<sup>103</sup>.

102 <https://nung.edu.ua/department/koordinatsiynyy-tsentr-dualnoyi-osvity/04-normatyvno-pravova-baza-universytetu>

103 <https://nung.edu.ua/index.php/department/koordinaciyniy-centr-dualnoi-osviti/05-blanki>

**ДОГОВІР № \_\_\_\_\_  
ПРО ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ  
ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ**

**м.Івано-Франківськ** “ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 202\_\_ р.

**Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу** (далі – **Заклад вищої освіти, ІФНТУНГ**) в особі **ректора Крижанівського Євстахія Івановича**, що діє на підставі Статуту, підприємство (організація, установа, ФОП) \_\_\_\_\_ (далі – «Суб’єкт господарювання») в особі \_\_\_\_\_, що діє на підставі \_\_\_\_\_, та здобувач вищої освіти групи \_\_\_\_\_, який навчається за освітньою програмою \_бакалавр/магістр \_\_\_\_\_ (далі – «Здобувач вищої освіти»), разом іменовані «Сторони», уклали цей договір (далі – «Договір») про таке:

**1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ**

1.1. У порядку та на умовах, визначених цим Договором, Заклад вищої освіти зобов’язується надати освітню послугу Здобувачеві вищої освіти за дуальною формою освіти, Суб’єкт господарювання зобов’язується забезпечити реалізацію практичної складової освітнього процесу, а Здобувач вищої освіти зобов’язується досягти результатів навчання, передбачених освітньою програмою.

**2. ОБОВ’ЯЗКИ ТА ПРАВА СТОРІН ДОГОВОРУ**

**2.1. Обов’язки Закладу вищої освіти:**

2.1.1. Спільно із Суб’єктом господарювання розробити та погодити індивідуальний навчальний план і програму практичного навчання на робочому місці освітнього процесу за дуальною формою освіти.

2.1.2. Надати Здобувачеві вищої освіти освітню послугу на рівні стандартів вищої освіти, освітньої програми та індивідуального навчального плану.

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

2.1.4. Призначити Здобувачеві вищої освіти куратора дуальної форми освіти.

2.1.5. Для досягнення Здобувачем вищої освіти належного рівня теоретичних знань відповідно до цілей і завдань освітньої програми забезпечувати його навчально-методичною літературою та засобами навчання.

2.1.6. За потреби надавати своєчасну методичну допомогу з організації практичного навчання на робочому місці співробітникам Суб’єкта господарювання.

2.1.7. Провести позаплановий інструктаж Здобувачеві вищої освіти з безпеки життєдіяльності в зв’язку зі змінами умов виконання навчальних завдань.

2.1.8. Забезпечити проведення спільно із Суб’єктом господарювання оцінювання результатів навчання Здобувача вищої освіти.

**2.2. Права Закладу вищої освіти:**

2.2.1. Звертатися до Суб’єкта господарювання із запитом щодо стажування в його підрозділах науково-педагогічних та педагогічних працівників Закладу вищої освіти.

2.2.2. Звертатися до Суб’єкта господарювання із запитом щодо стану реалізації практичного навчання на робочому місці.

**2.3. Обов’язки Суб’єкта господарювання:**

2.3.1. Спільно із Закладом вищої освіти розробити та погодити програму практичного навчання на робочому місці.

2.3.2. Укласти із Здобувачем вищої освіти відповідний трудовий договір, що передбачає надання робочого місця, заробітну плату, соціальний захист та інші умови реалізації трудових відносин.

2.3.3. Забезпечити реалізацію практичної складової дуальної форми освіти на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та програми практичного навчання на робочому місці.

2.3.4. Призначити Здобувачеві вищої освіти наставника дуальної форми освіти з найбільш досвідчених кваліфікованих фахівців.

2.3.5. Забезпечити дотримання правил охорони праці відповідно до вимог законодавства.

2.3.6. Забезпечити Здобувача вищої освіти предметами і засобами праці, надати доступ до практичних матеріалів та виробничих, технологічних процесів, необхідних для виконання індивідуального навчального і програми практичного навчання на робочому місці.

2.3.7. Здійснювати контроль за виконанням програми практичного навчання на робочому місці, зокрема своєчасним переміщенням Здобувача освіти у структурних підрозділах Суб'єкта господарювання.

2.3.8. Своєчасно повідомляти Заклад вищої освіти про вчинені Здобувачем вищої освіти порушення трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, правил і норм охорони праці та нещасні випадки, що сталися з ним.

#### **2.4. Права Суб'єкта господарювання:**

2.4.1. Здійснювати матеріальне та моральне стимулювання Здобувача вищої освіти.

2.4.2. Вносити пропозиції щодо зміни змісту індивідуального навчального плану та програми практичного навчання на робочому місці.

2.4.3. Надавати можливість стажування на виробництві педагогічних та науково-педагогічних працівників Закладу вищої освіти.

2.4.4. Брати участь в оцінюванні результатів навчання, кваліфікаційній атестації Здобувача вищої освіти.

2.4.5. Пропонувати Здобувачеві вищої освіти укладання/продовження трудового договору після завершення здобуття освіти за дуальною формою освіти.

#### **2.5. Обов'язки Здобувача вищої освіти:**

2.5.1. Відповідально ставитися до виконання індивідуального навчального плану та програми практичного навчання на робочому місці.

2.5.2. Укласти із Суб'єктом господарювання відповідний трудовий договір, що передбачає надання робочого місця, заробітну плату та соціальний захист.

2.5.3. Виконувати завдання, розпорядження наставника та куратора в межах виконання вимог індивідуального навчального плану і програми практичного навчання на робочому місці.

2.5.4. Дотримуватися під час освітнього процесу обов'язків, передбачених статтею 63 Закону України «Про вищу освіту», вимог правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, інших документів Закладу вищої освіти та Суб'єкта господарювання.

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

2.5.6. Вчасно інформувати Суб'єкт господарювання та/чи Заклад вищої освіти про проблеми, якщо такі виникають.

2.5.7. Дотримуватися положень корпоративної політики Суб'єкта господарювання, зокрема щодо конфіденційності інформації.

2.5.8. Проходити виробничу і переддипломну практики у Суб'єкта господарювання.

2.5.9. Формувати тему кваліфікаційної роботи за профілем роботи /діяльності Суб'єкта господарювання з урахуванням його пропозицій.

#### **2.6. Права Здобувача вищої освіти:**

2.6.1. Користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуального навчального плану і програми практичного навчання на робочому місці.

2.6.2. Відмовитися від дорученої роботи, якщо вона суперечить умовам трудового договору, посадової інструкції, вимогам чинного законодавства з питань охорони праці.

2.6.3. Обирати робоче місце із запропонованих Суб'єктом господарювання та ініціювати своє переміщення у структурних підрозділах Суб'єкта господарювання.

2.6.4. Інші права, передбачені статтею 63 Закону України «Про вищу освіту».

### 3. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

3.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє до \_\_\_\_\_ 202\_\_р.

### 4. ЗМІНА ТА РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

4.1. Додаткові умови та зміни до Договору розглядають Сторони у десятиденний строк і оформляють додатковими договорами в письмовій формі.

4.2. Договір може бути розірваний під час строку випробування згідно з трудовим договором до 3-х місяців з моменту укладення трудового договору.

4.3. Про розірвання Договору ініціююча Сторона повідомляє інші Сторони в письмовій формі. У такому випадку цей Договір вважають припиненим з дати, зазначеної в повідомленні, а якщо це повідомлення було отримано іншими Сторонами після настання такої дати, – з моменту отримання іншими Сторонами такого повідомлення на підставах, зазначених в п.4.4

4.4. Підставами дострокового розірвання договору є:

- згода сторін;
- розірвання трудового договору;
- ліквідація юридичної особи – Суб'єкта господарювання або Закладу вищої освіти, якщо не визначено правонаступника;
- відрухування з навчального закладу Здобувача вищої освіти згідно із законодавством;
- рішення суду, що набрало законної сили, яким встановлено факт порушення або невиконання (неналежного виконання) Стороною умов договору.

### 5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

5.2. Усі спори та розбіжності, що виникають з цього Договору, Сторони зобов'язуються вирішувати шляхом переговорів. У разі неможливості вирішення спорів і розбіжностей шляхом переговорів ці спори та розбіжності вирішує суд у встановленому законом порядку.

### 6. ФОРС-МАЖОР

6.1. Сторони звільняються від відповідальності за невиконання зобов'язань за цим Договором, якщо це стало наслідком обставин непереборної сили.

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

6.3. 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 \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) місяців/ календарних днів з моменту їх настання. В іншому випадку ця Сторона втрачає можливість посилатися на обставини непереборної сили як на підставу невиконання нею своїх зобов'язань за цим Договором.

6.4. 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 вирішують у судовому порядку.

## 7. АНТИКОРУПЦІЙНЕ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

7.1. Сторони цим запевняють та гарантують одна одній, що (як на момент підписання Сторонами цього Договору, так і на майбутнє) Сторона, її посадові особи, співробітники або будь-які інші особи, що діють від імені цієї Сторони, а також Здобувач вищої освіти, який навчатиметься на робочому місці за цим Договором (де може бути застосовано), не здійснювали будь-яких пропозицій, не надавали повноважень та клопотань щодо отримання неналежної/неправомірної матеріальної вигоди або переваги у зв'язку з цим Договором й не мають наміру щодо здійснення будь-якої з вищевказаних дій у майбутньому, а також Сторона застосовувала всіх можливих розумних заходів щодо запобігання вчиненню таких дій співробітниками, представниками, особами, пов'язаними зі Здобувачем освіти, який навчається на робочому місці за цим Договором (де може бути застосовано), будь-якою іншою третьою особою.

7.2. Кожна зі Сторін цього Договору зобов'язана повідомити про це антикорупційне застереження Здобувача освіти, який навчається на робочому місці за цим Договором, до початку дії цього Договору.

## 8. ІНШІ УМОВИ

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

8.2. В інших випадках, не передбачених умовами цього Договору, відносини Сторін регулюють норми чинного законодавства.

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

## 9. РЕКВІЗИТИ СТОРІН

<b>Івано-Франківський національний</b>	<b>Суб'єкт господарювання</b>
<b>технічний університет нафти і газу</b>	<b>(підприємство, організація, установа, ФОП)</b>
76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15	_____
Код ЄДРПОУ 02070855, МФО 820172	_____
р/р UA728201720313251003201004276 в ДКСУ	_____
 Ректор	
м.п.	м.п.
Є.І. Крижанівський	
<b>Здобувач вищої освіти</b> _____	
Паспорт _____	ідентифікаційний код _____
Адреса проживання _____	
Підпис _____	

Процес переведення здобувачів вищої освіти на ДФЗО відбувається в декілька етапів згідно затвердженого Порядку.

**Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу**

Очна форма навчання  
**УЗГОДЖУЮ**

Заступник ген. директора ТОВ Карпатнафтохім \_\_\_\_\_ І.М.Мацьків

« 28 » 10 2021 р. « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Перший проректор \_\_\_\_\_ О.М.Мандрик

**ВІДКОРИГОВАНИЙ ГРАФІК НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ НА ОСІННІЙ СЕМЕСТР 2021/2022 н.р.**  
для студентів Інституту інженерної механіки спеціальності "Прикладна механіка"  
за освітньо-професійною програмою "Прикладна механіка"  
які будуть навчатись за програмою дуальної освіти

Курс	Спеціальність	Дата і номер тижня																																				
		Вересень					Жовтень					Листопад					Грудень																					
		1	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20							
(Бакалаври) 1 курс	Прикладна механіка	>	>	>	>	>	>	>	>	>	18	>	>	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>				

Умовні позначення: > - навчання в ІФНТУНГ,  
Δ - навчання у ТОВ Карпатнафтохім :: - екзаменаційна сесія = - канікули

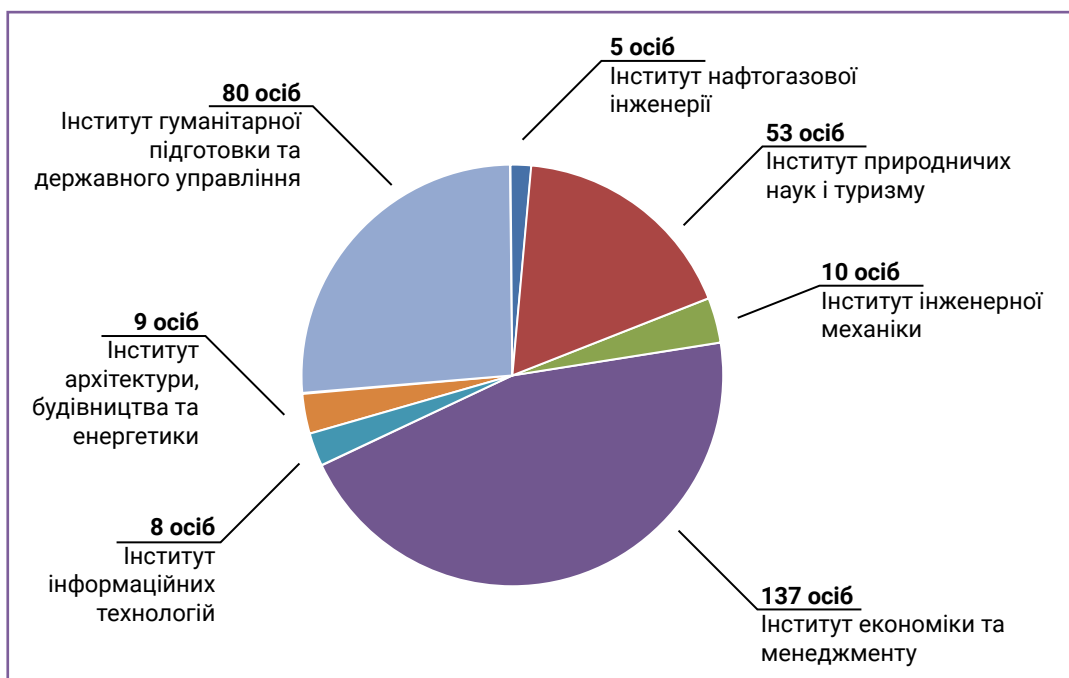
Начальник навчального відділу \_\_\_\_\_ Я.В. Штанько  
Директор ІІМ \_\_\_\_\_ Л.І. Романишин

Зав. кафедри КМВ \_\_\_\_\_ Панчук В.Г.

Під час навчання здобувачів на базі підприємства представники університету (куратори та працівники Координаційного центру дуальної освіти) здійснюють супровід і контроль за навчанням здобувачів та тримають постійний зв'язок з наставниками і координаторами від підприємства.

Під час практичного навчання на підприємстві здобувачі охоче роблять фотозвіти, діляться своїми фото та враженнями в соціальних мережах, допомагаючи популяризувати дуальну форму здобуття освіти серед інших здобувачів. До того ж ці фотозвіти регулярно публікуються на офіційному сайті університету та сторінці Координаційного центру дуальної освіти.

Працівники Координаційного центру ДФЗО ІФНТУНГ проводять анкетування здобувачів вищої освіти, НПП, представників роботодавців з метою удосконалення навчання здобувачів вищої освіти за дуальною формою здобуття освіти та поліпшення якості надання освітніх послуг в університеті, результати яких також оприлюднюються на сайті Координаційного центру.





Зокрема здобувачами вищої освіти університету надані різні коментарі та побажання щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти в ІФНТУНГ.

- ” Дуальна освіта дає змогу вчитися і працювати водночас, цим самим забезпечує робочим досвідом»<sup>104</sup>.
- ” Цей підхід суттєво відрізняється від “практичних відпрацювань”, оскільки в його основі не тільки закріплення теорії на практиці, а й саме навчання в умовах виробництва. Це важливо, адже здобувачі освіти будуть ознайомлені з дуальною формою освіти безпосередньо, здобуваючи досвід під час роботи з фахівцями».
- ” Ця форма здобуття освіти покращить практичні навички студента, сформує безпосереднє розуміння про роботу, надасть можливість з середини побачити “кухню” своєї спеціальності та знайти відповіді на питання, що виникають під час навчання на підприємстві. Подібний досвід є безцінним і обов’язково має бути в кожному університеті».
- ” Це надзвичайно гарна ідея, якою користуються більшість провідних навчальних закладів за кордоном».
- ” Цікавий досвід для студентів, адже це заохочує більше навчатись та бути відповідальнішими».
- ” Дуже потрібна форма навчання».
- ” Варто впроваджувати дуальну форму, бо вивчена теорія швидко забувається, а якщо відразу використовувати на практиці, то засвоєння матеріалу було б ефективнішим».
- ” Дуальна освіта потрібна студентам, адже знання, які вони отримують довгий час у коледжах, університетах потрібно одразу або під час навчання почати використовувати на робочому місці, тільки така комбінація може дати результат та робочі місця. Роботодавці зацікавлені в студентах, які ще вчаться, бо вони можуть швидко влитись у роботу та краще піддаються навчанню. Варто також зазначити, що більша проблема в самих студентах: всі думають, що після навчання стануть досвідченими спеціалістами й зможуть заробляти великі гроші. Насправді, аби почати заробляти, потрібно ще два роки попрацювати, зрозуміти, що таке робочий процес, відчуті відповідальність, заробити імідж, і тільки після цього піде все вгору».



## КЕЙС

### ПОЛІСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Перші спроби реалізації дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО) у Поліському національному університеті (на той час – Житомирський національний агроекологічний університет) відбулися у 2019 році за ініціативи Органічної групи підприємств (ПП «Галекс Агро», ТОВ «Органік Мілк», ТОВ «АгроВест Груп» та ПП «Меблева фабрика Мірт»), які виявили бажання працевлаштувати здобувачів вищої освіти на своїх підприємствах з метою підготовки кваліфікованих фахівців, які надалі залишилися б працювати на цих підприємствах. Відбір здобувачів відбувався з-поміж охочих спробувати нову форму здобуття освіти у формі співбесіди за участі представників підприємства. Усього відібрали 22 здобувачі різних спеціальностей («Економіка», «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», «Маркетинг», «Облік та оподаткування», «Ветеринарна медицина», «Агрономія», «Агроінженерія», «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка», «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва») відповідно до потреб підприємства.

*Олег Скидан, д.е.н., професор*

*Віта БУГАЙЧУК, к.е.н., доцент, керівник навчально-наукового центру дуальної освіти*

*Карина РАЗУМНА, старший викладач кафедри іноземних мов*

Відсутність досвіду реалізації такої форми здобуття освіти стала помітною відразу. Це допомогло виявити проблемні ділянки, які потребували розробки методичних рекомендацій та відповідної організаційної документації. Викладачі університету здійснювали постійний супровід здобувачів на робочих місцях, що дало змогу зібрати інформацію про конфліктні ситуації, які згодом призвели до відмови з боку здобувачів продовжувати навчання за цією формою або ж продовжувати таке навчання саме на цих підприємствах.

*Анатолій АНТОНЮК, к. вет. н, доцент, куратор ДФЗО спеціальності 211 «Ветеринарна медицина» Поліський національний університет*

Ми отримали різні відгуки від здобувачів.

- ” Наставник від підприємства зовсім не розумів, що з нами робити та чому саме має нас навчати, тож ми виконували роботу, яку нам давали. Інколи вона не зовсім стосувалася нашого профілю або ж ми робили те, що інший працівник не хотів виконувати».
- ” Наставник відразу побачив у мені конкурента, адже сам у роботі був повільним, на відміну від мене. Створював умови, аби я відмовився від роботи, наводив наклепи, що демотивувало мене надалі продовжувати практичне навчання на підприємстві».
- ” Підприємство розташовувалося далеко від університету, тож нам було досить складно поєднувати теоретичне навчання в університеті та практичне на підприємстві. Графік був недосконалим, тому доводилось часто переїжджати з місця на місце або ж пропускати навчання, що призвело до погіршення оцінок».

Бажання власників підприємств скоротити плинність кадрів за умови розвитку ДФЗО оцінюється позитивно. Проте необізнаність персоналу підприємства про ДФЗО та відсутність практики навчання здобувачів на робочих місцях негативно впливає на результати, а саме проявляється насамперед в небажанні здобувачів залишатися на підприємстві.

Ці фактори сприяли активізації роботи університету в напрямі розвитку ДФЗО, адже ця форма здобуття освіти є досить перспективною в підготовці висококваліфікованих кадрів для національної економіки, проте на початкових етапах її реалізації кожна сторона повинна чітко усвідомлювати власну відповідальність.

З метою забезпечення реалізації ДФЗО в університеті належним чином та контролю над безпосереднім впровадженням такої форми здобуття освіти у вересні 2019 року з

Поліському національному університеті створено Центр дуальної освіти<sup>105</sup>. Центр займається усіма питаннями, що стосуються впровадження ДФЗО: від пошуку потенційних підприємств-партнерів до супроводу здобувачів, які проходять практичне навчання на підприємствах.



## Центр дуальної освіти

**ІНФОРМАЦІЙНА ДОВІДКА**

*Центр дуальної освіти Поліського національного університету був створений 25 вересня 2019 р. (Наказ № 175) з метою нейтралізації основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх спеціалістів, скорочення розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно відмінних форм навчання. Підґрунтям для створення Центру слугували Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».*

*Поліський національний університет, затвердивши у 2018 році Положення про дуальну форму здобуття освіти, проявив перші ініціативи та спробував використати в освітньому процесі дуальну форму. Так, на початку 2019 року 22 студенти різних спеціальностей («Економіка», «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», «Маркетинг», «Облік та оподаткування», «Ветеринарна медицина», «Агрономія», «Агроінженерія», «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка», «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва») здійснювали навчання за дуальною формою на підприємствах Житомирської області, а саме у ПП «Галекс Агро», ТОВ «Органік Мілк», ТОВ «АгроВест Груп» та ПП «Меблева фабрика Мірт».*

**Контактна інформація:**

e-mail: center.dfzo@gmail.com

Телефон: 067-390-55-70

Адреса: м. Житомир, Старий бульвар 7, к.4 ауд. 516 а

Центр має також сторінку в соціальній мережі Facebook<sup>106</sup>, на якій публікуються новини про діяльність центра та організовані в межах ДФЗО заходи, інформація про здобувачів, які проходять практичне навчання на підприємствах в межах ДФЗО, а ще пропозиції щодо працевлаштування від підприємств-партнерів тощо.

Наразі в Поліському національному університеті встановлення двосторонньої співпраці між закладом освіти та роботодавцем можливе за ініціативи будь-якої із зацікавлених сторін.

” Буває, що до університету звертається підприємство, яке бажає співпрацювати з ним та вже трішки володіє інформацією про ДФЗО. Представники університету інформують про умови співпраці та критерії до підприємств, роз'яснюють особливості дуальної форми здобуття освіти. Неодноразово підприємство, що виявило бажання взяти групу здобувачів на практичне навчання, після отримання повної інформації розуміє, що не в змозі забезпечити навчання на підприємстві великій кількості здобувачів, тож розпочинає співпрацю з 1-5 здобувачами».

” Досить часто звертаються здобувачі з ініціативою налагодження співпраці з конкретним підприємством, адже надалі бажають або ж планують працювати саме там».

У Поліському національному університеті розроблено критерії відбору підприємств-партнерів ДФЗО. Недостатнім є просто бажання підприємця або ж керівника відділу кадрів розвивати дану форму у своїх інтересах. Пріоритетними критеріями визначено:

<sup>105</sup> <http://bit.ly/3YiSTon>

<sup>106</sup> <https://www.facebook.com/profile.php?id=100063361920631&sk=about>

- бажання підприємства долучитися до розробки та формування освітніх програм, здійснювати спільне навчання здобувачів з метою скорочення розриву між теорією і практикою;
- відповідне матеріально-технічне забезпечення підприємства, яке дає змогу здобувачу під час практичного навчання отримати передбачені результати навчання та набуті необхідні компетенції;
- запропоновані посади, на яких відбувається практичне навчання, повинні відповідати фаху здобувача, а представники колективу підприємства зацікавлені в тому, щоб передавати практичний досвід майбутньому поколінню.

Після попередніх усних домовленостей з підприємствами-партнерами підписується двосторонній договір про співпрацю, який передбачає усі види взаємодії в межах розвитку дуальної форми здобуття освіти: перегляд освітніх програм та внесення пропозицій щодо їх практичного вдосконалення, проведення спільних співбесід зі здобувачами, проведення форумів, конференцій, круглих столів, стажування викладачів на підприємстві, спільна участь в акредитаціях освітніх програм тощо. Термін дії двостороннього договору узгоджується спільно, пізніше договір може пролонгуватися.

**Центр дуальної освіти Поліського університету**  
510 позначок(-ки) «Подобається» · читачі: 541

Повідомлення Подобається Шукати

Дописи Інформація Згадки Огляди Читачі Світлини Більше ▾

**Про себе**  
 ⓘ Сторінка · Освітній сайт  
 ★ Ще немає оцінок (0 відгуків) ⓘ

**Світлини** Переглянути всі світлини

**Дописи** Фільтри

Центр дуальної освіти Поліського університету  
5 січень о 07:48

Zoom meeting grid showing participants from various countries including Ukraine, Romania, and others.

**ДОГОВІР № \_\_\_\_\_**  
**про співпрацю в рамках дуального навчання здобувачів вищої освіти**  
**Поліського національного університету**

м. Житомир

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202 р

Поліський національний університет (далі – Університет) в особі ректора Скидана О.В., що діє на підставі Статуту, з однієї сторони, та \_\_\_\_\_,

(найменування підприємства, установи, організації)

(далі – Підприємство), в особі \_\_\_\_\_,

(посада, ПІБ)

який діє на підставі \_\_\_\_\_,

керуючись Законами України «Про вищу освіту», «Про зайнятість населення» і Кодексом законів про працю України, уклали цей договір про наступне.

### 1. Предмет договору

1.1. Університет і Підприємство зобов'язуються спільно організувати і впроваджувати елементи дуальної форми навчання у практичну підготовку Здобувачів, що навчаються.

1.2. Метою впровадження елементів дуальної форми навчання є підвищення рівня практичної підготовки Здобувача, розвиток фахової компетенції, що сприятиме підвищенню ефективності процесу адаптації до професійної діяльності.

### 2. Зобов'язання сторін

2.1. Для досягнення мети цього Договору Сторони прийняли на себе наступні зобов'язання:

2.1.1. Підтримувати ділові контакти та вживати всіх необхідних заходів для забезпечення ефективності та розвитку ділових зв'язків, сприяти розвитку інших форм співробітництва.

2.1.2. Проводити робочі зустрічі для обговорення питань, пов'язаних з реалізацією договору, обміном інформацією, розробкою проєктів, документів тощо.

2.1.3. Обмінюватись наявною у їх розпорядженні інформацією з питань, що становлять взаємний інтерес, за винятком інформації, розголошення, використання або передача якої обмежені відповідно до законодавства України.

2.1.4. Визначати пріоритети та специфічні додаткові ініціативи, цільові результати і деталізовані плани спільних дій.

2.1.5. Реалізовувати плани спільних дій з питань, що є предметом цього Договору.

2.1.6. Надавати взаємну допомогу в організації та проведенні різноманітних заходів: семінарів, круглих столів, ділових зустрічей, конференцій, громадських слухань тощо.

2.1.7. Утримуватись від дій, які можуть заподіяти моральну, економічну шкоду одній зі Сторін та/або нанести шкоду діловій репутації Сторони.

### 3. Відповідальність сторін

3.1. Сторони несуть відповідальність за невиконання своїх зобов'язань за цим Договором відповідно до законодавства України.

### 4. Термін дії Договору

4.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє до \_\_\_\_\_

4.2. Договір може бути достроково розірваний за згодою Сторін або на вимогу однієї із Сторін у порядку і на підставах, передбачених чинним законодавством України.

#### Поліський національний університет

Бульвар Старий, 7,  
м. Житомир, 10008  
код 00493681,  
р\р ua 898201720343111002200000272  
ДКСУ у м. Києві,

Ректор \_\_\_\_\_ О.В. Скидан

#### Підприємство

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Адреса: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Тел. \_\_\_\_\_

Відбір здобувачів на дуальну форму здобуття освіти проводиться підприємствами-партнерами із залученням представників університету у форматі співбесід, анкетувань чи іншим чином. Відбирають здобувачів з-поміж тих, які виявили бажання навчатися за ДФЗО та не мають академічної заборгованості, відсутність якої підтверджується працівниками деканату. Про можливі пропозиції від партнерів ДФЗО здобувачі дізнаються від кураторів ДФЗО відповідної спеціальності, представників навчально-наукового центру дуальної освіти, сторінках центру на офіційному сайті університету та у мережі Facebook, а також Viber-групах.

Більшість підприємств-партнерів надають перевагу співбесіді зі здобувачами, яка проводиться в університеті. Наявні випадки, коли попередній відбір проводиться у форматі заповнення google-анкети.

Після відбору здобувачів укладається тристоронній договір. Тривалість дії тристороннього договору узгоджується з підприємством і залежить від періоду навчання здобувача. Договір обумовлює права та обов'язки трьох сторін в період реалізації ДФЗО кожного здобувача. У випадку незадоволення однієї зі сторін виконанням умов договору, його може бути розірвано, а здобувач має право повернутися до університету на навчання зі своєю академічною групою.

З одним зі здобувачів, який навчався за ДФЗО, розірвали тристоронній договір. Нижче інформація, якою він поділився:

” Мене не зовсім влаштовували умови праці на підприємстві, а ще колектив не сприйняв мої амбіції працювати під час навчання, тому провчившись на ДФЗО один семестр, я вирішив змінити підприємство. З цим запитом я звернувся до представників Центру дуальної освіти університету, з якими спільно розглянули усі пропозиції від інших підприємств. З наступного семестру я продовжив навчання на дуальній формі на іншому підприємстві. Дуальна форма навчання мені дуже сподобалася, хоча вона не схожа на інші, адже ти одночасно намагаєшся налаштуватися на робочий процес, проте розумієш, що ще не є готовим спеціалістом, тож потрібно продовжити навчання. Завдяки цій формі ми маємо страховий варіант спробувати свої можливості та перевірити рівень підготовки, а якщо не складеться, то повернутися до університету».

Представники Центру дуальної освіти також діляться своїм досвідом.

” Є приклади, коли спробувавши ДФЗО здобувачі усвідомлюють власний хибний вибір майбутньої професії, адже в теорії здавалося все простішим або ж уявлення про професію були іншими».

” Був випадок, коли здобувач спеціальності “Ветеринарна медицина”, потрапивши на навчання до певного підприємства, отримав завдання рубати дрова для обігріву свинарника, що ніяким чином не передбачалося посадовими інструкціями та програмою дуального навчання. Попередньо умови та програма практичного навчання розроблялися з представниками підприємства, проте глибоке особисте переконання, що перевірка з боку університету здійснюватися не буде, зумовила порушення умов договору. Ці договори розриваються відразу після факту виявлення порушень умов договору, а підприємство перестає бути партнером, оскільки не розуміє особливості дуальної форми здобуття освіти та невідповідально ставиться».

” Застарілі погляди деяких представників бізнесу часто призводять до того, що здобувачів використовують як дешеву робочу силу. Проте слід розуміти, що сьогодення потребує перегляду цих позицій та серйозного підходу до підготовки майбутніх кадрів».

Процес переведення здобувачів освіти на ДФЗО відбувається в декілька етапів. Спочатку здобувачі пишуть заяву на ім'я ректора про переведення на дуальну форму здобуття освіти. Після цього відбувається укладання тристоронніх договорів та розробляється наказ на переведення здобувачів на ДФЗО. Цей наказ розробляється щосеместру з зазначенням підприємства, де проходить практичне навчання здобувача, а також куратора від університету.

Навчання на ДФЗО є можливим як для групи, так і для окремого здобувача. Організація дуального навчання здійснюється на основі індивідуального підходу, зокрема шляхом розроблення та затвердження навчального плану, індивідуального графіка навчання, програми навчальної та практичної підготовки здобувача за ДФЗО і графіка навчання в умовах підприємства. Цей перелік документів розробляється щосеместру.

Графік навчання в умовах підприємства розробляється індивідуально під кожного здобувача або групи здобувачів і може відрізнитися. Цей графік орієнтований на специфіку діяльності підприємства та його віддаленість від університету. Так, чергування днів в умовах підприємства можливе за схемою «3:2» (три дні в умовах підприємства та два в університеті), якщо підприємство розташоване неподалік від університету і не потребує у здобувача довготривалих часових затрат на переміщення. Як свідчить практика, для спеціальності «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» зручним є вахтовий метод розподілу навчального навантаження, що передбачає два тижні навчання в умовах підприємства та два тижні в університеті. Специфічну особливість має спеціальність «Лісове господарство». Відтак здобувачі місяць навчаються в університеті, потім два-три місяці в умовах підприємства, а потім знову повертаються до університету.

Навчальний план здобувача/групи здобувачів переглядається у травні поточного навчального року на наступний період спільно з партнерами дуальної форми здобуття освіти, які вносять пропозиції щодо варіативної частини дисциплін, які здобувачі можуть обрати для вивчення. Ці дисципліни враховують специфіку та особливості господарської діяльності підприємств та теми, важливі для засвоєння в умовах підприємства. Наявні випадки розширення тем дисциплін спеціальної підготовки, які в подальшому відображені в програмі дуального навчання в умовах підприємства.

Програма навчальної та практичної підготовки здобувачів за дуальної форми навчання відображає індивідуальну траєкторію навчання в умовах окремого підприємства. Під час розробки цієї програми застосовується компетентнісний підхід до набуття окремих компетенцій та результатів навчання як в умовах підприємства, так і в університеті.

**Індивідуальний графік**  
студентки 1 курсу (2 р.н.) освітнього ступеня магістр  
спеціальності **Ветеринарна медицина**  
факультету Ветеринарної медицини дуальної форми навчання

**РЕВУНЕЦЬ Валентини Анатоліївни**  
На період з 1.10.2021 р. по 10.12.2021 р.  
1 семестр

№ п/п	Дисципліна	Загальний обсяг годин	Обсяг годин за дуальною формою навчання	Форма підсумкового контролю	Дата підсумкового контролю	Викладач	Підпис	Наставник від підприємства-партнера ДФЗО	Оцінка	Підпис
1	Інформаційні технології	120	72	залік		Кобзар М.М.	[Підпис]	Шинько О.М.		
2	Менеджмент здоров'я тварин	120	72	залік		Білас В.І.	[Підпис]	Шинько О.М.		
3	Методологія наукових дослідж. у вет. медицині	120	72	екзамен		Буралюк С.В.	[Підпис]	Шинько О.М.		
4	Патологічна анатомія та розтин тварин	180	108	екзамен		Дайка С.С.	[Підпис]	Шинько О.М.		
5	Акушерство, гінекологія та біотехн. відтв. тв.	180	108	екзамен		Трошак Т.П.	[Підпис]	Шинько О.М.		
6	Паразитологія та інвазійні хвороби тварин	180	108	екзамен		Добин М.	[Підпис]	Шинько О.М.		
<b>Всього</b>		<b>900</b>	<b>540</b>							

Заліково-екзаменаційна сесія має бути задана вчасно згідно затвердження розкладу освітнього процесу заліків та екзаменів Поліського національного університету

(ознайомлений/я) [Підпис] [Підпис]  
 Гарант ОП (назва факультету) [Підпис] Гурацька С.В. (ППП партнера ОП)  
 Куратор ДФЗО (назва спеціальності) [Підпис] [Підпис] (ППП декана факультету)

Декан факультету (назва факультету) [Підпис] Ревунець А.С. (ППП декана факультету)  
 Фахівець деканату (назва факультету) [Підпис] Оперчук І.С. (ППП фахівця деканату)

Додаток 2  
до Договору 112-21 / 29-09 від "20" вересня 2021 р.

**Програма навчальної та практичної підготовки Ревунець Валентини А. факультету ветеринарної медицини спеціальності 211 «Ветеринарна медицина» дуальної форми навчання в ФОП Шиньова Олена Миколаївна (ветеринарна клініка «Велес») Всього 540**

№ за/п	Дисципліна	Період виконання	Кількість годин	Компетентності здобуті на підприємстві	Компетентності здобуті в університеті	Результати навчання здобуті на підприємстві	Результати навчання здобуті в університеті
1	Інформаційні технології	27.09.2021 – 17.12.2021 р.	72	ЗК 06; 08	ЗК 11; СК 18	ПРН 20; 22	ПРН 10; 18
2	Менеджмент здоров'я тварин	27.09.2021 – 17.12.2021 р.	72	ЗК 06; СК 17	ЗК 10; СК 12	ПРН 08; 19; 22	ПРН 11; 16
3	Методологія наукових досліджень у вет. мед.	27.09.2021 – 17.12.2021 р.	72	ЗК 08; СК 20	СК 18	ПРН 02; 20;	ПРН 10;
4	Патологічна анатомія та розтин тварин	27.09.2021 – 17.12.2021 р.	108	ЗК 02; СК 05; 20	СК 06; 16	ПРН 01; 03; 13	ПРН 10; 18
5	Акушерство, гінекологія та біотехнологія відтворення тварин	27.09.2021 – 17.12.2021 р.	108	ЗК 02; СК 08; 09	СК 03; 13	ПРН 09; 21	ПРН 15; 18
6	Паразитологія та інвазійні хвороби тварин	27.09.2021 – 17.12.2021 р.	108	СК 08	СК 13; 12	ПРН 04; 08; 09; 21	ПРН 06; 10;
<b>Всього</b>			<b>540</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>6</b>



Додаток 3  
до договору 112-21 / 29-09  
від «20» вересня 2021 р.

Додаток до програми навчальної та практичної підготовки студента  
Ревунець Валентини А. дуальної форми навчання в ФОП Шиляєва  
Олена Миколаївна (ветеринарна клініка «Велес»)

*Всього годин: 110*

№ з/п	Назви тем/тренінгу	Терміни виконання	Кількість годин	Примітки
1.	Менеджмент у ветеринарній медицині. Мотивація, комунікації.	27.09.2021 – 17.12.2021	18	
2.	Методи проведення дослідів у тваринництві та ветеринарній медицині. Використання лабораторних тварин у наукових дослідженнях. Проблеми біоетики у науковій роботі.	27.09.2021 – 17.12.2021	12	
3.	Патоморфологія гострих бактеріальних хвороб тварин	27.09.2021 – 17.12.2021	24	
4.	Антропоознозні паразитарні хвороби. Проблеми діагностики та лікування паразитозів людини і тварин.	27.09.2021 – 17.12.2021	15	
5.	Обробка та аналіз даних засобами табличного процесора MS Excel	27.09.2021 – 17.12.2021	20	
6.	Фізіологія та патологія післяродового періоду.	27.09.2021 – 17.12.2021	21	
<b>Всього годин</b>			<b>110</b>	

Додаток 1  
до договору 112-21/29-09 від  
«20» вересня 2021 р.

Графік навчання в умовах підприємства Ревунець Валентини А.  
студента спеціальності 211 «Ветеринарна медицина»  
Поліського національного університету

у ФОП Шиляєва Олена Миколаївна  
ветеринарна клініка «Велес»

№ з/п	Семестр	Місяць (тиждень)	Календарні дні (у підприємстві)	Загальна кількість днів (у підприємстві)
1.	Осінній (01.09.21 – 31.12.21 р.)	Вересень (1 – 5 тиждень)	27-30	4
		Жовтень (6 – 9 тиждень)	4-8; 18-22; 25-29.	15
		Листопад (10 – 13 тиждень)	1-5; 15-19; 22-26.	15
		Грудень (14 – 16 тиждень)	29.11-3.12; 13-17.	10
2.	Канікули	Січень (19 – 22 тиждень)	За узгодженням зі студентом	
<b>Всього</b>		<b>22</b>	<b>9 (тижнів)</b>	<b>44</b>

Під час навчання здобувачів в умовах підприємства представники університету (куратори та працівники Центру дуальної освіти) здійснюють супровід здобувачів та тримають постійний зв'язок із наставниками від підприємства. Наявна практика, коли на підприємстві виділяється не один наставник, а декілька. Це практикується, наприклад, у ветеринарній клініці «Велес».

” Клініка спеціалізується на проведенні лікувальних, профілактичних та діагностичних заходів домашніх м'ясоїдів. Клініка укомплектована вузькоспеціалізованими працівниками — терапевтами, хірургами, анестезіологами, інфекціоністами (епізоотологами), лікарями інтенсивної терапії, — тому навчання здобувача за дуальною формою здобуття освіти та його підготовка як майбутнього спеціаліста проводиться з закріпленням за ним наставника конкретної спеціалізації».

” Клініка ветеринарної медицини “ЗооЛюкс” проводить лікувальну допомогу домашнім тваринам. Структура клініки нараховує три філіали в м. Києві та один в м. Бровари. Для здобувачів, які навчаються за ДФЗО на базі клініки організовано платформу для дуального навчання майбутніх лікарів. На внутрішній електронній платформі опубліковані текстові та відеоматеріали для підвищення рівня знань та вмінь здобувачів. Згідно з цією системою навчання здобувач має змогу обіймати посаду молодшого асистента, асистента або технічного асистента. Переведення на посаду асистента відбувається на основі опрацювання певного об'єму матеріалу за спеціалізованими напрямками клініки, а саме терапія, реаніматологія, хірургія. Оцінювання знань та навичок проводиться очно з лікарями клініки певного напрямку. Варто зазначити, що з переходом на вищу посаду асистента підвищується і заробітна плата здобувача. В майбутньому технічний асистент під час отримання диплому про вищу освіту має можливість зайняти вакантне місце лікаря в даній клініці без попереднього стажування та випробувального терміну».

Здобувачі охоче роблять фотозвіти про практичне навчання на підприємстві, які можна знайти на офіційному сайті університету та сторінці Центру дуальної освіти у Facebook.

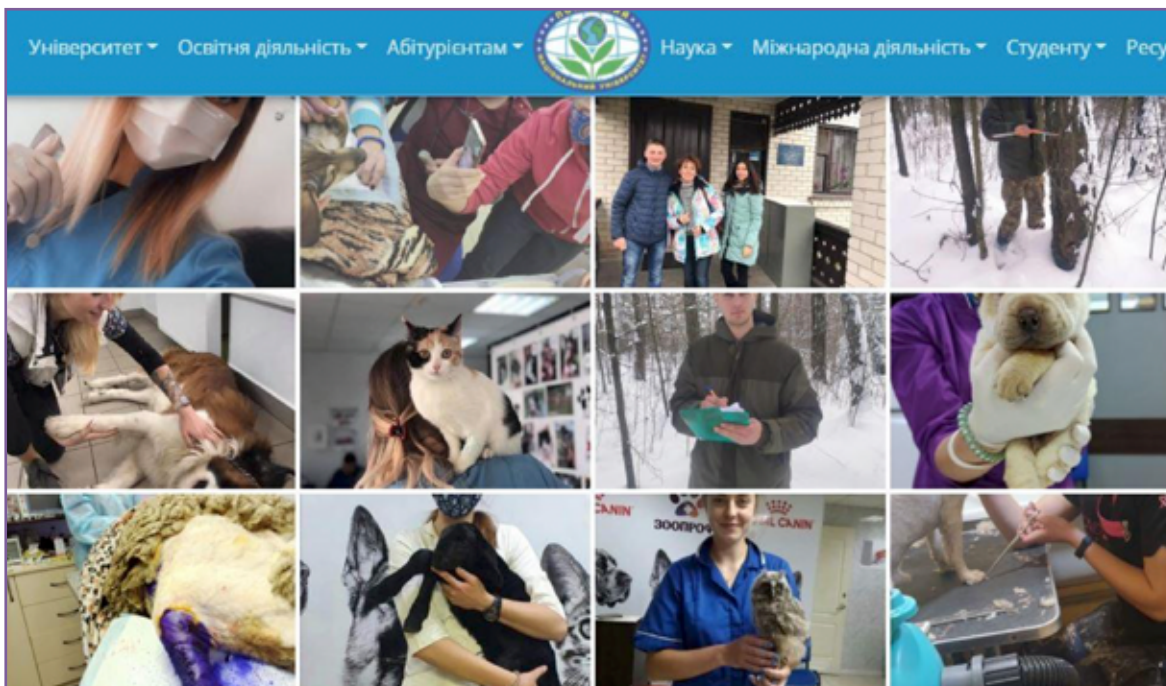


Рисунок 17.  
Скріншот сторінки офіційного сайту університету <http://bit.ly/3YiSTon>



## КЕЙС

### НАЦІОНАЛЬНОГО АЕРОКОСМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМ. М. Є. ЖУКОВСЬКОГО «ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»

#### ДУАЛЬНА ФОРМА ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ — ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ АЕРОКОСМІЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ (ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ)

Дуальна форма здобуття освіти виявилася революційним інструментом, за допомогою якого вже нині без витрати суттєвих ресурсів з боку університетів стало можливим суттєве підвищення якості освіти завдяки посиленню практичної складової підготовки здобувачів освіти з прив'язкою до відповідного підприємства. До того ж цією формою здобуття освіти зацікавилися підприємства аерокосмічної галузі. Саме тому відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України №1296 «Щодо впровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» від 15 жовтня 2019 року ХАІ разом із 44 закладами освіти став учасником пілотного проекту.

*Максим Романов,  
начальник  
навчально-  
методичного відділу  
Національного  
аерокосмічного  
університету  
ім. М.Є. Жуковського  
«Харківський  
авіаційний інститут»*

Важливим фактором став історичний досвід ХАІ в поглибленні практичної підготовки під час навчання в університеті. Інститут заснували в 1930 році з метою забезпечити працівниками тільки утвореного Харківського авіаційного заводу (ХАЗ). Цікавий історичний факт: завідувач кафедри ХАІ Йосип Григорович Неман залучив найобдарованіших студентів інституту до створення першого вітчизняного пасажирського літака з шасі, що прибиралися в польоті та який вперше в Європі розвинув швидкість понад 300 км/год<sup>107</sup>. Олег Костянтинівич Антонов також залучив понад 50 студентів старших курсів ХАІ до створення відомих у всьому світі вантажних літаків АН-124 Руслан та АН-225 Мрія<sup>108</sup>.

Свого часу були спроби поєднати навчання в ХАІ та роботу на підприємствах галузі шляхом відкриття кафедр на підприємствах, але тільки зараз завдяки введенню в законодавчу базу визначення дуальної форми здобуття освіти розв'язано всі питання про поглиблення практичної підготовки та набуття практичних навичок шляхом організації навчання на підприємствах.

#### **Перший досвід: різні схеми співпраці, особливості процесів організації ДФЗО, відмінності в підходах до процесів організації навчання залежно від підприємств**

Протягом двох років за результатами впровадження пілотного проекту ХАІ спільно з декількома підприємствами утворили потужні партнерства, що дало змогу набути значного досвіду в запровадженні ДФЗО. Так історично склалося що, найбільш ефективно співпраця розвивається з партнерами: ДП «АНТОНОВ», АТ «ФЕД», АТ «МОТОР СІЧ», ДП «КБ ПІВДЕННЕ». З цими підприємствами підписані договори щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти, в університеті розроблено відповідну нормативну документацію, погоджені освітні програми, процедури відбору на навчання тощо. На жаль темпи запровадження ДФЗО з іншими партнерами є значно нижчими. Можна зробити

<sup>107</sup> Вікіпедія. Харківське державне авіаційне виробниче підприємство: матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії [Електронний ресурс] / режим доступу: <http://bit.ly/3DgzX13>

<sup>108</sup> Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» (2019). Дуальна освіта в ХАІ [Електронний ресурс] / режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=XEtAbJ3g5PM&t=691s>

висновок, що найбільш зацікавленими в співпраці з аерокосмічним університетом є підприємства аерокосмічної галузі. Ця співпраця дає розуміння про потребу створення галузевих партнерств з метою цільової та якісної підготовки кадрів.

Останнім часом аерокосмічна галузь в Україні пішла шляхом кластерізації, об'єднуючись в асоціації за галузевим принципом. Так, було створено Інноваційний аерокосмічний кластер «Мехатроніка», Асоціацію «Космос», Асоціацію «Укрaviaпром» тощо. Нині всі галузеві об'єднання та більшість галузевих закладів освіти інтегрувалися в Українську аерокосмічну асоціацію. Ще створили майданчики для обговорення галузевих питань. Це дуже сприяло популяризації різних ідей, зокрема ідеї ДФЗО. Також це суттєво скоротило час на впровадження нової форми здобуття освіти, з огляду на те, що всі помилки швидко аналізувалися в межах кластерів та асоціацій, а результати швидко впроваджувалися серед багатьох партнерів. Загальну координацію роботи здійснювала Галузева рада при інноваційному аерокосмічному кластері «Мехатроніка» з розроблення та розвитку системи професійних кваліфікацій та професійних стандартів в аерокосмічній галузі. У Національному аерокосмічному університеті ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» координаційні функції поклали на навчально-методичний відділ. У відділі готувалися проекти двосторонніх договорів із підприємствами, співробітники відділу проводили консультації з представниками підприємств, деканами факультетів, завідувачами кафедр, гарантами освітніх програм, а також зі здобувачами освіти.

### Схема погодження індивідуального плану здобувачів, що навчаються за дуальною формою здобуття освіти

Під час підбору підприємств-партнерів для впровадження освіти за дуальною формою ХАІ керується певною схемою. Спільно з роботодавцем, з урахуванням кадрових потреб виробництва, визначається освітня програма за якою буде впроваджуватися ДФЗО, аналізуються програмні результати навчання (ПРН), далі аналізується матриця відповідності, яка визначає освітні компоненти (ОК), що відповідають за набуття певних ПРН. Після цього аналізу проводиться аналіз посад, що пропонуються підприємством для здобувачів освіти. Потім аналізуються професійні стандарти або кваліфікаційні характеристики і посадові інструкції для визначення певних трудових функцій/дій та необхідних професійних компетентностей. Згодом проводиться співставлення (порівняння) програмних результатів навчання та професійних компетентностей і визначення доцільності направлення на навчання на посаду, що запропонована. Схему також наведено в звіті за результатами другого року пілотного проекту щодо запровадження ДФЗО<sup>109</sup>.

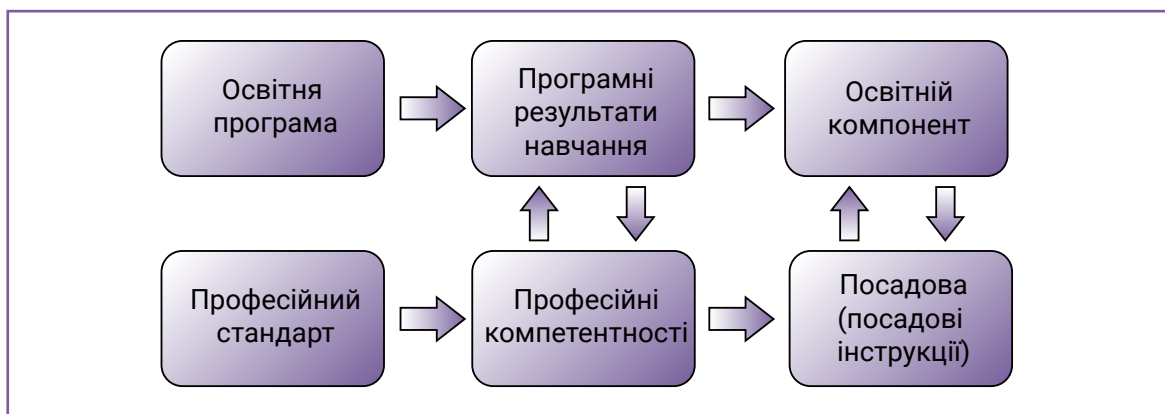


Рисунок 18. Схема погодження знань та навичок опанованих на певній посаді й програмних результатів навчання, що забезпечуються певними компонентами ОП

109 Аналітичний звіт за результатами другого року пілотного проекту, що реалізується відповідно Наказу МОН від 15.10.2019 №1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» [Текст] / автори: О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко, І. Лилик, А. Чайковська, О. Яшкіна. – Київ, 2021. – 188 с. [Електронний ресурс] – режим доступу: <https://mon.gov.ua>, [www.fes.kiev.ua](http://www.fes.kiev.ua), <https://nmc-vfpo.com>, [www.uam.in.ua](http://www.uam.in.ua).

Під час узгодження з роботодавцями навчальних планів щодо реалізації освітньої програми аналізується, які дисципліни можна опанувати на робочому місці, а які можуть викладатися суто викладачами ХАІ з використанням класичних методів викладання. Наприклад: математика, фізика, теоретична механіка, теорія механізмів машин, механіка рідин та газів, філософія, психологія, іноземна мова та багато інших – викладаються викладачами ХАІ. Фахівці підприємств долучаються до викладання дисциплін, як-от: інженерна та комп'ютерна графіка, технології конструкційних матеріалів, основи взаємозамінності, матеріалознавство, різання металів, технології, а також до викладання інших дисциплін, що формують фахові компетентності пов'язані з виконанням трудових функцій на робочому місці в компаніях.

### NOTA BENE

Результати навчання, які зобов'язаний набути здобувач освіти відповідно до програми дисципліни, залишаються незмінними. Не змінюються також критерії оцінювання, передбачені робочою програмою чи силабусом. Змінюються методи та методики передачі знань, що з урахуванням наявності об'єктів виробництва та відповідних виробничих процесів посилює практичну складову навчання, а відповідно і якість освіти.

Таблиця 10. Опис умовного алгоритму вибору посади під час організації ДФЗ за компетентностями та посадовими інструкціями

Освітня програма			Посадова інструкція		
Компетентність	Освітні компоненти	Опис	Посада	Підрозділ	Посадова інструкція (трудова дія)
ФК4 – усвідомлення робочих процесів у системах і елементах авіаційної та ракетно-космічної техніки, необхідних для розуміння, опису, вдосконалення об'єктів авіаційної та ракетно-космічної техніки й оптимізації їх параметрів	ОК 2. Технологічні іонно-плазмові установки	<p>Мета: формування знань про сучасні вакуумні іонно-плазмові технологічні установки, особливості проектування технологічних процесів модифікації поверхні та нанесення покриттів різноманітного призначення</p> <p>Завдання: набуття навичок самостійного вирішення питань вибору та застосування вакуумних технологічних установок, проектування технологічних процесів нанесення покриттів і модифікації поверхонь засобами іонно-плазмових технологій</p>	Техніко-технолог	КБ двигунів малих тяг	<ul style="list-style-type: none"> <li>експлуатація випробувальних стендів електро-реактивних двигунів малих тяг;</li> <li>підключення діагностичного обладнання;</li> <li>участь у випробуваннях</li> </ul>

Таблиця 11. Опис умовного алгоритму вибору посади під час організації ДФЗО за програмними результатами навчання та професійним стандартом

Програмні результати навчання	Освітні компоненти (матриця відповідності ПРН та ОК)	Опис освітньої компоненти	
<p><b>ПРН 24.</b> Мати навички використання новітніх програмних комплексів, що застосовуються у галузі, для розрахунків, проектування, конструювання та підготовки виробництва елементів авіаційної техніки.</p>	<p><b>ОК31 -</b> Конструювання елементів ЛА</p>	<p><b>Мета вивчення:</b> метою вивчення навчальної дисципліни «Конструювання елементів авіаційної техніки» є засвоєння студентами здобувачами знань про особливості роботи й взаємодії деталей, вузлів агрегатів під час дії навантажень, про сучасні методики конструювання та проектування елементів конструкцій і вузлів агрегатів літаків й вертольотів з умови мінімуму маси та з урахуванням цього ресурсу.</p>	
		<p><b>знати:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• принципи та правила раціонального конструювання в літако- і вертольотобудуванні;</li> <li>• основні етапи проектування об'єктів АКТ;</li> <li>• методики проектування та конструювання елементів авіаційних конструкцій мінімальної маси;</li> <li>• методики проектування елементів конструкції та вузлів з урахуванням заданого ресурсу;</li> <li>• методики вибору конструкційних матеріалів;</li> <li>• методики вибору конструктивно-силових схем крила, оперення, кермових поверхонь, фюзеляжу, шасі, системи керування;</li> <li>• документальний склад конструкторського проекту, конструкторську та експлуатаційну документацію;</li> </ul>	<p><b>вміти:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• грамотно, з урахуванням наявних рекомендацій вибирати:</li> <li>• конструкційний матеріал;</li> <li>• конструктивно-силові схеми крила, оперення, кермових поверхонь, елеронів, фюзеляжу, шасі;</li> <li>• конструктивно-силові схеми механізації, системи керування;</li> <li>• проводити проектувальні розрахунки елементів конструкцій і вузлів агрегатів літаків і вертольотів за критерієм мінімальної маси;</li> <li>• здійснювати раціональне конструювання деталей і вузлів планера;</li> <li>• враховувати під час проектування деталей технологічні способи їхнього виготовлення</li> </ul>

Таблиця 12. Схема вибору посади під час організації ДФЗО за програмованими результатами навчання та професійним стандартом

Трудові функції з проф. стандарту	Професійні компетентності з проф. стандарту	Опис знань, умінь та навичок з проф. стандарту
<p><b>Трудова функція А</b> – Проведення аналізу та технічних розрахунків під час роботи з конструкторською документацією з проектування, виробництва й випробовування авіаційної та ракетно-космічної техніки</p> <p><b>Трудова функція Б</b> – Розроблення ескізних, технічних і робочих проєктів продукції авіаційного та ракетно-космічного виробництва і відповідної допоміжної документації з використанням комп'ютерно-інтегрованих технологій</p>	<p>Здатність підбирати, систематизувати й аналізувати офіційно доступну конструкторську документацію, зокрема інших підприємств, з метою її використання в процесі проектування й конструювання виробів та продукції авіаційного та ракетно-космічного виробництва</p>	<p><b>A133.</b> Типові конструкції приладів, деталей, складальних одиниць, конструкцій, типові технологічні процеси й режими виробництва, які застосовуються/виробляються підприємством з виробництва повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування;</p> <p>&lt;...&gt;</p> <p><b>A1314.</b> Сучасні засоби обчислювальної техніки, комунікації та зв'язку, які застосовуються під час конструювання й виробництва продукції авіаційної і ракетно-космічної техніки;</p> <p><b>A333.</b> Основні аспекти проектування літальних апаратів, пов'язані з масами та центрами</p> <p><b>A334.</b> Методи та ризики, пов'язані з вибором конструкції літальних апаратів</p> <p><b>A335.</b> Компоненти літальних апаратів та їх особливості...</p>
	<p>...</p> <p>Здатність застосовувати під час проектування виробів та продукції авіаційного і ракетно-космічного виробництва стандартизовані й уніфіковані деталі та складальні одиниці</p>	<p><b>B431.</b> Характеристики сучасного технологічного обладнання, яке використовується під час виготовлення продукції авіаційної та ракетно-технічної техніки;</p> <p>&lt;...&gt;</p> <p><b>B434.</b> Технологію виробництва виробів, що проєктуються, перспективи технічного розвитку підприємства, використовуване устаткування, оснащення й інструмент.</p>

### Модель взаємодії з ДП «АНТОНОВ» та АТ «Мотор Січ»

На цих підприємствах за ДФЗО навчаються здобувачі освіти за спеціальностями:

- 131 – «Прикладна механіка»,
- 133 – «Галузеве машинобудування»,
- 134 – «Авіаційна та ракетно-космічна техніка»,
- 151 – «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»,
- 172 – «Телекомунікації та радіотехніка»,
- 173 – «Авіоніка».

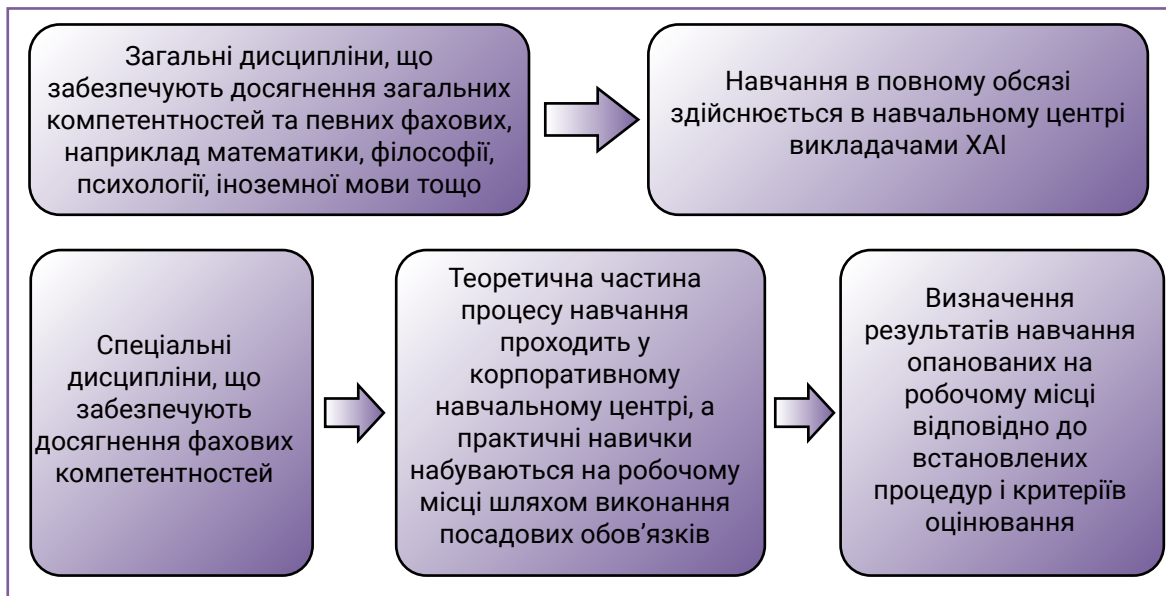


Рисунок 19.  
Схема організації освітнього процесу на ДП «АНТОНОВ» та АТ «Мотор Січ»

Відбір на навчання за ДФЗО на цих підприємствах здійснюється на підставі заяви здобувача освіти за результатами співбесіди з представником підприємства. Після проведення відбору формується список здобувачів, які будуть навчатися на ДФЗО. Список враховує спеціальність, курс навчання. Відповідно до цього списку координатор від університету формує групи та готує проекти наказів на направлення на підприємство на дуальне навчання. Накази також містять пункти, які зобов'язують завідувачів кафедр або гарантів освітніх програм сформулювати індивідуальні навчальні плани для здобувачів освіти, також в наказах призначаються куратори для цих груп.

Навчання відбувається за заздалегідь погодженим графіком робочих змін і розкладом занять, які проходять в навчальних центрах підприємств. Водночас графік освітнього процесу з дисциплін, що викладаються викладачами-сумісниками, які проживають у місті де розташовано підприємство, не відрізняється від базового для денної форми навчання. А для дисциплін, що викладаються штатними викладачами ХАІ складається інший графік, який передбачає викладання теорії протягом одного-двох тижнів, а опанування практичних навичок відбувається на підприємстві під керівництвом наставника або викладача-сумісника. Декілька років тому, був більш складний графік освітнього процесу, який передбачав проходження частини теоретичної підготовки та заходів семестрового контролю в ХАІ протягом двох місяців за семестр, а інший час у містах, де розташовані підприємства. Ця схема виявилася досить складною, затратною й незручною для здобувачів. Поступово від неї відмовилися на користь відряджень штатних викладачів ХАІ до підприємств на яких відбувається навчання за ДФЗО.

Ураховуючи, що ці підприємства перебувають у м. Києві та м. Запоріжжя, між ними наявні домовленості щодо забезпечення освітнього процесу у приміщеннях корпоративних навчальних центрів підприємств для проведення занять зі здобувачами, які навчаються за ДФЗО. Також ДП «АНТОНОВ» фінансує відрядження викладачів ХАІ до навчального центру в м. Києві. Поширеною практикою є і оплата вартості контракту для здобувачів-контрактників, а також виплата стипендій від підприємства. Ці фінансові взаємини фіксуються у відповідних договорах зі здобувачами.



### Модель взаємодії з АТ «ФЕД»

Наразі на АТ «ФЕД» за ДФЗО здебільшого навчаються здобувачі освіти за спеціальностями:

131 – «Прикладна механіка»,

133 – «Галузеве машинобудування»,

134 – «Авіаційна та ракетно-космічна техніка»,

151 – «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології».

Відбір на навчання за ДФЗО на АТ «ФЕД» відбувається за складнішою схемою. Спочатку проводиться зустріч зі здобувачами освіти, які виявили бажання навчатися за ДФЗО на АТ «ФЕД». Після неї проводиться вхідне тестування претендентів. Здобувачі, які пройшли вхідний контроль, починають навчатися в навчальному класі АТ «ФЕД» зазвичай протягом семи місяців. За результатами навчання вони проходять атестацію. У разі успішного проходження атестації здобувач отримує відповідний сертифікат і може претендувати на переведення на ДФЗО. Сама процедура переведення відбувається за схемою, яку вже описано для ДП «АНТОНОВ» та АТ «Мотор Січ». Ця сувора процедура відбору й навчання обумовлена особливостями роботи з новим високотехнологічним обладнанням, використанням новітніх технологій та складністю й важливістю агрегатів, що будуть проектувати, конструювати й виготовляти здобувачі під час виконання посадових обов'язків.

До речі, ця процедура відбору попереднього навчання є досить затратною для підприємства. За даними АТ «ФЕД», в 2020/2021 навчальному році підприємство витратило на попередню підготовку здобувача (навчання на підприємстві до переведення на ДФЗО) впродовж навчального року суму, що є еквівалентною вартості, яку сплачувала держава закладу освіти в 2020/2021 навчальному році за підготовку здобувача бюджетної форми за відповідною спеціальністю. Тобто реальна вартість підготовки фахівця, який влаштовує високотехнологічне підприємство в двічі вища, ніж закладено в державному бюджеті. Враховуючи, що підприємство платить податки, а також платить за додаткове навчання, то фінансове навантаження на нього подвоюється.

Модель не передбачає створення окремого, відмінного від стандартного, графіка освітнього процесу<sup>110</sup>. Варто лише узгодити розклад занять та розклад робочих змін, що належить до завдань і функцій координаторів від підприємства та університету. Теоретичне навчання проводиться в ХАІ, а практичні навички набуваються на підприємстві. Ця схема функціонує в харківських підприємствах, що беруть участь у навчанні за дуальною формою, зокрема для АТ «ФЕД».

110 НАУ «ХАІ». Графік освітнього процесу для денної форми навчання [Електронний ресурс] / режим доступу: <https://khai.edu.ua/education/grafik-osvitnogo-procesu-2020/2021/denna-forma-navchannya6/>



Рисунок 20.  
Схема організації освітнього процесу на АТ «ФЕД»<sup>111</sup>

### Модель взаємодії з ДП «КБ «ПІВДЕННЕ» та ДП «ДержККБ «ЛУЧ»

За ДФЗО на ДП «КБ «ПІВДЕННЕ» навчаються здобувачі освіти другого магістерського рівня спеціальності 134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка», які обрали освітні програми: «Ракетні двигуни та енергетичні установки», «Ракетні та космічні комплекси», «Супутники, двигуни та енергетичні установки» та інші освітні програми, що пов'язані з проектуванням та виготовленням ракетно-космічної техніки.

Схема співпраці передбачає, що здобувачі освіти навчаються на випускних курсах і вже визначилися з підприємством, на якому будуть працювати. Зазвичай випускник та представники підприємства домовляються під час проведення ярмарок вакансій або під час спеціально організованих зустрічей з представниками підприємства. Під час таких зустрічей також відбувається і умовна співбесіда.

111 АТ «ФЕД» (2021). Кар'єрний старт і дуальна освіта між ХАІ та АТ «ФЕД» [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://www.facebook.com/profile.php?id=100004247296351>.

Під час періоду переддипломної практики, написання та захисту дипломної роботи студенти працюють на виробництві і навчаються у спеціально створеному навчальному центрі підприємства. Зміст дипломної роботи повністю відповідає завданням, що виконуються на робочому місці. Наставник на виробництві одночасно є основним консультантом дипломної роботи. Координатор від підприємства та наставники приймаються на посади викладачів за сумісництвом. Наказом університету співробітників підприємства обов'язково включають до складу відповідної екзаменаційної комісії і беруть участь в атестації. Зазвичай після отримання диплому випускники продовжують працювати на займаних посадах у ДП «КБ «Південне» та КБ «ЛУЧ».

За окресленою моделлю змін до графіка освітнього процесу не вносять. Коригується програма переддипломної практики та завдання на практику. Виконуючи посадові обов'язки на робочому місці, здобувач набуває запланованих програмою практики ПРН, а також посилює фахові компетентності набуті протягом усього періоду навчання за освітньою програмою. Набуття компетентностей перевіряє екзаменаційна комісія під час проведення атестації. Okремо варто зазначити про умови, створені для набуття «м'яких» навичок.

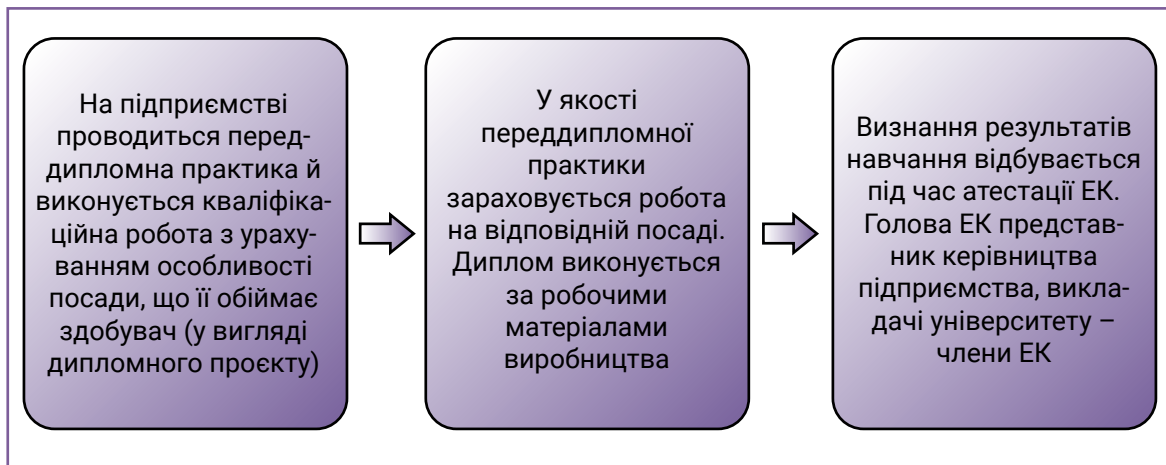


Рисунок 21.  
Схема організації освітнього процесу на ДП «КБ «ПІВДЕННЕ»

Аналіз питань пов'язаних з організацією ДФЗО дав змогу сформуванню плану пріоритетних дій на найближче майбутнє:

- 1) повна відмова від навчання за ДФЗО на молодших курсах, що обумовлено потребою посилити базову інженерну підготовку;
- 2) розширення можливостей здобувачів освіти навчатися за дуальними програмами за рахунок вибіркового дисциплін; включення до вибіркового блоку «Minor» спеціалізованих короткострокових дуальних програм, — передбачається, що вони будуть розроблені роботодавцями та будуть викладатися безпосередньо ними (пропозиції АТ «ФЕД», «Прогрестех-Україна» тощо);
- 3) розроблення суто дуальних програм орієнтованих на певні потреби виробництва, з метою підготовки фахівців, які будуть реалізовувати стратегічні плани окремих підприємств (програма для АТ «ФЕД»);
- 4) розроблення професійних стандартів та їх систематизація за принципом відповідності професійного стандарту ОП університету, а також надання пріоритету на переведення здобувачів освіти на ДФЗО за цими програмами;
- 5) створення електронних ресурсів для супроводу ДФЗО, а також популяризації такої форми (створення сторінки на сайті, реєстру підприємств, реєстру програм, реєстру здобувачів);

- 6) впровадження в освітній процес напрацювань за результатами аналізу попереднього досвіду;
- 7) відокремлення дуальної освіти від денної у разі розрахунку фінансування ЗВО та підвищення індексу форми здобуття вищої освіти (If) у Постанові КМУ №1146 від 24 грудня 2019 року;
- 8) формування звернення до уряду щодо запровадження податкових пільг для підприємств, що запроваджують ДФЗО, наприклад, зниження або відміна нарахувань на заробітну плату здобувачів, які навчаються за ДФЗО тощо;
- 9) розроблення механізмів повної інтеграції дуальної форми здобуття освіти до галузевої системи підготовки кадрів;
- 10) масштабування досвіду та загальна популяризація запропонованих підходів до вирішення питань підготовки висококваліфікованих кадрів.

Можна констатувати про доцільність запровадження дуальної форми здобуття освіти. Представники підприємств і студентства за результатом опитування зазначають про додаткові переваги від впровадження ДФЗО. Так, наприклад, студент здобувач II курсу магістратури ХАІ Михайло Усов у інтерв'ю<sup>112</sup> зазначає, що дуже важливими додатковими перевагами навчання за ДФЗО є високий рівень знань, наявність практичних навичок, а також наявність фінансової підтримки здобувачів у формі заробітної плати. Генеральний директор ДП «АНТОНОВ» Сергій Андрійович Бичков у своєму інтерв'ю як переваги ДФЗО визначає можливість залучення студентів здобувачів до розв'язання виробничих завдань під час проектування та конструювання літаків, їхню адаптацію до робочого місця та умов на підприємстві, а також можливість впливу на рівень підготовки фахівців за університетськими програмами шляхом залучення до викладання провідних фахівців підприємства.

Варто зазначити, що переваг від впровадження ДФЗО значно більше ніж складнощів. Посилення комунікацій з роботодавцями та наявний зворотній зв'язок дає змогу проводити ефективне поточне оновлення освітніх програм відповідно до актуальних потреб виробництва. Дієвим інструментом реалізації цієї функції в ХАІ є галузеві науково-методичні комісії. Стрімкий технологічний розвиток виключає можливість створення ефективної галузевої системи підготовки висококваліфікованих кадрів без інструментів дуальної форми здобуття освіти.

---

112 Міністерство освіти і науки України, Фонд Фрідріха Еберта в Україні (2020). Дуальна форма здобуття освіти: український досвід [Електронний ресурс] / режим доступу: [https://www.youtube.com/watch?v=V\\_w80R\\_C9LU&t=300s](https://www.youtube.com/watch?v=V_w80R_C9LU&t=300s)

## АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЩО НЕ ДАЮТЬ ЗМОГУ СКОПІЮВАТИ ДОСВІД ФРН В УКРАЇНІ

Саме історичні, економічні, соціальні та культурні фактори визначають контекст, в якому реалізується впровадження дуальної освіти<sup>113-114</sup>. У цій публікації ми не аналізуємо детально історичну перспективу формування сучасних умов, в яких запроваджується експеримент МОНУ<sup>115</sup>. Зазначимо лише, що на всіх етапах формування дуальної освіти на територіях, що нині входять до складу сучасної України, як порівняти з аналогічними процесами на територіях сучасної ФРН, можна зазначити про менш сприятливі умови формування тих традицій, ідей та взаємозв'язків, що створили нинішню основу успіху німецької системи дуальної освіти.

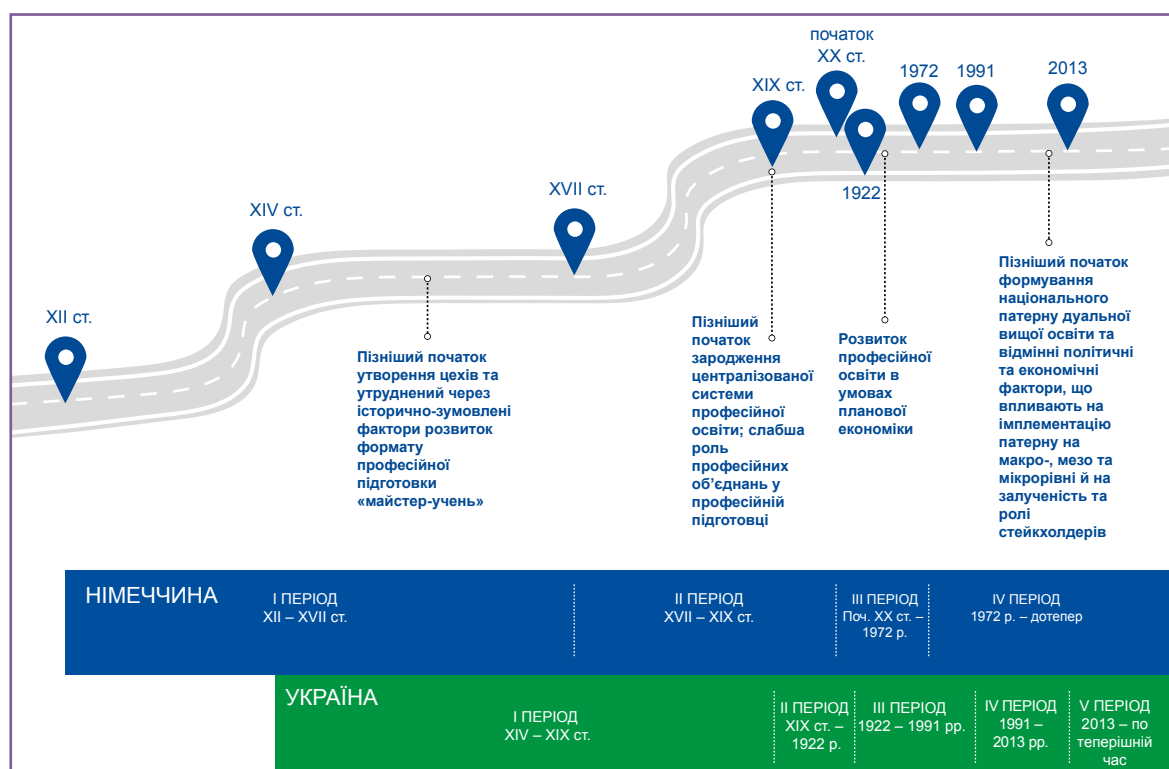


Рисунок 22. Порівняння історичних періодів, під час яких формувалися умови для поточного впровадження та розвитку дуальної освіти<sup>116</sup>

Порівняння національних контекстів Німеччини та України в історичній ретроспективі дає змогу виокремити основні «розриви», які наразі сповільнюють розвиток ДФЗО в Україні:

- пізніший початок формалізації прав та обов'язків сторін у форматі професійної підготовки «майстер – учень»;
- гальмування становлення національної традиції участі суб'єктів господарювання у підготовці кадрів через відсутність державної суб'єктності та умов для формування впливових українських професійних об'єднань, які формують політики, зокрема в

113 Euler D. Die deutsche Berufsausbildung – ein Exportschlager oder eine Reformbaustelle? Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2013. №109.

114 Nolting T., Beedgen R. Rethinking the relation between higher education and employment – The dual study system of the Baden-Wuerttemberg Cooperative State University as a new way of integrating theory and practice. 2013. URL: <http://www.pef.uni-lj.si/fileadmin/Datoteke/Mednarodna/conference/wher/after/nolting-proceedings.pdf>

115 Детальніше дивись «РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ ДУАЛЬНОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ» /Давліканова О.Б./ 2021. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss\\_Davlikanova.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf)

116 Там само.

сфері освіти, та постійно беруть участь у професійній підготовці молоді, а також оцінці оцінюванні кваліфікацій;

- формування системи професійно-технічної та вищої професійної освіти в умовах планової економіки;
- на становлення філософії професійної освіти значний вплив мала комуністична ідеологія на відміну від протестантської етики;
- формування патерну дуальної вищої освіти не на базі сформованого патерну дуальної професійно-технічної освіти, а паралельно з ним;
- формування патерну дуальної вищої освіти не еволюційним шляхом, а завдяки «імпортуванню» з допомогою організацій міжнародної технічної допомоги.

Контекст	Німеччина	Україна
<b>Загальна характеристика процесу формування національного патерну</b>	Характер процесу формування — еволюційний, національний. Формування дуальної освіти ініційовано роботодавцями. Складна система співпраці стейкхолдерів в межах чотирьох моделей дуальної освіти.	Імпортування та адаптація німецького досвіду. Труднощі впровадження обумовлені історичними, економічними та соціальними факторами тощо. Формування національних підходів до дуальної освіти ініційоване організаціями міжнародної технічної допомоги у співпраці із Міністерством освіти і науки України, закладами вищої, фахової передвищої освіти та роботодавцями. У межах експериментів із метою усталення підходів до організації співпраці стейкхолдерів наразі використовуються два аналоги німецьких моделей ДО. Відсутні спеціалізовані заклади дуальної вищої освіти.
<b>Історичний контекст</b>	Простежується спадковість традицій професійної підготовки, незважаючи на зміни пануючих ідеологій та державного устрою. Державна суб'єктність (навіть під час поділ на Західну та Східну Німеччину).	Слабкий зв'язок традицій професійної освіти унаслідок складного історичного процесу та значний вплив ідеологічної складової на освіту, відсутність державності до 1991 року.
<b>Економічний контекст</b>	Співпраця зацікавлених сторін для підготовки кваліфікованих кадрів з огляду на потреби економіки регіону склалась в умовах ринкової економіки.	Десятиріччя відсутності приватної власності та ринкових відносин призвели до слабкого відображення філософії партнерства приватних підприємств та закладів вищої освіти в умовах ринкової економіки. Загальний рівень індустріалізації країни є суттєво нижчим, як порівняти з Німеччиною.
<b>Законодавство</b>	Не містить визначення дуальної освіти, зокрема й дуальної вищої освіти. Регулюється низкою нормативно-правових актів на рівні Федерації та земель.	Введено поняття «дуальна форма здобуття освіти» в національне законодавство. Формується нормативна база.

Вплив історичного, суспільно-політичного та економічних аспектів на розвиток співпраці роботодавців та закладів освіти для навчання здобувачів освіти в межах системи дуальної освіти добре простежується на прикладах земель ФРН, що входили до складу Німецької Демократичної Республіки та Федеративної Республіки Німеччина.

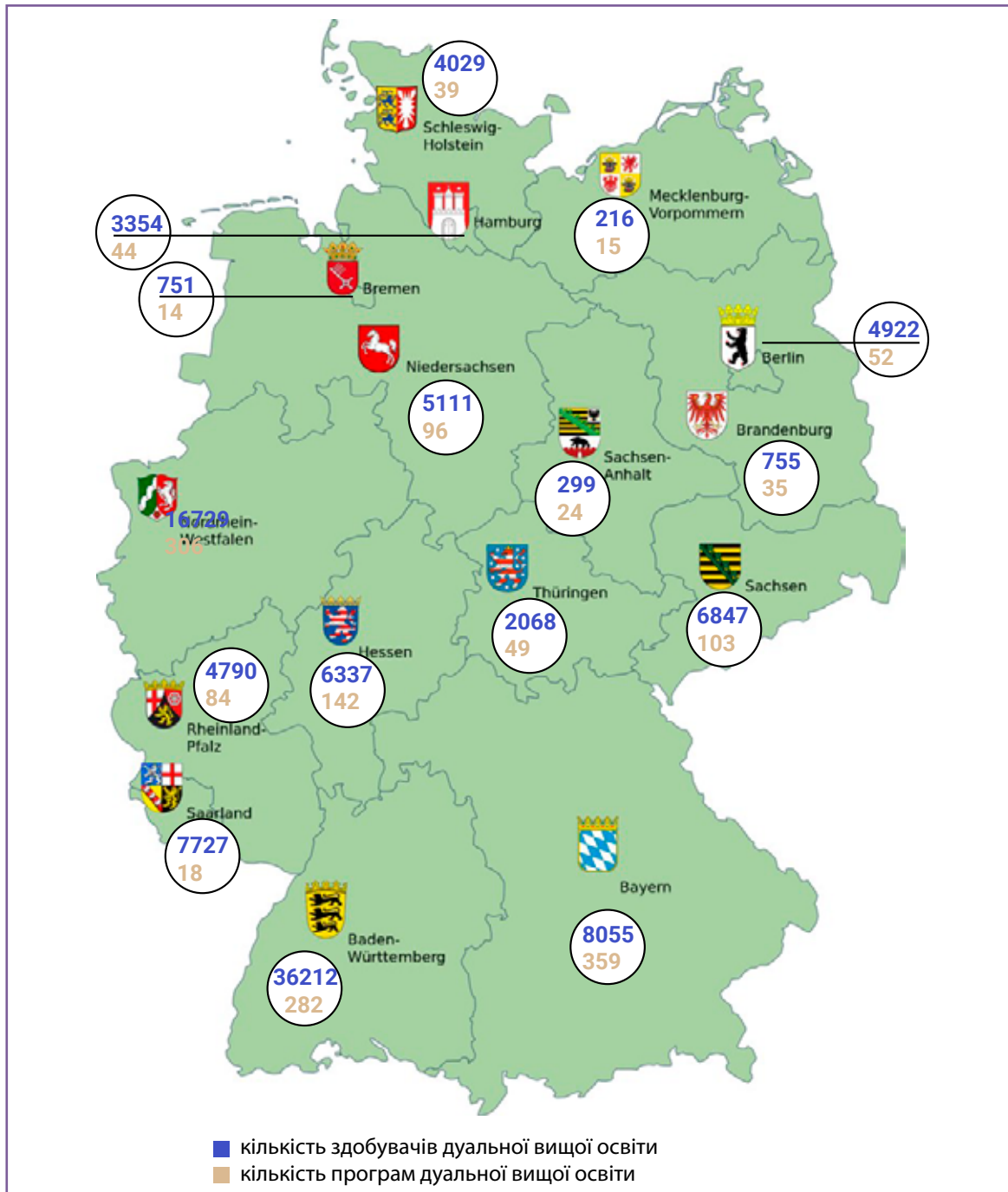


Рисунок 23. Результат впливу історичного та економічного факторів на розвиток дуальної вищої освіти в Німеччині<sup>117</sup>

Навіть через 30 років після об'єднання Німеччини, землі, що входили до складу НДР за загальною часткою дуальних програм не наздогнали землі, що перебували під впливом СРСР. Інакше кажучи, питання налагодження кооперації бізнесу та освіти є складнішим, ніж може здатися на перший погляд, тож потребує усталених часом традицій.

117 Duales Studium in Zahlen 2019. BiBB. 2020. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020\\_AiZ\\_dualesStudium-2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf)

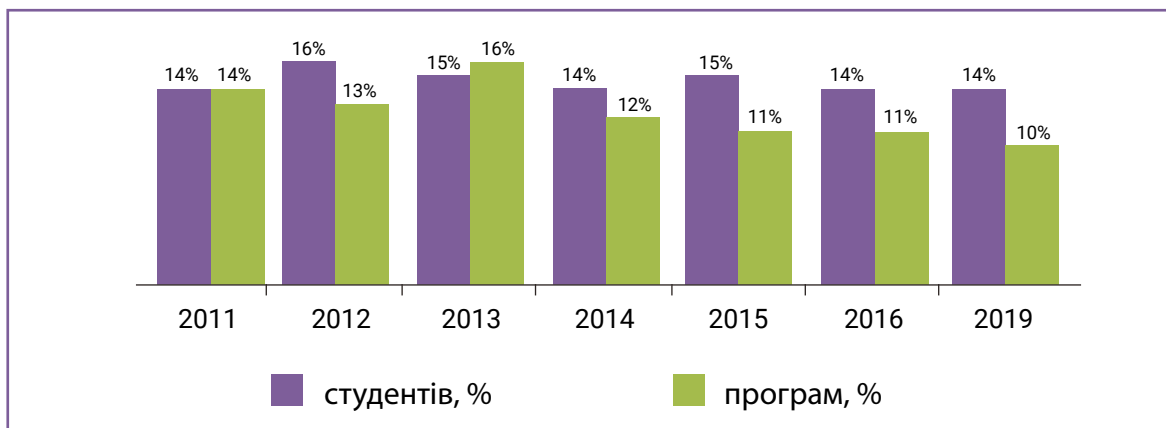


Рисунок 24. Частка дуальних програм та здобувачів вищої освіти, які за ними навчаються, у землях, які входили до складу Німецької Демократичної Республіки, без врахування даних м. Берлін<sup>118</sup>

До того ж розповсюдженість дуальної вищої освіти прямо залежить від рівня економічного розвитку регіону.

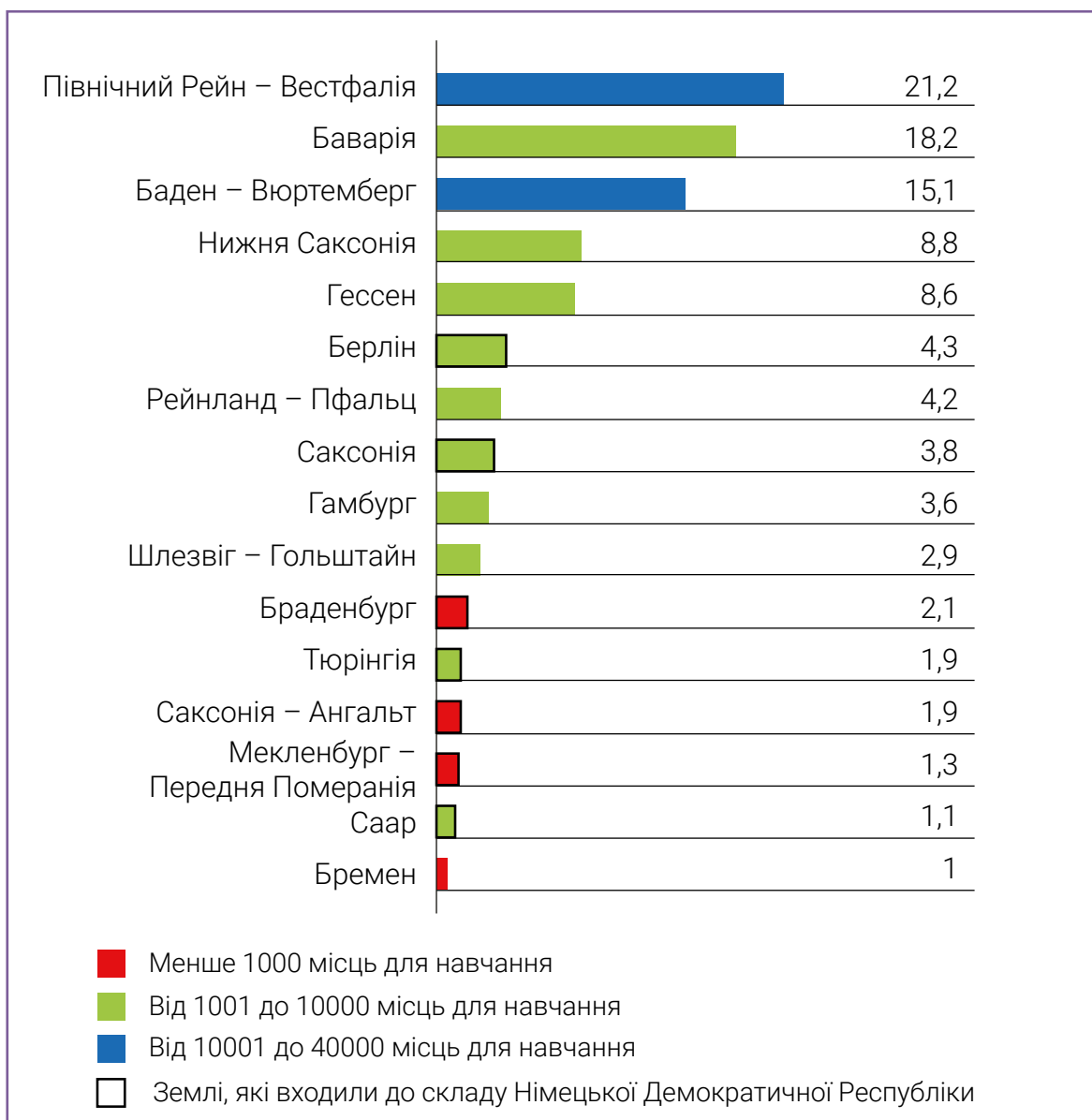


Рисунок 25. Розподіл земель Німеччини за часткою валового регіонального продукту у загальному підсумку (%) станом на 2018 р. у розрізі кількості місць для навчання на підприємствах для здобувачів дуальної вищої освіти



Ця тенденція відстежувалась до початку нової фази війни також в Україні.



Рисунок 26.  
Розподіл регіонів України, в яких вже впроваджується та ще не впроваджується ДФЗО, за часткою валового регіонального продукту в підсумку (станом на грудень 2018 р.), %

Варто приділяти велику увагу налагодженню співпраці стейкхолдерів саме на рівні регіонів та галузей. Наразі в Україні кращих успіхів вдається досягати тільки на державному та локальному рівнях. У цьому контексті варто зазначити про концепцію «регіонів, що навчаються». Вона передбачає розробку політики, спрямованої на створення такого економічного та культурного середовища, що сприяло б розкриттю освітнього потенціалу, особистісному та професійному зростанню всіх його суб'єктів з метою сприяння соціальної стабільності в громадах, їхньому благополуччю, мобілізації ресурсів для максимального розкриття людського капіталу, а також підвищення конкурентоспроможності регіону в глобалізованому світі. Такий регіон вбачає навчання одним з найважливіших факторів розвитку, що базується на підтримці, спільному баченні, довірі та співпраці всіх соціальних партнерів, зокрема учасників ринку освітніх послуг, бізнесу та органів влади. Здебільшого йдеться про навчання впродовж життя, але ми вважаємо, що ДФЗО можна включити як елемент відповідної політики.

Стан національної економіки й до широкомасштабного вторгнення не можна вважати дуже сприятливим для розповсюдження ДФЗО, враховуючи, що загальна частка суб'єктів малого, середнього та великого підприємництва, що є основними потенційними партнерами закладів вищої освіти, в Україні становить 4,07%, як порівняти з 17,4% в Німеччині.

Таблиця 13. Порівняння часток суб'єктів підприємницької діяльності за розміром в Україні та Німеччині, 2018 рік

Країна	Суб'єкти великого підприємництва	Суб'єкти середнього підприємництва	Суб'єкти малого підприємництва	Суб'єкти мікропідприємництва
Україна	446	16476	57934	1764737
	0.02%	0.9%	3.15%	95.93%
Німеччина	11379	58878	357651	2036100
	0.5%	2.4%	14.5%	82.6%

До того ж вплив історичного фактору є визначальним для розуміння особливостей сучасних умов для впровадження ДФЗО, які слід брати до уваги під час розробки законодавства та методичних рекомендацій.

Таблиця 14. Відмінності між умовами в Україні та Німеччині, які слід брати до уваги розробки законодавства та методичних рекомендацій

	Детермінанти	Україна	Німеччина
1	Проактивна позиція роботодавців та готовність інвестувати в підготовку робочої сили зі затребуваними кваліфікаціями	+/-	+
2	Наявність бази даних дуальних програм, закладів освіти та роботодавців, які надають місця для навчання в межах дуальної вищої освіти	-	+
3	Можливість вступати на дуальне навчання	-	+
4	Наявність окремих дуальних програм	-	+
5	Наявність дуальних закладів вищої освіти	-	+
6	Організація дуального навчання для груп	+/-	+
7	Участь торгово-промислових палат для підтвердження кваліфікацій здобувачів	-	+
8	Широкі повноваження стейкхолдерів на регіональному рівні та їхня активна участь у розвитку дуальної освіти	-	+

З огляду на вищезазначені особливості можна порівняти контексти України та Німеччини, що важливо для усіх сторін, залучених до пошуку шляхів адаптації німецького досвіду до національного контексту.

## УКРАЇНА

Заклад вищої освіти вивчає питання менеджменту дуальної освіти як інновації та приймає рішення про запровадження.

Заклад вищої освіти видає наказ про запровадження дуальної форми здобуття освіти. Призначає відповідальних за комунікацію з партнерами та організаційні питання осіб - координаторів. В деяких випадках створюється центр дуальної освіти. Інколи розробляються критерії до партнерів-роботодавців.

Заклад вищої освіти проводить переговори із партнерами-роботодавцями або пристає на їхню пропозицію співпраці. Укладання двосторонніх договорів. Мережі співпраці в більшості базуються на базах практики.

Здобувачі спочатку вступають в заклад освіти і тільки потім можуть перевестись на дуальну форму здобуття освіти.

Заклад вищої освіти (інколи роботодавець) адресно інформує здобувача про можливість здобуття освіти за дуальною формою. Інколи проводиться інформаційна кампанія для ширшого кола здобувачів. Не існує єдиної бази даних місць для навчання. Інформація може бути розміщена на сайті закладу освіти та у соціальних мережах.

Здобувачі висловлюють своє бажання перейти на дуальну форму здобуття освіти, часто саме на запропоноване закладом освіти підприємство, та пишуть заяву. Інколи здобувачі виступають посередниками у налагодженні співпраці між закладом освіти та роботодавцем (в більшості ті, хто вже працює під час здобуття освіти). Перехід може відбутися в будь-який період та рік навчання. Відсутні (поки що) кейси навчання за дуальною формою протягом всього курсу опанування програми.

Заклад освіти проводить відбір претендентів на основі власних критеріїв – здебільшого це результати навчання - та рекомендує їх кандидатури підприємству. ТА/АБО

Підприємство організує відбір здобувачів за власними критеріями. Майже відсутні випадки проходження відбору здобувачами у декілька компаній.

## НІМЕЧЧИНА

Питання добре вивчене закладами освіти.

У класичних університетах створюються центри дуальної освіти. Значна частка закладів освіти, які пропонують дуальні програми, – дуальні ЗВО, які спеціалізуються виключно на дуальній освіті із структурою та робочими процесами, націленими на ефективну організацію дуального навчання.

Мережі співпраці добре розвинені. Побудовані за регіональним принципом.

Часто самостійно знаходять роботодавців та проходять відбір на вакантне місце навчання.

Існують бази даних роботодавців та закладів освіти на федеральному та земельному рівнях, де здобувачі освіти можуть обрати потрібну програму. Також інформацію розміщено на ресурсах ТПП, ЗО та компаній.

Здобувачі переходять на дуальне навчання в процесі навчання лише в класичних університетах, де фази практичної підготовки співпадають із періодами канікул та самопідготовкою. Загалом же абітурієнти вступають на дуальні програми, за якими навчаються до випуску.

Компанії мають власні розроблені процедури. Часто ще до вступу у заклад освіти здобувач проходить відбір в компанії. Всі бажаючі мають доступ до всіх компаній-партнерів закладу освіти. Можуть проходити відбір до кількох компаній.

## УКРАЇНА

Заклад освіти та роботодавець узгоджують індивідуальний навчальний план здобувача освіти. Навчання рідко організовано для цілої групи. Визначаються куратори від закладу освіти та наставники на підприємстві.

Зі здобувачем освіти підписується тристоронній договір (заклад освіти-здобувач-підприємство) та/або трудовий договір (здобувач та підприємство). Інколи договори укладаються на дуже короткі строки і ніколи (поки що) до кінця періоду навчання на курсі. Передбачена можливість зміни компаній. Паралельно заклад освіти видає наказ про переведення здобувача на дуальну форму здобуття освіти.

Низький рівень поінформованості роботодавців про переваги дуальної освіти. Відсутні важливі елементи дуальної системи як-то високий рівень мотивації щодо інвестування у сферу освіти, активна участь торгово-промислових палат, ведення реєстрів дуальних програм та місць для навчання/вакансій для здобувачів дуальної вищої освіти.

Різниця між вартістю процесу пошуку і донавчання нового персоналу та інвестиціями у підготовку здобувача не слугує аргументом на користь відкриття місць для навчання на підприємстві. Роботодавці часто відмовляються від виплати грошової винагороди в періоди теоретичної підготовки та не проводять відбір здобувачів самостійно.

В багатьох випадках сторони формально підходять до впровадження менеджменту дуальної вищої освіти, імітуючи зміни змістового та організаційного характеру.

Триває пошук оптимальних підходів до організаційних процесів. Заклади освіти часто не виділяють додаткове фінансування за фасилітацію процесів введення змін, пов'язаних із запровадженням менеджменту дуальної вищої освіти, роботи координаційного центру. Викладачі вбачають загрозу скорочення робочого часу та відповідно оплати праці через передачу частини кредитів ЄКТС на навчання в компаніях.

Здобувачі освіти мало обізнані про існування та переваги дуальної вищої освіти (потрібно кілька років інтенсивної інформаційної кампанії).

## НІМЕЧЧИНА

Навчання організовано для груп, окрім випадків навчання в класичних університетах, де періоди перебування в компанії передбачені виключно на період канікул та самопідготовки.

В залежності від моделі це може бути або договір про навчання або трудовий договір. Договір укладається на весь період навчання – від вступу до випуску. Майже немає кейсів навчання в кількох компаніях, виключно за потреби в разі неможливості забезпечення виконання програми.

Роботодавці та їх об'єднання вкладають значні інвестиції в професійну підготовку здобувачів вищої освіти, не отримуючи від держави допомоги чи податкові пільги. Приймають поінформоване рішення про надання місць для навчання на виробництві. Високий рівень соціальної відповідальності. Ведуться реєстри місць для навчання та вакансій для здобувачів дуальної вищої освіти, грошова винагорода виплачується протягом всього періоду здобуття освіти.

Співпраця побудована на принципах відкритості, прозорості, зацікавленості у результаті. Компанії уникають репутаційних та іміджевих втрат.

Організаційна структура дуальних закладів вищої освіти сприяє ефективному та безперервному діалогу із роботодавцями. Заклади вищої освіти державної форми власності також інтегрують менеджмент дуальної освіти, часто виділяючи фінансування на роботу окремих структурних підрозділів.

Здобувачі освіти роблять поінформований вибір щодо дуального навчання.

Можна зазначити ще кілька перепон для розвитку ДФЗО.

Відсутність затвердженого Типового положення, робота над яким триває з 2019 року. Так, ч. 8 ст. 49 ЗУ «Про вищу освіту» передбачає, що Положення про основні форми здобуття вищої освіти затверджуються центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, однак відсутність консенсусу серед стейкхолдерів уповільнює співпрацю у ключових питаннях.

Ще одним визначальним фактором впливу на розвиток ДФЗО є ступінь організаційної зрілості компаній, можливість планування кадрових потреб у середньостроковій перспективі й забезпечення методичної підготовки наставників, а також готовність співпрацювати з іншими підприємствами галузі для створення галузевих і регіональних кластерів, що дає змогу об'єднати ресурси для системної роботи. Однак політична нестабільність та втрати внаслідок війни є фактором, що змушує роботодавців менше інвестувати в людський капітал. Аби допомогти компаніям з ухваленням поінформованого рішення про участь у навчанні здобувачів за дуальною формою здобуття освіти, розроблено пропозиції щодо розрахунку вартості навчання здобувача(-ки) освіти на підприємстві, в установі, організації (див. Додаток 18).

Процес формування національних підходів до організації навчання за ДФЗО, що наразі триває в межах експерименту Міністерства освіти і науки України, проходить в умовах боротьби за територіальну цілісність та суверенітет і цивілізаційного вибору держави, становлення ринкової економіки та низки економічних і політичних криз тощо.

## СТЕЙКХОЛДЕРИ ТА РІВНІ МЕНЕДЖМЕНТУ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Класичною стала схема взаємодії трьох основних стейкхолдерів дуальної освіти: закладу освіти, компанії та здобувача освіти.



Рисунок 27. Із презентації «Основні вимоги до розробки навчальних програм та організації навчального процесу» Хельмута Хофшттера, професора економіки Інституту економіки та права (Берлін, Німеччина). Міжнародний Форум «Принципи дуальної освіти: можливості впровадження в систему освіти в Україні», 24–25 червня 2015 року

Однак основою успіху такої тристоронньої співпраці є поступове й досить тривале формування складної системи взаємодії всіх стейкхолдерів на державному, регіональному, галузевому рівнях. За роки реалізації ініціативи із запровадження дуальної освіти, визначилися основні стейкхолдери, які різною мірою докладаються до процесу. Ми не аналізуватимемо детально їхні результати та досягнення, лише продемонструємо наскільки широким є їхнє коло за трьома рівнями ухвалення рішень – державному (макрорівень), регіональному / галузевому (мезорівень) та локальному (рівень ЗО, підприємств тощо).

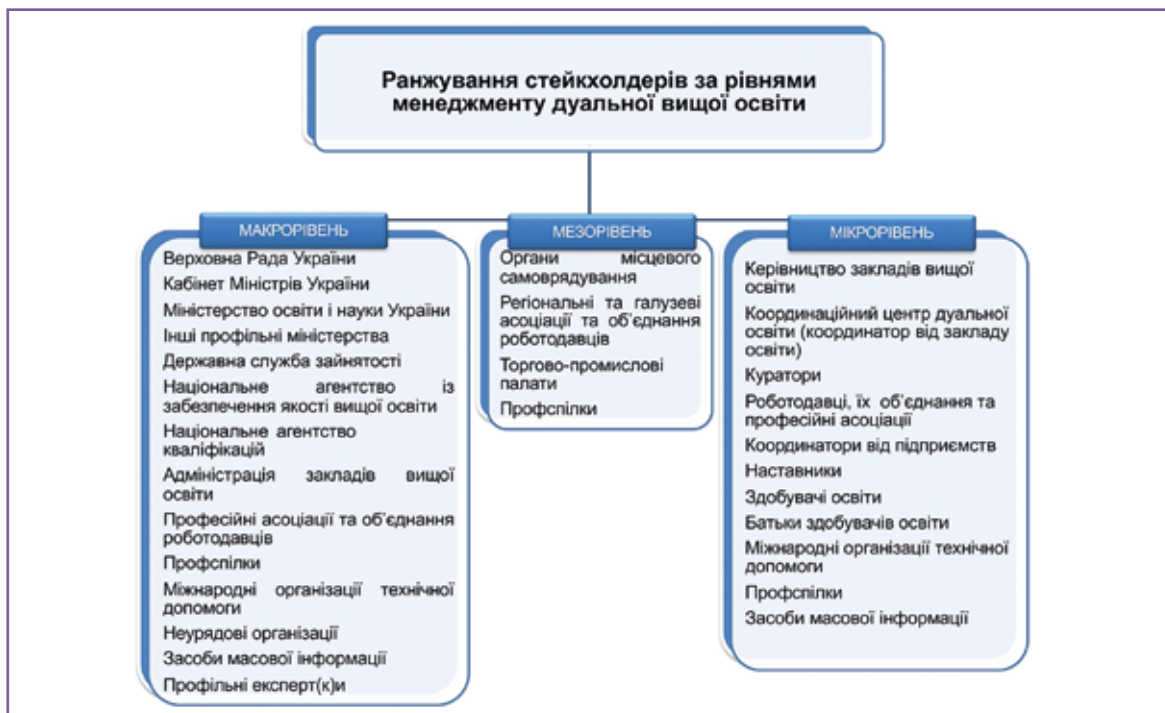


Рисунок 28. Ранжування стейкхолдерів за рівнями менеджменту дуальної вищої освіти

Узагальнено цілі, що мають вирішувати перелічені стейкхолдери за рівнями:

- **макрорівень** – формування законодавства та нормативної бази, створення методичних рекомендацій, проведення інформаційно-просвітницької кампанії, координація співпраці зацікавлених сторін на мезо- та мікрорівнях і здійснення моніторингу;
- **на мезорівень** – координація співпраці між зацікавленими сторонами в регіоні та між секторами, залучення більшої кількості сторін до мережі співпраці стейкхолдерів, надання підтримки зацікавленим сторонам на мікрорівні, збір відгуків від зацікавлених сторін, що впроваджують ДФЗО, для обговорень, пов'язаних із формуванням політики та надання зворотного зв'язку на рівні ухвалення рішень;
- **на мікрорівень** – впровадження ДФЗО на практиці; апробація управлінських механізмів, здійснення моніторингу та надання зворотного зв'язку для формування політики й оновлення методичних рекомендацій.

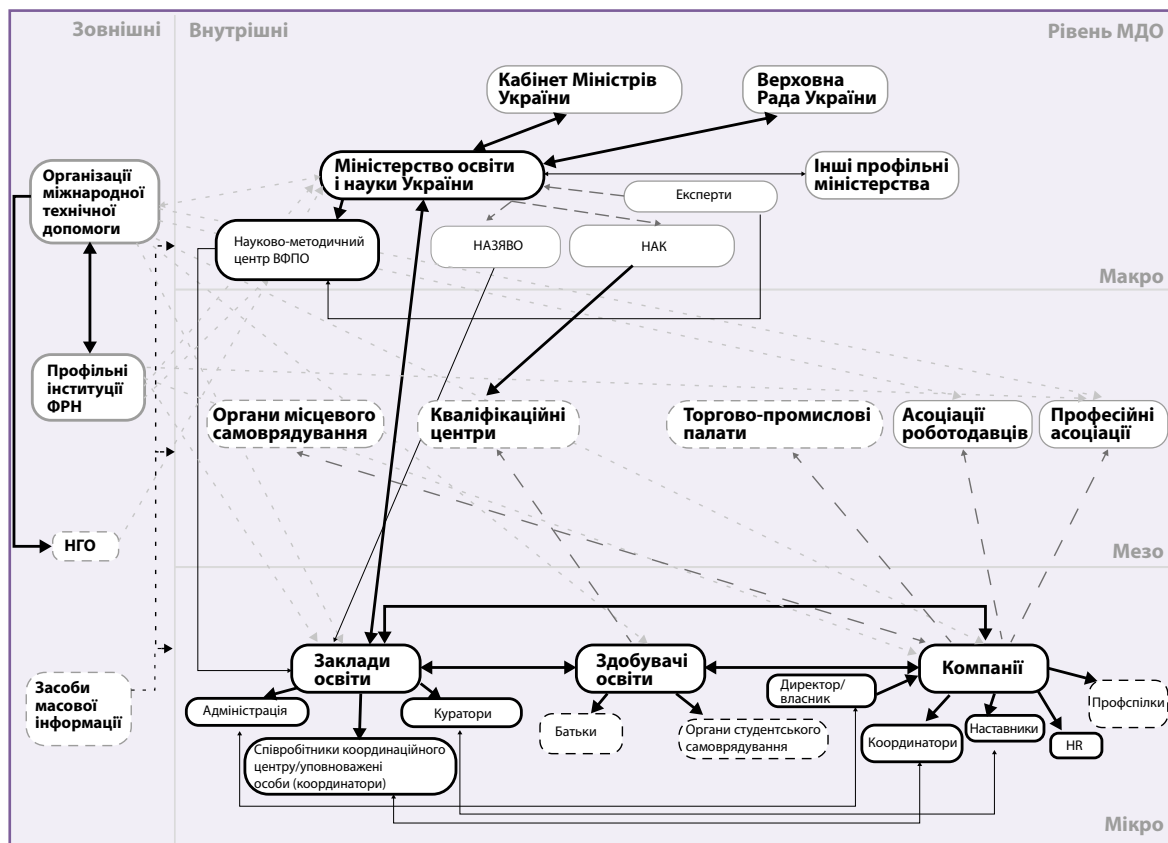


Рисунок 29.  
Мережа взаємодії  
стейкхолдерів  
ДФЗО в Україні

Джерело: «Розвиток менеджментуальної вищої освіти в Україні» / Давліканова О. Б.

Взаємозв'язки між зацікавленими сторонами самі по собі є джерелом складності запровадження дуальної освіти, а встановлення ефективної співпраці між зацікавленими сторонами вимагає простору для діалогу, обміну інформацією, досвідом, очікуваннями, баченням тощо.

## ПОДАЛЬШІ КРОКИ З РОЗВИТКУ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ ТА ТРИРІВНЕВА СИСТЕМА ІНДИКАТОРІВ ДЛЯ МОНІТОРИНГУ ПРОГРЕСУ

Досвід написання щорічних звітів за результатами експерименту МОНУ з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти показав, що ключовими факторами успіху є рівень економічного розвитку регіону, а також людський фактор. Рівень економічного розвитку регіону визначає кількість потенційних партнерів-роботодавців, у яких є достатньо ресурсів для інвестування в розвиток людського капіталу незалежно від ризиків (наприклад, підготовка здобувача освіти, який не залишиться на підприємстві після випуску). Від людського фактору залежить якість навчання за ДФЗО. Проблема імітації внесення змін у освітні програми, підміна понять практика та ДФЗО або звітування про поєднання роботи та навчання здобувачами як навчання на дуальній формі, що дозволяє не переводити здобувача на заочну форму здобуття освіти, відсутність інформування про права здобувачів тощо залишаються основними ризиками для провалу національного експерименту.

Найбільшою трагедією сьогодення стало повномасштабне вторгнення РФ на територію України, що розпочалося 24 лютого 2022 року. Людські, економічні, екологічні та інші втрати країні ще доведеться підраховувати. Однак з викликами, що постали перед системою освіти, та перед тими, хто впроваджує ДФЗО зокрема, доводиться справлятися вже зараз.

Ми сподіваємося, що після перемоги України, експеримент із впровадження ДФЗО, на результати якого спочатку вплинули два роки пандемії, а потім повномасштабна війна, продовжиться. Наразі ж пропонуємо трирівневу систему індикаторів<sup>119</sup>, за якими можна вимірювати поступ розвитку ДФЗО.

### **Макрорівень (для Міністерства освіти і науки України):**

1. Розробка та затвердження нормативно-правової бази для впровадження дуальної форми здобуття вищої освіти.
2. Кількість залучених стейкхолдерів (за групами).
3. Оцінювання рівня зацікавленості стейкхолдерів та їх внеску у формування системи менеджменту дуальної освіти.
4. Кількість та результативність інформаційних заходів із популяризації дуальної освіти.
5. Кількість закладів вищої освіти, залучених до реалізації системи менеджменту дуальної освіти (з розбивкою за регіонами, формою власності, спеціалізацією, галузями для яких ведеться підготовка кадрів).
6. Кількість та перелік спеціальностей, за якими організовано навчання за дуальною формою здобуття освіти (за галузями знань).
7. Кількість роботодавців, залучених до навчання здобувачів вищої освіти за дуальною формою (з розбивкою за розміром компанії, галуззю).
8. Кількість здобувачів вищої освіти, які навчаються за дуальною формою здобуття освіти (з розбивкою за закладами освіти, спеціальностями, курсом та роком навчання, статтю, моделями) (кількість підписаних тристоронніх договорів).
9. Кількість здобувачів, які перевелись із дуальної на іншу форму здобуття освіти (не завершили курс навчання за дуальною формою).
10. Кількість здобувачів вищої освіти, які перервали навчання в компанії (з розбивкою за групами на основі причини цього рішення, зокрема, здобувачів, які перевелись на іншу форму здобуття освіти, та здобувачів, які змінили компанію).
11. Кількість здобувачів вищої освіти, які після випуску залишились працювати в компанії, де проходили навчання.
12. Кількість здобувачів вищої освіти, які після випуску не залишились працювати в компанії, де проходили навчання, але почали працювати за спеціальністю.
13. Кількість здобувачів вищої освіти, які не залишились працювати в компанії, де проходили навчання, оскільки продовжили навчання на наступному освітньому рівні за іншою формою здобуття освіти (з розбивкою за формами здобуття освіти).
14. Кількість здобувачів вищої освіти, які після випуску не залишились працювати в компанії, де проходили навчання, й почали працювати не за спеціальністю.
15. Кількість закладів вищої освіти, які відмовились від впровадження менеджменту дуальної вищої освіти (з розбивкою за формою власності, регіоном).
16. Оцінювання мотиваційних, організаційних та змістових аспектів впровадження менеджменту дуальної вищої освіти (дослідження думки закладів вищої освіти, роботодавців, здобувачів освіти).

---

119 Система індикаторів запропонована О. Давлікановою.



Останній індикатор є важливим для дослідження формування національного патерну системи менеджменту дуальної вищої освіти. Пропонуємо перелік ключових аспектів для цього дослідження:

- наявність наказу про запровадження дуальної форми здобуття вищої освіти в ЗВО;
- ініціатори та причини запровадження менеджменту дуальної вищої освіти;
- створення окремого структурного підрозділу;
- призначення відповідальних осіб;
- наявність критеріїв відбору партнерів-роботодавців;
- процес підготовки до підписання та умови двосторонніх договорів (ЗВО – роботодавець);
- процес підготовки до підписання та умови тресторонніх договорів (ЗВО – роботодавець – здобувач);
- передбачення виплати здобувачам вищої освіти грошової винагороди;
- процедура та критерії відбору здобувачів на навчання за дуальною формою здобуття освіти;
- модель дуальної вищої освіти, що застосовується (з інтегрованою професійно-технічною освітою, з інтегрованою практичною підготовкою, із інтегрованою професійною підготовкою/діяльністю);
- модель часового розподілу періодів навчання в ЗВО та в компанії;
- оновлення змісту освіти;
- кількість наставників, залучених до навчання одного здобувача протягом усього періоду здобуття освіти за дуальною формою;
- проходження наставниками методичної підготовки;
- участь роботодавців в оцінюванні кваліфікацій здобувачів вищої освіти.

**Мезорівень** (для органів місцевого самоврядування та галузевих об'єднань роботодавців):

1. Кількість роботодавців регіону/галузі, залучених до навчання здобувачів вищої освіти в межах системи менеджменту дуальної вищої освіти (з розбивкою за розміром компанії).
2. Кількість закладів вищої освіти регіону, які запровадили менеджмент дуальної вищої освіти (з розбивкою за формою власності).
3. Кількість та перелік спеціальностей, за якими організовано навчання за дуальною формою здобуття освіти в регіоні (за галузями).
4. Кількість здобувачів вищої освіти, які навчаються за дуальною формою здобуття освіти (з розбивкою за закладами освіти, спеціальностями, курсом та роком навчання, статтю, моделями) (кількість підписаних тресторонніх договорів).
5. Кількість здобувачів вищої освіти, які після випуску залишились працювати в компанії, де проходили навчання.
6. Кількість здобувачів вищої освіти, які після випуску не залишились працювати в компанії, де проходили навчання, але почали працювати за спеціальністю.

**Мікрорівень** (для закладів вищої освіти та підприємств-роботодавців):• **для закладів освіти:**

1. Кількість роботодавців-партнерів ЗВО, залучених до навчання здобувачів вищої освіти в межах системи менеджменту дуальної вищої освіти (за галузями, регіонами, розміром компаній).
2. Створення окремого структурного підрозділу (центру дуальної освіти)/призначення координатора від ЗВО.
3. Кількість двосторонніх договорів.
4. Кількість тристоронніх договорів.
5. Кількість здобувачів освіти, які перевелись на дуальну форму здобуття освіти (за спеціальностями, курсом та роком навчання, статтю, моделями).
6. Кількість здобувачів, які перевелись з дуальної на іншу форму здобуття освіти.
7. Кількість здобувачів, які залишились працювати у роботодавця після випуску.
8. Кількість та перелік спеціальностей та галузей знань, за якими впроваджується дуальна форма здобуття освіти в закладі вищої освіти.
9. Самооцінювання організаційних та змістових аспектів впровадження менеджменту дуальної вищої освіти.

• **для підприємств:**

1. Кількість партнерських закладів вищої освіти (кількість підписаних двосторонніх договорів).
2. Кількість здобувачів вищої освіти, які навчаються в компанії в межах системи менеджменту дуальної вищої освіти (з розбивкою за закладами освіти, спеціальностями, курсом та роком навчання, статтю, моделями) (кількість підписаних тристоронніх договорів).
3. Кількість здобувачів вищої освіти, які перервали навчання в компанії (з розбивкою, що містить перелік причин цього рішення: перевелись на іншу форму здобуття освіти, змінили компанію, взяли академічну відпустку, перервали навчання в закладі освіти, змінили спеціальність, за сімейними обставинами, з особистих причин, незадоволені якістю навчання в компанії, незадоволені умовами навчання в компанії).
4. Кількість здобувачів вищої освіти, які залишились працювати в роботодавця після випуску.
5. Кількість та перелік спеціальностей, за якими в компанії організовано навчання за дуальною формою здобуття освіти.
6. Кількість наставників на підприємстві.
7. Самооцінювання організаційних та змістових аспектів запровадження менеджменту дуальної освіти.
8. Оцінювання організаційних та змістових аспектів запровадження менеджменту дуальної освіти закладами вищої освіти і здобувачами освіти.

Детальні рекомендації щодо подальшого розвитку менеджменту дуальної вищої освіти в Україні представлено в Додатку 19.

# ДОДАТКИ

## ДОДАТОК 1. ІНСТИТУЦІЇ НІМЕЧЧИНИ, ЩО ЗАЙМАЮТЬСЯ ПОПУЛЯРИЗАЦІЄЮ ТА НАДАЮТЬ ПІДТРИМКУ В ЗАПРОВАДЖЕННІ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ ЗА КОРДОНОМ

1. Федеральне міністерство закордонних справ (Auswärtiges Amt) через представництва за кордоном, співпрацюючи із німецькими торгово-промисловими палатами, створює платформу для діалогу зацікавлених сторін.
2. Федеральне міністерство з економічних питань та енергетики (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie), окрім співпраці із торгово-промисловими палатами з метою сприяння забезпеченню кваліфікованими працівниками німецьких компаній та їх закордонних партнерів і створення мережі компаній, закладів освіти, навчальних центрів та державних установ, впроваджує програму Advanced Manager із ознайомлення керівного складу підприємств країн-партнерів із системою дуальної освіти.
3. Федеральне міністерство праці та соціальних питань (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) маючи широку експертизу в питаннях вибору кар'єри, організації навчання та успішного виходу на ринок праці, пропонує цілісний і системний підхід до створення законодавчо-нормативної бази в країнах-партнерах.
4. Федеральне міністерство продовольства та сільського господарства (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft) реалізує двосторонню програму співпраці, метою котрої є демонстрація урядам важливості практико-орієнтованого навчання та можливостей, що відкриваються за умови залучення представників реального сектору економіки.
5. Федеральне міністерство економічного співробітництва та розвитку (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) відповідає за політику розвитку співробітництва в галузі професійної освіти та навчання, що покликана сприяти зростанню працевлаштування населення у країнах-партнерах, стійкому економічному та соціальному розвитку.
6. Федеральне міністерство освіти та наукових досліджень (Bundesministerium für Bildung und Forschung) є партнером відповідних міністерств країн-партнерів, що може надавати консультації із модернізації освіти. Міністерство підтримує ініціативу «iMOVE: Навчання – зроблено в Німеччині», метою якого є підтримка німецьких постачальників освітніх послуг у розширенні своєї діяльності за кордоном.
7. Німецька служба академічного обміну (Deutscher Akademischer Austauschdienst – DAAD).
8. Міністерства освіти кооперують з Офісом міжнародної співпраці у сфері професійно-технічної освіти та навчання Німеччини – GOVET (German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training), що фінансується Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень, консультує уряди, чії пріоритети співпадають зі завданнями Федерального Уряду, зазначеними в Стратегії міжнародної співпраці в сфері професійно-технічної освіти та навчання. GOVET ділиться досвідом з організаціями дуальної професійно-технічної освіти Брунею, Грузії, Малайзії, Мексиці, Молдові, Сербії, Танзанії і багатьох інших країнах.
9. Німецьке товариство міжнародного співробітництва (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit – GIZ).
10. Торгово-промислова палата Німеччини (Deutscher Industrie-und Handelskammertag – DIHK), яка координує роботу торгово-промислових палат Німеччини за кордоном (Außenhandelskammer – АНК).
11. Німецький державний банк розвитку (Kreditanstalt für Wiederaufbau – KfW).
12. німецькі фонди, як-от Фонд імені Фрідріха Еберта (Friedrich-Ebert-Stiftung – FES).
13. а також деякі дуальні університети, зокрема найбільший дуальний університет ФРН NORDAKADEMIE.

## ДОДАТОК 2. ПЕРЕЛІК МІНІСТЕРСТВ ЗЕМЕЛЬ ФРН, ЩО ОПІКУЮТЬСЯ ПИТАННЯМИ (ДУАЛЬНОЇ) ОСВІТИ

Земля	Міністерства та відомства, що опікуються питаннями дуальної вищої освіти
Баден-Вюртемберг	Міністерство культури, молоді та спорту, Міністерство науки, досліджень та мистецтва
Баварія	Міністерство освіти та культури, науки та мистецтва землі Баварія
Берлін	Відомство освіти, молоді та науки
Бранденбург	Міністерство освіти, молоді та спорту
Бремен	Сенатор з питань освіти та науки
Гамбург	Відомство з питань шкільної та професійно-технічної освіти
Хессен	Міністерство культури землі Хессен
Мекленбург-Передня Померанія	Міністерство освіти, науки та культури
Нижня Саксонія	Міністерство культури землі Нижня Саксонія
Північний Рейн-Вестфалія	Міністерство з питань шкільної та післядипломної освіти землі Північний Рейн-Вестфалія
Рейнланд-Пфальц	Міністерство освіти, науки, післядипломної освіти та культури землі Рейнланд-Пфальц
Саар	Міністерство освіти та культури
Саксонія	Міністерство науки і мистецтва землі Саксонія
Саксонія-Ангальт	Міністерство освіти землі Саксонія-Ангальт
Тюрінгія	Міністерство освіти, молоді та спорту Тюрінгії
Шлезвіг-Гольштайн	Міністерство навчання та професійно-технічної освіти землі Шлезвіг-Гольштайн

### ДОДАТОК 3. БАЗИ ДАНИХ ФРН З ІНФОРМАЦІЄЮ ПРО ПРОПОЗИЦІЇ ЗДОБУТТЯ ДУАЛЬНОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Земля	Сайт з інформацією про дуальну вищу освіту
Баден-Вюртемберг	<a href="https://www.dhbw.de/english/home">https://www.dhbw.de/english/home</a>
Баварія	<a href="https://www.hochschule-dual.de/">https://www.hochschule-dual.de/</a>
Берлін	<a href="https://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/karriere/duales-studium-und-stipendien/">https://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/karriere/duales-studium-und-stipendien/</a>
Бранденбург	<a href="https://www.duales-studium-brandenburg.de/">https://www.duales-studium-brandenburg.de/</a>
Бремен	<a href="https://www.hs-bremen.de/internet/de/studium/angebot/dual/">https://www.hs-bremen.de/internet/de/studium/angebot/dual/</a>
Гамбург	<a href="https://www.hamburg.de/ausbildung-hamburg/duales-studium/">https://www.hamburg.de/ausbildung-hamburg/duales-studium/</a>
Хессен	<a href="https://www.dualesstudium-hessen.de/studiengange">https://www.dualesstudium-hessen.de/studiengange</a>
Мекленбург-Передня Померанія	<a href="https://www.studieren-mit-meerwert.de/startseite">https://www.studieren-mit-meerwert.de/startseite</a>
Нижня Саксонія	<a href="https://karriere.niedersachsen.de/duales-studium">https://karriere.niedersachsen.de/duales-studium</a>
Північний Рейн-Вестфалія	<a href="https://www.iu-dualesstudium.de/duales-studium-nrw-content/">https://www.iu-dualesstudium.de/duales-studium-nrw-content/</a>
Рейнланд-Пфальц	<a href="https://karriere.rlp.de/de/duales-studium/">https://karriere.rlp.de/de/duales-studium/</a>
Саар	<a href="https://www.uni-saarland.de/verwaltung/stellen/berufsausbildung-duales-studium.html">https://www.uni-saarland.de/verwaltung/stellen/berufsausbildung-duales-studium.html</a>
Саксонія	<a href="https://www.bildungsmarkt-sachsen.de/studium.php">https://www.bildungsmarkt-sachsen.de/studium.php</a>
Саксонія-Ангальт	<a href="https://mw.sachsen-anhalt.de/themen/studium/duales-studium/">https://mw.sachsen-anhalt.de/themen/studium/duales-studium/</a>
Тюрінгія (ЕРФурт)	<a href="https://bit.ly/3RcsZzK">https://bit.ly/3RcsZzK</a>
Шлезвіг-Гольштайн	<a href="https://www.dhsh.de/">https://www.dhsh.de/</a>

## ДОДАТОК 4. РЕКОМЕНДАЦІЇ ГОЛОВНОГО КОМІТЕТУ ФЕДЕРАЛЬНОГО ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЩОДО РОЗВИТКУ ДУАЛЬНОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ (неофіційний переклад)<sup>1</sup>

### ФЕДЕРАЛЬНИЙ ВІСНИК

Видається Федеральним міністерством юстиції та захисту прав споживачів

18 липня 2017 р.

www.bundesanzeiger.de

### ФЕДЕРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Рекомендації Головного комітету Федерального інституту професійної освіти щодо розвитку дуальної вищої освіти (21 червня 2017 року)

Головний комітет Федерального інституту професійної освіти затвердив документи:

- Документ з позицією Головного комітету Федерального інституту професійної освіти (ФІПО) щодо дуальної вищої освіти;
- Рішення Головного комітету ФІПО від 21 червня 2017 року, м. Бонн;
- Пропозиції Головного комітету ФІПО до Акредитаційної Ради щодо доопрацювання «Правил акредитації освітніх програм та інституційної акредитації закладів освіти»;
- Рішення Головного комітету ФІПО від 14 грудня 2016 року, м. Бонн.

### Позиція ФІПО щодо дуальної вищої освіти

Програмний документ

#### I. Вступ

Впровадження дуальних освітніх програм на рівні вищої освіти дало змогу закладам вищої освіти<sup>2</sup> та партнерам з практичної/професійної підготовки створити формат, який поєднує передачу науково-теоретичних знань та формування професійно-практичних компетентностей, забезпечуючи здобуття відповідної кваліфікації здобувачами чи випускниками. Цей формат передбачає поєднання професійної підготовки та здобуття вищої освіти *Ausbildungen mit dem Studium* (вища освіта з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою), або тривалих періодів практичної підготовки та здобуття освіти (вища, освіта, інтегрована з (з інтеграцією) практичною підготовкою) шляхом організаційного та змістового поділу освітньої програми для здобуття освіти щонайменше у двох місцях навчання [в закладі вищої освіти та на підприємстві — ред.]. З цією метою заклади вищої освіти співпрацюють з партнерами з практичної/професійної підготовки (підприємствами чи, наприклад, школами, які готують персонал з догляду<sup>3</sup>), орієнтуючись на нормативно-правову базу системи професійної освіти та застосовуючи її досвід.

Беручи активну участь у розбудові професійної освіти, ми заохочуємо та підтримуємо співробітництво партнерів з навчання, яке сприяє їхньому взаєморозумінню, впровадженню інноваційних освітніх програм, спрямованих на забезпечення потреб ринку в кваліфікованих фахівцях, і створює можливості для індивідуальних освітніх траєкторій.

1 Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. BiBB. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf>

2 Для зручності всі типи вищих навчальних закладів та професійні академії узагальнені в цьому документі під поняттям «заклади вищої освіти».

3 Pflegeschulen – заклади освіти, що готують молодший медичний персонал (ред.).

Різноманіття дуальних освітніх програм (Die Vielfalt der Angebote) відображає специфічні потреби закладів вищої освіти, партнерів з практичної/професійної підготовки та здобувачів. Програми закладів вищої освіти стають наближеними до потреб ринку, створюють для підприємств основу для цілеспрямованої підготовки власних молодих кадрів. Дуальна вища освіта — особливо поза межами агломерацій — має потенціал для забезпечення підприємств кваліфікованими працівниками (Fachkräftesicherung), корпоративного правонаступництва (Unternehmensnachfolge) та утримання працівників (Mitarbeiterbindung). Серед здобувачів, які не завершують навчання, частка дуальних здобувачів є значно меншою за середній показник тих, хто кидає навчання на звичайному бакалавраті<sup>4</sup>. Молодь, яка навчається за дуальними програмами, цінує не тільки їхню практичну спрямованість, а й можливість заробляти гроші під час навчання й високі шанси на працевлаштування на підприємстві після його завершення<sup>5</sup>. Цей документ містить позицію Головного комітету ФІПО щодо дуальної вищої освіти. Його мета полягає в тому, аби керувались конкретними критеріями якості, надати закладам вищої освіти та партнерам з практичної підготовки, що співпрацюють, рекомендації для покращення якості наявних та/або створюваних дуальних освітніх програм.

## **II. Сучасне розуміння дуальності в контексті дуальної вищої освіти (dualer Studiengänge – вибір на користь дуального навчання / дуальна освітня програма)**

Поняття дуальності в контексті дуальної вищої освіти має інше наповнення, ніж у контексті дуальної професійно-технічної (професійної) освіти. Це обґрунтовується, насамперед, різним розумінням сутності обох систем.

У дуальній професійно-технічній освіті концепція дуальності складається з трьох основних принципів:

- навчання в професійних школах та на підприємствах;
- орієнтація на здобуття професії;
- орієнтація на консенсус соціальних партнерів та їхнє залучення до організації професійної освіти.

Ці принципи відображаються на усіх рівнях професійної підготовки. Слід зауважити, що в організації системи дуальної освіти беруть участь два адміністративних рівні — федерація та федеральні землі. До розробки нормативних актів системно залучаються не тільки законодавчі органи, а й економічні та соціальні партнери. Водночас вони орієнтуються на забезпечення здобуття професії. Широкий перелік професій, затверджених на федеральному рівні, створює можливість для набуття за індивідуальною освітньою траєкторією кваліфікацій, що затребувані на ринку праці й орієнтовані на кадрові потреби бізнесу та суспільства. Мета дуальної професійно-технічної освіти полягає в забезпеченні професійної спроможності, яка досягається в межах теоретичного та практичного навчання на підприємствах, в закладах професійно-технічної (професійної) освіти та інших місцях навчання. Таке розуміння дуальності є ознакою якості (Qualitätsmerkmal) дуальної професійно-технічної (професійної) освіти.

У сфері вищої школи дуальність полягає в специфічній формі організації здобуття вищої освіти. У межах дуальних освітніх програм навчання поєднується у закладі вищої освіти та підприємстві-партнері, що відповідає за практичну/професійну підготовку (наприклад, заклад, що готує персонал з догляду, — Pflageschule). До того ж у разі потреби можуть залучатися й інші місця навчання. Дуальна вища освіта може також поєднуватись із здобуттям професійної (професійно-технічної) освіти, що передбачає отримання двох документів про здобуття освіти, кожен з яких підтверджує професійні кваліфікації. Навчання за дуальними освітніми програмами<sup>6</sup> на рівні вищої освіти реалізуються в межах автономії закладів вищої освіти та повинні відповідати академічним вимогам. Тип організаційного, змістового, програмного та договірної поєднання місць навчання є предметом розробки освітньої програми, яка затверджується шляхом акредитації.

4 Кількість студентів, які не завершують навчання, на бакалавраті випуску 2012 року згідно з даними Німецького центру досліджень вищої школи та науки становила 28% (пор. Heublein та ін.: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen – Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012. Forum Hochschule 4/2014. Hannover 2014, S. 3 – URL: [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201404.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf) [доступ: 22 травня 2017]), то згідно з результатами кількісного опитування підприємств-партнерів з дуальної вищої освіти, проведеного ФІПО в 2012 році, частка дуальних студентів, які припиняють навчання, становить менше 7% (пор. Kupfer, Franziska; Köhlmann-Eckel, Christiane; Kolter, Christa: Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen. Bonn 2014, S. 35 f. – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7368> [доступ: 22 травня 2017]).

5 Підприємства, які взяли участь у цьому опитуванні, проведеному ФІПО, поінформували, що в середньому орієнтовно 90% студентів, які здобувають дуальну вищу освіту, після завершення навчання отримують пропозицію від підприємства продовжити трудові відносини.

6 У деяких федеральних землях професійні академії не підпорядковуються закону про вищу освіту відповідної федеральної землі.

Поєднання навчання на підприємстві та в закладі професійно-технічної освіти виражається в загальній концепції, в якій зміст освіти та дидактичні підходи орієнтуються на забезпечення професійної спроможності, а якість освіти гарантується єдиними національними вимогами, закріпленими в нормативних актах.

В академічному контексті не має загальних концепцій навчання безпосередньо на підприємстві. Радше за все, вони різняться залежно від окремого університету та курсу і значною мірою залежать від конкретних потреб партнерів, що співпрацюють<sup>7</sup>.

### III. Сучасні моделі організації дуальної вищої освіти

Відповідно до рекомендацій Академічної ради<sup>8</sup> розрізняють чотири моделі дуальної вищої освіти. В межах здобуття першої вищої освіти до них належить вища освіта з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою, та вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою [навчанням на підприємстві — ред.]; у межах подальшої освіти [пропозиції з підвищення професійної кваліфікації, а тому вони найбільш оптимальні для тих, хто має свідоцтво про професійно-технічну освіту та досвід роботи за фахом — ред.] — це також вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою, та вища освіта з інтегрованою професійною діяльністю. Поєднання здобуття вищої освіти, професійно-технічної (професійної) освіти та здійснення професійної діяльності, яке не передбачає змістової та організаційної інтеграції теоретичного та практичного навчання в межах однієї освітньої програми, натомість, не належить до дуальної вищої освіти. Головний комітет ФПО рекомендує дотримуватися саме цієї класифікації.

Починаючи з 2014 року, ФПО щорічно проводить аналіз бази даних AusbildungPlus. Зважаючи на дискусію, яка точиться навколо дефініції та класифікації моделей дуальної вищої освіти, цей аналіз концентрується, насамперед, на здобутті першої вищої освіти і бере до уваги лише освітні програми з інтеграцією професійно-технічної (професійної) освіти та практичної підготовки<sup>9</sup>.

Станом на 2016 рік<sup>10</sup> база даних AusbildungPlus містила 1 592 дуальні освітні програми для здобуття першої вищої освіти: 565 програм (35,5%) з інтеграцією професійно-технічної (професійної) освіти, 805 програм (50,6%) з інтеграцією практичної підготовки і 222 програми (13,9%), які можуть зараховуватися до так званих мішаних моделей. Найпоширенішим варіантом мішаних моделей є можливість навчатися за однієї та тією ж самою освітньою програмою за різними моделями: з інтеграцією професійно-технічної (професійної) освіти або з інтеграцією практичної підготовки (66%)<sup>11</sup>.

Порівнюючи показники попередніх років, можна констатувати, що відсоткова частка моделей вищої освіти з інтеграцією професійно-технічної (професійної) освіти від загальної кількості дуальних програм постійно зменшується, а частка моделей з інтеграцією практичної підготовки після певної тимчасової стагнації знову почала зростати. Частка мішаних моделей збільшувалася до 2015 року, а в 2016 році залишилася майже незмінною (рис. 1).

7 У межах дуальної вищої освіти немає загальноприйнятого формату організації навчання на базі підприємства. Формати мають радше індивідуальний характер і різняться у закладах вищої освіти та залежно від освітніх програм й специфічних потреб підприємств-партнерів (ред.).

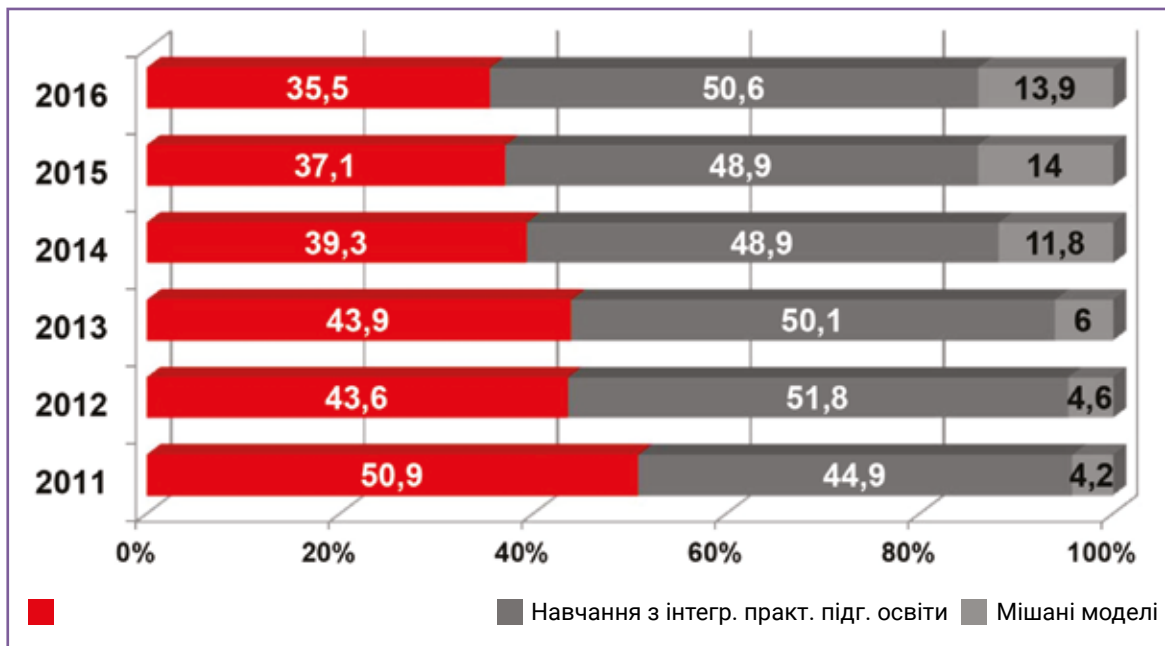
8 Пор.: Академічна рада: Рекомендації з розвитку дуальної вищої освіти. Drs. 3479-13. Майнц 2013 – URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.pdf> [Доступ: 22 травня 2017]  
Академічна рада — найстаріший науковий консультативний орган у Європі, створений у Федеративній Республіці Німеччина 5 вересня 1957 року за ініціативою Федерації та федеральних земель, що консультує федеральний Уряд та уряди федеральних земель з усіх питань, пов'язаних зі змістовим та структурним розвитком науки, досліджень та вищої школи. При Академічній раді діє Рада акредитації, одним зі завдань якої є акредитація освітніх програм закладів вищої освіти (ред.).

9 Пор.: Федеральний інститут професійної освіти (видав.): AusbildungPlus: Дуальна освіта в цифрах. Тренди та аналіз. (Duales Studium in Zahlen. Trends und Analysen) 2014. Бонн 2015 – URL: [http://www.ausbildungplus.de/files/Duales-Studium\\_in\\_Zahlen\\_2014.pdf](http://www.ausbildungplus.de/files/Duales-Studium_in_Zahlen_2014.pdf) [Доступ: 22 травня 2017]

10 Збір даних за 2016 рік проведено в січні 2017 року.

11 Диференційною ознакою цього навчання слугує вид договору, який підприємство укладає зі студентом, що розв'язує питання про те, чи здобувається диплом про здобуття професійно-технічної освіти. Дані про відмінності в організації періодів навчання на виробництві невідомі.





♦ Розподіл моделей дуальної вищої освіти у період 2011–2016 рр.

Джерело: AusbildungPlus 2017

Тривалість навчання за дуальними освітніми програмами під час здобуття першої вищої освіти може бути різною. Згідно з даними ресурсу AusbildungPlus вона може тривати від шести до дванадцяти семестрів, а навчання, що триває понад вісім семестрів, майже завжди організоване з інтеграцією професійно-технічної (професійної) освіти.

Розподіл моделей дуальної вищої освіти за тривалістю навчання

Тривалість навчання	Модель	
	Інтеграція професійно-технічної (професійної) освіти*	Інтеграція практичної підготовки*
6 семестрів	71	486
7 семестрів	104	212
8 семестрів	154	15
9 семестрів	158	5
10 семестрів	20	3

\* Щодо 142 освітніх програм даних про тривалість навчання зазначено не було.

Джерело: AusbildungPlus 2017 р.

Є різні моделі розподілу навчального часу за місцями навчання. Найчастіше зустрічаються блочні моделі, в яких навчання на підприємстві та в закладі вищої освіти ділиться на періоди приблизно рівної тривалості. Наявні також ротаційні моделі, в яких зміна періодів навчання у закладі вищої освіти та на підприємстві відбувається протягом тижня. Інші моделі можуть передбачати дистанційне навчання без періодів присутності в закладі вищої освіти чи з такими. Ці моделі організації навчання (часового розподілу) мають також різні підвиди, як наприклад, блочна модель з попередньою професійною підготовкою, в якій здобуття професійно-технічної освіти починається за 6–18 місяців до початку навчання в закладі вищої освіти.

Немає також загальноприйнятого регулювання тривалості періодів навчання в закладі вищої освіти та на підприємстві (або тривалості теоретичної та практичної підготовки). У деяких випадках відповідні вимоги формуються створеними на місцях ініціативами, об'єднаннями чи «регіональними брендами», як-от «Дуальна освіта у федеральній землі Гессен» або «Вища дуальна

освіта у федеральній землі Баварія» («Hochschule dual»). Важливо зазначити, що вони мають суттєві відмінності та є обов'язковими лише для закладів вищої освіти та їх партнерів даної землі. Академічна рада сформулювала свої рекомендації щодо тривалості відповідних періодів навчання, хоча для періодів навчання на підприємстві визначається не мінімальний, а максимальний часовий обсяг (50% від часу навчання)<sup>12</sup>.

Схожа ситуація з нарахуванням кредитів ЄКТС за періоди навчання на підприємстві, яке не передбачає єдиного затвердженого регулювання. Конференція міністрів освіти ФРН визначила мінімальний часовий обсяг для нарахування кредитів за практичну підготовку, але він застосовується лише до професійних академій (30 кредитів ЄКТС у випадку здобуття ступеня бакалавра з інтеграцією професійно-технічної (професійної) освіти тривалістю три роки). «При цьому теоретична та практична підготовка <...> прив'язується не до місць, а до змісту навчання, і за наявності відповідних передумов <...> кредити ЄКТС за теоретичну підготовку можуть нараховуватися і за ті періоди навчання, які проходять на підприємстві»<sup>13</sup>.

Академічна рада у своїх рекомендаціях звертає увагу, що кількість кредитів за практичну підготовку чи навчання в межах професійно-технічної компоненти встановлюється закладами вищої освіти чи професійними академіями в своїх Положеннях про навчання<sup>14</sup>. Головний комітет ФІПО рекомендував Раді акредитації, щоб кредити<sup>15</sup> нараховувалися за всі компоненти дуальної освітньої програми (модулі).

Дуальні освітні програми в межах здобуття першої вищої освіти фокусуються, насамперед, на інженерії<sup>16</sup> (38%) та економіці (34%), за ними йдуть інформатика (12%), соціальна сфера, догляд, виховання та здоров'я (10%) (рис. 2). За даними 2016 року модель з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою найчастіше зустрічалася у разі навчання за дуальними освітніми програмами «Промисловий механік» і «Мехатронік».



◀ Розподіл дуальних освітніх програм у межах здобуття першої вищої освіти за галузями знань

Джерело: AusbildungPlus 2017 р.

12 Пор.: Академічна рада: Рекомендації з розвитку дуальної вищої освіти (Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums). Drs. 3479-13. Майнц 2013, стор. 28 – URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.pdf> [Доступ: 22 травня 2017 р.]

13 Конференція міністрів освіти: Упорядкування програм бакалаврату в професійних академіях до безперервної структури здобуття вищої освіти. Рішення Конференції міністрів освіти від 15 жовтня 2004 року. Бонн, 2004, стор. 1 – URL: [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2004/2004\\_10\\_15-Bachelor-Beruf-sakademie-Studienstruktur.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_10_15-Bachelor-Beruf-sakademie-Studienstruktur.pdf) [Доступ: 19 травня 2017 р.]

14 Пор. Академічна рада: Рекомендації щодо розвитку дуальної вищої освіти. Drs. 3479-13. Майнц 2013, стор. 19 – URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.pdf> [Доступ: 22 травня 2017 р.]

15 Пор. Федеральний інститут професійної освіти: Пропозиції Головного комітету ФІПО до Акредитаційної Ради щодо доопрацювання «Правил акредитації дуальних освітніх програм і інституційної акредитації». Рішення Головного комітету ФІПО від 14 грудня 2016 року, м. Бонн, стор. 3

16 До інженерії належать освітні програми з цивільної інженерії (6%), загальної інженерії (4%), «машинобудування / технологій» (15%), економічної інженерії (5%) і електротехніки (8%).

#### IV. Вимоги професійної підготовки до дуальної вищої освіти

Головний комітет ФІПО вітає створення закладами вищої освіти та партнерами з практичної підготовки, які пропонують дуальну вищу освіту, формату, який поєднує в собі академічні та професійно-практичні компетентності. Відповідальність за концепцію освітньої діяльності за освітньо-професійною програмою, якість та організацію дуальних освітніх програм покладається на заклад вищої освіти чи професійну академію. Водночас програми дуальної вищої освіти мають відповідати тим самим критеріям (вимогам) якості, як і будь-які інші програми вищої освіти. Це стосується також і дуальних освітніх програм з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою, які повинні мати таку саму якість підготовки, як і будь-які інші [не дуальні — ред.] програми зі здобуття професійної освіти.

Професійна освіта приділяє особливу увагу якості професійної підготовки, інтегрованої в дуальну вищу освіту, оскільки вона є важливою складовою процесу здобуття вищої освіти і робить суттєвий внесок у підготовку випускників до подальшої професійної діяльності. Головний комітет ФІПО вважає особливо важливим, щоб партнери з навчання забезпечували здобувачам вищої освіти широку фахову підготовку, а дуальна вища освіта створювала широкі можливості для працевлаштування, включаючи самозайнятість, що гарантувало би випускникам дуальних освітніх програм високий рівень мобільності на ринку праці.

Диплом про вищу освіту, отриманий після завершення дуального навчання, вважається рівноцінним диплому, отриманому після завершення не-дуального навчання. Він засвідчує завершення навчання за певним освітнім рівнем, а також дає можливість вступу до магістратури чи аспірантури і подальшого підвищення кваліфікації. Головний комітет ФІПО рекомендує послідовніше впроваджувати<sup>17</sup> правові межі доступу до дуальної вищої освіти тих осіб, які здобули професійно-технічну (професійну освіту), але не мають права вступу до закладів вищої освіти, яке надається випускникам певних типів закладів середньої освіти<sup>18</sup>.

Академічна рада<sup>19</sup> та Головний комітет ФІПО рекомендують у подальшому не застосовувати до вищої освіти, яка здобувається без інтеграції професійної діяльності, професійно-технічної (професійної) підготовки чи практичної підготовки, назву дуальна вища освіта<sup>20</sup>. У цих формах вищої освіти відсутні основні ознаки дуальності, а саме системне, змістове, організаційне та договірне поєднання місць навчання, а також функція підприємства як місця навчання в межах концепції відповідної програми підготовки.

Головний комітет ФІПО рекомендує під час створення дуальних освітніх програм та організації навчання, крім безпосередніх партнерів, залучати також і інших регіональних стейкхолдерів, а за відповідних передумов — і здобувачів. Це залучення може відбуватися на основі регіональних платформ співробітництва, які запропонувала Академічна рада в рекомендаціях 2014 року щодо організації відносин між професійною (професійно-технічною) та вищою освітою, або також на основі комітетів з професійної освіти, які створюється при відповідних організаціях<sup>21</sup>.

Для подальшого покращення якості наявних та створених освітніх програм, що відображають інтереси дуальних здобувачів та підприємств-партнерів, слід керуватися поданими в наступному розділі критеріями якості дуальної вищої освіти, що сформульовані з урахуванням вимог професійної освіти. Професійно-технічна освіта, інтегрована у вищу освіту, регламентується законом «Про професійну освіту» та «Положенням про ремесла», а також нормативними актами, затвердженими на рівні федерації та федеральних земель.

17 Пор.: Федеральний інститут професійної освіти: Рекомендації Головного комітету Федерального інституту професійної освіти щодо розвитку можливостей переходу між професійно-технічною та вищою освітою від 15 грудня 2010 р. Оприлюднено у Федеральному віснику №10, стор. 182. 2010 – URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA139.pdf> [Доступ: 19 травня 2017 р.]

18 Пор.: Конференція міністрів освіти: Доступ до вищої освіти для вступників з професійною кваліфікацією, які не мають права вступу до закладів вищої освіти, яке надається випускникам загальноосвітніх шкіл. Рішення Конференції міністрів освіти від 6 березня 2009 р. Бонн 2009 – URL: [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2009/2009\\_03\\_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf) [Доступ: 19 травня 2017 р.]

19 Пор.: Наукова рада: Рекомендації щодо розвитку дуальної вищої освіти. Drs. 3479-13. Майнц 2013, стор. 22 – URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.pdf> [Доступ: 22 травня 2017 р.]

20 Пор. також: Федеральний інститут професійної освіти: Пропозиції Головного комітету ФІПО до Акредитаційної Ради щодо доопрацювання «Правил акредитації дуальних освітніх програм та інституційної акредитації». Рішення Головного комітету ФІПО від 14 грудня 2016 року, м. Бонн, стор. 2

21 Пор.: Академічна рада: Рекомендації щодо організації відносин між професійно-технічною та вищою освітою. Перша частина Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Drs. 3818-14. Darmstadt 2014 – URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3818-14.pdf> [Zugriff: 19. Mai 2017]

## V. Рекомендації щодо критеріїв якості дуальної вищої освіти — допомога партнерам з практичної підготовки, закладам вищої освіти та здобувачам

Федеральним інститутом професійної освіти сформулювало критерії якості, наведені нижче з короткими поясненнями.

### Інституційна / організаційна взаємодія

Ефективна організація відносин співробітництва між місцями навчання; призначення відповідальних осіб та кураторів дуального навчання, які регулярно обмінюються інформацією; участь партнерів з практичної підготовки, здобувачів та інших залучених організацій (наприклад, професійних шкіл) у роботі підрозділів закладів вищої освіти, які опікуються дуальними програмами; належне кадрове, фахове та матеріальне забезпечення в усіх місцях навчання; фаховий супровід і консультування дуальних здобувачів у всіх місцях навчання; призначення кураторів, які мають необхідні фахові та особистісні компетенції.

### Поєднання теорії та практики

Основою співробітництва між закладами вищої освіти та іншими місцями навчання слугують узгоджені дуальні освітні програми. Періоди теорії та практики, розподілені між партнерськими місцями навчання, поєднуються в навчальних планах, тобто вони взаємопов'язані змістом і узгоджені між собою в часі. Ці періоди та відповідні цілі навчання містяться також в описі навчальних модулів. За всі компоненти навчання (модулі) нараховуються кредити ЄКТС.

Періоди практичної підготовки належним чином документуються. Освітня програма та навчальні плани слугують основою для планування навчання та роботи на підприємстві. У дуальних освітніх програмах з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою забезпечується плановість та повнота змісту професійної підготовки. Забезпечується реалістичність виконання освітньої програми та навчального плану. Здобувачі, які здобувають дуальну вищу освіту з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою, беруть участь в оцінюванні реалістичності, якості планування та повноти змісту навчання, надаючи зворотній зв'язок.

### Договори, що регулюють права та обов'язки сторін

Права та обов'язки закладу вищої освіти і підприємства-партнера з практичної підготовки, а в разі потреби й інших залучених партнерів, закріплюються в договорі, зазвичай в договорі про співробітництво. Цей договір повинен містити обов'язкові положення, які регулюють зокрема аспекти співробітництва: права та обов'язки сторін, умови припинення дії договору, дані щодо кількості здобувачів, участь представників підприємства-партнера у роботі підрозділів закладів вищої освіти, які опікуються дуальним навчанням. Згідно з договором заклад вищої освіти відповідає за реалізацію дуальної освітньої програми. Процедури та критерії відбору здобувачів для дуального навчання узгоджуються між партнерами зі співробітництва.

Між партнером з практичної підготовки та здобувачем, що здобуває дуальну освіту, також укладається договір. Положення договору залежать від відповідної моделі навчання. Він має врегульовувати щонайменше: права та обов'язки сторін, оплату праці [грошову винагороду — ред.] здобувача, надання необхідних засобів навчання, надання вільного часу, право на відпустку, тривалість робочого часу, строк дії договору, положення про конфіденційність, тривалість випробувального терміну, припинення дії договору, обов'язок видачі свідоцтва, можливість фінансування підприємством плати за навчання в закладі вищої освіти.

Усі партнери в межах дуальної освіти повинні мати зразки відповідних договорів.

### Забезпечення якості

Залучені заклади вищої освіти чи відповідні дуальні освітні програми регулярно проходять процедуру акредитації, яку проводить Акредитаційна рада. Партнери з практичної підготовки надають підтримку в проходженні акредитації.

У закладах вищої освіти наявна узгоджена між партнерами з навчання концепція освітньої діяльності, яка спрямовується на забезпечення та підвищення якості дуальної освітньої програми і впроваджується за допомогою відповідних інструментів.

Широкий фаховий спектр підготовки має на меті не підготовку до роботи на конкретному підприємстві, а можливість працевлаштування у відповідній сфері [галузі — ред.]. Підприємства-партнери проводять не тільки оцінювання засвоєння знань здобувачами, а й відповідають за забезпечення якості роботи кураторів дуального навчання.

Федеральний інститут професійної освіти публікує на своїй інтернет-сторінці кращі практики та матеріали з метою надання допомоги та рекомендацій партнерам із практичної підготовки, особам, зацікавленим у дуальному навчанні, а також закладам вищої освіти.

## Додаток 1

## Огляд критеріїв якості дуальної вищої освіти з розбивкою за партнерами

Допомога в застосуванні критеріїв якості дуальної вищої освіти

Інституційне / організаційне поєднання			
Стейкхолдери			
Партнер з практичної підготовки	Заклад вищої освіти	Здобувачі	Інші партнери (наприклад, професійна школа)
<p>Ефективна організація відносин співробітництва між місцями навчання.</p> <p>Партнери з практичної підготовки беруть участь в роботі підрозділів закладів вищої освіти, які опікуються дуальними програмами.</p> <p>На підприємстві чітко визначені особи, відповідальні за дуальне навчання, які регулярно обмінюються інформацією з відповідальними особами в закладах вищої освіти.</p> <p>На підприємстві як місці навчання / у партнера з практичної підготовки наявне належне кадрове, фахове та матеріальне забезпечення.</p> <p>У всіх місцях навчання забезпечується фаховий супровід та консультування дуальних здобувачів.</p> <p>На підприємстві призначені куратори практичної підготовки, які мають необхідні фахові та особистісні компетенції.</p>	<p>Ефективна організація відносин співробітництва між місцями навчання.</p> <p>Партнерам з практичної підготовки надається можливість брати участь у роботі підрозділів закладів вищої освіти, які опікуються дуальними програмами.</p> <p>У ЗВО чітко визначені відповідальні особи та куратори дуального навчання, які регулярно обмінюються інформацією з відповідальними особами та кураторами на підприємствах.</p> <p>У місці навчання «заклад вищої освіти» (у ЗВО) наявне належне кадрове, фахове та матеріальне забезпечення.</p> <p>У всіх місцях навчання забезпечується фаховий супровід та консультування дуальних здобувачів.</p> <p>У ЗВО призначені куратори дуальних програм, які мають необхідні фахові та особистісні компетенції.</p>	<p>Здобувачі беруть участь у роботі підрозділів та комісій закладів вищої освіти, які опікуються дуальними програмами.</p>	<p>Ефективна організація відносин співробітництва між місцями навчання.</p> <p>Якщо окрім партнера з практичної підготовки та закладом вищої освіти до дуального навчання залучаються інші партнери (наприклад, професійні школи), то вони задля забезпечення координації повинні брати участь у роботі підрозділів закладів вищої освіти, які опікуються дуальними програмами.</p> <p>У інших партнерів наявне належне кадрове, фахове та матеріальне забезпечення.</p> <p>У всіх місцях навчання забезпечується фаховий супровід та консультування дуальних здобувачів.</p> <p>У інших партнерських місцях навчання призначені куратори дуальної програми, які мають необхідні фахові та особистісні компетенції.</p>

Поєднання теорії та практики			
Стейкхолдери			
Партнер з практичної підготовки	Заклад вищої освіти	Здобувачі	Інші партнери (наприклад, професійна школа)
<p>Основою співробітництва між закладами вищої освіти та іншими місцями навчання слугують узгоджені дуальні освітні програми.</p> <p>Періоди теорії та практики, розподілені між партнерськими місцями навчання, поєднуються в навчальних планах, тобто вони взаємопов'язані змістом і узгоджені між собою в часі.</p> <p>Ці періоди та відповідні цілі навчання містяться також в описі навчальних модулів.</p> <p>За всі компоненти навчання (модулі) нараховуються кредити ЄКТС.</p> <p>Періоди практики належним чином документуються.</p> <p>Концепція освітньої програми та навчальні плани слугують основою для планування навчання та роботи на підприємстві.</p> <p>У дуальних освітніх програмах з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою забезпечується плановість та повнота змісту професійної підготовки.</p> <p>Забезпечується реалістичність виконання освітньої програми та навчального плану.</p>	<p>Основою співробітництва між закладами вищої освіти та іншими місцями навчання слугують узгоджені дуальні освітні програми.</p> <p>Періоди теорії та практики, розподілені між партнерськими місцями навчання, поєднуються в навчальних планах, тобто вони взаємопов'язані змістом і узгоджені між собою в часі.</p> <p>Ці періоди та відповідні цілі навчання містяться також в описі навчальних модулів.</p> <p>За всі компоненти навчання (модулі) нараховуються кредити ЄКТС.</p> <p>Забезпечується реалістичність виконання освітньої програми та навчального плану.</p>	<p>Здобувачі, які здобувають дуальну вищу освіту з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою, беруть участь в оцінці реалістичності, якості планування та повноти змісту навчання, надаючи зворотній зв'язок.</p>	<p>Періоди теорії та практики, розподілені між партнерськими місцями навчання, поєднуються в навчальних планах, тобто вони взаємопов'язані змістом і узгоджені між собою в часі.</p> <p>Ці періоди та відповідні цілі навчання містяться також в описі навчальних модулів.</p> <p>У дуальних освітніх програмах з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою забезпечується плановість та повнота змісту професійної підготовки.</p> <p>За всі компоненти навчання (модулі) нараховуються кредити ЄКТС.</p> <p>Забезпечується реалістичність виконання освітньої програми та навчального плану.</p>

Засади договірних відносин			
Стейкхолдери			
Партнер з практичної підготовки	Заклад вищої освіти	Здобувачі	Інші партнери (наприклад, професійна школа)
<p>Між партнером з практичної підготовки та дуальним здобувачем укладається договір. Вид цього договору залежить від відповідної моделі навчання.</p> <p>У договорі між партнером з практичної підготовки та дуальним здобувачем врегульовуються щонайменше ці аспекти: права та обов'язки сторін, оплата праці здобувача, надання необхідних засобів навчання, надання вільного часу, право на відпустку, тривалість робочого часу, строк дії договору, положення про конфіденційність, тривалість випробувального терміну, припинення дії договору, обов'язок видачі свідоцтва, можливість фінансування підприємством плати за навчання у ЗВО.</p> <p>Партнери з практичної підготовки повинні мати зразки відповідних договорів.</p>	<p>Права та обов'язки залучених партнерів закріплюються в договорі зазвичай у договорі про співробітництво.</p> <p>Договір про співробітництво містить обов'язкові положення, зокрема щодо аспектів співробітництва: права та обов'язки залучених партнерів, дані щодо кількості здобувачів, участь у роботі підрозділів закладу вищої освіти, які опікуються дуальними програмами, умови припинення дії договору.</p> <p>Заклад вищої освіти несе відповідальність за реалізацію дуальної освітньої програми згідно з договором.</p> <p>Процедури та критерії відбору здобувачів для дуального навчання узгоджуються між партнерами.</p> <p>Усі партнери в межах дуальної освіти повинні мати зразки відповідних договорів.</p>	<p>Між партнером з практичної підготовки та дуальним здобувачем укладається договір. Вид цього договору залежить від відповідної моделі навчання.</p> <p>У договорі між партнером з практичної підготовки та дуальним здобувачем врегульовуються щонайменше ці аспекти: права та обов'язки сторін, оплату праці здобувача, надання необхідних засобів навчання, надання вільного часу, право на відпустку, тривалість робочого часу, строк дії договору, положення про конфіденційність, тривалість випробувального терміну, припинення дії договору, обов'язок видачі свідоцтва, можливість фінансування підприємством плати за навчання у ЗВО.</p>	<p>Права та обов'язки залучених партнерів закріплюються зазвичай у договорі про співробітництво.</p>

Забезпечення якості				
Дійові особи	Партнер з практичної підготовки	Заклад вищої освіти	Здобувачі	Інші партнери (наприклад, професійна школа)
	<p>Між місцями навчання узгоджена концепція освітньої діяльності за спеціальностями, яка спрямовується на забезпечення та розвиток якості освітньої програми і впроваджується за допомогою відповідних інструментів.</p> <p>Широкий фаховий спектр підготовки має на меті не підготовку до роботи на конкретному підприємстві, а можливість працевлаштування у відповідній сфері (галузі)</p> <p>Підприємства-партнери оцінюють не тільки засвоєння знань здобувачами, а й якість роботи кураторів дуального навчання.</p>	<p>Залучені заклади вищої освіти чи відповідні дуальні освітні програми регулярно проходять процедуру акредитації, яка проводиться Акредитаційною радою.</p> <p>Між місцями навчання узгоджена концепція освітньої діяльності за спеціальностями, яка спрямовується на забезпечення та підвищення якості освітньої програми і впроваджується за допомогою відповідних інструментів.</p> <p>Широкий фаховий спектр підготовки має на меті не підготовку до роботи на конкретному підприємстві, а можливість працевлаштування у відповідній сфері (галузі).</p> <p>Регулярно проводиться аналіз засвоєння знань здобувачами.</p>	<p>Здобувачі оцінюють засвоєння знань і якість роботи кураторів дуального навчання.</p>	<p>Між місцями навчання узгоджена концепція освітньої діяльності за спеціальностями, яка спрямовується на забезпечення та розвиток якості освітньої програми і впроваджується за допомогою відповідних інструментів.</p> <p>Широкий фаховий спектр підготовки має на меті не підготовку до роботи на конкретному підприємстві, а можливість працевлаштування у відповідній сфері [ред. – галузі]</p>



## Додаток 2

### Пропозиції Головного комітету ФПО до Акредитаційної ради щодо доопрацювання «Правил акредитації дуальних освітніх програм і інституційної акредитації»

Рішення Головного комітету ФПО від 14 грудня 2016 року, м. Бонн

Упровадження дуальних освітніх програм на рівні вищої освіти дало змогу закладам вищої освіти та партнерам з практичної/професійної підготовки створити формат, який поєднує передачу науково-теоретичних знань та формування професійно-практичних компетентностей і забезпечує здобуття відповідної кваліфікації. Цей формат передбачає поєднання професійної підготовки та здобуття вищої освіти (вища освіта з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою), або тривалих періодів практичної підготовки та здобуття вищої освіти (вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою) шляхом організаційного й змістового поділу освітньої програми для здобуття освіти мінімум у двох місцях навчання [у закладі вищої освіти та на підприємстві — ред.]. З цією метою заклади вищої освіти співпрацюють з партнерами з практичної/професійної підготовки (підприємствами чи, наприклад, закладами, які готують персонал з догляду), з урахуванням відповідних положень нормативно-правової бази системи професійної освіти і використовуючи її досвід.

Беручи активну участь у розбудові професійної освіти, ми вітаємо і підтримуємо співробітництво партнерів з навчання, яке сприяє їхньому взаєморозумінню, впровадженню інноваційних освітніх програм, спрямованих на забезпечення потреб ринку у кваліфікованих фахівцях, і створює можливості для індивідуальних освітніх траєкторій.

Головний комітет ФПО позитивно сприймає пропозицію Акредитаційної ради розпочати діалог щодо специфічних вимог, які постають перед дуальною вищою освітою з точки зору професійної підготовки. Цей документ узагальнює результат діяльності робочої групи Головного комітету ФПО, яка була створена з цією метою.

Основою для роботи Головного комітету ФПО став посібник Акредитаційної ради з акредитації освітніх програм з особливим напрямом [дуальних освітніх програм — ред.]. Із цього посібника були виокремлені формулювання щодо дуальної вищої освіти і доповнені деякими пропозиціями, спрямованими на її подальший розвиток. Враховано також пропозиції, що містяться в документі з позицією Академічної ради щодо дуальної вищої освіти.

Для забезпечення подальшого розвитку акредитації дуальних освітніх програм на рівні вищої освіти Головний комітет ФПО окреслює загальні принципи:

- партнерів з дуальної вищої освіти поєднують надійні відносини співробітництва, що базуються на обов'язкових до виконання угодах чи договорах та/або реалізуються в роботі спільних органів;
- цілі дуального навчання узгоджені між усіма партнерами із співробітництва і чітко зазначені в дуальній освітній програмі та навчальному плані. Періоди навчання розподілені між закладом вищої освіти та партнером з практичної підготовки в такий спосіб, щоб забезпечувалася реалістичність виконання освітньої програми та навчального плану;
- заклади вищої освіти й підприємства призначають відповідальних осіб (кураторів) дуального навчання, що регулярно обмінюються інформацією. Вони повинні мати важливі для супроводу здобувачів фахові компетентності та особистісні якості.

Конкретні пропозиції Головного комітету ФПО щодо подальшого розвитку рекомендацій, сформульовані у посібнику Акредитаційної ради щодо акредитації освітніх програм з особливим напрямом:

- особливість дуальних освітніх програм полягає в тому, що вони виконуються не тільки закладом вищої освіти, а й підприємствами та іншими організаціями як друге місце навчання, а навчальний план розподіляється мінімум на два місця навчання. Поєднання змістової, часової та організаційної складових навчання спрямовується на те, щоб завдяки поєднанню теоретичної і практичної підготовки забезпечити здобуття відповідного кваліфікаційного рівня, який дасть змогу здобувачу здійснювати професійну діяльність в обраній сфері. В дуальній вищій освіті розрізняють моделі з інтеграцією професійно-технічної (професійної) освіти, практичної підготовки та з інтеграцією професійної діяльності. Академічна рада та Головний комітет ФПО рекомендують у подальшому не визнавати моделі вищої освіти, які не передбачають змістової та організаційної інтеграції

теоретичного та практичного навчання в межах однієї освітньої програми як моделі дуальної вищої освіти, та не акредитовувати програми, в яких це поєднання не передбачено. Особливим критерієм моделей дуальної вищої освіти з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою, є наявність договору про навчання [між здобувачем та роботодавцем – ред.] або інших порівнюваних договірно-правових відносин.

- Заклад вищої освіти визначає освітні цілі з огляду на специфіку дуального навчання. Водночас забезпечується відповідність дуальних освітніх програм на рівні вищої освіти кваліфікаційним вимогам, визначеним рамкою кваліфікацій для вищої освіти в Німеччині, що перевіряється під час акредитації освітньої програми. Заклад вищої освіти, який присвоює кваліфікаційний рівень, несе кінцеву відповідальність за результати навчання.
- Щоб не обмежувати мобільність здобувачів, визначена обов'язкова кількість кредитів ЄКТС для отримання кваліфікації за певним освітнім рівнем. За бакалаврську програму відповідно нараховуються 180, 210 або 240 кредитів ЄКТС, а за магістерську програму — 60, 90 або 120. Важливо, щоб забезпечувалася мінімальна тривалість навчання, визначена в § 19 Закону про загальні принципи організації вищої школи, згідно з яким навчання за рівнем «бакалавр» триває мінімум три роки, а за рівнем «магістр» — щонайменше один рік.
- Попри наявність у дуальних освітніх програмах тривалих періодів практичної підготовки, заклад вищої освіти повинен забезпечувати відповідну якість академічної складової. Це перевіряється під час акредитації.
- Заклад вищої освіти визначає змістову та організаційну узгодженість періодів теоретичної та практичної підготовки в межах концепції освітньої діяльності, в якій вказуються періоди практичної підготовки та кількість кредитів, що за них нараховуються. Ця концепція та навчальний план системно поєднують зміст та місця навчання, а також розподіл часу перебування здобувача між місцями навчання. У випадку освітніх програм з інтеграцією практичної підготовки вони є основою для планування навчання та роботи на підприємстві. У випадку дуальних освітніх програм з інтеграцією професійної (професійно-технічної освіти) зазвичай застосовується часово-предметний розподіл або план підготовки на підприємстві.
- Під час акредитації заклад вищої освіти доводить наявність належного супроводу здобувачів в обох місцях навчання.
- Якщо підприємство-партнер бере участь у процедурі допуску до навчання та відбору здобувачів для дуальних програм, то це має бути належним чином задокументовано і перевірено під час акредитації.
- У випадку припинення навчання в закладі професійно-технічної чи вищої освіти статус здобувачів має бути врегульований (це також перевіряється під час акредитації). Також має забезпечуватися можливість завершити навчання й у випадку, якщо настануть неочікувані зміни в співробітництві між підприємством-партнером та закладом вищої освіти.
- У документах для проходження акредитації заклад вищої освіти зазначає системні заходи, спрямовані на забезпечення безперервності, сталості та якості освіти.
- Акредитація, яка базується на експертному оцінюванні, ґрунтується на висновках експертів щодо всіх аспектів, важливих для дуальної вищої освіти (наприклад, фахових, структурних, формальних, соціальних аспектів). Саме тому під час створення експертної групи для проведення акредитації профільних програм слід звертати увагу, чи члени цієї групи розуміють специфічні вимоги, умови та питання.
- Під час укладання програми має належним чином ураховуватися думка підприємства-партнера (наприклад, у форматі зустрічей із представниками підприємства-партнера на території закладу вищої освіти, або – у випадку вищої освіти з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою – з представниками торгово-промислових палат). Дуальні освітні програми, їхні теоретичні та практичні періоди, інтегровані в єдиному навчальному плані, оцінюються з точки зору організаційної, змістової та часової узгодженості всіх модулів. Всі компоненти навчання/модулі, передбачені в межах дуальної освітньої програми, мають відобразитися в навчальному плані зі зазначенням відповідної кількості кредитів.

## **ДОДАТОК 5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИТРАТ/ВИГОД ДЛЯ КОМПАНІЙ З ОГЛЯДУ НА НАВЧАННЯ НИМИ ЗДОБУВАЧІВ, ПРОВЕДЕНОГО ФЕДЕРАЛЬНИМ ІНСТИТУТОМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В 2012/2013 РР.<sup>1</sup> (НЕОФІЦІЙНИЙ ЧАСТКОВИЙ ПЕРЕКЛАД ДОСЛІДЖЕННЯ)**

Освіта в Німеччині надалі залишається орієнтованою на інвестиції – Результати дослідження витрат/вигод, проведеного Федеральним Інститутом Професійної освіти в 2012/2013 рр.

Що коштує дуальна освіта підприємствам та які вигоди вона їм приносить? У подальшому це питання буде досліджене на основі репрезентативного опитування щодо витрат та вигод підприємств від організації навчання для здобувачів освіти, проведеного в 2012/2013 рр. Виявлено, що організація навчання сприймається більшістю підприємств як така, що перш за все пов'язана з витратами, тому насамперед їх цікавлять вигоди від інвестицій. Коли підприємство залучає здобувачів освіти, воно суттєво економить на витратах на пошук персоналу (в Німеччині вартість послуг з пошуку та найму персоналу відносно висока – ред.). У такий спосіб вони компенсують велику частину від всіх витрат підприємства на здобувачів. До того ж, якщо наймати здобувачів освіти як співробітників, можна досягти довгострокових переваг. Підприємства можуть повністю або частково покрити свої потреби в спеціалістах за допомогою створення місць для навчання на підприємстві, а також забезпечити свою незалежність від ситуації на ринку пропозиції персоналу. До того ж підприємства можуть навчити здобувачів специфічних навичок, що потребує конкретне підприємство, і покривати свої потреби в досвідчених співробітниках завдяки найкращим випускникам. Аналізуючи дослідження, можна простежити ключову думку, що освіта на підприємстві вартує її запровадження.

У часи, коли все більше складностей виникає у зв'язку з пошуком спеціалістів з відповідними кваліфікаціями, навчання на підприємствах у Німеччині має надалі відігравати важливу роль для залучення фахівців. Забезпечення наступного покоління фахівців має бути в інтересах не тільки окремих підприємств, але також має велике значення для збереження конкурентоздатності німецької економіки. Однак з 2009 року спостерігається тенденція зниження частки підприємств, які надають місця для навчання. Чи пов'язане це з погіршенням співвідношення витрат і вигод цього виду освіти?

З метою дослідження цього співвідношення у 2012/2013 рр. ФІПО провело опитування серед підприємств. Усього опитали 3032 підприємства, які навчають здобувачів освіти, та 913 підприємства, які не пропонують місця для навчання, на тему навчання та найму фахівців.

Дослідження проведено Інститутом з прикладних соціальних досліджень на запит Федерального інституту з професійної освіти. Роботу проведено на основі даних, зібраних у 2012–2013 рр.

### **Методологія збору даних**

Вибірка ґрунтується на базі даних про підприємства Федерального агентства праці. Генеральна сукупність налічувала 45481 підприємств, з яких на адреси 24 тисяч надіслано запрошення для участі в дослідженні. Вони були проранжовані за такими критеріями – надання місць для навчання та розмір підприємства.

Інститут з прикладних соціальних досліджень провів особисті інтерв'ю у 3 032 підприємствах, що надають місця для навчання, а також у 913, які не навчають здобувачів освіти. Були опитані співробітники, які відповідають за управління персоналом та навчання. У малих підприємствах найчастіше цю роль виконують самі власники компаній. Інтерв'ю тривали в підприємствах, де навчають здобувачів в середньому 77 хвилин, а в інших – 43 хвилини.

1 Pfeifer H., Wenzelmann F. Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/18. BIBB. 2020.  
URL: [https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_21316.pdf](https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_21316.pdf)

Питання стосувалися витрат та доходів з огляду на організацію навчання здобувачів освіти в компанії, а також витрат на пошук фахівців за професіями, за якими проводиться навчання на підприємстві. Якщо компанія пропонувала місця для навчання за кількома професіями, то для аналізу випадковим чином обирали одну з шести найпоширеніших у країні професій. Компанії, які не пропонують навчання, опитували стосовно професії, за якою працює найостанніший найнятий працівник. Отримані результати є репрезентативними для Німеччини.

Витрати та доходи обчислювались із розрахунку на одного здобувача освіти на рік. Враховувався рік навчання здобувача (перший, другий або третій), модель здобуття освіти, розмір підприємства тощо. Усього отримано дані від 3.032 компаній про доходи та витрати на навчання 11.206 здобувачів освіти. Результати представляють середні бруто витрати, доходи та нетто витрати (тобто бруто витрати мінус доходи), які компанії порахували станом на 2012/2013 рр.

### **Аналіз витрат і доходів компаній на навчання здобувачів освіти**

У Німеччині підприємства добровільно беруть участь в дуальній освіті, оскільки законодавством не встановлено ніяких зобов'язань щодо цього (зокрема, вони не мають сплачувати додаткові податки тощо, якщо компанія не надає місця для навчання). Якщо ми приписуємо підприємствам раціональну економічну поведінку, то первинною мотивацією компаній має бути економічна вигода, коли прибуток (прямий та непрямий – ред.) від навчання здобувачів перевищує витрати (на його організацію чи інші витрати, що виникають через неучасть у навчанні здобувачів, зокрема на пошук персоналу – ред.). Так, компанії, що не надають місця для навчання, вважають, що потенційні витрати на організацію навчання здобувачів є вищими ніж можливі вигоди.

Складність розрахунків співвідношення витрат та доходів від організації навчання спричинена тим, що витрати легше прорахувати, адже вони очевидні протягом всього періоду навчання здобувача. В той час як вигода змінюється в залежності від тривалості навчання (більша на старших курсах – ред.), а також вона має кілька аспектів. ФІПО проводить підрахунок співвідношення витрат та вигод компаній від участі у навчанні здобувачів, починаючи з 1980 року, на базі моделі, створеної на основі аналітичних документів профільної комісії з питань фінансування професійної освіти (Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung) (1974).

Бруто витратами називаються всі витрати, пов'язані з матеріально-технічним забезпеченням та роботою співробітників компанії, задіяних в організації та проведенні навчання. Вони включають безпосередні виплати здобувачам освіти і персоналу, задіяного в навчанні, витрати на устаткування та витратні матеріали, та інші витрати, наприклад, на проведення інформаційної кампанії серед здобувачів освіти та їх відбір на навчання в компанії, тощо. Однак компанія одночасно отримує дохід від продуктивної праці здобувачів освіти. Для визначення дійсних (нетто) витрат підприємств слід відняти такий дохід від бруто витрат на навчання.

Окрім доходів від використання праці здобувачів освіти, підприємства отримують вигоду, коли після випуску здобувач залишається працювати на підприємстві. Тут слід враховувати, з одного боку, зекономлену вартість підбору персоналу з-поміж шукачів роботи на ринку праці, а з іншого – економію на оплаті праці, адже молоді спеціалісти найчастіше отримують заробітну плату, нижче рівня їх продуктивності...Крім того, підприємства отримують більший дохід завдяки краще кваліфікованим співробітникам, добре знайомим зі специфікою підприємства. До того ж підприємства можуть зменшити свою залежність від наявної на ринку праці пропозиції фахівців і наймати талановиту молодь, «прив'язуючи» її до себе з раннього віку (йдеться про формування лояльності до компанії – ред.). У такий спосіб зменшуються ризики браку фахівців, що може вплинути на скорочення обсягів виробництва.

В Німеччині дуальна освіта часто трактується як інвестиція у майбутніх фахівців, але слід пам'ятати, що в деяких випадках продуктивна праця здобувача повністю покриває витрати на його/її навчання. Нетто витрати можуть навіть бути від'ємними.

У 2012/2013 н.р. брутто витрати з розрахунку на одного здобувача освіти склали в середньому €17.933 (на рік – ред.). Від продуктивної праці здобувачів компанії отримували дохід в середньому в розмірі €12.535 з розрахунку на одного здобувача освіти. Отже, середні нетто витрати на одного студента в 2012/2013 рр. становили €5.398.

Витрати на виплати здобувачам освіти становлять понад половину брутто витрат – 62%, що в середньому складає €11.000. Сюди включено розмір грошової винагороди здобувача, а також добровільні чи закріплені в законодавстві соціальні внески. Витрати на персонал, задіяний в навчанні здобувача, склали у середньому €4.125 з розрахунку на одного здобувача освіти (на рік – ред.), що відповідає 23% брутто витрат. Сума вираховується на підставі ставок оплати праці відповідних працівників. Ці витрати обчислюються з огляду виключно на виконання функціональних обов'язків, пов'язаних з навчанням здобувачів, а не з виконанням інших посадових обов'язків.

На устаткування та матеріали припадає в середньому €925 – 5% брутто витрат. Сюди входять витрати на придбання інструментів та пристроїв для здобувача освіти, спецодяг, обладнання місця для навчання, якщо воно створюється спеціально під здобувача, а також витратні матеріали, (не враховуються матеріали, які використовуються під час продуктивної праці здобувача).

Інші витрати – €1.866 (10% брутто витрат) з розрахунку на одного здобувача освіти на 2012–2013 н.р. – включали сплату внесків до професійних асоціацій, витрати на підручники, додаткові курси, а також пов'язані з адмініструванням процесу навчання здобувача в компанії.

Дві третини брутто витрат компенсуються завдяки продуктивній діяльності здобувачів освіти. Цей дохід компанії вираховується через порівняння із доходом, який би отримало підприємство за умови виконання такої роботи кваліфікованим штатним працівником з огляду на різницю в оплаті праці (економія фонду заробітної плати також вважається доходом – ред.). При цьому враховується, що продуктивність здобувача освіти може бути меншою за продуктивність фахівця. У цьому випадку вираховується відсоткове співвідношення – наприклад, якщо продуктивність здобувача/-чки на 50% менше за продуктивність кваліфікованого працівника, то вважається, що на кожну відпрацьовану кваліфікованим працівником годину, здобувач працював лише 30 хвилин (іншими словами, кожна відпрацьована здобувачем година обраховується як пів-години – ред.).

До того ж деякі підприємства отримують підтримку завдяки програмам фінансової допомоги від держави (на федеральному рівні – ред.), землі чи від Європейського соціального фонду, а також від служби зайнятості, галузевих асоціацій і об'єднань, що також можна віднести до доходів.

Однак усі розрахунки значно відрізняться в кожному конкретному випадку в залежності від впливу різних факторів – економіка регіону, професії / робочого місця, для яких здійснюється розрахунок, профілю окремо взятого підприємства. Наприклад у східній Німеччині брутто витрати і доходи в середньому нижче ніж в західній через нижчий рівень грошової винагороди, які отримують здобувачів освіти. Із розміром підприємства збільшуються як брутто витрати, так і доходи. Підприємства з менш ніж 10 співробітниками мають найменші брутто витрати (€15.911 на рік), але і найменші доходи (€10.807). У великих підприємствах брутто витрати в середньому сягають €21.757, а доходи – €14.403. Це частково теж пояснюється різницею у заробітній платі.

Найменші нетто витрати мають підприємства з кількістю співробітників від 10 до 49 осіб (€4.254). В окремих випадках (для великих підприємств – ред.) нетто витрати можуть сягати майже €40.000, а нетто доходи – €30.000.

З огляду на галузі теж прослідковується значна відмінність – брутто витрати в галузях «Індустрія і торгівля» і «Державна служба» в середньому є найвищими (€19.500). Найнижчі брутто витрати припадають на сільське господарство (€14.000). Найвищі доходи отримуються у галузях «Індустрія і торгівля» та «Сільське господарство», а також серед вільних професій (юристи, податкові консультанти) – майже €13.400.

Майже 30% здобувачів освіти, які навчаються в компаніях, перекривають своєю продуктивною діяльністю витрати підприємства на їхнє навчання.

Із збільшенням частки часу, відведеного на навчання здобувачів освіти в навчальних центрах підприємства, зменшуються доходи від продуктивної діяльності, а нетто витрати значно зростають. В цих випадках найбільший дохід компанії отримують від економії на пошуку та підборі персоналу, подальшому навчанні та інтеграції людини, яка не знайома зі специфікою підприємства. В середньому ці витрати становлять €8.715 на одного фахівця. А з огляду на те, що компанії залишають (або в компанії залишаються працювати – ред.) 60% здобувачів освіти, навчених підприємством, то сума зекономлених коштів може бути значною.

## ДОДАТОК 6. ОСОБЛИВОСТІ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ЗЕМЛІ ХЕССЕН<sup>1</sup>

Сайт землі Хессен наголошує, що дуальні програми пропонуються як державними, так і приватними закладами вищої освіти. З метою забезпечення прозорості широкого спектру пропозицій та сприяння поширенню ДВО Міністерство економіки, енергетики, транспорту та житлової сфери й Міністерство науки і мистецтва землі Хессен ініціювали кампанію “Duales Studium Hessen” у 2008 році. “Duales Studium Hessen” – це бренд, який об’єднує освітні пропозиції, що відповідають уніфікованим стандартам забезпечення якості. Так, поєднання змісту освіти в періоди навчання в ЗВО та на підприємстві, котрі повинні фіксуватися в договорі між університетами чи професійними академіями та компаніями-партнерами. Крім того, практична частина повинна становити щонайменше 30% від загальної тривалості навчання. Основою є перелік критеріїв, складений у 2010 р. робочою групою, у яку увійшли представники університетів, професійних академій, бізнес-асоціацій та Міністерства економіки та науки. Відповідна декларація була підписана партнерами 21 вересня 2010 р. в Міністерстві науки і мистецтва землі та оновлена у 2015 та в 2019 роках.

Сформульовано стандарти, які вирізняють саме бренд «Duales Studium Hessen» і є обов’язковими до виконання стейкхолдерами, що здійснюють свою діяльність у цій землі:

1. «Дуальна вища освіта землі Хессен» вирізняється координацією академічного навчання та професійної/практичної підготовки на підприємстві шляхом узгодження змісту освіти, а також графіку навчання. Здобути ступінь бакалавра в межах дуальної вищої освіти можна в професійних академіях (Berufsakademien) та вищих школах (Hochschulen), а ступінь магістра – тільки у вищих школах.
2. У межах бренду «Duales Studium Hessen» найбільшу частку складають програми із інтегрованою професійно-технічною (професійною) освітою (передбачає екзамен на отримання професійної кваліфікації у ТПП чи релевантний) або з інтегрованою практичною підготовкою (без отримання підтвердження кваліфікацій, але з інтенсивними фазами практичного навчання на підприємстві в межах укладених договорів).
3. Для зарахування на програми «Duales Studium Hessen» варто мати документ, що підтверджує право на вступ до ЗВО (Hochschulzugangsberechtigung).
4. Студенти-дуальники та компанії повинні укласти договір, який регулює фази навчання в ЗВО та на підприємстві, а також гарантує перебування здобувачів в аудиторії (у ЗВО) під час теоретичної фази. Тривалість перебування у ЗВО може бути трохи коротшою під час навчання в магістратурі, аніж при отриманні ступеня бакалавра.
5. Укладається договір про співпрацю між роботодавцем та ЗВО, який регулює чергування фаз теоретичної та практичної/професійної підготовки, а також окреслює узагальнено зміст навчання в межах цих фаз підготовки.
6. ЗВО та компанії вважаються місцями навчання; вони узгоджують теми та організацію супроводу на практичних етапах та в межах проєктної діяльності.
7. ЗВО та компанії створюють комітети з координації інтересів сторін, які консультують з питань забезпечення якості та розробки освітніх програм (курсів), координують обмін інформацією про місця для навчання на підприємствах та їх матеріально-технічні та людські можливості забезпечення реалізації дуального навчання.

1 <https://www.dualesstudium-hessen.de>

8. Усі дуальні освітні програми повинні акредитуватися.

Відповідно, дуальна програма, що дає змогу отримати ступінь бакалавра, рівноцінна цій самій програмі, навчання за якою організовано за денною формою здобуття освіти. Отже, після отримання ступеня бакалавра в межах навчання за дуальною формою, можна продовжити навчання на магістратурі<sup>2</sup>.

9. Обсяг практичної частини має становити щонайменше 30% і не має перевищувати 50%.
10. У межах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (кредити ЄКТС) для підтвердження результативності навчання в період практичної підготовки на практичну фазу має припадати щонайменше 10% від загальної кількості кредитів програми.

### **Критерії якості поєднання теорії та практики**

Критерії якості поєднання теорії та практики є доповненням до переліку критеріїв бренду «Duales Studium Hessen» від 31 серпня 2010 року. Надавачі освітніх послуг у межах цього бренду керуються цими документами як певними стандартами забезпечення якості освіти. Їм дозволено використовувати логотип «Duales Studium Hessen» як знак якості.

Координація процесу навчанням у ЗВО та на підприємстві є основою для забезпечення тісного змістового, методичного та організаційний зв'язку періодів теоретичної та практичної підготовки. Підприємство-партнер ознайомлений із навчальним планом та забезпечує застосування вивченого теоретичного матеріалу на практиці. Протягом всього навчання має забезпечуватися досягнення освітніх цілей завдяки поєднанню теорії та практики.

Підприємство-партнер на рівні зі ЗВО забезпечує навчання здобувача, особливо під час етапів практичної підготовки. Воно створює умови для виконання здобувачами протягом етапів практичної підготовки відповідних практичних проєктів чи завдань, цілі котрих відповідають навчальному плану ЗО та забезпечують успішну підготовку до поточного та підсумкового контролю. У такий спосіб підприємство допомагає досягти визначених освітніх цілей. Завдання для кожного конкретного здобувача узгоджуються між роботодавцем та ЗВО, пояснюються здобувачеві, та мають відповідати Положенню про організацію навчального процесу та проведення контролю. В окремих випадках, якщо підприємство не може забезпечити виконання деяких видів робіт (наприклад, через свій розмір, вузьку направленість, чи потребу в отриманні спеціального доступу), то воно залучає інші підприємства або навчальні центри для виконання програми».

<sup>2</sup> Формулювання "дуальна форма здобуття освіти" використовується для цього перекладу з огляду саме на українську термінологію.



## **ДОДАТОК 7. НОРМАТИВНА БАЗА ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ**

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 №2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
2. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 №1556-VII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
3. Закон України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 №2745-VII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>.
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 №660-р. «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>.
5. План заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.04.2019 №214.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2019-%D1%80#Text>.
6. Наказ Міністерства освіти і науки України від 13.02.2019 №175 «Про затвердження складу робочої групи з реалізації I та II етапів Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».
7. Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 р. №1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».  
URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-zaprovadzhennya-pilotnogo-proektu-u-zakladah-fahovoyi-pereadvishoyi-ta-vishoyi-osviti-z-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti>.
8. Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 вересня 2021 р. №991 «Про внесення змін до Наказу від 15 жовтня 2019 р. №1296».

## ДОДАТОК 8. КОНЦЕПЦІЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ<sup>1</sup>



### КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ РОЗПОРЯДЖЕННЯ

від 19 вересня 2018 р. № 660-р  
Київ

#### Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти

1. Схвалити Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, що додається.
2. Міністерству освіти і науки разом із заінтересованими центральними органами виконавчої влади розробити та подати у місячний строк Кабінетові Міністрів України план заходів з реалізації Концепції, схваленої цим розпорядженням.

Прем'єр-міністр України

В.ГРОЙСМАН

Інд. 73

**СХВАЛЕНО**  
розпорядженням Кабінету Міністрів України  
від 19 вересня 2018 р. № 660-р

#### КОНЦЕПЦІЯ підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти

##### Загальна частина

Трансформаційні процеси, пов'язані з європейською інтеграцією, позитивні результати реформ, підвищення конкурентоспроможності економіки передбачають створення відповідної національної системи освіти та підготовки кадрів. Важливим є створення умов для поєднання роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою навчання, так і у форматі практичної підготовки здобувачів вищої освіти денної форми навчання та здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти (далі - здобувачі освіти) на робочих місцях. У Законі України "Про освіту" передбачено, що особа має право здобути освіту в різних формах або поєднуючи їх, та визначено такі основні форми здобуття освіти: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві); дуальна.

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 (далі - договір).

У цій Концепції термін "фахівець" означає здобувача професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти.

У період ринкової трансформації економіки та збільшення попиту на послуги із здобуття освіти відбулося знецінення традицій практичної підготовки здобувачів освіти. Чимало організацій відмовились працювати із студентами, посилаючись на збереження комерційної таємниці або складні конкурентні обставини. Внаслідок корпоратизації та приватизації держава втратила більшість важелів адміністративного впливу на підприємства, які давали змогу розглядати практичну підготовку студентів у позаекономічній площині. Податкові та інші ринкові преференції не набули сталості і після впровадження швидко скасовуються з міркувань бюджетної консолідації та запобігання корупції.

<sup>1</sup> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80>

Концепція ґрунтується на німецькому досвіді дуальної форми здобуття освіти, який було презентовано, зокрема, завдяки Представництву Фонду імені Фрідріха Еберта, Німецько-Українському агрополітичному діалогу, Проекту Східного партнерства “Дуальна освіта в діалозі” за участю закладів освіти різного рівня.

### **Проблема, яка потребує розв’язання**

Проблемою, яка потребує розв’язання, є недостатній рівень готовності багатьох випускників закладів вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти (далі - заклади освіти) до самостійної професійної діяльності на перших робочих місцях, що відповідають здобутій освіті.

Проявами проблеми є:

неготовність випускників працювати за фахом;

незадоволеність ринку праці якістю освіти, що призводить до потреби у додатковому навчанні на робочому місці, розширення системи навчання на підприємствах;

низький рівень роботи закладів освіти, включаючи неефективне використання бюджетних коштів, про що свідчить надмірно велика частка випускників закладів освіти, які не працюють (часто взагалі не планують працювати) за здобутими професіями;

неефективне використання найкращого для навчання часу здобувачів освіти з питань здобуття професійних компетентностей;

встановлення вимог до наявності досвіду самостійної професійної діяльності (стажу роботи) у випускників закладів освіти, які влаштовуються на роботу вперше.

Проблема виникла як наслідок тривалого впливу таких факторів:

неспрямованість формальної освіти на розвиток у здобувачів освіти затребуваних роботодавцями компетентностей;

обмеженість можливостей здобуття освіти за межами закладів освіти;

недостатній обсяг фінансування закладів освіти для створення сучасної матеріально-технічної бази та формування практичних навичок в учасників освітнього процесу;

відсутність у значної частини науково-педагогічних і педагогічних працівників компетентностей, необхідних для формування актуальних практичних навичок у здобувачів освіти;

брак достовірної інформації про поточні та майбутні потреби роботодавців у компетентностях працівників;

недостатність або повна відсутність в закладах освіти сучасного обладнання та технологій, до використання яких необхідно підготувати фахівців;

складність залучення до викладання у закладах вищої освіти фахівців, які мають досвід практичної роботи, з оплатою праці, що відповідає їх кваліфікації, у зв’язку з тим, що кадрові вимоги у сфері вищої освіти передбачають переваги для викладачів з науковими ступенями;

невключеність більшості закладів освіти (які мають здебільшого статус бюджетних установ) у сучасні ринкові відносини та невизначеність механізму співпраці у сфері державно-приватного партнерства, що впливає на підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності в ринковому середовищі.

### **Мета та строки реалізації Концепції**

Метою Концепції є вироблення засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців на основі дуальної форми здобуття освіти.

Реалізація Концепції здійснюється за такими етапами:

I етап - розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної форми здобуття освіти у повному обсязі (2018 і 2019 роки);

II етап - розроблення типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах освіти, реалізація пілотних проектів моделей дуальної форми здобуття освіти, проведення оцінки ефективності (2019 і 2020 роки);

III етап - створення кластерів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних закладів освіти та заінтересованих роботодавців - підприємств, установ, організацій, у тому числі, тих, що належать до сфери управління органів державної влади (2020-2023 роки).

### **Шляхи і способи розв’язання проблеми**

Розв’язання проблеми передбачається шляхом здійснення комплексу заходів з напрацювання моделей взаємовигідних відносин закладів освіти та роботодавців, спрямованих на забезпечення практичної підготовки здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності та їх соціальної адаптації у трудових колективах, нормативно-правове та організаційне забезпечення, проведення апробації, досліджень, доопрацювання моделей та рекомендацій до широкого використання.

Підготовка фахівців за дуальною формою здобуття освіти передбачає встановлення рівноправного партнерства закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття здобувачами освіти досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптації в умовах професійної діяльності.

Дуальна форма здобуття освіти передбачає навчання на робочому місці з виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору.

Дуальна форма здобуття освіти не повинна абсолютизуватися. Така форма здобуття освіти спрямовується, зокрема, і на адаптацію здобувача освіти до першого робочого місця, що відповідає його освітній спеціальності та кваліфікації. Завданням закладу освіти є набуття здобувачем освіти компетентностей, які дадуть змогу йому адаптуватися до різноманітних економіко-технологічних змін.

### **Вироблення стратегічного бачення дуальної форми здобуття освіти на основі ідентифікації реальних інтересів заінтересованих сторін та балансу інтересів закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти**

Заклад освіти:

забезпечує теоретичну підготовку, цілісність освітньої програми навчання, відповідність стандартам освіти та професійним стандартам, несе відповідальність за якість підготовки здобувачів освіти;

має право спільно з роботодавцем визначати освітні програми, за якими організовується освітній процес за дуальною формою здобуття освіти;

відповідає за налагодження співпраці між закладом освіти та роботодавцями, а також подальшу ефективну комунікацію сторін;

проводить відбір підприємств, установ та організацій, що надають місця практичної підготовки за дуальною формою здобуття освіти;

спільно з визначеними роботодавцями розробляє і затверджує навчальний план відповідної освітньої програми;

спільно з визначеними роботодавцями забезпечує узгодження змісту теоретичної та практичної частини програми;

координує навчання здобувача освіти на підприємстві та разом з представником підприємства приймає звіт про результати навчання за дуальною формою здобуття освіти та оцінює результати;

приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб/підрозділи, що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти;

організовує обговорення освітньої програми (програм) за дуальною формою здобуття освіти за спеціальністю (професією) із роботодавцями/професійними асоціаціями на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам роботодавців до компетентностей майбутніх фахівців.

Роботодавець:

може ініціювати налагодження співпраці із закладом освіти щодо підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, в тому числі шляхом ініціювання створення програм дуального навчання;

забезпечує дотримання встановлених законодавством вимог з охорони праці;

разом із закладом освіти бере участь у розробленні та затвердженні освітніх програм та навчального плану;

бере участь у відборі здобувачів освіти на навчання за дуальною формою здобуття освіти;

веде постійний діалог із закладом освіти і здобувачем освіти щодо етапів та результатів навчання шляхом призначення відповідального за співпрацю із закладом освіти за дуальною формою здобуття освіти;

оцінює разом із закладом освіти результати навчання згідно з освітньою програмою;

надає робоче місце здобувачу освіти на підприємстві, в установі чи організації, що передбачає грошову винагороду;

відповідно до законодавства закріплює за здобувачами освіти кваліфікованого працівника;

надає необхідні ресурси та інформаційні матеріали для виконання роботи, створює необхідні умови і можливості для виконання здобувачем освіти навчального плану;

у разі необхідності створює умови для підвищення професійного рівня працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві;

спільно з профспілками або їх об'єднаннями вирішують питання умов праці, запровадження та визначення розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших видів матеріального та морального заохочення для працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві.

Здобувач освіти повинен:

відповідально ставитися до виконання навчального плану згідно з графіком навчального процесу відповідно до цілей та завдань навчання на робочому місці;

дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи чи організації;

підтримувати контакт з особою, відповідальною за виконання освітньої програми дуальної форми здобуття освіти, вчасно інформувати роботодавця і представника закладу освіти в разі виникнення проблемних питань;

дотримуватися правил охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

нести матеріальну відповідальність за обладнання та майно відповідно до укладеного договору;

свочасно на належному рівні виконувати завдання, покладені на нього під час навчання на робочому місці, та індивідуальні завдання згідно з навчальним планом.

### **Засади формування типових моделей дуальної форми здобуття освіти**

Заклад освіти спільно з роботодавцем приймає рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти, здійснює моніторинг потенціалу ринку праці, визначає перелік спеціальностей (професій), для яких розроблятимуться освітні програми дуальної форми здобуття освіти, затверджує їх перелік, приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб (підрозділ), що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти.

Заклад освіти або роботодавець ініціює та реалізує переговорний процес і укладає відповідні договори. Заклад освіти та роботодавець обговорюють освітню програму (програми) за спеціальністю (професією) на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам до компетентностей майбутніх фахівців. Після початку навчання за такою освітньою програмою заклад освіти забезпечує неперервну комунікацію між усіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та розв'язання поточних проблем, що можуть виникати. Для цього проводяться періодичні зустрічі з усіма сторонами та забезпечується зворотній зв'язок через відповідальну особу від кожної сторони або здобувача освіти, за результатами яких вживаються заходи для забезпечення відповідності між теоретичною та практичною частинами програми та якістю навчання на підприємстві, в установі чи організації, з якими заклад освіти уклав договори.

Дуальну форму здобуття освіти можуть обирати здобувачі освіти, які навчаються за денною формою або іншими формами здобуття освіти та виявили особисте бажання, а також пройшли відбір у роботодавців. Здобувач освіти укладає тристоронній договір із закладом освіти та роботодавцем щодо навчання за дуальною формою здобуття освіти і має виконувати свої зобов'язання в рамках договору.

Години між теоретичною та практичною складовою розподіляються по-різному залежно від особливостей навчання за спеціальністю (професією).

Можуть існувати різні моделі щодо розподілу годин та узгодження змісту навчання. Основною є блочна модель, у якій години розподіляються між закладом освіти та підприємством за блоками (тижні, місяці).

Оцінка компетентностей здобувачів освіти проводиться представниками закладу освіти та роботодавців. Після закінчення навчання за відповідною спеціальністю (професією) за дуальною формою здобуття освіти її здобувачеві може бути присвоєно професійну повну або часткову кваліфікацію у відповідному кваліфікаційному центрі, на підприємстві чи в установі, фаховою асоціацією тощо.

### **Очікувані результати**

Очікуваними результатами є:

розширення та удосконалення практичної частини програми із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки;

забезпечення взаємозв'язку та взаємовпливу різних систем (освіта і виробництво, освіта і наука та наука і виробництво) для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти;

підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці та забезпечення підготовки кваліфікованих фахівців для національної економіки;

посилення ролі роботодавців та громадських об'єднань у системі підготовки кваліфікованих фахівців від формування змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;

модернізація змісту освіти з метою приведення його у відповідність із сучасним змістом професійної діяльності;

підвищення рівня конкурентоспроможності випускників закладів освіти в умовах глобалізації та сприяння підвищенню рівня зайнятості молоді;

скорочення періоду адаптації випускників закладу освіти до професійної діяльності;

розроблення (оновлення) кваліфікаційних характеристик/професійних стандартів;

підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання.

### **Критерії досягнення очікуваних результатів для закладів освіти, здобувачів освіти та роботодавців**

Критеріями досягнення очікуваних результатів є:

для закладу освіти:

- підвищення конкурентоспроможності закладу освіти на ринку освітніх послуг;
  - доступність до актуальної інформації про поточний стан розвитку професій та видів економічної діяльності, за якими заклад освіти готує фахівців;
  - підвищення якості освіти за рахунок адаптації освітніх програм до вимог роботодавців;
  - розширення можливостей для прикладних наукових досліджень;
  - розширення можливостей для підвищення кваліфікації викладацького складу;
- для здобувача освіти:
- поєднання отриманих теоретичних знань з практичним досвідом роботи на одному чи кількох підприємствах, в установах чи організаціях;
  - збільшення шансів на отримання постійної роботи відразу після закінчення закладу освіти;
  - наявність до закінчення навчання стажу роботи, необхідного для подальшого професійного зростання, а також реалістичного бачення власного кар'єрного шляху;
  - отримання практичного досвіду під час навчання та можливості отримання грошової винагороди в процесі навчання;
- для роботодавця:
- вплив на процес підготовки фахівця з необхідними знаннями, вміннями і компетентностями;
  - отримання кваліфікованих фахівців, готових працювати на належному рівні без додаткових витрат на первинне ознайомлення з робочими процесами на підприємстві, в установі чи організації або на перепідготовку;
  - відбір (під час навчання) найталановитіших здобувачів освіти для запрошення на роботу після закінчення навчання.

#### **Обсяги та джерела фінансування**

Реалізація Концепції здійснюється за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством.

Обсяг фінансових, матеріально-технічних і трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції, визначається щороку з урахуванням можливостей державного і місцевих бюджетів, розміру міжнародної технічної допомоги.

#### **Публікації документа**

- Офіційний вісник України від 05.10.2018 – 2018 р., № 76, стор. 119, стаття 2548, код акта 91643/2018
- Урядовий кур'єр від 30.10.2018 – № 203



## ДОДАТОК 9. ДОРОЖНЯ КАРТА ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

### СКОРОЧЕНА ВЕРСІЯ

18–19 вересня 2014 року

#### I. Мета дорожньої карти щодо впровадження дуальної освіти

Дуальна освіта покликана наблизити систему освіти до вимог ринку праці, створити можливості надання сучасних компетенцій випускникам закладів освіти, та підвищити конкурентоспроможність як випускників, так і самих закладів в умовах глобалізації освітніх процесів.

Дорожня карта є планом найважливіших заходів, спрямованих на поширення інформації щодо можливостей дуальної освіти, створення умов її впровадження в Україні, формування платформи для стійких зв'язків між сферою освіти та підприємствами через безпосередню участь у процесі навчання, та створеної системи незалежної оцінки кваліфікацій, закладення умов для інвестування в освіту.

Мета системи дуальної освіти — наблизити якість підготовки фахівців до потреб сучасної економіки та вимог ринку праці, створення можливостей для закладів освіти надавати випускникам найсучасніші компетенції та кваліфікації.

Завдання/цілі:

- забезпечити участь представників ринку праці в розробці професійних та освітніх стандартів/навчальних програм професійної підготовки та оцінюванні результатів навчання учнів/студентів відповідно до кваліфікаційних вимог;
- забезпечити можливість проходження практичної підготовки/ стажування студентів на підприємствах;
- удосконалити механізми фінансування підготовки фахівців за програмами, погодженими зі стороною роботодавців;
- поширити кращу практику/досвід співпраці між закладами освіти та підприємствами/роботодавцями.

#### II. Заходи

№	Захід	Очікуваний результат
1	Закласти принципи дуальної освіти в закон «Про освіту»	Створення нормативно-правової бази для впровадження дуальної освіти
2	Закласти принципи дуальної освіти в закон «Про професійну освіту»	Створення нормативно-правової бази для впровадження дуальної освіти
3	Підготовка пропозицій для МОН щодо закріплення за Департаментом вищої освіти та Департаментом професійно-технічної освіти включення питань посилення практичної підготовки та впровадження ДО	Закладення основ участі державних інституцій у впровадженні ДО в Україні

№	Захід	Очікуваний результат
4	Розробка пропозицій щодо реалізації закладами освіти пілотних проєктів, спрямованих на запровадження системи ДО з огляду на розширення повноважень ЗО	Зростання кількості закладів освіти, що впровадили принципи ДО в своїй роботі
5	Наповнення Національної рамки кваліфікацій.	Розробка професійних стандартів
6	Розробка пропозицій щодо компенсаторних механізмів та системних заходів щодо залучення роботодавців до співпраці з навчальними закладами	Розширення участі практиків у забезпеченні практичної складової підготовки фахівців
7	Розробка Положення про дуальну освіту	Створення нормативно-правової бази для впровадження дуальної освіти
<b>Реалізація пілотних проєктів</b>		
8	Підготовка та реалізація проєкту/ів з підготовки фахівців за принципами дуальної освіти за обраними спеціальностями та рівнями професійно-технічної та вищої освіти (врахувати вже запропоновані спеціальності, заклади освіти та підприємства й організації)	Апробація механізмів співпраці та можливість наступного поширення кращих практик в Україні
9	Розробка концепції розвитку системи професійної орієнтації для учнів шкіл та навчальних закладів III рівня акредитації.	Розроблена концепція розвитку системи професійної освіти Підвищення рівня профорієнтації серед школярів, раннє інформування щодо навичок майбутньої професії, поява нових форм профорієнтації та нових форм співпраці університетів з роботодавцями та фаховими асоціаціями
10	Проведення інформаційної кампанії серед керівництва закладів освіти з метою спрощення механізмів співпраці представників ринку праці та сфери освіти	Збільшення кількості договорів щодо співпраці між підприємствами та закладами освіти
11	Організація заходів з метою поширення кращого досвіду та залучення соціальних партнерів, представників ЦОБВ, навчальних закладів до реалізації принципів дуальної освіти	Формування інформаційного простору для впровадження системи дуальної освіти
12	Організація співпраці з соціальними партнерами	Залучення представників ринку праці до процесу формування змісту та оцінювання якості освіти



**ДОДАТОК 10.  
 НАКАЗ МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ВІД  
 15 ЖОВТНЯ 2019 Р. №1296 «ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ  
 ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ  
 ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ З ПІДГОТОВКИ  
 ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ»<sup>1</sup>**



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
 НАКАЗ**

м. Київ

15 09 20 дт р.

№ 991

Про внесення змін до наказу  
 Міністерства освіти і науки України  
 від 15 жовтня 2019 року № 1296

Відповідно до пункту 8 Положення про Міністерство освіти і науки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 630 (зі змінами), та враховуючи клопотання ТОВ «Академія ДТЕК» від 09.12.2020 № 423, Національної асоціації дорожників України від 15.04.2021 № 088/21, ПрАТ «ДТЕК Київські регіональні електромережі» від 17.05.2021 № 07/200/7573, Федерації роботодавців України від 09.07.2021 № 21-1-335

**НАКАЗУЮ:**

1. Внести зміни до переліку закладів фахової передвищої та вищої освіти для впровадження упродовж 2019-2023 років пілотного проєкту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 року № 1296, виклавши його у новій редакції, що додається.

2. Департаменту забезпечення документообігу, контролю та інформаційних технологій (Єрко І.) зробити відповідну відмітку у справах архіву.

3 Контроль за виконання цього наказу покласти на першого заступника Міністра Вітренка А.

Міністр

Сергій ШКАРЛЕТ

## ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністерства освіти і науки України  
від 15 жовтня 2019 року № 1296  
(у редакції наказу Міністерства освіти і науки  
України від 15 09 2021 року № 991)

## Перелік

закладів фахової передвищої та вищої освіти для впровадження упродовж 2019-2023 років пілотного проекту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями

№ з/п	Назва закладу вищої освіти згідно з даними Єдиної державної електронної бази з питань освіти	Спеціальність згідно з постановою КМУ від 29 квітня 2015 року № 266	Назва підприємства, установи, організації відповідно до даних, які значаться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань
1	2	3	4
<b>Вінницька область</b>			
1.	Вінницький національний аграрний університет	133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «Агромаш-Калина» ПрАТ «Барський машинобудівний завод»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ Краснянське СП «Агромаш» ПСП «Агрофірма Нападівська»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «Проматоматика-Вінниця»

2

		181 «Харчові технології»	ТОВ «Іванівські ковбаси» Львівська кондитерська фабрика «Світоч» ТОВ «Вілла Мілк»
		204 «Технологія виробництва та переробки продукції»	ФГ «Цербич»
		101 «Екологія»	ТОВ «Подільська Січ»
		202 «Захист і карантин рослин»	ФГ «Флора А.А.» ТОВ «Сингента»
		203 «Садівництво та виноградарство»	ТОВ «Органік-Д» ТОВ «Аграрна фрукт Лука»
		205 «Лісове господарство»	ТОВ «Вінницьке лісове господарство» Український лісовий селекційний центр
		206 «Садово-паркове господарство»	Садово-ландшафтний центр «Амітіс» ТОВ «Декоплант»
		201 «Агрономія»	ПП «ЯФК-ВІТОН» ФГ «Врожайне» ТОВ «Агрофірма «Ободівська» СТОВ АФ «Ольгопіль»
		081 «Право»	Регіональний центр з надання безоплатної правової допомоги у Вінницькій області
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ТОВ «СХК «Вінницька промислова група «Вендичанський елеватор» ПрАТ СК «Місто»
		071 «Облік та оподаткування»	ДП ДГ «Артеміда» ФГ «Явір»
		241 «Готельно-ресторанна справа»	ГРК «Затишок»
		242 «Туризм»	ТОВ «Корал Травел»
		073 «Менеджмент»	ТОВ «Іозефо-миколаївська аграрно-промислова компанія»

3

		076 «Підприємство, торгівля та біржова діяльність»	ФГ «Вещеольчедаївське» ТОВ «Підприємство АВІС» ТОВ «Бізнес Агро Імперія»
		051 «Економіка»	ПСП «Україна»
2.	Вінницький транспортний коледж	273 «Залізничний транспорт»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
3.	Відокремлений структурний підрозділ «Барський фаховий коледж транспорту та будівництва Національного транспортного університету»	192 «Будівництво та цивільна інженерія» ОПП «Будівництво, експлуатація і ремонт автомобільних доріг і аеродромів»	ТОВ «Дороги і мости» ТОВ «НВО «Трансінжиніринг» ТОВ «Автомагістраль-Південь» ТОВ «Ростдорстрой» ТОВ «СП Автострада» ТОВ «ШБ «Альтком»
4.	Львівський державний аграрний коледж	201 «Агрономія» 204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ПАТ «Жорнище» ВКАКІП «Золота Нива» ТОВ «Золоті луки» ПрАТ «Зернопродукт МХП» СТОВ «Хлібороб» ФГ «Копійський лан» ФГ «Анастасія М» ТОВ «Агро-Регіон Україна» СТОВ «Колос» НААНУ «Інститут картоплярства» ННЦ «Інститут землеробства НААН України» СВК «Вівсянецький»

4

<b>Дніпропетровська область</b>			
5.	Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	131 «Прикладна механіка» 132 «Матеріалознавство» 133 «Галузеве машинобудування» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	Товариство з обмеженою відповідальністю «Металургійний завод «ДНПРОСТАЛЬ» Публічне акціонерне товариство «ІНТЕРПАЙП НИЖНЬОДНІПРОВСЬКИЙ ТРУБОПРОКАТНИЙ ЗАВОД» АТ «ДТЕК Дніпровські електромережі»
		122 «Комп'ютерні науки»	Акціонерне товариство комерційний банк «ПриватБанк»
		121 «Інженерія програмного забезпечення» 122 «Комп'ютерні науки» 123 «Комп'ютерна інженерія» 124 «Системний аналіз» 126 «Інформаційні системи та технології» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	Товариство з обмеженою відповідальністю «ІНТЕРПАЙП УКРАЇНА»

5

		184 «Гірництво» 192 «Будівництво та цивільна інженерія»	Акціонерне товариство «НВО «СОЗИДАТЕЛЬ» ПрАТ «ДТЕК ПАВЛОГРАДВУГІЛЛЯ» ПрАТ «ПОЛТАВСЬКИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ»
6.	Дніпровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна	273 «Залізничний транспорт» 275 «Транспортні технології за видами»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
7.	Дніпровський державний технікум енергетичних та інформаційних технологій	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
8.	Кам'янський державний енергетичний технікум	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
9.	Національна металургійна академія України	131 «Прикладна механіка» 132 «Матеріалознавство» 133 «Галузеве машинобудування» 136 «Металургія» 141 «Електроенергетика електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «МЕТАЛУРГІЙНИЙ ЗАВОД «ДНІПРОСТАЛЬ»
		131 «Прикладна механіка» 132 «Матеріалознавство» 133 «Галузеве машинобудування» 136 «Металургія»	ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ІНТЕРПАЙП НИЖНЬОДНІПРОВСЬКИЙ ТРУБОПРОКАТНИЙ ЗАВОД»

6

		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	
		122 «Комп'ютерні науки» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»;	ТОВ «ІНТЕРПАЙП УКРАЇНА»
10.	Державний вищий навчальний заклад «Криворізький національний університет»	133 «Галузеве машинобудування»	ПрАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ» (ПрАТ «ПІВНІГЗК»)
		184 «Гірництво»	ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» АТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат»
11.	Відокремлений структурний підрозділ «Верхньодніпровський фаховий коледж Дніпровського державного аграрно-економічного університету»	«Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків» «Електромонтер» «Слюсар механоскладальних робіт»	ТОВ «АСТРА»
12.	Відокремлений структурний підрозділ «Політехнічний фаховий коледж Криворізького національного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Дніпровські електромережі»

7

13.	Відокремлений структурний підрозділ «Дніпровський фаховий коледж інженерії та педагогіки Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет»	051 «Економіка»	АТ «Дніпроазот» ПАТ «Дніпровський коксохімічний завод»
		133 «Галузеве машинобудування»	АТ «Дніпроазот»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Дніпрообленерго» ТОВ «АГРОСС» АТ «Дніпроазот» ПАТ «Дніпровський коксохімічний завод» ПАТ «ХІМДИВІЗІОН»
		151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПАТ «Дніпровський меткомбінат» ПАТ «Дніпровський коксохімічний завод» ПАТ «ХІМДИВІЗІОН»
		274 «Автомобільний транспорт»	ТОВ «АГРОСС» АТ «Дніпроазот» ПАТ «Дніпровський коксохімічний завод»
14.	Фаховий коледж ракетного-космічного машинобудування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Дніпровські електромережі»
<b>Донецька область</b>			
15.		051 «Економіка» 071 «Облік і оподаткування»	ПрАТ «МАРІУПОЛЬСЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ ІМЕНІ

8

	Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет»	072 «Фінанси, банківська справа та страхування» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ ІМЕНІ ІЛІЧЧА»
		136 «Металургія» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 144 «Теплоенергетика» 183 «Технології захисту навколишнього середовища»	ПрАТ «МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ «АЗОВСТАЛЬ»
		131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК ДОНЕЦЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
16.	Державний вищий навчальний заклад «Донецький національний технічний університет»	101 «Екологія» 131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування» 161 «Хімічні технології та інженерія» 184 «Гірництво»	ПрАТ «АВДІВСЬКИЙ КОКСОХІМІЧНИЙ ЗАВОД»  ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ШАХТОУПРАВЛІННЯ «ПОКРОВСЬКЕ»

9

17.	Донбаська державна машинобудівна академія	131 «Прикладна механіка» ОП: «Технології машинобудування»	ТОВ «КОРУМ ГРУП»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Донецькі електромережі»
18.	Донбаська національна академія будівництва і архітектури	073 «Менеджмент»	Краматорське управління по газопостачанню та газифікації Публічного акціонерного товариства «Донецькоблгаз»
		133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «ЕТС»
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»	Краматорське управління по газопостачанню та газифікації Публічного акціонерного товариства «Донецькоблгаз» Комунальне виробниче підприємство «Краматорський водоканал» Структурна одиниця публічного акціонерного товариства «Донбасенерго» Донбасенергоспецремонт»
		274 «Автомобільний транспорт»	ТОВ «ЕТС»
19.	Донбаський державний коледж технологій та управління	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Донецькі електромережі»
20.	Державний вищий навчальний заклад «Слов'янський коледж транспортної інфраструктури»	172 «Телекомунікації та радіотехніка»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
		273 «Залізничний транспорт»	

10

Житомирська область			
21.	Поліський національний університет	071 «Облік і оподаткування»	ТОВ «АБК СЕРВІС» СТОВ «Лемзавод Коростишівський»
		211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Агрофірма «Київська» Ветеринарна клініка «Велес» Ветеринарна клініка «Олтан-Вет»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ДТЕК «Київські регіональні електромережі»
Запорізька область			
22.		016.01 «Спеціальна освіта (Логопедія)»	КУ «Запорізький обласний спеціалізований будинок дитини «Сонечко» ДНЗ комбінованого типу «Біла лілея» № 244 ЗМР ЗО
		017 «Фізична культура і спорт»	Відокремлений підрозділ спортивний комплекс ПАТ «Мотор Січ» КЗ «Запорізька обласна школа вищої спортивної майстерності» ЗОР
		022 «Дизайн»	Запорізька взуттєва фабрика MIDA Архітектурна майстерня LUKASHEVARC ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес»

11

Національний університет «Запорізька політехніка»	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	Українська страхова група «Східний страховий округ» ФСК «Оранга» Банк «КредитДніпро»
	073 «Менеджмент»	ТОВ «Запорізький ливарно-механічний завод» ПАТ «Запоріжсталь»
	131 «Прикладна механіка» ОП: «Технології та устаткування зварювання» ОП: «Відновлення та підвищення зносостійкості деталей і конструкцій»	ТОВ «Тріада Лтд і Ко» ПрАТ «Запоріжжкран» ТОВ «Імпульс-4» ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Бердянські жатки»
	131 Прикладна механіка ОП: «Обладнання та технології ливарного виробництва»	ТОВ «Запорізький ливарно-механічний завод» ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Бердянські жатки» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» ПАТ «Запоріжсталь»
	131 Прикладна механіка ОП: «Обладнання та технології пластичного формування конструкцій машинобудування» ОП: «Технології машинобудування»	ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» КП «НВК «Іскра» ПАТ «Запоріжсталь» ПАТ «Бердянські жатки»
	132 «Матеріалознавство»	ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» ПАТ «Запоріжсталь» ПАТ «Бердянські жатки»
	133 «Галузеве машинобудування» 134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка»	ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес»

12

		Запорізьке авіаційне ремонтне підприємство «МІГ ремонт» ПАТ «Запоріжсталь» ТОВ «Запорізький ливарно-механічний завод» ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Бердянські жатки»
	136 «Металургія»	ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «ЗАПОРІЖЖЯОБЛЕНЕРГО» ПрАТ «Запоріжтрансформатор» ТОВ «ЕЛІЗ» ПрАТ «Запорізький електроапаратний завод»
	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «Запоріжжкокс» ПрАТ «УКРГРАФІТ» Концерн «Міські теплові мережі»
	144 «Теплоенергетика»	ТОВ «Тріада Лтд і Ко» ПрАТ «Плутон» ПрАТ «УКРГРАФІТ» ТОВ «Infocom Ltd» «Автоматизація ТераВатт Груп»
	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес»
	152 «Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка»	ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» КП «НВК «Іскра» ТОВ «Infocom Ltd» ПрАТ «Плутон»
	153 «Мікро- та наносистемна техніка»	ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» ТОВ «НВП «ХАРТРОН-ЮКОМ» ТОВ НВФ «МС АВІА-ГРЕЙД»
	172 «Телекомунікації та радіотехніка»	

13

			Запорізьке авіаційне ремонтне підприємство «МіГ ремонт»
		173 «Авіоніка»	ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» ТОВ «НВП «ХАРТРОН-ЮКОМ» ТОВ НВФ «МС АВІА-ГРЕЙД» Запорізьке авіаційне ремонтне підприємство «МіГ ремонт»
		191 «Архітектура та містобудування»	Департамент архітектури та містобудування Запорізької міської ради; Запорізький осередок Архітектурної Палати Національної спілки архітекторів України ПАТ «Мотор Січ» Архітектурна майстерня LUKASHEVARC
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»	Департамент архітектури та містобудування Запорізької міської ради ПАТ «Мотор Січ»
		227 «Фізична терапія, ерготерапія»	КНП «Міська лікарня № 8» ЗМР ТОВ «Свроспайн – Запоріжжя» КНП «Запорізька обласна клінічна дитяча лікарня» ЗОР
		275 «Транспортні технології»	ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Запоріжсталь»
		292 «Міжнародні економічні відносини»	ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ПАТ «Запоріжсталь»
		051 «Економіка»	ПрАТ «Мелітопольський м'ясокомбінат»

14

23.	Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	071 «Облік і оподаткування»	ПрАТ «Племзавод «Степной» ТОВ «Техсервіс»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ПАТ «Ощадбанк» АТ КБ «ПриватБанк»
		073 «Менеджмент»	ТОВ «Хегельман» Ювелірний завод «Золотий вік»
		075 «Маркетинг»	ТОВ «Хегельман» ТОВ КФ «Фантазія»
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	ТОВ СПП «Лана» ТОВ «Агро-Сервіс»
		101 «Екологія»	Національний природний парк «Приазовський»
		122 «Комп'ютерні науки»	ТОВ «Лайт-ІТ»
		133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «Руслан-Комплект» ТОВ «Біол»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	Ботієвська ВЕС ТОВ «Вінд пауер» ДТЕК Мелітопольський міжрайонний РЕМ ПАТ «Запоріжжяобленерго»
		181 «Харчові технології»	ПрАТ «Племзавод «Степной» ПрАТ «Чумаки»



15

		201 «Агрономія»	ТОВ «АФ Ольвія» ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня»
		203 «Садівництво і виноградарство»	ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня» ТОВ «Агролюкс» ТОВ «БЛЕСІ Фрут Компані»
		208 «Агроінженерія»	ПАТ «ЕЛЬВОРТІ» ТОВ «Гідросила «МЗТГ»» ТОВ «Гідросила «ТЕТІС»»
		241 «Готельно-ресторанна справа»	Ресторан «Пан і пані» Стейк-паб «Пінга»
		242 «Туризм»	Турагенство «Браво-тур» Турагенство «Лечу куда хочу»
		263 «Цивільна безпека»	ТОВ «АФ Україна» ТОВ «Техніка і технології»
24.	Запорізький національний університет	133 «Галузеве машинобудування» 136 «Металургія» 144 «Теплоенергетика»	ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»
25.	Відокремлений структурний підрозділ «Бердянський фаховий коледж Таврійського державного агротехнічного університету імені Дмитра Моторного»	133 «Галузеве машинобудування» 181 «Харчові технології»	ПрАТ «Бердянські жнивarki» ТОВ «Миколаївський коньячний завод»

16

Закарпатська область			
26.	Мукачівський державний університет	131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування»	ПрАТ «ФЛЕКСТРОНІКС СЕРВІС УА» ТОВ «Фішер Україна» ТОВ «ДЖЕЙБЛІ ЮКРЕЙН ЛІМІТЕД» ПрАТ «МУКАЧІВСЬКИЙ ЗАВОД «ТОЧПРИЛАД»» ТДВ «Мукачівський машинобудівний завод» ТОВ «БІОЕНЕРГОТЕХНОЛОГІЇ»
		182 «Технології легкої промисловості»	ТОВ «Мукачівська швейна фабрика» ВАТ «Мукачівська трикогажна фабрика «Мрія»» ПрАТ «Ужгородська швейна фабрика», ТМ «Парада» ПрАТ «Гроно-Текс» Ортезно-протезна фабрика ТЗОВ «Ортекс ЛТД»
		015.36 «Професійна освіта (Технологія виробів легкої промисловості)»	Мукачівська ЗОШ І-ІІІ ступенів № 13, Мукачівської міської ради Мукачівська ЗОШ І-ІІІ ступенів № 20 ім. О. Духновича Мукачівської міської ради Мукачівський центр дитячої та юнацької творчості Мукачівської міської ради Ужгородське вище комерційне училище КНТЕУ Відокремлений структурний підрозділ «Виноградівський державний фаховий коледж Мукачівського державного університету»

17

			Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Закарпатській області
		014.15 «Середня освіта (Природничі науки)»	Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради
27.	Відокремлений структурний підрозділ «Мукачівський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»	201 «Агрономія» 203 «Садівництво та виноградарство»	ДП «Ант-Кер» ТзОВ «Аделія» ФГ «Лотос М-2005» ПАТ «Берегово Тиса» ФГ «Вітраш» ФГ «Михайлик» ФГ «Плепа» ТОВ «Фрутпарк»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ТОВ «Лісова ягода» ДП «Закарпатгеодезцентр» Закарпатська регіональна філія ДП «Центр Державного земельного кадастру» ТзОВ «Зодчий і К»
		071 «Облік і оподаткування»	ПСВ «Варга» ТОВ «Карпатаградпродукт» ФГ «Ренет» ТзОВ «Карпатські золоті горішки» ФГ «Руно»
		211 «Ветеринарна медицина»	ФГ «Фенікс БНГ» ФГ «Кочіш» ПрАТ «Закарпатський рибкомбінат» ТОВ «АПК Тиса-Захід» НВА «Племконцентр» ФГ «Лотос М-2005»
		242 «Туризм»	Туристичний оздоровчий комплекс Belle Royale

18

			Туристичний комплекс «Поляна квасова» Готельно-ресторанний комплекс «Інтурист» МКП «Меридіан»
		081 «Право»	АТ «Ужгородський коньячний завод» СП ТОВ «Айсберг» ТОВ «Флекстрікс Україна»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	АТ «КБ Приватбанк» АТ «Альфа-Банк» Державна казначейська служба України в Закарпатській області Фінансове управління в Закарпатській області
<b>Івано-Франківська область</b>			
28.	Івано-Франківський Національний технічний університет нафти та газу	051 «Економіка»	БМУ- 4 філії «Укргазпромбуд» АТ «Укртрансгаз» АТ «Укрсиббанк» АТ «Івано-Франківськгаз» ПП «БУК.К»
		071 «Облік і оподаткування»	ТОВ «Енергія сонця. Альтернативна енергетика»
		073 «Менеджмент»	ПП Федорів
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	Компанія «Гал-Трейд» ТзОВ «СКС Інвестбуд»

19

		131 «Прикладна механіка» ОП: «Технології машинобудування»	ТзОВ «Надвірнянський кар'єр – Карпати»
		075 «Маркетинг»	підприємець Височан Н.С.
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПП «Альфа Енерго Груп» ТзОВ «Леоні Ваєрінг системс УА ГМБХ»
		151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПП «Глобалпан» ТзОВ «ВОТУМ»
		184 «Гірництво»	ТОВ «Бурова компанія «Горизонти» ТОВ «Хайлон Ойл Сервіс і інжиніринг Юкрейн» АТ «Укргазвидобування», Філія «УГВ – сервіс»
		185 «Нафтогазова інженерія та технології»	АТ «УКРНГІ» ТОВ «Техкор» ТзОВ «НТЦ «Промтехдіагностика» ТзОВ НВП «Карат - Бур Сервіс» АТ «Гисменіягаз» НГВУ «Надвірнанафтогаз» «ПАТ Укрнафта»
		172 «Телекомунікації та радіотехніка»	ДП «Нетгруп – Сервіс» ТзОВ «Західний інженерно - технічний центр»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ПП «Прикарпатський земельний центр»
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»	ТзОВ «Станіславський»
		274 «Автомобільний транспорт»	ТзОВ «Модерн - Авто» ТзОВ «Богдан - Авто Івано-Франківськ» ТзОВ «Леоні Ваєрінг системс УА ГМБХ»

20

		126 «Інформаційні системи та технології»	ТзОВ «Софтджорн – Україна»
29.	Рогатинський аграрний фаховий коледж	204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ФГ «Персей Агро» ТОВ «Росан-Агро» ТОВ «Гудвеллі Україна»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «Захід-Агро МХП»
		211 «Ветеринарна медицина»	ФГ «Персей Агро» ТОВ «Росан-Агро» ТОВ «Гудвеллі Україна» Філія «Рогатинська птахофабрика» ПНВК «Інтербізнес»
<b>м. Київ та Київська область</b>			
30.	Білоцерківський національний аграрний університет	051 «Економіка»	ТОВ «Білоцерківський завод Трібо» ТОВ «Білоцерківмаз»
		071 «Облік і аудит»	ТОВ «Білоцерківський завод Трібо» ТОВ «Білоцерківмаз»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ТОВ «Білоцерківський завод Трібо»
		073 «Менеджмент»	ТОВ «Білоцерківський завод Трібо» ТОВ «Білоцерківмаз»
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	ТОВ «Білоцерківмаз»
		201 «Агрономія»	ТОВ «Агрофірма Колос» Сквирського району Київської області ТОВ «Сингента», м. Київ

21

		204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ТОВ «Селекційний центр свинарства» Гаврилівський птахівничий комплекс
		207 «Водні біоресурси та аквакультура»	ПрАТ «ЧЕРНІГВРИБГОСП» ТОВ «СКВИРАПЛЕМРИБГОСП»
		211 «Ветеринарна медицина»	СТОВ «Агросвіт» Миронівського району Київської області
31.	Національний університет біоресурсів і природокористування України	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «Київобленерго» ПрАТ «ДТЕК Київські електромережі»
32.	Київський національний університет імені Тараса Шевченка	051 «Економіка»	Компанія ЕУ в Україні
		151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПрАТ «ДТЕК Київські електромережі»
33.	Національний авіаційний університет	073 «Менеджмент»	АТ «Українська залізниця» ДП «Міжнародний аеропорт «Бориспіль»
34.	Національний транспортний університет	192 «Будівництво та цивільна інженерія» ОПІ «Будівництво, експлуатація і ремонт автомобільних доріг і аеродромів», «Мости та транспортні тунелі»	ТОВ «Дороги і мости» ТОВ «НВО «Трансінжиніринг» ТОВ «Автомагістраль-Південь» ТОВ «Ростдорстрой» ТОВ «СП Автострада» ТОВ «ШБ «Альтком»

22

35.	Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана	073 «Менеджмент»	Державний центр зайнятості
36.	Київський національний університет будівництва і архітектури	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПрАТ «Київобленерго»
37.	Університет державної фіскальної служби України	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	Державна податкова служба України
		073 «Менеджмент»	Державна митна служба України
38.	Національний університет харчових технологій	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
		131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування» 181 «Харчові технології»	ПрАТ «ОБОЛОНЬ»
39.	Державний університет інфраструктури та технологій	273 «Залізничний транспорт»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
40.	Київський електромеханічний фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПрАТ «ДТЕК Київські електромережі» Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»

23

		172 «Телекомунікації та радіотехніка» 273 «Залізничний транспорт»	
41.	Київський енергетичний фаховий коледж	141 «Електромонтер (робоча професія)» «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» (нерегульована спеціальність)	ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
42.	Таращанський технічний та економіко-правовий фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
43.	Відокремлений структурний підрозділ «Немішаєвський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «Київобленерго»
<b>Кіровоградська область</b>			
44.	Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті	051 «Економіка»	ПрАТ «Гідросила Груп» АТ «Гідросила» АТ «Ельворті»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ПрАТ «Торговий дім «Гідросила» ПрАТ «Металіст»
		073 «Менеджмент»	

24

			ТОВ «Кіровоградський інструментальний завод «ЛЕЗО» ПрАТ «Гідросила ЛЕДА»
		075 «Маркетинг»	ПрАТ «Торговий дім «Гідросила» ПрАТ «Металіст» АТ «Ельворті»
<b>Луганська область</b>			
45.	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля	133 «Галузеве машинобудування» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 161 «Хімічні технології та інженерія»	ТОВ «Науково-виробниче об'єднання «Зоря» ПрАТ «Хімпроект» ПрАТ НЦВР «РІЗІКОН» ПрАТ «Северодонецький ОРХІМ» ПрАТ «Хімтехнологія»
46.	Луганський національний університет імені Тараса Шевченка	201 «Агрономія»	ФГ «Сапфір-К»
		015 «Професійна освіта» (Харчові технології)	Рубіжанський політехнічний коледж імені О. Є. Порай-Кошиці
		012 «Дошкільна освіта»	Комунальний дошкільний навчальний заклад № 5 «Незабудка»
47.	Луганський національний аграрний університет	071 «Облік і оподаткування»	Філія-Луганське обласне управління публічного АТ «ОЦАДБАНК»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ТОВ «АГРО-ПІЛОС 1»

25

		075 «Маркетинг»	Філія АТ «Державна продовольчо-зернова корпорація України «Легендарненський елеватор»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ДП «Луганський науково-дослідний та проектний інститут землеустрою» Донецька регіональна філія ДП «Центр державного земельного кадастру» Харківський науково-дослідний та проектний інститут землеустрою
		201 «Агрономія»	Дочірнє підприємство «Лліч-Агро Донбас» Публічного акціонерного товариства «Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча» ТОВ СП «Нібулон» ФГ «Ковсуг-А» ТОВ Агрофірама «Агротіс»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «САНФЛАУЕР»
<b>Львівська область</b>			
48.	Львівський національний аграрний університет	133 «Галузеве машинобудування»	ТзОВ «Аріес Україна» Дочірнє підприємство «ЕН ДЖІ Метал Україна» ТзОВ «Енергомонтажвентиляція»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «Львівобленерго» м. Львів ДТЕК «Добротвірська ТЕС»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ТзОВ «Західземлепроект»

26

		201 «Агрономія»	ТзОВ «Агро ЛВ Лімітед» ПАП «Агропродсервіс» ТОВ «Захід-Агро МХП»
		202 «Захист та карантин рослин»	ТзОВ «Агро ЛВ Лімітед» ПАП «Агропродсервіс» ТОВ «Захід-Агро МХП»
		203 «Садівництво та інорадарство»	Лабораторія садівництва Інституту сільського господарства Карпатського регіону НААНУ ФГ «Коник»
		208 «Агроінженерія»	ТзОВ «Агро ЛВ Лімітед» (Мрія) ТОВ «Захід-Агро МХП» ТОВ «Компанія ЛАН» ТзОВ «Галичина Захід»
		274 «Автомобільний транспорт»	ПрАТ «Галичина-Авто» ТОВ «ФХ Сервіс»
		051 «Економіка»	ТзОВ «Агро ЛВ Лімітед», Жовтанецька сільська рада
		073 «Менеджмент»	ТОВ «АГРОБУДТРЕЙД»
		191 «Архітектура та містобудування»	ТзОВ «Науково-виробниче підприємство «Тріада», Самбірська районна державна адміністрація, Кам'янка-Бузька районна державна адміністрація»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ТзОВ «Шляхове ремонтно-будівельне управління № 65», ПП «Центр ринкових досліджень», ТзОВ «МВ-Захід», ТзОВ «Західземлепроект»

27

49.	Університет банківської справи	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	АТ КБ «ПриватБанк» ПАТ «Ощадбанк»
		051 «Економіка»	АТ КБ «ПриватБанк» ПАТ «Ощадбанк»
50.	Відокремлений структурний підрозділ «Автомобільно-дорожній фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка»	192 «Будівництво та цивільна інженерія» ОПП «Будівництво, експлуатація і ремонт автомобільних доріг і аеродромів»	ТОВ «Дороги і мости» ТОВ «НВО «Трансінжиніринг» ТОВ «Автомагістраль-Південь» ТОВ «Ростдорстрой» ТОВ «СП Автострада» ТОВ «ШБ «Альтком»
<b>Одеська область</b>			
51.	Одеська національна академія харчових технологій	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»
52.	Державний університет «Одеська політехніка»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»
53.	Відокремлений структурний підрозділ «Одеський фаховий коледж комп'ютерних технологій Одеського державного екологічного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»

28

54.	Відокремлений структурний підрозділ «Механіко-технологічний фаховий коледж Одеської національної академії харчових технологій»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»
55.	Ізмаїльський агротехнічний фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»
<b>Полтавська область</b>			
56.	Полтавський Національний технічний університет імені Ю. Кондратюка	133 «Галузеве машинобудування» 184 «Гірництво» 185 «Нафтогазова інженерія та технології» 193 «Геодезія та землеустрій»	ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА» ПрАТ «НАФТОГАЗВИДОБУВАННЯ»
57.	Політехнічний коледж Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» Кваліфікація «Технік-електромеханік гірничий»	ПрАТ «ПОЛТАВСЬКИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ»
58.	Відокремлений структурний підрозділ «Березоворудський фаховий коледж Полтавського державної аграрного університету»	204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ФГ «Тегяна 2011»
		201 «Агрономія» 208 «Агроінженерія»	ТОВ «Барішівська зернова компанія»

59.	Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського	133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА»
<b>Рівненська область</b>			
60.	Національний університет водного господарства та природокористування	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	АТ КБ «ПриватБанк»
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	ТОВ «Епіцентр К»
		133 «Галузеве машинобудування»	ПАТ «РІВНЕАЗОТ» ТзОВ «Г-Стиль» ПП «Компанія Автолєнд»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «Високовольтний союз-РЗВА»
		184 «Гірництво»	ДП «Львіввугілля» ПАТ «Рафалівський кар'єр»
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»	Товариство з обмеженою відповідальністю «Реноме-свробуд» Державне підприємство «Рівненський науково-дослідний та проектний інститут землеустрою»
		193 «Геодезія та землеустрій»	Державне підприємство «Науково-дослідний та проектний інститут землеустрою»
201 «Агрономія»	ТОВ «АГРОСЕМ» ТОВ «Делденс Агро» Група компаній «VITAGRO»		
274 «Автомобільний транспорт»	ТзОВ «Камаз-Транс-Сервіс»		

		275.03 «Транспортні технології (на автомобільному транспорті)»	Група компаній «Автоград» ТзОВ «Камаз-Транс-Сервіс» Командитне товариство «Рівне-пас»
61.	Мирогощанський аграрний фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ ВКФ «Великом»
		201 «Агрономія»	ТзОВ «Дубенська аграрна компанія»
		204 «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва»	ФГ «Думолко» ПрАТ «Дубномолоко»
		208 «Агроінженерія»	ТзОВ «Райз-Захід» ТзОВ «Агро-Класик»
<b>Сумська область</b>			
62.	Сумський національний аграрний університет	201 «Агрономія»	ТОВ «Кернел-Трейд»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «Кернел-Трейд» ТОВ «ЮШТЕР 9 АГРОСЕРВІС»
		211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Вітчизна» СТОВ «Старинська птахофабрика»
		211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Глобіно»



31

		204 «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва»	ТОВ «Глобіно» ТОВ «Нива» СТОВ «Старинська птахофабрика»
		181 «Харчові технології»	ТОВ «Глобіно»
63.	Відокремлений структурний підрозділ «Глухівський агротехнічний фаховий коледж Сумського національного аграрного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «Велетень» ТОВ «Голландська аграрна компанія» ПП «Аграрні інвестиції»
		201 «Агрономія»	ТОВ «Голландська аграрна компанія» ПП «Аграрні інвестиції»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «KUN Ukraine» ДП «LEMKEN-Україна» Офіційне представництво New Holland Agriculture в Україні
64.	Сумський державний університет	122 «Комп'ютерні науки»	ТОВ «Неткрекер» ПрАТ «MindK» ТОВ «Портован» ПрАТ «AMC Bridge»
		231 «Соціальна робота»	ТОВ «Неткрекер»
		133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА»
65.	Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка	014.05 «Середня освіта (Біологія та здоров'я людини)»	Дружбінський заклад загальної середньої освіти I-III ступенів Ічнянської міської ради
		014.04 «Середня освіта (Математика)»	Комунальний заклад СОР «Лебединська спеціальна школа» Конотопська ЗОШ I-III ступенів №10 управління освіти Конотопської міської ради

32

		014.21 «Середня освіта (мова і література (англійська))»	Стрільниківський навчально-виховний комплекс: загальноосвітня школа I-II ступенів – дошкільний навчальний заклад Путивльської районної ради Комунальний заклад Есманської селищної ради «Есманська загальноосвітня школа I-III ступенів» Печеногівський навчально-виховний комплекс Новгород-Сіверської міської ради Чернігівської області
		014.01 «Середня освіта (Українська мова і література)»	Руднівський навчально-виховний комплекс: загальноосвітня школа I-III ступенів - дошкільний навчальний заклад Путивльської міської ради Славгородська загальноосвітня школа I-III ступенів Краснопільської селищної ради
		014.03 «Середня освіта (Історія)»	Путивльська загальноосвітня школа I-III ступенів №1 ім. Радика Руднева Путивльської міської ради
		013 «Початкова освіта»	Комунальний заклад «Малопавлівська загальноосвітня школа I-III ступенів» Комішанської сільської ради Конотопська загальноосвітня школа I-III ступенів №10 Новгород-Сіверська гімназія №1 ім. Б. Майстренка Новгород-Сіверської міської ради Чернігівської області Копитівський навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа I-III

			ступенів - заклад дошкільної освіти» Корецької міської ради Рівненської області
		015.37 «Професійна освіта (Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології)»	Державний навчальний заклад «Білопільське вище професійне училище» Державний професійно-технічний навчальний заклад «Зноб-Новгородський професійний аграрний ліцей»
		014.10 «Середня освіта (Трудове навчання та технології)»	Кременчуцька гімназія №20 Кременчуцької міської ради Кременчуцького району Полтавської області Навчально-виховний комплекс «Омельницька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів - дошкільний навчальний заклад» Онуфріївської районної ради Кіровоградської області
		015.31 «Професійна освіта (Будівництво та зварювання)»	Державний професійно-технічний навчальний заклад «Путівльський професійний ліцей»
		012 «Дошкільна освіта»	Комунальна організація (установа, заклад) Шосткинський дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №5 «Теремок» Шосткинської міської ради Сумської області Комунальна організація (установа, заклад) Шосткинський дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №8 «Оленка»

			Шосткинської міської ради Сумської області Бобринський заклад дошкільної освіти (ясла-садок) «Ялинка» Роменської міської ради Сумської області
		014.11 «Середня освіта (Фізична культура)»	Тулиголівський ліцей Кролевецької міської ради Сумської області Дубовицький ліцей Кролевецької міської ради Сумської області
66.	Відокремлений структурний підрозділ «Машинобудівний фаховий коледж Сумського державного університету»	133 «Галузеве машинобудування» 186 «Видавництво та поліграфія»	ТОВ «Гуала Пак Кложерс» ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА» ПрАТ «Технологія» ТОВ «Гуала Пак Україна»
<b>Тернопільська область</b>			
67.	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	123 «Комп'ютерна інженерія»	ТОВ «Юнікорн Системс УА»
<b>Харківська область</b>			
68.	Харківський державний університет харчування та торгівлі	181 «Харчові технології»	ТОВ «Тайфун-2000» (м. Харків) ТОВ «Чигринов» (м. Харків) ТОВ «ФУД ДЕВЕЛОПЕР»
69.	Харківський національний автомобільно-дорожній університет	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	ТОВ «Дороги і мости» ТОВ «НВО «Трансінжиніринг» ТОВ «Автомагістраль-Південь» ТОВ «Ростдорстрой»

35

		ОПІ: «Будівництво, експлуатація і ремонт автомобільних доріг і аеродромів» ОПІ: «Мости та транспортні тунелі»	ТОВ «СП Автострада» ТОВ «ШБ «Альтком»
70.	Національний аерокосмічний університет імені М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»	122 «Комп'ютерні науки» 131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування» 134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 142 «Енергетичне машинобудування» 144 «Теплоенергетика» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» 173 «Авіоніка» 272 «Авіаційний транспорт» 274 «Автомобільний транспорт»	ДП «АНТОНОВ» АТ «МОТОР СІЧ» АТ «ФЕД» ДП «ХМЗ «ФЕД» ДП «КБ «ПІВДЕННЕ» АТ «ТУРБОАТОМ» ДП «ІВЧЕНКО-ПРОГРЕС» ДП «ДЕРЖАВНЕ КИЇВСЬКЕ КОНСТРУКТОРСЬКЕ БЮРО КБ «ЛУЧ» ДП «ЛРЗ «МОТОР»
71.	Український державний університет залізничного транспорту	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» 172 «Телекомунікації та радіотехніка» 273 «Залізничний транспорт» 275 «Транспортні технології за видами»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»

36

72.	Державний вищий навчальний заклад «Харківський коледж транспортних технологій»	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» 273 «Залізничний транспорт» 275 «Транспортні технології за видами»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
73.	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	226 «Фармація, промислова фармація»	Товариство з обмеженою відповідальністю «Фармацевтична компанія «Здоров'я»
		133 «Галузеве машинобудування»	ПрАТ «ХТЗ» ПАТ «Турбоатом»
		145 «Гідроенергетика» 121 «Інженерія програмного забезпечення» 122 «Комп'ютерні науки» 126 «Інформаційні системи і технології» 142 «Енергетичне машинобудування» 152 «Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка» 113 «Прикладна математика» 122 «Комп'ютерні науки» 142. «Енергетичне машинобудування» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	Компанія «Nix Solutions Ltd.» ПАТ «Турбоатом» ДП «Завод імені В.О. Малишева» ТОВ «Автомобільний дім Соллі-Плюс» СТО «MOTOR SERVICE», м. Харків ТОВ «Неткрекер» ТОВ «Портаван» ПрАТ «MindK» ДП «Електроважмаш» ПАТ «Турбоатом», ТОВ «Біір Україна» ПАТ «Турбоатом», ТОВ «Біір Україна» ПАТ «Турбоатом» ТОВ «Корум Груп»З
		131 «Прикладна механіка»	ТОВ «Корум Груп»

37

74.	Харківська державна зооветеринарна академія	204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	СТОВ «Гусарівське» ТОВ «Агрофірма «Пісчанська»
		211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Ветсинтез» СТОВ «Гусарівське» ТОВ «Агрофірма «Пісчанська»
		212 «Ветеринарна гігієна, санітарія і експертиза»	ТОВ «Агрофірма «Пісчанська» Красноградського району Харківської області
75.	Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	ТОВ «Будтор-КМ» АТ «Грест Житлобуд-1» ТДВ «Житлобуд-2» ПрАТ інститут «Харківський промбуддипроєкт»
<b>Херсонська область</b>			
76.	Відокремлений структурний підрозділ «Новокаховський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного»	193 «Геодезія та землеустрій» 208 «Агроінженерія»	ТОВ Науково-виробниче підприємство «Херсонський машинобудівний завод» Фермерське господарство «Катюша» ТОВ «Агротек», ПрАТ «Бериславський машинобудівний завод» Каховська філія ТОВ «Альянс» ФГ «Катюша»
77.	Херсонський державний аграрно-економічний університет	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	ТОВ «ХЕРСОН-РЕМ-СТРОЙ», ПП «Індивідуальна промислова компанія», Державне підприємство дослідного господарства (ДПДГ)

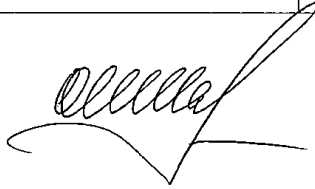
38

			Інституту рису НААН України
		201 «Агрономія» 203 «Садівництво та виноградарство»	Приватне підприємство «Органік сістем», Приватне сільськогосподарське підприємство «Агрофірма «Роднічок», Фермерське господарство «Органік сістемс»; Фермерське господарство «САПЕРАВІ» ПП Павлівські
		204 «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва»	Приватне акціонерне підприємство «Агрохолдінг Авангард» Філія «Чорнобаївське» ТОВ «Данон-Дніпро»
		205 «Лісове господарство» 206 «Садово-паркове господарство»	Херсонське обласне управління лісового та мисливського господарства
		207 «Водні біоресурси та аквакультури»	ДУ «Херсонський виробничо-експериментальний завод по розведенню молоді частикових риб», ДУ «Виробничо-експериментальний Дніпровський осетровий рибовитворювальний завод ім. академіка С. Т. Артющика»
		241 «Готельно-ресторанна справа»	ТОВ «КОМПАНІЯ БАРИН» ТОВ «Рейкард Хотел Менеджмент» Готель «Оптіма» ІП Янчев С.П. Готель «Мускат»

## Чернігівська область

78.	Відокремлений структурний підрозділ «Бобровицький фаховий коледж ім. О.Майнової НУБіП України»	201 «Агрономія»	ТОВ «ДЖІН ЕНД СІДЗ» (ВНІС) СТОВ «Прогрес» ТОВ «Світанок» СТОВ «Інтер»
		204 «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва»	ТОВ «Рожнівка-Агро» ТОВ «Нива Переяславщини» ТОВ «Світанок»
		205 «Лісове господарство»	ТОВ «Чернігівський горіх» ДП «Бобровиця райагролісництво» Бобровицького району ДП «Ніжинське лісове господарство»
79.	Національний університет «Чернігівська політехніка»	133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА»

Генеральний директор



Олег ШАРОВ

**ДОДАТОК 11.  
 НАКАЗ МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ВІД 23 ВЕРЕСНЯ 2022 РОКУ  
 №850 ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО НАКАЗУ МОН УКРАЇНИ ВІД 15.10.2019 №1296  
 ТА ВИЗНАННЯ ТАКИМИ, ЩО ВТРАТИЛИ ЧИННІСТЬ, НАКАЗІВ МІНІСТЕРСТВА  
 ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ВІД 15.09.2021 №991 ТА ВІД 30.11.2021 №1278<sup>1</sup>**



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

## НАКАЗ

23 09 20 22 р.

м. Київ

№ 850

Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296 та визнання такими, що втратили чинність, наказів Міністерства освіти і науки України від 15.09.2021 № 991 та від 30.11.2021 № 1278

Відповідно до пункту 8 Положення про Міністерство освіти і науки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 № 630 (зі змінами), та враховуючи клопотання Державного податкового університету від 15.07.2022 № 1018/01-22, Агроіндустріального холдингу «МХП» від 15.08.2022 № 327 та Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського від 05.09.2022 № 05-05/142,

### НАКАЗУЮ:

1. Внести зміни до переліку закладів фахової передвищої та вищої освіти для впровадження упродовж 2019-2023 року пілотного проекту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296, виклавши його у новій редакції, що додається.
2. Визнати такими, що втратили чинність накази Міністерства освіти і науки України від 15.09.2021 № 991 «Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 року № 1296» та від 30.11.2021 № 1278 «Про внесення змін до Переліку закладів фахової передвищої та вищої освіти для впровадження упродовж 2019-2023 років пілотного проекту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями».
3. Департаменту забезпечення документообігу, контролю та інформаційних технологій (Єрко І.) зробити відповідну відмітку у справах архіву.
4. Контроль за виконання цього наказу покласти на першого заступника Міністра Вітренка А.

Міністр

Сергій ШКАРЛІЕТ

## ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністерства освіти і науки України  
від 15 жовтня 2019 року № 1296(у редакції наказу Міністерства освіти і науки  
України від 23 09 2022 року № 850)

## Перелік

закладів фахової передвищої та вищої освіти для впровадження упродовж 2019-2023 років пілотного проекту з  
підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями

№ з/п	Назва закладу вищої освіти згідно з даними Єдиної державної електронної бази з питань освіти	Спеціальність згідно з постановою КМУ від 29 квітня 2015 року № 266	Назва підприємства, установи, організації відповідно до даних, які значяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань
1	2	3	4
<b>Вінницька область</b>			
1.	Вінницький національний аграрний університет	133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «Агромаш-Калінія» ПрАТ «Барський машинобудівний завод»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ Краснянське СП «Агромаш» ПСП «Агрофірма Нападівська»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «Проматоматика-Вінниця» ТОВ «Вінницька птахофабрика»
		181 «Харчові технології»	ТОВ «Іванівські ковбаси» Львівська кондитерська фабрика «Світоч»

2

			ТОВ «Вілла Мілк» ТОВ «Вінницька птахофабрика»
		204 «Технологія виробництва та переробки продукції»	ФГ «Щербич» ТОВ «Вінницька птахофабрика»
		212 «Ветеринарна гігієна, санітарія і експертиза»	ТОВ «Вінницька птахофабрика»
		101 «Екологія»	ТОВ «Подільська Січ»
		202 «Захист і карантин рослин»	ФГ «Флора А.А.» ТОВ «Сингента»
		203 «Садівництво та виноградарство»	ТОВ «Органік-Д» ТОВ «Аграрна фрукт Лука»
		205 «Лісове господарство»	ТОВ «Вінницьке лісове господарство» Український лісовий селекційний центр
		206 «Садово-паркове господарство»	Садово-ландшафтний центр «Амітіс» ТОВ «Декоплант»
		201 «Агрономія»	ПП «ЯФК-ВІТОН» ФГ «Врожайне» ТОВ «Агрофірма «Ободівська» СТОВ АФ «Ольгопіль»
		081 «Право»	Регіональний центр з надання безоплатної правової допомоги у Вінницькій області
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ТОВ «СХК «Вінницька промислова група «Вендичанський елеватор» ПрАТ СК «Місто»
		071 «Облік та оподаткування»	ДП ДГ «Артеміда» ФГ «Явір»
		241 «Готельно-ресторанна справа»	ГРК «Затишок»
		242 «Туризм»	ТОВ «Корал Травел»

3

		073 «Менеджмент»	ТОВ «Юзефо-миколаївська аграрно-промислова компанія» ФГ «Вещеольчедівське»
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	ТОВ «Підприємство АВІС» ТОВ «Бізнес Агро Імперія»
		051 «Економіка»	ПСП «Україна»
2.	Вінницький транспортний коледж	273 «Залізничний транспорт»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
3.	Відокремлений структурний підрозділ «Барський фаховий коледж транспорту та будівництва Національного транспортного університету»	192 «Будівництво та цивільна інженерія» ОПІ «Будівництво, експлуатація і ремонт автомобільних доріг і аеродромів»	ТОВ «Дороги і мости» ТОВ «НВО «Трансінжиніринг» ТОВ «Автомагістраль-Південь» ТОВ «Ростдорстрой» ТОВ «СП Автострада» ТОВ «ШБ «Альтком»
4.	Іллінецький аграрний фаховий коледж	201 «Агрономія» 204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ПАТ «Жоринще» ВКАКПП «Золота Нива» ТОВ «Золоті луки» ПрАТ «Зернопродукт МХП» СТОВ «Хлібороб» ФГ «Копіївський дан» ФГ «Анастасія М» ТОВ «Агро-Регіон Україна» СТОВ «Колос» НААНУ «Інститут картоплярства» ННЦ «Інститут землеробства НААН України» СВК «Вісненський» ПрАТ «Миронівська птахофабрика»

4

5.	Вінницький національний технічний університет	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «Вінницька птахофабрика»
6.	Відокремлений структурний підрозділ «Вінницький фаховий коледж Національного університету харчових технологій»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 144 «Теплоенергетика» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» 172 «Телекомунікації та радіотехніка»	ТОВ «Вінницька птахофабрика»
7.	Відокремлений структурний підрозділ «Ладизинський фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 208 «Агроінженерія»	ТОВ «Вінницька птахофабрика»
<b>Дніпропетровська область</b>			
8.	Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	131 «Прикладна механіка» 132 «Матеріалознавство» 133 «Галузеве машинобудування» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	Товариство з обмеженою відповідальністю «Металургійний завод «ДНІПРОСТАЛЬ» Публічне акціонерне товариство «ІНТЕРПАЙП НИЖНЬОДНІПРОВСЬКИЙ ТРУБПРОКАТНИЙ ЗАВОД» АТ «ДТЕК Дніпровські електромережі»



5

		122 «Комп'ютерні науки»	Акціонерне товариство комерційний банк «ПриватБанк»
		121 «Інженерія програмного забезпечення» 122 «Комп'ютерні науки» 123 «Комп'ютерна інженерія» 124 «Системний аналіз» 126 «Інформаційні системи та технології» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	Товариство з обмеженою відповідальністю «ІНТЕРПАЙП УКРАЇНА»
		184 «Гірництво» 192 «Будівництво та цивільна інженерія»	Акціонерне товариство «НВО «СОЗИДАТЕЛЬ» ПрАТ «ДТЕК ПАВЛОГРАДВУГІЛЛЯ» ПрАТ «ПОЛТАВСЬКИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ»
9.	Дніпровський фаховий коледж енергетичних та інформаційних технологій	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
10.	Кам'янський енергетичний фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
11.	Український державний університет науки і технологій	131 «Прикладна механіка» 132 «Матеріалознавство» 133 «Галузеве машинобудування» 136 «Металургія»	ТОВ «МЕТАЛУРГІЙНИЙ ЗАВОД «ДНІПРОСТАЛЬ»

6

		141 «Електроенергетика електротехніка та електромеханіка»	
		131 «Прикладна механіка» 132 «Матеріалознавство» 133 «Галузеве машинобудування» 136 «Металургія»	ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ІНТЕРПАЙП НИЖНЬОДНІПРОВСЬКИЙ ТРУБОПРОКАТНИЙ ЗАВОД»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	
		122 «Комп'ютерні науки» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»;	ТОВ «ІНТЕРПАЙП УКРАЇНА»
		273 «Залізничний транспорт» 275 «Транспортні технології за видами»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
12.	Державний вищий навчальний заклад «Криворізький національний університет»	133 «Галузеве машинобудування»	ПрАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ» (ПрАТ «ПІВНІЗК»)
		184 «Гірництво»	ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» ПрАТ «Інгuleцький гірничо-збагачувальний комбінат»

7

			АТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат»
13.	Відокремлений структурний підрозділ «Верхньодніпровський фаховий коледж Дніпровського державного аграрно-економічного університету»	191 «Архітектура та містобудування» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 131 «Прикладна механіка»	ТОВ «АСТРА»
14.	Відокремлений структурний підрозділ «Політехнічний фаховий коледж Криворізького національного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Дніпровські електромережі»
15.	Відокремлений структурний підрозділ «Дніпровський фаховий коледж інженерії та педагогіки Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет»	051 «Економіка»	АТ «Дніпроазот» ПАТ «Дніпровський коксохімічний завод»
		133 «Галузеве машинобудування»	АТ «Дніпроазот»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Дніпрообленерго» ТОВ «АГРОСС» АТ «Дніпроазот» ПАТ «Дніпровський коксохімічний завод» ПАТ «ХІМДІВІЗІОН» ПрАТ «Оріл-Лідер»

8

		151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПАТ «Дніпровський меткомбінат» ПАТ «Дніпровський коксохімічний завод» ПАТ «ХІМДІВІЗІОН» ПрАТ «Оріл-Лідер»
		274 «Автомобільний транспорт»	ТОВ «АГРОСС» АТ «Дніпроазот» ПАТ «Дніпровський коксохімічний завод»
16.	Фаховий коледж ракетного-космічного машинобудування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Дніпровські електромережі»
17.	Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет	211 «Ветеринарна медицина» 204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ПрАТ «Оріл-Лідер»
18.	Відокремлений структурний підрозділ «Фаховий коледж електрофікації Дніпровського державного аграрно-економічного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «Оріл-Лідер»
<b>Донецька область</b>			
19.	Державний вищий навчальний заклад «Приазовський»	051 «Економіка» 071 «Облік і оподаткування» 072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ПрАТ «МАРІУПОЛЬСЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ ІМЕНІ ІЛПЧА»

9

	державний технічний університет»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	
		136 «Металургія» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 144 «Теплоенергетика» 183 «Технології захисту навколишнього середовища»	ПрАТ «МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ «АЗОВСТАЛЬ»
		131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК ДОНЕЦЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
20.	Державний вищий навчальний заклад «Донецький національний технічний університет»	101 «Екологія» 131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування» 161 «Хімічні технології та інженерія» 184 «Гірництво»	ПрАТ «АВДІВСЬКИЙ КОКСОХІМІЧНИЙ ЗАВОД»  ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ШАХТОУПРАВЛІННЯ «ПОКРОВСЬКЕ»
21.	Донбаська державна машинобудівна академія	131 «Прикладна механіка» ОП: «Технології машинобудування»	ТОВ «КОРУМ ГРУП»

10

		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Донецькі електромережі»
22.	Донбаська національна академія будівництва і архітектури	073 «Менеджмент»	Краматорське управління по газопостачанню та газифікації Публічного акціонерного товариства «Донецькоблгаз»
		133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «ЕТС»
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»	Краматорське управління по газопостачанню та газифікації Публічного акціонерного товариства «Донецькоблгаз» Комунальне виробниче підприємство «Краматорський водоканал» Структурна одиниця публічного акціонерного товариства «Донбасенерго» Донбасенергоспецремонт»
		274 «Автомобільний транспорт»	ТОВ «ЕТС»
23.	Донбаський державний коледж технологій та управління	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «ДТЕК Донецькі електромережі»
24.	Державний вищий навчальний заклад «Слов'янський коледж транспортної інфраструктури»	172 «Телекомунікації та радіотехніка» 273 «Залізничний транспорт»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
<b>Житомирська область</b>			

11

25.	Поліський національний університет	071 «Облік і оподаткування»	ТОВ «АБК СЕРВІС» СТОВ «Племзавод Коростишівський»
		211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Агрофірма «Київська» Ветеринарна клініка «Велес» Ветеринарна клініка «Олган-Вет» ТОВ «Вінницька птахофабрика»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ДТЕК «Київські регіональні електромережі» ТОВ «Вінницька птахофабрика»
<b>Запорізька область</b>			
26.		016.01 «Спеціальна освіта (Логопедія)»	КУ «Запорізький обласний спеціалізований будинок дитини «Сонечко» ДНЗ комбінованого типу «Біла лілея» № 244 ЗМР ЗО
		017 «Фізична культура і спорт»	Відокремлений підрозділ спортивний комплекс ПАТ «Мотор Січ» КЗ «Запорізька обласна школа вищої спортивної майстерності» ЗОР
		022 «Дизайн»	Запорізька взуттєва фабрика MIDA Архітектурна майстерня LUKASHEVARC ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	Українська страхова група «Східний страховий округ»

12

Національний університет «Запорізька політехніка»			ФСК «Оранта» Банк «КредитДніпро»
	073 «Менеджмент»		ТОВ «Запорізький ливарно-механічний завод» ПАТ «Запоріжсталь»
	131 «Прикладна механіка» ОП: «Технології та устаткування зварювання» ОП: «Відновлення та підвищення зносостійкості деталей і конструкцій»		ТОВ «Триада Лтд і Ко» ПрАТ «Запоріжжран» ТОВ «Імпульс-4» ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Бердянські жатки»
	131 Прикладна механіка ОП: «Обладнання та технології ливарного виробництва»		ТОВ «Запорізький ливарно-механічний завод» ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Бердянські жатки» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» ПАТ «Запоріжсталь»
	131 Прикладна механіка ОП: «Обладнання та технології пластичного формування конструкцій машинобудування» ОП: «Технології машинобудування»		ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» КП «НВК «Іскра» ПАТ «Запоріжсталь» ПАТ «Бердянські жатки»
	132 «Матеріалознавство»		ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» ПАТ «Запоріжсталь» ПАТ «Бердянські жатки»
	133 «Галузеве машинобудування»		ПАТ «Мотор Січ»
	134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка»		ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» Запорізьке авіаційне ремонтне підприємство «МіГремонт»

13

		136 «Металургія»	ПАТ «Запоріжсталь» ТОВ «Запорізький ливарно-механічний завод» ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Бердянські жатки»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «ЗАПОРІЖЖЯОБЛЕНЕРГО» ПрАТ «Запоріжтрансформатор» ТОВ «ЕЛІЗ» ПрАТ «Запорізький електроапаратний завод»
		144 «Теплоенергетика»	ПрАТ «Запоріжжкокс» ПрАТ «УКРГРАФІТ» Концерна «Міські теплові мережі»
		151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ТОВ «Тріада Лтд і Ко» ПрАТ «Плуто» ПрАТ «УКРГРАФІТ» ТОВ «Infocom Ltd» «Автоматизація ТераВатт Груп»
		152 «Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка»	ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес»
		153 «Мікро- та наносистемна техніка»	ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» КП «НВК «Іскра» ТОВ «Infocom Ltd» ПрАТ «Плуто»
		172 «Телекомунікації та радіотехніка»	ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» ТОВ «НВП «ХАРТРОН-ЮКОМ» ТОВ НВФ «МС АВІА-ГРЕЙД» Запорізьке авіаційне ремонтне підприємство «МіГ ремонт»

14

		173 «Авіоніка»	ПАТ «Мотор Січ» ДП ЗМКБ «Івченко-Прогрес» ТОВ «НВП «ХАРТРОН-ЮКОМ» ТОВ НВФ «МС АВІА-ГРЕЙД» Запорізьке авіаційне ремонтне підприємство «МіГ ремонт»
		191 «Архітектура та містобудування»	Департамент архітектури та містобудування Запорізької міської ради; Запорізький осередок Архітектурної Палати Національної спілки архітекторів України ПАТ «Мотор Січ» Архітектурна майстерня LUKASHEVARC
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»	Департамент архітектури та містобудування Запорізької міської ради ПАТ «Мотор Січ»
		227 «Фізична терапія, ерготерапія»	КНП «Міська лікарня № 8» ЗМР ТОВ «Свроспайн – Запоріжжя» КНП «Запорізька обласна клінічна дитяча лікарня» ЗОР
		275 «Транспортні технології»	ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Запоріжсталь»
		292 «Міжнародні економічні відносини»	ПАТ «Мотор Січ» ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ПАТ «Запоріжсталь»
		051 «Економіка»	ПрАТ «Мелітопольський м'ясокомбінат»
		071 «Облік і оподаткування»	ПрАТ «Племзавод «Степной» ТОВ «Техсервіс»

15

27.	Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ПАТ «Ощадбанк» АТ КБ «ПриватБанк»
		073 «Менеджмент»	ТОВ «Хегельман» Ювелірний завод «Золотий вік»
		075 «Маркетинг»	ТОВ «Хегельман» ТОВ КФ «Фантазія»
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	ТОВ СПП «Лана» ТОВ «Агро-Сервіс»
		101 «Екологія»	Національний природний парк «Приазовський»
		122 «Комп'ютерні науки»	ТОВ «Лайт-ІТ»
		133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «Руслан-Комплект» ТОВ «Біол»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	Ботівська ВЕС ТОВ «Вінд пауер» ДТЕК Мелітопольський мікрорайонний РЕМ ПАТ «Запоріжжяобленерго»
		181 «Харчові технології»	ПрАТ «Племзавод «Степной» ПрАТ «Чумак»
	201 «Агрономія»	ТОВ «АФ Ольвія» ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня»	

16

			ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня» ТОВ «Агролюкс» ТОВ «БЛЕСІ Фрут Компані»
		203 «Садівництво і виноградарство»	
		208 «Агроінженерія»	ПАТ «ЕЛЬВОРП» ТОВ «Гідросила «МЗП» ТОВ «Гідросила «ТЕТІС»
		241 «Готельно-ресторанна справа»	Ресторан «Пан і пані» Стейк-паб «Пинга»
		242 «Туризм»	Турагенство «Браво-тур» Турагенство «Лечу куда хочу»
		263 «Цивільна безпека»	ТОВ «АФ Україна» ТОВ «Техніка і технології»
28.	Запорізький національний університет	133 «Галузеве машинобудування» 136 «Металургія» 144 «Теплоенергетика»	ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»
29.	Відокремлений структурний підрозділ «Бердянський фаховий коледж Таврійського державного агротехнічного університету імені Дмитра Моторного»	133 «Галузеве машинобудування» 181 «Харчові технології»	ПрАТ «Бердянські жнивники» ТОВ «Миколайський коньячний завод»

Закарпатська область			
30.	Мукачівський державний університет	131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування»	ПрАТ «ФЛЕКСТРОНІКС СЕРВІС УА» ТОВ «Фішер Україна» ТОВ «ДЖЕЙБЛІ ЮКРЕЙН ЛІМІТЕД» ПрАТ «МУКАЧІВСЬКИЙ ЗАВОД «ГОЧПРИЛАД» ТДВ «Мукачівський машинобудівний завод» ТОВ «БІОЕНЕРГОТЕХНОЛОГІЇ»
		182 «Технології легкої промисловості»	ТОВ «Мукачівська швейна фабрика» ВАТ «Мукачівська трикотажна фабрика «Мрія» ПрАТ «Ужгородська швейна фабрика», ТМ «Парада» ПрАТ «Гроно-Текс» Ортезно-протезна фабрика ТзОВ «Ортекс ЛТД»
		015.36 «Професійна освіта (Технологія виробів легкої промисловості)»	Мукачівська ЗОШ І-ІІІ ступенів № 13, Мукачівської міської ради Мукачівська ЗОШ І-ІІІ ступенів № 20 ім. О. Духновича Мукачівської міської ради Мукачівський центр дитячої та юнацької творчості Мукачівської міської ради Ужгородське вище комерційне училище КНТЕУ Відокремлений структурний підрозділ «Виноградівський державний фаховий коледж Мукачівського державного університету»

			Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Закарпатській області
		014.15 «Середня освіта (Природничі науки)»	Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради
31.	Відокремлений структурний підрозділ «Мукачівський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»	201 «Агрономія» 203 «Садівництво та виноградарство»	ДП «Анг-Кер» ТзОВ «Аделія» ФГ «Лотос М-2005» ПАТ «Берегово Тиса» ФГ «Відраш» ФГ «Михайлівка» ФГ «Плеша» ТОВ «Фрутпарк»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ТОВ «Лісова ягода» ДП «Закарпатгеодезцентр» Закарпатська регіональна філія ДП «Центр Державного земельного кадастру» ТзОВ «Зодчий і К»
		071 «Облік і оподаткування»	ПСВ «Варта» ТОВ «Карпатградпродукт» ФГ «Ренет» ТзОВ «Карпатські золоті горішки» ФГ «Руно»
		211 «Ветеринарна медицина»	ФГ «Фенікс БНГ» ФГ «Кочіш» ПрАТ «Закарпатський рибокомбінат» ТОВ «АПК Тиса-Захід» НВА «Племконцентр» ФГ «Лотос М-2005»
		242 «Туризм»	Туристичний оздоровчий комплекс Belle Royale

19

			Туристичний комплекс «Поляна квасова» Готельно-ресторанний комплекс «Інтурист» МКП «Меридіан»
		081 «Право»	АТ «Ужгородський коньячний завод» СП ТОВ «Айсберг» ТОВ «Флекстронікс Україна»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	АТ «КБ Приватбанк» АТ «Альфа-Банк» Державна казначейська служба України в Закарпатській області Фінансове управління в Закарпатській області
<b>Івано-Франківська область</b>			
32.	Івано-Франківський Національний технічний університет нафти та газу	051 «Економіка»	БМУ - 4 філії «Укргазпромбуд» АТ «Укртрансгаз» АТ «Укрсиббанк» АТ «Івано-Франківськгаз» ПП «БУК.К»
		071 «Облік і оподаткування»	ТОВ «Енергія сонця. Альтернативна енергетика»
		073 «Менеджмент»	ПП Федорів
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	Компанія «Гал-Трейд» ТзОВ «СКС Інвестбуд»

20

		131 «Прикладна механіка» ОП: «Технології машинобудування»	ТзОВ «Надвірнянський кар'єр – Карпати»
		075 «Маркетинг»	підприємець Височан Н.С.
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПП «Альфа Енерго Груп» ТзОВ «Леоні Ваєрінг системс УА ГМБХ»
		151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПП «Глобалпан» ТзОВ «ВОТУМ»
		184 «Гірництво»	ТОВ «Бурова компанія «Горизонти» ТОВ «Хайлон Ойл Сервіс і інжиніринг Юкрейн» АТ «Укргазвидобування», Філія «УТВ – сервіс»
		185 «Нафтогазова інженерія та технології»	АТ «УКРНІГ» ТОВ «Техкор» ТзОВ «НПЦ «Промтехдіагностика» ТзОВ НВП «Карат - Бур Сервіс» АТ «Тисменицягаз» НГВУ «Надвірнафтогаз» «ПАТ Укрнафта»
		172 «Телекомунікації та радіотехніка»	ДП «Нетгруп – Сервіс» ТзОВ «Західний інженерно - технічний центр»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ПП «Прикарпатський земельний центр»
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»	ТзОВ «Станіславський»
			ТзОВ «Модерн - Атлго»
		274 «Автомобільний транспорт»	ТзОВ «Богдан - Авто Івано-Франківськ» ТзОВ «Леоні Ваєрінг системс УА ГМБХ»



21

		126 «Інформаційні системи та технології»	ТзОВ «Софтджорн – Україна»
33.	Рогатинський аграрний фаховий коледж	204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ФГ «Персей Агро» ТОВ «Росан-Агро» ТОВ «Гудвеллі Україна»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «Захід-Агро МХП»
		211 «Ветеринарна медицина»	ФГ «Персей Агро» ТОВ «Росан-Агро» ТОВ «Гудвеллі Україна» Філія «Рогатинська птахофабрика» ПНВК «Інтербізнес»
<b>м. Київ та Київська область</b>			
34.	Білоцерківський національний аграрний університет	051 «Економіка»	ТОВ «Білоцерківський завод Трібо» ТОВ «Білоцерківмаз»
		071 «Облік і оподаткування»	ТОВ «Білоцерківський завод Трібо» ТОВ «Білоцерківмаз»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ТОВ «Білоцерківський завод Трібо»
		073 «Менеджмент»	ТОВ «Білоцерківський завод Трібо» ТОВ «Білоцерківмаз»
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	ТОВ «Білоцерківмаз»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
		162 «Біотехнології та біоінженерія»	ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»

22

		201 «Агрономія»	ТОВ «Агрофірма Колос» Сквиського району Київської області ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика» ТОВ «Сингента», м. Київ
		204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ТОВ «Селекційний центр свинарства» Гаврилівський птаховичий комплекс ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
		207 «Водні біоресурси та аквакультура»	ПрАТ «ЧЕРНІГВРИБГОСП» ТОВ «СКВИРАПЛЕМРИБГОСП»
		211 «Ветеринарна медицина»	СТОВ «Агросвіт» Миронівського району Київської області ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
35.	Національний університет біоресурсів і природокористування України	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «Київобленерго»
		162 «Біотехнології та біоінженерія»	ПрАТ «ДТЕК Київські електромережі»
		181 «Харчові технології»	ТОВ «Вінницька птахофабрика»
		204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	СТОВ «Старинська птахофабрика»
		211 «Ветеринарна медицина»	

36.	Київський національний університет імені Тараса Шевченка	051 «Економіка»	Компанія ЕУ в Україні
		151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПрАТ «ДТЕК Київські електромережі»
37.	Національний авіаційний університет	073 «Менеджмент»	АТ «Українська залізниця» ДП «Міжнародний аеропорт «Бориспіль» Державний центр зайнятості
38.	Національний транспортний університет	192 «Будівництво та цивільна інженерія» ОПШ «Будівництво, експлуатація і ремонт автомобільних доріг і аеродромів», «Мости та транспортні тунелі»	ТОВ «Дороги і мости» ТОВ «НВО «Трансінжиніринг» ТОВ «Автомагістраль-Південь» ТОВ «Ростдорстрой» ТОВ «СП Автострада» ТОВ «ШБ «Альтком»
39.	Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана	073 «Менеджмент»	Державний центр зайнятості
40.	Київський національний університет будівництва і архітектури	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПрАТ «Київобленерго»
41.	Державний податковий університет	071 «Облік і оподаткування»	Державна аудиторська служба України
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	Державна податкова служба України

		073 «Менеджмент»	Державна митна служба України
42.	Національний університет харчових технологій	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
		131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування» 181 «Харчові технології»	ПрАТ «ОБОЛОНЬ» ТОВ «Вінницька птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
43.	Державний університет інфраструктури та технологій	273 «Залізничний транспорт»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
44.	Київський електромеханічний фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» 172 «Телекомунікації та радіотехніка» 273 «Залізничний транспорт»	ПрАТ «ДТЕК Київські електромережі»  Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
45.	Київський енергетичний фаховий коледж	141 «Електромонтер (робоча професія)» «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» (нерегульована спеціальність)	ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»

25

46.	Таращанський технічний та економіко-правовий фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
47.	Відокремлений структурний підрозділ «Немішаський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 181 «Харчові технології» 204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва» 211 «Ветеринарна медицина»	ПрАТ «Київобленерго» ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миропівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
<b>Кіровоградська область</b>			
48.	Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті	051 «Економіка»	ПрАТ «Гідросила Груп» АТ «Гідросила» АТ «Ельворті»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування» 073 «Менеджмент»	ПрАТ «Торговий дім «Гідросила»» ПрАТ «Металіст» ТОВ «Кіровоградський інструментальний завод «ЛЕЗО»» ПрАТ «Гідросила ЛЕДА»
		075 «Маркетинг»	ПрАТ «Торговий дім «Гідросила»» ПрАТ «Металіст» АТ «Ельворті»

26

<b>Луганська область</b>			
49.	Луганський національний університет імені Тараса Шевченка	201 «Агрономія»	ФГ «Сапфір-К»
		015 «Професійна освіта» (Харчові технології)	Рубіжанський політехнічний коледж імені О. С. Порай-Кошиці
		012 «Дошкільна освіта»	Комунальний дошкільний навчальний заклад № 5 «Незабудка»
50.	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля	071 «Облік і оподаткування»	Філія-Луганське обласне управління публічного АТ «ОЦАДБАНК»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ТОВ «АГРО-ПЛЮС 1»
		075 «Маркетинг»	Філія АТ «Державна продовольчо-зернова корпорація України «Легендарненський елеватор»
		133 «Галузеве машинобудування» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 161 «Хімічні технології та інженерія»	ТОВ «Науково-виробниче об'єднання «Зоря»» ПрАТ «Хімпроект» ПрАТ НЦВР «РІЗКОН» ПрАТ «Севсродонецький ОРХІМ» ПрАТ «Хімтехнологія»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ДП «Луганський науково-дослідний та проєктний інститут землеустрою» Донецька регіональна філія ДП «Центр державного земельного кадастру» Харківський науково-дослідний та проєктний інститут землеустрою

27

		201 «Агрономія»	Дочірнє підприємство «Ілліч-Агро Донбас» Публічного акціонерного товариства «Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча» ТОВ СП «Нібулон» ФГ «Консуг-А» ТОВ Агрофірма «Агротіс»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «САНФЛАУЕР»
<b>Львівська область</b>			
51.	Львівський національний аграрний університет	133 «Галузеве машинобудування»	ТзОВ «Аріс Україна» Дочірнє підприємство «ЕН ДЖІ Метал Україна» ТзОВ «Енергомонтажвентиляція»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «Львівобленерго» м. Львів ДТЕК «Добровірська ТЕС»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ТзОВ «Західземлепроект»
		201 «Агрономія»	ТзОВ «Агро ЛВ Лімітед» ПАП «Агропродсервіс» ТОВ «Захід-Агро МХП»
		202 «Захист та карантин рослин»	ТзОВ «Агро ЛВ Лімітед» ПАП «Агропродсервіс» ТОВ «Захід-Агро МХП»

28

		203 «Садівництво та виноградарство»	Лабораторія садівництва Інституту сільського господарства Карпатського регіону НААНУ ФГ «Ковік»
		208 «Агроінженерія»	ТзОВ «Агро ЛВ Лімітед» (Мрія) ТОВ «Захід-Агро МХП» ТОВ «Компанія ЛАН» ТзОВ «Галичина Захід»
		274 «Автомобільний транспорт»	ПрАТ «Галичина-Авто» ТОВ «ФХ Сервіс»
		051 «Економіка»	ТзОВ «Агро ЛВ Лімітед» Жовтанецька сільська рада
		073 «Менеджмент»	ТОВ «АГРОБУДТРЕЙД»
		191 «Архітектура та містобудування»	ТзОВ «Науково-виробничє підприємство «Тріада», Самбірська районна державна адміністрація, Кам'янка-Бузька районна державна адміністрація»
		193 «Геодезія та землеустрій»	ТзОВ «Шляхове ремонтно-будівельне управління № 65», ПП «Центр ринкових досліджень», ТзОВ «МВ-Захід», ТзОВ «Західземлепроект»
52.	Львівський національний університет імені Івана Франка	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	АТ КБ «ПриватБанк» ПАТ «Ошадбанк»
		051 «Економіка»	АТ КБ «ПриватБанк» ПАТ «Ошадбанк»
53.	Відокремлений структурний підрозділ «Автомобільно-дорожній фаховий коледж	192 «Будівництво та цивільна інженерія» ОПП «Будівництво, експлуатація і ремонт автомобільних доріг і аеродромів»	ТОВ «Дороги і мости» ТОВ «НВО «Трансінжиніринг» ТОВ «Автомостраль-Південь» ТОВ «Ростдорстрой»

	Національного університету «Львівська політехніка»		ТОВ «СП Автострада» ТОВ «ШБ «Альтком»
<b>Одеська область</b>			
54.	Одеська національна академія харчових технологій	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»
55.	Одеський державний аграрний університет	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 208 «Агроінженерія» 211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
56.	Державний університет «Одеська політехніка»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»
57.	Відокремлений структурний підрозділ «Одеський фаховий коледж комп'ютерних технологій Одеського державного екологічного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»
58.	Відокремлений структурний підрозділ «Механіко-технологічний фаховий коледж Одеської національної академії харчових технологій»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»

59.	Ізмаїльський агротехнічний фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	АТ «Одесаобленерго»
<b>Полтавська область</b>			
60.	Полтавський Національний технічний університет імені Ю. Кондратюка	133 «Галузеве машинобудування» 184 «Гірництво» 185 «Нафтогазова інженерія та технології» 193 «Геодезія та землеустрій»	ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА» ПрАТ «НАФТОГАЗВИДОБУВАННЯ»
61.	Полтавський державний аграрний університет	204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва» 211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Вінницька птахофабрика»
62.	Політехнічний коледж Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» Кваліфікація «Технік-електромеханік гірничий»	ПрАТ «ПОЛТАВСЬКИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ»
63.	Відокремлений структурний підрозділ «Березоворудський фаховий коледж Полтавського державного аграрного університету»	204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва» 201 «Агрономія» 208 «Агроінженерія»	ФГ «Тетяна 2011» ТОВ «Баринівська зернова компанія»

64.	Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського	133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА»
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ПрАТ «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат» ТОВ «НВП «ЕНЕРГО-ПЛЮС» ТОВ «Банков медичні технології» ТОВ «Шлях краси» Група компаній «ГЛОБИНО»
		122 «Комп'ютерні науки»	ПрАТ «Науково-технічний центр «Інформаційні системи» ІТ-компанія «RIVERSOFT» ТОВ «ЛЕМПДІВ» ІТ-компанія «ALTEXSOFT» Комунальне підприємство «МІСЬКОФОРМУВАННЯ»
		151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПрАТ «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат» ВАТ «СТАТУС» Виробничо-торгова компанія «ЛЮКАС»
		123 «Комп'ютерна інженерія» 171 «Електроніка»	ТОВ «ЛЕМПДІВ» ТОВ «SBASE WEB DEVELOPMENT»
<b>Рівненська область</b>			
65.	Національний університет водного господарства та природокористування	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	АТ КБ «ПриватБанк»
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	ТОВ «Епіцентр К»
		133 «Галузеве машинобудування»	ПАТ «РІВНЕАЗОТ» ТзОВ «Г-Стиль»

		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ІПІ «Компанія Автоленд» ТОВ «Високовольтний союз-РЗВА»
		184 «Гірництво»	ДП «Львівугілля» ПАТ «Рафалівський кар'єр»
		192 «Будівництво та цивільна інженерія»	Товариство з обмеженою відповідальністю «Реноме-свробуд»
		193 «Геодезія та землеустрій»	Державне підприємство «Рівненський науково-дослідний та проєктивний інститут землеустрою»
			Державне підприємство «Науково-дослідний та проєктивний інститут землеустрою»
		201 «Агрономія»	ТОВ «АГРОСЕМ» ТОВ «Деденс Агро» Група компаній «VITAGRO»
		274 «Автомобільний транспорт»	ТзОВ «Камаз-Транс-Сервіс» Група компаній «Автоград»
		275.03 «Транспортні технології (на автомобільному транспорті)»	ТзОВ «Камаз-Транс-Сервіс» Командитне товариство «Рівне-пас»
66.	Мирогородчанський аграрний фаховий коледж	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ ВКФ «Великом»
		201 «Агрономія»	ТзОВ «Дубенська аграрна компанія»

33

		204 «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва»	ФГ «Думолко» ПрАТ «Дубномолоко»
		208 «Агроінженерія»	ТзОВ «Райз-Захід» ТзОВ «Агро-Класик»
<b>Сумська область</b>			
67.	Сумський національний аграрний університет	201 «Агрономія»	ТОВ «Кернел-Трейд»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «Кернел-Трейд» ТОВ «ЮШТЕР 9 АГРОСЕРВІС» ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
		211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Вітчизна» СТОВ «Старинська птахофабрика»
		211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Глобіно» ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
		204 «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва»	ТОВ «Глобіно» ТОВ «Нива» СТОВ «Старинська птахофабрика» ТОВ «Вінницька птахофабрика» ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»

34

		181 «Харчові технології»	ТОВ «Глобіно»
68.	Відокремлений структурний підрозділ «Глухівський агротехнічний фаховий коледж Сумського національного аграрного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «Велетень» ТОВ «Голландська аграрна компанія» ПП «Аграрні інвестиції»
		201 «Агрономія»	ТОВ «Голландська аграрна компанія» ПП «Аграрні інвестиції»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «KUN Ukraine» ДП «LEMKEN-Україна» Офіційне представництво New Holland Agriculture в Україні
69.	Сумський державний університет	122 «Комп'ютерні науки»	ТОВ «Неткрекер» ПрАТ «MindK» ТОВ «Портован» ПрАТ «AMC Bridge»
		231 «Соціальна робота»	ТОВ «Неткрекер»
		133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА»
70.	Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка	014.05 «Середня освіта (Біологія та здоров'я людини)»	Дружбінський заклад загальної середньої освіти I-III ступенів Ічнянської міської ради
		014.04 «Середня освіта (Математика)»	Комунальний заклад СОР «Лебединська спеціальна школа» Конотопська ЗОШ I-III ступенів №10 управління освіти Конотопської міської ради

35

		014.21 «Середня освіта (мова і література (англійська))»	Стрільниківський навчально-виховний комплекс: загальноосвітня школа I-II ступенів – дошкільний навчальний заклад Путивльської районної ради Комунальний заклад Есманської селищної ради «Есманська загальноосвітня школа I-III ступенів» Печеногіський навчально-виховний комплекс Новгород-Сіверської міської ради Чернігівської області
		014.01 «Середня освіта (Українська мова і література)»	Руднівський навчально-виховний комплекс: загальноосвітня школа I-III ступенів - дошкільний навчальний заклад Путивльської міської ради Славгородська загальноосвітня школа I-III ступенів Краснопільської селищної ради
		014.03 «Середня освіта (Історія)»	Путивльська загальноосвітня школа I-III ступенів №1 ім. Радіка Руднєва Путивльської міської ради
		013 «Початкова освіта»	Комунальний заклад «Малопавлівська загальноосвітня школа I-III ступенів» Комішанська сільської ради Конотопська загальноосвітня школа I-III ступенів №10 Новгород-Сіверська гімназія №1 ім. Б. Майстрєнка Новгород-Сіверської міської ради Чернігівської області Конігівський навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа I-III

36

			ступенів - заклад дошкільної освіти» Корєцької міської ради Рівненської області
		015.37 «Професійна освіта (Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології)»	Державний навчальний заклад «Білопільське вище професійне училище» Державний професійно-технічний навчальний заклад «Зноб-Новгородський професійний аграрний ліцей»
		014.10 «Середня освіта (Трудове навчання та технології)»	Кременчуцька гімназія №20 Кременчуцької міської ради Кременчуцького району Полтавської області Навчально-виховний комплекс «Омельницька загальноосвітня школа I-III ступенів - дошкільний навчальний заклад» Онуфрійської районної ради Кіровоградської області
		015.31 «Професійна освіта (Будівництво та зварювання)»	Державний професійно-технічний навчальний заклад «Путивльський професійний ліцей»
		012 «Дошкільна освіта»	Комунальна організація (установа, заклад) Шосткинський дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №5 "Теремок" Шосткинської міської ради Сумської області Комунальна організація (установа, заклад) Шосткинський дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №8 «Олепка»



			Шосткинської міської ради Сумської області Бобринський заклад дошкільної освіти (ясла-садок) «Ялинка» Роменської міської ради Сумської області
		014.11 «Середня освіта (Фізична культура)»	Тулиголівський ліцей Кролевецької міської ради Сумської області Дубовицький ліцей Кролевецької міської ради Сумської області
71.	Відокремлений структурний підрозділ «Машинобудівний фаховий коледж Сумського державного університету»	133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «Гуала Пак Кложерс» ТОВ «ЛІК «ЛЮЖМАШИНА»
		186 «Видавництво та поліграфія»	ПрАТ «Технологія» ТОВ «Гуала Пак Україна»
<b>Тернопільська область</b>			
72.	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	123 «Комп'ютерна інженерія»	ТОВ «Юнікорп Системс УА»
<b>Харківська область</b>			
73.	Харківський національний автомобільно-дорожній університет	192 «Будівництво та цивільна інженерія» ОПП: «Будівництво, експлуатація і ремонт автомобільних доріг і аеродромів» ОПП: «Мости та транспортні тунелі»	ТОВ «Дороги і мости» ТОВ «НВО «Трансінжиніринг» ТОВ «Автомагістраль-Південь» ТОВ «Ростдорстрой» ТОВ «СП Автострада» ТОВ «ШБ «Альтком»

74.	Національний аерокосмічний університет імені М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»	122 «Комп'ютерні науки» 131 «Прикладна механіка» 133 «Галузеве машинобудування» 134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка» 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» 142 «Енергетичне машинобудування» 144 «Теплоенергетика» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» 173 «Авіоніка» 272 «Авіаційний транспорт» 274 «Автомобільний транспорт»	ДП «АНТОНОВ» АТ «МОТОР СІЧ» АТ «ФЕД» ДП «ХМЗ «ФЕД» ДП «КБ «ПІВДЕННЕ» АТ «ТУРБОАТОМ» ДП «ІВЧЕНКО-ПРОГРЕС» ДП «ДЕРЖАВНЕ КИЇВСЬКЕ КОНСТРУКТОРСЬКЕ БЮРО КБ «ЛУЧ» ДП «ЛРЗ «МОТОР»
75.	Український державний університет залізничного транспорту	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» 172 «Телекомунікації та радіотехніка» 273 «Залізничний транспорт» 275 «Транспортні технології за видами»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
76.	Державний вищий навчальний заклад «Харківський коледж транспортних технологій»	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» 273 «Залізничний транспорт»	Акціонерне товариство «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»

77.	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	275 «Транспортні технології за видами»			
		226 «Фармація, промислова фармація»	Товариство з обмеженою відповідальністю «Фармацевтична компанія «Здоров'я»		
		133 «Галузеве машинобудування»	ПрАТ «ХТЗ» ПАТ «Турбоатом»		
		145 «Гідроенергетика» 121 «Інженерія програмного забезпечення» 122 «Комп'ютерні науки» 126 «Інформаційні системи і технології» 142 «Енергетичне машинобудування» 152 «Метрологія та інформаційно-вимірювальна техніка» 113 «Прикладна математика» 122 «Комп'ютерні науки» 142 «Енергетичне машинобудування» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	Компанія «Nix Solutions Ltd.» ПАТ «Турбоатом»  ДП «Завод імені В.О. Машішева» ТОВ «Автомобільний дім Соллі-Плюс» СТО «MOTOR SERVICE», м. Харків ТОВ «Неткрекер» ТОВ «Портаван» ПрАТ «MindK» ДП «Електроважмаш» ПАТ «Турбоатом», ТОВ «Біір Україна» ПАТ «Турбоатом», ТОВ «Біір Україна» ПАТ «Турбоатом» ТОВ «Корум Груп»З		
		131 «Прикладна механіка»	ТОВ «Корум Груп»		
		78.	Державний біотехнологічний університет	204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	СТОВ «Гусарівське» ТОВ «Агрофірма «Пісчанська»
				181 «Харчові технології»	ТОВ «Тайфун-2000» (м. Харків)

			ТОВ «Чигринов» (м. Харків) ТОВ «ФУД ДЕВЕЛОПЕР»
		211 «Ветеринарна медицина»	ТОВ «Ветсинтез» СТОВ «Гусарівське» ТОВ «Агрофірма «Пісчанська»
		212 «Ветеринарна гігієна, санітарія і експертиза»	ТОВ «Агрофірма «Пісчанська» Красноградського району Харківської області
79.	Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	ТОВ «Будтор-КМ» АТ «Трест Житлобуд-1» ТДВ «Житлобуд-2» ПрАТ інститут «Харківський промбуддипроєкт»
<b>Херсонська область</b>			
80.	Відокремлений структурний підрозділ «Новокаховський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного»	193 «Геодезія та землеустрій» 208 «Агроінженерія»	ТОВ Науково-виробниче підприємство «Херсонський машинобудівний завод» Фермерське господарство «Катюша» ТОВ «Агротек», ПрАТ «Бериславський машинобудівний завод» Каховська філія ТОВ «Альянс» ФГ «Катюша»
81.	Херсонський державний аграрно-економічний університет	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	ТОВ «ХЕРСОН-РЕМ-СТРОЙ», ПП «Індивідуальна промислова компанія», Державне підприємство дослідного господарства (ДПДГ) Інституту рису НААН України

41

		201 «Агрономія» 203 «Садівництво та виноградарство»	Приватне підприємство «Органік сістем», Приватне сільськогосподарське підприємство «Агрофірма «Родничок», Фермерське господарство «Органік сістемс»; Фермерське господарство «САПЕРАВІ» ПП Павлівські
		204 «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва»	Приватне акціонерне підприємство «Агрохолдінг Авангард» Філія «Чорнобайське» ТОВ «Давон-Дніпро»
		205 «Лісове господарство» 206 «Садово-паркове господарство»	Херсонське обласне управління лісового та мисливського господарства
		207 «Водні біоресурси та аквакультури»	ДУ «Херсонський виробничо-експериментальний завод по розведенню молоді частикових риб», ДУ «Виробничо-експериментальний Дніпровський осетровий рибовтворювальний завод ім. академіка С. Т. Артюшка»
		241 «Готельно-ресторанна справа»	ТОВ «КОМПАНІЯ БАРИН» ТОВ «Рейкарц Хотел Менеджмент» Готель «Оптіма» ПП Янчев С.П. Готель «Мускат»

42

Черкаська область			
82.	Уманський національний університет садівництва	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	ПрАТ МХП
83.	Відокремлений структурний підрозділ «Смілянський технологічний фаховий коледж Національного університету харчових технологій»	133 «Галузеве машинобудування» 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
84.	Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	ПрАТ «Миронівська птахофабрика» СТОВ «Старинська птахофабрика»
Чернігівська область			
85.	Відокремлений структурний підрозділ «Бобровицький фаховий коледж ім. О.Майнової НУБіП України»	201 «Агрономія» 204 «Технологія виробництва та переробки продукції тваринництва»	ТОВ «ДЖІН ЕНД СІДЗ» (ВНІС) СТОВ «Прогрес» ТОВ «Світанок» СТОВ «Інтер» ТОВ «Рожнівка-Агро» ТОВ «Нива Переяславщини» ТОВ «Світанок»

43

		205 «Лісове господарство»	ТОВ «Чернігівський горіх» ДП «Бобровиця райагродіслництво» Бобровицького району ДП «Ніжинське лісове господарство»
86.	Національний університет «Чернігівська політехніка»	133 «Галузеве машинобудування»	ТОВ «ПК «ПОЖМАШИНА»

Генеральний директор



Олег ШАРОВ



## МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

## НАКАЗ

04 11 20 22 р.

м. Київ

№ 989

Про внесення змін до наказу  
Міністерства освіти і науки України  
від 15.10.2019 № 1296 (зі змінами)

Відповідно до пункту 8 Положення про Міністерство освіти і науки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 № 630 (зі змінами), та враховуючи клопотання Миколаївського національного аграрного університету від 12.10.2022 № 10-16/912,

## НАКАЗУЮ:

1. Внести Зміни до переліку закладів фахової передвищої та вищої освіти для впровадження упродовж 2019-2023 року пілотного проекту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296, та затвердити їх у редакції, що додається.

2. Департаменту забезпечення документообігу, контролю та інформаційних технологій (Єрко І.) зробити відповідну відмітку у справах архіву.

3. Контроль за виконання цього наказу покласти на першого заступника Міністра Вітренка А.

Міністр

Сергій ШКАРЛЕТ

<sup>1</sup> <http://bit.ly/3jjU9Za>

## ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністерства освіти і науки України  
від 15 жовтня 2019 року № 1296(у редакції наказу Міністерства освіти і науки  
України від 04.11.2022 року № 989)

## Зміни до Переліку

закладів фахової передвищої та вищої освіти для впровадження упродовж 2019-2023 років пілотного проєкту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296

1. «Доповнити після пункту 86 розділу «Чернігівська область» Переліку закладів фахової передвищої та вищої освіти для впровадження упродовж 2019-2023 років пілотного проєкту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296, новими розділами такого змісту:

№ з/п	Назва закладу вищої освіти згідно з даними Єдиної державної електронної бази з питань освіти	Спеціальність згідно з постановою КМУ від 29 квітня 2015 року № 266	Назва підприємства, установи, організації відповідно до даних, які значаться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань
1	2	3	4
<b>Миколаївська область</b>			
87	Миколаївський національний аграрний університет	071 «Облік та оподаткування»	АТ КБ «ПриватБанк»
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	
		141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ОКП «Миколаївоблтеплоенерго»

2

		201 «Агрономія»	ФГ «АГРОЛАЙФ»	
88	Відокремлений структурний підрозділ «Вознесенський коледж Миколаївського національного аграрного університету»	193 «Геодезія та землеустрій»	ФОП Махов А. Л. ФОП Волощук С. С.	
89	Відокремлений структурний підрозділ «Мигійський коледж Миколаївського національного аграрного університету»	201 «Агрономія»	ДП «Дослідне господарство «Зелені Кошари»	
		204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»	ПрАТ «Первомайський молочноконсервний комбінат»	
		211 «Ветеринарна медицина»	Первомайська районна державна лікарня ветеринарної медицини Ветеринарна клініка «Aleks Vet»	
90	Відокремлений структурний підрозділ «Новобузький коледж Миколаївського національного аграрного університету»	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	ТОВ «Долинський комбікормовий завод» ТОВ «ДойчБуд» АТ «Миколаївобленерго» ФГ «Оріон» КП «Водопровідні мережі» ПП «Агротранссервіс»	
			201 «Агрономія»	ФГ «Восход» ФГ «Слава»
			208 «Агроінженерія»	ФГ «Деметра»

91	Відокремлений структурний підрозділ «Технологіко-економічний коледж Миколаївського національного аграрного університету»		ТОВ «Відродження»
		071 «Облік та оподаткування»	ТОВ «Золотий колос»
		073 «Менеджмент»	ДСОК «Спортіум»
		201 «Агрономія»	ТОВ «Золотий колос»
		208 «Агроінженерія»	ТОВ «Техноторг»
		241 «Готельно-ресторанна справа»	ДСОК «Спортіум»

Генеральний директор



Олег ШАРОВ

## ДОДАТОК 12. ПРОЕКТ ТИПОВОГО ПОЛОЖЕННЯ ПРО ДУАЛЬНУ ФОРМУ ЗДОБУТТЯ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ (СТАНОМ НА 2021 РІК)

### ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства освіти і науки України

---

#### Положення

про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти

#### I. Загальні положення

1. Це Положення визначає особливості дуальної форми здобуття фахової передвищої та вищої освіти.
2. Дуальна форма здобуття фахової передвищої та вищої освіти — це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання в закладах освіти та в інших суб'єктів освітньої діяльності (далі — заклади освіти) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях (далі — підприємства) для набуття певної кваліфікації. Дуальна форма є одним зі способів здобуття освіти здобувачами денної форми навчання.
3. Дуальна форма здобуття освіти реалізує студентоцентризований підхід шляхом орієнтації на задоволення очікувань здобувачів освіти щодо успішної роботи за фахом і спрямована на формування в них сучасних знань практичного характеру, умінь і навичок професійної діяльності та командної роботи на робочих місцях і у виробничому середовищі, підвищення готовності, полегшення та пришвидшення переходу випускників зі сфери освіти до трудової сфери, а також підвищення в цілому їх конкурентоспроможності на ринку праці.
4. Основними завданнями дуальної форми здобуття фахової передвищої та вищої освіти є:
  - 1) підвищення якості підготовки фахівців, які формують основу трудового потенціалу для інноваційного розвитку економіки, відповідно до сучасних вимог ринку праці і потреб роботодавців шляхом:
    - модернізації змісту та способів реалізації практичної складової освітнього процесу;
    - підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання;
    - посилення ролі роботодавців у системі підготовки фахівців на всіх етапах — від участі у формуванні змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;
  - 2) підвищення конкурентоздатності випускників закладів освіти, скорочення періоду їх адаптації до професійної діяльності, сприяння росту рівня зайнятості молоді;
  - 3) зміцнення механізму, що забезпечує інтегрування освіти, науки і практичної діяльності в усіх галузях економіки, задля безперервного поступального руху завдяки досягненню спільного ефекту та прискореному обміну знаннями та інноваціями.
5. Дуальна форма передбачає часткове перенесення процесу формування програмних компетентностей і результатів навчання в умови професійної практичної діяльності. При цьому частина обсягу освітньої діяльності замість аудиторної та самостійної роботи виконується у формі навчання на робочому місці (робочих місцях) з відповідним перерозподілом навчального навантаження здобувача освіти в межах освітніх компонентів
6. Навчання на робочому місці (робочих місцях) здійснюється шляхом виконання посадових/трудова обов'язків відповідно до трудового або інших договорів, що передбачають виплату заробітної плати та/або іншої грошової винагороди. Виконання освітньої програми за дуальною формою може передбачати переміщення здобувача освіти між робочими місцями на підприємстві або його навчання на робочих місцях у кількох роботодавців.

7. У цьому Порядку терміни вживаються у таких значеннях:

- координатор від закладу освіти – працівник закладу освіти, який відповідає за організацію дуальної форми здобуття освіти та призначається керівником закладу освіти;
- координатор від роботодавця – призначений керівником підприємства працівник, який відповідає за забезпечення належної взаємодії між підприємством і закладом освіти, виконання підприємством взятих зобов'язань, організаційний супровід навчання за дуальною формою здобуття освіти;
- куратор – педагогічний (науково-педагогічний) працівник закладу освіти, який керує виконанням здобувачем індивідуального навчального плану і програми практичного навчання на робочому місці за дуальною формою здобуття освіти та призначається керівником закладу освіти;
- наставник – призначений керівником підприємства працівник, який допомагає реалізовувати індивідуальний навчальний план здобувача освіти на робочому місці відповідно до програми практичного навчання на робочому місці.

Інші терміни вжито у значеннях, визначених Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту» та нормативно-правовими актами, які регулюють відносини у сфері освіти та праці.

## **II. Система договірних відносин, що забезпечують реалізацію дуальної форми**

1. Реалізація освітніх програм за дуальною формою здійснюється шляхом організації спільної діяльності, що закріплюється в таких договорах:

- двосторонній договір між закладом освіти і підприємством про співпрацю в реалізації освітніх програм за дуальною формою;
- тристоронній договір між здобувачем, закладом освіти та роботодавцем;
- трудовий або інший договір між здобувачем освіти і підприємством, що передбачають виплату заробітної плати та/або іншої грошової винагороди.[11]

2. Двосторонній договір повинен передбачати, зокрема:

- організаційні та фінансові умови співпраці;
- перелік спеціальностей (освітніх програм), за якими може здійснюватися навчання заДФЗО;
- порядок відбору (набору) осіб для здобуття освіти за дуальною формою;
- визначення відповідальних осіб від закладу освіти та підприємства (координатори);
- підготовку персоналу підприємства до наставництва.

### **3. ТРИСТОРОННІЙ ДОГОВІР**

Тристоронній договір про здобуття фахової передвищої (вищої) освіти за дуальною формою (далі – тристоронній договір), що укладається між здобувачем, закладом освіти та роботодавцем з метою забезпечення реалізації індивідуального навчального плану конкретного здобувача освіти. Предметом тристороннього договору є взаємні права і зобов'язання закладу освіти, підприємства та здобувача освіти, що виникають у процесі досягнення запланованих результатів навчання, частина яких формується під час виконання здобувачем освіти трудових обов'язків, тісно з ними пов'язана і обумовлена ними.

3.1. Тристоронній договір повинен передбачати, зокрема:

- зобов'язання здобувача, закладу освіти та роботодавця в частині виконання здобувачем освіти індивідуального навчального плану на робочому місці;
- очікувані результати навчання здобувача освіти на робочому місці;



- робоче місце/перелік робочих місць, які підприємство може надати здобувачу освіти;
  - узгодження часу навчання здобувача в закладі освіти та в компанії (графік чергування періодів теоретичного і практичного навчання);
  - норми тривалості робочого часу протягом навчання на робочому місці, які можуть бути встановлені на тиждень, місяць, рік тощо (сумарний час/тривалість навчання здобувача освіти на робочому місці та аудиторних занять в закладі освіти не повинен перевищувати 8 годин на день або 40 годин на тиждень);
  - гнучкий режим робочого часу;
  - особливості оформлення трудових відносин здобувача освіти і роботодавця та умови оплати праці під час навчання на робочому місці;
  - погоджений індивідуальний навчальний план за дуальною формою;
  - порядок оцінювання результатів навчання, здобутих на робочому місці;
  - пункти, що регулюють питання соціального захисту, безпеки праці, форсмажорні обставини,
  - умови внесення змін, розірвання договору тощо
4. Трудовий договір або інший договір укладається відповідно до законодавства на період навчання за ДФЗО, визначений трестороннім договором, та повинен містити пункти, що регулюють питання соціального захисту, безпеки праці, форсмажорні обставини тощо.

Підприємство може пропонувати особам, які здобувають освіту за дуальною формою, продовження (переукладання) трудового договору після завершення здобуття освіти.

5. Роботодавець може взяти на себе фінансові зобов'язання щодо оплати освітньої послуги для здобувача освіти, якому він надає робоче місце для здобуття освіти за дуальною формою, уклавши відповідний договір (контракт) із закладом освіти за встановленою формою.

### **III. Планування освітнього процесу**

1. За якість реалізації в цілому освітньої програми за дуальною формою відповідає заклад освіти, що є надавачем освітньої послуги. Підприємство відповідає за організацію навчання на робочому місці (робочих місцях) відповідно до двостороннього та трестороннього договору.

2. Освітня діяльність за дуальною формою здобуття освіти здійснюється в межах ліцензій закладу освіти на провадження освітньої діяльності без обов'язкової окремої акредитації освітньої програми (спеціальності) для програм дуальної підготовки, які вже пройшли акредитацію.

Діяльність підприємства щодо організації навчання здобувача освіти на робочому місці в рамках двостороннього договору не потребує ліцензування.

3. Для реалізації освітньої програми за дуальною формою закладом освіти розробляються:

- індивідуальний навчальний план, що охоплює весь період реалізації освітньої програми і має відповідати вимогам щодо забезпечення належної тривалості практичного навчання, передбаченим для дуальної форми здобуття освіти;
- відповідне методичне забезпечення освітніх компонентів.

4. Особливості організації навчання за дуальною формою можуть передбачати: відображаються у:

- зміна розподілу навчального навантаження здобувача освіти в межах окремих освітніх компонентів (співвідношення лекційних, практичних, лабораторних та інших навчальних занять, а також самостійної роботи);
- включення до складу вибіркової частини індивідуального навчального плану навчальних дисциплін, що вивчаються на робочому місці;

- частина навчання на робочому місці може зараховуватись як практика передбачена освітньою програмою;
- виборі тем курсових робіт, що узгоджені з підприємством;
- програмах дисциплін, як посилення практичної спрямованості змісту, збільшення обсягу практичних і лабораторних занять, що можуть проводитися викладачами закладу освіти на підприємстві, частки завдань практичного характеру, що виконуються самостійно тощо;
- проведення частини аудиторних занять з окремих дисциплін шляхом навчання на робочому місці.

5. Час навчання [14] на робочих місцях має становити від 25 до 60 відсотків від їх загального обсягу освітньої програми. Рекомендується дотримуватися такого ж співвідношення для навчальних планів, що розробляються для реалізації освітніх програм фахової передвищої освіти.

6. Здобуття освіти за дуальною формою може бути організовано для спеціально сформованих груп або окремих здобувачів. За наявності розгалужених мереж підприємств-партнерів рекомендується узгоджувати графіки освітнього процесу таким чином, щоб забезпечити формування академічних груп здобувачів освіти, які навчаються за дуальною формою.

7. Поділ загального часу навчання на періоди навчання, що відбуваються у закладі освіти та на робочому місці, здійснюється відповідно до тристороннього договору. [15] Поділ загального часу може передбачати:

- модель поділеного дня, відповідно до якої кілька годин впродовж дня навчання відбувається в закладі освіти, решта – на робочому місці на підприємстві;
- модель поділеного тижня, відповідно до якої кілька днів впродовж тижня навчання відбувається у закладі освіти, решта днів тижня – на робочому місці;
- блочну модель, відповідно до якої один блок передбачає один чи декілька тижнів, місяців, семестр; блоки навчання у закладі освіти і на підприємстві чергуються;
- поєднання моделей.

8. Контроль виконання індивідуального навчального плану та оцінювання результатів навчання осіб, які здобувають освіту за дуальною формою, здійснюють заклад освіти спільно з підприємством відповідно до Положення про організацію освітнього процесу закладу освіти та вимог освітньої програми.

9. Атестація осіб, які здобувають освіту за дуальною формою, здійснюється відповідно до вимог освітньої програми. Двостороннім договором може бути передбачена норма щодо погодження тем та завдань кваліфікаційних робіт з підприємством, введення до складу екзаменаційної комісії, що проводить атестацію здобувачів, представників підприємства.

10. Інформація про здобуття освіти за дуальною формою у разі завершення навчання за цією формою зазначається у додатку до диплома європейського зразка.

#### **IV. Зарахування та переведення на навчання за дуальною формою здобуття освіти**

1. Навчання за дуальною формою може здійснюватися:

- починаючи з першого року навчання для осіб які вступили на основі попереднього здобутого рівня освіти;
- для осіб, які вступають на базі повної загальної середньої освіти – не раніше другого року навчання;
- починаючи з першого семестру виконання освітньої програми студентом;

Переведення на навчання за дуальною формою супроводжується внесенням відповідних змін до індивідуального навчального плану здобувача.

У разі неможливості з певних причин продовження навчання за дуальною формою здобувач має право на переведення на навчання за денною формою здобуття освіти.

2. Переведення на навчання за дуальною формою здійснюється на підставі тристороннього договору

3. До участі в конкурсному відборі під час вступу до закладу освіти для навчання за дуальною формою здобуття фахової передвищої, вищої освіти, що здійснюється відповідно до Умов прийому на навчання для здобуття фахової передвищої, вищої освіти, затверджених у встановленому порядку, допускаються особи, які подали документ, що підтверджує письмову згоду роботодавця надати робоче місце відповідно до вимог освітньої програми та за наявності двостороннього договору з відповідним роботодавцем. Якщо в результаті конкурсного відбору вступник отримує рекомендацію до зарахування, заклад освіти, підприємство, здобувач освіти укладають тристоронній договір.

4. У разі переведення здобувача освіти, який навчається за іншою формою здобуття освіти, за його бажанням на навчання за дуальною формою з відповідним навчальним планом заклад освіти і підприємство, з яким укладено двосторонній договір про співпрацю, погоджують порядок відбору осіб на навчання за дуальною формою [18], забезпечуючи його прозорість. Інформація про пропозиції роботодавців щодо надання робочих місць для навчання за дуальною формою оприлюднюється закладом освіти до початку навчального року на його офіційному сайті разом з вимогами до претендентів та порядком відбору претендентів. Здобувач освіти може самостійно знайти робоче місце для навчання за дуальною формою та сприяти встановленню співпраці між закладом освіти і підприємством для організації такого навчання. У такому разі вважається, що здобувач освіти пройшов процедуру відбору.

Переведення допускається після укладання тристороннього договору.

## **V. Організація навчання за дуальною формою здобуття освіти**

1. На координатора дуальної освіти від закладу освіти можуть покладатися такі обов'язки:

- пошук та попередній відбір підприємств та робочих місць;
- ініціювання та реалізація переговорного процесу з підприємствами щодо співпраці у впровадженні і реалізації дуальної форми здобуття освіти;
- підготовка та узгодження двосторонніх та тристоронніх договорів;
- організування обговорення із роботодавцями змісту відповідних освітніх програм та їх відповідності професійним стандартам та вимогам до майбутніх фахівців;
- забезпечення неперервної комунікації між усіма сторонами для вирішення проблемних питань в організації навчання;
- координування розроблення та узгодження програми навчання на робочих місцях;
- проведення роз'яснювальної роботи зі здобувачами освіти щодо особливостей та переваг дуальної форми;
- проведення профорієнтаційної роботи з потенційними вступниками до закладу освіти;
- координування відбору осіб, які бажають перейти на дуальну форму;
- координування розроблення індивідуальних навчальних планів здобувачів освіти за дуальною формою;
- координування роботи кураторів здобувачів освіти за дуальною формою;
- проведення регулярних зустрічей з представниками підприємства, кураторами, організація зворотного зв'язку від здобувачів освіти для оцінювання відповідності результатів навчання на робочих місцях цілям та вимогам освітньої програми, якості підготовки здобувачів освіти за дуальною формою;
- участь в аналізі результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою, внесення пропозицій щодо поліпшення якості підготовки.

## 2. На куратора можуть покладатися такі обов'язки:

- допомога здобувачу освіти у складанні індивідуального навчального плану, внесення у разі потреби змін до нього та забезпечення поточного контролю за його виконанням;
- підтримання постійної комунікації зі здобувачем освіти та представниками підприємства (зокрема, наставником) з метою своєчасного вирішення поточних питань та забезпечення виконання індивідуального навчального плану в повному обсязі;
- вирішення поточних питань організації навчання за дуальною формою у закладі освіти.

## 3. На координатора дуальної освіти від роботодавця покладаються такі обов'язки:

- координування узгодження (створення, перегляду та удосконалення) освітньої програми, що передбачає можливість здобуття освіти за дуальною формою, та індивідуальних навчальних планів здобувачів освіти;
- участь у відборі здобувачів освіти, які бажають перейти на дуальну форму здобуття освіти за відповідними освітніми програмами;
- супровід навчання здобувача освіти на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та індивідуального навчального плану;
- забезпечення неперервної комунікації із закладом освіти;
- контроль за розподілом та своєчасним переміщенням здобувачів освіти на робочі місця у структурних підрозділах підприємства;
- участь в аналізі результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою здобуття освіти, внесення пропозицій керівництву закладу освіти та/або підприємству щодо поліпшення якості освіти.

## 4. На наставника покладаються такі обов'язки:

- сприяння адаптації здобувача освіти на підприємстві;
- керівництво навчанням/навчання здобувача освіти у відповідності до програми навчання на робочому місці та індивідуального навчального плану;
- участь в оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти відповідно до програми навчання на робочому місці спільно з представниками закладу освіти.

## 5. Співпраця з підприємством з організації навчання за дуальною формою може передбачати таку діяльність закладу освіти:[111]

- надання своєчасної методичної допомоги з організації навчання на робочих місцях представникам підприємства, залученим до організації дуальної форми;
- навчання наставників з питань методики навчання;
- надання організаційної підтримки та супровід процесу навчання на робочих місцях кураторами, збирання необхідної інформації та аналіз якості навчання за дуальною формою;
- звернення у разі потреби до підприємства щодо проведення стажування науково-педагогічних та педагогічних працівників закладу освіти;
- забезпечення можливості проведення спільного оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою за участі представників підприємства.
- інші форми співпраці визначені двостороннім договором.

6. Співпраця з закладом освіти в реалізації дуальної форми здобуття освіти може передбачати таку діяльність підприємства-партнера:

- внесення пропозицій щодо змін до змісту освітніх програм, навчальних планів, навчальних програм дисциплін і програм практичної підготовки, ініціювання розроблення нових освітніх програм, включаючи спеціалізовані, орієнтовані на підготовку фахівців для задоволення потреб підприємства;
- призначення координатора дуальної освіти від підприємства для супроводу навчання на робочому місці та підтримки ефективної комунікації із закладом освіти;
- призначення наставника для здобувача освіти з числа найбільш досвідчених та кваліфікованих фахівців;
- створення умов для підвищення професійного рівня наставників;
- забезпечення здобувачів освіти предметами та засобами праці, спецодягом;
- проведення інструктажу з охорони праці та безпеки життєдіяльності для здобувачів освіти на виробництві.

**Генеральний директор директорату  
фахової передвищої, вищої освіти**

**Олег ШАРОВ**

## ДОДАТОК 13. ПРОЄКТ ТИПОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ, ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ

### Додаток до

### Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти

(пункт \_\_)

### ДОГОВІР

### ПРО ЗДОБУТТЯ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ (ВИЩОЇ) ОСВІТИ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ

-----  
(повне найменування закладу фахової передвищої (вищої) освіти)

в особі \_\_\_\_\_  
(найменування посади, прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) керівника, бо уповноваженої особи)  
що діє на підставі \_\_\_\_\_ (далі – заклад),  
(статуту або довіреності)

-----  
(повне найменування підприємства (установи, організації))

в особі \_\_\_\_\_  
(найменування посади, прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) керівника, або уповноваженої особи)  
що діє на підставі \_\_\_\_\_ (далі – підприємство), (статуту або довіреності)  
здобувач фахової передвищої (вищої) освіти \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я та по батькові (за наявності))

який навчається за освітньою (освітньо-професійною, освітньо-науковою програмою

-----  
за спеціальністю \_\_\_\_\_ (далі – здобувач)

та/або законний представник\* \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я та по батькові (за наявності))

(далі – законний представник), разом іменовані сторонами, уклали договір про нижченаведене.

#### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. У порядку та на умовах, визначених цим договором, заклад освіти зобов'язується надати здобувачеві освітню послугу за дуальною формою, підприємство зобов'язується забезпечити реалізацію практичної складової освітнього процесу, а здобувач зобов'язується досягти результатів навчання, передбачених освітньою програмою.

#### 2. ОБОВ'ЯЗКИ ТА ПРАВА СТОРІН

2.1. Обов'язки закладу:

2.1.1. спільно з підприємством розробити та погодити навчальний план за дуальною формою здобуття освіти, індивідуальний навчальний план здобувача освіти і програму навчання на робочому місці;

- 2.1.2. надати здобувачеві освіти освітню послугу відповідно до освітньої програми та індивідуального навчального плану;
- 2.1.3. довести до відома здобувача інформацію про особливості здобуття освіти за дуальною формою, його права і обов'язки;
- 2.1.4. призначити здобувачеві куратора для надання організаційної допомоги та супроводу здобуття освіти за дуальною формою;
- 2.1.5. забезпечити здобувача освіти навчально-методичною літературою та засобами навчання;
- 2.1.6. за потреби надати своєчасну методичну допомогу з організації навчання на робочих місцях співробітникам підприємства;
- 2.1.7. провести позаплановий інструктаж для здобувача освіти з безпеки життєдіяльності в зв'язку зі змінами умов виконання навчальних завдань;
- 2.1.8. забезпечити проведення спільно із підприємством оцінювання результатів навчання здобувача.
- 2.2. Права закладу:
- 2.2.1. звертатися до підприємства із запитом щодо вирішення проблемних питань та реалізації практичної складової дуальної освіти;
- 2.2.2. звертатися до підприємства із запитом щодо стажування в його підрозділах науково-педагогічних та педагогічних працівників Закладу освіти.
- 2.3. Обов'язки підприємства:
- 2.3.1. спільно із закладом розробити та погодити програму навчання на робочому місці;
- 2.3.2. укласти зі здобувачем трудову угоду/інший договір, що передбачає надання робочого місця, грошову винагороду та інші умови реалізації трудових відносин;
- 2.3.3. забезпечити реалізацію практичної складової дуальної освіти на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та програми навчання на робочому місці;
- 2.3.4. призначити здобувачеві наставника з числа найбільш досвідчених, кваліфікованих фахівців;
- 2.3.5. забезпечити дотримання правил охорони праці відповідно до вимог законодавства;
- 2.3.6. забезпечити здобувача предметами і засобами праці, надати доступ до практичних матеріалів (документів) та виробничих процесів, необхідний для виконання індивідуального навчального плану здобувача і програми практичного навчання на робочому місці;
- 2.3.7. здійснювати контроль за виконанням програми навчання на робочому місці, зокрема, своєчасним переміщенням здобувача на інші посади (робочі місця) в підрозділах підприємства;
- 2.3.8. невідкладно повідомляти заклад про вчинені здобувачем порушення трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, правил і норм охорони праці та нещасні випадки у разі їх настання.
- 2.4. Права підприємства:
- 2.4.1. вживати заходів щодо матеріального та морального стимулювання здобувача;
- 2.4.2. вносити пропозиції щодо зміни змісту програми навчання на робочому місці та індивідуального навчального плану здобувача освіти;
- 2.4.5. брати участь у відборі здобувачів на навчання за дуальною формою, оцінюванні його результатів, кваліфікаційній атестації здобувача;
- 2.4.6. пропонувати здобувачеві укладання (продовження) трудового договору після завершення здобуття освіти за дуальною формою.
- 2.4.7. надавати можливість стажування на виробництві педагогічних та науково-педагогічних працівників Закладу освіти.
- 2.5. Обов'язки здобувача:
- 2.5.1. укласти з підприємством трудову угоду/іншу, що передбачає надання робочого місця, грошову винагороду та інші умови реалізації трудових відносин;

- 2.5.2. відповідально ставитися до виконання індивідуального навчального плану та програми навчання на робочому місці;
- 2.5.3. виконувати завдання, розпорядження наставника та куратора в межах виконання індивідуального навчального плану і програми навчання на робочому місці;
- 2.5.4. дотримуватися під час освітнього процесу обов'язків, передбачених статтею 53 Закону України «Про освіту», вимог правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, інших документів закладу та підприємства;
- 2.5.5. дбайливо ставитися до майна закладу та підприємства;
- 2.5.6. вчасно інформувати підприємство та/або заклад про проблеми, якщо такі виникають;
- 2.5.7. дотримуватися положень корпоративної політики підприємства, зокрема щодо конфіденційності інформації.
- 2.6. Права здобувача:
- 2.6.1. користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією підприємства, необхідною для виконання індивідуального навчального плану і програми навчання на робочому місці;
- 2.6.2. відмовитися від дорученої роботи, якщо вона не відповідає програмі практичного навчання на робочому місці, посадових інструкцій або суперечить вимогам чинного законодавства з питань охорони праці та охорони виробничого середовища чи довкілля;
- 2.6.3. обирати місце навчання (робоче місце) з числа запропонованих підприємством та ініціювати своє переміщення на інші посади (робочі місця) у структурних підрозділах підприємства в межах та відповідно до програми навчання;
- 2.6.4. інші права, передбачені статтею 53 Закону України «Про освіту».

### 3. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

- 3.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання сторонами і діє по \_\_\_\_\_.

### 4. ЗМІНА ТА РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

- 4.1. Додаткові умови та зміни до договору сторони розглядають у десятиденний строк і оформляють додатковими угодами в письмовій формі.
- 4.2. Про розірвання договору сторона-ініціатор повідомляє інші сторони в письмовій формі. У такому випадку цей договір вважається припиненим з дати, зазначеної в повідомленні, а якщо це повідомлення було отримано іншими сторонами після настання такої дати, — з моменту отримання іншими сторонами такого повідомлення.
- 4.3. Договір може бути змінений або розірваний у судовому порядку чи на підставах, передбачених чинним законодавством України.
- 4.4. Підставами дострокового розірвання договору можуть бути:
- згода сторін;
  - ліквідація юридичної особи – підприємства або закладу, якщо не визначено правонаступника;
  - відрахування здобувача із закладу згідно із законодавством;
  - переведення, академічна відпустка здобувача освіти та інші обставини, які унеможливають продовження навчання у встановлені в цьому договорі строки;
  - форс-мажорні обставини;
  - рішення суду, що набрало законної сили, яким встановлено факт порушення або невиконання (неналежного виконання) стороною умов договору;
  - смерть здобувача освіти.



## 5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

5.2. Усі спори та розбіжності, що виникають з цього договору, сторони зобов'язуються вирішувати шляхом переговорів. У разі неможливості вирішення спорів і розбіжностей шляхом переговорів ці спори та розбіжності вирішує суд у встановленому законом порядку, зокрема Третейський суд.

## 6. ФОРС-МАЖОР

6.1. Сторони звільняються від відповідальності за невиконання зобов'язань за цим договором, якщо це стало наслідком обставин непереборної сили.

6.2. Форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами цього договору, обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, включаючи, але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безлади, вторгнення, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, введення комендантської години, карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, експропріація, примусове вилучення, захоплення підприємств, реквізиція, громадська демонстрація, блокада, страйк, аварія, протиправні дії третіх осіб, пожежа, вибух, тривалі перерви в роботі транспорту, регламентовані умовами відповідних рішень та актами державних органів влади, закриття морських проток, ембарго, заборона (обмеження) експорту/імпорту тощо, а також викликані винятковими погодними умовами і стихійним лихом, а саме: епідемія, сильний шторм, циклон, ураган, торнадо, буревій, повінь, нагромадження снігу, ожеледь, град, заморозки, замерзання моря, проток, портів, перевалів, землетрус, блискавка, пожежа, посуха, просідання і зсув ґрунту, інші стихійні лиха тощо.

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

6.4. 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 у судовому порядку.

## 7. АНТИКОРУПЦІЙНЕ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

7.1. Сторони цим запевняють та гарантують одна одній, що (як на момент підписання сторонами цього договору, так і на майбутнє) сторона, її посадові особи, співробітники або будь-які інші особи, що діють від імені цієї сторони, а також здобувач, який навчатиметься на робочому місці за цим договором (де може бути застосовано), не здійснювали будь-яких пропозицій, не надавали повноважень та клопотань щодо отримання неналежної (неправомірної) матеріальної вигоди або переваги у зв'язку з цим договором і не мають наміру щодо здійснення будь-якої з зазначених вище дій у майбутньому, а також сторона застосовувала всіх можливих розумних заходів щодо запобігання вчиненню таких дій співробітниками, представниками, особами, пов'язаними зі здобувачем освіти, який навчається на робочому місці за цим договором (де може бути застосовано), будь-якою іншою третьою особою.

7.2. Кожна зі сторін цього договору зобов'язана повідомити про це антикорупційне застереження здобувача освіти, який навчається на робочому місці за цим договором, до початку дії цього договору.

## 8. ІНШІ УМОВИ

8.1. У випадку зміни реквізитів закладу, підприємства, фактичної адреси здобувача, інших змін, що можуть створити труднощі виконання обов'язків за цим договором, сторони зобов'язані повідомити одна одну не пізніше 10 календарних днів з моменту цих змін.

8.2. В інших випадках, не передбачених умовами цього договору, відносини сторін регулюються нормами чинного законодавства.

8.3. Договір укладений у трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу.

## 9. РЕКВІЗИТИ СТОРІН

Здобувач освіти (законний представник здобувача освіти)

Заклад освіти

\_\_\_\_\_  
(адреса)\_\_\_\_\_  
(адреса)\_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) фізичної особи)\_\_\_\_\_  
(банківські реквізити)\_\_\_\_\_  
(назва документа)\_\_\_\_\_  
(найменування юридичної особи)\_\_\_\_\_  
(ким і коли затверджений/виданий)\_\_\_\_\_  
(назва документа)\_\_\_\_\_  
(реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків і мають відмітку у паспорті)\_\_\_\_\_  
(ким і коли затверджений/виданий)  
(код за ЄДРПОУ)\_\_\_\_\_  
(підпис)\_\_\_\_\_  
(підпис)

Підприємство

\_\_\_\_\_  
(адреса)\_\_\_\_\_  
(банківські реквізити)\_\_\_\_\_  
(найменування юридичної особи)\_\_\_\_\_  
(назва документа)\_\_\_\_\_  
(ким і коли затверджений/виданий)\_\_\_\_\_  
(код за ЄДРПОУ)\_\_\_\_\_  
(підпис)

-----

\* Законний представник є стороною договору в разі, якщо вступник є неповнолітньою особою та в інших випадках, визначених законодавством. У разі, якщо вступник є повнолітньою особою, права та обов'язки законного представника є правами та обов'язками вступника.

## ДОДАТОК 14. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ДУАЛЬНУ ФОРМУ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В НАЦІОНАЛЬНОМУ АЕРОКОСМІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІМ. М. Є. ЖУКОВСЬКОГО «ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»<sup>1</sup>

Затверджено:

Вченою радою

Національного аерокосмічного університету

ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

протокол № 4 від 25 листопада 2020 року

Введено в дію наказом №506 від 26 листопада 2020 року

СУЯ ХАІ-НМВ-П/004:2020

Дата введення 26 листопада 2020 р.

Редакція № 2

### 1. Загальні положення

1.1 Положення про дуальну форму здобуття освіти (далі - Положення) розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та наказу МОН України від 15.10.2019 № 1296, а також на підставі досвіду, набутого за час провадження дуальної форми здобуття освіти в межах пілотного проекту МОП України.

1.2 Положення визначає основні засади організації та запровадження дуальної форми здобуття освіти (далі - ДФЗО) у Національному аерокосмічному університеті ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» (далі - Університет).

1.3 Вимоги Положення є обов'язковими для всіх учасників освітнього процесу, задіяних в організації та забезпеченні навчання за дуальною формою здобуття освіти, а також для здобувачів в освіті.

1.4 Дуальна форма здобуття освіти в Університеті передбачає здобуття освіти здобувачами денної форми шляхом поєднання навчання в Університеті з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях (далі - роботодавці) для набуття певної кваліфікації на основі договору.

1.5 Метою впровадження дуальної форми здобуття освіти є підвищення якості професійної підготовки здобувачів освіти.

Основні завдання навчання за дуальною формою:

- зміцнення й удосконалення практичної складової освітнього процесу із забезпеченням досягнення результатів навчання, визначених у відповідному стандарті освіти й освітній програмі;
- забезпечення взаємозв'язку, взаємопроникнення й взаємовпливу різних систем (наука й освіта, наука й виробництво або громадський сектор) для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти;
- підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці й забезпечення національної економіки кваліфікованими фахівцями;
- посилення ролі роботодавців і фахових об'єднань у системі підготовки кваліфікованих кадрів від формування змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;
- модернізація змісту освіти з метою приведення його у відповідність до вимог ринку праці;
- підвищення рівня конкурентоспроможності випускників Університету в умовах глобалізації та сприяння зростанню рівня зайнятості молоді;
- скорочення періоду адаптації випускників до професійної діяльності;
- підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання.

1.6 Права та обов'язки здобувачів освіти, Університету та роботодавців під час організації здобуття освіти за дуальною формою визначено у законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про зайнятість населення», Кодексі законів про працю, Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти та іншими нормативно-правовими актами.

1.7 У цьому Положенні терміни вжито в такому значенні:

**Координатор від Університету** - співробітник Університету, що відповідає за організацію здобуття освіти за дуальною формою та призначається ректором Університету.

**Координатор від роботодавця** - працівник, що відповідає за організаційно-методичне супроводження здобуття освіти за дуальною формою та призначається керівником підприємства, установи, організації.

**Куратор** - педагогічний, науково-педагогічний працівник Університету, який контролює виконання індивідуального навчального плану здобувача освіти й програми практичного навчання на робочому місці за дуальною формою здобуття освіти та призначається ректором Університету.

**Наставник** - кваліфікований працівник роботодавця, який контролює виконання індивідуального навчального плану здобувача освіти на робочому місці відповідно до програми практичного навчання на робочому місці та призначається керівником підприємства, установи, організації.

<sup>1</sup> <https://khai.edu.ua/university/normativna-baza/polozheniya1/polozhennya-yaki-regulyuyut-poryadok-zdijsnennya-osvitnogo-procesu/polozhennya-pro-dualnu-formu-zdobuttya-osviti/>

Інші терміни вживаються у значеннях, визначених у Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту» та в інших нормативних документах.

## **2. Організація дуальної форми здобуття освіти**

2.1 Університет приймає рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти на основі досліджень ринку праці й визначає перелік освітніх програм, за якими навчання за дуальною формою є доцільним.

2.2 Ініціювати переговори щодо організації навчання за дуальною формою здобуття освіти можуть як Університет, так і роботодавці. Здобувачі освіти можуть сприяти налагодженню співпраці між Університетом і роботодавцями.

2.3 За умови взаємного погодження ініціативи щодо співпраці в організації дуальної форми здобуття освіти між Університетом та роботодавцем укладається відповідний двосторонній договір. У договорі обов'язково визначаються координатори від Університету й роботодавця.

2.4 В організації здобуття освіти за дуальною формою беруть участь роботодавці, які мають достатню матеріально-технічну базу й кадрові ресурси для забезпечення практичного навчання на робочих місцях для здобувачів освіти за відповідною освітньою програмою. Рішення про достатність ресурсів, що є в наявності у роботодавців, приймає Університет.

2.5 Відносини між Університетом, роботодавцем і здобувачем освіти за дуальною формою регулюють відповідний тристоронній договір про здобуття освіти за дуальною формою, це Положення, інші договори та законодавчі акти.

2.6 Для забезпечення організації навчання за дуальною формою та ефективної комунікації між усіма зацікавленими сторонами в тристоронньому договорі визначаються куратор дуального навчання й наставник (наставники).

2.7 Здобуття освіти за дуальною формою здійснюється відповідно до освітніх програм Університету, за якими проваджується освітня діяльність і з дотриманням визначених у них методів та критеріїв оцінювання.

2.8 Навчальне навантаження здобувача освіти розподіляється між навчанням в Університеті та на робочому місці залежно від особливостей освітньої програми.

2.9 Особливості організації освітнього процесу за дуальною формою відображаються в індивідуальних навчальних планах здобувачів освіти.

2.10 Для організації здобуття освіти за дуальною формою використовуються такі моделі:

- інтегрована модель: модель поділеного тижня (кілька днів протягом тижня у закладі освіти, інша частина тижня - на робочому місці);

- блочна модель: навчання у закладі освіти та на робочому місці за блоками (2 тижні, місяць, семестр);

- часткова модель: частина теоретичного навчання покривається за рахунок навчання у навчально-практичних центрах;

- інші.

2.11 Навчання на робочих місцях є складовою освітньої програми та обчислюється у кредитах ЄКТС (має становити від 25 % до 60 % від загального обсягу кредитів).

2.12 Контроль виконання індивідуального навчального плану та оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою здійснює Університет спільно із роботодавцем відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Університеті та вимог освітньої програми.

2.13 Атестація здобувачів, які навчаються за дуальною формою здобуття освіти, здійснюється у формі, передбаченій в освітній програмі. Тематика кваліфікаційної роботи або перелік запитань для атестаційного іспиту погоджується з роботодавцем. Представники роботодавця можуть бути включеними до складу екзаменаційної комісії Університету.

2.14 Інформація про здобуття освіти за дуальною формою має бути відображеною в документах про освіту (додаток до диплома). Університет може видавати інші документи, що засвідчують одержання освіти за дуальною формою відповідно до чинного законодавства.

2.15 Університет організовує навчання за дуальною формою здобуття освіти для здобувачів, які навчаються за денною формою, виявили особисте бажання та пройшли відбір роботодавця.

2.16 Процедура відбору здобувачів освіти для здобуття освіти за дуальною формою погоджується роботодавцем та Університетом.

2.17 Переведення на дуальну форму здобуття освіти оформлюється відповідним наказом ректора Університету.

2.18 При переході на дуальну форму здобуття освіти за здобувачем освіти зберігається джерело фінансування, стипендія та пільги, якщо такі є.

2.19 Інші питання, пов'язані з організацією дуальної форми здобуття освіти, визначає Університет і роботодавець з урахуванням вимог чинного законодавства.

### 3. Порядок зарахування здобувачів освіти на навчання за дуальною формою

3.1 Після підтвердження наміру роботодавця забезпечити навчання на робочому місці конкретному здобувачеві Університет готує тристоронній договір про здобуття освіти за дуальною формою і спільно зі здобувачем освіти та роботодавцем розробляє і погоджує індивідуальний навчальний план здобувача.

3.2 Підставою для переведення здобувача освіти на дуальну форму здобуття освіти є заява здобувача освіти денної форми навчання та підписаний за результатами відбору здобувачів тристоронній договір.

3.3 При укладанні тристороннього договору про навчання за дуальною формою здобуття освіти передбачається укладення роботодавцем трудового договору зі здобувачем освіти.

3.4 Переведення здобувачів на навчання за дуальною формою здобуття освіти здійснюється зазвичай до початку навчального семестру або протягом 14 календарних днів від його початку за наказом ректора Університету.

3.5 Форма та зміст поточної та підсумкової атестації здобувачів освіти визначає Університет спільно з роботодавцем відповідно до вимог освітньої програми.

3.6 У разі переведення здобувача освіти на навчання за дуальною формою або передчасного припинення дії договору про дуальну форму здобуття освіти за здобувачем освіти зберігається джерело фінансування освітньої послуги.

3.7 У разі зарахування здобувача освіти на дуальну форму здобуття освіти або передчасного припинення дії договору про здобуття освіти за дуальною формою за здобувачем зберігається право на отримання стипендії та інших соціальних гарантій.

### 4. Особливості реалізації навчання за дуальною формою

4.1 Для Університету:

4.1.1 Після прийняття рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти Університет призначає особу (осіб), що виконуватиме обов'язки координатора від Університету.

4.1.2 Обов'язки особи (осіб), що виконує функції координатора від Університету:

- організовує пошук і попередній відбір роботодавців, діяльність яких відповідає профілю відповідних освітніх програм і може забезпечити досягнення здобувачами освіти програмних результатів навчання;

- ініціює та реалізує переговорний процес з роботодавцями щодо спільного впровадження дуальної форми здобуття освіти;

- готує та узгоджує двосторонні договори про співпрацю з роботодавцями щодо партнерства в організації здобуття освіти за дуальною формою;

- проводить інформаційну роз'яснювальну роботу серед здобувачів освіти щодо особливостей і переваг навчання за дуальною формою здобуття освіти;

- координує організацію відбору здобувачів освіти, що бажають перейти на дуальну форму здобуття освіти;

- організовує обговорення з роботодавцями змісту відповідних освітніх програм стосовно відповідності професійним стандартам і вимогам до компетентностей майбутніх фахівців;

- контролює складання й узгодження програми навчання на робочих місцях;

- контролює складання індивідуальних навчальних планів;

- готує й узгоджує з усіма сторонами договори про дуальну форму здобуття освіти;

- забезпечує неперервну комунікацію між усіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та вирішення поточних проблем, що можуть виникати;

- контролює призначення куратора для кожного здобувача освіти за дуальною формою;

- координує роботу осіб, які виконують обов'язки кураторів;

- бере участь в аналізі результатів і якості навчання за дуальною формою здобуття освіти і вносить пропозиції стосовно її поліпшення.

4.1.3 Особа (особи), що виконує обов'язки куратора:

- складає індивідуальний навчальний план здобувача освіти, ураховуючи потреби роботодавця;

- ініціює створення й узгодження програми навчання на робочих місцях;

- забезпечує поточний контроль за виконанням індивідуального навчального плану;

- підтримує постійну комунікацію зі здобувачем освіти та представниками роботодавця (зокрема, наставником) з метою вчасного вирішення поточних питань і забезпечення виконання освітньої програми в повному обсязі;

- якщо необхідно, може ініціювати внесення змін до індивідуального навчального плану під час навчання за дуальною формою здобуття освіти.

4.1.4 Університет, якщо необхідно, надає своєчасну методичну допомогу з організації навчання на робочих місцях співробітникам роботодавця, задіяних в організації здобуття освіти за дуальною формою.

4.1.5 Університет може звертатися до роботодавців із запитом щодо стажування в його підрозділах науково-педагогічних і педагогічних працівників.

4.1.6 Для контролю якості освіти Університет має проводити регулярні зустрічі з роботодавцями (не рідше одного разу на рік) і забезпечити зворотній зв'язок від здобувачів освіти за участі куратора для визначення відповідності результатів навчання на робочих місцях цілям і вимогам освітньої програми.

4.1.7 Університет забезпечує можливість проведення спільного оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою за участі представників роботодавців.

4.2 Для роботодавця:

4.2.1 Роботодавець може звертатися до Університету з ініціативою щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти.

4.2.2 Роботодавець може вносити пропозиції щодо змінення змісту освітніх програм та оновлення навчальних планів, ініціювати створення нових освітніх програм.

4.2.3 Роботодавець укладає тристоронні договори про дуальну форму здобуття освіти та погоджує відповідні індивідуальні навчальні плани.

4.2.4 Роботодавець призначає координатора для забезпечення організаційно-методичного супроводження здобуття освіти за дуальною формою та ефективної комунікації з Університетом.

4.2.5 Координатор від роботодавця:

- відповідає за співпрацю з Університетом з питань узгодження (створення, перегляду та удосконалення) освітньої програми, за якою навчатимуть за дуальною формою та індивідуальних навчальних планів;

- бере участь у відборі здобувачів освіти, що бажають перейти на дуальну форму здобуття освіти за відповідними освітніми програмами;

- супроводжує навчання здобувача на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми, та індивідуального навчального плану;

- забезпечує неперервну комунікацію з Університетом;

- здійснює контроль за розподілом і своєчасним переміщенням здобувачів освіти у структурних підрозділах підприємства, установи, організації;

- бере участь в аналізі результатів та якості освіти за дуальною формою здобуття освіти і вносить пропозиції своєму керівництву щодо її поліпшення.

4.2.6 Роботодавець призначає здобувачу освіти наставника з найбільш досвідчених і кваліфікованих фахівців.

4.2.7 Наставник:

- здійснює керівництво навчанням здобувачів освіти відповідно до програми практичного навчання на робочому місці та індивідуального навчального плану;

- сприяє адаптації здобувача освіти до робочого місця;

- бере участь в оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти відповідно до програми практичного навчання на робочому місці спільно з уповноваженими представниками Університету;

- може проходити спеціальну методичну підготовку зі здійснення керівництва навчанням здобувачів освіти на робочих місцях, у тому числі на базі Університету.

4.2.8 Роботодавець створює умови для підвищення професійного рівня наставників.

4.2.9 Роботодавець забезпечує здобувачів освіти необхідними предметами та засобами праці, спецодягом.

4.2.10 Роботодавець проводить необхідні інструктажі з техніки безпеки та охорони праці для здобувачів освіти на виробництві.

4.2.11 Роботодавець може надавати можливість стажування на виробництві педагогічним і науково-педагогічним працівникам Університету.

4.2.12 Роботодавець може пропонувати здобувачам освіти за дуальною формою укладення/продовження трудового договору після закінчення навчання.

## **5. Фінансове забезпечення**

5.1 Фінансування навчання за дуальною формою здійснюється відповідно до чинного законодавства.

## **6. Прикінцеві положення**

6.1 Положення затверджується Вченою радою Університету й вводиться в дію наказом ректора Університету.

6.2 Контроль за виконанням Положення здійснюють посадові особи Університету в межах своїх повноважень, встановлених у посадових інструкціях.

6.3 Зміни і доповнення до цього Положення розглядаються й затверджуються Вченою радою Університету й вводяться в дію наказом ректора Університету.

## ДОДАТОК 15. ЗРАЗКИ ДВОСТОРОННЬОГО ТА ТРИСТОРОННЬОГО ДОГОВОРІВ<sup>1</sup>

### ТРИСТОРОННІЙ ДОГОВІР

ДОГОВІР №  
ПРО ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ

Криворізький національний університет (далі – Університет) в особі ректора Ступніка Миколи Івановича, що діє на підставі Статуту, підприємство «ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ІНГУЛЕЦЬКИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ» (далі – Підприємство) в особі в. о. директора з персоналу та соціальних питань Крота Володимира Анатолійовича, що діє на підставі довіреності № 14/10529 від 18.12.2019 р., та здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_ (далі – Здобувач освіти), разом іменовані «Сторони», уклали цей договір (далі – «Договір») про таке:

#### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. У порядку та на умовах, визначених цим Договором, Університет зобов'язується надати освітні послуги Здобувачеві освіти з елементами дуальної форми навчання за першим рівнем вищої освіти «бакалавр» за спеціальністю 133 «Галузеве машинобудування» ОПП «Галузеве машинобудування» (форма навчання – денна), Підприємство зобов'язується забезпечити реалізацію практичної складової освітнього процесу, а Здобувач освіти зобов'язується досягти результатів навчання, передбачених освітньою програмою.

1.2. Строк надання освітньої послуги з \_\_\_\_\_ 20\_\_ року до \_\_\_\_\_ 20\_\_ року (надання послуги визначається датою зарахування та відрахування здобувачів освіти від Підприємства з Університету).

#### 2. ОБОВ'ЯЗКИ ТА ПРАВА СТОРІН ДОГОВОРУ

##### 2.1. Обов'язки Університету

2.1.1. Надати Здобувачеві освіти освітню послугу на рівні відповідного стандарту.

2.1.2. Розробляти та погоджувати спільно з Підприємством освітні програми, навчальні плани та графіки освітнього процесу за дуальною формою навчання та вносити зміни до структури освітнього процесу, змісту професійної підготовки, графіків проходження практичного навчання за умови додержання чинних нормативно-правових актів у сфері освіти та погодження і затвердження робочих навчальних планів в установленому порядку.

2.1.3. Інформувати здобувачів освіти про правила та вимоги щодо організації надання освітньої послуги за дуальною формою навчання, її якості й змісту, про його права та 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 Підприємство про строки проведення навчання на робочих місцях Підприємства, надавати іншу інформацію за запитом Підприємства та призначати відповідального працівника – куратора для організації та контролю за здійсненням практичного навчання в умовах виробництва.

<sup>1</sup> <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18545-20211213.pdf>

2.1.5. Забезпечувати теоретичну та загальнопрофесійну підготовку, провести первинний інструктаж Здобувачеві освіти з правил безпеки життєдіяльності, охорони праці та інших норм та позаплановий інструктаж у зв'язку зі змінами умов виконання навчальних завдань.

2.1.6. Забезпечити проведення спільно з Підприємством оцінювання результатів навчання здобувачів освіти.

2.1.7. Видати Здобувачеві освіти документ про освіту державного зразка за умови успішного завершення Здобувачем освіти відповідної освітньої програми і здобуття за результатами оцінювання освітньої та професійної кваліфікації відповідного рівня.

## 2.2. Права Університету

2.2.1. Координувати процес організації та надання освітньої послуги за дуальною формою навчання на Підприємстві.

2.2.2. Надавати працівникам Підприємства, зокрема, керівникам практичного навчання та наставникам, методичну допомогу та звертатися до Підприємства із запитом щодо стажування в його підрозділах науково-педагогічних та педагогічних працівників Закладу освіти.

## 2.3. Обов'язки Підприємства

2.3.1. Розробляти та погоджувати спільно з Університетом освітні програми, навчальні плани, програму виробничого навчання на робочому місці та графіки освітнього процесу за дуальною формою навчання.

2.3.2. Укласти із Здобувачем освіти відповідний договір (трудова угода), що передбачає надання робочого місця, грошову винагороду та інші умови реалізації трудових відносин.

2.3.3. Перед прийомом здобувачів освіти на навчання в строки, визначені графіком освітнього процесу, видати наказ / розпорядження про персональний розподіл здобувачів освіти на робоче місце або навчально-виробничу ділянку виробничого підрозділу відповідно до освітньої програми.

2.3.4. Забезпечити реалізацію практичної складової дуальної освіти на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та програми виробничого навчання на робочому місці.

2.3.5. Призначити відповідального працівника (керівника), який здійснює керівництво виробничим навчанням здобувачів освіти на Підприємстві та наставника серед найбільш досвідчених кваліфікованих фахівців для впровадження освітньої діяльності на базі Підприємства відповідно до програми навчання, а також забезпечити оволодіння практичними навичками в процесі навчання на Підприємстві.

2.3.6. Ознайомити здобувачів освіти з правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами поведінки на робочих місцях і на території, санітарними, протипожежними, іншими загальнообов'язковими нормами і правилами Підприємства, провести інструктажі з охорони праці.

2.3.7. Забезпечити здобувачів освіти справним устаткуванням, інструментом, технологічними картами, описами, схемами та іншими матеріалами, необхідними для здобуття зазначеної в цьому Договорі спеціальності.

2.3.8. Забезпечити здобувачів освіти спеціальним робочим одягом, взуттям та іншими індивідуальними засобами захисту за встановленими для відповідних штатних працівників Підприємства нормами.

2.3.9. Залучати здобувачів освіти до виконання лише тих робіт, які відповідають змісту освітньої програми.



2.3.10. Здійснювати контроль за виконанням Здобувачем освіти правил внутрішнього трудового розпорядку Підприємства, розподілу та своєчасного переміщення, ротації цехами, відділами та іншими структурними підрозділами.

2.3.11. Сприяти незалежному оцінюванню якості професійної підготовки здобувачів освіти. Брати участь у проведенні підсумкової атестації здобувачів освіти, незалежному оцінюванню рівня професійної підготовки та присвоєння кваліфікації випускникові.

#### 2.4. Права Підприємства

2.4.1. Вносити пропозиції щодо зміни змісту освітніх програм, оновлення навчальних планів, робочих навчальних планів і графіків навчального процесу.

2.4.2. Давати можливість стажування на виробництві педагогічних і науково-педагогічних працівників Університету.

2.4.3. Брати участь у державній кваліфікаційній атестації та кваліфікаційному іспиті (пробні кваліфікаційні роботи) для незалежного оцінювання професійних компетентностей здобувачів освіти.

2.4.4. Забезпечити сприятливі соціально-побутові умови здобувачів освіти.

2.4.5. Видавати сертифікати Здобувачеві освіти в разі набуття ним додаткових компетентностей.

2.4.6. Пропонувати Здобувачеві освіти укладання / продовження трудового договору після закінчення здобуття освіти за дуальною формою.

#### 2.5. Обов'язки здобувачів освіти

2.5.1. Відповідально ставитися до виконання індивідуального навчального плану та програми практичного навчання на робочому місці: відвідувати заняття, бути присутнім на робочому місці і виконувати завдання в межах вимог освітнього стандарту спеціальності, що визначаються освітньо-професійною програмою, робочими навчальними планами та робочими програмами з окремих дисциплін.

2.5.2. Укласти з Підприємством відповідний договір (трудоу угоду), що передбачає надання робочого місця та грошову винагороду.

2.5.3. Виконувати завдання, розпорядження наставника та куратора в межах виконання вимог індивідуального навчального плану і програми практичного навчання на робочому місці.

2.5.4. Додержуватися під час освітнього процесу обов'язків, передбачених статтею 53 Закону України «Про освіту», правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, вимог інших документів Університету та Підприємства.

2.5.5. Дбайливо та ощадливо ставитися до майна Університету та Підприємства.

2.5.6. Вчасно інформувати Підприємство та/чи Університет про проблеми, якщо такі виникають.

2.5.7. Додержуватися положень корпоративної політики Підприємства, зокрема щодо конфіденційності інформації.

#### 2.6. Права здобувачів освіти

2.6.1. Користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання програми навчання.

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».

### 3. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

3.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє до \_\_\_\_\_ 20\_\_року (дати відрахування здобувачів освіти від Підприємства з Університету).

3.2. Якщо виконуються всі умови цього Договору та зобов'язання Сторін, укладається договір на наступний навчальний рік.

3.3. 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.

### 4. ЗМІНА ТА РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

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

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

4.3. Договір може бути розірваний в односторонньому порядку:

- з ініціативи здобувачів освіти у випадках невиконання положень підпунктів 2.1 та 2.3 Договору;
- з ініціативи Університету в разі невиконання положень підпунктів 2.3 та 2.5;
- з ініціативи Підприємства в разі невиконання положень підпунктів 2.1 та 2.5 Договору.

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

4.5. Підставами дострокового розірвання договору є:

4.5.1. Згода сторін.

4.5.2. Розірвання трудового договору; 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 навчання, і незгоди будь-якої зі Сторін внести зміни до договору.

4.5.3. Вимога однієї зі Сторін у порядку і на підставах, передбачених чинним законодавством України.

4.5.4. Ліквідація юридичної особи – Підприємства або Університету, якщо не визначений правонаступник.

4.5.5. Відрахування з Університету здобувачів освіти згідно із законодавством.

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

4.5.7. Смерть здобувачів освіти.

4.6. Дія договору тимчасово припиняється в разі надання Здобувачеві освіти згідно із законодавством України академічної відпустки.

## 5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

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

## 6. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

6.1. Усі спори, розбіжності, вимоги і претензії, які виникають за цим договором або у зв'язку з ним, зокрема, щодо його укладання, тлумачення, виконання, порушення його умов та розірвання, підлягають вирішенню шляхом переговорів між Сторонами.

6.2. Якщо Сторони не дійшли згоди, то цю розбіжність повинно бути врегульовано в судовому порядку згідно з чинним законодавством України.

## 7. ФОРС-МАЖОРНІ ОБСТАВИНИ

7.1. У разі настання виняткових погодних умов або стихійних явищ природного характеру (землетруси, повені, урагани, торнадо, буреломи, снігові замети, ожеледь, град, руйнування внаслідок блискавки, заморозки, замерзання моря, проток, портів перевалів, пожежі, посухи, просідання або зсув ґрунту тощо), лих техногенного та антропогенного походження (аварії, вибухи, пожежі, хімічне або радіаційне забруднення територій тощо), обставин соціального, політичного і міжнародного походження (загроза війни, збройний конфлікт або серйозна загроза такого конфлікту, ворожі атаки, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, обурення, акти тероризму, диверсії, піратство, заворушення, вторгнення, революції, повстання, обмеження комендантської години, експропріації, примусові вилучення, захоплення підприємств, реквізиції, громадські демонстрації або хвилювання, протиправні дії третіх осіб, тривалі перерви у роботі транспорту епідемії, страйки, бойкоти, блокади, ембарго, закриття морських проток, заборони (обмеження) експорту / імпорту, інші, зокрема, міжнародні, санкції, рішення, акти або дії органів державної влади або місцевого самоврядування тощо), які є надзвичайними, непередбачуваними, невідворотними і непереборними обставинами, наслідком яких є неможливість упродовж певного часу частково або повною мірою виконання зобов'язань за цією Угодою, Сторони звільняються від відповідальності за невиконання тих своїх зобов'язань, виконання яких стало неможливим унаслідок дії форс-мажорних обставин (за винятком зобов'язань, термін виконання яких настав до дати виникнення таких обставин), відповідно до часу дії форс-мажорних обставин, водночас термін виконання всіх зобов'язань за цим Договором збільшується пропорційно часу, впродовж якого будуть діяти такі обставини. Після припинення дії форс-мажорних обставин усі перенесені зобов'язання підлягають виконанню в порядку, передбаченому цією Угодою з урахуванням пропорційності продовження моменту їх виконання на період дії форс-мажорних обставин. Сторона, для якої настали форс-мажорні обставини, зобов'язана без необґрунтованих затримок повідомити в письмовій формі іншу Сторону про їх настання або припинення. Факти, викладені в повідомленні про настання форс-мажорних обставин, підлягають підтвердженню Торгово-промисловою палатою України, сертифікат якої, після його отримання, але не пізніше 20-го календарного дня з дати отримання відповідного повідомлення про настання форс-мажорних обставин, також направляється Стороною, для якої настали форс-мажорні обставини, іншій Стороні.

7.2. У разі якщо форс-мажорні обставини тривають понад шістдесят календарних днів, Сторони можуть виступити з ініціативою про розірвання Договору.

7.3. Настання форс-мажорних обставин не є підставою для невиконання Сторонами зобов'язань, термін виконання яких настав до дати виникнення таких обставин, а також для звільнення Сторін від відповідальності за таке невиконання.

## 8. АНТИКОРУПЦІЙНЕ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

8.1. Сторони цим запевняють та гарантують одна одній, що (як на момент підписання Сторонами цього Договору, так і на майбутнє) Сторона, її посадові особи, співробітники або будь-які інші особи, які діють від імені цієї Сторони, а також Здобувач освіти, який навчатиметься на робочому місці за цим Договором (де може бути застосовано), не здійснювали будь-яких пропозицій, не надавали повноважень і клопотань щодо отримання неналежної / неправомірної матеріальної вигоди або переваги у зв'язку з цим Договором і не мають наміру щодо здійснення будь-якої з вищезазначених дій у майбутньому, а також Сторона застосовувала всіх можливі розумні заходи щодо запобігання вчиненню таких дій співробітниками, представниками, особами, пов'язаними зі Здобувачем освіти, який навчається на робочому місці за цим Договором (де може бути застосовано), будь-якою іншою третьою особою.

8.2. Кожна зі Сторін цього Договору зобов'язана повідомити про це антикорупційне застереження здобувачів освіти, які навчаються на робочому місці за цим Договором, до початку дії цього Договору.

## 9. ІНШІ УМОВИ

9.1. У разі зміни реквізитів Університету, Підприємства, фактичної адреси здобувачів освіти, інших змін, що можуть створити труднощі виконання обов'язків за цим Договором, Сторони зобов'язані повідомити одна одну не пізніше ніж за 10 календарних днів із моменту цих змін.

9.2. В усьому іншому, не передбаченому умовами цього Договору, відносини сторін регулюються нормами чинного законодавства України.

9.3. Договір укладено у 3 (трьох) примірниках, що мають однакову юридичну силу.

## 10. РЕКВІЗИТИ СТОРІН

## ДВОСТОРОННІЙ ДОГОВІР

ДОГОВІР № \_\_\_\_\_

про співпрацю в рамках дуального навчання здобувачів вищої освіти  
Поліського національного університету

м. Житомир

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202 р

Поліський національний університет (далі – Університет) в особі ректора Скидана О.В., що діє на підставі Статуту, з однієї сторони, та \_\_\_\_\_

(найменування підприємства, установи, організації)

(далі – Підприємство), в особі \_\_\_\_\_,  
(посада, ПІБ)

який діє на підставі \_\_\_\_\_, керуючись Законами України «Про вищу освіту», «Про зайнятість населення» і Кодексом законів про працю України, уклали цей договір про наступне.

### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. Університет і Підприємство зобов'язуються спільно організувати і впроваджувати елементи дуальної форми навчання у практичну підготовку Здобувачів, що навчаються.

1.2. Метою впровадження елементів дуальної форми навчання є підвищення рівня практичної підготовки Здобувача, розвиток фахової компетенції, що сприятиме підвищенню ефективності процесу адаптації до професійної діяльності.

### 2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ СТОРІН

2.1. Для досягнення мети цього Договору Сторони прийняли на себе наступні зобов'язання:

2.1.1. Підтримувати ділові контакти та вживати всіх необхідних заходів для забезпечення ефективності та розвитку ділових зв'язків, сприяти розвитку інших форм співробітництва.

2.1.2. Проводити робочі зустрічі для обговорення питань, пов'язаних з реалізацією договору, обміном інформацією, розробкою проектів, документів тощо.

2.1.3. Обмінюватись наявною у їх розпорядженні інформацією з питань, що становлять взаємний інтерес, за винятком інформації, розголошення, використання або передача якої обмежені відповідно до законодавства України.

2.1.4. Визначати пріоритети та специфічні додаткові ініціативи, цільові результати і деталізовані плани спільних дій.

2.1.5. Реалізовувати плани спільних дій з питань, що є предметом цього Договору.

2.1.6. Надавати взаємну допомогу в організації та проведенні різноманітних заходів: семінарів, круглих столів, ділових зустрічей, конференцій, громадських слухань тощо.

2.1.7. Утримуватись від дій, які можуть заподіяти моральну, економічну шкоду одній зі Сторін та/або нанести шкоду діловій репутації Сторони.

### 3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

3.1. Сторони несуть відповідальність за невиконання своїх зобов'язань за цим Договором відповідно до законодавства України.

### 4. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

4.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє до \_\_\_\_\_

4.2. Договір може бути достроково розірваний за згодою Сторін або на вимогу однієї із Сторін у порядку і на підставах, передбачених чинним законодавством України.

Поліський національний університет

Бульвар Старий, 7,

м. Житомир, 10008

код 00493681,

р \ р \_\_\_\_\_ у а  
898201720343111002200000272

ДКСУ у м. Києві,

Ректор \_\_\_\_\_ О.В. Скидан

Підприємство

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Адреса: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Тел. \_\_\_\_\_

## ДОДАТОК 16. ПЕРЕЛІК СТОРІНОК, ПРИСВЯЧЕНИХ ДФЗО, НА САЙТАХ ЗО ТА В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ<sup>1</sup>

№ пор.	Заклад освіти	Посилання на сторінку з питань дуальної освіти закладу освіти	Що відображено на сторінці (розділи, документи тощо)
1	ДЗВО «Донецький національний технічний університет»	<a href="https://donntu.edu.ua/dualna-osvita">https://donntu.edu.ua/dualna-osvita</a>	Інформація розміщена в розділі «Новини». Інформація про: <ul style="list-style-type: none"> <li>• спеціальності;</li> <li>• підприємства-партнери;</li> <li>• графік навчання на одному з підприємств</li> </ul>
2	Криворізький національний університет	<a href="https://sites.google.com/knu.edu.ua/gmo/Learn/bak/dfo?authuser=0">https://sites.google.com/knu.edu.ua/gmo/Learn/bak/dfo?authuser=0</a>	Інформація розміщена на сторінці кафедри гірничих машин і обладнання. Інформація про: <ul style="list-style-type: none"> <li>• спеціальність «Галузеве машинобудування»;</li> <li>• підприємства-партнери;</li> <li>• графік навчання;</li> <li>• програму теоретичної підготовки в ЗВО;</li> <li>• програму індивідуальної роботи здобувачів освіти на виробництві;</li> <li>• навчальний план</li> </ul>
3	Сумський національний аграрний університет	<a href="https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/dualna-osvita/">https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/dualna-osvita/</a>	Інформація розміщена в розділі «Відділ забезпечення якості освіти». Документи: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти;</li> <li>• Наказ Міністерства освіти і науки України «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» від 15.10.2019 № 1296;</li> <li>• Наказ «Про запровадження пілотного проєкту з підготовки за дуальною формою навчання в Сумському НАУ» № 416-к від 28.11.2019 р.;</li> <li>• Положення про дуальну освіту;</li> <li>• Тристоронній договір про дуальну форму навчання;</li> <li>• Програма дуального навчання (зразок)</li> </ul>
4	Східно-український національний університет імені Володимира Даля	<a href="https://snu.edu.ua/dualna-osvita-rozvyvayetsya/">https://snu.edu.ua/dualna-osvita-rozvyvayetsya/</a>	Інформація розміщена в розділі «Події». Інформація про: <ul style="list-style-type: none"> <li>• спеціальності;</li> <li>• підприємства-партнери.</li> </ul> Документ «Положення про дуальну освіту»

<sup>1</sup> <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18545-20211213.pdf>

№ пор.	Заклад освіти	Посилання на сторінку з питань дуальної освіти закладу освіти	Що відображено на сторінці (розділи, документи тощо)
5	Державний заклад вищої освіти «Приазовський державний технічний університет»	<a href="https://pstu.edu/uk/novyny/dualna-forma-zdobuttya-vyshhoyi-osvity/">https://pstu.edu/uk/novyny/dualna-forma-zdobuttya-vyshhoyi-osvity/</a>	Інформація розміщена в розділі «Новини». Інформація про спеціальності та рівні освіти
6	Запорізький національний університет	<a href="http://sites.znu.edu.ua/navchalnyj_viddil/normatyvna_basa/polozhennya_pro_dualnu_formu_zdobuttya_vischoyi_ta_fakhovoyi_perevischoyi_osv_ti_v_znu.pdf">http://sites.znu.edu.ua/navchalnyj_viddil/normatyvna_basa/polozhennya_pro_dualnu_formu_zdobuttya_vischoyi_ta_fakhovoyi_perevischoyi_osv_ti_v_znu.pdf</a>	Положення про ДФЗО
7	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	<a href="https://www.kpi.kharkov.ua/ukr/2019/11/22/hpi-mon-dual-obrazovaniyu/">https://www.kpi.kharkov.ua/ukr/2019/11/22/hpi-mon-dual-obrazovaniyu/</a>	Інформація розміщена в розділі «Новини». Інформація про: <ul style="list-style-type: none"> <li>• спеціальності;</li> <li>• підприємства-партнери.</li> </ul> Документ «Положення про дуальну освіту»
8	Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	<a href="https://nung.edu.ua/department/kcdo">https://nung.edu.ua/department/kcdo</a> Сторінка в соціальних мережах: <a href="https://www.facebook.com/groups/1207637619666368">https://www.facebook.com/groups/1207637619666368</a>	Інформація розміщена в розділі «Координаційний центр дуальної освіти». Містить такі розділи: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Загальна інформація;</li> <li>• Положення про підрозділ;</li> <li>• Нормативно-правова база МОНУ;</li> <li>• Нормативно-правова база університету;</li> <li>• Бланки;</li> <li>• Інформація про навчання на ДФЗО;</li> <li>• Вакансії працедавців.</li> </ul> Інформація про: <ul style="list-style-type: none"> <li>• спеціальності;</li> <li>• підприємства-партнери;</li> <li>• критерії відбору роботодавців тощо.</li> </ul> Документи: <ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативно-правова база;</li> <li>• таблиці порівняння;</li> <li>• анкетування та звіти про опитування тощо</li> </ul>



## ДОДАТОК 17. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗРАХУНКУ ЧАСТКИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ПЛАНУ, ЩО ВИКОНУЄТЬСЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ<sup>1</sup>

Авторська розробка Володимира Бахрушина, професора Національного університету «Запорізька політехніка», члена Національної команди експертів із реформування вищої освіти.

Частку індивідуального навчального плану, що виконується на робочому місці (ЧРМ), можна розрахувати за формулами:

$$\text{ЧРМ} = \frac{\text{ОРМ}}{K} \uparrow$$

$$\text{ОРМ} = \sum_{i=1}^n K_i + \sum_{j=1}^m \alpha_j K_j \uparrow$$

де ОРМ – обсяг навантаження здобувача, що виконується на робочому місці (за індивідуальним планом);

K – загальна кількість кредитів ЄКТС за індивідуальним навчальним планом;

n – кількість освітніх компонентів, повністю переданих партнерові (підприємству, організації, ...) для забезпечення навчання на робочому місці;

m – кількість освітніх компонентів, частково переданих партнерові (підприємству, організації, ...) для забезпечення навчання на робочому місці;

K<sub>i</sub> – обсяг кредитів ЄКТС за i-м освітнім компонентом, повністю переданим партнерові (підприємству, організації, ...) для забезпечення навчання на робочому місці;

K<sub>j</sub> – обсяг кредитів ЄКТС за j-м освітнім компонентом, частково переданим партнерові (підприємству, організації, ...) для забезпечення навчання на робочому місці;

α<sub>j</sub> – частка навчального навантаження здобувача, що припадає на його навчання на робочому місці за j-м освітнім компонентом, частково переданим партнерові (підприємству, організації, ...) для забезпечення навчання на робочому місці.

Обсяги освітніх компонентів і загальна кількість кредитів ЄКТС за індивідуальним навчальним планом визначаються індивідуальним навчальним планом.

Частка навчального навантаження здобувача, що припадає на його навчання на робочому місці за певним освітнім компонентом, може бути визначена з урахуванням розподілу часу між аудиторними заняттями, навчанням на робочому місці та самостійною роботою студента за відповідним освітнім компонентом:

$$\alpha_j = \frac{PM}{30 * K_j} \uparrow$$

де PM – час навчання на робочому місці за відповідним освітнім компонентом.

Частка навчального навантаження здобувача, що припадає на його навчання на робочому місці за певним освітнім компонентом, також може бути визначена в інший спосіб, зокрема, домовленістю між ЗВО та партнером (підприємством) стосовно значень коефіцієнтів α<sub>j</sub>.

<sup>1</sup> <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18545-20211213.pdf>

## ДОДАТОК 18. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗРАХУНКУ ВАРТОСТІ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА(-КИ) ОСВІТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ, В УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ<sup>1</sup>

Згідно з даними дослідження «Думки здобувачів про дуальну освіту»<sup>2</sup> наразі лише третина підприємств, які надають місця для навчання в межах національного експерименту для закладів фахової передвищої та вищої освіти, проводить розрахунок витрат на навчання здобувачів.

О. Давліканова запропонувала методологію розрахунку витрат підприємства на підготовку одного здобувача за ДФЗО, за умови організації навчання в межах двох найпопулярніших в Україні моделей дуальної освіти — з інтегрованою практичною підготовкою та з інтегрованою професійною діяльністю.

Для моделі із інтегрованою практичною підготовкою, витрати підприємства на одного здобувача, який навчається за ДФЗО можна поділити на три групи:

- щорічні витрати підприємства ( $G_1$ );
- за періоди перебування здобувача на виробництві ( $G_2$ );
- разові ( $G_3$ ).

Розрахунок витрат підприємства на навчання одного здобувача освіти для моделі дуальної освіти з інтегрованою практичною підготовкою ( $G_{\text{min}}$ )

Щорічні витрати підприємства ( $G_1$ )		Витрати за періоди перебування здобувача на виробництві ( $G_2$ )		Разові витрати ( $G_3$ )	
I підгрупа – опціональні ( $G1I$ )	II підгрупа — рекомендовані ( $G1II$ )	I підгрупа — обов'язкові ( $G2I$ )	II підгрупа — опціональні ( $G2II$ )	I підгрупа — методичні ( $G3I$ )	II підгрупа — організацій ( $G3II$ )
оплата вартості навчання здобувача у закладі освіти на контрактній основі ( $G1Ia$ )	методична підготовка наставника ( $G1IIa$ )	грошова винагорода здобувача освіти ( $G2Ia$ )	витрати на проїзд здобувача до підприємства ( $G2IIa$ )	витрати на розробку критеріїв та процедури відбору здобувачів ( $G3Ia$ )	витрати на інформаційний захід (заходи) для здобувачів освіти щодо можливостей навчання в компанії ( $G3IIa$ )
витрати на навчальний центр, якщо він є ( $G1Ib$ )	періодичне підвищення кваліфікацій наставника/ів, залучених до підготовки одного здобувача ( $G1IIb$ )	витратні матеріали ( $G2Ib$ )	витрати на проживання здобувача ( $G2IIb$ )		
частка заробітної плати співробітника підприємства, який виконує функції координатора від підприємства ( $G1Ic$ )		амортизація обладнання, яким користується здобувач ( $G2Ic$ )	витрати на харчування здобувача ( $G2IIc$ )	витрати на розробку тестів, програмного забезпечення для тестування, орієнтованої анкети інтерв'ю тощо ( $G3Ib$ )	
витрати на проходження медичного огляду здобувача ( $G1Id$ )		заробітна плата наставника/доплата працівнику, який виконує ці функції ( $G2Id$ )	додаткова «стипендія» від підприємства / доплата до грошової винагороди за академічну успішність ( $G2IId$ )		
витрати на спеодяг ( $G1Ie$ )					
витрати на інструктажі та витрати на регламентне навчання на підприємстві ( $G1If$ )					
витрати на забезпечення здобувача засобами захисту ( $G1Ig$ )					
страхування здобувача освіти ( $G1Ih$ )					

1 Класифікація запропонована О. Давлікановою. «Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні»/Давліканова О.Б./ 2021. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss\\_Davlikanova.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf)

2 Аналітичний звіт «Думки здобувачів про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності здобувачів освіти про дуальну форму здобуття освіти та досвіду участі у пілотному проєкті із її запровадження на рівні фахової передвищої та вищої освіти України / Бучинська О.В., Давліканова О.Б., Лилик І.В., Чайковська А.Б. Київ: Представництво Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні, 2020. 110 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17747.pdf>

До щорічних відносяться опціональні та рекомендовані витрати:

• **опціональні:**

- оплата вартості навчання здобувача у закладі освіти на контрактній основі ( $G_{11a}$ );
- витрати на навчальний центр, якщо він є ( $G_{11b}$ );
- частка заробітної плати співробітника підприємства, який виконує функції координатора від підприємства (інколи цю функцію виконує директор підприємства (малого/середнього бізнесу) або HR) ( $G_{11c}$ );
- витрати на проходження медичного огляду здобувача ( $G_{11d}$ );
- витрати на спецодяг ( $G_{11e}$ );
- витрати на інструктажі (наприклад, щодо протипожежної безпеки, охорони праці, технічної експлуатації) ( $G_{11f}$ );
- витрати на забезпечення здобувача засобами захисту ( $G_{11g}$ );
- страхування здобувача освіти ( $G_{11h}$ ).

• **рекомендовані:**

- методична підготовка ( $G_{11a}$ ) та/або
- періодичне підвищення кваліфікацій одного наставника, залученого до підготовки одного здобувача ( $G_{11b}$ ).

Формула підрахунку витрат першої групи на одного здобувача на рік:

$$G_1 = (G_{11a} + G_{11b} + G_{11d} + G_{11e} + G_{11f} \cdot n_3 + G_{11g} + G_{11h}) \cdot I + G_{11c} \cdot p_2 \cdot n_{30} \cdot I + G_{11a} \cdot n_{n1} + G_{11b1} \cdot n_{n2} + G_{11b2} \cdot n_{n3} \dots$$

де  $I$  — індекс споживчих цін;

$n_3$  — кількість здобувачів освіти;

$n_{n1}$ ,  $n_{n2}$ ,  $n_{n3}$  — кількість наставників, із залучених до навчання одного здобувача освіти;

$p_2$  — кількість оплачуваних місяців роботи координатора за весь період навчання здобувача за ДФЗО;

$G_{11b1}$ ,  $G_{11b2}$  — заходи із підвищення кваліфікації наставників.

Витрати за період перебування здобувача на виробництві ( $G_2$ ) можна розбити на дві підгрупи:

**I підгрупа ( $G_{2I}$ ) – витрати обов'язкові:**

- грошова винагорода здобувача освіти ( $G_{21a}$ );
- витратні матеріали ( $G_{21b}$ );
- амортизація обладнання, яким користується здобувач ( $G_{21c}$ );
- заробітна плата наставника/доплата працівнику, який виконує ці функції ( $G_{21d}$ ).

Грошову винагороду деякі підприємства виплачують без прив'язки до часу перебування здобувача на підприємстві, а рівномірно розподіляють виплати на 12 місяців. У цьому випадку в формулі розрахунку витрат підприємства на навчання здобувача  $G_{21a}$  слід винести окремо та помножити на кількість місяців.

**II підгрупа ( $G_{2II}$ ) – витрати опціональні:**

- витрати на проїзд здобувача до підприємства ( $G_{21a}$ );
- витрати на проживання здобувача ( $G_{21b}$ );
- витрати на харчування здобувача ( $G_{21c}$ ).

При обрахунку більшості опціональних витрат краще виходити з розрахунку на добу. Обов'язкові витрати другої групи можна розрахувати за формулою:

$$G_2 = ((G_{21a} + G_{21d}) \cdot I + G_{21b} + G_{21c} + G_{21e}) \cdot t + (G_{211a} + G_{211c}) \cdot n_p + G_{211b} \cdot n_d,$$

де

$t$  – коефіцієнт тривалості періоду перебування здобувача на підприємстві;

$I$  – індекс споживчих цін;

$n_p$  – кількість «робочих» днів/днів перебування здобувача на підприємстві);

$n_d$  – кількість днів періоду перебування на навчанні на підприємстві.

Сюди можна включити ще одну категорію — додаткова «стипендія» від підприємства/доплата до грошової винагороди за академічну успішність ( $G_{211d}$ ). Інколи вона, як і грошова винагорода, розраховується та виплачується помісячно, але нараховується на півроку, після чого рішення про її нарахування та розмір переглядаються. Залежно від обраного підходу її можна по-різному включити у формулу розрахунку витрат. Ми розглянемо випадок розрахунку цієї категорії за весь період навчання нижче.

Разові витрати ( $G_3$ ) підприємства теж можна поділені на дві підгрупи — методичні та організаційні.

**До першої підгрупи (методичні витрати) ( $G_{31}$ ) належить:**

- витрати на розробку критеріїв та процедури відбору здобувачів ( $G_{31a}$ );
- витрати на розробку тестів, програмного забезпечення для тестування, орієнтованої анкети інтерв'ю тощо ( $G_{31b}$ ).

До другої підгрупи (організаційні витрати) ( $G_{311}$ ) належить:

- витрати на інформаційний захід (або заходи) для здобувачів освіти щодо можливостей навчання в компанії ( $G_{311a}$ );
- витрати на проведення відбору серед здобувачів освіти ( $G_{311b}$ ).

Разові витрати можна розрахувати за формулою:

$$G_3 = (G_{31a} + G_{31b}) \cdot n_{3d} + G_{311a} \cdot n_{31} + G_{311b} \cdot n_{32},$$

де  $n_{3d}$  – очікувана кількість здобувачів освіти, які проходять відбір за розробленою процедурою;

$n_{31}$ ,  $n_{32}$  – кількість здобувачів.

Таким чином, загальні витрати підприємства (без врахування податкового навантаження) на навчання одного здобувача освіти за ДФЗО в межах моделі з інтегрованою практичною підготовкою становлять:

$$G_{\text{міпп}} = (G_1 \cdot p + (G_{211d} \cdot n_m + G_{21a} \cdot n_m) \cdot I + G_{21c} + G_3)$$

де  $p$  – кількість років навчання здобувача за ДФЗО;

$I$  – індекс споживчих цін;

$n_m$  – кількість місяців виплат;

$G_{21c}$  – показники для групи  $G_2$  без  $G_{211d}$  та  $G_{21a}$ .

Розрахувати витрат підприємства на навчання одного здобувача освіти для моделі дуальної освіти з інтегрованою професійною діяльністю можна за формулою:

$$G_{\text{мінд}} = ((G_{1j} \cdot n_d + (G_{1a} + G_{1d} + G_{1e} + G_{1f} + G_{1g} + G_{1h} + G_{1ib}) \cdot p_1 + (G_{1i} + G_{1k}) \cdot n_p) \cdot I + (G_{1c} \cdot p_2 \cdot n_{zo} + G_{1hd} \cdot n_n \cdot p_3 + G_{1ha} \cdot p_4) \cdot I + G_{2a} + G_{2b})$$

де

$n_p$  — кількість робочих днів;

$n_d$  — кількість днів періоду перебування на навчанні на підприємстві;

$n_{zo}$  — кількість здобувачів освіти, які навчаються у відведений період на підприємстві;

$I$  — індекс споживчих цін;

$p_1$  — кількість років навчання здобувача за ДФЗО;

$p_2$  — кількість оплачуваних місяців роботи координатора за весь період навчання здобувача за ДФЗО;

$p_3$  — кількість оплачуваних місяців роботи наставника за весь період навчання здобувача за ДФЗО;

$p_4$  — кількість оплачуваних місяців роботи здобувача освіти;

$n_n$  — кількість наставників.

Разові витрати є постійними. Оптимізувати ж витрати підприємства можна шляхом опціональних витрат.

Підприємствам варто також враховувати, що під час перебування на підприємстві здобувачі задіяні до продуктивної праці (вартість якої можна оцінити), а це можна вважати поверненням інвестицій<sup>3</sup>.

Розрахунок витрат підприємства на навчання одного здобувача освіти для моделі дуальної освіти з інтегрованою професійною діяльністю ( $G_{\text{мінд}}$ )

Щорічні витрати підприємства ( $G_1$ )		Разові витрати ( $G_2$ )
I підгрупа — опціональні ( $G_{1I}$ )	II підгрупа — обов'язкові ( $G_{1II}$ )	організацій ( $G_{20}$ )
оплата вартості навчання здобувача у закладі освіти на контрактній основі ( $G_{1a}$ )	заробітна плата здобувача освіти ( $G_{1ha}$ )	витрати на інформаційний захід для здобувачів освіти щодо можливостей навчання в компанії ( $G_{2a}$ )
частка заробітної плати співробітника підприємства, який виконує функції координатора від підприємства ( $G_{1c}$ )	витратні матеріали ( $G_{1hb}$ )	витрати на проведення процедури прийняття на роботу ( $G_{2b}$ )
витрати на проходження медичного огляду здобувача ( $G_{1d}$ )	амортизація обладнання, яким користується здобувач ( $G_{1hc}$ )	
витрати на спецодяг ( $G_{1e}$ )	заробітна плата наставника/доплата працівнику, який виконує ці функції ( $G_{1hd}$ )	
витрати на інструктажі ( $G_{1f}$ )		
витрати на забезпечення здобувача засобами захисту ( $G_{1g}$ )		
страхування здобувача освіти ( $G_{1h}$ )		
витрати на проїзд здобувача до підприємства ( $G_{1i}$ )		
витрати на проживання здобувача ( $G_{1j}$ )		
витрати на харчування здобувача ( $G_{1k}$ )		

Додатково проаналізуємо вплив запровадження МДВО на фінансування закладів вищої освіти відповідно до запровадженої формули розподілу видатків державного бюджету на вищу освіту між закладами вищої освіти.

3 Для розрахунку повернення інвестицій в людський капітал рекомендуємо використовувати методологію оцінки ефективності навчання на базі моделей Кіркпатріка та Філліпса.

Постановою КМУ від 24 грудня 2019 р. №1146 затверджено формулу розподілу видатків державного бюджету на вищу освіту між закладами вищої освіти на підготовку здобувачів вищої освіти на умовах державного замовлення. Обсяг фінансування залежить від показників діяльності ЗВО (ФДП), який розраховується для окремого закладу освіти за формулою:

$$\text{ФДП}_i = \frac{A_i}{\sum_{i=1}^n A_i} \text{ФДП},$$

де  $A_i$  — комплексний показник діяльності  $i$ -го закладу вищої освіти, котрий розраховується таким чином:

$$A_i = \text{PK}_i \cdot M_i \cdot \text{РП}_i \cdot H_i \cdot \text{МВ}_i \cdot \text{ПВ}_i,$$

де

$\text{PK}_i$  — розрахунковий контингент здобувачів вищої освіти, які навчаються на умовах державного замовлення;

$M_i$  — показник масштабу діяльності;

$\text{РП}_i$  — показник регіональної підтримки;

$H_i$  — показник наукової діяльності;

$\text{МВ}_i$  — показник міжнародного визнання;

$\text{ПВ}_i$  — показник працевлаштування випускників» [69].

Завдяки запровадженню МДВО заклади освіти можуть покращити два показники: показник регіональної підтримки та показник працевлаштування випускників. Перший досягається завдяки налагодженій співпраці з роботодавцями регіону, — підготовці затребуваних на ринку праці спеціалістів, які до того ж працюють за спеціальністю.

ДФЗО не знижує показники при визначенні розрахункового контингенту здобувачів вищої освіти, що розраховується за формулою:

$$\text{PK}_i = \sum_s \sum_f \sum_r \text{ФК}_{sfr} \cdot I_r \cdot I_f \cdot I_s,$$

де  $I_f$  — індекс форми здобуття освіти.

Індекс форми здобуття вищої освіти ( $I_f$ )

Форма здобуття освіти	Індекс форми здобуття освіти ( $I_f$ )
Денна, дуальна форма здобуття освіти	1
Заочна (дистанційна) форма здобуття освіти	0,35
Вечірня форма здобуття освіти для здобувачів освітньо-наукового/освітньо-творчого рівня	0,85

Для вечірньої форми здобуття освіти — 0,85 від індикативної собівартості, визначеної для відповідного ступеня вищої освіти, що здобувається за денною або дуальною формою.

Вважаємо, що питання вартості навчання у ЗВО за дуальною формою здобуття освіти потребує подальшого вивчення.

## **ДОДАТОК 19. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ДУАЛЬНОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ**

### **Рекомендації для закладів освіти**

1. Розробити нормативну базу та зразки документів відповідно до чинного законодавства для організації ДФЗО.
2. Визначити структурний підрозділ, що здійснюватиме організаційно-методичні, інформаційні та координаційні функції щодо організації співпраці сторін та реалізації навчання за ДФЗО.
3. Працювати над створенням та розвитком мережі роботодавців/підприємств-партнерів, залучених до організації навчання за ДФЗО. Визначити критерії відбору підприємств (роботодавців-партнерів), що можуть співпрацювати із закладом освіти в межах ДФЗО. Наприклад, наявність інституту наставництва (потенціал для його створення) та наявність робочих місць для проведення ДФЗО, атестація робочих місць за умовами праці (для професій/спеціальностей, пов'язаних з роботами підвищеної небезпеки) тощо.
4. Поступово розширювати перелік спеціальностей та освітніх програм, у межах яких може здійснюватися навчання за ДФЗО.
5. Відповідно до критеріїв до здобувачів освіти, визначених роботодавцями-партнерами, розробити процедуру переведення на навчання за ДФЗО (прийом заяв та відповідних документів від здобувачів освіти, визнання результатів відбору здобувачів роботодавцем тощо). Забезпечити відповідність такої процедури принципам прозорості та недискримінації.
6. На початку організації співпраці зО з роботодавцем укладати двосторонні договори, які визначають загальні засади співпраці сторін із реалізації ДФЗО.
7. Забезпечити обов'язкове укладання тристоронніх договорів з метою деталізації / конкретизації умов реалізації навчання за ДФЗО для кожного окремого здобувача освіти. Договори мають визначати права та обов'язки здобувача, закладу освіти та роботодавця, а також особливості організації навчання здобувача на робочому місці, вказувати повні назви посад і професій відповідно до чинного ДК 003:2010, а також містити пункти про порядок дій у разі дочасного припинення договірних відносин.
8. Поступовий перехід до практики переведення здобувача за ДФЗО (за його бажанням та наявністю підприємства-партнера) з I курсу одразу після вступу, збільшуючи на старших курсах обсяг навчання на робочому місці, аби забезпечити відповідність вимогам щодо кредитів ЄКТС.
9. Під час організації здобуття освіти за дуальною формою обов'язково узгоджувати та за потреби коригувати зміст освітньої програми (або розробляти нову), навчальних планів із роботодавцями-партнерами, залученими до підготовки здобувачів освіти за цією програмою. Варто спільно визначити освітні компоненти або їх частини, які можуть бути опановані здобувачем на підприємстві або в закладі освіти, а також вибудувати порядок розроблення та затвердження індивідуальних навчальних планів для здобувачів освіти за ДФЗО.
10. Під час формування індивідуальних навчальних планів здобувачів освіти, які навчаються за ДФЗО, забезпечити частку навчання на робочому місці в межах 25–60 % від загального обсягу освітньої програми.

Мінімально та максимально допустима кількість кредитів ЄКТС, що відводяться на навчання на робочому місці, за рівнями освіти/ освітніми ступенями згідно з визначенням ДФЗО в ЗУ «Про вищу освіту»

Рівень освіти/ Освітній ступінь	мін кількість кредитів	мах кількість кредитів
молодший бакалавр (молодший спеціаліст)	60 кредитів ЄКТС	144 кредити ЄКТС
*молодший бакалавр (молодший спеціаліст)	40 кредитів ЄКТС	96 кредитів ЄКТС
бакалавр	60 кредитів ЄКТС	144 кредити ЄКТС
*бакалавр	60 кредитів ЄКТС	144 кредити ЄКТС
магістр (90 кредитів ЄКТС)	23 кредити ЄКТС	54 кредити ЄКТС
магістр (120 кредитів ЄКТС)	30 кредитів ЄКТС	72 кредити ЄКТС

\* Скорочений термін навчання визначається правом закладу вищої освіти визнати та перезарахувати окремі кредити ЄКТС, здобути у фаховій передвищій освіті або на короткому циклі вищої освіти, максимальний обсяг яких визначається стандартом вищої освіти. Перезараховуватися можуть як кредити, що відповідають навчанню у закладі вищої освіти, так і кредити, що відповідають навчанню на робочому місці.

11. Визначати модель організації навчання за дуальною формою залежно від специфіки спеціальності та за узгодженням із роботодавцем. За потреби забезпечити можливість організації навчання за ДФЗО з використанням різних моделей у межах однієї освітньої програми для забезпечення можливостей співпраці з широким колом роботодавців.
12. Передбачити та узгодити з роботодавцями-партнерами процедуру контролю за виконанням індивідуального навчального плану на робочому місці.
13. Розробити процедури систематичного отримання зворотного зв'язку від роботодавців та здобувачів освіти за ДФЗО.
14. За потреби (на запит роботодавця) проводити консультації з координатором(ами) від підприємств/роботодавців та наставниками щодо організаційно-методичного забезпечення ДФЗО.
15. Спільно з роботодавцями розробити порядок проектної діяльності здобувачів освіти, які навчаються за ДФЗО, зокрема, для курсових робіт та дипломних проєктів (теми мають погоджуватися з підприємством та супроводжуватися керівником проєкту від ЗО).
16. Не вважати прикладами організації навчання за ДФЗО кейси, коли трудові відносини зі здобувачами освіти не врегульовані у встановленому чинним законодавством порядку, або періоди перебування на робочому місці не мають відношення до виконання освітньої програми.
17. Залучати роботодавців-партнерів до оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за ДФЗО.
18. Зберігати за здобувачем освіти право на отримання академічної стипендії в разі переведення на ДФЗО відповідно до загального рейтингу.
19. Зберігати за здобувачем освіти право на отримання соціальної стипендії відповідно до чинного законодавства в разі переведення на ДФЗО.
20. Сформувати та адмініструвати бази даних (реєстри) роботодавців-партнерів та робочих місць/вакансій для здобувачів освіти, які можуть бути відкритими для охочих перейти на навчання за ДФЗО.
21. Створити детальну інформаційну сторінку на сайті закладу освіти про можливості здобуття освіти за дуальною формою, особливості та переваги такої форми, за можливості, інформувати про партнерів-роботодавців, робочі місця/вакансії, відкриті для здобувачів тощо.



22. Здійснювати моніторинг та аналіз причин відмови здобувачів освіти від продовження здобуття освіти за дуальною формою або відмови роботодавців від продовження договірних відносин зі здобувачем.
23. Здійснювати моніторинг продовження трудових відносин випускників, що навчалися за ДФЗО, та роботодавців.
24. Разом із органами державної влади та місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, професійними асоціаціями, професійними спілками, громадськими організаціями, ТПП та іншими зацікавленими сторонами проводити інформаційні кампанії для роботодавців регіону про переваги ДФЗО та можливості співпраці із закладами освіти.
25. Проводити інформаційні кампанії щодо переваг ДФЗО серед здобувачів освіти, школярів, вступників, зокрема, з огляду на принцип забезпечення гендерного паритету.

### **Рекомендації для роботодавців**

26. Ознайомитись із досвідом роботодавців, зібраних у межах дослідження «Думки роботодавців про дуальну освіту», що проводить Українська Асоціація Маркетингу в партнерстві з Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта та за підтримки Науково-методичного центру ВФПО і Федерації металургів України за результатами першого року впровадження ДФЗО та визначити найбільш придатні моделі організації навчання за дуальною формою залежно від особливостей спеціальності та умов й можливостей підприємства.
27. Ініціювати встановлення співпраці із закладами освіти для спільної організації навчання за ДФЗО.
28. Призначати відповідальну особу (координатора), яка відповідає за підтримку комунікації із закладом освіти з питань ДФЗО, з огляду на особистісні та професійні якості, що забезпечують її ефективність.
29. Розробити процедуру та критерії відбору здобувачів освіти на навчання за ДФЗО (наприклад, мотивація, відсутність порушень правил внутрішнього розпорядку, успішність, soft skills тощо) із дотриманням принципів прозорості та недискримінації.
30. Під час організації навчання за ДФЗО обов'язково укладати тристоронні договори з кожним здобувачем освіти, в яких деталізуються/конкретизуються умови поєднання навчання в закладі освіти та на підприємстві. Цей договір містить тільки погоджені з роботодавцем умови (не передбачає обов'язкову оплату вартості навчання здобувача, який навчається на контрактній основі) та забезпечує відповідність організації навчання здобувача вимогам законодавчо-нормативної бази, зокрема щодо частки навчання на підприємстві (не менше 25 % та не більше 60 % від загального обсягу освітньої програми).
31. Брати участь у формуванні/погодженні освітніх програм, навчальних планів тощо, а також в оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти за ДФЗО.
32. Під час виконання своїх обов'язків у межах організації перебування здобувача на підприємстві, брати до уваги, що, незважаючи на наявність трудових відносин зі здобувачем, підприємство є другим місцем навчання, що й визначає дуальність такої форми здобуття освіти. Це вимагає від роботодавця ретельної підготовки до співпраці із закладом освіти, дотримання вимог освітньої програми та забезпечення умов для виконання здобувачем індивідуального навчального плану та програми навчання на робочому місці.
33. Розробити процедуру та критерії відбору наставників на робочому місці з урахуванням особливостей навчання на різних рівнях освіти.

34. Розробити інструменти заохочення співробітників до наставництва. Розробити методику розрахунку витрат підприємства на навчання здобувача за ДФЗО. Додати варіант розрахунку витрат підприємства з внесенням оплати вартості освітніх послуг для здобувачів, які навчаються за ДФЗО, але не за кошти державного бюджету.
35. На підприємствах, що представляють середній та великий бізнес, передбачити як обов'язкову вимогу до програми навчання на робочому місці ротацію (здійснення практичної підготовки на різних робочих місцях, для набуття всіх передбачених програмою навчання на робочому місці професійних компетентностей).
36. За потреби звертатися до закладів освіти за консультаціями з питань організаційно-методичного забезпечення ДФЗО.
37. Створювати умови для стажування науково-методичних працівників закладів освіти з метою підвищення їх кваліфікації та підвищення якості теоретичного навчання здобувачів, що навчаються за ДФЗО.
38. Регулярно проводити аналіз коротко- та довгострокових потреб підприємства у фахівцях й визначати перелік вакантних посад для здобувачів, що навчатимуться за ДФЗО.
39. Налагоджувати діалог з іншими підприємствами, що займаються навчанням здобувачів за ДФЗО, з метою створення кластерів роботодавців та вироблення узгоджених стратегій щодо участі у підготовці здобувачів за ДФЗО. Зокрема, узгодженість дій дасть змогу сформувати єдиний графік навчання для групи здобувачів, що навчаються за ДФЗО й проходять навчання на різних підприємствах; а також у майбутньому створювати аналоги професійних академій ФРН – закладів освіти, що пропонують виключно дуальне навчання.
40. Сприяти поступовому переходу на системний підхід до впровадження ДФЗО через підтримку багаторічної співпраці з роботодавцями-партнерами, що дасть змогу закладам освіти удосконалити організацію навчання здобувачів за ДФЗО, наприклад, створювати «дуальні» програми та здійснювати переведення здобувачів на ДФЗО одразу після вступу.
41. Розробити процедури моніторингу якості організації навчання на робочих місцях у межах ДФЗО, зокрема, через систематичне отримання зворотного зв'язку від здобувачів освіти за ДФЗО та закладів освіти, чи визначення показників ефективності роботи наставників.
42. Розробити ключові показники ефективності організації навчання здобувачів на підприємстві за ДФЗО.
43. Здійснювати моніторинг продовження трудових відносин із випускниками, що навчалися за ДФЗО.
44. Проводити моніторинг та аналіз причин відмови здобувачів продовжувати навчання в компанії в межах ДФЗО.
45. На сайтах компаній публікувати інформацію про можливості проходити навчання на підприємстві в межах ДФЗО та переваги цієї форми здобуття освіти.
46. Брати активну участь у заходах із профорієнтації.

#### **Рекомендації для об'єднань роботодавців та професійних асоціацій**

47. Заохочувати своїх членів до встановлення співпраці зі закладами освіти.
48. Працювати над створенням та розвитком мережі роботодавців/ підприємств-партнерів, залучених до навчання здобувачів освіти за ДФЗО з метою створення кластерів роботодавців та вироблення узгоджених стратегій щодо участі у підготовці здобувачів за ДФЗО. Зокрема, узгодженість дій дасть змогу формувати єдиний графік навчання для групи здобувачів, що навчаються за ДФЗО

й проходять навчання на різних підприємствах; а також у майбутньому створювати аналоги професійних академій ФРН – закладів освіти, що пропонують виключно дуальне навчання.

49. Сформувати та адмініструвати бази даних (реєстру) роботодавців-партнерів (та робочих місць/ вакансій для здобувачів), які мають бути відкритими для охочих перейти на навчання за ДФЗО.
50. Разом із органами державної влади та місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, професійними асоціаціями, професійними спілками, громадськими організаціями, ТПП та іншими зацікавленими сторонами проводити інформаційні кампанії для роботодавців регіону про переваги ДФЗО та можливості співпраці із закладами освіти.
51. Проводити інформаційні кампанії щодо переваг ДФЗО серед здобувачів освіти, школярів, вступників, з огляду на принцип забезпечення гендерного паритету.
52. Заохочувати здобувачів/випускників складати кваліфікаційні іспити.

#### **Рекомендації для здобувачів освіти**

53. Сприяти налагодженню співпраці між закладами освіти та роботодавцями з організації навчання за ДФЗО, зокрема, через медіацію з метою встановлення контакту між сторонами.
54. Ухвалювати усвідомлене, умотивоване, поінформоване та відповідальне рішення про перехід на ДФЗО.
55. Уважно вивчати умови тристороннього та трудового договору до підписання. У разі виникнення порушень умов договорів або поточних труднощів під час навчання за ДФЗО вчасно інформувати роботодавців та заклад освіти.
56. Надавати детальний зворотній зв'язок щодо досвіду навчання за ДФЗО з метою удосконалення моделей організації навчання цієї форми здобуття освіти, засад співпраці закладів освіти та роботодавців, а також профорієнтації.

#### **Рекомендації для органів студентського самоврядування та студентських громадських об'єднань**

57. Проводити інформаційні кампанії щодо переваг ДФЗО серед здобувачів освіти.
58. Сприяти налагодженню співпраці між закладами освіти та роботодавцями із організації навчання за ДФЗО, зокрема через медіацію з метою встановлення контакту між сторонами.

#### **Рекомендації для Міністерства освіти і науки України**

59. Проаналізувати результати першого року впровадження ДФЗО та з метою врахування пропозицій/ звернень закладів освіти та роботодавців внести зміни у додаток до наказу МОН №1296.
60. Продовжити доопрацювання Положення про ДФЗО.
61. Надати роз'яснення закладам освіти щодо специфіки поняття «навчання на робочому місці» як основного компонента ДФЗО на відміну від практики, стажування та інших освітніх компонентів.
62. Надати роз'яснення закладам освіти та роботодавцям щодо розподілу навчального навантаження між двома місцями навчання – закладом освіти та підприємством, а саме, зарахування періодів перебування на робочому місці як частини навчального навантаження.
63. Розробити Методичні рекомендації для закладів освіти щодо формування навчального навантаження викладачів за освітніми програмами, що передбачають застосування ДФЗО.

64. Для окремих випадків розглянути можливість організації навчання за ДФЗО на підставі тристоронніх договорів про навчання із відтермінованим підписанням трудового договору, наприклад, до закінчення етапу первинної теоретичної підготовки здобувача для певних спеціальностей, здобуття робітничої професії, досягнення повноліття тощо.
65. Надати роз'яснення закладам освіти та роботодавцям щодо випадків оформлення здобувачів як ФОП у разі переведення на ДФЗО, які не можна вважати ДФЗО, зважаючи на юридичні аспекти взаємовідносин сторін.
66. Ініціювати проведення методичних семінарів для відповідальних за ДФЗО представників закладів освіти та роботодавців.
67. Розробити для закладів фахової передвищої освіти нормативну базу щодо формування штатного розпису та фінансового забезпечення для ДФЗО.
68. Внести до наказу МОН «Про затвердження норм часу навчальної роботи та переліку основних видів навчальної, методичної, інноваційної та організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти» види діяльності, як-от розробка методичних матеріалів для ДФЗО, онлайн-консультування, кураторство ДФЗО тощо.
69. Рекомендувати КМУ внести зміни до відповідних законодавчо-нормативних актів щодо оплати праці науково-педагогічним працівникам, уповноваженим ЗО здійснювати організацію та координацію навчання за ДФЗО.
70. Сприяти розробленню методичних матеріалів щодо впровадження ДФЗО з деталізацією моделей організації здобуття освіти за ДФЗО з урахуванням низки критеріїв, а саме: специфіка навчання за певними галузями знань (наприклад, сезонність робіт), вік, допуск на робочі місця, організаційні питання тощо.
71. Сприяти розробленню та впровадженню ключових показників ефективності організації навчання за ДФЗО, наприклад:
  - кількість працевлаштованих здобувачів освіти (% від прийнятих на ДФЗО);
  - кількість випускників ДФЗО, що пропрацювали не менше одного року (% від працевлаштованих після закінчення закладу освіти);
  - результат анкет зворотного зв'язку – % позитивних відгуків;
  - рівень практичних навичок – оцінювання наставників;
  - рівень теоретичних знань (наприклад, не менше 4,2 із 5 можливих балів) тощо.
72. У співпраці із роботодавцями розробити порядок стажування викладачів, майстрів виробничого навчання, кураторів ДФЗО на підприємствах.
73. Сприяти нормативному врегулюванню питання працевлаштування на інженерно-технічні посади (КСС) здобувачів, що навчаються за ДФЗО.
74. Сприяти створенню єдиної інформаційної системи, що містить пропозиції щодо навчання за ДФЗО з можливістю пошуку за спеціальністю, закладом освіти, назвою компанії, регіоном тощо.
75. Для Міністерства культури, молоді та спорту
76. Залучити регіональні молодіжні центри, органи студентського самоврядування до організації інформаційних та профорієнтаційних кампаній, скерованих на популяризацію ДФЗО.
77. Провести інформаційну кампанію щодо переваг ДФЗО серед підписантів Пакту заради молоді – 2020.

## ДОДАТОК 20. СКЛАД РОБОЧОЇ ГРУПИ З НАПРАЦЮВАННЯ РЕКОМЕНДАЦІЙ

Драфт рекомендацій напрацьовано Давлікановою О. Б. та доопрацьовано експертною групою в складі:

1. **В. Бахрушин**, професор Національного університету «Запорізька політехніка», член Національної команди експертів з реформування вищої освіти
2. **В. Бугайчук**, керівник Навчально-наукового центру дуальної освіти Житомирського національного агроекологічного університету (Поліського національного університету), кандидат економічних наук, доцент
3. **О. Бучинська**, кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу ім. А.Ф. Павленка КНЕУ
4. **Т. Васильєва**, в.о. директора Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту, Сумського державного університету, докторка економічних наук, професорка
5. **Л. Василега**, директор Департаменту розвитку персоналу та кадрової політики АТ «Укрзалізниця»
6. **С. Леу**, старший менеджер з розвитку трудового потенціалу проекту USAID «Економічна підтримка Східної України», FHI360 Global Education, Employment, and Engagement
7. **І. Лилик**, президент ВГО «Українська Асоціація Маркетингу»
8. **А. Лукасевич**, заступник виконавчого директора з правових питань Федерації металургів України
9. **І. Осадчук**, менеджер з навчання та оцінювання Департаменту по роботі з внутрішнім клієнтом Академії ДТЕК
10. **І. Перевозова**, координатор дуальної освіти в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу, завідувач кафедри підприємництва та маркетингу, доктор економічних наук, професор
11. **К. Разумна**, старший викладач кафедри іноземних мов Житомирського національного агро-екологічного університету (Поліського національного університету)
12. **В. Романенко**, доцент кафедри вищої математики імені проф. Можара В.І. Національного університету харчових технологій, кандидат фізико-математичних наук
13. **М. Романов**, начальник навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»
14. **Є. Савенко**, керівник проектів департаменту корпоративної культури та розвитку персоналу ТОВ «МЕТІНВЕСТ ХОЛДИНГ»
15. **А. Семенчук**, начальник центру професійного навчання ПРАТ «ДТЕК Київські електромережі»
16. **М. Сірик**, директор Навчально-наукового інституту харчових технологій та бізнесу Харківського державного університету харчування та торгівлі

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичний звіт «Думки здобувачів про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності здобувачів освіти про дуальну форму здобуття освіти та досвіду участі у пілотному проекті із її запровадження на рівні фахової передвищої та вищої освіти України / Бучинська О.В., Давліканова О.Б., Лилик І.В., Чайковська А.Б. Київ: Представництво Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні, 2020. 110 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17747.pdf> (дата звернення: 01.03.2021).
2. Аналітичний звіт «Думки роботодавців про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності роботодавців про дуальну форму здобуття освіти та досвіду участі у пілотному проекті із її запровадження на рівні фахової передвищої та вищої освіти України / Бучинська О.В., Давліканова О.Б., Лилик І.В., Чайковська А.Б. Київ: Представництво Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні, 2020. 100 с. URL: [https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna\\_2\\_2%20edit%206-11.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna_2_2%20edit%206-11.pdf) (дата звернення: 27.01.2021).
3. Аналітичний звіт за результатами другого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти рік <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/12/08/Zvit.za.2.rik.Pilot.projekt.Dual.osv.2020-2021.pdf>
4. Булах К. В., Жукова Н.Н. История развития дуальной системы профессионального образования в странах Европейского Союза. Вестник "АГУ". 2017. Выпуск 4 (208). С. 57-64. URL: <http://vestnik.adygnet.ru/files/2017.4/4985/57-64.pdf> (дата звернення: 09.09.2018).
5. В НТУУ «КПІ» обговорюють проблеми впровадження в Україні дуальної освіти: веб-сайт. URL: <https://kpi.ua/14-09-18> (дата звернення: 03.11.2019).
6. Вища освіта в Україні: громадська думка студентів : Фонд "Демократичні ініціативи" імені Ілька Кучеріва. 2015. URL: <http://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-ukraini-gromadska-dumka-studentiv> (дата звернення: 18.05.2020).
7. Вища освіта в умовах реформи: зміни громадської думки. Загальнонаціональне опитування студентів: Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, фірма «Юкрейніан соціолоджі сервіс». 2017. URL: [https://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-umovakh-reformi-zmini-gromadskoi-dumki\\_2016](https://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-umovakh-reformi-zmini-gromadskoi-dumki_2016) (дата звернення: 09.09.2018).
8. Гилева Н.В. Правовые аспекты применения дуальной системы образования в Республике Казахстан. Вестник КазНУ. 2015. URL: <https://articlekz.com/article/16841> (дата звернення: 27.05.2021).
9. Давліканова О. Б., Іщенко Т. Д., Чайковська А. Б. Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 №1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти». Київ, 2020. 96 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/28/zvitza20192020nrshchodorealizatsiyidualnoho navchannya.pdf> (дата звернення: 03.02.2021).
10. Дуальна освіта : Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/dualna-osvita> (дата звернення: 18.05.2020).
11. Звіт про виконання та результати проекту «Дуальна освіта в діалозі», а також рекомендації. 2017. URL: [https://www.imath.kiev.ua/project/1/dual\\_education\\_ua.pdf](https://www.imath.kiev.ua/project/1/dual_education_ua.pdf) (дата звернення: 18.05.2020).

12. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 верес. 2018 р. №660-р.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.11.2019).
13. Концепція реалізації державної політики у сфері професійної освіти «Сучасна професійна освіта» на період до 2027 року : проект / Міністерство освіти і науки України.  
URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/NT4370.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT4370.html) (дата звернення: 28.01.2021).
14. Концепція розвитку освіти на період 2015-2025 років : проект, Міністерство освіти і науки України.  
URL: [http://tpru.edu.ua/EKTS/proekt\\_koncept.pdf](http://tpru.edu.ua/EKTS/proekt_koncept.pdf) (дата звернення: 27.01.2021).
15. Лей С. Особливості стандартизації в системі професійної освіти і навчання Великої Британії: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2019. 21 с.
16. Лей С. Учнітво в професійній освіті й навчанні країн Європейського Союзу. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. 2016. №12. С. 116-126.
17. Международная стандартная классификация образования МСКО 2011 / ЮНЕСКО. 2011.  
URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-2011-ru.pdf> (дата звернення: 15.07.2019).
18. План заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3.04.2019 р. №214.
19. При МОН працюватиме робоча група з упровадження дуальної освіти у вищу школу України : веб-сайт.  
URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-povidomlennya-2017-02-22-pri-mon-praczuvatime-robocna-grupa-z-uprovadzhennya-dualnoyi-osviti-u-vishhu-shkolu-ukrayini> (дата звернення: 09.09.2018).
20. Про вищу освіту : Закон України від 18 груд. 2019 р. №392-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 18.05.2020).
21. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 30 груд. 2015 р. №1187 : Постанова Кабінету Міністрів України від 10 трав. 2018 р. №347.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347-2018-%D0%BF> (дата звернення: 03.11.2019).
22. Про впровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників : наказ Міністерства освіти і науки України від 16.03.2015 №298.  
URL: <http://old.mon.gov.ua/files/normative/2015-04-17/3825/nmo-298-1.pdf> (дата звернення: 04.03.2019).
23. Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 груд. 2016 р. №1077-р.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-%D1%80> (дата звернення: 02.10.2019).
24. Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 12 груд. 2019 р. №1551. 2019.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20> (дата звернення: 18.05.2020).
25. Про навчальні програми і режими в вищій школі і технікумах : Постанова Центрального Виконавчого Комітету СРСР від 19 верес. 1932 р. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=21432#0> (дата звернення: 04.03.2019).
26. Про освіту : Закон України від 06 черв. 2019 р. №2745-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 18.05.2020).
27. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10.02.1998 №103/98-ВР (Редакція від 05.03.2017).  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.09.2020).
28. Про роботу вищих навчальних закладів і про керівництво вищої школою : Постанова Ради народних комісарів СРСР, Центрального Комітету ВКП(б) від 23 черв. 1936 р.  
URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_4080.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4080.htm) (дата звернення: 28.05. 2021).

29. Про розподіл видатків державного бюджету між закладами вищої освіти на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності : Постанова Кабінету Міністрів України від 24 груд. 2019 р. №1146.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1146-2019-%D0%BF#n18> (дата звернення: 18.05.2020).
30. Про Стратегію сталого розвитку "Україна – 2020" : Указ Президента України №5/2015 від 12.01.2015 р.  
URL: <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html> (дата звернення: 09.09.2019).
31. Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : указ Президента України від 30 вересня 2019 р. №722/2019
32. Проект із популяризації, адаптації та впровадження дуальної форми здобуття освіти.  
Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта.  
URL: <http://bit.ly/3kiYITQ> (дата звернення: 10.09.2020).
33. Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання (презентація) / Міністерство освіти і науки України.  
URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/dualna/sistema-2017-3.pdf> (дата звернення: 09.09.2018).
34. Світайло Н. Д., Купенко О. В., Дементов В. О. Принципи організаційного та методичного забезпечення практичної складової в рамках реалізації дуальної моделі освіти (старт в умовах багатьох невизначеностей) : навч.-метод. посіб. Суми : Сумський державний університет, 2019. 133 с.  
URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/74590/1/Svitailo\\_pryntsypu\\_orhanizatsiinoho.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/74590/1/Svitailo_pryntsypu_orhanizatsiinoho.pdf) (дата звернення: 18.05.2020).
35. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року : проект.  
URL: [http://search.ligazakon.ua/L\\_doc2.nsf/link1/NT1109.html](http://search.ligazakon.ua/L_doc2.nsf/link1/NT1109.html) (дата звернення: 27.01.2021).
36. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки (проект) : Указ Президента України «Про вдосконалення вищої освіти в Україні» від 3.07.2020 р. №210/2020 та відповідних доручень Прем'єр-міністра України №23502/2/1-20 від 12.06.2020 р. та №23502/3/1-20 від 13.06.2020 р.  
URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> (дата звернення: 27.01.2021).
37. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року «Україна – 2030»: проект Закону України від 07.08.2018 р. №9015  
URL: [http://search.ligazakon.ua/L\\_doc2.nsf/link1/JH6YF00A.html](http://search.ligazakon.ua/L_doc2.nsf/link1/JH6YF00A.html) (дата звернення: 27.01.2021).
38. Шахтыбай А. Қ., Лекеров Е.Б. Пролемы дуального образования в республике Казахстан. Вестник Казахско-Русского Международного университета. 2019. №1(26).  
URL: <http://rmebrk.kz/journals/5211/34891.pdf#page=163> (дата звернення: 18.05.2020).
39. Щербак Л. Досвід управління системою професійно-технічної освіти у Федеративній республіці Німеччині та його ефективність.  
URL: [http://www.inwent-vet.org.ua/pdf/ukr/Німеччина\\_ed](http://www.inwent-vet.org.ua/pdf/ukr/Німеччина_ed) (дата звернення: 18.05.2020).
40. 20 years after the fall of the Berlin Wall: dual vocational education and training still not established on sufficiently firm foundations in East Germany. BiBB. 2009.  
URL: [https://www.bibb.de/en/pressemitteilung\\_772.php](https://www.bibb.de/en/pressemitteilung_772.php) (Last accessed: 08.09.2017).
41. Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution. An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work. World Economic Forum. 2017.  
URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_EGW\\_White\\_Paper\\_Reskilling.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_White_Paper_Reskilling.pdf) (Last accessed: 03.11.2020)
42. Ausbildung in Deutschland, Investition gegen Fachkraeftemangel : BIBB-report. BiBB, Mai 2020.  
URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen> (Last accessed: 06.07.2020).



43. Ausbildung und Beruf, Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung : Berufsbildungsgesetz (BBjG) vom 14. August 1969, zuletzt geändert durch den Einigungsvertrag vom 31. August 1990 in Verbindung mit dem Einigungsvertragsgesetz vom 23. September 1990. Bonn: Hrsg. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1995. 26 p.
44. Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Automobilkaufmann/zur Automobilkauffrau.  
URL: <https://www.dortmund.ihk24.de/blueprint/servlet/resource/blob/314956/846d0cfef6ae6d1bbd915cba315d4ddf/rahmenplanautomobilkaufmann-data.pdf> (Last accessed: 31.10.2020).
45. Barbeau J. E. Cooperative Education in America – Its Historical Development, 1906-1971. Northeastern University, College of Education, Boston, Mass. 02115  
URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED083913.pdf> (Last accessed: 18.09.2020).
46. Berufsbegleitendes Studium: Alle Infos zu Fernstudium, Abendstudium und Co : website.  
URL: <https://www.studieren-berufsbegleitend.de/berufsbegleitendes-studium/> (Last accessed: 22.12.2020).
47. BiBB-Strategie 2025. Drei starke Geschäftsfelder intelligent vernetzt 2018. BiBB. 2017.  
URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3\\_bibb\\_strategie\\_2025.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_bibb_strategie_2025.pdf) (Last accessed: 19.04.2019).
48. Blackman C., Segal N. Access to skills and knowledge: managing the relationships with higher education institutions / Technology Analysis & Strategic Management, 3:3, 297-303, – 1991. – <https://doi.org/10.1080/09537329108524059> (Last accessed: 08.09.2019).
49. Braun G., Schlüter A. Erfolgsmodell Duales Studium. Leitfaden für Unternehmen. 2018.  
URL: [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Duales-Studium.pdf/\\$file/Duales-Studium.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Duales-Studium.pdf/$file/Duales-Studium.pdf) (Last accessed: 19.04.2019).
50. Breen H. Cooperative education partnerships: an examination of reciprocal relationships between universities and tourism and hospitality industry organisations in providing professional development education for their employees. Southern Cross University, 2001.  
URL: [https://researchportal.scu.edu.au/discovery/fulldisplay/alma991012822014902368/61SCU\\_INST:ResearchRepository](https://researchportal.scu.edu.au/discovery/fulldisplay/alma991012822014902368/61SCU_INST:ResearchRepository) (Last accessed: 31.05.2020).
51. Brunei exploring German vocational education and training. BiBB. 2019.  
URL: <https://www.bibb.de/govet/en/92877.php> (Last accessed: 06.07.2020).
52. Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) : website.  
URL: [www.stipendienlotse.de](http://www.stipendienlotse.de) (Last accessed: 22.09.2020).
53. Calvo-Mora A., Leal A. and Roldán J.L. Using enablers of the EFQM model to manage institutions of higher education. Quality Assurance in Education, Vol. 14 №2, 2006. pp. 99-122.  
<https://doi.org/10.1108/09684880610662006> (Last accessed: 05.07.2018).
54. Code of Good Practice for New Zealand Apprenticeships. 20 August 2015.  
URL: <https://www.tec.govt.nz/assets/Publications-and-others/The-code-of-good-practice-for-new-zealand-apprenticeships.pdf> (Last accessed: 23.04.2020).
55. Constructing knowledge societies: new challenges for tertiary education. World Bank. Washington, D.C., 2002.  
URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/15224/249730PUB0REPL00Knowledge0Societies.pdf> (Last accessed: 05.08.2019)
56. Costa Rica passes a law on dual vocational education and training. GOVET. 2019.  
URL: <https://www.bibb.de/govet/en/100870.php> (Last accessed: 25.05.2020)
57. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training : Council of the European Union ('ET 2020') (2009/C 119/02). 2009.  
URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=EN) (Last accessed: 23.04.2019).

58. Das berufsbegleitende Studium: alles, was Sie wissen müssen : website.  
URL: <https://www.studieren-berufsbegleitend.de/berufsbegleitendes-studium/> (Last accessed: 11.07.2020).
59. Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG).  
URL: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Das\\_neue\\_Berufsbildungsgesetz\\_BBIG.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf)  
(Last accessed: 11.07.2020).
60. Deissinger T. The German dual vocational education and training system as 'good practice'? Local Economy. 2015. №30(5). P. 557-567.  
URL: [https://www.researchgate.net/publication/281424181\\_The\\_German\\_dual\\_vocational\\_education\\_and\\_training\\_system\\_as\\_%27good\\_practice%27](https://www.researchgate.net/publication/281424181_The_German_dual_vocational_education_and_training_system_as_%27good_practice%27) (Last accessed: 20.02.2019).
61. DEWBLAM – Developing European Work Based Learning Approaches and Methods. 2003.  
URL: [https://www.up2europe.eu/european/projects/dewblam-developing-european-work-based-learning-approaches-and-methods\\_119720.html](https://www.up2europe.eu/european/projects/dewblam-developing-european-work-based-learning-approaches-and-methods_119720.html) (Last accessed: 19.05.2018).
62. Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen : Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012. Forum Hochschule 4/2014. Hannover, 2014. S.3.  
URL: [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201404.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf) (Last accessed: 28.04.2019).
63. Dimako A. Dual Studies: A Slightly Different Training-On-The-Job. 2018.  
URL: <https://newinbw.de/dual-studies-training-on-job/> (Last accessed: 11.07.2020).
64. Du Pré R.H. Hitting the ground running: Work-integrated learning and skills development in South Africa. International Business and Economics Discussion Papers. 2013. №1. P. 92-107.  
URL: [http://www.ravensburg.dhbw.de/fileadmin/Ravensburg/Dokumente\\_Bilder\\_Contentbereich/International\\_Business/DHBW\\_RV\\_IB\\_IBE\\_Vol\\_1\\_Final\\_2.pdf#page=92](http://www.ravensburg.dhbw.de/fileadmin/Ravensburg/Dokumente_Bilder_Contentbereich/International_Business/DHBW_RV_IB_IBE_Vol_1_Final_2.pdf#page=92) (Last accessed: 03.03.2019)
65. Dual course of study : website BiBB.  
URL: <https://www.bibb.de/en/702.php> (Last accessed: 07.02.2018).
66. Dual education: a bridge over troubled waters? / Chatzichristou S., Ulicna D., Murphy I., Curth A. European Parliament. 2014.  
URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/529072/IPOL\\_STU\(2014\)529072\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/529072/IPOL_STU(2014)529072_EN.pdf)  
(Last accessed: 17.04.2020).
67. Dual study programmes in global context: Internationalisation in Germany and transfer to Brazil, France, Qatar, Mexico and the US / Graf L., Powell J., Fortwengel J., Bernhard N. 2014.  
URL: <https://opus4.kobv.de/opus4-hsog/frontdoor/index/index/docId/2431> (Last accessed: 29.11.2019)
68. Duales Studium in Zahlen 2019. BiBB. 2020.  
URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020\\_AiZ\\_dualesStudium-2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf) (Last accessed: 06.07.2020).
69. Dualesstudium Hessen. URL: <https://www.dualesstudium-hessen.de/sites/default/files/2019-04/Kriterienkatalog%20Dachmarke%20Duales%20Studium%20Hessen%20%282010%29.pdf> (Last accessed: 18.11.2019)
70. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium. BiBB. 2017.  
URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169-Akkreditierung.pdf> (Last accessed: 07.02.2018).
71. Empfehlungdes Hauptausschussesdes Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. BiBB. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf> (Last accessed: 07.02.2018).
72. Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums : Wissenschaftsrat. Drs. 3479-13. Mainz, 2013. S. 28.  
URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.pdf> (Last accessed: 05.08.2019)
73. Employment rates of recent graduates. Eurostat. 2020. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?sessionId=6W8rSojLDXBIU5\\_GTLZ57\\_U6U6FHQpxHuivaCeKCDgILG49c7M6x!-1619364693?tab=table&plug-in=1&language=en&pcode=t2020\\_41](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?sessionId=6W8rSojLDXBIU5_GTLZ57_U6U6FHQpxHuivaCeKCDgILG49c7M6x!-1619364693?tab=table&plug-in=1&language=en&pcode=t2020_41) (Last accessed: 31.03.2021)

74. Ertl H. Dual study programmes in Germany: blurring the boundaries between higher education and vocational training? 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1687438>
75. Euler D. Die deutsche Berufsausbildung – ein Exportschlager oder eine Reformbaustelle? Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2013. №109. S. 321–331.
76. European Commission (2019). Reflection Paper Towards A Sustainable Europe by 2030. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b096b37-300a-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (Last accessed: 30.11.2020)
77. European Network of Cooperative and Work Integrated Higher Education. European Commission. URL: <https://cwihe.com/> (Last accessed: 18.01.2021)
78. Expertenworkshop: Potenzial von Berufsakademien und dualen Studiengängen in der Entwicklungszusammenarbeit. Hintergrundpapier, GIZ. Bonn, 15. Juni 2015.
79. Freie duale Studienplätze. URL: <https://www.wegweiser-duales-studium.de/freie-studienplaetze/> (Last accessed: 08.04.2019).
80. German companies in South Africa : German Embassy Pretoria. 2015. URL: [http://www.southafrica.diplo.de/Vertretung/suedafrika/en/06\\_\\_Economy/1\\_\\_Ger\\_\\_SA/Ger\\_\\_Comp.html](http://www.southafrica.diplo.de/Vertretung/suedafrika/en/06__Economy/1__Ger__SA/Ger__Comp.html) (Last accessed: 12.09.2020)
81. Gesetz zur Ordnung des Handwerks/Handwerksordnung. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sowie des Bundesamts für Justiz. 1953 URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/hwo/HwO.pdf> (Last accessed: 31.01.2021)
82. Gessler M. The lack of collaboration between companies and schools in the German dual apprenticeship system: historical background and recent data // International journal for research in vocational education and training 4 (2017). 2017. №2. S. 164-195. URL: [https://www.pedocs.de/volltexte/2017/14956/pdf/IJRVET\\_2017\\_2\\_Gessler\\_The\\_lack\\_of\\_collaboration.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2017/14956/pdf/IJRVET_2017_2_Gessler_The_lack_of_collaboration.pdf) (Last accessed: 25.01.2018)
83. Giannelli N., Sergi V. Employability as a policy goal of the dual training system school-work of internship in Italian high schools, with a look at the German model. 2017. URL: [http://www.econ.uniurb.it/RePEc/urb/wpaper/WP\\_17\\_02.pdf](http://www.econ.uniurb.it/RePEc/urb/wpaper/WP_17_02.pdf) (Last accessed: 25.01.2018)
84. Göhringer A. The Dual System of Higher Education in Germany. Asia Pacific Journal of Cooperative Education. University of Cooperative Education – Karlsruhe, 2002. №3 (2) . S. 53-58.
85. GOVET supports Georgian education and training reform. 2016. URL: <https://www.bibb.de/govet/en/49909.php>. (Last accessed: 25.05.2020)
86. Graf L. Germany: Stability and Change. Education in the European Union: Pre-2003 Member States. Bloomsbury Publishing. 2015. P. 336 URL: [https://chart.googleapis.com/chart?chs=400x400&cht=qr&chl=https://books.google.com.ua/books?id=0\\_nrBQAAQBAJ&source=qr](https://chart.googleapis.com/chart?chs=400x400&cht=qr&chl=https://books.google.com.ua/books?id=0_nrBQAAQBAJ&source=qr) (Last accessed: 29.11.2019)
87. Graf L. Growing in a Niche Dual Study Programs Contribute to Change in Germany's Higher Education. 2014. URL: [https://orbilu.uni.lu/bitstream/10993/17869/1/Graf2014\\_DualStudyProgramsGrowingInANiche.pdf](https://orbilu.uni.lu/bitstream/10993/17869/1/Graf2014_DualStudyProgramsGrowingInANiche.pdf) (Last accessed: 29.11.2020)
88. Greinert W. D. The "German System" of Vocational Training. History, Organization, Prospects, Nomos, Baden Baden. 1994.
89. Greinert W.D. European vocational training «systems» – some thoughts on the theoretical context of their historical development. Vocational Training. 2004. № 32. P. 18–20.

90. Greinert W.D. European vocational training systems: the theoretical context of (VET) in Europe in a comparative perspective: Proceedings of the first international conference. Florence, October 2002. Vol. I. The rise of national VET systems in a comparative perspective. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. P. 17-27.
91. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Vom 23.05.1949 (BGBl. 1949,1, S. 1 ff.), zul. geänd. durch Gesetz vom 28.03.2019 (BGBl. I 2019,11, S. 404 f.)  
URL: <https://www.bundestag.de/gg> (Last accessed: 29.11.2018)
92. Haskel J.E., Slaughter M.J. Does The Sector Bias Of Skill-biased Technical Change Explain Changing Skill Premia? *European Economic Review*. 2002. №10. P. 1757-1783.  
URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014292101001854> (Last accessed: 29.11.2020)
93. Heller C. Duale Studiengänge. Entwicklung, Stand und Bewertung aus Sicht der beteiligten Akteure. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*, 2010. Jg. 62. S. 20-25.
94. Hermann K. How to find the right dual study program. *Spiegel*. Published on October 20, 2020.  
URL: [https://www.spiegel.de/start/duales-studium-so-finden-sie-den-passenden-studiengang-a-4aaeab3e-103a-4b10-85a1-2eaac90ea6d8?sara\\_ecid=soci\\_upd\\_wbMbjhOSvViISjc8RPU89NcCvtlFcJ](https://www.spiegel.de/start/duales-studium-so-finden-sie-den-passenden-studiengang-a-4aaeab3e-103a-4b10-85a1-2eaac90ea6d8?sara_ecid=soci_upd_wbMbjhOSvViISjc8RPU89NcCvtlFcJ) (Last accessed: 05.01.2021)
95. Hesser W. The dual system of higher education in countries outside of Europe : Report on the study tour. Helmut-Schmidt-Universität. 2019.  
URL: [https://edoc.sub.uni-hamburg.de//hsu/volltexte/2019/3234/pdf/Report\\_on\\_the\\_study\\_tour\\_The\\_dual\\_system\\_outside\\_200719.pdf](https://edoc.sub.uni-hamburg.de//hsu/volltexte/2019/3234/pdf/Report_on_the_study_tour_The_dual_system_outside_200719.pdf) (Last accessed: 20.06.2020)
96. Heyman F., Sjöholm F. Globalization, Job Tasks and the Demand for Different Occupations. *Open Edition journals*. 2019. P. 67-92. DOI: <https://doi.org/10.4000/travailemloi.8962> (Last accessed: 08.04.2019).
97. Higher Apprenticeships in Australia: What are We Talking About? National Center for Vocational Education and Research. 2019. URL: [www.ncver.edu.au](http://www.ncver.edu.au) (Last accessed: 11.09.2020).
98. Hochschulrahmengesetz (HRG). 26.01.1976. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/HRG.pdf> (Last accessed: 29.11.2020)
99. Kupfer F., Köhlmann-Eckel C., Kolter C. Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen. Bonn, 2014. S. 35.  
URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7368> (Last accessed: 07.10.2018)
100. Malaysia: GOVET provides information on dual VET. GOVET. 2019.  
URL: <https://www.bibb.de/govet/en/100092.php>. (Last accessed: 25.05.2020)
101. Maraboto E., Antonio J. Managing university-industry relations : the case of the Centre for Technological Innovation at UNAM. IIEP research and studies programme. Improving the managerial effectiveness of higher education institutions. Paris. – 1997. – URL: <http://www.iiep.unesco.org/en/publication/managing-university-industry-relations-case-centre-technological-innovation-unam-mexico> (Last accessed: 08.08.2018).
102. Martin M. Managing university-industry relations: A study of institutional practices from 12 different countries. / International Institute for Educational Planning / UNESCO. – 2000 – URL: <http://www.aau.org/wp-content/uploads/sites/9/2018/04/Managing-University-Industry-Relations.pdf> (Last accessed: 17.04.2020).
103. Maschke K. Das duale Studium als Exportmodell. DAAD. 2015. URL: [https://www2.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/final\\_blickpunkt\\_duales\\_studium.pdf](https://www2.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/final_blickpunkt_duales_studium.pdf) (Last accessed: 06.12.2020)
104. Mayerl M., Lietzmann A. In-company training – time to take action. Austrian Institute for Research on Vocational Training, Vienna, 2015. GOVET. URL: [http://startapp-project.eu/startappfiles/products/StartApp\\_Activation\\_Manual\\_en.pdf](http://startapp-project.eu/startappfiles/products/StartApp_Activation_Manual_en.pdf) (Last accessed: 03.08.2019)

105. Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe. Vocational Education and Training in Europe – Perspectives for the Young Generation. BiBB. 2012. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/memorandumvocational\\_education\\_and\\_training\\_2012.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/memorandumvocational_education_and_training_2012.pdf) (Last accessed: 17.03.2019).
106. Meyer H. The new managerialism in education management: corporatization or organizational learning? / Journal of Educational Administration, Vol. 40 No. 6, pp. 534-551. URL: <https://doi.org/10.1108/09578230210446027> (Last accessed: 11.09.2020).
107. Moldova: Structural reforms for a strong VET system. BiBB. 2019. URL: <https://www.bibb.de/govet/en/113388.php> (Last accessed: 06.07.2020).
108. National Commission for Cooperative Education. URL: <http://www.co-op.edu/aboutcoop.htm> (Last accessed: 06.05.2020)
109. New Zealand Apprenticeships. New Zealand Government, 14 January 2021. URL: [https://www.tec.govt.nz/teo/working-with-teos/itos/new-zealand-apprenticeships/?utm\\_source=newzealandnow.govt.nz](https://www.tec.govt.nz/teo/working-with-teos/itos/new-zealand-apprenticeships/?utm_source=newzealandnow.govt.nz) (Last accessed: 10.02.2021)
110. Nofemela F. R., Nduna N. J. Community engagement through a multi-stakeholder partnership: A South African perspective of the bridge to employment (BTE) programme. Paper presented at the SATN Conference, Pretoria, South Africa, 2013.
111. Nolting T., Beedgen R. Rethinking the relation between higher education and employment – The dual study system of the Baden-Wuerttemberg Cooperative State University as a new way of integrating theory and practice. 2013. URL: <http://www.pfe.uni-lj.si/fileadmin/Datoteke/Mednarodna/conference/wher/after/nolting-proceedings.pdf> (Last accessed: 06.05.2020)
112. Nordakademie Hochschule der Wirtschaft – Ausgezeichnet studieren! URL: <https://www.nordakademie.de/> (Last accessed: 11.04.2019)
113. Pfeifer H., Wenzelmann F. Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/18. BIBB. 2020. URL: [https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_21316.pdf](https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_21316.pdf) (Last accessed: 06.12.2020)
114. Pogrzeba A., Townsend R., Pop A. A comparative study of cooperative education and work-integrated learning in Germany, South Africa, and Namibia. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 2016. №17(3). P. 249-263. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120050.pdf> (Last accessed: 24.06.2018)
115. Powell J., Fortwengel J. Made in Germany – Produced in America? How Dual Vocational Training Programs Can Help Close the Skills Gap in the United States. 2014. URL: <http://hdl.handle.net/10993/17092> (Last accessed: 24.06.2019)
116. President Alvarado signs controversial dual education law. The Tico Times. 2019. URL: <https://ticotimes.net/2019/09/12/president-alvarado-signs-controversial-dual-education-law> (Last accessed: 11.07.2019)
117. Quality in education and training : Glossary. Publications Office of the European Union. 2011. URL: [www.cedefop.europa.eu/files/4106\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4106_en.pdf) (Last accessed: 14.06.2020)
118. Raggatt P. Quality control in the dual system of West Germany. Oxford Review of Education, 1988. №14. P. 163–186
119. Reinhard K., Pogrzeba A. Comparing Thai models to Duale Hochschule Baden-Wuerttemberg model. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education. 2016. №17(3). P.227-247. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120044.pdf> (Last accessed: 20.06.2020)
120. Rowe L. Educating for the modern world: a report review. Journal of Work-Applied Management. 2019. Vol. 11.№1. P. 5-16. URL: <https://doi.org/10.1108/JWAM-06-2019-0014> (Last accessed: 08.05.2020).

121. Ruiz J. H., Dr. Koch C. Handbook for Cooperative Education, Internships, and Registered Apprenticeship Illinois State Board of Education. 2009.  
URL: [https://www.isbe.net/Documents/coop\\_ed\\_handbook.pdf](https://www.isbe.net/Documents/coop_ed_handbook.pdf) (Last accessed: 11.07.2019)
122. Salas R. Ley De Educación Dual №20.786. Asamblea Legislativa De La República De Costa Rica, 2019.  
URL: <http://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/20786.pdf> (Last accessed: 12.12.2019)
123. Schaack K., Tippelt R. Die Exportierbarkeit des dualen systems. Strategien der Internationalen Berufsbildung : Ausgewählte Aspekte. Frankfurt a.M: Peter Lang, 1997.P. 197–233.
124. Schools of the Future Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. 2020. URL: <https://www.weforum.org/reports/schools-of-the-future-defining-new-models-of-education-for-the-fourth-industrial-revolution> (Last accessed: 05.01.2021)
125. Serbia creates the legal basis for dual vocational training. 2018.  
URL: <https://www.bibb.de/govet/en/75115.php> (Last accessed: 18.03.2020).
126. Shoba Z. Managing quality in higher education: A stakeholder perspective. University of Leicester. – 2007. -  
URL: Thesis. <https://hdl.handle.net/2381/4385> (Last accessed: 02.02.2019).
127. Sievers Y. Vocational Education & Training (VET) and the Chambers of Commerce in Germany – and elsewhere. 2014.  
URL: <https://unevoc.unesco.org/SWL2014/presentations/Parallel%20Session%203%20-%20York%20Sievers.pdf> (Last accessed: 06.05.2020)
128. Silver H. Managing to Innovate in Higher Education, British Journal of Educational Studies, 47:2, 145-156. – 1999. – DOI: 10.1111/1467-8527.00108 (Last accessed: 08.04.2019).
129. Sirijeerachai G. Managing SUT cooperative education: Can it be the best practice in Thailand? Thai Journal of Cooperative Education. 2009. №1(1). P. 39-55.
130. Skills for a Modern Ukraine : Overview booklet / X.Del Carpio, O. Kupets, N. Muller, A. Olefir. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. 2017.  
URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25741> (Last accessed: 09.01.2018)
131. Skills forecast: trends and challenges to 2030. Cedefop, Eurofound. Luxembourg : Publications Office, 2018. Cedefop reference series. №108. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/4492> (Last accessed: 19.03.2019).
132. Sondergaard L., Murthi M., Abu-Ghaida D. et al. (2013). Skills, Not Just Diplomas. Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia. DOI: <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8096-3> (Last accessed: 06.04.2019).
133. Srisaan W. Development of cooperative and work-integrated education (CWIE) in Thailand and ASEAN. Bangkok, Thailand: Thai Association for Cooperative Education (TACE), 2014.
134. Strategy of the Federal Government on international cooperation in vocational education and training. BiBB. 2019. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Strategie\\_der\\_Bundesregierung\\_iBBZ\\_en\\_2019.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Strategie_der_Bundesregierung_iBBZ_en_2019.pdf) (Last accessed: 06.07.2020).
135. Studiengang-Datenbank. URL: <https://www.dualesstudium-hessen.de/studiengange> (Last accessed: 09.04.2020).
136. Tanzania – vocational education and training puts young people in a stronger position : website BiBB. 2017.  
URL: <https://www.bibb.de/govet/en/66129.php> (Last accessed: 07.02.2018).
137. Tertiary education & training. Last update 22/06/2020. Ministry of Business, Innovation and Employment of New Zealand. URL: <https://www.newzealandnow.govt.nz/living-in-nz/education/tertiary-education-training> (Last accessed: 15.03.2019)
138. The Education System in the Federal Republic of Germany 2012/2013). Secretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder in the Federal Republic of Germany. 2014.  
URL: [http://www.istp2016.org/fileadmin/Redaktion/Dokumente/documentation/dossier\\_en\\_ebook.pdf](http://www.istp2016.org/fileadmin/Redaktion/Dokumente/documentation/dossier_en_ebook.pdf) (Last accessed: 13.06.2020)

139. The German Vocational Training System.  
URL: <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html> (Last accessed: 31.08.2020)
140. The Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs (KMK).  
URL: <https://www.kmk.org/kmk/information-in-english/standing-conference.html> (Last accessed: 31.08.2020)
141. The underestimated relevance and value of vocational education in tertiary education – making the invisible visible / Hippach-Schneider U., Schneider V., Ménard B., Tritscher-Archan S. *Journal of Vocational Education & Training*. 2017. №69:1. P. 28-46. DOI: 10.1080/13636820.2017.1281342 (Last accessed: 17.02.2020)
142. Two new higher apprenticeship pilot programs partner with industry : Media Release 5 September 2016. Department of Education, Skills and Employment of Australia. 2016  
URL: <https://ministers.dese.gov.au/andrews/two-new-higher-apprenticeship-pilot-programs-partner-industry> (Last accessed: 22.04.2019)
143. Verordnung über die Berufsausbildung zum Automatenfachmann / zur Automatenfachfrau vom 01. Juli 2015 : veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 26 vom 03. Juli 2015.  
URL: <https://www.dortmund.ihk24.de/blueprint/servlet/resource/blob/3877576/89a016893e1f4596040348fa386a5727/verordnung-automatenfachmann-fachfrau-data.pdf> (Last accessed: 22.04.2020)
144. Vocational education and training – an important and future-oriented issue in the German-Mexican relationship. BIBB. 2016. URL: <https://www.bibb.de/govet/en/45406.php> (Last accessed: 24.11.2019).
145. Wessels M. L. Guidelines for the implementation of cooperative education in South African teaching and learning organisations in higher education. 2007.  
URL: <http://repository.nwu.ac.za/handle/10394/1588> (Last accessed: 22.04.2019)
146. What is Co-operative Education? CEWIL Canada.  
URL: <https://www.cewilcanada.ca/co-op-defined.html> (Last accessed: 03.11.2020)
147. Wilson B. "Australia", in Green, M. (ed.), *Transforming Higher Education Views from Leaders Around the World*. Oryx Press, Arizona, USA, 1997.
148. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums.  
URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.html>
149. Woisch A., Willige J. Internationale Mobilität im Studium 2015: Projektbericht. Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD). Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH. 2015.

# АВТОРИ ТА АВТОРКИ ПУБЛІКАЦІЇ

**В. Бугайчук**, керівник Навчально-наукового центру дуальної освіти Житомирського національного агроекологічного університету (Поліського національного університету), кандидат економічних наук, доцент

**О. Давліканова**, докторка філософії, дослідниця, координаторка проєктів Представництва Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні

**І. Лилик**, президентка ВГО «Українська Асоціація Маркетингу»

**І. Перезовова**, координаторка дуальної освіти в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу, завідувачка кафедри підприємництва та маркетингу, доктор економічних наук, професор, Координаторка дуальної освіти в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу

**К. Разумна**, старший викладач кафедри іноземних мов Житомирського національного агроекологічного університету (Поліського національного університету)

**М. Романов**, начальник навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

## СПІВ АВТОР(-К)И ТА РЕЦЕНЗЕНТ(-К)И

**А. Антонюк**, к. вет. н, доцент, куратор ДФЗО спеціальності 211 «Ветеринарна медицина», Поліський національний університет

**В. Бахрушин**, професор Національного університету «Запорізька політехніка», член Національної команди експертів з реформування вищої освіти

**О. Бучинська**, кандидатка економічних наук, доцентка кафедри маркетингу ім. А.Ф. Павленка КНЕУ

**Т. Васильєва**, в.о.директора Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту, Сумського державного університету, докторка економічних наук, професорка

**С. Леу**, старший менеджер з розвитку трудового потенціалу проєкту USAID «Економічна підтримка Східної України», FHI360 Global Education, Employment, and Engagement

**І. Осадчук**, менеджер з навчання та оцінювання Департаменту по роботі з внутрішнім клієнтом Академії ДТЕК

**В. Романенко**, доцентка кафедри вищої математики імені проф. Можара В.І. Національного університету харчових технологій, кандидат фізико-математичних наук

**О. Скидан**, д.е.н., професор, Поліський національний університет

**А. Чайковська**, завідувачка науково-методичного кабінету безперервного професійного розвитку та освіти дорослих Науково-методичного центру ВФПО





Погляди, висловлені в цій публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта або організацій, в яких працюють авторки.

Комерційне використання всіх публікацій та інших матеріалів, виданих Фондом ім. Фрідріха Еберта (ФФЕ), без дозволу заборонено.

У публікації використано фотографії, права на які належать Представництву Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, Міністерству освіти і науки України та Науково-методичному центру фахової передвищої та вищої освіти (ст. 41, 42).