

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДРУГОГО РОКУ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ
В ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ
З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ
ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ



2020/2021 н. р.

Рекомендовано Науково-методичною радою Науково-методичного центру ВФПО
(протокол № 4 від 02.09.2021)

Аналітичний звіт за результатами другого року пілотного проєкту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / автори: О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко, І. Лилик, А. Чайковська, О. Яшкіна. – Київ, 2021. – 188 с.

У звіті наведено аналіз результатів другого року експерименту з упровадження дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО) в закладах фахової передвищої та вищої освіти України, описано підходи до організації співпраці з роботодавцями та їх досвід підготовки здобувачів освіти за дуальною формою, а також досліджено досвід здобувачів освіти, які перейшли на навчання за ДФЗО. Крім того, вивчено думку сторін щодо переваг та недоліків такої форми, виокремлено проблемні аспекти, що заважають розвитку співпраці стейкхолдерів та поширенню ДФЗО в Україні.

Призначено для учасників пілотного проєкту, роботодавців та їх об'єднань, торгово-промислових палат, закладів фахової передвищої та вищої освіти, експертів у сфері освіти, здобувачів освіти, Міністерства освіти і науки України, органів державної влади й органів місцевого самоврядування, що опікуються питаннями освіти, та інших суб'єктів, зацікавлених у поширенні дуальної форми здобуття освіти в Україні.

Виконавці дослідження: Науково-методичний центр ВФПО, Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та Українська Асоціація Маркетингу.

Вибірки роботодавців та здобувачів освіти повністю базуються на інформації, поданій закладами освіти.

Звіт розміщено на сайтах:

ГО «Українська Асоціація Маркетингу» www.uam.in.ua	Науково-методичний центр ВФПО http://nmc-vfpo.com	Міністерство освіти і науки України https://mon.gov.ua/ua	Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні www.fes.kiev.ua
---	---	---	--

ЗМІСТ

ВСТУП ВІД МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ	5
ВСТУП ВІД АВТОРСЬКОГО КОЛЕКТИВУ	6
ПОДЯКА	8
ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ.....	9
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	10
РОЗДІЛ 2. КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ (2-Й РІК УПРОВАДЖЕННЯ)	14
2.1. Думки закладів фахової передвищої та вищої освіти	15
2.2. Думки роботодавців	73
2.3. Думки здобувачів освіти	98
ВИСНОВКИ	134
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ.....	144
ДОДАТОК 1	
Нормативна база для впровадження дуальної форми здобуття освіти в закладах фахової передвищої та вищої освіти*	152

* Звіт підготовлено на базі переліку ЗО, що входять до Наказу № 1296 від 15.10.2019. На етапі підготовки звіту Наказом МОНУ № 991 від 15.09.2021 внесено зміни до переліку ЗО для впровадження пілотного проєкту. З Наказом можна ознайомитися за посиланням: https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2019/09/nakaz-mon-991-15.09.2021-zminy-do-1296-1_compressed.pdf.

ДОДАТОК 2

Перелік присвячених ДФЗО сторінок на сайтах ЗО та в соціальних мережах 153

ДОДАТОК 3

Структура та наповнення сторінки з дуальної освіти
(із досвіду закладу освіти) 158

ДОДАТОК 4

Приклади тристоронніх договорів (із досвіду закладів освіти)..... 159

ДОДАТОК 5

Зразки опитувальника здобувачів освіти (із досвіду закладів освіти) 171

ДОДАТОК 6

Результати опитування здобувачів освіти (із досвіду закладів освіти) 174

РОБОЧА ГРУПА З ДООПРАЦЮВАННЯ ОПИТУВАЛЬНИКА 187

ЕКСПЕРТНА ГРУПА З ПІДГОТОВКИ ЗВІТУ 188

ВСТУП ВІД МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

.....

Міністерство освіти і науки України в партнерстві з Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, Державною установою «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти», Українською Асоціацією Маркетингу, Федерацією металургів України та Федерацією роботодавців України створює сприятливі умови для популяризації та поширення дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО).

Сьогодні в законодавстві України, а саме в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», дуальну освіту «легалізовано» і цим створено відповідні умови для впровадження цієї форми здобуття освіти в діяльність закладів вищої та фахової передвищої освіти.

Саме тому восени 2019 року МОН України відповідним наказом запровадило проведення широкомасштабного пілотного проєкту щодо дуальної освіти. В експерименті спочатку брали участь 44 заклади фахової передвищої та вищої освіти, а станом на кінець 2021 р. – 79 ЗВО та ЗФПО, понад 300 роботодавців, серед яких представники великого, середнього та малого бізнесу. Завдання експерименту полягає у відпрацюванні різних моделей дуальної освіти в Україні впродовж чотирьох років та розбудови ДФЗО, яка буде корисною і для освіти, і для бізнесу, надаватиме кращі перспективи й можливості здобувачам освіти.

Безперечно, національний контекст вимагає адаптації зарубіжного досвіду до реалій української економіки й унеможливлює створення єдиного підходу до організації навчання за ДФЗО за всіма спеціальностями. Ми не вважаємо за доцільне перетворення всієї вищої та фахової передвищої освіти на дуальну, адже ДФЗО – це поглиблена, інтегрована форма освіти для тих, хто готовий поєднувати навчання в закладі освіти і набуття досвіду в умовах реального виробництва.

Організація підготовки фахівців за ДФЗО в системі вищої та фахової передвищої освіти є більш складним, трудомістким процесом, ніж організація на рівні професійно-технічної освіти, оскільки вимагає більш ретельного балансування інтересів сторін. Тому співпраця науковців, освітян, роботодавців, їх об'єднань та професійних асоціацій, громадських і міжнародних організацій є ключовою для напрацювання вітчизняного досвіду та відпрацювання моделей організації навчання за ДФЗО для здобувачів фахової передвищої й вищої освіти.

ВСТУП ВІД АВТОРСЬКОГО КОЛЕКТИВУ

.....

Наказ Міністерства освіти і науки України (МОНУ) від 15 жовтня 2019 р. № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» (далі – Наказ № 1296) передбачає запровадження експерименту з жовтня 2019 року.

Запровадження дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО) саме на рівні фахової передвищої та вищої освіти є актуальним з огляду на швидкий технологічний розвиток, перехід до економіки знань, необхідність скорочення розриву між спеціальними (фаховими) компетентностями випускників закладів освіти та вимогами до професійних компетенцій фахівців на ринку праці.

Для закладів освіти така форма організації здобуття освіти допоможе привернути увагу певної категорії вступників та утримати певну частину здобувачів на старших курсах, а також фактично оновити зміст освітніх програм, одержати доступ до матеріально-технічної бази роботодавців не лише для підготовки здобувачів, а й підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Крім того, це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності випускників, які виходять на ринок праці, їх фінансовій незалежності та набуттю досвіду / стажу роботи ще під час навчання, створенню сприятливих умов для отримання першого робочого місця. Роботодавці зі свого боку отримають фахівців із ґрунтовними теоретичними знаннями та затребуваними компетентностями на ринку праці загалом і на окремому підприємстві зокрема, на яких не витратимуться ресурси й час для пере- / донавчання, ознайомлення з особливостями роботи в компанії / на підприємстві, адаптації тощо.

Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти» (далі – Науково-методичний центр ВФПО) відповідальна за забезпечення науково-методичного супроводу дуального навчання в закладах фахової передвищої та вищої освіти, а також щорічне звітування щодо стану впровадження ДФЗО в закладах освіти.

Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні (ФФЕ) як партнер Міністерства освіти і науки України з упровадження дуальної форми здобуття освіти впродовж восьми років систематично надає організаційну, методичну, аналітичну та фінансову допомогу щодо розроблення законодавчо-нормативної бази, проведення просвітницьких, інформаційних заходів, дослідження та підготовки звіту. Також ФФЕ сприяв створенню відеореєстрів про організацію навчання здобувачів за ДФЗО за різними спеціальностями¹.

Ще одним важливим партнером у роботі з популяризації ДФЗО є Українська Асоціація Маркетингу (УАМ), яка з 2013 р. проводить просвітницьку кампанію щодо переваг дуальної освіти та пошуку шляхів адаптації кращих міжнародних практик в Україні. УАМ вже другий рік поспіль бере участь у моніторингу результатів пілотного проєкту МОНУ з метою розро-

¹ Відеореєстри про співпрацю ДВНЗ «Київський електромеханічний коледж» із ПРАТ «Київські електромережі»; Поліського національного університету з ТОВ «Агрофірма Київська»; Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» із корпорацією «ФЕД»; Сумського національного аграрного університету з підприємствами-партнерами. URL: <https://nmc-vfpo.com/dosvid-vprovadzhennya-dualnoyi-formy-zdobuttya-osvity-u-zakladah-osvity-ukrayiny/>.

блення рекомендацій, збирання вітчизняних кейсів та подальшого сприяння запровадженню такої форми здобуття освіти в Україні.

Так, у 2020 році опубліковано три звіти за результатами першого року запровадження пілотного проєкту МОНУ^{2, 3, 4}, де наведено дані про стан запровадження дуальної форми здобуття освіти; висвітлено проблеми, з якими стикаються стейкхолдери під час упровадження та організації навчання за дуальною формою; подано рекомендації щодо шляхів їх вирішення та подальших кроків із популяризації ДФЗО. Крім того, результати першого року дозволили провести бенчмаркінг для оцінювання результатів пілотного проєкту.

Наразі закінчується другий рік експерименту, на результати якого вплинули карантинні обмеження, запроваджені через пандемію COVID-19, що призвели до відчутних змін у звичному режимі освітнього процесу та роботи підприємств. Однак ДФЗО не втратила своєї актуальності, а роботодавці намагаються відновити співпрацю із закладами освіти та здобувачами освіти за першої нагоди. На сьогодні заклади освіти в партнерстві з роботодавцями подали запити до Міністерства освіти і науки України щодо входження їх до Наказу № 1296. Перелік учасників проєкту пропонується розширити із 44 до 79 закладів освіти та збільшити кількість роботодавців-партнерів до 300.

На жаль, через неусталеність філософії дуальної освіти в Україні у частини роботодавців, які не беруть участі в пілотному проєкті, складається враження, що дуальна освіта – формат, у якому здобувач не одержує ані ґрунтовних теоретичних знань, ані відповідного практичного досвіду. Крім того, вони не бачать різниці між заочною та дуальною формами здобуття освіти. Тому потрібне посилення інформаційної роботи й недопущення перетворення підготовки фахівців за дуальною формою, яка позитивно себе зарекомендувала в країнах Європи, зокрема в Німеччині, на «неефективну дуальну освіту», що може стати «національним винаходом». На нашу думку, так відбувається через порушення основних принципів дуальної освіти, зокрема забезпечення балансу між теоретичною та практичною складовими підготовки здобувачів, між інтересами закладу освіти й роботодавця. Потрібно пам'ятати, що в центрі уваги повинні бути інтереси здобувачів освіти та їх якісна підготовка. Так, часто обговорення та оновлення змісту освіти мають винятково декларативний характер, частково й через те, що деякі партнери-роботодавці не готові витрачати час на ці та інші формальності, з одного боку, а викладачі не одержують достатньої підтримки від ЗО або ж не мають бажання

- 2 Давліканова О. Б., Іщенко Т. Д., Чайковська А. Б. Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти». Київ: Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020. 96 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/28/zvitza20192020nrshchodorealizatsiyidualnohonavchannya.pdf>.
- 3 Аналітичний звіт «Думки роботодавців про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності роботодавців про дуальну форму здобуття освіти та досвіду участі в пілотному проєкті з її запровадження на рівні фахової передвищої та вищої освіти України / О. В. Бучинська, О. Б. Давліканова, І. В. Лилик, А. Б. Чайковська. 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.
- 4 Аналітичний звіт «Думки здобувачів про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності здобувачів про дуальну форму здобуття освіти та досвіду учасників пілотного проєкту з її запровадження на рівні фахової передвищої та вищої освіти України / О. В. Бучинська, О. Б. Давліканова, І. В. Лилик, О. І. Яшкіна ; за заг. ред. О. Давліканової. Київ : Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020. 110 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17747.pdf>.

виконувати додаткове навантаження, з іншого. Навчання за ДФЗО для груп здобувачів залишається радше винятковим. Саме це не дозволяє створити графік навчання, який би давав реальні можливості для розподілу часу між місцями навчання – ЗО та компанією. В окремих випадках як порушення законодавства заклади освіти погоджуються на відвідування здобувачами освіти занять у вільний від повноцінної роботи час або ж затверджують графіки, через які навантаження на здобувачів стає нестерпним. Це лише деякі з проблем, що потребують нагального вирішення. Хоча такі випадки не є повсюдним явищем, проте їх не можна ігнорувати, адже після закінчення двох років національного експерименту вони вплинуть на формування «іміджу» ДФЗО та ставлення до такої форми ключових стейкхолдерів.

ПОДЯКА

.....

Науково-методичний центр ВФПО, Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та Українська Асоціація Маркетингу висловлюють подяку Міністерству освіти і науки України за співпрацю в межах експерименту; закладам фахової передвищої та вищої освіти й роботодавцям, які погодилися взяти участь в експерименті та поділилися своїм досвідом за результатами другого року його реалізації; а також усім організаціям та розробникам проєктів міжнародної допомоги, які зробили внесок у популяризацію дуальної освіти, зокрема Проєкту USAID «Економічна підтримка Східної України». Лише об'єднані зусилля можуть стати запорукою впровадження інновацій в освіту та розвитку людського капіталу України!

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

.....

- АТ** – акціонерне товариство
- ВАТ** – відкрите акціонерне товариство
- ВСП** – відокремлений структурний підрозділ
- ВО** – вища освіта
- ДВНЗ** – державний вищий навчальний заклад
- ДФЗО** – дуальна форма здобуття освіти
- ЗВО** – заклади вищої освіти
- ЗО** – заклад освіти
- ЗФПО** – заклади фахової передвищої освіти
- КЦДО** – координаційний центр дуальної освіти
- МОНУ** – Міністерство освіти і науки України
- Наказ №1296** – 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»
- Науково-методичний центр ВФПО** – Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти»
- ОК** – освітній компонент
- ОП** – освітня програма
- ПП** – приватне підприємство
- ПРН** – програмні результати навчання
- ПрАТ, ПАТ** – приватне акціонерне товариство
- РН** – результати навчання
- ТОВ** – товариство з обмеженою відповідальністю
- УАМ** – Українська Асоціація Маркетингу
- ФГ** – фермерське господарство
- ФОП** – фізична особа-підприємець
- ФФЕ** – Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

.....

Дослідження проводили серед закладів фахової передвищої та вищої освіти, що входять до Наказу МОНУ № 1296⁵, зазначених ними роботодавців-партнерів, а також здобувачів освіти, які перейшли на навчання за ДФЗО.

Етапи дослідження

1. **Підготовчий етап:** лютий-березень 2021 р.

Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та Науково-методичний центр ВФПО провели низку експертних онлайн-зустрічей із метою оновлення опитувальника для учасників експерименту.

2. **Збирання даних:** квітень – 15 червня 2021 р. (для ЗВО та ЗФПО) й 1 серпня 2021 р. (для роботодавців і здобувачів освіти).

Науково-методичний центр ВФПО розіслав листи з проханням надати інформацію щодо другого року роботи з упровадження ДФЗО, заповнивши анкету в Google-forms. Роботодавців-партнерів та здобувачів освіти опитувала УАМ за допомогою проведення глибинних інтерв'ю.

3. **Аналіз даних та підготовка звіту:** до 1 вересня 2021 р.

Опитування закладів освіти

Опитування ЗВО та ЗФПО проводили через стандартизований онлайн-опитувальник (сервіс Google-form) і телефонні інтерв'ю (з метою уточнення інформації). Опитувальник містив 38 закритих та відкритих запитань, що стосувалися організації й упровадження ДФЗО у 2020/2021 н. р. Дані від закладів вищої освіти та закладів фахової передвищої освіти агрегували окремо.

Анкета містила дві групи запитань: 1) загальні запитання щодо окремих аспектів упровадження здобуття освіти за ДФЗО в закладі освіти; 2) запитання, що стосуються моделей організації здобуття освіти за ДФЗО за окремими спеціальностями та кейсів співпраці з конкретними роботодавцями.

Крім того, в цьому році до звіту ввійшли анонімні коментарі від представників закладів освіти, які розповідали про реальний стан речей під час упровадження ДФЗО.

.....

5 Наказ МОН щодо впровадження упродовж 2019-2023 років пілотного проєкту з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти за обраними спеціальностями в вищій та фаховій передвищій освіті, від 15 жовтня 2019 р. № 1296 – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://surl.li/izxj>.

Таблиця 1.1 – Кількість закладів фахової передвищої та вищої освіти, що подали звіти про результати другого року запровадження експерименту

Заклад освіти	Кількість ЗО в Наказі МОНУ від 15.10.2019 № 1296	Кількість ЗО, що подали звіти ⁶	Кількість ЗО, в яких здобувачі освіти навчалися за ДФЗО у 2020/2021 н. р. ⁷
Заклади вищої освіти	27	24↑	19↑ ⁸
Заклади фахової передвищої освіти	17	14↑	8↑
ВСЬОГО	44	38	27

Примітка: ↑ – зростання значення показника порівняно з попереднім роком (2019/2020 н. р.)

Із 24 наданих звітів 5 ЗВО зазначили, що у 2020/2021 н. р. здобувачі освіти за ДФЗО не навчалися. Це Дніпровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, Економіко-технічний інститут ім. Роберта Ельворті, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Сумський державний університет, Харківська державна зооветеринарна академія. Крім того, повний звіт подали 14 ЗВО, а ще 5 зазначили лише кількість здобувачів на ДФЗО та не надали відповіді на всі запитання анкети. Так, вибірка за першою групою питань становила 19 ЗВО, а за другою – 14 ЗВО.

Не подавали звіти у 2019/2020 н. р, а подали у 2020/2021 н. р. такі ЗВО: Харківська державна зооветеринарна академія, Український університет залізничного транспорту та Харківський університет міського господарства ім. О. М. Бекетова. Необхідно зазначити, що останній ЗВО ще не входить до Наказу № 1296.

Кількість поданих звітів та кількість ЗФПО, в яких здобувачі освіти навчалися за ДФЗО у 2020/2021 н. р., є більшою порівняно з минулим роком. Так, у 2019/2020 н. р. подали звіти 10 ЗФПО та 6 закладів запровадили ДФЗО, у 2020/2021 н. р. таких 14 і 8 відповідно.

Вінницький транспортний коледж, Київський електромеханічний фаховий коледж, Відокремлений структурний підрозділ «Березоворудський фаховий коледж Полтавської державної аграрної академії», Відокремлений структурний підрозділ «Новокаховський коледж Таврійського ДАТУ ім. Дмитра Моторного» зазначили про відсутність здобувачів, які перевелися на навчання за ДФЗО в поточному навчальному році. Верхньодніпровський коледж Дніпровського державного аграрно-економічного університету наголосив, що впровадженню ДФЗО перешкоджає відсутність нового Положення про коледж. ДВНЗ «Харківський коледж транспортних технологій» у своєму листі від 10.06.2021 № 62/01 повідомив, що у зв'язку із запровадженням карантину та чотириденного робочого тижня на підприємствах-партнерах договори про співпрацю щодо проведення дуального навчання не укладали. Наразі було

⁶ У 2019/2020 н. р. кількість ЗВО та ЗФПО, що подали звіти, становила 23 і 10 відповідно.

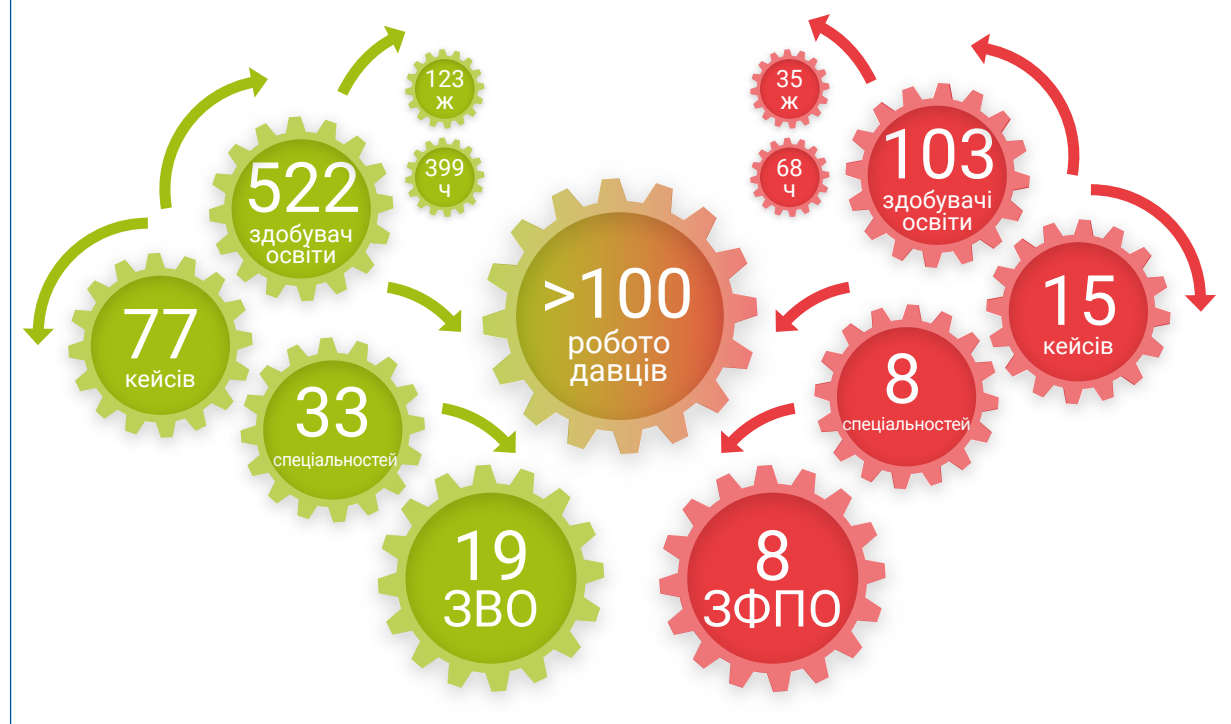
⁷ У 2019/2020 н. р. кількість ЗВО та ЗФПО, в яких здобувачі навчалися за ДФЗО, становила 17 і 6 відповідно.

⁸ З 19 ЗВО 5 не відповіли на всі запитання анкети, але прозвітували про здобувачів, які у 2020/2021 н. р. навчалися за ДФЗО.

проведено організаційні заходи з визначення здобувачів, які виявили бажання навчатися за ДФЗО, підготовлено проекти договору про співпрацю з регіональною філією «Південна залізниця», тристороннього договору, індивідуальних навчальних планів тощо.

Не надали звіти про реалізацію пілотного проєкту у 2020/2021 н. р. ДВНЗ «Слов'янський коледж транспортної інфраструктури», Київський енергетичний коледж, ВСП «Машинобудівний фаховий коледж Сумського державного університету».

Рисунок 1.1.1 – Статистика за результатами другого року експерименту



Примітка: за інформацією закладів освіти.

Опитування роботодавців та здобувачів освіти

Методом збирання інформації від підприємств-партнерів та здобувачів освіти було обрано глибинне інтерв'ю за 15 обов'язковими темами для обговорення з роботодавцями та за 22 – зі здобувачами освіти.

Тривалість телефонного інтерв'ю з представниками підприємств-партнерів коливалася від 30 хв до 45 хв. Це залежало від кількості уточнювальних запитань, які здебільшого ставили підприємствам, долученим до пілотного проєкту впродовж 2020/2021 н. р.

Закладами фахової передвищої та вищої освіти зазначено 123 підприємства-партнери з підготовки здобувачів освіти за ДФЗО у звітах за результатами другого року проведення експерименту МОНУ.

Із 123 підприємств не вдалося сконтактувати з представниками 15 підприємств, через те що контакти або не були зазначені, або були зазначені неправильно. Тож у рамках цього дослідження вдалося опитати 108 підприємств, із яких 19 підприємств не підтвердили своє партнерство із ЗО з метою організації навчання здобувачів за ДФЗО. Ще 18 підприємств, зазначених закладами освіти як партнери, відзначили, що планували, але у зв'язку з різними об'єктивними причинами (карантинні обмеження, підготовчий процес організації навчання на підприємстві, зокрема, підготовка наставників) не змогли у звітному році надати місця для навчання здобувачам у рамках ДФЗО.

Тож, фактично, результати цього дослідження базуються на відповідях 71 підприємства, які надали розгорнуті відповіді в рамках глибинних інтерв'ю.

Таблиця 1.2 – Вибірка для проведення дослідження серед роботодавців

Генеральна сукупність	Кількість ненаданих відповідей	Кількість невалідних відповідей		Кількість валідних відповідей
		19 – не підтвердили участі про співпрацю із ЗО щодо ДФЗО	18 – планували, але не запроваджували ДФЗО у 2020/2021 н. р.	
123	15 – немає контактів / контакти зазначені неправильно			71

Із 71 опитаного роботодавця 40 були залучені до експерименту від його початку у 2019/2020 н. р. та 31 долучилися до експерименту впродовж 2020/2021 н. р.

Крім того, в процесі дослідження було опитано 299 здобувачів освіти, чиї контакти були надані закладами фахової передвищої та вищої освіти. Проте 20 опитаних здобувачів на запитання «Чи навчалися Ви за дуальною формою здобуття освіти впродовж 2020/2021 н. р.?» відповіли «ні». Таким чином, було проведено глибинні телефонні інтерв'ю з 279 здобувач(к)ами освіти, які підтвердили, що у 2020/2021 н. р. перейшли або продовжили навчання за ДФЗО.

Тож загалом досяжність вибірки для роботодавців становила 57,7%, для здобувачів освіти – 93%.

РОЗДІЛ 2

КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ (2-й рік запровадження)

.....

Результати опитування подано в трьох окремих підрозділах:

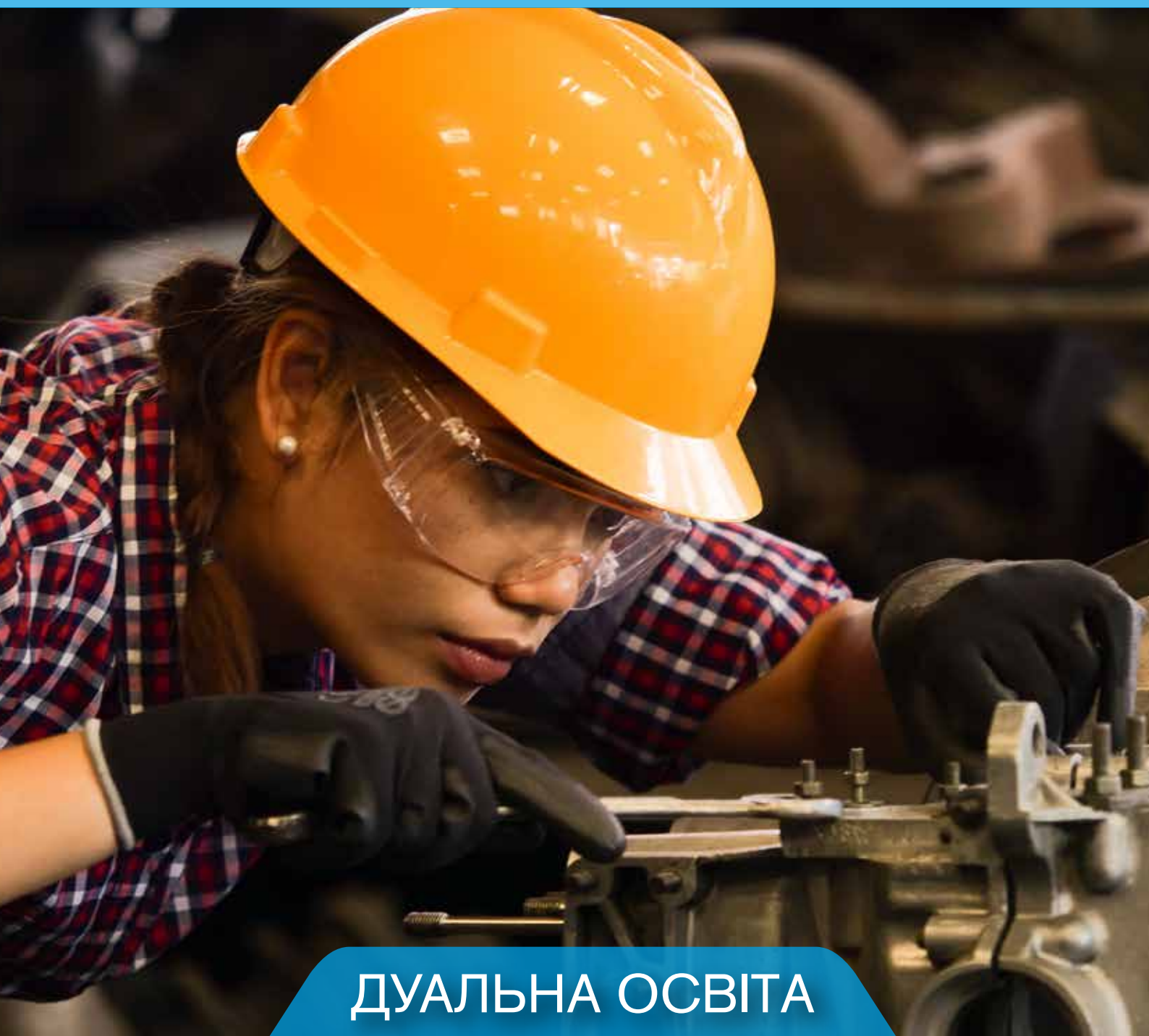
- «Думки закладів фахової передвищої та вищої освіти» – результати аналізу звітів, поданих ЗВО та ЗФПО, що входять до Наказу МОНУ № 1296;
- «Думки роботодавців» – результати опитування роботодавців, які були зазначені закладами освіти в якості партнерів із запровадження ДФЗО;
- «Думки здобувачів освіти» – результати опитування здобувачів освіти, які (за даними ЗО) навчалися за ДФЗО у 2020/2021 н. р.

Для отримання об'єктивних висновків опитувальники для кожної вищезазначеної групи респондентів містили подібні за тематикою запитання, що дозволило порівняти погляди ЗО, роботодавців та здобувачів на різні аспекти організації навчання за ДФЗО.

Так, питання стосувалися таких основних аспектів:

- динаміки та основних причин запровадження / переходу на ДФЗО: кількість ЗО, роботодавців та здобувачів, які запровадили / перейшли на ДФЗО; хто з них був ініціатором співпраці; мотивація стейкхолдерів; критерії відбору партнерів / здобувачів;
- процедури запровадження / переведення на ДФЗО: підписання дво- та тристоронніх договорів, створення відповідних структурних одиниць / призначення відповідальних осіб; механізми забезпечення та частота комунікації сторін; укладання трудових договорів;
- особливостей організації навчання за ДФЗО: забезпечення прозорості процедур відбору здобувачів на навчання в компаніях; розподіл навчального навантаження; побудова графіка освітнього процесу; оновлення змісту освіти; наявність інституту наставництва на підприємствах-партнерах; наявність програми навчання на робочих місцях; ступінь залученості роботодавців до розроблення освітніх програм; забезпечення зв'язку між темами, що вивчають здобувачі в період перебування в ЗО, і завданнями, які вони отримують на підприємстві; написання здобувачами курсових / кваліфікаційних робіт за тематикою партнерів-роботодавців; фінансові аспекти, а також забезпечення доступу до повної інформації про можливість та особливості навчання за ДФЗО;
- успішності, поточного та підсумкового контролю: формат та ступінь залученості роботодавців до оцінювання результатів навчання; форми звітності за період перебування здобувачів на підприємстві; показник успішності здобувачів, які навчаються за ДФЗО, порівняно з контрольною групою;
- труднощів у процесі запровадження та організації навчання за ДФЗО, а також пропозицій стейкхолдерів: основні перепони та невизначеності, з якими стикаються ЗО, роботодавці та здобувачі на всіх етапах запровадження ДФЗО та організації навчання за дуальною формою; пропозиції щодо подолання невизначеностей, вирішення системних і поточних проблем, а також форми та результати власних опитувань закладами освіти роботодавців і здобувачів.

2.1. ДУМКИ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ



ДУАЛЬНА ОСВІТА

2.1. ДУМКИ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Закінчився другий рік запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. Як і минулого року, спостерігається значна різноманітність підходів до організації навчання за ДФЗО включно з кейсами, які не можна вважати прикладами дуальної освіти. Але ми можемо говорити про загальний алгоритм дій при запровадженні ДФЗО.

Рисунок 2.1.1 – Етапи запровадження та організації навчання за ДФЗО⁹

Етапи запровадження навчання за ДФЗО



- Прийняття спільного з профільним роботодавцем рішення про запровадження ДФЗО за певною спеціальністю;
- Визначення координаторів від сторін і підготовка пакету документів;
- Підписання двостороннього договору про запровадження ДФЗО;
- Погодження координаторами цілей та програми підготовки за ДФЗО;
- Відбір здобувачів освіти;
- Додаткове навчання на виробництві для допуску на робоче місце (застосовується не для всіх);
- Підписання трудової угоди зі здобувачем;
- Підписання тристороннього договору на підготовку фахівця;
- Наказ на направлення на навчання за ДФЗО.

2.1.2. Перелік закладів освіти, в яких було запроваджено навчання за ДФЗО у 2020/2021 н. р., спеціальностей, партнерів-роботодавців та посад, які обіймають здобувачі

Окремі заклади освіти ще не ведуть чіткої статистики щодо кількості здобувачів освіти, які навчаються за ДФЗО, а також спеціальностей за роками. Так, дані за 2019/2020 н. р., які подавали в цьому звітному році для порівняння, не збігаються з даними, поданими в минулому році. Це ускладнює відстеження динаміки розвитку ДФЗО. Тому наводимо дані лише за 2020/2021 н. р.

⁹ Розроблено Максимом Романовим, начальником навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».

Таблиця 2.1.1 – Перелік закладів вищої освіти, в яких було запроваджено навчання за ДФЗО у 2020/2021 н. р., спеціальностей, партнерів-роботодавців та посад, які обіймають здобувачі

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проєкту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
1. БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ						
1	201 «Агрономія»	9	9	0	ТОВ «Земля і Воля»	агроном
2. ДВНЗ «ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»						
1	184 «Гірництво»	7	7	0	ПрАТ «ШУ «Покровське»	старший гірничий майстер
3. ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «ПРИАЗОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»						
7	051 «Економіка»	2	0	2	ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча»	стажер економіста
	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	1	0	1	ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»	інженер
	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	8	7	1	ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча» ПрАТ «Металургійний комбінат «АЗОВСТАЛЬ»	стажер інженера
	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	8	7	1	ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча»	стажер інженера-електроніка
	136 «Металургія»	4	3	1	ПрАТ «Металургійний комбінат «АЗОВСТАЛЬ»	стажер інженера
	131 «Прикладна механіка»	4	4	0	ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»	помічник майстра
	133 «Галузеве машинобудування»	1	1	0	ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»	помічник майстра
4. ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ						
2	133 «Галузеве машинобудування»	2	1	1	ПАТ «Запоріжсталь»	інженер-технолог 1-ї категорії
	136 «Металургія»	2	2	0	ПАТ «Запоріжсталь»	інженер-технолог 1-ї категорії
5. ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ НАФТИ І ГАЗУ						
15	051 «Економіка»	4	2	2	БМУ-4 філії «Укргазпромбуд» АТ «Укртрансгаз»	інженер з організації праці
					АТ «Укрсиббанк»	консультант споживчого кредитування
					АТ «Івано-Франківськгаз»	економіст
					ПП «БУК.К»	продавець-консультант
	071 «Облік і оподаткування»	2	0	2	ТОВ «Енергія сонця. Альтернативна енергетика»	бухгалтер
					ФОП Косяк Д. С.	бухгалтер
	073 «Менеджмент»	2	1	1	ФОП Шкрібляк О. В.	адміністратор
ПП Федорів					менеджер-консультант	

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проекту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
	075 «Маркетинг»	1	0	1	Підприємець Височан Н. С.	менеджер
	076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	7	4	3	ФОП Бурчак В. Б.	консультант із маркетингу
					Компанія «Гал-Трейд»	торговий представник
					ФОП Шамра А. Я.	мерчендайзер
					ТОВ «СКС Інвест-буд»	мерчендайзер
					ФОП Шкрібляк О. В.	менеджер із продажу
					ФОП Кузенко Я. Р.	менеджер із продажу
					ФОП Споденюк, студія «Анута-gis»	менеджер по роботі з клієнтами
	126 «Інформаційні системи та технології»	1	1	0	ТОВ «Софтджорн-Україна»	інженер-програміст
	131 «Прикладна механіка»	1	1	0	ТОВ «Надвірнянський кар'єр-«Карпати»	технік з автоматизації виробничих процесів
	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	2	1	1	ПП «Альфа Енерго Груп»	електромонтажник силових мереж та устаткування
					ТОВ «Леоні Ваерінг системс УА ГМБХ»	оператор верстатів із програмним керуванням
	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	2	2	0	ПП «Глобалпан»	інженер з механізації та автоматизації виробничих процесів
					ТОВ «ВОТУМ»	інженер
	172 «Телекомунікації та радіотехніка»	2	2	0	ДП «Нетгруп-Сервіс»	технік електрозв'язку
					ТОВ «Західний інженерно-технічний центр»	технік
	184 «Гірництво»	3	3	0	ТОВ «Бурова компанія «Горизонти»	помічник бурильника
					ТОВ «Хайлон Ойл Сервіс і інжиніринг Юкрейн»	підсобний робітник
					АТ «Укргазвидобування», філія «УГВ-сервіс»	помічник бурильника
	185 «Нафтогазова інженерія та технології»	6	2	4	АТ «УКРНГ»	інженер нафтогазо-промислового відділу
					ТОВ «Техкор»	лаборант
					ТОВ «НТЦ «Промтехдіагностика»	слюсар із виготовлення й ремонту трубопроводів
					ТОВ НВП «Карат-Бур Сервіс»	оператор технологічних установок
					АТ «Тисменицягаз»	майстер служби скраплених газів
					НГБУ «Надвірна нафтогаз, «ПАТ Укрнафта»	оператор із добування нафти та газу
	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	1	1	0	ТОВ «Станіславський»	обліковець будівельних робіт
	193 «Геодезія»	1	1	0	ПП «Прикарпатський земельний центр»	геодезист

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проекту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
	274 «Автомобільний транспорт»	3	3	0	ТОВ «Модерн-Авто» ТОВ «Богдан-Авто Івано-Франківськ» ТОВ «Леоні Ваерінг системс УА ГМБХ»	електромеханік із ремонту автомобілів слюсар із ремонту колісних транспортних засобів інженер із підготовки виробництва
6. КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ						
1	133 «Галузеве машинобудування»	11	11	0	ПАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» групи «МЕТІНВЕСТ» АТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат»	слюсар-ремонтник 4-го розряду стажист інженера (механослужба) помічник механіка
7. ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ						
2	193 «Геодезія та землеустрій»	2	1	1	Донецька регіональна філія ДП «Центр державного земельного кадастру», Харківський науково-дослідний та проектний інститут землеустрою	інженер-землевпорядник
	201 «Агрономія»	1	1	0	ДП «Ілліч-Агро Донбас», ФГ «Ковсуг-А», ТОВ «Агро-фірма «Агротіс»	агроном
8. ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ						
	071 «Облік і оподаткування»	2	0	2	Львівський національний аграрний університет	бухгалтер 1-ї категорії
	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	2	1	1	Львівський національний аграрний університет	бухгалтер 1-ї категорії
	073 «Менеджмент»	1	1	0	ТОВ «АГРО-БУД-ТРЕЙД»	менеджер
4	208 «Агроінженерія»	6	6	0	ПП «Західний Буг» ТОВ «Жовківський племптахорепродуктор» ТОВ «АГРО-СЕМ» ТОВ «А-ТЕРА» ТОВ «АГ-СОЛКО УКРАЇНА» ЛМКП «Львівводоканал»	механізатор агроном слюсар із ремонту сільськогосподарської техніки та устаткування менеджер із продажу запчастин механік із ремонту транспорту інженер ПС
9. НАЦІОНАЛЬНИЙ АЕРОКОСМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. М. Є. ЖУКОВСЬКОГО «ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»						
6	131 «Прикладна механіка»	8	3	5	ДП «Антонов» ПАО «ФЕД»	інженер-технік
	133 «Галузеве машинобудування»	3	1	2	ДП «Антонов» ПАО «ФЕД»	інженер-технік
	134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка»	86	84	2	ДП «Антонов» АТ «Мотор Січ»	інженер-технік плановик слюсар-складальник технолог

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проєкту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	1	0	1	ДП «Антонов»	інженер-технік
	173 «Авіоніка»	1	1	0	ДП «Антонов»	інженер-технік
	272 «Авіаційний транспорт»	9	7	2	ДП «Антонов»	інженер-технік
10. НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»						
5	113 «Прикладна математика»	34	23	11	Cloud Works, Nix Solutions	фахівець
	133 «Галузеве машинобудування, спеціалізація»	6	6	0	АТ «ХТЗ», компанія DCH	інженер
	121 «Інженерія програмного забезпечення»	49	39	10	ТОВ «NIX Solutions LTD»	розробник програмного забезпечення
	122 «Комп'ютерні науки»	22	17	5	ТОВ «NIX Solutions LTD»	розробник програмного забезпечення
	126 «Інформаційні системи та технології»	26	19	7	ТОВ «NIX Solutions LTD»	розробник програмного забезпечення
11. НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ						
8	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	1	0	1	РФ АТ «Приват-банк»	касир-операціоналіст
	133 «Галузеве машинобудування»	3	3	0	ПАТ «РІВНЕ-АЗОТ»	майстер із ремонту технологічного обладнання
					ТОВ «Т-Стиль»	майстер виробничого відділу
					ПП «Компа-нія Авто-ленд»	механік
	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	1	1	0	ТОВ «Високовольтний союз - РЗВА»	слюсар із механоскладальних робіт
	184 «Гірництво»	4	4	0	ПрАТ «Рафалівський кар'єр»	помічник майстра
					ДП «Львіввугілля»	гірничий робітник
	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	2	2	0	ТОВ «Реноме-Євробуд»	виконавець робіт
	201 «Агрономія»	2	2	0	ТОВ «Дедденс Агро»	агроном
	274 «Автомобільний транспорт»	2	2	0	Група компаній «Авто-град»	слюсар із ремонту колісних транспортних засобів
					ТОВ «КамАЗ-Транс-Сервіс»	слюсар із ремонту колісних транспортних засобів
	275.03 «Транспортні технології (на автомобільному транспорті)»	3	1	2	ТОВ «КамАЗ-Транс-Сервіс»	менеджер із продажу автозапчастин
					КТ «РІВНЕ-ПАС»	охоронник-контролер

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проєкту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
12. ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ						
1	071 «Облік і оподаткування»	10	2	8	АБК «Сервіс» Бухгалтерія Поліського національного університету	бухгалтер
13. ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА						
1	185 «Нафтогазова інженерія та технології»	1	1	0	ПрАТ «Нафтогазвидобування»	оператор із видобування нафти і газу
14. СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ						
4	181 «Харчові технології»	8	5	3	ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат»	машиніст розфасувально-пакувальних машин технік-технолог із виробництва та перероблення продукції тваринництва
	204 «Технологія виробництва і перероблення продукції тваринництва»	10	6	4	НВК «Глобинський свиногомплекс»	помічник оператора свинарських комплексів і ферм
					ННВК Сумського національного аграрного університету	оператор машинного доїння
					ТОВ «Нива»	помічник оператора свинарських комплексів і ферм
					СТОВ «Старинська птахофабрика»	інженер-технолог
	208 «Агроінженерія»	6	6	0	ННВК СНАУ	тракторист-машиніст сільськогосподарського-виробництва
					ТОВ «ЮПІТЕР 9 АГРО-СЕРВІС»	майстер сервісного відділу
	211 «Ветеринарна медицина»	8	3	5	ТОВ «Глобіно»	оператор свинарських комплексів і механізованих ферм
					СТОВ «Старинська птахофабрика»	лікар ветеринарної медицини
					ТОВ «Молоко Вітчизни»	лікар ветеринарної медицини
15. СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ						
3	133 «Галузеве машинобудування»	3	2	1	ТОВ НВП «Зоря»	апаратник нітрування виробництва
	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	2	2	0		оператор котельні теплосилового цеху слюсар із контрольно-вимірювальних приладів та автоматики цеху контрольних вимірювальних приладів, автоматики і зв'язку

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проєкту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
	161 «Хімічні технології та інженерія»	4	1	3	ТОВ НВП «Зоря»	апаратник підготовки сировини виробництва технік із праці 1-ї категорії теплосилового цеху машиніст насосних установок цеху водопостачання і каналізації лаборант хімічного аналізу
16. ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО						
10	072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	1	0	1	ПАТ КБ «Приват-банк»	фахівець з обслуговування клієнтів
	073 «Менеджмент»	1	1	0	МФ ТОВ «Хегельманн Транспорте Юкрейн»	диспетчер із міжнародних перевезень
	075 «Маркетинг»	1	1	0	МФ ТОВ «Хегельманн Транспорте Юкрейн»	диспетчер із міжнародних перевезень
	122 «Комп'ютерні науки»	1	1	0	ТОВ «Лайт-ІТ»	інженер-програміст
	133 «Галузеве машинобудування»	2	2	0	ТОВ «Руслан-Комплект»	менеджер із продажу
					ТОВ «Мелітопольський завод турбокомпресорів»	інженер-конструктор
	181 «Харчові технології»	1	1	0	ПАТ «Чумак» ПрАТ «Племзавод «Степной»	лаборант з оцінювання якості молочної продукції
	201 «Агрономія»	5	5	0	ТОВ «ВКФ Мелітопольська черешня» ТОВ АФ «Ольвія» (дочірнє підприємство ТОВ «Агро-Давидівка»)	помічник бригадира агроном
	203 «Садівництво і виноградарство»	1	1	0	ТОВ «Агро-люкс»	садовод
	208 «Агроінженерія»	3	3	0	АТ «Гідросила МЗТГ» ТОВ «Гідросила-Тетіс» ТОВ «Руслан-Комплект»	оператор числового програмного керування
	263 «Цивільна безпека»	1	1	0	ТОВ «Техніка і технології»	інженер із техніки безпеки
17. УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ						
4	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	8	8	0	ДП «Харків-стандартметрологія»	інженер
					АТ «Укрзалізниця»	електромеханік дільниці з ремонту та обслуговування пристроїв сигналізації, централізації та блокування
	172 «Телекомунікації та радіотехніка»	2	1	1	«Харківська дистанція сигналізації та зв'язку» регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця»	електромеханік дільниці зв'язку

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проєкту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
	273 «Залізничний транспорт»	22	21	1	АТ «Укрзалізниця»	монтер колії помічник машиніста електровоза слюсар із ремонту рухомого складу помічник машиніста старший майстер
	275 «Транспортні технології за видами»	16	7	9	АТ «Укрзалізниця»	комерційний агент черговий по станції помічник машиніста черговий стрілочного поста складач поїздів
18. ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ						
1	181 «Харчові технології»	6	2	4	ТОВ «Тайфун-2000»	інженер-технолог (стажист), оператор лінії фасування готової продукції
					ТОВ «ФУД-ДЕВЕЛОПЕР»	інженер-технолог із якості харчової продукції (стажист) лаборант із вхідного контролю сировини (стажист) оператор лінії з виробництва напівфабрикатів
19. ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ О. М. БЕКЕТОВА						
1	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	25	15	10	ТОВ «Будторг-КМ»	практикант
77		522	399	123		

Відбулися зміни в переліку ЗО та спеціальностей порівняно з 2019/2020 н. р. – навчання за ДФЗО розпочали за новими спеціальностями у 2020/2021 н. р. Луганський національний аграрний університет (2 спеціальності), Іллінецький державний аграрний коледж (2 спеціальності), Дніпровський державний технікум енергетичних та інформаційних технологій (1 спеціальність), Політехнічний коледж Кременчуцького національного університету ім. Михайла Остроградського (1 спеціальність), Мирогощанський аграрний коледж (2 спеціальності), ВП НУБіП України «Бобровицький коледж економіки та менеджменту ім. О. Майнової» (2 спеціальності).

Всього в поточному звітному році було запроваджено навчання за ДФЗО за сімома новими спеціальностями:

- Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» (113 «Прикладна математика», 121 «Інженерія програмного забезпечення», 126 «Інформаційні системи та технології»);
- Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу (172 «Телекомунікації та радіотехніка»);

- Національному аерокосмічному університеті ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» (272 «Авіаційний транспорт»);
- Кам'янському державному енергетичному технікумі (193 «Геодезія та землеустрій»);
- Рогатинському аграрному фаховому коледжі (204 «Технологія виробництва і перероблення продукції тваринництва»).

Деякі ЗО, які звітували про навчання здобувачів за ДФЗО у 2019/2020 н. р., у поточному навчальному році не здійснювали підготовку за ДФЗО. Це ДВНЗ «Економіко-технологічний інститут ім. Роберта Ельворті», Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна, Київський електромеханічний коледж, ДВНЗ «Харківський коледж транспортних технологій», ВСП «Новокаховський коледж Таврійського ДАТУ ім. Дмитра Моторного».

Таблиця 2.1.2 – Перелік закладів фахової передвищої освіти, в яких було запроваджено навчання за ДФЗО у 2020/2021 н. р., спеціальностей, партнерів-роботодавців та посад, які обіймають здобувачі

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проєкту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
1. ІЛЛІНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ КОЛЕДЖ						
2	201 «Агрономія»	15	10	5	НААНУ «Інститут картоплярства» ННЦ «Інститут землеробства НААН України» ТОВ «Агро-Регіон Україна» ФГ «Анастасія М»	лаборант агроном помічник агронома
	204 «Технологія виробництва і перероблення продукції тваринництва»	1	0	1	ПрАТ «Зернопродукт МХП»	технолог
2. ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІКУМ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ						
1	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка (нерегульована спеціальність)»	1	1	0	АТ «ДТЕК «Дніпровські електромережі»	контролер енергонагляду
3. КАМ'ЯНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕНЕРГЕТИЧНИЙ ТЕХНІКУМ						
2	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка (нерегульована спеціальність)»	24	1	23	АТ «ДТЕК «Дніпровські електромережі» ПАТ «Дніпровський меткомбінат»	електромонтер
	193 «Геодезія та землеустрій»	2	0	2	ПАТ «Дніпровський меткомбінат»	геодезист
4. ВСП «БЕРДЯНСЬКИЙ КОЛЕДЖ ТАВРІЙСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО АГРОТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМ. ДМИТРА МОТОРНОГО»						
2	133 «Галузеве машинобудування»	4	0	4	ПрАТ «Бердянські жниварки»	слюсар-ремонтник
	181 «Харчові технології»	1	0	1	ТОВ «Миколаївський коньячний завод»	хімік-лаборант

К-сть кейсів	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	II рік пілотного проєкту			Партнер-роботодавець	Посада
		заг. к-сть	чоловіки	жінки		
5. РОГАТИНСЬКИЙ АГРАРНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ						
3	204 «Технологія виробництва і перероблення продукції тваринництва»	1	1	0	ФГ «Персей Агро»	тваринник
	208 «Агроінженерія»	6	0	6	ФГ «ФАКРО» ФОП «Мироненко Вікторія Анатоліївна»	слюсар із ремонту сільськогосподарських машин та устаткування
	211 «Ветеринарна медицина»	13	8	5	ТОВ «Ветеринарна клініка «Добродій» ФОП «Толіян» Ветклініка «PET FRIENDLY CLINIC» ФГ «Персей Агро» СФГ Стефанишина Володимира Андрійовича Рогатинська районна лікарня державної ветеринарної медицини	асистент ветеринарного лікаря оператор з оброблення тварин оператор із догляду за тваринами ветеринарний санітар
6. ПОЛІТЕХНІЧНИЙ КОЛЕДЖ КРЕМЕНЧУЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМ. МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО						
1	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка (кваліфікація «технік-електромеханік гірничий»)»	28	13	15	ПАТ «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат»	електрослюсар (слюсар) черговий із ремонту устаткування III розряду учень електромонтера
7. МИРОГОЩАНСЬКИЙ АГРАРНИЙ КОЛЕДЖ						
2	204 «Технологія виробництва і перероблення продукції тваринництва»	2	0	2	ПАТ «Дубномолоко»	робітник
	208 «Агроінженерія»	1	0	1	ФОП Диковець Ярослав Григорович	робітник
8. ВП НУБІП УКРАЇНИ «БОБРОВИЦЬКИЙ КОЛЕДЖ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. О. МАЙНОВОЇ»						
2	201 «Агрономія»	2	0	2	ТОВ «Наташа-Агро»	помічник агронома
	204 «Технологія виробництва та перероблення продукції тваринництва»	2	1	1	ТОВ «Рожівка-Агро»	технолог-обліковець помічник завідувача ферми
15		103	35	68		

2.1.3. Перелік галузей знань та спеціальностей, за якими організували навчання за дуальною формою у 2020/2021 н. р.

Таблиця 2.1.3 – Перелік галузей знань та спеціальностей, за якими організували навчання за дуальною формою у 2020/2021 н. р.

Галузь знань	Кількість спеціальностей, за якими запроваджено ДФЗО, за галузями знань	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	Кількість кейсів за спеціальностями			Разом
			фахова передвища освіта	вища освіта		
				бакалавр	магістр	
Соціальні та поведінкові науки	1	051 «Економіка»	0	2	1	3
Управління та адміністрування	5	071 «Облік і оподаткування»	0	4	1	5
		072 «Фінанси, банківська справа та страхування»	0	4	2	6
		073 «Менеджмент»	0	2	2	4
		075 «Маркетинг»	0	1	1	2
		076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	0	2	0	2
Інформаційні технології	3	121 «Інженерія програмного забезпечення»	0	0	1	1
		122 «Комп'ютерні науки»	0	0	2	2
		126 «Інформаційні системи та технології»	0	1	1	2
Механічна інженерія	4	131 «Прикладна механіка»	0	3	2	5
		133 «Галузеве машинобудування»	1	7	4	12
		134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка»	0	2	1	3
		136 «Металургія»	0	1	1	2
Електрична інженерія	1	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	3	4	4	11
Автоматизація та приладобудування	1	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	0	5	3	8
Хімічна та біоінженерія	1	161 «Хімічні технології та інженерія»	0	0	1	1
Електроніка та телекомунікації	2	172 «Телекомунікації та радіотехніка»	0	3	0	3
		173 «Авіоніка»	0	1	1	2
Виробництво та технології	3	181 «Харчові технології»	1	1	2	4
		184 «Гірництво»	0	1	2	3
		185 «Нафтогазова інженерія та технології»	0	1	2	3
Архітектура та будівництво	2	192 «Будівництво та цивільна інженерія»	0	2	3	5
		193 «Геодезія та землеустрій»	1	2	0	3

Галузь знань	Кількість спеціальностей, за якими запроваджено ДФЗО, за галузями знань	Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	Кількість кейсів за спеціальностями			Разом
			фахова передвища освіта	вища освіта		
				бакалавр	магістр	
Аграрні науки та продовольство	4	201 «Агрономія»	2	4	3	9
		203 «Садівництво і виноградарство»	0	0	1	1
		204 «Технологія виробництва та перероблення продукції тваринництва»	4	1	1	6
		208 «Агроінженерія»	2	1	3	6
Ветеринарна медицина	1	211 «Ветеринарна медицина»	1	0	1	2
Цивільна безпека	1	263 «Цивільна безпека»	0	0	1	1
Транспорт	4	272 «Авіаційний транспорт»	0	1	1	2
		273 «Залізничний транспорт»	0	1	1	2
		274 «Автомобільний транспорт»	0	3	1	4
		275 «Транспортні технології»	0	2	2	4
Разом	33	33	15	62	52	129

Загалом, ЗВО прозвітували про запровадження ДФЗО за 33 спеціальностями, ЗФПО – за 8 (у 2019/2020 н. р. 31 та 9 спеціальностей відповідно).

У 2020/2021 н. р. навчалися за ДФЗО та мали робітничу професію 165 здобувачів вищої освіти (96 – на магістратурі, 69 – на бакалавраті) та 53 здобувачі фахової передвищої освіти.

2.1.4. Наявність інформації щодо ДФЗО на вебсайті закладу освіти

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 та розширення векторів співпраці. Огляд сайтів закладів освіти, що беруть участь у пілотному проєкті, дозволяє оцінити рівень інформаційного наповнення про ДФЗО. Серед ЗВО, що беруть участь у проєкті, 13 розмістили інформацію про ДФЗО на своїх сайтах, з яких кілька ЗВО детально та доступно розповіли про нову форму здобуття освіти, зокрема, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Криворізький національний університет, Український державний університет залізничного транспорту, Поліський національний університет, Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного, Луганський національний аграрний університет. Однак знайти інформацію про дуальну освіту на сайтах інших 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.



Дуальна форма здобуття вищої освіти

[Головна сторінка](#) » [Студенту](#) » [Дуальна форма здобуття вищої освіти](#)



Кожного навчального року приблизно 30 студентів 3-го та 4-го курсів профільних спеціальностей мають можливість перейти на дуальну форму здобуття освіти. Для студентів, які пройшли процедуру відбору роботодавцем розробляються та затверджуються індивідуальний графік навчання, робочі програми практичної підготовки на робочому місці. Також ці студенти укладають з роботодавцем та ПДТУ 3-х сторонній договір, працювапштовуються на підприємстві, спільно з яким реалізується дуальна освіта і укладають з ним трудовий договір, за яким і отримують зарплатню платі.



Івано-Франківський
національний технічний
університет нафти і газу

Поиск



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) 50-66-13

Електронна пошта:

ccde@nang.edu.ua

Сайт та соціальні мережі:

<https://forms.gle/7M1R4eNKhLQGBVGy6>

<https://www.facebook.com/groups/1207637619666368>

https://www.instagram.com/ccdo_ifntung/

Адреса:

вул. Шопена, 1, м. Івано-Франківськ, 76018, навчальний корпус 3, к. 3.224

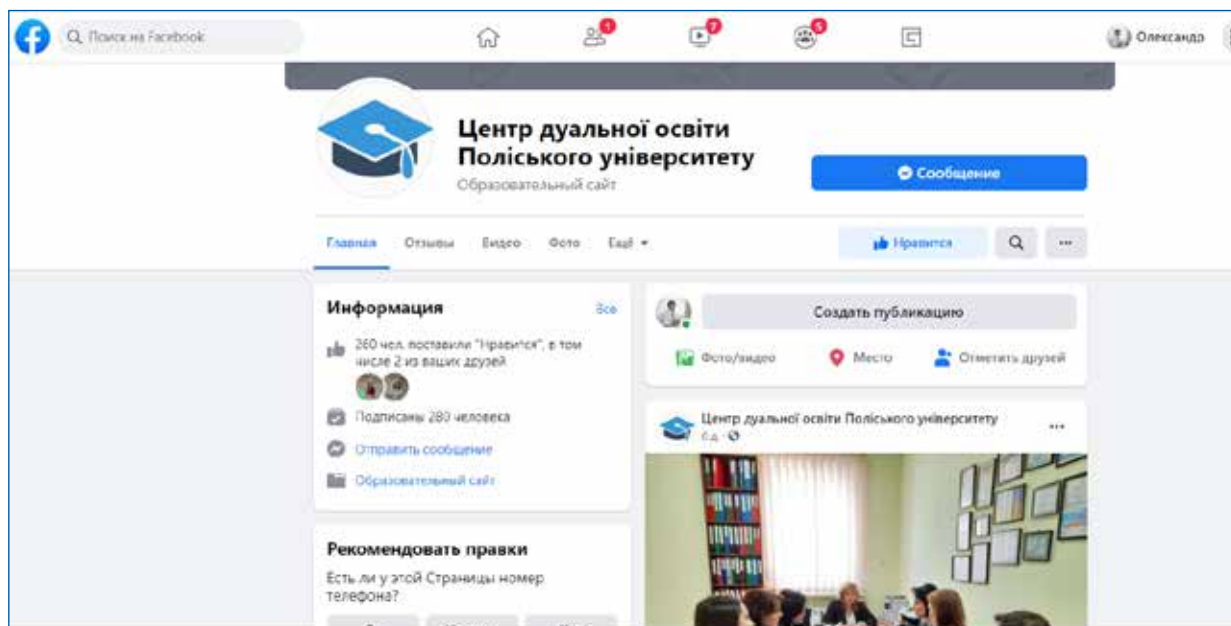
- 01 Загальна інформація
- 02 Положення про підрозділ
- 03 Нормативно-правова база
- 04 Нормативно-правова база університету
- 05 Бланки
- 06 Інформація про надання на дуальній формі
- 07 Вакансії працівників
- 08 Анкетування



**Координаційний центр
дуальної освіти**

Ⓢ Загальнодоступна група - 63 учасників

 Приєднатися до групи



ЗФПО неактивні в інформуванні широкої громадськості щодо ДФЗО. Заслужують на увагу сторінки, присвячені дуальній освіті, Кам'янського державного енергетичного технікуму і Дніпровського державного технікуму енергетичних та інформаційних технологій.

Посилання на сторінки сайтів ЗО, які розмістили інформацію про ДФЗО, міститься в додатку 2.

Рекомендації щодо наповнення сайту, соціальних мереж містяться в додатку 3.

2.1.5. Які основні причини спонукали заклад освіти запровадити ДФЗО?

Заклади освіти вбачають різноманітні причини для запровадження ДФЗО:

- модернізація змісту освіти з метою приведення його у відповідність до сучасного змісту професій та посилення практичної складової підготовки здобувачів;
- підвищення якості підготовки майбутніх фахівців, зокрема набуття здобувач(к)ами компетентностей відповідно до реальних вимог ринку праці;
- підвищення конкурентоспроможності та показників працевлаштування випускників;
- створення оптимальних умов для розвитку потенціалу молоді, яка визначилася з професійною траєкторією;
- використання сучасної матеріально-технічної бази підприємств для навчання здобувачів (-ок) і забезпечення можливості стажування науково-педагогічного та педагогічного персоналу на виробництві;
- історичні традиції співпраці ЗО з роботодавцем.

Є такі думки:



«Заочна освіта вже втратила свій сенс – кування кадрів для промисловості в радянські часи. І наразі вона виконує функцію «продажу дипломів». Денна форма навчання дуже обмежена щодо формування та вироблення практичних навичок. А от «дуалка» дає можливості і вивчати теорію, і набувати практичного досвіду, і водночас фінансово себе забезпечувати. Тому, на моє переконання, денна форма навчання має значні шанси на покращання через більш поширене запровадження «дуалки», а заочне навчання повинне відійти в небуття. Та головне – не спохабити «дуалку» через повне виключення здобувачів з освітнього процесу».

«Інколи ДФЗО використовують, щоб утримати здобувачів освіти, які самостійно працевлаштувалися за фахом та виявили бажання перейти на заочну форму навчання. Але такі здобувачі майже не відвідують аудиторні заняття в ЗО. Тож принципи ДФЗО втрачаються».

«Оскільки дуальна освіта передбачає перенесення частини навчального навантаження на підприємство, викладачі вбачають у ній загрозу втрати навантаження та, як наслідок, зменшення заробітної плати. У нас говорять: «Нам таке не підходить. Потрібно створювати свою модель. Доходить до того, що забороняють поширювати інформацію про ДФЗО на інших кафедрах».

2.1.6. Чи передбачене створення окремого структурного підрозділу (координаційного центру ДФЗО)?

Рисунок 2.1.2 – Створення окремого структурного підрозділу (координаційного центру ДФЗО)



Окремий структурний підрозділ станом на 2020/2021 н. р. було створено в 5 ЗВО:

- Державному вищому навчальному закладі «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.

У ЗФПО окремий структурний підрозділ створено лише в Мирогощанському державному аграрному коледжі.

Є такі думки:

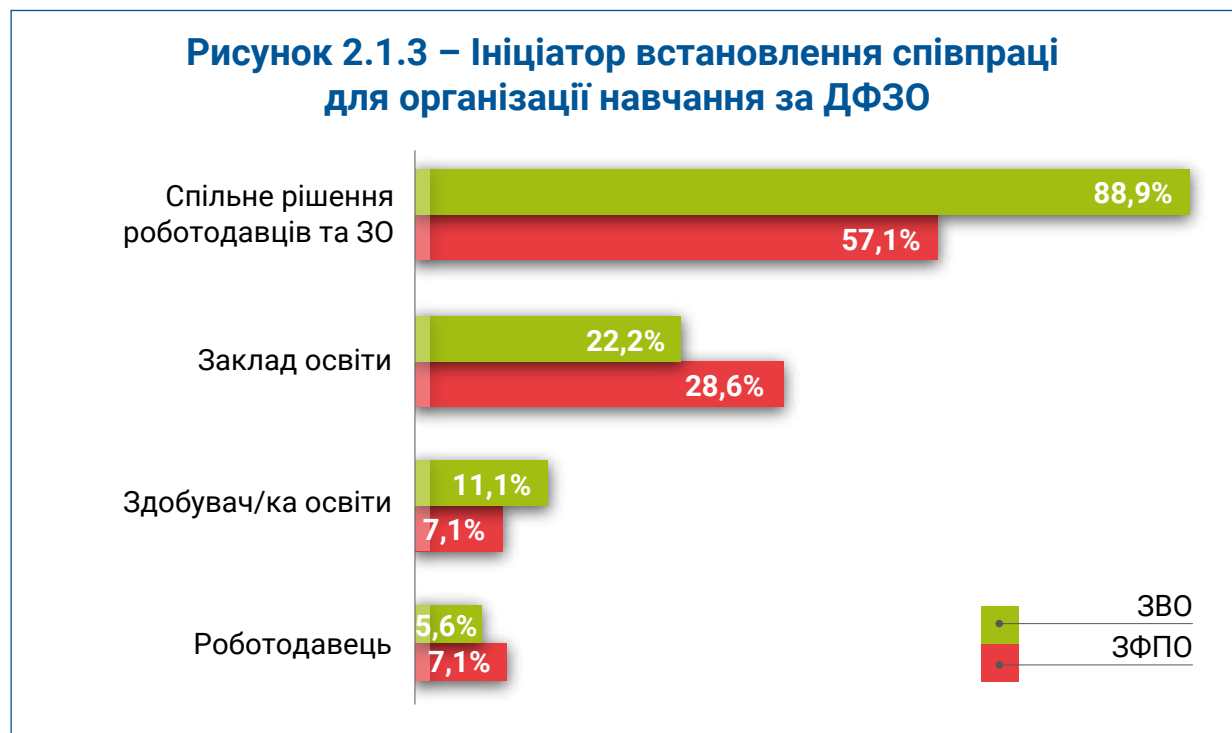


«У нашому закладі освіти немає ні окремого структурного підрозділу, що відповідає за ДФЗО, ні координатора. Питання організації ДФЗО віддали на розсуд деканів і завідувачів кафедр, а вони часто не хочуть цим займатися, щоб не створювати собі додаткову роботу, навіть якщо є партнери-роботодавці й охочі здобувачі».

«Створити окремий структурний підрозділ – це гарна ідея. Але де взяти кошти на його фінансування? Якщо без оплати дати людям додаткове навантаження, працювати особливого бажання не буде, а сама дуальна освіта не передбачає додаткових фінансових надходжень на рахунки ЗО».

2.1.7. Хто ініціював встановлення двосторонньої співпраці між закладом освіти та роботодавцем? (множинна відповідь)

Якщо у 2019/2020 н. р. більшість ЗО зазначали, що вони є ініціаторами встановлення двосторонньої співпраці з роботодавцем, то у 2020/2021 н. р. більшість наголошувала, що це їх спільне рішення з роботодавцями. Необхідно зазначити, що в одному ЗО встановлення співпраці з різними роботодавцями могло відбуватися за різними сценаріями.



Примітка: за результатами 23 відповідей від ЗВО та 14 відповідей від ЗФПО.

Є такі думки:



«Роботодавці самі заходять у ЗО та пропонують співпрацю».

«Усе частіше здобувачі самі шукають підприємства і просять організувати ДФЗО, але, на жаль, це не завжди виходить. Причиною зазвичай є нерозуміння основних принципів ДФЗО як здобувачами, так і роботодавцями».

2.1.8. Чи має заклад освіти критерії до відбору роботодавців-партнерів?

ЗО зазначили такі основні критерії:

- відповідність напрямку роботи підприємства фаху здобувача;
- наявність матеріально-технічної бази та кадрових ресурсів для забезпечення практичного навчання на робочих місцях за відповідною освітньою програмою;
- наявність відповідних соціально-побутових умов у населеному пункті перебування здобувача вищої освіти;
- досвід попередньої співпраці.

Лише один ЗВО зазначив, що не має жодних критеріїв.



ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Система управління якістю

Порядок організації дуальної форми здобуття освіти

Редакція 1 від 26.05.2021 р.

1. ПРОЦЕДУРА ВІДБОРУ РОБОТОДАВЦІВ-ПАРТНЕРІВ ДФЗО

1.1. Партнерами Університету в реалізації ДФЗО можуть бути підприємства різних організаційних форм господарювання, які спроможні:

- забезпечити реалізацію практичної складової дуальної освіти на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та програми практичного навчання на робочому місці;
- забезпечити дотримання правил охорони праці відповідно до вимог чинного законодавства;
- забезпечити здобувачів вищої освіти предметами і засобами праці, надати доступ до практичних матеріалів та виробничих і технологічних процесів для виконання індивідуального навчального плану здобувачів вищої освіти і програми практичного навчання на робочому місці.

Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої освіти Рогатинського державного аграрного коледжу

2. Організація дуальної форми здобуття освіти

2.4. Для організації здобуття освіти за дуальною формою можна залучати суб'єктів господарювання, діяльність яких відповідає профілю відповідних освітніх програм і які можуть забезпечити практичне навчання на робочих місцях для здобувачів освіти.

2.1.9. Чи підписано із зазначеним роботодавцем (-ями) двосторонній договір про співпрацю щодо підготовки здобувачів освіти за дуальною формою навчання?

Більшість ЗВО підписують двосторонні договори з роботодавцем (-ями). Водночас Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу зазначив, що не вважає доцільним підписання договорів, коли підприємство навчає 1–2 здобувачів, оскільки з ними підписується тристороння угода, в якій детально прописано права та обов'язки сторін. Однак, за інформацією інших ЗО, саме двостороння угода допомагає закладу освіти домовитися про співпрацю з таких питань, як забезпечення стажування науково-педагогічного персоналу, матеріальна допомога тощо. Роботодавці в таких договорах прописують конкретні вимоги щодо спроможності виконання здобувачами ЗО певних трудових функцій і трудових дій, необхідних підприємству.

ЗФПО юридично оформлюють відносини з роботодавцями-партнерами через двосторонні договори про співпрацю. Інколи замість двосторонніх договорів підписують меморандум про співпрацю, як зазначив Верхньодніпровський коледж Дніпровського державного аграрно-економічного університету.

Є такі думки:

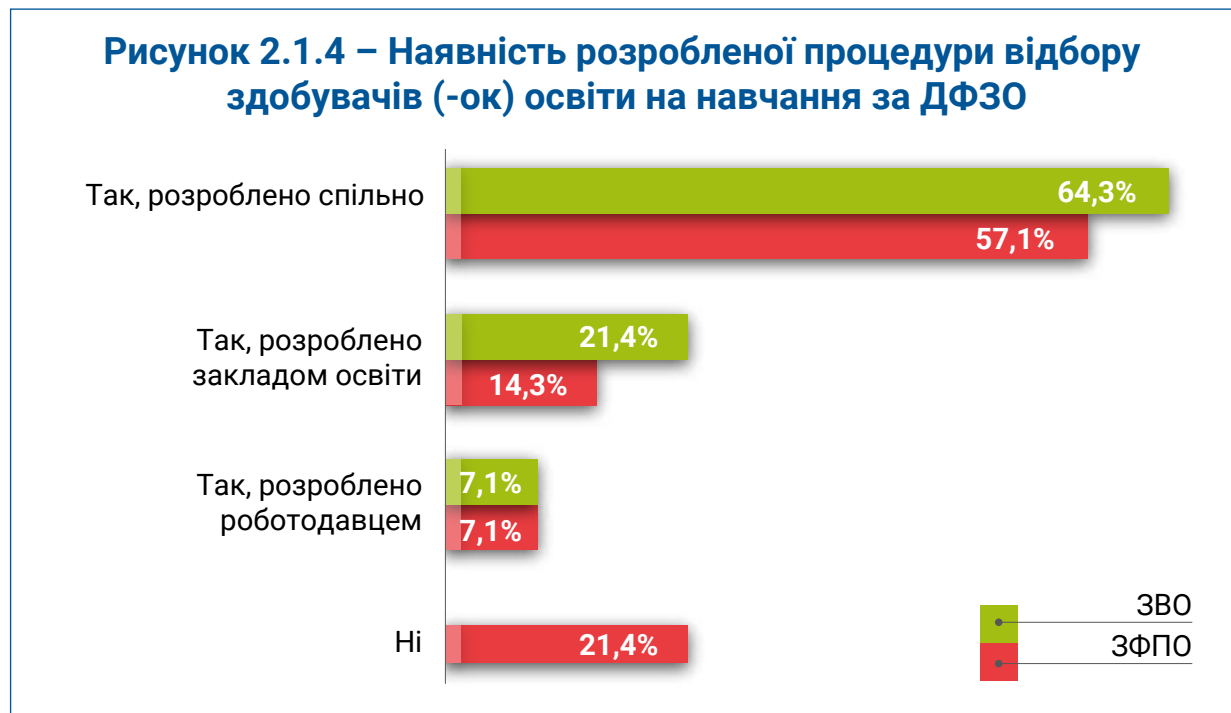


«Двосторонній договір – більше формальність, ми все прописуємо в тристоронніх договорах».

«Двосторонній договір є необхідним, якщо йде мова про довгострокові відносини з підприємством-партнером. Організація справжньої дуальної освіти – це не разова акція. Це продумане планування освітнього процесу та вдосконалення в процесі реалізації. Тому двосторонні договори допомагають узгодити обов'язки організаторів цього процесу та уникнути непорозумінь».

2.1.10. Чи розроблено процедуру відбору здобувачів освіти на навчання за ДФЗО?

У 2020/2021 н. р. втричі більше ЗВО зазначили, що процедуру відбору здобувачів освіти на навчання за ДФЗО було розроблено спільно з роботодавцем (64% порівняно з 20% у 2019/2020 н. р.). Дві третини опитаних ЗФПО теж співпрацюють із партнерами-роботодавцями з цього питання.



Заклади освіти зазначили, що процедуру відбору описано в положеннях про здобуття освіти за дуальною формою.

Положення про підготовку фахівців за ДФЗО в Кам'янському державному енергетичному технікумі

Для переходу на дуальну форму навчання здобувач освіти повинен:

- визначитися з підприємством чи організацією, де буде проводитися дуальне навчання;
- звернутися до завідувача навчально-виробничої практики та погодити можливість використання обраного підприємства та очікуваної студентом посади для навчання за дуальною формою;
- підписати тристоронній договір і трудову угоду щодо дуальної форми освіти за умов:
 - 1) подання заяви здобувачем освіти про перехід на дуальну форму навчання;
 - 2) успішного проходження здобувачем освіти процедури відбору, яку реалізують суб'єкти господарювання спільно із закладом освіти.



ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Система управління якістю
Порядок організації дуальної форми здобуття освіти

Редакція 1 від 26.05.2021 р.

1. ПРОЦЕДУРА ПЕРЕХОДУ НА ДФЗО

3.1. Процедура переходу за дуальною формою навчання передбачає:

- виявлення бажання навчатися за дуальною формою здобуття освіти;
- проходження відбору за участі підприємств-партнерів ДФЗО;
- подання заяви про переведення на ДФЗО в письмовому вигляді;
- укладання тристороннього договору з підприємством-партнером ДФЗО;
- затвердження наказу про переведення на ДФЗО на зазначений період.

Лише Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» зазначив, що спільно розробляються критерії, але деякі підприємства самостійно проводять відбір здобувачів. На жаль, самостійна організація відбору підприємством залишається, швидше, винятком, ніж загальноприйнятою практикою.

Є така думка:



«Буває по-різному: інколи справді є конкурс і тоді узгоджуємо з роботодавцем критерії відбору, але частіше охочих мало. Здобувачі ще мало знають про ДФЗО і бояться потрапити в кабалу».

Є така думка (здобувача освіти):



«У нас під час вступу до магістратури всі повинні переводитися на ДФЗО, до того ж особливого вибору, на якому підприємстві працюватимеш, немає, ще й працювати мусиш за копійки».

2.1.11. Які основні складові відбору здобувачів освіти на навчання за ДФЗО? (множинна відповідь)

Серед основних складових відбору на навчання за ДФЗО заклади освіти назвали такі:

- ЗО інформує здобувачів освіти про ДФЗО, наявні підприємства та місця для проходження навчання за ДФЗО тощо (за винятком випадків, коли здобувачі самостійно знаходять підприємства);
- збирання інформації про охочих здобувачів навчатися за ДФЗО в усній або письмовій формі;

- проходження процедури відбору (лише в ЗО або на підприємстві);
- написання заяви здобувачем про переведення на навчання за ДФЗО.

Рисунок 2.1.5 – Складові відбору здобувачів на навчання за ДФЗО, що застосовуються ЗО



Примітка: ранжування результатів опитування не відповідає порядку етапів процедури відбору.

Процедура переведення здобувачів Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу на навчання за ДФЗО¹⁰

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 (додатки 1, 2).

(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 (додаток 3).

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.

¹⁰ Розроблено Іриною Перевозовою, професоркою, докторкою економічних наук, завідувачкою кафедри підприємництва та маркетингу Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу.

V етап. Підготовка проєкту наказу про переведення здобувачів вищої освіти на дуальну форму навчання (додаток 4).

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 (додаток 5).

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, то оформлюють новий індивідуальний навчальний план

VII етап. 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 Кабінету Міністрів України № 1050.

Є така думка:



«Основною складовою відбору є бажання здобувачів перейти на ДФЗО. Звичайно всі роботодавці хочуть взяти до себе найкращих здобувачів освіти, але здобувачі з найкращими рейтингами успішності зосереджені більше на теоретичному навчанні та науковій роботі. Зазвичай на ДФЗО просяться здобувачі з невисоким середнім балом. Якщо академічної заборгованості немає і роботодавець погоджується (після співбесіди) укласти тристоронній договір із таким здобувачем, заклад освіти підтримує таку ініціативу. Часто після переходу на ДФЗО успішність таких здобувачів поліпшується і з'являється інтерес до навчання».

«На дуалці можуть навчатися лише дуже мотивовані, самоорганізовані та добре підготовлені здобувачі. Якщо вони погано навчаються, то просто не пройдуть відбір у роботодавця».

2.1.12. У який період здобувачі, які раніше не навчалися за ДФЗО, перевелися на навчання за цією формою у 2020/2021 н. р.? (множинна відповідь)

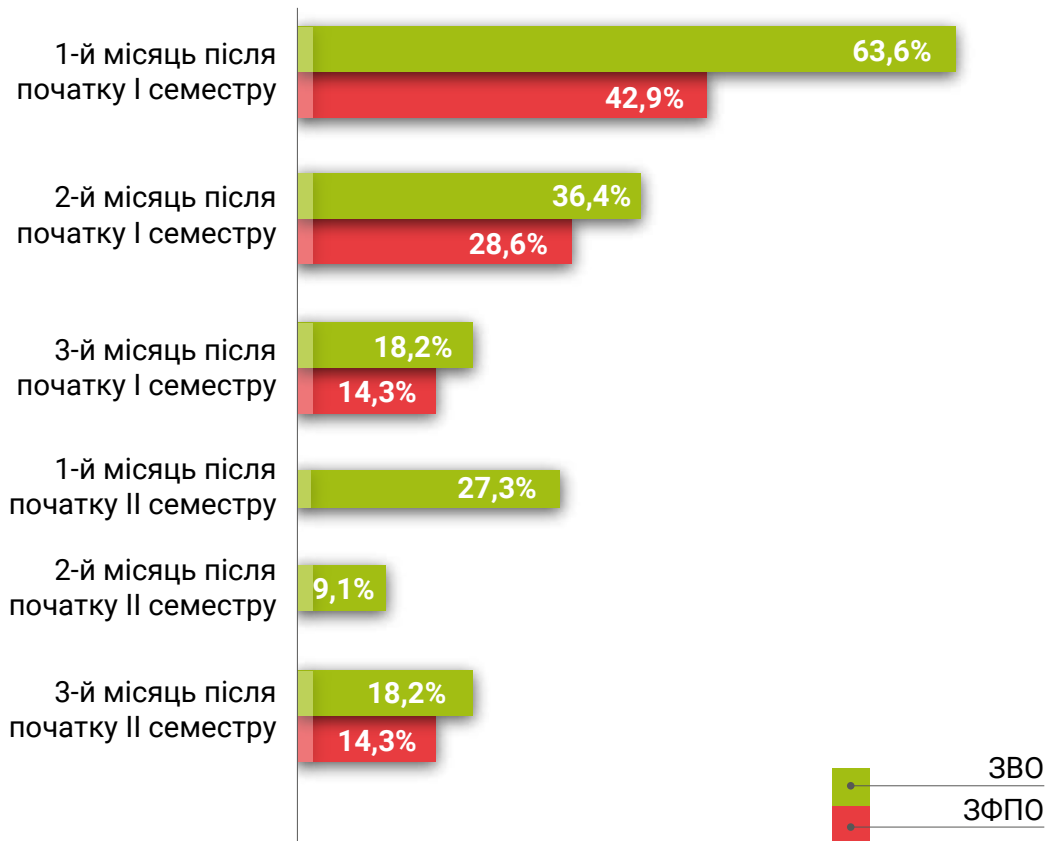
Так, три заклади вищої освіти зазначили, що у 2020/2021 н. р. на ДФЗО навчалися лише ті здобувачі освіти, які перевелися у 2019/2020 н. р. (ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», Криворізький національний університет, Запорізький національний університет).

Одинадцять ЗВО та сім ЗФПО зазначили, що залежно від спеціальності та потреб і можливостей роботодавця переведення здобувачів освіти на навчання за ДФЗО відбувається в різний період. Однак найчастіше це «перший місяць після початку першого семестру». Значно рідше переведення на ДФЗО відбувається у 2-му місяці з початку другого семестру.

Крім того, ЗО зазначили, що практикують індивідуальний підхід та здійснюють переведення на ДФЗО перед проходженням технологічної практики.

Під час опитування здобувачів освіти було виявлено кейси, коли проходження практики тлумачили як навчання за ДФЗО. Хочемо зауважити, що ДФЗО не є практикою у звичному розумінні цього поняття, адже передбачає глибшу співпрацю ЗО та роботодавців, як й інтеграцію здобувача на підприємстві.

Рисунок 2.1.6 – Період переведення на ДФЗО



2.1.13. Чи підписано з кожним здобувачем тристоронній договір (договір про навчання)?

Переважна більшість ЗО підписує тристоронні договори. Однак Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» зазначив, що дехто із здобувачів не підписує договори, побоюючись фінансових зобов'язань.

У дев'яти ЗФО з кожним здобувачем освіти було підписано тристоронні договори, в одному випадку договори було підписано з окремими здобувачами, в трьох ЗФО договори не було підписано. Відповідних пояснень ЗФО не надали.

Є такі думки:



«Наші здобувачі дуже позитивно ставляться до підписання тристоронніх договорів. Вони бачать в цьому повагу до себе, як повноцінного партнера реалізації ДФЗО, відчувають відповідальність за свій свідомий вибір та почуваються юридично захищеними».

«Деякі роботодавці вважають тристоронні договори не обов'язковими, якщо є двосторонній із закладом освіти та однакові для всіх здобувачів індивідуальні плани».

2.1.14. На який термін укладено більшість тристоронніх договорів?

Шість ЗВО зазначили, що більшість тристоронніх договорів укладено до закінчення навчання за освітньою програмою, вісім відповіли, що більшість договорів укладено на 2020/2021 н. р.

У ЗФПО половину тристоронніх договорів було укладено на 2020/2021 н. р., а іншу половину – до закінчення навчання за освітньою програмою.



Частково укладання договорів до закінчення навчання за освітньою програмою відбувається, оскільки здобувачі починають навчатися за ДФЗО з 3–4-го курсів бакалаврату чи на другому році навчання в магістратурі.

Є такі думки:



«У нашому університеті тристоронні договори укладають на один семестр, а далі продовжують. Такий своєрідний випробувальний термін, раптом здобувачеві не сподобається чи буде складно».

«Якщо тристоронній договір укладають на весь період навчання, це дає можливість закладу освіти правильно організувати всі етапи ДФЗО і забезпечити здобувачам досягнення запланованих програмних результатів навчання».

2.1.15. Чи організовують навчання за ДФЗО для груп здобувачів?

У 2020/2021 н. р. організація навчання за ДФЗО для груп залишається, швидше, винятком, ніж правилом. Здебільшого ДФЗО організовано для окремих здобувачів на основі індивідуального підходу. Лише 5 ЗВО організовують дуальну освіту для груп здобувачів: Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет», Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» та Криворізький національний університет.

Варто відмітити, що наразі організувати навчання за ДФЗО для груп об'єктивно складно через відсутність мереж роботодавців-партнерів, які надають 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.

Є такі думки:



«Дуже мало підприємств потребують великої кількості нових фахівців на цей час, а працювати над кадровим резервом, або перетворитися на навчальний центр за власні кошти, просто не готові».

«Організувати навчання груп від 5 осіб досить складно на невеликих підприємствах. Роботодавець повинен організувати для кожного робоче місце та забезпечити грошову винагороду за виконання робочих завдань. Це часто економічно не вигідно. Хоча потенційно навчати на робочих місцях здобувачів групами здатні й такі підприємства».

2.1.16. Як розподілене навчальне навантаження здобувачів освіти між навчанням у закладі освіти та на робочому місці?

Закон України «Про вищу освіту» передбачає, що на навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для здобуття певної кваліфікації повинно бути виділено від 25% до 60% від загального обсягу освітньої програми.

Обчислення частки кредитів ЄКТС, що виділяються на навчання на підприємстві, залишається проблемним питанням, як і в минулому році. Таку частку часто 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 3–4-му курсах бакалаврату або на другому році навчання в магістратурі.

Є такі думки:



«Заклади освіти не бажають віддавати жодного кредиту на підприємства, бо це втрата годин, за які нараховується заробітна плата. Зазвичай відбувається ущільнення розкладу або винесення матеріалу на самостійне опрацювання (можливий дистанційний режим), а це складно для здобувачів».

«За результатами опанування певних результатів навчання на виробництві були звернення здобувачів щодо перезарахування освітніх компонент, що забезпечують фахові компетентності ОП. В університеті розроблено положення, що визначає процедури визнання результатів навчання, одержаних у неформальній та інформальній освіті».

Пропозиція щодо розрахунку частки індивідуального навчального плану, що виконується на робочому місці¹¹

Частку індивідуального навчального плану, що виконується на робочому місці (ЧРМ), можна розрахувати за формулами:

$$\text{ЧРМ} = \frac{\text{ОРМ}}{K} \cdot \eta$$
$$\text{ОРМ} = \sum_{i=1}^n K_i + \sum_{j=1}^m \alpha_j K_j \cdot \eta$$

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_i – обсяг кредитів ЄКТС за i-м освітнім компонентом, повністю переданим партнерові (підприємству, організації, ...) для забезпечення навчання на робочому місці;

K_j – обсяг кредитів ЄКТС за j-м освітнім компонентом, частково переданим партнерові (підприємству, організації, ...) для забезпечення навчання на робочому місці;

α_j – 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:

$$\alpha_j = \frac{PM}{30 * K_j} \cdot \eta$$

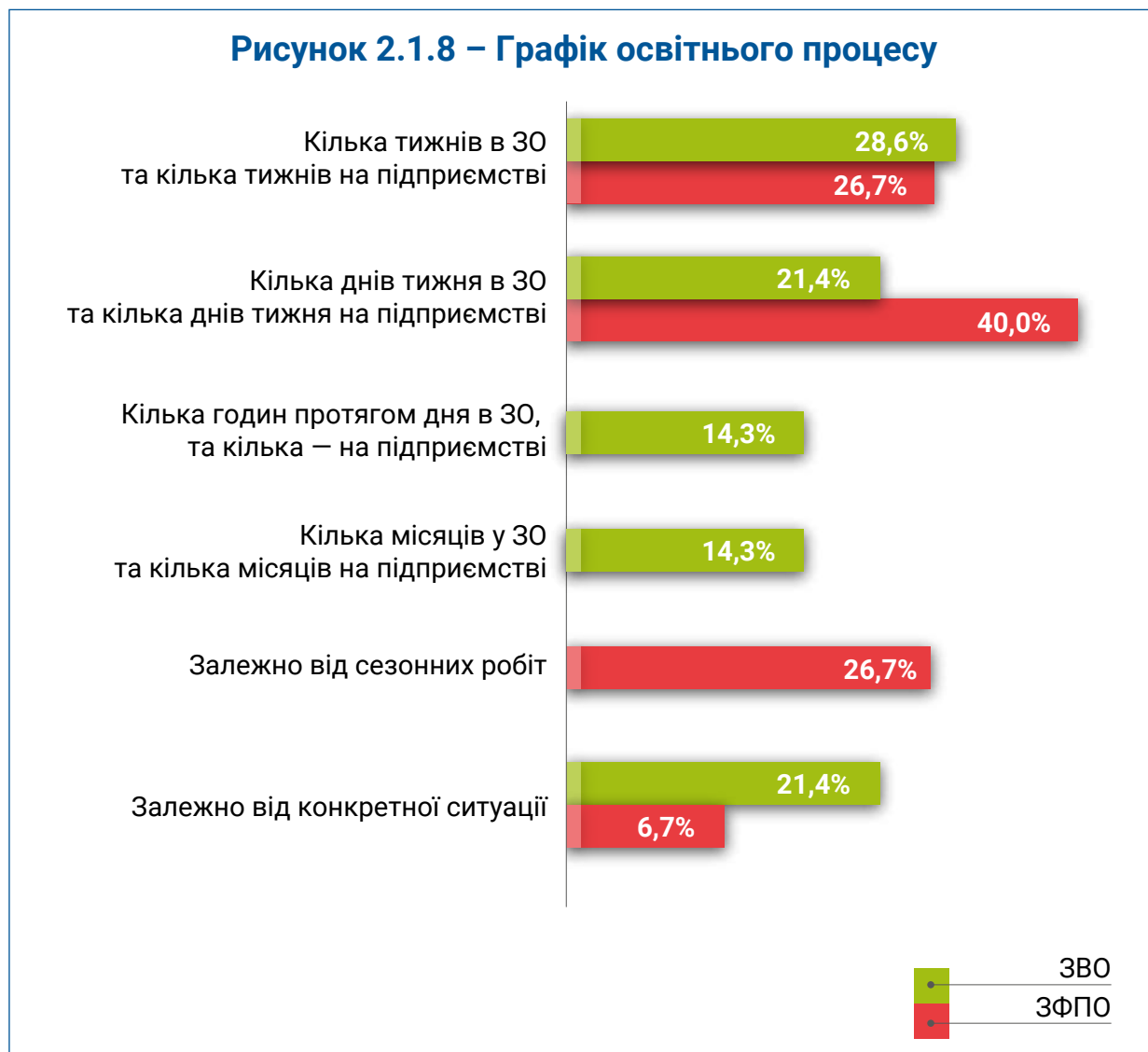
де РМ – час навчання на робочому місці за відповідним освітнім компонентом.

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_j.

¹¹ Авторська розробка Володимира Бахрушина, професора Національного університету «Запорізька політехніка», члена Національної команди експертів із реформування вищої освіти.

2.1.17. Як побудовано графік освітнього процесу (час перебування в закладі освіти та на робочому місці)?

У 2020/2021 н. р. залишаються затребуваними ті самі дві схеми розподілу часу навчання між ЗО та підприємством, як і минулого року, – модель поділеного тижня та блочна. Три ЗВО зазначили, що вони комбінують ці два варіанти.



Є такі думки:



«Графіки навчання ми узгодили з роботодавцями, а от виділяти відпустки на складання іспитів та заліків підприємства зазвичай не бажають. Вони пропонують здобувачам брати відпустку без збереження заробітної плати чи щорічну. Звісно ж, не всім здобувачам така ситуація до вподоби і багато з них, як наслідок, демонструють значно нижчий результат під час перевірки знань, оскільки просто не мають часу нормально підготуватися. Було б добре, якби підприємства офіційно мали право надавати таку відпустку здобувачам на ДФЗО».



«Ми спостерігали випадки «зловживання» ДФЗО, коли роботодавці «поступають» своїх працівників до ЗВО «на дуалку» (хоча вони продовжують повноцінно працювати, як і раніше) для відсторонення їх від військової служби чи призову в зону АТО».

Маємо зауважити, що при правильній організації ДФЗО та чіткому розподілі навчального навантаження питання спеціальної відпустки не повинно навіть підійматись.

2.1.18. Зміни до освітніх програм та навчальних планів

Відповідно до чинного законодавства освітня програма – єдиний комплекс освітніх компонентів, спланованих та організованих для досягнення визначених результатів навчання. У вищій освіті освітні програми створюються на відповідному рівні ВО в межах спеціальності (або як міждисциплінарні) та визначають вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, переліку освітніх компонентів, їх логічної послідовності, кількості кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми, а також очікуваних програмних результатів навчання (компетентностей), якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти. Освітні програми ЗО повинні бути орієнтовані на здобувача освіти, створювати умови для формування індивідуальних освітніх траєкторій та спрямовані на розширення можливостей особи щодо працевлаштування й подальшого навчання з вищим рівнем автономності. Крім того, в ЗО як складова спеціальностей може визначатися спеціалізація, що передбачає профільну спеціалізовану освітню програму вищої або фахової передвищої освіти. Для кожної зі спеціалізацій повинна бути розроблена відповідна окрема освітня програма спеціалізації.

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 існування такої форми здобуття освіти, для формування окремих груп. До того ж відзначається відсутність достатньої кількості місць для навчання, наданих роботодавцями. На нашу думку, це є ключовими факторами, що гальмують розвиток національного патерну ДФЗО.

Є така думка:



«Це дуже важко зробити, оскільки істотні зміни потребують серйозних погоджень, а оновлення за рахунок розроблення та введення окремих модулів зазвичай проходить легше й швидше».

Рисунок 2.1.9 – Оновлення освітніх програм галузевих НМК ХАІ¹³



2.1.19. Чи узгоджували з роботодавцем (-ями) індивідуальні навчальні плани здобувачів?

У 2020/2021 н. р. індивідуальні навчальні плани здобувачів освіти, які навчаються в ЗВО та ЗФПО, здебільшого узгоджували з роботодавцями. Однак необхідно зазначити, що в разі якщо ДФЗО підмінялось навчанням за заочною формою, таке погодження можна вважати формальністю.

Рисунок 2.1.10 – Узгодження з роботодавцями індивідуальних навчальних планів



¹² Розроблено Максимом Романовим, начальником навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».

Рисунок 2.1.11 – Схема погодження індивідуального плану здобувачів, які навчаються за індивідуальною формою здобуття освіти¹⁴



2.1.20. Чи розроблено програму навчання на робочих місцях?

У 2020/2021 н. р. ЗВО та ЗФПО зазначили, що здебільшого програми навчання на робочих місцях розробляють спільно з роботодавцем.

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» відзначив, що на деяких підприємствах програму навчання розроблено, інші ж використовують вимоги погодженої освітньої програми.

Є такі думки:



«Ми обов'язково складаємо програми навчання на робочих місцях, але, зі слів студентів, їх особливо ніхто не виконує. Закладам освіти це складно проконтролювати. Викладачі не мають вільного доступу на підприємства, а також таких повноважень».

«У нашому закладі освіти програми навчання на робочих місцях є важливою складовою співпраці та організації ДФЗО. У нас прикладний університет і практичні навички здобувачам дуже потрібні. Наші підприємства-партнери самі зацікавлені, щоб максимально перенести лабораторні та практичні заняття на робочі місця й прискорити адаптацію здобувачів до виконання посадових обов'язків у майбутньому».

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

ПОЛОЖЕННЯ про порядок організації та проведення дуального навчання у ВСП «Бердянський коледж Таврійського ДАТУ ім. Дмитра Моторного»

2.3. Програму дуального навчання розробляє коледж та погоджує з підприємством (організацією, установою). Вона повинна передбачати:

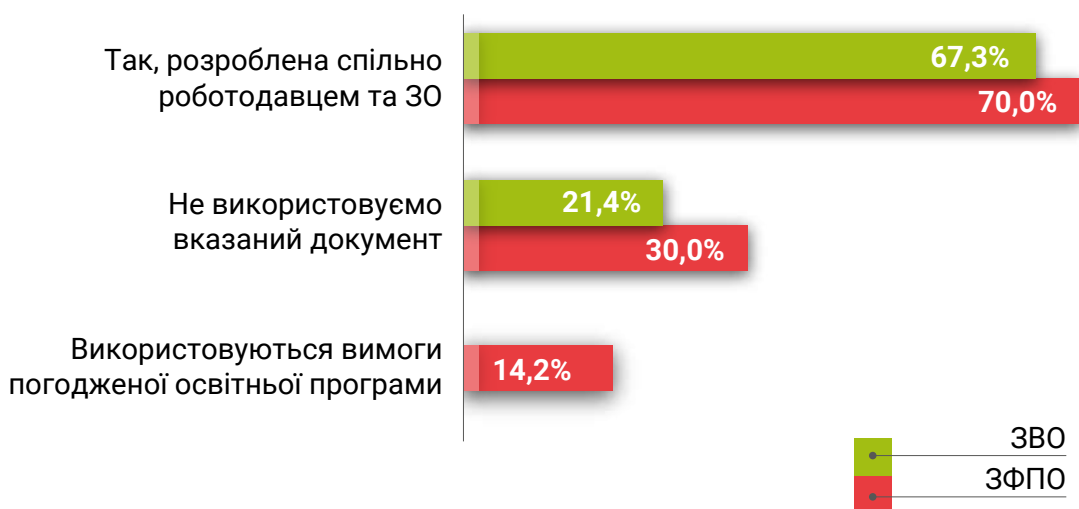
- засвоєння здобувачем освіти загальних та професійних компетенцій із спеціальності (робітничої професії) відповідно до державних стандартів освіти, програм навчальних дисциплін, окремих модулів, програм практики тощо;
- набуття здобувачем освіти практичного досвіду з урахуванням змісту програми підготовки фахівців;
- суміщення навчання на підприємстві (організації, установі) та в коледжі.

2.4. Програма дуального навчання повинна відповідати потребам конкретного робочого місця здобувачем освіти та враховувати те, що він є «співробітником» підприємства (організації, установи).

2.1.21. Чи забезпечується зв'язок між темами, що вивчають здобувачі в період навчання в ЗО, та завданнями, які вони отримують на підприємстві?

Більшість ЗВО та ЗФПО зазначили, що зв'язок між темами й завданнями забезпечено повністю або частково. Проте з тієї інформації, яку надали ЗО, не можна визначити, чи теоретичний блок підготовки здобувачів достатньо «прив'язаний» до практичного блоку, опанованого на підприємстві. Більше об'єктивної інформації надали здобувачі освіти (див. розділ «Думки здобувачів освіти»).

Рисунок 2.1.12 – Наявність розробленої програми навчання на робочих місцях



Є такі думки:



«Основним зв'язком між темами, що вивчають здобувачі в ЗО, та завданнями, які вони виконують, є написання кваліфікаційної роботи під керівництвом викладача закладу освіти та наставника від підприємства».

«Зв'язок між темами і завданнями, які здобувачі виконують на виробництві, забезпечує програма навчання на робочих місцях. Для максимального засвоєння матеріалу та набуття практичних навичок, ми разом із роботодавцями-партнерами все продумуємо і плануємо заздалегідь».

Вибір посади під час організації ДФЗО для певної освітньої програми за компетентностями та посадовими інструкціями¹⁴

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 використовувати таку схему:

- 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;
- проаналізувати посади, пропонувані підприємством для здобувачів освіти, професійні стандарти, 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 одержаними результатами ухвалити рішення щодо доцільності направлення на навчання на запропоновану посаду.

¹⁴ Розроблено Максимом Романовим, начальником навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».

Таблиця 2.1.4 – Схема вибору посади під час організації ДФЗО за компетентностями та посадовими інструкціями¹⁵

Освітня програма			Посадова інструкція		
компетентність	освітній компонент	опис	посада	підрозділ	посадова інструкція (трудові дії)
ФК4. Усвідомлення робочих процесів у системах та елементах авіаційної та ракетно-космічної техніки, необхідних для розуміння, опису, вдосконалення об'єктів авіаційної й ракетно-космічної техніки та оптимізації їх параметрів	ОК2. Технологічні іонно-плазмові установки	Мета – формування знань про сучасні вакуумні іонно-плазмові технологічні установки, особливості проектування технологічних процесів модифікації поверхні та нанесення покриттів різноманітного призначення. Завдання: набуття навичок самостійного вирішення питань вибору та застосування вакуумних технологічних установок, проектування технологічних процесів нанесення покриттів та модифікації поверхонь засобами іонно-плазмових технологій	Технік-технолог	КБ двигунів малих тяг	- експлуатація випробувальних стендів електро-реактивних двигунів малих тяг; - підключення діагностичного обладнання; - участь у випробуваннях

Таблиця 2.1.5 – Схема вибору посади під час організації ДФЗО за програмованими результатами навчання та професійним стандартом

Програмний результат навчання	Освітній компонент (матриця відповідності ПРН та ОК)	Опис освітнього компонента	
ПРН24. Мати навички використання новітніх програмних комплексів, застосовуваних у галузі, для розрахунків, проектування, конструювання та підготовки виробництва елементів авіаційної техніки	ОК31. Конструювання елементів ЛА	Мета вивчення навчальної дисципліни «Конструювання елементів авіаційної техніки» – засвоєння студентами 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 та вертольотів з умови мінімуму маси й з урахуванням цього ресурсу	
		знати: - принципи та правила раціонального конструювання в літако- та вертольотобудуванні; - основні етапи проектування об'єктів АКТ; - методики проектування та конструювання елементів авіаційних конструкцій мінімальної маси; - методики проектування елементів конструкцій та вузлів з урахуванням заданого ресурсу; - методики вибору конструкційних матеріалів; - методики вибору конструктивно-силових схем крила, оперення, кермових поверхонь, фюзеляжу, шасі, системи керування; - документальний склад конструкторського проекту, конструкторську та експлуатаційну документацію	вміти грамотно з урахуванням існуючих рекомендацій вибирати: - конструкційний матеріал; - конструктивно-силові схеми крила, оперення, кермових поверхонь, елеронів, фюзеляжу, шасі; - конструктивно-силові схеми механізації, системи керування; - проводити проектувальні розрахунки елементів конструкцій і вузлів агрегатів літаків та вертольотів за критерієм мінімальної маси; - здійснювати раціональне конструювання деталей і вузлів планера; - враховувати під час проектування деталей технологічні способи їх виготовлення

¹⁵ Таблиці 2.1.4 та 2.1.5 розроблено Максимом Романовим, начальником навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».

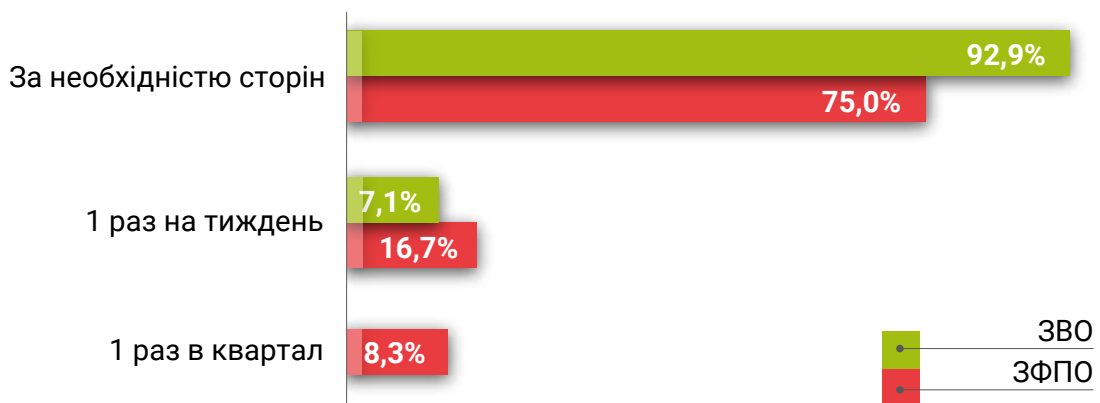
Трудова функція з професійного стандарту	Професійна компетентність з професійного стандарту	Опис знань, умінь та навичок і професійного стандарту
Трудова функція А. Проведення аналізу та технічних розрахунків під час роботи з конструкторською документацією з проектування, виробництва й випробування авіаційної та ракетно-космічної техніки. Трудова функція Б. Розроблення ескізних, технічних і робочих проектів продукції авіаційного та ракетно-космічного виробництва й відповідної допоміжної документації з використанням комп'ютерно-інтегрованих технологій	Здатність підбирати, систематизувати й аналізувати офіційно доступну конструкторську документацію, зокрема інших підприємств, з метою її використання в процесі проектування й конструювання виробів і продукції авіаційного та ракетно-космічного виробництва	А133. Типові конструкції приладів, деталей, складальних одиниць, конструкцій, типові технологічні процеси й режими виробництва, які застосовуються / виробляються підприємством із виробництва повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування. ... А1314. Сучасні засоби обчислювальної техніки, комунікації та зв'язку, застосовувані під час конструювання й виробництва продукції авіаційної та ракетно-космічної техніки. А333. Основні аспекти проектування літальних апаратів, пов'язані з масами та центрами. А334. Методи та ризики, пов'язані з вибором конструкції літальних апаратів. А335. Компоненти літальних апаратів та їх особливості
	Здатність застосовувати під час проектування виробів і продукції авіаційного та ракетно-космічного виробництва стандартизовані й уніфіковані деталі та складальні одиниці	Б431. Характеристики сучасного технологічного обладнання, використовуюваного під час виготовлення продукції авіаційної та ракетно-технічної техніки. ... Б434. Технологію виробництва проєктованих виробів, перспективи технічного розвитку підприємства, використовуване устаткування, оснащення й інструмент

2.1.22. Як часто координатор або відповідальна особа від ЗО контактує з координаторами / відповідальними особами від підприємств для вирішення питань, пов'язаних з організацією навчання за ДФЗО?

Здебільшого контакт координатора від ЗО з координатором від підприємства для вирішення питань, пов'язаних з організацією навчання на ДФЗО, здійснюється за необхідності.

2.1.23. Як часто куратори / відповідальні особи контактують із наставниками на виробництві для одержання зворотного зв'язку про успіхи здобувачів освіти, які навчаються за ДФЗО?

Рисунок 2.1.13 – Частота контактування координатора від ЗО з відповідальною особою за ДФЗО від підприємства



Здебільшого куратори від ЗВО та ЗФПО контактують із наставниками на виробництві за потреби. За даними 2019/2020 н. р., така комунікація здійснювалася на більш систематичній основі.



2.1.24. Чи беруть участь роботодавці-партнери в процедурі оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за ДФЗО? (множинна відповідь)

Майже в половині зазначених випадків роботодавці-партнери брали участь в атестації та поточному контролі результатів навчання здобувачів освіти. У минулому році таких випадків спостерігали понад 90%.

За інформацією закладів фахової передвищої освіти, роботодавці-партнери беруть участь у процедурі оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за ДФЗО, зокрема, в поточному, підсумковому контролі знань та атестації здобувачів фахової передвищої освіти.

Рисунок 2.1.15 – Участь роботодавців-партнерів у процедурі оцінювання результатів навчання здобувачів освіти на ДФЗО



Є така думка:



«У нашому закладі є практика запрошувати роботодавців на захист кваліфікаційних робіт. Якщо здобувач навчався за дуальною формою, присутність фахівця з підприємства-партнера є обов'язковою».

2.1.25. Яким чином здійснюється оцінювання роботодавцями результатів навчання?

Серед ЗО превалюючою оцінкою роботодавцями результатів навчання здобувачів освіти є усне оцінювання. Деякі ЗО дали власні відповіді:

- усна характеристика, іноді – письмова, а також обов'язкова участь у роботі екзаменаційної комісії;
- захист робіт перед комісією за участі кураторів із підприємств;
- результати фіксують у відомостях успішності.

Рисунок 2.1.16 – Оцінювання роботодавцями результатів навчання в ЗО



Є така думка:



«Зазвичай це усна характеристика здобувачів наставником, яку одержує наш куратор у процесі спілкування. Роботодавці неохоче заповнюють додаткові папери. На захисті кваліфікаційних робіт представники роботодавців теж висловлюють свою думку усно, яку враховують під час виставлення оцінки».

2.1.26. Який застосовують якісний показник успішності здобувачів освіти, які навчаються за дуальною формою (в розрізі дисциплін та порівняно з успішністю інших здобувачів)? Якщо вже перевіряли якість, описати результати (по можливості, порівнюючи з результатами навчання за іншими формами здобуття освіти).

Згідно з п. 23 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» якість освіти – це «відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства і стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам зацікавлених сторін і суспільства, що забезпечується здійсненням процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості». Аналогічне визначення містить п. 12 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про фахову передвищу освіту».

Якісний показник успішності – це кількість здобувачів, які навчаються на «4» і «5», помножене на 100% і поділене на загальну кількість здобувачів у групі, підгрупі тощо.

Закладам освіти було запропоновано надати, за наявності, інформацію про якісний показник успішності здобувачів, які навчаються за ДФЗО та денною формою здобуття освіти.

Було надано таку інформацію:

Таблиця 2.1.6 – Порівняльний аналіз успішності здобувачів закладу вищої освіти, які навчаються за ДФЗО та денною формою здобуття освіти

Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	Денна форма				ДФЗО			
	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %
133 «Галузеве машинобудування»	Процеси і апарати	22	3,7	45,4	Процеси і апарати	5	4,2	100
	Автоматизація виробничих процесів	22	3,6	40,9	Автоматизація виробничих процесів	5	4,0	100
	Технологічне обладнання галузі	22	3,6	40,9	Технологічне обладнання галузі	5	4,2	100
	Інженерно-технічне забезпечення переробних і харчових виробництв	22	3,6	40,9	Інженерно-технічне забезпечення переробних і харчових виробництв	5	4,4	100
	Монтаж, експлуатація та ремонт обладнання	22	3,5	36,3	Монтаж, експлуатація та ремонт обладнання	5	4,0	100
	Проектування переробних і харчових виробництв з основами будівництва	22	3,6	40,9	Проектування переробних і харчових виробництв з основами будівництва	5	4,2	100
	Машини, автомати, потокові лінії та робототехнічні комплекси	22	3,6	40,9	Машини, автомати, потокові лінії та робототехнічні комплекси	5	4,4	100

Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	Денна форма				ДФЗО			
	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %
151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»	Мікропроцесорні та програмні засоби автоматизації	15	64,5	13,3	Мікропроцесорні та програмні засоби автоматизації (бакалавр, 4-й курс, осінній семестр)	6	91,8	100
	Основи комп'ютерно-інтегрованого управління	15	67,9	40	Основи комп'ютерно-інтегрованого управління (бакалавр, 4-й курс, весняний семестр)	6	73	67
208 «Агроінженерія»	Машино-використання техніки в рослинництві	35	3,51	34,2	Машино-використання техніки в рослинництві	3	4,3	100
	Сільсько-господарські та меліоративні машини	35	3,37	31,4	Сільсько-господарські та меліоративні машини	3	4,0	100
	Технічний сервіс мехатронних систем	35	3,31	25,7	Технічний сервіс мехатронних систем	3	4,6	100
	Машино-використання техніки у тваринництві	35	3,46	37,1	Машино-використання техніки у тваринництві	3	4,6	100
	Системи сучасних інтенсивних технологій	35	3,17	14,2	Системи сучасних інтенсивних технологій	3	4,0	100
133 «Галузеве машинобудування»	Бурильні машини для відкритих гірничих робіт	12	68,91	71	Бурильні машини для відкритих гірничих робіт	7		78,42
	Комп'ютерне проектування гірничих машин	12	65,17	68	Комп'ютерне проектування гірничих машин	7		77,71
	Транспортні машини	12	67,91	70	Транспортні машини	7		79,71
204 «Технологія виробництва і перероблення продукції тваринництва»	Розведення сільсько-господарських тварин	56	3,78	67	Розведення сільсько-господарських тварин	14	4	90
	Годівля сільсько-господарських тварин	56	3,85	65	Годівля сільсько-господарських тварин	14	4,25	95
	Гігієна тварин	56	3,95	71	Гігієна тварин	14	4,5	100

Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	Денна форма				ДФЗО			
	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %
204 «Технологія виробництва і перероблення продукції птахівництва»	Технологія виробництва продукції птахівництва	56	3,85	72	Технологія виробництва продукції птахівництва	14	4,5	100
	Технологія виробництва продукції свинарства	38	4,05	75	Технологія виробництва продукції свинарства	6	4,75	100

Таблиця 2.1.7 – Порівняльний аналіз успішності здобувачів освіти, які навчаються за ДФЗО та денною формою здобуття освіти (за даними ЗФПО)

Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	Денна форма				ДФЗО			
	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %
141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	Енергозбереження	18	3,78	55,55	Енергозбереження	17	3,76	47,05
	Основи управлінської діяльності	18	3,72	55,55	Основи управлінської діяльності	17	3,7	47,10
	Основи інженерних розрахунків на ПЕОМ	18	3,61	55,55	Основи інженерних розрахунків на ПЕОМ	17	3,7	52,90
141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»	Основи диспетчерського та технологічного управління	18	3,67	55,55	Основи диспетчерського та технологічного управління	17	3,65	58,80
	Релейний захист і автоматика електричних систем	18	3,61	55,55	Релейний захист і автоматика електричних систем	17	3,76	52,94
	Експлуатація електроустаткування електростанцій та електричних мереж	18	3,72	55,55	Експлуатація електроустаткування електростанцій та електричних мереж	17	3,76	47,05
	Організація і технологія ремонту електроустаткування електростанцій та електричних мереж	18	3,61	50	Організація і технологія ремонту електроустаткування електростанцій та електричних мереж	17	3,76	47,05
	Економіка енергетики	18	3,72	55,55	Економіка енергетики	17	3,82	52,94

Спеціальність згідно з Постановою КМУ України від 29 квітня 2015 року № 266	Денна форма				ДФЗО			
	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %	дисципліна	кількість здобувачів	середній бал	якісний показник, %
208 «Агро-інженерія»	Матеріалознавство і ТКМ Будова і експлуатація обладнання Побутові холодильники, ремонт та обслуговування	18	3,9	67	Матеріалознавство і ТКМ Будова і експлуатація обладнання Побутові холодильники, ремонт та обслуговування	4	4	75
211 «Ветеринарна медицина»	Внутрішні незаразні хвороби	37	3,55	52	Внутрішні незаразні хвороби	7	3,85	60
	Епізоотологія	37	3,73	52	Епізоотологія	7	3,86	60
	Паразитологія	37	3,73	50	Паразитологія	7	3,86	60
	Акушерство	37	3,82	56	Акушерство	7	4,1	64

На думку представників Київського електромеханічного фахового коледжу, основним показником успішності є бажання здобувачів освіти навчатися за дуальною формою та роботодавця працювати з таким здобувачем.

Є така думка:



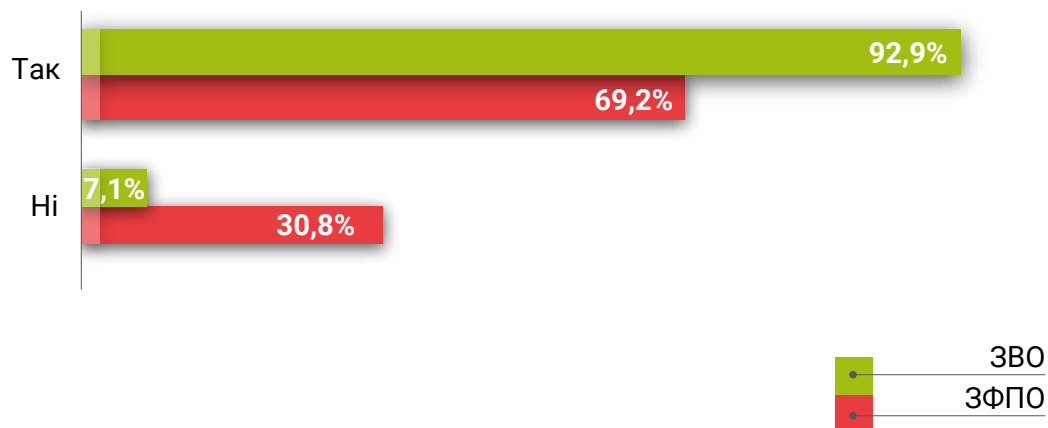
«Однозначно, результати навчання засвідчують, що студенти-дуальники кращі. Відчувається, що теорія відпрацьована на практиці!».

Об'єктивно оцінити результати порівняльного аналізу важко, оскільки здобувачів, які навчаються за ДФЗО, невелика кількість порівняно з кількістю здобувачів у групі. Крім того, на якісний показник успішності впливають такі фактори: з одного боку, якщо на ДФЗО переходять мотивовані здобувачі освіти, одним із критеріїв відбору є висока успішність, а роботодавець дійсно створює умови для навчання, то показник зростає; з іншого – якщо здобувачі необ'єктивно оцінюють свої сили або роботодавець (за згоди ЗО) змушує їх працювати повний робочий тиждень, перетворюючи ДФЗО на заочну форму освіти, то часто такий показник знижується.

2.1.27. Чи виконували здобувачі, які навчаються за ДФЗО, курсові / кваліфікаційні роботи за тематикою підприємств-партнерів?

У переважній більшості зазначених випадків написання курсових кваліфікаційних робіт відбувалося за тематикою підприємств-партнерів. Не використовує таку практику один ЗВО. Криворізький національний університет зазначив, що здобувачі 2-го курсу, які навчалися за ДФЗО у 2020/2021 н. р., виконали курсовий проєкт за нормативною дисципліною циклу професійної підготовки, в якому використовували вихідні дані, одержані в підприємства-партнера. Кваліфікаційні роботи за тематикою підприємств-партнерів за звітний період здобувачі фахової передвищої освіти ще не виконували, оскільки навчаються на 1-му та 2-му курсах.

Рисунок 2.1.17 – Виконання здобувачами курсових / кваліфікаційних робіт за тематикою підприємств-партнерів



Є така думка:



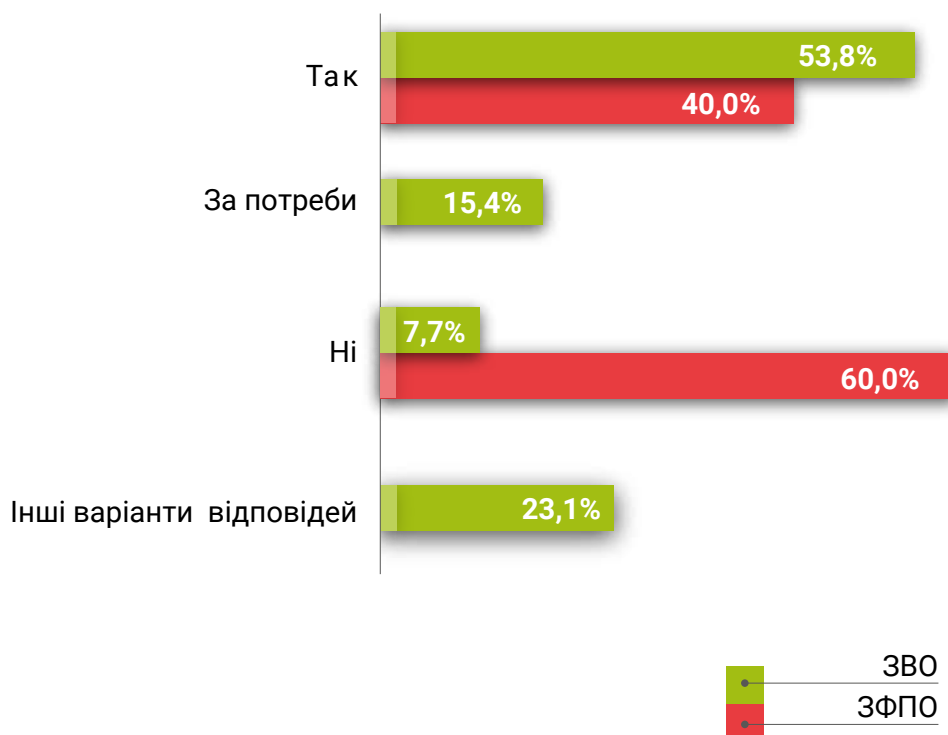
«Якщо курсова або кваліфікаційна робота виконується на основі реальних даних та потреб роботодавців, відчувається більша зацікавленість здобувачів. Роботи стають більш змістовними, глибокими з перспективою подальшого використання результатів, ідей на виробництві».

2.1.28. Чи надає роботодавець можливість стажування на виробництві педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладу освіти?

Як і минулого року, більше ніж половина партнерів-роботодавців дають можливість стажування на виробництві педагогічним та науково-педагогічним працівникам ЗО. На подив, заклади вищої освіти не зазначили, що карантин якось вплинув на таку можливість. Деякі ЗО надали власні відповіді:

- згідно з договором надає, але ще жоден із викладачів стажування не проходив;
- заплановано на 2021/2022 н. р.;
- за потреби;
- частково.

Рисунок 2.1.18 – Можливість стажування на виробництві педагогічних та науково-педагогічних працівників ЗО



Кілька ЗВО вказали, що таке стажування заплановане на 2021/22 н.р., або ж що воно передбачене двостороннім договором, але жоден з викладачів ще його не проходив.

Згідно з відповідями ЗФПО не всі підприємства-партнери дають можливість викладачам спеціальних дисциплін пройти стажування на своїй базі. За поданою інформацією у 2020/2021 н. р. здебільшого це пов'язано із запровадженням карантинних обмежень як у закладах освіти, так і на підприємствах.

Є такі думки:



«У нас достатньо кваліфіковані викладачі, які відстежують усі зміни в технологіях, що викладаються здобувачам. Деякі викладачі паралельно працюють на виробництві. Тому в обов'язкових стажуваннях немає необхідності, але коли партнери запрошують, ніколи не відмовляємося».

«Деколи здобувачі нарікають на тому, що викладач подає застарілий матеріал, але відправити викладача на конкретне стажування примусово ніхто не має права, навіть якщо роботодавці запрошують».

«Роботодавці не дуже хочуть ділитися свіжими інноваціями, оскільки бояться розголошення інформації. Здобувачів вони сприймають як потенційних співробітників, а викладачів – як потенційних конкурентів».

Науково-педагогічні працівники 7 ЗВО та 2 ЗФПО у 2020/2021 н. р. проходили стажування на підприємствах-партнерах; один ЗВО зазначив, що таке стажування лише заплановане, ще один ЗВО та один ЗФПО відзначили, що через карантин не було можливості створити умови для стажування на підприємствах-партнерах, однак запропонували вважати стажуванням роботу викладачів за трудовими договорами за сумісництвом. Загалом ЗО направляли на стажування від одного до десяти викладачів. Серед підприємств-партнерів були зазначені такі: ПАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат», ПрАТ «ЦГЗК», ГАЕС Дніпровського та Дністровського каскадів, ТОВ «Тайфун-2000».

Однак існує й альтернативна думка ЗО:



«Яка вигода стажування працівників на цих підприємствах? Адже ліцензії на провадження освітньої діяльності немає, тож таке стажування не може бути прирівняне до курсів підвищення кваліфікації згідно з Положенням про атестацію педагогічних працівників».

Необхідною умовою проходження педагогічним працівником чергової або позачергової атестації є обов'язкове підвищення кваліфікації на засадах вільного вибору освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що займаються підвищенням кваліфікації педагогічних працівників у порядку, визначеному Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (із змінами і доповненнями, внесеними Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133) та Методичними рекомендаціями для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, затвердженими Наказом МОНУ від 30 жовтня 2020 року № 1341.

Відповідно до пункту 6 Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (далі – Порядок) основними видами підвищення кваліфікації є навчання за програмою підвищення кваліфікації (зокрема, участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), а також стажування.

Стажування науково-педагогічних працівників може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах. Між закладом освіти, науково-педагогічний працівник (-и) якого проходить (-ять) стажування, та суб'єктом підвищення кваліфікації укладається договір. Також відповідно до пункту 9 Порядку педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію в різних суб'єктів підвищення кваліфікації. Таким чином, педагогічні працівники мають можливість поєднувати не лише форми підвищення кваліфікації, а й підвищувати кваліфікацію в різних суб'єктів. Один день стажування оцінюється 6 годинами або 0,2 кредиту ЄКТС. Після його закінчення педагогічним та науково-педагогічним працівникам видають відповідний документ.

Відповідно до пунктів 6, 24 та 26 Порядку результати підвищення кваліфікації в суб'єктів підвищення кваліфікації, які мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання чи підтвердження незалежно від включення чи не включення такого підвищення кваліфікації до плану підвищення кваліфікації закладу.

Результати підвищення кваліфікації в інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням педагогічної ради відповідного закладу.

Є такі думки:



«У процесі організації ДФЗО з новими партнерами, справді, відбуваються візити викладачів на виробництво, але складно назвати їх стажуванням, швидше, це ознайомлювальні екскурсії та обмін досвідом. Як такого стажування для викладацького складу на підприємствах не передбачено, зазвичай для цього немає ні кадрів, ні програм, ні фінансування».

«На підприємстві для викладачів проводять екскурсії, під час яких вони мають можливість ознайомитися з технологіями, наявними на підприємстві, та новітнім обладнанням. Крім того, викладачів беруть на роботу за сумісництвом для виконання наукових досліджень, пов'язаних насамперед із розробленням нових виробів, а також із запровадженням нових технологій для їх виготовлення. Упровадження інформаційних технологій у виробництво також потребує участі співробітників університету як виконавців певних видів робіт. Усе це зумовлює глибоку інтеграцію інтересів університету та виробництва, а співробітники, задіяні в цих проєктах і роботах, поглиблюють свої знання та набувають унікального досвіду».

2.1.29. Чи збережено стипендію здобувачам освіти, які її отримували, в разі переведення на ДФЗО?

Ще у 2019 році було надано роз'яснення, що паралельне отримання заробітної плати та 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 Кабінету Міністрів України 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 р.). Крім того, оскільки 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, який складають на підставі вимірювання навчальних досягнень здобувачів освіти з кожної дисципліни. Такий порядок регламентовано Постановою Кабінету Міністрів України «Питання стипендіального забезпечення». Проте ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» наголосив на тому, що стипендію не було збережено. Причину, на жаль, не зазначив.

Є така думка:



Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу: «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). Здобувач вищої освіти включається до стипендіального рейтингу на підставах, визначених Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1050»¹⁶.

¹⁶ https://nung.edu.ua/sites/default/files/2021-02/Порядок_дій_переходу_на_ДО.pdf.

2.1.30. Чи є випадки, коли оплату вартості підготовки здобувачів освіти за ДФЗО, які навчаються на контрактній основі, бере на себе роботодавець?

Як і попереднього року, у 2020/2021 н. р. були випадки, коли оплату вартості підготовки здобувачів вищої освіти, які навчаються на контрактній основі за ДФЗО, здійснював роботодавець. Так, вартість навчання здобувачів освіти Криворізького національного університету, які навчалися на другому курсі за спеціальностями 133 «Галузеве машинобудування» та 184 «Гірництво», сплатило підприємство. Також деякі здобувачі освіти Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» навчаються коштом ДП «Антонов». Ці здобувачі навчаються за такими спеціальностями: 134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка», 122 «Комп'ютерні науки», 125 «Кібербезпека», 126 «Інформаційні системи та технології», 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка», 151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», 173 «Авіоніка», 272 «Авіаційний транспорт». Крім того, підприємство виплачує їм власну стипендію.

У ЗФПО не було випадків, коли оплату вартості підготовки здобувачів освіти за ДФЗО брав на себе роботодавець.

Є така думка:



«Теоретично, фінансування навчання здобувачів за дуальною формою коштом роботодавця-партнера було б гарним стимулом навчатися саме за цією формою здобуття освіти. Але це повинно бути врегульовано на законодавчому рівні. Поки що такого не існує».

2.1.31. Чи були випадки у 2020/2021 н. р., коли здобувачі, які навчалися за ДФЗО, відмовлялися від такої форми та переводилися на навчання за іншою формою здобуття освіти? (Зазначити причини таких випадків та їх кількість)

У 2020/2021 н. р. 5 ЗВО зазначили такі причини відмови від навчання за ДФЗО дев'яти здобувачів:

- двоє здобувачів освіти обрали іншого роботодавця (Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет»);
- четверо здобувачів освіти – у зв'язку з припиненням трудової діяльності на підприємстві (три здобувачі освіти ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»; один – Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу);
- один здобувач освіти – за власним бажанням (Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»);
- двоє здобувачів освіти відмовилися з причини переривання роботи на підприємстві через карантинні обмеження та призупинення оплачуваної роботи (Запорізький національний університет).

За інформацією Дніпровського державного технікуму енергетичних та інформаційних технологій, у 2020/2021 н. р. було 3 випадки відмови від навчання на ДФЗО. Серед причин зазначено такі:

- складно поєднувати роботу і навчання;
- брак вільного часу;
- далека відстань підприємства від місця проживання здобувача.

Є така думка:



«Відмова здобувачів навчатися за дуальною формою відбувається лише, якщо немає реального дуального навчання, коли здобувачів використовують як дешеву робочу силу без будь-яких перспектив кар'єрного зростання».

2.1.32. Чи виникали інші труднощі в процесі запровадження ДФЗО та організації навчання здобувачів за такою формою? (Опишіть труднощі. Якщо їх було вирішено, то яким чином?)

Загалом труднощі, про які розповідали заклади освіти, можна поділити на пов'язані з внутрішніми та зовнішніми чинниками:

- внутрішні – пов'язані з організаційними та мотиваційними аспектами впровадження дуальної форми в ЗО, а також небажанням здобувачів переходити на ДФЗО за певними спеціальностями;
- зовнішні – зумовлені позицією чи можливостями підприємств-партнерів, а також запровадженням карантинних обмежень.

Сім ЗВО зазначили такі труднощі в процесі запровадження та організації навчання за ДФЗО:

- пандемія COVID-19 і пов'язані з нею карантинні обмеження та запровадження дистанційного навчання;
- бюрократичні труднощі з погодженням договорів про дуальну освіту з роботодавцями, уніфікація підходів щодо розподілу кредитів на навчання на виробництві та в ЗВО за різними освітніми програмами й курсами, складність розмежування окремих тем для навчання в ЗВО та на виробництві за окремими дисциплінами. Вирішено за допомогою внутрішніх і зовнішніх перемовин, семінарів та інструктивних нарад;
- розроблення спільно з роботодавцями навчальних планів за ДФЗО;
- неузгоджена форма тристороннього договору через колізії законодавства;
- нерозуміння здобувачами необхідності ретельного документального оформлення переведення на навчання за ДФЗО;
- офіційне працевлаштування здобувачів освіти (питання вирішене).

Крім того, було зазначено:

- відсутність із боку МОН України фінансування підрозділу, який займається питаннями ДФЗО в закладі освіти;
- забезпечення часу 25–60% на виробництві.

Необхідно зазначити, що в рамках автономії ЗВО може самостійно вирішувати питання фінансування координаційного центру ДФЗО або ж роботи уповноважених осіб. Щодо забезпечення мінімуму 25% кредитів ЄКТС на навчання на робочому місці, то саме триваліший контакт роботодавця та здобувачів є особливістю такої форми здобуття освіти.

Шість закладів фахової передвищої освіти поділилися інформацією про труднощі, що виникали під час упровадження ДФЗО:

- з карантинними обмеженнями труднощі виникають постійно. Це труднощі щодо відвідування підприємства через карантин і неможливість у частини здобувачів вийти в Zoom та відсутність Інтернету в сільській місцевості;
- роботодавці не завжди повідомляють коледж про наявну кількість місць для навчання, нечітко висловлюють критерії відбору здобувачів, що ускладнює організацію навчання за ДФЗО для груп. До того ж, підприємства не завжди можуть повністю забезпечити виконання навчального плану;
- на підприємствах не завжди здобувачеві освіти приділяють достатньо уваги й відсутні висококваліфіковані наставники;
- відсутність затвердженого відсутність нового Положення про коледж, що дозволило б розгорнути ДФЗО;
- здобувачі незадоволені низькою заробітною платою на підприємстві.

2.1.33. Чи проводили опитування серед здобувачів освіти щодо переваг та недоліків такої форми здобуття освіти? Якщо так, поділіться, будь-ласка, результатами опитування

Шість ЗВО та п'ять ЗФПО проводили опитування серед здобувачів щодо переваг та недоліків ДФЗО (приклади опитувальників та аналізу відповідей наведено в додатках 5 і 6). Здебільшого здобувачі освіти позитивно ставляться до навчання за цією формою.

Приклади відповідей здобувачів і викладачів, отриманих в результаті проведених закладами освіти опитувань

«По-перше, це неабиякий досвід, по-друге, можливість побачити на практиці всі теоретичні моменти, які отримав на заняттях, а по-третє, це знайомство в новій компанії з безліччю нових людей, які працюють із тобою в тій сфері, з якою ти пов'язав частину свого життя».

«Такий підхід істотно відрізняється від «практичних відпрацювань», оскільки його основою є не лише закріплення теорії на практиці, а й саме навчання в умовах виробництва».

«Хороший досвід, гідна заробітна плата».

«Перше робоче місце та практичні навички».

«Така форма здобуття освіти поліпшить практичні навички студента, дасть розуміння безпосередньо про роботу, можливість ізсередини побачити «кухню» своєї спеціальності та поцікавитися питаннями, що виникають упродовж навчання на підприємстві. Подібний досвід є безцінним і обов'язково повинен бути в кожному закладі освіти».

«Дуальна освіта потрібна здобувачам, оскільки знання, які вони отримують упродовж тривалого часу в коледжах та університетах, потрібно відразу або під час навчання почати застосовувати на робочому місці».

«Економія часу та набуття практичних навичок».

«Роботодавці зацікавлені в здобувачах, які ще навчаються, оскільки вони можуть швидко «влитися» в роботу та краще піддаються навчанню. І ще одне. Більша проблема в самих здобувачах, адже всі вважають, що після навчання він / вона стане досвідченим фахівцем і зможе заробляти великі гроші. Щоб почати заробляти, потрібно ще два роки попрацювати, зрозуміти робочий процес, відчувати відповідальність, напрацювати імідж і лише після цього все піде вгору».

«Я рекомендую іншим здобувачам перейти на ДФЗО, тому що можна набути практичних навичок, побачити електроустановки, навчитися працювати з іншими людьми в команді, організовувати роботи, закріпити теоретичний матеріал на практиці та зрозуміти, що в майбутньому тобі потрібно».

2.1.34. Як вплинуло запровадження карантинних обмежень та вимушений перехід на дистанційне / змішане навчання у 2020/2021 н. р. на організацію навчання за ДФЗО?

Карантинні обмеження посилили виклики щодо впровадження дуальної освіти. Проте ЗО зазначили як негативні, так і позитивні наслідки карантинних обмежень у 2020/2021 н. р. Серед негативних наслідків було зазначено такі:

- за більшістю освітніх програм упровадження та реалізація ДФЗО були призупинені внаслідок карантинних обмежень, які діяли в ЗО і на промислових підприємствах. Виняток становили підприємства ІТ-галузі;
- обмеження ускладнили доступ на підприємство викладачів та кураторів дуального навчання – «деякі суб'єкти господарювання відмовилися від співпраці, хоча плани в них були «серйозні»;
- скоротилися кількість здобувачів освіти та кількість підприємств, які працюють у пілотному проєкті.

Серед позитивних наслідків карантинних обмежень у ЗО було зазначено:

- здобувачам легше виконати індивідуальний графік через навчання в системі, що його використовує заклад освіти для дистанційної освіти, наприклад Moodle;
- широке впровадження дистанційних технологій навчання дозволило вирішити низку проблемних питань щодо перебування здобувачів у ЗО в певні дні та спростити процедури надання студентам дуальної форми теоретичного навчального матеріалу. Однак інтеграція дистанційного / змішаного навчання за дуальною формою потребує внесення певних корективів до законодавства.

Є така думка:



«В умовах карантину маємо ситуацію, коли вимушено поєдналися дві форми здобуття освіти – денна та дистанційна. Звісно, виникають питання щодо відповідності цих процесів вимогам законів, але загалом процес організації дуальної форми здобуття освіти став простішим. Дистанційні технології дозволили зробити більш гнучким освітній процес, спростилися процеси диспетчеризації навчання».

2.1.35. Пропозиції закладів освіти щодо вдосконалення організації навчання за ДФЗО

У рамках опитування було одержано такі пропозиції від ЗО (подано як цитати):

- закінчити формування нормативної бази щодо організації освітнього процесу за ДФЗО;
- надати методичне забезпечення освітнього процесу за ДФЗО;
- поширити досвід пілотного проєкту навчання за ДФЗО серед ЗО;
- провести більше онлайн-заходів для обміну досвідом;
- прискорити запровадження загальнодержавного положення про дуально освіту в ЗВО та ЗФПО на рівні МОН України;
- розробити і впровадити регіональні програми підтримки ДФЗО;
- завершити оформлення коледжів як закладів фахової передвищої освіти;
- посилити мотивацію абітурієнтів, здобувачів та їх батьків щодо переходу на навчання за ДФЗО.

Крім того, представники ЗО висловили такі пропозиції, які потребують певних роз'яснень:

- 1) не забирати автономію ЗВО щодо питань формування індивідуальних навчальних планів здобувачів дуальної форми (не регулювати занадто це питання);
- 2) передбачити механізм фінансування підрозділу, який займається питаннями ДФЗО в закладі освіти;
- 3) забезпечити додаткові виплати відповідальним за ДФЗО від ЗО;
- 4) залучити до дуальної форми не лише здобувачів скороченого терміну навчання;
- 5) непогано було б, щоб роботодавець пропонував абітурієнтів для вступу та мав можливість оплачувати навчання здобувачів освіти;
- 6) дуже жорсткі вимоги ДФЗО – 25–60% від обсягу освітньої програми ускладнюють ефективне впровадження ДФЗО, оскільки роботодавці не мають можливості повноцінного навчання здобувачів у межах підприємства та хочуть отримувати на дуальну форму більш-менш підготовлених фахівців. Це змушує ЗВО використовувати елементи дуальної форми здобуття освіти з тим обсягом, який можна задіяти під ДФЗО. Можливо, потрібно було б ці відсотки віднести до циклу спеціальної підготовки, тоді б реалізація спростилася. Особливо актуально це для бакалаврату. Зняття таких обмежень сприяло б залученню більшої кількості ОП і роботодавців до використання та реалізації цілей дуального навчання, яке, як наслідок, привело б до насичення вітчизняних роботодавців молодими кадрами. Враховувати додаткове навантаження викладачів, які забезпечують і денну, і дуальну форми навчання;
- 7) на законодавчому рівні врегулювати питання переведення здобувачів із денної на дуальну форму здобуття освіти, зокрема, питання оплати праці на підприємстві для здобувачів, які навчаються коштом державного бюджету або коштом фізичних / юридичних осіб (здобувач не має права працювати більше ніж на 0,5 ставки);
- 8) розробити нормативні документи щодо процедури оформлення трудових відносин між роботодавцями та здобувачами;
- 9) передбачити надання здобувачам дуальної форми додаткових оплачуваних навчальних відпусток на період сесій (як для студентів заочної форми навчання);

- 10) стипендіальне забезпечення здобувачів, які навчаються за ДФЗО;
- 11) розрахунок кошторису вартості оплати за навчання для здобувачів, які навчаються за ДФЗО;
- 12) регулювання процедури відбору роботодавців на державному рівні;
- 13) надання пільг підприємствам, які беруть участь в організації та здійсненні ДФЗО;
- 14) навчання, стажування педагогічних працівників на підприємствах-партнерах;
- 15) удосконалення існуючої моделі дуальної освіти з урахуванням можливостей використання засобів дистанційного навчання.

Тут необхідно надати кілька коментарів щодо зазначених пропозицій. По-перше, питання складання індивідуальних навчальних планів здобувачів освіти, які перейшли на ДФЗО, наразі не є зарегульованим. Єдиними вимогами є визначення освітніх компонентів, змістових модулів та/або тем, які вивчають на робочому місці на підприємстві, а також відповідний розподіл навчального навантаження здобувачів освіти, який би дозволив йому поєднувати навчання у двох місцях. Іншими словами, не підміняти поняття «ДФЗО» поєднанням постійної роботи 40 годин на тиждень та заочного навчання в ЗО або ж звичайною виробничою практикою. Кожний ЗО самостійно врегульовує питання щодо тем та елементів змістових модулів, які передаються для вивчення на підприємство.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ НАФТИ І ГАЗУ

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

м. Івано-Франківськ

№ 56

18 травня 2021р.

Про внесення змін

З метою покращення реалізації впровадження дуальної форми здобуття вищої освіти в університеті, якості освітніх послуг та на виконання рішення Методичної ради університету від 29.04.2021 р.(протокол №3),

З О Б О В'Я З У Ю :

1. Передбачати в Договорах про співпрацю, що укладаються університетом в розділі "Обов'язки сторін" норму наступного змісту: "Здобувачу вищої освіти може бути надана можливість навчання за дуальною формою здобуття освіти на робочому місці сторони договору відповідно до вимог освітньої програми".

Виконавець: юридична служба

2. Включити додатком до робочої навчальної програми дисциплін окремий пункт "Елементи тем для здобувачів освіти, які навчаються за дуальною формою здобуття освіти, що виносяться для вивчення на підприємствах, організаціях і т.п." (Додаток 1)

Виконавці: директори інститутів, завідувачі кафедр

3. Контроль за виконанням наказу покласти на першого проректора професора Мандрика О.М.

Ректор

Є.І.Крижанівський

Додаток 1

Елементи тем для здобувачів освіти, які навчаються за дуальною формою здобуття освіти, що виносяться для вивчення на підприємствах, організаціях і т.п.

Тематичний план лекційних занять

Шифр	Назва модулів (М), змістовних модулів (ЗМ), тем (Т) та їх зміст	Обсяг год
М 1		
ЗМ1		
Т.1.1		

Теми практичних занять

Шифр	Назва модулів (М), змістовних модулів (ЗМ), тем (Т) та їх зміст	Обсяг год
М 1		
ЗМ1		
Т.1.1		

Теми лабораторних занять

Шифр	Назва модулів (М), змістовних модулів (ЗМ), тем (Т) та їх зміст	Обсяг год
М 1		
ЗМ1		
Т.1.1		

По-друге, саме в рамках автономії ЗО може передбачити механізм фінансування підрозділу, який займається питаннями ДФЗО, так само як і додаткові виплати відповідальним за ДФЗО від ЗО. Можливо, умови двосторонніх договорів допоможуть закладу освіти залучити додаткове фінансування, адже необхідно враховувати додаткове навантаження науково-педагогічного персоналу. Крім того, саме автономія дозволяє краще організувати процес та процедури відбору роботодавців, забезпечуючи максимум уваги до потреб та особливостей регіону, на відміну від регулювання цих питань на державному рівні. Однак уведення національного реєстру роботодавців-партнерів ЗО й місць для навчання на підприємствах стало б корисним усім зацікавленим сторонам. Однак здійснювати відбір та подавати інформацію до такого реєстру мають ЗО або ж самі роботодавці.

По-третє, ЗО повинен самостійно забезпечити інформування всіх здобувачів про можливість навчання за ДФЗО (а не лише тих, які здобувають освіту на основі попередньо здобутого рівня освіти й мають право на перезарахування окремих результатів навчання та кредитів), і відповідно забезпечити опцію проходження співбесіди на будь-якому підприємстві за вибором здобувачів. Що ж стосується пропозиції брати до уваги рекомендації роботодавця під час вступу абітурієнтів, така практика наразі в Україні суперечитиме процедурі вступу на навчання до закладів вищої та фахової передвищої освіти.

Що стосується «жорстких» вимог стосовно відведення від 25% до 60% кредитів ЄКТС на навчання на підприємстві від загального обсягу освітньої програми, то для молодшого бакалавра мінімум становить 40 кредитів, а для магістра – 23. Загалом таку вимогу озвучили

роботодавці саме через те, що заклади освіти не забезпечують можливості перебування здобувачів упродовж достатнього (в розумінні роботодавців) часу на підприємстві. З іншого боку, ЗО, додержуючись таких вимог, убезпечить здобувачів освіти від претензій роботодавця щодо постійної роботи на повний тиждень. Проте це питання потребує більш детального вивчення вітчизняного досвіду та напрацювання оптимальних підходів до виконання вимог чинного законодавства. Ускладнює додержання цієї вимоги законодавства відсутність методики розрахунку зазначених відсотків обсягів навчання на робочому місці. Однак ЗО повинні самостійно розробляти такі методики для себе, адже загальний підхід дуже простий: якщо певний освітній компонент повністю передають партнерові, то відповідна частка становитиме частку кредитів цього освітнього компонента (ОК) загальним обсягом освітньої програми. Якщо передають частину ОК, то частку цього ОК потрібно помножити на частку навантаження здобувача, що припадає на навчання на робочому місці. Потім ці частки за всіма ОК необхідно підсумувати. Окремо потрібно зауважити, що роботодавці, які не мають можливості повноцінного навчання здобувачів освіти в межах підприємства, не повинні ставати партнерами ЗО для реалізації саме такої форми здобуття освіти.

Є така думка:



«Певну кваліфікацію можна здобувати на підприємстві не лише за допомогою вивчення певної дисципліни (це, мабуть, і було закладено у визначенні й передбачало підрахунок кількості годин або кредитів на дисципліну), а й іншими методами, наприклад виконанням певних трудових дій. Одержання знань, набуття вмінь та навичок унаслідок виконання трудових дій важко виміряти годинами чи кредитами. За таких умов краще констатувати одержання здобувачем відповідних результатів навчання. Деякі з них будуть програмними, а отже, здобувач виконає частину своєї освітньої програми. Звісно, досягти високого рівня, наприклад, математичної компетентності неможливо, виконуючи роботу з налагодження якогось обладнання, це зумовлює необхідність чіткого визначення ПРН, що можуть набуватися на підприємстві.

З огляду на зазначене можна запропонувати зміни до Закону України «Про вищу освіту» в частині визначення дуальної освіти. Один із варіантів (чернетка): Дуальна форма здобуття вищої освіти – це спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає одержання програмних результатів навчання поєднанням процесу опанування освітніх компонентів, передбачених освітньою програмою, з виконанням трудових функцій на відповідних посадах на підприємствах, в установах та організаціях».

Питання оплати праці 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 Закону України «Про вищу освіту», працювати на більше ніж на 0,5 ставки здобувач зможе лише за умови блокового розподілу навантаження (кілька тижнів / місяців / семестрів на підприємстві та кілька тижнів / місяців / семестрів у ЗО). Можливо, варто розглянути пропозицію щодо змін у законодавстві України з метою надання здобувачам, які навчаються за ДФЗО, статусу стажера на підприємстві протягом всього періоду навчання.

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 неперевикнення зазначеного максимуму кредитів ЄКТС така відпустка може бути

непотрібною. Крім того, в Німеччині навчання на виробництві часто відбувається за рахунок канікул у ЗО. 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. Порядок взаємодії між здобувачем освіти та підприємством щодо підсумкового контролю доцільно прописати в тристоронньому договорі.

Загалом необхідно 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. В іншому випадку питання повинне вирішуватися плануванням освітнього процесу, а не відпустками.

Питання стипендіального забезпечення вже розглядали вище та у звіті за минулий рік. Ще раз хочемо підкреслити, що навчання за ДФЗО не є підставою для невивлати стипендії.

Щодо розрахунку кошторису вартості оплати за навчання для здобувачів, які навчаються за ДФЗО, то це питання потребує подальшого вивчення. У вищій освіті сьогодні відбувається перехід від фінансування за нормативами до фінансування за результатами діяльності. Можливі істотні відмінності щодо організації здобуття освіти за дуальною формою для різних освітніх програм навіть у межах одного ЗО. Тому кожний ЗО повинен розробити свою методику розрахунку, враховуючи особливості підготовки за спеціальністю / освітньою програмою та спроможністю роботодавців-партнерів.

Щодо надання пільг підприємствам, то, враховуючи не лише скромні можливості державного бюджету, а й неусталеність підходів до організації ДФЗО в Україні, невелику кількість підприємств, готових додержуватися 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. Крім того, в Німеччині, чий досвід взято за основу національного експерименту, такі пільги не передбачено.

Коли ж мова йде про навчання / стажування педагогічних працівників на підприємствах-партнерах, то сьогодні ніщо не заважає ЗО домовлятися про такі можливості поза форматом ДФЗО.

Карантин прискорив розвиток інструментів дистанційного навчання, який і так є очікуваним з огляду на швидкий розвиток технологій. Основним завданням є забезпечення якості освіти незалежно від того, чи перебуває здобувач в аудиторії ЗО, чи вдома перед екраном ноутбука. Деякою мірою розширення можливостей навчатися дистанційно спрощує процес упровадження ДФЗО і дає можливість навчальним закладам залучати партнерів із більш віддалених регіонів. Отже, фактично дистанційний чи змішаний формат навчання значно не впливає на принципи організації навчання за ДФЗО, хоча звичайно питання заслуговує на окрему увагу.

2.2. ДУМКИ РОБОТОДАВЦІВ



ДУАЛЬНА ОСВІТА

2.2. ДУМКИ РОБОТОДАВЦІВ

Заклади фахової передвищої та вищої освіти зазначили 123 підприємства-партнери з підготовки здобувачів освіти за ДФЗО у звітах за результатами другого року проведення експерименту МОНУ.

Із 123 підприємств не вдалося сконтактувати з представниками 15 підприємств через те, що контакти або не було вказано, або було вказано неправильно. Отже, в рамках цього дослідження вдалося опитати 108 підприємств.

Із них 19 підприємств не підтвердили своє партнерство із ЗО з метою організації навчання здобувачів за ДФЗО. Ще 18 підприємств, вказаних закладами освіти партнерами, зазначили, що планували, але внаслідок різних об'єктивних причин (карантинні обмеження, підготовчий процес організації навчання на підприємстві, зокрема підготовка наставників) не змогли у звітному році надати місця для навчання здобувачам в рамках ДФЗО.

Отже, фактично результати цього дослідження базуються на відповідях 71 підприємства, які надали розгорнуті відповіді в рамках глибинних інтерв'ю.

Таблиця 2.2.1 – Вибірка для проведення дослідження серед роботодавців

Генеральна сукупність	Кількість ненаданих відповідей	Кількість невалідних відповідей		Кількість валідних відповідей
123	15 – немає контактів / контакти зазначені неправильно	19 – не підтвердили участі про співпрацю із ЗО щодо ДФЗО	18 – планували, але не запроваджували ДФЗО у 2020/2021 н. р.	71

Серед опитаних підприємств, заявлених у 2020/2021 н. р. як партнери, 40 займаються підготовкою здобувачів за ДФЗО другий рік поспіль, навчаючи 141 здобувача, та 31 підприємство доєдналися до пілотного проєкту лише у 2020/2021 н. р., прийнявши на навчання 71 здобувача (табл. 2.2.2).

Таблиця 2.2.2 – Підприємства-учасники пілотного проєкту з упровадження ДФЗО в Україні, що займалися підготовкою здобувачів за ДФЗО у 2020/2021 н. р.

№ пор.	Назва підприємства	Кількість здобувачів		
		2019/2020	2020/2021	динаміка
Підприємства-партнери, які навчають здобувачів освіти за ДФЗО з 2019/2020 н. р.				
1	АТ «Івано-Франківськгаз»	1	1	=
2	АТ «Укрзалізниця»	26	26	=
3	АТ «УКРНГП»	2	2	=
4	АТ «Укрсиббанк»	1	1	=
5	АТ «ФЕД»	6	2	–4
6	БНУ-4 філії «Укргазпромбуд» АТ «Укртрансгаз»	1	1	=
7	ВАТ «Турбоатом»	1	1	=
8	ДП «АНТОНОВ»	3	4	+1

№ пор.	Назва підприємства	Кількість здобувачів		
		2019/2020	2020/2021	динаміка
9	Командитне товариство «Рівне-Пас»	2	2	=
10	Компанія Гал-Трейд	1	1	=
11	ПАТ «Запоріжсталь»	2	4	+2
12	ПАТ «РІВНЕАЗОТ»	1	1	=
13	ПАТ Шахтоуправління «Покровське»	3	6	+3
14	ПП «Альфа Енерго Груп»	1	1	=
15	ПП «Глобалпан»	1	1	=
16	ПрАТ «МК «АЗОВСТАЛЬ» Група Метінвест	11	9	-2
17	ПрАТ «ММК ім ІЛЛІЧА»	2	9	+7
18	ПрАТ «Нафтогазвидобування»	6	1	-5
19	ПрАТ «ПІВНГЗК»	9	11	+2
20	ПрАТ «ДТЕК «Київські електромережі»	5	8	+3
21	Рівненська філія АТ КБ «Приватбанк»	1	1	=
22	ТОВ «ВОТУМ»	3	1	-2
23	ТОВ «Надвірнянський кар'єр – Карпати»	1	1	=
24	ТОВ «Т-Стиль»	1	1	=
25	ТОВ «Бурова компанія «Горизонти»	1	1	=
26	ТОВ «Високовольтний союз – РЗВА»	4	1	-3
27	ТОВ «Глобіно»	16	20	+4
28	ТОВ «Дедденс Агро»	2	2	=
29	ТОВ «Енергія сонця. Альтернативна енергетика»	1	1	=
30	ТОВ «Нива Переяславщини»	3	3	=
33	ТОВ «Техкор»	1	1	=
34	ТОВ НВП «Зоря»	10	9	-1
35	ФОП Бурчак В. Б.	1	1	=
36	ФОП Косяк	1	1	=
37	ФОП Кузенко Я. Р.	1	1	=
38	ФОП Споденюк, студія «Anymagic»	1	1	=
39	ФОП Шамра А. Я.	1	1	=
40	ФОП Шкрібляк О. В.	2	2	=

Таблиця 2.2.3 – Нові підприємства-партнери, які почали навчати здобувачів освіти за ДФЗО у 2021/2022 н. р.

№ пор.	Назва підприємства	Кількість здобувачів
1	АТ «Мотор Січ»	1
2	АТ «Тисменицягаз»	1
3	АТ «Укргазвидобування», Філія «УГВ-сервіс»	1
4	ДП «Нетгруп-Сервіс»	1
5	ПАТ «Дніпровський меткомбінат»	10
6	ПП «БУК.К»	1
7	ПП «Західний Буг»	1
8	ПП «Прикарпатський земельний центр»	1
9	Приватне акціонерне товариство «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат»	3
10	Регіональна філія «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця»	16

№ пор.	Назва підприємства	Кількість здобувачів
11	Рогатинська районна лікарня державної ветеринарної медицини	1
12	ТОВ «Богдан-Авто Івано-Франківськ»	1
13	ТОВ «Жовківський племптахорепродуктор»	1
14	ТОВ «КамАЗ-Транс-Сервіс»	2
15	ТОВ «ЛЕД Монтаж»	1
16	ТОВ «Леоні Ваерінг системс УА ГМБХ»	2
17	ТОВ «Модерн-Авто»	1
18	ТОВ «СКС Інвестбуд»	1
19	ТОВ «Софтджорн-Україна»	1
20	ТОВ НВП «Карат-БурСервіс»	1
21	ТОВ «Ветеринарна клініка «Добродій»	2
22	ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»	6
23	ТОВ «Наташа-Агро»	2
24	ТОВ «Нива»	3
25	ТОВ «ФУД ДЕВЕЛОПЕР»	3
26	ТОВ «Хайлон Ойл Сервіс і інжиніринг Юкрейн»	1
27	ФГ «Катюша»	1
28	ФГ «Персей Агро»	2
29	ФОП «Диковець Ярослав Григорович»	1
30	ФОП «Мироненко Вікторія Анатоліївна»	1
31	ФОП Толіян ветклініка «PET FRIENDLY CLINIC»	1
Разом здобувачів ДФЗО у 2020/2021 н. р. (за даними роботодавців)		212

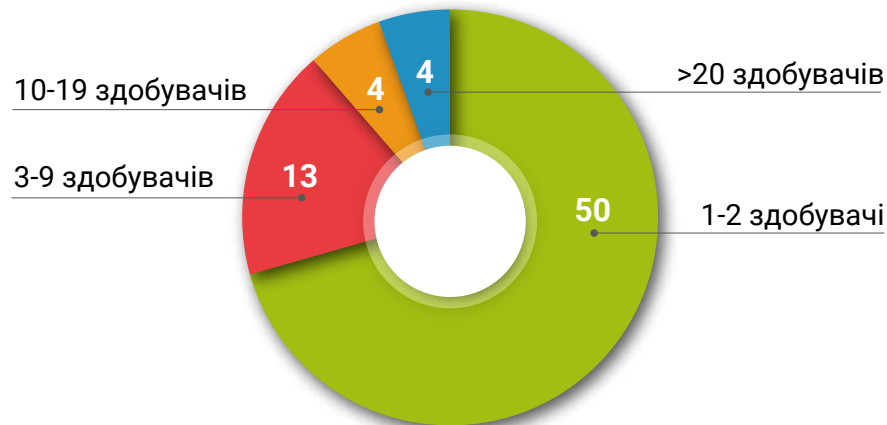
Примітка: = означає, що підприємства навчають таку саму кількість здобувачів освіти, як і минулого року.

Під час дослідження з'ясовано, що порівняно з попереднім роком серед 40 підприємств, які від початку беруть участь у проєкті, 7 підприємств збільшили кількість здобувачів, яких вони навчали за ДФЗО у 2020/2021 н. р., 6 підприємств – зменшили.

Так, було досліджено кейси 71 підприємства, які навчали здобувачів освіти в рамках ДФЗО у 2020/2021 н. р.

За даними компаній кількість здобувачів, які навчаються на одному підприємстві, коливається від 1 особи до понад 20 осіб.

Рисунок 2.2.1 – Кількість здобувачів, які навчалися за ДФЗО на одному підприємстві у 2020/2021 н. р.
(кількість відповідей)



Порівнюючи з першим роком упровадження пілотного проєкту в Україні, спостерігаємо збільшення кількості підприємств-партнерів, які займаються підготовкою 1–2 здобувачів, та одночасне скорочення кількості підприємств, що звітують про навчання більше 5 студентів. Крім того, певні сфери діяльності, особливо сфера обслуговування, максимально залежать від карантинних обмежень, що істотно вплинуло на зменшення кількості здобувачів, яких вони навчають за ДФЗО.

Під час дослідження виявлено досить багато випадків, коли здобувач закінчує навчання на бакалавраті й не має бажання вступати до магістратури або не проходить за конкурсом і продовжує працювати на підприємстві як повноцінний спеціаліст (-ка).

Є такі думки:



«У мене немає потреби в організації додаткових робочих місць, мій штат повністю укомплектований. Здобувачі проявили себе з позитивного боку впродовж минулого року, тому після закінчення навчання я запропонував їм залишитися на підприємстві. Додаткових кадрів поки що не потребую».

«Свого часу саме здобувачі розповіли мені про ДФЗО і, якщо чесно, я й досі не до кінця розібрався, що це. У мене немає на це часу. Мене все влаштовує, студентів – також. Минулого року один із них закінчив навчання, а в магістратуру не пройшов. Працює в мене нині на постійній основі. Усі задоволені».

У таблиці 2.2.4 наведено перелік підприємств-учасників пілотного проєкту щодо запровадження ДФЗО в Україні з найбільшою кількістю здобувачів.

Таблиця 2.2.4 – Підприємства-учасники пілотного проєкту щодо запровадження ДФЗО в Україні з найбільшою кількістю здобувачів, які навчалися за ДФЗО

№ пор.	Підприємство	Кількість здобувачів, які навчалися за ДФЗО у 2020/2021 н. р. на підприємстві
1	АТ «Укрзалізниця»	42
2	ТОВ «Глобино»	20
3	ПрАТ «ДТЕК «Київські електромережі»	16
4	ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»	11
5	ПАТ «Дніпровський меткомбінат»	10
6	ТОВ «НВП «ЗОРА»	9
7	ПрАТ «ММК ім. ІЛІЧА»	9
8	ПрАТ «МК АЗОВСТАЛЬ» Група Метінвест	9
9	ПАТ Шахтоуправління «Покровське»	6
10	ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»	6

Примітка: у графі «Укрзалізниця» зазначена сумарна кількість здобувачів освіти за всіма філіалами підприємства

Загалом згідно з даними з відкритих джерел¹⁷ у пілотному проєкті беруть участь підприємства великого, середнього та малого бізнесу:

- 28 підприємств – представників великого бізнесу;
- 27 підприємств – представників середнього бізнесу;
- 16 підприємств – представників малого бізнесу¹⁸.

2.2.1 Які основні причини спонукали компанію впровадити дуальну форму здобуття освіти?

Якщо впродовж першого року пілотного проєкту в Україні впровадження ДФЗО відбувалося переважно з ініціативи закладу освіти, то впродовж другого року пілотного проєкту зростає зацікавленість до ДФЗО як із боку бізнесу, так і з боку здобувачів. Визначено, що основний мотив підприємств щодо встановлення такої співпраці залишається незмінним – потреба у кваліфікованих кадрах. Крім того, це можливість впливати на якість та зміст навчання. Тридцять чотири підприємства зазначили, що такий вид співпраці їм запропонували заклади освіти, а вісімнадцять – підтвердили одержання інформації про ДФЗО безпосередньо від здобувачів освіти.

¹⁷ Було проаналізовано дані сайтів і соціальних мереж 71 підприємства-партнера закладів фахової передвищої й вищої освіти, залучених до пілотного проєкту із запровадження дуальної форми здобуття освіти в Україні.

¹⁸ Серед респондентів, які зазначили, що не знають про свою участь у пілотному проєкті МОН і не навчають здобувачів освіти за ДФЗО, представники саме малого бізнесу.

Рисунок 2.2.2 – Мотивація роботодавців до впровадження ДФЗО (кількість відповідей)



Є такі думки:



«Для мене набагато простіше навчити фахівця для потреб підприємства, під специфічне обладнання, аніж потім перенавчати якогось «гуру» із захмарними амбіціями».

«ДФЗО стала тригером позитивних змін у свідомості українських підприємств щодо формування кадрової політики. Раніше підприємства вбачали свою роль винятково у відборі вже підготовлених кадрів на ринку праці, а в найкращому випадку в університетах під час ярмарок вакансій або атестації випускників. Нині, за результатами співпраці за ДФЗО, було налагоджено комунікації між підприємствами та ЗВО на зовсім іншому рівні. Підприємства почали формалізувати конкретні вимоги до фахівців у договорах про ДФЗО, а також у відповідних професійних стандартах. Як наслідок, ЗВО мають підстави та керівництва для змін в освітніх програмах (ОП). Це початок створення дієвого ланцюга підготовки кадрів: прогнозування кадрових потреб – розроблення професійного стандарту – розроблення освітнього стандарту – розроблення спеціалізованої ОП – розроблення стандартів та процедур оцінювання. Крім того, співпраця за ДФЗО дала підприємствам нові можливості з підвищення якості освіти та модернізації змісту ОП і методів викладання, оскільки підприємства розробили детальні пропозиції щодо спеціалізованих програм підготовки здобувачів освіти для реалізації планів їх стратегічного розвитку, а також спроби розроблення й запровадження суто «дуальних» ОП».

2.2.2 Основний критерій, за яким було обрано заклади освіти для співпраці в рамках дуальної форми здобуття освіти, та особливості підписання двосторонніх договорів

Як і в перший рік реалізації пілотного проєкту критерій розміщення закладу освіти та підприємства в одному регіоні залишається важливим для таких міст, як Рівне, Мелітополь та Кривий Ріг, в яких знаходяться лише 1–2 ЗО. Географічний чинник є особливо важливим для підприємств аграрної сфери (кількість яких у проєкті збільшилася майже вдвічі), що часто розміщені за межами міста.

Рисунок 2.2.3 – Основний критерій відбору роботодавцями партнерських закладів освіти (кількість відповідей)



Основними критеріями виявилися наявність кафедри, що готує здобувачів освіти за спеціальностями, затребуваними на підприємстві, ініціатива ЗО, тобто відкритість до співпраці, та тісні багаторічні зв'язки.

Серед інших варіантів відповідей на окреслене запитання були такі:

- рекомендації третіх осіб;
- якість викладання в ЗО;
- особисте знайомство з представниками конкретного ЗО.

На другому році роботи під час відбору партнерських ЗО роботодавці приділяють увагу не лише наявності відповідних спеціальностей та ОП, а й рівню підготовки здобувачів, зокрема, наявності в них необхідних навичок та вмінь, які вони оцінюють самостійно під час відбору здобувачів. Підприємства почали формалізувати конкретні вимоги до партнерських закладів освіти, пов'язані з необхідними навичками та вміннями потенційних здобувачів, у двосторонніх договорах.

Актуальність такого чинника як репутація закладу освіти (зокрема, престижність диплома, виданого ЗО), що часто траплявся серед коментарів минулого року, дещо зменшилась.

Представники бізнесу все частіше звертають увагу на власний досвід та дослухаються до відгуків інших роботодавців, які вже мають досвід навчання здобувачів за ДФЗО.

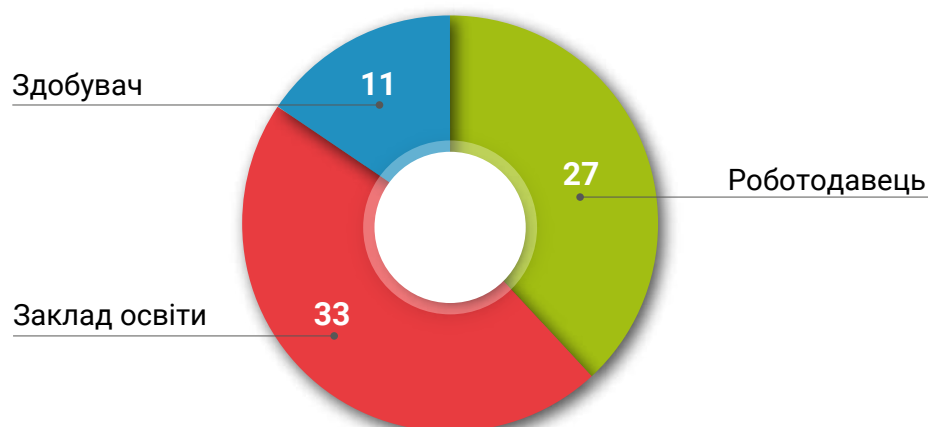
Дослідження показало, що серед ЗО виникла конкуренція за підприємства-партнери, які є лідерами ринку, оскільки саме вони можуть взяти більшу кількість здобувачів на навчання та запропонувати кращі умови, зокрема, вищий рівень грошової винагороди й кар'єрні можливості. Це може сприяти розвитку внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

2.2.3. Хто ініціював перемовини щодо встановлення співпраці із закладом освіти?

Порівняно з результатами 2019/2020 н. р. виявлено більшу активність здобувачів щодо ініціювання співпраці ЗО та роботодавців з метою організації навчання за ДФЗО. Здебільшого це стосується ситуацій, коли здобувач уже має досвід трудових відносин із певним підприємством або планує розпочати кар'єрний шлях, маючи інформацію про ДФЗО від інших здобувачів про їх позитивний досвід.

Порівняно з минулим роком збільшилася кількість випадків, коли здобувачі стають джерелом інформації про ДФЗО саме для представників малого та частково середнього бізнесу.

Рисунок 2.2.4 – Ініціатор установа партнерства для підготовки здобувачів за ДФЗО у 2019–2020 н. р.
(кількість відповідей)



2.2.4. Чи підписано із закладом освіти двосторонній та/чи тристоронній договір співпраці щодо підготовки здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за дуальною формою?

Якщо впродовж першого року пілотного проєкту переважна більшість підприємств (77%) діяли на основі двосторонніх договорів, укладених між підприємством та ЗО, то у 2020/2021 н. р. майже всі вони працювали за тристоронніми договорами, укладеними між підприємством, ЗО та здобувачем освіти. Упродовж 2020/2021 н. р. майже всі підприємства (94%), які навчають здобувачів другий рік поспіль, підписали тристоронні договори. Нагадаємо, що основною причиною гальмування цього процесу минулого року було очіку-

вання на рекомендований МОНУ зразок типового тристороннього договору, необхідність одержання роз'яснень та бажання на практиці впевнитися в доцільності та ефективності такої форми навчання. Тому такий високий відсоток підписаних тристоронніх договорів серед «досвідчених» учасників пілотного проєкту є свідченням довіри до ДФЗО.

Деякі з роботодавців, які лише почали впроваджувати ДФЗО, все ще недостатньо поінформовані про особливості цієї форми. Це призводить до нерозуміння підприємством мети та необхідності підписання дво- та тристоронніх договорів. У той самий час є випадки, коли тристоронні договори не були укладені «досвідченими» учасниками проєкту. Мова йде про кейси, коли підприємство укладає двосторонній договір із ЗО, беручи на себе зобов'язання навчати групу студентів упродовж декількох років, до закінчення ними бакалаврату. Здебільшого йдеться про здобувачів, які переходять на ДФЗО на третьому курсі.

Відбуваються зміни в змістовій частині двосторонніх договорів про ДФЗО, які укладаються між підприємством та ЗО. У таких договорах з'являються конкретні вимоги до здобувачів, яких підприємства готові брати на навчання.

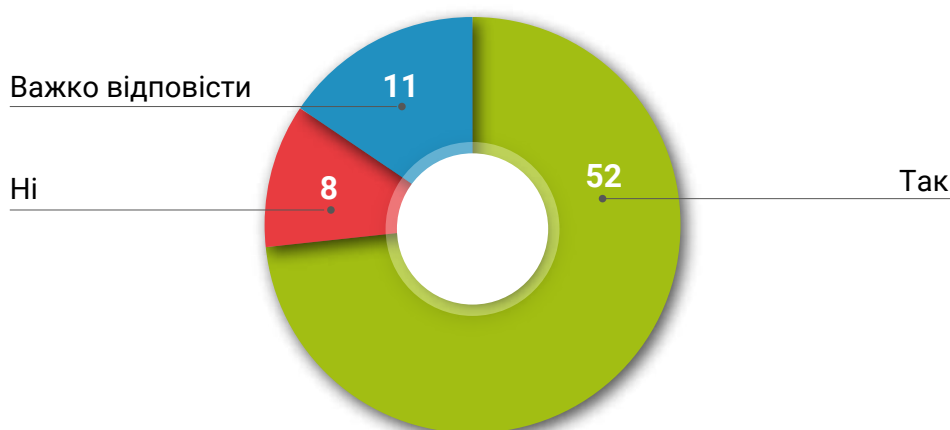
Є такі думки:



«Декілька років тому порушили питання про дуальну освіту. Ніби-то цікава річ. Але я відразу попередив, що бюрократична паперова волокита не для мене. Я просто не маю на це часу. Підписали папери, якісь там договори і все. Усі щасливі. Працюємо. Усіх усе влаштовує».

«Мені абсолютно байдуже, яким чином працівники оформлені на підприємстві. Цим займаються відділ кадрів та бухгалтерія».

Рисунок 2.2.5 – Наявність підписаного тристороннього договору (кількість відповідей)



Серед підприємств – нових учасників пілотного проєкту – спостерігається майже аналогічна минулорічній ситуація. Половина з підприємств-новачків працювала впродовж 2020/2021 н. р. або винятково за двостороннім договором (15%), або не змогла відповісти

на запитання щодо наявності тристороннього договору (35%). Серед найчастіших коментарів контактних осіб від підприємств-новачків натрапляємо на такі:

- «я не володію ситуацією, зверніться до відділу кадрів чи бухгалтерії»;
- «це не є принциповим питанням»;
- «нам і так добре»;
- «не чули про тристоронній договір».

У 2020/2021 н. р. у більшості підприємств-учасників проєкту сформувалося розуміння алгоритму процедури переходу на ДФЗО:

- 1) підписання двостороннього договору між ЗО та підприємством щодо впровадження ДФЗО;
- 2) відбір конкретних здобувачів та підписання тристороннього договору, в якому визначено персональну відповідальність здобувача (-ки), підприємства та ЗО, а також укладання трудового договору (для здобувачів, які до того на підприємстві не працювали).

2.2.5. Чи розроблено критерії та процедуру відбору компанією здобувачів для навчання за дуальною формою здобуття освіти?

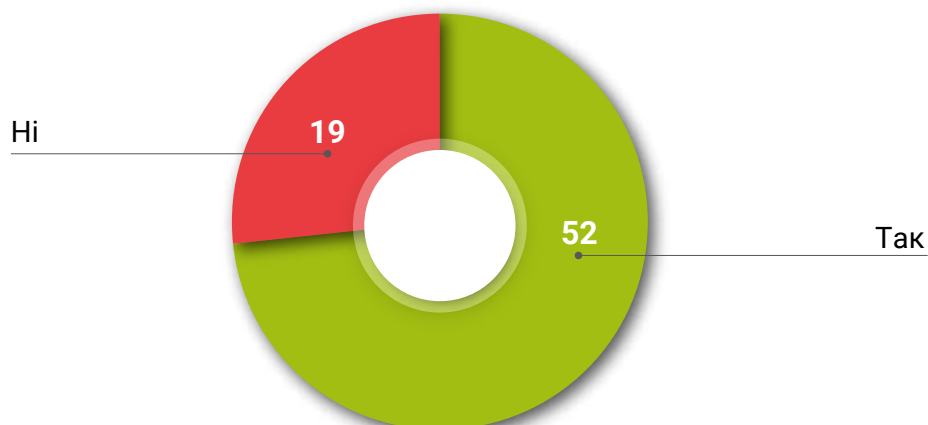
Щодо наявності критеріїв відбору здобувачів освіти, які виявили бажання перейти на навчання за ДФЗО, то проаналізовано відповіді лише 52 роботодавців, які зазначили наявність процедури відбору на своєму підприємстві. Минулого року підприємці-партнери проєкту зазначали, що на початковому етапі розвитку ДФЗО готові були брати всіх охочих, щоб таким чином набути досвіду. За словами роботодавців, залучених до пілотного проєкту у 2019/2020 н. р., вони від початку участі в проєкті набрали на навчання за ДФЗО максимальну кількість здобувачів, тому у 2020/2021 н. р. не мали вакантних місць для навчання. Здебільшого вони продовжили підготовку здобувачів, яких набрали минулого року. Виняток становили роботодавці, які займалися підготовкою здобувачів останніх курсів бакалаврату та магістратури, які закінчили навчання минулого року. Тому у 2020/2021 н. р. лише 22% із минулорічних підприємств-учасників експерименту збільшили кількість здобувачів.

І якщо у перший рік упровадження пілотного проєкту рекомендації ЗО мали беззаперечний пріоритет, то у 2020/2021 н. р. цей чинник зберіг свою актуальність, проте, за словами роботодавців, втратив свою обов'язковість та ексклюзивність.

Минулого навчального року такі критерії, як проходження тестування, співбесіди на підприємстві чи врахування попередніх результатів навчання, застосовували найчастіше в разі, якщо кількість охочих навчатися за ДФЗО на цьому підприємстві перевищувала кількість вакантних місць.

Сьогодні підприємства все частіше звертають увагу на майбутніх здобувачів у процесі проходження ними виробничої чи переддипломної практики, атестації та вхідного контролю. Часто представники факультетів запрошували роботодавців на захист наукових робіт із метою звернути увагу на конкретних здобувачів. Крім того, впродовж першого та другого курсів здобувачі освіти неодноразово відвідують підприємство як експериментальну базу або в рамках заходів із профорієнтації. Слід окремо відмітити неготовність більшості підприємств брати здобувачів на навчання з першого курсу.

Рисунок 2.2.6 – Наявність процедури відбору компанією здобувачів, які виявили бажання навчатися за ДФЗО
(кількість відповідей)



Категорія «інші варіанти» стосується навчання штатних працівників підприємства, які виявили бажання здобути вищу освіту (за ДФЗО).

Рисунок 2.2.7 – Основний критерій для роботодавців при відборі здобувачів на ДФЗО (кількість відповідей)



2.2.6. Чи існує на вашому підприємстві інститут наставництва?

Переважає більшість опитаних роботодавців (73%) зазначила, що на підприємстві розвинутий інститут наставництва. Проте якщо розглядати окремо здобувачів, які навчаються за ДФЗО другий рік, то переважна більшість (76%) працюють автономно, без наставників. Така ситуація пояснюється різними причинами.

Шістнадцять підприємств зазначили, що не вбачають за потрібне залучення наставників. Такі кейси стосуються трьох ситуацій:

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

Представники 3 підприємств відповіли, що не знали про наставництво, яке є важливою складовою підготовки здобувачів за ДФЗО.

Обов'язковість наставників на всіх етапах навчання простежується лише на підприємствах з роботами підвищеної небезпеки.

Ще однією причиною може бути відсутність у навчальних планах кореляції змісту предметів, які вивчають у закладі освіти, із завданнями, що дають здобувачам освіти на підприємстві.

Представники малого бізнесу (15 підприємств) вважають наставництво нескладним та обов'язковим.

Є такі думки:

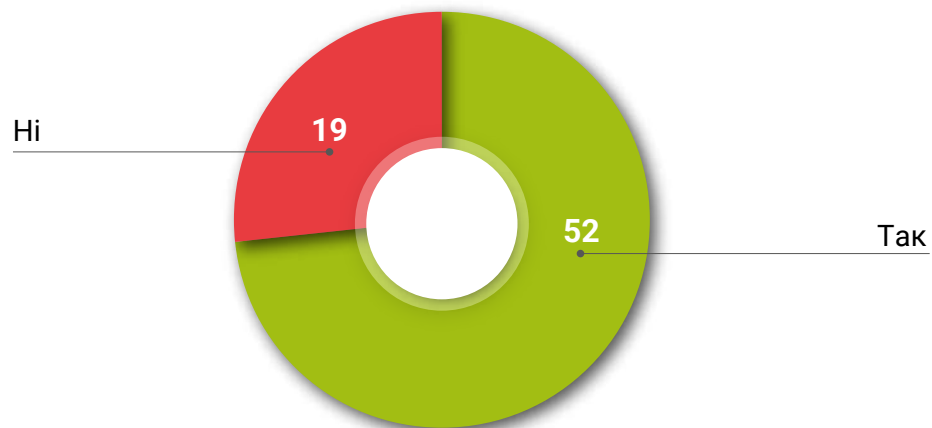


«Беручи собі до штату додаткову робочу одиницю (здобувача (-ку), який/яка навчається за ДФЗО), я, навпаки, полегшую життя робітникам, які працюють. Навчивши гідно новачка, вони мають можливість трохи розвантажити себе, делегувати низку функцій та повноважень».

«У моєму випадку такі здобувачі – це беззаперечна допомога фахівцю. Тому насамперед він зацікавлений у тому, щоб якнайшвидше підтягнути, донавчити або перевчити їх у найкоротші терміни».

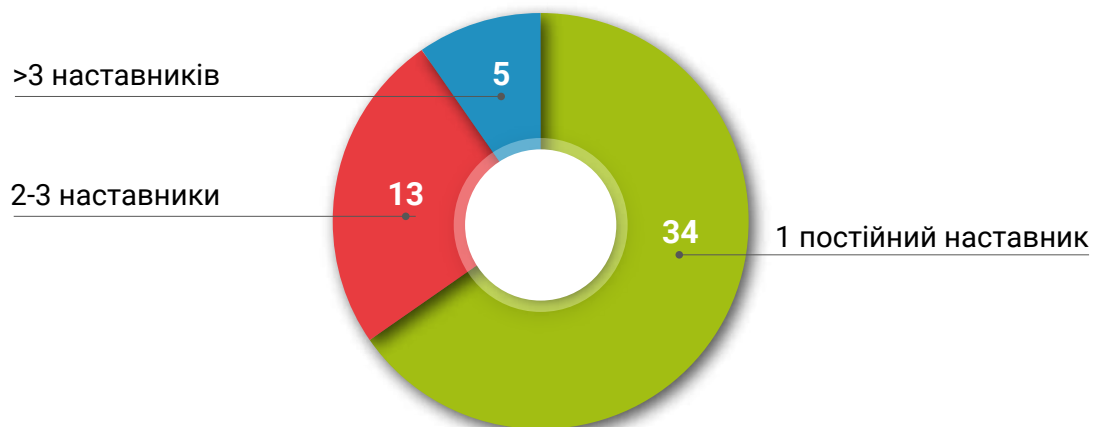
Вважаємо, що ЗО повинні провести всі відповідні роз'яснення перед підписанням двосторонніх і тристоронніх договорів та внести наставництво до переліку критеріїв щодо відбору підприємств-партнерів.

Рисунок 2.2.8 – Наявність інституту наставництва на підприємстві (кількість відповідей)



П'ятдесят два підприємства, в яких фактично розвинутий інститут наставництва, зазначили різну кількість наставників, які працюють із здобувачами впродовж усього періоду навчання на робочому місці.

Рисунок 2.2.9 – Кількість наставників у одного здобувача на ДФЗО впродовж усього періоду навчання (кількість відповідей)



Примітка: отримано відповіді від 52 роботодавців, які підтвердили наявність наставників.

Як і минулого року, значна частка роботодавців схильється до думки, що одному здобувачеві освіти за ДФЗО достатньо одного наставника на підприємстві. Передусім це стосується представників малого та середнього бізнесу. На маленьких підприємствах зазвичай наставником є сам керівник.

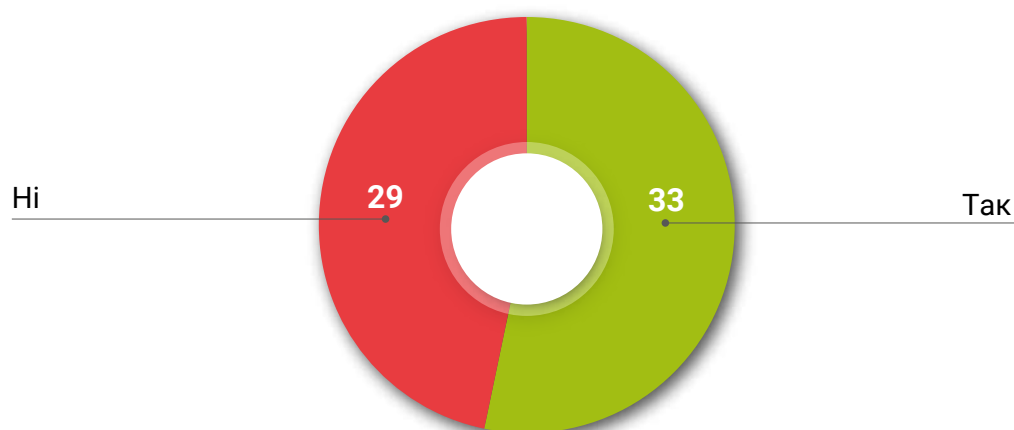
Проте за умови забезпечення ротації з метою ознайомлення здобувачів з особливостями роботи різних відділів компанії або ділянок виробництва (здебільшого на великих підприєм-

ствах) наставники змінюються. Експерти вважають, що такий підхід є найбільш ефективним, оскільки дає можливість опанувати більш широкий спектр навичок.

Більше половини 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».

Частина підприємств підтверджують наявність фінансових механізмів мотивації наставників. Порівняно з минулим роком збільшилися не лише кількість таких підприємств із 27 до 33, а й розмір виплат, який у 2020/2021 н.р. становив від 300 грн до 1 000 грн на місяць (з розрахунку на одного здобувача). Інші мотиваційні інструменти не змінилися й охоплюють одnorазову квартальну або щорічну премію, оплачуване навчання (в пріоритеті тренінги та мовні курси), оплачуваний відпочинок (можливість пільгового сезонного відпочинку, додаткові дні оплачуваної відпустки) тощо. Необхідно зазначити, що зменшилася кількість роботодавців (із 12 до 10), які фінансово не стимулюють наставників.

Рисунок 2.2.10 – Наявність фінансової мотивації наставників на підприємстві (кількість відповідей)



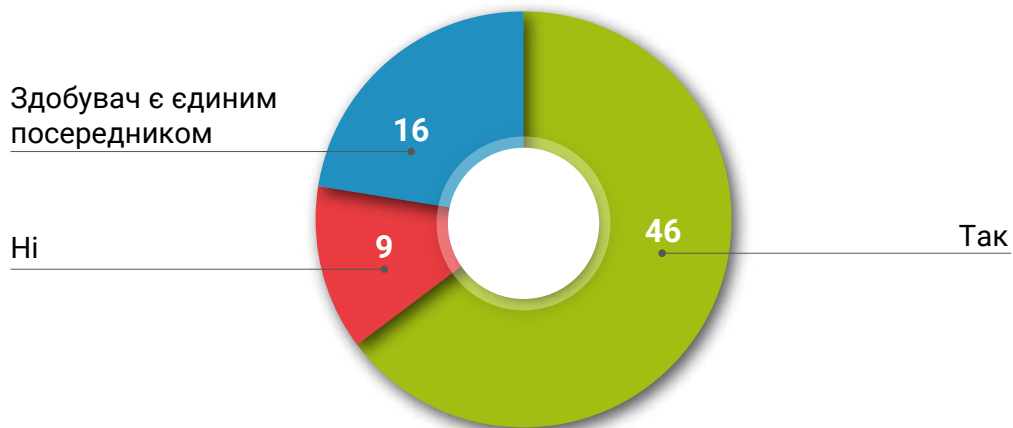
Примітка: одержано відповіді від 52 роботодавців, які підтвердили наявність наставників.

2.2.7. Чи призначено координатора співпраці із закладом освіти на підприємстві?

Сорок шість із сімдесяти одного роботодавця зазначили, що мають координатора співпраці із ЗО на підприємстві. У 40 випадках це спеціально призначена особа серед працівників підприємства, у 4 – це працівник підприємства, який водночас працює в ЗО. Порівняно з першим роком пілотного проєкту з'явився новий різновид організації такої співпраці (2 випадки) – це спеціально найнята особа, яка не має стосунку до підприємства.

Лише 9 роботодавців зазначили, що не призначали подібного координатора, 5 з яких засвідчили відсутність контакту із ЗО, а представники 4 підприємств відзначили, що ЗО сам виходить на контакт за потреби. Шістнадцять підприємств повідомили, що контактують із ЗО за посередництва здобувачів.

Рисунок 2.2.11 – Наявність координатора співпраці із ЗО на підприємстві (кількість відповідей)



Представники 21 підприємства наголосили, що часто спілкуються з координатором / куратором партнерських ЗО, 11 – проводять щомісячні спільні обговорення поточних питань, а 8 – організовують обговорення частіше.

Дослідження показало, що координатор співпраці із ЗО на підприємстві, може обіймати різні посади, наприклад: начальник відділу кадрів, HR-директор, керівник центру підготовки та розвитку персоналу, головний інженер, керівник проекту, заступник генерального директора, генеральний директор. Проте під час дослідження результатів другого року впровадження пілотного проекту збільшилася кількість випадків (13 порівняно із 6 з минулого року), коли координатор співпраці від ЗО не зміг надати роз'яснення представникові підприємства щодо процедури організації ДФЗО.

2.2.8. Які моделі дуальної освіти ви застосовуєте? Як організоване навчання за дуальною формою здобуття освіти (моделі розподілу часу навчання в ЗО та на підприємстві)?

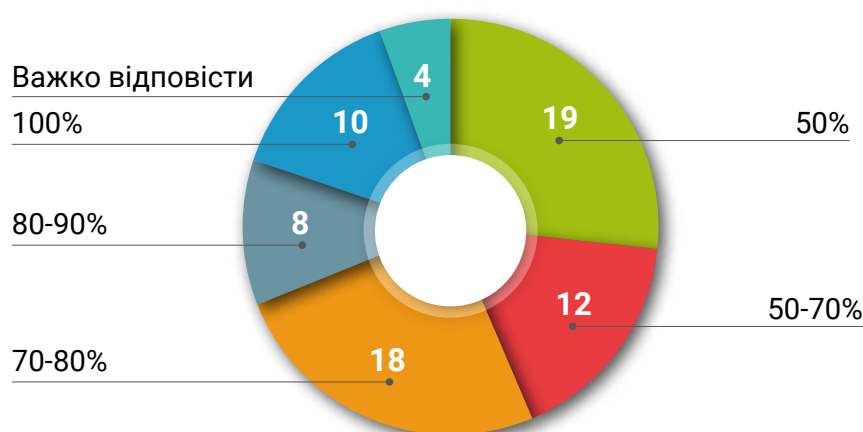
Дослідження другого року впровадження ДФЗО показало, що в Україні продовжують переважно застосовувати дві моделі дуальної освіти – модель з інтегрованою практичною підготовкою та інтегрованою професійною діяльністю¹⁹.

У 2020/2021 н. р. 12 респондентів зазначили, що здобувачі перебувають 2 дні на тиждень на підприємстві та 3 дні – в ЗО; 8 респондентів – 3 дні на тиждень на підприємстві та 2 дні – в ЗО. Два підприємства зазначили необхідність відпрацювання здобувачами 170 годин на місяць,

¹⁹ Перша модель передбачає поєднання періодів навчання в ЗО та на підприємстві здобувачів першої вищої чи фахової передвищої освіти. Друга модель розроблена для поєднання навчання в ЗО й компанії осіб, які вже здобули фахову передвищу або першу вищу освіту, працюють на підприємстві та мають бажання продовжити навчання за своїм профілем або профілем, що визначило підприємство.

що, по суті, означає повну зайнятість із 8-годинним робочим днем. Отже, другий рік поспіль використовують практику організації освітнього процесу зі 100% навантаженням здобувачів на робочому місці, що не може вважатися прикладом ДФЗО, оскільки порушує ст. 49 «Про вищу освіту». Інші опитані говорять про різні варіанти розподілу часу, який здобувачі проводять на робочому місці.

Рисунок 2.2.12 – Відсоток навчального навантаження (часу), відведеного на навчання на робочому місці (кількість відповідей)



Примітка: роботодавцям було запропоновано надати суб'єктивну оцінку навчального навантаження, під час якого здобувач перебуває на підприємстві, виходячи із 40-годинного робочого тижня, а не в кредитах ЄКТС, оскільки це є більш зрозумілим для роботодавців.

Через карантинні обмеження всі ЗО перейшли на дистанційне навчання на базі сервісів Zoom, Skype, Google Meet, а також максимально використовували можливості платформи Moodle, що дозволяє здобувачам самостійно обирати зручний час для навчання. Дехто з роботодавців побачив у дистанційному форматі навчання нові переваги та почав залучати більше здобувачів на робочому місці, надаючи здобувачам весь потрібний час для онлайн-навчання. Однак необхідно відмітити, що дистанційне навчання сприймається переважно більшістю роботодавців як менш якісна та суто формальна освіта.

Крім того, через те що й самі підприємства не мали можливості приймати здобувачів у себе або перевели роботу частково в онлайн-формат, відчутно зменшилася кількість роботодавців, які наголошують на необхідності присутності здобувачів на підприємстві повний робочий день/тиждень, хоча вони знаються на законодавчих нормах щодо максимального навчального навантаження на підприємстві.

2.2.9. Чи впливаєте ви на зміст освіти?

Сорок три (60,5%) з опитаних роботодавців зазначили, що не впливають на зміст програм. Також вони фактично не беруть участі в складанні індивідуального навчального плану здобувачів.

Порівняно з минулим роком дещо знизилася зацікавленість роботодавців у впливі на освітній процес (-9%) в умовах карантинних обмежень. Це стосується тих підприємств, які змушені були працювати в онлайн-режимі.

Є такі думки:



«У мене немає часу впливати на навчальні програми. Клініка працює щодня з 9:00 до 20:00».

«Я не хочу і не повинен впливати на навчальні програми. Викладання та освіта – не мій напрям професійної діяльності».



«Маючи тривалий досвід співпраці з молодими фахівцями, повністю зневірився в сучасній освіті... Тому вважаю марним намагатися якимось чином вплинути на ситуацію. Невмотивовані викладачі, застаріла матеріально-технічна база – сукупність усіх цих чинників змушує бізнес займатися донавчанням та перенавчанням».

«Нас і так усе влаштовує».

«Ми повністю довіряємо закладу освіти».

«Будемо опікуватися цим питанням, коли знову повернемося до офлайн-навчання».

«На момент підписання договору ми окреслили свої побажання».

«Один-два рази на рік ми окреслюємо свої побажання».

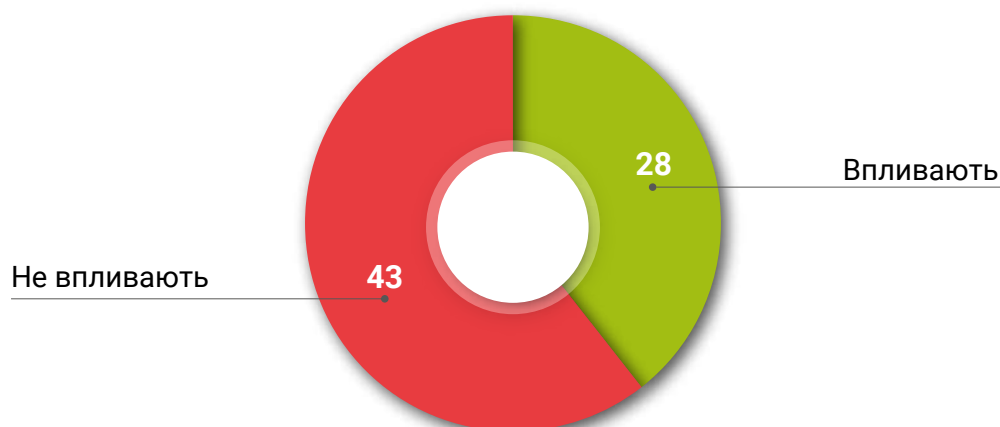
«Навіть не чули про таку можливість».

«Нам байдуже, що відбувається в аудиторії, ми навчимо необхідному безпосередньо на робочому місці».

Двадцять вісім респондентів зазначили, що впливають нині та в подальшому також максимально зацікавлені в можливості впливати на навчальні програми. Крім того, в майбутньому вони хотіли б мати можливість впливати не лише на варіативну складову, а й брати участь в обговоренні обов'язкової частини.

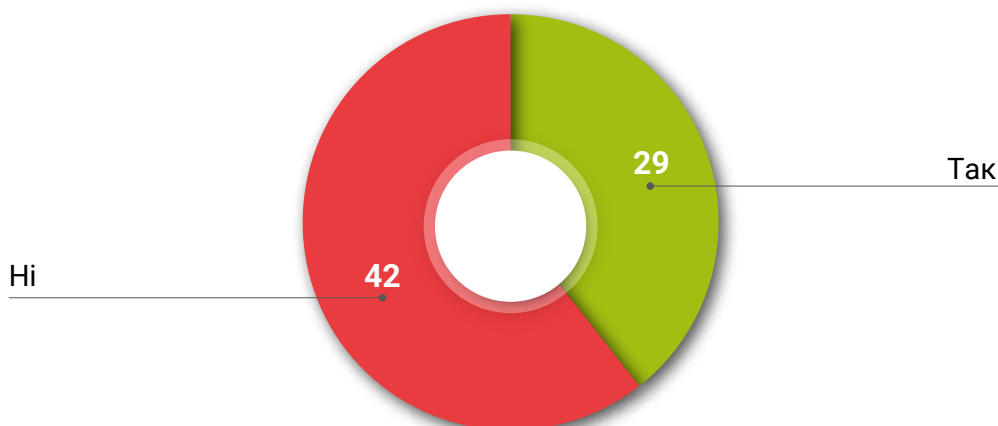
Дванадцять із тих, хто наголосив на незалученості до процесу формування навчального навантаження, висловили своє бажання робити це в майбутньому.

Рисунок 2.2.13 – Вплив роботодавців на зміст освіти
(кількість відповідей)



Сорок два підприємства зазначили, що не впливають на тематику та зміст наукових робіт. Проте серед них лише 14 навчали впродовж 2020/2021 н. р. студентів останнього курсу бакалаврату та магістрів, навчальними планами яких передбачено написання дипломних робіт. Майже половина з них зазначила, що зацікавлені в написанні дипломних проєктів на базі підприємств та готові надавати необхідну інформацію в майбутньому.

Рисунок 2.2.14 – Вплив підприємства на тематику та зміст наукових робіт (кількість відповідей)



Як і минулого року, роботодавці відзначали, що вони надають можливість здобувачам працювати на сучасному обладнанні, забезпечують доступ до даних підприємства, що впливає на якість і зміст дипломних робіт.

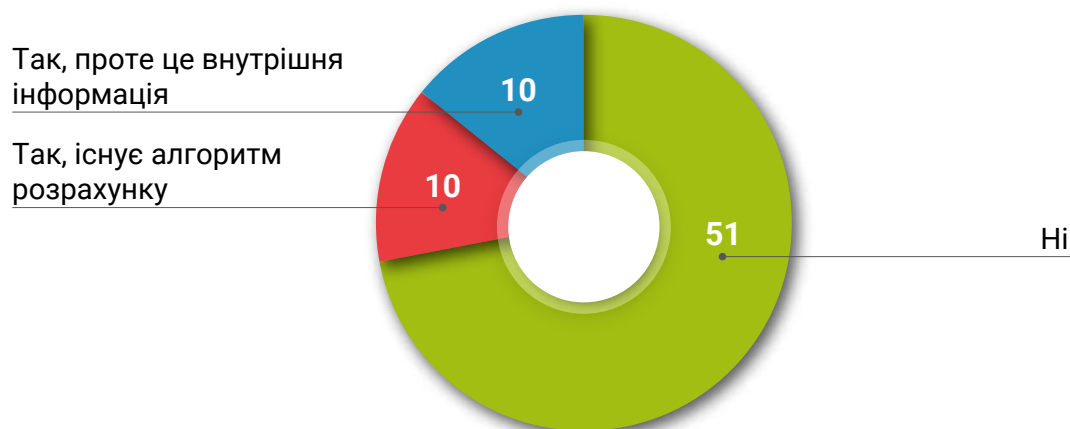
Поширюється практика залучення здобувачів певної спеціальності до конкретного проєкту (5 підприємств порівняно з 3 у минулому році), три підприємства зазначили, що дають здобувачам можливість працювати із секретною інформацією, тому деякі дипломні проєкти мають гриф секретності.

2.2.10. Чи підраховувала ваша компанія власні витрати на підготовку одного здобувача освіти за дуальною формою? (Зазначте формулу)²⁰

Більшість роботодавців, незалежно від року участі в пілотному проєкті, не здійснюють жодних розрахунків витрат, пов'язаних із навчанням одного здобувача за ДФЗО.

²⁰ Методика розрахунку витрат підприємства на навчання здобувачів за ДФЗО запропонована О. Б. Давлікановою в праці «Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні». URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf.

Рисунок 2.2.15 – Наявність розрахунку витрат на навчання за ДФЗО одного здобувача освіти (кількість відповідей)



Здебільшого підприємства виплачують здобувач(к)ам грошову винагороду та не сплачують вартості навчання контрактників у ЗО.

Сім підприємств зазначили, що, крім оплати за навчання у ЗО, здобувачам компенсують витрати на транспорт, харчування та за необхідності на житло. Крім того, існують випадки, коли здобувачі отримують додаткові «стипендії» від підприємства (оскільки за умови додержання вимог щодо розподілу навчального навантаження здобувачів оформлюють на 0,5 ставки, підприємство завдяки таким додатковим виплатам фінансово мотивує здобувачів).

Шість підприємств зазначили, що розробили формулу розрахунку витрат на навчання одного здобувача за ДФЗО. Зазвичай у таких формулах були закладені витрати на:

- грошову винагороду наставників;
- витратні матеріали;
- оплату роботи додатково залучених фахівців (організація занять із комп'ютерної грамотності, робота з фахівцем від виробника обладнання);
- уніформу;
- транспортні витрати;
- житло;
- харчування.

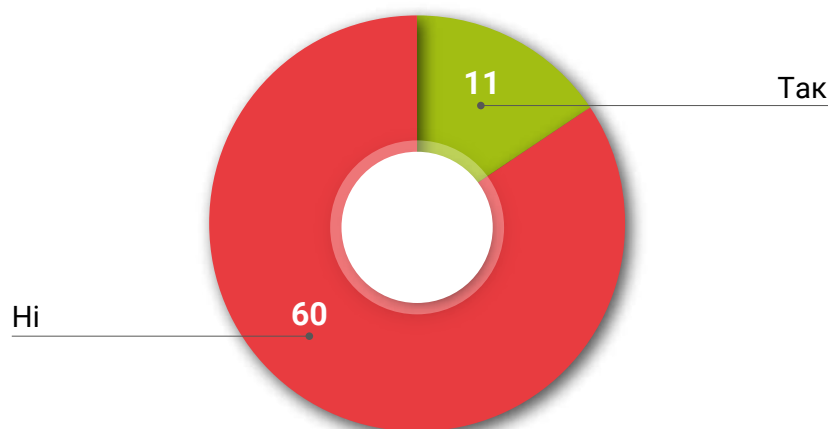
Одинадцять підприємств покривають вартість навчання в ЗО здобувачів, які навчаються на контрактній основі, а деякі з них надають таким здобувачам додаткову «стипендію» з власних коштів.

Із 11 таких кейсів 4 – це родинні підприємства, які готують гідних продовжувачів своєї справи, не шкодуючи на це ані часу, ані коштів.

П'ять роботодавців домовились із здобувачами про фіксований обсяг фінансування: в разі підвищення вартості навчання в закладі освіти зменшується розмір грошової винагороди.

Два підприємства підтвердили оплату за навчання здобувачів за контрактом та виплату їм додаткових стипендій. Це середні за розміром підприємства, що висувають максимальні вимоги до здобувачів (знання декількох іноземних мов, наявність водійського посвідчення, психологічна стійкість), бо працюють з європейськими партнерами.

Рисунок 2.2.16 – Оплата роботодавцем вартості навчання здобувачів за контрактною формою навчання (кількість відповідей)



Двадцять один роботодавець із тих, які не сплачують за навчання здобувачів, наводять як основний аргумент невпевненість у тому, що сьогоденні «дуальники» залишаться після закінчення навчання працювати на підприємстві. Тому, особливо в умовах економічної кризи, вважають подібні витрати ризикованими та невиправданими.

Дев'ятнадцять роботодавців взагалі не знають, на якій основі навчаються здобувачі – контрактній чи бюджетній.

2.2.11. Чи ініціювали ви за цей період розірвання договірних відносин із здобувачами освіти, які навчаються за ДФЗО?

За результатами другого року пілотного проєкту 4 підприємства розірвали договори із здобувачами з власної ініціативи (по одному такому випадку на підприємство). Це на третину менше, ніж за попередній звітний період. Єдиними причинами в усіх випадках було невиконання здобувачем професійних обов'язків та відсутність на робочому місці без попередньої домовленості.

2.2.12. Чи ініціювали за цей період розірвання договірних відносин здобувачі освіти, які навчаються за ДФЗО?

Респонденти повідомили про 28 випадків розірвання трудового договору з підприємством за ініціативою здобувачів. Переважно це по одному здобувачеві (-ці) на підприємство. Проте на двох підприємствах мала місце колективна відмова продовжувати навчання за ДФЗО (3 та 6 здобувачів).

Кількість випадків розірвання договірних відносин за ініціативою здобувачів у 7 разів перевищує кількість випадків розірвання договірних відносин з ініціативи роботодавців. Для порівняння: у попередньому підзвітному періоді ця різниця була у 2,5 раза меншою.

Серед основних причин, якими роботодавці пояснюють таке рішення здобувачів, можна назвати такі:

- бажання здобувачів змінити напрям (сферу) діяльності;
- психологічне напруження та низька готовність до реальної трудової діяльності;
- низький рівень самоорганізації здобувачів.

Водночас здобувачі, які були ініціаторами розірвання договірних відносин, коментують ситуацію кардинально інакше.

Є такі думки (здобувачів освіти):



«Ми розчарувалися в ДФЗО. У моєму випадку вона не мала нічого спільного з моєю спеціальністю – ми виконували функції різноробочих. Та ще й заробітна плата була досить «скромною». Ми майже всі вступили до магістратури, але відмовилися від «дуалки». Крім того, дуже важко було навчатися в університеті паралельно з підприємством – майже нічого не встигали».

«Знайшов собі більш цікаве та перспективне місце роботи. Дуальна освіта – це як трамплін у доросле професійне життя. Зрозуміло, що у ФОПі мої перспективи дуже обмежені. Як то кажуть: дякую цій хаті, піду іншої шукати».

«Робота продавцем-консультантом у невеличкій компанії була зручним варіантом під час навчання. Зараз я маю робочий стаж 2 роки та заслуговую на краще місце з перспективами кар'єрного зростання».

«Планую звільнитися, оскільки маю ще паралельно роботу (хобі), яку хочу перетворити на основне заняття в моєму житті».

«Наступний рік буду переводитися на заочне навчання, тому що керівництво сприймає мене як автономного співробітника, а не студента. Змінився графік роботи, з'явилися відрядження. Я просто не потягну».

«Через карантин навчання було можливим на базі коледжу, розміщеного біля підприємства. У наступному навчальному році ми навчатимемося в Харкові, тому продовження роботи є неможливим».

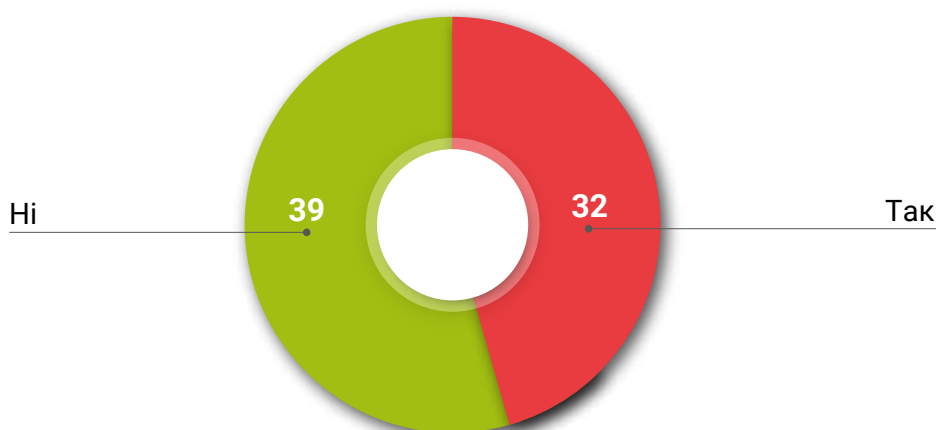
З вищенаведеного можна зробити висновок, що здебільшого відмова здобувачів від навчання за ДФЗО відбулася внаслідок неправильної організації цієї форми здобуття освіти. Тому здобувачі мали цілком природне бажання залишити навчання в разі, якщо ДФЗО замі-

нюється повним навантаженням штатного працівника або розглядається як два паралельні процеси навчання та роботи. Неодноразово акцентувалося, що ДФЗО – це інтеграція процесів навчання та роботи за фахом із метою досягнення програмних результатів навчання.

2.2.13. Чи надає роботодавець можливості для стажування на підприємстві педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладу освіти?

Майже половина роботодавців-партнерів, які беруть участь у пілотному проєкті (32 підприємства), згодні давати можливість для стажування на виробництві педагогічним та науково-педагогічним працівникам ЗО. Проте реально проводять подібні заходи лише 15 із 32 підприємств. Чотири роботодавці зазначили, що не бачать зацікавленості з боку ЗО, відчують зверхнє ставлення до себе під час спілкування. Ще два роботодавці зазначили, що пропонували подібну діяльність представникам ЗО, але одержали відмову.

Рисунок 2.2.17 – Можливості для стажування на підприємстві працівників закладу освіти
(кількість відповідей)



Ця ситуація потребує особливої уваги з огляду на коментарі здобувачів. Можливо, необхідно розглядати питання про обов'язкове стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників на профільних підприємствах.

Є такі думки (здобувачів освіти):



«Ми намагаємося передавати досвід один одному. Інколи я проводжу мінілекції викладачам, тому що працюю на новітній техніці, якої вони в очі не бачили».

«Єдиною проблемою є той факт, що викладачі не люблять студентів, які працюють і набувають актуальних практичних навичок, яких самі не мають. Але, як не парадоксально, вони самі не хочуть їх опановувати...»

2.2.14. Чи виникали труднощі в процесі налагодження співпраці із закладом освіти чи організації навчання на робочих місцях у рамках ДФЗО?

Майже всі респонденти, задіяні в пілотному проєкті другий рік, відзначають відчутне покращання ситуації. Насамперед це стосується поглиблення розуміння організації ДФЗО на основі розглянутих кейсів і налагодження тристоронньої комунікації. Водночас «новачки», як минулого року, зазначили, що основна причина виниклих труднощів – неусталеність національної філософії дуальної освіти й принципів співпраці сторін, що можна вирішити способом напрацювання власного досвіду, зокрема:

- проблема недостатнього розуміння ЗО та роботодавцями особливостей ДФЗО, передусім актуальна для тих, хто впроваджує ДФЗО вперше. Зважаючи на це, популяризація ДФЗО й роз'яснювальна робота все ще залишаються необхідними;
- залишається питання зарахування здобувачів на відповідні не лише спеціальності та рівні освіти, а й фактичний рівень наявних кваліфікацій. Проблемою є ротація здобувачів освіти всередині підприємства під час ДФЗО, а також зміна посад з огляду на перехід на наступний етап навчання;
- хибні очікування роботодавців від ДФЗО, зокрема ролі здобувача освіти на підприємстві, та відсутність стратегічного бачення вигоди для підприємства від інвестицій у таку форму навчання для покращання власного іміджу й формування кадрового резерву;
- актуалізується питання ефективності дистанційного навчання;
- дуже гостро постають питання невідповідності матеріально-технічної бази ЗО й підприємства, небажання викладацького складу опановувати інновації;
- роботодавці скаржаться, що в певних ЗО навантаження на здобувачів упродовж навчального року розподіляється нерівномірно, що призводить до потреби в додаткових вихідних.

Є такі думки:



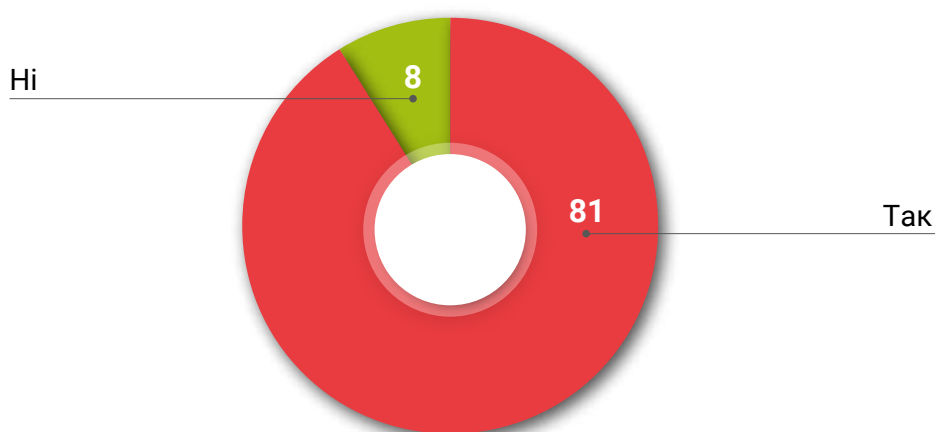
«Мій студент потрапив до нас за рекомендацією. Ми повністю його перенавчили. Але я знав, кого беру. Він ловив усе на льоту, тому це не було проблемою. Проте брати когось незнайомого – дуже великий ризик, оскільки рівень підготовки в ЗО залишає бажати кращого. Обладнання, на якому їх навчають, застаріле й неактуальне».

«Сама ідея дуальної освіти мені дуже подобається. Єдине, хочеться, щоб навантаження в ЗО розподіляли більш рівномірно. Викладачі відтермінують усе до останнього, а потім студент не може впоратися та змушений закидати роботу».

2.2.15. Чи покращить, на вашу думку, ДФЗО рівень практичної підготовки здобувачів освіти?

На це запитання було одержано відповіді від 71 підприємства, що на момент опитування мали здобувачів за ДФЗО, і 18 підприємств, які з різних причин на момент опитування не навчали здобувачів за ДФЗО. Загалом – 89 респондентів.

Рисуно 2.2.18 – Зацікавленість роботодавців у ДФЗО
(кількість відповідей)



Примітка: загалом ураховано відповіді 89 роботодавців, з яких 71 навчали здобувачів у 2020/2021 н. р. та 18 планували, але не надали місця для навчання за ДФЗО.

Є такі думки:



«У наші турбулентні часи потрібно випробовувати різні інновації, зокрема у сфері освіти. Це був дуже позитивний досвід. Продовжуємо співпрацювати з нашими «дуальщиками». За потреби в кадрах будемо збільшувати їх кількість».

«Дуальна форма – найкраще, що могло відбутися в українській системі освіти. Дуже задоволений».

«Підприємство дуже активно бере участь у житті здобувачів та університету загалом. Багато років ми є базою для практики університету, тепер вирішили спробувати себе в ДФЗО. Перше враження позитивне».

Отже, переважна кількість роботодавців (91%) убачає в ДФЗО майбутнє, одночасно вважаючи її сучасною й прогресивною формою здобуття освіти у європейській державі, особливо в контексті набуття практичних навичок.

2.3. ДУМКИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ



ДУАЛЬНА ОСВІТА

2.3. ДУМКИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ ЗА ІНФОРМАЦІЄЮ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ (2-й рік упровадження)

У процесі дослідження було опитано 299 здобувачів освіти, чиї контакти надали заклади фахової передвищої та вищої освіти. Проте 20 респондентів на запитання «Чи навчалися ви за дуальною формою здобуття освіти впродовж 2020/2021 н. р.?» відповіли «Ні». Зважаючи на це, було проведено глибинні телефонні інтерв'ю з 279 здобувачами освіти, які підтвердили, що у 2020/2021 н. р. вони перейшли або продовжили навчання за ДФЗО.

Варто зауважити, що деякі студенти, даючи відповідь на запитання «Чи навчаєтеся ви за дуальною формою здобуття освіти?», не могли пригадати, як називається форма, за якою вони навчаються. Водночас заклад освіти зазначив цих здобувачів як переведених на ДФЗО. Проте кількість подібних відповідей значно зменшилася порівняно з першим роком пілотного проєкту (в 4,5 раза).

Є такі думки:



«Так. Упродовж минулого навчального року я перебував на індивідуальному навчанні».

«Дійсно перейшов на відмінний від решти моїх одногрупників графік навчання. Майже постійно перебуваю на підприємстві, але маю змогу відпрацьовувати й здавати матеріал позанормово».

«Як ви кажете? Дуальна освіта? Що це? Не знаю, чи підписували ми договір».

«Яка освіта? Індивідуальна? Я навчаюся в коледжі стаціонарно».

«Два роки тому ми щось підписували в університеті, але на підприємстві не провели жодного дня. Причини нам не відомі».

За результатами опитування 279 здобувачів установлено, що не всі кейси відповідають критеріям ДФЗО, закріпленим у чинних нормативних документах. Зокрема, 36 респондентів мають викривлене сприйняття змісту поняття «дуальна форма здобуття освіти», не розуміючи її складових; 31 здобувач (85 здобувачів минулого року) зазначив одне або дворазове коротке перебування на підприємстві (від двох тижнів до трьох місяців) як свій досвід навчання за ДФЗО.

Є такі думки:



«Ми працювали на підприємстві впродовж лише одного місяця, у період канікул. Це був червень 2021 року».

«Фактично ми з одногрупницею були на практиці два місяці (восени й весною), але зовсім на іншому підприємстві».

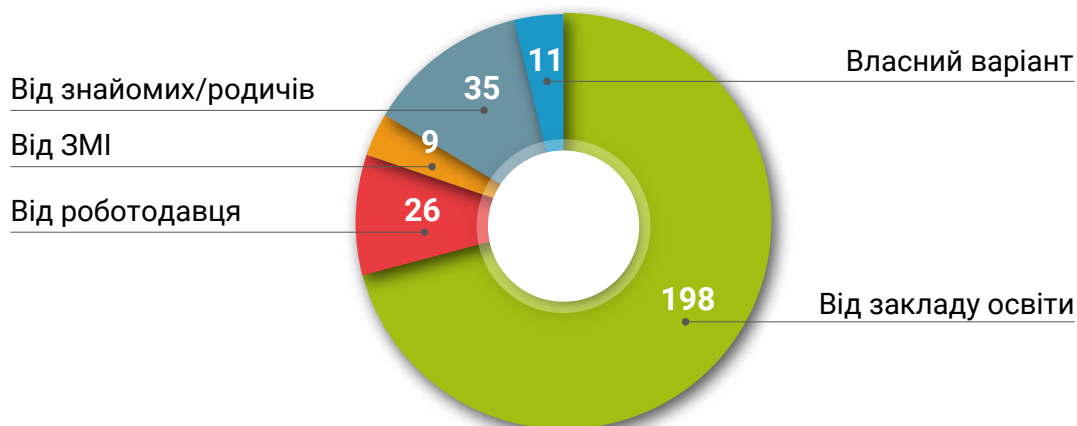
«Із початку навчання після коледжу (3-й курс) із нами було укладено тристоронні договори. Один місяць узимку та два влітку ми дійсно перебували на підприємстві».

«Ми уклали тристоронній договір про ДФЗО до 2024 року, але фактично працювали лише три місяці».

Виявлених кейсів, що не відповідали критеріям ДФЗО, не виключали з аналізу, тому що основною метою дослідження є відображення реальної картини й поглядів здобувачів освіти, яких заклади освіти та підприємства зазначили як таких, які навчаються за ДФЗО.

2.3.1. Звідки ви дізналися про можливість навчання за дуальною формою здобуття освіти?

Рисунок 2.3.1 – Джерело інформації про ДФЗО
(кількість відповідей)



Після першого року пілотного проєкту впровадження ДФЗО в Україні (2019/2020 н. р.) понад 90% здобувачів (-ок) зазначили заклад освіти як джерело інформації про можливість навчання за цією формою. Серед студентів, які навчалися за ДФЗО впродовж 2020/2021 н. р., такої думки дотримуються 70%. Найчастіше здобувачі освіти дізнаються про переваги ДФЗО й можливості навчання на окремих підприємствах саме від представників закладу освіти (123 випадки).

Є такі думки:



«У нас ще з початку навчального року поширювалися чутки про ДФЗО. Нас попередили, що лише найкращі студенти зможуть спробувати. Підприємства запропонували сам університет».

«Ще впродовж минулого року в університеті активно вели просвітницьку діяльність і поширювали інформацію щодо можливості навчання за ДФЗО. Двічі до вишу приїздили представники компаній, зацікавлені в «новій крові»...»

«Після двотижневої практики мені запропонували роботу. Я проконсультувався на кафедрі. Там і розповіли про дуальну освіту».

«Працюю на підприємстві сироваром уже сім років. Хотіла навчатися. Планувала піти на заочне відділення, але мені наполегливо порадили ДФЗО, про що, в принципі, не шкодую».

«У деканаті як альтернативу «заочці» мені запропонували дуальну освіту».

Рідше (37 випадків) про ДФЗО розповідають здобувачам освіти, які вже працевлаштовані на підприємстві, мають непогані практичні результати й виявляють бажання відвідувати ЗО. Проте необхідною умовою для ефективного поєднання практичного навчання в умовах підприємства та теоретичного в університеті є наявність узгодженого між стейкхолдерами індивідуального навчального плану.

Нерідко студенти переводяться на ДФЗО для одержання робочого місця в бажаній компанії (75 випадків).

Варіант «від знайомих / родичів» охоплює кейси, у яких здобувачі освіти наслідують досвід навчання за ДФЗО інших студентів або здобувачі, які в одній групі, переходять на ДФЗО «за компанію». Заслугує на увагу той факт, що порівняно з першим роком пілотного проєкту кількість таких випадків істотно зросла (до 35), що свідчить про схвальність відгуків.

Серед інших джерел інформації про можливість навчання за ДФЗО були зазначеними соціальні мережі, МОНУ і попередній звіт про результати першого року впровадження ДФЗО в Україні.

2.3.2. Що спонукало перейти на навчання за ДФЗО?

Відповідь на це запитання передбачала можливість множинного вибору. Як результат було одержано та оброблено 629 відповідей, серед яких другий рік поспіль лідирують чинники фінансової мотивації й бажання першого робочого місця.

Є такі думки:



«Під час навчання напрацьовую стаж, набуваю необхідних навичок і вмінь».

«Зараз молодь байдуже ставиться до науки. Нам потрібні практика й можливість заробляти гроші».



«Дуальна освіта – це реальна можливість для багатьох, тому що не всі мають змогу сплачувати за навчання. І якість «заочки» набагато нижча».

«Знайшов підприємство через Інтернет та не розумію, чому цим не займається університет. Після закінчення вишу ми не можемо працевлаштуватися, тому що в нашій галузі один рік стажу – обов’язкова умова. Зважаючи на це, дуальна освіта – реальний вихід».

«Коли стану бакалавром, буду вже мати три роки професійного стажу. Отже, нині я не дарма працюю за «мінімалку». Потім легко влаштуюся на роботу своєї мрії».

Найчастіше респонденти зазначають такі основні мотиви переходу на навчання за ДФЗО:

- бажання працювати на конкретному підприємстві;
- ДФЗО – модна й прогресивна тенденція;
- бажання довести батькам свою самостійність і значущість;
- «за компанію» з іншими здобувачами;
- конкурентні переваги перед одногрупниками.

На думку здобувачів, ДФЗО надає їм значних конкурентних переваг не лише перед однолітками, а й інколи навіть перед викладачами.

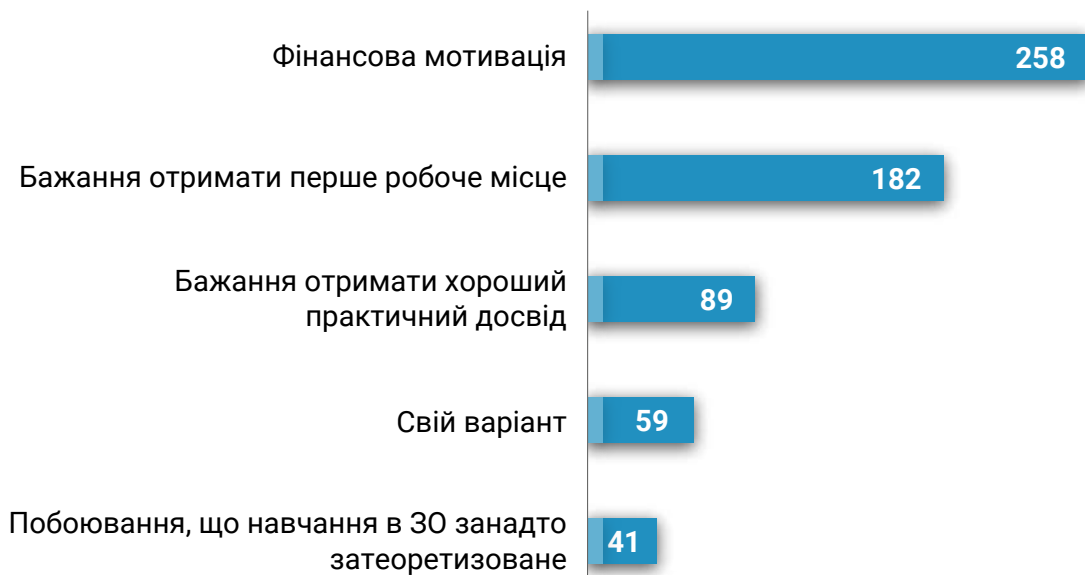
Є такі думки:



«Мій середній бал – 93, отримую стипендію. Завідувач кафедри постійно цікавиться моїми успіхами».

«Переглядав статистику за оцінками й знаннями, тому можу впевнено говорити, що здобувачі-дуальники мають не гірший рівень підготовки, ніж здобувачі денної форми навчання. До того ж ми вже реально знаємо, як усі теоретичні механізми працюють на практиці».

Рисунок 2.3.2 – Мотивація переходу здобувачів освіти на навчання за ДФЗО (кількість відповідей)



Ще одним стимулом стали карантинні обмеження через Covid-19. Тотальний перехід на дистанційне навчання сприяв переходу здобувачів на дуальну форму здобуття освіти. Здебільшого студенти посилаються на досвід першого карантинного навчального року, негативно оцінюючи рівень підготовки на дистанційному навчанні.

Є такі думки:



«На дуальну форму навчання перевівся в магістратурі. Зробив це винятково через COVID-19, щоб не втрачати часу».

«Перевівся на ДФЗО, розуміючи, що якість дистанційного навчання все одно буде значно гіршою. І не помилився: багато пар не проводили, половину матеріалу доводилося опрацьовувати самостійно... То хоча б грошей підзаробив».

2.3.3. Установлення співпраці між закладом освіти та компанією очима здобувачів

Матеріали цього блоку базуються на результатах відповідей на два запитання: 1) хто, на ваш погляд, був ініціатором упровадження ДФЗО: компанія чи заклад освіти?; 2) чи ініціювали ви співпрацю між компанією й закладом освіти? Як у минулому році, серед здобувачів 2020/2021 н. р. переважає думка, що саме заклади освіти здебільшого ініціюють і в подальшому активно сприяють співпраці між ЗО та компанією (129 відповідей). Проте студенти також зазначили, що інколи ініціативу проявляють саме роботодавці. Здебільшого подібні ситуації виникають тоді, коли здобувачі попередньо проходили практику на підприємстві (20 опитаних), а потім одержували пропозицію від компанії щодо навчання за ДФЗО.

Є такі думки:



«Минулого року ми також навчалися на ДФЗО, але за фактом це була звичайна виробнича практика. У 2020/2021 н. р. нас запросили для постійної співпраці. Минув один рік, і ми дуже задоволені. Наступного року продовжимо навчання за ДФЗО».

«Мені було досить легко адаптуватися до робочого середовища, тому що наші відносини почалися ще минулого року під час проходження практики. Серед восьми студентів обрали саме мене».

Здобувачі освіти, які навчалися за дуальною формою здобуття освіти на великих підприємствах, таких як АТ «Укрзалізниця», Регіональна філія «Донецька залізниця», ПрАТ «ПівнігЗК», ВАТ «Турбоатом», АТ «Мотор Січ», АТ «ФЕД», ДП «АНТОНОВ» тощо, зазначили ініціативу саме підприємств, які зверталися до закладів освіти з проханням надати для навчання й подальшого працевлаштування своїх найкращих студентів.

Є такі думки:



«У нашій галузі є лише кілька потужних підприємств. Кожний здобувач мріє потрапити саме на них, тому намагається продемонструвати якнайкращі результати в навчанні або справити гідне враження на представників заводів і конструкторських бюро, коли вони відвідують університет, наприклад у межах профорієнтаційної роботи».

«Усі ми знаємо, що університет має так звані «замовлення» від компаній на найздібніших студентів».

Також варто наголосити, що для вузькопрофільних підприємств, особливо тих, які мають справу із секретними розробками й інформацією, до сьогодні актуальне поняття «династії». Певні здобувачі (п'ять відповідей) стверджують, що ніколи не уявляли свого життя в іншій сфері та на іншому підприємстві, крім того, на якому працювали кілька поколінь їх родини.

Є такі думки:



«Уся моя родина пов'язана з «Мотор Січчю», тому я завжди знав, що це моє майбутнє. На щастя, ДФЗО дала мені можливість реалізувати свої плани раніше».

«Завжди був переконаним, що працюватиму саме на цьому підприємстві. Змалечку батьки брали мене сюди, і я знаю кожний його закуток. Із 15 років допомагав мамі з кресленнями, тому сьогодні я, як риба у воді».

Порівнюючи результати двох перших років пілотного проєкту з упровадження ДФЗО в Україні, варто звернути увагу на збільшення прикладів того, що здобувач/ка стає ініціатором співпраці. Якщо впродовж першого року таких було 92, то у 2020/2021 н. р. 123 особи, які навчаються за ДФЗО, зазначили власну ініціативу встановлення співпраці між закладом освіти та підприємством. Зокрема, 57 із них пояснили це тим, що вони раніше працювали на підприємстві впродовж певного часу; 66 опитаних знайшли підприємство й долучили його до пілотного проєкту власними силами.

Є такі думки:



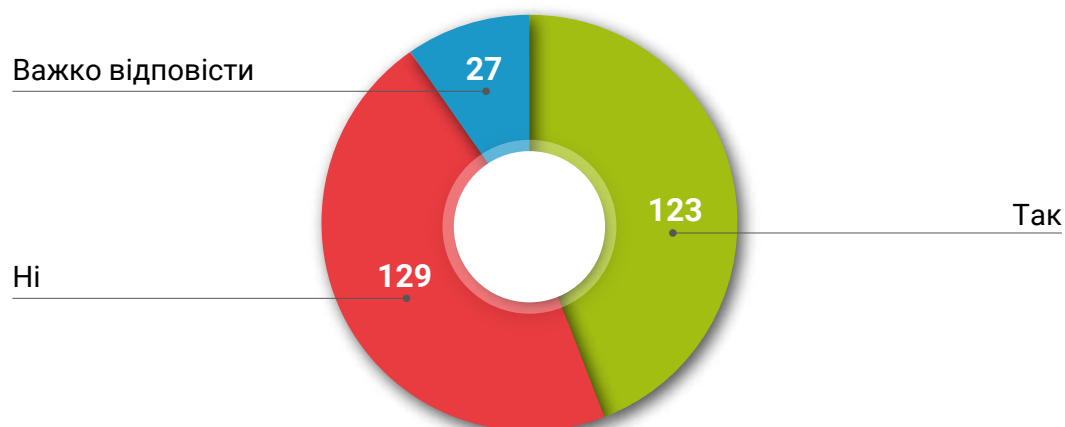
«Сам знайшов підприємство за схвальними відгуками студентів, які вже мали досвід навчання за ДФЗО та позитивно характеризували його».

«Коли дізналася про дуальну форму в закладі освіти, працювала на підприємстві вже сім років. Порадившись із керівником, вирішила спробувати».

«Сам знайшов підприємство, пройшов співбесіду й лише потім розповів керівникові про дуальну освіту. Він погодився. Крім того, я працюю вахтовим методом, тому це майже не вплинуло ні на навчальний, ні на робочий процес».

«Від початку мені було цікаво влаштуватися на роботу, пройти відбір. Лише потім запропонував керівництву дуальну форму. Вони погодилися, бо вже чули про неї».

Рисунок 2.3.3 – Ініціювання здобувачем співпраці між компанією й закладом освіти (кількість відповідей)



2.3.4. Як проходила процедура відбору на ДФЗО?

Рисунок 2.3.4 – Особливості проходження відбору в компанію
(кількість відповідей)



Відповідь на запитання щодо проходження відбору на ДФЗО передбачала можливість множинного вибору. Здобувачі освіти проходили відбір як у закладі освіти, так і на підприємстві.

Щодо відбору в ЗО, то всі 279 респондентів підтвердили, що писали заяву про переведення на іншу форму здобуття освіти. Варто зауважити, що 67 опитаних зазначили факт написання заяви як єдину свою активність у процесі відбору до компанії. Інакше кажучи, вони не проходили жодних тестів, інтерв'ю чи інших складових процедури відбору, щоб потрапити на навчання за ДФЗО на підприємство від закладу освіти.

Є такі думки:



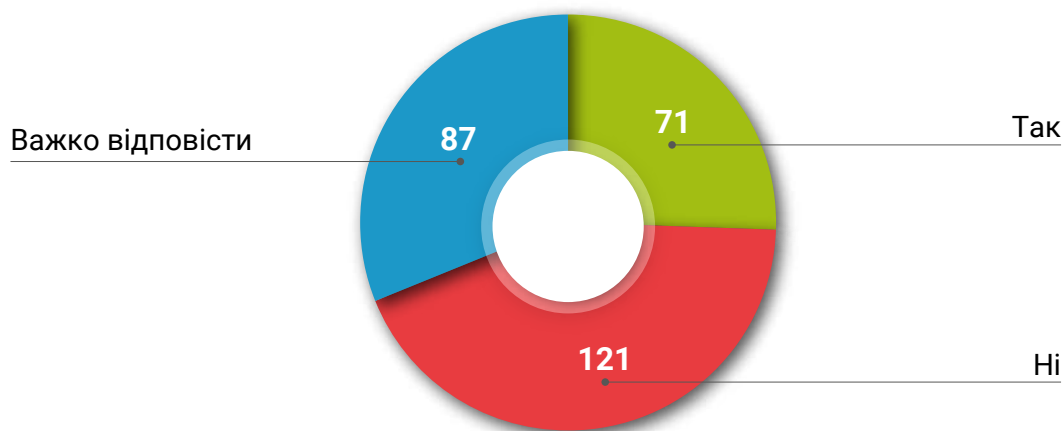
«Дуальну форму нам запропонував деканат. Ми погодилися й написали заяви на переведення. Жодних іспитів чи тестів не проходили. Проте, можливо, усе так відбулося, тому що ми з одnogрупницею – кращі здобувачі потоку...»

«Не дуже розумію суті запитання... Усіма організаційними моментами займався деканат. Ми лише написали заяви та підписали договори. Фактично на підприємстві перебували один місяць у канікулярний період».

«Підприємство нам запропонували в університеті. Не було жодних іспитів і співбесід, нас відразу почали навчати на робочому місці. Враження винятково позитивні».

Водночас 71 здобувач описав процедуру, яку проходив у процесі відбору на навчання за ДФЗО. Вона охоплювала попередній відбір у закладі освіти, інтерв'ю та/або тестування в компанії й написання заяви про бажання перевестися на навчання за ДФЗО.

Рисунок 2.3.5 – Процес переходу на навчання за ДФЗО
(кількість відповідей)



Згідно з відповідями респондентів процес відбору на підприємствах відрізнявся. Інколи здобувачі проходили співбесіду за участі представників від підприємства й закладу освіти безпосередньо в закладі освіти. Також зазначені випадки проведення співбесід за участі лише представників підприємств. У 53 кейсах здобувачі проходили співбесіду на підприємстві.

Є такі думки:



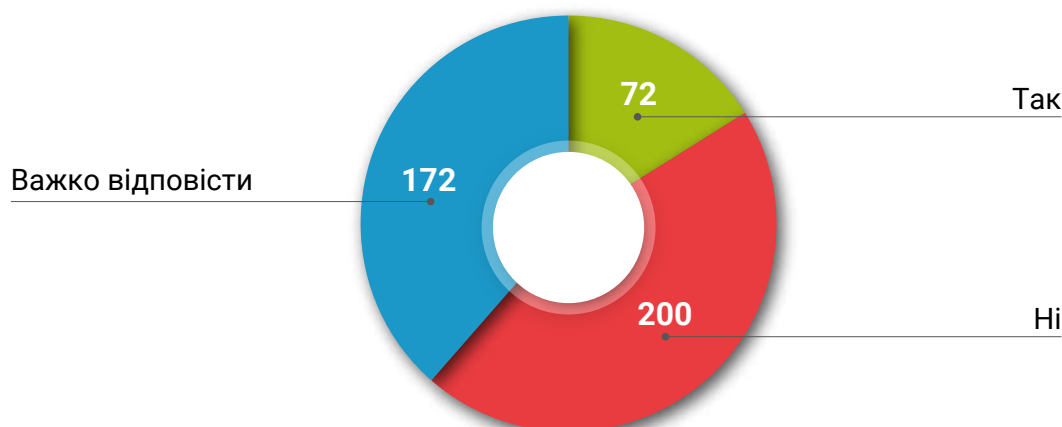
«Безумовно, дуже хвилювався, тому що це був мій перший досвід, так би мовити, дорослого професійного життя. У деканаті мені розповіли, що я маю таку можливість як найкращий студент. Я приїхав на підприємство, де пройшов тестування на комп'ютері безпосередньо з іншими претендентами. Потім із нами працювали інші розробники підприємства. І лише наступного дня мене запросили на особисту співбесіду з керівником та уклали договір».

«Відбір передбачав домашнє завдання ситуаційного характеру й співбесіду з керівником відділу».

2.3.5. Чи ознайомили вас із розробленими компанією критеріями відбору здобувачів на навчання за дуальною формою?

Більшість опитаних не розуміли, про які критерії йдеться в запитанні. Лише 72 респонденти знали про існування таких, проте менше ніж половина змогли їх навести.

Рисунок 2.3.6 – Обізнаність здобувачів про критерії відбору на навчання за ДФЗО (кількість відповідей)



Важливо зазначити, що на момент написання заяви про переведення на ДФЗО більшість здобувачів не були поінформованими про наявність чи зміст критеріїв відбору. Під час подальшої розмови було виявлено, що вони вважали думку представників закладу освіти основним і переважно єдиним критерієм.

Є такі думки:



«У нас ще з початку навчального року поширювали чутки про ДФЗО. Нас попередили, що лише найкращі здобувачі зможуть спробувати».

«Лише здобувачам, бал яких був вищим за 85, дозволили переводитися на дуальне або індивідуальне навчання».

«Знаю, що в нас навіть виникали конфліктні ситуації серед здобувачів із приводу місця працевлаштування. Наш факультет, наприклад, мав декілька підприємств-партнерів, а розподілом займався деканат. Хтось вважав, що на якомусь із підприємств умови кращі або дівчата хотіли працювати разом...».

Основним серед зазначених респондентами критеріїв відбору був курс навчання. Це пов'язано з тим, що підприємства віддають перевагу здобувачам, які навчаються на 3-му курсі бакалаврату та обізнані з конкретними виробничими й технологічними процесами.

Є такі думки:



«На моєму підприємстві були потрібними фахівці з навичками роботи з програмним забезпеченням останнього покоління, досвідом використання конкретних програм».

«Коли влаштовувалася в клініку, мене відразу перевірили на наявність практичних навичок (уміння заспокоїти тварину, зробити ін'єкцію, виміряти температуру) та страху крові. Для мого керівника це виявилось важливим, тому що до мене він був змушений звільнити дівчину, яка втратила свідомість під час важливої операції».

«Більшість підприємств прагне брати здобувачів 4-го курсу, майже готових до повноцінної роботи, щоб навчати їх упродовж одного року «під себе», а потім влаштувати по-справжньому. Серед моїх знайомих до магістратури вступають лише одиниці».

Знання іноземних мов до цього часу залишається одним із важливих критеріїв, що зазначають здобувачі. Крім того, цього року у пріоритеті – польська мова.

Є такі думки:



«Уже другий рік навчаюся за дуальною формою здобуття освіти на підприємстві, під час влаштування на яке обов'язковою умовою було знання англійської мови. Лише останні чотири місяці мене почали допускати до європейських операційних систем, і цей критерій набуває актуальності».

«Свідомо вибрав це підприємство й знав, що буду частково працювати в Польщі. Безумовно, знання мови було, якщо не обов'язковою, то принаймні бажаною компетенцією».

«Знання польської мови було обов'язковою умовою для працевлаштування. Хлопець, який працював зі мною, вільно володів англійською та німецькою, але був змушений опановувати польську за мінімальний термін, найнявши репетитора. Дуже хотів працювати саме тут».

Епідеміологічна ситуація в Україні та світі актуалізувала вимогу наявності сертифікату про вакцинацію.

Є такі думки:



«Зважаючи на той факт, що я працюю вахтово, щоразу перед кожною новою вахтою необхідно було продемонструвати негативний результат ПЛР-тесту. Без цього не допускали до роботи. Усі витрати брало на себе підприємство».

«У нас був період близько чотирьох місяців, упродовж якого ми були зобов'язані двічі на місяць проходити тестування на COVID-19».

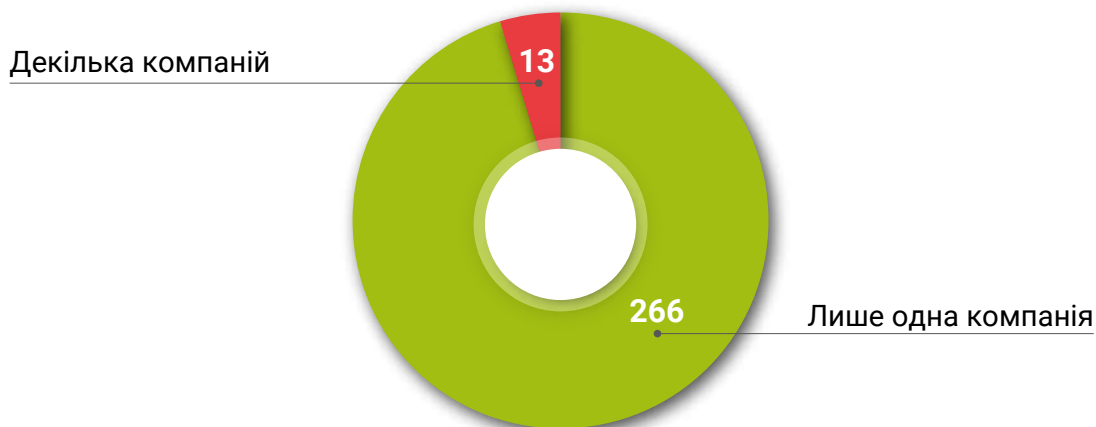
«Як то кажуть, хочеш їсти... Поки доступу до вакцин не було, доводилося робити тести. Але місяць тому все-таки провакцинувався, тепер жодні обмеження мене не лякають».

2.3.6. Чи проходили ви відбір лише в одну компанію або кілька водночас?

Так само, як упродовж першого року пілотного проєкту, майже всі опитані зазначили, що розглядали конкретну компанію як підприємство-партнера для навчання за ДФЗО. Такий результат був зумовлений нижченаведеними чинниками:

- відсутністю в закладі освіти множинного вибору підприємств для ДФЗО;
- чітко сформованою позицією здобувачів щодо навчання в умовах конкретного підприємства;
- власною ініціативою здобувачів шукати підприємство й переводитися на ДФЗО.

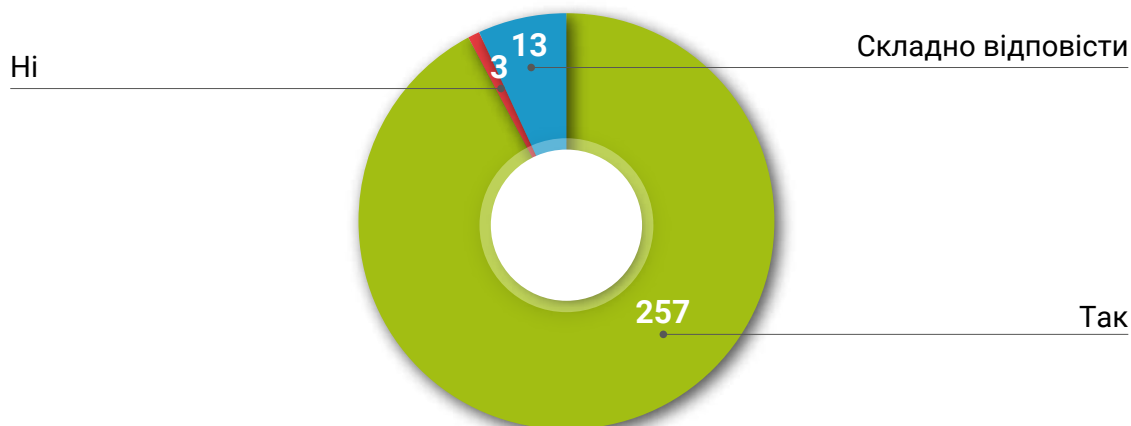
Рисунок 2.3.7 – Кількість компаній, у яких здобувачі проходили відбір (кількість відповідей)



Варто зауважити, що прозорість критеріїв і процедури відбору на ДФЗО є обов'язковою. Це особливо актуально для здобувачів (-ок) однієї спеціальності, попит на які є в декількох підприємств із різними умовами праці й різним розміром грошової винагороди. Заклад освіти повинен створювати умови для прямого діалогу кожної компанії з кожним здобувачем, крім умов, за яких здобувачі самостійно знаходять компанії та проходять у них відбір.

2.3.7. Чи підписували ви тристоронній договір про навчання за дуальною формою між вами, закладом освіти й підприємством?

Рисунок 2.3.8 – Наявність тристороннього договору
(кількість відповідей)



Порівняно з результатами першого року пілотного проекту з упровадження ДФЗО в Україні можна констатувати підвищення рівня розуміння здобувач(к)ами процедури організації ДФЗО. Майже всі опитані підтвердили факт підписання ними саме тристороннього договору (100% здобувачів, які навчаються за ДФЗО другий рік, і 83% здобувачів, що навчаються за ДФЗО перший рік). Найчастіше його укладають на період навчального року й переукладають у кожному наступному. Проте згідно з даними інколи (дев'ять випадків) договір підписували на весь термін навчання.

Є такі думки:



«Безумовно, я підписував тристоронній договір. Без нього це була б уже не дуальна освіта».

«Навчаюся за ДФЗО вже другий рік. Спочатку це були двосторонні договори, а через кілька місяців ми підписали тристоронній до кінця року. У першому році виникало багато запитань: що, де, як, коли? Доводилося збирати безліч підписів. Загалом було дуже складно в усьому розібратися. Навіть викладачі не розуміли, про що йде мова. Цього року все значно простіше, і я знову переуклав тристоронній договір».

«Ми уклали тристоронній договір про ДФЗО до 2024 року, але за фактом працювали лише три місяці».

Варто зазначити, що метою тристороннього договору про дуальну форму здобуття освіти є встановлення взаємовідносин між закладом освіти, підприємством і здобувачем, який перевівся на навчання за ДФЗО, на весь період до завершення курсу навчання. Досвід Німеччини свідчить про те, що подібний підхід сприяє активізації розуміння власних обов'язків усіма учасниками процесу. Зважаючи на це, небажано укладати тристоронні договори про дуальну освіту на короткі терміни.

2.3.8. Чи уклали ви трудовий договір із компанією?

Більшість респондентів не змогли відповісти на це запитання. Це можна пояснити тим, що основну увагу здобувачі приділяють підписанню тристороннього договору. Загалом здобувачам було складно дати чітку відповідь на запитання, пов'язані з особливостями їх оформлення на підприємстві.

Є такі думки:



«А навіщо мені трудовий договір, якщо ми підписали тристоронній: між мною, університетом і підприємством? Усе як потрібно. Щось не так? Не дуже розумію. Зробив усе, як мені пояснили в деканаті».

«Не дуже розумію, що Ви маєте на увазі. Працюю на підприємстві слюсарем, щодня отримую заробітну плату. Зі мною уклали тристоронній договір».

2.3.9. На яку посаду вас було зараховано?

Загалом 92% здобувачів (261 з 279), які навчалися за ДФЗО у 2020/2021 н. р., назвали посади, на які їх було зараховано. Під час влаштування на роботу важливою для студентів є інформація про посаду й розмір заробітної плати, у той час як особливості оформлення в компанії не викликають зацікавленості. Цим можна пояснити певний дисонанс із відповідями на попереднє запитання.

Таблиця 2.3.1 – Перелік посад, на які було зараховано здобувачів на підприємствах (кількість посад скоротилася на 12 пунктів порівняно з першим роком пілотного проєкту)

№ пор.	Посада	Кількість здобувачів
1	Агроном	9
2	Комерційний агент	1
3	Адміністратор	1
4	Апаратник	2
5	Асистент ветлікаря	4
6	Бухгалтер	4
7	Виконроб	1
8	Виробник сиру	2
9	Геодезист	4
10	Гірничий робітник	5
11	Економіст	3
12	Електромонтажник силових мереж та устаткування	1
13	Електромонтер	36
14	Інженер (стажер)	12
15	Інженер-електронік (стажер)	6
16	Інженер відділу нафтогазовидобування	2
17	Інженер-випробувач	1
18	Інженер із механізації та автоматизації виробничих процесів	5

№ пор.	Посада	Кількість здобувачів
19	Інженер з організації праці	1
20	Інженер-конструктор	1
21	Інженер-програміст	1
22	Інженер-технолог	14
23	Касир-операціоніст	1
24	Консультант споживчого кредитування	1
25	Контролер	2
26	Лаборант	2
27	Лікар ветеринарної медицини	6
28	Майстер	1
29	Майстер ССГ	1
30	Майстер із ремонту технологічного обладнання	1
31	Майстер сервісного відділу	3
32	Машиніст насосної установки	1
33	Машиніст розфасувально-пакувальних машин	8
34	Менеджер із маркетингу	2
35	Менеджер із продажу	3
36	Менеджер-консультант	1
37	Менеджер по роботі з клієнтами	1
38	Менеджер-економіст	1
39	Мерчендайзер	1
40	Механізатор	1
41	Механік	4
42	Монтер колії	1
43	Обліковець	1
44	Оператор верстатів із ПК	1
45	Оператор із ветеринарного оброблення тварин	1
46	Оператор із видобування нафти та газу	3
47	Оператор котельні	1
48	Оператор машинного доїння	5
49	Оператор свинарських комплексів і механізованих ферм	15
50	Оператор технологічних установок	1
51	Підсобний робітник	1
52	Плановик-налаштовувач	2
53	Помічник агронома	2
54	Помічник бурильника	2
55	Помічник майстра	6
56	Помічник машиніста електровоза	6
57	Помічник механіка	4
58	Продавець-консультант	1
59	Прохідник	1

№ пор.	Посада	Кількість здобувачів
60	Робітник із догляду за тваринами	2
61	Розробник програмного забезпечення	4
62	Складальник поїздів	3
63	Слюсар із виготовлення та ремонту трубопроводів	2
64	Слюсар із контрольно-вимірювальних приладів	4
65	Слюсар із механоскладальних робіт	2
66	Слюсар із ремонту автомобілів	3
67	Слюсар із ремонту рухомого складу	9
68	Стажер	7
69	Технік електрозв'язку	2
70	Технік з автоматизації виробничих процесів	1
71	Технік-землепорядник	1
72	Технолог-обліковець	1
73	Технік із праці	1
74	Торговий представник	1
75	Тракторист-машиніст	3
76	Управитель	1
77	Черговий по станції	3
	Разом	261

У перший рік пілотного проєкту з упровадження ДФЗО в Україні найбільша кількість здобувачів опановувала на підприємствах такі професії як електромонтер, інженер (різного профілю), оператор (різного профілю), слюсар, агроном і машиніст. Порівняно з першим роком пілотного проєкту з рейтингу зникли гуманітарні спеціальності, але з'явилися нові: геодезист, розробник програмного забезпечення, ветеринарний лікар, слюсар із ремонту трубопроводів.

Водночас 14 здобувачів зазначили відсутність зв'язку між спеціалізацією навчання за ДФЗО на робочому місці й у закладі освіти. Це стосувалося ситуацій, коли здобувачі, які навчалися в закладах освіти за спеціальностями «Маркетинг», «Бухгалтерський облік» чи «Гірництво» виконували обов'язки диспетчера з міжнародних перевезень, комерційного агента чи продавця-консультанта.

Є такі думки:



«Дуже зацікавила можливість навчання за дуальною формою, але так і не вдалося знайти відповідного підприємства. Чудово розумію, що робота комерційного агента дуже далека від моєї технічної спеціальності. Проте поки що це реальний шанс для мене заробити хоч якісь гроші».

«Насправді навчаюся на бухгалтера, а працюю адміністратором. І не бачу в цьому нічого поганого! Знаю безліч талановитих та успішних людей, які жодного дня не пропрацювали за спеціальністю».

Є два випадки, коли здобувачі освіти, які навчалися за ДФЗО другий рік, змінили підприємство-партнера, перейшовши з робочого місця, ніяк не пов'язаного з їх спеціалізацією, до профільного підприємства.

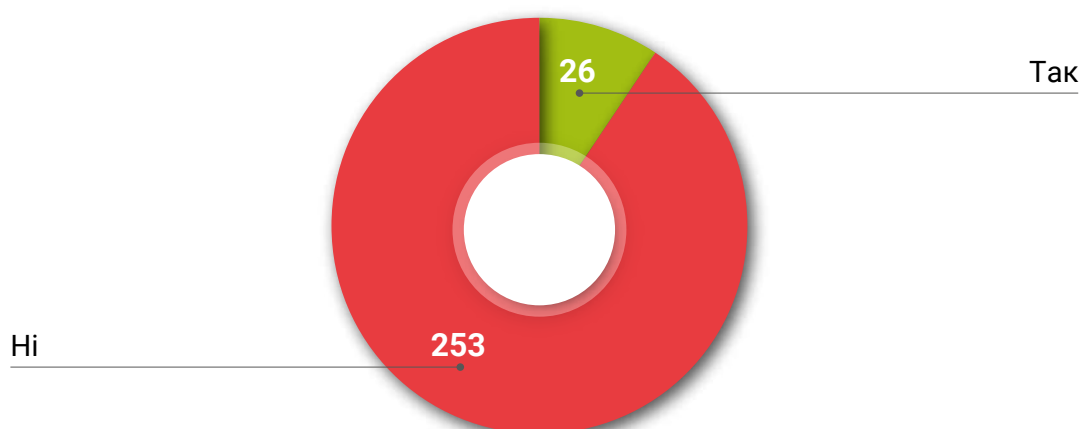
Є така думка:



«Перший рік пропрацював у компанії батька, одержав перший трудовий досвід. Так би мовити, відчув на смак доросле життя. Придивився до особливостей ДФЗО. У минулому навчальному році уже співпрацював із профільним підприємством, працюючи там механіком. На нього, до речі, потрапив на загальних умовах».

2.3.10. Чи проходили ви випробувальний термін у компанії?

Рисунок 2.3.9 – Наявність випробувального терміну для здобувачів на підприємстві (кількість відповідей)



Здебільшого респондентам не потрібно було проходити випробувальний термін. Це можна пояснити особливостями процесу відбору в компанії. Як було зазначено вище, здобувачі часто вирішують перевестися на ДФЗО тоді, коли вони вже або працевлаштовані, або мають реальну можливість влаштуватися до конкретної компанії, або заклад освіти є безпосереднім гарантом якості потенційних кадрів.

Водночас 26 опитаних підтвердили факт наявності випробувального терміну тривалістю від трьох днів до одного місяця. Випробувальний термін дає здобувачам можливість дізнатися про особливості роботи підприємства, його спеціалізацію, відчути внутрішній клімат, побачити на власні очі своє майбутнє робоче місце. Переважно він був передбаченим у рамках проходження виробничої практики й передував підписанню договору про ДФЗО.

Є такі думки:



«Не впевнений, що це був саме випробувальний термін, тому що ми не працювали ті два тижні. Лише ходили по цехах, знайомилися з людьми, спостерігали за різними процесами. Можна сказати, приглядалися один до одного».



«Формально не можу стверджувати про наявність випробувального терміну. Але він був у певному сенсі цього слова. Знайшовши підприємство, мала можливість більше ніж один місяць пропрацювати на ньому під час канікул і лише потім укласти договір про дуальну освіту».

2.3.11. Чи отримуєте ви грошову винагороду від компанії?

Рисунок 2.3.10 – Особливості виплати підприємствами грошової винагороди здобувачам (кількість відповідей)



Важливим фактом є те, що всі 279 опитаних отримували грошову винагороду під час навчання за ДФЗО впродовж 2020/2021 н. р. Для порівняння: за результатами першого року 26 здобувачів узагалі не отримували жодної грошової винагороди.

Здобувачі зазначили, що саме особливості їх оформлення 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.

Здобувачі, які навчалися за ДФЗО, переважно були задоволеними розміром грошової винагороди, деякі з них навіть оцінили її як зовелику.

Є такі думки:



«Було круто отримувати заробітну плату, вищу, ніж у моїх батьків».

«Мої батьки завжди розповідали мені про свої студентські роки як найкрутіший, але найбільш безгрошовий період. Вони багато навчалися в університеті й жили на свої стипендії в іншому місті. Сьогодні я – студент 3-го курсу – здобуваю освіту та водночас заробляю. Ще й маю можливість допомагати своїм батькам... Це просто мрія!»



«Єдине, що мене не влаштовує, – хочеться працювати більше, тому що моя заробітна плата залежить від годин. А я 2–3 дні на тиждень проводжу в університеті, хоча моя робота повністю стосується спеціальності, і на підприємстві одержую значно актуальніші знання».

Водночас низький рівень грошової винагороди досі домінує серед причин, через які здобувачі не планують залишатися на підприємстві після завершення навчання, або вже залишили його.

Є такі думки:



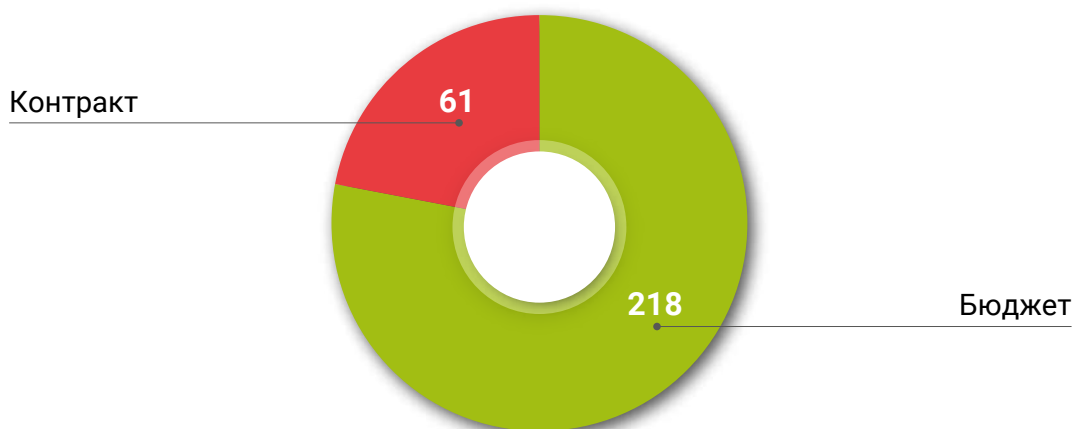
«Погоджуюся працювати майже за мінімалку, тому що розумію: без досвіду роботи мій диплом нікому не потрібний. І я дійсно готовий працювати майже безкоштовно (витрачаючи заробіток на дорогу та обід із кавою), щоб наприкінці навчання мати стаж».

«Наступного року не буду продовжувати навчання за ДФЗО. Була дуже розчарованою, коли дізналася, що моє підприємство минулого року взяло ще одну студентку-дуальницю на аналогічну посаду, але із заробітною платою, на 2 000 грн більшою, ніж у мене».

«Ми з одногрупниками другий рік поспіль навчаємося за ДФЗО. Минулого року працювали на посаді слюсаря-ремонтника, цього року – інженера. Дуже прикро, що це жодним чином не відобразилося на нашій заробітній платі, ми на це дуже сподівалися».

2.3.12. У 2020/2021 н. р. ви навчалися державним коштом чи вартість навчання оплачувалася з інших джерел, не заборонених законодавством?

Рисунок 2.3.11 – Джерело забезпечення фінансування здобувачів (-ок) ДФЗО (кількість відповідей)



Порівнюючи результати двох років пілотного проєкту, можна констатувати зменшення кількості здобувачів, які навчаються за ДФЗО на контрактній основі.

Серед 61 здобувача, які навчалися за ДФЗО на контракті впродовж 2020/2021 н. р., 47 зазначили, що компанія сплачувала за їх навчання в ЗО. Цікаво, що серед таких компаній переважають ФОП і ПП.

2.3.13. Чи насправді компанія, на вашу думку, навчає вас на робочому місці?

Відповідь на це запитання передбачала можливість множинного вибору. Загалом було отримано 716 відповідей респондентів.

Переважаючі респонденти сприймають навчання на виробництві як можливість одержання нових знань, незважаючи на те, що інколи вони не мали можливості ознайомитися з нюансами роботи інших підрозділів, їм не було призначено наставника й вони просто працювали нарівні з іншими співробітниками компанії.

Рисунок 2.3.12 – Думка здобувачів про якість навчання на робочому місці (кількість відповідей)



Є такі думки:



«Ні коледж, ні університет не дали мені навіть 10% знань, що я одержав на робочому місці».

«Усі теоретичні аспекти ми «підтягуємо» на практиці. Одна справа – не скласти заліку, а зовсім інша – переплутати препарати або їх дозування й забрати чиєсь життя».

«Це було не роботою в повному сенсі цього слова, а справжнім високоефективним навчанням із наставниками».

«Навчаюся на дуальній освіті другий рік і розумію, наскільки вдячний за таку можливість. Закінчивши лише 3-й курс, уже відчуваю себе впевненим у своїй професії».

«У коледжі нам розповідають про ліки, уже не використововувані або зняті з виробництва. Досвід, який одержую нині, дійсно безцінний. Лише декілька викладачів-ентузіастів, новаторів ідуть у ногу з часом. Це дуже сумно».

Варто зазначити, що певну, на перший погляд, негативну динаміку у відповідях на це запитання, порівнюючи з результатами першого року пілотного проекту, можна пояснити тим, що більшість здобувачів, які навчаються за ДФЗО другий рік, наголошують на змінах в організації їх навчання на підприємстві: відсутність наставника (74%) і виконання своїх професійних обов'язків на стаціонарному робочому місці (83%). Більше ніж половина здобувачів, які дали такі відповіді, зазначили, що впродовж першого року навчання за ДФЗО мали наставника (-ів) та можливість ознайомитися з особливостями роботи різних підрозділів підприємства (завдяки ротації).

Є такі думки:



«Наставник на підприємстві в мене був лише перший рік мого навчання за ДФЗО. Сьогодні я вже повністю автономний працівник».

«Другий рік навчання на робочому місці я вже був повноцінною автономною робочою одиницею».

«Мені подобається, що цього року ми не змінюємо місця роботи й наставників. У мене є постійне робоче місце, певна спеціалізація та конкретний наставник».

«Мій другий рік на дуальному навчанні відрізняється тим, що я вже звикла до такого графіка, остаточно поринула в роботу й відчуваю себе повноцінним фахівцем».

2.3.14. Чи пов'язана, на вашу думку, теорія, яку ви вивчали в закладі освіти, із завданнями, виконуваними в компанії на робочому місці?

Якість своєї теоретичної підготовки та її зв'язок із практичною складовою здобувачі оцінюють по-різному. У процесі дослідження було одержано як такі відповіді, що свідчать про високу якість підготовки, так і ті, що підкреслюють застарілість теоретичної інформації, яку подають в аудиторіях. Проте необхідності навчання й засвоєння знань як у закладі освіти, так і на підприємстві респонденти не заперечують.

Є такі думки:



«Практика є практикою. Лише невеликий відсоток теорії влучний і, що головне, актуальний у реальному житті. І справа не в знаннях викладачів чи їх якості, а винятково в застарілості».

«Теоретична частина, яку викладають в університеті, повністю задовольняє мої потреби як здобувача освіти. Безумовно, інколи доводиться працювати з неактуальним і застарілим матеріалом. Проте в епоху Інтернету з вільним доступом до майже будь-якої інформації це взагалі не проблема».

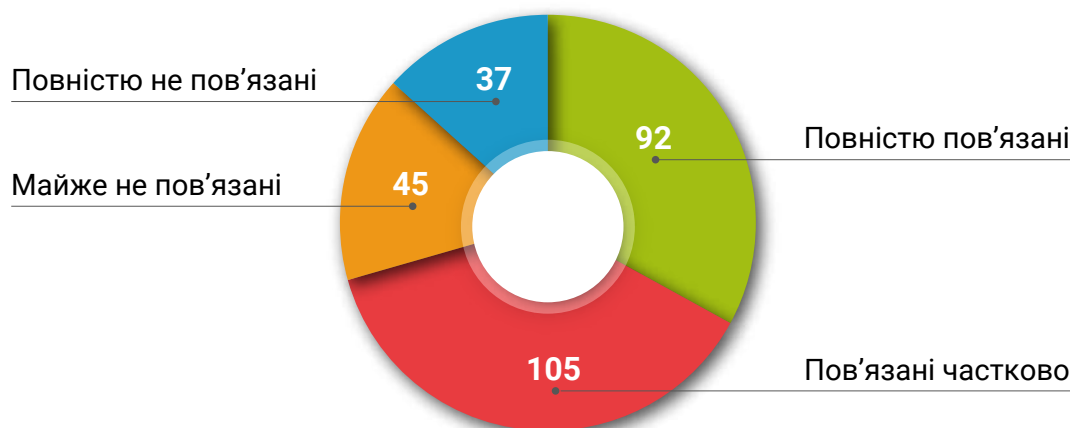
«Деякі місяців ДФЗО дали мені більше, ніж усі роки навчання в університеті».

«Дуже вдячна всім наставникам за цей колосальний досвід. Зараз працюю на іншій роботі, але всі знання, одержані на підприємстві, використовую в повному обсязі, чого не можу сказати про знання, одержані в ЗО».

«Робота дуже заважає навчанню, але знання, одержані на практиці, дійсно безцінні. Добре було б, якби навчальні програми й практичний аспект більше перепліталися».

Рисунок 2.3.13 – Рівень взаємозв'язку теорії та практики, на думку здобувачів, які навчаються за ДФЗО

(кількість відповідей)



2.3.15. Як чергуються періоди навчання в закладі освіти й компанії? Який відсоток відведеного на навчання часу ви проводите на підприємстві?

У процесі проведення глибинних опитувань зі здобувачами, які навчаються за ДФЗО, було вирішено відійти від формальної термінології й замінити термін «кредити ЄКТС» зрозумілішим для здобувачів поняттям «час». У нашому разі йшлося не про конкретну цифру, а про окреме суб'єктивне відчуття кожного респондента.

Рисунок 2.3.14 – Особливості чергування періодів навчання в закладах освіти та компанії (кількість відповідей)



Одержані під час дослідження результати свідчать про порушення норм чинного законодавства України щодо дуальної форми здобуття освіти. Майже половина здобувачів весь відведений на навчання час проводила на робочому місці, відвідуючи заклад освіти лише в разі необхідності.

Зауважимо, що дуальна форма здобуття освіти передбачає відведення не більше ніж 60% кредитів ЄКТС, передбачених освітньою програмою, на навчання на підприємстві, тобто перебування здобувачів у компанії 100% часу є порушенням відповідної норми, закріпленої Законом України «Про вищу освіту». Зважаючи на це, постає запитання: як здобувачі, графік навчання яких не побудовано за блоковим принципом розподілу навчального навантаження, перебувають у компанії 40 годин на тиждень?

Є такі думки:



«Для керівництва я звичайний працівник, тому з графіком навчання траплялося по-різному».

«У нас немає чіткого графіка відвідування роботи й університету. Крім того, ненормований робочий день. Отже, якщо я, наприклад, знаю, що мені дуже необхідно відвідати якісь заняття, то просто потім відпрацьовую».

«У нас була домовленість із керівником, що тричі впродовж року мене відпускали на два тижні на навчання. Цього цілком вистачало. На заробітній платі це жодним чином не позначилося».

«Кількість моїх трудоводин і трудовнів залежить від обсягу виконаних робіт. Намагався максимально з усім упоратися, щоб не пропускати жодного заняття. У мене це виходило».

Складно порівнювати результати здобувачів на ДФЗО впродовж двох років пілотного проєкту саме за критерієм розподілу навчального навантаження в ЗО та на робочому місці, тому що майже весь період 2020/2021 н. р. українські студенти провели на дистанційному навчанні. Є кейси, коли здобувачі постійно перебували на підприємстві, але мали можливість бути присутніми на всіх онлайн-заняттях. В інших кейсах, незважаючи на дистанційну освіту, здобувачі проводили поза межами підприємства 40–50% часу.

Є такі думки:



«Через карантин і дистанційне навчання мала можливість відвідувати близько 70–80% навчальних занять».

«Відразу домовилася з керівником про необхідність відвідування «універу». Проблем із навчанням не було жодних, відпускали завжди. Заняття проводили здебільшого в онлайн-режимі, тому повсякчас могла бути присутньою».

«Постійно перебуваємо на підприємстві й навчаємося на базі системи «Moodle».

«Мені дуже пішов на користь карантин. Не пропустила жодної пари, мала можливість підключатися в будь-який момент. Для порівняння: в періоди «офлайну» могла відвідувати лише 50–60% занять».

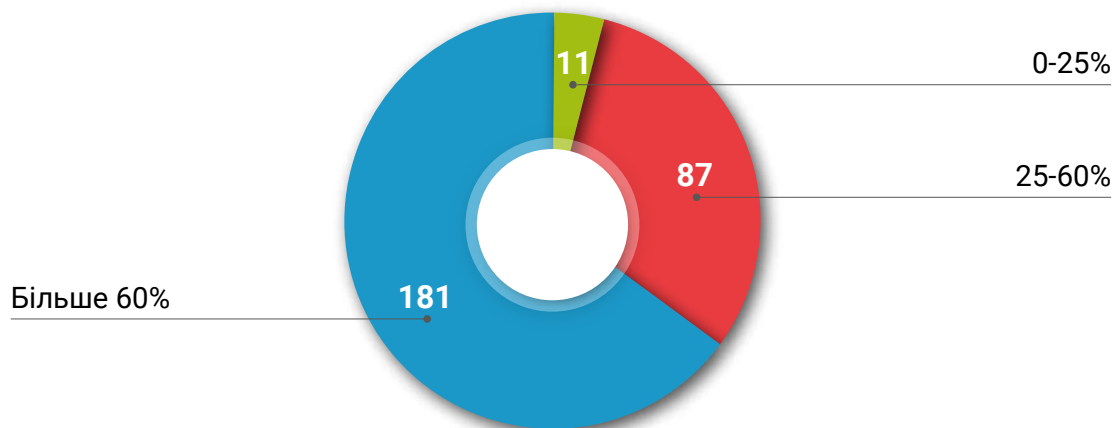
«Працюю на комп'ютері, тому мав можливість сам організовувати свої робочий та освітній процеси. Виконував роботу так, щоб можна було відвідувати всі дистанційні заняття».

«Через карантин постійно був на підприємстві, завжди маючи можливість долучатися до онлайн-занять. Проте в нас домовленість із керівництвом, що наступного року це буде 50/50».



«Не складав матеріалу екстерном, а навчався на рівні з усіма одногрупниками... Хіба що інколи здавав контрольні пізніше, якщо не мав можливості бути присутнім на занятті».

Рисунок 2.3.15 – Відсоток часу, проведений у компанії
(кількість відповідей)



Було виявлено ситуації, коли викладачі ЗО не дозволяли здобувачам ДФЗО пропускати жодної своєї пари, погрожуючи відрахуванням. Добре, що до кінця навчального року їх позитивно вирішили. Хоча за правильної організації графіка таких ситуацій узагалі не повинно виникати.

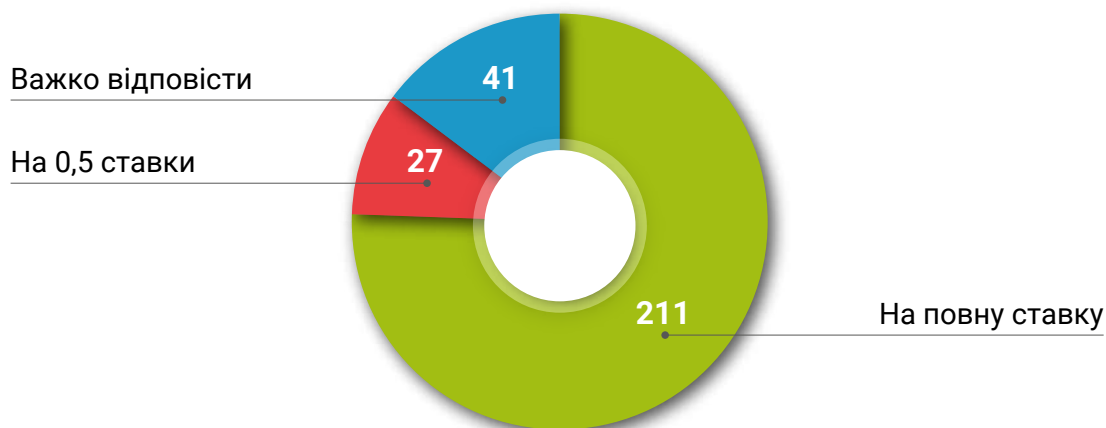
Є такі думки:



«Коли в нас пари були зранку, певні викладачі не розуміли нашої відсутності, виникали реальні проблеми. Але я вважаю, що це через те, що в нашому коледжі вперше така система навчання».

«Спочатку було дуже складно навчатися за ДФЗО. Домовилися з підприємством про навчання 50/50 і не очікували, що проблеми виникнуть саме в коледжі. Певні викладачі й чути нічого не хотіли про якусь там дуальну освіту. Це з урахуванням того, що у коледжі ми вивчаємо ветеринарні засоби, які не використовуються або зняті з виробництва. Досвід, що я одержую зараз на підприємстві, дійсно безцінний. Добре, що ситуація «розрулилася» й тепер усе чудово. Проте до Нового Року це був жах».

Рисунок 2.3.16 – Особливості оформлення здобувачів на підприємстві (кількість відповідей)



Є такі думки:

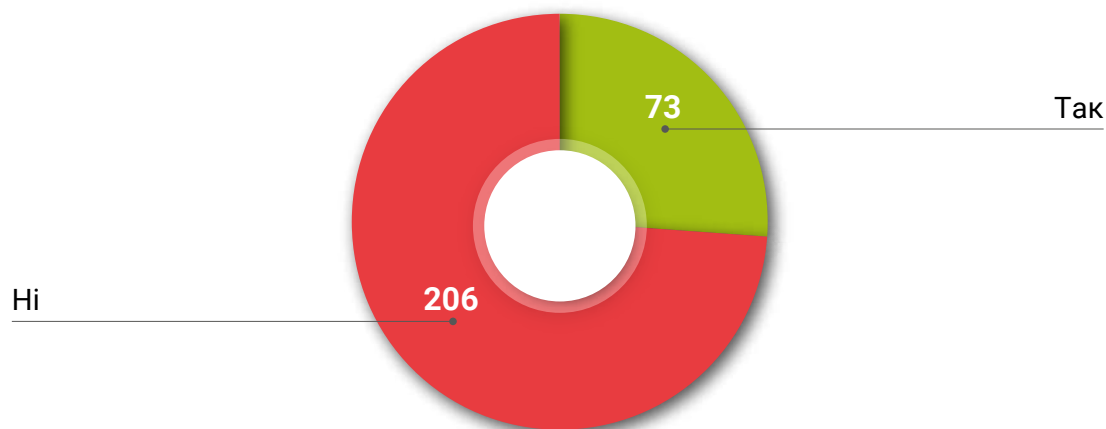


«Фактично перебувала на підприємстві лише три місяці впродовж навчального року: один восени й два навесні. У періоди роботи отримувала повну ставку».

«Перебували на підприємстві щодня або до обіду, або після. Отримували половину ставки. Нам сказали, що так повинно бути, тому що ми працюємо та вчимося, тобто навантаження розподіляється порівну».

2.3.16. Чи звітуєте ви про період навчання на робочому місці?

Рисунок 2.3.17 – Наявність звітності про навчання на робочому місці (кількість відповідей)



Загалом 73 респонденти (26%) зазначили, що звітували за період навчання на робочому місці. Зокрема, 69 із них наголосили, що результати навчання оцінювали безпосередньо наставники, а ще чотири – керівники підприємства.

Превалює практика, за якої наставники звітують безпосередньо перед закладом освіти (згідно з відповідями 52 здобувачі). Виявлено також інші (зазначені респондентами) методи оцінювання результатів навчання на робочому місці:

- усне оцінювання, результати якого виставляють наодинці з певною періодичністю;
- оцінювання за системою KPI, від якої залежать преміальні;
- бал за кожною темою, що враховують у ЗО;
- відмітки в журналі практики.

Є такі думки:

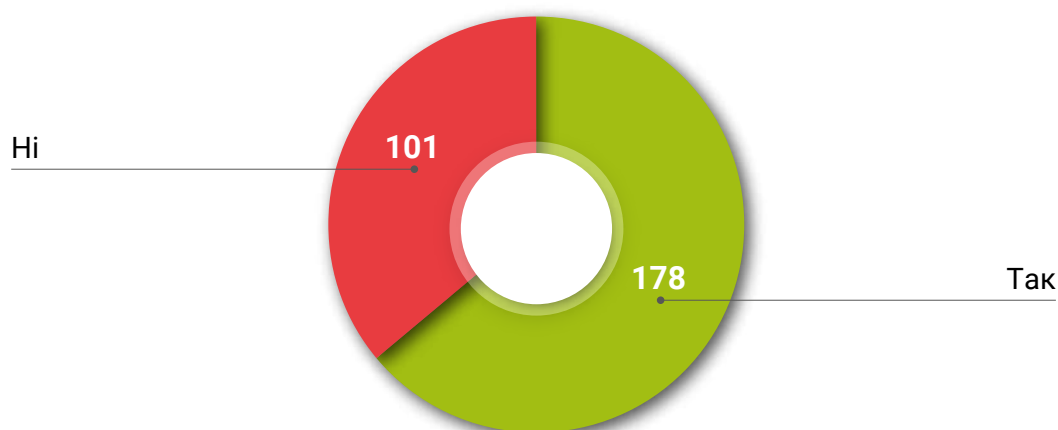


«В університеті мені видали мій особистий індивідуальний план, у якому було прописано кількість годин, що я проводжу на підприємстві, теми, над якими я повинен там працювати. Безпосередньо в компанії перші декілька місяців мені не виставляли жодних оцінок, але потім, коли куратор від університету прямо поспілкувався з наставником на підприємстві, я майже двічі на місяць отримую бали».

«Інколи з певними викладачами в мене виникали суперечки з приводу того, що вони не хотіли враховувати тих балів, яких я одержував на підприємстві. Узагалі не розумію цього явища. Навіщо дуальна освіта, якщо викладач в університеті бачить лише себе?»

2.3.17. Чи був у вас наставник на підприємстві?

Рисунок 2.3.18 – Наявність наставника на підприємстві
(кількість відповідей)



Загалом 63% (178) респондентів (-ок) порівняно з 95% минулого навчального року з різним ступенем упевненості зазначили наявність наставника від підприємства впродовж періоду навчання за ДФЗО.

Є такі думки:



«Наставник? Що ви маєте на увазі? Аааа... Мій безпосередній начальник і був, власне кажучи, моїм наставником».

«Мав різних наставників упродовж усього періоду навчання, основних – два. Але найкращим із найкращих, запишіть, є Макс – крутий чувак! Дуже шарить. Прізвища не пам'ятаю».

«Наставник на підприємстві є, але це пов'язано більше зі специфікою роботи, ніж із дуальною освітою».

Зменшення на 32% кількості здобувачів, які зазначили наявність наставників від підприємства впродовж 2020/2021 н. р., порівняно з першим роком пілотного проєкту частково можна пояснити тим фактом, що майже половина здобувачів навчаються за ДФЗО другий рік поспіль та набули певної автономності.

Є такі думки:



«Я мав наставника (навіть двох) упродовж першого року навчання за ДФЗО. Сьогодні я вже, можна сказати, повноцінний працівник. Цього року на підприємство прийшли дві нові людини, і я сам упродовж тижня вводив їх у курс справ, навчав основних моментів».

«Ні, в мене більше немає наставника. Я сам не бачу в ньому потреби. Упродовж першого року я навчився всім азам. Зараз працюю цілком автономно. Знаю від своїх однокурсників, що в більшості також немає наставників на підприємстві впродовж другого року навчання за ДФЗО».

«Я навчаюся за ДФЗО вже другий рік і весь цей час маю наставника. Правда, двічі наставник змінювався. Моя робота дуже важлива та ризикована, без контролю більш досвідченої людини точно не обійтися».

Більшість здобувачів (123) мали одного наставника на підприємстві впродовж всього періоду навчання. Наявність більшої кількості наставників зазначили 49 респондентів. Ще 6 упевнені в наявності наставника, але не змогли пригадати кількість.

Є такі думки:



«Упродовж періоду навчання в мене було 5 наставників, кожен із них відповідав за конкретний процес. Якщо не вдаватися до подробиць, приблизно по одному місяцю я працював на новій ділянці з новим наставником».

«Звичайно, у нас були наставники на заводі. Але я зараз не можу точно пригадати, скільки саме їх було та як часто вони змінювалися. Скажу лише, що всі вони справжні професіонали, я дуже вдячний їм за досвід».

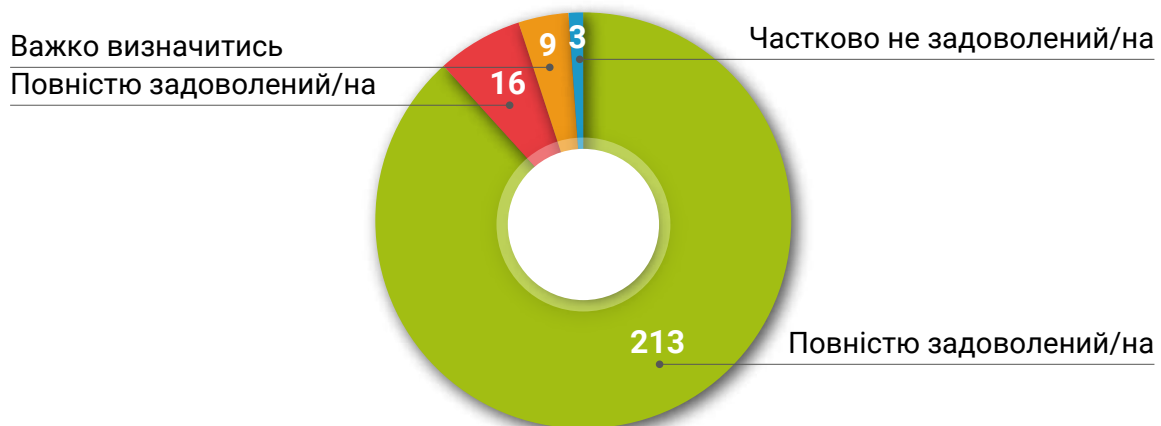


«Я дуже задоволений можливістю одержати такий практичний досвід. Крім того, я здобуваю його на одному з провідних підприємств галузі нашого регіону під керівництвом найкращих професіоналів. Я раніше навіть уявити собі не міг, що працюватиму з такими людьми».

2.3.18. Чи задоволені ви роботою наставника від компанії?

Під час аналізу відповідей на це запитання було враховано та проаналізовано відповіді 241 респондента, з яких 178 зазначили, що дійсно мали наставників на підприємстві упродовж 2020/2021 н. р., та 63, які мали наставників упродовж першого року пілотного проєкту.

Рисунок 2.3.19 – Рівень задоволеності навчанням наставником від компанії (кількість відповідей)



Із 241 респондента, які зазначили наявність у них наставників на підприємстві, 213 здобувачів відзначили, що повністю задоволені такою співпрацею. Лише 3 опитаних були частково незадоволені роботою наставника: у двох ситуаціях ідеться про ветеринарну клініку, де за наставника був безпосередньо головний ветеринар, який, за словами здобувачів, просто не мав часу на навчання («Нам доводилося все схоплювати на льоту, в процесі. Це було дуже хвилююче, руки просто трусилися») та одне велике підприємство стратегічного напрямку, на якому наставник не відповідав потребам здобувачів за критеріями людяності, доброзичливості, «уміння увійти в положення іншої людини» та «ніколи навіть не посміхався».

Є такі думки:



«Незважаючи на той факт, що практична частина мого навчання проходила не на великому підприємстві, а на базі ФОПу, а моїм наставником був керівник підприємства, я дуже задоволений цим досвідом і вдячний за можливість перебувати поруч та спостерігати за всіма процесами».



«Я не можу сказати, що не задоволена наставником, просто мені здається, що він би міг бути більш емпатичним та враховувати вікові особливості. Мені інколи було важко зрозуміти всі деталі з першого разу, а зайвий раз перепитати було соромно, проте з часом, через декілька місяців, ми порозумілися й зараз ефективно співпрацюємо».

«Було б круто провести тренінги для кураторів та наставників як на підприємстві, так і в закладах освіти, на яких пояснити всі нюанси організації дуального навчання».

2.3.19. Чи створили, на вашу думку, заклад освіти та компанія сприятливі умови для навчання за дуальною формою?

Більшість здобувачів, які навчалися за ДФЗО у 2020/2021 н. р., заявили про задоволеність умовами для навчання. Відповідь на це питання передбачала можливість множинного вибору, як результат було одержано 802 відповіді.

Рисунок 2.3.20 – Створення сприятливих умов для навчання з боку закладу освіти та компанії (кількість відповідей)



Сто тридцять сім (49%) респондентів зазначили, що одержали позитивне враження від усіх чотирьох параметрів: забезпечення зручного графіка навчання, закріплення за здобувачами висококваліфікованих наставників, надання всіх необхідних ресурсів компанією та всебічна підтримка з боку закладу освіти.

Проте необхідно наголосити на недостатньому рівні поінформованості здобувачів першого року навчання за ДФЗО щодо організації та впровадження дуальної форми здобуття освіти. Особливі труднощі виникають у процесі розуміння ролі закладу освіти та підприємства, а також прав здобувачів. Це призвело до того, що в процесі проведення глибинних інтерв'ю виникала необхідність пояснювати респондентам (-кам) зміст визначення ДФЗО, а інколи – вперше ознайомлювати з ним.

Є такі думки:



«Коли я хотіла перевестися на заочне навчання, декан порадив ДФЗО. Мені сказали, що принципових відмінностей майже немає. Мені й на думку не спадало, що я повинна навчатися в університеті впродовж навчального року також».

«Про необхідність мати наставника та куратора під час навчання за дуальною формою я дізнався дві хвилини тому від Вас, якщо чесно».

«Ми просто впродовж одного місяця перебували на підприємстві. Можна сказати, що працювали «майстрами на всі руки» та отримували за це оплату. Наскільки це можна вважати навчанням – я не знаю».

Є також кейси відверто негативного досвіду (9), це стосується здобувачів, які другий рік навчалися за ДФЗО.

Є такі думки:



«Я завжди отримував підвищену стипендію, але коли почав працювати на підприємстві, перший семестр ще отримував звичайну, а потім взагалі втратив. У нас дуже висока конкуренція. А організація навчання на підприємстві дуже далека від навчання в університеті».

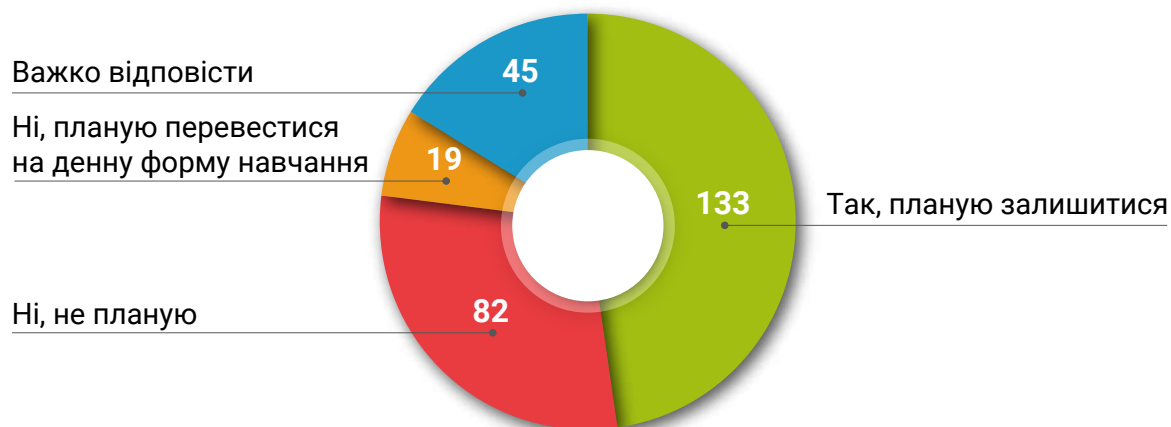
«На мою думку, ритм у дуальній освіті повинен задавати здобувач та підприємство, а не «законсервовані» викладачі, що дивляться винятково в минуле».

«Я сам розірвав контракт, тому що мені було важко поєднувати роботу й навчання».

«Упродовж другого року мого навчання на дуалці я зрозумів, що це вже повноцінна робота, і я несу за неї таку саму відповідальність, як і мої колеги. Мій графік став більш інтенсивним, тому я буду переводитися на заочку».

2.3.20. Чи плануєте ви залишитися працювати в цій компанії після випуску?

Рисунок 2.3.21 – Бажання залишитися працювати в компанії після випуску (кількість відповідей)



Як і за результатами першого року пілотного проєкту, майже половина (48%) здобувачів, які навчаються за ДФЗО, впевнені у своєму рішенні залишитися на підприємстві після випуску. Насамперед це стосується респондентів, які самі знаходили для себе підприємство або чітко визначилися, в яку компанію хотіли б потрапити.

Є такі думки:



«Я завжди мріяла працювати саме на цьому підприємстві. У сфері агроінженерії рівних йому немає в нашому регіоні. А переїжджати я поки що не планую: наступної весни в мене весілля. Тому це дійсно суперовий шанс для мене».

«Коли я влаштовувався в компанію, дійсно гадав, що це лише можливість одержати стаж та підзаробити поки навчаюсь. Але впродовж цих двох років я зрозумів, що нікуди звідси не піду. Принаймні найближчим часом (сміється)».

«Відповідь така сама, як і минулого року, залишаюся. Тим паче, мені збільшили заробітну плату та я вже двічі був у закордонних відрядженнях».

Для здобувачів, які не визначилися, основну роль відіграють розмір грошової винагороди під час навчання та відповідність її розміру їх очікуванням у майбутньому.

За час другого року проєкту було дев'ять кейсів, коли здобувачі, які навчалися за ДФЗО, припинили навчання за власним бажанням.

Основними причинами були:

- невідповідність очікуванням від професії;
- перенавантаження;
- прагнення кар'єрного зростання;

- «Від початку розглядав ДФЗО як трамплін»;
- непорозуміння з керівництвом.

Є такі думки:



«У мене немає жодних претензій до компанії: класний колектив та чуйне керівництво, яке повністю підлаштовувалося під мій графік навчання, проте я хочу більш високооплачувану та престижну роботу в крутій компанії. Професія бухгалтера ідеально підходила для того, щоб паралельно навчатися».

«Насправді, я дуже вдячний дуальній формі навчання за одержаний важливий досвід, проте зараз я хочу рухатися вперед. Від навчання я одержав максимально все, що міг».

«Ці два роки навчання за дуальною формою дуже багато мені дали, я дуже вдячний своїй компанії за безцінний досвід, але треба рухатися вперед, і я шукаю краще місце. Якщо буде така можливість, знову перейду на дуальну форму навчання».

«Робота продавцем-консультантом у невеличкій компанії була зручним варіантом під час навчання. Зараз я маю робочий стаж два роки та заслуговую на краще місце з перспективами кар'єрного зростання».

«Після закінчення магістратури планую звільнитися, тому що прагну для себе кращого. Нинішнє підприємство сприймаю як можливість попрактикуватися».

2.3.21. Чи виникали у вас проблемні ситуації в процесі навчання за ДФЗО?

Сорок сім респондентів зіткнулися з проблемними ситуаціями впродовж навчання за ДФЗО. Незважаючи на незначущість цих ситуацій, на думку здобувачів, такі кейси потребують ретельного аналізу.

Так само, як і в минулому році, найбільшою проблемою є складність поєднання навчання у двох місцях – закладі освіти та підприємстві.

Є такі думки:



«Я сам розірвав контракт, тому що мені було важко поєднувати роботу й навчання».

«Коли я переводився на ДФЗО, був впевнений у лояльному ставленні викладачів, проте виявилось, що від мене вимагали все на рівні зі звичайними здобувачами в ті самі строки. Це було дуже важко, і мені соромно сказати, що я не впорався».

«Основна проблема – необхідність складання заліків на рівні з рештою студентів. На нашій кафедрі викладачі ставляться з порозумінням, але на інших я знаю, що це жах».

Під час проведення роз'яснювальної роботи зі здобувачами, які планують перехід на ДФЗО, потрібно наголошувати на необхідності усвідомлено приймати рішення про навчання на підприємстві та реалістично оцінювати свої сили.

Особливості організації навчання за ДФЗО визначили другу групу проблем, що стосуються алгоритму переведення на ДФЗО, зокрема, необхідність оформлення великої кількості документів, невідповідність і неузгодженість змісту навчання на підприємстві та в закладі освіти, незрозуміння й необізнаність, на думку здобувачів, викладацького складу щодо особливостей такої нової форми навчання, як дуальна форма здобуття освіти.

Є такі думки:



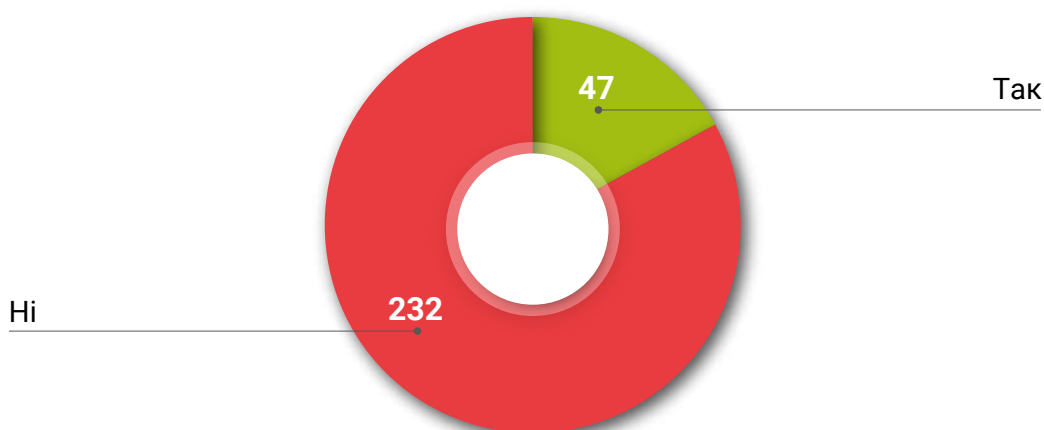
«Найголовніша проблема, що більшість викладачів взагалі не чули про дуальну освіту!»

«Якщо прибрати або хоча б зменшити «паперову» складову, все було б взагалі ідеально».

«Деякі викладачі відірвані від реальності, не володіють технологіями, не використовують месенджери, що відчутно ускладнює комунікації».

«Найголовніша проблема – комунікації! Викладачі взагалі не знали, що я на дуалці».

Рисунок 2.3.22 – Виникнення проблемних ситуацій під час навчання за ДФЗО (кількість відповідей)



Важливим результатом дослідження є встановлення факту того, що здобувачі, які навчаються за ДФЗО другий рік, констатують поліпшення ситуації щодо проблем, про які вони говорили минулого навчального року.

Є такі думки:



«Минулого року викладачі навіть не знали, як заповнювати необхідні бланки, що вимагало дуже багато часу. Сьогодні всі процеси, пов'язані з дуалкою, в університеті відбуваються набагато швидше».

«Ви що?! Наші навіть найбільш консервативні викладачі вивчили, що таке дуальна освіта».

«Упродовж року я помітив різку зміну в ставленні університету загалом та викладачів зокрема. Якщо минулого року дуальна освіта була для них «темним лісом», то сьогодні майже всі принаймні поверхово знаються на цьому питанні».

«Другий рік мого навчання за дуальною формою здобуття освіти засвідчив, що зміни на краще все ж таки відбуваються. Викладачі розібралися в питанні й стали з більшим розумінням ставитися до здобувачів-дуальників».

«Минулого року, коли я дзвонив викладачам, першим питанням, яке я чув, було: «Що це таке та дуальна освіта?» (сміється). Сьогодні все набагато краще».

2.3.22. Чи порекомендували б ви іншим здобувачам (-кам) переходити на ДФЗО?

Рисунок 2.3.23 – Бажання порадити навчання за ДФЗО іншим
(кількість відповідей)



Сто дев'яносто сім (71%) респондентів (-ок), які мають досвід навчання за ДФЗО впродовж двох років упровадження проекту, готові порадити дуальну форму здобуття освіти своїм друзям, знайомим та родичам. Такий великий відсоток позитивних відгуків можна розцінювати як підтримку ініціативи впровадження ДФЗО. Для забезпечення її ефективної реалізації потрібно врахувати наявний досвід, оцінити переваги такої форми та розробити механізми подолання проблем на шляху її впровадження.

ВИСНОВКИ

.....

На екваторі пілотного проєкту щодо запровадження дуальної форми здобуття освіти, розпочатого у 2019 році в закладах фахової передвищої та вищої освіти відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296, можна зазначити, що, незважаючи на несприятливі умови для налагодження співпраці між ЗО та роботодавцями через карантинні обмеження у зв'язку з пандемією, ДФЗО є цікавим форматом для всіх трьох основних стейкхолдерів – закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти.

Про основні причини впровадження ДФЗО

Основними причинами впровадження ДФЗО для закладів освіти залишаються підвищення якості підготовки фахівців відповідно до вимог ринку праці, набуття здобувачами затребуваних компетентностей, поєднання теоретичних знань із практичними навичками; основний мотив співпраці роботодавців – потреба у кваліфікованих кадрах; здобувачі обирають дуальну освіту через бажання працювати на конкретному підприємстві, мати конкурентні переваги перед одногрупниками або довести свою самостійність батькам.

Порівняно з минулим роком кількість закладів освіти, що подали звіти, збільшилася незначно. Але 35 нових ЗО подали заяви щодо включення до Наказу про експеримент цього року. Значно оновився перелік роботодавців-партнерів. Збільшилася й кількість здобувачів освіти, які виявили бажання перейти на навчання за ДФЗО. Потрібно зауважити, що розрив між кількістю здобувачок та здобувачів, теж зростає. Це питання потребуватиме додаткового вивчення, однак з огляду на те, що найбільші розриви спостерігаються за спеціальностями «Галузеве машинобудування», «Металургія», «Гірництво», «Авіаційна та ракетно-космічна техніка», а також «Залізничний транспорт», можна припустити, що однією з причин є все ще наявне стереотипне розподілення на так звані «чоловічі» й «жіночі» спеціальності. Проте не потрібно забувати, що часто саме заклад освіти вирішує, кого зі здобувачів рекомендувати на навчання на підприємстві; також важко оцінити, наскільки добре застосовуються механізми протидії стереотипам у процесі відбору в компанії, якщо такий є. Водночас скорочується гендерний розрив за спеціальностями «Інформаційні системи та технології», «Інженерія програмного забезпечення», «Комп'ютерні науки».

Про точність даних та інформування про ДФЗО

Необхідно зауважити, що значна частка закладів освіти не веде чіткої статистики щодо кількості здобувачів, які навчаються за ДФЗО. Так, дані за 2019/2020 н. р., що подавали в цьому звітному році для порівняння, не збігаються з даними, поданими в минулому році, що ускладнює відстеження динаміки розвитку ДФЗО. Дехто з роботодавців, яких ЗО зазначають партнерами, не підтверджують таку інформацію або ж зазначають, що планували, але не змогли надати місця для навчання здобувачам у межах ДФЗО через карантинні обмеження чи з інших причин. Так само й здобувачі, про яких звітують заклади освіти, не всі «знають», що навчаються за ДФЗО. Це порушує питання не лише точності надаваних даних та ведення статистики, а й організації процедури відбору здобувачів на навчання за дуальною формою, що часто обмежена лише написанням заяви здобувачами освіти, а також загального рівня поінформованості стейкхолдерів про ДФЗО. Крім того, деякі ЗО висловлюють незадоволення паралельним моніторингом думок роботодавців та здобувачів. Це може свідчити лише про наявність недобросовісних практик та відсутність транспарентності, а також пріоритезацію звітування, а не реальної роботи.

Так, проблемним питанням залишається доступ здобувачів освіти до інформації про ДФЗО загалом та партнерів-роботодавців й місця для навчання в компаніях зокрема, що актуалізує ідею створення національного реєстру роботодавців-партнерів ЗО й місць для навчання на підприємствах. Наразі ж, хоча більша частка здобувачів зазначили заклад освіти як основне джерело інформації про можливість навчання за ДФЗО, лише кілька закладів освіти мають окремі сторінки на сайтах та в соціальних мережах із вичерпною інформацією про цю форму навчання. Здебільшого інформацію знайти непросто. Незважаючи на слабку інформаційну кампанію, збільшується частка тих, хто обирає ДФЗО. Інформацію про таку можливість дізнаються переважно від знайомих, що свідчить про схвальні відгуки від здобувачів, які мають відповідний досвід. Цікавим є те, що інколи саме здобувачі стають джерелом інформації про ДФЗО для представників насамперед малого та частково середнього бізнесу, саме вони є сполучною ланкою між підприємством та ЗО. Найчастіше це здобувачі, які вже мають досвід трудових відносин із певним підприємством або планують розпочати кар'єрний шлях, одержавши позитивні відгуки про ДФЗО інших здобувачів освіти.

Про процедуру та критерії відбору

Відсутність повного доступу до інформації про умови, що пропонують різні підприємства, критеріїв до відбору здобувачів та прозорості процедури відбору на навчання на підприємствах за участі представників компаній є передумовою виникнення конфліктних ситуацій між здобувачами і закладом освіти. Так, коли здобувачі освіти навчаються за однією спеціальністю / освітньою програмою та на різних підприємствах із кардинально різними умовами, особливо з огляду на розмір грошової винагороди, розподілення здобувачів на розсуд закладу освіти сприймають як несправедливий та непрозорий процес відбору. Ця проблема втрачає актуальність, коли здобувачі знаходять підприємства самостійно та стають посередниками в налагодженні співпраці із закладом освіти; в інших ситуаціях забезпечення проходження процедури відбору всіх охочих на будь-якому з підприємств-партнерів є запорукою уникнення суперечок. До того ж нині процес відбору різниться: співбесіда за участі представників від підприємства в закладі освіти, співбесіда та/чи тестування на підприємстві. Отже, якщо минулого року роботодавці зазначали, що готові брати всіх охочих на навчання за ДФЗО, а рекомендації ЗО є основним критерієм відбору здобувачів, то у 2020/2021 н. р. більшість опитаних відзначили, що звертають увагу на майбутніх здобувачів у процесі проходження ними виробничої практики та під час участі в захисті курсових робіт. Це можливо через те, що наразі ДФЗО часто організовують на старших курсах, хоча міжнародна практика свідчить про доцільність організації навчання за ДФЗО з моменту вступу до ЗО. Що ж стосується пропозиції брати до уваги рекомендації роботодавця під час вступу абітурієнтів, така практика в Україні суперечитиме принципам зовнішнього незалежного оцінювання, зокрема забезпечення рівних умов під час вступу.

Що стосується критеріїв відбору підприємств-партнерів, то заклади освіти прописують їх у двосторонніх договорах. Основним критерієм є наявність матеріально-технічної бази для забезпечення практичного навчання на робочих місцях за відповідною освітньою програмою, а також відповідність напрямку діяльності підприємства фаху здобувачів та наявність соціально-побутових умов у ситуаціях, коли підприємство повинне забезпечити проживання на час навчання на робочому місці. Окремо потрібно зауважити, що роботодавці, які не мають можливості повноцінного навчання здобувачів освіти в межах підприємства, не повинні ставати партнерами ЗО для реалізації саме такої форми здобуття освіти.

Зі свого боку роботодавці приділяють увагу не лише наявності відповідних спеціальностей та ОП, а й рівню підготовки здобувачів, хоча імідж закладу освіти продовжує відігравати

свою роль. Географічний чинник відіграє не останню роль у виборі партнерів, що, на нашу думку, повинно сприяти розширенню регіональних мереж партнерів, водночас саме критерій відповідності повинен унеможливити випадки, коли зв'язок між спеціальністю та посадою й завданнями, які виконує здобувач (-ка) на робочому місці повністю відсутній. Наприклад, в окремому ЗО організація навчання за спеціальністю «Гірництво» в поєднанні з виконанням на підприємстві функцій продавця-консультанта інтерпретована як навчання за ДФЗО.

Про двосторонні договори

У цьому році порівняно з попереднім спостерігається відкритість закладів освіти до співпраці з роботодавцями й вони не повідомляли про «зверхнє ставлення» до себе. Так, двосторонні договори підписує більшість ЗО, оскільки саме така угода допомагає закладу освіти домовитися про співпрацю в таких питаннях, як забезпечення стажування науково-педагогічного персоналу, надання матеріальної допомоги тощо. Роботодавці ж у таких договорах прописують конкретні вимоги щодо спроможності виконання здобувачами ЗО певних трудових функцій та завдань, що дозволяє роботодавцям убезпечити себе, хоча найдієвішим інструментом є самостійна організація підприємством процедури відбору здобувачів, зокрема проведення співбесід. Варто зазначити, що навіть в умовах карантинних обмежень можливість стажування науково-педагогічного персоналу більшості опитаних роботодавців надає, але користується такими можливостями незначна кількість представників ЗО, із яких дехто вважає таке стажування неактуальним, адже ліцензії на провадження освітньої діяльності в підприємств немає, тож таке стажування не може бути прирівняним до курсів підвищення кваліфікації згідно з Положенням про атестацію педагогічних працівників. Самі ЗО відзначають небажання викладацького складу опановувати інновації.

Про тристоронні договори, причини їх розірвання та порушення

Детальні права, обов'язки та вимоги прописують у тристоронніх договорах, які підписують здобувачі. Один ЗО повідомив про відмову здобувача його підписувати через небажання брати на себе фінансові зобов'язання. Це питання потребує подальшого вивчення, адже якщо йдеться про матеріальну відповідальність здобувачів за знаряддя праці чи уніформу, то відмова від укладання договору може свідчити про неготовність здобувачів не тільки навчатися за ДФЗО, а й проходити практику. Якщо ж здобувачів намагаються зобов'язати нести матеріальну відповідальність у разі відмови від навчання за ДФЗО, то такі вимоги не відповідають чинному законодавству. Крім того, не завжди договори передбачають випробувальний термін, упродовж якого як підприємство, так і здобувачі можуть сформувати усвідомлене рішення про доцільність співпраці. Здебільшого відсутність випробувального терміну пояснюється особливостями процесу відбору. Як було зазначено вище, здобувачі часто ухвалюють рішення перевестися на ДФЗО, коли вони вже працевлаштовані або мають реальну можливість улаштуватися до конкретної компанії, або підприємство не бажає брати відповідальність за відбір і покладається на рекомендації ЗО. Такий підхід закладає підґрунтя для розірвання договірних відносин між здобувачами та підприємством у короткий термін після початку навчання на підприємстві, хоча наразі їх небагато. За інформацією, наданою роботодавцями, причинами припинення дії договорів є невиконання здобувачем професійних обов'язків та відсутність на робочому місці без попереднього погодження. За інформацією ж здобувачів, вони відмовилися від навчання за ДФЗО внаслідок неправильної, на їх думку, організації освітнього процесу, зокрема, коли ДФЗО підмінюють повним навантаженням штатного працівника або розглядають як два паралельні процеси навчання та роботи. Ще раз хочемо акцентувати, що ДФЗО – це інтеграція процесів навчання й роботи за фахом для досягнення програмних результатів навчання.

Другий рік поспіль виявляють ситуації, коли проходження практики та укладання тристоронніх договорів на кілька тижнів тлумачать як навчання за ДФЗО. Це є підміною понять, порушенням законодавства та досвідом, який не потрібно тиражувати. Наразі ж тристоронні договори підписують або на навчальний рік, або до закінчення навчання за ОП, що, ймовірно, зумовлено випадками переходу на ДФЗО на старших курсах та в магістратурі. Поширюється практика залучення здобувачів до виконання окремих проєктів.

Про організацію освітнього процесу

Організація навчання за ДФЗО для груп залишається переважно винятком, ніж правилом. Здебільшого ДФЗО організовано для окремих студентів на основі індивідуального підходу. Фактично дуальну освіту часто плутають з індивідуальною формою здобуття освіти, інколи навіть із заочною. Одразу зазначимо, що заочна форма передбачає навчання у вільний від роботи час, водночас у межах ДФЗО здобувач навчається частину часу в закладі освіти, частину – на робочому місці, що забезпечено відповідним плануванням освітнього процесу. Усе це викликає певну стурбованість, адже через неправильний підхід до організації навчання за ДФЗО з'являється її викривлене сприйняття та формується негативне ставлення до такої новації.

Часто в ЗО відсутнє регулятивне та методичне забезпечення ДФЗО, тож більше уваги необхідно приділяти обміну досвідом, кращим практикам та проводити широку інформаційну кампанію щодо прав та обов'язків усіх сторін, принципів і особливостей організації навчання за ДФЗО. Це дозволить зменшити кількість зловживань, що псують «репутацію» дуальної освіти. Здебільшого це відрив тем, що вивчають у закладі освіти та завдань, які здобувач одержує на підприємстві. Є ситуації, коли здобувачів використовують як різноробочих та дають завдання, не передбачені посадовим функціоналом. Занадто часто роботодавці вимагають від здобувачів працювати постійно на повний робочий день, що унеможлиблює відвідування лекцій у ЗО. Це пряме порушення Закону України «Про вищу освіту», в якому передбачено, що навчання на підприємстві не може перевищувати 65% кредитів ЄКТС (до того ж такий високий показник передбачено більше для рівня фахової передвищої освіти). Загалом така вимога була озвучена роботодавцями саме через те, що заклади освіти не забезпечують можливості перебування достатнього (в розумінні роботодавців) часу здобувачів на підприємстві. З іншого боку, ЗО, додержуючись таких вимог, убезпечить здобувачів освіти від претензій роботодавця щодо постійної роботи на повний тиждень. Необхідно зауважити, що виникнення такої ситуації є непорозумінням між сторонами ще на етапі підписання двосторонніх договорів, адже свідчить про неправильні очікування роботодавців від участі в підготовці здобувачів; саме ЗО повинен відповідати за роз'яснювальну роботу на етапі переговорів із потенційними партнерами та не використовувати ДФЗО винятково як інструмент утримання в ЗО здобувачів, які вже працюють. ЗО повинні самостійно розробляти такі методики розрахунку на основі загального принципу: якщо певний освітній компонент повністю передають партнерові, то відповідна частка становитиме частку кредитів цього ОК у загальному обсязі освітньої програми. Якщо передають частину ОК, то частку цього ОК треба помножити на частку навантаження здобувача, що припадає на навчання на робочому місці. Потім ці частки за всіма ОК потрібно підсумувати.

Зі свого боку деякі викладачі не сприймають ДФЗО або через побоювання втрати годин, або, на думку здобувачів освіти, через небажання видатися непрофесійними внаслідок відсутності практичного досвіду й незнання новітніх технологій, або через небажання докладати зусилля та вносити відповідні зміни в освітній процес.

Загалом обчислення частки кредитів ЄКТС, виділених на навчання на підприємстві, залишається проблематичним, як і минулого року. Таку частку здебільшого 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 3–4-му курсах бакалаврату або 2-му курсі магістратури. Отже, важко оцінити додержання закладами освіти вимог чинного законодавства. Ідея обчислення частки періодів перебування на навчанні на підприємстві через кредити ЄКТС відповідає кращим міжнародним практикам та була покликана, з одного боку, не допустити маніпулювання кількісними показниками й підміни поняття «дуальна освіта» поняттям «практика» чи «заочне навчання»; з іншого – забезпечити тематичний зв'язок між періодами перебування в ЗО та на підприємстві. Наразі більшість опитаних ЗО зазначили, що зв'язок між темами й завданнями був забезпечений повністю або частково, однак цю інформацію не підтверджують оцінки здобувачів. Якість своєї теоретичної підготовки та її зв'язок із практичною складовою здобувачі оцінюють по-різному – від високої оцінки такої підготовки до визначення теоретичної інформації, що подають в аудиторіях, як застарілої. Однак необхідність навчання та засвоєння знань як у закладі освіти, так і на підприємстві вони не заперечують.

На нашу думку, цей інструмент потребує подальшої адаптації до національного контексту, оскільки в Україні неможливий вступ на дуальні програми; окремі дуальні програми поки що не створено, що частково зумовлено вартістю акредитації окремої програми та відсутністю розгалужених мереж підприємств-партнерів, які б надали достатню кількість місць для навчання для кількох груп. Та й до цього часу існує низький рівень розуміння філософії дуальної освіти, що ґрунтується на мистецтві діалогу, здатності збалансовувати інтереси всіх сторін, та розуміння, що дуальна освіта насамперед покликана створити оптимальні умови для навчання здобувачів освіти, які бачать себе в певній професії / сфері діяльності.

У звітному році найбільша кількість здобувачів опановували на підприємствах такі професії: електромонтер, інженер, інженер-технолог, слюсар із ремонту рухомого складу, агроном тощо. Порівняно з першим роком пілотного проекту з рейтингу зникли гуманітарні спеціальності, однак з'явилися нові: геодезист, розробник програмного забезпечення, ветеринарний лікар, слюсар із ремонту трубопроводів.

Результати опитування здобувачів показали, що в разі переходу на навчання за ДФЗО їм важливо мати інформацію про посаду та розмір грошової винагороди, водночас особливості оформлення в компанії викликають мало зацікавленості.

У 2020/2021 н. р. залишаються затребуваними ті самі дві моделі розподілу часу перебування в ЗО і на підприємстві, як і минулого року, – модель поділеного тижня та блочна, хоча користуються й моделями поділеного дня й змішаною.

Половина опитаних роботодавців-партнерів взяли участь в атестації та поточному контролі результатів навчання здобувачів освіти.

Про забезпечення діалогу сторін та наставництво

Ведення діалогу сторін і досягнення порозуміння значно більше залежать від людського чинника, ніж орієнтації на усталені практики. Більшість ЗО та роботодавців призначили відповідальних осіб за підтримання контакту з іншою стороною. З боку роботодавців це або спеціально призначена особа серед працівників підприємства, або працівник підприємства, який водночас працює в ЗО, або ж навіть спеціально найнята особа. Загалом координатор може обіймати різні посади: начальник відділу кадрів, HR-директор, керівник центру підготовки та розвитку персоналу, головний інженер, керівник проєкту, заступник генерального директора, генеральний директор.

З боку ЗО найчастіше завдання із забезпечення комунікації з підприємством покладено на відповідальних осіб. Створення окремого структурного підрозділу залишається винятком, а не правилом. Основною проблемою є відсутність фінансування для грошових виплат відповідальним особам за впровадження ДФЗО. І хоча дехто з представників закладів освіти очікує вирішення цього питання на рівні МОНУ, його потрібно вирішувати на рівні самого ЗО в межах автономії. Однак є ситуації, коли немає ні координатора, ні окремого структурного підрозділу, а декани й завідувачі кафедр відмовляються впроваджувати ДФЗО, щоб не створювати собі додаткової роботи, навіть якщо є охочі співпрацювати партнери-роботодавці й здобувачі.

Що ж до комунікації кураторів від ЗО з наставниками на виробництві, то здебільшого вона відбувалася за потреби й менш систематично, ніж минулого року. Водночас більшість опитаних роботодавців зазначила, що на підприємстві розвинений інститут наставництва. На таких підприємствах у багатьох ситуаціях наставники проходять обов'язковий інструктаж, тренінги з педагогічної майстерності та психологічної підготовки, посилилася співпраця із ЗО щодо підвищення кваліфікації наставників із дисциплін «Дидактика» та «Педагогічна майстерність». Підприємства розробляють фінансові механізми мотивації наставників, а на маленьких підприємствах зазвичай наставником є сам керівник.

Часто на весь період навчання передбачена робота 1–2 наставників упродовж усього періоду навчання здобувачів на підприємстві, але для ознайомлення здобувачів з особливостями роботи різних відділів компанії або ділянок виробництва (переважно на великих підприємствах) відбувається ротація, до того ж наставники змінюються.

Необхідно зазначити, що забезпечення ротації здобувачів освіти всередині підприємства залишається проблемним питанням, як і зарахування здобувачів на відповідну посаду згідно з програмними результатами навчання, а також зміна посад унаслідок переходу на наступний етап навчання.

Однак частина роботодавців до цього часу не знає, що наставництво є важливою складовою підготовки здобувачів, які навчаються за ДФЗО. Вважаємо, що ЗО повинні проводити всі відповідні роз'яснення перед підписанням двосторонніх договорів та внести наставництво в перелік критеріїв відбору підприємств-партнерів, проте якщо розглядати окремо здобувачів, які навчаються за ДФЗО другий рік та не виконують небезпечних робіт, то більшість працює автономно, без наставників.

Про вплив роботодавців на зміст освіти

Роботодавці зазначають, що впливають уже зараз та зацікавлені й далі впливати на зміст освіти. У майбутньому вони хотіли б мати можливість впливати не лише на варіативну складову, а й брати участь в обговоренні обов'язкової частини, однак так вважають не всі. Дехто гадає, що достатньо просто звертати увагу на вимоги погодженої освітньої програми. Також є думка, що вивчення теорії в ЗО – це приємний бонус, але всьому, що потрібно знати, роботодавець навчить самостійно, а втручатися в освітній процес він не має часу та бажання. Саме тому програми навчання розробляють далеко не для всіх здобувачів, а імплементують іще рідше.

Про якісні показники успішності

Оскільки здебільшого ДФЗО організовують не для груп, а індивідуально, то порівняння якісних показників успішності не можна вважати об'єктивним через нерелевантність порівняння результатів для контрольної групи, яка в 3–10 разів більша за основну.

Однак цікавими є протилежні судження ЗО про здобувачів, які переходять на навчання за ДФЗО. Одні вважають, що на ДФЗО переходять найкращі та найвмотивованіші здобувачі, адже, з одного боку, саме таких потребує роботодавець, а з іншого – поєднувати навчання в ЗО та поглиблене навчання на робочому місці на основі трудового договору не всім під силу. Інші говорять, що на ДФЗО переходять здобувачі, які не встигають у навчанні, а завдяки одержанню більшого практичного досвіду зрівнюються з іншими.

Основне, що необхідно зауважити, результати навчання погіршилися в більшості тих здобувачів, яких роботодавці (за згодою ЗО) змушували перебувати на підприємстві повний робочий тиждень та відвідувати ЗО в разі особливої необхідності. Ще раз наголошуємо, що ці ситуації не є кейсами ДФЗО, адже одним із завдань дуальної освіти є створення найсприятливіших умов для навчання у двох місцях – ЗО та підприємстві, за що насамперед відповідає саме заклад освіти, який заради звітності або з інших причин не повинен зголошуватися на порушення законодавчих вимог до організації навчання за ДФЗО.

Якість підготовки здобувачів залежить від рівня підготовки викладачів, наявності в них виробничого досвіду, знання сучасного виробництва певної галузі тощо. Хотілося б звернути увагу на проходження стажування викладачами закладів освіти на базі підприємств-партнерів. Педагогічні та науково-педагогічні працівники здебільшого позитивно ставляться до можливості стажування на виробництві, однак дехто не бачає сенсу у використанні такої можливості та не бажає використати цю можливість для підвищення власного фахового рівня, пояснюючи це тим, що «стажування не враховують під час проходження чергової атестації», а підприємства не мають ліцензії на надання освітньої послуги з підвищення кваліфікації.

Чинне Положення про атестацію педагогічних працівників не ставить вимогою наявності ліцензій, але визначає, що підвищення кваліфікації повинне відбуватися на засадах вільного вибору форм навчання, програм і суб'єктів надання освітніх послуг (п. 1.8). Відповідно до Закону України «Про освіту» (ч. 2 ст. 59) педагогічний працівник може підвищувати кваліфікацію не лише в закладах освіти. Єдине, на що впливає наявність ліцензії, – це те, що результати навчання не потребуватимуть визнання педагогічною радою.

Про фінанси

Доброю новиною є те, що більше не порушуються питання щодо збереження за здобувачами освіти, які перейшли на ДФЗО, стипендії, адже ще минулого року було надано роз'яснення, що паралельне отримання заробітної плати та стипендії не є порушенням законодавства. Крім того, деякі роботодавці, які, додержуючись законодавства, не змушують здобувачів освіти працювати на повну ставку, на додаток до заробітної плати пропонують «стипендії від підприємства», а також компенсують витрати на транспорт, харчування та за необхідності житло, тим самим заохочуючи здобувачів залишатися на підприємстві, проте низький рівень грошової винагороди до цього часу домінує серед причин, через які здобувачі не планують залишатися на підприємстві після закінчення навчання або вже залишили його. Ще однією позитивною тенденцією є відсутність кейсів, коли виплата грошової винагороди взагалі не передбачалась.

Необхідно відзначити, що роботодавці навіть погоджуються брати на себе оплату вартості підготовки здобувачів вищої освіти, які навчаються за ДФЗО та на контрактній основі. На рівні фахової передвищої освіти про такі кейси не повідомлялося. Інші ж роботодавці пояснюють своє рішення не сплачувати за навчання невпевненістю в тому, що після закінчення навчання здобувачі залишаться працювати на підприємстві, тому, особливо в умовах економічної кризи та наслідків карантинних обмежень для бізнесу, вважають подібні витрати ризикованими і невиправданими.

Цікаво, що наразі не роботодавці, а саме дехто з представників ЗО згадує запровадження податкових пільг для підприємств, які забезпечують навчання здобувачів, як інструмент стимулювання роботодавців до співпраці. З огляду на так само зазначену ЗО проблему нерозуміння всіма роботодавцями філософії ДФЗО, порушень вимог законодавства, коли від здобувачів очікують роботи на повний робочий тиждень, відсутність на всіх підприємствах розвинутого інституту наставництва тощо, а також стан національного бюджету та міжнародні практики, вважаємо цю пропозицію необґрунтованою. Тим більше, що другий рік поспіль виявляють випадки використання здобувачів як дешевої робочої сили для задоволення «кадрового голоду» підприємств, виконання робіт, що не відповідають їх кваліфікації та/або спеціалізації, чи «брудної» роботи, яку відмовляються виконувати досвідчені працівники підприємства.

Водночас деякі заклади освіти вбачають причинами зайняття такої позиції неправильне очікування роботодавців від ДФЗО, їх небажання бачити вигоди для розвитку підприємства від інвестицій у людський капітал та формування професійного кадрового складу.

Про зворотний зв'язок

У цьому році половина з опитаних ЗО провели опитування серед здобувачів щодо переваг та недоліків організації навчання за ДФЗО. Це позитивна практика, що дозволить виправляти недоліки в організації співпраці ЗО та роботодавців, які спільно навчають здобувачів, однак з огляду на невелику кількість здобувачів освіти навіть за умови забезпечення анонімності анкетування можна не одержати повної інформації щодо недоліків. Тому відкритий діалог сторін залишається найкращим інструментом забезпечення дотримання обов'язків усіма сторонами. Крім того, започатковано практику анкетування роботодавців.

Про труднощі щодо організації навчання за ДФЗО

Загалом труднощі щодо організації навчання за ДФЗО, про які розповідали заклади освіти, можна поділити на зумовлені внутрішніми та зовнішніми чинниками: внутрішні – пов'язані з організаційними й мотиваційними аспектами впровадження дуальної форми навчання в ЗО, а також «небажанням здобувачів» переходити на ДФЗО за певними спеціальностями, та зовнішні – зумовлені позицією чи можливостями підприємств-партнерів, а також запровадженням карантинних обмежень.

Отже, основними труднощами цього року визнано: пандемію COVID-19 і пов'язані з нею карантинні обмеження та запровадження дистанційного навчання, зокрема, труднощі щодо відвідування підприємства через карантин і неможливість у частини здобувачів вийти в Zoom та відсутність стабільного Інтернету в сільській місцевості; ігнорування роботодавцями важливості інформування ЗО про наявні вакантні місця (місця для навчання); невміння чітко сформулювати критерії відбору здобувачів; через невелику кількість запропонованих роботодавцями місць для навчання неможливість організувати ДФЗО для груп; відсутність можливостей у деяких роботодавців повністю забезпечити виконання навчального плану; бюрократичні труднощі з погодженням договорів про дуальну освіту з роботодавцями; відсутність уніфікованого підходу щодо розподілу кредитів на навчання на виробництві і в ЗВО за різними освітніми програмами та курсами; складність розмежування окремих тем для навчання в ЗВО та на виробництві з окремих дисциплін; розроблення спільно з роботодавцями навчальних планів за ДФЗО; неузгодженість форми тристороннього договору через колізії законодавства; нерозуміння здобувачами необхідності ретельного документального оформлення переведення на навчання за ДФЗО; відсутність висококваліфікованих наставників та належної уваги до здобувача; незадоволеність здобувачів розміром грошової винагороди.

Про вплив пандемії та детальніше про наслідки карантинних обмежень

ЗО зазначили як негативні, так і позитивні наслідки карантинних обмежень у 2020/2021 н. р.

Серед негативних наслідків були такі: призупинення за більшістю освітніх програм упровадження та реалізації ДФЗО внаслідок карантинних обмежень, що діяли в ЗО і на промислових підприємствах, зокрема відмова деяких суб'єктів господарювання від співпраці, хоча вони мали істотні плани щодо співпраці (виняток становлять підприємства ІТ-галузі); ускладнення доступу на підприємство викладачів та кураторів дуального навчання; скорочення кількості здобувачів освіти та кількості підприємств, що працюють у пілотному проєкті (це не підтверджується загальною статистикою).

Серед позитивних наслідків карантинних обмежень зазначено: збільшення гнучкості графіка та полегшення виконання індивідуального навчального плану завдяки впровадженню дистанційного навчання, хоча тут постає інше питання – його ефективності та якості.

Загалом експансія технологій, що забезпечують організацію дистанційного навчання, на наш погляд, є незворотною. Ймовірно, очна та дистанційна форми здобуття освіти будуть все більше інтегруватися. Однак наразі ДФЗО перетворюється на комбінацію дистанційної, а не денної форми з навчанням на робочому місці. За умови якісної організації дистанційного / змішаного навчання в закладі освіти такий тренд не повинен стати проблемою, якщо будуть внесені відповідні уточнення до законодавства, зокрема й щодо можливості навчатися бюджетним коштом та отримувати стипендії.

Підсумки

Загалом упровадження ДФЗО сприяло пожвавленню діалогу закладів освіти й роботодавців, адже на відміну від практики та заочної форми здобуття освіти ДФЗО створює кращі умови для встановлення паритетних відносин, пошуку компромісів і задоволення потреб усіх сторін.

Напрацювання власного досвіду дозволяє поступово вирішувати проблему неусталеності національної філософії дуальної освіти та принципів співпраці сторін.

Заклади освіти поступово стають більш відкритими до поглибленої співпраці з роботодавцями та готовими до додаткового навантаження, пов'язаного з організацією навчання за ДФЗО, про що свідчить розширення переліку закладів освіти, які виявили бажання бути включеними до Наказу № 1296.

Більшість роботодавців (91% опитаних партнерів ЗО) вбачає у ДФЗО майбутнє, оцінюючи її як сучасну та прогресивну форму здобуття освіти.

Дві третини здобувачів освіти, які навчалися у 2020/2021 н. р. за ДФЗО, порадили б її іншим здобувачам, що свідчить про привабливість такої форми здобуття освіти для певної групи здобувачів.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

.....

Рекомендації для закладів освіти

- 1 Розробити або вдосконалити 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 і реалізації навчання за ДФЗО, або призначити постійного координатора ДФЗО від закладу освіти. Координатор повинен орієнтуватися в питаннях організації ДФЗО, знати нормативно-правове забезпечення та володіти змістом чинних практичних кейсів.
- 3 Передбачити фінансування таких структурних підрозділів або оплату праці координатора.
- 4 Створити окрему сторінку на сайті ЗО з детальною інформацією про ДФЗО та контактною інформацією відповідальних осіб, зокрема координатора від ДФЗО (детальні рекомендації щодо структури та контенту такої сторінки див. у додатку 3).
- 5 Продовжити роботу над створенням і розвитком мережі роботодавців / підприємств-партнерів, залучених до ДФЗО. Визначити критерії відбору підприємств (роботодавців-партнерів), які можуть співпрацювати із закладом освіти в межах ДФЗО (наприклад, наявність інституту наставництва (потенціал для його створення), наявність відповідних робочих місць для проведення ДФЗО, атестація робочих місць за умовами праці (для професій / спеціальностей, пов'язаних із роботами підвищеної небезпеки) тощо).
- 6 Спільно з органами державної влади та місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, професійними асоціаціями, професійними спілками, громадськими організаціями, торгово-промисловими палатами та іншими зацікавленими сторонами проводити інформаційні кампанії для роботодавців регіону про переваги ДФЗО та можливості співпраці із закладами освіти.
- 7 Обов'язково укладати двосторонні договори про ДФЗО для узгодження позицій сторін і запобігання ризикам усіх сторін-учасників.
- 8 Ініціювати проведення спільних заходів для поширення інформації та здійснення роз'яснювальної роботи щодо особливостей ДФЗО для всіх сторін-учасників, зокрема фінансових і правових питань (збереження за здобувачем освіти права на отримання академічної та соціальної стипендії в разі переведення на ДФЗО, виплати заробітної плати відповідно до трудового договору тощо).
- 9 Поступово розширювати перелік спеціальностей та освітніх програм, у межах яких може здійснюватися навчання за ДФЗО. Сприяти обміну досвідом координаторів і кураторів із різних ЗО для обміну кращими практиками організації ДФЗО та вирішення проблемних питань.

- 10 Провести широку інформаційну кампанію серед здобувачів освіти про ДФЗО з метою забезпечення свідомого вибору такої форми здобуття освіти. Залучити до інформаційних кампаній студентське самоврядування та здобувачів, які вже мають досвід навчання за ДФЗО.
- 11 Сформувати та адмініструвати бази даних (реєстри) роботодавців-партнерів і робочих місць / вакансій для здобувачів освіти, які можуть бути відкритими для охочих перейти на навчання за ДФЗО.
- 12 Забезпечити здобувачам освіти відкритий доступ до детальної інформації про умови навчання на всіх підприємствах-партнерах ЗО, зокрема, розроблених роботодавцями критеріїв до відбору здобувачів на навчання на підприємстві, а також можливість проходження процедури відбору в будь-якого роботодавця-партнера за вибором для навчання за ДФЗО.
- 13 Розробити прозору та недискримінаційну процедуру переведення на навчання за ДФЗО (приймання заяв і документів від здобувачів освіти, визнання результатів відбору здобувачів роботодавцем тощо).
- 14 Забезпечити обов'язкове укладання тристоронніх договорів з метою деталізації / конкретизації умов реалізації ДФЗО для кожного окремого здобувача освіти. Договори повинні визначати права та обов'язки здобувача, закладу освіти та роботодавця, а також особливості організації навчання здобувачів на робочому місці з урахуванням етапів опанування ОП, зазначати повні назви посад і професій відповідно до чинного Національного класифікатора професій ДК 003:2010, особливості трудових функцій відповідно до посадових інструкцій та їх зв'язок із програмними результатами навчання, а також містити пункти про порядок дій у разі дострокового припинення договірних відносин.
- 15 Поступово переходити до формування спеціалізованих освітніх програм, орієнтованих суто на дуальну освіту, та практики переведення здобувачів на ДФЗО (за його бажанням та наявності підприємства-партнера) з першого курсу одразу після вступу, збільшуючи на старших курсах обсяг навчання на робочому місці, щоб забезпечити відповідність вимогам щодо кредитів ЄКТС.
- 16 У разі наявності спеціалізованої освітньої (дуальної) програми проводити набір на такі програми з першого курсу за умови наявності мереж роботодавців, які забезпечують достатню кількість відповідних місць для навчання.
- 17 Під час організації здобуття освіти за дуальною формою обов'язково узгоджувати та за потреби коригувати зміст освітньої програми на весь період навчання за ДФЗО та навчальних планів із роботодавцями-партнерами, залученими до підготовки здобувачів освіти за цією програмою. Зокрема, спільно визначати освітні компоненти або їх частини, які можуть бути опановані здобувачем на підприємстві, а які – лише в закладі освіти, а також порядок розроблення та затвердження індивідуальних навчальних планів для здобувачів освіти за ДФЗО.
- 18 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.

- 19 Визначати модель розподілу часу навчання залежно від специфіки спеціальності та за узгодженням із роботодавцем. Посилити контроль щодо розподілу часу перебування здобувачів освіти в ЗО та на підприємстві. Не допускати практики, коли здобувачі освіти перебувають на підприємстві 40 годин на тиждень упродовж усього періоду навчання. Також не вважати прикладами організації навчання за ДФЗО кейси, коли профіль завдань, які здобувачі виконують на підприємствах, не відповідають завданням освітньої програми.
- 20 Передбачити та узгодити з роботодавцями-партнерами процедуру контролю за виконанням індивідуального навчального плану на робочому місці та опанування програмних результатів, передбачених відповідними етапами ОП.
- 21 Розробити процедуру визнання результатів неформальної освіти під час виконання посадових обов'язків на підприємстві. Процедура повинна передбачати перевірку одержання здобувачем результатів навчання за процедурою, передбаченою для форми контролю, визначеною в навчальному плані для цієї дисципліни з урахуванням критеріїв оцінювання, визначених у робочій програмі відповідної навчальної дисципліни.
- 22 Визначити модель розподілу часу 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 співпраці з широким колом роботодавців.
- 23 Забезпечити систематичне одержання зворотного зв'язку від роботодавців і здобувачів освіти, які навчаються за ДФЗО. Здійснювати моніторинг та аналіз причин відмови здобувачів освіти від продовження здобуття освіти за дуальною формою або відмови роботодавців від продовження договірних відносин із здобувачем.
- 24 Спільно з підприємствами-партнерами сформувати актуальну тематику науково-дослідних і кваліфікаційних робіт, а також поточних робіт (проектів) у межах дисциплін певного рівня освіти на основі реальних запитів окремих підприємств і проблематики галузі.
- 25 Залучати роботодавців-партнерів до оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за ДФЗО.
- 26 Здійснювати моніторинг кількості здобувачів освіти, які навчалися за ДФЗО та після випуску залишилися працювати на підприємстві, на якому навчалися.
- 27 Закладам освіти, які планують упроваджувати ДФЗО, використовувати напрацьований вітчизняний досвід.

Рекомендації для роботодавців

- 1 Підвищувати обізнаність щодо питань особливостей організації підготовки здобувачів освіти за ДФЗО, долучаючись до просвітницьких заходів; ознайомитися з досвідом роботодавців, зібраних у межах дослідження «Думки роботодавців про дуальну освіту», яке 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, і визначити найбільш придатні моделі організації навчання за дуальною формою залежно від особливостей спеціальності та умов і можливостей підприємства.
- 2 Ініціювати встановлення співпраці із закладами освіти для спільної організації навчання за ДФЗО.
- 3 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. Координатор повинен орієнтуватися в питаннях організації ДФЗО, знати нормативно-правове забезпечення та володіти змістом чинних практичних кейсів.
- 4 Розробити процедуру та критерії відбору здобувачів освіти на навчання за ДФЗО (наприклад, мотивація, успішність, рівень soft skills тощо) із додержанням принципів прозорості та недискримінації, що зменшить ризики розірвання договорів між роботодавцями та здобувачами освіти, які навчаються за ДФЗО. При виборі ЗО для встановлення партнерських відносин з метою впровадження ДФЗО необхідно звертати увагу не лише на перелік спеціальностей та ОП, а самостійно перевіряти рівень підготовки здобувачів освіти.
- 5 Під час організації навчання за ДФЗО для запобігання ризикам усіх сторін-учасників обов'язково укладати тристоронні договори із кожним здобувачем освіти, в яких деталізуються / конкретизуються умови поєднання навчання в закладі освіти та на підприємстві. Під час виконання своїх обов'язків у межах організації перебування здобувачів на підприємстві, брати до уваги, що, незважаючи на наявність трудових відносин із 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, додержання вимог освітньої програми та забезпечення умов для виконання здобувачем індивідуального навчального плану і програми навчання на робочому місці, розподіл часу перебування здобувачів у закладі освіти та на підприємстві, який би сумарно не перевищував 40 годин на тиждень.
- 6 Брати участь у формуванні / погодженні освітніх програм, навчальних планів тощо, а також в оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти за ДФЗО. Рекомендується розроблення програм на весь період навчання здобувачів (до випуску). Спільно із закладом освіти формувати тематику наукових, кваліфікаційних, дипломних робіт тощо на основі реальних потреб і проблематики галузі чи окремих підприємств.
- 7 Упровадити культуру наставництва на підприємстві із залученням партнерського закладу освіти для забезпечення належної підготовки наставників. Розробити процедуру та критерії відбору наставників на робочому місці з урахуванням особливостей навчання на різних рівнях освіти. Забезпечити наставниками здобувачів освіти впродовж усього періоду навчання за ДФЗО.

- 8 Розробити інструменти заохочення співробітників до наставництва, зокрема механізми фінансового стимулювання роботи наставників для більшої зацікавленості роботи зі здобувачами. Розробити методику розрахунку витрат підприємства на навчання здобувачів за ДФЗО.
- 9 Регулярно проводити аналіз коротко- та довгострокових потреб підприємства у фахівцях і визначати перелік вакантних посад для здобувачів, які навчатимуться за ДФЗО.
- 10 Забезпечити зарахування здобувачів на відповідні посади на кожному етапі ДФЗО згідно з програмними результатами навчання. На середніх та великих підприємствах передбачити ротацію як обов'язкову вимогу до програми навчання на робочому місці (здійснення практичної підготовки на різних робочих місцях для набуття всіх передбачених програмою навчання на робочому місці професійних компетентностей).
- 11 За потреби звертатися до закладів освіти за консультаціями з питань організаційно-методичного забезпечення ДФЗО.
- 12 Створювати умови для стажування науково-методичних працівників закладів освіти з метою підвищення їх кваліфікації, опанування ними сучасних технологій і практик, використовуваних у галузі, та підвищення якості теоретичного навчання здобувачів, які навчаються за ДФЗО.
- 13 Налагоджувати діалог з іншими підприємствами, що займаються навчанням здобувачів за ДФЗО, з метою створення кластерів роботодавців і вироблення узгоджених стратегій щодо участі в підготовці здобувачів за ДФЗО. Зокрема, узгодженість дій дозволить сформувати єдиний графік навчання для групи здобувачів, які навчаються за ДФЗО й проходять навчання на різних підприємствах, а також у майбутньому створювати аналоги професійних академій ФРН – закладів освіти, що пропонують винятково дуальне навчання.
- 14 Сприяти поступовому переходу на системний підхід до впровадження ДФЗО через підтримку багаторічної співпраці з роботодавцями-партнерами, що дозволить закладам освіти вдосконалити організацію навчання здобувачів за ДФЗО, наприклад, створювати «дуальні» програми та здійснювати переведення здобувачів на ДФЗО відразу після вступу.
- 15 Розробити процедури моніторингу якості організації навчання на робочих місцях у межах ДФЗО, зокрема, через систематичне одержання зворотного зв'язку від здобувачів освіти за ДФЗО та закладів освіти чи визначення показників ефективності роботи наставників.
- 16 Розробити ключові показники ефективності організації навчання здобувачів на підприємстві за ДФЗО.
- 17 Здійснювати моніторинг продовження трудових відносин із випускниками, які навчалися за ДФЗО.
- 18 Проводити моніторинг та аналіз причин відмови здобувачів продовжувати навчання в компанії в межах ДФЗО для запобігання виникненню подібних проблем у подальшому.

- 19 На сайтах компаній розміщувати інформацію про можливості проходити навчання на підприємстві в межах ДФЗО та переваги такої форми здобуття освіти.
- 20 Брати активну участь у заходах із профорієнтації.

Рекомендації для асоціацій роботодавців і професійних об'єднань

- 1 Заохочувати своїх членів до встановлення співпраці із закладами освіти.
- 2 Працювати над створенням і розвитком мережі роботодавців / підприємств-партнерів, залучених до ДФЗО з метою створення кластерів роботодавців і вироблення узгоджених стратегій щодо участі в підготовці здобувачів за ДФЗО. Зокрема, узгодженість дій дозволить формувати єдиний графік навчання для групи здобувачів, які навчаються за ДФЗО й проходять навчання на різних підприємствах, а також у майбутньому створювати аналоги професійних академій ФРН – закладів освіти, що пропонують винятково дуальне навчання.
- 3 Сформувати та адмініструвати бази даних (реєстру) роботодавців-партнерів (і робочих місць / вакансій для здобувачів), які повинні бути відкритими для охочих перейти на навчання за ДФЗО.
- 4 Спільно з 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.
- 5 Проводити інформаційні кампанії щодо переваг ДФЗО серед здобувачів освіти, школярів, вступників з огляду на принцип забезпечення гендерного паритету.
- 6 Заохочувати здобувачів / випускників складати кваліфікаційні іспити.

Рекомендації для здобувачів освіти

- 1 Сприяти налагодженню співпраці між закладами освіти та роботодавцями з організації навчання за ДФЗО, зокрема, через медіацію з метою встановлення контакту між сторонами.
- 2 Приймати усвідомлене, вмотивоване, поінформоване та відповідальне рішення про переведення на ДФЗО.
- 3 Уважно вивчати умови тристороннього та інших договорів. У разі виникнення порушень умов договорів або поточних труднощів під час навчання за ДФЗО вчасно інформувати заклад освіти (кураторів і координатора) та роботодавців.
- 4 Відповідально ставитися до наданих підприємством індивідуальних засобів праці та обладнання робочого місця, за яке може бути передбачена матеріальна відповідальність у договорі.
- 5 Надавати детальний зворотний зв'язок щодо досвіду навчання за ДФЗО з метою вдосконалення моделей організації навчання за такою формою здобуття освіти, засад співпраці закладів освіти та роботодавців, а також профорієнтації.
- 6 Створювати групи в соціальних мережах і месенджерах для обміну досвідом та захисту своїх прав упродовж навчання за ДФЗО.
- 7 Здобувачам освіти, які вже мають досвід навчання за ДФЗО, долучатися до інформаційних заходів так кампаній про цю форму здобуття освіти.

Рекомендації для органів студентського самоврядування та студентських громадських об'єднань

- 1 Проводити інформаційні кампанії та заходи щодо переваг та особливостей ДФЗО серед здобувачів освіти. Долучати до заходів роботодавців і здобувачів освіти, які вже мають досвід навчання за ДФЗО.
- 2 Сприяти налагодженню співпраці між закладами освіти та роботодавцями з організації навчання за ДФЗО, зокрема, через медіацію з метою встановлення контакту між сторонами.

Рекомендації для Міністерства освіти і науки України

- 1 За результатами другого року впровадження пілотного проєкту та з метою врахування пропозицій / звернень закладів освіти і роботодавців проаналізувати й внести зміни до додатка до Наказу МОНУ № 1296.
- 2 Продовжити доопрацювання Положення про ДФЗО.

- 3 Сприяти розробленню методичних матеріалів щодо впровадження ДФЗО з деталізацією моделей організації здобуття освіти за ДФЗО з урахуванням низки критеріїв, а саме: специфіки навчання за певними галузями знань (наприклад, сезонність робіт), віку, допуску до роботи, організаційних питань тощо.
- 4 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, а також щодо розподілу навчального навантаження між двома місцями навчання – закладом освіти та підприємством, а саме зарахування періодів перебування на робочому місці як частини навчального навантаження.
- 5 Розробити методичні рекомендації для закладів освіти щодо формування навчального навантаження викладачів за освітніми програмами, що передбачають застосування ДФЗО.
- 6 Внести до Наказу МОНУ «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» такі види діяльності, як розроблення методичних матеріалів для ДФЗО, онлайн-консультування, кураторство ДФЗО тощо.
- 7 Рекомендувати Кабінету Міністрів України внести зміни до відповідних законодавчо-нормативних актів щодо оплати праці науково-педагогічним працівникам, уповноваженим ЗО здійснювати організацію та координацію навчання за ДФЗО.
- 8 Сприяти розробленню та впровадженню ключових показників ефективності організації навчання за ДФЗО, наприклад:
 - кількість працевлаштованих здобувачів освіти (відсоток від зарахованих на ДФЗО);
 - кількість випускників ДФЗО, які пропрацювали не менше ніж 1 рік (відсоток від працевлаштованих після закінчення закладу освіти);
 - результат анкет зворотного зв'язку (відсоток позитивних відгуків);
 - рівень практичних навичок (оцінювання наставників);
 - рівень теоретичних знань (наприклад, не менше ніж 4,2 з 5 можливих балів) та ін.
- 9 У співпраці з роботодавцями розробити порядок стажування викладачів, майстрів виробничого навчання, кураторів ДФЗО на підприємствах.
- 10 Сприяти створенню єдиної інформаційної системи, що містить пропозиції щодо навчання за ДФЗО з можливістю пошуку за спеціальністю, закладом освіти, назвою компанії, регіоном тощо. Такий загальнодержавний реєстр полегшить знаходження партнерів для ДФЗО та налагодження міжрегіональних зв'язків, а також створить нові умови й можливості для академічної мобільності.
- 11 Сприяти створенню бази успішних кейсів реалізації ДФЗО у відкритому доступі.

ДОДАТОК 1

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 проєкту 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-peredvishoyi-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 2

Перелік присвячених ДФЗО сторінок на сайтах ЗО та в соціальних мережах

№ 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»	https://donntu.edu.ua/dualna-osvita	Інформація розміщена в розділі «Новини». Інформація про: • спеціальності; • підприємства-партнери; • графік навчання на одному з підприємств
2	Криворізький національний університет	https://sites.google.com/knu.edu.ua/gmo/Learn/bak/dfo?authuser=0	Інформація розміщена на сторінці кафедри гірничих машин і обладнання. Інформація про: • спеціальність «Галузеве машинобудування»; • підприємства-партнери; • графік навчання; • програму теоретичної підготовки в ЗВО; • програму індивідуальної роботи здобувачів освіти на виробництві; • навчальний план
3	Сумський національний аграрний університет	https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/dualna-osvita/	Інформація розміщена в розділі «Відділ забезпечення якості освіти». Документи: • Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти; • 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; • Наказ «Про запровадження пілотного проєкту з підготовки за дуальною формою навчання в Сумському НАУ» № 416-к від 28.11.2019 р.; • Положення про дуальну освіту; • Тристоронній договір про дуальну форму навчання; • Програма дуального навчання (зразок)
4	Східно-український національний університет імені Володимира Даля	https://snu.edu.ua/dualna-osvita-rozvyvayetsya/	Інформація розміщена в розділі «Події». Інформація про: • спеціальності; • підприємства-партнери. Документ «Положення про дуальну освіту»

№ 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»	https://pstu.edu/uk/novyny/dualna-forma-zdobuttya-vyshhoyi-osvity/	Інформація розміщена в розділі «Новини». Інформація про спеціальності та рівні освіти
6	Запорізький національний університет	http://sites.znu.edu.ua/navchalnyj_viddil/normativna_basa/polozhennya_pro_dualnu_formu_zdobuttya_vishchoyi_ta_fakhovoyi_peredvishchoyi_osviti_v_znu.pdf	Положення про ДФЗО
7	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	https://www.kpi.kharkov.ua/ukr/2019/11/22/hpi-mon-dual-obrazovaniyu/	Інформація розміщена в розділі «Новини». Інформація про: • спеціальності; • підприємства-партнери. Документ «Положення про дуальну освіту»
8	Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	https://nung.edu.ua/departament/kcdo Сторінка в соціальних мережах: https://www.facebook.com/groups/1207637619666368	Інформація розміщена в розділі «Координаційний центр дуальної освіти». Містить такі розділи: • Загальна інформація; • Положення про підрозділ; • Нормативно-правова база МОНУ; • Нормативно-правова база університету; • Бланки; • Інформація про навчання на ДФЗО; • Вакансії працевлаштування. Інформація про: • спеціальності; • підприємства-партнери; • критерії відбору роботодавців тощо. Документи: • нормативно-правова база; • таблиці порівняння; • анкетування та звіти про опитування тощо

№ пор.	Заклад освіти	Посилання на сторінку з питань дуальної освіти закладу освіти	Що відображено на сторінці (розділи, документи тощо)
9	Український державний університет залізничного транспорту	https://kart.edu.ua/unit/cpp/dualna-osvita	Інформація розміщена в розділі «Центр навчально-практичної підготовки, професійної та дуальної освіти»: - Інформація про підприємства-партнери; - Тимчасове положення про дуальну освіту УкрДУЗТ; - Склад проєктної групи з дуальної освіти УкрДУЗТ; - Заява на навчання за дуальною формою; - Облікова картка здобувачів дуальної форми навчання
10	Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуков-ського «Харківський авіаційний інститут»	https://khai.edu.ua/university/normativna-baza/polozheniya1/polozhennya-yaki-regulyuyut-poryadok-zdijsnennya-osvitnogo-procesu/polozhennya-pro-dualnu-formu-zdobuttya-osviti/	Інформація розміщена в розділі «Положення, які регулюють здійснення освітнього процесу»
11	Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»	https://nupp.edu.ua/page/dualna-osvita-nning.html	Інформація про підприємство-партнера розміщується в розділі «Новини». На сторінці «Дуальна освіта» розміщуються документи нормативно-правової бази: - Наказ МОНУ № 1296; - Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»; - Наказ про затвердження Положення про дуальну форму здобуття вищої освіти в університеті
12	Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	https://www.nmu.org.ua/ua/content/news/?ELEMENT_ID=23456 https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/Dual_education_2020.pdf	Інформація розміщена в розділі «Новини»: - спеціальності; - підприємства-партнери. У рубриці «Установчі документи та положення» є Положення про дуальну форму здобуття освіти

№ пор.	Заклад освіти	Посилання на сторінку з питань дуальної освіти закладу освіти	Що відображено на сторінці (розділи, документи тощо)
13	Поліський національний університет	Центр дуальної освіти (polissiauniver.edu.ua) Сторінка у соціальних мережах: https://www.facebook.com/Центр-дуальної-освіти-Поліського-університету-110163093661665	Окрема сторінка: - Інформація про ДФЗО; - Контактна інформація та колектив центру; - Порядок організації ДФЗО (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScF6vW_9h7d4Lxw3WID5oL6l-J8m1270B6KExp8w8OfMBJtGQ/viewform?usp=sf_link); - Проходження відбору за участі підприємств-партнерів ДФЗО; - Заява про переведення на ДФЗО; - Укладання тристороннього договору; - Наказ про переведення; - Розроблення методичного забезпечення організації ДФЗО; - Підприємства-партнери; - Нормативна документація; - Опитувальник; - Проінформованість про дуальну форму здобуття освіти (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdW9UrDv45IKI2zziCX8gTm8O7NXVCfXntwHPGseiOLbq_uUw/viewform?usp=sf_link); - Переваги та недоліки навчання на дуальній формі здобуття освіти; - Фото-, відеоматеріали
14	Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	http://www.tsatu.edu.ua/dualne-navchannja/	Окрема сторінка: - Новини ДО; - Результати навчання на дуальній формі здобувачів вищої освіти спеціальностей 101 «Екологія», 193 «Геодезія та землеустрій» за 2020/2021 н. р.; - Договір про здобуття вищої освіти за дуальною формою 2020/2021 н. р.; - Положення про порядок організації та проведення дуального навчання в ТДАТУ; - Наказ про затвердження та введення в дію Положення про порядок організації та проведення дуального навчання в ТДАТУ № 193-ОД; - Положення про порядок організації та проведення дуального навчання в ТДАТУ; - Атестаційний лист дуального навчання
15	Луганський національний аграрний університет	https://lnau.in.ua/дуальна-освіта	Окрема сторінка (нормативні документи, новини): - Договір про співробітництво; - Договір дуальний тристоронній; - Заява дуальна; - Положення про дуальну форму ЛНАУ

№ пор.	Заклад освіти	Посилання на сторінку з питань дуальної освіти закладу освіти	Що відображено на сторінці (розділи, документи тощо)
16	Кам'янський державний енергетичний технікум	https://www.dndzdet.com/dualna-forma-navchannya	Окрема сторінка відведена висвітленню інформації щодо ДФЗО: • визначення ДФЗО; • процедура переходу здобувачів на ДФЗО; • Положення про підготовку фахівців за дуальною формою здобуття освіти в КаДЕТ
17	Дніпровський державний технікум енергетичних та інформаційних технологій	Діяльність (ddteit.dp.ua)	На окремій сторінці з дуальної освіти розміщено: • Угоду про співпрацю з дуальної форми здобуття фахової передвищої освіти; • Положення про ДФЗО в ДДТЕІТ; • Наказ про запровадження пілотного проєкту з підготовки фахівців за ДФЗО

ДОДАТОК 3

Структура та наповнення сторінки з дуальної освіти (із досвіду закладу освіти)²¹

.....

1. П. І. П/б особи, яка координує роботу щодо впровадження дуальної освіти в закладі освіти.
2. Місце перебування.
3. Оперативна взаємодія з підрозділом (зворотний зв'язок).
4. Загальна інформація.
5. Положення про підрозділ.
6. Нормативно-правова база України щодо регулювання впровадження дуальної форми здобуття освіти.
7. Нормативно-правова база університету щодо регулювання впровадження дуальної форми здобуття освіти.
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 працевлаштування.
13. Анкетування.
14. Звіти про опитування.
15. Новини.

.....

21 Розроблено Іриною Перевозовою, професором, доктором економічних наук, завідувачем кафедри підприємництва та маркетингу Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу.

ДОДАТОК 4

Приклади тристоронніх договорів

.....

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. ОBOB’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.

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 (трудову угоду), 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 оцінюванні рівня професійної підготовки та присвоєння кваліфікації випускників.

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 (трудова угода), 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 навчається 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 застосувала 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

**ДОГОВІР № 9314-ДнОЗ
ПРО ЗДОБУТТЯ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ
ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ**

м. Дніпро

«01» грудня 2020 року

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ», надалі – «Суб'єкт господарювання», в особі генерального директора – Терещука Андрія Івановича, який діє на підставі Статуту, з однієї сторони, та

Дніпровський державний технікум енергетичних та інформаційних технологій, надалі – «Заклад освіти», в особі директора Федько Анжеліки Володимирівни, який діє на підставі Статуту, з другої сторони, та

Непочатих Анастасія Сергіївна, який навчається за спеціальністю 141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка, з третьої сторони (далі – «Здобувач освіти»), разом іменовані «Сторони», уклали цей договір (далі – «Договір») про наступне.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. В порядку та на умовах, визначених цим Договором, Заклад освіти зобов'язується надати освітню послугу Здобувачеві освіти за дуальною формою здобуття освіти, Суб'єкт господарювання зобов'язується забезпечити практичну підготовку під час здобуття освіти за дуальною формою за 141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка, а Здобувач освіти зобов'язується досягти результатів навчання, передбачених освітньою програмою.

2. ОБОВ'ЯЗКИ ТА ПРАВА СТОРІН ДОГОВОРУ

2.1. Обов'язки Закладу освіти:

2.1.1. Спільно із Суб'єктом господарювання розробити та погодити графік освітнього процесу на 2020-2021 рр. і програму навчальної та практичної підготовки].

2.1.2. Надати Здобувачу освіти освітню послугу відповідно до освітньої програми, графіку освітнього процесу та програми навчальної та практичної підготовки.

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

2.1.4. Призначити Здобувачу освіти координатора дуальної форми здобуття освіти.

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

2.1.6. Забезпечувати фахову підготовку, проведення інструктажів з охорони праці та пожежної безпеки Здобувачу освіти, вивчення ним правил технічної експлуатації виробничого обладнання, правил безпеки життєдіяльності, охорони праці та інших норм.

2.1.7. Забезпечити Здобувача освіти [шоденником] для виконання програми навчальної та практичної підготовки] на робочому місці Суб'єкта господарювання.

2.1.8. Забезпечити проведення оцінювання результатів навчання Здобувача освіти за участю Суб'єкта господарювання.

2.1.9. За умови успішного завершення Здобувачем освіти за дуальною формою та здобуття за результатами оцінювання кваліфікації відповідного рівня видати Здобувачу освіти документ про освіту державного зразка.

2.2. Права Закладу освіти:

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

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

2.2.3. Відвідувати Суб'єкта господарювання під час реалізації навчання за дуальною формою здобуття освіти здобувачами за попереднім погодженням суб'єкта господарювання.

2.3. Обов'язки Суб'єкта господарювання:

2.3.1. Спільно із Закладом освіти розробити та погодити графік освітнього процесу на 2020-2021 рр. і програму навчальної та практичної підготовки].

2.3.2. Забезпечити Здобувача освіти робочим місцем на час проведення навчання за дуальною формою.

2.3.3. Забезпечити реалізацію практичної складової дуальної освіти на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та програми навчальної та практичної підготовки].

2.3.4. Призначити Здобувачу освіти наставника з найбільш досвідчених кваліфікованих фахівців.

2.3.5. Проводити інструктажі з охорони праці та пожежної безпеки згідно з вимогами чинного законодавства.

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

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

2.3.8. Здійснювати контроль за виконанням програми навчальної та практичної підготовки], зокрема своєчасним переміщенням Здобувача освіти у структурних підрозділах Суб'єкта господарювання.

2.3.9. Виплачувати Здобувачу освіти заробітну плату або іншу грошову винагороду за виконану роботу.

2.3.10. Своєчасно повідомляти Заклад освіти про вчинені Здобувачем 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 заохочення Здобувача освіти.

2.4.2. При виконанні освітньої програми залучати Здобувача освіти до виконання тяжких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці тільки з урахуванням вимог чинного законодавства.

2.4.3. Застосовувати заходи дисциплінарного впливу при порушенні трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, правил і норм охорони праці.

2.4.4. Вносити пропозиції щодо зміни змісту індивідуального навчального плану та програми практичного навчання на робочому місці. Надавати пропозиції щодо формування компонентів освітніх програм Закладу освіти за спеціальностями, задіяними у дуальній формі здобуття освіти.

2.4.5. Разом із Закладом освіти брати участь в оцінюванні результатів навчання Здобувача освіти.

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

2.4.7. Проводити конкурсний відбір серед Здобувачів освіти з метою подальшого працевлаштування. Працевлаштовувати Здобувача освіти, який закінчив навчання за дуальною формою здобуття освіти, за умови наявності вакантних посад.

2.5. Обов'язки Здобувача освіти:

2.5.1. Відвідувати заняття, бути присутнім на робочому місці і виконувати завдання в межах вимог освітньої програми за 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» спеціальністю»].

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

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

2.5.4. Вчасно інформувати Суб'єкта господарювання та/чи Заклад освіти про проблеми, якщо такі виникають.

2.5.5. Дотримуватись положень корпоративної політики Суб'єкта господарювання, зокрема, щодо конфіденційності інформації.

2.6. Права Здобувача освіти:

2.6.1. Укласти із Суб'єктом господарювання відповідний договір (трудову угоду), що передбачає надання робочого місця та грошову винагороду.

2.6.2. Користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання освітньої програми.

2.6.3. Під час навчання на робочому місці Суб'єкта господарювання отримувати грошову винагороду, включаючи стипендію (якщо про це є рішення стипендіальної комісії Закладу освіти) та заробітну плату за фактично виконану роботу.

2.6.4. Відмовитися від дорученої роботи, якщо вона не відповідає вимогам діючого законодавства з питань охорони праці та охорони виробничого середовища чи довкілля.

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

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

3.1. Суб'єкт господарювання не стягує додаткову оплату за дуальну форму здобуття освіти.

3.2. Дуальна форма здобуття освіти є безоплатною у разі здобуття Здобувачем фахової передвищої освіти за бюджетні кошти у випадках, передбачених законом України «Про освіту».

4. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

4.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє до 30.06.2021р. Якщо хоча б однією зі Сторін не виконано будь-яке зобов'язання за цим договором, строк дії цього договору продовжується до моменту належного виконання цього зобов'язання, але не пізніше терміну закінчення навчання Здобувачем освіти за освітнім рівнем фахової передвищої освіти в Закладі освіти.

5. ЗМІНА ТА РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

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

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

5.3. Підставами дострокового розірвання договору є:

1) згода сторін;

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

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

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

9.4. Сторони вживатимуть заходів для того, щоб зміст Договору не став відомим іншим особам.

9.5. Протягом дії цього Договору і після його припинення з будь-яких причин жодна Сторона не може без попереднього письмового узгодження з іншою Стороною розголошувати третім особам та/або публікувати, та/або сприяти опублікуванню будь-якої інформації, яка була б надана однією із Сторін за цим Договором або стала відома одній зі Сторін у зв'язку з виконанням зобов'язань за цим Договором.

9.6. За цим Договором поняття "конфіденційна інформація" включає в себе всі документи, пов'язані з виконанням цього Договору.

9.7. Не вважати конфіденційною інформацію, яка на момент її передачі Стороні є загальновідомою внаслідок причин, не пов'язаних з Договором.

9.8. Сторони зобов'язані зберігати конфіденційність умов цього Договору, технічної, комерційної, фінансової та іншої інформації, пов'язаної з виконанням умов цього Договору.

9.9. Для захисту конфіденційної інформації Сторони повинні вживати заходів обережності, які зазвичай використовуються для захисту такого роду інформації від несанкціонованого розголошення третім особам в існуючому діловому обороті.

9.10. За невиконання або неналежне виконання зобов'язань щодо конфіденційності відповідна Сторона зобов'язана відшкодувати іншій Стороні в повному обсязі збитки, спричинені таким невиконанням або неналежним виконанням. При цьому, розмір відшкодування визначається в судовому порядку.

10. МІЖНАРОДНІ САНКЦІЇ ТА АНТИКОРУПЦІЙНЕ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

10.1. Сторони цим запевняють та гарантують одна одній, що (як на момент підписання Сторонами цього Договору, так і на майбутнє):

(а) на Сторону не поширюється дія санкцій Ради безпеки ООН, Відділу контролю за іноземними активами Державного казначейства США, Департаменту торгівлі Бюро промисловості та безпеки США, Державного департаменту США, Європейського Союзу, України, Великобританії або будь-якої іншої держави чи організації, рішення та акти якої є юридично обов'язковими (надалі – «Санкції»); та

(б) Сторона не співпрацює та не пов'язана відносинами контролю з особами, на яких поширюється дія Санкцій;

(в) Сторона здійснює свою господарську діяльність із дотриманням вимог Антикорупційного законодавства.

Під Антикорупційним законодавством слід розуміти:

- будь-який закон або інший нормативно-правовий акт, який вводить в дію або відповідно до якого застосовуються положення Конвенції по боротьбі з підкупом посадових осіб іноземних держав при здійсненні міжнародних ділових операцій Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions); або

- будь-які застосовані до Сторін положення Закону США про боротьбу з практикою корупції закордоном 1977р. зі змінами і доповненнями (the U.S. Foreign Corrupt Practices Act of 1977), Закону Великобританії про боротьбу з корупцією (U.K. Bribery Act 2010); або

- будь-який аналогічний закон або інший нормативно-правовий акт юрисдикцій (країн), в яких Сторони зареєстровані або здійснюють свою господарську діяльність або дія якого (або окремих його положень) розповсюджується на Сторони в інших випадках;

(г) Сторона дотримується вимог Антикорупційного законодавства, що на неї поширюються, та впровадила відповідні заходи і процедури з метою дотримання Антикорупційного законодавства;

(д) Сторона та всі її афілійовані особи, директори, посадові особи, співробітники або будь-які інші особи, що діють від імені цієї Сторони, не здійснювали будь-яких пропозицій, не надавали повноважень та клопотань щодо надання або отримання неналежної/ неправомірної матеріальної вигоди або переваги у зв'язку з цим Договором, а так само не отримували їх, та не мають намір щодо здійснення будь-якої з вищевказаних дій у майбутньому, а також Сторона застосовувала усіх можливих розумних заходів щодо запобігання вчинення таких дій субпідрядниками, агентами, будь-якою іншою третьою особою, щодо якої вона має певної міри контроль;

(е) Сторона не використовуватиме кошти та/або майно, отримані за цим Договором, з метою фінансування або підтримання будь-якої діяльності, що може порушити Антикорупційне законодавство (зокрема, але не обмежуючись, шляхом надання позики, здійснення внеску/вкладу або передачі коштів/майна у інший спосіб на користь своєї дочірньої компанії, афілійованої особи, спільного підприємства або іншої особи).

10.2. У випадку порушення Стороною запевнень та гарантій, зазначених в цьому розділі Договору, така Сторона зобов'язується відшкодувати іншій Стороні усі збитки, спричинені таким порушенням.

10.3. У випадку накладення Санкцій на одну зі Сторін або співпраці Сторони з особою, на яку накладено Санкції, така Сторона зобов'язується негайно повідомити про це іншу Сторону, а також відшкодувати останній усі збитки, спричинені їй через або у зв'язку з накладенням Санкцій або співпрацею з особою, на яку накладено Санкції.

10.4. Кожна зі Сторін має право в односторонньому порядку призупинити виконання зобов'язань за цим Договором або припинити дію цього Договору шляхом письмового повідомлення про це іншій Стороні у випадку наявності обґрунтованих підстав вважати, що відбулося або відбудеться порушення будь-яких з вищевказаних в цьому розділі Договору запевнень та гарантій. При цьому Сторона, що обґрунтовано скористалася цим правом, звільняється від будь-якої відповідальності або зобов'язку щодо відшкодування штрафних санкцій за Договором у зв'язку з невиконанням нею договірних зобов'язань та будь-якого роду витрат, збитків, понесених іншою Стороною (прямо або опосередковано), в результаті такого призупинення/ припинення дії Договору.

11. ДОДАТКИ

11.1. Невід'ємною частиною Договору є:

11.1.1 Додаток №1. Графік освітнього процесу на 2020-2021 навчальний рік.

11.1.2. Додаток №2. Програма навчальної та практичної підготовки.

12. РЕКВІЗИТИ СТОРІН

Заклад освіти
Дніпровський державний
технікум енергетичних та
інформаційних технологій
вул. Космонавта Волкова 6Б,
м. Дніпро, 49112, Україна
ЄДРПОУ 00129320
телефон: (056) 785-92-38,
(093) 700-56-78
Website: <https://ddteit.dp.ua>
E-mail: ddteit.2020@gmail.com



А.В.Федько
ПІБ

Суб'єкт господарювання
АКЦІОНЕРНЕ
ТОВАРИСТВО «ДТЕК
ДНІПРОВСЬКІ
ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
м. Дніпро, шосе Запорізьке,
буд. 22
Телефон: 0800 500 444;
Факс: +38 056 373-50-23;
Website: www.dtek-dnem.com.ua
E-mail: kaf@dnec@dtek.com



Генеральний директор
ДТЕК Дніпровські Електромережі
І.А.С. Непочатих /
ПІБ

Здобувач освіти
ПІБ: Непочатих Анастасія
Сергіївна
Адреса
реєстрації/проживання:
обл. Дніпропетровська,
м.Дніпро, вул. Автодорожня,
буд.54, Україна
Тел.: 095-586-00-13
E-mail: anastasianepochatyh@gmail.com

І.А.С. Непочатих /
ПІБ

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

4) відрахування з Закладу освіти Здобувача освіти згідно із законодавством;

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

6) припинення трудових відносин Суб'єкта господарювання і Здобувача освіти.

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

6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

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

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

7. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

8. ФОРС-МАЖОР

8.1. У разі настання обставин непереборної сили, тобто обставин, які виникли і діють незалежно від волі Сторони і які Сторона об'єктивно не могла передбачити і запобігти, якщо ці обставини перешкоджають належному виконанню Стороною своїх зобов'язань за цим договором, термін виконання Стороною своїх зобов'язань за цим договором продовжується на час дії обставин непереборної сили, але не більше ніж на 12 (дванадцять) місяців.

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

8.3. 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 14 (чотирнадцяти) календарних днів з моменту їх настання. В іншому випадку невиконуюча Сторона втрачає можливість посилатися на обставини непереборної сили як на підставу невиконання нею своїх зобов'язань за цим договором.

8.4. Якщо обставини непереборної сили або їх наслідки діють більше 12 (дванадцяти) місяців, Сторони на основі взаємних переговорів ухвалюють рішення про розірвання цього договору. У разі недосягнення згоди спір вирішується в судовому порядку.

9. ІНШІ УМОВИ

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

ДОДАТОК 5

Зразки опитувальника здобувачів освіти

.....

Приклад опитування в ЗВО (Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»)²²

1. Зазначте ваш факультет (інститут) і кафедру.
2. Зазначте освітню програму, за якою ви здобуваєте вищу освіту.
3. Зазначте підприємство (організацію, установу), на якому ви навчаєтеся за дуальною формою.
4. Чому ви обрали саме це підприємство?
5. Чи плануєте ви після закінчення навчання продовжити працювати на цьому підприємстві?
6. Оцініть, будь ласка, графік практичного навчання на підприємстві за 5-бальною шкалою (де 5 – відмінно, а 1 – незадовільно)
7. Оцініть, будь ласка, безпеку умов праці на підприємстві за 5-бальною шкалою (де 5 – відмінно, а 1 – незадовільно).
8. Оцініть, будь ласка, вашу задоволеність робочим місцем, яке виділене вам на підприємстві, за 5-бальною шкалою (де 5 – відмінно, а 1 – незадовільно).
9. Оцініть, будь ласка, вашу задоволеність змістом та обсягом роботи, виконуваної на підприємстві, за 5-бальною шкалою (де 5 – відмінно, а 1 – незадовільно).
10. Оцініть, будь ласка, вашу задоволеність цінністю одержуваних практичних знань, набутих умінь, навичок на підприємстві за 5-бальною шкалою (де 5 – відмінно, а 1 – незадовільно).
11. Якщо оцінювати загалом, то наскільки ви задоволені дуальною формою навчання на сьогодні?
12. Чим саме ви не задоволені?
13. На ваш погляд, якість дуального навчання порівняно з традиційною формою навчання краща, гірша або на одному рівні? Сформулюйте проблемні питання щодо організації навчання за дуальною формою.
14. Чи порекомендували б ви дуальне навчання своїм друзям і колегам по роботі?

.....
²² Опитувальник розроблено Національним технічним університетом «Харківський політехнічний інститут».

Опитувальник для здобувачів освіти для одержання зворотного зв'язку про організацію навчання за ДФЗО (Кам'янський державний енергетичний технікум)²³

1. Звідки ви дізналися про можливість навчатися за дуальною формою здобуття освіти? *
 - Від закладу освіти
 - Від роботодавця
 - Від знайомих
 - Від ЗМІ
2. Що спонукало перейти на навчання за ДФЗО? *
 - Бажання одержати перше робоче місце
 - Побойовання, що навчання в ЗО занадто затеоретизоване
 - Фінансова мотивація
 - Бажання набути хорошого практичного досвіду
3. Як проходила процедура відбору на ДФЗО? *
 - Написання заяви про бажання перевестися на навчання за ДФЗО
 - Попередній вибір ЗО
 - Здобувач уже працював на підприємстві (проходив відбір під час працевлаштування)
 - Інтерв'ю в компанії
 - Тестування в компанії
4. Чи підписували ви тристоронній договір про навчання за дуальною формою між вами, закладом освіти та підприємством? *
 - Так
 - Ні
5. Чи отримуєте ви грошову винагороду від компанії? *
 - Отримую грошову винагороду щомісяця
 - Отримую грошову винагороду лише в періоди перебування в компанії
 - Отримую грошову винагороду відповідно до часу, проведеного в компанії або погодинно
 - Не отримую
6. Як, на вашу думку, чи насправді компанія навчає вас на робочому місці? *
 - Я просто працюю, як інші співробітники
 - Я виконую завдання відповідно до узгодженого індивідуального навчального плану
 - Компанія ознайомила мене з роботою різних відділів
 - Я мав (-ла) можливість працювати в різних відділах компанії
 - У мене немає наставника на виробництві
 - Компанія призначила наставника, який опікується моїм навчанням на робочому місці

²³ Розроблено Валерією Панцохою, викладачкою, головою циклової комісії енергетичних дисциплін Кам'янського державного енергетичного технікуму.

7. Чи пов'язана, на вашу думку, теорія, яку ви вивчали в закладі освіти, із завданнями, які ви виконуєте в компанії на робочому місці?*
- Повністю не пов'язані
 - Повністю пов'язані
 - Майже не пов'язані
 - Пов'язані частково
8. Чи створили, на вашу думку, заклад освіти та компанія сприятливі умови для навчання за дуальною формою?*
- Створено зручний графік навчання
 - Компанія надала всі необхідні для навчання ресурси
 - Компанія забезпечує висококваліфікованими наставниками
 - ЗО надавав усю необхідну допомогу та підтримку
 - Компанія не надавала всіх необхідних ресурсів
 - Я не одержував допомоги та підтримки від компанії
 - Я не одержував допомоги та підтримки від ЗО
9. Чи плануєте ви залишитися працювати в цій компанії після закінчення навчання?*
- Важко відповісти
 - Ні, планую перевестися на денну форму навчання
 - Так, планую залишитися
 - Ні, не планую
10. Визначте переваги, які, на вашу думку, має дуальна форма здобуття освіти*
- Набуття практичного досвіду
 - Отримання першого робочого місця
 - Конкурентні переваги для професійного зростання
 - Фінансова самостійність / грошова винагорода від підприємства
11. Чи порекомендували б ви іншим здобувачам переходити на ДФЗО? Якщо так, то чому?*

ДОДАТОК 6

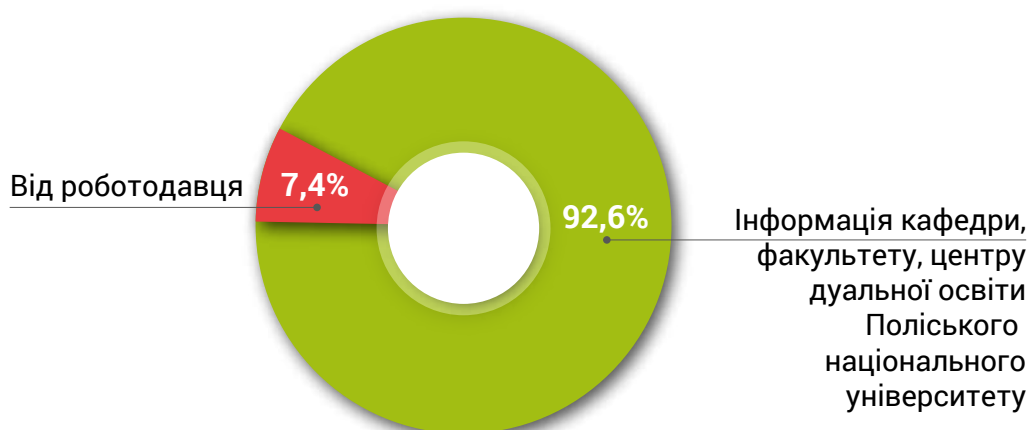
Результати опитування здобувачів освіти (із досвіду закладів освіти)

Результати дослідження досвіду здобувачів освіт Поліського національного університету, які у 2020/2021 н. р. навчалися за дуальною формою здобуття освіти²⁴

Дослідження базується на вивченні досвіду 37 здобувачів освіти, які ствердно відповіли на запитання: «Чи навчалися ви за дуальною формою здобуття освіти впродовж 2020/2021 н. р.?».

Переважає більшість здобувачів зазначила як джерело інформації про можливість навчання за ДФЗО заклад освіти. Частіше здобувачі одержують інформацію від представників кафедри, факультету та, власне, від центру дуальної освіти Поліського національного університету (92,6 %), 7,4% здобувачів дізналися про можливість навчання за ДФЗО від роботодавця (рис. 1).

Рисунок 1 – Джерела інформації про ДФЗО



Наступне запитання: «Що спонукало перейти на навчання за ДФЗО?» (рис. 2), передбачало можливість множинної відповіді, тому як результат було одержано та оброблено 85 відповідей, серед яких лідирує бажання одержати хороший практичний досвід (92,6%) та бажання працювати саме на обраному підприємстві (44,4%). Позитивним є те, що лише 3,7% здобувачів зазначили, що їх спонукало перейти на навчання за ДФЗО побоювання, що навчання в університеті перевантажене теорією.

Також мотивами для переходу на навчання за ДФЗО здобувачі зазначали:

- фінансову мотивацію (33,3%);
- бажання одержати перше робоче місце (22,2%);
- бажання довести свою самостійність і значущість батькам (18,5%);
- бажання мати конкурентні переваги перед одногрупниками (18,5%).

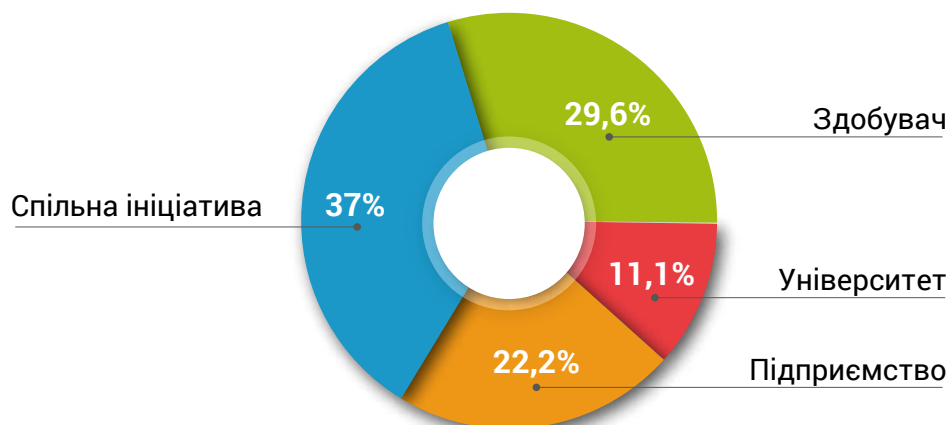
²⁴ Підготовлено Вітою Бугайчук, кандидатом економічних наук, доцентом, керівником навчально-наукового центру дуальної освіти Поліського національного університету.

Рисунок 2 – Мотивація для переходу здобувачів освіти на навчання за ДФЗО



Під час аналізу відповідей на запитання: «Хто ініціював співпрацю між закладом освіти та підприємством?», стало зрозумілим, що 37% здобувачів, які навчаються за ДФЗО, вважають, що співпраця відбувається завдяки спільній ініціативі, до того ж 29,6% респондентів зазначили, що вони самостійно ініціюють таку співпрацю, на думку 22,2% опитаних, ініціатором є підприємство, і лише 11,1% вважає, що університет самостійно налагоджує співпрацю з підприємством (рис. 3).

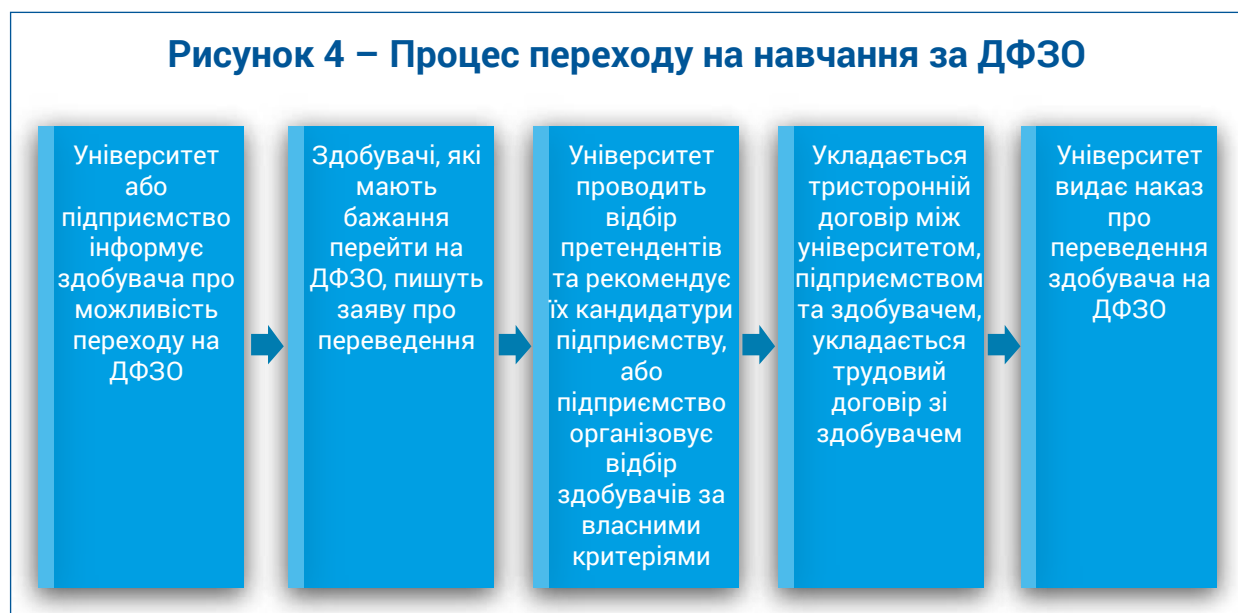
Рисунок 3 – Ініціатива співпраці між закладом освіти та підприємством



Наступне запитання («Як проходила процедура відбору на ДФЗО?») передбачало надання множинної відповіді. Тридцять чотири опитаних здобувачі відзначили факт написання заяви про бажання перевестися на навчання за ДФЗО. Показово, що у 24 випадках це була єдина активність з боку здобувачів у процесі відбору до компанії, тобто здобувачі не проходили жодних тестів, інтерв'ю чи інших складових процедури відбору, щоб потрапити на навчання за ДФЗО в компанію.

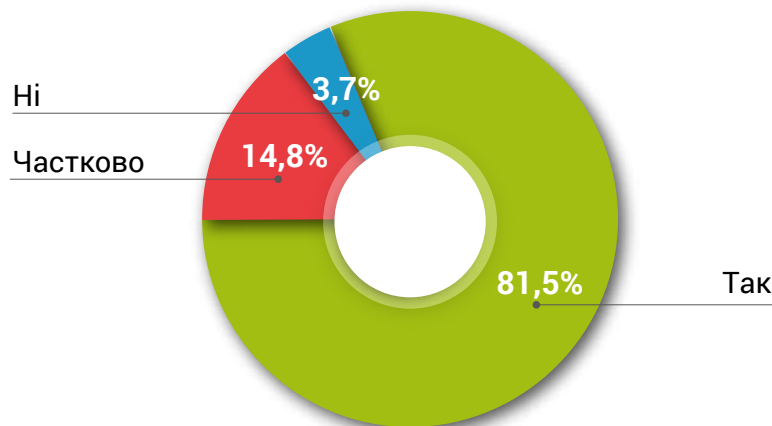
Сім респондентів відповіли, що вони проходили процедуру відбору на навчання за ДФЗО. Вона охоплює такі етапи: попередній відбір із боку університету або підприємства, співбесіда в компанії та написання заяви про бажання перевестися на навчання за ДФЗО.

На підставі одержаних відповідей респондентів, які проходили процедуру відбору на навчання за ДФЗО, можна так зобразити процес переходу на навчання за ДФЗО (рис. 4):



Відповідаючи на запитання: «Чи були ви ознайомлені з розробленими компанією критеріями відбору здобувачів на навчання за дуальною формою?», 14,8% респондентів зазначили, що частково були ознайомлені з існуючими критеріями відбору, 81,5% відповіли на це запитання ствердно, і один респондент не був поінформований про наявність і зміст критеріїв відбору на ДФЗО (рис. 5).

**Рисунок 5 – Обізнаність здобувачів
про критерії відбору на навчання за ДФЗО**



Відповідаючи на запитання: «Чи проходили ви відбір лише в одну компанію чи кілька водночас?», 96,3% опитаних зазначили, що проходили відбір в одну компанію; 3,7% – у декілька. До того ж 51,9% респондентів зазначили, що університет попередньо розмістив оголошення про можливості відбору підприємствами на ДФЗО, з інформації якого мали можливість самостійно визначитися, в яких співбесідах брати участь; 29,6% учасників опитування попередньо знали, на якому підприємстві хочуть навчатися (рис. 6).

Рисунок 6 – Причини переходу на ДФЗО в конкретну компанію

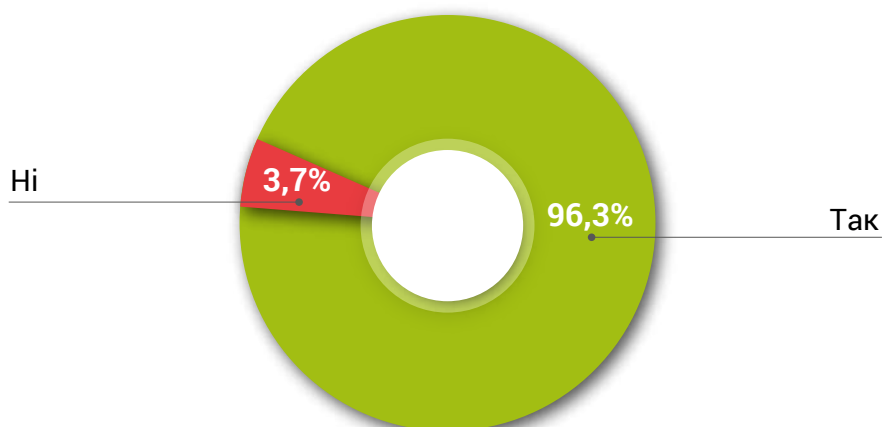


Результати дослідження показали, що 100% здобувачів, які навчаються за ДФЗО, підписали тристоронній договір. Його укладають на період навчального року та переукладають

у кожному наступному році. Зважаючи на той факт, що опитування проводили впродовж травня 2021 р., ми вже могли одержати інформацію від здобувачів щодо цієї процедури.

Майже всі здобувачі працюють за трудовим договором, лише один здобувач відповів негативно на це запитання. Це можна пояснити наявністю укладеного договору цивільно-правового характеру між здобувачем і роботодавцем (рис. 7).

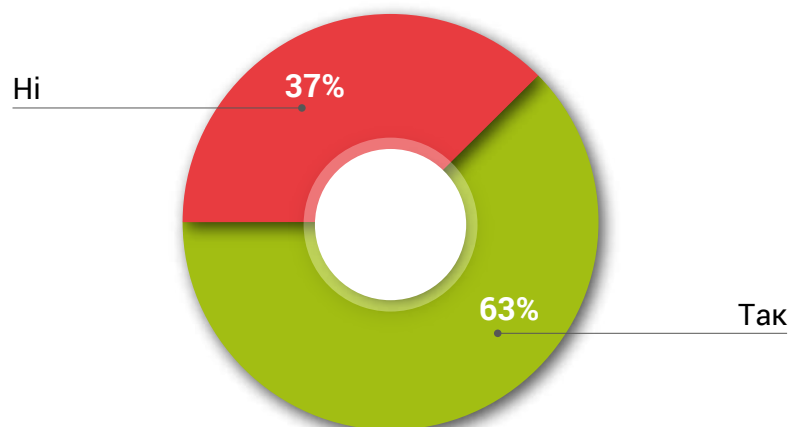
Рисунок 7 – Укладення трудових договорів із компанією



Усі респонденти змогли відповісти на запитання щодо посади, на яку їх було зараховано. Перелік цих посад наведено в додатку 1.

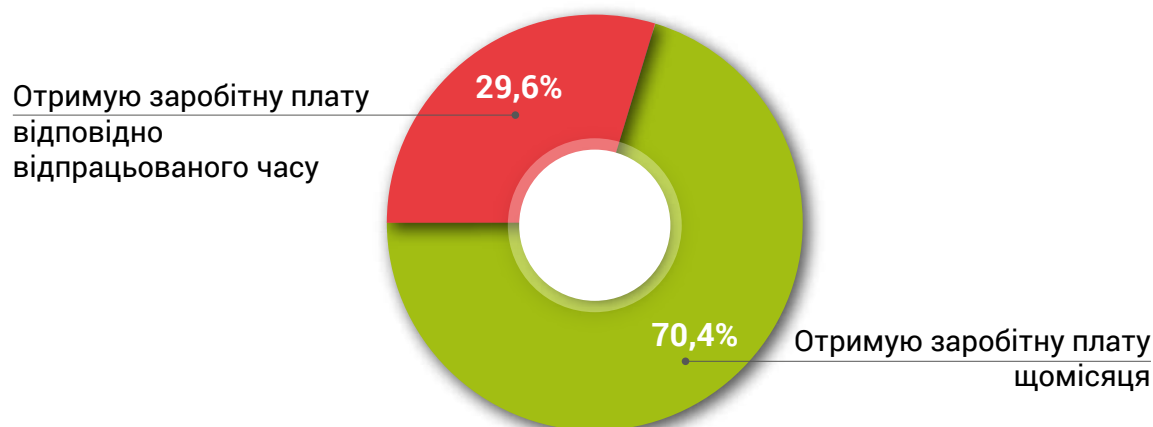
Відсутність випробувального терміну пояснюється особливостями відбору в компанії. Здебільшого здобувачі переводяться на ДФЗО, коли вже працюють або мають реальну можливість влаштуватися до конкретної компанії. За результатом опитування 37% здобувачів не проходили його, 63% – проходили (рис. 8). Упродовж цього періоду здобувачі мали можливість ознайомитися з особливостями роботи підприємства, відчути внутрішній клімат, побачити на власні очі своє майбутнє робоче місце.

Рисунок 8 – Наявність випробувального терміну для здобувачів на підприємстві



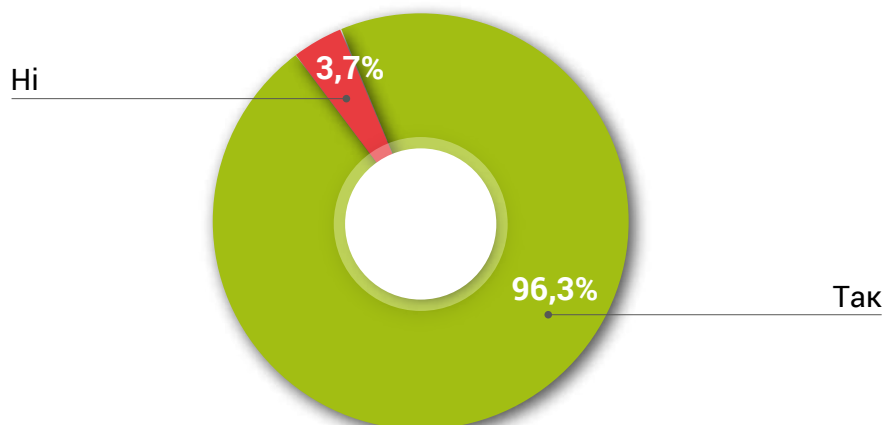
Щодо грошової винагороди від компанії, то всі здобувачі її отримують. Періодичність виплат і розмір грошової винагороди залежать від особливостей оформлення в компанії кожного окремого здобувача. Так, 70,4% зазначили, що отримують щомісяця заробітну плату і 29,6 % отримують заробітну плату відповідно до відпрацьованого часу (рис. 9).

Рисунок 9 – Особливості виплати грошової винагороди здобувачеві на підприємстві



Для організації дуальної форми здобуття освіти та уникнення непорозумінь, надання підтримки здобувачів під час навчання в умовах підприємства на спеціальності були призначені куратор від факультету та координатор ДФЗО. Тридцять шість респондентів (96,3%) зазначили, що вони мають куратора та координатора, тобто вони знають, до кого можна звернутися за допомогою (рис. 10). Лише один здобувач відповів, що не має куратора та координатора, ймовірно, він не знає, що такі є, до того ж у наступному питанні (див. рис. 11) жодної відповіді про відсутність наставника від підприємства ми не отримали.

Рисунок 10 – Обізнаність здобувачів про наявність куратора від факультету та координатора ДФЗО



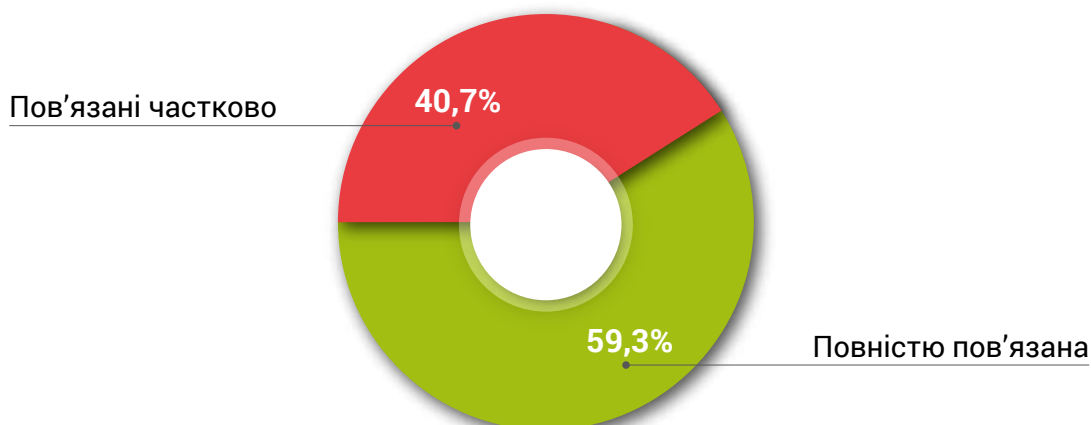
Незважаючи на різноманітність одержаних відповідей, варто зазначити, що всі 37 респондентів розцінюють перебування в компанії як можливість навчатися навіть у разі, якщо не мали можливості ознайомитися з особливістю інших підрозділів, не мали наставника та просто працювали на рівних з іншими працівниками компанії.

Рисунок 11 – Думка здобувачів про якість навчання на робочому місці



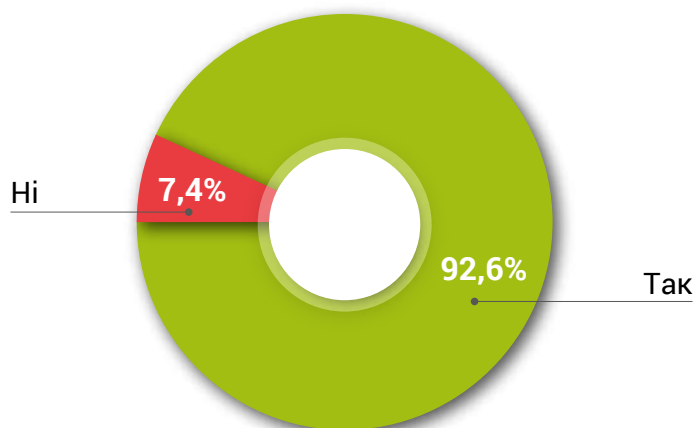
Здобувачі по-різному оцінюють якість своєї теоретичної підготовки та її зв'язок із практикою. Ми одержали відповіді, які свідчать про високу оцінку такої підготовки, як і ті, що підкреслюють застарілість теоретичної інформації, яку подають в аудиторіях (рис. 12).

Рисунок 12 – Рівень взаємозв'язку теорії та практики, на думку здобувачів, які навчаються за ДФЗО



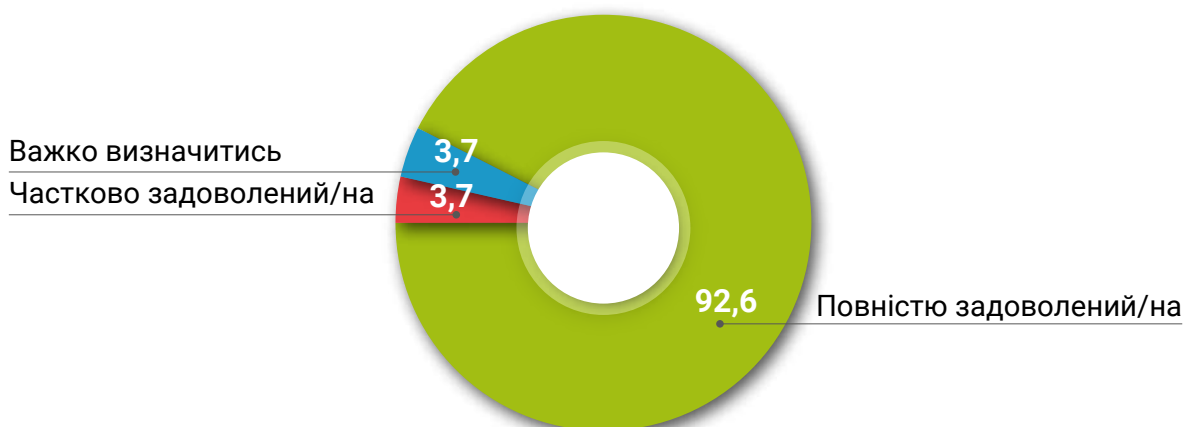
Наявність звітності за період навчання на робочому місці підтвердили 92,6% здобувачів за ДФЗО, а 7,4% – зазначили, що така звітність відсутня (рис. 13).

Рисунок 13 – Наявність звітності про навчання на робочому місці



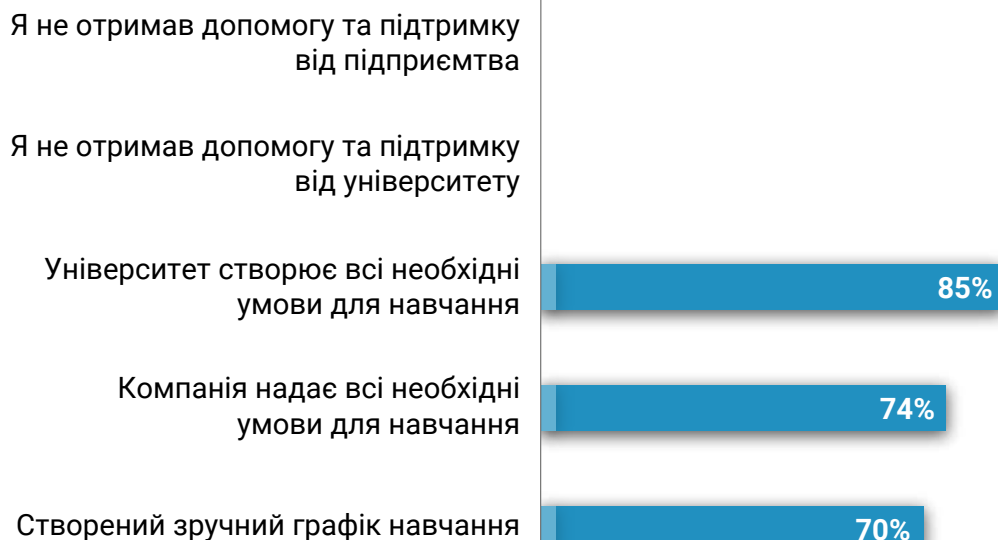
Під час аналізу відповідей на запитання: «Чи задоволені ви роботою наставника від підприємства?», було враховано та проаналізовано 37 відповідей респондентів, які зазначили, що дійсно мали наставника (-ів) на підприємстві. З 37 респондентів, які зазначили наявність у них наставника на підприємстві, 35 здобувачів зазначили, що повністю задоволені такою співпрацею. Жоден із респондентів не зазначив, що є незадоволеним співпрацею з власним наставником (рис. 14).

Рисунок 14 – Рівень задоволеності роботою наставника від компанії



Переважна більшість здобувачів ДФЗО у 2020/2021 н. р. відповіли позитивно на запитання: «Чи створили, на вашу думку, заклад освіти та підприємство сприятливі умови для навчання за дуальною формою?». Після надання варіантів відповідей із можливістю множинного вибору в сукупності було одержано 85 відповідей (рис. 15).

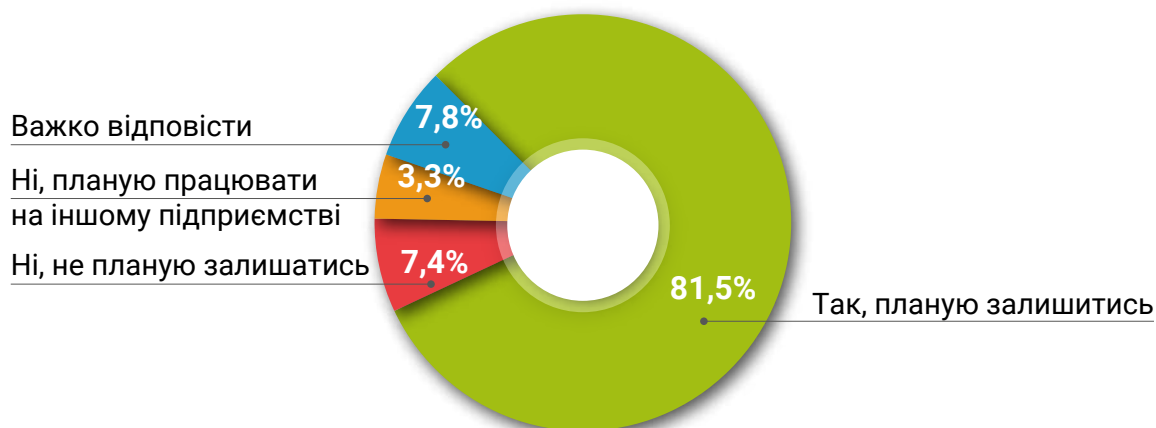
Рисунок 15 – Створення сприятливих умов для навчання збоку закладу освіти та компанії



Більше ніж половина здобувачів ДФЗО (81,5%) впевнені у своєму рішенні продовжувати працювати на підприємстві навіть після закінчення навчання. Насамперед це стосується респондентів, які самі знаходили для себе підприємство або чітко визначилися, яку б компанію хотіли вибрати.

Не планують залишатися 7,4% здобувачів, 3,7% виявили бажання працювати на іншому підприємстві, а 7,4% зазначили, що їм важко відповісти на це запитання (рис. 16).

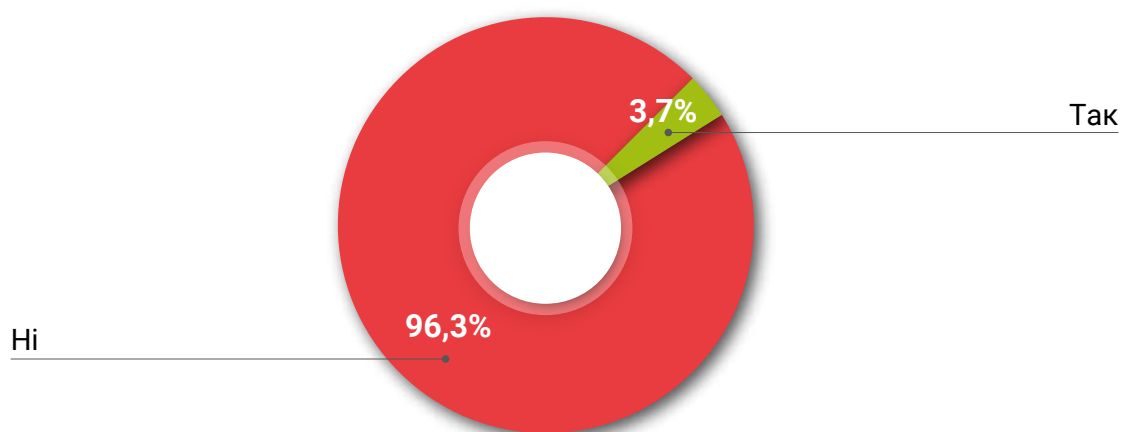
Рисунок 16 – Бажання залишитися працювати в компанії після випуску



Також необхідно зазначити, що всі респонденти виявили бажання продовжити навчання в дуальній формі.

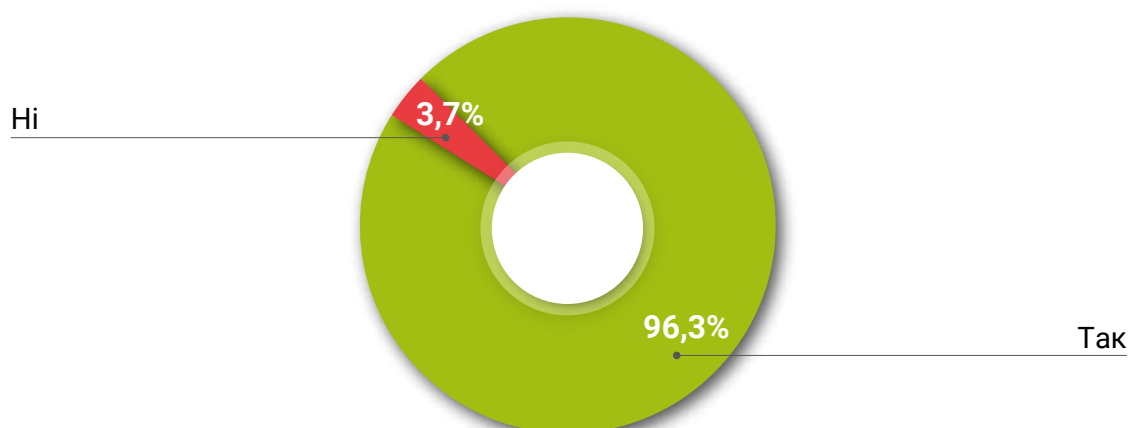
На запитання про проблеми, що могли виникнути під час навчання на ДФЗО (рис. 17), 96,3% здобувачів відповіли, що проблемних ситуацій не виникало, один респондент зазначив, що в нього виникали проблемні ситуації: в питанні з відкритою відповіддю він зазначив, що йому не вдається закрити вчасно предмети.

Рисунок 17 – Виникнення проблемних ситуацій під час навчання за ДФЗО



Тридцять шість (96,3%) здобувачів, які вже мають досвід навчання за ДФЗО, порадили б своїм друзям, знайомим і родичам навчання за такою формою (рис. 18). Такий великий відсоток позитивних відповідей ми розглядаємо як підтримку ініціативи впровадження ДФЗО. Для її ефективної реалізації потрібно врахувати наявний досвід, оцінити переваги такої форми та розробити механізми подолання проблем на шляху її впровадження.

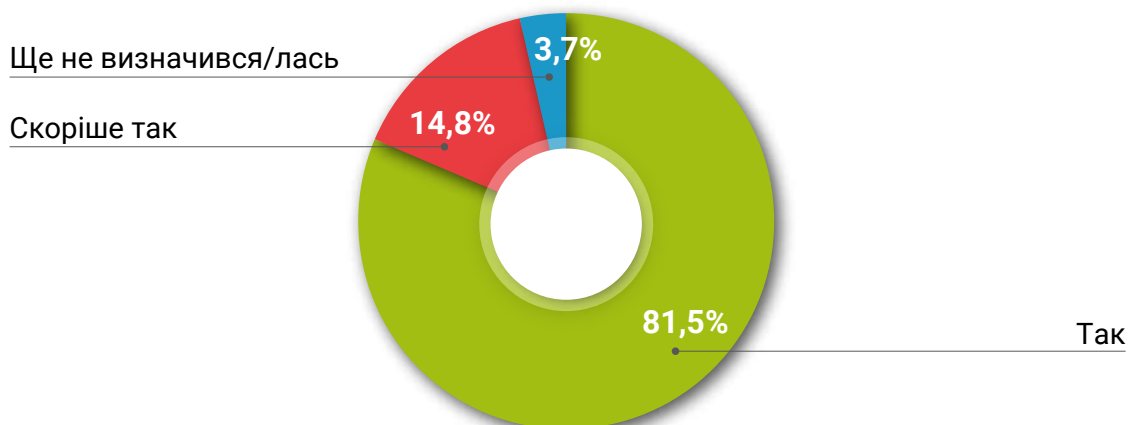
Рисунок 18 – Бажання порадити навчання за ДФЗО іншим



Аналогічну ситуацію ми побачили й аналізуючи відповіді на запитання: «Чи сприяли б ви встановленню співпраці між закладом освіти і компанією?», 96,3% респондентів відповіли ствердно.

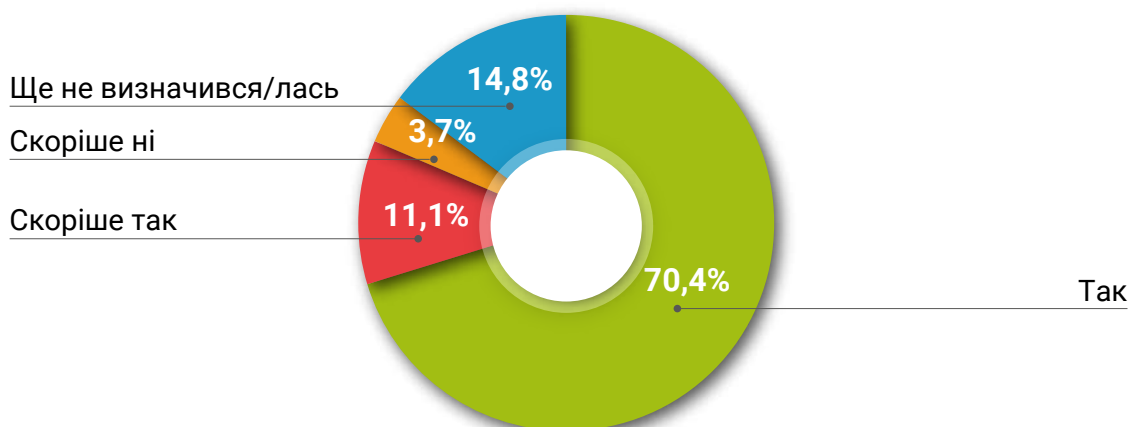
Потрібно зазначити, що за фахом планує працювати майже 82% опитаних здобувачів вищої освіти, 14,8% швидше планують працювати за фахом і 3,7% не визначилися (рис. 19).

Рисунок 19 – Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо планів роботи за фахом, %



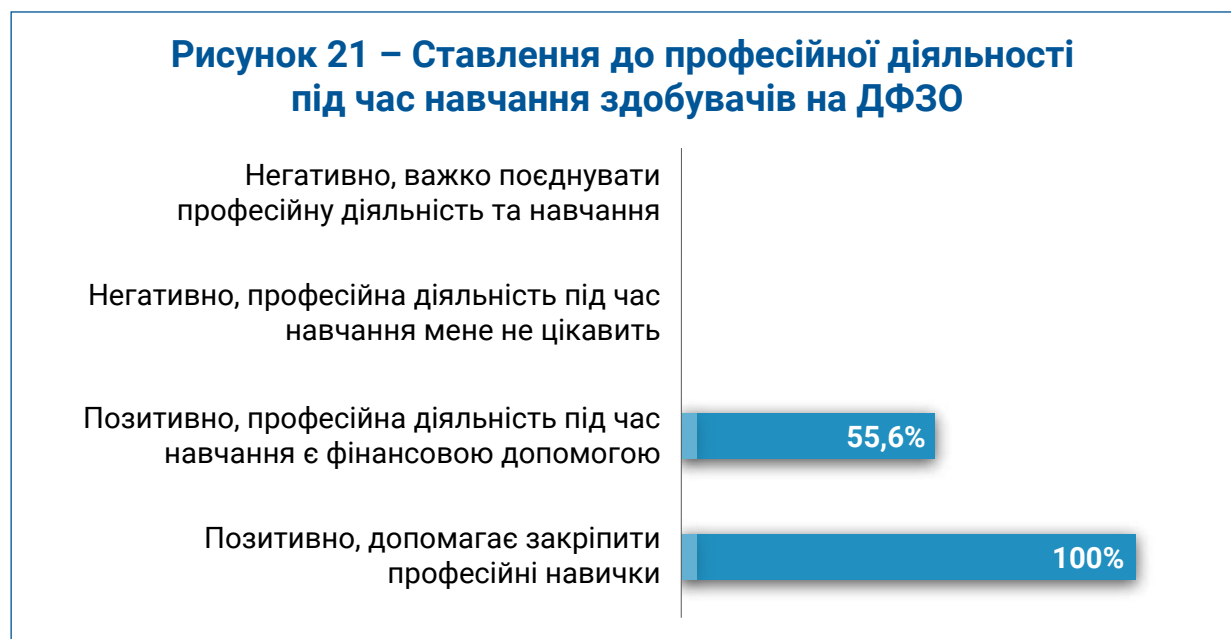
В Україні планує продовжувати свою професійну діяльність 70,4% опитаних здобувачів вищої освіти, 11,1% – швидше планують продовжувати її в Україні, 18,5% – не планують або ще не вирішили (рис. 20).

Рисунок 20 – Розподіл відповідей здобувачів на ДФЗО на запитання щодо планів продовжувати свою професійну діяльність в Україні, %



Сто відсотків респондентів зазначили, що ставляться позитивно до професійної діяльності під час навчання – це допомагає закріпити професійні навички на практиці.

З тим, що професійна діяльність під час навчання є фінансовою допомогою, погоджується більшість опитаних – 55,6% (рис. 21).



В останньому запитанні ми дали респондентам можливість зазначити пропозиції щодо вдосконалення дуальної форми здобуття освіти в Поліському національному університеті. Більшість відповідей була у форматі схвальних відгуків і свідчила про відсутність пропозицій удосконалення. Серед інших відповідей респондентів були висунуті такі пропозиції:

- можливість подачі заяв на перехід на ДФЗО в електронному вигляді;
- збільшити кількість компаній-партнерів;
- забезпечити лояльне ставлення викладачів до студентів, які перебувають на ДФЗО;
- диджиталізувати всі процеси.

Додаток А

Таблиця 1
Список посад, на які прийняті здобувачі освіти, які навчаються за ДФЗО у 2020/2021 навчальному році

№ пор.	Посада
1	Асистент ветеринарної медицини, грумер
2	Асистент ветеринарного лікаря
3	Асистент хірурга
4	Бухгалтер
5	Економіст відділу роздрібних продажів
6	Електротехнік
7	Лаборант
8	Лікар ветеринарної медицини
9	Офіціант
10	Провізор ветеринарної аптеки
11	Технік
12	Фахівець
13	Фельдшер ветеринарної медицини

Робоча група з доопрацювання опитувальника

.....

1. **Бахрушин В.**, професор Національного університету «Запорізька політехніка», член Національної команди експертів з реформування вищої освіти.
2. **Бугайчук В.**, канд. екон. наук, доцент, керівник навчально-наукового центру дуальної освіти Поліського національного університету.
3. **Васильєва Т.**, директорка навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету, докторка економічних наук, професорка
4. **Давліканова О.**, докторка філософії, координаторка проєктів Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні.
5. **Леу-Севериненко С.**, старша менеджерка з розвитку трудового потенціалу проєкту USAID «Економічна підтримка Східної України».
6. **Лирик І.**, президент ВГО «Українська Асоціація Маркетингу».
7. **Перевозова І.**, професор, д-р. екон. наук, завідувач кафедри підприємництва та маркетингу Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу.
8. **Романенко В.**, кандидат фізико-математичних наук, доцент кафедри вищої математики імені проф. Можара В. І. Національного університету харчових технологій.
9. **Романов М.**, начальник навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».
10. **Серік М.**, директор Навчально-наукового інституту харчових технологій та бізнесу Харківського державного університету харчування та торгівлі.
11. **Чайковська А.**, завідувач науково-методичного кабінету неперервної професійної освіти та освіти дорослих Державної установи «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти».

Експертна група з підготовки звіту

.....

1. **Бахрушин В.**, професор Національного університету «Запорізька політехніка», член Національної команди експертів з реформування вищої освіти.
2. **Бугайчук В.**, канд. екон. наук, доцент, керівник навчально-наукового центру дуальної освіти Поліського національного університету.
3. **Бучинська О.**, кандидат економічних наук, дослідниця, ГО «Українська Асоціація Маркетингу».
4. **Васильєва Т.**, директорка навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету, докторка економічних наук, професорка
5. **Давліканова О.**, докторка філософії, координаторка проєктів Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні.
6. **Іщенко Т.**, канд. пед. наук, професор, директор Державної установи «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти».
7. **Леу-Севериненко С.**, старша менеджерка з розвитку трудового потенціалу проєкту USAID «Економічна підтримка Східної України».
8. **Лилик І.**, президент ВГО «Українська Асоціація Маркетингу».
9. **Острогляд І.**, заступник виконавчого директора з правових питань Федерації матулогів України
10. **Перевозова І.**, професор, д-р екон. наук, завідувач кафедри підприємництва та маркетингу Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу.
11. **Разумна К.**, старший викладач кафедри іноземних мов Поліського національного університету.
12. **Романенко В.**, доцент кафедри вищої математики імені проф. В. І. Можара Національного університету харчових технологій, кандидат фізико-математичних наук.
13. **Романов М.**, начальник навчально-методичного відділу Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут».
14. **Савенко Є.**, керівник проєктів Корпоративного університету ТОВ «МЕТІНВЕСТ ХОЛДІНГ»
15. **Серік М.**, директор Навчально-наукового інституту харчових технологій та бізнесу Харківського державного університету харчування та торгівлі.
16. **Чайковська А.**, завідувач науково-методичного кабінету неперервної професійної освіти та освіти дорослих Державної установи «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти».
17. **Яшкіна О.**, д-р екон. наук, професор кафедри маркетингу Національного університету «Одеська політехніка».

Це видання друкується на папері, отриманому з лісового господарства сталого ведення.

Погляди, висловлені в цій публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта.

Комерційне використання всіх публікацій та інших матеріалів, виданих Фондом ім. Фрідріха Еберта (ФФЕ), без дозволу заборонено.

