

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

Н. Д. Світайло, О. В. Купенко, В. О. Дементов

**Принципи організаційного та методичного
забезпечення практичної складової
в рамках реалізації дуальної моделі освіти
(старт в умовах багатьох невизначеностей)**

Навчально-методичний посібник

Суми
Сумський державний університет
2019

УДК 378-022.215(072)

C24

Затверджено

*на засіданні кафедри психології, політології та соціокультурних технологій
як навчально-методичний посібник
(протокол № 12 від 6 червня 2019 р.)*

- C24 **Світайло Н. Д.** Принципи організаційного та методичного забезпечення практичної складової в рамках реалізації дуальної моделі освіти (старт в умовах багатьох невизначеностей) : навчально-методичний посібник / Н. Д. Світайло, О. В. Купенко, В. О. Дементов. – Суми : Сумський державний університет, 2019. – 133 с.

У навчально-методичному посібнику узагальнено перший досвід роботи з упровадження елементів дуальної моделі здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах вищої освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах та в організаціях.

Посібник розрахований на викладачів та співробітників, задіяних до організації й забезпечення підготовки майбутніх фахівців, зокрема, менеджерів соціокультурної діяльності, практичних психологів та соціальних працівників, оскільки саме досвід роботи зі студентами цих спеціальностей покладений в основу пропонованих узагальнень і висновків.

Рекомендований викладачам, аспірантам і магістрантам, слухачам факультетів післядипломної освіти й усім, кого цікавить ця проблематика.

УДК 378-022.215(072)

© Світайло Н. Д., Купенко О. В.,
Дементов В. О., 2019

© Сумський державний університет, 2019

Зміст

	С.
Передмова	4
Розділ 1. Дуальна модель освіти: про досвід і завдання	10
1.1. Досвід впровадження дуальної освіти в Німеччині	10
1.2. Базові принципи дуальної освіти та можливості їх	
1.3. реалізації в Україні	13
1.4. Нормативна база для запровадження дуальної	
1.5. освіти: можливості та обмеження	17
Розділ 2. Шляхи та принципи організаційного	
та методичного забезпечення практичної підготовки	22
2.1. Співпраця з роботодавцями при впровадженні	
дуальної освіти	22
2.2. Орієнтовний алгоритм забезпечення наскрізної	
практичної підготовки за моделлю дуальної освіти	36
2.3. Методичне забезпечення дуальної підготовки	49
2.4. Організаційне та методичне забезпечення	
процесу оцінювання в умовах впровадження дуальної	
моделі	58
2.5. Загальні принципи проведення ознайомлювальної	
та навчальної практики на основі принципів дуальної	
освіти	64
2.6. Формування дослідницьких компетентностей	
в процесі реалізації дуальної моделі освіти	72
Розділ 3. Проектна діяльність як складова дуальної	
моделі навчання	80
3.1. Проектна діяльність як форма залучення ресурсів	
та впровадження інновацій у навчальний процес	80
3.2. Включення студентів у проектну діяльність	
як механізм формування професійних компетентностей	85
Висновки	100
Література	102
Додатки	104

Передмова

Кожна освітня програма має на меті забезпечити загальнонаукову та професійно-практичну підготовку студентів, яка дасть їм у майбутньому можливість самостійно виконувати професійні функції за фахом, гарантувати затребуваність та конкурентоспроможність молодих фахівців на ринку праці, забезпечити широкі перспективи самореалізації в професії, подальшій освіті й самоосвіті. Реалізація такої мети в сучасних умовах неможлива без доповнення фундаментальної теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти якісною практичною підготовкою, отриманою в результаті залучення студентів до безпосередньої діяльності профільних організацій – як на волонтерських засадах, так і на умовах договорів або в рамках виконання спільних проєктів.

Таке поєднання властивої університетам фундаментальної підготовки з набуттям практичних навичок безпосередньо на виробництві та в профільних організаціях може бути забезпечене, на нашу думку, через реалізацію дуальної моделі навчання. Тим більше, що європейські країни вже мають багаторічний позитивний досвід у цьому напрямку, що заслуговує вивчення, адаптації до українських реалій та поширення. Саме тому Сумський державний університет одним із перших в Україні розпочав упровадження елементів дуальної освіти, визнаючи актуальність та перспективність цього напрямку для подальшого розвитку системи освіти в Україні. Зокрема СумДУ став одним з перших підписантів Меморандуму про співпрацю у впровадженні дуальної освіти між провідними університетами України та Фондом імені Фрідріха Еберта, представництвом в Україні (додаток 1). Підписуючи Меморандум, сторони зафіксували такі цілі:

- упровадження елементів системи дуальної освіти в навчальний процес підготовки фахівців;
- підвищення конкурентоспроможності фахівців на ринку праці та наближення змісту освіти до сучасних вимог;

- наближення системи освіти й професійної підготовки в Україні до стандартів Європейського Союзу.

Підписання Меморандуму було одним із послідовних кроків, які СумДУ і кафедра психології, політології та соціокультурних технологій реалізують у процесі підготовки фахівців. Адже основні положення, зафіксовані в Меморандумі, уже кілька років поспіль успішно реалізуються. Мова йде про розроблення на принципах дуальної освіти та впровадження освітніх програм зі спеціальностей «Соціальна робота», «Психологія» та «Менеджмент соціокультурної діяльності»; забезпечення проходження практики студентами на підприємствах – партнерах ЗВО як реалізації дуальних навчальних програм; презентації досвіду в рамках участі представництва ЗВО в експертних зустрічах за підтримки Фонду імені Фрідріха Еберта, розроблення якісно нового методичного забезпечення лекційних і практичних занять тощо.

Основну увагу автори цього посібника зосередили саме на питаннях реалізації дуальних підходів у підготовці фахівців з гуманітарних спеціальностей. Адже до цього часу дуальна освіта впроваджувалась у європейських та провідних вітчизняних університетах переважно за технічними та економічними спеціальностями. Сьогодні СумДУ є одним із пілотних майданчиків з упровадження дуальної моделі освіти. У рамках реалізації підписаної угоди між Сумським державним університетом та Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні саме на базі СумДУ було організовано «круглий стіл», присвячений впровадженню дуальної освіти в навчальний процес закладів вищої освіти, у роботі якого взяли участь науковці, представники державної влади, громадських організацій, роботодавці. Учасники наголошували на актуальності питання практичної підготовки фахівців та зосередили увагу на важливості адаптації кращих європейських практик до умов та можливостей системи вищої освіти в Україні. Порушувались питання поєднання фундаментальної університетської освіти з набуттям практичного досвіду під час виконання виробничих завдань, зокрема й безпосередньо на робочому місці. Тому

окремою темою обговорення була можливість використання досвіду Німеччини, де така форма набуття вищої освіти є поширеною і затребуваною. На той час перші кроки з упровадження елементів дуальної освіти було здійснено в контексті пошуку партнерів-роботодавців, розроблення нормативної документації та реалізації інноваційних педагогічних технологій, зокрема для нової в СумДУ спеціальності «Соціальна робота». Протягом 2015-2018 років за підтримки Представництва Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні було проведено кілька робочих та експертних зустрічей, конференцій, «круглих столів» спільно з роботодавцями з метою обговорення актуальних для всіх зацікавлених сторін питань та напрацювання спільних підходів.

З ініціативи Фонду імені Фрідріха Еберта, Представництва в Україні, у лютому 2017 року було організовано робочу зустріч із Міністром освіти і науки України Л. Гриневич, результатом якої стало створення робочої групи з розроблення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні. СумДУ був активно залучений до всіх етапів її розроблення, маючи, таким чином, унікальну можливість вивчити досвід інших університетів України та Німеччини, а також поступово впроваджувати окремі елементи та підходи дуальної освіти, удосконалювати вже напрацьовані методики з урахуванням цього досвіду. Розроблена робочою групою «Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні» успішно пройшла громадське обговорення і в січні 2018 року була ухвалена на розширеному засіданні Колегії Міністерства освіти і науки України [<http://www.uam.in.ua/upload/medialibrary/3fb/3fb2c5c519f60251581d83fc2c139b61.pdf>].

У жовтні 2018 року Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (додаток 2) була схвалена Кабінетом Міністрів України, і Міністерству освіти і науки разом із заінтересованими центральними органами виконавчої влади було доручено розробити та подати на затвердження план заходів із її реалізації [<https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya->

[konceptsiyi-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti\]](#).

Сьогодні Робочою групою МОН спільно з роботодавцями за підтримки Фонду імені Ф. Еберта ведеться активна робота по підготовці Положення про дуальну форму здобуття вищої та фахової передвищої освіти.

Зазначимо, що переважна більшість випускових кафедр на факультетах, в інститутах та коледжах СумДУ мають вагомий напрацювання у сфері забезпечення практичної підготовки. Саме такі напрацювання, досвід та системна співпраця з профільними підприємствами знайшла сьогодні своє вираження у створенні унікального Центру дуальної освіти на базі Машинобудівного коледжу СумДУ. У результаті тісної співпраці освіти, влади і бізнесу для реалізації в Сумах цього пілотного проекту вже виділено чотири мільйони гривень з державного бюджету та по два мільйони гривень із обласного та міського бюджетів, і ще три мільйони гривень надані групою підприємств «Технологія», які забезпечуватимуть практичну підготовку фахівців.

У процесі розроблення цього посібника було враховано передусім значний позитивний досвід роботи кафедри психології, політології та соціокультурних технологій СумДУ, яка була учасником пілотного проекту з упровадження дуальних підходів у систему вищої освіти в Україні та мала змогу поділитись власними напрацюваннями, досвідом, пропозиціями, зокрема і в розробленні проекту Концепції. Уже кілька років поспіль кафедра працює в рамках педагогічного експерименту щодо реалізації дуальних підходів у підготовку бакалаврів (додаток 3). З 2015 року кафедра впроваджує такі підходи у підготовці бакалаврів із соціальної роботи, а з 2016 року – також і в підготовці бакалаврів зі спеціальностей «Психологія» та «Менеджмент соціокультурної діяльності» [4; 5].

Цей досвід описано в пропонованому посібнику. Зазначимо, що для опису набутого досвіду ми використовуємо в посібнику не лише затверджений Концепцією термін «дуальна форма здобуття освіти», а й термін «дуальна модель». Уважаємо це виправданим на початковому етапі роботи й аналізу, оскільки і в

самій «Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні» передбачена можливість кількох моделей упровадження, моделей взаємовигідних відносин закладів освіти та роботодавців, спрямованих на практичну підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності та їх соціальну адаптацію у виробничих колективах. Передбачається подальша робота над нормативно-правовим та організаційним забезпеченням моделі, проведення апробації, досліджень, доопрацювання моделей та рекомендацій щодо широкого використання. Крім того, наявний сьогодні досвід є лише одним із етапів (і одним із варіантів) масштабної і системної роботи. Він поки що не охоплює всіх складових процесу, проте вже дає позитивні результати і може бути запропонований для використання колегами з інших університетів.

Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти передбачає, зокрема, кілька варіантів (моделей) її впровадження з урахуванням розподілу годин та узгодження змісту навчання:

- інтегрована модель: модель поділеного тижня (кілька днів протягом тижня – у закладі освіти, інша частина тижня – на підприємстві);
- блочна модель: години розподіляються між закладом освіти та підприємством за блоками (тижні, місяці, семестри);
- часткова модель: частина годин практики на підприємстві покривається за рахунок годин навчання у закладі освіти [<https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti>].

У посібнику ми описуємо досвід реалізації «змішаного» варіанта як пілотного впровадження інтегрованої моделі поєднання навчальних занять в аудиторіях та на базах практики в рамках одного тижня з активним залученням практиків до проведення аудиторних занять. Такий варіант, на нашу думку, є найбільш прийнятним у ситуації, коли:

- 1) підприємства та організації не завжди готові брати на тривалий період роботи студентів на умовах оплати праці;

2) відсутній досвід та достатнє методичне забезпечення процесу навчання на базах практики (як через відсутність відповідної мотивації співробітників, так і через відсутність досвіду роботи, зокрема організації роботи, оцінювання тощо);

3) вимагає суттєвого доопрацювання та затвердження й нормативна база, здатна мінімізувати всі ризики, пов'язані з тривалим перебуванням студентів на базах практики;

4) реалізація дуальних підходів за визначеними напрямками підготовки переважно не передбачає необхідності включення студентів у безперервний технологічний процес, а більш гнучкі форми роботи в рамках одного тижня є цілком прийнятними і дозволяють викладачам систематично контролювати роботу студентів та вносити необхідні корективи, що є досить важливим на початкових етапах реалізації дуальних програм;

5) надзвичайно актуальним є налагодження контактів з роботодавцями не лише в площині підписання договорів, нормативного забезпечення чи оплати праці, а й у площині відпрацювання інноваційних педагогічних технологій, що відповідають сучасним вимогам; технологій, орієнтованих на постійне навчання, пошук, креативність, а також на вміння працювати у команді тощо.

Наявний досвід свідчить не лише про необхідність нагального вирішення низки питань організаційного характеру та вдосконалення нормативної бази, а й про актуальність упровадження нових підходів у розробленні методичного забезпечення, без чого якісна реалізація практичної складової підготовки буде проблемною. Тому методичній складовій у реалізації дуальної моделі навчання відводиться у цьому посібнику чільне місце. Автори сподіваються на зацікавлене обговорення викладеного досвіду та обмін пропозиціями з досвіду інших університетів.

Розділ 1

Дуальна модель освіти: про досвід і завдання

1.1. Досвід упровадження дуальної освіти в Німеччині

Досвід підготовки фахівців у провідних країнах Європи, зокрема в Німеччині, за дуальною системою освіти є аргументом на користь висновку про те, що така організація освітнього процесу є найбільш ефективною в сучасних умовах і особливо затребуваною для тих спеціальностей, які вимагають мобільності й адаптивності фахівців, комунікативних навичок та вміння вирішувати складні проблеми.

Загалом дуальні форми навчання вже підтвердили свою ефективність. Вони не тільки сприяють модернізації змісту освіти, підвищенню рівня конкурентоздатності молоді на ринку праці та шансів на знаходження першого робочого місця, але й дають змогу підприємствам та організаціям готувати для себе кваліфіковані кадри, полегшити пошук молодих талановитих фахівців.

Важливо, що такі кроки позитивно впливають на рівень засвоєння студентами теоретичних знань, на формування мотивації до навчання, сприяють виробленню компетенцій, затребуваних потенційними замовниками кадрів, які, однак, не можуть бути сформовані без постійної й активної практичної складової та без налагодження постійної співпраці з роботодавцями. Дуальна освіта розглядається та впроваджується університетами як ефективне знаряддя модернізації змісту освіти та підвищення рівня конкурентоздатності молоді на ринку праці. Досвід конкретних університетів та особливості дуальних навчальних програм, їх практичної складової зокрема, був представлений німецьким дослідником У. Міллем на одній з експертних зустрічей за підтримки Представництва Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні і окремо описаний нами [8].

Потрібно зазначити, що німецька дуальна освіта орієнтована переважно на виробничий і технологічний сектори й майже не застосовується в гуманітарному. Незважаючи на це, ефект

вагомий: Німеччина має найнижчий серед європейських країн рівень безробіття молоді (у рази менший, ніж в інших країнах Євросоюзу) і стабільну економіку, здатну сприймати інновації. Очевидно, що і в Україні запровадження дуальної освіти було би більш затребуваним (і через це – простішим) у процесі підготовки фахівців економічних і технологічних спеціальностей, однак такі практики є поки поодинокими. І причиною є не лише затяжна економічна криза, а й низка «внутрішніх» причин. Наш власний досвід показує, що впровадження дуальної освіти вимагає значних організаційних та методичних зусиль, певної інтелектуальної гнучкості та готовності викладачів до вдосконалення й адаптації своїх знань та педагогічних навичок відповідно до вимог ринку праці й технологічних особливостей організацій-партнерів. Адже значна частина успіху дуальної моделі навчання визначається саме рівнем реальної співпраці університетів та кафедр із потенційними замовниками кадрів, що зумовлює неформальну й ефективну практичну підготовку фахівців на основі впровадження інноваційних педагогічних технологій.

В умовах дуальної освіти в Німеччині освітні програми та навчальні плани формуються на замовлення та за безпосередньої участі роботодавців, які мають змогу розподіляти обсяг навчального матеріалу з дисциплін у рамках однієї спеціальності. На теоретичну й практичну частини відводиться приблизно рівна кількість часу. У ролі викладачів часто виступають співробітники компаній-партнерів. Звичайно, не кожен з них є природженим педагогом, проте кожен з них має оригінальний та актуальний досвід роботи в конкретній галузі і може розповісти про те, чого немає в жодному підручнику, показати, як і що треба робити, на що звертати увагу в конкретних виробничих та управлінських ситуаціях. Головне, що вимагається від педагогів-виробничників, – це їхній досвід і результативність.

На жаль, в Україні, і зокрема в Сумах, процес включення виробничників у повсякденну роботу з підготовки кадрів поки не можна назвати активним і системним, а наявна нормативна база вочевидь не сприяє тому, щоб надихати підприємців ідеєю про

переваги й вигоди для них системи дуальної форми здобуття освіти. Досвід співпраці групи підприємств «Технологія» й Машинобудівного коледжу СумДУ, про який згадувалося раніше, є швидше винятком, аніж нормою. Виробничники та представники бізнесу не надто прагнуть обговорювати з університетами зміст і обсяг навчальних дисциплін у підготовці потрібних їм фахівців, інколи навіть уникають такого обговорення, хоча з готовністю беруть випускників і потім скаржаться на ті чи інші недоліки їхньої підготовки. Тож застосувати варіабельність навчальних програм (індивідуальну їх диференційованість зокрема) у рамках дуальної моделі освіти якщо не неможливо, то досить складно у повному обсязі, хоча викладачі, що працюють в умовах педагогічного експерименту, до цього готові і постійно вдосконалюють навчальні матеріали та методики роботи зі студентами, щоб урахувати поточні потреби виробничої практики та психологічні особливості людей (як клієнтів, так і замовників), з яким вони взаємодіють у процесі такої практики.

Ще однією особливістю професійної дуальної освіти в Німеччині є те, що в її університети та коледжі переважно приходять молоді люди, які вже пройшли передпрофесійну або однорічну професійну (базову) підготовку в рамках середньої спеціальної освіти. Аналогом цього в українських реаліях є вступ на другий і третій курс університету кращих випускників коледжів за спорідненими спеціальностями. Отже, попередня практична підготовка, яку такі студенти отримали під час навчання в коледжах, посилюється ґрунтовною фундаментальною підготовкою та набуттям необхідних організаційних і дослідницьких компетентностей.

Утім очевидною є необхідність подальшої активної організаційної та методичної роботи, а також роботи з формування нормативної бази, здатної стимулювати й регламентувати позитивну мотивацію стосовно практичної роботи студентів як у викладацькому середовищі, так і серед роботодавців.

1.2. Базові принципи дуальної освіти та можливості їх реалізації в Україні

Як було зазначено в попередньому розділі, «класичний» варіант дуальної форми здобуття освіти передбачає поєднання навчання в університеті з навчанням на робочих місцях – на підприємствах, в установах та організаціях для набуття професійних навичок та компетентностей. **Базовими принципами** дуальної форми здобуття освіти є:

- збільшення обсягу навчання (кредитів), що здійснюється безпосередньо на базах практики, на робочому місці (орієнтовно до 40% загального обсягу освітньої програми);

- участь роботодавців як у розробленні та узгодженні освітньої програми закладу вищої освіти, так і в її реалізації, у відборі здобувачів освіти на навчання за дуальною формою та в оцінюванні навчальних досягнень;

- навчання на основі відповідних договорів між закладом освіти, здобувачем освіти та роботодавцем. При цьому здійснення такого поєднання навчання в університеті з навчанням на робочих місцях на основі саме тристоронніх договорів (де третьою стороною є сам студент) є принципово важливим.

Сьогодні є очевидним, що в повноцінному варіанті реалізація принципів дуальної освіти можлива лише на основі системного підходу до організації освітніх послуг. Як показує досвід Німеччини, у такій системі своє місце і функції повинні знайти не тільки органи управління освітою та навчальних закладів, а й органи влади та самоврядування, підприємства та організації (як потенційні замовники кадрів), окремі територіальні громади, а також професійні та громадські об'єднання, торгово-промислові палати, професійні асоціації та інші суб'єкти. Зрозуміло, що цьому сприяють й особливості територіального устрою та законодавства Німеччини, де більшість рішень можуть ухвалюватися на рівні окремих земель, де вже є напрацьований досвід співпраці не лише з окремими підприємствами, а й з потужними професійними асоціаціями.

Навіть якщо не всі зазначені умови можуть бути реалізовані сьогодні в діяльності українських університетів, перші кроки впровадження дуальної освіти в СумДУ з урахуванням досвіду Німеччини засвідчують важливість системності в реалізації такої освітньої практики й дозволяють визначити такі **складові підготовки фахівців за дуальною моделлю**:

1) тісний зв'язок теорії й практики, причому практична складова є обов'язковою частиною навчального процесу;

2) активні форми організації навчальної роботи студентів і застосування нових педагогічних технологій;

3) гнучкий графік роботи та розклад занять, узгоджений з підприємствами чи організаціями-партнерами для забезпечення можливостей проведення практичних занять на їх базі;

4) опрацювання на практичних заняттях конкретних ситуацій, кейсів з досвіду організацій-партнерів з подальшою їх апробацією на базах практики;

5) участь організацій-партнерів у розробленні навчальних планів та тематики курсових і дипломних робіт;

6) оцінка результатів роботи студентів з боку підприємства-бази практики, що дає можливість оперативно реагувати на потреби ринку праці і зробити освітню програму гнучкою, мобільною та ефективною;

7) включення студентів у реальні процеси спілкування з цільовими групами, що забезпечує набуття разом з професійними кваліфікаціями необхідних соціальних та комунікативних компетентностей і забезпечує майбутню успішність випускників [6].

Кожна із зазначених позицій охоплює кілька важливих напрямків роботи, що конкретизуються в поетапному вирішенні взаємопов'язаних завдань організаційного, комунікаційного, педагогічного, методичного характеру. Зокрема зазначені складові у своїй єдності та взаємопов'язаності на рівні їх **впровадження як технології** дуальної освіти передбачають роботу у трьох напрямках:

- розроблення відповідної нормативної бази, здатної забезпечити необхідну організаційну підтримку інноваційних кроків;

- налагодження системної співпраці з роботодавцями з питань забезпечення практичної підготовки та вдосконалення змістової частини освітніх програм;

- педагогічне забезпечення дуальної підготовки – як на рівні вдосконалення навчальних планів, так і на рівні їхнього організаційно-методичного забезпечення.

Реалізація кожного напрямку є сьогодні можливою, оскільки на державному рівні забезпечений достатній рівень автономії університетів та зафіксовані пріоритети, орієнтовані на формування в студентів важливих для майбутньої професійної діяльності компетентностей. Дієвим чинником є затвердження Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні, яка зафіксувала базові принципи та підходи, а також завдання сторін та етапи реалізації. Водночас важливим чинником є орієнтація університетів на інноваційні технології та підходи в педагогічній діяльності, підкріплені гнучкою організаційною й управлінською структурами, здатними сприймати та підтримувати інновації, реагувати на мінливі умови й вимоги ринку праці.

Апробовані нами в Сумському державному університеті дуальні підходи в підготовці фахівців реалізуються сьогодні через:

- практико-орієнтований зміст навчальних планів спеціальностей;

- можливість формування індивідуальної освітньої траєкторії, ефективність якої забезпечена академічним наставництвом;

- забезпечення наскрізної практичної складової (робота на волонтерських засадах практикантів-стажерів та на умовах оплати за договорами в організаціях й установах соціальної, соціокультурної, соціально-психологічної та індивідуально-психологічної сфер);

- залучення фахівців-практиків до проведення занять;

– забезпечення гнучкого розкладу для можливості проведення занять на базі підприємств, установ, громадських організацій;

– активні форми навчальної роботи, лекції, що проводяться фахівцями-практиками, практичні заняття в малих підгрупах, тренінги, кейс-стаді тощо;

– ґрунтовне забезпечення самостійної роботи студентів, навчання із консультаційною підтримкою викладача під час їхнього перебування в організаціях, зокрема із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій;

– організація дослідницької діяльності студентів (як правило, у рамках курсових робіт) як основи, що демонструє студентам зв'язки наукової та практичної сфер, надає досвід самостійного ухвалення обґрунтованих рішень і формулювання рекомендації для покращення наявних практик;

– формування навичок проектної діяльності та впровадження проектних технологій для застосування своїх компетентностей або знаходження для них практичного й оплачуваного застосування;

– активне використання інформаційних технологій для пошуку та обробки інформації, мобільних комунікацій та роботи у віртуальному просторі з наявними і можливими клієнтами.

При цьому важливо зазначити, що ефективність системи дуального навчання забезпечується через послідовну і системну реалізацію вказаних базових підходів та принципів і спільної відповідальності всіх учасників цього процесу – викладачів, роботодавців та самих студентів, без мотивованої та активної роботи яких жоден позитивний результат неможливий.

У цьому контексті важливо підкреслити значимість високого рівня відповідальності студентів, які навчаються за дуальною моделлю освіти. Така відповідальність є значимою як з погляду більш високих вимог до рівня організованості та дисциплінованості студентів, які вже на цьому етапі вчать розуміти особливості кожної конкретної організації, поважати її традиції, цінувати час і зусилля майбутніх колег, так і з позицій формування професійних компетентностей майбутніх фахівців,

які мають у своїй діяльності втілювати зазначені якості. З іншого боку, розвиток потрібного рівня відповідальності студентів є тривалим процесом, що потребує академічного супроводу.

1.3. Нормативна база для впровадження дуальної освіти: можливості та обмеження

З урахуванням основного завдання дуальної форми здобуття освіти – удосконалення системи підготовки кваліфікованих фахівців і забезпечення успішної адаптації здобувачів освіти до професійної діяльності – СумДУ в цілому і випускова кафедра зокрема разом із партнерами формують власну мережу для організації й проведення практики, а також активно працюють над упровадженням новітніх педагогічних підходів. За таких умов формування мережі партнерів вимагає закріплення зобов'язань відповідними договорами, і чинні освітні програми та окреслені ними компетентності й програмні результати навчання мають відповідати державним стандартам, і навчальний процес – незалежно від того, чи заняття проходять в університетській аудиторії чи на базі практики – має бути організованим і методично підкріпленим. Кожен із зазначених аспектів вимагає врегулювання, удосконалення чинної нормативної бази.

Прийнята на загальнодержавному рівні Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні має на меті вироблення засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців і передбачає необхідність і можливості опрацювання наявного досвіду, адаптації моделі до особливостей окремих галузей і спеціальностей.

Реалізація Концепції здійснюється за такими етапами:

I етап – розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної форми здобуття освіти у повному обсязі (2018 і 2019 роки);

II етап – розроблення типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах освіти, реалізація пілотних проєктів

моделей дуальної форми здобуття освіти, проведення оцінки ефективності (2019 і 2020 роки);

III етап – створення кластерів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних закладів освіти та заінтересованих роботодавців - підприємств, установ, організацій, у тому числі, тих, що належать до сфери управління органів державної влади (2020-2023 роки)[<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p>].

Сподіваємося, що розроблені на загальнодержавному рівні нормативні документи дозволять більш системно реалізувати складові дуальної моделі освіти і в майбутньому стануть основою формування відповідної нормативної бази університетського рівня. Адже сьогодні переважна більшість університетів, визнаючи необхідність руху в напрямку посиленої практичної підготовки і врахування потреб ринку праці, все ж з обережністю застосовує дуальні підходи, пояснюючи це передусім відсутністю такої нормативної бази, яка б мотивувала всіх учасників та убезпечувала від ризиків. Тому сам факт розроблення та прийняття Концепції, її схвалення Кабінетом Міністрів України вже можна вважати важливим кроком не лише в напрямку певної легітимізації процесу впровадження дуальних підходів, а насамперед – у напрямку надання цьому процесу системного і незворотного характеру. Тим більше, що робота над документом продовжується і сьогодні, оскільки нагальним завданням є врахування побажань роботодавців, що виникають в процесі реалізації окремих положень Концепції.

Досвід роботи СумДУ показує, що навіть у ситуації відсутності усталеної нормативної бази загальнодержавного рівня, яка б регламентувала саме процес упровадження дуальних підходів, на рівні університету існує ціла низка документів, які здатні сьогодні забезпечити організаційну та нормативну підтримку на шляху впровадження елементів дуальної освіти (див. офіційний сайт СумДУ, нормативна база [12]). Це і Положення про індивідуальний графік навчання, і Положення про конкурс «Педагогічні інновації», і ціла низка документів нормативного характеру, що стосуються діяльності Ради із забезпечення якості освіти та якості вищої освіти, і створення

спеціальних підрозділів на зразок навчального відділу з практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів, діяльність яких також має сьогодні відповідне нормативне забезпечення. А для вирішення конкретних питань завжди є можливість підготовки окремого наказу або внесення доповнень до тих чи інших вже існуючих документів.

Зокрема на основі вже набутого досвіду у 2016-2017 навчальному році в СумДУ розпочато реалізацію педагогічного експерименту щодо професійної підготовки бакалаврів спеціальностей «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» на принципах дуальної освіти. У рамках експерименту розроблено та затверджено програму проведення експерименту, спеціальним наказом по університету затверджено склад робочої групи педагогічного експерименту задля врахування особливостей професійної підготовки бакалаврів названих спеціальностей на принципах дуальної освіти. Наказом також передбачаються організаційні кроки з боку директорів інститутів, деканів факультетів, керівників відділів, організаційно-методичного управління, завідувачів кафедр, викладачі яких беруть участь у педагогічному експерименті, з метою створення сприятливих умов для учасників експерименту.

Одним із таких кроків є забезпечення можливості організації гнучкого графіка навчання студентів в умовах педагогічного експерименту, зокрема для проведення практичних занять на базі організацій-партнерів та проходження ознайомлювальної й навчальної практики. Визнаючи зафіксовану в Концепції важливість відрізнити дуальне навчання від традиційного проходження студентами практики, у підготовці документів університетського рівня та договорів з роботодавцями акценти роблять саме на забезпеченні можливостей навчання на робочому місці, за можливості – із виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору. Так, для забезпечення дуального навчання випускова кафедра психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету має на сьогодні понад 50 таких договорів з організаціями та

установами соціальної та соціокультурної сфер, муніципальними структурами, громадськими організаціями. У рамках існуючої нормативної бази мова йде про традиційні договори про проходження практики. В окремих випадках – це більш масштабні документи, наприклад, меморандуми про співпрацю (додаток 4).

Зазначимо, що в системі дуальної освіти договори мають велике значення. Дуальні навчальні договори, які сьогодні регулюють відносини між двома сторонами (університетом та організацією/установою), в ідеалі мають стати тристоронніми – зі студентом / студенткою включно. Водночас зазначимо, що на відміну від досвіду тієї ж Німеччини, у вказаних договорах сьогодні поки не представлений студент як окрема сторона. Отже, ми не маємо досвіду фіксації рівня залучення (і фінансового заохочення) студентів, а також залишаємо відкритим питання про сфери відповідальності кожної із трьох залучених сторін за результати навчання. Відкритим є й питання фінансового заохочення студентів під час роботи на підприємствах чи в установах. Адже реалії вітчизняного кадрового ринку свідчать про те, що потрібно ще напрацьовувати фінансові та нефінансові стимули для роботодавців, аби вони активізували вкладення грошей і часу в підготовку фахівців та розробку механізмів оплати праці студентів включно.

Для успішної організації дуального навчання важливо підтримувати діалог між сторонами постійно, а не лише в період підготовки та проведення зборів чи засідань, де обговорюється, наприклад, розробка чи зміна освітньої програми або тематика курсових робіт. Тільки в такому варіанті договори стають не лише формальними документами, але й реальними ресурсами та механізмами для реалізації дуальної освіти. На основі цього та з урахуванням вже наявного досвіду можемо стверджувати, що ефективна робота орієнтованої на конкретну спеціальність мережі організацій, які забезпечують формування професійних компетентностей і з якими надалі підписуються договори, потребує не лише зусиль на етапі створення, але й постійної координації. Кожен такий договір супроводжується ще одним

робочим документом – графіком відвідування студентами бази практики, зустрічей з представниками роботодавця в університетських аудиторіях, орієнтовним планом проведення спільних заходів, реалізації проектів тощо. Тому підготовка і підписання кожного договору чи угоди щодо проведення практики чи в більш широкому варіанті – включення організації як партнера в процес забезпечення дуальної підготовки – є водночас і важливим напрямом організаційно-методичної роботи. Зрозуміло, що в цьому контексті ми описуємо ситуацію не з погляду формалізації вимог до баз практики та обов'язків сторін, а лише окреслюємо ті складові, які вимагають додаткового нормативного та організаційно-методичного опрацювання.

Ще одним рівнем нормативних документів – уже організаційно-методичного характеру – є розроблені та затверджені на рівні кафедр, факультету (інституту) та університету освітні програми та навчальні плани, які регламентують загальні та професійні компетентності і шляхи їх забезпечення з урахуванням посиленої практичної складової.

Тому на цьому етапі наявна нормативна база хоча й не охоплює всі складові процесу впровадження дуальної форми здобуття освіти, проте забезпечує досить широке поле для застосування комплексу організаційних, комунікаційних та мотиваційних механізмів для якісної підготовки фахівців.

Розділ 2

Шляхи та принципи організаційного та методичного забезпечення практичної підготовки

2.1. Співпраця з роботодавцями у впровадженні дуальної освіти

Відповідно до основного завдання дуальної моделі здобуття освіти – удосконалення системи підготовки кваліфікованих фахівців і забезпечення успішної адаптації здобувачів освіти до професійної діяльності, важливого значення набуває нормативно-правове та організаційне забезпечення співпраці з роботодавцями, надання такій співпраці системного характеру. Зрозуміло, що з урахуванням нинішньої складної економічної ситуації та реалій ринку праці, а також у рамках існуючої нормативної бази реалізація цієї складової значно ускладнюється, проте жодним чином не може бути проігнорована. Навпаки, цей напрям роботи має бути чи не визначальним. Тим більше, що мова йде про системну роботу не лише з погляду забезпечення традиційної практики, але й забезпечення навчального процесу на базі практики, що вимагає значно більших організаційних зусиль і методичної підтримки.

Досвід упровадження дуальної освіти дозволяє зробити висновок про те, що без включення роботодавців у процеси підготовки фахівців на всіх етапах – через участь у розробленні та оцінюванні освітніх програм та навчальних планів щодо їхньої актуальності та відповідності вимогам ринку праці, урахування сучасних галузевих особливостей, у визначенні цілей програми, програмних компетентностей та програмних результатів навчання – усі подальші кроки у співпраці з майбутніми роботодавцями не матимуть бажаної ефективності. А тим більше – без забезпечення можливості вчитись безпосередньо на робочих місцях. Адже навчання на робочих місцях на підприємствах / організаціях / установах для набуття певної кваліфікації в рамках дуальної моделі є необхідною складовою

єдиної освітньої програми, продовженням і закріпленням на практиці спільно визначених знань та компетентностей, а не є окремим (відокремленим від навчання) епізодом.

Саме тому навчання за дуальною навчальною програмою передбачає постійну комунікацію з роботодавцями, професійними асоціаціями не лише з питань графіка роботи студентів та можливості оплати такої роботи, а насамперед з питань організації навчання в нових умовах. І саме тому СумДУ в цілому і випускова кафедра психології, політології та соціокультурних технологій зокрема разом із партнерами постійно працюють над формуванням власної мережі для організації проведення практики та навчання. Така мережа передбачає налагодження постійних і дієвих контактів з профільними організаціями, де є фахівці, які здатні забезпечити не лише формальне проходження практики, а саме **навчання, набуття необхідних професійних компетентностей**, і яким можуть бути потрібні фахівці (зокрема соціальні працівники, менеджери соціокультурної діяльності, психологи), та закріплення цих контактів відповідними договорами. Про труднощі співпраці з роботодавцями і особливості договорів ішлося вище, як і про відсутність мотивації до системної співпраці в підготовці фахівців. Водночас спільні зусилля керівництва університету, кафедри, науково-педагогічного колективу і самих студентів дозволяють уже сьогодні віднайти такі форми співпраці, які враховують інтереси всіх учасників.

По-перше, це постійний моніторинг ситуації на регіональному ринку праці, вивчення потреб роботодавців, постійне залучення їх до обговорення актуальних питань у форматі конференцій, «круглих столів», експертних зустрічей, фокус-груп, виконання наукових робіт та господарських договорів, проведення навчальних семінарів і тренінгів, розроблення та реалізація спільних проектів тощо.

По-друге, поступове розширення можливостей практики щодо посилення її навчального «навантаження» в рамках вимог дуальної освіти. Тому навіть використовуючи традиційну термінологію і говорячи про організацію практики, ми виходимо

за межі такого традиційного її розуміння, акцентуючи на значно ширшому колі завдань, які в рамках дуальної форми здобуття освіти реалізуються на базах практики. А просування в цьому напрямку неможливе без налагодження ефективної співпраці з роботодавцями та без урахування їхніх потреб і можливостей, що також вимагає вирішення конкретних організаційних питань.

Вище ми вже згадували про розроблений відповідними службами університету типовий договір про проходження практики, обов'язковим додатком до якого є план-графік роботи кожної групи студентів на базі підприємства / установи. Це дає змогу максимально врахувати особливості виробничого процесу організацій / підприємств / установ та їхніх клієнтів, уникати ситуацій перевантаження для кураторів – керівників практики від підприємства. Водночас такий підхід формує і певний рівень відповідальності студентів, які вже на цьому етапі вчать розуміти особливості кожної конкретної організації, поважати її традиції, цінувати час і зусилля майбутніх колег.

Отже, укладений між університетом і приймаючою організацією договір та окреслена цим договором системна співпраця дозволяє вирішити низку практичних питань, без яких неможлива системна робота з реалізації дуальної освіти:

- залучення практикуючих фахівців до викладання та супроводу практики;
- об'єднання зусиль (ресурси, зокрема кадрові, технології, наукові розробки тощо) підприємств / установ, громадських організацій та університету для підвищення конкурентоспроможності підприємств, закладів вищої освіти та випускників;
- налагодження постійного діалогу з роботодавцями, із питань удосконалення навчальних планів зокрема;
- забезпечення актуальної інформації та досвіду для впровадження інноваційних педагогічних технологій та методик;
- ознайомлення студентів з принципами діяльності організацій, підходами, технологіями, особливостями менеджменту тощо.



Рис. 1 – Система реалізації дуальної освіти

Зрозуміло, що підвищені вимоги до практичної складової підготовки вимагають удосконалення нормативно-правового та організаційного забезпечення співпраці з роботодавцями, про що йшлося в попередніх розділах. Проте укладені між університетом і організаціями-партнерами договори про проходження практики та означені цими договорами напрямки співпраці дозволяють уже сьогодні вирішити низку практичних питань, без яких неможлива системна робота з реалізації дуального навчання. Як мінімум – забезпечити базові і необхідні кроки і механізми.

Говорячи про широкий перелік завдань, без виконання яких неможлива системна робота з дуальної освіти, окремо наголосимо й на необхідності формування широкої мережі баз практичної підготовки (далі – баз практики). Досвід роботи з формування такої мережі дозволяє зробити перші узагальнення та сформулювати базові принципи роботи.

По-перше, з огляду на основне завдання підготовки фахівців за визначеними освітніми програмами, перелік баз практики має формуватися не лише з урахуванням їх формальної належності до тієї чи іншої сфери, а насамперед – з урахуванням можливості якісно забезпечити практичну складову підготовки фахівців, набуття ними необхідних компетентностей.

По-друге, необхідний перелік баз практики може формуватися виключно з числа наявних, тих, що діють у регіоні (місті), виробництв, установ та організацій. Оскільки забезпечення проходження практики в широкому розумінні, поєднання навчання з роботою на підприємствах та проведення занять на базах практики, що розташовуються за межами міста чи району, є проблемним і можливе, імовірніше, як виняток. Адже в таких випадках виникає потреба частих поїздок, оформлення та оплати відряджень, додаткові складнощі у забезпеченні якості проведення занять, безпеки під час переїздів, витрат часу тощо.

По-третє, у формуванні мережі баз практики для забезпечення практичної підготовки варто орієнтуватись не лише на секторальну приналежність тих чи інших організацій, а й на їх масштаб, форму власності тощо. Адже сьогодні за окремими напрямками підготовки перелік баз практик не завжди відповідає наявним потребам як з погляду можливості отримання різностороннього та інноваційного досвіду, так і з погляду можливостей цих баз забезпечити практичну підготовку достатньої кількості студентів. Наприклад, коли йдеться про невеликі приватні підприємства, громадські організації чи туристичні фірми, кадровий склад та матеріальна база яких не дозволяє працювати більш ніж з трьома-чотирма студентами одночасно. Водночас з погляду якісної підготовки фахівців такі організації як бази практики є вкрай важливими, оскільки без них у студентів не буде повного уявлення про структуру секторів надання послуг, реальні проблеми малого бізнесу, умови роботи, конкуренцію тощо. Тим більше, в умовах невеликих підприємств та організацій студенти мають змогу відпрацювати різносторонні навички адміністративної роботи, комунікації з клієнтами, роботи з документами тощо, адже дуже часто в невеликих

структурах ці складові поєднуються у функціональних обов'язках однієї людини. Тому оптимальним можна вважати варіант, коли в переліку баз практики для кожної спеціальності (у перспективі – і спеціалізації) є структури, організації різного рівня, масштабу, підпорядкування.

По-четверте, особливістю забезпечення практичної підготовки на принципах дуальної освіти є її наскрізний і системний характер, необхідність розосередження практичної підготовки впродовж всього навчального року (за винятком модульних контролів та сесії), а не лише на кілька весняних чи літніх тижнів, що традиційно виділялись на практику. Це дає студентам змогу зрозуміти повний річний цикл роботи організації / установи / підприємства (охоплюючи періоди річного планування та звітності, старту проекту та його завершення, можливої сезонності в діяльності бази практики, оперативного вирішення кризових ситуацій тощо), а не епізодичного сприйняття певних процесів. Залучення до процесів діяльності установ чи організацій від їх початку і до завершення має забезпечити набуття студентами компетентностей щодо самооцінки власної професійної діяльності не за регламентом оцінювання університетського типу, а за власним внеском у діяльність колективу бази практики та досягнення поставлених цілей.

Різноманітні форми занять, які плануються з урахуванням міжпредметних підходів, орієнтованих на набуття різноманітних компетентностей, вимагають від партнерів – баз практики – більших і постійних зусиль, необхідності працювати не з одним-двома, а з більшою кількістю студентів, об'єднаних у групи навколо окремих завдань, дисциплін, видів роботи. Тому як на підготовчому етапі, коли узгоджуються позиції договору, так і на етапі узгодження графіків роботи та в процесі безпосередньої роботи, усі принципи питання вимагають постійного погодження, а перелік баз практики має розширюватись виключно з урахуванням їх готовності і спроможності працювати зі студентами в такому режимі. Відтак цілком зрозумілими є випадки відмов тих чи інших організацій приймати студентів –

іноді тимчасово, іноді й взагалі через обтяжливість такого формату роботи для бази практики.

По-п'яте, досвід роботи з підготовки фахівців гуманітарного профілю диктує необхідність урахувати специфіку майбутньої професійної діяльності та, відповідно, специфіку баз практики, які будуть (і можуть бути) задіяні в процесі реалізації дуальної освіти. Мова йде про муніципальні та державні установи регіонального рівня. Наприклад, управління культури та туризму, молоді та спорту обласної державної адміністрації та міста Суми, департамент соціального захисту населення, управління в справах дітей, управління Національної поліції, пенітенціарні установи або ж дитячі будинки чи лікувальні установи. Кожна з таких установ має свої особливості, свою нормативну базу, специфічні вимоги до організації роботи та відвідування, роботи з клієнтами. Інколи від студентів та викладачів вимагаються не лише наявність базових знань про ці структури та напрямки їх роботи, а й проходження спеціального інструктажу, наявність медичних довідок, санітарних книжок тощо. Уведення таких організацій до мережі баз практик передбачає більший акцент на роботі фахівців в університетських аудиторіях і значно менший – на їх власній території. І такий формат роботи також є цілком прийнятним та ефективним, оскільки вже в процесі підготовчої роботи з формування баз практики, інструктажів та відбору студентів для проведення конкретних практичних занять викладачі отримують додаткову можливість ознайомити студентів із особливостями роботи у сфері їх майбутньої професійної діяльності, особливостями конкретної цільової групи, а студенти – отримати необхідний досвід.

По-шосте, це відкрите поки що питання мотивації керівництва та персоналу баз практики до активної участі в підготовці фахівців, відсутність на цей час формалізованих умов оплати праці фахівців-практиків, залучених до проведення практичних занять (за винятком роботи за сумісництвом чи передбаченої погодинної оплати за рецензування дипломних робіт та участь у роботі екзаменаційних комісій). Тому формування переліку баз практики передбачає копітку роботу

викладачів та керівництва випускової кафедри (у співпраці з Навчальним відділом з практики та інтеграційних зв'язків з замовниками кадрів) щодо окреслення різноманітних форм взаємовигідного співробітництва з органами та структурами, що забезпечують практичну підготовку, пошуку можливих напрямків спільної роботи в перспективі (проектної активності тощо), які були б реальними мотиваторами для участі організацій та окремих фахівців у реалізації завдань підготовки за дуальною формою освіти. На сьогодні основним мотиваційним чинником для багатьох структур є їхня зацікавленість у співпраці з університетом і кафедрою, залучення до окремих проектів на регіональному рівні та високий рівень соціальної відповідальності й готовності брати участь у підготовці фахівців нового покоління.

Окрім власне соціальної відповідальності керівництва баз практики, мотиваційну роль у впровадженні дуальної освіти відіграє імідж навчального закладу та науково-педагогічного персоналу його кафедр. Такий позитивний імідж формується на основі досвіду реалізації проектів науково-педагогічних працівників у галузі, у якій вони здійснюють професійну підготовку молоді. Тут ідеться не тільки про наявний науковий доробок, цікаві лекції, кількість опублікованих статей, а й про різноманітні проекти й ініціативи, утілені безпосередньо в регіоні, на базах практики зокрема. Так, фахівцями кафедри психології, політології та соціокультурних технологій СумДУ проведено семінари й тренінги для фахівців-профорієнтаторів на замовлення Обласного центру зайнятості, тренінги з розвитку персоналу на замовлення місцевих приватних підприємств, численні соціологічні дослідження для органів самоврядування різного рівня (наприклад, дослідження пасажиропотоків у м. Суми та м. Ромни або ж вивчення ситуації з твердими побутовими відходами, оцінки населенням ситуації з прибудинковим освітленням на замовлення мерії м. Тростянець) тощо. Орієнтація на роботу на засадах проектного підходу (створення за фіксований час інноваційного продукту чи продуктів, що вже мають аналоги, але інноваційним

(оптимальним) способом) забезпечує формування відповідних компетентностей і в студентів. З такими компетентностями студенти є значно самостійнішими і націленими на продуктивність діяльності, що робить співпрацю з ними більш цікавою для фахівців бази практики. Відповідні тенденції ми спостерігаємо на власному досвіді. У такий спосіб створюється нефінансова мотивація керівництва та фахівців баз практики.

Міжнародний досвід, зокрема досвід Німеччини, демонструє високу зацікавленість профільних підприємств і організацій у залученні до процесу професійної підготовки студентів. Наприклад, спостерігаємо активну роль торгово-промислових палат в оцінці змісту освітніх програм, якості партнерства різних суб'єктів для підготовки висококваліфікованого фахівця, а також їхню участь в атестації випускників. Більше того, досвід роботи в міжнародних проектах у рамках програми TEMPUS, зокрема SUCSID «Створення мережі міжуніверситетських Start-Up центрів для підтримки та просування студентських інноваційних проектів», ENGITEC «Модернізація вищої інженерної освіти в Грузії, Україні та Узбекистані відповідно до технологічних викликів», засвідчують надзвичайну актуальність і затребуваність таких кроків саме для успішності студентів [2, 31-34]. Водночас реалії вітчизняного кадрового ринку свідчать про те, що ще потрібно напрацьовувати фінансові та нефінансові стимули для роботодавців, щоб вони активізували вкладення фінансів і часу в підготовку фахівців, у розроблення механізмів для оплати праці студентів-практикантів. Сьогодні ж можна сподіватись, що окреслені Концепцією підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти завдання розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної освіти в повному обсязі та створення кластерів дуальної освіти на базі спроможних закладів освіти та зацікавлених суб'єктів господарювання (2020-2023 роки) дозволять у перспективі вийти на бажаний рівень системної роботи.

Одним з дієвих інструментів, здатних забезпечити реалізацію названих напрямів роботи, є створення та координація діяльності експертних рад роботодавців. У Сумському

державному університеті розроблено та затверджено Положення про Експертні ради роботодавців (ЕРР), що визначає функції цих рад як дорадчо-консультаційних органів, їх склад, порядок організації роботи та взаємодії з університетськими підрозділами, права та відповідальність. Досвід показує, що функціонування Експертних рад роботодавців надає співпраці університету з роботодавцями необхідної системності, постійності та конкретики, оскільки, визначаючи базові принципи роботи, дозволяє зосередити цю роботу не на рівні загальноуніверситетських структур, а на рівні конкретних випускових кафедр, у рамках конкретних освітніх програм, у роботі з конкретними студентами. З таких умов уже на етапі розроблення нормативної бази, організаційних принципів та форм роботи ЕРР, а також формування їх складу за окремими спеціальностями (освітніми програмами) активними і незмінними учасниками цього процесу є Федерація організацій роботодавців Сумської області та інші представники об'єднань роботодавців, провідні фахівці – представники установ, організацій, підприємств, зацікавлених у послугах фахівців, підготовку яких здійснює випускова кафедра. І така участь суттєво допомагає у формуванні дієвої мережі баз практичної підготовки. Рівень мотивації самих здобувачів та університетів є відчутно вищим, аніж у роботодавців. Водночас нинішня ситуація на регіональному ринку праці дозволяє говорити про досить високий рівень мотивації і серед роботодавців.

Окремий напрям роботи з роботодавцями – залучення їх до викладання, проведення спільних семінарів, круглих столів, проектів, тематичних заходів, залучення студентів до виконання робіт у рамках господарчих договорів на замовлення роботодавців.

Водночас передбачається й активна волонтерська робота (як з боку студентів, так і роботодавців, особливо представників громадських організацій), яка повністю відповідає завданням формування необхідних професійних компетентностей. Цей вид роботи також органічно вплітається в навчальний процес, оскільки окремі практичні заняття, курсові роботи, передбачені

навчальним планом (наприклад з курсу «Соціальна психологія» чи «Медична психологія»), обов'язково передбачають не тільки проведення власних узагальнювальних і конкретних досліджень, але й аналіз результатів свого психологічного супроводу певної виробничої діяльності за напрямком, якому присвячена курсова робота. Наприклад, студенти включаються в роботу спершу на волонтерських засадах, працюють у робочих групах із соціально-психологічного супроводу різних видів економічної, громадсько-політичної, оздоровчої та спортивної діяльності, допомагають у пошуку та перекладі необхідної інформації, виконують певну частину аналітичної роботи в рамках власних курсових робіт та обов'язкових домашніх завдань (ОДЗ). У такий спосіб вони включаються у проблематику майбутнього роботодавця, знайомляться з особливостями клієнтських груп, з партнерами тощо, набувають необхідного досвіду. І в майбутньому ці позиції можуть бути зафіксовані у тристоронніх договорах (додаток 5). А сьогодні вже маємо декількох студентів / студенток, які працюють за профілем навчання в організаціях, де проходили практику, на умовах сумісництва та за договорами в рамках реалізації проектів.

Варто зазначити, що робота з формування актуальної мережі баз практики та відповідних договорів також охоплює не лише організаційну, а й суттєву методичну складову.

По-перше, готуючи перелік договорів, ми орієнтуємось на чинні навчальні плани і робочі програми дисциплін з метою забезпечення кожної можливості набуття професійних компетентностей безпосередньо на базах практики (про це йшла мова вище). З іншого боку, пропонуючи студентам дисципліни за вибором, ми орієнтуємося на потреби баз практики, поточні спільні проекти баз практики та кафедри психології, політології та соціокультурних технологій СумДУ.

По-друге, зафіксовані в договорах позиції щодо зобов'язань баз практики у частині керівництва тощо також передбачають суттєву методичну складову: спільну систему відпрацювання завдань і критеріїв організаційного забезпечення (розклад, графік, звітність тощо), спільні принципи роботи і підходи до

аналізу ситуацій, реалізації конкретних завдань, відсутність яких може викликати нерозуміння у студентів та складнощі в оцінюванні. Хоча ми розуміємо, що це значна робота і втрати часу, які в рамках чинної нормативної бази не передбачають оплати для партнерів із баз практики, за винятком роботи на умовах сумісництва чи погодинної оплати. Тому вдосконалення нормативної бази та пошук справді ефективних механізмів мотивації залишається поки відкритим питанням.

Загалом же робота з формування актуального переліку баз практики має вестись постійно, перелік має бути досить широким, щоб забезпечити набуття різних компетентностей, зокрема комунікативних, дослідницьких, урахувати особливості спеціальностей, структуру окремих модулів, курсів, наявні та потенційні спеціалізації.

У процесі реалізації дуальної моделі освіти зростають і розширюються вимоги до організацій – баз практики. Це зростання стосується не лише широкого та різнопланового їх використання у звичному форматі – саме як бази, на якій зосереджені структури, офіси, відділи, окремі працівники або ж обладнання тощо, але і як потенціалу кадрового. Адже комунікації з базами практики в процесі навчання є досить різносторонніми:

- студенти відвідують (разово чи на постійній основі) з метою ознайомлення зі структурою, закріплення теоретичних знань та набуття практичних навичок;

- студенти в онлайн-режимі вивчають місце кожної структури чи служби в системі забезпечення послуг відповідного спрямування, знайомлячись із сайтом, аналізуючи перелік чи затребуваність послуг, особливості цільових груп та характеристики їх активності, законодавчу та нормативну бази тощо;

- бази практики виступають замовниками для студентів, їх груп чи кафедри та її центрів, формуючи завдання для курсових та дипломних робіт або ж замовлення на проведення досліджень, підбір аналітичних матеріалів;

- бази практики мають фахівців, які залучаються до проведення занять безпосередньо в навчальних аудиторіях: як запрошені фахівці з окремої тематики, як викладачі-сумісники чи на погодинній основі, як тренери, консультанти, експерти тощо;

- бази практики є партнерами університету чи кафедри в підготовці та реалізації наукових та грантових проектів як університетського чи всеукраїнського, так і міжнародного рівнів.

Описані варіанти співпраці, звичайно ж, не вичерпують усіх можливих форм та напрямків роботи. Тим більше, що сьогодні ми говоримо лише про перші кроки у впровадженні дуальних підходів. Проте за кожним із зазначених вище напрямків уже сьогодні є реальні позитивні приклади, зокрема і спільної проектної діяльності. Особливістю дуальної моделі є те, що чим активніше ми співпрацюємо з базами практики, тим більш мотивованими стають студенти, тим більше варіантів і форм роботи можемо реалізувати з кожною базою практики, тим більш відкритими до співпраці стають і колеги-практики. Тобто, починаємо з ознайомлювальних візитів, закріплюємо запрошеннями фахівців для лекцій, презентацій тощо, формуємо цікаву не лише для студентів чи викладачів, а й для роботодавців тематику курсових робіт і ідеї спільних проектів, а потім студенти запрошуються і на навчальну практику, стажування, працевлаштовуються в організації чи включаються в їх роботу як співвиконавці конкретних проектів.

Послідовність іноді може бути й іншою, але головним є раннє самовизначення студентів, формування в них інтересу до конкретної цільової групи і форм роботи з нею. А це веде за собою й інший рівень мотивації до навчання, більш активну самостійну роботу й підготовку наукових робіт та проектів, курсових та випускових робіт, принципово іншу мотивацію участі у заходах тощо.

Відтак досить цікавим з погляду поєднання форм роботи та налагодження контактів з роботодавцями є проект «Соціальний О.С.К.А.Р. СумДУ» (Оцінювання Соціально Корисної Активності в Регіоні).

Щороку до Дня працівника соціальної сфери України випускова кафедра психології, політології та соціокультурних технологій проводить традиційну церемонію вручення відзнаки «Соціальний О.С.К.А.Р. СумДУ», що має на меті підтримку інновацій у соціальній сфері. До участі в церемонії запрошуються номінанти в 4 сферах: «Громадські організації»; «Соціально-відповідальний бізнес»; «Представники органів влади та місцевого самоврядування»; «Засоби масової інформації». Це



представництво організацій та установ, які протягом року впроваджували інновації, що за оцінкою експертів реально сприяли покращенню соціального клімату, підтримці вразливих категорій населення та мотивували до активної громадської діяльності.

Окрім номінантів, у заходах традиційно беруть участь представники профільних департаментів та управлінь Сумської ОДА, лідери громадських об'єднань, підприємці-партнери й майбутні роботодавці, науковці, студенти. До того ж студенти активно працюють на всіх етапах підготовки заходу – допомагають в опитуванні експертів, готують презентації власних проєктів, сценарій та концертну програму, зустрічають гостей тощо.

Особливістю проєкту «Соціальний О.С.К.А.Р. СумДУ» є не лише його виражений іміджевий та комунікаційний ефект, а й те, що він дозволяє поєднати кілька складових дуальної підготовки:

- посилити розуміння студентами значущості соціальної роботи та потреби в інноваціях;
- забезпечити живі контакти з роботодавцями як на етапі збору експертних оцінок, так і на етапі безпосередньої підготовки та проведення заходу;

- сформувати почуття відповідальності за доручений сектор роботи і розуміння значимості іміджевої складової – як власної, так і кафедри, факультету, університету в цілому;
- сформувати цілісне бачення системи надання соціальних послуг, де інновації в одній сфері (номінації) здатні стимулювати розвиток в іншій, і загалом – сприяти соціальній стабільності в суспільстві та в регіоні;
- дати приклад особистих історій успіху працівників соціальної сфери та дотичних із соціальною сферою.

Водночас важливо, щоб студенти дуальної форми навчання існуючу систему співпраці університету та роботодавців також сприймали як зразок налагодження ефективної комунікації з властивими їй механізмами забезпечення мобільності, універсальності та мотивації, що також є вкрай важливим у системі дуальної освіти.

2.2. Орієнтовний алгоритм забезпечення наскрізної практичної підготовки за моделлю дуальної освіти

Кожен здобувач вищої освіти за період навчання має оволодіти широким спектром знань, навичок та компетентностей, необхідних для успішної професійної діяльності та життя в суспільстві. Перелік таких компетентностей визначається стандартами за окремими напрямками, у яких відображені цілі навчання, навички організаційної, управлінської, аналітичної, методичної, інформаційної, інноваційної, комунікативної, консультативної, проектної діяльності у визначеній сфері. Компетентнісний підхід орієнтує передусім на:

- поглиблення, закріплення і практичне застосування знань, отриманих в процесі вивчення теоретичного матеріалу, здійснення професійної підготовки, зокрема в поєднанні з практикою; посилення мотивації до навчання через залучення до майбутньої професії;
- формування спеціальних умінь і навичок (соціальних зокрема) у процесі засвоєння, застосування технологій

менеджменту, маркетингу, управління в соціальній і соціокультурній розбудові, методів організації діяльності виконавців (команд, груп) для здійснення соціальних та соціокультурних проєктів, технологій інформаційно-аналітичної, інноваційної діяльності, розробки, реалізації та оцінки ефективності соціальних та соціокультурних проєктів;

- удосконалення особистісних якостей (зокрема лідерських), формування професійних якостей і професійного мислення, засвоєння принципів комунікації та почуття соціальної відповідальності;

- залучення до науково-дослідної роботи, оволодіння методиками її проведення на основі аналізу та опрацювання актуальної інформації, зібраної в процесі власної практичної діяльності.

Ми наводимо ці позиції, закріплені переважно в державних стандартах вищої освіти (чи їх проєктів), у галузевих зокрема, щоб акцентувати на очевидному: необхідні компетентності не можуть бути сформовані без посиленої практичної підготовки. У контексті реалізації дуальної моделі освіти зазначені галузеві стандарти є визначальним комплексним механізмом, що задає параметри та принципи різнопланової діяльності, системної й технологічної. Тому і наведений нижче матеріал, що стосується вже наявного досвіду впровадження дуальних підходів, ми подаємо у форматі послідовних кроків як один з можливих варіантів методики та технології.

Без сумніву, практика, спрямована на закріплення теоретичних знань, отриманих під час навчання, на набуття, удосконалення й розширення практичних навичок і вмій, є важливою та обов'язковою ланкою в підготовці висококваліфікованих фахівців до майбутньої професійної діяльності. Проте дуальна форма здобуття освіти, як уже зазначалося, це не лише традиційна практика – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання в закладах освіти з навчанням на робочих місцях. Тому підготовка фахівців (бакалаврів) за дуальною моделлю передбачає значну трансформацію практичної складової як з погляду часу, що

виділяється на неї, так і з погляду розширення завдань та урізноманітнення форм роботи. І досягти цього в межах передбаченого нинішніми навчальними планами формату практичної підготовки не видається можливим. Адже формально весь перелік необхідних практичних компетентностей мали б забезпечити лише три визначені навчальним планом практики: ознайомлювальна, навчальна / виробнича і переддипломна – з обмеженим обсягом кредитів ECTS.

Водночас для забезпечення бажаного для дуальної моделі навчання загального показника у 30-40% практичних занять на базах практики або із залученням фахівців-практиків потрібні додаткові організаційні та методичні кроки, які наповнили б освітню програму саме змістовно і сприяли б формуванню необхідних компетентностей. Отже, і традиційна практика повинна стати більш ефективною, і суттєва частина традиційних практичних занять повинна отримати інше наповнення і реалізуватись в іншому форматі. Особливо це стосується 2-го курсу, протягом якого навчальним планом практика взагалі не передбачена, а також 5-го та 7-го семестрів. Зауважимо, наявність у навчальному плані у 2-му та 6-му семестрах кредитів на практику не означає автоматично більшу практичну насиченість та ефективність.

Тому в пропонованому посібнику традиційний термін «практика» використовується виключно у такому широкому розумінні, як широкий перелік навчальних занять, орієнтованих на отримання практичних навичок і компетентностей.

Реалізовані нами в процесі впровадження дуальної освіти підходи передбачають активні форми проведення практичних занять і постійні комунікації із замовниками кадрів, безпосереднє напрацювання необхідних практичних навичок та компетентностей безпосередньо в організаціях та установах. Для реалізації таких підходів украй важливо визначитись не тільки з переліком необхідних для кожної спеціальності компетентностей та навичок (вони зафіксовані в освітній програмі), але насамперед вивести завдання формування таких компетентностей на рівень організаційного та методичного забезпечення цього процесу.

Мова йде про послідовне і детальне визначення та реалізацію таких кроків:

1. Аналіз робочих програм дисциплін (посеместрово) з кожної спеціальності з метою визначення мінімально необхідного переліку тем і питань, які **вимагають практичного відпрацювання, закріплення або експериментального супроводу**. Така робота повинна проводитися постійно під керівництвом завідувача кафедри або його заступника з методичної роботи. У певних випадках цю роботу може організувати та координувати і керівник секції, проте тільки на окремих її етапах, оскільки деякі аспекти обговорення та рішення будуть виходити за межі секцій, стосуватимуться дисциплін і викладачів інших секцій та інших кафедр, зумовлюючи міждисциплінарну, міжкафедральну і міжфакультетську комунікацію. При цьому, без сумніву, керівникові секції належить основна роль і як гаранту спеціальності, і як фахівцю, що має власний досвід роботи зі студентами і може виступити експертом у питанні адаптації пропонованих варіантів до рівня підготовки студентів, їх можливостей, очікувань і побажань.

2. Виокремлення в межах певних дисциплін (тем, змістових модулів) **спільних завдань (міждисциплінарних)**, які можуть і повинні бути відпрацьовані в процесі практичних занять за **межами університетської аудиторії або ж із запрошенням фахівців-практиків**. Такий крок дозволить ефективно використати наявні ресурси (час викладачів та студентів, фахівців-практиків), максимально врахувати можливості баз практики з урахуванням їхнього режиму роботи, кадрового потенціалу, спеціалізації тощо, а також на ранніх етапах сформувати у студентів цілісне бачення власної професійної діяльності та посилити мотивацію до навчання. Позитивним результатом такої роботи на рівні кафедри чи секції буде вдосконалення внутрішніх комунікацій та розроблення якісного методичного забезпечення, уникнення дублювання і зайвої теоретизації окремих розділів дисциплін.

Наприклад, в рамках дисципліни «Вступ до спеціальності «Соціальна робота» передбачена оглядова лекція з теми

«Соціальні послуги та їх споживачі. Структура сфери надання соціальних послуг». Водночас, у рамках дисципліни «Система організації соціальних служб» передбачено більш детальне ознайомлення як із системою надання соціальних послуг, так і з принципами роботи відповідних структур. Існують певні змістовні перетини названих дисциплін і з курсом «Історія і теорія соціальної роботи», що є цілком виправданим для поступового включення першокурсників у професійну тематику, для глибокого засвоєння базових знань. За таких обставин перед викладачами, що викладають ці курси, стоїть важливе завдання погодити їх практичну складову, передбачити найбільш прийнятні форми самостійної роботи та знайомства з базами майбутньої практики, винести для опрацювання на базах практики лише ті питання і теми, які справді є необхідними у першому семестрі, сприятимуть засвоєнню і закріпленню матеріалу і на основі яких вдасться сформулювати позитивну мотивацію до навчання на наступні семестри.

Тому найбільш прийнятним є формування спільних завдань, спільної тематики оглядових екскурсій та семінарів. Водночас робота у форматі педагогічного експерименту дозволяє зробити гнучкий розклад для проведення таких заходів і в аудиторії, і на базі окремих установ або як флеш-мобу чи екскурсії містом (реальної або ж віртуальної).

3. Визначення оптимальних для кожної з визначених дисциплін (блоків дисциплін, модулів, розділів тощо) **форм практичної роботи**, прийнятних та достатніх засобів набуття і закріплення знань та навичок. У зв'язку із цим потрібно враховувати як особливості конкретної дисципліни, так і можливості студентів того чи іншого курсу навчання, їх попередній досвід чи напрям майбутньої спеціалізації.

Так, результати описаної в попередньому пункті підготовчої роботи можуть бути реалізовані у формах екскурсій, флеш-мобів, вікторин, квестів, окремих кейсових завдань, мапування – формах досить складних з огляду на методику їх якісного проведення, проте цілком прийнятних та ефективних для роботи зі студентами першого курсу. І такі кроки внаслідок їхньої

інтерактивності та візуалізації інформації, як показує досвід, є не лише досить ефективною формою ознайомлення студентів (хоча б на початковому рівні) з роботою основних організацій, структур, що працюють у сфері надання соціальних послуг і соціального захисту, а й важливою складовою в налагодженні комунікацій з базами практики. Загалом же вдається вирішити цілу низку завдань:

- дати студентам більш конкретні уявлення про існуючі структури, установи, організації, які працюють в обраній ними сфері професійної діяльності, їх місцезнаходження, підпорядкування;

- дати перші уявлення про особливості професійної діяльності в різних структурах і організаціях (державних, муніципальних, громадських, приватних), а також про спектр необхідних знань і навичок;

- сформуванню необхідний рівень мотивації, а також навички групової роботи (у формуванні груп, підготовці екскурсій чи колективних завдань тощо);

- оцінити організаційний та лідерський потенціал груп, потребу в тренінгах чи додаткових заняттях, що необхідно для подальшого формування мікрогруп та планування практичних занять на базах практики.

Не останнє місце на цьому етапі відводиться і врахуванню можливостей баз практики. Адже не секрет, що не всі підприємства, організації та установи готові сьогодні активно включатись у процес підготовки фахівців, брати на практику чи на роботу студентів, навчати їх. Особливо, коли мова йде не про студентів старших, випускних курсів, а про тих, хто лише розпочинає навчання і також потребує і додаткових знань, і навичок, і конкретних уявлень про майбутню професійну діяльність. Тому на практиці завдання визначення оптимальних форм практичної роботи, прийнятних як для студентів, так і для організацій-партнерів, є досить складним процесом.

Наприклад, для студентів 1-го курсу в рамках дисципліни «Вступ до спеціальності «Соціальна робота» або в рамках дисципліни «Історія та теорія соціокультурної діяльності» для

спеціальності «Менеджмент соціокультурної діяльності» у першому семестрі доцільними будуть ознайомлювальні екскурсії в установи та організації відповідного профілю, які передбачатимуть загальне ознайомлення із завданнями, принципами роботи, структурного підпорядкування, узагальнено – з нормативною базою, функціями та цільовими групами. А от для студентів спеціальності «Психологія» організація екскурсій як форма роботи вимагатиме більш детальної підготовки та організаційного забезпечення. По-перше, з урахуванням специфіки установ і організацій, всередині яких є структури, що надають психологічну допомогу та підтримку. По-друге, навіть відвідування таких установ не завжди забезпечить набуття студентами тих чи інших знань та навичок, які дійсно сприяли б ґрунтовній професійній підготовці. До того ж важливо з перших кроків формувати у студентів уявлення про такі особливості майбутньої професійної діяльності, як забезпечення конфіденційності та коректності в роботі з клієнтами. Водночас, наприклад, деякі практичні заняття з курсу «Психофізіологія» можуть бути відпрацьовані й у формі екскурсій або тематичних семінарів на базі профільних кафедр Медичного інституту СумДУ та музею.

Водночас студенти спеціальності «Психологія» на 2-му курсі мають змогу отримати практичні навички, зокрема тренінгової роботи, обираючи під керівництвом викладача і в рамках запропонованих курсів «Психологічний практикум» та «Психологічний тренінг» можливість працювати на базі спортивних установ, навчальних закладів чи, наприклад, зі студентами-першокурсниками на рідному факультеті. При цьому деякі практичні аспекти відпрацьовуються й під час спеціальних занять, які проводяться на базі університету фахівцями-практиками, наприклад запрошеними фахівцями системи УВС, Національної поліції чи пенітенціарних установ.

Визначення оптимальних форм роботи для забезпечення практичної складової підготовки включає й спеціальні підходи до виконання курсових робіт та ОДЗ, про що йтиметься в наступному розділі. Перелік форм роботи буде розширюватись з

переходом студентів на старші курси, оскільки буде суттєво зростати частка дисциплін професійного спрямування, що вимагатиме й більш тісних контактів із роботодавцями, і більш ефективного спільного використання ресурсів.

4. **Формування** необхідного для кожної спеціальності **переліку баз практики, налагодження комунікацій** та підписання угод. На цьому етапі ми розглядаємо таку роботу як необхідний перший крок у напрямку майбутньої тісної співпраці, що передбачатиме активне включення роботодавців у процес підготовки фахівців – від участі у формуванні освітніх програм до надання можливостей навчатись безпосередньо на виробництві чи в установах, від участі в оцінюванні знань та компетентностей аж до працевлаштуванні. Цей крок є необхідним і одним із найбільш складних та відповідальних. У цьому розділі ми наголошуємо не стільки на організаційній та комунікаційній сторонах цієї роботи, скільки на обов'язковій методичній складовій. Адже дуальна освіта передбачає не просто відвідування тих чи інших установ, організацій, і не традиційну двотижневу практику з чітко визначеними і конкретними завданнями, а постійне й систематичне навчання, спрямоване на закріплення теоретичних знань, засвоєння нових технологій, відпрацювання навичок у безпосередньому контакті з виробництвом, із цільовою групою, із конкретною життєвою ситуацією.

Реалізація цього кроку передбачає як базову умову включення роботодавців у процес розроблення (або хоча б консультування в процесі розроблення) освітніх програм (про це йшлося вище). Ця позиція є важливою не лише з погляду врахування в процесі підготовки фахівців вимог і потреб роботодавців (звичайно ж, орієнтуючись передусім на державні стандарти), а й з погляду можливостей подальшого планування практичної складової програм із залученням баз практики для набуття й відпрацювання компетентностей.

Основою такої роботи може бути спільна участь викладачів та працівників баз практик у фахових конференціях, «круглих столах», стратегічних сесіях тощо.

На старті впровадження дуальних форм освіти, коли багато питань (зокрема фінансове заохочення роботодавців) є ще не вирішеними, для забезпечення рівня 30-40 % практичних занять на базах практики важливим убачається відстеження публічних заходів баз практики й не тільки, із подальшим залученням студентів до волонтерства. Так, наприклад, студенти спеціальності «Соціальна робота» протягом 2-х місяців були долучені до волонтерства на перших секторальних стратегічних сесіях із розроблення стратегії розвитку міста Суми до 2027 року, які були організовані Проектним офісом Сумської міської ради.

Важливим для забезпечення потрібного рівня 30-40 % практичних занять вважаємо й ініціювання викладачами власних проектів. Так, у 2018 році було реалізовано проект «Дитячі свята у дворах сумських багатоповерхівок», який створив у громадському просторі нашого міста можливості для практичного (реального, а не навчального) доповнення змісту навчальних дисциплін «Загальна та соціальна педагогіка», «Арт-терапія», «Соціальне партнерство та професійні комунікації» з відпрацюванням відповідних компетентностей. А реалізований спільно з ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини»» проект «Голос жінки має силу» дозволив студентам закріпити знання з дисциплін «Гендерна психологія», «Зв'язки з громадськістю в соціальній роботі» та набутти практичних навичок з адвокації інтересів конкретних цільових груп, досвіду блогерства тощо.

5. Наступним кроком є **формування і розроблення пакету методичного забезпечення практичної складової** дисциплін відповідно до сформульованих раніше завдань. Мова не йде про внесення кардинальних змін у вже існуючі методичні матеріали. Проте нові підходи вимагають урахування в робочих програмах, регламентах, окремих блоках, присвячених організації самостійної роботи, у методичному забезпеченні курсових робіт, ОДЗ специфічних вимог та особливостей роботи, пов'язаних з роботою на базах практики. Наприклад, у регламент окремих дисциплін ми вводимо позиції «Підготовка організаційно-методичної документації за завданням бази практики в контексті

навчальної дисципліни», «Аналіз волонтерської діяльності за завданням бази практики в контексті навчальної дисципліни».

У контексті підготовки фахівців зазначених спеціальностей (Соціальна робота, Психологія, Менеджмент соціокультурної діяльності) мова йде скоріше не про загальнонаукові дисципліни (наприклад іноземну мову, історію, філософію), а про дисципліни професійної підготовки. Тому належне методичне забезпечення з курсу політології, що для спеціальності «Соціальна робота» є дисципліною професійної підготовки, також має передбачати суттєву практичну складову. Наприклад, у процесі вивчення розділів, присвячених місцевому самоврядуванню, необхідним є ознайомлення з діяльністю органів цього рівня не тільки у форматі опрацювання студентами лекційного матеріалу, підручників та наукових публікацій під час підготовки до семінарського заняття, а й відвідування сесії міської ради, зустрічі з депутатами (у мерії, офісі чи в лекційній аудиторії), ознайомлення з особливостями діяльності окремих органів місцевого самоврядування, їх повноважень, можливостей, особливостей спілкування з населенням тощо. Підготовка кожного такого заняття вимагає від викладача детального планування, яке виходить за межі традиційного формату лекційного чи практичного заняття, оскільки необхідно врахувати і час (якщо це заняття в мерії чи на іншій базі), і розподіл матеріалу, який буде наданий самим викладачем і партнером з бази практики, і форми завдань та контролю їх виконання, і принципи оцінювання.

Широка мережа баз практики дозволяє розробляти пакет методичного забезпечення як гнучкий і варіативний, що враховує різні види роботи та різні цільові групи. Так, наприклад, у партнерстві з базами практики під час опрацювання курсу «Технології соціальної роботи» освітньої програми «Соціальна робота» можна запропонувати студентам на вибір більше занурення в роботу або з дітьми, позбавленими батьківського піклування, або з людьми з інвалідністю, або з внутрішньо переміщеними особами тощо. Університетський викладач не може бути «профі» в роботі одночасно зі всіма категоріями

клієнтів соціальної роботи, але він може перенаправити студентів відповідно до їх інтересів до тієї чи іншої профільної організації. У такий спосіб реалізується ідея студентоцентрованого навчання, коли студенти отримують можливості не просто обирати навчальні дисципліни чи цільові групи, із якими працювати, а стають реальними співавторами своєї індивідуальної освітньої стратегії. Результатом цього стають також і компетентності для подальшого етапу самостійного навчання та підвищення кваліфікації у форматі освіти дорослих.

У межах цього розділу ми лише наголошуємо на важливості методичного забезпечення практичної складової дисциплін, а детальніше опишемо це в наступних розділах.

6. Системна організаційно-методична підтримка самостійної роботи студентів (академічне наставництво). У цьому важливими є не лише підготовка методичних матеріалів, а й конкретні організаційні кроки. Адже студенти, які навчаються за дуальною формою, реально мають значно більше навантаження, пов'язане з підготовкою до занять, відвідуванням баз практики, участю в проектах, волонтерством тощо. Крім того, включення в роботу баз практики вимагає іншого рівня відповідальності, більшої дисциплінованості та організованості, уміння спілкуватись з різними людьми, працювати з документами – і студенти потребують допомоги.

Тому кафедра чітко планує самостійну роботу студентів, передусім забезпечуючи їх літературою та методичними матеріалами, проводить психологічні тренінги, закладає навички спілкування з роботодавцями та клієнтами, навички роботи з документами. Перш ніж планувати безпосередні візити студентів на підприємства та в установи, майбутні роботодавці запрошуються до університету як почесні гості, лектори, тренери. Паралельно ведеться робота з підготовки баз практики, підписання угод, проведення інструктажів для керівників практики від організацій-партнерів.

Для забезпечення взаємного доповнення теоретичної та практичної підготовки в рамках моделі дуальної освіти з кожним студентом чи мікрогрупою працює викладач, зокрема і в рамках

написання студентами курсових робіт, як правило, на засадах наступності між ними (для досягнення бажаної якості підготовки за кожним викладачем закріплюється 2-3 студенти на кожному курсі). Семестрові звіти про перебіг навчання на базах практики, стажування, волонтерську роботу пропонується синхронізувати з дисциплінами, що вивчають студенти в поточному семестрі, знову ж таки, для забезпечення зв'язку теорії з практикою. Тому і щоденний графік роботи викладачів та графік проведення занять на підприємствах - базах практики доводиться суттєво переглядати та планувати відповідно до цього графіка аудиторну роботу (можливість для цього дають «дні самопідготовки» в розкладі студентів).

7. У контексті впровадження дуальних підходів особливої уваги потребує питання організаційного та методичного забезпечення **процесу оцінювання**, зокрема тієї частини навчального матеріалу, яка вивчається на базах практики із залученням викладачів-практиків. Дуальна модель навчання, орієнтована на максимальне наближення навчального матеріалу до потреб виробництва й набуття необхідних компетентностей, не знижує ролі традиційних форм оцінювання (усні відповіді на семінарах, есе, письмові роботи, розрахунки, тести тощо), а скоріше, доповнює перелік доступних форм.

Саме на початковому етапі впровадження дуальної моделі ця складова є однією з визначальних, оскільки і змістова, і безпосередньо методична частини системи оцінювання як з окремих дисциплін, так і з інтегративних блоків (наприклад навчальної практики чи підготовки дипломної роботи) вимагає особливої уваги. Потрібно не лише сформулювати мінімально необхідний пакет кейсів, завдань групової роботи й тестів за матеріалом, що характеризує ситуацію на базах практики, а й погодити принципи включення та форми оцінювання тих практичних навичок, компетентностей, які мають бути продемонстровані в процесі виконання завдань, що є вкрай важливим і важким для формалізації процесу.

Як один з ефективних кроків, що дозволяє вирішити (або наблизитись до вирішення) зазначених питань, є запровадження

при кафедрі постійно діючого методичного семінару з обміну досвідом щодо питань професійної підготовки бакалаврів на принципах дуальної освіти. Формат такого семінару дозволяє виносити на обговорення питання поточної роботи зі студентами, теоретичні аспекти методичного забезпечення, досвід інших закладів вищої освіти, запрошувати викладачів з інших університетів та фахівців-практиків, проводити виїзні засідання з метою ознайомлення з кращими практиками. Позитивним є те, що результатом роботи такого семінару стає не лише підвищення загального науково-методичного рівня викладачів (особливо молодих), а й узгодження змісту та спрямованості нових методичних розробок та спільних проєктів. Не менш важливими є й налагодження вкрай необхідної для забезпечення дуального навчання системи комунікацій – всередині кафедри та з представниками організацій-партнерів, а також покращення соціально-психологічного клімату в колективі, що також актуально в умовах суттєвого перевантаження викладачів, пов'язаного з упровадженням нових форм роботи.

Потрібно зазначити, що особливу роль у розробленні та реалізації орієнтовного алгоритму наскрізної практичної підготовки за моделлю дуальної освіти відводимо випускникам кафедри. Тільки-но завершивши процес професійної підготовки та починаючи працювати за професією, вони, як ніхто інший, можуть проаналізувати, які методи й технології дуальної освіти найбільш вдало вплинули на здобуття ними необхідних компетентностей. Тобто, дуальна освіта передбачає за своєю сутністю створення й підтримку функціонування спільноти випускників як учасників та співавторів освітніх програм.

2.3. Методичне забезпечення дуальної підготовки

У процесі вивчення літератури та ознайомлення з методичними підходами, які використовуються колегами і вже реалізуються кафедрою в роботі зі студентами, ми дійшли висновку, що підготовка конкурентоздатних фахівців вимагає

формування різноманітних компетентностей, кожна з яких має бути підкріплена реальною практикою. Навчання соціальної роботи, психології чи менеджменту соціокультурної діяльності має свої особливості і повинна базуватись на принципах, що мають втілюватися у викладанні будь-якого предмета програми і виявлятися в когнітивних, емоційних та поведінкових результатах навчання:

- практична соціальна активність – передбачає не пасивне заучування теорії, а вивчення її через розгляд конкретних випадків – «кейсів», зокрема підготовлених студентами, і розв’язання запропонованих у кейсах проблем шляхом підготовки реалістичних проєктів та їх реалізації на практиці;

- толерантність – широка обізнаність у розмаїтті національно-культурних, релігійних, соціальних, гендерних та інших відмінностей і розуміння їх нормальності та позитивності для існування та розвитку суспільства.

Тому як організаційна, так і методична робота, а також безпосереднє спілкування зі студентами мають спрямовуватись на досягнення таких результатів і компетентностей:

- розуміння й практичне володіння принципами аналізу та вирішення міжособистісних, групових і соціальних конфліктів;

- розуміння й практичне володіння принципами сучасного менеджменту, що робить головний акцент на розвитку «людського капіталу»;

- розуміння й практичне володіння методами психології партнерського та ефективного спілкування (із навичками спілкування зі складними клієнтами та девіантними особами, а також уміння аналізувати процес такого спілкування та робити його ефективним зокрема);

- розуміння й практичне володіння методами психології лідерства та формування колективу (із нетворкінгом включно);

- розуміння й практичне володіння основами волонтерської роботи та методами роботи громадських організацій (із інноваційним соціальним підприємництвом, фандрайзингом та краудфандингом включно);

- розуміння й практичне володіння методами системно-організаційного аналізу (із профілюванням посад, формуванням кадрового резерву, налагодженням системи ротатії та відбору кадрів включно);

- розуміння й практичне володіння методами індивідуальної, групової та соціальної діагностики та прогностики (із соціальним аудитом, диференційною психологією та психодіагностикою, соціометрією та іншими методами дослідження включно);

- знання юридично-правових засад та регламентуючих документів соціальної та волонтерської роботи, уміння вести відповідний документообіг;

- фінансова компетентність;

- повага прав людини як вищої цінності, соціальна відповідальність;

- компетентності саморозвитку, самонавчання.

Отже, беззаперечними є переваги впровадження саме дуальної освіти, оскільки вказані компетентності не можуть бути сформовані без постійної та активної практичної складової, яка передбачає, зокрема, не лише закріплення теоретичного матеріалу та набуття навичок безпосередньої практичної діяльності, але й навичок спілкування з клієнтами та майбутніми колегами. Крім того, значна частина традиційної навчальної роботи в процесі реалізації дуальних підходів «виноситься» за межі навчального закладу, що, звичайно ж, виводить викладачів і студентів із зони комфорту та вносить певні ризики: інший формат лекцій та практичних занять, інший розподіл часу на окремі питання та висновки, інші форми контролю, внесення коректив у систему оцінювання, інші вимоги до дисципліни та відвідування тощо. І все це вимагає чіткого і своєчасного методичного забезпечення.

Специфіка методичних розробок кафедри, орієнтованих на реалізацію дуальних підходів, полягає:

- у необхідності відображення та поєднання традиційних для вищої освіти педагогічних підходів і технологій з реальними технологіями та практиками, поширеними на виробництві та в

бізнесі, в організаціях та структурах за профілем підготовки. Тому на перший план в методичній роботі часто виходять питання організаційні, які ще вимагають певного осмислення в категоріях педагогічної науки, аналізу та узагальнення, а також подальшого вдосконалення. Як результат – запропоновані в цьому посібнику підходи та методики не можуть сприйматись однозначно, оскільки відображають поки що перший досвід і перші результати, а також і перші помилки. Водночас цей досвід дозволяє впевнено говорити про досить високий рівень ефективності застосованих методичних розробок у процесі реалізації дуальних підходів. Ми простежуємо ці результати і в активності студентів на заняттях, і в позитивних зрушеннях у мотивації до навчання, і в більшій громадській активності та в спілкуванні, і в позитивних відгуках представників баз практики як майбутніх роботодавців;

- у забезпеченні системності та наскрізності врахування практичної складової в методичних розробках, що забезпечують різні форми роботи. Мається на увазі як урахування вказаних особливостей у процесі розроблення та корекції навчальних планів та робочих програм, так і підготовка нових посібників, методичних рекомендацій для практичних занять та проходження практики, написання курсових робіт та обов'язковий домашніх завдань тощо;

- у врахуванні інтересів та можливостей усіх учасників навчального процесу за дуальною формою – викладачів, студентів і роботодавців. Розробляючи методичне забезпечення, кафедра ставить за мету забезпечити насамперед якісну і вмотивовану самостійну роботу студентів з пошуку й засвоєння необхідних для практичної діяльності знань та набуття навичок, зокрема навичок проектної діяльності, проведення тренінгів та консультування. Інша важлива складова методичного забезпечення – це підготовка документів, що стосуються саме проходження практики, їх апробація з метою врахування потреб роботодавців, їх можливостей включення в навчальний процес. Тому актуальним є розроблення спеціальних матеріалів для фахівців баз практики за їхньою безпосередньою участю.

Такі підходи вимагають і відповідної підготовки нових курсів та їхнього методичного забезпечення. З огляду на це, наприклад, методичні матеріали з дисципліни «Етика та деонтологія соціальної роботи» базуються не лише на викладі етичних теорій, а й на аналізі конкретних кейсів, побудованих на порівнянні та позитивному сприйнятті різних соціально-національних етосів з метою розуміння їх відмінності та “нормальності”, а також для практичних висновків щодо професійного обов’язку соціального працівника. Базові положення курсу важливо формулювати не в загальноповчальній формі із непереконливим обґрунтуванням, що «це ваш обов’язок», а підвести до таких висновків через розгляд конкретних випадків роботи з людьми і поведінки в конфлікті, – випадків, які студенти мають змогу бачити і в сім’ї, і в університеті чи школі, у державних установах... А ще на основі розгляду та аналізу таких кейсів повинні сформуватись уявлення про базові принципи діяльності соціального працівника і вміння правильно застосувати отримані знання в майбутній професійній діяльності.

На забезпечення таких підходів спрямований посібник «Вступ до спеціальності «Соціальна робота» (автор В. П. Павленко), розробляючи який, автор ставив за мету забезпечити передусім якісну й мотивовану самостійну роботу студентів з пошуку і засвоєння необхідних для практичної діяльності знань та набуття навичок. Тобто, насамперед – навчити студента самостійно працювати, читати, шукати і аналізувати, а не відлякувати надто великим обсягом матеріалу і його складністю. Такі ж підходи застосовані і в підготовці інших посібників, наприклад, «Практикум із соціокультурної діяльності» (автор Н. Д. Світайло); «Соціальна робота: від теорії до практики» (автор О. В. Купенко).

Нижче наведено приклади педагогічних методів, у яких може бути реалізовано зв’язок змісту навчальних дисциплін із роботою на базах практики на прикладі спеціальності «Соціальна робота»:

Методи реалізації зв'язку змісту навчальних дисциплін із роботою на базах практики

Сукупність прийомів, що утворюють метод	Розподіл обов'язків викладача та студента	Пропоновані засоби
Академічне наставництво (ініціатива «21 день»)		
<p>ініціатива реалізується на першому курсі у перший місяць навчання із використанням мережі Інтернет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0 етап – ухвалення рішення про формування нової звички; - I етап – I день – зрушення з місця і виконання запланованого перший раз; II день – контрольний, повторна дія; - III етап – виконання запланованого кожного дня протягом тижня; - IV етап – виконання запланованого до 21-го дня, відпрацювати навички 	<p>викладач повинен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - допомогти студентові ухвалити рішення щодо напрацювання звички самонавчання; - допомогти спланувати діяльність на 21 день; - підтримувати студента засобами соціальних мереж протягом 21 дня 	<p>- план на 21 день</p>
Метод проектів		

<p>виокремлюються такі етапи:</p> <p>1) обґрунтування соціальних суперечностей, на вирішення яких спрямовується проект, формулювання проблеми;</p> <p>2) урахування особливостей цільової групи та генерування реальної ідеї проекту;</p> <p>3) формулювання мети проекту;</p> <p>4) виокремлення продуктів проекту;</p> <p>5) декомпозиція проекту і складання плану діяльності;</p> <p>6) реалізація розробленого проекту;</p> <p>7) аналіз отриманих результатів та їх публічна презентація</p>	<p>викладач повинен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - запропонувати тематику проектної діяльності, пов'язану із напрямом діяльності бази практики; - надати студентам можливості виявити себе суб'єктами професійної діяльності соціальної роботи; <p>студенти повинні:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостійно визначити цілі проекту та цільову групу; - визначити власну роль в реалізації проекту; - реалізувати заплановане 	<ul style="list-style-type: none"> - ілюстративні матеріали щодо понять «проект» і «проектна діяльність», етапів проектування; - комплект орієнтувальних карток і карток виконання за етапами проектної діяльності; - проект як засіб самоуправління діяльністю з реалізації задумів, підготовлений безпосередньо студентами
Кейс-метод		
<ul style="list-style-type: none"> - індивідуальна робота студента над розв'язанням кейсу або розв'язання кейсу в малих студентських групах із подальшою презентацією отриманих результатів та обговоренням в академічній групі в цілому; - використання в навчальному процесі великої кількості кейсів у їх комбінації для надання студентам досвіду управління різними ситуаціями, і в їхньому взаємодоповненні зокрема; - розроблення 	<p>викладач повинен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - підготувати «живий» кейс на матеріалі діяльності бази практики; - організувати обговорення, що допоможе студентові зрозуміти багатовекторність та суб'єктивність соціальних систем, а також отримати досвід ухвалення рішень у таких умовах; <p>студенти повинні:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не лише запропонувати 	<ul style="list-style-type: none"> - опис драматичної сюжетної структури на основі ситуацій потреби, вибору, кризи, конфлікту, боротьби або інновації; - інструментарій для розв'язання кейсу, аналіз альтернативних рішень зокрема

<p>студентами власних кейсів на матеріалі ознайомлювальної та навчальної практики</p>	<p>власний аналіз та розв'язання кейсу, але і взяти участь в обговоренні рішень, в аналізі реакцій інших на пропоновані рішення</p>	
<p>Краш-тест</p>		
<p>1) організація конструктивного обговорення проекту в доволі жорсткому режимі запитання-відповідь; 2) наявність регламенту на презентацію проекту (1-7 хвилин) та запитань експертів; 5) підбиття підсумків щодо напрямів розвитку, надихання на подальші дії та надання доброзичливих рекомендацій та пропозицій щодо покращення проекту та його реалізації</p>	<p>викладач повинен: - залучати експертів (представників баз практики), які мають забезпечити доволі жорстку критику, але водночас і доброзичливі рекомендації та пропозиції; студент повинен: - візуалізувати пропонований проект; - бути готовим дуже стисло представити проект; - бути готовим до конструктивного сприйняття жорсткої критики для розвитку проекту</p>	<p>- шаблон бізнес-моделі «Канвас»; - регламент краш-тестування</p>
<p>Курсова робота</p>		
<p>- проведення вступного семінару для керівників (викладачів, фахівців баз практики) курсових робіт, визначення тематики, актуальної для баз практик; - презентація актуального набору тем студентам, вибір студентами теми курсової роботи (зокрема продовження роботи за</p>	<p>викладач повинен: - допомогти студентів визначитися з темою та методами виконання курсової роботи, встановити первинний контакт з профільною базою практики; - допомагати студентів в організації самостійної роботи над курсовою роботою (особливо в написанні перших</p>	<p>- календарний план виконання курсової роботи; - загальні методичні рекомендації з написання курсових робіт в рамках дуальної освіти; - конкретні методичні</p>

<p>тематикою попередніх курсових робіт);</p> <ul style="list-style-type: none"> - виокремлення в курсовій роботі теоретичної та практичної складової, де практична складова охоплює виконання певних досліджень, комунікації та перетворювальної діяльності на базі практики; - виконання курсових робіт, що передбачає поточну звітність, регулярність якої зменшується від молодших курсів до старших; - оцінювання роботи в системах антиплагиату; оцінювання робіт рецензентом від кафедри чи бази практики; - проведення публічного захисту робіт із залученням представників баз практики; - розміщення кращих робіт у відкритому доступі в університетському репозитарії чи в Інтернет 	<p>курсів робіт);</p> <ul style="list-style-type: none"> - допомогти студентів зрозуміти теоретичну та практичну складові курсової роботи; - консультувати студента в процесі роботи; - сприяти в забезпеченні наступності курсових робіт, що сприяє набуттю потрібних компетентностей та поступовій підготовці студента до написання самостійної кваліфікаційної роботи; <p>студенти повинні:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виконати курсову роботу із такою відповідальністю, що її результати будуть цікаві не лише як навчальний продукт, але й як відповідь на певні завдання, отримані від баз практики 	<p>рекомендації, що відображають специфіку змісту навчальної дисципліни;</p> <ul style="list-style-type: none"> - регламент оцінювання курсових робіт
<p>Професійне наставництво (метод проектів)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - викладач не лише організує проектну діяльність студентів, а й сам розробляє та реалізує соціальні проекти, здійснюючи це на кілька кроків раніше за студентів, представляючи їм свої успіхи та складнощі; 	<p>викладач повинен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - залучати студентів як співвиконавців; - допомагати студентам у їхніх проектних ініціативах; <p>студент повинен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - відповідально ставитися до дорученої 	<p>основний засіб – зразки документації за кроками проектування та реалізації проекту, здійснюваного викладачем; додаткові</p>

<ul style="list-style-type: none"> - викладач залучає студентів до проектів, які реалізує; - викладач допомагає студентам розробляти та реалізовувати власні проекти; - у проектній діяльності викладач установлює сам (і допомагає студентам) професійні контакти із базами практики (проекти спільно із базою практики, проекти для бази практики, проекти за завданням бази практики) 	<p>роботи, бути пунктуальним та наполегливими;</p> <ul style="list-style-type: none"> - виявляти ініціативу 	<p>засоби – зразки документації за кроками проектування та реалізації проекту, здійснювані студентами за підтримки викладачами у минулі роки;</p> <p>методичні рекомендації, зразки та форми для розроблення власних студентських проектів</p>
--	--	--

Інша складова методичного забезпечення – це документи, що стосуються саме проходження практики, а також проведення практичних занять на базах практики та виконання курсових робіт з обов’язковою практичною складовою. З погляду впровадження принципів дуальності цікавим є те, що стосується як нових акцентів у реалізації цих форм роботи, так і методичного забезпечення самостійної роботи, особливостей спілкування, а також оцінювання окремих етапів роботи. У рамках цього посібника ми не ставимо завдання описати детально ці акценти та особливості, оскільки вони вже окремо описані нами в методичних рекомендаціях з організації практики та написання курсових робіт [<http://ppst.sumdu.edu.ua/index.php/навчальний-процес/biblioteka-ta-resursy.html>].

2.4. Організаційне та методичне забезпечення процесу оцінювання в умовах впровадження дуальної моделі

Важливою складовою в забезпеченні практичної спрямованості навчання, без якої неможливе формування як загальних, так і професійних компетентностей, є система оцінювання результатів навчальної діяльності. Чітка та продумана, співвіднесена з базовими позиціями освітньої програми та стандартами, система оцінювання знань і навичок є дієвим організаційним механізмом та інструментом мотивації студентів. Крім того, оцінювання дозволяє скорегувати обсяг і методику подання матеріалу, оцінити ефективність роботи студентів та викладачів. Тому ми цілком погоджуємось з позицією С. М. Козуба, який розглядає оцінювання не лише як спосіб контролю, а й як спосіб стимулювання процесу навчання і як одну з педагогічних технологій [1, 75].

У контексті впровадження дуальних підходів особливої уваги потребує питання організаційного та методичного забезпечення процесу оцінювання тієї частини навчального матеріалу, яка вивчається на базах практики із залученням викладачів-практиків. Звичайно ж, дуальна модель навчання, орієнтована на максимальне наближення навчального матеріалу до потреб виробництва і набуття необхідних компетентностей, не знижує ролі традиційних форм **оцінювання** (усні відповіді на семінарах, есе, письмові роботи, розрахунки, тести тощо), а скоріше доповнює перелік доступних форм. Зокрема окремими позиціями в регламентах зазначаються ті види робіт, які виконуються на базах практики, передбачаються бали за участь у тематичних проектах, урахується робота на волонтерських засадах з визначеними цільовими групами тощо. Такі ж підходи застосовуються і в оцінюванні курсових робіт з практичною складовою.

Нижче наведена градація оцінювання навчальних досягнень студентів за період практики, розроблена на основі наявного досвіду роботи зі студентами кафедральних спеціальностей. Так, наприклад, для спеціальності «Соціальна робота» розподіл рейтингових балів для різних видів практики враховує, на наш погляд, різні види активності в набутті необхідних компетентностей.

**Розподіл рейтингових балів
за видами роботи під час першої виробничої практики**

№ з/п	Види робіт	К-ть балів
1.	<i>Якість щоденника практики. Коректність планування різних видів діяльності та підсумків їх виконання в щоденнику практики</i>	0-5
2.	<i>Характеристика різних типів та видів установ і служб (за схемою: загальна інформація про базові установи, їх місце в системі організації соціальних служб; аналіз внутрішньої структури установ; особливості клієнтів соціальних послуг базових установ; методична база)</i>	0-20
3.	<i>Волонтерська робота за завданнями баз практики, підкріплена відповідним ілюстративним матеріалом, зокрема фотоматеріалом (ураховує оцінку й зауваження керівника з боку бази практики)</i>	0-20
4.	<i>Узгодження із зацікавленими базами практики студентських проєктів, а також можливості їх реалізації у взаємодії із базами практики</i>	0-20
5.	<i>Реалізація студентських проєктів</i>	0-20
6.	<i>Інша волонтерська активність</i>	0-10
7.	<i>Представлення результатів ознайомлювальної практики на звітній конференції</i>	0-5
	Усього (максимальна кількість балів)	0-100

**Розподіл рейтингових балів
за видами роботи під час другої виробничої практики**

№ з/п	Види робіт	К-ть балів
--------------	-------------------	-------------------

1.	<i>Якість щоденника практики. Коректність планування різних видів діяльності та підсумків їх виконання в щоденнику практики</i>	0-5
2.	<i>Характеристика різних типів та видів установ та служб (за схемою: правові основи діяльності базових установ; нормативна документація місцевого рівня; етичні засади фахової діяльності; ресурсна база та джерела фінансування базових установ)</i>	0-15
3.	<i>Аналіз кейсів професійної діяльності бази практики</i>	0-5
4.	<i>Волонтерська робота за завданнями баз практики, підкріплена відповідним ілюстративним матеріалом, зокрема фотоматеріалом (ураховує оцінку й зауваження керівника з боку бази практики)</i>	0-20
5.	<i>Узгодження із зацікавленими базами практики студентських проектів, а також можливості їх реалізації у взаємодії із базами практики</i>	0-20
6.	<i>Реалізація студентських проектів</i>	0-20
7.	<i>Інша волонтерська активність</i>	0-10
8.	<i>Представлення результатів ознайомлювальної практики на звітній конференції</i>	0-5
	<i>Усього (максимальна кількість балів)</i>	0-100

**Розподіл рейтингових балів
за видами роботи під час переддипломної практики**

№ з/п	Види робіт	К-ть балів
1.	<i>Якість щоденника практики. Коректність планування різних видів діяльності та підсумків їх виконання в щоденнику практики</i>	0-5
2.	<i>Аналіз власноруч вирішеного (невирішеного) в процесі переддипломної практики кейсу, окреслення перспектив подальшої роботи для невирішеного кейса</i>	0-20

3.	<i>Збір, опрацювання та впорядкування матеріалів для кваліфікаційної роботи (з'ясування особливостей та потреб вибраної цільової групи відповідно до теми кваліфікаційної роботи, з'ясування правових та етичних засад кваліфікаційної роботи, збір практичних матеріалів для написання випускної кваліфікаційної роботи та їх узагальнення)</i>	0-20
4.	<i>Волонтерська робота за завданнями баз практики, підкріплена відповідним ілюстративним матеріалом, зокрема фотоматеріалом (ураховує оцінку й зауваження керівника з боку бази практики)</i>	0-20
5.	<i>Перевірка гіпотез випускної кваліфікаційної роботи, проведення соціального дослідження чи аналіз результатів реалізованого авторського соціального проекту</i>	0-20
6.	<i>Інша волонтерська активність</i>	0-10
7.	<i>Представлення результатів переддипломної практики на звітній конференції</i>	0-5
	<i>Усього (максимальна кількість балів)</i>	0-100

Узагальнюючи наведене в таблицях, а також досвід, накопичений у процесі організації роботи студентів над курсовими роботами, запропонуємо на прикладі спеціальності «Соціальна робота» перелік видів діяльності, які можуть оцінюватися в дуальній моделі, на заняттях, що проходять на базах практики:

- ведення щоденника занять, які проходять на базі практики;

- складання схем організації та діяльності, підготовка аналітичних записок, які характеризують різні соціальні організації, установи, служби, акцентуючи, зокрема, увагу залежно від поточної навчальної дисципліни на таких питаннях:

- місце установи в системі організації соціальних служб;
- внутрішня структура установи;

- основні функції установи;
- особливості клієнтів соціальних послуг;
- основна документація та правила її ведення;
- правові основи діяльності базових установ;
- нормативна документація місцевого рівня;
- етичні засади фахової діяльності;
- ресурсна база та джерела фінансування базових установ;
- проведення соціальних досліджень, оволодіння конкретними методами досліджень;
- волонтерська робота за завданнями бази практики, що передбачає безпосередню участь у роботі команди фахівців і надання послуг клієнтам, та аналіз її результативності;
- оцінювання індивідуальних потреб клієнта; складання індивідуального плану надання послуги;
- аналіз кейсів організації (бази практики);
- аналіз власноруч вирішеного (невирішеного) в процесі волонтерства за завданням бази практики кейсу, окреслення перспектив подальшої роботи для невирішеного кейса;
- розроблення та реалізація студентських проєктів;
- перевірка гіпотез, визначених теоретично;
- представлення результатів навчання за дуальною моделлю на науково-практичних конференціях.

Саме на початковому етапі впровадження дуальної моделі ця складова (оцінювання) є однією з визначальних, оскільки і змістова, і безпосередньо методична частини системи оцінювання з окремих дисциплін і з інтегративних блоків (наприклад навчальної практики чи підготовки дипломної роботи) вимагають особливої уваги. Потрібно не лише сформувати мінімально необхідний пакет кейсів, завдань групової роботи й тестів на матеріалі, що характеризує ситуацію на базах практики, але й погодити принципи та форми оцінювання тих практичних навичок, компетентностей, які мають бути продемонстровані в процесі виконання завдань. А це є вкрай важливим і важким завданням. Адже незалежно від того, де саме і в якій формі проводяться заняття з дисципліни,

необхідно дотримуватись базових принципів оцінювання – об'єктивності, єдності вимог, прозорості, систематичності.

Як було зазначено вище, їх дотримання стає складнішим у процесі впровадження дуальної моделі:

- через «роззосередженість» процесу. Адже оцінює роботу студента як викладач в аудиторії, так і фахівець з бази практики;

- у формуванні критеріїв оцінки також беруть участь дві сторони (а додаткові ризики сьогодні існують у ситуації, коли студент в рамках однієї дисципліни працює відразу на кількох базах практики);

- є особливості застосування критеріїв, адже їх перелік в рамках однієї дисципліни значно розширюється, оскільки охоплює низку таких позицій, які в традиційному форматі навчання не є важливими.

Цей аспект набуває особливого значення в ситуації, коли не всі студенти в групі навчаються за дуальною моделлю (існуюча нормативна база передбачає такий варіант), а рейтинг, наприклад, на отримання стипендії є спільним. Усі необхідні вимоги й критерії мають бути відображені в регламенті й надані студентам на початку семестру. А як бути з урахуванням додаткових вимог:

- до дисципліни, зокрема дотримання графіка відвідування та графіка робочого часу бази практики;

- до уміння спілкуватись з групою та представниками роботодавців;

- до тих чи інших конкретних навичок, які відпрацьовуються (передбачені як такі) на базах практики або під час проведення занять запрошеними фахівцями тощо?

Все зазначене вище актуалізується в умовах зростання обсягу самостійної роботи, що само собою вимагає й більших зусиль від студентів, і нових підходів та технологій у процесі оцінювання результатів роботи. На наш погляд, упровадження дуальної моделі спонукатиме до вдосконалення системи оцінювання за рахунок не лише чіткої орієнтації на окремі модулі в рамках дисципліни, а й на комплексні, інтегративні показники, ті, що зарані націлені на результат і відображають просування в

напрямку передбачених освітньою програмою загальних та професійних компетентностей.

Тому вже сьогодні в рамках окремих дисциплін (і це треба враховувати в регламентах) має бути закладена певна варіативність оцінювання. Це складно, проте можливо. Адже мова не йде про порушення принципу єдності умов, а про коректне формулювання цих умов і безумовне дотримання інших принципів – прозорості та відкритості, об'єктивності, систематичності. Ми маємо на увазі не застосування різних критеріїв для різних студентів, а можливість нарахування балів за ті чи інші види роботи, що можуть виконуватися або в аудиторії з викладачем, або під час відвідування бази практики чи роботи на цій базі, або зустрічі з фахівцем у форматі семінару чи тренінгу, або ж під час реалізації певного етапу проекту.

З погляду методики треба передбачити чіткі показники (можливо, з коефіцієнтами), які б відображали в межах виконання роботи не лише її одну складову, а й інші, які будуть задіяні і можуть бути оцінені як корисні, важливі й затребувані у формуванні професійних компетентностей. Поки що ж ми маємо лише перший досвід формування такої системи оцінювання. І він свідчить скоріше про складність цієї роботи, аніж про її досяжність у короткій перспективі.

2.5. Загальні принципи проведення виробничої практики на основі принципів дуальної освіти

Упровадження дуальних підходів у підготовку фахівців передбачає принципово нові підходи до організаційно-педагогічного та навчально-методичного забезпечення практики. І передусім через необхідність системності та наскрізний характер практичної підготовки. Адже традиційно практика для студентів-бакалаврів передбачена у 2-му, 6-му та 8-му семестрах, що вочевидь не відповідає вимогам забезпечення 40% практичної підготовки за період навчання. До того ж традиційно практика планується протягом трьох-чотирьох тижнів за окремим

графіком. Тобто, маємо ситуацію, коли навчання – окремо, і практика – окремо. Саме тому в цьому посібнику ми пропонуємо до розгляду іншу модель проведення практики, здатну подолати існуюче відокремлення і надати традиційній практиці інноваційного наповнення та підвищити її результативність.

Працюючи над упровадженням дуальної моделі навчання, ми не відмовляємось від традиційних форм роботи, як і від звичної термінології. Мова йде як про доповнення традиційних форм роботи новими, так і про наповнення передбаченої навчальним планом практики актуальним змістом, орієнтованим на набуття необхідних компетентностей. Ми наголошуємо на необхідності передбачити і реалізувати різні форми роботи, які б у рамках затверджених навчальних планів забезпечили набуття необхідних практичних навичок та компетентностей, дали би майбутнім фахівцям необхідний досвід та закріпили зв'язки з роботодавцями. І в переліку таких форм традиційні ознайомлювальна та навчальна (як і переддипломна) практики є обов'язковими, проте їх організаційно-методичне забезпечення вимагає суттєвої трансформації, удосконалення. Крім того, наскрізну практичну підготовку мають забезпечити стажування та модифіковані форми проведення практичних занять (безпосередньо на базах практики або ж представниками роботодавців в університетських аудиторіях), а також включення студентів у проектну діяльність. За таких обставин важливими є не лише підготовка методичних матеріалів, а й конкретні організаційні кроки, спрямовані, зокрема, на забезпечення самостійної роботи студентів та роботи на базах практики.

Організація навчального процесу на принципах дуальності дозволяє вже з першого семестру значно розширити масштаби та урізноманітнити форми практичної підготовки. Проте існуючі сьогодні вимоги до формування навчальних планів переважно фіксують традиційні форми проведення практики, описуючи її в загальноприйнятій термінології – ознайомлювальна, навчальна (виробнича), переддипломна. Але це в жодному разі не обмежує можливостей наповнення їх реальним змістом. Навіть більше, «раннє» занурення студентів у практичну роботу й детальне і

продумане організаційно-методичне забезпечення дозволяють максимально ефективно використати виділені на ці види практики навчальні кредити для закріплення теоретичних знань і формування загальних та професійних компетентностей.

Ознайомлювальна практика: особливості, завдання, організація

Ознайомлювальна практика студентів, як це передбачено навчальним планом, реалізується в 2-му семестрі, проте заплановані 5 кредитів не концентруються в кінці семестру, а рівномірно сплановані і розподілені на весь семестр. Як результат, є можливість урахувати особливості роботи баз практики, передбачити рівномірне навантаження студентів і викладачів, мати досить часу (не порушуючи графіка відпусток) для аналізу результатів і підбивання підсумків. Крім того, зазначені в попередньому розділі організаційні кроки дозволяють краще підготувати студентів до її проходження й обрати оптимальні форми для кожної спеціальності й кожного курсу.

Особливості ознайомлювальної практики полягають у тому, щоб отримати конкретну інформацію на базі певного закладу, що став базою практики. Водночас забезпечуються умови для набуття студентом первинного практичного досвіду та реалізації власного соціального проекту. Апробований нами варіант ознайомлювальної практики передбачає протягом семестру відвідування установ та організацій соціальної та соціокультурної сфери та за можливості – безпосередню участь студента в роботі конкретної організації (структурного підрозділу). Це забезпечить ознайомлення з колом професійних, соціальних, організаційних відносин та принципами виконання конкретних виробничих завдань практичного характеру. У процесі практики студенти знайомляться з принципами, методами, технологіями, стандартами конкретної роботи, з особистим досвідом менеджерів, учаться орієнтуватися в методичних підходах і прийомах професійної діяльності, розширюють свій власний досвід.

Планування та реалізація практики протягом 2-го семестру передбачає врахування можливостей та графіків роботи

організацій і установ, що є базами практики. Тому важливою умовою є забезпечення гнучкого графіка навчального процесу в університеті, можливостей використання днів самостійної підготовки. Таку гнучкість та можливості забезпечує наказ про проведення педагогічного експерименту та якісна підготовча робота викладачів-кураторів практики, які заздалегідь погоджують всі робочі питання, подаючи, таким чином, студентам приклад організованості, дисциплінованості та відповідальності перед роботодавцями.

База практик формується випусковою кафедрою відповідно до завдань підготовки фахівців та під безпосереднім контролем відділу практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів. Наприклад, реалізація ознайомлювальної практики за спеціальностями «Соціальна робота» та «Психологія» проводиться на базі організацій соціальної сфери: управлінь (департаментів) обласного та міського рівнів (соціального захисту, молоді та спорту, охорони здоров'я, освіти та науки), обласного та міського центрів зайнятості, центру надання адміністративних послуг, управління пенсійного фонду, центру соціальних служб для дітей та молоді, закладів освіти різних рівнів, закладів медичного обслуговування, пенітенціарної служби, громадських організацій тощо. До переліку баз ознайомлювальної практики спеціальності «Менеджмент соціокультурної діяльності» також включені управління (департаменти) обласного та міського рівнів (культури і туризму, молоді та спорту, освіти та науки), обласна філармонія, театри, музеї, навчально-методичний центр культури, агенція промоції м. Суми, міський центр дозвілля молоді, заклади позашкільної освіти різних рівнів, рекламні агенції, громадські організації, що працюють у сфері культури та туризму. Максимально використовується і власна інфраструктура університету – потужності Медичного інституту, санаторію-профілакторію, спортивно-оздоровчого табору «Універ», Спортивного клубу та Легкоатлетичного манежу, Культурно-мистецького центру, Психологічної служби, Гендерного ресурсного центру, Центру

підтримки сім'ї, інших центрів наукового та соціального спрямування.

У процесі ознайомлювальної практики студентам надається можливість ознайомитись з діяльністю кількох (не менше 5) установ/організацій різного спрямування, підпорядкування та форм власності. Організація практики протягом усього семестру і врахування інтересів та можливостей баз практики дозволяє забезпечити ротацію невеликих груп студентів і досягти максимальної ефективності в процесі кожного візиту на базу практики. Досвід показує, що оптимальним варіантом є поділ академічної групи на невеликі (по 4-7 студентів) підгрупи та академічний супровід викладачами-кураторами кожної з них, що сприяє досягненню поставлених завдань.

У системі дуальної освіти ознайомлювальна практика проходить паралельно з реалізацією інших занять на базах практики, тобто не є єдиною формою роботи та зв'язків з майбутніми роботодавцями. Адже самі фахівці-практики запрошуються для проведення занять і тренінгів, частина практичних занять з предметів проводиться безпосередньо в організаціях (не обов'язково тих, які є в переліку ознайомлювальної практики), студенти залучаються до реалізації окремих проектів тощо. Водночас ознайомлювальна практика вимагає особливої уваги з погляду її тривалості, рівня організації та оцінювання, а також комплексності завдань, які перед нею ставляться.

Тому входження в практику – ознайомлювальну чи навчальну, підготовка до неї є предметом особливої уваги з боку випускової кафедри.

Важливим є не лише підготовка методичних матеріалів, а й конкретні організаційні кроки. Так, кафедра чітко планує самостійну роботу студентів, проводить



психологічні тренінги, закладає навички спілкування, роботи з документами. Перш ніж планувати безпосередні візити студентів на підприємства та в установи, майбутні роботодавці запрошуються до університету – як почесні гості, лектори, тренери. Паралельно ведеться робота з підготовки баз практики, підписання угод, проведення інструктажів для керівників практики від приймаючих організацій.

Завдання керівника практики від кафедри, окрім традиційно окреслених у відповідних документах, полягає в супроводі студентів-практикантів під час відвідування баз практики, у керівництві їхньою поточною роботою, а також у забезпеченні максимально можливого включення практиканта у виробничі – організаційні, інформаційні – процеси установи. І це завдання є чи найбільш важливим на перших етапах упровадження дуальних підходів.

Зрозуміло, що конкретний зміст та наповнення ознайомлювальної практики визначається не лише особливостями спеціальності та переліком базових дисциплін, що вивчаються, а й особливостями закладів (установ), на базі яких студент проходить практику. Проте у всіх випадках ознайомлювальна практика охоплює:

- загальне знайомство з базовою установою, її історією, аналіз структурних підрозділів, штатного розкладу, структури і управління;
- формування уявлень про види організаційної, методичної діяльності, форми роботи з населенням, взаємодію з іншими структурами та інститутами, напрямками роботи;
- ознайомлення з нормативною та ресурсною базою установи (матеріально-технічні ресурси, правові основи, джерела фінансування тощо);
- формування чітких уявлень про цільові групи, на які спрямована діяльність (послуги) та особливості спілкування реалізації цих послуг;
- включення практиканта в соціально-орієнтовану чи соціокультурну діяльність базового закладу або реалізація власного заходу чи проекту відповідно до завдань практики

(зрозуміло, що для студентів-психологів буде певна специфіка такого включення).

Саме таке включення і має забезпечити керівник з метою формування подальшої мотивації студентів, кращого засвоєння ним навчального матеріалу, розуміння специфіки подальшої професійної діяльності. Адже з часом бази практик стануть першим робочим місцем для багатьох нинішніх студентів-практикантів. Саме на цьому етапі має формуватися поглиблена профорієнтація – уже в рамках обраного напрямку підготовки. Цьому сприяє і окремий етап практики – підготовка та реалізація студентами власного соціального чи соціокультурного проекту чи розроблення елементів відповідної методики.

У процесі підготовки та проведення ознайомлювальної практики викладачами розробляються й оригінальні методичні інструменти, здатні забезпечити ефективну роботу студентів у цей період. У цьому посібнику ми не ставимо завдання описати весь пакет методичного забезпечення такої практики. Ці розробки є у вільному доступі на кафедральних ресурсах і надаються студентам перед початком практики. Водночас окремі складові цього пакету варті особливої уваги, оскільки є інноваційними й максимально відображають вимоги дуального підходу.

Наприклад, **тренажер для організації ознайомлювальної практики** студентів першого курсу за напрямом «Соціальна робота» – «Соціальне обличчя м. Суми: вчора, сьогодні, завтра». Особливість цього інструмента полягає в його системності з погляду врахування рівня підготовки першокурсників, формування на перетині матеріалів кількох навчальних курсів, застосування активних форм роботи та актуальних кейсів на основі матеріалів баз практики, а також обов'язкове поетапне оцінювання роботи, що організує та мотивує студентів. Особливість цього інструмента полягає в його гнучкості, можливості застосування як повномасштабної версії, так і окремих елементів залежно від особливостей групи та наявного ресурсу часу.

Загальний обсяг годин на реалізацію – 150.

Формат – квест з інтерактивною підтримкою; тренажер передбачає можливість роботи на мобільних пристроях студентів.

Складові тренажера:

- складова для планування та обрахунку часу роботи студентів;

- інтерактивна карта. Інтерактивна карта забезпечує доступ студентів до маршруту квесту через доступні друковані джерела і через мобільні пристрої. Передбачено нанесення на карту студентами нових об'єктів (фото, селфі, актуальних посилань) соціальної сфери (сучасних та історичних), редагування (з використанням вікі-інструментарію) існуючих об'єктів і текстів про них, а також оцінку виконаної роботи (індивідуальної роботи й роботи підгрупи) куратором практики. Основу карти утворюють місця, у яких студенти мають пройти ознайомлювальну практику (органи влади – 3 установи, державні установи соціальної сфери, наприклад соціальний гуртожиток, – 3 установи, громадські організації – 3 установи).

За маршрутом руху передбачено також відвідування історичних місць, що стосуються теми «Соціальне обличчя м. Суми». Крок «майбутнє» – студенти самі мають позначити місця, у яких будуть реалізовувати власні проекти;

- складова кейс-завдань для студентів по ходу просування ними в просторі та часі квесту. Завдання можуть передбачати розв'язання студентами кейсів завдань чи розроблення власних кейсів, безпосередньо пов'язаних з місцями практики. Кейси пов'язані з певними дисциплінами навчального плану та описують реальні ситуації, у яких опинилися студенти поточного року чи попередніх років під час практики;

- проектна складова – форма для підготовки студентського проекту, контролю його виконання, звіту про результати (вікі-інструмент для спільної роботи та можливість оцінки куратором практики);

- складова моніторингу успішності студентів (100 бальна шкала).

Аналогічний тренажер підготовлений і для студентів спеціальності «Менеджмент соціокультурної діяльності» з орієнтацією на ознайомлення із соціокультурним простором міста.

Ефективність та універсальність таких тренажерів полягає в їх орієнтації на конкретні і цікаві студентам процеси, пов'язані з їхньою майбутньою практичною діяльністю та з містом, у якому вони проживають, а також у закладених у тренажері можливостях активного використання студентами власних мобільних пристроїв. Описаний тренажер для організації ознайомлювальної практики є прикладом гнучкого й досить універсального методичного забезпечення, яке може бути використане не тільки в процесі організації ознайомлювальної практики, а й у проведенні практичних занять з інших дисциплін, може бути формою організації самостійної роботи студентів у процесі виконання курсових робіт.

Такий детальний опис особливостей, завдань та принципів організації ознайомлювальної практики дозволяє не зупинятись більш детально на описі навчальної (виробничої) та переддипломної практик. По-перше, ми це зробили в оприлюднених методичних рекомендаціях для студентів [http://ppst.sumdu.edu.ua/images/Metod_vkazivki_prakrika_SR.pdf], а по-друге, описані підходи залишаються незмінними, дозволяючи лише поглибити і розширити співпрацю з базами практики за рахунок більш вираженої мотивації та кращої підготовки студентів.

2.6. Формування дослідницьких компетентностей в процесі реалізації дуальної моделі освіти

Дуальна модель навчання, що реалізується в університеті з метою забезпечення посиленої практичної складової, у жодному разі не применшує значимості набуття студентами **дослідницьких компетентностей**. До того ж дослідницькі компетентності є важливими й базовими не лише для

магістерських програм. Адже в переліку необхідних загальних компетентностей бакалаврського рівня кожна освітня програма передбачає формування здатності проведення досліджень на відповідному рівні, здатності до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел, уміння виявляти, формулювати та розв'язувати проблеми, здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Практична спрямованість дуальної підготовки відіграє особливу роль у формування дослідницьких компетентностей, оскільки створює можливості концентрації зусиль студентів навколо значимої і цікавої проблематики, пов'язаної з майбутньою професійною діяльністю, створює можливості вибору виду діяльності залежно від переліку та спрямування баз практики та значно посилює інноваційну й трансферну складові досліджень, які ґрунтуються на конкретній та актуальній інформації.

Ми цілком поділяємо погляди О. С. Повідайчик, яка наголошує на важливості застосування елементів дослідницької діяльності в процесі підготовки фахівців, оскільки це забезпечує в майбутньому суттєве підвищення якості та ефективності надання соціальних послуг, розширюючи, зокрема, їх перелік за рахунок дослідницької, аналітичної роботи. Науково-дослідна робота не вичерпується пошуковою активністю, вона також передбачає аналіз отриманих результатів, їх оцінку, прогнозування, побудову гіпотез, моделювання тощо [13, 101-104].

Наш власний досвід роботи зумовлює висновок про те, що навчання за дуальною моделлю дозволяє зробити процес набуття дослідницьких компетентностей більш ефективним та природним через застосування різноманітних форм роботи:

- традиційні практики залучення студентів до написання есе, рефератів, обов'язкових домашніх завдань із суттєвою науковою, теоретичною складовою;
- підготовка курсових робіт, які охоплюють не лише теоретичну, а й обов'язкову практичну складову, проведення

соціальних досліджень, аналіз конкретної ситуації, цільової групи, її потреб, мотивів, ризиків тощо;

- різностороннє вивчення ситуації на базах практики (нормативна база, цільові групи, конкуренти, потреби), оволодіння технологіями соціальної та соціокультурної діагностики;

- участь у процедурах моніторингу надання соціальних (психологічних, соціокультурних тощо) послуг, включення як інтерв'юєрів у роботу кафедральних центрів із проведення соціологічних досліджень, що забезпечує навички роботи з первинною інформацією;

- традиційні для закладів вищої освіти форми – підготовка наукових робіт на конкурси різного рівня, робота над статтями, тезами, науковими рефератами тощо.

Отже, активне використання можливостей баз практики, а також включення в роботу студентського наукового товариства, кафедральних центрів та інших центрів і лабораторій дозволяє формувати весь спектр дослідницьких компетентностей, які є необхідними для подальшої активної та успішної професійної діяльності. І не останнє значення має в цьому контексті рівень фаховості викладачів, задіяних до забезпечення дуальної моделі підготовки: актуальність та практична орієнтованість їхніх власних наукових інтересів, реальні контакти з колегами, що представляють бази практики, володіння сучасними технологіями пошуку та обробки інформації, уміння спілкуватись і працювати в команді тощо.

Переваги дуальної моделі навчання в забезпеченні дослідницьких компетентностей є очевидними, оскільки завдяки тісним і постійним контактам з базами практики, «включеності» в повсякденну діяльність профільних підприємств та організацій студенти не лише працюють з науковою літературою, а мають можливість глибше зануритись у проблематику досліджень, знайти справді цікаву й актуальну тематику. Вони постійно звертаються до конкретної інформації, що відображає діяльність профільних організацій, засвоюють конкретні методики роботи, учаться узагальнювати інформацію та робити обґрунтовані

висновки та рекомендації. До того ж не варто забувати й про більш виражену мотивацію до дослідницької роботи. Особливо, коли студенти роблять перші спроби аналізу ситуацій, пов'язаних з їхньою майбутньою професійною діяльністю в організаціях (сферах), де вони хотіли б працювати в майбутньому.

Отже, практична спрямованість є важливою особливістю дослідницької роботи, що орієнтується на вивчення конкретних проблемних питань у зв'язку з конкретною цільовою групою та з розробленням конструктивних рекомендацій щодо їх розв'язання – для керівництва окремої організації чи об'єднаної територіальної громади, органів влади чи самоврядування або ж для окремого колективу. Формування навичок дослідницької діяльності в поєднанні з конкретною практичною діяльністю на базі підприємств та організацій або з роботою в аудиторіях під керівництвом фахівців-практиків суттєво підвищує якість підготовки фахівців за рахунок формування в студентів й інших важливих для майбутньої професійної діяльності якостей та компетентностей: уміння виділяти основні, базові характеристики об'єктів, цільових груп, формувати базові індикатори, що характеризують діяльність в окремій сфері, навички моніторингу та узагальнення тощо. І якщо підходити до цього завдання не абстрактно, а з урахуванням особливостей нинішніх студентів, переважна більшість яких не має навичок системної самостійної роботи, не має навичок формулювання проблеми, а тим більше – пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел для її виокремлення (адже в школі переважно вчать розв'язувати вже сформульовані кимось задачі та проблеми), значимість дуальної моделі навчання видається ще більш виразною.

Організаційно та методично дослідницька складова в умовах дуальної освіти може бути забезпечена лише через системну і послідовну реалізацію наведених вище форм роботи як в університетських аудиторіях, так і «на виробництві», на базах практики. Адже віднесення дослідницького компоненту виключно до університету не лише применшує значимість практичної підготовки, але й унеможливорює формування єдиного

інтегровального професійного простору, здатного забезпечити проникнення живої та актуальної проблематики у сферу наукових досліджень і навпаки – зробити дослідницьку роботу невід’ємною й іманентною складовою професійної діяльності фахівця [10].

Саме тому, наприклад, наявний досвід формування тематики курсових робіт з урахуванням потреб та побажань роботодавців має бути доповнений актуальним досвідом керування їх підготовкою, що охоплюватиме поетапне набуття та закріплення навичок науково-дослідної роботи, а також навичок ефективного спілкування в процесі роботи. Це той важливий і тривалий процес, який фізично концентрується переважно в університеті, але реально відображає всі особливості дуальної моделі навчання, виходячи насправді далеко за межі університету та окремих баз практики. З огляду на це необхідно:

- надати студентам необхідні знання щодо особливостей і базових вимог до наукової роботи та її результатів. Ця складова може бути реалізована як через окремі теми «Вступу до спеціальності», так і через спеціальні кураторські години, екскурсії до бібліотеки, зустрічі з науковцями, знайомство з діяльністю кафедральних центрів, студентського наукового товариства тощо;

- ознайомити з переліком можливих і доступних форм участі в науково-дослідній роботі, з функціями та рівнем відповідальності окремих структурних підрозділів, які опікуються науковою роботою. Зрозуміло, що певна частина інформації у студентів вже є, проте завданням якісної підготовки фахівців є не лише знання про існування наукового товариства, а знання про можливості включення в цю роботу і реальне включення. Тому діяльність кафедри і кожного викладача зосереджується на вивченні можливостей та інтересів студентів з метою залучення до цікавих для них форм роботи (конференція «Перший крок у науку», чи робота волонтером у проведенні опитування, чи підготовка презентації на семінар або ж сценарію для дитячого свята). На цьому етапі й надалі важливим є не лише інформування студентів, а й формування в них уявлення про

системність науково-дослідної роботи в університеті, її важливість та необхідність. Важливою також є і здатність викладачів забезпечити підтримку кожному студенту/студентці залежно від інтересів та вподобань. І на цьому етапі контакти з базами практики дають можливість розширити спектр пропозицій, зацікавити реальними справами, забезпечуючи в умовах студентоцентризму відповідний рівень свободи вибору для самих студентів;

- наситити зміст дисциплін актуальною науковою інформацією з доступними та мотивувальними прикладами, здатними сформувавши інтерес до проблеми та спонукати до самостійної роботи і досліджень. У рамках посібника цю позицію можна залишити і без додаткових коментарів. Проте ще на етапі формування навчальних планів бажано передбачити спеціальні дисципліни, орієнтовані на формування та закріплення дослідницьких компетентностей (наприклад «Організація та методи соціальних досліджень»), а також постійно звертатись до конкретного досвіду баз практики;

- формувати завдання на практичні заняття з обов'язковою науковою складовою (як мінімум – для отримання високих балів) та передбачати в регламентах «бонусні» бали за виконання дослідницьких завдань. Зрозуміло, що реалізація цієї складової стає більш реальною за умови існування налагоджених контактів з базами практики;

- підготовка курсових робіт, які охоплюють не лише теоретичну, але й обов'язкову практичну складову, аналіз конкретної ситуації, цільової групи, її потреб, мотивів, ризиків тощо;

- різностороннє вивчення ситуації на базах практики (нормативна база, цільові групи, конкуренти, потреби, нові технології та чинники, що впливають на можливості чи темпи їх впровадження тощо);

- практикувати групову роботу у затвердженні тем курсових робіт, передбачивши публічні презентації, можливість для студентів ставити питання, коментувати, висловлювати пропозиції тощо. Така практика значно підвищує рівень

відповідальності студентів (і викладачів) та загальний рівень обізнаності з тематикою навчальної дисципліни, формує навички публічних виступів і продуктивної дискусії. Можна говорити і про більш віддалені і не менш важливі результати, наприклад ідеї для спільних проєктів, дипломних та магістерських робіт, наукових тем тощо.

Отже, за умови системної і добре організованої роботи можна стверджувати, що дослідницькі компетентності формуються не лише через пошук інформації, її узагальнення та аналіз, через концентрацію тематики навколо проблем конкретних баз практики, а й через набуття навичок використання різноманітних методичних прийомів і форм роботи. У рамках дуальної моделі значно розширюється спектр таких форм, орієнтованих не лише на вирішення конкретних завдань, пов'язаних з діяльністю баз практики, а й на формування вміння коректно вести дискусію, працювати в складі групи над оцінюванням підготовленого проєкту чи презентації, аргументовано критикувати позицію опонентів та формулювати власні погляди.

Як було зазначено вище, такі практичні навички є корисними і досить затребуваними у вивченні більшості дисциплін. Наприклад, цьому сприяє чітка й методично продумана процедура підготовки та публічного захисту студентами тем курсових та бакалаврських робіт. Ми вбачаємо у цій процедурі низку переваг і потенційних педагогічних «плюсів», а також «плюсів» командної роботи.

По-перше, студент та викладач (а згодом – і куратор від бази практики) є однією командою: спільно формулюють тему, окреслюють проблему та мету, завдання, цільову групу та практичну значимість роботи. І доповідаючи про результати такої командної роботи, студент чи студентка бере на себе відповідальність: чи зможе чітко доповісти, відповісти на запитання, аргументовано відстояти ті чи інші позиції. Це й знання, і логіка, і вміння слухати, формулювати, швидко орієнтуватись в ситуації, одночасно відчуючи і готовність викладача допомогти, і бажання справитись самостійно, продемонструвати кращі знання, виправдати довіру.

По-друге, в процесі публічного захисту тем (а далі – і в процедурах попереднього та фінального захисту робіт) студенти також учаться працювати в командах. Адже іноді теми робіт затверджуються як колективні, коли або група працює над однією комплексною темою, аналізуючи окремі її аспекти, або ж студенти працюють з однією базою практики чи з однією цільовою групою, аналізуючи різну її проблематику або з погляду різних дисциплін (соціологія, психологія, гендерний аналіз тощо).

Готуючи процедури захисту тем та курсових робіт, кафедра також заздалегідь пропонує студентам створити «групи підтримки», адже коли хтось один доповідає, йому чи їй важко одночасно зафіксувати всі зауваження, поради, доповнення. А вони – в умовах, коли така процедура стає своєрідним «мозковим штурмом» – є дуже цінними і рідко фіксуються спеціальними технічними засобами. А група підтримки дозволяє не лише зафіксувати і не втратити цінні зауваження, а й формує додатковий рівень зацікавленості та мотивації студентів до участі в обговоренні. Тому методичні прийоми командної роботи та подальшого обговорення і «розшифровки» записів є дуже корисними, зокрема і для формування не лише дослідницьких, а й менеджерських компетентностей.

Підсумовуючи цей розділ посібника, зазначимо, що для формування дослідницьких компетентностей доцільно використовувати різні методи та мотиваційні інструменти. І тільки в такому їх поєднанні можна досягти бажаного результату, коли базові навички дослідницької роботи, науковий підхід стануть складовими повсякденної професійної діяльності, базою для обґрунтованих рішень і орієнтованих на результат практичних кроків. А застосовані викладачами педагогічні технології й творча атмосфера будуть засвоєні як одна з важливих і ефективних методичних практик.

Розділ 3

Проектна діяльність як складова дуальної моделі навчання

3.1. Проектна діяльність як форма залучення ресурсів та впровадження інновацій у навчальний процес

Присвячуючи окремий розділ цього посібника проектній діяльності, ми не ставимо за мету дискутувати щодо доцільності застосування проектних технологій у вищій школі чи детально описати особливості цієї діяльності, оскільки вони описані в численних методичних виданнях [6; 7; 16].

Наше завдання є більш вузьким і обмежується аналізом актуального досвіду використання проектної діяльності в процесі впровадження дуальної моделі навчання. Ми розглядаємо проектну діяльність не як данину моді чи як окрему актуальну тематику, а як чи не єдиний у сучасних умовах реальний і потужний ресурс для забезпечення практичної підготовки фахівців соціально-гуманітарного спрямування. Ресурс, який одночасно забезпечує кілька важливих умов: є доступним, постійним, гнучким, технологічним і досить універсальним та багатопрофільним, а також сприяє самостійній пізнавальній діяльності. Зазначені характеристики ми вважаємо сьогодні надзвичайно важливими з урахуванням окреслених вище особливостей як існуючої нормативної бази системи вищої освіти, так і структурних особливостей економіки та відсутності дієвої мотивації до співпраці з боку роботодавців.

Включення студентів у проектну діяльність є важливим і з погляду формування у них як професійних, так і загальних компетентностей. Зокрема в процесі теоретичних занять з дисциплін: «Технології соціальної роботи», «Проектний менеджмент у соціальній роботі», «Проектний менеджмент та фіндрайзинг у СКД», «Практикум із соціокультурної діяльності», «Селфпроектна діяльність», «Соціальне партнерство та професійні комунікації» тощо – викладачі акцентують увагу на особливостях проектного підходу. Насамперед орієнтують не на форми роботи чи етапи, а на кінцевий результат: чого ми хочемо

досягти, як виміряти це досягнення, на основі яких показників ми робимо висновок, що мета досягнута тощо. Такий підхід має стати наскрізним для фахівців нового покоління, які будуть працювати в динамічному, мінливому соціальному середовищі, спиратись на нові технології, які сьогодні змінюються швидше, ніж студенти отримують бакалаврський ступінь.

З погляду аналізу та поширення позитивного досвіду вважаємо доцільним звернутись до проектів, уже реалізованих кафедрою психології, політології та соціокультурних технологій спільно зі студентами. Ці проекти одночасно ілюструють і описані вище особливості та напрямки співпраці з базами практики, і спектр практичних компетентностей, яких студенти набувають у процесі проектної діяльності.

Зазначимо, що не лише власний досвід викладачів у ролі менеджерів та виконавців проектів різного рівня, а й системна робота випускової кафедри з роботодавцями та базами практики є необхідною умовою залучення студентів до проектної діяльності. Це дозволяє підібрати для кожного студента в рамках вивчення окремих дисциплін ті чи інші форми роботи, завдання, аспекти в межах тематики проекту, які є цікавими, посилюючими для реалізації, здатні бути об'єктивно оціненими і такими, що будуть корисні для майбутньої професійної діяльності.

Водночас залучення студентів до проектної діяльності не розглядається нами лише як забезпечення практичної складової в рамках окремих дисциплін, безпосередньо орієнтованих на таку діяльність (як ті, що названі вище), і не зараховується до видів діяльності, характерних лише для студентів старших курсів. Ми наголошуємо на принциповій значимості залучення студентів до проектної діяльності **протягом всього періоду навчання і на винятковій значимості таких підходів саме в рамках реалізації дуальної моделі** навчання. Основна складність організаційно-методичного характеру полягає саме в забезпеченні системності цієї роботи та органічного її «вплетення» в навчальний процес. Отже, різні за своїм спрямуванням, рівнем (університетські, міські, всеукраїнські чи міжнародні), тематикою, тривалістю чи масштабами

фінансування проекти завдяки вмілій організаційній та методичній роботі викладачів можуть стати базою для якісної навчальної роботи і творчої активності студентів, не кажучи вже про широкі можливості для самостійної роботи.

З боку кафедри завдання такої роботи полягає саме в її якісному організаційно-методичному забезпеченні, що виходить за межі традиційних форм і ставить перед викладачами нові завдання і висуває нові вимоги:

- така робота охоплює постійний моніторинг актуальних ресурсів, пошук та підготовку пакету можливих проектів, що вимагає від викладачів також певних навичок і досвіду;

- це організація роботи з написання проектних заявок або ж можливостей долучення до вже активних проектів інших кафедр, центрів чи громадських організацій;

- урахування особливостей дисциплін та застосування міждисциплінарних підходів для досягнення максимального ефекту у формуванні компетентностей (адже важко говорити про окремі спеціальні проекти, орієнтовані саме на набуття компетентностей у рамках конкретної навчальної дисципліни);

- адаптація окремих напрямів та етапів роботи в рамках проектів до потреб конкретної дисципліни (курсу) та переформатування проектних завдань у навчальні конструкти з відповідним організаційним та методичним забезпеченням (види роботи, їх графік, суміщення з розкладом, завдання на практичні заняття, фіксація в регламенті, критерії оцінювання тощо);

- це значно ширший від традиційного спектр комунікацій викладача, орієнтований не лише на академічну спільноту, а й на громадський сектор, органи влади та самоврядування, міжнародні організації тощо. Тому застосування проектних технологій у процесі реалізації дуальної моделі є водночас суттєвим мотиватором для самих викладачів та співробітників випускової кафедри, які постійно навчаються й активно спілкуються з роботодавцями, базами практики, владою, міжнародними донорами.

Повертаючись до питань організаційно-методичного забезпечення цього напрямку, зазначимо, що в рамках різних

дисциплін і на різних курсах навчання студенти залучаються до реалізації проектів на різному рівні й отримують різні завдання. Наприклад, на 1-му курсі в межах дисципліни «Історія і теорія соціальної роботи зі змістовним модулем «Робота з різними групами клієнтів» та в рамках ознайомлювальної практики студенти отримують завдання простіші: ознайомитись з досвідом роботи центру чи громадської організації над тим чи іншим проектом, взяти участь в акції, проаналізувати власний досвід чи емоції, реакцію інших учасників та оточення тощо. На наступному етапі, наприклад, у рамках курсу «Технології соціальної роботи», вони вже відпрацьовують інші завдання, не лише більш глибоко занурюються в проблематику, а й відпрацьовують ті чи інші конкретні технології. Особливо корисним є таке «занурення» для виконання практичної частини курсової роботи. Студенти також можуть долучатись до реалізації моніторингової складової проектів, отримуючи відповідні завдання в рамках курсів «Соціологія» та «Організація та методи соціальних досліджень зі змістовним модулем «Основи гендерного аналізу». Такі завдання можуть стосуватись оцінювання тих чи інших етапів проекту з боку цільової групи, участі в проведенні фокус-групових досліджень, у зборі статистичних даних тощо. На старших курсах навчальним планом передбачена курсова робота з менеджменту проектів як узагальнення, систематизація, ускладнення навичок через більш складний інструментарій проектної діяльності, що поступово формувалися протягом попередніх років.

У всіх випадках завдання мають бути конкретними й досяжними й лежати в площині затвердженої програми курсу. Саме тому таким важливим напрямком роботи кафедри є формування пакету активних проектів різного спрямування та орієнтованих на різні цільові групи. Проектів має бути кілька, проекти мають бути різними, проекти мають бути активними постійно. Адже на основі одного проекту неможливо не лише забезпечити системне залучення студентів і набуття ними навичок проектної діяльності, а й забезпечити бажаний для дуальної моделі 30-40% обсяг занять на базах практики. До того

ж на кафедрі мають постійно працювати досвідчені викладачі та співробітники з достатнім досвідом проектної діяльності, здатні трансформувати власний досвід у конкретні методичні рекомендації та практики викладання.

Ця вимога є хоч і складною для виконання, проте обґрунтованою. Адже залучення студентів до проектної діяльності в рамках дуальної підготовки передбачає системну організаційно-методичну роботу, яка відрізняється від традиційних, хоча й ведеться в межах затверджених підходів та шаблонів. Мова йде про вибудову логіки навчальних планів, розроблення робочих програм з орієнтацією їх змісту не лише на охоплення базових теоретичних питань, а й на конкретні бази практики та їх активні проекти, у рамках реалізації яких набуватимуться й закріплюватимуться ті чи інші компетентності, і розроблення власних проектів, орієнтованих на завдання того чи іншого курсу. А крім того – це ще й додаткові вимоги до методичного забезпечення процесу оцінювання. Особливо, коли мова йде про проектну діяльність, яка одночасно охоплює кілька компонентів і вимагає врахування різних показників (індикаторів) або спеціальних коефіцієнтів для віднесення балів до тієї чи іншої дисципліни.

Особливості підготовки такого методичного забезпечення відображені викладачами кафедри у відповідних методичних розробках щодо підготовки курсових робіт з посиленою практичною складовою, курсових робіт та проектів з проектного менеджменту в соціальній роботі та соціокультурній діяльності, курсових робіт з курсів соціології, організації та методів соціальних досліджень зі змістовним модулем «Основи гендерного аналізу» та інших [<http://ppst.sumdu.edu.ua/index.php/навчальний-процес/biblioteka-ta-resursy/методичні-вказівки.html>]

3.2. Залучення студентів до проектної діяльності як механізм формування професійних компетентностей

З огляду на те, що активна проектна діяльність є необхідною складовою підготовки фахівців у сфері соціальної роботи, психології та менеджменту соціокультурної діяльності, розроблені та затверджені освітні програми за цими напрямками передбачають обов'язкове формування компетентностей у сфері проектної діяльності та комунікацій. Відтак ведеться постійна робота з наповнення всього комплексу дисциплін актуальним практичним змістом, а навчальні плани спеціальностей містять такі дисципліни, як «Проектний менеджмент», «Селфпроектна діяльність», «Файндрайзинг у соціальній роботі», «Проектний менеджмент у соціальній роботі» тощо. Вивчення цих дисциплін лише із застосуванням традиційних методик не видається доцільним, оскільки студенти мають відчувати всі особливості проектної діяльності, навчитись «відчувати» проект у його цілісності й ставитися до кожної справи як до проекту, урахуваючи всі його складові: чітку мету діяльності, цільову групу, ресурси, результати, впливи тощо. Це є можливим лише в ситуації реального включення в роботу, відповідального виконання певних функцій, відчуття важливості власного внеску в спільну справу. Тому вже з першого курсу всі студенти залежно від інтересів та спеціальності залучаються до підготовки та реалізації проектів кафедральних центрів: Центру підтримки сім'ї, Гендерного ресурсного центру, Центру досліджень регіональної безпеки, Центру європейської та євроатлантичної інформації, Центру соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень, Психологічної служби, Ресурсного центру з надання соціально-психологічної допомоги, а також ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини», активними учасниками якої є викладачі та співробітники кафедри, яка має договір про співпрацю з університетом.

Залучення студентів до роботи центрів дослідницького та соціального спрямування є постійним і різноманітним – від волонтерських дій до проведення соціологічних опитувань (наприклад, вивчення пасажиропотоків у м. Суми чи в м. Ромни) чи проведення розвивальних занять з дітьми в Кімнаті тимчасового перебування дітей «Студентський лелека» або організації

дитячого свята до дня Святого Миколая у м. Тростянці, до роботи над виконанням певної частини наукових договорів на умовах оплати чи участі в реалізації



загальноукраїнського проекту з підтримки спортсменів вищого гатунку на базі університетського спортивного комплексу «Олімпійський».

У цьому розділі, однак, ми зупинимось передусім на механізмах залучення студентів до участі в роботі громадського сектора, до реалізації проектів громадських організацій.

Досвід роботи з упровадження дуальної моделі навчання показує значимість налагоджених тісних контактів випускової кафедри з потужними громадськими організаціями, які вже на етапі підготовки проектних заявок орієнтуються на потреби й можливості студентів і вводять їх і до складу проектних груп, і до складу команд виконавців проектів (на умовах оплати та на волонтерських засадах). Отже, співпраця на принципах взаєморозуміння та взаємопідтримки, що виростає з попереднього позитивного досвіду роботи, дозволяє передбачити участь (і реально залучити) студентів різних спеціальностей, максимально враховуючи як особливості дисциплін, що вивчаються ними, так і перелік необхідних компетентностей, що відпрацьовувались безпосередньо «в полі».

Так, зазначений вище позитивний досвід такої роботи став основою масштабного педагогічного експерименту з упровадження дуальної освіти, оскільки ми вже мали позитивну практику залучення студентів спеціальностей «Соціальна робота» та «Психологія» до роботи з дітьми, що перебувають на тривалому лікуванні. Така практика є унікальною, оскільки не лише формує у студентів необхідні моральні якості співчуття та соціальну відповідальність, а й дозволяє краще засвоїти



навчальний матеріал як з курсу педагогіки, так і з іноземної мови. Адже предметом роботи з дітьми були розроблені студентами матеріали та методики для комфортного та ефективного вивчення іноземної мови тими, хто сьогодні не може відвідувати школу через потребу в тривалому лікуванні в онкологічному та гематологічному відділеннях. Партнером у реалізації цього проекту стала громадська організація «Батьки онкохворих дітей».

Аналіз навіть нетривалого (для кожного окремого студента чи студентки) досвіду такої роботи підводить до висновку про значущість налагоджених контактів і тісної співпраці випускової кафедри з



громадськими організаціями для забезпечення дуальної підготовки. Адже в тих випадках, коли державні та муніципальні структури обмежені чинною нормативною базою і не можуть забезпечити необхідний рівень залучення та «проникнення» студентів, громадські організації компенсують такі проблеми.

Спільно з ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини», студенти долучались до реалізації регіональної складової проекту «Збережи життя» в рамках цільової програми USAID «Здоров'я жінок



України». Участь у цьому та інших проектах (наприклад з підтримки жіночого та чоловічого репродуктивного здоров'я) забезпечує студентам необхідний проектний досвід та підкріплює актуальними знаннями низку споріднених навчальних курсів: «Гендерна психологія», «Основи гендерного аналізу», «Репродуктивне здоров'я», «Медико-біологічні основи здоров'я» тощо.

Так, студенти активно долучалися до реалізації проекту ГО «Калинове гроно» з розбудови системи наставництва в підтримці дітей, що залишились без батьківського піклування, а також проекту «Дитячі свята у дворах сумських багатоповерхівок» ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини». Проект «Дитячі свята у дворах сумських багатоповерхівок» зорієнтував студентів на роботу з особливою, новою для них цільовою групою і був покликаний сприяти формуванню сусідської спільноти, залучаючи до взаємодії місцевих жителів, підприємців, депутатів, «ЖЕКи». Місія проекту – допомогти усвідомити значимість спілкування та зробити перші кроки на шляху до розбудови спільнот на рівні окремих багатоповерхівок, дворів, вулиць.

Ми вважаємо проект «Дитячі свята у дворах сумських багатоповерхівок» надзвичайно значимим у реалізації завдань дуальної моделі підготовки фахівців:

- по-перше, з погляду участі самих студентів у формуванні його ідеї;

- по-друге, з погляду розширення можливостей для включення студентів у місцеві проекти, адже проект ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини» у співпраці з Сумським державним університетом став переможцем конкурсу з визначення програм (проектів, заходів) у сфері роботи з дітьми та молоддю, для виконання (реалізації) яких надається фінансова підтримка з міського бюджету (2018 рік);

- по-третє, з погляду врахування активної волонтерської участі студентів у реалізації окремих заходів. Так, саме активна і креативна «молодіжна» складова проекту вже на першому етапі – проведенні свята Масляної – дозволила залучити близько 300 дітей і дорослих у чотирьох дворах міста. І подальша робота з підготовки заходів, що охоплювала формування команди для реалізації кожного з них, проведення тренінгів з метою напрацювання навичок командної роботи, розроблення сценаріїв, проведення зустрічей із зацікавленими сторонами (депутатами, дворовими комітетами, підприємцями, громадськими активістами тощо), також відповідала головним завданням освітніх програм та сприяла комунікаціям з цільовими групами.



Отже, залучення студентів до проектів такого спрямування дозволяє реалізувати актуальну практичну складову в процесі вивчення низки дисциплін: «Соціальне партнерство та професійні комунікації», «Громадянське суспільство та громадські рухи», «Соціальна психологія», «Основи

психологічного тренінгу», «Загальна та соціальна педагогіка», «Соціальна робота в громаді та місцеве самоврядування» тощо. Звичайно ж, загальний позитивний результат став можливим і завдяки тому, що конкретні завдання, реалізовані в рамках проекту, чітко формулювались і були підкріплені організаційно та методично. А для цього викладачі в аудиторії відпрацьовували теоретичні питання, на конкретних прикладах вчили планувати роботу, застосовували ігрові технології для окреслення алгоритмів комунікацій з місцевою владою, навчали основ тренінгу тощо. Не останнє місце відводилось і розробленню чіткої процедури оцінювання роботи – як в аудиторії, так і в «польових умовах».

І такі ж підходи до роботи застосовуються в процесі реалізації спільних проектів з іншими громадськими організаціями. Адже мова йде про забезпечення навчання, а не лише про включення у проект у ролі рядового волонтера. Звичайно ж, така участь не заперечується і вітається, але завдання ми ставимо набагато ширші. Наприклад, проекти ГО «Калинове гроно» та «Сумське громадське коло», спрямовані на розвиток практик наставництва, стали для студентів спеціальності «Психологія» та «Соціальна робота» чудовою базою для набуття нових знань і контактів з фахівцями-практиками. Крім того, дозволили краще зрозуміти переваги та ризики цього напрямку роботи, у конкретних умовах навчитись аналізувати нормативну базу та розуміти особливості її застосування.

Досить корисним з погляду залучення студентів до конкретної діяльності, дотичної до майбутньої спеціальності є і кафедральний проект «Зростання спроможності місцевих ініціатив через мережування та технологізацію», реалізований у співпраці з ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини» за підтримки Управління інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю Сумської ОДА. Його реалізація – це ще один з наших кроків до об'єднання зусиль науковців та громадських організацій для вирішення актуальних питань життя міста, регіону чи окремих ОТГ. Проект спрямований на створення мережі, визначення інструментів взаємодії

громадськості та влади, а також розроблення та впровадження нових технологічних рішень для вирішення низки питань, пов'язаних із соціальним забезпеченням осіб, які потрапили в складні життєві обставини. Залучення студентів до виконання окремих його етапів (підготовка рекомендацій зокрема) дозволяє їм чіткіше бачити перспективи як суспільства і окремої ОТГ, так і власного працевлаштування та самореалізації.

Однією з особливостей дуальної моделі навчання, яку ми намагаємось наскрізно реалізувати через різні форми роботи, є вміння бачити та аналізувати проблеми конкретних цільових груп і шукати ефективні шляхи їх розв'язання. Такі підходи характерні і для вже описаних проєктів, і для низки проєктів, спрямованих на розв'язання проблем внутрішньо переміщених осіб. У рамках цього посібника ми зупинимось на двох з них, які характеризують різні аспекти активності й дозволяють залучити студентів різних спеціальностей, забезпечуючи можливість контактування з цільовою групою через застосування сучасних технологій. Так, протягом 2018 року кафедра реалізовувала проєкт «Програма з відновлення миру і діалогу для внутрішньо переміщених жінок «Голос жінки має силу» (за фінансової підтримки «Institut für Auslandsbeziehungen» у співпраці з ГО «Інтелект Сумщини»). Метою проєкту було посилення професіоналізму лідерів громадських організацій в онлайн правозахисті і блогерстві задля запобігання конфліктам та ведення мирних переговорів. Загалом командою кафедри в Сумській області було проведено 2 тренінги з адвокаційних технік та блогерства, 10 блог-кафе з питань інтеграції жінок-внутрішньо переміщених осіб (далі ВПО) у громаду. Також було проведено низку заходів з роз'яснення положень Резолюції ООН 1325 «Мир. Жінки. Безпека» та майстер-класів з арт-терапії як засобу вирішення конфліктів. Цей проєкт дозволив налагодити тісну співпрацю з правозахисною організацією-партнером – Регіональним центром з надання безоплатної вторинної правової допомоги (БВПД) в Сумській області. Адже в рамках проєкту супроводжувалося 8 судових справ внутрішньо-переміщених жінок, зокрема висвітлення перебігу справ в блогах та ЗМІ. А для

студентів це стало чудовою практикою та можливістю працювати під керівництвом фахівців-практиків. Навчитись актуальних форм адвокації та блогерства. Проект продовжується й у 2019 році, проте з посиленою арт-терапевтичною складовою, що дозволить студентам, залученим до його реалізації, закріпити компетентності в цій сфері.

Проект «ВПО і приймаючі громади: розбудова толерантності через діалог» реалізується ГО «Український жіночий фонд» та ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини» за підтримки Фонду Мотта. Мета проекту – дати учасникам знання та навички з інтеграції в громаду, планування майбутнього, працевлаштування, власного економічного розвитку та зміцнити ініціативні групи внутрішньо переміщених осіб, які готові створити власні організації. І залучення студентів до його реалізації – у ролі волонтерів, помічників тренерів тощо – допомагає забезпечити практичну складову дисциплін «Технології соціальної роботи», «Проектний менеджмент у соціальній роботі», «Проектний менеджмент та фіндрайзинг у СКД», «Практикум з соціокультурної діяльності», «Селфпроектна діяльність», «Соціальне партнерство та професійні комунікації».

Гендерний ресурсний центр, що працює при кафедрі, втілює в життя ще один проект – «Створення безпечного та дружнього середовища в школах: планування та організація роботи з попередження насильства» (за підтримки «Жіночого консорціуму України» та Save the children International). Проект спрямований на протидію поширенню насильства в школах області, формування гендерночутливого середовища, підвищення спроможності дітей та колективу протистояти насиллю. Його сенс у тому, щоб навчити не лише самих школярів, а й педагогів бачити і протидіяти насиллю, яке іноді не сприймається як насильство або порушення прав.

Активна й плідна співпраця налагоджена сьогодні і з ГО «Професійна ліга соціальних працівників Сумщини», з якою університет має угоду про співпрацю і яка є одним з найактивніших і відповідальних партнерів СумДУ в реалізації

дуальної моделі освіти. Особливістю ГО «Професійна ліга соціальних працівників Сумщини» є також її досвід та статус стратегічного партнера Сумського обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в реалізації соціальних програм державного, регіонального та місцевого рівнів. «Професійна ліга соціальних працівників Сумщини» є виконавчим партнером Міжнародної організації з міграції на території Сумської області – відповідною угодою зафіксоване партнерство та співробітництво в реінтеграції та реабілітації осіб, які постраждали від торгівлі людьми. Сьогодні в рамках угоди з координатором проектів організації з безпеки та співробітництва в Європі в Україні ГО «Професійна ліга соціальних працівників Сумщини» реалізує масштабний проект «Поширення Національного механізму взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми».

Серед напрямків діяльності організації допомога потерпілим від торгівлі людьми; соціальний супровід тимчасово переміщених осіб; проведення досліджень та моніторингів; проведення різноманітних навчальних та просвітницьких заходів серед молоді з метою розв'язання низки соціальних проблем; проведення акцій, флеш-мобів, автопробігів соціального спрямування – форми, цікаві для студентів. Тому залучення студентів до реалізації проектів громадської організації дозволяє набути різностороннього досвіду спілкування та допомоги вразливим категоріям населення. Водночас гнучкість застосовуваних форм роботи дозволяє студентам вдало поєднувати участь у проекті з навчанням, долучатись до тих чи інших заходів залежно від поставлених навчальних завдань, наявності часу та інтересу тощо. А тривалий досвід співпраці випускової кафедри з громадським об'єднанням дозволяє належно планувати роботу на цій базі практики, формувати завдання для окремих студентів та груп, узгоджувати форми їх участі на різних етапах реалізації проектів та принципи оцінювання виконаної роботи. Адже на певних етапах, коли громадське об'єднання потребує постійної роботи, студенти

працюють також і на умовах договорів, отримуючи грошову винагороду.

Студенти спеціальностей «Соціальна робота» та «Психологія» на волонтерських засадах брали й продовжують брати активну участь у багатьох тематичних проектних заходах ГО «Професійна Ліга соціальних працівників Сумщини», маючи можливість краще вивчити особливості та потреби конкретних цільових груп та отримати навички роботи з ними. Крім того, долучаючись до реалізації проекту на окремих його етапах та виконуючи різні завдання, вони актуалізують як комунікаційні, так і аналітичні, дослідницькі компетентності, накопичують матеріал для виконання курсових робіт.

Варто зазначити, що на початкових етапах упровадження дуальної моделі навчання наявність серед партнерів потужних громадських організацій є вкрай важливою умовою особливо для гуманітарних спеціальностей. Адже необхідність забезпечити практичну складову не з однієї-двох спеціальних, а фактично з більшості дисциплін, які вивчають студенти, є досить складним завданням. Крім того, як ми зазначали вище, забезпечити якісний супровід навчальних занять за межами університетських аудиторій, надання можливості студентам обрати цікавий напрям роботи та цільову групу, знаходити прийнятні форми роботи для отримання та закріплення актуальних знань може не кожна громадська організація. А планування та організація такої роботи для однієї групи одразу на базі 6-8 організацій є проблематичною. Тому співпраця з ГО «Професійна ліга соціальних працівників Сумщини» є корисним як для студентів, які набувають різностороннього досвіду, так і для викладачів кафедри, які також набувають досвіду (зокрема роботи в громадському секторі), напрацьовують методики, формують пакети актуальних кейсів, розширюють напрямки співпраці з цільовими групами та коло корисних комунікацій. До того ж лише потужні громадські організації на зразок «Центру громадських ініціатив «Інтелект Сумщини», «Калинового грона», «Професійної ліги соціальних працівників Сумщини» дозволяють реалізувати послідовні кроки, зазначені у пункті 2.2. Орієнтовний алгоритм

забезпечення наскрізної практичної підготовки за моделлю дуальної освіти, у їх комплексності та взаємозв'язку, забезпечуючи практичну складову одразу з кількох дисциплін, що вивчають студенти протягом одного модуля, та в різних формах.

Наприклад, на базі ГО «Професійна ліга соціальних працівників Сумщини» студенти мали змогу долучитись до кількох проєктів, закріплюючи знання з курсів соціології, психології, правознавства, політології, низки професійних дисциплін, відпрацьовуючи необхідні навички та збираючи матеріал для ОДЗ та курсових робіт. Зокрема:

- брали участь у соціологічних опитуваннях учнів ПТНЗ області щодо обізнаності з проблемою торгівлі людьми, у підготовці та проведенні інформаційних кампаній у ПТНЗ області щодо профілактики торгівлі людьми, у підготовці та проведенні тематичних тренінгів за методикою «Рівний-Рівному» серед учнів ПТНЗ області в рамках низки проєктів «Захисти своє майбутнє»;

- вивчали оцінки відвідувачів судів Сумської області щодо якості роботи судів за методикою карток громадянського звітування, брали участь у підготовці та проведенні тематичних фокус-груп з працівниками судів Сумської області, а також у підготовці аналітичного звіту за результатами проєкту щодо якості роботи судів Сумської області в рамках проєкту «Дослідження якості роботи судів Сумської області з використанням карток громадянського звітування» за підтримки проєкту Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) «Справедливе правосуддя»;

- брали участь у Всеукраїнській акції «На запчастини – тільки машини!», присвяченій Міжнародному дню боротьби за скасування рабства. Захід був ініційований Всеукраїнською коаліцією громадських організацій з протидії торгівлі людьми з метою підвищення обізнаності мешканців міста Суми з проблемами торгівлі людьми та активізації діяльності з протидії торгівлі людьми на території міста й області;

- брали участь у проведенні моніторингу надання соціальних послуг із соціальної інтеграції та реінтеграції осіб, які постраждали від торгівлі людьми, та моніторингу обізнаності молоді з питань торгівлі людьми в рамках проекту «Посилення громадського контролю за формуванням, координацією та виконанням політики з протидії торгівлі людьми в Україні» за фінансової підтримки Міжнародної організації з міграції (МОМ). У рамках проекту здійснено моніторинг ефективності проведеної роботи та рівня готовності суб'єктів протидії торгівлі людьми до здійснення соціальної роботи з різними категоріями населення, моніторинг надання соціальних послуг із соціальної інтеграції та реінтеграції осіб, які постраждали від торгівлі людьми;

- працювали волонтерами в ході проведення інформаційної кампанії серед студентів-переселенців із зони АТО та серед переселенців – мешканців міста Суми та області щодо можливості отримання відповідної допомоги в рамках проекту «Негайна допомога внутрішньо переміщеним особам в Україні», участь в організації та проведенні відповідних тематичних тренінгів, а також участь у проекті як учасники тренінгів. Три дводенних тренінги із самозайнятості та один односторонній тренінг, спрямований на розвиток професійних навичок, забезпечили студентам, що допомагали в їх організації, безцінний досвід комунікацій із цільовою групою, закріплення навичок командної та тренерської роботи. А завдяки потужній інформаційній кампанії та підтримці команди кваліфікованих тренерів отримали і перші навички написання бізнес-планів та їх захисту;

- готували та проводили тематичні «круглі столи» для сільських, селищних голів, голів ОТГ, спеціалістів із соціальної роботи на базі усіх 18 районних рад області в рамках Всеукраїнського проекту «Зміцнення громадського контролю щодо формування та реалізації державної політики у сфері протидії торгівлі людьми в Сумській області» за фінансової підтримки МОМ. Цей проект мав на меті сприяти гідному та безперешкодному доступу жителів усіх територіальних громад Сумської області, які постраждали від торгівлі людьми, до

допомоги і захисту, а також до послуг із попередження торгівлі людьми, що гарантовані їм законодавством та міжнародними зобов'язаннями України у сфері протидії торгівлі людьми. Залучення студентів до реалізації його цілей розширило їх уявлення про особливості процесів децентралізації, динаміку формування територіальних громад, спектр виконуваних завдань та рівень відповідальності;

- брали участь у проведенні інформаційної кампанії серед студентів-переселенців із зони АТО та серед переселенців – мешканців міста Суми та області щодо можливості отримання відповідної допомоги в рамках спільного проекту ГО «Професійна ліга соціальних працівників Сумщини», Сумського державного університету (кафедри психології, політології та соціокультурних технологій) і Департаменту соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації «Інтеграційна та стабілізаційна підтримка шляхом забезпечення засобами існування внутрішньо переміщених осіб та населення, постраждалого внаслідок конфлікту в Україні», що реалізується за фінансування МОМ та підтримки уряду Великої Британії. Студенти взяли участь в організації та проведенні відповідних тематичних тренінгів, а також деякі студенти були й учасниками тренінгів. Протягом усього періоду фахова команда тренерів супроводжувала та консультувала учасників на етапі написання бізнес-планів та їх захисту;

- проводили інформаційну кампанію серед студентів-переселенців із зони АТО та серед переселенців – мешканців міста Суми та області щодо можливості участі у Форумі для ВПО та громади Сумщини. Особливостями цього проекту були акценти в роботі зі студентами на формуванні організаційних та комунікаційних компетентностей. Вони були залучені до роботи з організації «круглого столу» на тему «Проблеми підприємництва на Сумщині» за участі представників місцевої влади, бізнесу, громадських організацій, ЗМІ, науковців, підприємців-ВПО, бізнесменів-роботодавців; допомагали в організації консультацій фахівців різних напрямів (відповідно до визначених за результатами моніторингу потреб) та

безбар'єрного спілкування із представниками влади, успішними бізнесменами Сумщини; виконували допоміжну роботу з організації відкриття ярмарку товарів та послуг підприємців-ВПО, які мають власний бізнес на Сумщині, та забезпечення майстер-класів, а також самі демонстрували власні доробки і навички. Крім того, студенти брали участь в організації та проведенні відповідного тематичного тренінгу, а також у проєкті як учасники дводенного тренінгу для ВПО «Основи розвитку підприємництва».

- брали участь у підготовці та проведенні «круглого столу» за результатами Проєкту на тему: «Успіх та проблемні питання у реалізації проєкту «Сприяння розвитку малого і середнього бізнесу серед ВПО та приймаючих громад Сумської області», що сприяло кращому засвоєнню знань та розширенню навичок спілкування, зокрема в напрямку налагодження зв'язків ВПО та місцевих мешканців для обміну досвідом у розвитку власної справи, сприяння позитивному мікроклімату в громадах для розвитку самозайнятості.

Долучившись до спільного проєкту Сумського державного університету, ГО «Професійна ліга соціальних працівників Сумщини» та Департаменту соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації «Інтеграційна та стабілізаційна підтримка шляхом забезпечення засобами існування внутрішньо переміщених осіб та населення, постраждалого внаслідок конфлікту в Україні», студенти взяли участь у дводенних тренінгах із самозайнятості, мікропідприємництва та тренінгах, спрямованих на розвиток професійних навичок. Зокрема одна зі студенток спеціальності «Соціальна робота» як учасниця тренінгу з професійного орієнтування підготувала та успішно захистила власний бізнес-план, пройшла навчання на курсах, які їй, як переможниці (бенефіціару проєкту), були оплачені за рахунок проєкту. Сьогодні вона успішно працює, реалізуючи власну ідею і поєднуючи роботу з навчанням.

Загалом, описані вище проєкти, реалізовані викладачами кафедри в поєднанні з їх громадською активністю дозволили

залучити до активної діяльності більше половини контингенту спеціальностей «Соціальна робота», «Психологія» та «Менеджмент соціокультурної діяльності», а також близько 20 студентів спеціальності «Журналістика» – як на волонтерських засадах, так і на умовах оплати. Крім того, студенти набули досвіду підготовки власних проєктів. Кілька з них були подані на конкурси різного рівня й отримали фінансування. Як, наприклад, проєкт студенток спеціальності «Менеджмент соціокультурної діяльності», які у 2019 році реалізують проєкт «Сумська обласна студентська ліга КВН «Сумка» загальним обсягом фінансування 40 тис. грн від Управління молоді та спорту Сумської ОДА.

Таким чином, залучення студентів до роботи у громадських організаціях та до проєктної діяльності виступає сьогодні сходинкою до більш складного процесу включення у діяльність установ та організацій соціальної та соціокультурної сфери, яка сьогодні не готова поки приймати студентів на навчання за дуальною формою. А проєктна діяльність дає і додатковий досвід, і актуальні знання, і додаткову мотивацію.

Отже, залучення студентів до процесу підготовки та реалізації соціально-орієнтованих проєктів дозволяє їм набути різностороннього досвіду. А систематична робота викладацького складу з раціонального планування такого залучення, розроблення конкретних завдань, «вплетення» окремих складових тематики проєкту як кейсів для аналізу на практичних заняттях та як конкретного матеріалу для написання курсових робіт, а також постійна організаційно-методична підтримка проєктної діяльності протягом семестру і врахування цієї активності в процесі оцінювання дозволяє впевнено говорити про важливість проєктної діяльності як складової дуальної моделі здобуття освіти і як ефективного механізму формування професійних компетентностей.

Висновки

Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти окреслює підходи до розв'язання проблеми через здійснення комплексу заходів з напрацювання моделей взаємовигідних відносин закладів освіти та роботодавців, спрямованих на забезпечення практичної підготовки здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності та їх соціальної адаптації в трудових колективах, нормативно-правове та організаційне забезпечення, проведення апробації, досліджень, доопрацювання моделей та рекомендацій до широкого використання [2]. Нами запропонована в цьому посібнику одна з можливих моделей на її початковому етапі. Адже ми у жодному разі не претендуємо на те, щоб вважати застосовані підходи дійсно дуальною формою здобуття освіти. Проте вони відповідають її духу і принципам і виходять далеко за межі традиційного практико-орієнтованого навчання.

Викладені у посібнику положення диктуються необхідністю узагальнення досвіду роботи з метою напрацювання підходів до реалізації принципів дуальної освіти в її повномасштабному варіанті. Адже таке повномасштабне і системне впровадження поки не видається можливим, оскільки:

- процес складний і вимагає об'єднання зусиль як ЗВО, так і роботодавців та самих здобувачів вищої освіти. А такий досвід нині відсутній. І не тому, що відсутня нормативна база чи тому, що взагалі не існує практики залучення роботодавців або ж позитивних напрацювань у напрямку практико-орієнтованого навчання. Питання, на нашу думку, полягає передусім у нестачі механізмів та інструментів системного залучення роботодавців саме до навчальної роботи. А ініціатива та організаційно-методичні кроки в цій царині мають належати саме закладам вищої освіти;

- важливим чинником, що стримує сьогодні просування в напрямку впровадження дуальної освіти є відсутність належної мотивації у студентства. Адже дуальна освіта в її класичному варіанті передбачає встановлення іншого, набагато вищого рівня відповідальності здобувачів вищої освіти. І питання такої

відповідальності тісно пов'язане з мотивацією роботодавців, які, можна припустити, готові до співпраці, інвестицій у сферу підготовки фахівців з урахуванням готовності вчитись здобувачів і їх потенційного працевлаштування.

- повномасштабне навчання за дуальною моделлю можливе лише за умови якісного методичного забезпечення, яке не може бути сформоване без апробації й урахування можливих варіантів та складнощів цього процесу. Тим більше, що в сучасних економічних умовах жоден ЗВО не може розраховувати на можливість навчання значної частини студентів на кількох потужних підприємствах, що суттєво спростило б роботу з організаційно-методичного забезпечення. Скоріше за все, до роботи доведеться залучати більшу кількість організацій різних форм власності, що значно ускладнює й завдання підписання договорів, і комунікації в процесі їх реалізації, і процес формування методичного забезпечення та оцінювання.

Наявний сьогодні досвід роботи кафедри в напрямку поєднання навчання осіб у закладах вищої освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах та в організаціях показує важливість послідовних і виважених кроків саме організаційно-методичного характеру. Адже мова йде не просто забезпечення місць практики чи про працевлаштування студентів, а про їхнє навчання на робочих місцях.

Як зазначено в Концепції, дуальна форма здобуття освіти не повинна абсолютизуватися. Така форма здобуття освіти спрямовується, зокрема, і на адаптацію здобувача освіти до першого робочого місця, що відповідає його освітній спеціальності та кваліфікації. Завданням закладу освіти є набуття здобувачем освіти компетентностей, які дадуть змогу йому адаптуватися до різноманітних економіко-технологічних змін [2]. Тому й окремі кроки в цьому напрямку є актуальними та виправданими. А описаний досвід, на нашу думку, заслуговує на увагу і потребує фахового обговорення.

Література

1. Козуб С. М. Система оцінювання знань як одна із технологій компетентнісного підходу до навчання / С. М. Козуб, П. А. Козуб // Наукові записки кафедри педагогіки. – 2017. – Вип. 41. – С. 73–80.
2. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti>.
3. Купенко Е. Проектные технологии реализации практико-ориентированного подхода в профессиональной подготовке: внедрение международного опыта / Е. В. Купенко, Н. Д. Свитайло // Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya. – 2016. – Vol.(9). – Is. 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ejournal18.com/journals_n/1477992507.pdf.
4. Купенко О. Досвід організаційного та педагогічної підтримки впровадження елементів дуальної освіти (на прикладі Сумського державного університету) / О. Давліканова, О. Купенко, Н. Світайло // Маркетинг в Україні. – 2016. – № 6. – С. 63–70.
5. Купенко О. Методологічні засади організації соціальної роботи майбутніх соціальних працівників як складова їх підготовки до проектної діяльності // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. – Чернігів : ЧНТУ, 2016. – № 2 (8). – С. 83-93.
6. Кучеренко В. Р. Управління діловими проектами : Навчальний посібник / В. Р. Кучеренко, О. С. Маркітан. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 280 с.
7. Луков В. А. Социальное проектирование : Учебное пособие. – М. : Изд-во Московского гуманитарного университета : Флинта, 2004. – 240 с.
8. Мілл У. Дуальна освіта: досвід Німеччини / У. Мілл, О. Давліканова, Н. Світайло // Маркетинг в Україні. – 2016. – №6. – С. 53–62 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

http://www.iaq.unidue.de/dual/material/Das_dual_e_Studium_Erfahrungen_aus_Deutschland.pdf

9. На Сумщині презентували пілотний проект центру дуальної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sumypost.com/sumynews/politika/na-sumshhini-prezentuvali-pilotnij-proekt-tsentru-dualnoyi-osviti/>.

10. Основи наукових досліджень у соціальній роботі : Навч. посіб. / М. М. Букач, Т. С. Попова, Н. В. Клименюк. – Миколаїв, МДУ, 2009. – 284 с.

11. Офіційний сайт кафедри психології, політології та соціокультурних технологій СумДУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base.html>

12. Офіційний сайт Сумського державного університету. Нормативна база [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base.html>.



13. Повідайчик О. С. Методичні прийоми дослідницької підготовки майбутніх соціальних працівників / О. С. Повідайчик // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія "Педагогіка та психологія". – 2017. – № 2 (6). – С. 101–104 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/15864/1/2017%20>

14. Рубін Е. Дуальна освіта: навчання і робота – два в одному [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pedpresa.com.ua/vish/2014/06/12/dualna-osvita-navchannya-i-robota-dva-v-odnomu/>.

15. Студенческие стартапы: организационная поддержка в университете: Научно-методическое пособие / под ред. А. М. Телиженко, И. О. Золотаревой. – Суми-Харьков, 2015. – 102 с. – С. 31-34.

16. Тарасюк Г. М. Управління проектами: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К. : Каравела, 2004. – 344 с.

Меморандум

 <p style="text-align: center;">МЕМОРАНДУМ ПРО СПІВПРАЦЮ</p> <p style="text-align: center;">між</p> <p style="text-align: center;">Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні</p> <p style="text-align: center;">та</p> <p style="text-align: center;">Сумським державним університетом</p>	 <p style="text-align: center;">MEMORANDUM OF COOPERATION</p> <p style="text-align: center;">between</p> <p style="text-align: center;">Friedrich Ebert Foundation Office in Ukraine</p> <p style="text-align: center;">and</p> <p style="text-align: center;">Sumy state university</p>
<p>Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та Сумський державний університет (далі - ВНЗ), уклали цей Меморандум про партнерство та співробітництво і домовилися про наступне</p>	<p><i>Whereas</i> Friedrich Ebert Foundation Office in Ukraine (hereinafter – «FES») and Sumy state university <i>enter</i> into the Memorandum of Cooperation (hereinafter - “the MOC”) and <i>agree to cooperate</i> as follows:</p>
<p>I. Загальні положення Метою підписання Меморандуму є</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. впровадження елементів системи дуальної освіти у навчальний процес підготовки фахівців з соціальної роботи; 2. підвищення конкурентоспроможності фахівців на ринку праці та наближення змісту освіти до сучасних вимог; 3. наближення системи освіти і професійної підготовки в Україні до стандартів Європейського Союзу; 	<p>I. General provisions The goal of concluding the MOC is</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. implementation of dual education system elements in study process of preparation professionals in social work; 2. increasing competitiveness of professionals at labor market and bringing education content closer to modern requirements; 3. approximation of education and training systems in Ukraine to European Union standards
<p>II. Зобов'язання Сторін</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сумський державний університет зобов'язується: <ol style="list-style-type: none"> a) Розробити та впровадити освітню програму для студентів факультету іноземної філології та соціальних комунікацій спеціальності «Соціальна робота» з врахуванням принципів дуальної освіти; b) Забезпечити проходження практики студентами на підприємствах (установах) – партнерах ВНЗ щодо 	<p>II. Responsibilities of the Parties</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sumy state university shall: <ol style="list-style-type: none"> a. Develop and implement curriculum for students of Foreign Languages and Social Communication faculty in social work with regard to dual education principles; b. Ensure internships under dual education curricula at enterprises – university partners in order to ensure acquisition of appropriate skills

<p>впровадження освітніх програм, розроблених з врахуванням принципів дуальності та спрямованих на набуття необхідних навичок і професійних компетентностей.</p> <p>с) Презентувати свій досвід в рамках участі представника ВНЗ в експертних зустрічах</p> <p>2) Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні зобов'язується:</p> <p>а) Забезпечити проведення 4 експертних зустрічей до кінця 2017 року з метою надання методичної та експертної підтримки щодо впровадження принципів дуальної освіти у ВНЗ;</p> <p>б) підтримувати інформаційне висвітлення діяльності в рамках даного Меморандуму.</p>	<p>and competences;</p> <p>c. Delegate its representatives to present its experience at expert meetings conducted within the project</p> <p>1) FES shall:</p> <p>a. Provide 4 expert meetings during 2017 aimed at ensuring methodical and expert support in the field of dual education principles implementation in university education activities;</p> <p>b. Provide information support of activities within the MOC</p>
<p>III. Прикінцеві положення</p> <p>1) Сторони зобов'язуються підтримувати партнерські контакти та вживати всіх необхідних заходів для забезпечення ефективності та розвитку ділових зв'язків, сприяти розвитку інших форм співробітництва для досягнення зазначених у Меморандумі цілей.</p> <p>2) Сторони будуть на регулярній основі тримати одна одну в курсі з питань, що становлять взаємний інтерес в рамках даного Меморандуму, планувати майбутню діяльність.</p> <p>3) Сторони домовляються, що умови цього Меморандуму не є конфіденційними та можуть надаватися заінтересованим третім особам у разі необхідності.</p> <p>4) Меморандум набирає чинності з моменту підписання його сторонами та діє до 31 грудня 2017р. Зміни та доповнення до цього Меморандуму вносяться за взаємною письмовою згодою Сторін.</p> <p>5) Дія Меморандуму припиняється за взаємною письмовою згодою Сторін за умови,</p>	<p>III. Final provisions</p> <p>1. The Parties shall maintain professional communication, take all necessary measures to ensure effectiveness and development of the professional relations, and support development of other forms of cooperation to achieve objectives set out in the MOC.</p> <p>2. The Parties shall regularly inform one another about issues of common interest in the framework of the MOC and plan further activities.</p> <p>3. The Parties agree that conditions of the MOC are not subject to confidentiality restrictions and may be disclosed to third parties if necessary.</p> <p>4. The MOC shall take effect upon signature by both Parties for the period till December 31 2017. The MOC may be updated and modified by mutual written consent of the Parties.</p> <p>5. The MOC may be terminated by mutual written consent of the Parties provided that the</p>

СХВАЛЕНО

розпорядженням Кабінету Міністрів
України від 19 вересня 2018 р. № 660-р

КОНЦЕПЦІЯ

підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти
Загальна частина

Трансформаційні процеси, пов'язані з європейською інтеграцією, позитивні результати реформ, підвищення конкурентоспроможності економіки передбачають створення відповідної національної системи освіти та підготовки кадрів. Важливим є створення умов для поєднання роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою навчання, так і у форматі практичної підготовки здобувачів вищої освіти денної форми навчання та здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти (далі — здобувачі освіти) на робочих місцях. У Законі України “Про освіту” передбачено, що особа має право здобути освіту в різних формах або поєднуючи їх, та визначено такі основні форми здобуття освіти: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві); дуальна.

Дуальна форма здобуття освіти — це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти (далі – договір).

У цій Концепції термін “фахівець” означає здобувача професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти.

У період ринкової трансформації економіки та збільшення попиту на послуги із здобуття освіти відбулося знецінення традицій практичної підготовки здобувачів освіти. Чимало

організацій відмовились працювати із студентами, посиляючись на збереження комерційної таємниці або складні конкурентні обставини. Внаслідок корпоратизації та приватизації держава втратила більшість важелів адміністративного впливу на підприємства, які давали змогу розглядати практичну підготовку студентів у позаекономічній площині. Податкові та інші ринкові преференції не набули сталості і після впровадження швидко скасовуються з міркувань бюджетної консолідації та запобігання корупції.

Концепція ґрунтується на німецькому досвіді дуальної форми здобуття освіти, який було презентовано, зокрема, завдяки Представництву Фонду імені Фрідріха Еберта, Німецько-Українському агрополітичному діалогу, Проекту Східного партнерства “Дуальна освіта в діалозі” за участю закладів освіти різного рівня.

Проблема, яка потребує розв’язання

Проблемою, яка потребує розв’язання, є недостатній рівень готовності багатьох випускників закладів вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти (далі – заклади освіти) до самостійної професійної діяльності на перших робочих місцях, що відповідають здобутій освіті.

Проявами проблеми є:

- неготовність випускників працювати за фахом;
- незадоволеність ринку праці якістю освіти, що призводить до потреби у додатковому навчанні на робочому місці, розширення системи навчання на підприємствах;
- низький рівень роботи закладів освіти, включаючи неефективне використання бюджетних коштів, про що свідчить надмірно велика частка випускників закладів освіти, які не працюють (часто взагалі не планують працювати) за здобутими професіями;
- неефективне використання найкращого для навчання часу здобувачів освіти з питань здобуття професійних компетентностей;

– встановлення вимог до наявності досвіду самостійної професійної діяльності (стажу роботи) у випускників закладів освіти, які влаштовуються на роботу вперше.

Проблема виникла як наслідок тривалого впливу таких факторів:

– неспрямованість формальної освіти на розвиток у здобувачів освіти затребуваних роботодавцями компетентностей;

– обмеженість можливостей здобуття освіти за межами закладів освіти;

– недостатній обсяг фінансування закладів освіти для створення сучасної матеріально-технічної бази та формування практичних навичок в учасників освітнього процесу;

– відсутність у значної частини науково-педагогічних і педагогічних працівників компетентностей, необхідних для формування актуальних практичних навичок у здобувачів освіти;

– брак достовірної інформації про поточні та майбутні потреби роботодавців у компетентностях працівників;

– недостатність або повна відсутність в закладах освіти сучасного обладнання та технологій, до використання яких необхідно підготувати фахівців;

– складність залучення до викладання у закладах вищої освіти фахівців, які мають досвід практичної роботи, з оплатою праці, що відповідає їх кваліфікації, у зв'язку з тим, що кадрові вимоги у сфері вищої освіти передбачають переваги для викладачів з науковими ступенями;

– невключеність більшості закладів освіти (які мають здебільшого статус бюджетних установ) у сучасні ринкові відносини та невизначеність механізму співпраці у сфері державно-приватного партнерства, що впливає на підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності в ринковому середовищі.

Мета та строки реалізації Концепції

Метою Концепції є вироблення засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців на основі дуальної форми здобуття освіти.

Реалізація Концепції здійснюється за такими етапами:

I етап — розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної форми здобуття освіти у повному обсязі (2018 і 2019 роки);

II етап — розроблення типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах освіти, реалізація пілотних проектів моделей дуальної форми здобуття освіти, проведення оцінки ефективності (2019 і 2020 роки);

III етап — створення кластерів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних закладів освіти та заінтересованих роботодавців — підприємств, установ, організацій, у тому числі, тих, що належать до сфери управління органів державної влади (2020—2023 роки).

Шляхи і способи розв'язання проблеми

Розв'язання проблеми передбачається шляхом здійснення комплексу заходів з напрацювання моделей взаємовигідних відносин закладів освіти та роботодавців, спрямованих на забезпечення практичної підготовки здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності та їх соціальної адаптації у трудових колективах, нормативно-правове та організаційне забезпечення, проведення апробації, досліджень, доопрацювання моделей та рекомендацій до широкого використання.

Підготовка фахівців за дуальною формою здобуття освіти передбачає встановлення рівноправного партнерства закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття здобувачами освіти досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптації в умовах професійної діяльності.

Дуальна форма здобуття освіти передбачає навчання на робочому місці з виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору.

Дуальна форма здобуття освіти не повинна абсолютизуватися. Така форма здобуття освіти спрямовується, зокрема, і на адаптацію здобувача освіти до першого робочого місця, що відповідає його освітній спеціальності та кваліфікації. Завданням закладу освіти є набуття здобувачем освіти компетентностей, які дадуть змогу йому адаптуватися до різноманітних економіко-технологічних змін.

Вироблення стратегічного бачення дуальної форми здобуття освіти на основі ідентифікації реальних інтересів заінтересованих сторін та балансу інтересів закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти

Заклад освіти:

- забезпечує теоретичну підготовку, цілісність освітньої програми навчання, відповідність стандартам освіти та професійним стандартам, несе відповідальність за якість підготовки здобувачів освіти;

- має право спільно з роботодавцем визначати освітні програми, за якими організовується освітній процес за дуальною формою здобуття освіти;

- відповідає за налагодження співпраці між закладом освіти та роботодавцями, а також подальшу ефективну комунікацію сторін;

- проводить відбір підприємств, установ та організацій, що надають місця практичної підготовки за дуальною формою здобуття освіти;

- спільно з визначеними роботодавцями розробляє і затверджує навчальний план відповідної освітньої програми;

- спільно з визначеними роботодавцями забезпечує узгодження змісту теоретичної та практичної частини програми;

- координує навчання здобувача освіти на підприємстві та разом з представником підприємства приймає звіт про результати навчання за дуальною формою здобуття освіти та оцінює результати;

- приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб/підрозділи, що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти;

- організовує обговорення освітньої програми (програм) за дуальною формою здобуття освіти за спеціальністю (професією) із роботодавцями/професійними асоціаціями на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам роботодавців до компетентностей майбутніх фахівців.

Роботодавець:

– може ініціювати налагодження співпраці із закладом освіти щодо підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, в тому числі шляхом ініціювання створення програм дуального навчання;

– забезпечує дотримання встановлених законодавством вимог з охорони праці;

– разом із закладом освіти бере участь у розробленні та затвердженні освітніх програм та навчального плану;

– бере участь у відборі здобувачів освіти на навчання за дуальною формою здобуття освіти;

– веде постійний діалог із закладом освіти і здобувачем освіти щодо етапів та результатів навчання шляхом призначення відповідального за співпрацю із закладом освіти за дуальною формою здобуття освіти;

– оцінює разом із закладом освіти результати навчання згідно з освітньою програмою;

– надає робоче місце здобувачу освіти на підприємстві, в установі чи організації, що передбачає грошову винагороду;

– відповідно до законодавства закріплює за здобувачами освіти кваліфікованого працівника;

– надає необхідні ресурси та інформаційні матеріали для виконання роботи, створює необхідні умови і можливості для виконання здобувачем освіти навчального плану;

– у разі необхідності створює умови для підвищення професійного рівня працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві;

– спільно з профспілками або їх об'єднаннями вирішують питання умов праці, запровадження та визначення розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших видів матеріального та морального заохочення для працівників, що здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві.

Здобувач освіти повинен:

– відповідально ставитися до виконання навчального плану згідно з графіком навчального процесу відповідно до цілей та завдань навчання на робочому місці;

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

Засади формування типових моделей дуальної форми здобуття освіти

Заклад освіти спільно з роботодавцем приймає рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти, здійснює моніторинг потенціалу ринку праці, визначає перелік спеціальностей (професій), для яких розроблятимуться освітні програми дуальної форми здобуття освіти, затверджує їх перелік, приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб (підрозділ), що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти.

Заклад освіти або роботодавець ініціює та реалізує переговорний процес і укладає відповідні договори. Заклад освіти та роботодавець обговорюють освітню програму (програми) за спеціальністю (професією) на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам до компетентностей майбутніх фахівців. Після початку навчання за такою освітньою програмою заклад освіти забезпечує неперервну комунікацію між усіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та розв'язання поточних проблем, що можуть виникати. Для цього проводяться періодичні зустрічі з усіма сторонами та забезпечується зворотній зв'язок через відповідальну особу від кожної сторони або здобувача освіти, за результатами яких вживаються заходи для забезпечення відповідності між

теоретичною та практичною частинами програми та якістю навчання на підприємстві, в установі чи організації, з якими заклад освіти уклав договори.

Дуальну форму здобуття освіти можуть обирати здобувачі освіти, які навчаються за денною формою або іншими формами здобуття освіти та виявили особисте бажання, а також пройшли відбір у роботодавців. Здобувач освіти укладає тристоронній договір із закладом освіти та роботодавцем щодо навчання за дуальною формою здобуття освіти і має виконувати свої зобов'язання в рамках договору.

Години між теоретичною та практичною складовою розподіляються по-різному залежно від особливостей навчання за спеціальністю (професією).

Можуть існувати різні моделі щодо розподілу годин та узгодження змісту навчання. Основною є блочна модель, у якій години розподіляються між закладом освіти та підприємством за блоками (тижні, місяці).

Оцінка компетентностей здобувачів освіти проводиться представниками закладу освіти та роботодавців. Після закінчення навчання за відповідною спеціальністю (професією) за дуальною формою здобуття освіти її здобувачеві може бути присвоєно професійну повну або часткову кваліфікацію у відповідному кваліфікаційному центрі, на підприємстві чи в установі, фаховою асоціацією тощо.

Очікувані результати

Очікуваними результатами є:

- розширення та удосконалення практичної частини програми із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки;

- забезпечення взаємозв'язку та взаємовпливу різних систем (освіта і виробництво, освіта і наука та наука і виробництво) для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти;

- підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці та забезпечення підготовки кваліфікованих фахівців для національної економіки;

- посилення ролі роботодавців та громадських об'єднань у системі підготовки кваліфікованих фахівців від формування змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;
- модернізація змісту освіти з метою приведення його у відповідність із сучасним змістом професійної діяльності;
- підвищення рівня конкурентоспроможності випускників закладів освіти в умовах глобалізації та сприяння підвищенню рівня зайнятості молоді;
- скорочення періоду адаптації випускників закладу освіти до професійної діяльності;
- розроблення (оновлення) кваліфікаційних характеристик/професійних стандартів;
- підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання.

Критерії досягнення очікуваних результатів для закладів освіти, здобувачів освіти та роботодавців

Критеріями досягнення очікуваних результатів є:
для закладу освіти:

- підвищення конкурентоспроможності закладу освіти на ринку освітніх послуг;
- доступність до актуальної інформації про поточний стан розвитку професій та видів економічної діяльності, за якими заклад освіти готує фахівців;
- підвищення якості освіти за рахунок адаптації освітніх програм до вимог роботодавців;
- розширення можливостей для прикладних наукових досліджень;
- розширення можливостей для підвищення кваліфікації викладацького складу;
для здобувача освіти:
- поєднання отриманих теоретичних знань з практичним досвідом роботи на одному чи кількох підприємствах, в установах чи організаціях;
- збільшення шансів на отримання постійної роботи відразу після закінчення закладу освіти;

- наявність до закінчення навчання стажу роботи, необхідного для подальшого професійного зростання, а також реалістичного бачення власного кар'єрного шляху;
- отримання практичного досвіду під час навчання та можливості отримання грошової винагороди в процесі навчання; для роботодавця:
- вплив на процес підготовки фахівця з необхідними знаннями, вміннями і компетентностями;
- отримання кваліфікованих фахівців, готових працювати на належному рівні без додаткових витрат на первинне ознайомлення з робочими процесами на підприємстві, в установі чи організації або на перепідготовку;
- відбір (під час навчання) найталановитіших здобувачів освіти для запрошення на роботу після закінчення навчання.

Обсяги та джерела фінансування

Реалізація Концепції здійснюється за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством.

Обсяг фінансових, матеріально-технічних і трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції, визначається щороку з урахуванням можливостей державного і місцевих бюджетів, розміру міжнародної технічної допомоги.

Наказ про проведення педагогічного експерименту

Міністерство освіти і науки України
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАКАЗ

м. Суми

№ _____

Про проведення педагогічного експерименту щодо професійної підготовки бакалаврів спеціальностей «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» на принципах дуальної освіти

З метою забезпечення високої якості підготовки бакалаврів за спеціальностями «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» у відповідності до вимог Болонської декларації щодо практичної підготовки та проведення наукових досліджень, налагодження співпраці з потенційними роботодавцями

НАКАЗУЮ:

1. Започаткувати в 2016-2017 навчальному році педагогічний експеримент щодо професійної підготовки бакалаврів спеціальностей «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» на принципах дуальної освіти.

2. Затвердити Програму проведення педагогічного експерименту щодо професійної підготовки бакалаврів вказаних спеціальностей на принципах дуальної освіти (Додаток 1).

3. Затвердити робочу групу педагогічного експерименту у складі:

- Світайло Н.Д. – загальне керівництво педагогічним експериментом;
- Купенко О.В. – керівництво роботою підгрупи з підготовки бакалаврів спеціальності «Соціальна робота»;

- Опанасюк В.В. – керівництво роботою підгрупи з підготовки бакалаврів спеціальності «Менеджмент соціокультурної діяльності»;

- Іванова Т.В. – керівництво роботою підгрупи з підготовки бакалаврів спеціальності «Психологія»;

4. Директорам інститутів, деканам факультетів, завідувачам кафедр, викладачі яких викладають на названих спеціальностях і беруть участь у педагогічному експерименті, керівникам відділів організаційно-методичного управління створити сприятливі умови для викладачів-учасників експерименту.

5. Начальнику навчального відділу Руденку О.Б. забезпечити можливість організації гнучкого графіку навчання студентів за спеціальностями «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» в рамках педагогічного експерименту, зокрема для проведення практичних занять на базі організацій-партнерів.

6. Запровадити постійно діючий семінар з обміну досвідом щодо питань професійної підготовки бакалаврів на принципах дуальної освіти.

Проект наказу вносить :

Зав. кафедри

ПОГОДЖЕНО:

Перший проректор,
проректор з навчальної роботи

Декан факультету

Програма проведення педагогічного експерименту
щодо професійної підготовки студентів спеціальностей «Соціальна
робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія»
на принципах дуальної освіти

Термін проведення експерименту:

- перший етап (2016-2017 н.р.) передбачає розроблення на основі адаптації міжнародного досвіду педагогічної технології, форм організації навчального процесу, навчально-методичних матеріалів, їх апробацію в пілотних групах. А також формування комплексу організацій-партнерів (за напрямками підготовки), що будуть базою забезпечення практичної складової експерименту;
- другий етап (2017-2018 н.р.) передбачає внесення коректив до експериментальних матеріалів та їх апробацію на більшому масиві учасників експерименту;

Об'єкт експерименту: процес професійної підготовки бакалаврів спеціальностей «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія».

Предмет експерименту: інваріантна педагогічна технологія професійної підготовки в класичному університеті бакалаврів спеціальностей «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» на принципах дуальної освіти (далі – ПТ).

Мета експерименту: обґрунтувати та розробити, експериментально перевірити та впровадити у процес професійної підготовки бакалаврів спеціальностей «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» модель ПТ.

Робоча гіпотеза полягає у тому, що впровадження принципів дуальної освіти сприятиме як кращому засвоєнню теоретичних знань, так і напрацювання затребуваних потенційним замовниками кадрів компетенцій, а також забезпечить позитивну динаміку в науковій діяльності студентів.

Для досягнення мети експерименту та перевірки робочої гіпотези ставляться такі завдання:

1) спираючись на європейській досвід взаємодії університетів та організацій потенційних замовників кадрів обґрунтувати та розробити ПТ;

2) розробити діагностичний інструментарій експерименту;

3) визначити перелік дисциплін, в рамках яких буде здійснюватися експеримент, та деталізувати розроблювану ПТ в методичних рекомендаціях до обраних навчальних дисциплін та ознайомчої, навчальної, переддипломної практик.

4) експериментально перевірити ПТ.

Очікувані результати – забезпечення якості підготовки фахівців за спеціальностями «Соціальна робота», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Психологія» у відповідності до вимог Болонської декларації щодо практичної підготовки та проведення наукових досліджень, а саме :

- позитивна динаміка щодо навчальної мотивації та рівня засвоєння теоретичних знань студентів;

- позитивна динаміка щодо затребуваних потенційними замовниками кадрів компетенцій студентів;

- позитивна динаміка щодо результатів наукової діяльності студентів.

МЕМОРАНДУМ ПРО СПІВПРАЦЮ

між Сумським державним університетом та Регіональним центром з надання вторинної правової допомоги у Сумській області щодо розширення можливостей доступу до безоплатної правової допомоги громадян

м. Суми

« » червня 2017 року

Сумський державний університет в особі ректора Васильєва Анатолія Васильовича, який діє на підставі Статуту Сумського державного університету та Регіональний центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги у Сумській області в особі директора Демченко Олени Миколаївни, що діє на підставі Положення про Регіональний центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги у Сумській області (далі – сторони), керуючись Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, іншими міжнародними договорами у сфері захисту прав людини, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Конституцією України, законами України «Про безоплатну правову допомогу», «Про освіту», «Про вищу освіту». іншими нормативно-правовими актами, спрямованими на реалізацію та захист конституційних прав і свобод людини і громадянина, усвідомлюючи необхідність забезпечення гарантій державного захисту конституційних прав, свобод та законних інтересів громадян, бажаючи сприяти поєднанню зусиль під час проведення спільних та скоординованих заходів, прагнучи забезпечити максимальну ефективність здійснюваних заходів при досягненні спільних цілей, домовилися про таке:

Мета та загальні положення

- 1.1. Метою цього Меморандуму є підвищення правової освіти та обізнаності щодо функціонування системи надання безоплатної правової допомоги Сторін.
- 1.2. Цей Меморандум слід розглядати як основу для розроблення подальших заходів, спрямованих на розвиток взаємодії і співробітництва Сторін у межах повноважень, визначених ним, Конституцією та законами України.

1.3. Цей Меморандум є документом, на підставі якого Сторони мають здійснювати координацію своїх дій для досягнення мети, встановленої цим Меморандумом.

1.4. Сторони виражають готовність до здійснення взаємовигідного співробітництва у визначених цим Меморандумом напрямках співпраці.

1.5. Сторони діють відповідно до цього Меморандуму, а також відповідно до інших угод та/або договорів, які можуть бути укладені між Сторонами.

1.6. Сторони мають намір забезпечувати одна одній всебічну підтримку для розвитку співробітництва Сторін згідно з положеннями цього Меморандуму та інформувати одна одну про заходи, спрямовані на його розвиток.

Напрями співпраці

2.1. Задля досягнення мети цього Меморандуму Сторони домовляються про співпрацю за такими напрямами:

2.1.1. Створення належних умов для забезпечення прав і свобод людини, а також доступу до безоплатної правової допомоги в частині гарантій держави щодо захисту прав громадян на навчання;

2.1.2. Здійснення обміну досвідом стосовно новітніх технологій та методів їх реалізації шляхом консультивання, просвіти населення м. Суми та Сумської області;

2.1.3. Участь у плануванні, проведенні анкетування, соціологічного опитування серед населення з метою незалежного оцінювання, своєчасного виявлення проблемних питань та здійснення вчасної профілактичної та просвітницької допомоги населенню м. Суми та Сумської області;

2.1.4. Проведення дослідження «таємний клієнт», що спрямоване на визначення рівня комунікації працівників місцевих центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги, у тому числі їх структурних підрозділів – бюро правової допомоги;

2.1.5. Організація спільних заходів, спрямованих на підвищення рівня правової поінформованості працівників Сумського державного університету та працівників системи надання безоплатної правової допомоги шляхом проведення конференцій, семінарів, круглих столів, зустрічей та інших заходів;

2.1.6. Організація спільних заходів, спрямованих на підвищення рівня правової поінформованості студентів щодо захисту своїх прав,

зокрема права на безоплатну правову допомогу, шляхом проведення конференцій, семінарів, круглих столів, зустрічей та інших заходів;

2.1.7. Оперативне розміщення Інформації, зміст якої може становити спільний інтерес, на веб-ресурсах <http://sumdu.edu.ua/ukr/> та <http://sumy.legalaid.gov.ua>;

2.1.8. Поширення інформації про реалізацію державної політики у сфері безоплатної правової допомоги, а також забезпечення права осіб на безоплатну правову допомогу шляхом розміщення відповідної друкованої продукції в приміщеннях Сумського державного університету;

2.1.9. Інші узгоджені напрями співпраці.

Організація співпраці

3.1. З метою реалізації цього Меморандуму Сторони в межах наявних ресурсів:

3.1.1 визначають контактних осіб для проведення консультацій і розроблення пропозицій щодо спільної реалізації завдань та заходів, визначених цим Меморандумом;

3.1.2 проводять спільні заходи (робочі зустрічі, наради, відеоконференції в онлайн режимі тощо) для обговорення питань, пов'язаних із реалізацією заходів у рамках співпраці;

3.1.3 вживають спільні заходи, спрямовані на інформування громадськості про співпрацю Сторін у рамках Меморандуму;

3.1.4 здійснюють обмін відповідною інформацією з ініціативи або за запитом однієї зі Сторін;

3.1.5 готують методичні рекомендації та інші інформаційні матеріали, необхідні для спільної роботи;

3.1.6 організують та проводять спільні навчальні заходи;

3.1.7 беруть на себе зобов'язання зберігати конфіденційність інформації та не розголошувати персональні дані, що стали відомими у зв'язку з реалізацією Меморандуму, відповідно до вимог законодавства;

3.1.8 застосовують будь-які інші форми співпраці, що попередньо узгоджені Сторонами.

Співробітництво з іншими установами та організаціями

4.1. Для досягнення мети цього Меморандуму Сторони можуть за взаємною згодою запрошувати до співробітництва, в рамках узгоджених напрямів, інші установи та організації незалежно від

форм власності, фізичних осіб, громадські організації, створювати з ними тимчасові робочі групи.

Строк дії Меморандуму

5.1. Цей Меморандум набирає чинності з дня, наступного за днем його підписання Сторонами.

5.2. Меморандум укладається строком на три роки. Дія Меморандуму автоматично продовжується на наступний трирічний строк, якщо жодна зі Сторін письмово не повідомить іншу Сторону про свій намір припинити його дію.

5.3. У разі припинення дії цього Меморандуму заходи, які було розпочато на підставі Меморандуму і не завершено протягом строку його дії, продовжуються і завершуються згідно з умовами, що були раніше погоджені Сторонами, за винятком випадків, коли завершити ці заходи неможливо.

Інші положення

6.1. Будь-які зміни чи доповнення до цього Меморандуму вносяться за письмовою згодою Сторін і стають його невід'ємною частиною.

6.2. Будь-які спірні питання щодо тлумачення або застосування положень цього Меморандуму вирішуються Сторонами шляхом проведення консультацій та досягненням взаємної згоди.

Вчинено у м. Суми _____ 2017 року українською мовою у двох примірниках (по одному примірнику кожній зі Сторін, кожен з яких має однакову юридичну силу).

Сумський державний
університет

Ректор

Регіональний центр з надання
безоплатної вторинної правової
допомоги у Сумській області

Директор

**ТИПОВИЙ ДОГОВІР
ПРО ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ, ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ
ОСВІТИ
ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ**

Заклад вищої, фахової передвищої освіти _____ далі – «Заклад освіти») в особі _____, що діє на підставі Статуту, підприємство (організація, установа) _____ (далі – «Суб'єкт господарювання») в особі, що діє на підставі _____, та здобувач вищої, фахової передвищої освіти _____, який навчається за освітньою програмою _____ (за спеціальністю) _____ (далі – «Здобувач освіти»), разом іменовані «Сторони», уклали цей договір (далі – «Договір») про таке.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

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

2. ОБОВ'ЯЗКИ ТА ПРАВА СТОРІН ДОГОВОРУ

2.1. Обов'язки Закладу освіти:

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

2.1.2. Надати Здобувачеві освіти освітню послугу відповідно до освітньої програми та індивідуального навчального плану.

2.1.3. Інформувати Здобувача освіти про правила та вимоги щодо організації надання освітньої послуги за дуальною

формою, її якості і змісту, про його права і обов'язки під час надання та отримання зазначеної послуги.

2.1.4. Призначити Здобувачеві освіти куратора дуальної форми здобуття освіти.

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

2.1.6. За потреби надавати своєчасну методичну допомогу з організації навчання на робочих місцях співробітникам Суб'єкта господарювання.

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

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

2.2. Права Закладу освіти:

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

2.2.2. Звертатися до Суб'єкта господарювання із запитом щодо стану реалізації контролю практичної складової дуальної освіти.

2.3. Обов'язки Суб'єкта господарювання:

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

2.3.2. Укласти із Здобувачем освіти відповідний договір (трудову угоду), що передбачає надання робочого місця, грошову винагороду та інші умови реалізації трудових відносин.

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

2.3.4. Призначити Здобувачеві освіти наставника з найбільш досвідчених кваліфікованих фахівців.

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

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

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

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

2.4. Права Суб'єкта господарювання:

2.4.1. Здійснювати матеріальне та моральне стимулювання Здобувача освіти.

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

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

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

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

2.5. Обов'язки Здобувача освіти:

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

2.5.2. Укласти із Суб'єктом господарювання відповідний договір (трудову угоду), що передбачає надання робочого місця та грошову винагороду.

2.5.3. Виконувати завдання, розпорядження наставника та куратора

в межах виконання вимог індивідуального навчального плану і програми практичного навчання на робочому місці.

2.5.4. Дотримуватися під час освітнього процесу обов'язків, передбачених статтею 53 Закону України «Про освіту», вимог правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, інших документів Закладу освіти та Суб'єкта господарювання.

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

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

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

2.6. Права Здобувача освіти:

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

2.6.2. Відмовитися від дорученої роботи, якщо вона суперечить вимогам чинного законодавства з питань охорони праці та охорони виробничого середовища чи довкілля.

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

2.6.3. Інші права, передбачені статтею 53 Закону України «Про освіту».

3. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

3.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє по _____.

4. ЗМІНА ТА РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

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

4.2. Договір може бути розірваний під час строку випробування згідно з трудовим договором¹.

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

4.4. Договір може бути змінений або розірваний у судовому порядку чи на підставах, передбачених чинним законодавством України.

4.5. Підставами дострокового розірвання договору є:

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

5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

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

¹ Німецький досвід до 6 місяців.

вирішує суд у встановленому законом порядку, зокрема Третейський суд.

6. ФОРС-МАЖОР

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

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

6.3. Сторона, яка не має можливості належним чином виконати свої зобов'язання за цим договором внаслідок дії обставин непереборної сили, зобов'язана письмово повідомити іншу Сторону про настання зазначених обставин і про передбачуваний термін їх дії протягом _____ (_____) календарних днів з моменту їх настання. В іншому випадку ця Сторона втрачає можливість посилатися на обставини непереборної сили як на підставу невиконання нею своїх зобов'язань за цим Договором.

6.4. Якщо обставини непереборної сили або їх наслідки діють більше _____ (_____) місяців, Сторони на основі взаємних переговорів ухвалюють рішення про розірвання цього договору. У разі недосягнення згоди спір вирішують у судовому порядку.

7. АНТИКОРУПЦІЙНЕ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

7.1. Сторони цим запевняють та гарантують одна одній, що (як на момент підписання Сторонами цього Договору, так і на майбутнє) Сторона, її посадові особи, співробітники або будь-які інші особи, що діють від імені цієї Сторони, а також Здобувач освіти, який навчатиметься на робочому місці за цим Договором (де може бути застосовано), не здійснювали будь-яких пропозицій, не надавали повноважень та клопотань щодо отримання неналежної/неправомірної матеріальної вигоди

або переваги у зв'язку з цим Договором й не мають наміру щодо здійснення будь-якої з вищевказаних дій у майбутньому, а також Сторона застосовувала всіх можливих розумних заходів щодо запобігання вчиненню таких дій співробітниками, представниками, особами, пов'язаними зі Здобувачем освіти, який навчається на робочому місці за цим Договором (де може бути застосовано), будь-якою іншою третьою особою.

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

8. ІНШІ УМОВИ

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

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

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

10. РЕКВІЗИТИ СТОРІН

Навчальне видання

**Світайло Ніна Дмитрівна,
Купенко Олена Володимирівна,
Дементов Володимир Олександрович**

**Принципи організаційного та методичного
забезпечення практичної складової
в рамках реалізації дуальної моделі освіти
(старт в умовах багатьох невизначеностей)**

Навчально-методичний посібник

Редактор О. П. Сидоренко
Комп'ютерне верстання Г. В. Євсєєва

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 7,67. Обл.-вид. арк. 8,16.

Видавець і виготовлювач
Сумський державний університет,
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3062 від 17.12.2007.