

# АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

«ДУМКИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ПРО ДУАЛЬНУ ОСВІТУ»  
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ  
ОСВІТИ ПРО ДУАЛЬНУ ФОРМУ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ ТА ДОСВІДУ  
УЧАСТІ У ПІЛОТНОМУ ПРОЄКТІ ІЗ ЇЇ ЗАПРОВАДЖЕННЯ НА РІВНІ  
ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ



Київ, 2020

**ISBN 978-617-7283-44-6**

Рекомендовано Науково-методичною радою Науково-методичного центру ВФПО  
(протокол від 23.12.2020 №6)

Аналітичний звіт «Думки здобувачів про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності здобувачів про дуальну форму здобуття освіти та досвіду учасників пілотного проєкту із 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, 2020. – 110 с.

У звіті подано аналіз результатів дослідження досвіду здобувачів освіти, які беруть участь у пілотному проєкті із впровадження дуальної форми здобуття освіти у закладах фахової передвищої та вищої освіти України; вивчено їхню думку щодо переваг і недоліків такої форми, а також рівень готовності здобувачів, незалучених до проєкту, переходити на навчання за ДФЗО; розроблено рекомендації щодо створення сприятливих умов для поширення ДФЗО та зібрано дані для доопрацювання існуючої нормативної бази.

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

Виконавці дослідження: Українська Асоціація Маркетингу та Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні в партнерстві із Державною установою «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти та під егідою Міністерства освіти і науки України».

### **Звіт розміщено на сайтах:**

**Українська Асоціація  
Маркетингу**

м. Київ,

просп. Перемоги, 54/1

[www.uam.in.ua](http://www.uam.in.ua)

**Науково-  
методичний  
центр ВФПО**

м. Київ,

вул. Смілянська, 11

<http://nmc-vfpo.com>

**Міністерство освіти  
і науки України**

м. Київ,

просп. Перемоги, 10

<https://mon.gov.ua/ua>

**Представництво  
Фонду ім. Фрідріха  
Еберта в Україні**

м. Київ,

вул. Пушкінська, 34

<http://www.fes.kiev.ua>

## ЗМІСТ

.....

ВСТУП .....	6
ПОДЯКА .....	8
СПИСОК СКОРОЧЕНЬ .....	9
<b>1. ОГЛЯД ІСТОРІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....</b>	<b>10</b>
<b>2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ .....</b>	<b>11</b>
<b>3. КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОСВІДУ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ, ЯКІ У 2019-2020 н.р. НАВЧАЛИСЯ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В РАМКАХ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ МОН УКРАЇНИ.....</b>	<b>15</b>
3.1. Звідки Ви дізналися про можливість навчатися за дуальною формою здобуття освіти? .....	16
3.2. Що спонукало перейти на навчання за ДФЗО? .....	17
3.3. Встановлення співпраці між закладом освіти та компанією очима здобувачів .....	18
3.4. Як проходила процедура відбору на ДФЗО? .....	20
3.5. Чи були Ви ознайомлені з розробленими компанією критеріями відбору здобувачів на навчання за дуальною формою? .....	22
3.6. Чи проходили Ви відбір тільки в одну компанію чи кілька водночас? .....	23
3.7. Чи підписували Ви тристоронній договір про навчання за дуальною формою між Вами, закладом освіти та підприємством? .....	24
3.8. Чи уклали Ви трудовий договір з компанією? .....	25

3.9.	На яку посаду Вас було зараховано?.....	25
3.10.	Чи проходили ви випробувальний термін у компанії? .....	26
3.11.	Чи отримуєте Ви грошову винагороду від компанії? .....	27
3.12.	У 2019/2020 н.р. вартість Вашого навчання покривалась за рахунок державного бюджету чи з інших джерел, не заборонених законодавством? .....	29
3.13.	Як на Вашу думку, чи насправді компанія навчає Вас на робочому місці? .....	29
3.14.	Чи пов'язана, на Вашу думку теорія, яку ви вивчали в закладі освіти, із завданнями, які Ви виконуєте в компанії на робочому місці? .....	30
3.15.	Як чергуються періоди навчання в закладі освіти та в компанії? Який відсоток відведеного на навчання часу Ви проводите на підприємстві? .....	31
3.16.	Чи звітуєтеся Ви про період навчання на робочому місці? .....	34
3.17.	Чи був у Вас наставник на підприємстві? .....	35
3.18.	Чи задоволені Ви роботою наставника від компанії?.....	36
3.19.	Чи створили, на Вашу думку, заклад освіти та компанія сприятливі умови для навчання за дуальною формою? .....	37
3.20.	Чи плануєте Ви залишитись працювати в цій компанії після випуску?.....	38
3.21.	Чи виникали у Вас проблемні ситуації в процесі навчання за ДФЗО? .....	41
3.22.	Чи порекомендували б Ви іншим здобувачам переходити на ДФЗО?.....	42
<b>4</b>	<b>КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОСВІДУ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ, НЕ ЗАЛУЧЕНИХ ДО ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ .....</b>	<b>43</b>
4.1.	За яких умов Вам було б цікаво водночас навчатися у закладі освіти та в компанії? .....	43

4.2	Який графік чергування періодів навчання в закладі освіти та на робочому місці Ви вважаєте найефективнішим за умови одночасного навчання в закладі освіти та компанії? .....	46
4.3.	Чи сприяли б Ви встановленню співпраці між закладом освіти і компанією? .....	47
4.4.	Чи плануєте Ви працювати за фахом після випуску? .....	53
4.5.	Чи плануєте Ви після випуску продовжувати свою професійну діяльність в Україні? .....	57
4.6.	Чи поєднуєте Ви наразі навчання та роботу (приробіток)? .....	62
4.7.	Ставлення до професійної діяльності під час навчання.....	66
4.8.	Чи чули Ви про дуальну форму здобуття освіти? .....	68
4.9.	Звідки Ви дізнались про дуальну форму здобуття освіти? .....	74
4.10.	Визначте переваги, які, на Вашу думку, має дуальна форма здобуття освіти....	75
4.11.	Чи розглянули б Ви можливість переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти? .....	77
4.12.	Якщо Ви не розглядаєте можливості переходу на навчання за дуальною формою освіти, вкажіть причини?.....	84
<b>ВИСНОВКИ</b> .....		84
<b>РЕКОМЕНДАЦІЇ</b> .....		88
<b>ДОДАТОК 1</b> .....		89
<b>ДОДАТОК 2</b> .....		92
<b>ДОДАТОК 3</b> .....		94
<b>ДОДАТОК 4</b> .....		98
<b>ДОДАТОК 5</b> .....		104

## ВСТУП

---

Українська Асоціація Маркетингу (УАМ) в партнерстві з Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні (ФФЕ) та Державною установою «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти» провели дослідження серед здобувачів освіти для визначення рівня їхньої обізнаності про дуальну форму здобуття освіти (ДФЗО) та готовності переходити на навчання за такою формою; а також задля вивчення реального досвіду тих здобувачів, які беруть участь у реалізації експерименту в рамках Наказу Міністерства освіти і науки України (МОН) від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».

**«Дуальна форма здобуття освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти»<sup>1</sup>.**

Її впровадження в Україні стало можливим завдяки роботі з популяризації німецького досвіду організації навчання в рамках системи дуальної освіти, що провадилася із 2013 року завдяки Представництву Фонду імені Фрідріха Еберта, Німецько-Українському агрополітичному діалогу, Проєкту Східного партнерства «Дуальна освіта в діалозі» тощо за участю роботодавців та закладів освіти різного рівня. Німеччина вважає систему дуальної освіти одним з факторів економічного зростання країни, адже є «містком» між змістом освітніх програм та реальними потребами роботодавців у працівниках із високим рівнем теоретичної підготовки та затребуваними кваліфікаціями.

Завдяки поєднанню навчання у двох місцях – в закладі освіти та в компанії – здобувачі підвищують свою конкурентоспроможність на ринку праці. Вони не тільки отримують можливість ознайомитися із сучасними технологіями чи «секретами» фаху в умовах реального виробництва, якими ділиться наставник (досвідчений працівник компанії), але й прийняти поінформоване рішення про свій кар'єрний шлях та підвищити свої шанси на працевлаштування одразу після випуску на тому самому (або іншому) підприємстві після завершення навчання. Дуальна вища освіта дозволяє впродовж порівняно короткого часу оволодіти практичним досвідом, інколи навіть професією, а також отримати диплом про вищу освіту. На додачу, окрім академічної стипендії (за умови високої успішності), здобувачі отримують грошову винагороду від компанії, що дозволяє поліпшити їхнє фінансове становище. Інколи компанії також покривають витрати на навчання на контрактній основі, проживання, проїзд тощо.

---

<sup>1</sup> Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 660-р. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: // <https://zakon.rada.gov.ua/go/660-2018-%D1%80>

З огляду на перехід до економіки знань та підвищення очікувань роботодавців від робочої сили, за умови правильної організації та дотримання формальних вимог до організації навчання за ДФЗО всіма сторонами, такий інноваційний підхід стає інструментом вирішення цілої низки проблем, окреслених у Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, а саме:

- неспрямованість формальної освіти на розвиток у здобувачів освіти затребуваних роботодавцями компетентностей, отже, й неефективне використання часу на їх здобуття під час навчання;
- неготовність випускників працювати за фахом;
- незадоволеність ринку праці якістю освіти, що призводить до потреби у додатковому навчанні на робочому місці;
- встановлення вимог до наявності досвіду самостійної професійної діяльності (стажу роботи) у випускників закладів освіти, які влаштовуються на роботу вперше;
- відсутність у значної частини науково-педагогічних і педагогічних працівників компетентностей, необхідних для формування актуальних практичних навичок у здобувачів освіти;
- недостатність або повна відсутність у закладах освіти сучасного обладнання та технологій, до використання яких необхідно підготувати фахівців.

Це дослідження підбиває підсумки першого року експерименту із впровадження дуальної форми здобуття освіти в Україні з позиції здобувачів освіти. Із результатами першого року пілотного проєкту з позиції закладів фахової передвищої та вищої освіти<sup>2</sup> та з позиції роботодавців<sup>3</sup> можна ознайомитися в аналітичних звітах, підготовлених ФФЕ, УАМ та Науково-методичним центром ВФПО для Міністерства освіти і науки України.

2 Іщенко Т., Давліканова О., Чайковська А. (2020). Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. Представництво Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні, 96 ст. Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/news/zaluchennya-biznes-partneriv-pidvishchennya-yakosti-pidgotovki-fahivciv-rannya-adaptaciya-pershi-rezultati-vprovadzhennya-dualnoyi-formi-u-vishchij-osviti>

3 Бучинська О., Давліканова О., Лилик І., Чайковська А. (2020). Аналітичний звіт «Думки роботодавців про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності роботодавців про дуальну форму здобуття освіти та досвіду участі у пілотному проєкті із її запровадження на рівні фахової передвищої та вищої освіти України. Представництво Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні, 100 ст. Режим доступу: [https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna\\_2\\_2%20edit%206-11.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/11/10/Dualna_2_2%20edit%206-11.pdf)

## ПОДЯКА

---

Українська Асоціація Маркетингу, Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти» висловлюють щиро вдячність всім здобувачам освіти, які взяли участь у дослідженні та щиро розповіли про свої очікування та набутий досвід упродовж навчання за дуальною формою здобуття освіти; закладам освіти та органам студентського самоврядування, які в непростий час світової пандемії COVID-19 поінформували здобувачів про дослідження та допомогли розповсюдити анкету; а також Директорату вищої освіти і освіти дорослих, Головному управлінню вищої освіти Міністерства освіти і науки України за сприяння у проведенні дослідження результатів першого етапу експерименту із впровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти очима здобувачів. Також ми вдячні всім здобувачам, які не беруть участь у експерименті, але надали свої відповіді в рамках онлайн-опитування, за небайдужість до розвитку системи освіти в Україні.



## СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

---

<b>ДФЗО</b>	– дуальна форма здобуття освіти
<b>ЗВО</b>	– заклад(и) вищої освіти
<b>ЗО</b>	– заклад(и) освіти
<b>ЗУ</b>	– Закон України
<b>ЗФПО</b>	– заклад(и) фахової передвищої освіти
<b>КЗпП України</b>	– Кодекс законів про працю України
<b>МОН</b>	– Міністерство освіти і науки України
<b>Наказ №1296</b>	– Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 р. «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»
<b>Науково-методичний центр ВФПО</b>	– Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти»
<b>ПП</b>	– приватне підприємство
<b>УАМ</b>	– Українська Асоціація Маркетингу
<b>ФОП</b>	– фізична особа-підприємець
<b>ФФЕ</b>	– Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

## 1. ОГЛЯД ІСТОРІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

.....

У 2013 році Представництво Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні у партнерстві з Українською Асоціацією Маркетингу та Сумським державним університетом розпочали проєкт із популяризації дуальної освіти й адаптації німецьких практик до українського контексту.

За підтримки Міністерства освіти і науки України (МОН) вже у 2014 році вдалося організувати 14 пілотних проєктів із впровадження елементів дуальної освіти у закладах вищої освіти та розробити Дорожню карту із впровадження дуальної освіти в Україні. За результатами пілотів у 2017 році було створено робочу групу при МОН для напрацювання Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. №660-р. Пізніше було прийнято зміни до законів, які дали змогу закладам освіти запровадити дуальну форму здобуття освіти, зокрема «Про освіту», «Про вищу освіту» та «Про фахову передвищу освіту». Підготовлено та винесено на громадське обговорення проєкт Типового положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти, а також проєкт Типового договору про здобуття вищої, фахової передвищої освіти за дуальною формою.

Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 №1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» у 2019 році стартував масштабний експеримент щодо впровадження ДФЗО у 44 закладах освіти, що триватиме до 2023 року.

Проєкт спрямовано на дослідження можливостей адаптації німецької системи дуальної освіти як форми здобуття освіти в українських закладах фахової передвищої та вищої освіти, виявлення очікувань та перешкод щодо впровадження такої форми здобуття освіти, а також опис та аналіз досвіду організації та процесу навчання за ДФЗО в Україні.

## 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

.....

Метою дослідження було визначення потенціалу та вивчення стану справ із запровадженням дуальної форми здобуття освіти в закладах фахової передвищої та вищої освіти в Україні. Досягнення мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити досвід здобувачів, які навчалися за дуальною формою здобуття освіти у 2019/2020 н.р.;
- проаналізувати поінформованість, ставлення та бажання навчатися за дуальною формою здобуття освіти здобувачів, які не були залучені до експерименту МОН.

Відповідно до завдань, дослідження проводилося на двох генеральних сукупностях, з яких було сформовано дві вибірки.

Перша генеральна сукупність – здобувачі освіти, які беруть участь у пілотному проєкті та отримували освіту у 2019–2020 рр. за дуальною формою (наказ МОН 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»). Для дослідження їх досвіду було виокремлено такі компоненти:

- ставлення до дуальної форми здобуття освіти учасників пілотного проєкту;
- порівняння очікувань від дуальної форми здобуття освіти учасників пілотного проєкту з отриманими результатами;
- оцінювання ефективності дуальної форми здобуття освіти учасниками пілотного проєкту;
- отримання рекомендацій та побажань щодо організації навчання за дуальною формою здобуття освіти.

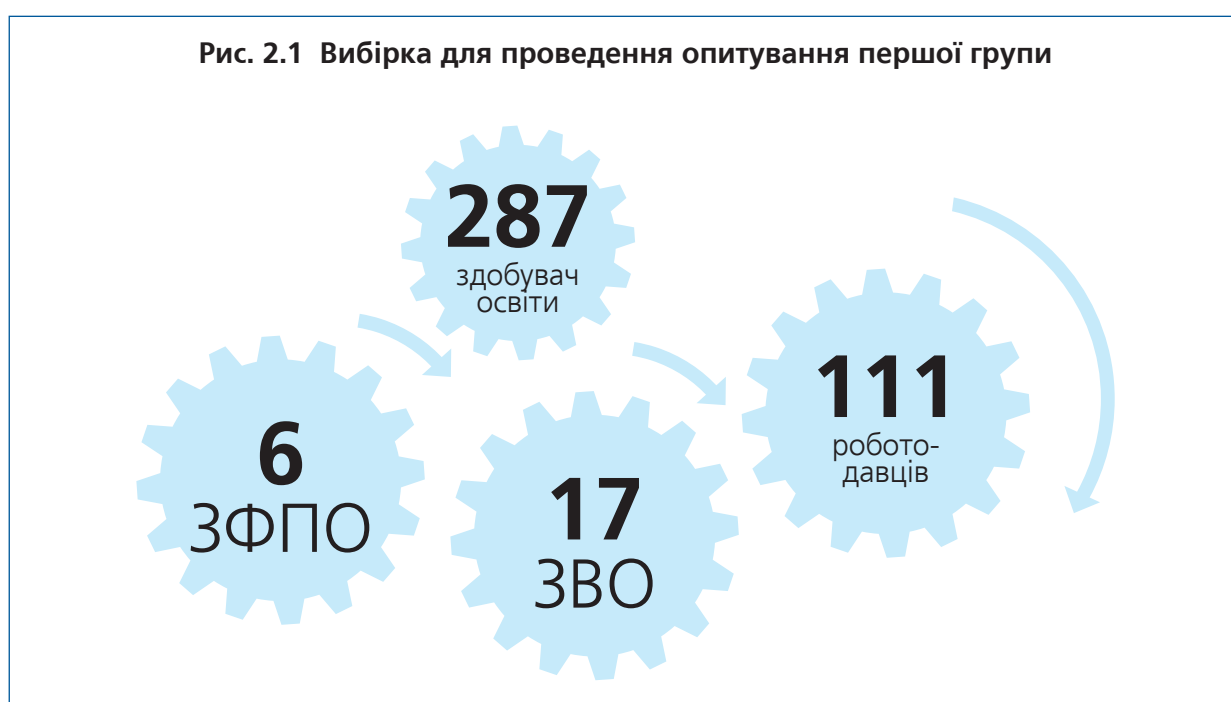
Для збору інформації застосовано метод опитування – глибинні напівструктуровані телефонні інтерв'ю. Для аналізу окремих ситуацій використовувався метод кейс-стаді. Вибірка у дослідженні двоетапна.

На першому етапі було сформовано перелік залучених до дуальної форми здобувачів освіти, про яких в попередніх дослідженнях прозвітували заклади освіти та надали їх контактну інформацію. Таким чином, на першому етапі до вибірки потрапили здобувачі 17 закладів вищої і 6-и закладів фахової передвищої освіти, які навчалися на 111 підприємствах (рис.2.1).

На другому етапі учасників дослідження обирали залежно від того, якою була їх кількість на підприємствах:

- на 54 підприємствах навчалася лише по одному здобувачу освіти, вони всі були опитані;
- на 8-и підприємствах навчалася по двоє здобувачів освіти, вони також всі були опитані;
- на 49 підприємствах навчалася від трьох до сорока здобувачів освіти, з ними проводили глибинні інтерв'ю доти, поки відповіді здобувачів не починали повторюватися, тобто, поки не було зібрано всю інформацію про різноманіття їх думок. У цій групі для кожного підприємства було проведено від двох до шести інтерв'ю зі здобувачами освіти.

Всього було проведено глибинні напівструктуровані інтерв'ю із 287 здобувачами освіти, які навчалися за дуальною формою у 2019–2020 рр.



Друга генеральна сукупність – здобувачі, які не мали досвіду навчання за дуальною формою здобуття освіти. Для дослідження поінформованості, ставлення до ДФЗО та бажання навчатися за дуальною формою було визначено такі компоненти:

- виявити очікування від практичної підготовки впродовж навчання;
- дослідити рівень обізнаності про дуальну форму здобуття освіти;
- визначити фактори впливу на прийняття рішення щодо переходу на ДФЗО.

Дослідження проводили у формі опитування за структурованою анкетою на платформі Google-forms. Анкета була анонімною. Кілька питань в анкеті стосувалися ідентифікації здобувача освіти (стать, вік, заклад освіти, спеціальність) – їх не було пронумеровано. Питання, які належали до проблеми дослідження, мали нумерацію.

Дизайн вибірки – триступенева (триетапна) випадкова вибірка:

- **на першому етапі** в кожному з чотирьох укрупнених регіонів України (рис. 2.2) було згруповано ЗВО та ЗФПВО за типом (університет багатогалузевий (класичний, технічний) або галузевий, академія, інститут, коледж). З кожної групи для кожного укрупненого регіону сформовано вибірку ЗВО та ЗФПВО за пропорційною представленістю. Серед ЗВО вибірка становить 14%, тобто 40 закладів вищої освіти (всього їх 281). Серед ЗФПВО вибірка становить 5%, тобто 17 коледжів (всього коледжів в Україні 338). Перелік закладів вищої освіти та коледжів, які потрапили у вибірку, наведено у додатку 2 (табл. 2.1, табл. 2.2). У дослідженні більшу увагу було зосереджено на закладах вищої освіти, оскільки на цьому етапі, за результатами першого року пілотного проекту, саме вони брали активнішу участь у запровадженні дуальної освіти; кількість ЗВО, які у 2019/2020 н.р. впроваджували ДФЗО, майже втричі перевищує кількість ЗФПО.
- **на другому етапі** всі спеціальності було умовно розділено на три напрями навчання: гуманітарно-природничий, соціально-економічний та технічний (перелік спеціальностей див. дод 3, табл. 3.1);
- **на третьому етапі** здобувачі освіти певних напрямів навчання випадково відбиралися з тих закладів освіти, які потрапили у вибірку. Вибірка становила 1597 здобувачів вищої освіти та 627 здобувачів фахової передвищої освіти. Кількість опитаних здобувачів фахової передвищої та вищої освіти за кластерами регіонів наведено в рис. 2.2.



Вибірка репрезентує здобувачів вищої освіти за напрямами навчання та регіонами, де вони навчаються.

Статистична похибка вибірки здобувачів вищої освіти (з ймовірністю 0,95 без урахування дизайн-ефекту) не перевищує:

- 2,26% – для показників, близьких до 50%;
- 2,13% – для показників, близьких до 25% та 75%;
- 1,07% – для показників, близьких до 5% та 95%;
- 0,49% – для показників, близьких до 1% та 99%.

Здобувачів фахової передвищої освіти вибірка репрезентує за напрямами навчання та регіонами, де вони навчаються.

Статистична похибка вибірки здобувачів фахової передвищої освіти (з ймовірністю 0,95 без урахування дизайн-ефекту) не перевищує:

- 3,91% – для показників, близьких до 50%;
- 3,39% – для показників, близьких до 25% та 75%;
- 1,71% – для показників, близьких до 5% та 95%;
- 0,78% – для показників, близьких до 1% та 99%.

Географія дослідження: опитування проводили у всіх регіонах України. Збір даних не охоплював тимчасово окуповані території Донецької та Луганської областей, АР Крим і міста Севастополя.

#### **Дослідження виконували у три часові етапи:**

- перший етап (серпень 2020 р.) – розробка інструментарію (гайду та анкети) для проведення опитування серед двох груп здобувачів: I група – здобувачі, залучені до пілотного проєкту в рамках наказу Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»; II група – здобувачі, незалучені до пілотного проєкту;
- другий етап (вересень – жовтень 2020 р.) – збір даних;
- третій етап (листопад-грудень 2020 р.) – аналіз даних та підготовка звіту.

**Всі дані дослідження наведено у агрегованому вигляді для збереження анонімності респондентів. З цією самою метою ми не надаємо інформації щодо особистих даних респондента та закладу освіти під час цитування прямої мови здобувачів.**

### 3. КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОСВІДУ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ, ЯКІ У 2019/2020 Н.Р. НАВЧАЛИСЯ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В РАМКАХ ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ МОН УКРАЇНИ

.....

Дослідження базується на вивченні досвіду 287 здобувачів освіти, які ствердно відповіли на запитання: **«Чи навчалися Ви за дуальною формою здобуття освіти упродовж 2019/2020 н.р.?»**. Таким чином, було проаналізовано досвід 287 здобувачів, які підтвердили, що перейшли на навчання за ДФЗО у 2019/2020 н.р.

Окремий кейс становить опис досвіду здобувачів освіти, які перейшли на ДФЗО, але протягом навчального року не потрапили на навчання до компанії. Таких здобувачів було дев'ять, п'ятеро з яких назвали причиною подібної ситуації карантинні обмеження та виявили бажання надати свої коментарі з цього приводу. Вони відмітили, що на момент опитування (вересень-жовтень 2020 р.) підприємства вже поновили співпрацю із закладами освіти та залучили їх до навчання. Вони також підкреслили, що підприємство взяло на навчання за ДФЗО навіть більше запланованої на 2019/2020 н.р. кількості здобувачів. При цьому, зі слів респондентів, саме підприємства виступили ініціаторами поновлення такої співпраці. Здобувачі розглядали це як вияв зацікавленості бізнесу у ДФЗО.

”

«На початку цього навчального року (2020-2021) з нами на зв'язок вийшли представники підприємства, з яким ми ще у лютому домовлялися про співпрацю за дуальною формою здобуття освіти, проте через карантин цей процес заморозився. Упродовж тижня ми зібрали всі документи та уклали тристоронній договір про ДФЗО. До речі, за попередньою домовленістю нас мало бути двоє, але на підприємстві вирішили збільшити кількість вакантних місць цього навчального року. Поки що все подобається».

Варто зазначити, що, відповідаючи на запитання: **«Чи навчаєтеся Ви за дуальною формою здобуття освіти?»**, деякі респонденти не могли пригадати, як називається форма здобуття освіти, за якою вони навчаються, в той час як заклад освіти прозвітував, що ці здобувачі переведені на ДФЗО.

”

«Дуальна це що? Це заочна, так? Я не навчаюся на заочці. Про дуальну освіту вперше чую. Навчався та працював, складав сесію якось. Дякувати богу, це вже закінчилось».

”

«Так, я не зовсім розумію, що Ви від мене хочете. У мене є індивідуальний навчальний план. Після бакалаврату я вступила до магістратури і паралельно знайшла собі окрему роботу, сама. Це не пов'язано з університетом, ніяких договорів з університетом я не підписувала. Маю просто лояльне ставлення з боку викладачів та можливість здавати матеріал в зручний для мене час, бо весь час перебуваю на підприємстві».

У процесі проведення глибинних інтерв'ю було з'ясовано, що не всі кейси організації навчання 287 опитаних здобувачів відповідають формальним критеріям ДФЗО, закріпленим у законодавстві. 21 респондент має викривлене розуміння змісту поняття «дуальна форма здобуття освіти», не розуміючись на її складових. 85 здобувачів згадали одноразову та короткострокову практику як свій досвід навчання за ДФЗО.

”

«Це було два тижні минулої осені. Я проходила практику та паралельно навчалася дистанційно. Університет у цей період не відвідувала. Жодних коштів ані я, ані мої одногрупники не отримували».

«Дуальна освіта?! Ааа ... так було. Це була практика фактично. Двічі. Одного разу два тижні, а другий – три тижні. Перший раз то була виробнича практика у першому семестрі і з нами уклали тристоронній договір про дуальну освіту на цей короткий період. Другий раз це була якась інша практика влітку, тобто в ненавчальний період, тому договору про дуальну освіту не було. Підприємство було те саме».

«Це була виробнича практика. Ми були оформлені за дуальною системою. Офіційно нам нічого не сплачували, але всі чайові, що ми заробляли, були наші».

Незважаючи на той факт, що в процесі глибинних опитувань було виявлено низку кейсів, що не відповідають формальним критеріям ДФЗО, авторки дослідження не виключали їх з аналізу, адже основною метою є представлення реальної картини та думок здобувачів, заявлених закладами освіти та підприємствами як здобувачів, що навчаються саме за ДФЗО.

### **3.1. Звідки Ви дізналися про можливість навчатися за дуальною формою здобуття освіти?**

Показовим є той факт, що переважна більшість здобувачів зазначила як джерело інформації про можливість навчання за ДФЗО саме заклад освіти. Частіше представники закладу освіти розповідають здобувачам про переваги такої форми навчання та пропонують конкретні підприємства (176 випадків), рідше – подібний варіант пропонують здобувачу, який вже працює певний час на підприємстві, показує непогані результати, бажає відвідувати заклад освіти, однак, для цього необхідно мати узгоджений з закладом освіти індивідуальний навчальний план, який би дав змогу ефективно поєднувати отримання навичок на виробництві та відвідування занять в університеті. Дуальна форма здобуття освіти інколи розглядається здобувачами як можливість влаштуватися у бажану компанію (80 випадків).

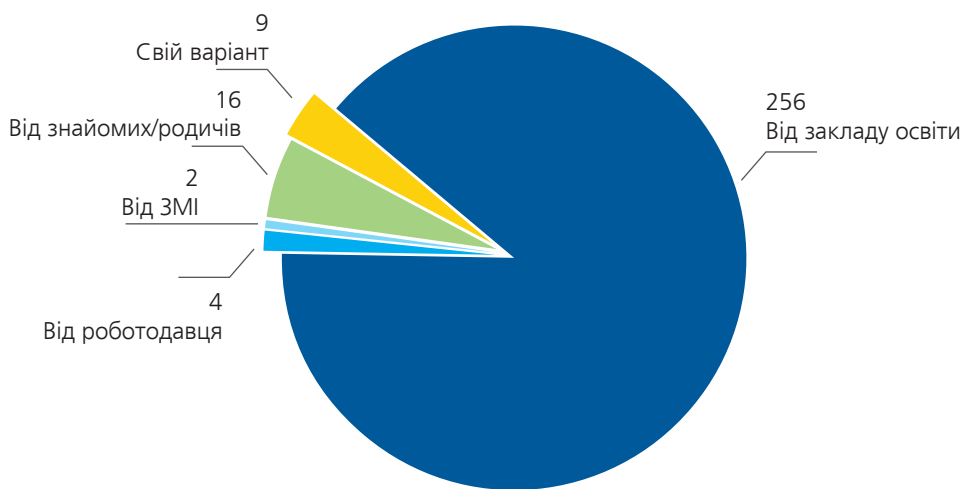


”

«В університеті нам пояснили, що ми можемо паралельно навчатись та працювати, якщо підприємство має нашу спеціалізацію. Тож я почав шукати таке підприємство, бо не хотів втратити можливість заробити».

«У мене батько працював на цьому підприємстві і, дізнавшись про дуальну форму здобуття освіти в університеті, ми на родинному зібранні вирішили, що це крутий варіант для мене».

**Рис. 3.1 Джерело інформації про ДФЗО  
(кількість відповідей)**



Варіант, коли здобувач отримав інформацію від знайомих чи родичів стосується ситуацій, в яких чийсь власний досвід навчання за ДФЗО стає прикладом для наслідування або коли здобувачі однієї групи переходять на ДФЗО «за компанію».

Серед інших джерел отримання інформації про можливість навчатися за ДФЗО було вказано соціальні мережі, інформація від МОН, обізнаність щодо німецького досвіду.

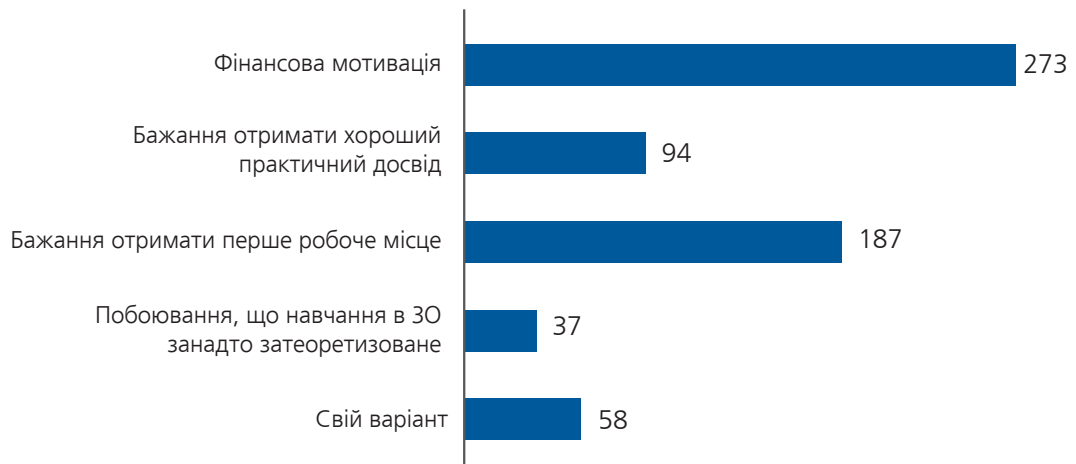
### 3.2. Що спонукало перейти на навчання за ДФЗО?

Питання передбачало можливість надання множинної відповіді, тому у підсумку було отримано та оброблено 649 відповідей, серед яких лідирує фінансова мотивація та бажання отримати перше робоче місце.

Серед мотивів, які спонукали здобувачів перейти на навчання за ДФЗО, найчастіше вказували:

- бажання працювати саме на цьому підприємстві;
- бажання довести свою самостійність і значимість батькам;
- мати конкурентні переваги перед одногрупниками.

**Рис. 3.2. Мотивація для переходу здобувачів освіти на навчання за ДФЗО (кількість відповідей)**



”

«У наші часи дуже важко влаштуватися після навчання за фахом. Здебільшого, без досвіду роботи. Багато моїх однолітків використовують вільний час, щоб заробити на модний одяг і гаджети, або щоб отримати запис у трудовій книжці. Я розглядаю ДФЗО як можливість знайти саме перше офіційне робоче місце в своїй галузі, за своїм фахом. Безумовно, це має бути потужна компанія з можливістю подальшого кар'єрного зростання. Зараз я навчаюсь та працюю саме в такій! І я буду намагатися не втратити свій шанс».

Респонденти зазначали, що саме навчання за ДФЗО та змога навчатися частину часу на підприємстві надає їм значних конкурентних переваг перед однолітками.

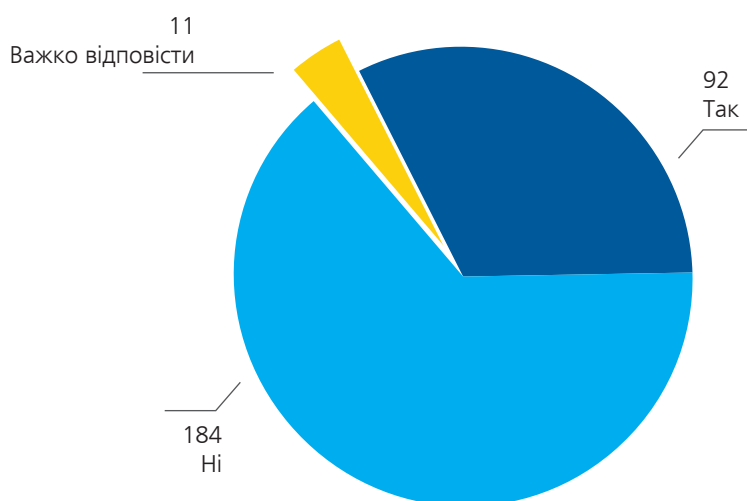
”

«Я почуваю себе набагато впевненіше порівняно зі своїми одногрупниками. І, в першу чергу, я завдячую цьому саме дуальній формі здобуття освіти».

### **3.3. Встановлення співпраці між закладом освіти та компанією очима здобувачів.**

Цей блок було написано на підставі відповідей на два питання: **«Хто на Ваш погляд, був ініціатором впровадження ДФЗО – компанія чи заклад освіти? Чи ініціювали Ви співпрацю між компанією та закладом освіти?»** На думку здобувачів, саме заклади освіти здебільшого ініціюють і в подальшому активно сприяють співпраці між ЗО та компанією (176 відповідей). Проте на їхню думку, існують випадки, коли ініціатива належить саме роботодавцям. У першу чергу, це стосується ситуацій, коли здобувачі проходили у компанії практику в попередні періоди. 19 опитаних здобувачів зазначили, що саме після проходження практики отримали пропозицію від компанії щодо подальшої співпраці у форматі ДФЗО.

**Рис. 3.3. Ініціювання здобувачем співпраці між компанією та закладом освіти (кількість відповідей)**



”

«До нового року ми проходили на підприємстві виробничу практику. Після її закінчення мені та ще одному хлопцю із паралельної групи запропонували продовжити співпрацю з підприємством у межах дуальної освіти. Я погодився, бо вже знав підприємство, знав чого чекати від керівництва...».

«Мені перейти на дуальну форму здобуття освіти порадив декан нашого факультету. І поки що я не шкодую ... Спілкуючись з хлопцями, які навчаються за такою ж самою схемою, знаю, що декількох запросили на підприємство після проходження практики».

Також здобувачі, які проходили навчання за ДФЗО на таких великих підприємствах, як-то АТ «Укрзалізниця», Регіональна філія «Донецька залізниця», ПРАТ «ПІВНГЗК», АТ «Гідросила МЗТГ», ВАТ «Турбоатом», АТ «ФЕД», ДП «АНТОНОВ» тощо, розповідають, що саме підприємства звертаються до закладів освіти із проханням надати для навчання та наступного працевлаштування своїх найкращих студентів.

”

«Історично так склалося, що наш університет упродовж багатьох років співпрацює з підприємствами-лідерами ринку в різних форматах. З минулого року ми дізналися і про дуальну форму здобуття освіти. Тому кожен студент знає, якщо він буде гарно навчатися, проявляти себе в різноманітних студентських конкурсах, брати участь у студентському самоврядуванні, у нього буде реальна можливість потрапити на крутезне підприємство. Студенти часто обговорюють між собою, що щорічно ці підприємства «замовляють» певну кількість розумних студентів в університеті. І, безумовно, кожний хоче потрапити в лави щасливчиків».

92 здобувача, які навчаються за ДФЗО, вказали на факт власного сприяння встановленню співпраці між закладом освіти та компанією, до того ж 38 респондентів зазначили, що це стало можливим внаслідок того, що вони вже певний час працювали на підприємстві, а 54 самі знайшли підприємство та долучили його до пілотного проекту.

### 3.4. Як проходила процедура відбору на ДФЗО?

Запитання передбачало можливість надання множинної відповіді. Всі 287 опитаних здобувачів відзначили факт написання заяви (про переведення на іншу форму здобуття освіти). Показово, що у 58 випадках це була єдина активність з боку здобувача в 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.

”

«Ми просто з одногрупниками написали заяву, через декілька днів з нами підписали договори про дуальну освіту. Ми в очі не бачили нікого з підприємства, так саме як і вони нас...».

«Про який відбір йдеться? Ми йшли на практику, всіма організаційними питаннями займався деканат. Ми просто написали заяву, а в процесі практики підписали договір, здається, про дуальну освіту».

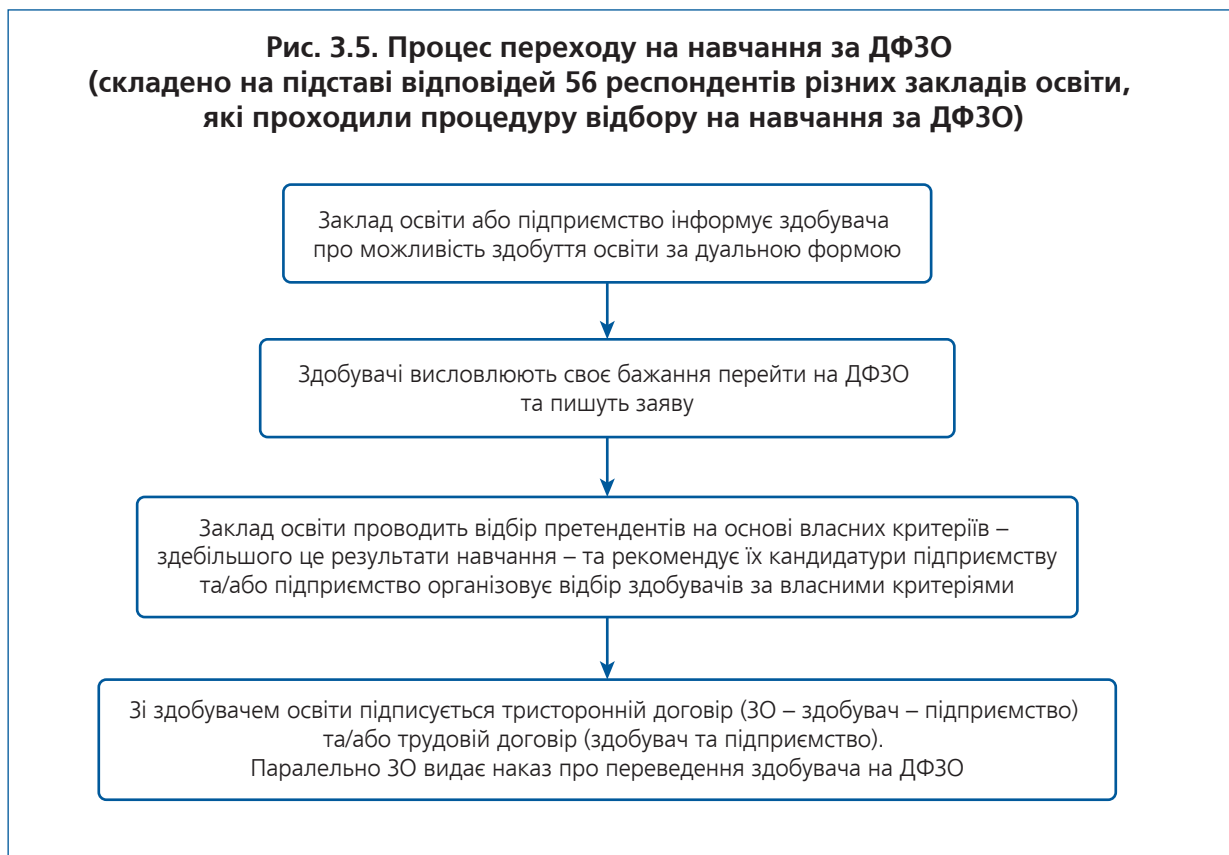
«Підприємство нам запропонували в університеті. Не було жодних іспитів і співбесід, нас відразу почали навчати на робочому місці. По-перше, з нами постійно працював наставник, а по-друге, нас відправляли на стажування до Польщі, де знаходилось материнське підприємство».

56 респондентів відповіли, що вони проходили процедуру відбору на навчання за ДФЗО. Вона вмістила такі етапи: попередній вибір з боку закладу освіти, інтерв'ю або/та тестування в компанії та написання заяви про бажання перевестися на навчання за ДФЗО.

Рис. 3.4. Особливості проходження відбору в компанію (кількість відповідей)



## Як наразі виглядає процес переходу на навчання за ДФЗО?

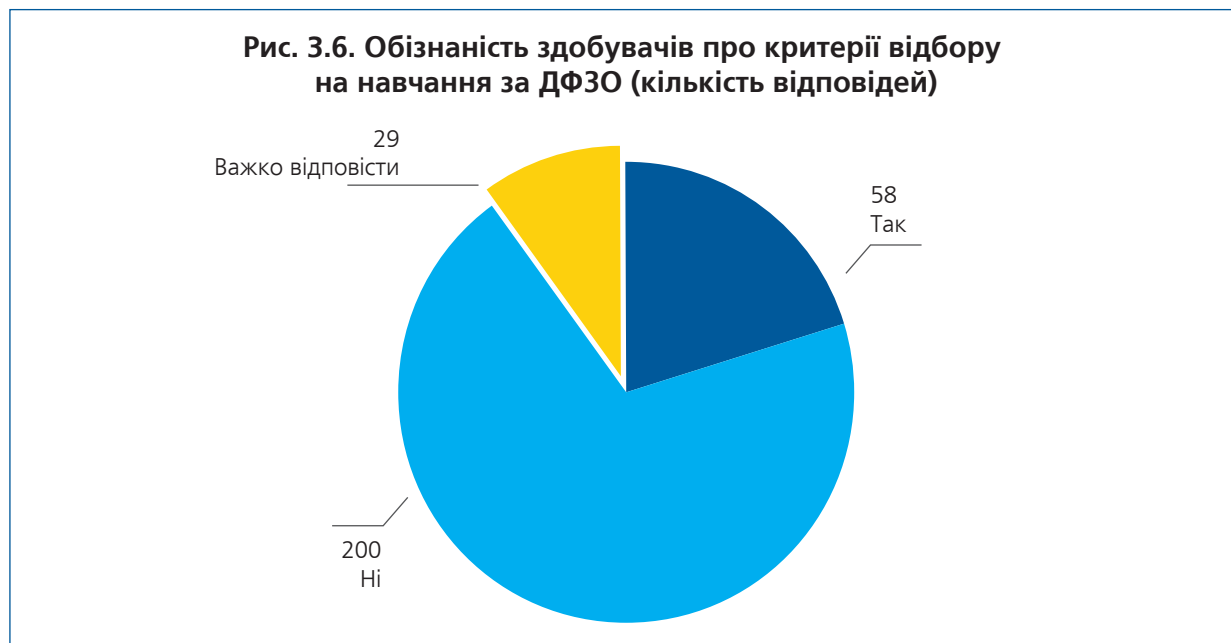


Здобувачі освіти по-різному описували організацію процесу відбору на підприємстві. Інколи це була співбесіда у закладі освіти, на якій були присутні як представники підприємства, так і викладачі. В інших випадках представники підприємства проводили співбесіду без представників ЗО. У 44 кейсах співбесіда відбувалася безпосередньо на підприємстві.

”

«Отримав інсайдерську інформацію: якщо студент володіє англійською та має високі бали, можна спробувати влаштуватися до нафтогазової компанії. Я спробував, пройшов співбесіду, потім тестування, стажування, впродовж якого підвищував свої компетентності тижні зо два, здається. Потім зі мною уклали трудовий договір. Я був щасливий, бо був лише на 2 курсі. Зазвичай, беруть студентів старших курсів».

### 3.5. Чи були Ви ознайомлені з розробленими компанією критеріями відбору здобувачів на навчання за дуальною формою?



Переважає більшість респондентів під час відповіді на це запитання не могла зорієнтуватися, що саме від них вимагають та про які критерії йдеться. Лише 58 здобувачів зазначили, що знали про існування таких критеріїв, із них менше половини змогли їх назвати.

Важливо зазначити, що більшість опитаних не були поінформовані про наявність чи зміст критеріїв відбору на момент написання заяви про переведення на ДФЗО. У подальшій розмові деякі здобувачі зізнавалися, що вважали основним та здебільшого єдиним критерієм для себе думку представників закладу освіти.

”

«Переведення на дуальну форму здобуття освіти – це своєрідна перевага. Такий варіант було запропоновано лише 5-и студентам з нашого потоку, найперспективнішим на думку декана. У моєму випадку йдеться не про найкращі оцінки (я – навчаюся добре), а про відповідальність, цілеспрямованість і бажання вивчати нове».

«Про які критерії відбору може йти мова, якщо я вже понад рік працювала на цьому підприємстві, а почувши про дуальну освіту, просто вирішила перевестися. У нас в університеті є люди, яким деканати пропонували такий варіант освіти у співпраці з потужними компаніями. Ось там університет сам вирішував, кому це пропонувати. А в моєму випадку – все сама...».

У тих випадках, коли респонденти засвідчували наявність критеріїв відбору, в першу чергу, ці критерії стосувалися курсу навчання здобувача, адже переважна більшість компаній прагне взяти до себе здобувача, починаючи з 3-го курсу бакалаврату, та обізнаності щодо конкретних виробничих і технологічних процесів, наприклад, одна респондентка зазначила наявність посвідчення водія як обов'язковий критерій.

”

«На моєму підприємстві протягом минулого навчального року працювало ще чотири студенти, проте всі вони були з 4-ого курсу бакалаврату і лише я один з третього. Як мені відомо, я був єдиний, кому це запропонували на 3-му курсі».

«Підприємство шукало агронома, який, принаймні, теоретично знається на новітніх технологіях боротьби зі шкідниками, хворобами рослин та бур'янами, розуміється на методах оброблення польових культур».

Двоє здобувачів відзначили, що підприємства зазначали як обов'язковий критерій знання англійської мови, ще двоє зазначили, що знання іноземної мови є бажаним, але не обов'язковим критерієм.

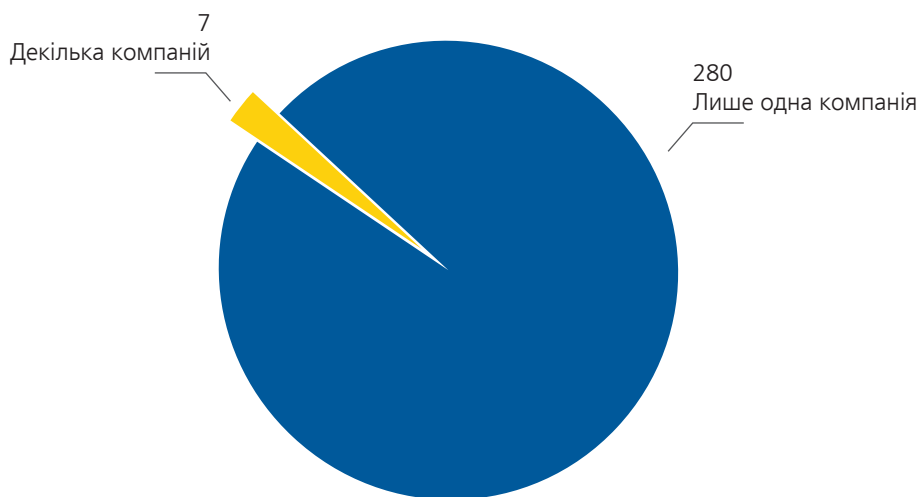
”

«Я знав, що в компанію потрібні люди зі знанням англійської мови, тому для мене це стало відчутною перевагою. Бажання перейти на дуальну освіту мало багато моїх одногрупників, а от знання мови – ні. Вже другий рік навчаюсь на підприємстві за дуальною формою здобуття освіти, проте й досі англійська мені не знадобилась. Мене поки не допускають до європейських операційних систем».

«Я свідомо обирав саме це підприємство. Тут бажано було знати іноземну мову, краще декілька. Краще англійську або німецьку, проте польська та італійська – також добре. Я володію англійською та італійською. Це дозволяє мені супроводжувати вантажі в європейські країни та заробляти значно більше».

### 3.6. Чи проходили Ви відбір тільки в одну компанію чи кілька водночас?

Рис. 3.7. Кількість компаній, в яких здобувач проходив відбір (кількість відповідей)



Майже всі опитані здобувачі зазначили, що розглядали для навчання за ДФЗО одну конкретну компанію. Такий результат можна пояснити декількома причинами:

- заклад освіти не забезпечив можливість множинного вибору, запропонувавши конкретне підприємство;
- здобувачі від початку знали, до якого саме підприємства хочуть потрапити на навчання;
- здобувачі спочатку знаходили підприємство, а потім переводилися на ДФЗО.

Важливо наголосити на обов'язковості забезпечення прозорості критеріїв та процесу відбору на ДФЗО. Особливо це стосується ситуацій, коли заклад освіти самостійно відбирає здобувачів, які навчаються за однією спеціальністю, та розподіляє між кількома підприємствами, які пропонують різні умови, зокрема, й різний розмір грошової винагороди.

### 3.7. Чи підписували Ви тристоронній договір про навчання за дуальною формою між Вами, закладом освіти та підприємством?

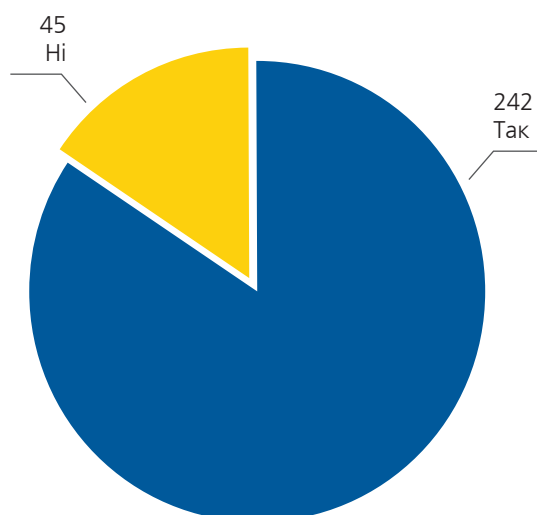
Результати дослідження показали, що переважна більшість здобувачів, які навчаються за ДФЗО, підписали тристоронній договір. Найчастіше його укладають на період навчального року та переукладають у кожному наступному році. Зважаючи на той факт, що глибинні інтерв'ю проводилися упродовж вересня-жовтня 2020 р., ми вже могли отримати інформацію від здобувачів щодо цієї процедури.



«Так. Я підписував тристоронній договір. Це між мною, підприємством та університетом. Цього року я вступив до магістратури та продовжив навчання за дуальною формою здобуття освіти, знову уклав тристоронній договір».

«Зі мною було укладено тристоронній договір, задля цього минулої осені мені довелося зібрати цілу купу паперів, бігаючи кабінетами. Це було жахливо! Цього року (прим. ред. – 2020-2021 н.р.) я знову проходив цю процедуру, витративши на неї вже 2 дні».

Рис. 3.8. Наявність тристороннього договору (кількість відповідей)





Найкоротший термін, на який було укладено тристоронній договір про навчання за ДФЗО упродовж 2019/2020 н.р. згідно даних цього дослідження, – 2 тижні, коли здобувачі фактично перебували на практиці.



«Минулої осені ми два тижні перебували на практиці в піцерії. Працювали зміну та навчались у режимі онлайн. З кожним було підписано тристоронній договір про ДФЗО».

«Так, я працювала минулого навчального року два тижні в ресторані. Це була практика, проте нам сказали, що ми підпишемо тристоронній договір про дуальну освіту. Підписали, здається».

Зазначаємо, що від початку тристоронній договір про дуальну форму здобуття освіти замислювався як документ, що унормовує взаємовідносини між закладом освіти, підприємством та здобувачем, який перевівся на навчання за ДФЗО, на весь період до закінчення курсу навчання. Досвід Німеччини свідчить, що подібний підхід сприяє активізації розуміння власних обов'язків всіма учасниками процесу. Тому випадки укладення тристоронніх договорів про дуальну освіту на короткі терміни є небажаною практикою.

### 3.8. Чи уклали Ви трудовий договір з компанією?

Майже всі здобувачі не змогли відповісти на це запитання. Лише 45 (15,7%) осіб, що не мають підписаного тристороннього договору, підтверджують наявність трудового договору. Загалом здобувачі плутаються в процесі відповіді на запитання, пов'язані з особливостями їх оформлення на підприємстві.

### 3.9. На яку посаду Вас було зараховано?

92% опитаних здобувачів, які навчались за ДФЗО у 2019/2020 н.р., змогли відповісти на це запитання та назвати посаду, на яку їх було зараховано. У цьому випадку спостерігається дисонанс з відповідями на попереднє запитання. Як з'ясувалося в процесі подальшого спілкування, здобувачам дійсно важливо знати посаду, за якою їх зарахували на підприємство та розмір грошової винагороди. Особливості оформлення в компанії мають вторинне значення. Назви посад, за якими було зараховано здобувачів на підприємства представлено в додатку 1.

Найбільша кількість здобувачів у перший рік проєкту із запровадження ДФЗО в Україні опановували на підприємствах такі професії: агроном, бухгалтер, електрик, інженер (різного профілю), оператор (різного профілю), слюсар, офіціант, транспортувальник та укладальник-пакувальник.

19 респондентів зазначили, що спеціалізація, за якою вони навчались за ДФЗО на робочому місці, не мала жодного стосунку до їх спеціалізації на місці навчання. Йдеться про ситуації, коли здобувачі, що навчаються в закладах освіти за спеціальностями «Маркетинг», «Агроінженерія» чи «Гірництво» виконують обов'язки диспетчера з міжнародних перевезень, оператора верстатів чи продавця-консультанта.

”

«Вийшло так, що мій факультет і спеціалізація є дуже далекими від того, чим я займаюсь на робочому місці, знання абсолютно різні. Знання, що я отримую на підприємстві є в рази важливішими для мене. Я дуже сподіваюся залишитись тут. Це дійсно шалений шанс для мене!».

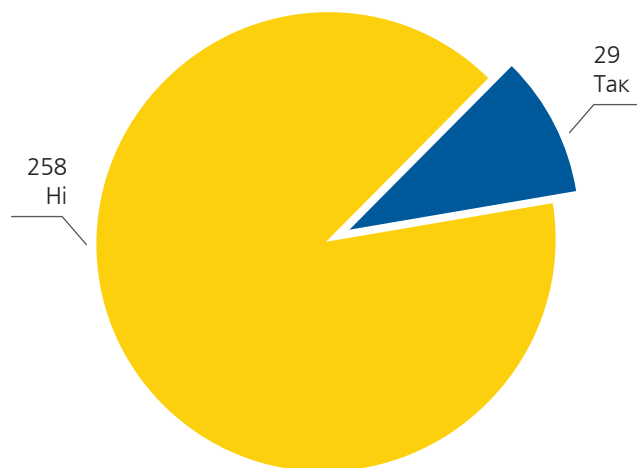
«Дуже хотілося заробляти гроші, а можливість влаштуватись на гідних умовах була лише на підприємство до родичів. Проте продажі мають мало спільного з гірництвом... Мене все влаштовує на сьогоднішній день».

40 опитаних здобувачів вважають посади, які вони займали під час навчання за ДФЗО, лише частково пов'язаними з їхньою спеціалізацією та такими, що не відповідають їхній кваліфікації. Йдеться про випадки, коли здобувачі, які навчаються за спеціальністю «Гірництво», працювали підсобними робітниками, за спеціальностями «Фінанси, банківська справа та страхування» – касирами та «Харчові технології» – офіціантами.

### 3.10. Чи проходили Ви випробувальний термін у компанії?

Відсутність випробувального терміну для переважної більшості здобувачів пояснюється особливостями відбору у компанії. Як вже зазначалося вище, здебільшого здобувачі переводяться на ДФЗО, коли вже працюють або мають реальну можливість влаштуватися до конкретної компанії, або безпосередньо заклад освіти є гарантом якості потенційних кадрів.

Рис. 3.9. Найявність випробувального терміну для здобувача на підприємстві (кількість відповідей)



29 здобувачів, які вказали на досвід проходження випробувального терміну, зазначили кардинально різні терміни: від трьох днів до двох тижнів. Упродовж цього періоду здобувачі мали змогу ознайомитися з особливостями роботи підприємства, відчути внутрішній клімат, побачити на власні очі своє майбутнє робоче місце. Здебільшого цей процес передував підписанню договору про ДФЗО в рамках проходження виробничої практики.

”

«Упродовж тижня після навчання в університеті ми їздили на підприємство для ознайомлення, щоб точно впевнитись чи підходимо ми один одному, чи готові ми до такої діяльності?».

«Я сама знайшла підприємство, пройшла декілька співбесід і мене прийняли на роботу за трудовим договором. Цей момент припав на період зимових канікул, які дуже довготривалі в нашому університеті. Я мала нагоду впевнитися у правильності власного вибору, а для підприємства цей період став своєрідним випробувальним терміном. Тристоронній договір про дуальну освіту було підписано вже у лютому».

### 3.11. Чи отримуєте Ви грошову винагороду від компанії?

261 здобувач отримував грошову винагороду. Періодичність виплат і розмір грошової винагороди залежав від особливостей оформлення в компанії кожного окремого здобувача. Деякі здобувачі отримували грошову винагороду раз на тиждень або раз на два тижні. Переважна більшість – один раз на місяць. Є також випадки погодинної оплати, в першу чергу, це стосується здобувачів закладів фахової передвищої освіти.

**Рис. 3.10. Особливості виплати грошової винагороди здобувачу на підприємстві (кількість відповідей)**



”

«Мені компанія надає чималу заробітну плату, якої вистачає і на життя, і на навчання, і на будь-які розваги. Я дуже задоволений!».

«Я задоволений мати можливість навчатися та одночасно заробляти достойні гроші. Це викликає гордість у моїх батьків та заздрість з боку однолітків».

З'ясовано, що більшість здобувачів задоволені розміром грошової винагороди. Деякі навіть вважають її дуже високою.

”

«Мені дуже подобається, чим я займаюсь, та те, як налаштований робочий процес на підприємстві! Проте я розумію, що у XXI столітті заробітна плата в 7000 гривень за висококваліфіковану працю є ніщо...».

«Мене було переведено на іншу посаду, менш оплачувану. Я дуже відчутно втратив у грошах. Цей момент як раз співпав з моїм вступом до магістратури. Тому, я вирішив краще приділити час навчанню та написанню дипломного проєкту».

«Я б із задоволенням залишився на підприємстві за умови збільшення розміру заробітної плати, але розумію, що це навряд чи можливо, враховуючи той факт, що я вже зараз отримую середню по заводу зарплату».

Проте є і випадки, коли єдиною причиною, через яку здобувач планує залишити підприємство по закінченні навчання або вже залишив, є низький рівень грошової винагороди.

Під час дослідження були виявлені ситуації, коли один заклад освіти має довготривалі партнерські відносини із декількома компаніями, зацікавленими у здобувачах, які навчаються за однією спеціальністю. Компанії висувають однакові вимоги до здобувачів, проте пропонують відчутно різний розмір грошової винагороди. За словами здобувачів освіти, в таких випадках відбір здобувачів відбувається не за результатами навчання чи конкурсного відбору, а навмання або на розсуд викладача, відповідального за цей процес. Відсутність прозорої процедури відбору здобувачів на навчання в компаніях негативно впливає на їхнє сприйняття ДФЗО.

”

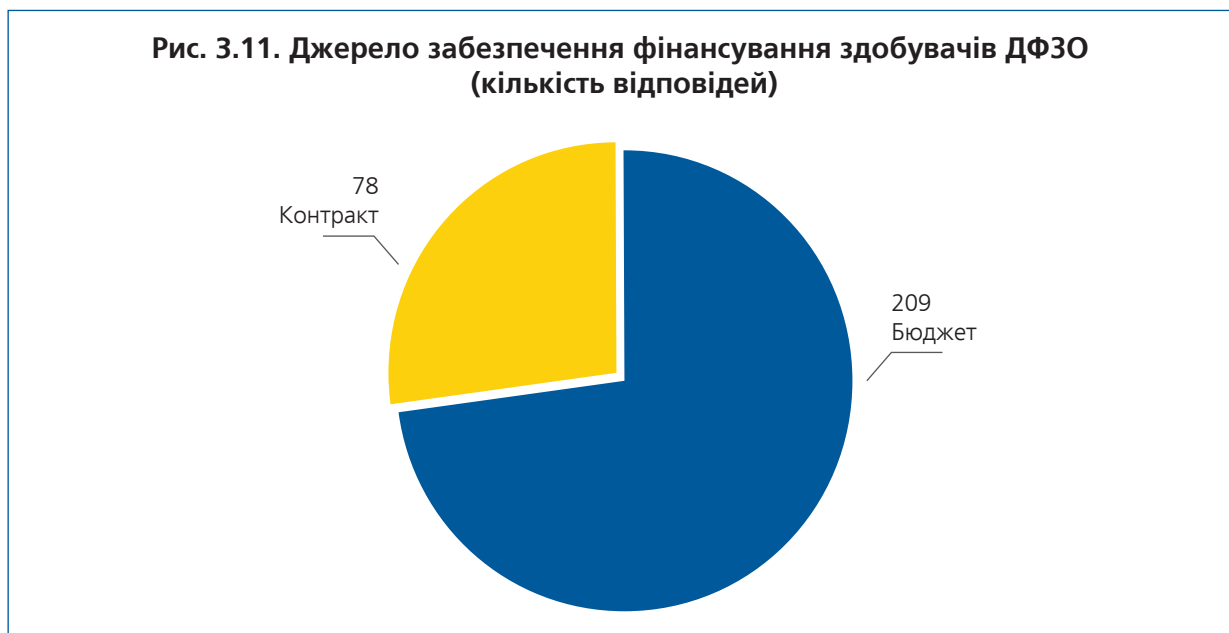
«Ми отримуємо дуже маленьку заробітну плату у порівнянні з хлопцями, що навчаються за ДФЗО на іншому підприємстві, хоча на слуху у всіх саме наше підприємство...».

«У мене є знайомі, які навчаються за цією ж схемою (ДФЗО) на іншому підприємстві... І так – в них дуже маленька заробітна плата, їм це дуже не подобається. У нас, звісно, набагато краще, мінімум вдвічі більша заробітна плата (сміється). Не ідеал, звичайно, проте в порівнянні з ними набагато краще».

Подібні ситуації свідчать про необхідність формування прозорих алгоритмів відбору здобувачів на навчання за ДФЗО. Особливу увагу варто приділяти питанню залучення представників підприємств у цей процес.

26 респондентів зазначили, що не отримували грошової винагороди всупереч факту підписання з ними тристороннього договору. 85 здобувачів (3 курс бакалаврату) працювали офіціантами групами 5 – 10 осіб, кожна в окремому закладі громадського харчування, упродовж двох тижнів, не отримавши грошової винагороди в жодному з них. При цьому на одному з підприємств здобувачам не дозволяли залишати собі навіть зароблені ними чайові.

### 3.12. У 2019/2020 н.р. вартість Вашого навчання покривалась за рахунок державного бюджету чи з інших джерел, не заборонених законодавством?



Серед 78 здобувачів, які навчалися за ДФЗО упродовж 2019/2020 н.р. на контрактній основі, 43 зазначили, що компанія сплачувала за їх навчання. Цікавим є той факт, що переважну більшість серед таких компаній становлять ФОП та ПП.

### 3.13. Як на Вашу думку, чи насправді компанія навчає Вас на робочому місці?

Питання передбачає можливість множинної відповіді. У процесі опитування було отримано 667 відповідей.



Незважаючи на різноманітність отриманих відповідей, варто зазначити, що всі 287 респондентів розцінюють перебування в компанії як можливість навчатися, навіть у випадках, коли не мали можливості ознайомитися із особливістю інших підрозділів, не мали наставника та просто працювали на рівних з іншими працівниками компанії.



«Упродовж 10 місяців перебування на підприємстві я отримав набагато більше, ніж за 4 роки навчання в університеті... Це дуже потрібний та актуальний досвід».

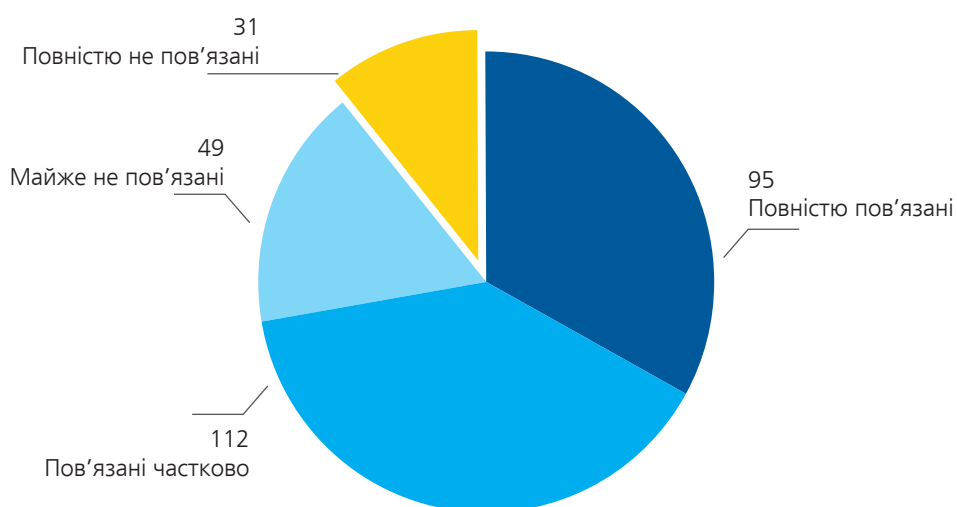
«Все, що робиться руками, все побачене на власні очі, всі процеси, освоєні на практиці, запам'ятовуються завжди набагато швидше та краще. Без практики взагалі немає сенсу навчатися».

«Я впевнений, що навіть, якщо б я навчався в університеті full-time, навряд чи б я отримав більше корисної та якісної інформації, ніж я отримую зараз, перебуваючи там 40% навчального часу. Проте, напевно, це проблема не лише мого закладу освіти, а проблема освіти загалом. Застарілість, інертність, небажання чути студента та бачити його потреби».

### 3.14. Чи пов'язана, на Вашу думку теорія, яку Ви вивчали в закладі освіти, із завданнями, які Ви виконуєте в компанії на робочому місці?

Здобувачі по-різному оцінюють якість своєї теоретичної підготовки та її зв'язок із практикою. Ми отримали як відповіді, які свідчать про високу оцінку такої підготовки, так і ті, що підкреслюють застарілість теоретичної інформації, яку подають в аудиторіях. Однак ніхто не заперечував факт необхідності навчатися та засвоювати знання як в закладі освіти, так і на підприємстві.

Рис. 3.13. Рівень взаємозв'язку теорії та практики на думку здобувачів, які навчаються за ДФЗО (кількість відповідей)





«Ніяких питань до якості теоретичної підготовки взагалі ніколи не виникало. Наші знання повністю відповідали потребам підприємства. А якимось деталям ми могли навчитись у процесі роботи».

«Саме в університеті нам дають базис, необхідний для повноцінної роботи. Коли ти приходиш працювати на підприємство, ти можеш побачити реальну різницю між власними знаннями та знаннями тих людей, які пропрацювали на цьому підприємстві довгі роки, але були зациклені на вивченні чогось одного, наприклад, робота виключно із крилом, фузіляжем... А ти приходиш і завдяки своїм знанням можеш сам визначитись, до чого саме ти прагнеш, чим хочеш займатись».

«Я нічого поганого не можу сказати про рівень теоретичної підготовки, проте, якщо анонімно, то це навряд чи можна назвати сучасною освітою. Ця інформація є актуальною, якщо за копійки працювати на підприємствах радянських часів. А якщо хочеш будувати кар'єру на крутому підприємстві, з великою зарплатнею та перспективою кар'єрного зростання, то з отриманою в університеті інформацією там нема чого робити. На жаль...».

«Теоретична підготовка в закладі освіти на належному рівні, проте я б радила зменшити терміни навчання на бакалавраті та в магістратурі, тому що сьогодні інформація дуже швидко застаріває та знецінюється».

### 3.15. Як чергуються періоди навчання в закладі освіти та в компанії? Який відсоток відведеного на навчання часу Ви проводите на підприємстві?

У процесі проведення глибинних опитувань із здобувачами, які навчаються за ДФЗО, було прийнято рішення відійти від формальної термінології та замінити термін кредити ЄКТС більш зрозумілим для здобувачів освіти поняттям «час». У цьому випадку йдеться не про конкретну цифру, а про суб'єктивне відчуття кожного респондента.

**Рис. 3.14. Особливості чергування періодів навчання в закладах освіти та в компанії (кількість відповідей)**



Отримані під час дослідження результати свідчать, що в порушення норм чинного законодавства України щодо дуальної форми здобуття освіти, майже половина здобувачів, які навчаються за ДФЗО, весь відведений на навчання час проводить на робочому місці, відвідуючи заклад освіти лише у випадку крайньої необхідності.

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

”

«Університет відвідую під час обідньої перерви, коли виникають якісь нагальні проблеми».

«Я постійно знаходжусь на робочому місці. Особливості моєї роботи не дозволяють мені надовго відлучатися. Університет відвідую виключно у випадках крайньої необхідності».

«Хотів працювати, але не хотів кидати навчання. Мій ректор порадив мені дуальну освіту. Я п'ять днів проводив на підприємстві і один у закладі освіти».

«Я, в першу чергу, працюю і лише потім навчаюсь. За остаточним принципом (сміється). Тому на підприємстві я проводжу максимум часу. Плюс мінус 80–90% часу».

«Дивіться, у мене робота пов'язана з будівництвом. У мене є робоче місце в офісі і є ще приблизно 5 – 9 об'єктів щомісячно. В університеті буваю вкрай рідко. Переважно це сесійний період та в разі виникнення якихось проблемних ситуацій. Це десь 20 – 30% часу».

«Підприємство не надає мені можливості для навчання, навіть у дистанційному форматі. Тому я намагаюсь встигати навчатись вечорами, інколи вночі, відвідувати університет під час обідньої перерви. Це десь 10% часу».

Частково відвідуванню занять студентами в закладі освіти сприяє можливість навчатися дистанційно.

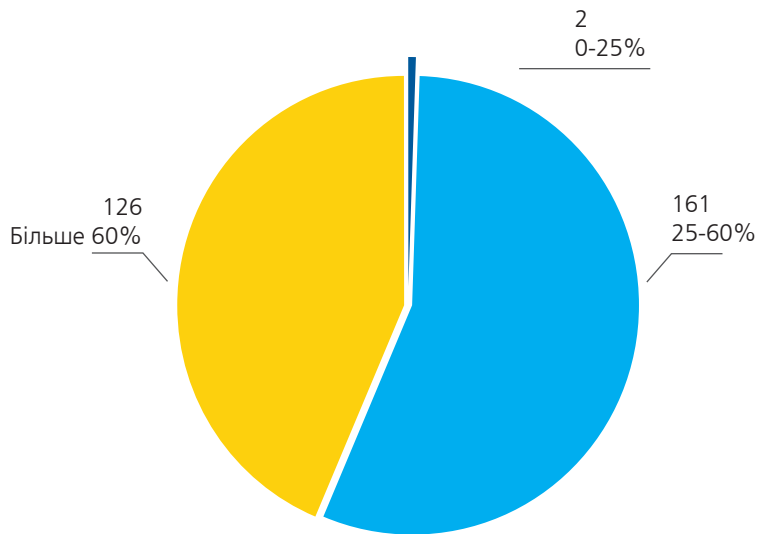
”

«Зараз у зв'язку із епідеміологічною ситуацією я маю можливість відвідувати всі заняття. Проте і до карантину підприємство надавало мені таку можливість. Я, до речі, впродовж минулого року отримував та продовжую отримувати стипендію. Це часом важко, а часом дуже важко, адже ніхто не казав, що буде легко».

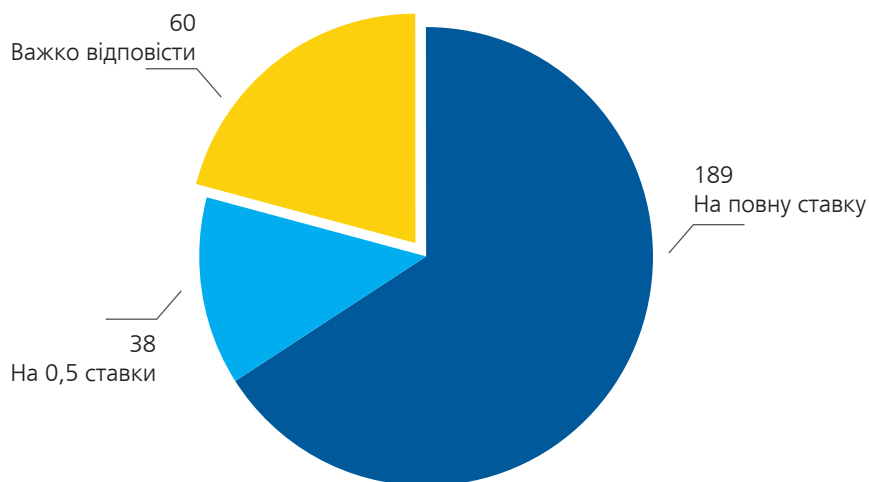
«Коли немає нагальної роботи, керівництво надає мені можливість відвідувати заняття онлайн, в інших випадках маю можливість опрацювати матеріал у будь-який зручний для мене час».



**Рис. 3.15. Відсоток часу, проведений у компанії  
(кількість відповідей)**



**Рис. 3.16. Особливості оформлення здобувача на підприємстві  
(кількість відповідей)**



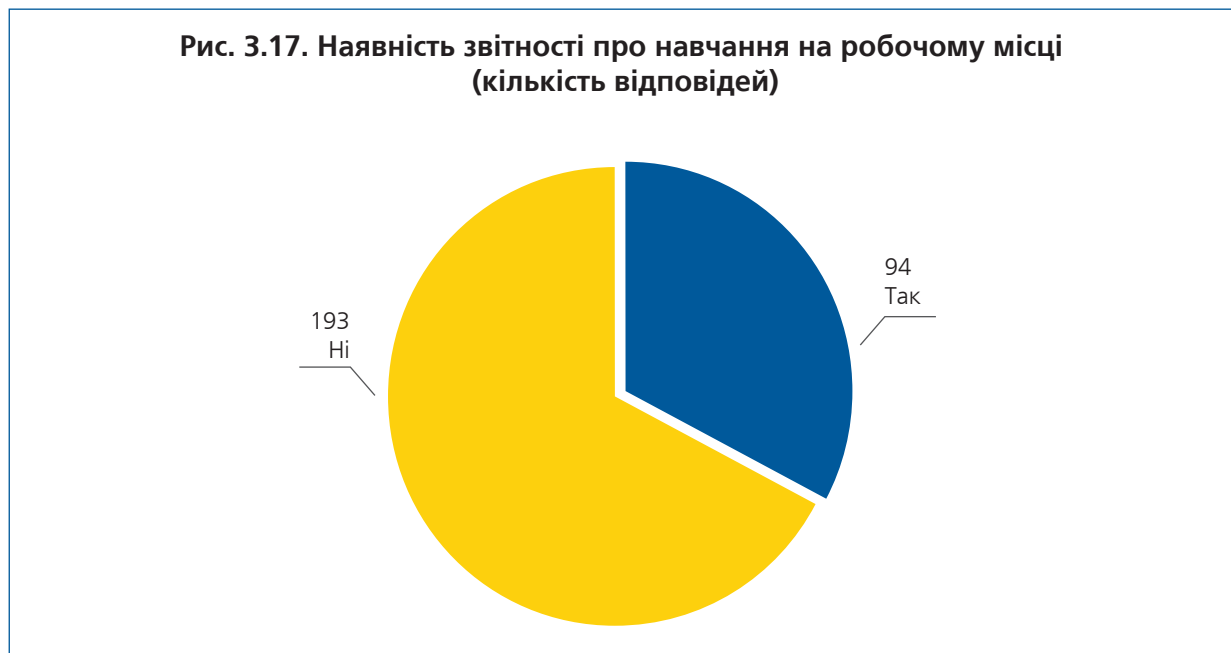
”

«На підприємстві проводив близько 50% часу. Щоразу це відбувалось по-різному. Із настанням карантину у відвідуванні університету взагалі відпала потреба. Моє підприємство повністю йде мені на зустріч та надає час на опрацювання теоретичного матеріалу».

«Час перебування на підприємстві для здобувача дуальної освіти не має перевищувати 60%. Мені це відомо. Так фактично і було у моєму випадку».

### 3.16. Чи звітуєтеся Ви про період навчання на робочому місці?

94 (32,75%) здобувачі підтвердили наявність звітності за період навчання на робочому місці, серед них 84 зазначили, що оцінювання результатів навчання проводиться безпосередньо наставником; ще 10 – керівником підприємства.



43 респонденти розповіли, що наставники звітують безпосередньо перед закладом освіти. Решта здобувачів зазначили інші методи оцінювання їхніх результатів навчання на робочому місці:

- усна оцінка, що надається в індивідуальному порядку з певною періодичністю;
- оцінка за системою KPI, від якої залежать преміальні;
- відмітки у журналі практики.

”

«В університеті складають індивідуальний план, де прописано кількість годин, що я проводжу на підприємстві, теми. На підприємстві мені навіть виставляють бали за окресленими темами. Викладачі на це нормально та адекватно реагують».

«У мене було декілька наставників, залежно від дисципліни. Я отримував наскрізні завдання, які оцінювали викладачі університету та наставники на підприємстві».

### 3.17. Чи був у Вас наставник на підприємстві?

За результатами дослідження 272 респонденти (95%) зазначили, що мали наставника впродовж періоду навчання за ДФЗО, хоча і з різним ступенем впевненості.



”

«На роботі у мене є керівник, мабуть, він і є моїм наставником, я знаю...?».

«Чи був у мене на роботі наставник? Звичайно! Михайлович! Чудова людина! Навчив мене багато чому. На жаль, він майже постійно був зайнятий, було б круто, якщо б він міг приділяти мені більше часу».

Більшість респондентів (218) зазначили, що мали одного наставника впродовж всього періоду навчання. 51 респондент вказав на більшу кількість наставників. Ще 3 – впевнені в наявності наставника/ів, але не змогли пригадати кількість. Водночас 21 респондент не зміг пригадати та назвати прізвище чи ім'я свого наставника.

”

«Всі практичні заняття проходили винятково на підприємстві. На кожну дисципліну був закріплений свій наставник, здебільшого це були начальники дільниць. Вони мали змогу впливати на оцінки».

«Упродовж всього періоду навчання у мене було чотири наставники, кожен з яких був відповідальним за певну сферу знань. У будь-який момент я міг звернутися за допомогою до кожного з них. Це було дуже зручно. Звичайно, вони всі по-різному реагували на мої запитання. Це вже залежить від людини. Проте сама схема архічудова».

”

«Я всього не можу знати. Але скажу, як я собі це все розумію. Підприємству були потрібні кадри. На підприємстві вже багато років працює навчальний клас зі своїми викладачами-наставниками, сучасним обладнанням та програмним забезпеченням. Програма навчання в цьому класі повністю узгоджена із закладом освіти».

«Так, у мене був наставник від підприємства. Така чорненька, з хвостиком...».

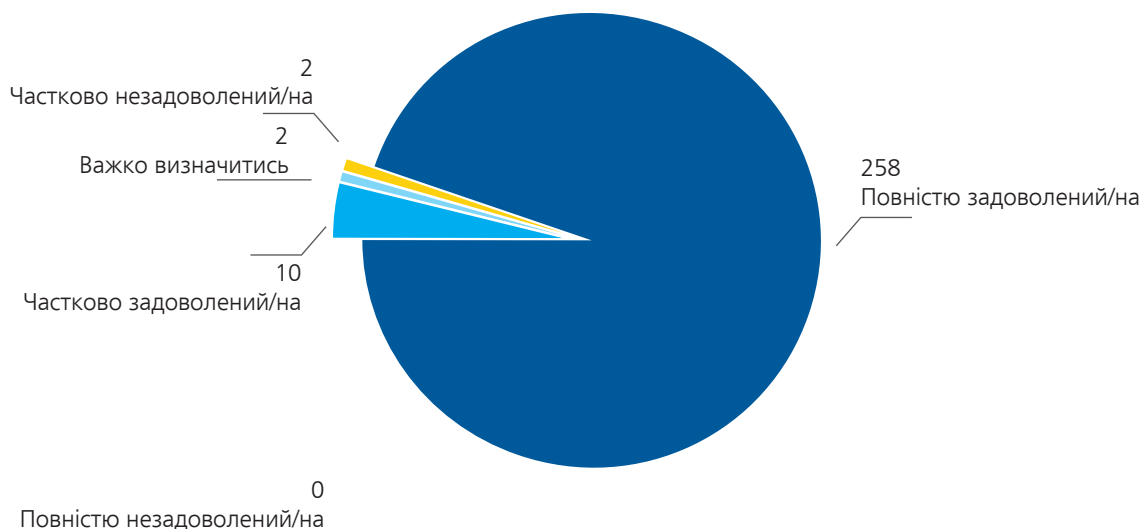
«За нами був закріплений наставник. Такий здоровий чолов'яга, не пам'ятаю як звати».

«У нас було декілька наставників, тому я не пам'ятаю їх імен. Але всі вони були дуже класні».

### 3.18. Чи задоволені Ви роботою наставника від компанії?

Під час аналізу відповідей на це запитання було враховано та проаналізовано відповіді 272 респондентів, які зазначили, що дійсно мали наставника/ів на підприємстві. Із 272 респондентів, які вказали на наявність у них наставника на підприємстві, 258 здобувачів зазначили, що повністю задоволені такою співпрацею. Жоден з респондентів не сказав, що є незадоволеним співпрацею із власним наставником.

Рис. 3.19. Рівень задоволеності навчанням наставником від компанії (кількість відповідей)



”

«Мій єдиний та постійний наставник на підприємстві – директор кар'єру. Але це не формальність! Це фахівець з великої літери та з 15 річним досвідом, який, до речі, закінчував той же самий заклад освіти. Всім, що я на сьогодні вмію – завдячую саме йому».

”

«Як я можу бути незадоволеним своїм наставником, якщо винятково завдяки його підтримці та повчанню упродовж року зміг настільки просунути вперёд, навчився дуже складних виробничих технік і процесів».

«Загалом я задоволена своїм наставником, проте ідеальний варіант, коли він може проводити більше часу із новачками, тому що впродовж першого періоду мені було трохи важко змусити його ретельно пояснювати мені все. Можливо, це моя особливість – бажання розібратися в усьому до дрібниць».

«Трохи не задоволений наставником, тому що впродовж перших тижнів взагалі не знав про його існування... (сміється)».

### 3.19. Чи створили, на Вашу думку, заклад освіти та компанія сприятливі умови для навчання за дуальною формою?

Переважна більшість здобувачів, які перейшли на ДФЗО у 2019/2020 н.р., відповіли позитивно на це запитання. Після надання варіантів відповідей із можливістю множинного вибору в сукупності було отримано 759 відповідей.

**Рис. 3.20. Створення сприятливих умов для навчання закладом освіти та компанією (кількість відповідей)**



Загалом 132 респонденти визнали позитивне враження від всіх чотирьох параметрів: забезпечення зручного графіка навчання, закріплення за здобувачами висококваліфікованих наставників, надання компанією всіх необхідних ресурсів та всебічна підтримка з боку закладу освіти.

Проте необхідно усвідомлювати, що більшість здобувачів не розуміють, яким чином має бути організовано та впроваджено дуальну форму здобуття освіти, яку роль в цьому процесі відіграє заклад освіти, а яку підприємство, які права має безпосередньо здобувачі, які навчаються за ДФЗО.

Дуже часто в процесі проведення глибоких інтерв'ю виникала необхідність пояснювати здобувачам зміст визначення ДФЗО, а інколи – уперше ознайомлювати з ним.

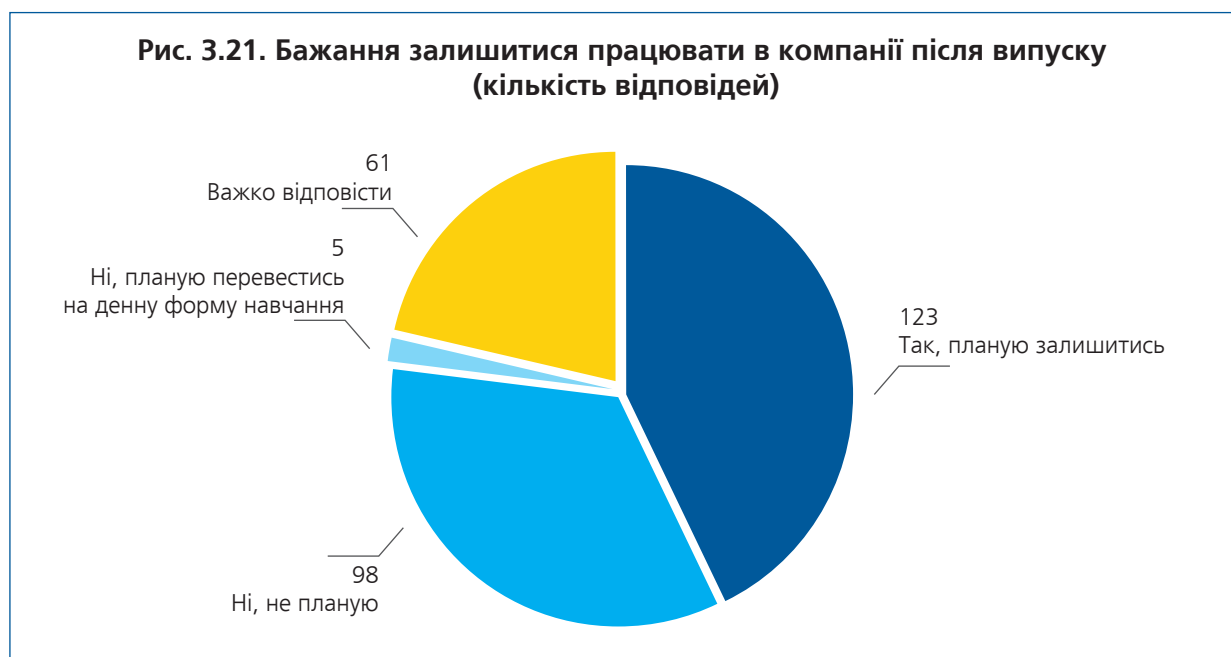
”

«Я не знала, що дуальна освіта передбачає відвідування університету. Сприймаю її як можливість безперешкодно працювати. Викладачі з радістю йдуть мені на зустріч. Мене все влаштовує».

«Так, ми уклали тристоронні договори про дуальну освіту, проте нам ніхто не казав, що ми можемо отримувати заробітну плату за нашу роботу. Ми ж студенти...».

«Щось я взагалі про це не знаю... Аааа...щось пригадую. Я як раз є головою механічного інституту і мої викладачі мені запропонували спробувати. Я подалася. І, так – формально я числилася там, але працювала в іншому місці».

### 3.20. Чи плануєте Ви залишитись працювати в цій компанії після випуску?



Трохи менше половини здобувачів, які навчалися за ДФЗО, впевнені у своєму рішенні продовжувати працювати на підприємстві навіть після закінчення навчання. У першу чергу, це стосується респондентів, які самі знаходили для себе підприємство, або чітко визначилися, в яку компанію хотіли би потрапити.



«Я розглядаю можливість навчатися за ДФЗО саме на цьому підприємстві як величезну можливість. Я докладаю та далі докладатиму всіх можливих зусиль, щоб залишитись працювати тут».

«Залишусь обов'язково. Інших варіантів, навіть, не розглядаю».

Для тих, хто не визначився, головну роль відіграє саме розмір грошової винагороди та можливість у майбутньому отримувати достатню, на думку здобувача, заробітну плату.

Серед респондентів було сім осіб, які залишили навчання за ДФЗО впродовж року за власним бажанням. Серед головних причин такого кроку були названі:

- невідповідність очікуванням від професії;
- надмірне навантаження;
- «Не бачу сенсу навчатися за ДФЗО в умовах карантину».



«Навчання на робочому місці проходило дуже інтенсивно, через півроку я зрозумів, що моєї кваліфікації та й сил поки що не вистачає для такого навантаження. Так як я був оформлений за дуальною формою, відвідував всі пари, а потім йшов на підприємство. Ритм шалений! З п'яти хлопців на підприємстві залишилось тільки два».

«Я завжди думав, що професія оператора верстатів з ПК набагато цікавіша. Завдяки цьому досвіду вирішив змінити напрям навчання».

Зважаючи на той факт, що глибинні опитування відбувалися впродовж вересня–жовтня 2020 р., ми мали змогу визначити статус учасників першого року пілотного проєкту із впровадження ДФЗО.

Серед інших причин, чому здобувачі не продовжили навчання за ДФЗО на підприємстві, було названо:

- «на підприємстві просто закінчилися проєкти, на які нас брали. Проте я б з радістю продовжив навчання за дуальною освітою»;
- відмова від ДФЗО через запровадження дистанційної форми освіти;
- декретна відпустка;
- закінчення бакалаврату та непроходження на бюджет у магістратуру.

Таблиця 3.1

Статус здобувачів, які навчалися за ДФЗО після закінчення першого року експерименту

	<b>Кількість здобувачів</b>
Продовжують навчатися за ДФЗО на бакалавраті	98
Продовжують навчатися за ДФЗО в магістратурі	47
Продовжують навчатися не за ДФЗО (стаціонар, заочне)	9
Закінчили навчання, але не залишилися працювати на підприємстві	14
Закінчили навчання та залишилися працювати на підприємстві	11
Навчалися за ДФЗО одноразовий короткостроковий період	85
Інше	23
Всього	287



«Я не зміг вступити у магістратуру в цьому році, тому перейшов на трудовий договір. У майбутньому році планую спробувати ще, і це буде тільки дуальна освіта. Я вже розмовляв щодо цього із викладачами».



### 3.21. Чи виникали у Вас проблемні ситуації в процесі навчання за ДФЗО?



32 респонденти розповідали про проблемні ситуації, з якими вони стикнулися упродовж навчання за ДФЗО. Незважаючи на те, що здобувачами вони були визначені як незначні, на нашу думку, потрібно ретельно їх проаналізувати. Перша група проблем – це, звичайно, складність поєднання навчання в двох місцях – закладі освіти та на підприємстві. Під час обговорення можливості переходу на навчання за ДФЗО слід пропонувати молоді реалістично оцінити свої сили з огляду на навантаження. Друга група проблем охоплює питання організації навчання. Нарікання викликає процес зарахування на ДФЗО, а саме: багато паперів, які потрібно заповнювати; невідповідність і неузгодженість змісту навчання на підприємстві та в закладі освіти; нерозуміння та необізнаність, на думку здобувачів, викладацького складу щодо особливостей такої нової форми здобуття освіти.



«Проблема в тому, що на робочому місці ми займаємося винятково тим, що безпосередньо потрібно підприємству, а не університету згідно з програмою. Мене це влаштовує, а от деяких викладачів навпаки...».

«Навчатись за ДФЗО зручно тому, що ти знаєш, що можеш офіційно працювати та навчатися. Проте не всі викладачі розуміють сенс дуальної освіти і це є головною проблемою».

### 3.22. Чи порекомендували б Ви іншим здобувачам переходити на ДФЗО?



218 (79,5%) здобувачів, які вже мають досвід навчання за ДФЗО, порадили навчання за такою формою. 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.

## 4 КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОСВІДУ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ, НЕ ЗАЛУЧЕНИХ ДО ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

.....

У рамках другої частини дослідження вивчали ставлення здобувачів освіти до поєднання навчання в закладі освіти та навчання в компанії чи професійної діяльності, рівень обізнаності про дуальну освіту та ставлення до можливості отримання освіти за дуальною формою. Було опитано 1597 здобувачів вищої освіти та 627 здобувачів фахової передвищої освіти.

### 4.1. За яких умов Вам було б цікаво водночас навчатися у закладі освіти та в компанії?

Цей блок містив вісім запитань, за якими респонденти обирали ступінь важливості за п'ятибальною шкалою. Відповіді **здобувачів вищої освіти** дозволили зробити такі висновки:

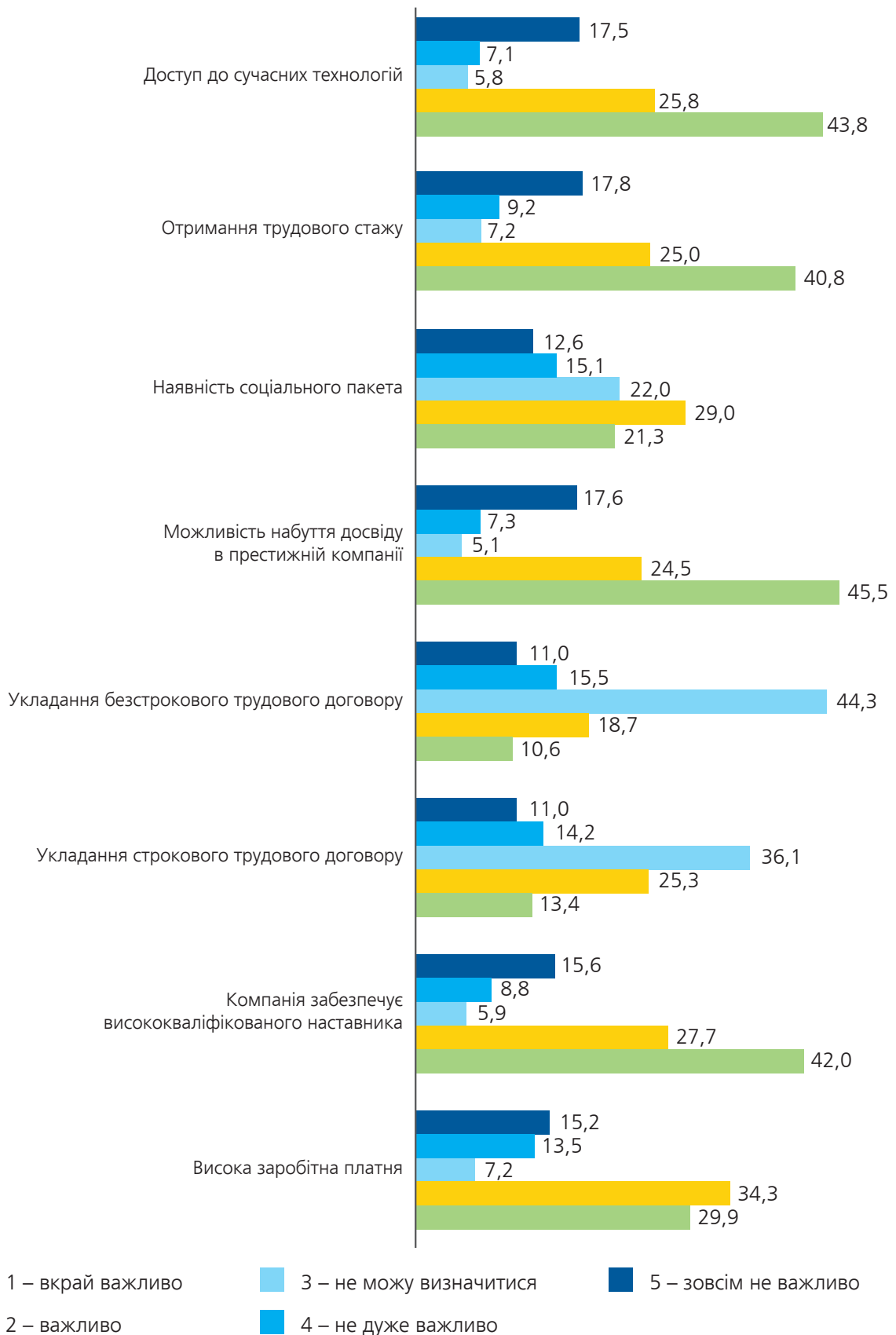
- **вкрай важливими** для одночасного навчання у закладі освіти та на підприємстві виявилися такі чинники: на першому місці – «можливість набуття досвіду в престижній компанії»; на другому – «доступ до сучасних технологій»; на третьому – «компанія забезпечує висококваліфікованого наставника» (рис.4.1);
- **важливими чинниками** для одночасного навчання в закладі освіти та на підприємстві виявилися такі: на першому місці – «висока заробітна платня»; на другому – «наявність соціального пакета»;
- **не змогли визначитися** респонденти з важливістю укладання безстрокового та строкового договору.

Для здобувачів фахової передвищої освіти **вкрай важливими** виявилися (додаток 4, рис. 4.1): на першому місці «отримання трудового стажу»; на другому – «доступ до сучасних технологій»; на третьому – «можливість набуття досвіду в престижній компанії». **Важливими чинниками** для одночасного навчання в закладі освіти та на підприємстві стали такі: на першому місці – «висока заробітна платня»; на другому – «наявність соціального пакета»; на третьому – «забезпечення високваліфікованого наставника». **Не змогли визначитися** також з важливістю укладання безстрокового та строкового договору.

До блоку запитань **щодо поєднання навчання в 3О та в компанії** з відповідями здобувачів вищої освіти було застосовано **факторний аналіз**, за яким визначено два латентні чинники, які впливають на рішення опитаних щодо поєднання навчання в 3О та в компанії (додаток 4, табл. 4.1).

**Перший чинник** корелює з п'ятьма змінними: висока заробітна плата, забезпеченість висококваліфікованого наставника; набуття досвіду в престижній компанії; отримання трудового

**Рис. 4.1. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо поєднання навчання в ЗО та в компанії, %**



стажу та доступ до сучасних технологій. За всіма цими запитаннями здобувачі вищої освіти відповідали схожим чином (варіанти відповідей на ці запитання корелюють). Поєднання цих змінних можна назвати **кар'єрно-професійне зростання**, оскільки він поєднує всі аспекти успішної кар'єри.

**Другий чинник** корелює з трьома змінними: укладання строкового договору, укладання безстрокового договору та наявність соціального пакета. Поєднання цих змінних можна назвати: **наявність соціально-трудового захисту**.

Під час прийняття рішення щодо поєднання навчання в ЗО та в компанії здобувачі вищої освіти керуються цими двома чинниками.

**Для здобувачів фахової передвищої освіти** також відмічено високу кореляцію між відповідями на запитання, які увійшли до першого чинника, але кореляції між відповідями на запитання з другого чинника не спостерігалось.

**а) Відповіді здобувачів вищої освіти різної статі щодо поєднання навчання в ЗО та в компанії характеризуються статистично значущою відмінністю в чотирьох пунктах:** висока заробітна платня, укладання строкового договору, можливість набуття досвіду в престижній компанії та наявність соціального пакета виявилися важливішими для респонденток (додаток 4, табл. 4.2).

Для здобувачів фахової передвищої освіти спостерігалися протилежні статистично значущі відмінності у чотирьох пунктах: висока заробітна плата, укладання безстрокового трудового договору, отримання трудового стажу та доступ до сучасних технологій для респондентів виявилися важливішими, ніж для респонденток (додаток 4, табл. 4.2).

**б) Заробітна платня є важливою для всіх вікових категорій під час прийняття рішення щодо поєднання навчання в ЗО та в компанії.** Цікаво, що серед здобувачів вищої освіти найбільший відсоток тих, хто обирає варіанти «важливо» та «вкрай важливо» – це наймолодша вікова категорія – сумарно 69%. Найменший відсоток тих, хто обирає ці два варіанти серед тих, кому 22 роки – 59% (додаток 4, рис. 4.2, табл. 4.3).

Аналогічна закономірність спостерігається у здобувачів фахової передвищої освіти: найбільший відсоток тих, хто обирає варіанти «важливо» та «вкрай важливо», – це наймолодша вікова категорія 15 років – сумарно 82%. Поступова цей відсоток зменшується до 59% в 20 років (додаток 4, рис. 4.3).

в) За середніми відповідями здобувачів вищої освіти щодо поєднання навчання в ЗО та в компанії за напрямками навчання можна зробити такі висновки (Додаток 4, табл. 4.4):

- висока заробітна платня є важливішим стимулом для здобувачів вищої освіти соціально-економічного та гуманітарно-природничого напрямів навчання;
- можливість набуття досвіду в престижній компанії важливіша здобувачам вищої освіти за гуманітарно-природничим та соціально-економічним напрямками;
- отримання трудового стажу та доступ до сучасних технологій найважливішими виявилися для здобувачів вищої освіти за гуманітарно-природничим напрямом.

Статистично значущої різниці між середніми відповідями здобувачів фахової передвищої освіти на ці запитання не виявлено (додаток 6, табл. 4.5).

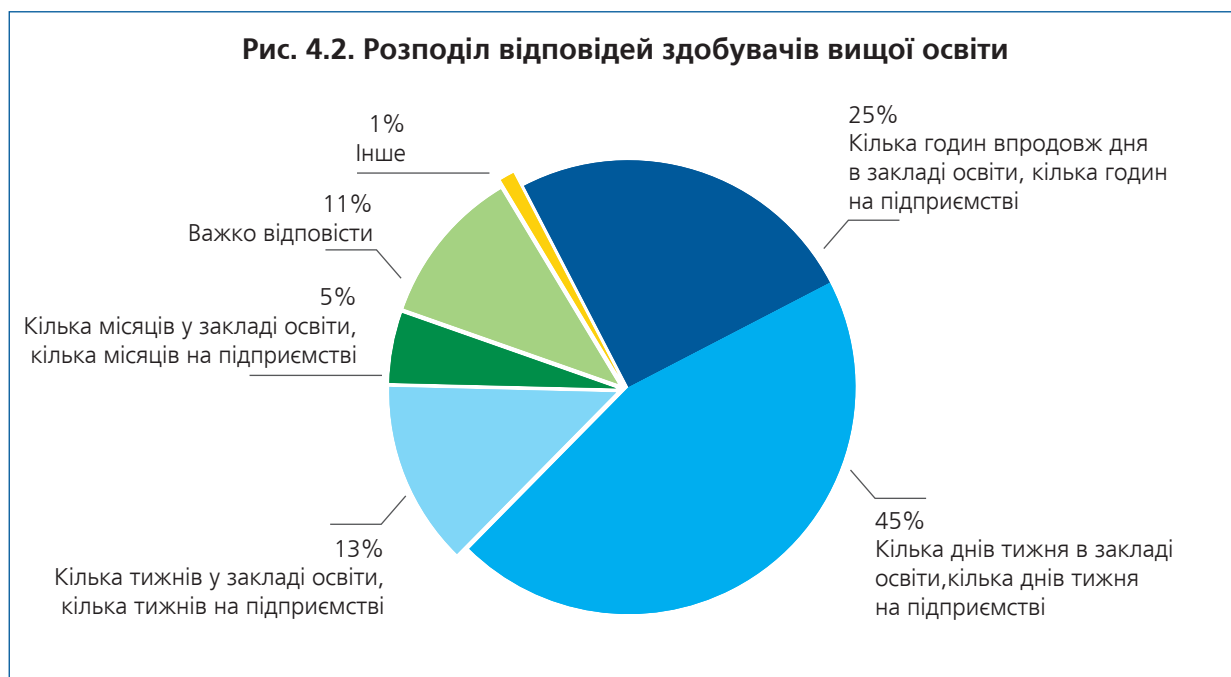
Для одночасного навчання в ЗО та в компанії оцінки «вкрай важливо» та «важливо» 70% здобувачів освіти обирали за такими чинниками: «можливість набуття досвіду в престижній компанії»; «компанія забезпечує висококваліфікованого наставника»; «доступ до сучасних технологій». Також респондентам було б важливо отримати високу заробітну плату і трудовий стаж. Отже, здобувачі освіти у разі вибору одночасного навчання в ЗО та в компанії хочуть бути впевненими в кар'єрно-професійному зростанні.

#### 4.2 Який графік чергування періодів навчання в закладі освіти та на робочому місці Ви вважаєте найефективнішим за умови одночасного навчання в закладі освіти та компанії?

Більше голосів від здобувачів вищої освіти зібрав варіант «Кілька днів тижня в закладі освіти, кілька днів на підприємстві» (рис. 4.2). На це запитання респонденти могли надавати свої варіанти відповіді. Серед них можна виокремити такі:

- один тиждень у закладі освіти, 3 – на підприємстві;
- більше часу на робочому місці, ніж у закладі освіти;
- гнучкий графік роботи на підприємстві;
- 95% – на підприємстві, 5% – в ЗО.

Серед здобувачів фахової передвищої освіти найпопулярнішим також виявився варіант «Кілька днів тижня в закладі освіти, кілька днів на підприємстві» (рис. 4.3).



На це запитання респонденти могли надавати свої варіанти. Їх було набагато менше, ніж у відповідях здобувачів вищої освіти – 0,8%. Серед них можна виокремити такі:

- більшу частину часу проводжу на підприємстві;
- один день у закладі, чотири – працюю, два – відпочиваю;
- один тиждень у закладі освіти і три тижні на підприємстві;
- перевагу надав би роботі.



Варіант «Кілька днів тижня в закладі освіти, кілька днів на підприємстві» набрав більшість голосів в усіх вікових групах, в усіх групах за напрямками навчання та в усіх регіонах.

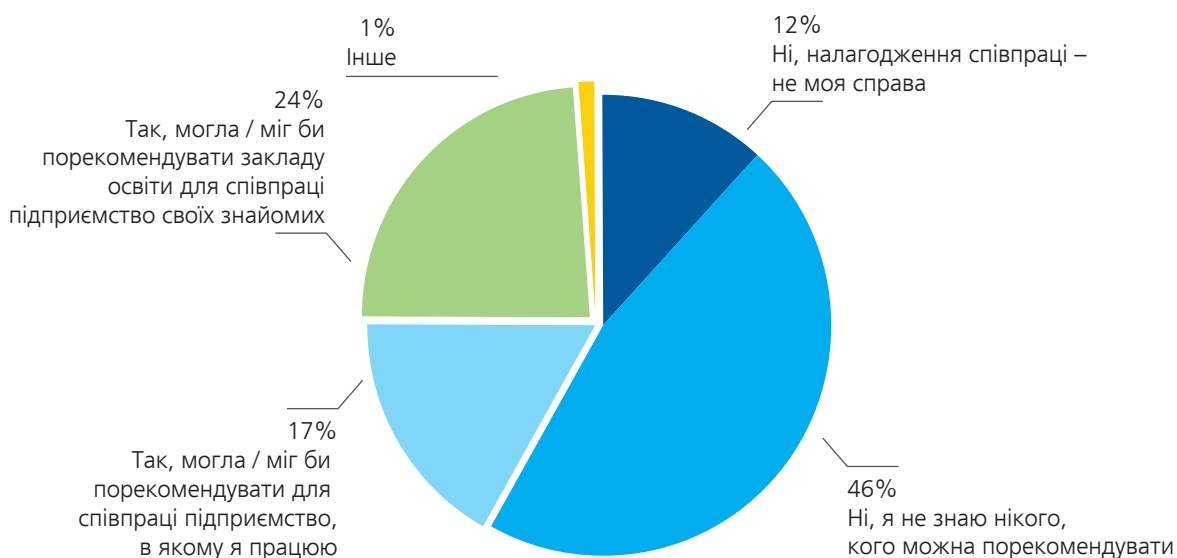
#### 4.3. Чи сприяли б Ви встановленню співпраці між закладом освіти і компанією?

Серед запропонованих варіантів відповідей на це запитання 58% всіх опитаних **здобувачів вищої освіти** обрали один з двох варіантів: «Ні, налагодження співпраці – не моя справа», «Ні, я не знаю нікого, кого можна порекомендувати», а 41,2% обрали один з варіантів: «Так, могла/міг би порекомендувати закладу освіти для співпраці підприємство своїх знайомих», «Так, могла/міг би порекомендувати для співпраці підприємство, в якому працюю» (рис.4.4).

На це запитання була можливість запропонувати інший варіант відповіді, якою скористалися 0,8% опитаних. Серед запропонованих ними варіантів можна виокремити:

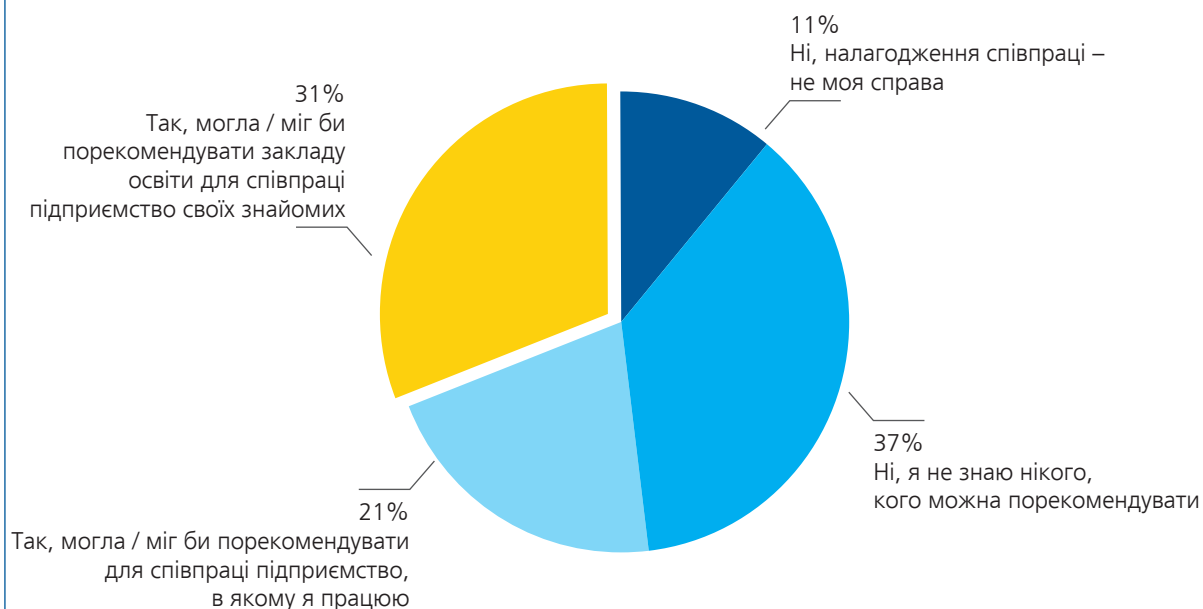
- так, сприяв/сприяла б, якби знав/знала підприємство, яке можна порекомендувати;
- так, знаю певне підприємство, яке могло б бути зацікавленим.

**Рис. 4.4. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо сприяння встановленню співпраці між закладом освіти і компанією, %**



З-поміж здобувачів фахової передвищої освіти більше тих, хто міг би посприяти встановленню співпраці між закладом освіти та підприємством – 52% (рис. 4.5). Респонденти не скористались можливістю надати власний варіант відповіді.

**Рис. 4.5. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо сприяння встановленню співпраці між закладом освіти і компанією, %**



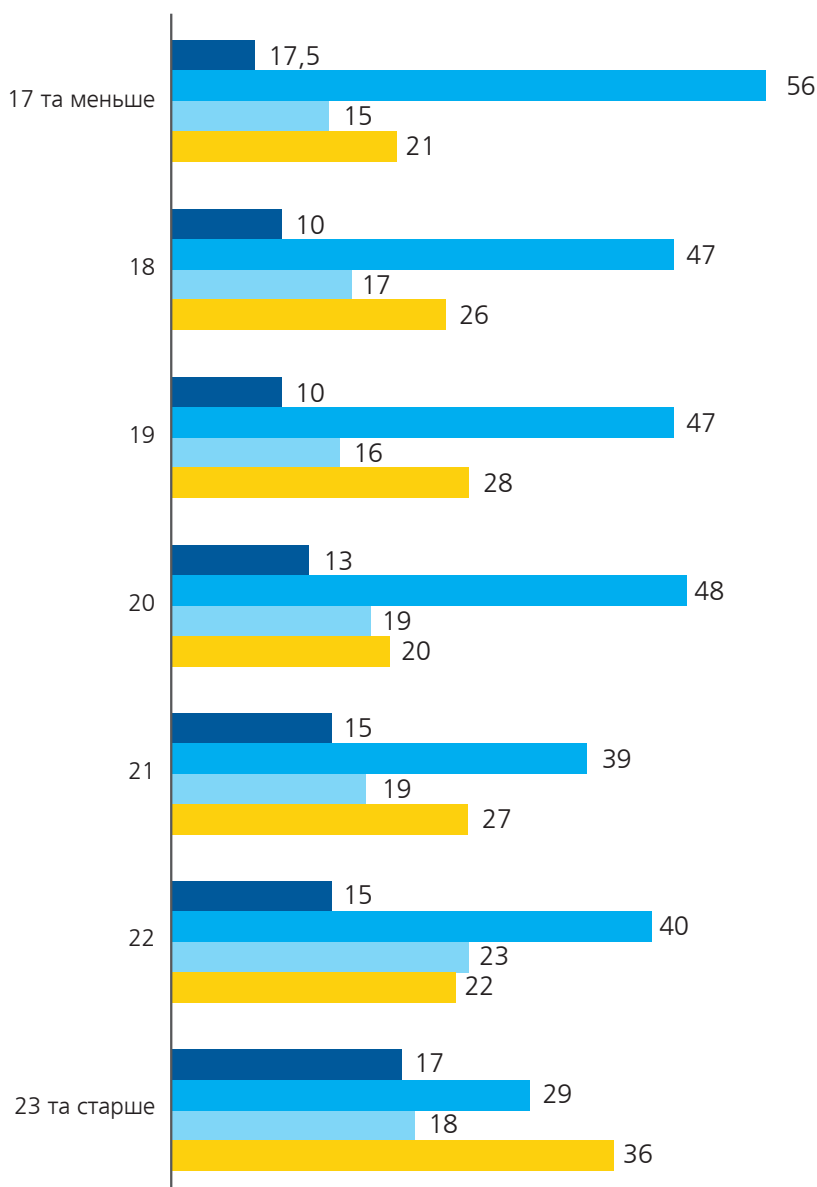
**а) Здобувачі вищої освіти чоловічої статі, які могли б порекомендувати для співпраці підприємство, становили у вибірці 46%, натомість, серед здобувачок вищої освіти таких 39,5%.**



Серед здобувачів фахової передвищої освіти тих, хто міг порекомендувати підприємство для співпраці по 51% як серед чоловічої статі, так і серед жіночої.

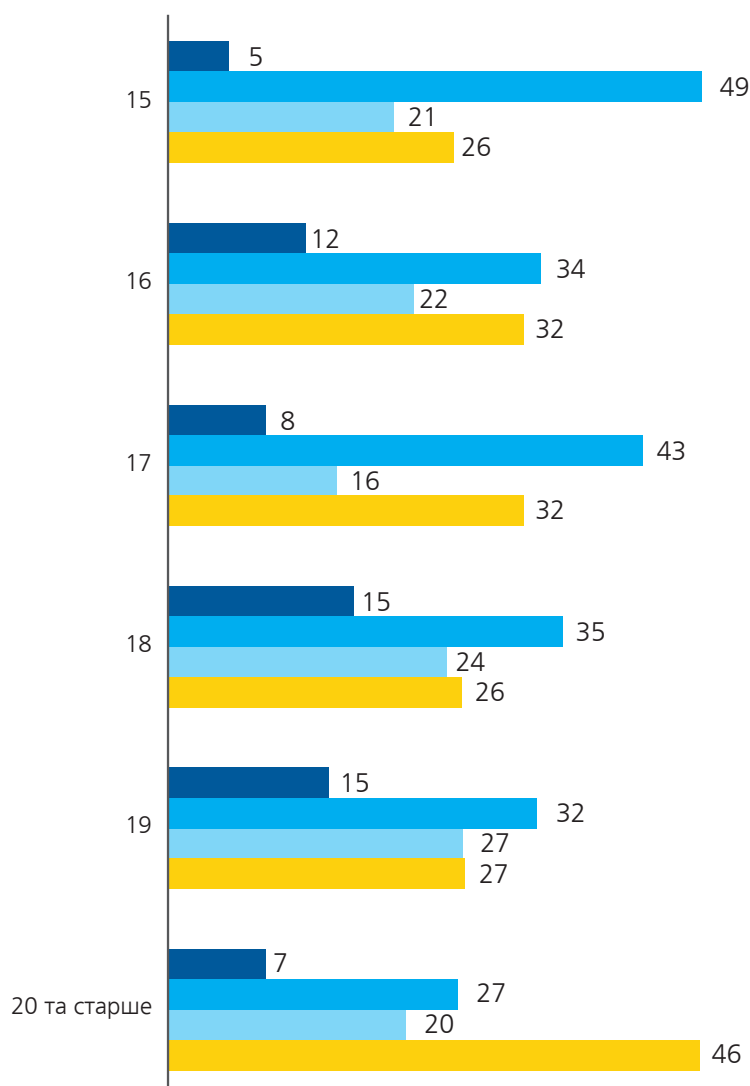
**б) Найбільша частка здобувачів вищої освіти, які могли б порекомендувати підприємство для співпраці, спостерігається в найстаршій групі – 23 роки – 55%** (рис. 4.6). В інших вікових категоріях частка тих, хто міг би порекомендувати підприємство для співпраці, коливається від 39% до 45%.

**Рис. 4.6. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо сприяння встановленню співпраці між закладом освіти і компанією за віком, %**



- Ні, налагодження співпраці – не моя справа
- Ні, я не знаю нікого, кого можна порекомендувати
- Так, могла / міг би порекомендувати для співпраці підприємство, в якому працюю
- Так, могла / міг би порекомендувати закладу освіти для співпраці підприємство своїх знайомих

**Рис. 4.7. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо сприяння встановленню співпраці між закладом освіти і компанією за віком, %**

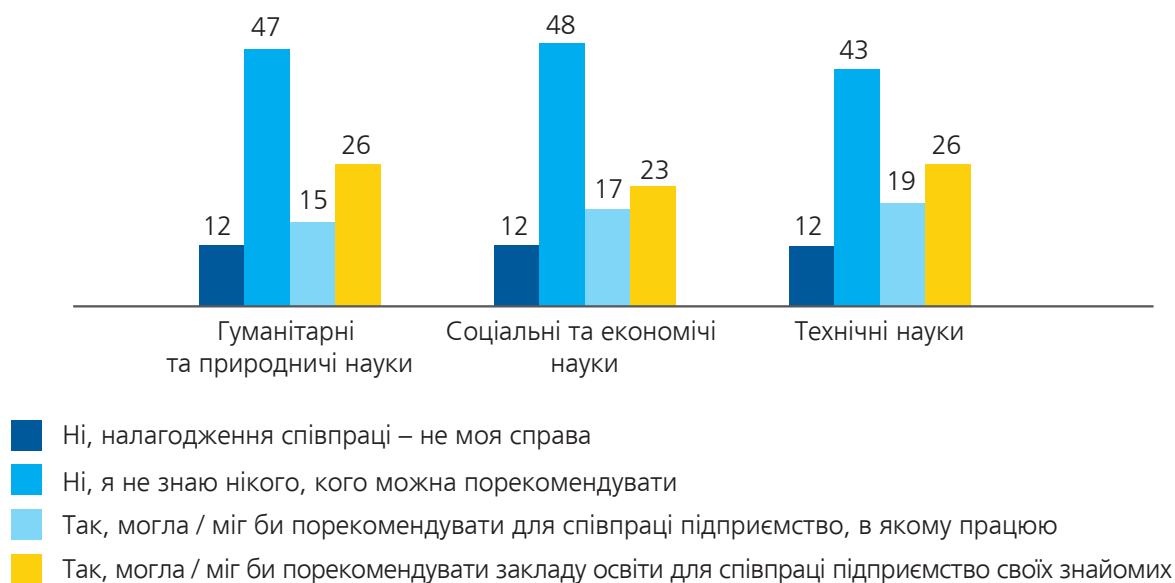


- Ні, налагодження співпраці – не моя справа
- Ні, я не знаю нікого, кого можна порекомендувати
- Так, могла / міг би порекомендувати для співпраці підприємство, в якому працюю
- Так, могла / міг би порекомендувати закладу освіти для співпраці підприємство своїх знайомих

Серед здобувачів фахової передвищої освіти у віці 20 років та більше 66% могли б порекомендувати підприємство для співпраці. Для молодших вікових категорій ця частка значно менша – від 47% до 54% (рис. 4.7).

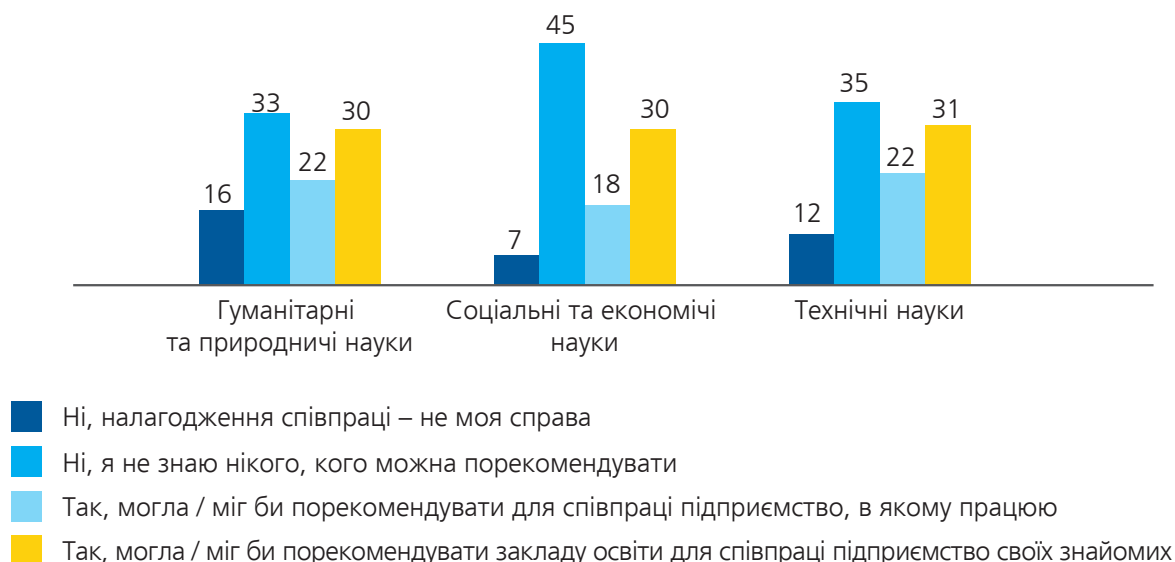
**в) За напрямом навчання найбільша частка здобувачів вищої освіти, які б могли порекомендувати підприємство для співпраці, виявилася в групі технічних наук – 45%** (рис. 4.8). У двох інших групах таких респондентів 40%.

**Рис. 4.8. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо сприяння встановленню співпраці між закладом освіти і компанією за напрямом навчання, %**



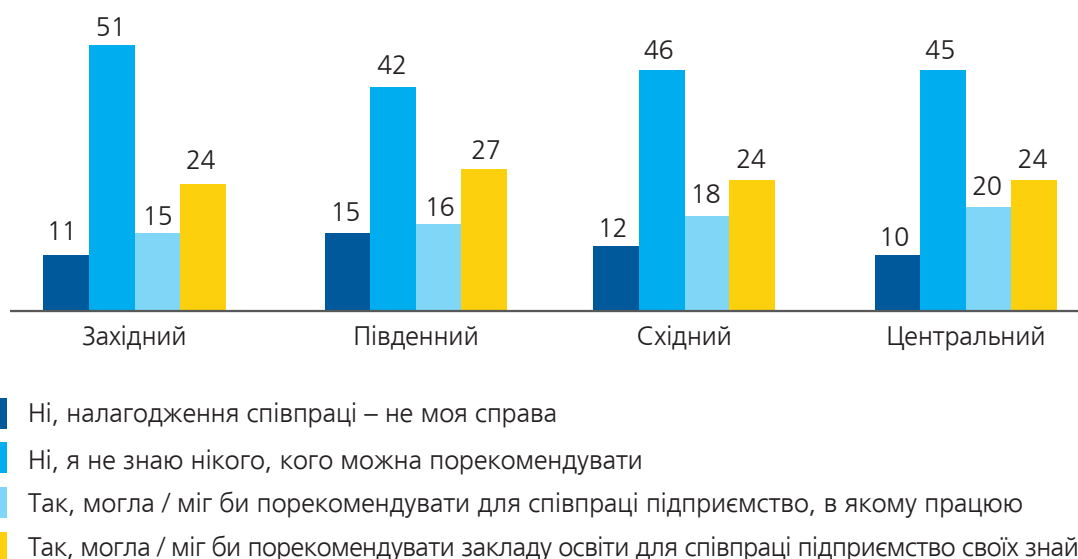
Серед здобувачів фахової передвищої освіти по 53% тих, хто міг би порекомендувати компанію для співпраці, виявлено в групах технічних та гуманітарно-природничих напрямів навчання. У групі соціально-економічного напрямку навчання таких респондентів 48% (рис. 4.9).

**Рис. 4.9. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо сприяння встановленню співпраці між закладом освіти і компанією за напрямом навчання, %**



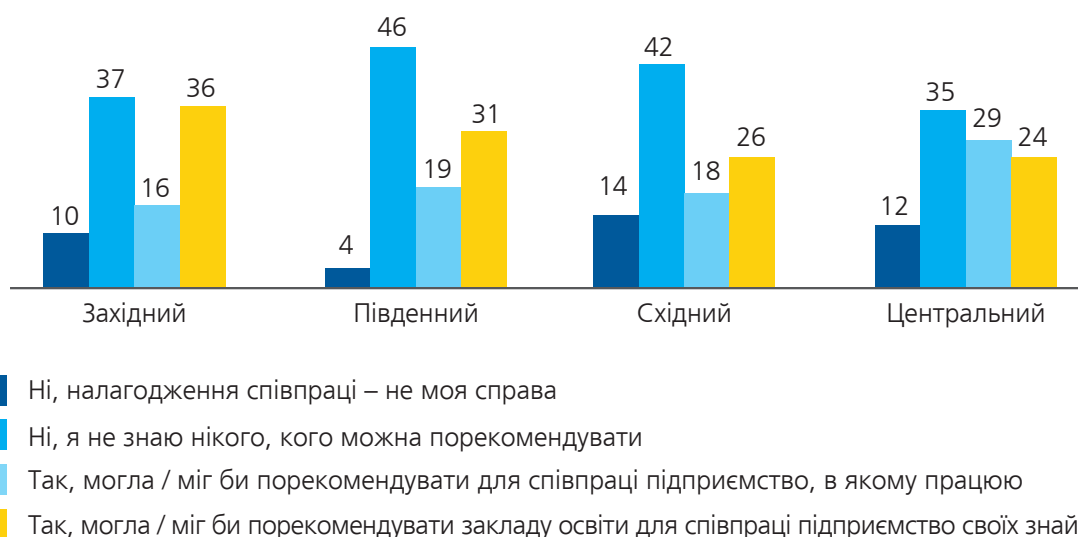
**д) Найбільший відсоток здобувачів вищої освіти, які могли б порекомендувати підприємство для співпраці, виявився в Центральному регіоні – 44%** (рис.4.10). Найменший відсоток – у Західному регіоні – 39%.

**Рис. 4.10. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо сприяння встановленню співпраці між закладом освіти і компанією за регіоном, %**



Найбільший відсоток здобувачів фахової передвищої освіти, які могли б порекомендувати підприємство для співпраці, виявився також у Центральному регіоні – 53% (рис.4.11). Найменший відсоток – у Східному регіоні – 44%.

**Рис. 4.11. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо сприяння встановленню співпраці між закладом освіти і компанією за регіоном, %**

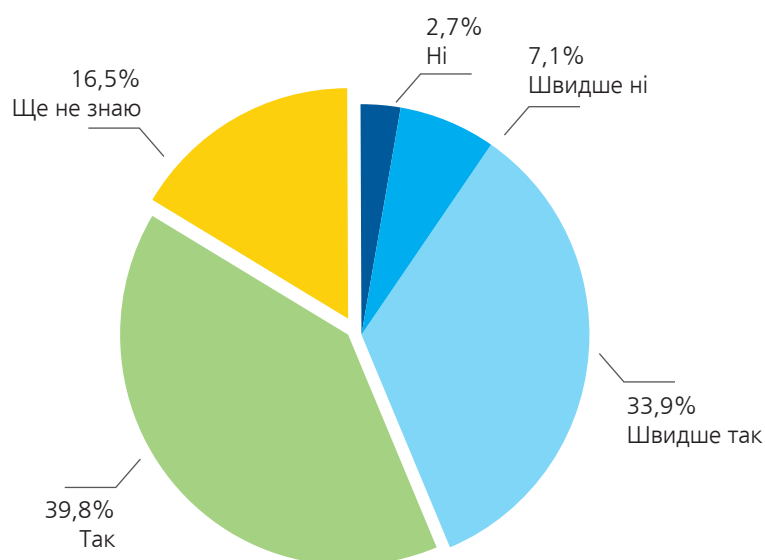


Сприяти встановленню співпраці між закладом освіти та компанією могли б 41% з опитаних здобувачів вищої освіти та 52% з опитаних здобувачів фахової передвищої освіти. Найбільша частка їх серед здобувачів освіти старшої вікової категорії.

#### 4.4. Чи плануєте Ви працювати за спеціальністю/фахом після випуску?

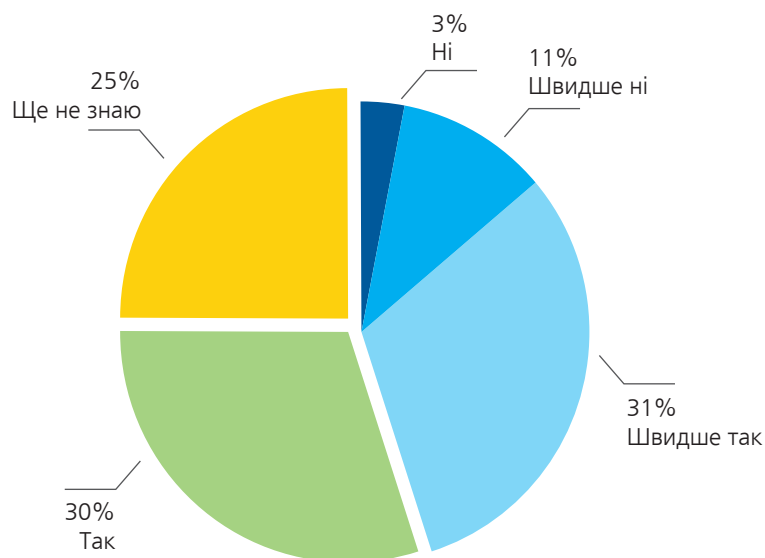
За спеціальністю планує працювати майже 74% опитаних здобувачів вищої освіти. Не планують – 10% (рис. 4.12).

**Рис. 4.12. Розподіл відповідей всіх опитаних здобувачів вищої освіти на запитання щодо планів роботи за спеціальністю, %**



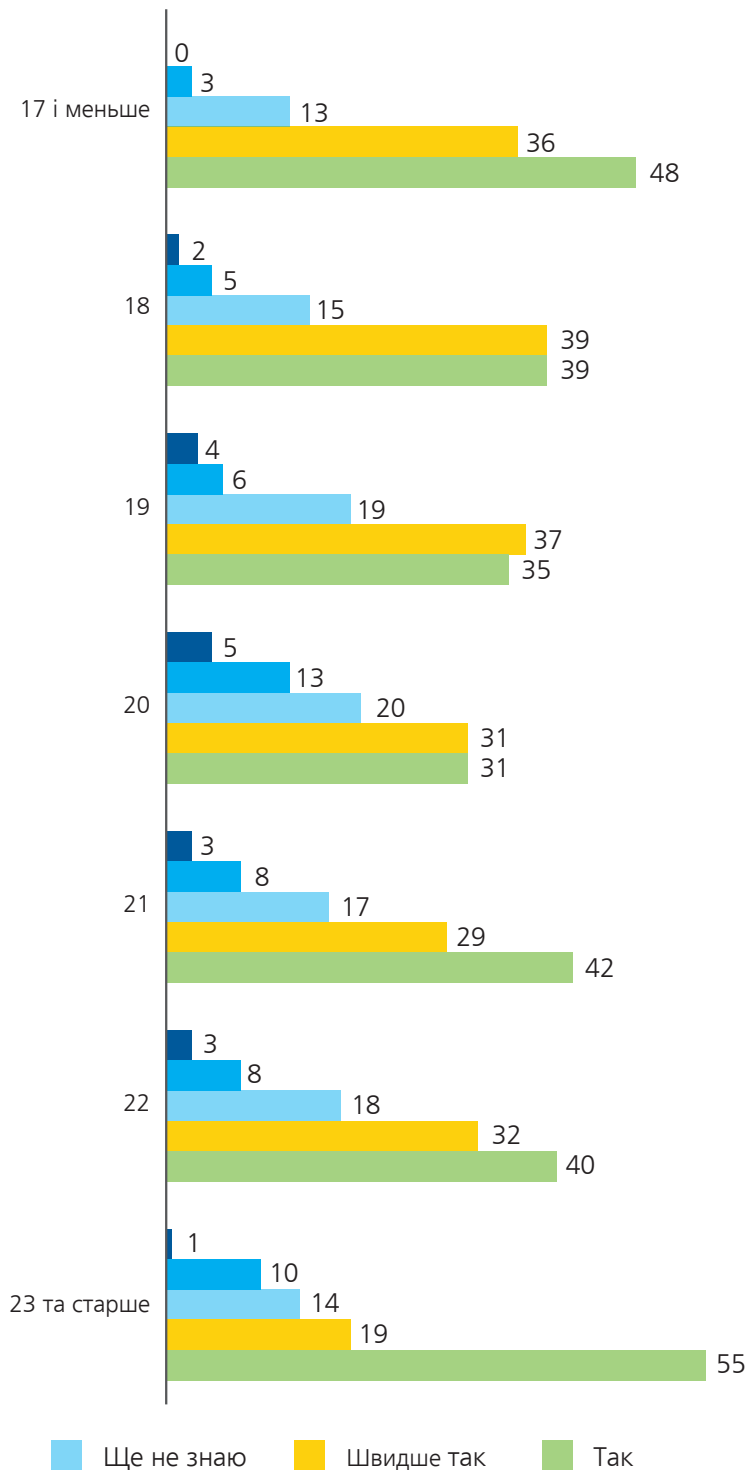
Серед здобувачів фахової передвищої освіти за фахом планує працювати 61% опитаних, не планують – 14% (рис. 4.13).

**Рис. 4.13. Розподіл відповідей всіх опитаних здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо планів роботи за фахом, %**



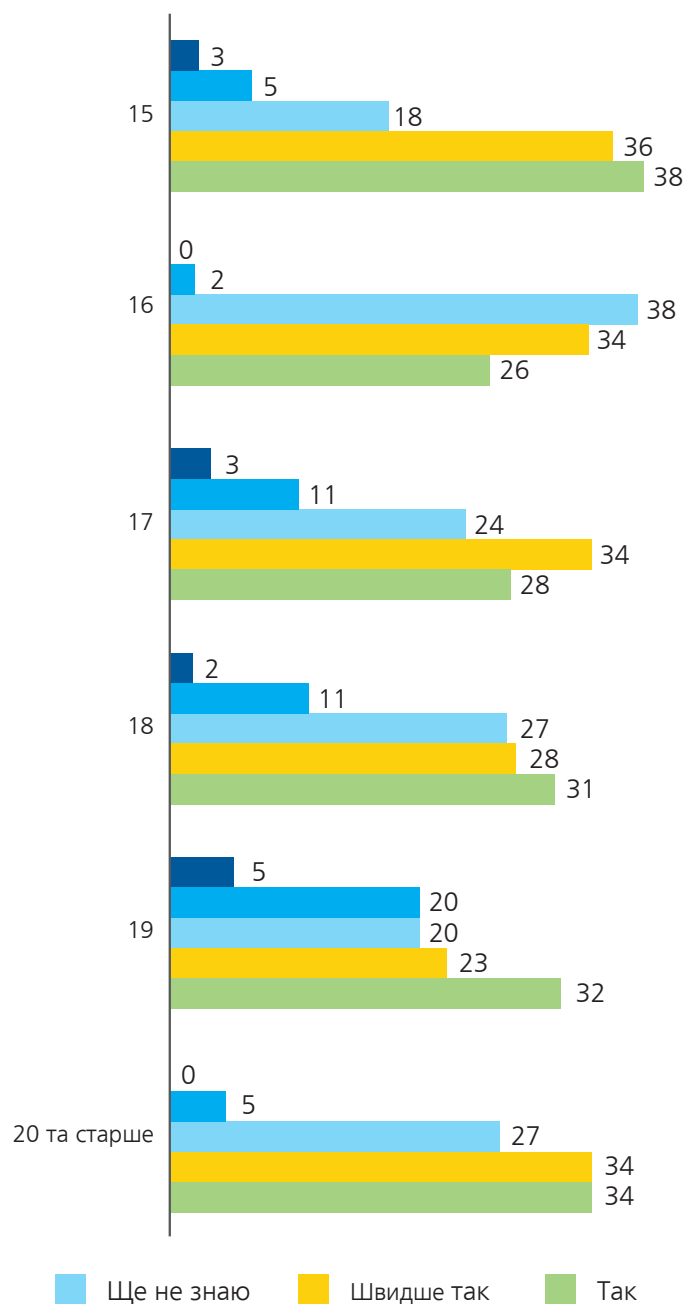
а) Відповіді здобувачів вищої освіти різного віку на запитання щодо планів роботи за спеціальністю відрізняються (рис. 4.14). Найбільший відсоток тих, хто планує працювати за спеціальністю серед наймолодшої групи 17 років – 84%, з віком бажання працювати за спеціальністю зменшується аж до 20 років, а в 21 – знову починає зростати.

**Рис. 4.14. Порівняння відповідей здобувачів вищої освіти за віком на запитання щодо подальшої роботи за спеціальністю, %**

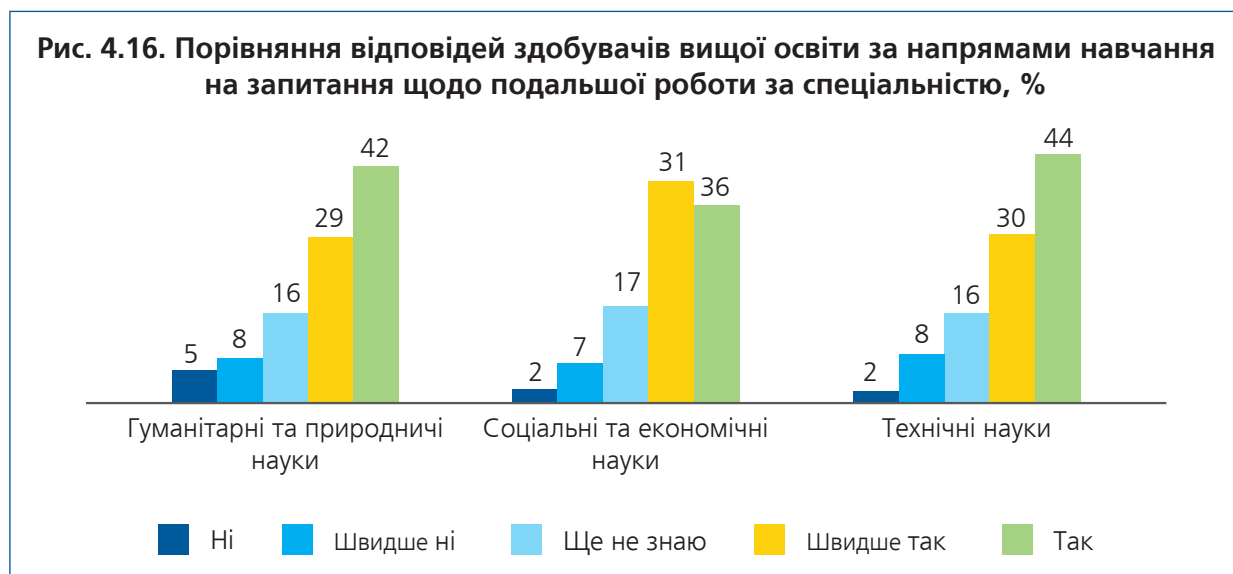


Серед здобувачів фахової передвищої освіти також найбільший відсоток тих, хто планує працювати за фахом, в молодшій групі 15 років – 74%. Зі збільшенням віку ця частка зменшується до 55% в 19 років і знову збільшується в 20 років до 68% (рис. 4.15).

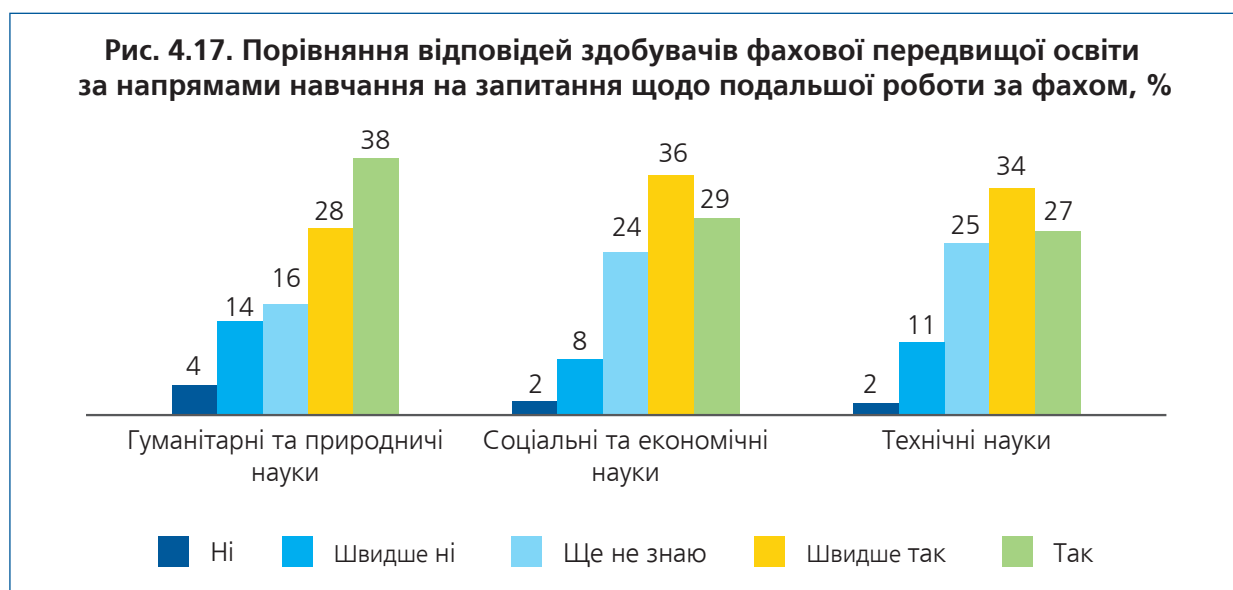
**Рис. 4.15. Порівняння відповідей здобувачів фахової передвищої освіти за віком на запитання щодо подальшої роботи за фахом, %**



б) У групах гуманітарно-природничих та технічних наук серед здобувачів вищої освіти більше тих, хто впевнений в планах працювати за спеціальністю після випуску (рис. 4.16).



Серед здобувачів фахової передвищої освіти значно більше тих, хто не визначився (рис. 4.17). Тих, хто планує працювати за фахом, найбільше в групі гуманітарно-природничого напрямку, але тих, хто вибрав варіанти «так» або «швидше так» більше в двох інших групах.



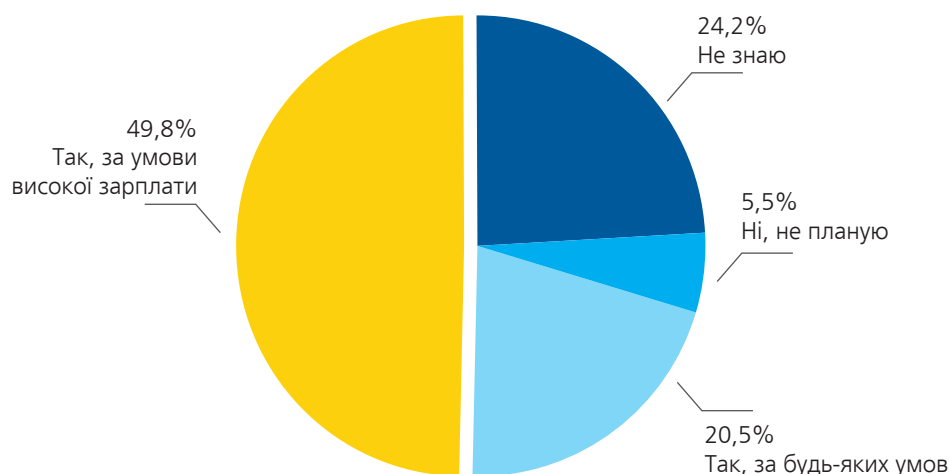
Найбільш впевнена в подальшій роботі за спеціальністю/фахом молодь, яка тільки вступила до ЗВО або ЗФПВО, та респонденти 21-22 років, які вже працюють за спеціальністю/фахом, і мають намір працювати й надалі. У здобувачів вищої освіти 18 – 20 років та здобувачів фахової передвищої освіти 16 – 19 років бажання працювати за спеціальністю/фахом зменшується. Можливо, це пов'язано з тим, що вони не мають професійного досвіду або знаходяться під інформаційним впливом, на кшталт «іншим фахівцям більше платять...». **За цим важливо посилити профорієнтаційну роботу, щоб здобувачі не розчарувалися в обраній спеціальності.**



#### 4.5. Чи плануєте Ви після випуску продовжувати свою професійну діяльність в Україні?

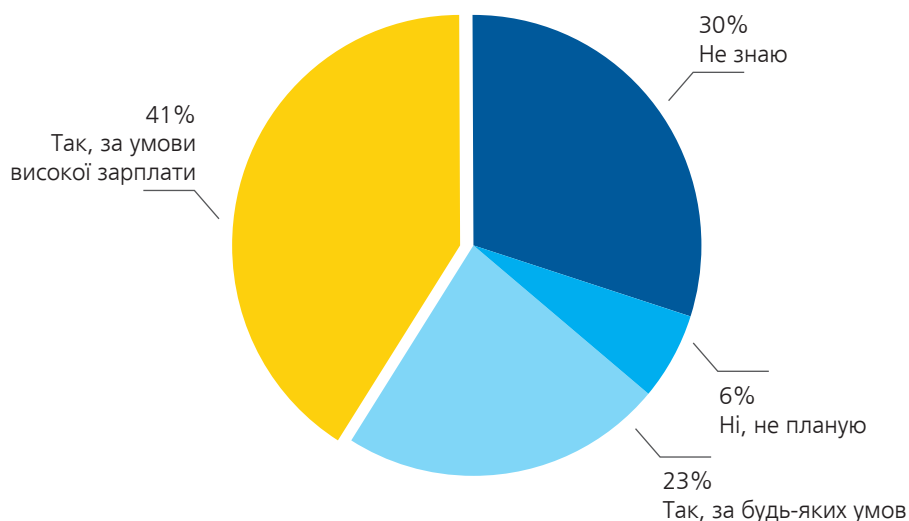
В Україні планує продовжувати свою професійну діяльність 70,3% опитаних здобувачів вищої освіти, причому 50% опитаних залишаються в країні виключно за умов високої зарплати. Не планують або не вирішили – 29,7% (рис. 4.18).

**Рис. 4.18. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо планів продовжувати свою професійну діяльність в Україні, %**



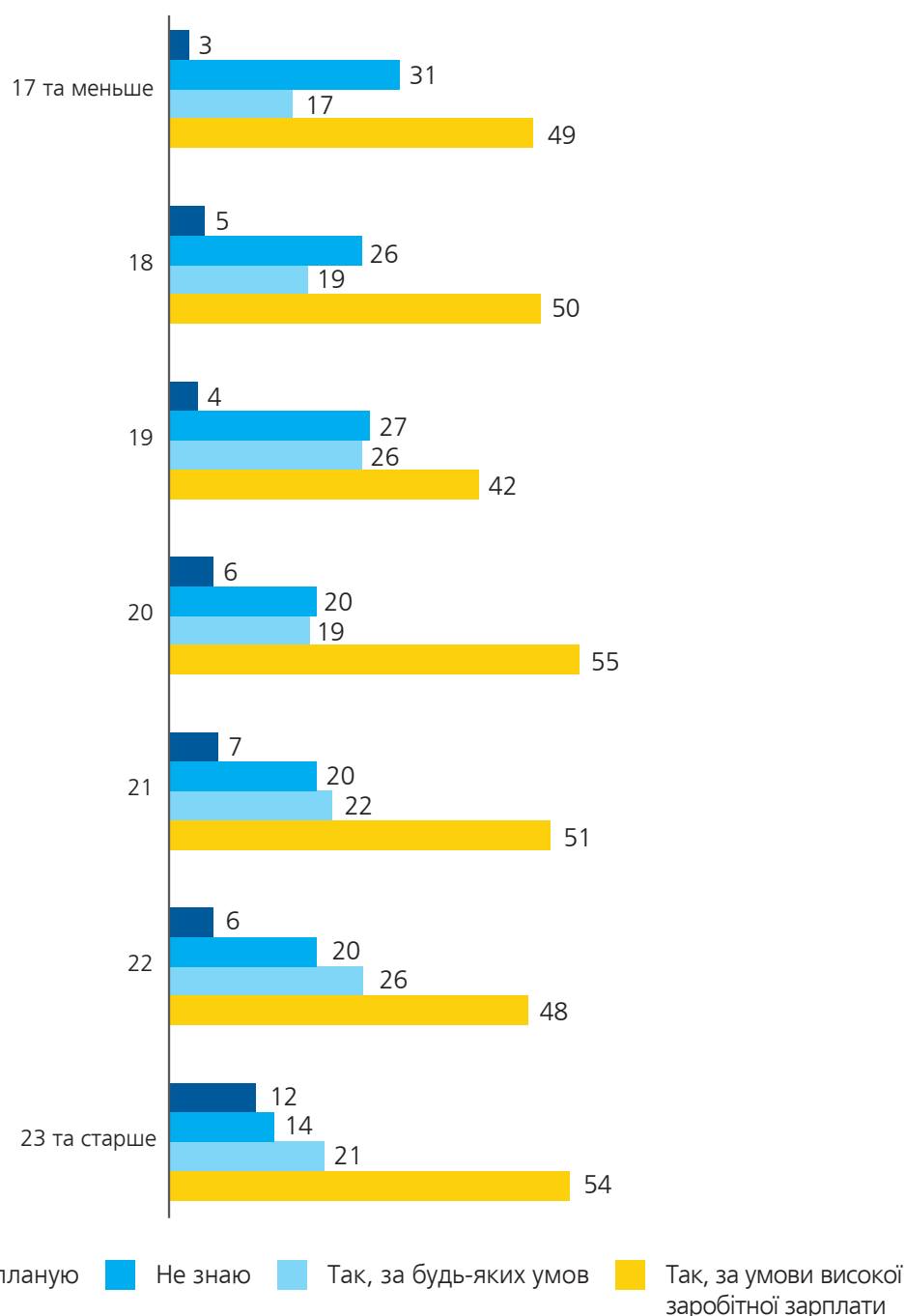
Серед здобувачів фахової передвищої освіти значно менше тих, хто планує працювати тільки за умов високої зарплати – 41%. Загальний відсоток тих, хто планує залишитися працювати в Україні – 64%. Відсоток тих, хто не визначився також значно більший, ніж серед здобувачів вищої освіти, – 30% (рис. 4.19).

**Рис. 4.19. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо планів продовжувати свою професійну діяльність в Україні, %**



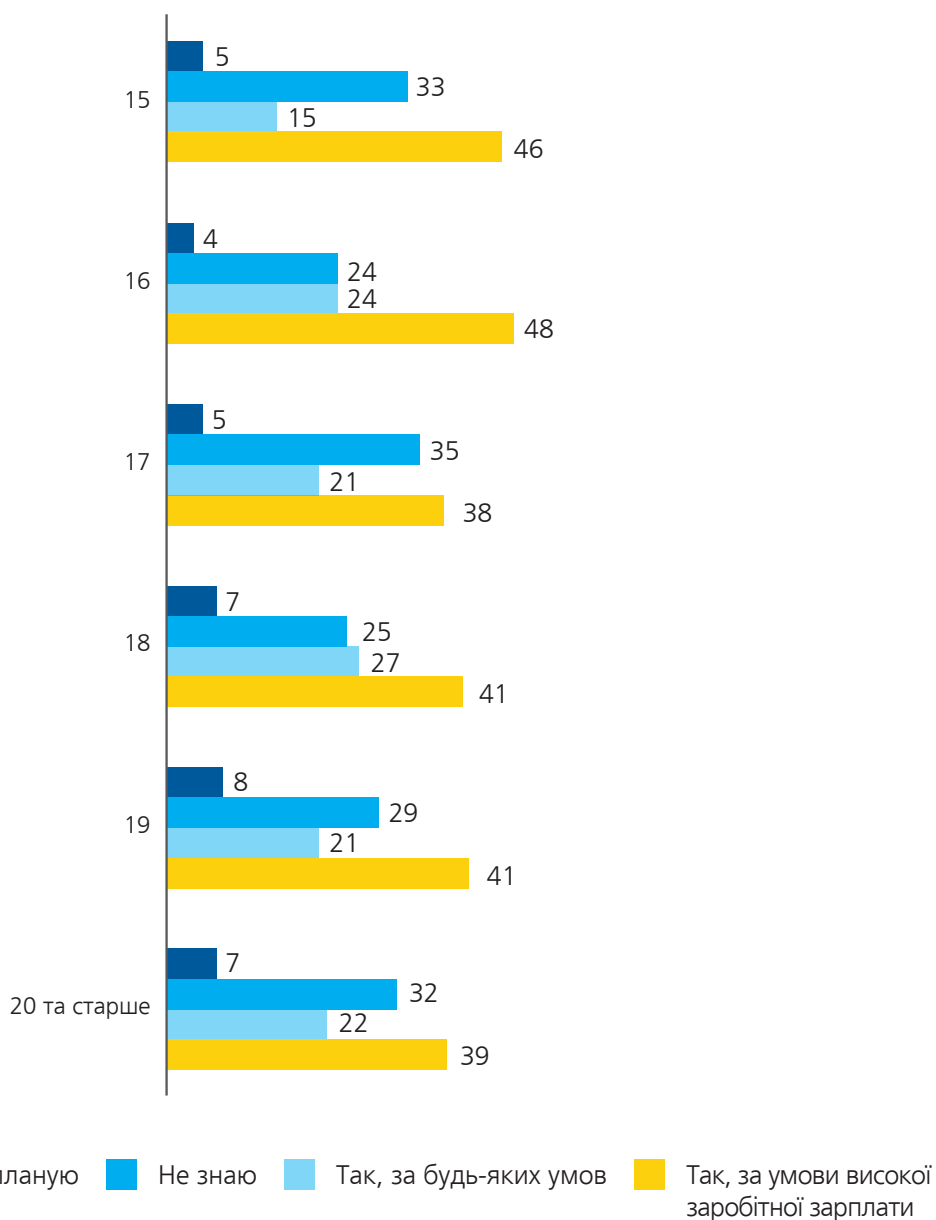
**а) Висока заробітна плата є першочерговим стимулом продовжувати працювати в Україні майже для 50% всіх здобувачів вищої освіти в кожній з вікових груп (рис. 4.20).** З-поміж наймолодших респондентів – 17 років та менше – найменший відсоток тих, хто планує продовжувати свою професійну діяльність в Україні за будь-яких умов. Зі збільшенням віку відсоток респондентів, які планують продовжувати свою професійну діяльність в Україні за будь-яких умов, зростає, але стабільної динаміки не спостерігається. Приблизно п'ята частина, а серед наймолодших – третина, ще не визначилася з тим, чи планують вони залишитися працювати в Україні.

**Рис. 4.20. Порівняння відповідей здобувачів вищої освіти за віком на запитання щодо планів продовжувати свою професійну діяльність в Україні, %**

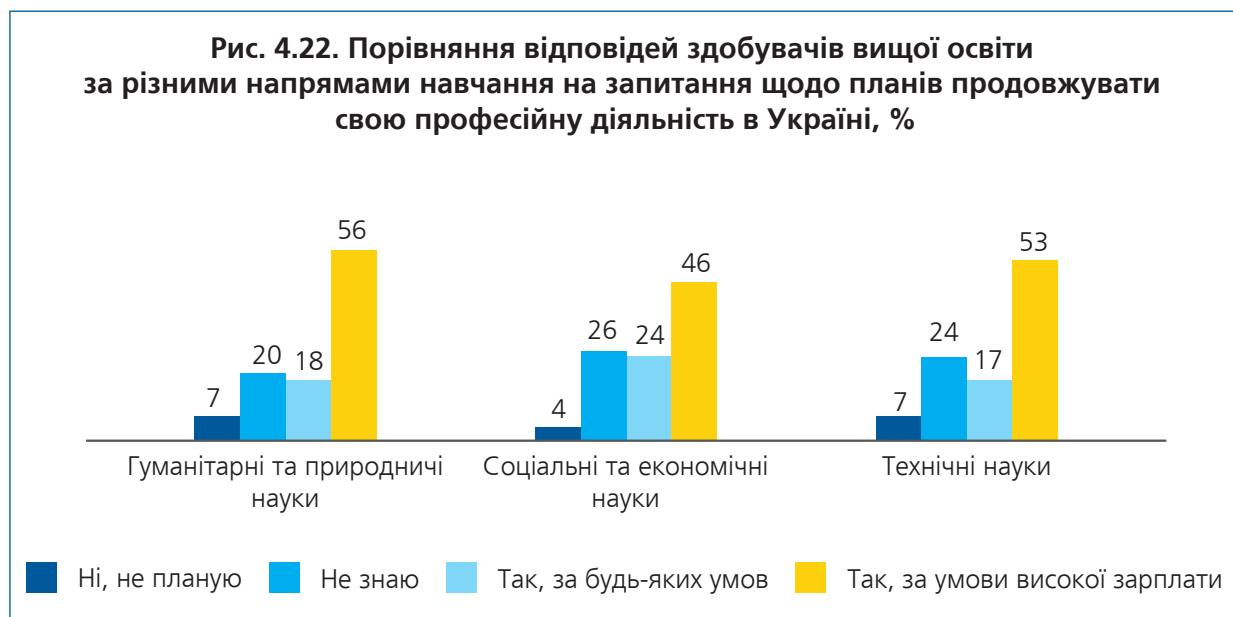


З-поміж здобувачів фахової передвищої освіти менший відсоток тих, хто залишиться працювати в Україні тільки за умов високої зарплати (рис. 4.21). Висока заробітна плата важливіше наймолодшим групам – 15 – 16 років. Також серед здобувачів фахової передвищої освіти значно більше тих, хто не визначився щодо намірів працювати в Україні.

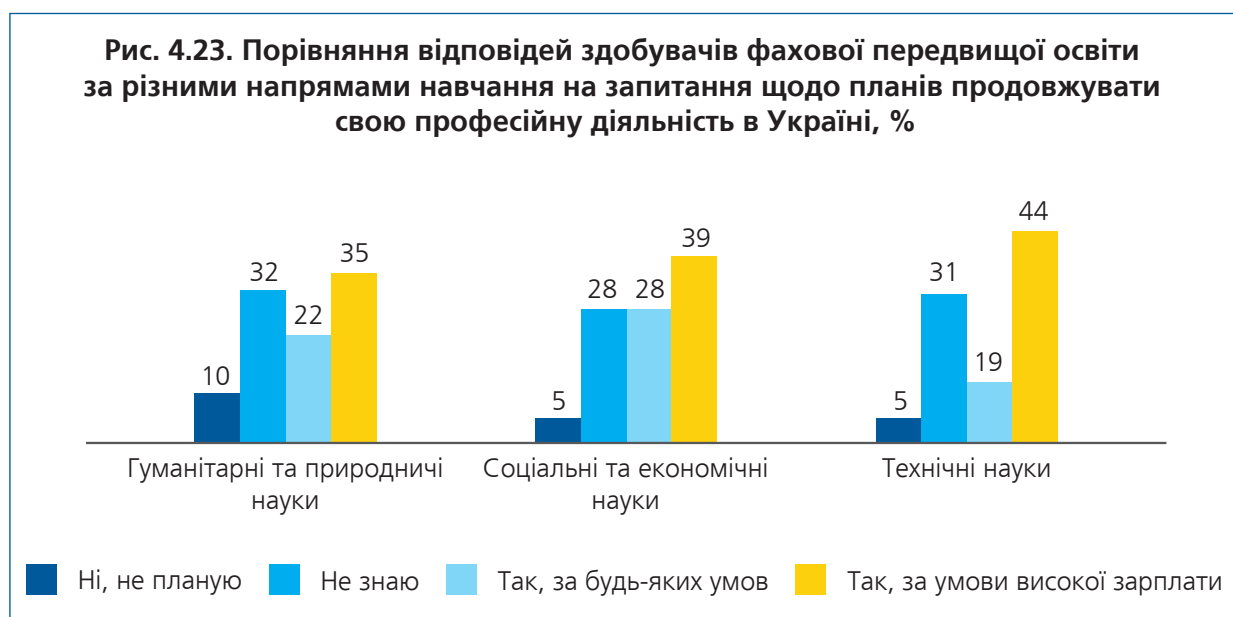
**Рис. 4.21. Порівняння відповідей здобувачів фахової передвищої освіти за віком на запитання щодо планів продовжувати свою професійну діяльність в Україні, %**



б) У групі здобувачів вищої освіти соціально-економічного напрямку навчання найбільша частина тих, хто планує залишитися в Україні за будь-яких умов (рис. 4.22). У цій групі також найменша частка тих, хто залишиться працювати в Україні тільки за умови високої зарплати.

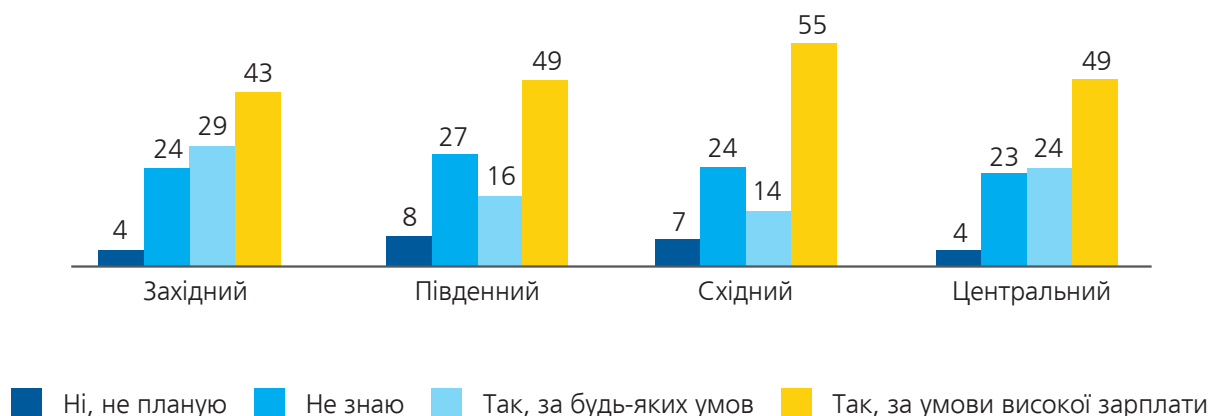


Схожа тенденція спостерігається і серед здобувачів фахової передвищої освіти: найбільша частка тих, хто залишиться працювати в Україні за будь-яких умов, в групі соціально-економічного напрямку (рис. 4.23). Цікаво, що серед здобувачів вищої освіти висока зарплата найважливіша в групі гуманітарно-природничого напрямку, а серед здобувачів фахової передвищої освіти – технічного.



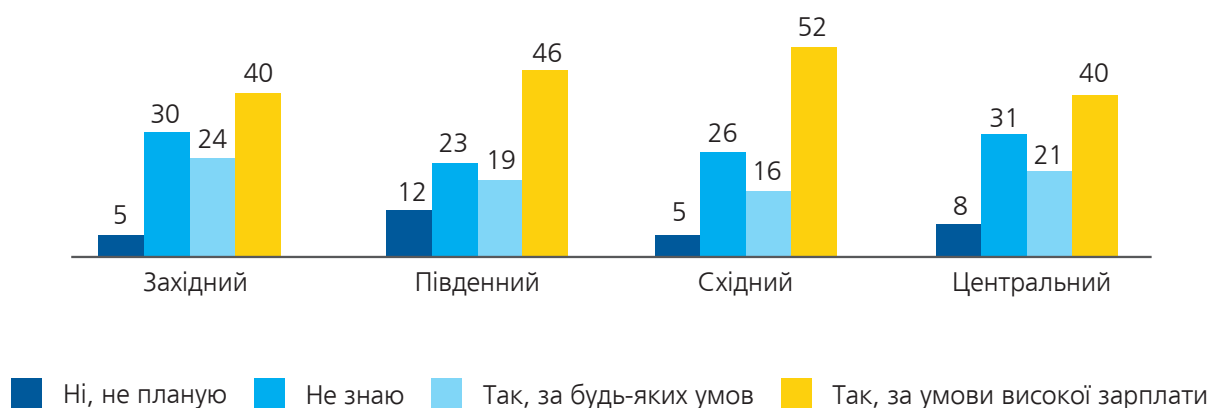
в) Серед здобувачів вищої освіти із Західного та Центрального регіонів найбільший відсоток тих, хто планує після закінчення навчання працювати в Україні за будь-яких умов. У Східному регіоні найбільша частка здобувачів вищої освіти, які планують залишитися в Україні суто за умови високої зарплати (рис. 4.24).

**Рис. 4.24. Порівняння відповідей здобувачів вищої освіти з різних регіонів на запитання щодо планів продовжувати свою професійну діяльність в Україні, %**



Схожа ситуація спостерігається і у відповідях здобувачів фахової передвищої освіти (рис. 4.25). Серед здобувачів із Західного та Центрального регіонів також більший відсоток тих, хто планує після закінчення навчання працювати в Україні за будь-яких умов, а тих, хто залишиться суто за умови високої зарплати значно більше у Східному та Південному регіонах.

**Рис. 4.25. Порівняння відповідей здобувачів фахової передвищої освіти з різних регіонів на запитання щодо планів продовжувати свою професійну діяльність в Україні, %**



Аналізуючи відповіді на запитання щодо намірів працювати в Україні після випуску, можна зробити такі висновки: зі збільшенням віку відсоток здобувачів вищої освіти, які планують продовжувати свою професійну діяльність в Україні, зростає. Найбільший відсоток тих, хто планує працювати в Україні, серед здобувачів вищої освіти за гуманітарно-природничим напрямом. Серед здобувачів вищої освіти із Західного та Центрального регіонів найбільший відсоток тих, хто планує після закінчення навчання працювати в Україні. В усіх вікових групах, за всіма напрямками навчання та в усіх регіонах здобувачі вищої освіти відзначили, що планують продовжувати професійну діяльність в Україні за умови високої заробітної платні. Серед здобувачів фахової передвищої освіти третина тих, хто ще не визначився щодо планів своєї професійної діяльності в Україні. Але майже 40% відзначили, що залишаться за умови високої заробітної плати.

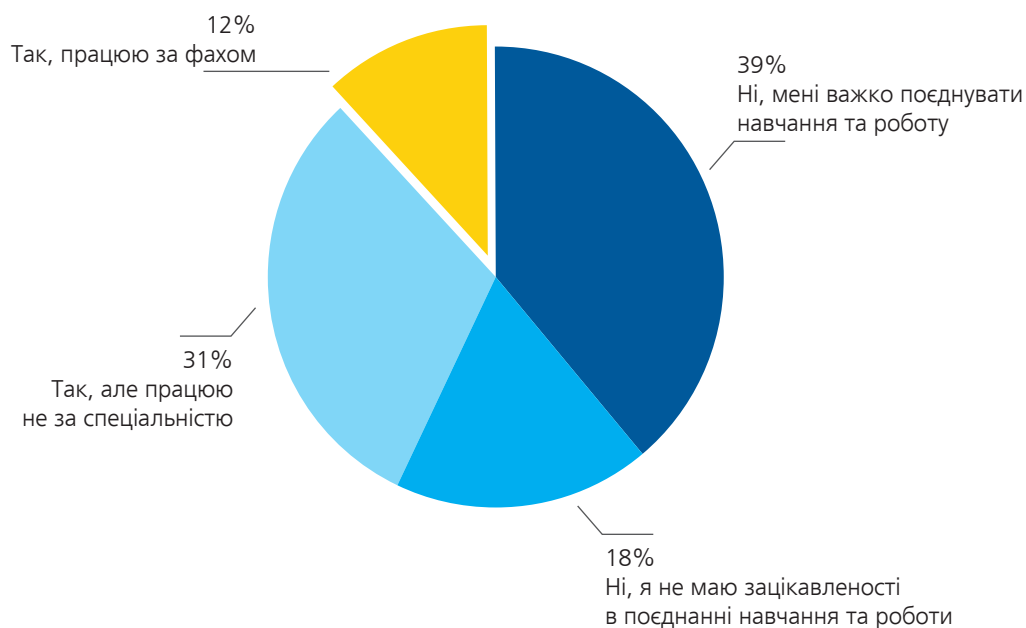
#### 4.6. Чи поєднуєте Ви наразі навчання та роботу (приробіток)?

53% здобувачів вищої освіти відповіли, що працюють (рис. 4.26), але за спеціальністю працює вдвічі менше, ніж не за спеціальністю. Серед здобувачів фахової передвищої освіти тих, хто працює виявилось 43%. За фахом працює менше третини (рис. 4.27). Якщо серед здобувачів вищої освіти не зацікавлених у поєднанні навчання та роботи виявилось 12%, то серед здобувачів фахової передвищої освіти їх значно більше – 18%.



Здобувачі вищої освіти чоловічої статі частіше працюють за спеціальністю, їх у вибірці виявилось 19%, проти 16% працюючих за спеціальністю респонденток.

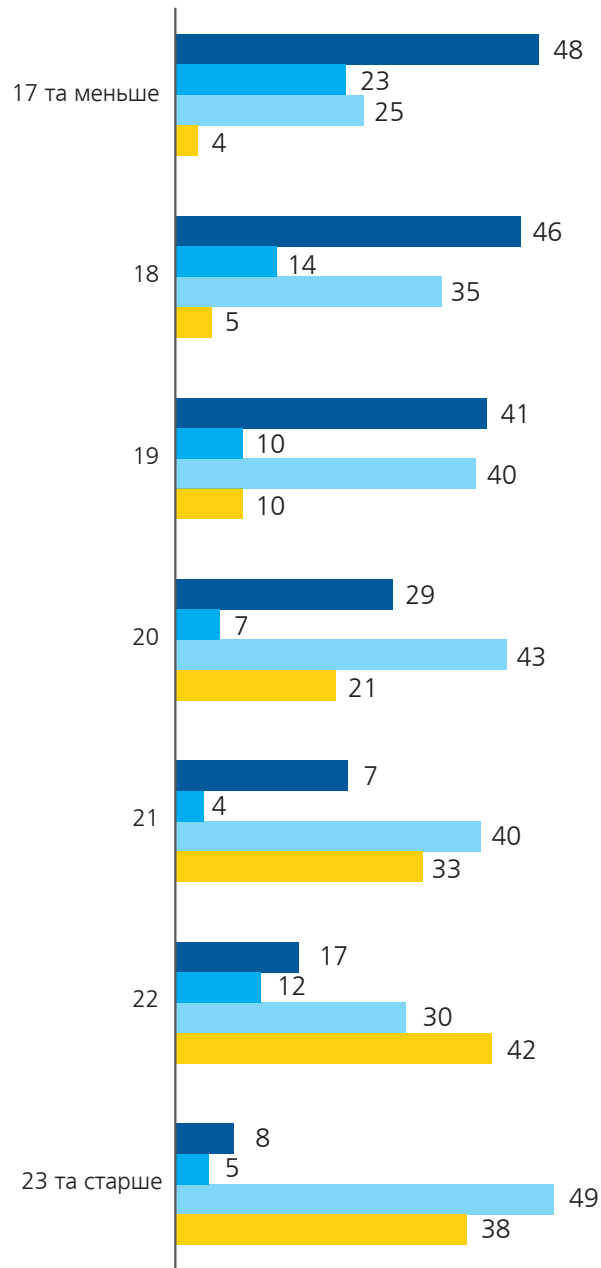
**Рис. 4.27. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо поєднання навчання та роботи, %**



**а) Найбільший відсоток серед опитаних здобувачів вищої освіти поєднує навчання та роботу** в 21, 22 та 23 роки – 73%, 72% та 87% відповідно (рис. 4.28). Найменший – в 17 років – 29%. Відсоток тих, хто працює за спеціальністю з віком зростає. Частка тих, кому важко поєднати роботу та навчання, тому вони не працюють, з віком стрімко зменшується. Частка тих, хто не має зацікавленості в поєднанні роботи під час навчання зменшується за роки навчання на бакалавріаті та магістратурі. Схожа ситуація спостерігається зі здобувачами фахової передвищої освіти. Починаючи з 17 років, частка тих, хто працює за фахом збільшується від 4% в 17 років до 25% в 20 років (Додаток 5, рис. 5.1). Близько третини працює не за фахом.

**б) Найбільший відсоток здобувачів вищої освіти, які працюють за спеціальністю, спостерігається за технічним напрямом навчання** (рис. 4.29). Найбільший відсоток тих, хто працює не за спеціальністю, спостерігається за соціально-економічним напрямом. Найбільший відсоток тих, хто вважає, що складно поєднати навчання та роботу, тому вони не працюють, спостерігається за гуманітарно-природничим напрямом. Серед здобувачів фахової передвищої освіти найбільший відсоток тих, хто працює, а також тих, хто працює за фахом спостерігається в групі технічного напрямку (Додаток 5, рис. 5.2).

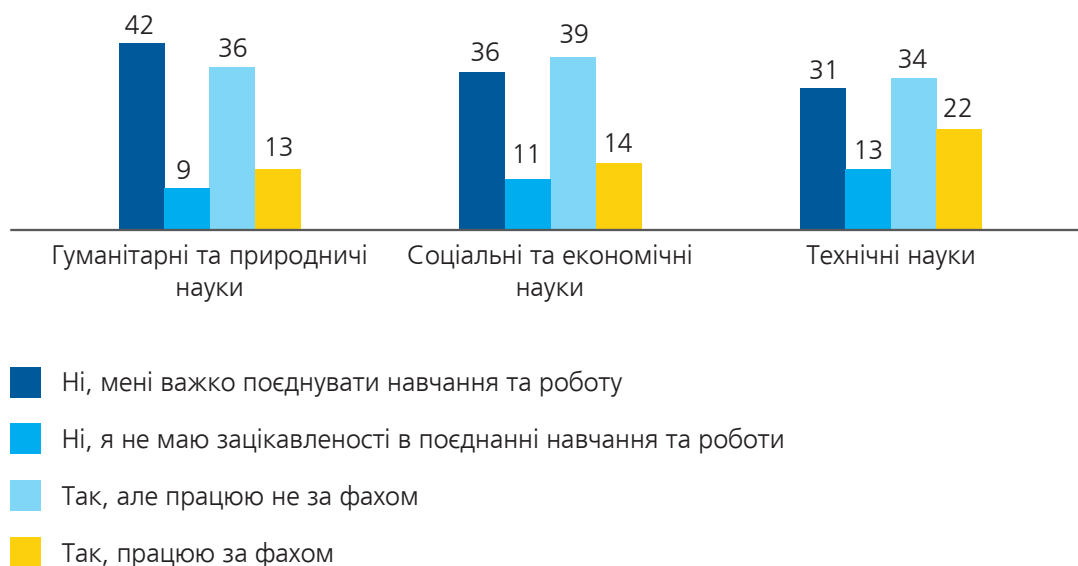
**Рис. 4.28. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти різного віку на запитання щодо поєднання навчання та роботи, %**



- Ні, мені важко поєднати навчання та роботу
- Ні, я не маю зацікавленості в поєднанні навчання та роботи
- Так, але працюю не за фахом
- Так, працюю за фахом

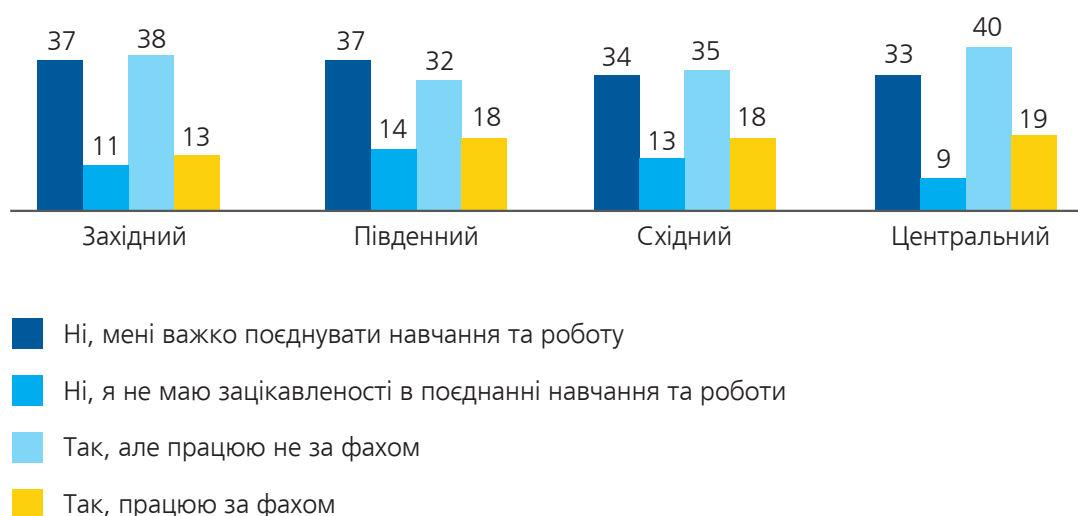


**Рис. 4.29. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти різних напрямів навчання на запитання щодо поєднання навчання та роботи**



**в) Найбільший відсоток здобувачів вищої освіти, які працюють під час навчання, знаходиться в Центральному регіоні – 59% (рис. 4.30).** Найбільша частина здобувачів вищої освіти, які не працюють під час навчання, перебуває в Південному регіоні – 51%. Серед здобувачів фахової передвищої освіти найбільший відсоток тих, хто працює за фахом, перебуває в Центральному регіоні – 16% (додаток 5, рис. 5.3). Найменший відсоток тих, хто працює, в Південному регіоні – 27%, в інших регіонах працюючих здобувачів 43%.

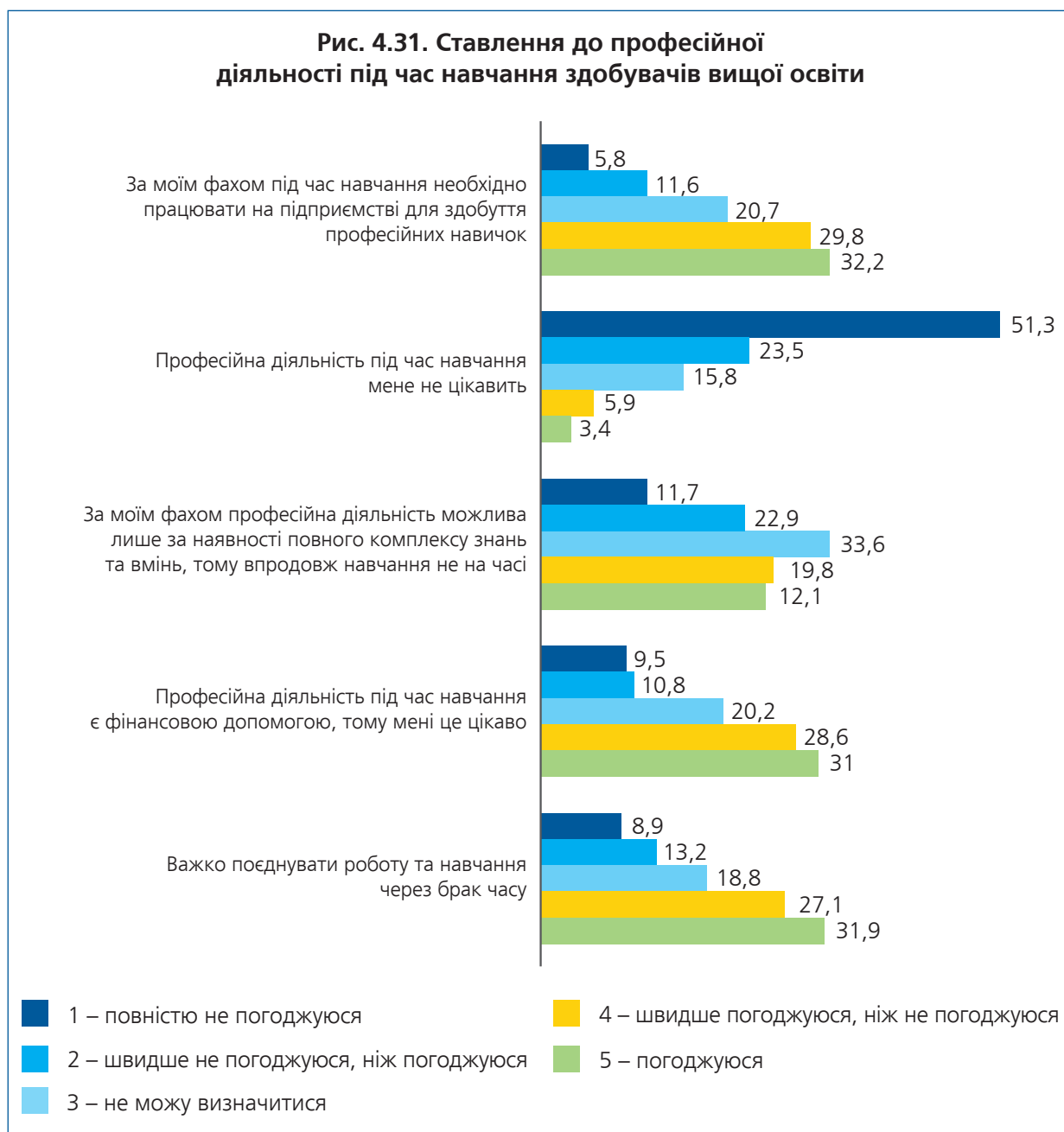
**Рис. 4.30. Розподіл відповідей респондентів з різних регіонів на запитання щодо поєднання навчання та роботи**



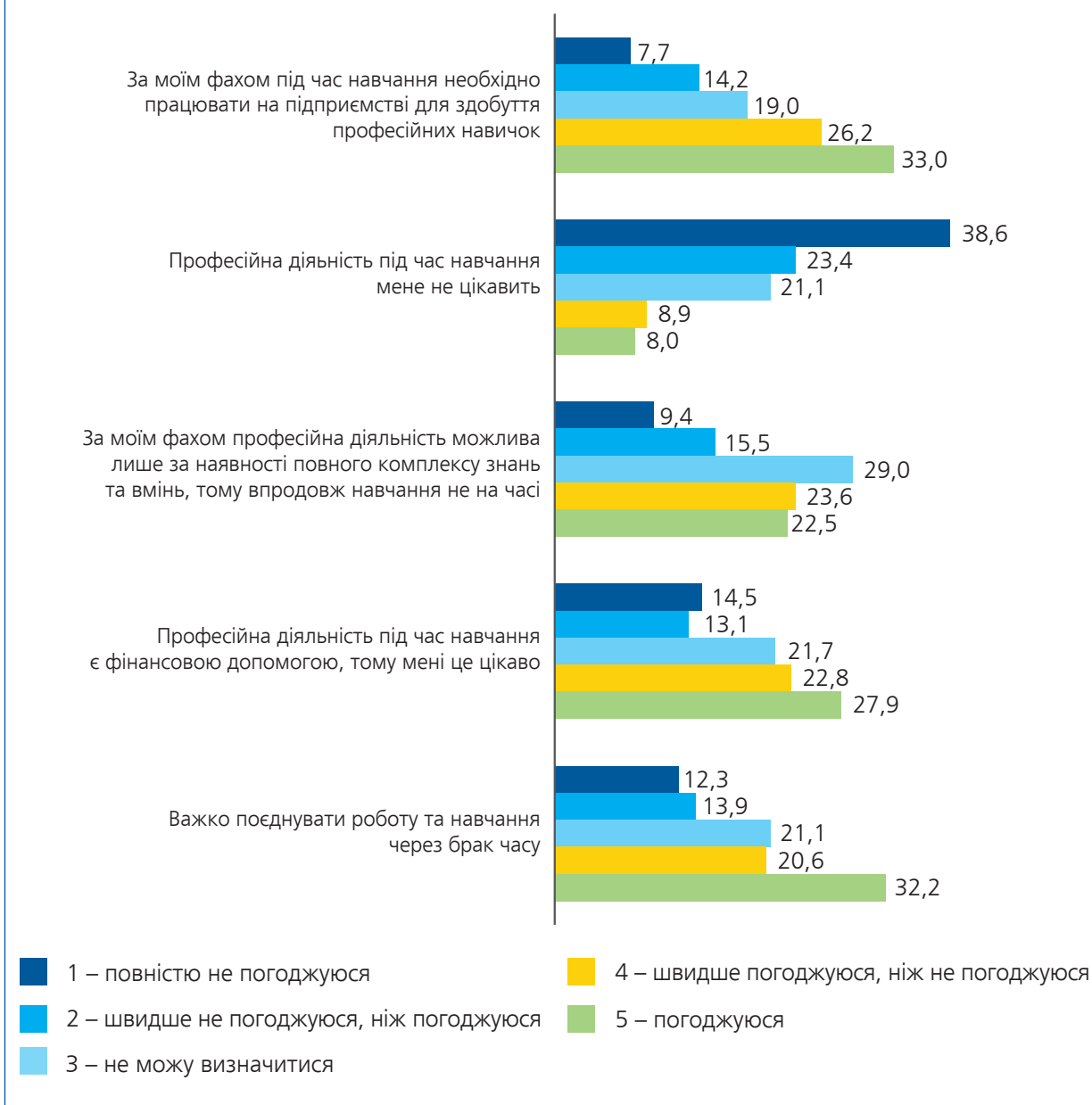
Серед здобувачів вищої освіти 53% тих, хто вже працює. Серед здобувачів фахової передвищої освіти працюючих 43%. Лише третина з працюючих працює за спеціальністю/фахом. Найбільше працюючих респондентів у старших вікових групах – до 80% серед здобувачів вищої освіти та 60% серед здобувачів фахової передвищої освіти. Серед здобувачів освіти за технічним напрямом найбільше тих, хто працює за спеціальністю/фахом.

#### 4.7. Ставлення до професійної діяльності під час навчання

Здобувачам освіти було запропоновано п'ять тверджень щодо здійснення професійної діяльності під час навчання, з якими респонденти погоджувалися або ні за п'ятибальною шкалою. З відповідей здобувачів вищої освіти (рис. 4.31) бачимо, що професійна діяльність під час навчання є актуальною. Так, на друге запитання щодо зацікавленості в професійній діяльності 75% здобувачів вищої освіти відповіли, що вона їх цікавить. Серед здобувачів фахової передвищої освіти професійну діяльність під час навчання актуальною вважають 62% опитаних (рис. 4.32).



**Рис. 4.32. Ставлення до професійної діяльності під час навчання здобувачів фахової передвищої освіти, (%)**



62% здобувачів вищої освіти та 59% здобувачів фахової передвищої освіти погоджуються з тим, що **для здобуття професійних навичок за обраним фахом/спеціальністю необхідно працювати під час навчання**. Найвищі оцінки за цим запитанням ставили наймолодші та найстарші здобувачі вищої освіти та здобувачі фахової передвищої освіти 17–18 та 21 років (додаток 5, табл. 5.1 і табл. 5.2). З цим значно більше погоджуються здобувачі вищої освіти, які навчаються за соціально-економічним та технічним напрямками (додаток 5, табл. 5.3).

**Професійна діяльність під час навчання цікавить 74,8 % з опитаних здобувачів вищої освіти та 62% здобувачів фахової передвищої освіти.** Значущої різниці на це запитання серед різних вікових груп та різних груп з напрямків навчання не спостерігалось.

Серед здобувачів вищої освіти приблизно однаковий відсоток тих, хто вважає, що **для здійснення професійної діяльності необхідно отримати повний комплекс знань та вмінь** та тих, хто з цим твердженням не погоджується – по 33%. Серед здобувачів фахової передвищої освіти 46% вважають за необхідне мати повний комплекс знань та вмінь для початку професійної діяльності, а 25% так не вважає. Важливість наявності повного комплексу знань та вмінь для початку професійної діяльності значно більше оцінюють здобувачі вищої освіти з гуманітарно-природничого та технічного напрямку освіти та здобувачі фахової передвищої освіти за технічним та соціально-економічним напрямом освіти (додаток 5, табл. 5.3). За віковими групами різниці у відповідях не спостерігається.

З тим, що **професійна діяльність під час навчання є фінансовою допомогою**, погоджується абсолютна більшість опитаних – по 60% в обох вибірках. Значущої різниці на це запитання серед різних вікових груп та різних груп з напрямів навчання не спостерігалось.

Тих, хто вважає, що **поєднувати роботу за фахом/спеціальністю та навчання важко**, – 59% серед здобувачів вищої освіти та 53% серед здобувачів фахової передвищої освіти. Найменше погоджуються з цим твердженням у наймолодшій групі респондентів, та в групі 22 – 23 роки. Можемо припустити, що це пов'язано з тим, що в старшому віці багато хто з респондентів вже працює, а в наймолодшому ще не розуміє, як це поєднати (додаток 5, табл. 5.1). Про важкість поєднання роботи та навчання через брак часу було отримано статистично більші середні оцінки в групі гуманітарно-природничих наук, ніж в двох інших (додаток 5, табл. 5.3).

75% всіх опитаних здобувачів вищої освіти та 62% всіх опитаних здобувачів фахової передвищої освіти цікавляться професійною діяльністю під час навчання. Понад 60% здобувачів вищої освіти та близько 56% здобувачів фахової передвищої освіти хвилюються, що для здобуття професійних навичок під час навчання необхідно працювати. Стільки ж зацікавлені у фінансовій підтримці внаслідок здійснення професійної діяльності. Водночас 60% здобувачів вищої освіти та 53% здобувачів фахової передвищої освіти вважає, що працювати під час навчання важко через брак часу. Дуальна форма здобуття освіти надає можливість задовольнити бажання вчитися в компанії з можливістю отримувати грошову винагороду й не відчувати браку часу.

#### **4.8. Чи чули Ви про дуальну форму здобуття освіти?**

Добре знають або знають про дуальну освіту 37% здобувачів вищої освіти (рис. 4.33). Більшість не знає, або чула та не пам'ятає, що це таке, таких респондентів 63%.

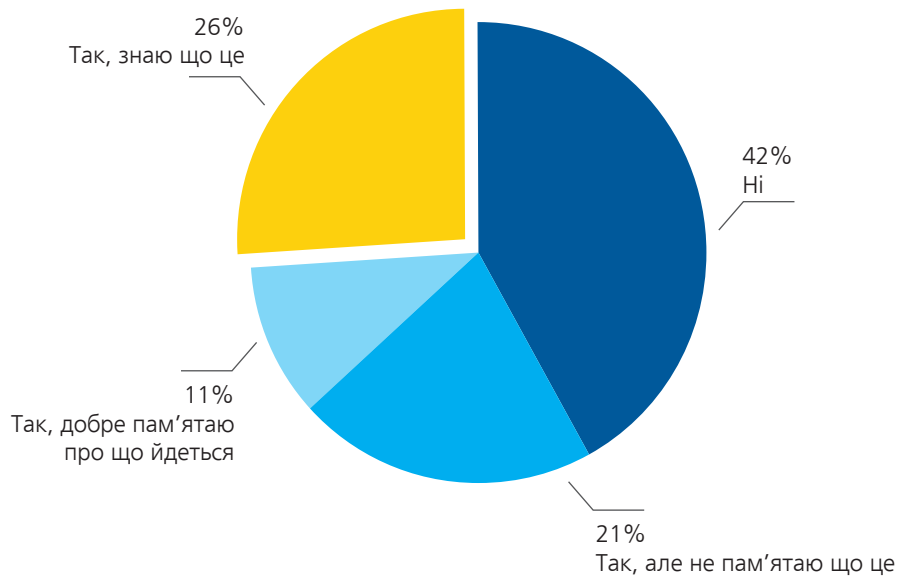
Серед здобувачів фахової передвищої освіти 43% знають або добре знають про дуальну освіту. Більшість – 57% – не знає (рис. 4.34).

а) Здобувачів вищої освіти жіночої статі, які добре знають або знають про дуальну освіту, дещо більше, ніж чоловічої статі – 40 % проти 35%.

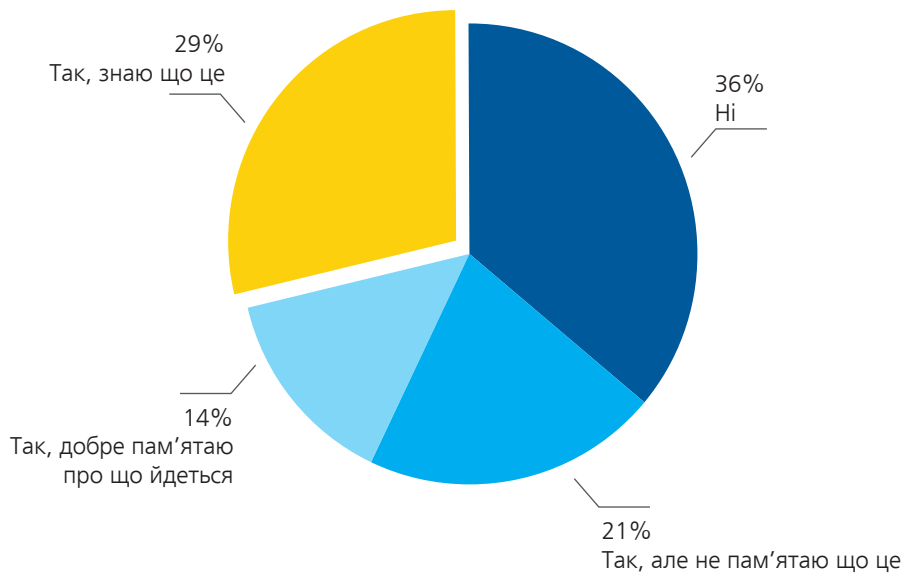
Серед здобувачів фахової передвищої освіти, навпаки, тільки 35% респонденток відповіли, що знають про дуальну освіту, а серед респондентів таких, що знають, – 48%.

**б) Серед здобувачів вищої освіти в найстаршій групі (23 роки) та в наймолодшій групі (17 років) найбільша частка тих, хто не знає про дуальну освіту** (рис. 4.35). Загалом не можна визначити тенденцію збільшення кількості здобувачів, обізнаних про ДФЗО.

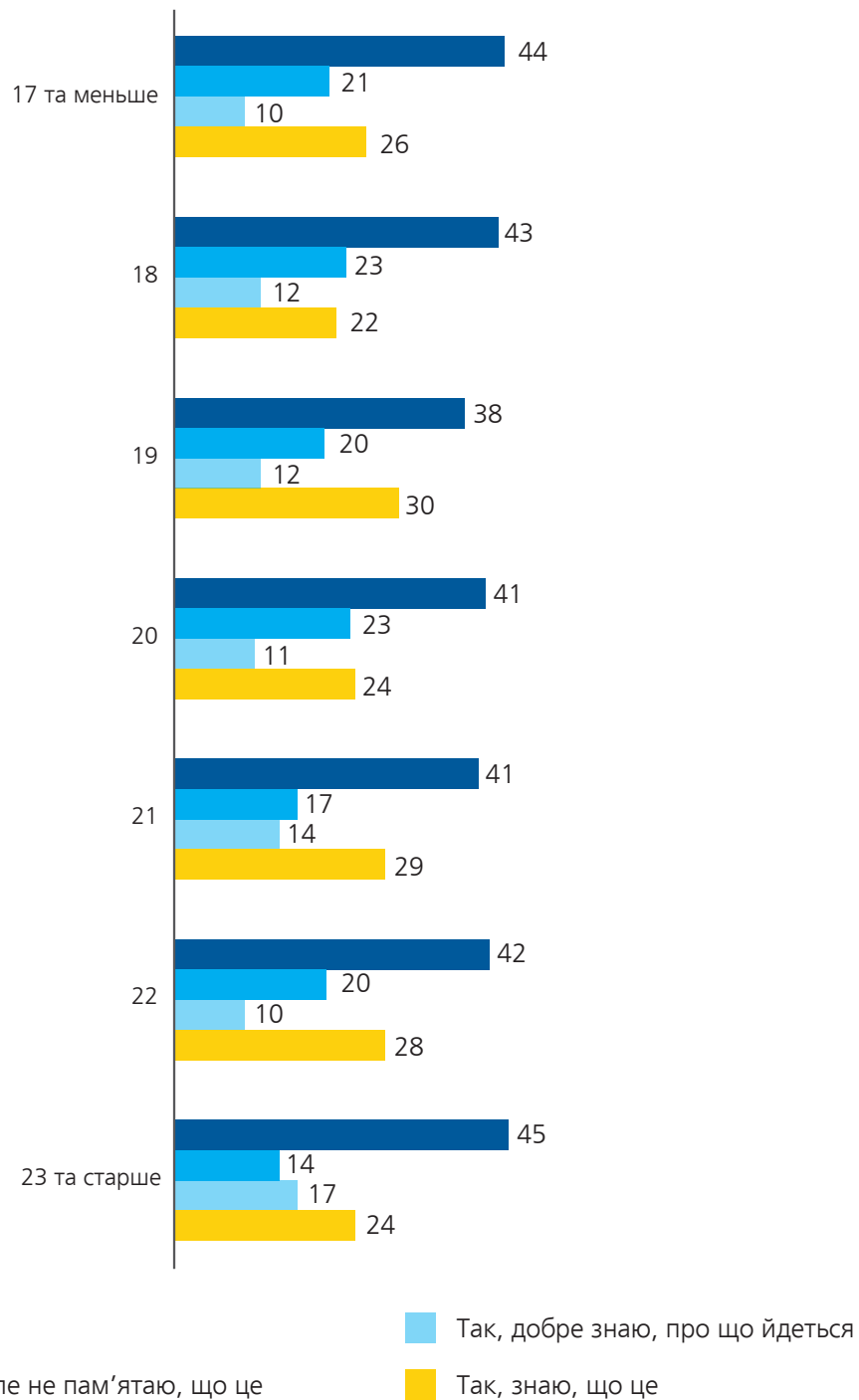
**Рис. 4.33. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання, чи чули вони про дуальну форму здобуття освіти, %**



**Рис. 4.34. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання, чи чули вони про дуальну форму здобуття освіти, %**

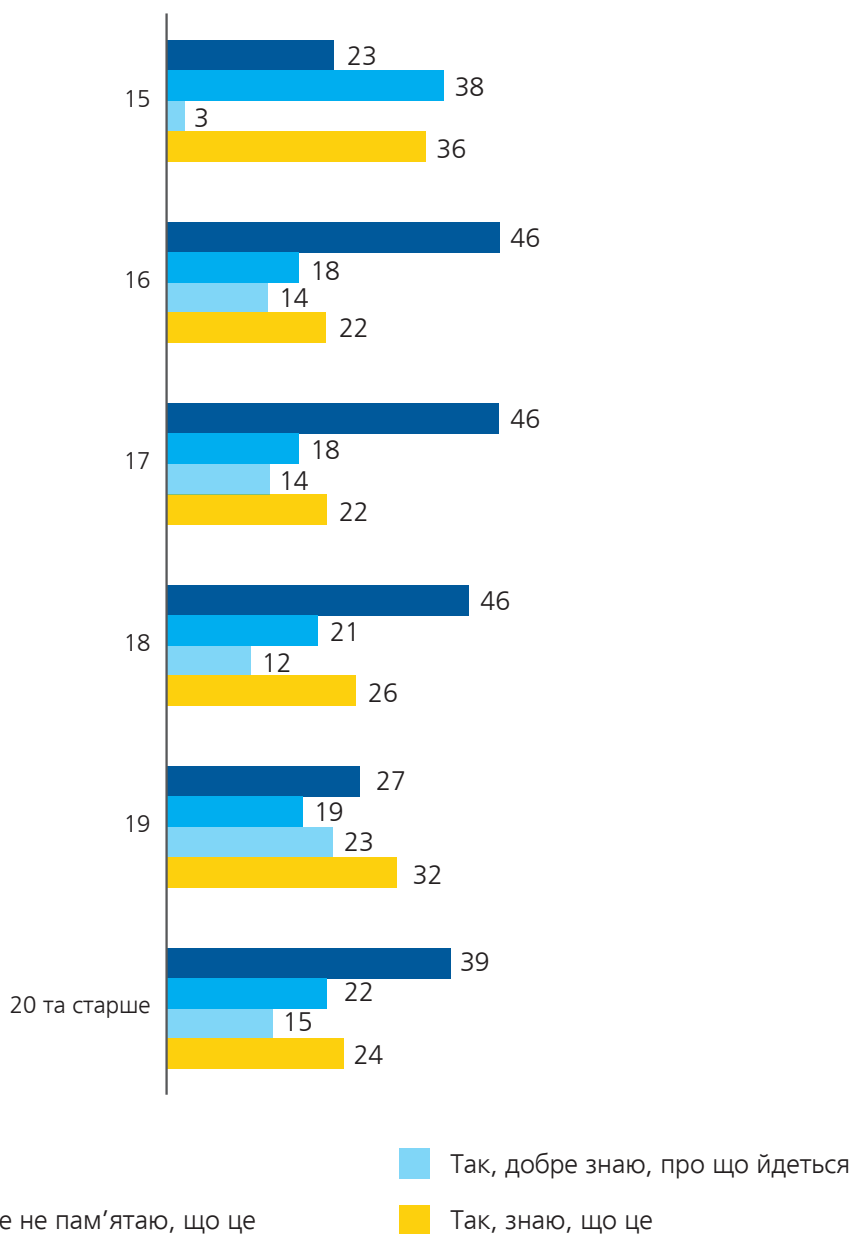


**Рис. 4.35. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання, чи чули вони про дуальну форму здобуття освіти за віком, %**

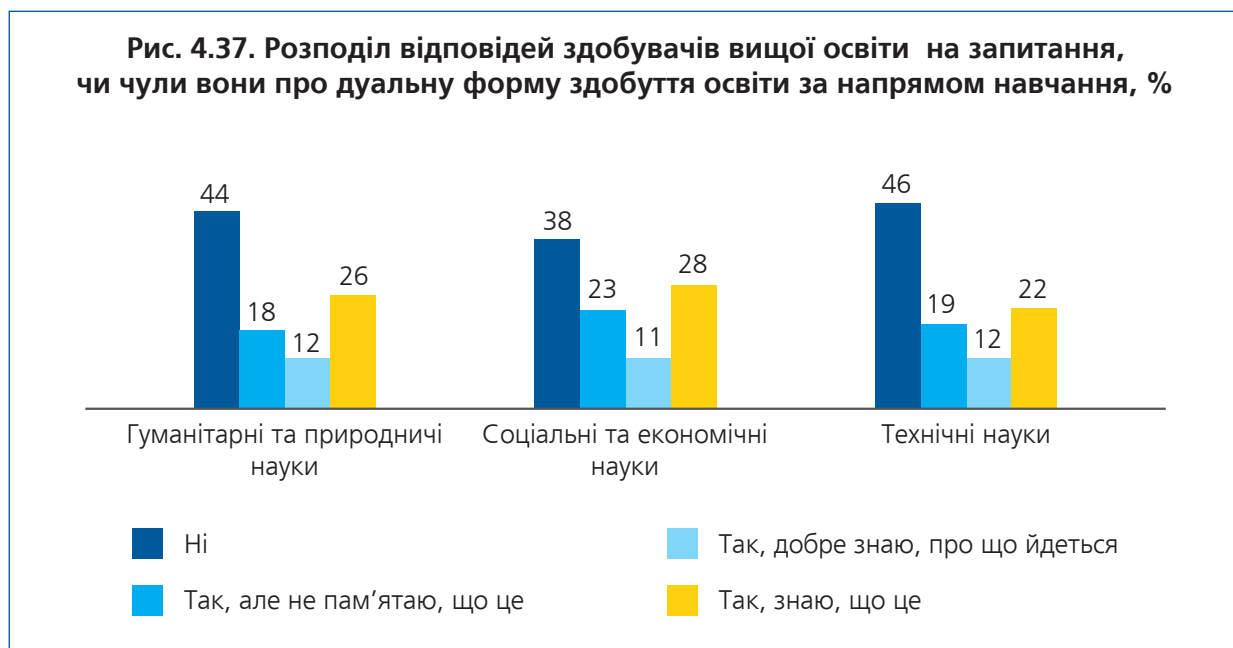


Серед здобувачів фахової передвищої освіти найбільша частка тих, хто знає про дуальну освіту, виявилася у віковій групі 19 років – 55%. В інших вікових групах тих, що знають про дуальну освіту близько 40% (рис. 4.36).

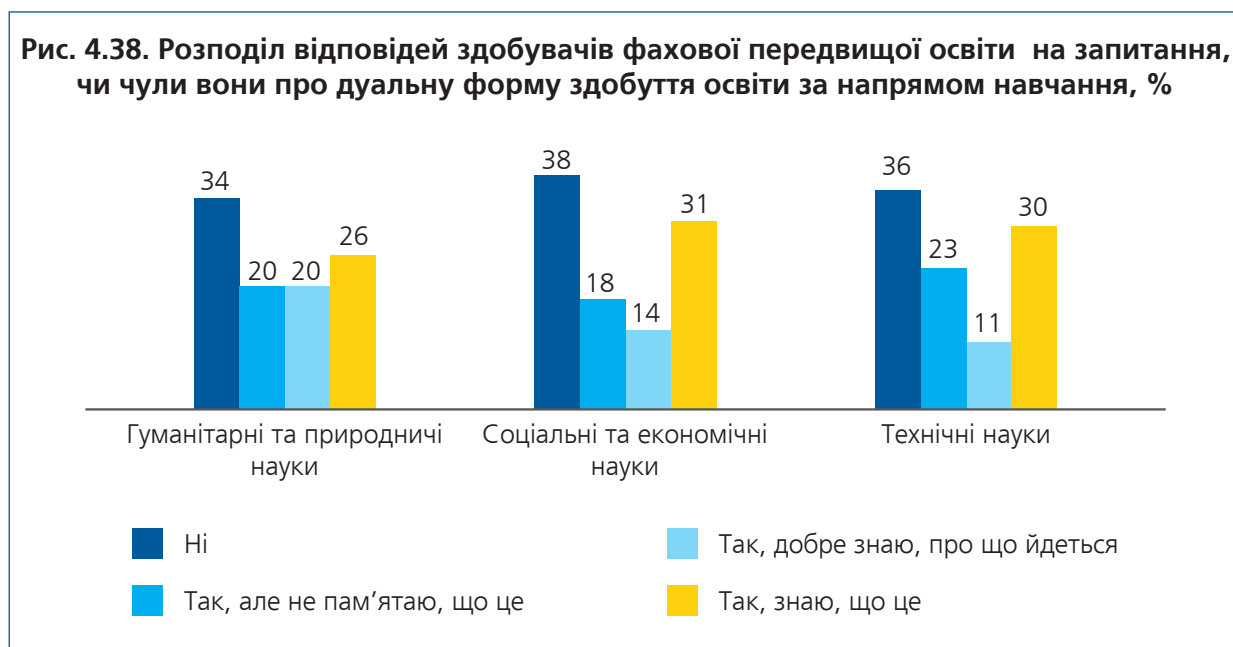
**Рис. 4.36. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання, чи чули вони про дуальну форму здобуття освіти за віком, %**



в) Серед групи здобувачів вищої освіти технічних спеціальностей найменша частка тих, хто добре знає, або знає про дуальну освіту – 24% (рис. 4.37).

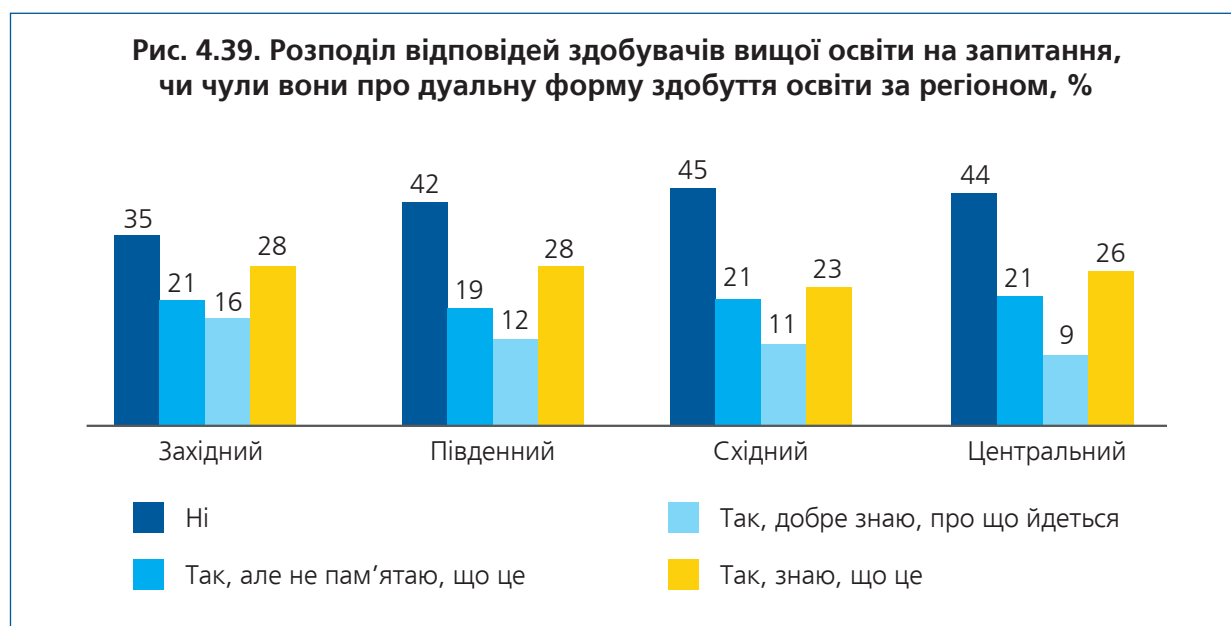


Така сама тенденція спостерігається і серед здобувачів фахової передвищої освіти (рис. 4.38). Найменша частка тих, хто знає про дуальну освіту – здобувачі, які навчаються за технічними спеціальностями – їх 34%.

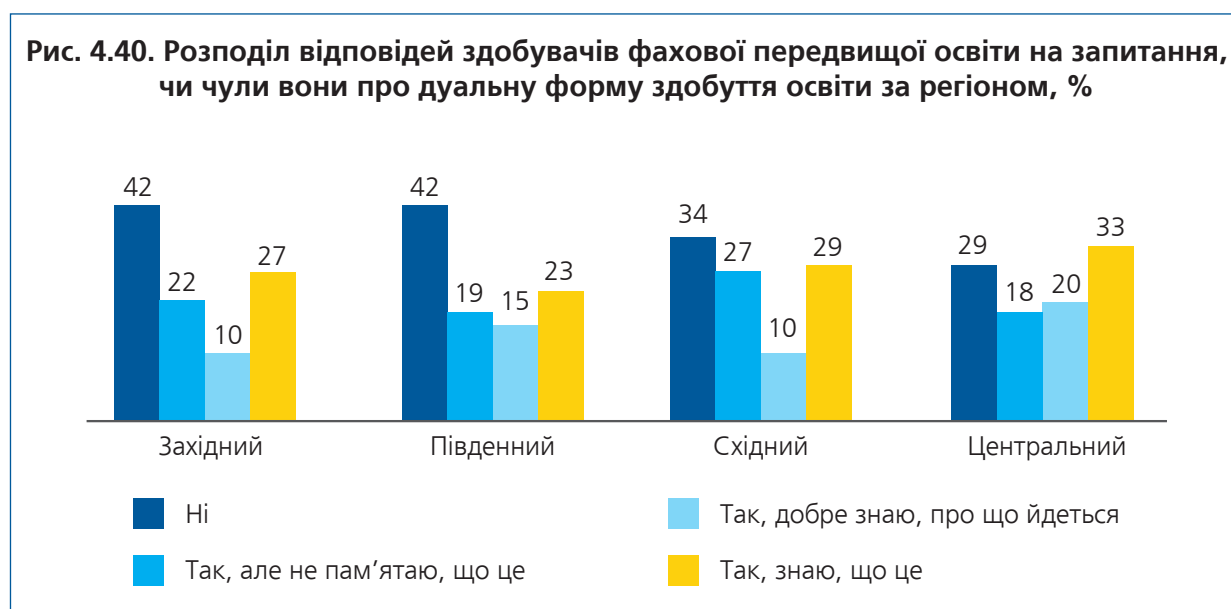




д) Найбільш інформованими про дуальну освіту виявилися здобувачі вищої освіти із Західного регіону (рис. 4.39). Серед них найбільший відсоток тих, хто добре знає, або знає – 44%.



Серед здобувачів фахової передвищої освіти найбільш поінформовані про дуальну освіту перебувають в Центральному регіоні (рис. 4.40), 53% відповіли, що знають про дуальну освіту.



37% опитаних здобувачів вищої освіти та 43% здобувачів фахової передвищої освіти знають про дуальну форму здобуття освіти. Найменше поінформовані наймолодші респонденти та здобувачі освіти, які навчаються за технічним напрямом. Найбільше поінформованих в Західному регіоні.

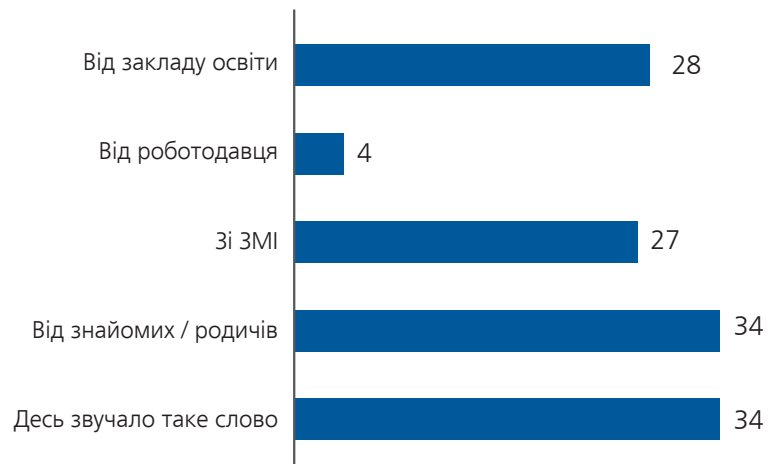
#### 4.9. Звідки Ви дізнались про дуальну форму здобуття освіти?

На запитання «Звідки Ви дізналися про дуальну форму здобуття освіти» можна було вибрати кілька варіантів відповідей, а також надати свою. На це запитання було отримано 657 відповідей від здобувачів вищої освіти. По 34% респондентів обрали варіанти «Від родичів/знайомих» та «Десь звучало таке слово» (рис. 4.41). Майже третина дізналася про дуальну форму здобуття освіти від закладу освіти.

Серед відповідей, які здобувачі вищої освіти надавали, крім запропонованих, можна відмітити такі:

- дізнався/дізналася в інтернеті;
- є експертом НАЗЯВО;
- дізнався/дізналася з соціальних мереж;
- давно цікавлюся цією темою;
- з Вашого опитування.

**Рис. 4.41. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання звідки вони дізнались про дуальну форму здобуття освіти, %**



Від здобувачів фахової передвищої освіти на це запитання було отримано 408 відповідей (рис. 4.42). З них більшість – 49% – дізналася від закладу освіти. Ще третина тих, хто відповів, обрали варіант «Десь звучало таке слово».

Серед відповідей, які здобувачі фахової передвищої освіти надавали, крім запропонованих, можна відмітити такі:

- дізнався/дізналася з соціальних мереж;
- дізнався/дізналася з інтернету.

**Рис. 4.42 Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання «Звідки вони дізнались про дуальну форму здобуття освіти?» ( %)**



Про дуальну форму здобуття освіти респонденти дізналися від родичів та знайомих або від закладів вищої освіти. Третина десь чула таке слово.

#### **4.10. Визначте переваги, які, на Вашу думку, має дуальна форма здобуття освіти**

Перед цим запитанням було розміщено інформаційний блок:

##### **Дуальна освіта**

Дуальна освіта – форма здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання у закладах освіти (ЗО) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях. ЗО та компанії підписують договори про співпрацю та погоджують зміст теоретичної та практичної частин програм за потрібними роботодавцям спеціальностями. Компанії, котрі пропонують місця для навчання, проводять відбір здобувачів освіти, які виявили бажання навчатись за дуальною формою, підписують трудові договори зі здобувачами освіти, виділяють наставників (спеціалістів, які відповідають за навчання здобувача на робочому місці) та узгоджують графік навчання у ЗО та в компанії. Так, здобувачі отримують досвід роботи за фахом, заробітну плату та доступ до сучасних технологій.

На запитання щодо переваг дуальної форми здобуття освіти респонденти могли обрати кілька відповідей, а також навести свій варіант відповіді (рис. 4.43). На це запитання відповіли 1511 здобувачів вищої освіти, що становить 95% вибірки. Найбільш популярним виявився варіант зі здобуттям практичного досвіду завдяки дуальній формі навчання, а також отримання фінансової самостійності.

**Рис. 4.43. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо переваг дуальної форми здобуття освіти, %**

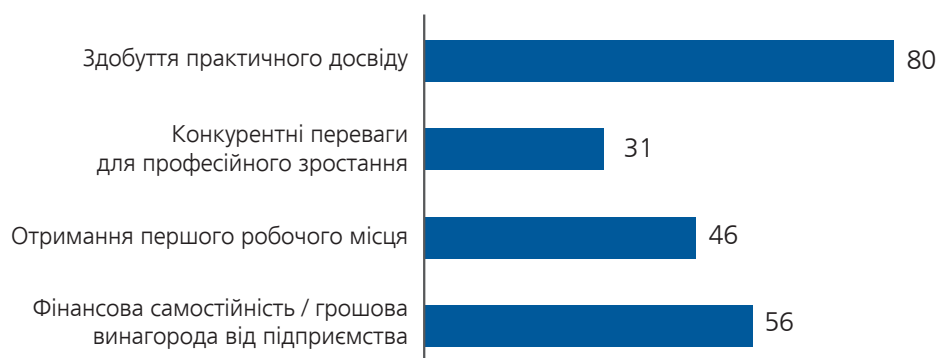


Серед своїх варіантів можна виділити такі:

- мені важливо спробувати себе в обраній професії;
- можливість здобути досвід і вміння працювати з клієнтами;
- отримання нових цікавих і корисних знайомств;
- не марнуєш чотири роки, сидячи на місці;
- можливість розвитку себе як особистості в професійному середовищі;
- розуміння того, як використовувати теорію на практиці.

Серед здобувачів фахової передвищої освіти на це запитання відповіли 579 респондентів, що становить 92% вибірки. Найбільшою перевагою респонденти вважають здобуття практичного досвіду, цей варіант обрало 80% тих, хто відповів (рис. 4.44). На другому місці – фінансова самостійність.

**Рис. 4.44. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо переваг дуальної форми здобуття освіти, %**



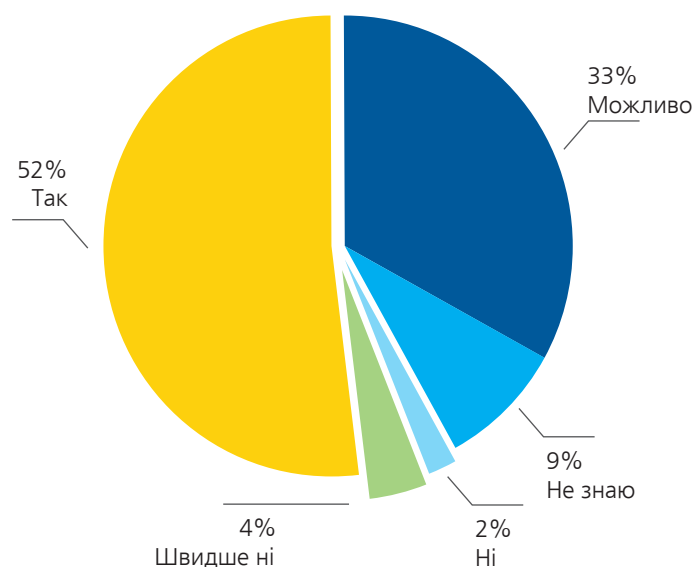
Своїх варіантів відповідей на це запитання здобувачі фахової передвищої освіти не надали.

Перевагою дуальної форми здобуття освіти найбільше респондентів відзначили здобуття практичного досвіду. На другому місці – фінансова самостійність.

#### 4.11. Чи розглянули б Ви можливість переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти?

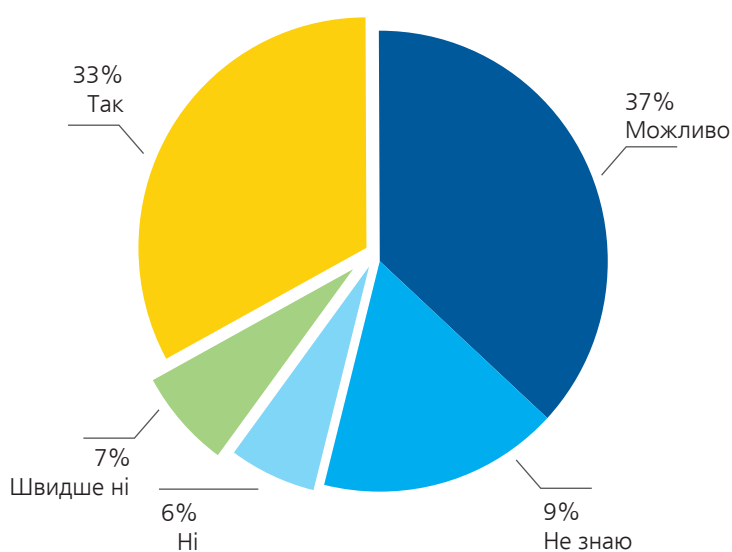
Загалом розглядають можливість переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти 85% опитаних здобувачів вищої освіти (рис. 4.45). Не розглядають лише 6% опитаних.

**Рис. 4.45. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо можливого переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти, %**



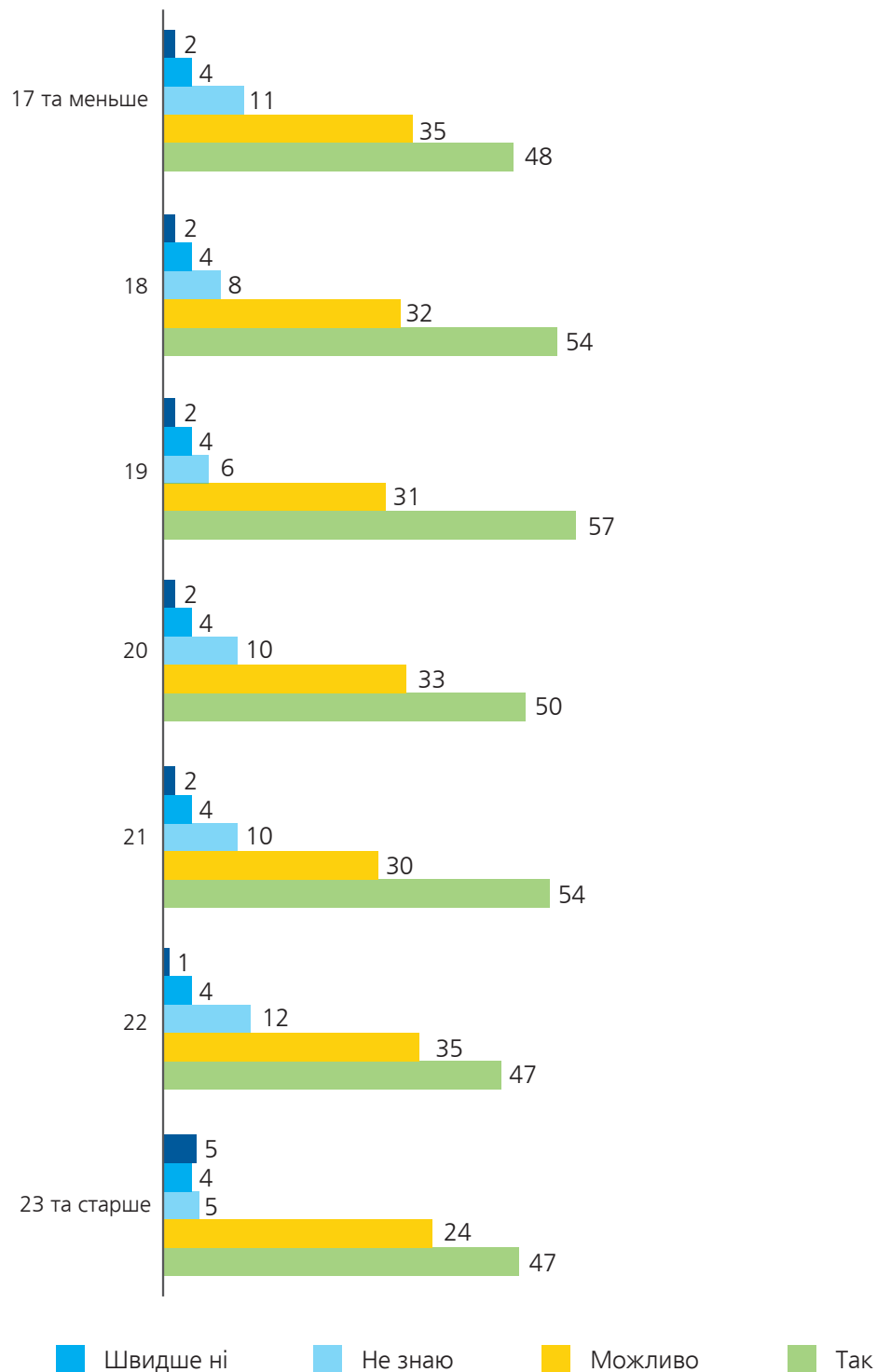
Серед здобувачів фахової передвищої освіти 70% розглядають можливість навчання за дуальною формою освіти (рис. 4.46). Не розглядають 13% опитаних.

**Рис. 4.46. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо можливого переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти, %**



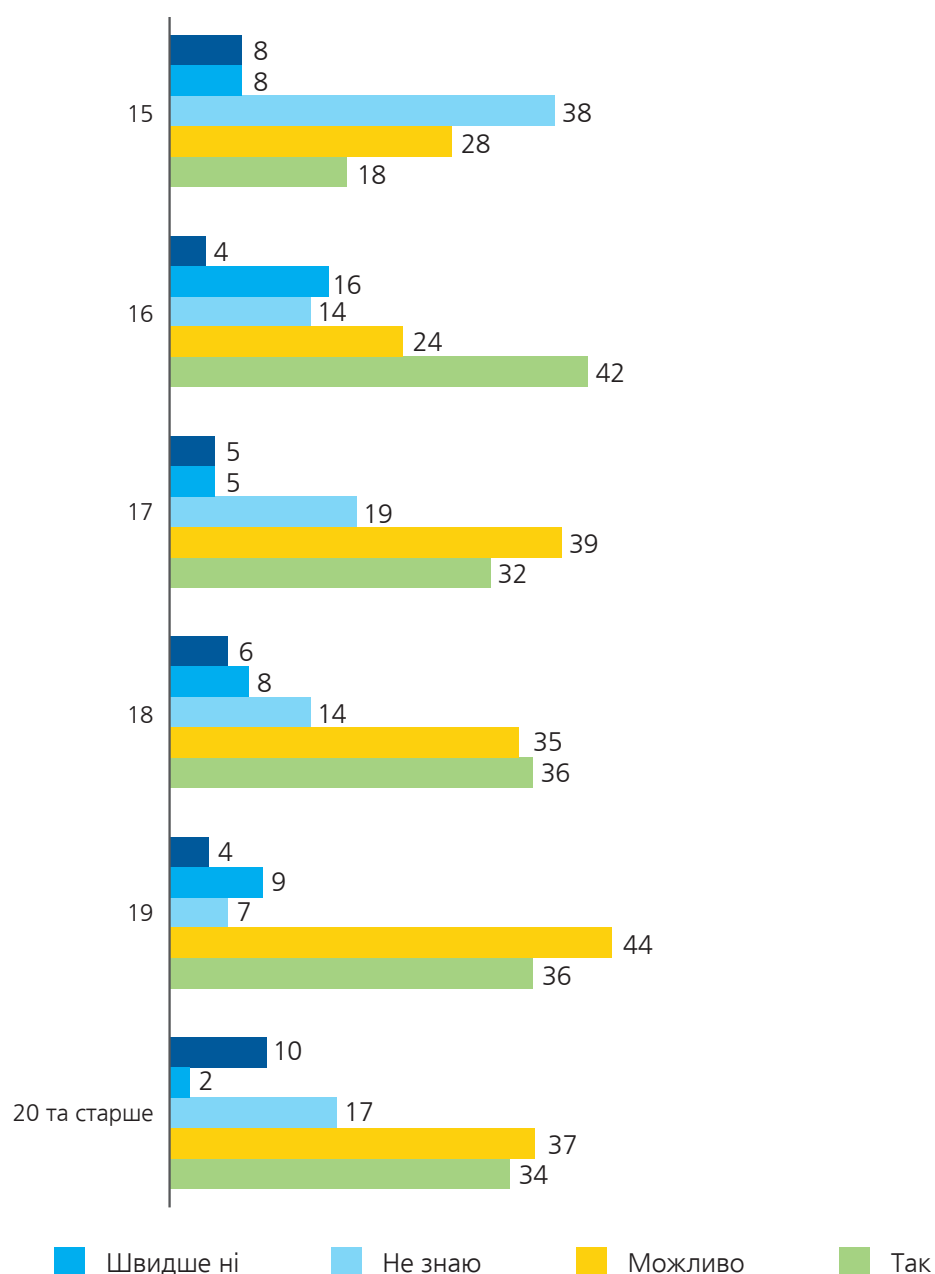
а) Серед вікових груп здобувачів вищої освіти не можна виявити динаміки зацікавленості щодо можливого переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти (рис. 4.47). Відсоток здобувачів вищої освіти, які обрали варіанти «так» або «можливо», коливається від 82% (група 22 років) до 88% (група 19 років).

**Рис. 4.47. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання щодо можливого переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти за віком, %**

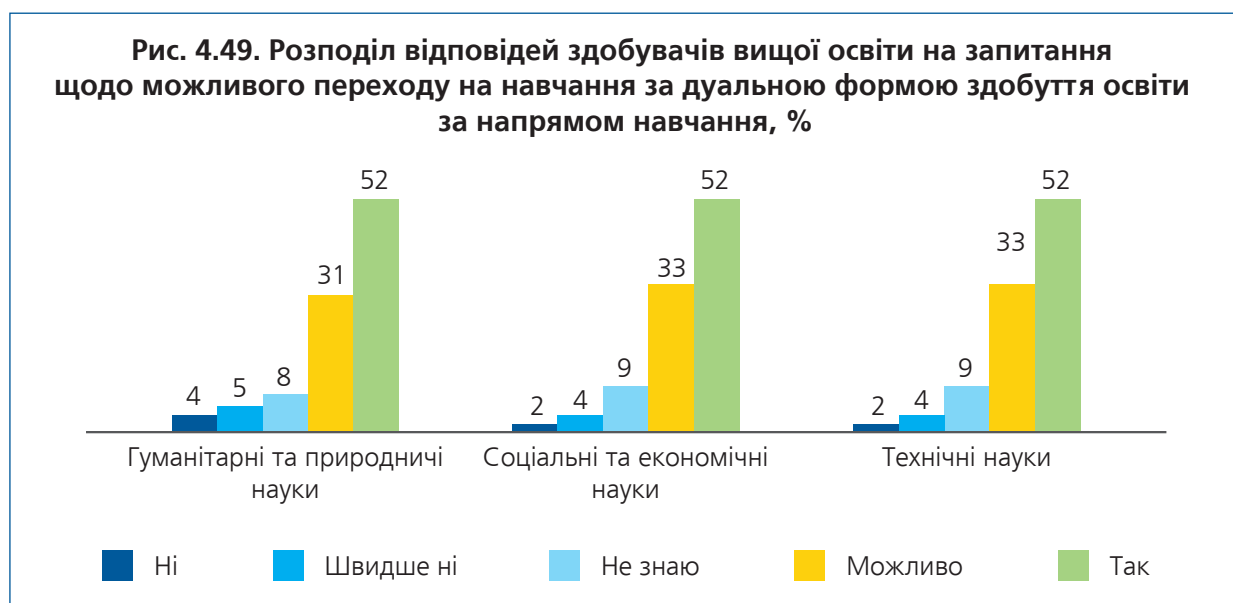


Серед здобувачів фахової передвищої освіти найменша частка тих, хто розглядає можливість переходу на дуальну форму здобуття освіти, виявилася в наймолодшій групі – 15 років – 46% (рис. 4.48). В інших вікових групах частка тих, хто розглядає можливість переходу на дуальну форму здобуття освіти, коливається від 66% до 80%.

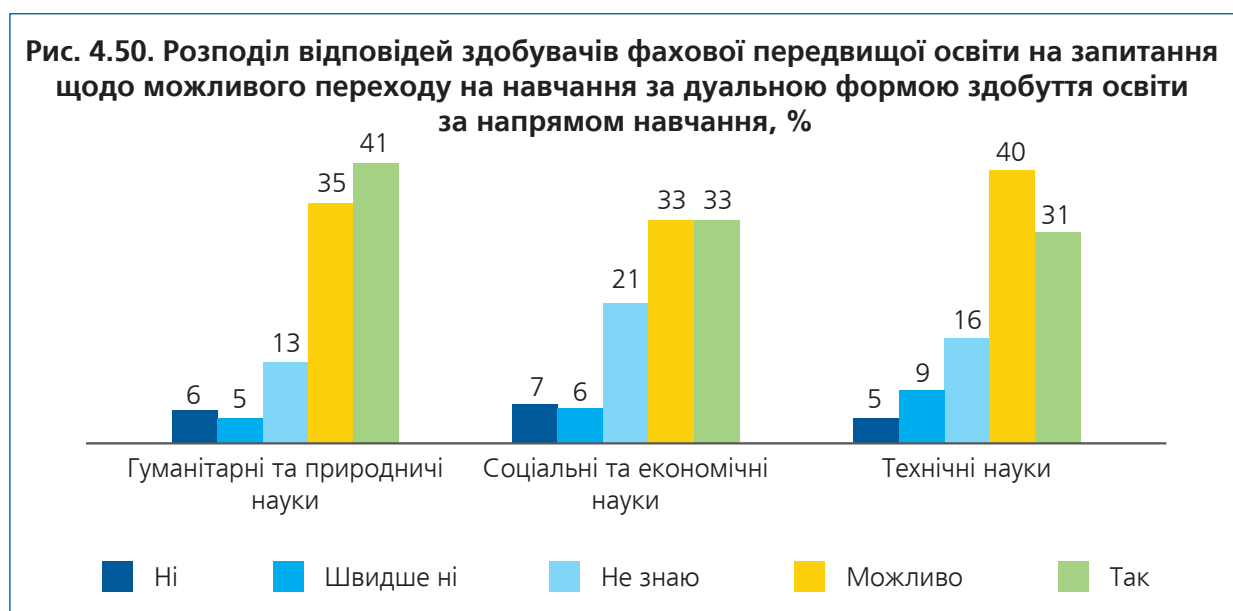
**Рис. 4.48. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо можливого переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти за віком, %**



б) За напрямом навчання серед здобувачів вищої освіти не спостерігалось значної різниці між відповідями респондентів. Готових перейти на дуальну форму здобуття освіти за кожним напрямом навчання виявилось по 52% (рис. 4.49).

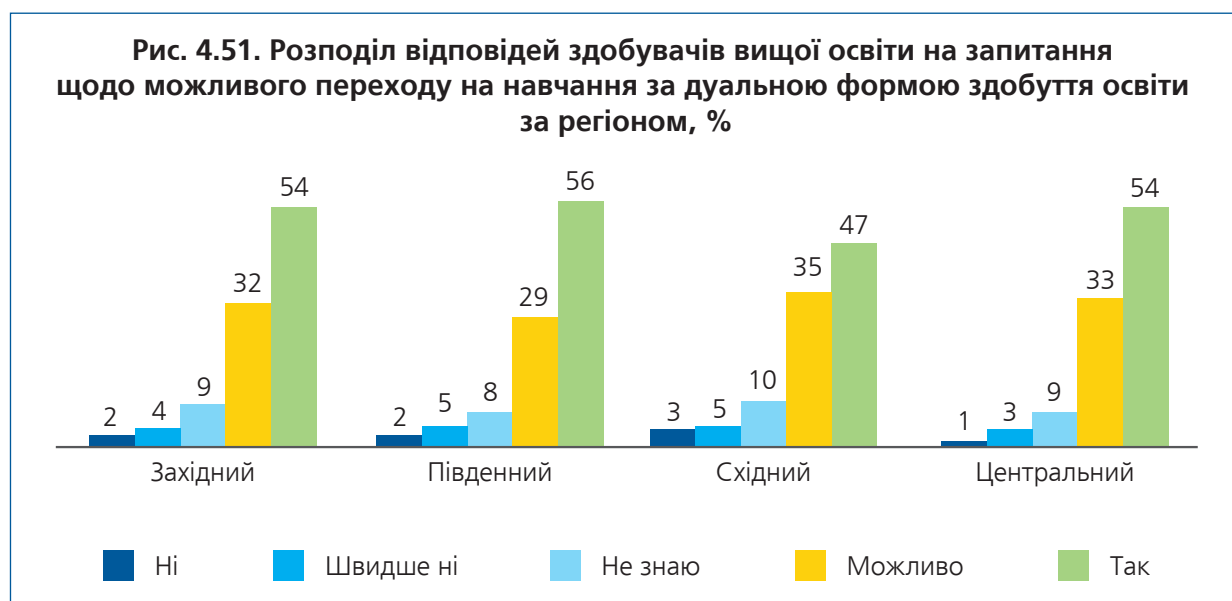


Серед відповідей здобувачів фахової передвищої освіти спостерігалась варіація у відповідях на це запитання (рис. 4.50). Найменша частка тих, хто розглядає можливість переходу на дуальну форму здобуття освіти виявилась серед соціально-економічного напрямку – 66%, найбільша – серед гуманітарно-природничого напрямку – 76%.

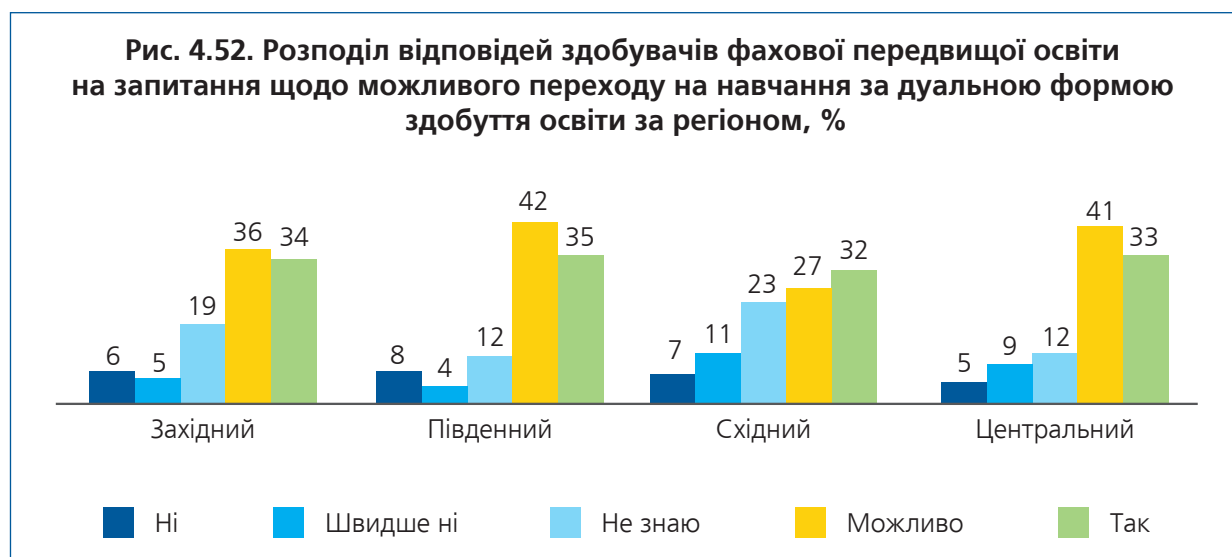




д) Найбільший відсоток тих здобувачів вищої освіти, хто зацікавився можливістю переходу на навчання за дуальною формою, знаходиться в Центральному регіоні – 87%, найменший – 82% – у Східному регіоні (рис. 4.51).



Серед здобувачів фахової передвищої освіти найбільший відсоток тих, хто розглядає можливість переходу на дуальну освіту, також знаходиться в Центральному регіоні – 74% (рис. 4.52).



Найменший – в Східному регіоні – 57%.

85% опитаних здобувачів вищої освіти та 70% здобувачів фахової передвищої освіти розглядають перехід на ДФЗО. Найбільший відсоток тих здобувачів освіти, хто зацікавився можливістю переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти, перебуває в Центральному регіоні, найменший – у Східному регіоні.

#### 4.12. Якщо Ви не розглядаєте можливості переходу на навчання за дуальною формою освіти, вкажіть причини?

В останньому запитанні респонденти визначали причини, через які вони не розглядають можливості переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти. На це питання відповіло 110 здобувачів вищої освіти, що склало 7% вибірки. Основною причиною здобувачі освіти визначили недостатність інформації, на другому місці – хвилювання щодо замалого обсягу знань для здійснення професійної діяльності, на третьому – бажання мати вільний час протягом студентських років (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

**Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання про причини, через які вони не розглядають можливість переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти, %**

№ з/п	Якщо Ви не розглядаєте можливість переходу на навчання за дуальною формою освіти, через які причини?	%
1	Таке рішення приймається сімейною радою, я самостійно не можу визначитися	15,74
2	Хочу мати багато вільного часу впродовж студентських років, працювати встигну	21,46
3	У мене мало інформації, нічого, крім повідомлення в цій анкеті, і не знаю	34,48
4	Мені цікаво весь час приділяти навчанню в закладі освіти	7,44
5	Боюся, що не впораюся, моя професія складна, а в мене ще замало знань	30,04
6	Чув негативні відгуки від учасників експерименту з дуальної форми здобуття освіти	2,86
7	Вважаю, що краще починати професійну діяльність після навчання у закладі освіти	15,02

На це запитання відповіло 358 здобувачів фахової передвищої освіти, що склало 57% від всіх опитаних. Найбільша кількість серед тих, хто відповів, визначила причиною переживання через складність професії та недостатність знань (табл. 4.2.). На другому місці бажання мати більше вільного часу впродовж студентських років. На третьому – важливість сімейної наради перед прийняттям рішення щодо переходу на дуальну форму здобуття освіти.

Таблиця 4.2.

**Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання про причини, через які вони не розглядають можливість переходу на навчання за дуальною формою здобуття освіти, %**

№	Якщо Ви не розглядаєте можливість переходу на навчання за дуальною формою освіти, через які причини?	%
1	Таке рішення приймається сімейною радою, я самостійно не можу визначитися	24,02
2	Хочу мати багато вільного часу впродовж студентських років, працювати встигну	25,14
3	У мене мало інформації, нічого, крім повідомлення в цій анкеті, не знаю	22,07
4	Мені цікаво весь час приділяти навчанню в закладі освіти	10,89
5	Боюся, що не впораюся, моя професія складна, а в мене ще замало знань	26,82
6	Чув негативні відгуки від учасників експерименту з дуальної форми здобуття освіти	0,56
7	Вважаю, що краще починати професійну діяльність після навчання у закладі освіти	4,46

Недостатність інформації з ДФЗО є головною причиною, чому здобувачі вищої освіти не розглядають можливість переходу на неї, на другому місці – хвилювання щодо замалого обсягу знань для здійснення професійної діяльності, на третьому – бажання мати вільний час упродовж студентських років. Для здобувачів фахової передвищої освіти на першому місці хвилювання щодо замалого обсягу знань для здійснення професійної діяльності, на другому – бажання мати більше вільного часу впродовж студентських років, на третьому – важливість сімейної наради перед прийняттям рішення щодо переходу на дуальну форму здобуття освіти.

## ВИСНОВКИ

---

Результати першого року запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 №1296 продемонстрували, що реалізувати дуальну форму здобуття освіти (ДФЗО) у національному контексті можливо. Для повноцінного розгортання такої практики, а тим більше системи, буде потрібен час широка інформаційна кампанія, доопрацювання нормативної бази та формування загальноприйнятого розуміння (філософії) дуальної освіти.

Учасниками дослідження стали здобувачі вищої та фахової передвищої освіти. Вони були поділені на дві великі групи – ті, хто навчався за ДФЗО у 2019/2020 н.р., та ті, хто не мав такого досвіду. Було застосовано метод якісного дослідження для проведення глибинних інтерв'ю зі здобувачами, які мали досвід навчання за ДФЗО, та онлайн-опитування зі здобувачами, які не мали такого досвіду. Учасниками дослідження стали здобувачі, які навчаються за різними спеціальностями та представляють всі регіони України. Збір даних не охоплював тимчасово окуповані території Донецької та Луганської областей, АР Крим і міста Севастополя.

Дослідження показало, що лише 37% опитаних здобувачів вищої освіти та 43% здобувачів фахової передвищої освіти, які не задіяні в пілотному проєкті, знають про дуальну форму здобуття освіти. До того ж, багато здобувачів, учасників пілотного проєкту, не до кінця розуміються на змісті та особливостях організації навчання за ДФЗО, плутають її з іншими формами здобуття освіти. Все це вказує на необхідність масштабної просвітницької кампанії серед здобувачів освіти.

Тим не менш, 85% опитаних здобувачів освіти, не задіяних у пілотному проєкті, після отримання інформації про ДФЗО в рамках цього дослідження, виявили бажання перейти на дуальну форму здобуття освіти, а всі 100% здобувачів, які навчалися за дуальною формою здобуття освіти у 2019/2020 н.р., незважаючи на всі виявлені ними недоліки організації такої форми навчання сьогодні, порекомендували б її іншим здобувачам та абітурієнтам. Тож результати, отримані в процесі проведення як глибинних інтерв'ю, так і онлайн-опитування, свідчать про високий рівень зацікавленості української молоді в навчанні за дуальною формою здобуття освіти.

Дослідження показало, що майже половина українських здобувачів працює під час навчання. Однак лише третина з них працюють за спеціальністю/фахом. Опитування здобувачів, які навчалися за ДФЗО у 2019/2020 навчальному році в рамках пілотного проєкту, так і онлайн опитування здобувачів, які не мали такого досвіду, показали, що серед головних причин, котрі спонукали здобувачів вже перейти або перейти в майбутньому на дуальну форму здобуття освіти: фінансова мотивація та бажання отримати практичний досвід або перше робоче місце за фахом/спеціальністю. Розуміючи нестабільну ситуацію на ринку праці та високий рівень конкуренції, здобувачі, здебільшого, розцінюють ДФЗО як певну гарантію, або принаймні перевагу для майбутнього працевлаштування. Вони хочуть навчатися в компанії та хочуть бути впевненими в кар'єрно-професійному зростанні. Здобувачі відмічали, що дуальна форма здобуття освіти надає можливість задовольнити бажання вчитися в компанії з можливістю отримувати гроші.

Дослідження також показали, що зі збільшенням віку відсоток здобувачів вищої освіти, які планують продовжувати свою професійну діяльність в Україні, зростає. Найбільший відсоток тих, хто планує працювати в Україні, серед здобувачів вищої освіти за гуманітарно-природничим напрямом. В усіх вікових групах, за всіма напрямками навчання та в усіх регіонах здобувачі вищої освіти відзначили, що планують продовжувати професійну діяльність в Україні за умови високої заробітної платні. Серед здобувачів фахової передвищої освіти третина тих, хто ще не визначився щодо планів своєї професійної діяльності в Україні. Але близько 40% відзначили, що залишаться за умови високої заробітної плати.

На результати першого року пілотного проєкту суттєво вплинуло запровадження в країні карантину. Деякі здобувачі підписали відповідні тристоронні договори про навчання за ДФЗО та планували розпочати навчання наприкінці березня, проте це їм так і не вдалося у 2019/2020 н.р.. Показово, що співпрацю в межах ДФЗО було поновлено у поточному 2020/2021 н.р. за ініціативою підприємств – учасників проєкту, що свідчить про зацікавленість представників бізнесу.

Не всі кейси, про які під час глибинних інтерв'ю розповіли здобувачі, котрі навчалися за ДФЗО у 2019/2020 н.р. в рамках пілотного проєкту, відповідають формальним ознакам ДФЗО, передбаченим законодавством, а саме: виявлено невідповідність відсоткового співвідношення часу, що відводиться здобувачем на навчання у закладі освіти та на робочому місці, в деяких випадках йшлося про стовідсоткову трудову зайнятість; не передбачалася грошова винагорода здобувачам; перебування здобувача в компанії не є частиною освітньої програми; подекуди ані від закладу освіти, ані від підприємства здобувачі не отримують повної інформації про особливості навчання за ДФЗО, права та обов'язки сторін; навички, які отримують здобувачі на підприємстві, не співвідносяться з їх спеціальністю/фахом, якої вони навчаються тощо. Деякі заклади освіти свідомо йдуть на порушення, дозволяючи здобувачам займатися на підприємствах діяльністю, що не має жодного відношення до програми академічного навчання в закладі освіти. Не всі заклади освіти згодні та готові розробляти навчальні програми та індивідуальні плани для незначної (1–2) кількості здобувачів, що хочуть навчатись за ДФЗО.

У випадках, коли ініціаторами співпраці виступають заклади освіти, вони не завжди роз'яснюють здобувачам та роботодавцям, що дуальний характер цієї форми здобуття освіти забезпечується поєднанням двох місць навчання – заклад освіти та підприємство. 45% респондентів більшість часу, відведеного на навчання, проводять на підприємстві, майже половина з них зазначила, що фактично працює, відвідуючи заклад освіти за нагоди. Ці питання потребують надання відповідних роз'яснень викладацькому та адміністративному складу закладів освіти та активізації громадського контролю з боку здобувачів на тлі просвітницької діяльності серед молоді.

Ініціатором співпраці в межах пілотного проєкту щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти в Україні та одночасно основним джерелом інформації про неї були заклади освіти. Проте на думку здобувачів, існують випадки, коли ініціатива належить також роботодавцям. У першу чергу, це стосується ситуацій, коли здобувачі, які навчаються за ДФЗО, проходили у компанії практику в попередні періоди. Саме після проходження практики 8% здобувачів отримали від компанії пропозицію щодо подальшої співпраці в форматі ДФЗО. В той же час, здобувачі освіти, які не були залучені до дуальної форми здобуття освіти, виявили неабиякий ентузіазм в питанні сприяння встановленню співпраці між закладом освіти та компанією для запровадження ДФЗО. Частка таких здобувачів вищої освіти становила 41% та 52% опитаних здобувачів фахової передвищої освіти, найбільша частка їх серед здобувачів

освіти старшої вікової категорії. Це свідчить про те, що сьогодні не можна недооцінювати бажання молоді допомогти у впровадженні такої форми здобуття освіти.

20% здобувачів зазначили, що не проходили жодного відбору в процесі переведення на дуальну форму здобуття освіти. Половина респондентів повідомила, що саме заклад освіти вирішував, кому зі здобувачів запропонувати взяти участь у пілотному проєкті. Подібна практика може слугувати підґрунтям для розвитку корупційної складової. Особливо це стосується випадків, коли заклад освіти співпрацює з кількома підприємствами, які фактично є олігополістами в галузі та потребують фахівців однакової спеціалізації, але в той же час пропонують різні умови, в першу чергу, це стосується розміру грошової винагороди. Важливо наголосити на обов'язковості забезпечення прозорості процесу відбору здобувачів на навчання за ДФЗО.

Результати дослідження показали, що переважна більшість здобувачів підписали тристоронній договір. Найчастіше такі договори укладаються на період навчального року та переукладають у кожному наступному році. Найкоротший термін, на який було укладено тристоронній договір про навчання за ДФЗО впродовж 2019/2020 н.р. в межах поточного дослідження, – 2 тижні, коли здобувачі фактично перебували на практиці. Зазначаємо, що від початку тристоронній договір про дуальну форму здобуття освіти замислювався як документ, що унормовує відносини між закладом освіти, підприємством та здобувачем на весь період навчання за дуальною формою. Досвід Німеччини свідчить, що подібна модель сприяє активізації розуміння власних обов'язків всіма учасниками процесу. Тому випадки укладення тристоронніх договорів про дуальну освіту на короткі терміни є небажаною практикою.

Хоча ДФЗО не є денною формою в чистому вигляді, але для забезпечення якісної теоретичної підготовки здобувачів у Законі України «Про вищу освіту» було внесено доповнення про перехід на ДФЗО з денної форми (за ініціативи роботодавців, що переймалися перетворенням ДФЗО на поєднання роботи та заочної форми здобуття освіти). Крім того, як було вказано вище, відсоток кредитів ЄКТС, переданих на навчання на робочому місці, не має перевищувати 60% від загального обсягу освітньої програми. Отже, роботу на повний робочий день упродовж всього періоду здобуття освіти не можна вважати ДФЗО.

91% здобувачів, які навчались за ДФЗО у 2019/2020 н.р., отримували грошову винагороду від підприємства та здебільшого є задоволеними її розміром. Періодичність виплати і розмір грошової винагороди залежать від особливостей оформлення в компанії кожного окремого здобувача. Деякі здобувачі отримували грошову винагороду раз на тиждень або раз на два тижні. Переважна більшість – один раз на місяць. Проте зафіксовані випадки, коли здобувачі не отримували жодної винагороди під час перебування на підприємстві. Це стосується ситуації, коли зі здобувачами було укладено тристоронній договір про ДФЗО на короткостроковий період (2 тижні), але фактично здобувачі перебували на виробничій практиці. Цей кейс не відповідає вимогам до дуальної форми здобуття освіти, тому подібні ситуації є неприпустимими та такими, що дискредитують ДФЗО.

Серед 27% респондентів, які навчались за контрактом упродовж 2019/2020 н.р., близько половини зазначили, що саме підприємство сплачує за їх навчання. Решта контрактників констатувала, що отриманої на підприємстві грошової винагороди цілком вистачає для оплати навчання.

Не дивлячись на той факт, що 94% здобувачів вказали на наявність наставника(ів) на підприємстві та високо оцінили їх роботу, деякі з них не змогли чітко пояснити, які саме функції виконує наставник, описати природу їхньої взаємодії чи принаймні назвати його ім'я. Це

свідчить про недостатній розвиток інституту наставництва та наявні прогалини в комунікаціях на деяких підприємствах-партнерах.

43% здобувачів, які навчалися за ДФЗО, впевнені у своєму рішенні продовжувати працювати на підприємстві навіть після закінчення навчання. У першу чергу, це стосується респондентів, які самі обирали для себе підприємство. Для тих, хто не визначився (22%), головну роль відіграє саме розмір грошової винагороди. Решта здобувачів оцінюють власну участь в проєкті як чудову можливість отримати практичний/професійний досвід та своєрідний «трамплін у майбутнє професійне життя».

У процесі проведення глибинного дослідження було виявлено сім випадків, коли здобувачі відмовились від навчання за ДФЗО за власним бажанням. Головними причинами, а одночасно і проблемами стали: невідповідність очікуванням від професії, надмірні навантаження, а саме поєднання роботи на повний робочий день та навчання у закладі освіти, й зникнення необхідності у ДФЗО через впровадження дистанційного формату в закладах освіти України. Остання позиція свідчить про недостатній рівень обізнаності щодо змісту поняття «дуальна форма здобуття освіти».

Проте не зважаючи на проблемні ситуації та суперечливі моменти, переважна більшість респондентів зазначила, що заклад освіти та підприємство спромоглися створити необхідні для навчання умови та вони б з радістю порадили таку форму здобуття освіти іншим. Підсумовуючи перший досвід впровадження ДФЗО, переважна більшість здобувачів відзначила власну зацікавленість у продовженні подібної співпраці та її безумовні переваги.

Всі без винятку респонденти, які мали змогу навчатися на підприємстві, дуже цінують отриманий досвід, який надав їм суттєвих переваг перед своїми одногрупниками, які навчались на денній формі здобуття освіти. У той же час, 85% опитаних здобувачів вищої освіти та 70% здобувачів фахової передвищої освіти, які не були залучені до навчання за ДФЗО, зацікавились дуальною формою здобуття освіти. Недостатність інформації про ДФЗО є головною причиною, чому здобувачі вищої освіти не розглядають можливість переходу на неї.

Загалом, результати аналізу інформації, отриманої під час дослідження свідчать, що серед здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників та роботодавців є зацікавленість і поступово формується запит на впровадження ДФЗО. Тому, незважаючи на недосформовану нормативну базу, на сьогодні створено достатньо сприятливі умови для поширення ДФЗО, що є одним з напрямів розбудови соціального партнерства в освітній сфері, а основними чинниками, що заважають цьому процесу, є економічні чинники та людський фактор.

## РЕКОМЕНДАЦІЇ<sup>4</sup>

---

### 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, умотивоване, поінформоване та відповідальне рішення про перехід на ДФЗО.
- 3 Уважно вивчати умови тристороннього та трудового договору до підписання. У разі виникнення порушень умов договорів або поточних труднощів під час навчання за ДФЗО вчасно інформувати роботодавців та заклад освіти.
- 4 Надавати детальний зворотній зв'язок щодо досвіду навчання за ДФЗО з метою удосконалення моделей організації навчання за такою формою здобуття освіти, засад співпраці закладів освіти та роботодавців, а також профорієнтації.

### Рекомендації для органів студентського самоврядування та студентських громадських об'єднань

- 1 Проводити інформаційні кампанії щодо переваг ДФЗО серед здобувачів освіти.
- 2 Сприяти налагодженню співпраці між закладами освіти та роботодавцями із організації навчання за ДФЗО, зокрема через медіацію з метою встановлення контакту між сторонами.

---

<sup>4</sup> Рекомендації пройшли обговорення редакційної групи під час підготовки аналітичного звіту за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16469.pdf>.



## ДОДАТОК 1

---

Таблиця 1.1

**Список посад, на які прийняті здобувачі освіти, які навчалися за ДФЗО у 2019/2020 навчальному році в рамках пілотного проєкту**

№	Посада	Кількість здобувачів
1	Агроном	20
2	Агроном-дослідник	1
3	Адміністратор	1
4	Апаратник	2
5	Бухгалтер	12
6	Виконроб	1
7	Виробник сиру	4
8	Гірничий робітник	3
9	Головний спеціаліст відділу містобудування та архітектури	1
10	Диспетчер з міжнародних перевезень	4
11	Дорожній працівник	1
12	Економіст	2
13	Електромеханік	5
14	Електромонтажник силових мереж та устаткування	1
15	Електромонтер	12
16	Заступник директора	2
17	Зоотехнік	2
18	Інженер	4
19	Інженер-архітектор	1
20	Інженер відділу нафто газовидобування	2
21	Інженер-випробувач	1
22	Інженер-геодезіст	1
23	Інженер-землевпорядник	3
24	Інженер з механізації та автоматизації виробничих процесів	1
25	Інженер з організації праці	1
26	Інженер-конструктор	1
27	Інженер ОДС	1
28	Інженер-технолог	5
29	Касир-операціоніст	3
30	Консультант споживчого кредитування	1
31	Контролер	2
32	Лаборант	3
33	Лікар ветеринарної медицини	3
34	Майстер	1

№	Посада	Кількість здобувачів
35	Майстер з охорони природи	1
36	Майстер з ремонту технологічного обладнання	1
37	Майстер сервісного відділу	5
38	Машиніст компресорної установки	2
39	Машиніст насосної установки	1
40	Машиніст розфасувально-пакувальних машин	5
41	Менеджер з маркетингу	2
42	Менеджер з продажу	4
43	Менеджер-консультант	1
44	Менеджер по роботі з клієнтами	1
45	Менеджер-економіст	1
46	Мерчендайзер	1
47	Механізатор	4
48	Механік обладнання тваринницьких ферм	3
49	Мікробіолог лабораторії з контролю виробництва	1
50	Молодший технолог з виробництва і переробки продукції тваринництва	3
51	Начальник відділу містобудування та архітектури	1
52	Начальник КП	1
53	Обліковець	1
54	Обробник птиці забійного відділу	1
55	Оператор верстатів з ПК	10
56	Оператор з ветеринарного оброблення тварин	1
57	Оператор з видобування нафти та газу	2
58	Оператор котельні	1
59	Оператор машинного доїння	1
60	Оператор свинарських комплексів і механізованих ферм	2
61	Офіціант	26
62	Оцінювач земельних ділянок	1
63	Підсобний робітник	1
64	Помічник агронома	3
65	Помічник бурильника	1
66	Помічник бухгалтера	1
67	Помічник майстра	1
68	Помічник по лінії ковбас	1
69	Провідний фахівець з екологічної освіти	1
70	Провідний фахівець з кадрів	2
71	Програміст	1
72	Робітник по догляду за тваринами	2
73	Садівник	1
74	Слюсар	8
75	Стажер	5

<b>№</b>	<b>Посада</b>	<b>Кількість здобувачів</b>
76	Старший менеджер	1
77	Технік з автоматизації виробничих процесів	1
78	Технік-програміст	2
79	Технік-технолог	2
80	Технік з формування корисного відпуску фізичних осіб	1
81	Технолог з виробництва рибних делікатесів	1
82	Технік з праці	1
83	Торговий представник	1
84	Транспортувальник бісквітного цеху	11
85	Укладальник-пакувальник	19
86	Фахівець з технологій	1
87	Фахівець відділу з розвитку та обліку	1
98	Формувальник ковбасних виробів	4

## ДОДАТОК 2

.....

Таблиця 2.1

Заклади вищої освіти, які було залучено до проведення опитування	
1	Академія праці, соціальних відносин і туризму
2	Вінницький кооперативний інститут
3	Ужгородський національний університет
4	Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника
5	Донбаська національна академія будівництва і архітектури
6	Інститут інноваційної освіти КНУБА
7	Київський національний торговельно-економічний університет
8	Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана
9	Львівська національна академія мистецтв
10	Львівська національна музична академія ім. Миколи Лисенка
11	Львівський національний аграрний університет
12	Львівський національний університет ім. Івана Франка
13	Національний авіаційний університет
14	Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»
15	Національний лісотехнічний університет України
16	Національний технічний університет «Дніпровська Політехніка»
17	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
18	Національний університет біоресурсів і природокористування України
19	Національний університет «Києво-Могилянська академія»
20	Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова
21	Національний університет «Львівська політехніка»
22	Національний університет «Чернігівська політехніка»
23	Національний фармацевтичний університет
24	Новокаховський гуманітарний інститут Університету «Україна»
25	Одеська Національна академія харчових технологій
26	Одеський національний економічний університет
27	Одеський національний політехнічний університет
28	Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова
29	Прикарпатський національний університет імені В. Стефаника
30	Сумський державний університет
31	Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя
32	Український католицький університет
33	Харківська державна академія дизайну і мистецтв
34	Харківський державний університет харчування та торгівлі
35	Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

<b>Заклади вищої освіти, які було залучено до проведення опитування</b>	
36	Харківський національний університет радіоелектроніки
37	Хмельницький національний університет
38	Черкаський державний технологічний університет
39	Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
40	Чернігівський національний технологічний університет

Таблиця 2.2

<b>Заклади фахової передвищої освіти, які було залучено до проведення опитування</b>	
1	Володимир-Волинський агротехнічний коледж
2	Відокремлений структурний підрозділ "Немішаївський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України"
3	Відокремлений структурний підрозділ "Рівненський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України"
4	Відокремлений структурний підрозділ "Дружківський житлово-комунальний фаховий коледж Донбаської національної академії будівництва і архітектури"
5	Електромеханічний фаховий коледж Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова
6	Відокремлений структурний підрозділ "Житомирський автомобільно-дорожній фаховий коледж Національного транспортного університету"
7	Запорізький електротехнічний фаховий коледж Національного університету «Запорізька політехніка»
8	Івано-Франківський державний коледж технологій та бізнесу
9.	Комунальний заклад " Прилуцький гуманітарно-педагогічний фаховий коледж імені Івана Франка "
10	Коледж транспорту та комп'ютерних технологій НУ "Чернігівська політехніка"
11	Кропивницький інженерний фаховий коледж Центрально-українського національного технічного університету
12	Кропивницький коледж механізації сільського господарства
13	Одеський фінансово-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету
14	Прилуцький гуманітарно-педагогічний фаховий коледж імені Івана Франка
15	Технологічний коледж НУ "Львівська політехніка"
16	Хмельницький торговельно-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету
17	Хмельницький кооперативний коледж Хмельницького торговельно-економічного університету

## ДОДАТОК 3

Таблиця 3.1

### Відповідність галузей навчання та спеціальностей за кожною групою

Стратифікаційні групи (страти)	Шифр галузі	Галузь знань	Спеціальності
Гуманітарна та природнича	01	Освіта / Педагогика	012 «Дошкільна освіта»
			013 «Початкова освіта»
			014 «Середня освіта (за предметними спеціалізаціями)»
			015 «Професійна освіта»
			016 «Спеціальна освіта»
			017 «Фізична культура і спорт»
	02	Культура і мистецтво	021 «Аудіовізуальне мистецтво та виробництво»
			022 «Дизайн»
			023 «Образотворче мистецтво, декоративне мистецтво, реставрація»
			024 «Хореографія»
			025 «Музичне мистецтво»
			026 «Сценічне мистецтво»
			027 «Музеєзнавство, пам'яткознавство»
			028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»
			029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»
	03	Гуманітарні науки	033 «Філософія»
			034 «Культурологія»
			035 «Філологія»
	09	Біологія	091 «Біологія»
	10	Природничі науки	101 «Екологія»
			102 «Хімія»
			103 «Науки про Землю»
			104 «Фізика та астрономія»
			105 «Прикладна фізика та наноматеріали»
			106 «Географія»
	11	Математика та статистика	111 «Математик»а
			112 «Статистика»
			113 «Прикладна математика»
	Соціально-економічна	05	Соціальні та поведінкові науки
052 «Політологія»			
053 «Психологія»			
054 «Соціологія»			

Стратифікаційні групи (страти)	Шифр галузі	Галузь знань	Спеціальності
Соціально-економічна	06	Журналістика	061 «Журналістика»
	07	Управління та адміністрування	071 «Облік і оподаткування»
			072 «Фінанси, банківська справа та страхування»
			073 «Менеджмент»
			075 «Маркетинг»
			076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
	23	Соціальна робота	231 «Соціальна робота»
			232 «Соціальне забезпечення»
	24	Сфера обслуговування	241 «Готельно-ресторанна справа»
			242 «Туризм»
	28	Публічне управління та адміністрування	281 «Публічне управління та адміністрування»
	29	Міжнародні відносини	291 «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії»
			292 «Міжнародні економічні відносини»

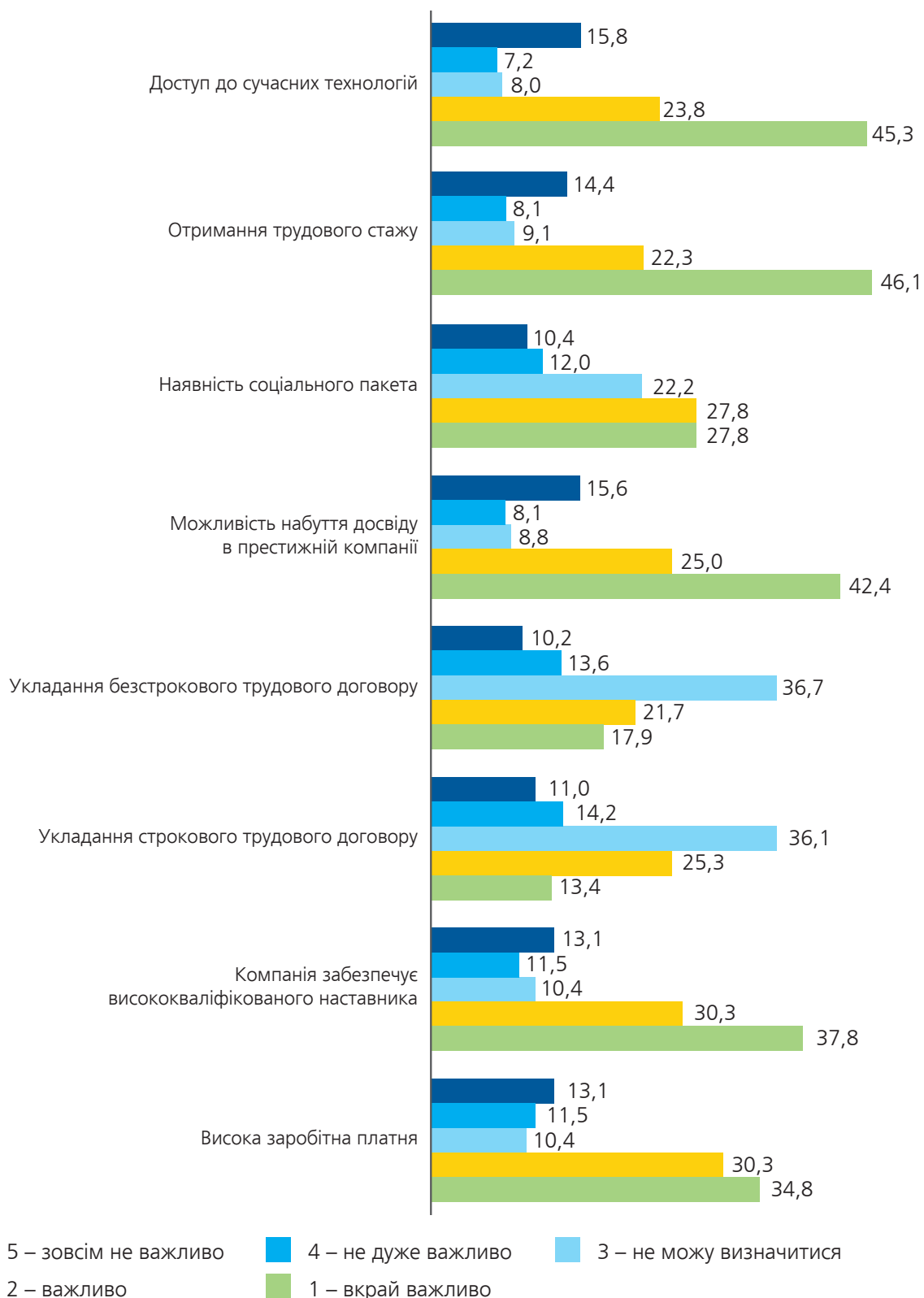
Стратифікаційні групи (страти)	Шифр галузі	Галузь знань	Спеціальності
Технічна	12	Інформаційні технології	121 «Інженерія програмного забезпечення»
			122 «Комп'ютерні науки»
			123 «Комп'ютерна інженерія»
			124 «Системний аналіз»
			125 «Кібербезпека»
			126 «Інформаційні системи та технології»м
	13	Механічна інженерія	131 «Прикладна механіка»
			132 «Матеріалознавство»
			133 «Галузеве машинобудування»
			134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка»
			135 «Суднобудування»
			136 «Металургія»
	14	Електрична інженерія	141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»
			142 «Енергетичне машинобудування»
			143 «Атомна енергетика»
			144 «Теплоенергетика»
			145 «Гідроенергетика»
	15	Автоматизація та приладобудування	151 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»
			152 «Метрологія та інформаційно-вимірювальна техніка»
			153 «Мікро- та наносистемна техніка»
	16	Хімічна та біоінженерія	161 «Хімічні технології та інженерія»
			162 «Біотехнології та біоінженерія»
			163 «Біомедична інженерія»



Стратифікаційні групи (страти)	Шифр галузі	Галузь знань	Спеціальності
Технічна	17	Електроніка та телекомунікації	171 «Електроніка»
			172 «Телекомунікації та радіотехніка»
			173 «Авіоніка»
	18	Виробництво та технології	181 «Харчові технології»
			182 «Технології легкої промисловості»
			183 «Технології захисту навколишнього середовища»
			184 «Гірництво»
			185 «Нафтогазова інженерія та технології»
			186 «Видавництво та поліграфія»
			187 «Деревообробні та меблеві технології»
	19	Архітектура та будівництво	191 «Архітектура та містобудування»
			192 «Будівництво та цивільна інженерія»
			193 «Геодезія та землеустрій»
			194 «Гідротехнічне будівництво, водна інженерія та водні технології»
	20	Аграрні науки та продовольство	201 «Агрономія»
			202 «Захист і карантин рослин»
			203 «Садівництво та виноградарство»
			204 «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва»
			205 «Лісове господарство»
			206 «Садово-паркове господарство»
			207 «Водні біоресурси та аквакультура»
			208 «Агроінженерія»
	27	Транспорт	271 «Річковий та морський транспорт»
			272 «Авіаційний транспорт»
			273 «Залізничний транспорт»
274 «Автомобільний транспорт»			
275 «Транспортні технології» (за видами)			

## ДОДАТОК 4

Рис. 4.1 Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання щодо поєднання навчання в ЗО та в компанії, %



Таблиця 4.1.

**Матриця компонент факторного аналізу для виділення латентних факторів з блоку запитань щодо поєднання навчання в ЗВО та в компанії**

Запитання	Компонента	
	1	2
Висока заробітна платня	,826	,168
Компанія забезпечує висококваліфікованого наставника	,900	,191
Укладання строкового трудового договору	,205	,731
Укладання безстрокового трудового договору	,087	,817
Можливість набуття досвіду в престижній компанії	,911	,191
Наявність соціального пакета	,548	,559
Отримання трудового стажу	,799	,347
Доступ до сучасних технологій	,912	,171

Метод виділення: Аналіз методом головних компонент.

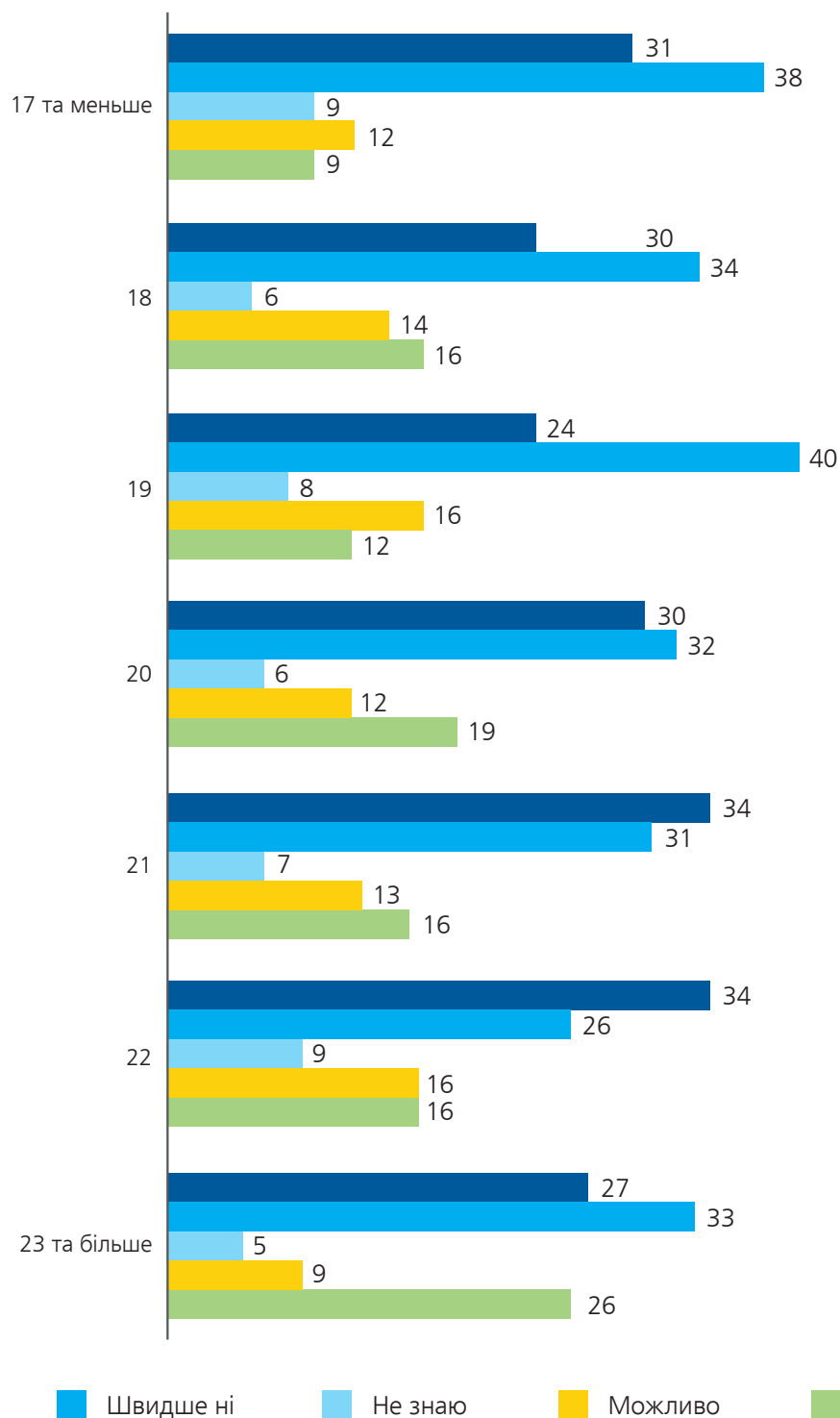
Метод обертання: Варімакс з нормалізацією Кайзера.

Таблиця 4.2.

**Середні значення відповідей респондентів щодо поєднання навчання в ЗВО та в компанії за статтю**

№	Запитання	ЗВО		ЗФПВО	
		Жіноча	Чоловіча	Жіноча	Чоловіча
1	Висока заробітна платня	2,43	2,60	2,51	2,29
2	Компанія забезпечує висококваліфікованого наставника	2,23	2,36	2,34	2,29
3	Укладання строкового трудового договору	2,78	2,93	2,79	2,65
4	Укладання безстрокового трудового договору	2,96	2,99	2,88	2,68
5	Можливість набуття досвіду в престижній компанії	2,19	2,39	2,40	2,22
6	Наявність соціального пакета	2,67	2,71	2,60	2,42
7	Отримання трудового стажу	2,28	2,55	2,37	2,12
8	Доступ до сучасних технологій	2,26	2,33	2,37	2,16

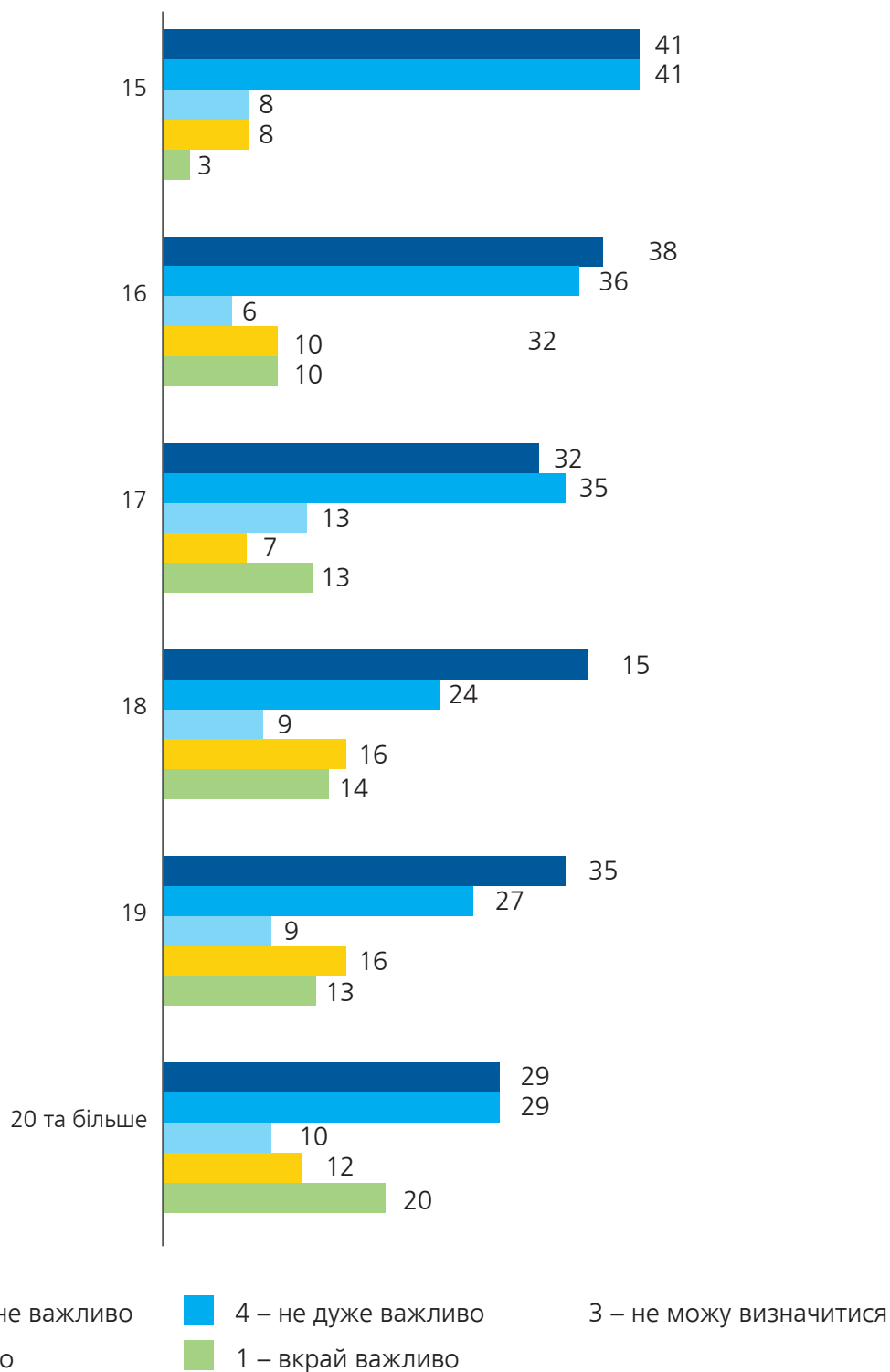
**Рис. 4.2. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти на запитання про важливість заробітної платні за поєднання навчання в 30 та компанії, %**



Таблиця 4.3.

**Середні значення відповідей здобувачів вищої освіти щодо поєднання навчання в 30 та в компанії за віком**

**Рис. 4.3. Розподіл відповідей здобувачів фахової передвищої освіти на запитання про важливість заробітної платні за поєднання навчання в 30 та в компанії, %**



№ з/п	Варіанти відповідей	Вік						
		17 та менше	18	19	20	21	22	23
1	Висока заробітна платня	2,30	2,54	2,53	2,57	2,45	2,55	2,73
2	Компанія забезпечує висококваліфікованого наставника	2,12	2,28	2,18	2,38	2,33	2,54	2,37
3	Укладання строкового трудового договору	2,67	2,81	2,90	2,99	2,75	2,94	3,01
4	Укладання безстрокового трудового договору	2,86	2,88	3,03	3,04	3,13	2,91	3,08
5	Можливість набуття досвіду в престижній компанії	2,02	2,28	2,25	2,34	2,37	2,55	2,37
6	Наявність соціального пакета	2,64	2,74	2,66	2,76	2,69	2,67	2,51
7	Отримання трудового стажу	2,14	2,34	2,34	2,50	2,51	2,66	2,54
8	Доступ до сучасних технологій	2,21	2,25	2,22	2,33	2,34	2,59	2,32

Таблиця 4.4.

**Середні значення відповідей здобувачів вищої освіти щодо поєднання навчання в 30 та в компанії за напрямками навчання**

№	Варіанти відповідей	Напрямок навчання		
		гуманітарні та природничі науки	соціальні та економічні науки	технічні науки
1	Висока заробітна платня	2,47	2,45	2,57
2	Компанія забезпечує висококваліфікованого наставника	2,28	2,28	2,28
3	Укладання строкового трудового договору	2,84	2,83	2,85
4	Укладання безстрокового трудового договору	2,90	2,98	3,00
5	Можливість набуття досвіду в престижній компанії	2,21	2,21	2,37
6	Наявність соціального пакета	2,57	2,77	2,64
7	Отримання трудового стажу	2,29	2,33	2,49
8	Доступ до сучасних технологій	2,22	2,28	2,33

Таблиця 4.5.

**Середні значення відповідей здобувачів фахової передвищої освіти щодо поєднання навчання в ЗО та в компанії за напрямками навчання**

№	Варіанти відповідей	Напрямок навчання		
		гуманітарні та природничі науки	соціальні та економічні науки	технічні науки
1	Висока заробітна платня	2,28	2,36	2,42
2	Компанія забезпечує висококваліфікованого наставника	2,28	2,35	2,29
3	Укладання строкового трудового договору	2,78	2,73	2,67
4	Укладання безстрокового трудового договору	2,79	2,75	2,76
5	Можливість набуття досвіду в престижній компанії	2,27	2,21	2,35
6	Наявність соціального пакета	2,51	2,47	2,5
7	Отримання трудового стажу	2,17	2,23	2,24
8	Доступ до сучасних технологій	2,16	2,21	2,29

## ДОДАТОК 5

---

Таблиця 5.1.

Порівняння середніх значень відповідей здобувачів вищої освіти різного віку щодо професійної діяльності під час навчання

№ з/п	Питання	Вік						
		17 та менше	18	19	20	21	22	23 та більше
1	За мою спеціальністю під час навчання необхідно працювати на підприємстві для здобуття професійних навичок	3,83	3,53	3,66	3,71	3,74	3,84	3,85
2	Професійна діяльність під час навчання мене не цікавить	1,67	1,74	1,92	1,91	1,98	1,78	1,96
3	За мою спеціальністю професійна діяльність можлива лише за наявності повного комплексу знань і вмінь, тому впродовж навчання не на часі	2,83	2,98	3,15	2,91	3,01	2,83	2,87
4	Професійна діяльність під час навчання є фінансовою допомогою, тому мені це цікаво	3,75	3,60	3,68	3,60	3,62	3,53	3,58
5	Важко поєднувати роботу та навчання через брак часу	3,33	3,49	3,66	3,77	3,74	3,56	3,26



Таблиця 5.2.

**Порівняння середніх значень відповідей здобувачів фахової передвищої освіти різного віку щодо професійної діяльності під час навчання**

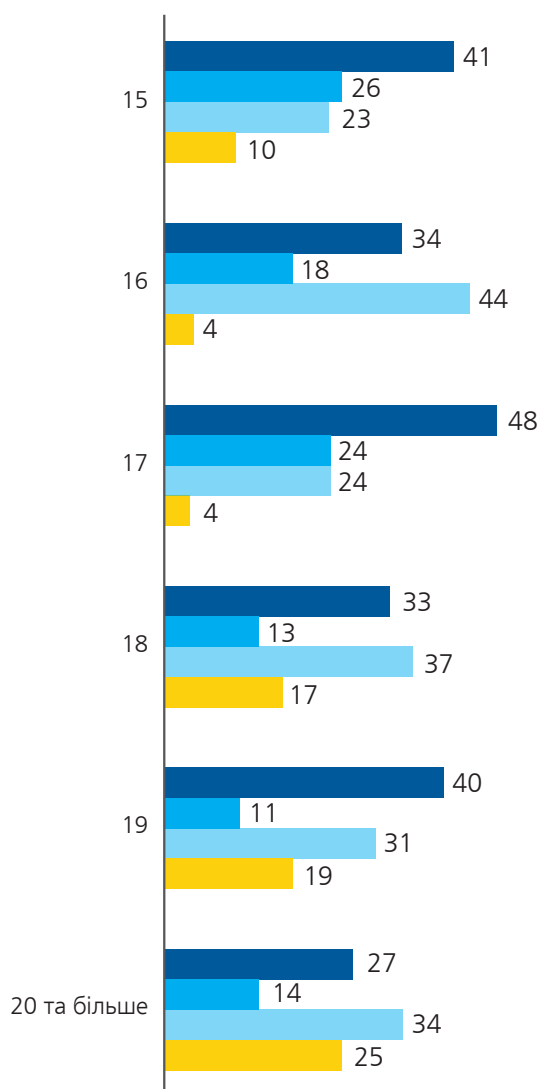
№ з/п	Питання	Вік						
		17 та менше	18	19	20	21	22	23 та більше
1	За мою спеціальністю під час навчання необхідно працювати на підприємстві для здобуття професійних навичок	3,83	3,53	3,66	3,71	3,74	3,84	3,85
2	Професійна діяльність під час навчання мене не цікавить	1,67	1,74	1,92	1,91	1,98	1,78	1,96
3	За мою спеціальністю професійна діяльність можлива лише за наявності повного комплексу знань і вмінь, тому впродовж навчання не на часі	2,83	2,98	3,15	2,91	3,01	2,83	2,87
4	Професійна діяльність під час навчання є фінансовою допомогою, тому мені це цікаво	3,75	3,60	3,68	3,60	3,62	3,53	3,58
5	Важко поєднувати роботу та навчання через брак часу	3,33	3,49	3,66	3,77	3,74	3,56	3,26

Таблиця 5.3.

**Порівняння відповідей щодо професійної діяльності під час навчання здобувачів вищої освіти та фахової передвищої освіти за різними напрямами навчання**

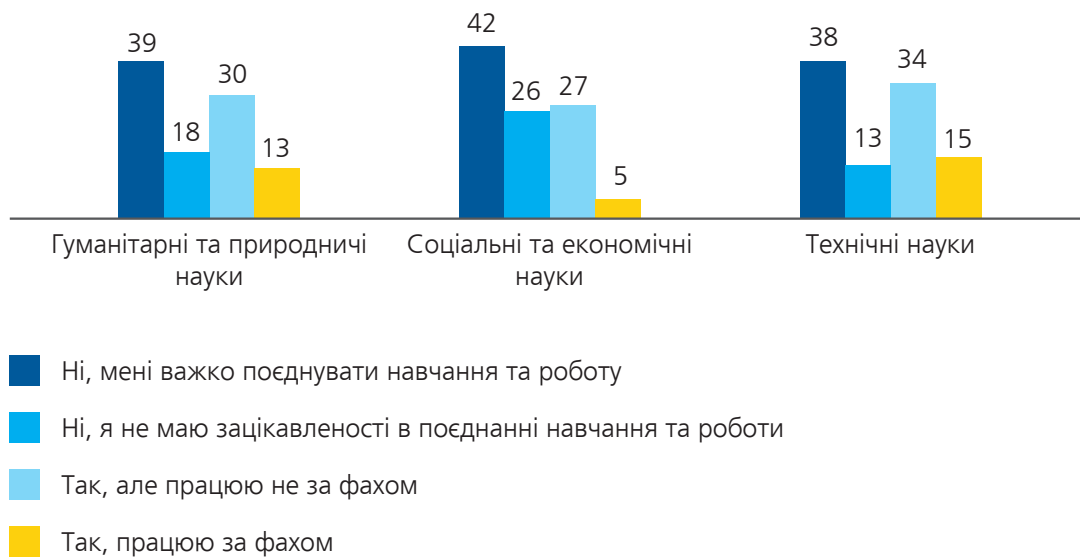
№	Питання	Групи за напрямами навчання	Середнє за групою	Середнє за групою
1	За мою спеціальністю під час навчання необхідно працювати на підприємстві для здобуття професійних навичок	Гуманітарні та природничі науки	3,44	3,53
		Соціальні та економічні науки	3,75	3,82
		Технічні науки	3,78	3,56
2	Професійна діяльність під час навчання мене не цікавить	Гуманітарні та природничі науки	1,92	2,16
		Соціальні та економічні науки	1,83	2,24
		Технічні науки	1,87	2,28
3	За мою спеціальністю професійна діяльність можлива лише за наявності повного комплексу знань та вмінь, тому впродовж навчання не на часі	Гуманітарні та природничі науки	3,12	3,34
		Соціальні та економічні науки	2,88	3,53
		Технічні науки	3,05	3,25
4	Професійна діяльність під час навчання є фінансовою допомогою, тому мені це цікаво	Гуманітарні та природничі науки	3,58	2,83
		Соціальні та економічні науки	3,60	3,40
		Технічні науки	3,64	3,53
5	Важко поєднувати роботу та навчання через брак часу	Гуманітарні та природничі науки	3,91	3,60
		Соціальні та економічні науки	3,51	3,36
		Технічні науки	3,59	3,47

**Рис. 5.1. Порівняння відповідей здобувачів різного віку фахової передвищої освіти на запитання щодо поєднання навчання та роботи, %**



- Ні, мені важко поєднати навчання та роботи
- Ні, я не маю зацікавленості в поєднанні навчання та роботи
- Так, але працюю не за фахом
- Так, працюю за фахом

**Рис. 5.2. Порівняння відповідей здобувачів різних напрямів навчання фахової передвищої освіти на запитання щодо поєднання навчання та роботи, %**



**Рис. 5.3. Порівняння відповідей здобувачів з різних регіонів фахової передвищої освіти на запитання щодо поєднання навчання та роботи, %**



## АВТОРКИ

**Олена Бучинська**, кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу ім. А.Ф. Павленка Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана (Розділ III)

**Олена Давліканова**, координаторка проектів Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта (Вступ, Розділ I, Розділ II, Висновки, розробка методології, опитувальника та первинних рекомендацій)

**Ірина Лилик**, президент ГО «Українська Асоціація Маркетингу», кандидат економічних наук, доцент (Розділ III, Розділ IV)

**Оксана Яшкіна**, доктор економічних наук, професор кафедри маркетингу Одеського національного політехнічного університету (Розділ IV)



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), ГО «Українська Асоціація Маркетингу» та Науково-методичним центром ВФПО, не дозволяється без письмового дозволу цих організацій.

