

Аліна Магомедівна **МАГОМЕДОВА**

к.е.н., доцент, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7638-2098>

e-mail: alina_asp@ukr.net

Олександра Сергіївна **ПОГОРЕЛОВА**

к.ю.н., доцент кафедри, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8927-9276>

e-mail: a.pohorielova1@gmail.com

ДУАЛЬНА ОСВІТА В УКРАЇНІ: ВІД ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДО ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ

У статті проаналізовано питання необхідності впровадження дуальної форми освіти, законодавство із врегулювання питань застосування дуальної форми освіти, визначено необхідність внесення змін до нормативних актів, зокрема питання вдосконалення трудового законодавства, у частині врегулювання трудових правовідносин між здобувачем освіти та роботодавцем в умовах здобуття дуальної форми освіти та встановлення для таких працівників низки гарантій. Авторами виділено низку проблем, що виникають у реалізації дуальної форми здобуття освіти: правового забезпечення, організаційні, навчально-методичні та психологічні.

Ключові слова: дуальна освіта, вища освіта, трудовий договір, заклади вищої освіти, навчання, здобувач освіти, роботодавець

Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми № 19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

ВСТУП

Сучасний ринок праці ставить питання підвищення рівня якості підготовки кваліфікованих спеціалістів. Стрімкий розвиток технологій, зміна виробництва, умов праці стало передумовою виникнення проблеми стосовно часткової невідповідності тих знань та компетенцій, які набуваються здобувачами вищої освіти, вимогам на ринку праці, які ставляться до випускників вищої школи. Тому на порядок денний ставиться питання зменшення розриву між тими навичками, що надаються здобувачам освіти у закладах вищої освіти (ЗВО) та навичками, затребуваними роботодавцями у разі здійснення працівниками своїх трудових обов'язків. Такий стан речей спричиняє підвищення інтересу до запровадження дуальної системи освіти не тільки професійно-технічними закладами освіти, а й ЗВО в Україні. Дуальна освіта передбачає собою поєднання навчання здобувачами освіти безпосередньо в університеті та на робочому місці, організованому роботодавцями, адже саме на робочому місці здебільшого набуваються професійні навички, які необхідні надалі для виконання працівниками своєї трудової функції та будуть забезпечувати здобувачам освіти конкурентоздатність на ринку праці.

Питання, пов'язані з правовим регулюванням дуальної освіти, та проблемами впровадження її в систему професійної освіти в Україні досліджували такі вчені: Л.В. Макценюк, О.Л. Кравченко, І.Ю. Борисюк, О.М. Третьяк, В. Новіков, В. Черніченко, І. Хомишин, О.В. Гудзев та ін.

МЕТА статті – дослідження проблемних питань, які виникають під час запровадження дуальної форми здобуття освіти у ЗВО та стану законодавства, що врегулює ці питання.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною основою дослідження є сукупність загальних і спеціальних методів наукового пізнання, які використано з урахуванням поставленої мети. За

допомогою методів аналізу й синтезу розглянуто правове регулювання питань, пов'язаних із навчанням за дуальною системою освіти в Україні. На основі методів статистичного спостереження та графічного надано дані з передумов розвитку дуальної форми навчання, а також результати опитування студентів відносно необхідності розвитку окремих навичок. За допомогою структурно-логічних методів, узагальнення визначено напрями та надано рекомендації для вдосконалення правового регулювання та організаційного й методичного забезпечення дуальної освіти в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ

Загалом в Україні в останні роки можна було спостерігати тенденцію відносно підвищення рівня довіри до національної системи освіти, зокрема до вищої освіти. Періодичні опитування здобувачів освіти та випускників; інтенсивний розвиток освітньої еміграції, зниження кількості вступників у магістратуру – далеко невичерпний перелік основних індикаторів стану вищої освіти в Україні. Однак під впливом глобальної пандемії COVID-19 ситуація у системі вищої освіти дещо змінилась. Водночас варто зазначити статистичні показники з погляду зміцнення рівня економічної безпеки країни покращились. Для прикладу наочного представлення змін у сфері освіти нами проаналізовано результати вступної кампанії одного з найкращих ЗВО України за різними рейтингами – Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

На рис. 1 спостерігається спадна динаміка вступу абітурієнтів до КНУ протягом 2017–2019 рр., однак у зв'язку з пандемією, обмеженим в'їздом до більшості країн світу, ми бачимо істотний приріст вступників у 2020–2021 рр. Якщо на рис. 1 надано інформацію з кількості поданих заяв, то на рис. 2 відображено статистику кількості абітурієнтів, зарахованих на навчання на один із найпопулярніших факультетів КНУ. Бачимо, що приріст кількості вступників у межах структурного підрозділу в післяковідний період складає 20 %.

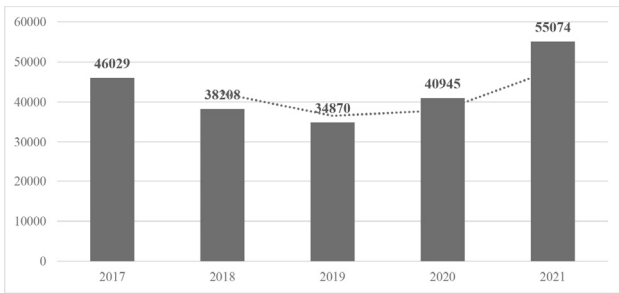


Рис. 1. Кількість поданих заяв для вступу за ОС «Бакалавр» у Київський національний університет імені Тараса Шевченка у 2017-2021 рр., шт. [побудовано авторами за даними [1]]

В останні роки, зокрема під впливом глобальної пандемії COVID-19, чималих змін зазнав сектор освіти. Формат дистанційного навчання став справжнім викликом для більшості здобувачів освіти. Студенти ЗВО, незважаючи на вищий рівень свідомості, кращі цифрові навички та навіть певний професійний досвід, на рівні з іншими здобувачами освіти опинились у складній ситуації та разом із педагогами мали активно відреагувати на виклики сучасності та швидко адаптуватися до них.

Звичайно, коронакриза та її наслідки певною мірою позитивно вплинула на сфери людського життя, пожвавивши розвиток діджиталізації та пришвидшивши трансформаційні зміни. Однак певні труднощі в опануванні навчального матеріалу в дистанційному режимі й досі подолати не вдалось. Звичайно, цьому причиною виступають як суб'єктивні так і об'єктивні причини. Педагогічна майстерність викладача, якість навчального плану, характер дисципліни (розрахункова, аналітична, прикладна тощо), методичне забезпечення дисципліни, програмний продукт, який використовується для реалізації дистанційного навчання, рівень мотивації здобувачів освіти – усе це, звичайно, є невід'ємною складовою організації якості освітнього процесу. Однак, на наш погляд, не останню роль відіграє й сама форма здобуття освіти.

Вже не один рік освітяни підкреслюють важливість та перспективність дуальної форми навчання. Регулярно на профільних заходах піднімається це питання, проголошуються результати імплементації дуального навчання в Україні, підводяться підсумки та розробляються рекомендації. Проте варто підкреслити, що дуальна форма навчання сьогодні в Україні знаходить своє відображення здебільшого в навчальних програмах, реалізованих професійно-технічними закладами. Тобто імплементація дуальної форми у вищій школі знаходиться на початкових стадіях. Крім того, кейси впровадження дуальної форми освіти у ЗВО вказують не на класичну форму дуальності, а її елементи у вигляді виробничої практики, тренінгових курсів із залученням практиків тощо.

Еталоном дуальної освіти вважається модель дуальної освіти, яка була започаткована та успішно реалізована у Німеччині. «Культура учнівства в Німеччині є феноменом, який культивувався не один десяток років» [2]. Дана система реалізується в різних країнах світу по-різному із пристосуванням до реалій економічного та соціального розвитку тієї чи іншої кра-

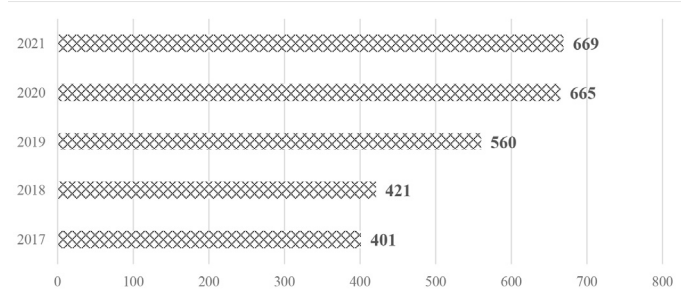


Рис. 2. Динаміка кількості зарахованих вступників на економічний факультет за ОС «Бакалавр» у 2017-2021 рр., осіб [побудовано авторами за даними [1]]

їни. Досліджуючи основні системи цієї освіти, О. Кравченко, І. Борисюк виділили наступні елементи дуальної освіти: 1) ціллю дуальної освіти є професійна підготовка для досягнення економічних, соціальних та індивідуальних цілей; 2) основною метою професійної освіти є підготовка кваліфікованих та мобільних працівників із гнучкими компетенціями, які мають працювати у певній галузі; 3) послідовна зміна навчання за принципами дуальної системи навчання; 4) професійне навчання може бути забезпечено лише за партнерства між державою та бізнесом; 5) професійна освіта має фінансуватись із різних джерел; 6) наявність додаткових учбових програм; 7) кодифікація стандартів якості освіти; 8) високий рівень кваліфікації викладачів та іншого персоналу, що здійснює навчання; 9) досягнення балансу між стандартизацією та гнучкістю; 10) сприйняття професійної освіти суспільством [3; с. 101].

Система дуальної освіти в Україні є новою, започаткування дуальної освіти відбулось на теренах України у 2018 р., за розпорядженням Кабінету міністрів України № 660-р від 19 вересня 2018 р., яким схвалено Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. Зазначеною Концепцією визначено важливість здійснення саме практичної складової професійної освіти на робочих місцях та віднесено дуальну форму освіти до основних форм здобуття освіти та вироблено стратегічне бачення форми здобуття освіти [4]. Для реалізації даної концепції Кабінетом міністрів було затверджено план заходів із реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою навчання [5], за яким було визначено на кінець 2019 р. необхідність розроблення Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти та типових договорів про дуальну форму здобуття освіти. Дане положення затверджено лише 09.08.2021 р. наказом Міністерства освіти та науки України № 894 [6]. Проте дане положення містить низку недоліків. Так, у проєкті, що надано для обговорення на сайті Міністерства освіти та науки, надано перелік форм дуальної освіти, а в кінцевому визначенні форми дуальної освіти, – в яких вона може реалізовуватись, – включені не були.

Наступні заходи, що затверджено даною концепцією не було реалізовано, зокрема не здійснено заходи з розроблення та внесення змін до трудового законодавства з питань пов'язаних із набуттям дуальної освіти.

Без внесення змін до трудового законодавства не-

можливо як належить реалізувати модель навчання за дуальною формою. Згідно з п. 6 ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» дуальна форма здобуття вищої освіти передбачає «навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми на основі договору». Відповідно навчання на робочому місці здійснюється на підставі укладення трудового договору із виконанням трудових обов'язків [7], а Закон України «Про зайнятість населення» [8] відносить працівників, що працюють за дуальною формою освіти до зайнятого населення. Тобто правовідносини, що виникають між здобувачем освіти та роботодавцем є трудовими та мають бути врегульовані нормами чинного трудового законодавства. Проте жодних норм, які б врегульовували питання трудового договору, який передбачає дуальна форма здобуття освіти, зараз у чинному Кодексі законів про працю України не передбачено.

Одним з основних недоліків чинного трудового законодавства є відсутність поняття «трудова функція», яка є основною умовою трудового договору та має бути побудована на основі компетентнісного підходу до її визначення. «Заснована на визначенні компетенцій трудова функція може забезпечити гнучкість освітніх програм, а також зменшення витрат на навчання та перенавчання працівників» [9, с. 18]. Так, Т. Вахонева звертає увагу на тісний взаємозв'язок законодавства трудового та законодавства про освіту, зазначаючи, що освітні стандарти мають базуватись на професійних стандартах [10, с. 11], а відповідно кваліфікація, як складова трудової функції працівника, є виразом здобутих компетентностей працівником. Трудова функція, яку будуть виконувати здобувачі освіти, має включати ті обов'язки, за допомогою яких будуть набуватись компетентності, визначені у професійному стандарті. Зараз в Україні триває процес вироблення професійних стандартів, а чинний Реєстр професійних стандартів, що міститься на офіційному сайті Міністерства економіки України, постійно доповнюється.

Наступною обов'язковою умовою трудового договору є оплата праці, тому під час укладення трудового договору здобувачем освіти у процесі дуальної освіти має бути вирішено питання про те, в якому розмірі здійснюється виплата заробітної плати. Наприклад, у Німеччині заробітна плата здобувачів освіти може становити 1/3 посадового окладу та більший розмір від заробітної плати іншого найманого працівника на такій же посаді і визначається у трудовому договорі зі здобувачем освіти на розсуд роботодавця [11, с. 57]. У разі навчання за дуальною формою здобуття освіти в Молдові виплачується 2/3 заробітної плати працівників [12, с. 38]. Досліджуючи питання введення дуальної системи освіти в Білорусії, О.А. Хміль та О.А. Золотарьова визначає відмінності між традиційною системою освіти та дуальною, однією з яких є те, що в умовах традиційного навчання студенти отримують стипендію, яка є менше прожиткового мінімуму, а в умовах дуальної освіти студент отримує конкурентну заробітну плату [13, с. 170]. Так, наприклад у КНУ імені Тараса Шевченка розмір стипендії складає 1300 грн, що звісно є менше прожиткового мінімуму, проте говорити про конкурентну заробітну плату здобувачів

освіти ми також не можемо. 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 містить інформацію, що не всі роботодавці виплачують заробітну плату здобувачам освіти, а розміри таких виплат є різними від 30 % до 100 % грошової винагороди на посаді, аналогічній тій, яку займає здобувач освіти [14, с. 58]. Проте, зважаючи на те, що відносини між роботодавцем та здобувачем освіти є трудовими, слід зазначити, що виплата заробітної плати є обов'язковою, тому вважаємо, що постає необхідність включення гарантії до трудового законодавства, що буде встановлювати мінімальний розмір оплати праці осіб, що навчаються за дуальною формою освіти.

Крім того, під час укладення трудового договору за умови відсутності законодавчого регулювання виникає низка інших питань: який вид трудового договору має укладатись зі здобувачем освіти? Чи має бути цей договір із неповним робочим часом? Або працівникам має надаватись відпустка на час здійснення навчання в університеті та відсутності на робочому місці? Як забезпечити реалізацію права на відпочинок працівників в умовах дуального навчання, адже фактично на особу покладається подвійне навантаження у вигляді навчання та роботи, що поєднується й зовсім не залишається вільного часу? Так, наприклад, В. Новіков та В. Черниченко пропонуються на державному рівні розробити нормативний акт, який би закріплював типову форму трудового договору про учнівство [9, с. 70]. Проте це не вирішить усього кола питань, що виникають за реалізації трудових відносин, у зв'язку з чим має бути продовжено розробку нормативно-правового забезпечення для впровадження дуальної освіти України, зокрема трудового законодавства.

Незважаючи на початковий етап впровадження дуальної освіти, на наш погляд, реалізація дуальної освіти у вищій школі є ефективним інструментом підвищення якості освіти в Україні. Сьогодні на неї є чималий запит та попит як серед здобувачів освіти, так і роботодавців і ЗВО.

Насамперед свідченням цьому є результати вивчення думки самих студентів. Ми опитали майбутніх випускників бакалаврату за освітньою програмою «Економічна кібернетика» одного з найрейтинговіших ЗВО в Україні відносно їх бачення розвитку навичок, а саме *soft skills* (рис. 3).

Відповідно в аудиторії такі навички здобувачі освіти повною мірою не здатні опанувати, а на робочому місці – без сумнівів. Однак сьогодні рівень імплементації дуальної форми навчання у вищій освіті залишається низьким. Така ситуація пояснюється низкою проблем та бар'єрів розвитку дуальної освіти в Україні.

Організаційні проблеми, пов'язані з підбором ЗВО партнера для реалізації ідеї легітимного поєднання навчання з професійним розвитком. Здебільшого роботодавці не є стабільними та активними учасниками освітнього процесу. Мова йде про їх залучення до розроблення та перегляду освітніх програм, проведення навчальних занять у ЗВО тощо. Більш тісна взаємодія з роботодавцем відбувається в межах організації виробничої практики здобувачів освіти.

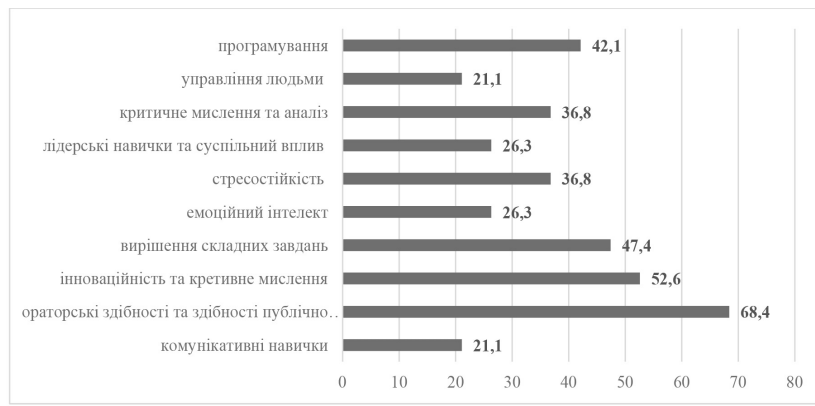


Рис. 3. Пріоритетність формування soft skills у випускників економічної спеціальності, 2021 р., % [побудовано авторами за даними власних досліджень]

Проте практика на підприємстві – це одна освітня компонента, реалізація якої відбувається на території роботодавця, однак здебільшого без виплати винагороди здобувачеві освіти. І зовсім інша річ – забезпечити партнерські відносини між ЗВО та роботодавцем з метою реалізації освітньої складової (підготовка програм навчальних дисциплін, проведення навчальних занять, взаємодія зі студентом у статусі керівника курсового проекту чи дипломної роботи, участь у підготовці до підсумкової атестації, членство в екзаменаційних комісіях тощо) протягом усього періоду навчання студента (4 роки чи 1,5–2 роки).

І. Хомишин підкреслює важливість для запровадження дуальної освіти налагодження партнерства між освітніми закладами та роботодавцями, а також визначає необхідність зацікавлення роботодавців у здійсненні партнерства з навчальними закладами з погляду їх економічних інтересів [15, с. 123]. У більшості країн, де запроваджена дуальна освіта, для роботодавців, які беруть участь у процесі дуальної освіти, наявні різного роду податкові пільги, що є дієвим інструментом підвищення їх зацікавленості в освітніх процесах.

Навчально-методичні – група проблем, яка включає чимале коло важливих питань організації дуальної форми навчання. По-перше, розроблення самої освітньої програми спільними зусиллями. Для представників ЗВО – це зрозумілий процес, оскільки пов'язаний з основними професійними функціями освітян. Однак для представника роботодавця такий досвід не є системним, тому часто виникають певні труднощі стосовно розуміння кінцевого результату, оскільки партнери його бачать та усвідомлюють по-різному.

По-друге, організація навчальної роботи передбачає вирішення низки складних завдань. Особливо, якщо мова йде про аудиторне навчання. Дисципліни, які викладають представники роботодавця, окрім практичної складової, мають забезпечувати й освітню. Викладачам-представникам бізнесу часом складно забезпечити імплементацію належних форм та методів навчання, які дозволяють сформулювати результати навчання у такий спосіб, щоби вони відповідали стандарту певної галузі, освітній програмі, а також викликали інтерес зі сторони здобувача освіти і відповідали сучасним умовам ринку праці. Якщо викладання дисципліни забезпечується представником роботодавця та університетським викладачем, виникають труднощі в

уніфікації методів підсумкового контролю знань, зокрема вони мають бути такими, щоб однаково дозволяли представникам бізнесу зробити висновки про опанування студентами необхідних компетентностей та одночасно не суперечили внутрішнім документам ЗВО. Крім того, здійснення функцій одного з працівників роботодавця наставника для здобувача освіти на підприємстві має відбуватись із дотриманням освітніх компонентів і не має перетворюватись у суто механічне виконання найпростіших обов'язків. Для повного розуміння сутності наставництва та для здійснення належного функціонування даного інституту у Німеччині в умовах дуальної освіти організовується навчання наставників на підприємстві [11, с. 51] та відповідно для здійснення наставництва в Німеччині потребується наявність для наставника відповідного сертифікату [16, с. 51].

Підсумкова атестація – одне з найбільш проблемних питань, оскільки сьогодні в Україні відповідна інфраструктура не функціонує. Під відповідною інфраструктурою мається на увазі коло стейкхолдерів, які тісно співпрацюють з питань реалізації програм дуальної освіти, починаючи від питань відкриття відповідних програм, завершуючи етапом отримання дипломів випускниками. Зокрема, в Україні не діє інститут незалежного оцінювання результатів навчання за дуальною формою, тобто незалежні організації (наприклад, торгово-промислової палати) повною мірою не забезпечують організацію підсумкової атестації випускників програм дуальної форми навчання. Тому роботодавцю та ЗВО спільними зусиллями потрібно розробляти програму підсумкової атестації та визначати критерії оцінювання здобувачів освіти, щоб мати можливість їх визнати такими, які володіють достатнім набором компетентностей, необхідних для отримання диплому. І, звичайно, у контексті визначення навчально-методичних проблем варто підкреслити важливість узгодження графіка навчання – годин, відведених для опанування дисциплін окремо в роботодавця та окремо в рамках аудиторного навчання. Пошук оптимального співвідношення цих годин – важлива задача для партнерів, які реалізують дуальну форму навчання.

Психологічні проблеми, на наш погляд, також можуть виникати у процесі реалізації освітніх програм за дуальною формою навчання. Насамперед мова йде про відсутність культури тісної взаємодії роботодав-

ців та здобувачів освіти. Тобто студент здебільшого починає взаємодіяти з роботодавцем після завершення навчального процесу або ж протягом навчання, але у межах поєднання навчання та кар'єрного розвитку. Й у свідомості українського здобувача освіти робоче місце не постає областю, де одночасно якісно може реалізовуватись освітня та професійна траєкторії розвитку. Тому студенту потрібен час на адаптацію на робочому місці, яке для нього одночасно є й навчальним майданчиком, а роботодавцю варто з розумінням ставитись до таких студентів, нівелюючи таким способом рівень їх психологічного перевантаження.

ВИСНОВКИ

Система дуальної освіти у ЗВО сьогодні вирішує питання реалізації практичної складової навчання здобувачами вищої освіти та є цікавою для студентів, здебільшого через можливість отримання робочого місця ще під час навчання.

Суттєвим недоліком сучасної дуальної системи, яка знаходиться в стані запровадження в Україні, є від-

сутність нормативно-правової бази, яка б врегулювала більшість питань, пов'язаних із реалізацію навчання за дуальною формою. Крім того, сьогодні не реалізується Концепція уряду із запровадження дуальної освіти, й індикатором цього є відсутність здебільшого правових норм, які б врегулювали основні питання. Зокрема потребує вироблення норм законодавства для врегулювання трудових правовідносин зі здобувачами освіти та роботодавцем, які б належним способом закріплювали диференційовані норми, які б врегулювали питання з виконання трудових обов'язків під час навчання. Нагальним є питання стосовно розроблення рекомендацій Міністерства освіти та науки України з методичного забезпечення освітньої діяльності за дуальною формою освіти. Також подальшого розроблення потребують питання із здійснення зацікавленості роботодавців для укладання договорів з університетами для їх участі в освітній діяльності, що може бути досягнуто шляхом запровадження певної економічної зацікавленості з боку держави.

Список використаних джерел

1. Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/41/offers/>
2. Лечаченко Т.А. Аналіз закордонного досвіду реалізації дуальної форми навчання та доцільності його впровадження в Україні. URL: <https://media.neliti.com/media/publications/313009-analysis-of-foreign-experience-of-implementing-dual-professional-education-in-ukraine.pdf>
3. Kravchenko O.L., Borisyuk I.Y., Vakolia Z.M., Tretyak O.M., Mishchenia O.M. Models of Introduction of Dual Professional Education. *International Journal of Higher Education*. 2020. Vol. 9. № 7. pp. 94–106. URL: <https://www.rshu.edu.ua/id/eprint/3678/1/Третяк%20О.М.%20Міщенко%20О.М.Моделі%20дуальної%20професійної%20освіти%20Scopus.pdf>
4. Розпорядженням Кабінету міністрів України про затвердження Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти № 660-р від 19.09.2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p#Text>
5. Розпорядження Кабінету міністрів України про затвердження Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти № 214-р від 03.04.2019 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-koncepciyi-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti>
6. Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти від 09.08.2021 № 894. URL: http://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/10/dokument-9367_0_19-21.pdf
7. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
8. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
9. Новиков В., Черниченко В. Актуальные проблемы развития дуального образования в Украине. Экономико-правовое и демографическое исследование. 2020. 82 с. URL: <https://www.idss.org.ua/arhiv/Aktualnye-problemy-razvitiya-dualnogo-obrazovaniya-v-ukraine.pdf>
10. Вахоньєва Т. Підтримання виконання трудової діяльності на професійній основі як функція трудового права. *Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. Юридичні науки*. 2020. Вип. № 115. С. 9–11.
11. Давліканова О. Пояснення до Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти. URL: <https://hdzva.edu.ua/wp-content/uploads/2019/10/pyasnennya-do-polozhennya-pro-dualnu-formu-zdobuttya-osvyty.pdf>
12. Gîncu S. Moldovanu Radu Implementation of dual vocational educational and training (VET) in Republic of Moldova. *Univers Pedagogic*. 2019. № 3(63). pp. 34–44. URL: https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/87933
13. Хмель О.А., Золотарєва О.А. Дуальное обучение: практическая реализация у ВУЗах Белоруси. URL: <https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/21227/1/Khmel%20O.A.%20Zolotareva%20O.A.%20Dual%20noe%20obuchenie%20prakticheskaya%20realizatsiya%20u%20vuzakh%20Belarusi.pdf>
14. Давліканова О., Іщенко Т., Чайковська А. Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН № 1296 від 15.10.2019 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти». Київ, 2020. 96 с.
15. Хомишин І. Запровадження дуальної форми навчання у сфері вищої освіти. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Юридичні науки». 2020. Т. 7. № 1. С. 120–126.
16. Euler D. Germany's dual vocational training system: a model for other countries? URL: http://aei.pitt.edu/74021/1/Germanys_dual_vocational_training_system.pdf

References

1. Register of subjects of educational activity. Taras Shevchenko National University of Kyiv. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/university/41/offers/> (in Ukrainian)
2. Lechachenko T. Analysis of foreign experience of implementation of the dual form of education and accessibility of its implementation in Ukraine. *Technology Audit and Production Reserves*. 2019. № 3(2(47)). pp. 31–38. URL: <https://doi.org/10.15587/2312-8372.2019.174529>
3. Kravchenko O.L., Borisyuk I.Y., Vakolia Z.M., Tretyak O.M., Mishchenia O.M. Models of Introduction of Dual Professional

Education. *International Journal of Higher Education*. 2020. Vol. 9. № 7. pp. 94–106. URL: repository.rshu.edu.ua/id/eprint/3678/1/Третяк О.%2С Мішеня О. Моделі дуальної професійної освіти Scopus.pdf

4. Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine on approval of the Concept of training specialists in the dual form of education № 660-r dated 19.09.2018 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p#Text> (in Ukrainian)

5. Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine on approval of the Concept of training specialists in the dual form of education № 214-r dated 03.04.2019 URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-koncepciyi-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti> (in Ukrainian)

6. Regulations on the dual form of obtaining professional higher and higher education from 09.08.2021 № 894. URL: http://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/10/dokument-9367_0_19-21.pdf (in Ukrainian)

7. Law of Ukraine “On Higher Education” № 1556-VII of July 1, 2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (in Ukrainian)

8. Law of Ukraine “On Employment of the Population” № 5067-VI dated 05.07.2012 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (in Ukrainian)

9. Novikov V., Chernichenko V. Actual problems of development of dual education in Ukraine. Economic, legal and demographic research. 2020. 82 p. URL: [https://www.idss.org.ua/arhiv/Actual problems of dual education development in Ukraine.pdf](https://www.idss.org.ua/arhiv/Actual%20problems%20of%20dual%20education%20development%20in%20Ukraine.pdf) (in Russian)

10. Vakhoniev T. Supporting the performance of labor activities on a professional basis as a function of labor law. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Legal sciences*. 2020. Issue № 115. pp. 9–11. (in Ukrainian)

11. Davlikanova O. Explanation to the Regulations on the dual form of higher and professional higher education. URL: <https://hdzva.edu.ua/wp-content/uploads/2019/10/pyasnennya-do-polozhennya-pro-dualnu-formu-zdobuttya-osvyty.pdf> (in Ukrainian)

12. Gîncu S. Moldovanu Radu Implementation of dual vocational educational and training (VET) in Republic of Moldova. *Univers Pedagogic*. 2019. № 3(63). pp. 34–44. URL: https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/87933

13. Khmel O.A., Zolotareva O.A. Dual education: practical implementation in Belarusian universities. URL: [https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/21227/1/Khmel' O.A_Zolotareva O.A_Dual'noe_obuchenie_prakticheskaiia_realizatsiia v vuzakh Belarusi.pdf](https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/21227/1/Khmel%20O.A_Zolotareva_O.A_Dual%20noe_obuchenie_prakticheskaiia_realizatsiia_v_vuzakh_Belarusi.pdf) (in Russian)

14. Davlikanova O., Ishchenko T., Chaikovska A. Analytical report on the results of the first year of the experiment on the implementation of a pilot project in institutions of professional higher and higher education for training specialists in the dual form of education according to the order of Ministry of Education and Science № 1296 dated 15.10.2019 "On the introduction of a pilot project in institutions of professional higher and higher education for the training of specialists in the dual form of education." Kyiv, 2020. 96 p.

15. Khomyshyn I. Introduction of dual form of education in the field of higher education. *Bulletin of the Lviv Polytechnic National University. Series: "Legal Sciences"*. 2020. Vol. 7. № 1. pp. 120–126. (in Ukrainian)

16. Euler D. Germany's dual vocational training system: a model for other countries? URL: http://aei.pitt.edu/74021/1/Germanys_dual_vocational_training_system.pdf

Alina MAHOMEDOVA

PhD in Economics, Associate Professor, Taras Shevchenko National University of Kyiv

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7638-2098>

e-mail: alina_asp@ukr.net

Oleksandra POHORIELOVA

PhD in Legal Sciences, Associate Professor of department, Taras Shevchenko National University of Kyiv

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8927-9276>

e-mail: a.pohorielova1@gmail.com

DUAL EDUCATION IN UKRAINE: FROM LEGAL SUPPORT TO IMPLEMENTATION PROBLEMS

The current situation in the labor market makes it necessary to solve the issues related to providing its employees with the appropriate level of knowledge and skills that would meet the requirements stipulated for young professionals by their employers, therefore the issue of introducing a dual form of education is relevant.

The purpose of the paper is to study the problematic issues that arise in the course of introduction of the dual form of education in higher education establishment and state of legislation regulating these issues.

The paper analyzes the issues related to the decline in confidence in higher education, provides data on the admission campaign for the applicants of Taras Shevchenko National University of Kyiv. The need for the introduction of a dual form of education is justified, including data on the interest of students in this form of education. The authors of the paper analyze the current legislation on the regulation of dual education, in particular, identify the need for amendments to be made in the regulations, first of all, need to consider the issue of improving labor legislation, namely regulation of labor relations between employee (the person studying) and employer under the time of obtaining a dual form of education and establishing a number of guarantees for such employees. The term "labor function" should be introduced in labor legislation and should be based on a competency-based approach, as well as guaranteeing the right to remuneration of employees, who study according to a dual form of education. Yet, there is a need to continue the implementation of the Government Concept for implementation of dual education. The authors of the paper also cover and analyze a number of issues that arise in the course of implementation of the dual form of education: organizational, educational and methodological and psychological.

Keywords: dual education, higher education, employment agreement, higher education institutions, education, student, employer