

## Пояснення до Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти.

Олена Давліканова,  
член Робочої групи МОН з реалізації I та II етапів Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти у вищій та фаховій передвищій освіті, координаторка проектів Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

Стаття спирається та описує основні дискусійні моменти щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти, які обговорювалися під час засідань Робочої групи МОН<sup>1</sup> під час розробки Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти. Сьогодні Положення знаходиться на етапі погодження та врахування досвіду перших пілотних проектів, які незабаром розпочнуться в Україні. Автор даної статі не наводить всіх аргументів або стенограми засідань, позиції, які наведені у статі є колективним рішенням Робочої групи. Особливу подяку висловлюємо активним членам Робочої групи: Лилик Ірині Вікторівні, Романенко Вікторії Миколаївні, Гармашу Анатолію Анатолійовичу, Інні Василівні Осадчук, Максименко Ользі Леонідівні, Решетіловій Тетяні Борисівні, Чайковській Аллі Борисівні, Іщенко Тетяна Дем'янівна, Романову Максиму Сергійовичу, Андрусенко Сергію Івановичу, Серік Максиму Леонідовичу, Скворцову Денису Ігоровичу, Світайло Ніні Дмитріївні, Колеснікової Олені Валеріївні, Ковальчук Світлані Володимирівні, Точонову Ігорю Вікторовичу, Васильєвої Тетяні Анатоліївні, Жмайлову Валерію Миколайовичу, Ломейко Олександрю Петровичу, Лукасевич Андрію Івановичу, Борис Миколі Михайловичу, Лукова-Чуйко Наталії Вікторівні, Щербак Ользі Іванівні, Бахрушину Володимирі Євгеновичу, Перезовій Ірині Володимирівні, Ярошко Марії Сергіївні.

Дуальна форма здобуття освіти у закладах вищої та фахової передвищої освіти (далі – заклади освіти) передбачає здобуття освіти шляхом поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях (далі – роботодавці) для набуття певної кваліфікації на основі договору.

Дане визначення закріплено в Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, затвердженої Кабінетом Міністрів України у 2018 році, а також в Законі України «Про освіту» (Розділ I, Ст.9., п.10 «Дуальна форма здобуття освіти - це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації,

Дуальна форма здобуття освіти походить з Німеччини, яка має кількасотрічні традиції наставництва, що заклали основу для активної позиції окремих роботодавців та їх об'єднань (наприклад, торгово-промислових та ремісничих палат) в освітньому процесі. Німецьке поняття дуальної освіти доволі широке. Зокрема, в поняття дуальної освіти у вищій школі включають:

1.Вища освіта, інтегрована з професійною освітою (Ausbildungsintegrierendes duales Studium): класична вища освіта, поєднана з практичною професійною (перелік освітніх спеціальностей стандартизований). Особливістю цієї моделі є одночасне навчання в закладі вищої освіти та в закладі професійно-технічної освіти, а також на робочому місці. Якщо середня кількість кредитів для бакалаврської програми 180 кредитів ЕКТС, то такі дуальні

<sup>1</sup> «Про створення робочої групи з реалізації I та II етапів Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти у вищій та фаховій передвищій освіті». МОН України. Наказ №175 від 13.02.2019 р. м. Київ.

програми передбачають 360 кредитів. Обов'язковою умовою для зарахування на таку програму є підписання угоди з підприємством. По закінченню навчання здобувач отримує 2 дипломи про здобуття вищої та професійно-технічної освіти, а також кваліфікаційний сертифікат після іспиту у Торгово-промисловій палаті. Найпоширеніша модель розподілу часу - блочна. Здобувач на підприємстві має статус учня, визначений у Федеральному законі про професійну підготовку.

2. Вища освіта, інтегрована з виробничою практикою (Praxisintegrierendes bzw. kooperatives duales Studium): ця (найрозповсюдженіша в Німеччині) модель дуальної освіти передбачає проходження тривалої практики на підприємстві в якості практиканта або найманого працівника, але не учня, тобто ця модель не регулюється Федеральним законом про професійну підготовку. Ця дуальна модель відрізняється від попередньої тим, що здобувач не отримує кваліфікаційний сертифікат. Ця модель також дозволяє зміну роботодавця кожного семестру. ЗВО не завжди підписують двосторонні договори з роботодавцями, та не завжди узгоджують освітні програми. Особливістю цієї моделі є те, що працівник, який отримав свідоцтво про закінчення школи і після цього пішов працювати, може одразу вступити на магістерську програму.

3. Вища освіта, інтегрована з професійною діяльністю (Berufsintegrierendes duales Studium): передбачає поєднання навчання із продовженням професійної діяльності. За згодою роботодавця робочий час скорочується для надання можливості навчатися у закладі освіти. Обов'язковою умовою є тристороння угода між університетом, студентом і підприємством.

4. Вища освіта без відриву від професійної діяльності (Berufsbegleitendes / praxisbegleitendes duales Studium) - працівник працює повний робочий тиждень і навчається у вільний від роботи час.

Україна знаходиться на шляху впровадження дуальної форми здобуття освіти для певних спеціальностей, напрацювання моделей, які придатні для українського освітнього ринку. 19 вересня 2018 року Кабінет Міністрів України затвердив Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти<sup>1</sup>. На сучасному етапі постала необхідність створити документ, який би відображав у всій повноті механізм співпраці сторін з огляду на вітчизняні особливості нормативно-правової бази, окреслив би їх права та обов'язки, що дозволить зняти питання, якими вже задаються ЗВО та роботодавці, котрі впроваджують пілотні проекти, та сприяв би популяризації розуміння даної форми здобуття освіти у всіх можливих варіантах її організації в Україні. Саме тому постала необхідність розробки Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти. Положення надасть необхідні орієнтири для тих, хто робить перші кроки до системного запровадження дуальної форми здобуття освіти. Адже при організації співпраці та укладанні двосторонніх договорів між роботодавцями та ЗО важливо, щоб обидві сторони розуміли спектр можливостей щодо організації співпраці, очікування та вимоги, які можуть або мають бути відображені в договорі.

Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти було напрацьовано під час зустрічей групи, утвореної відповідно до Наказу МОН №175 від 13.02.2019, та експертних засідань в рамках проекту Представництва Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні «Розробка нормативної бази для впровадження дуальної форми здобуття освіти у вищу школу України». Починаючи з 2014 року у співпраці із Міністерством освіти і науки України Представництвом ФФЕ реалізується проект із популяризації, адаптації та впровадження дуальної форми здобуття освіти. Основними досягненнями проекту є розробка та прийняття Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (схвалена Кабінетом Міністрів України 19.09.2018 р.) та сприяння виконанню плану з її реалізації. Зокрема, для розробки нормативної бази було створено майданчик для експертів від Представництва Фонду імені Фрідріха Еберта, Німецько-Українського агрополітичного

діалогу, проектів Східного партнерства «Дуальна освіта в діалозі», ТАІХ, Науковометодичному центру вищої та передвищої фахової освіти (Науково-методичному центрі «Агроосвіта»), закладів освіти різного рівня, Федерації роботодавців України та інших представників роботодавців, які на базі свого досвіду адаптують німецьку модель дуальної освіти з урахуванням особливостей вітчизняної нормативно-правової бази, реалізаційної української системи освіти та потреб економіки. Таким чином, в основу Концепції Положення, напрацьованих робочою групою при МОН, покладено європейський та вітчизняний досвід організації здобуття освіти за дуальною формою. Нормативно-правовою базою, що стосується дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО) на сучасному етапі потреб серйозного доопрацювання. Зокрема, залишаються відкритими питання щодо наболюючих здобувачів на дуальну форму здобуття освіти, фінансування, тощо.

Для закладів вищої та фахової передвищої освіти з метою проведення навчання за дуальною формою передбачається укладання трудового договору, який покладає на здобувача освіти виконання певних посадових обов'язків.

*Наприклад, Робоча група пропонує ввести такі поняття:*

*Координатор від закладу освіти* – працівник закладу освіти, що відповідає за організацію здобуття освіти за дуальною формою та призначається керівником закладу освіти.

*Координатор від роботодавця* – працівник, що відповідає за організаційно-методичний супровід навчання за дуальною формою здобуття освіти та призначається керівником підприємства, установи, організації.

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

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

Введення термінів на позначення осіб, що мають відношення до організації дуальної форми здобуття освіти зі сторони ЗО та роботодавця, не є втручанням в автономію закладу освіти чи тим більше роботодавця, щодо визначення штатного розпису, і не передбачає обов'язкове введення нових штатних одиниць, хоча такі зміни можливі за бажанням сторін. Пропонується розподіл функціональних обов'язків між діючими працівниками закладу освіти та підприємства\установи\організації. Однак без введення цих термінів неможливо далі пояснити права та обов'язки сторін, що є важливим у відсутності інших деталей інструкцій щодо впровадження ДФЗО, про що йшлося в поясненні вище.

### **Організація дуальної форми здобуття освіти**

**Ініціювати переговори щодо організації здобуття освіти за дуальною формою можуть як заклади освіти, так і роботодавці. Здобувачі освіти можуть сприяти налагодженню співпраці між закладом освіти та роботодавцями.**

Роль німецьких роботодавців у розгортанні дуальної освіти (більшою мірою на рівні професійно-технічної освіти) неможливо переоцінити, але не лише вони є рушійною силою для налагодження співпраці (особливо на рівні вищої освіти). Зокрема, німецькі ЗВО

дуальна освіта у вищій німецькій школі тільки розвивається) займають активну позицію із пошуку роботодавців-партнерів, а також несуть основну відповідальність за підтримку контакту із партнерами. В деяких ЗВО Німеччини для вступу на дуальну програму абітурієнт повинен принести лист від роботодавця, що підтверджує готовність останнього забезпечити складову навчання на робочому місці для даного здобувача. В інших випадках, працівник за згоди роботодавця вступає до ЗО на дуальну програму і проходить навчання на робочому місці за місцем роботи (ця модель актуальна для навчання у приватних ЗВО, створених та фінансованих роботодавцями). Для забезпечення виконання програми підготовки фахівців може бути організоване навчання здобувача на базі не тільки одного бізнес-партнера.

Роботодавцями та їх об'єднаннями проводяться широкі кампанії з підвищення обізнаності майбутніх студентів щодо дуальної освіти та наявних можливостей участі у дуальних програмах. Крім того, студенти мають можливість шукати місця проходження навчання на робочому місці у списках компаній, які такі місця пропонують, що публікуються торгово-промисловими палатами та самими компаніями. На жаль, ще не створено єдиної або регіональних баз українських роботодавців, котрі бажають долучитись до співпраці із організаціями ДФЗО. Торгово-промислові палати також не виконують функції, притаманні їх німецьким візаві в рамках дуальної освіти. Таким чином ідея, що інколи озвучується, щодо набору груп на дуальну форму із першого дня навчання, є неможливою для реалізації на даному етапі розгортання системи організації ДФЗО не тільки з причини особливостей процедури вступу, але й через низьку обізнаність студентів про цю форму і відсутність умов для усвідомленого вибору компанії, на який студенти мають право, будучи третьою повноправною стороною у ДФЗО. Але українське студенство має потенціал виступати посередником між роботодавцями та ЗВО та ініціювати налагодження зв'язків між сторонами і заключення двосторонніх договорів.

**Заклад освіти приймає рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти з урахуванням потреб ринку праці, визначає перелік освітніх програм, за якими навчання за дуальною формою є доцільним, та укладає двосторонні договори з роботодавцями про співпрацю в організації дуальної форми здобуття освіти.**

Оскільки ЗО та роботодавець є рівноправними партнерами при організації здобуття освіти за дуальною формою, то рішення про впровадження ДФЗО та перелік дуальних програм повинно прийматись виключно з огляду на потреби роботодавців, з якими ЗО може заключити двосторонні договори про співпрацю.

**В організації здобуття освіти за дуальною формою беруть участь роботодавці, які мають достатню матеріально-технічну базу, а також кадрові ресурси для забезпечення практичного навчання на робочих місцях за відповідною спеціальністю.**

ЗВО має право самостійно розробляти загальні критерії, яким повинен відповідати роботодавець для встановлення партнерства, адже не всі компанії (установи, організації) мають достатню базу для навчання студента (адже партнерами ЗО можуть стати представники малого і середнього бізнесу). Такі критерії допоможуть ЗО створити умови для позитивного досвіду здобувача освіти під час навчання за дуальною формою, що сприятиме її популяризації.

**Діяльність роботодавця щодо організації практичного навчання здобувача освіти на робочому місці під час здобуття освіти за дуальною формою не потребує ліцензування.**

Хоча може здатись, що така норма не повинна міститись в даному Положенні, вона допомагає зняти важливу перепону, яка на практиці постає у ЗО, які бажають налагодити співпрацю з роботодавцями. Роботодавець не видає документ про здобуття освіти, а організація навчання на робочому місці не є самостійною освітньою діяльністю, а отже не

потребує ліцензування. Однак, ця особливість потребує окремого наголосу, адже є випадки відмови від співпраці, аргументовані саме необізнаністю в питанні ліцензування.

**Здобуття освіти за дуальною формою здійснюється відповідно до освітніх програм закладу освіти. Особливості організації освітнього процесу за дуальною формою відображаються в індивідуальних навчальних планах.**

Як вказано вище, малі та середні підприємства також можуть стати партнерами ЗО в організації ДФЗО. Не всі вони мають потужності прийняти цілу групу на навчання на виробництві. До того ж, оскільки час, проведений у роботодавця все ж вважається навчанням, а не просто роботою, то здобувачі освіти мають ознайомлюватись з роботою багатьох відділів, і навіть в разі прийняття цілої групи на навчання на робочому місці, можлива ситуація, коли здобувачі будуть розподілені серед різних відділів і ротуватись. Саме тому індивідуальний навчальний план є ключовим документом для забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії здобувача освіти й при навчанні за дуальною формою.

Хоча існує думка, що дуальна освіта найбільше підходить для підготовки за технічними спеціальностями, німецький досвід свідчить, що спектр застосування цієї моделі набагато ширший. Відділ координації дуального навчання Берлінської вищої школи економіки та права (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin) пропонує наступні дуальні програми:

#### **Бакалаврські програми:**

- Фінанси
- Переробна промисловість
- Торгівля
- Сфера послуг
- Транспорт та логістика
- Туризм
- Міжнародне бізнес-адміністрування
- Бізнес інформатика
- ІТ
- Будівництво
- Електрична інженерія
- Машинобудування

#### **Магістерські програми:**

- Менеджмент та адміністрування

**Заклад освіти має право організовувати здобуття освіти за дуальною формою для здобувачів, які виявили особисте бажання та пройшли відбір роботодавця.**

**Процедура відбору здобувачів для здобуття освіти за дуальною формою погоджується з роботодавцем та закладом освіти.**

Як йшлося вище, наразі не представляється можливим у ЗВО організувати набір на дуальні програми з першого курсу через особливості процедури вступу у ЗО та відсутність інформації для здобувачів освіти, яка б допомогла їм зробити усвідомлений вибір. Характерною особливістю дуальної форми є якраз усвідомлений вибір здобувачем освіти майбутньої професії, адже в умовах, коли роботодавець несе фінансові затрати на навчання майбутнього спеціаліста, мотивацією є перспектива отримати висококваліфікованого та умотивованого працівника для свого підприємства/установи/організації. І хоча ні роботодавець, ні здобувач не зобов'язані продовжувати трудові відносини після закінчення навчання, в ідеалі ДФЗО допомагає роботодавцям підготувати спеціаліста, який не потребуватиме проходження періоду адаптації чи перенавчання при прийомі на роботу

спеціаліста з дипломом. Тому як ЗО, так і роботодавець зацікавлені в проведенні добре спланованої інформаційної кампанії серед здобувачів освіти.

ЗО та роботодавець мають узгодити процедуру відбору студентів. Оскільки в Німеччині розповсюджена практика самостійного пошуку абітурієнтами вакантного місця у роботодавців, а також направлення на навчання в приватному закладі молоді, що спочатку пройшла відбір в компанії, то компанії на своїх сайтах мають інформацію щодо подачі заявки на навчання за ДО на даному підприємстві. Інтерв'ю та тести компанії також розробляють та проводять самостійно, видаючи абітурієнтам документ на підтвердження своєї готовності взяти його/її за умови вступу у ЗО. Однак, в Україні наразі така практика не розповсюджена. Часто ЗО запрошує роботодавців чи їх представників, які проводять інтерв'ю із здобувачами у закладі освіти. Отже, процедуру мають узгоджувати сторони в залежності від своїх можливостей, головне забезпечити дотримання принципів прозорості та неупередженості під час процедури відбору.

Слід також наголосити, що процедуру відбору та переведення здобувача на дуальну форму треба зробити достатньо простою з точки зору бюрократичних процедур. Сучасна практика деяких українських ЗВО свідчить, що необхідно більше 3 тижнів часу на дотримання обтяжуючих процедур, які мають пройти здобувачі для переведення на дуальну форму. Такі складнощі не сприятимуть популяризації даної форми, тому рекомендуємо ЗО удосконалити процедуру для полегшення життя здобувачам освіти.

**Заклад освіти має право організовувати навчання за дуальною формою для спеціально сформованих груп чи окремих здобувачів освіти з метою забезпечення їх індивідуальної освітньої траєкторії.**

Про необхідність забезпечити можливість організації ДФЗО як для груп, так і для окремих здобувачів, вже йшлося. Повторно наголошуємо на цій нормі саме тому, що наразі немає розуміння її важливості серед деяких стейкхолдерів. І хоча підготовка документів не для групи, а для окремого студента, - додаткове навантаження для куратора від закладу освіти, все ж ЗО розуміють всі переваги такого підходу. Щодо роботодавців, то ми маємо зважати на їх потреби і можливості, адже не завжди вони мають потужності для навчання цілої групи, в той час, коли основне завдання ДФЗО – створити умови для якісного навчання та підготовки як фахівця кожного окремого здобувача.

**Навчальне навантаження здобувача освіти розподіляється між навчанням в закладі освіти та на робочому місці в залежності від особливостей освітньої програми. Для організації здобуття освіти за дуальною формою використовують різні моделі, які включають, але не обмежуються такими:**

- **інтегрована модель: модель поділеного тижня (кілька днів протягом тижня у закладі освіти, інша частина тижня – на робочому місці);**
- **блочна модель: навчання у закладі освіти та на робочому місці за блоками (2 тижні, місяць, семестр);**
- **часткова модель: частина навчання на робочому місці покривається за рахунок навчання у навчально-практичних центрах;**
- **інші.**

Важливо пам'ятати, що можливі різноманітні варіанти розподілу часу навчання в ЗО та на робочому місці. Дані моделі є орієнтованими і список не є вичерпним. Вони наведені як відповідь на одне з найпоширеніших питань, яке виникає у ЗО під час впровадження дуальних програм. Зокрема, у ЗВО Німеччини є дуальні програми, які передбачають навчання в ЗО за звичайною програмою, а навчання на робочому місці організовується

лише під час канікул та періодів, відведених на самопідготовку (найчастіше, це державні університети). Крім того, при розподілі часу треба враховувати особливості роботи в різних галузях, наприклад, в аграрній, де види робіт напряму пов'язані із сезонними змінами. Деякі дуальні програми можуть також передбачати навчання протягом певного періоду за кордоном. Останній семестр часто відводиться навчанню на виробництві та підготовці дипломної роботи за результатами виконання реального проекту на підприємстві\установі\організації.

На додачу, є думка, що у вищій школі впроваджувати ДФЗО освіти доцільніше з 2-3 курсу з майже безперервним навчанням на виробництві на 4 році навчання. Однак, якщо освітня програма і специфіка спеціальності дозволяє вводити ДФЗО з першого року навчання, то слід користуватися такою можливістю. ЗО мають самостійно вирішувати ці питання з огляду на особливості підготовки за спеціальністю, потреб та можливостей роботодавців і вимог законодавства. Головне – забезпечити виконання здобувачем програми і не підмінити поняття ДФЗО практикою чи зводити до мінімуму час навчання на робочому місці з метою збереження годин викладачів ЗО, з одного боку, а з іншого, самі роботодавці зацікавлені в якійсь теоретичній підготовці своїх потенційних працівників, тому один з них озвучує необхідність закріпити 30-40% кредитів за аудиторними заняттями. Введення такої норми не є доцільною, адже ЗО самі зацікавлені в збереженні навантаження на викладачів.

Всі ці питання добре поінформовані ЗО та роботодавці зможуть узгодити при підписанні двостороннього договору про співпрацю.

За результатами обговорення Робоча група з розробки Положення запропонувала кілька варіантів даного пункту:

**(варіант 1) Практичне навчання на робочих місцях є складовою освітньої програми та обліковується у кредитах ЄКТС. Контроль за виконанням програми практичного навчання на робочому місці здійснюють спільно роботодавець і заклад освіти.**

**(варіант 2) Практичне навчання на робочих місцях є складовою освітньої програми, обліковується у кредитах ЄКТС, і має становити не менше 30% від загального обсягу кредитів. Контроль за виконанням програми практичного навчання на робочому місці здійснюють спільно роботодавець і заклад освіти.**

**(варіант 3) Практичне навчання на робочих місцях є складовою освітньої програми, обліковується у кредитах ЄКТС, і має становити не менше 30% від загального обсягу кредитів для навчального року, упродовж якого застосовується дуальне навчання. Контроль за виконанням програми практичного навчання на робочому місці здійснюють спільно роботодавець і заклад освіти.**

**(варіант 4) Практичне навчання на робочих місцях є складовою освітньої програми, обліковується у кредитах ЄКТС, і має становити не менше 20% від загального обсягу кредитів. Контроль за виконанням програми практичного навчання на робочому місці здійснюють спільно роботодавець і заклад освіти.**

Це питання ще потребує доопрацювання, адже кожен варіант прив'язки до загального обсягу кредитів ЄКТС для всієї програми чи для навчального року має свої переваги і недоліки. Все ж дотримання норми в 30% від кредитів із прив'язкою до навчального року за умови переходу на дуальну програму на останньому курсі може призвести до маніпуляцій, адже в такому випадку в середньому цей показник складатиме близько 10% від загального обсягу кредитів. Для дуальної форми це замало. Для прикладу, якщо бакалаврська програма - 240 кредитів, то 20% - 48 кредитів. Якщо студент переходить на дуальне навчання на 4 курсі, то на теоретичне навчання, виконання диплому залишається

12 кредитів. Чи цього достатньо? Тому для вищої освіти у багатьох випадках перехід на ДФЗО може відбуватися на 3-4 курсах, доцільно або не виставляти поріг загалом, або зробити нижній поріг хоча б на рівні 10% відносно загального обсягу кредитів (тоді для одного року це буде більше третини). З іншого боку, теоретичного навчання на 4 курсі може і взагалі не бути. Питання кредитів є спірним ще з огляду на те, що одна з німецьких моделей співвідносна з вітчизняною заочною формою здобуття освіти. Кількість кредитів ЄКТС для навчання за заочною формою значно менша, але присвоєна кваліфікація не відрізняється від присвоєної здобувачеві, що навчався за денною формою.

Також варто враховувати, що закон передбачають право здобувача поєднувати форми здобуття освіти. У цьому випадку в документі про освіту може бути зазначено поєднання форм, зокрема, у відсотках.

Наголошуємо, що відома німецька формула розподілу 30% (в ЗО) на 70% (у роботодавця) характерна виключно для рівня професійно-технічної освіти. Вища школа не може нею користуватися.

Нижче наведено приклади розподілу часу у вищій школі за різними моделями (досвід Німеччини)

**Таблиця 1.**

Приклад інтегрованої моделі

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

**Таблиця 2.**

Приклад блочної моделі

	Графік	Вищий навчальний заклад	Виробництво
1-ша половина на навчання	1-й семестр	Навчання	У час, вільний від лекцій, на виробництві
	2.1. семестр	По 14 днів у вищому навчальному закладі та на підприємстві (наприклад, перших 2 тижні березня період практики на підприємстві, потім наступні два тижні березня у вищому навчальному закладі, у час, вільний від лекцій, на підприємстві), іспит у Торгово-промисловій палаті	
	2.2. семестр		
	3.1. семестр		
3.2. семестр			
2-га половина	4-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	Виробниче навчання у час, вільний від лекцій



а навчанн я	5-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	Виробниче навчання у ч вільний від лекцій
	6-й семестр	Семестр практики	На підприємстві
	7-й семестр	Бакалаврська робота	Більша частина н підприємстві

Таблиця 3.

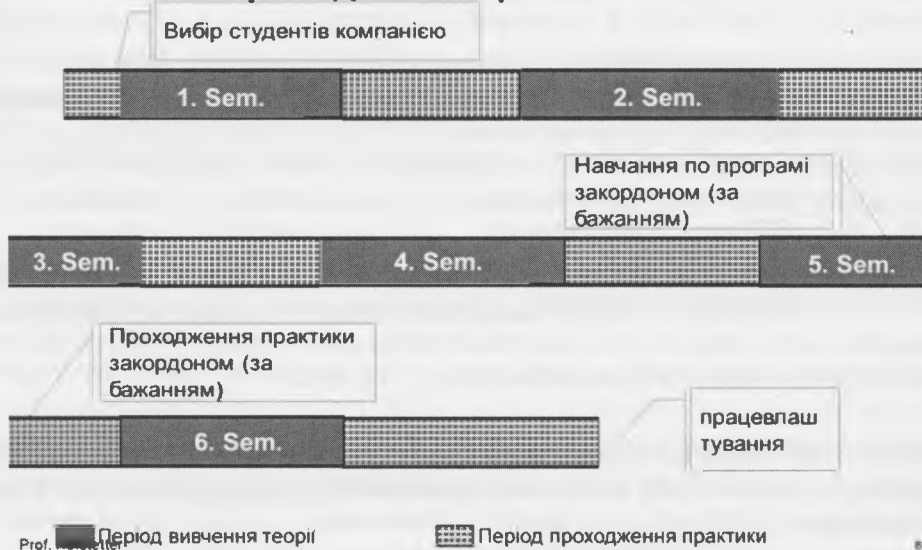
Часткова модель

	Графік	Вищий навчальний заклад	Виробництво
1-ша половина навчанн я	1-ше півріччя		Виробниче навчання
	2-ге півріччя		
	1-й семестр	Заняття	Виробниче навчання у ч вільний від лекцій
	2-й семестр	Заняття	
	3-й семестр	Заняття	
		4-й семестр	Семестр практики
2-га половина навчанн я	5-й семестр	Заняття	Виробнича практика у ч вільний від лекцій
	6-й семестр	Заняття	
	7-й семестр	Бакалаврська робота	Більшою частиною виробництві

Кредити розподіляються в залежності не від кількості годин практики, а від проектів, що реалізуються студентом у період перебування на виробництві. Виконання проектів супроводжується та оцінюється також і ЗВО.

Берлінська школа економіки та права (ЗВО в Берліні) організовує дуальні програми за наступною схемою:

Почерговість періодів навчання та проходження практики



**Контроль виконання індивідуального навчального плану та оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за дуальною формою здійснюють заклад освіти спільно із роботодавцем відповідно до Положення про організацію освітнього процесу закладу освіти за дуальною формою та вимог освітньої програми.**

ЗО та роботодавець мають в індивідуальному порядку узгодити участь роботодавця в поточному оцінюванні та атестації. Практика партнерства українських ЗО та роботодавців свідчить, що домовленості можуть бути настільки різноманітними, що їх важко унормувати, або звузити до 1-2 варіантів. Зокрема, частина роботодавців зацікавлені в участі тільки в атестації, тоді як інші – й в поточному оцінюванні.

**Атестація здобувача освіти за дуальною формою освіти здійснюється у формі, яка передбачена освітньою програмою. Із роботодавцем погоджується тема кваліфікаційної роботи. Представники роботодавця можуть бути включені до складу екзаменаційної комісії закладу освіти.**

Відповідно до п.2. Ст. 6 ЗУ “Про вищу освіту” «атестація осіб, які здобувають ступінь молодшого бакалавра, бакалавра чи магістра, здійснюється екзаменаційною комісією, до складу якої можуть включатися представники роботодавців та їх об’єднань, відповідно до положення про екзаменаційну комісію, затвердженого вченою радою вищого навчального закладу (наукової установи).»

Слід також підкреслити, що державні екзамени проводяться за білетами, складеними у повній відповідності до навчальних програм за методикою, визначеною вищим навчальним закладом, та наразі не можуть відрізнятись для студентів дуальної форми здобуття освіти.

#### **Порядок зарахування здобувачів освіти на навчання за дуальною формою**

**Після підтвердження наміру роботодавця забезпечити навчання на робочому місці конкретному здобувачеві, заклад освіти готує тристоронній договір про здобуття освіти за дуальною формою і спільно із здобувачем освіти та роботодавцем розробляє та погоджує індивідуальний навчальний план здобувача.**

Хоча тристоронні договори не є обов’язковою умовою для навчання за дуальною програмою в Німеччині, все ж доцільно особливо на етапі розгортання системи ДФЗО в Україні передбачити їх укладання для уникнення можливих спірних ситуацій в процесі здобуття освіти. Тристоронній договір, форма якого також напрацьовувалась робочою групою, детально окреслює права та обов’язки сторін.

**Укладання тристороннього договору про здобуття освіти за дуальною формою передбачає укладання роботодавцем із здобувачем освіти трудового договору.**

Укладання трудового договору – важлива складова організації ДФЗО, адже передбачає не просто проходження практики, а виконання посадових обов’язків. Саме ця особливість є однією із найбільш характерних, яка вирізнятиме українську модель ДФЗО від поглибленої практики. Взагалі, основна різниця від звичайної програми, що передбачає практику, та дуальною формою, є створення умов для підготовки спеціаліста, що планує залишатися в цій сфері та є підготовленим для початку роботи на певному підприємстві одразу після випуску без потреби періоду адаптації.

**Переведення здобувачів освіти на здобуття освіти за дуальною формою здійснюється, як правило, до початку навчального семестру, або протягом 14 календарних днів від його початку**

Вище ми вже обґрунтували складності зарахування на дуальну форму при вступі у ЗО. Переведення на початку семестру значно спростить розподіл кредитів, але формулювання «як правило» робить цю норму рекомендаційною.

Слід наголосити на іншому важливому питанні – дуальна форма є окремою формою здобуття освіти, однак наразі роботодавці, які бажають отримати добре підготовленого теоретично працівника, надають перевагу програмам, які передбачають навчання за денною формою в періоди теоретичної підготовки, хоча поєднання навчання на робочому місці і заочною, вечірньою чи дистанційною формою здобуття освіти не забороняється наразі. Все ж доцільно розуміти під ДФЗО поєднання саме денної форми із навчанням на робочому місці.

**У разі переведення здобувача освіти на навчання за дуальною формою чи передчасного припинення дії договору про дуальну форму здобуття освіти з здобувачем освіти зберігається джерело фінансування здобуття освіти.**

Отже, якщо наразі передбачено перехід на ДФЗО (бажано, хоча б після першого семестру за спільною думкою роботодавців за представників ЗО), важливо гарантувати здобувачу освіти місце. Крім того, оскільки ця форма для України відносно нова, студентство ще не матиме можливості зробити насправді поінформований вибір такої форми здобуття освіти з огляду на додаткове навантаження як працівника підприємства, чи роботодавця. За таких умов без гарантій невтрати свого місця можна значно знизити кількість бажаючих навчатися за дуальними програмами. Ці ж аргументи визначають необхідність пункту 3.7. В Німеччині (Баден-Вюртемберг) передбачена норма про пошук нового роботодавця для проходження навчання протягом 8 тижнів, інакше здобувач освіти не матиме можливості завершити навчання взагалі. Така практика не розглядається українськими ЗО як прийнятна. Отже, хоча в українській практиці організації ДФЗО передбачається можливість переведення на іншу форму здобуття освіти, варто реально оцінювати ресурси роботодавця та ризики співпраці ще на етапі пошуку партнерів закладом освіти.

**У разі зарахування здобувача освіти на дуальну форму здобуття освіти чи передчасного припинення дії договору про здобуття освіти за дуальною формою з здобувачем зберігається право на отримання стипендії та інших соціальних гарантій.**

Хоча здобувач освіти має отримувати грошову винагороду від роботодавця, все ж не слід обмежувати право здобувача на стипендію та соціальні гарантії. Оплата праці здобувача може становити близько від 1/3 (середній показник в Німеччині) і більше від розміру заробітної платні найманого працівника, але визначається в трудовому договорі і індивідуальному порядку і залежить від рішення роботодавця. ЗО не може гарантувати здобувачу освіти, який переходить на ДФЗО, що відмова від стипендії варта певних ризиків особливо враховуючи те, що не всі роботодавці виплачують грошову винагороду в періоди теоретичного навчання, а стипендія є стимулом (винагородою) за академічні досягнення.

**Здобуття освіти за дуальною формою може передбачати навчання на робочому місці у кількох роботодавців в рамках однієї програми.**

Тут варто звернути увагу на можливість підключати навчальні центри для виконання програми здобувачем (відповідно до практики німецьких ЗО, що готують спеціалістів зокрема для аграрної та металургійної сфери), який навчається за ДФЗО, а також поєднувати навчання у кількох роботодавців. Така практика характерна саме для закладів вищої освіти саме через більшу складність програм в порівнянні з програмами закладів ПТО. Тому не завжди один роботодавець має потужності для забезпечення якісного виконання індивідуального навчального плану в частині навчання на робочому місці. В

Німеччині така можливість існує для дуальних програм. Практика українських ЗВО показує, що і роботодавці, і здобувачі освіти з розумінням ставляться до зміни роботодавця протягом здобуття освіти.

### Особливості реалізації навчання за дуальною формою

#### Для закладу освіти

Після прийняття рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти заклад освіти приймає відповідні внутрішні документи, призначає особу (осіб), що виконуватиме обов'язки координатора від закладу освіти, та може за потреби створювати відповідні структурні підрозділи.

Ще раз наголошуємо, що положення не передбачає втручання в кадрову автономію ЗВО, але кращі німецькі практики засвідчили ефективність запропонованого підходу зі створення структур чи призначення відповідальних осіб з описаними нижче обов'язками.

4.1.2. Обов'язки особи (осіб), що виконують функції координатора від закладу освіти:
- організовує пошук та попередній відбір роботодавців, діяльність яких відповідає профілю відповідних освітніх програм і може забезпечити набуття здобувачами освіти програмних результатів навчання;
- ініціює та реалізує переговорний процес з роботодавцями щодо спільного впровадження дуальної форми здобуття освіти;
- готує та узгоджує двосторонні договори про співпрацю з роботодавцями щодо партнерства в організації здобуття освіти за дуальною формою;
- проводить інформаційну роз'яснювальну роботу серед здобувачів освіти щодо особливостей та переваг здобуття освіти за дуальною формою;
- координує організацію відбору здобувачів освіти, що бажають перейти на дуальну форму здобуття освіти та погоджує їх персональний склад з роботодавцями;
- організовує обговорення із роботодавцями змісту відповідних освітніх програм на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам до компетентностей майбутніх фахівців;
- ініціює і контролює створення та узгодження програми навчання на робочих місцях;
- ініціює та контролює створення індивідуальних робочих навчальних планів, що відображають особливості здобуття освіти за дуальною формою;
- готує та узгоджує з усіма сторонами договори про дуальну форму здобуття освіти;
- забезпечує неперервну комунікацію між усіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та вирішення поточних проблем, що можуть виникати;
- ініціює та контролює призначення куратора для кожного здобувача освіти за дуальною формою;
- координує роботу осіб, які виконують обов'язки кураторів;
- бере участь в аналізі результатів та якості освіти за дуальною формою здобуття освіти і вносить пропозиції щодо її поліпшення.

#### 4.1.3. Особа (особи), що виконує обов'язки куратора:

- складає індивідуальний навчальний план здобувача освіти, враховуючи потреби роботодавця;
- забезпечує поточний контроль за виконанням індивідуального навчального плану;
- підтримує постійну комунікацію із здобувачем освіти та представникам роботодавця (зокрема, наставником) з метою своєчасного вирішення поточних питань та забезпечення виконання індивідуального навчального плану в повному обсязі;
- за потреби може ініціювати внесення змін до індивідуального навчального плану процесі навчання за дуальною формою здобуття освіти.

Для контролю якості освіти заклад освіти має проводити регулярні зустрічі із роботодавцями (не рідше одного разу на рік) та забезпечити зворотній зв'язок від здобувачів освіти за участі особи, що виконує обов'язки куратора, про відповідність результатів навчання на робочих місцях цілям та вимогам освітньої програми.

Підтримка постійного контакту із роботодавцями – задача саме закладу освіти, оскільки саме він відповідає за досягнення освітніх цілей, внесення змін до програми з метою приведення її у відповідність до вимог ринку праці і видає документ про освіту. Також систематичний контакт дозволяє вчасно вирішувати проблемні питання, якщо такі виникають. В той час як відповідно до пункту 4.2.2. Положення «Роботодавець може вносити пропозиції щодо зміни змісту освітніх програм та оновлення навчальних планів, ініціювати створення нових освітніх програм.»

#### **Роботодавець створює умови для підвищення професійного рівня наставників.**

В німецькій практиці наставники проходять спеціальні курси щодо методичної підготовки. Положення передбачає пункт 4.1.4. «Заклад освіти за потреби надає своєчасну методичну допомогу з організації навчання на робочих місцях співробітникам роботодавця, задіяних в організації здобуття освіти за дуальною формою». Більш детально обов'язки наставника розписані в п. 4.2.10.

#### Особа (особи), що виконує обов'язки координатора від роботодавця:

- відповідає за співпрацю із закладом освіти з питань узгодження (створення перегляду та удосконалення) освітньої програми, за якою навчатимуть за дуальною формою, та індивідуальних навчальних планів;
- бере участь у відборі здобувачів освіти, що бажають перейти на дуальну форму здобуття освіти за відповідними освітніми програмами;
- супроводжує навчання здобувача на робочому місці відповідно до вимог освітньої програми та індивідуального навчального плану;
- забезпечує неперервну комунікацію із закладом освіти;
- здійснює контроль за розподілом та своєчасним переміщенням здобувачів освіти структурних підрозділах підприємства, установи, організації;

- бере участь в аналізі результатів та якості освіти за дуальною формою здобуття освіти і вносить пропозиції своєму керівництву щодо її поліпшення.

Особа (особи), що виконує обов'язки наставника

- здійснює керівництво навчанням здобувачів освіти у відповідності до програми практичного навчання на робочому місці та індивідуального навчального плану;

- сприяє адаптації здобувача освіти до робочого місця;

- бере участь у оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти відповідно до програми практичного навчання на робочому місці спільно з уповноваженими представниками закладу освіти;

- може проходити спеціальну методичну підготовку щодо здійснення керівництва навчанням здобувачів освіти на робочих місця, в тому числі на базі закладу освіти.

Дуальна форма здобуття освіти пропонується до запровадження вищим навчальним закладам з метою налагодження ефективної співпраці із ринком праці та створення реальної можливості впоиву фахівців ринку на зміст освітніх навчальних програм. В той же час, ми маємо зауважити, що дуальна форма здобуття освіти не повинна абсолютизуватися, а рішення про її впровадження та вибір спеціальностей, підготовка за якими буде здійснюватися за дуальною формою, має прийматись з огляду на потреби роботодавців та особливості національної економіки та законодавства.

<sup>1</sup> КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ РОЗПОРЯДЖЕННЯ від 19 вересня 2018 р. № 660-р Київ «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80>