



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

KSE | Institute



EDUCATION
CANNOT
WAIT

ДУАЛЬНА

ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА

ОСВІТА В УКРАЇНІ

як масштабувати
і збільшити участь бізнесу

Автори: Антоній Каракай, Мирослава Савісько
Рецензент і редактор: Валентин Гацко

Червень 2025



* * *

Дослідження підготовлено Центром дослідження освіти в надзвичайних ситуаціях (KSE Institute) у межах багаторічної програми стійкості MYRP Ukraine, що фінансується глобальним фондом Education Cannot Wait.

Дослідження створено на запит Міністерства освіти та науки України. Автори та команда Центру висловлюють подяку Дмитру Завгородньому, Ірині Шумік, Тетяні Ємець за сприяння у проведенні дослідження. Також команда вдячна представникам бізнесу, закладів професійної (професійно-технічної) освіти та департаментів (управлінь) освіти і науки обласних державних адміністрацій, які брали участь в інтерв'ю та опитуваннях. Окрема подяка robota.ua за поширення опитування серед бізнесу.

Дизайн: Ольга Крам

Коректура тексту: Оріся Грудка

Також команда дослідження вдячна Антоніні Новак за допомогу у підготовці цього звіту.

АБРЕВІАТУРИ

ЗП(ПТ)О	заклад професійної (професійно-технічної) освіти
ДФЗО	дуальна форма здобуття професійної освіти (в тексті також використовується термін “дуальна освіта” та “дуальні програми освіти”, цей термін також використовується у випадках, якщо відбувається навчання з елементами дуальної освіти)
МОН	Міністерство освіти та науки України
ФОП	фізична особа-підприємець
ТОВ	товариство з обмеженою відповідальністю

ЗМІСТ

АБРЕВІАТУРИ	3
ВСТУП.....	5
ЗАКОНОДАВЧА БАЗА ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	7
ЗАПИТ НА ДФЗПО ПІД ЧАС ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ	9
ПОТОЧНА СИТУАЦІЯ З ДУАЛЬНОЮ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ	12
Виклики аналізу дуальної професійної освіти в Україні	13
Залученість здобувачів освіти до дуальної освіти в Україні	15
Кількість закладів та професій за дуальною формою професійної освіти в Україні	19
Рівень працевлаштування випускників програм дуальної освіти в профтехах в Україні	19
Залученість бізнесу до дуальної освіти в Україні	21
Недосконалість регіонального замовлення	23
ПЛАНИ БІЗНЕСУ ТА ПОШИРЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ	26
Потенціал поширення програм дуальної освіти	27
Галузеві відмінності	28
Чинники, які стримують бізнес від впровадження ДФЗПО	29
НАЙПЕРСПЕКТИВНІШІ ПРОФЕСІЇ ДЛЯ ПРОГРАМ ДФЗПО	Помилка! Закладку не визначено.
Критерії вибору професій для ДФЗПО в Україні.....	35
СПОСОБИ ЗБІЛЬШЕННЯ ЗАЛУЧЕНОСТІ БІЗНЕСУ ДО ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ	39
Міжнародний досвід підтримки бізнесу.....	40
Бажані механізми та розмір фінансової підтримки	41
Можливі ризики використання фінансових механізмів підтримки	44
Нефінансові стимули для бізнесу: що пропонують компанії	44
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	46
МЕТОДОЛОГІЯ	51
ДОДАТКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53

ВСТУП

Дефіцит кваліфікованих робітничих фахівців є серйозною проблемою для багатьох галузей економіки. Повномасштабна війна росії проти України посилила потребу в працівниках з професійно-технічною освітою, тоді як кількість вступників до таких закладів зменшилася. Одним із рішень цієї проблеми може слугувати розширення дуальної форми здобуття професійної освіти, оскільки серед її завдань – пришвидшити інтеграцію учня в ринок праці, надати можливість оплачуваної роботи під час навчання і забезпечити працевлаштування молодих фахівців після завершення навчання.

Впровадження дуальної професійної (професійно-технічної) освіти в Україні почалося у 2018 році для того, щоб посилити зв'язки між бізнесом та ЗП(ПТ)О, зокрема через впровадження елементів дуальної освіти в освітній процес. Формат 30% теорії та 70% практики походить із Німеччини, але поширився у багатьох країнах Європи. На жаль, в Україні дуальна освіта є малопоширеною. Згідно з даними МОН, у 2024 році лише 5 тисяч здобувачів освіти під час вступу обрали цей формат навчання, а в Чернівецькій області не було жодного такого учня. Далеко не всі ЗП(ПТ)О пропонують вступникам цей формат навчання. Так, у Миколаївській, Чернівецькій та Черкаській областях було лише по одному закладі професійної освіти, який пропонував дуальну форму навчання. І хоч у багатьох інших регіонах ситуація краща, немає жодного, де дуальна форма стала би повсюдною.

Також низькою є залученість до дуальної форми навчання й українського бізнесу: лише 1,4% беруть участь у дуальній освіті, тоді як середній показник в ЄС – 32,4% (Eurostat, 2025). Також переважна більшість тих компаній, які беруть участь у дуальному навчанні, приймають на навчання менше ніж 10 здобувачів освіти (Давліканова та ін., 2020). Отже, реформа, хоч і була спрямована на бізнес, не спричинила його широкої залученості.

Цей звіт має два головні завдання:

- описати актуальні проблеми дуальної освіти у профтехзах,
- запропонувати підходи до масштабування дуальної освіти у ЗП(ПТ)О з перспективи міжнародного досвіду та бізнесу.

Дослідження містить:

- короткий огляд законодавчої бази дуальної форми здобуття професійної освіти;
- аналіз даних щодо професійної освіти та її дуальної форми в Україні на основі офіційної статистики, отриманої від МОН, нормативно-правових актів і звітів урядових організацій;
- результати експертних інтерв'ю з представниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О), бізнесу та органів влади для оцінки її поточного стану та викликів;
- результати онлайн-опитування компаній;

- аналіз досвіду країн Європи щодо розвитку професійної освіти та стимулювання бізнесу до участі у підготовці фахівців. Порівняння охоплює країни з розвинутою дуальною освітою (Німеччина, Австрія, Швейцарія) та країни, які демонструють найбільше зростання залучення бізнесу до дуальної освіти (Словаччина, Чехія);
- рекомендації щодо масштабування дуальної освіти та визначення професій, для яких пріоритетне масштабування дуальної освіти.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

KSE | Institute



EDUCATION
CANNOT
WAIT

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Дуальна форма здобуття професійно-технічної освіти регулюється Положенням про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної освіти) (МОН, 2019). Дуальна форма здобуття професійної освіти визначається як спосіб здобуття професійної освіти, який передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття відповідної кваліфікації на основі договору про здобуття професійної освіти за дуальною формою.

Через нечіткість окремих пунктів положення виникає плутанина, зокрема це стосується пунктів 1, 6 та 17 частини II “Організація освітнього процесу за дуальною формою здобуття професійної (професійно-технічної) освіти”. Наприклад:

- на відміну від положення №426 про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти, яке встановлює відсоткову частку для практичної підготовки на робочих місцях від 25 до 60 відсотків, для професійно-технічної освіти такого не передбачено (МОН, 2023);
- на відміну від звичайної виробничої практики, яка регулюється Положенням №419 і містить норму про використання 50% заробітної плати учня закладом освіти, оплата учневі за виробничу практику під час дуальної форми врегульовується індивідуальним договором між підприємством та закладом (МОН, 2006).

Внесення змін у положення щодо пункту 1, а також роз’яснення щодо пунктів 6 та 17 в методичних рекомендаціях дозволить уникнути поширених упереджень серед компаній щодо дуальної освіти.

У 2021 році Міністерство опублікувало методичні рекомендації щодо укладання договору про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою (МОН, 2021). Там, зокрема, радять, передбачити в договорі такі обов’язки закладу освіти:

- розробляти освітні програми та робочі навчальні плани **спільно зі Суб’єктом господарювання**;
- затверджувати освітні програми та робочі навчальні плани **за погодженням із Суб’єктом господарювання**;
- надавати Суб’єкту господарювання освітні програми, перелік виробничих робіт та робочі навчальні плани **не пізніше ніж за 14 днів до початку навчання**.

Проте, як свідчать інтерв’ю, саме спільне розроблення освітніх програм і навчальних планів не завжди реалізується в межах дуальної освіти. Тому для масштабування дуальної професійної освіти важливо створити **загальні методичні рекомендації** щодо створення програм дуальної професійної (професійно-технічної) освіти для закладів освіти та бізнесу, де варто деталізувати всі згадані вище пункти.

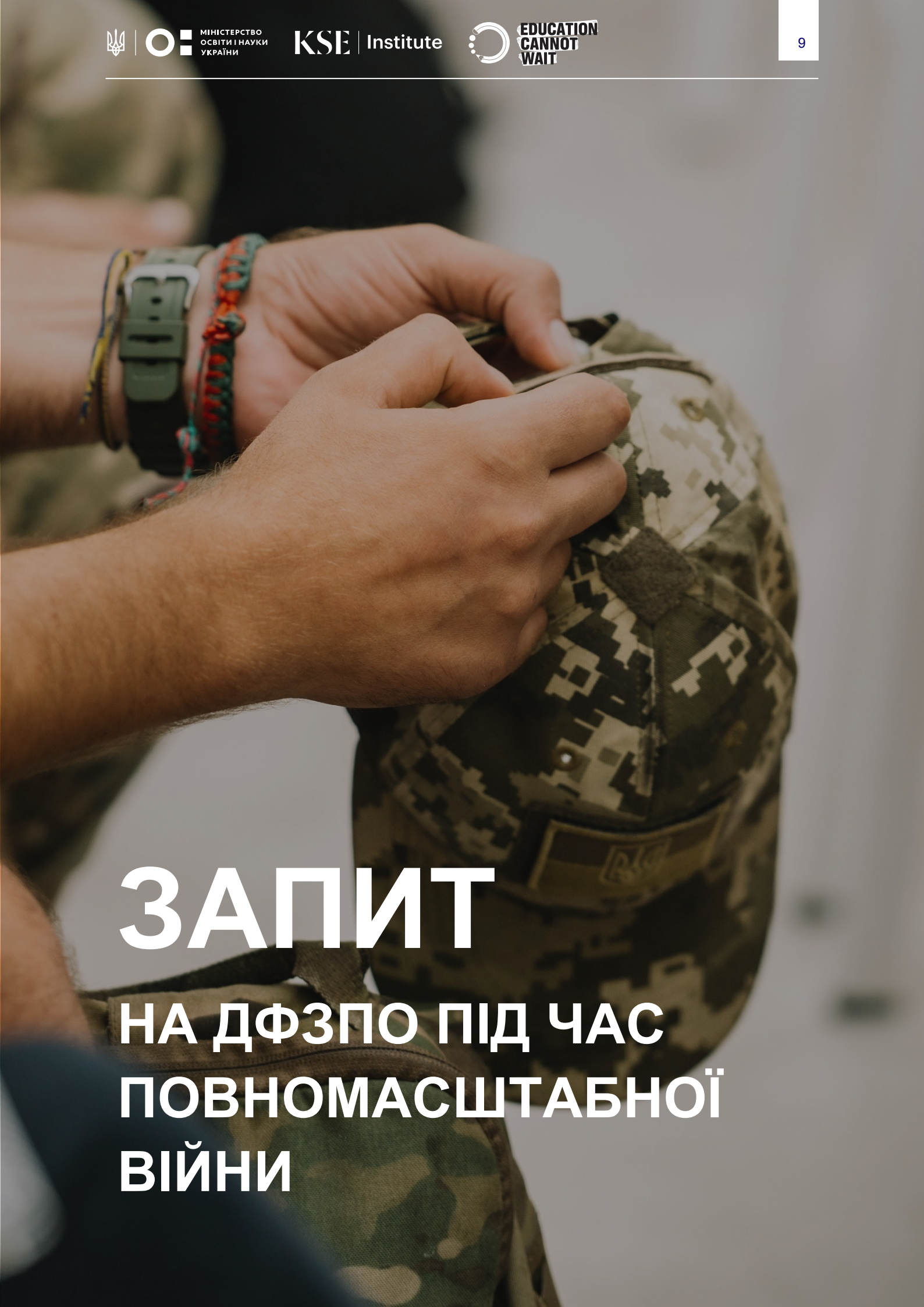


МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

KSE | Institute



EDUCATION
CANNOT
WAIT



ЗАПИТ

НА ДФЗПО ПІД ЧАС
ПОВНОМАСШТАБНОЇ
ВІЙНИ

Повномасштабна війна загострила дефіцит фахівців, особливо в робітничих професіях. У 2023 році (ДСЗ, 2023) **найбільший попит на ринку праці (59,1%) припадає на галузі, де переважають робітничі професії¹.**

І ця потреба, ймовірно, буде зростати: за прогнозом Міністерства економіки, з 2024 по 2027 рік потреба у фахівцях у сфері промисловості збільшиться на 53 тисячі (зі 120.9 до 173.9 тис.), а у сфері будівництва – на 61.5 тисяч (зі 111.7 до 173.2 тис.) (Мінекономіки, 2024).

Серед робітничих професій **найбільше зростання попиту очікується на “робітників з видобутку корисних копалин і на будівництві” – понад 37 тисяч. Найбільший відносний приріст прогнозується серед “робітників, що обслуговують промислове устаткування” – понад 65%.**

Таблиця 1. Очікуване зростання попиту на робітничі професії, 2024-2027

Професія	2024 (тис. осіб)	2027 (тис. осіб)	Зростання (тис. осіб)	Зростання (%)
Робітники, що обслуговують машини, та складальники машин	38.95	49.44	+10.49	+26,93%
Робітники металургійних та машинобудівних професій	21.28	29.59	+8.31	+39,05%
Кваліфіковані сільськогосподарські робітники та рибалки	1.72	2.41	+0.69	+40,12%
Інші кваліфіковані робітники з інструментом	20.98	30.40	+9.42	+44,90%
Робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві	70.14	107.31	+37.17	+52,99%
Робітники в галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування	0.98	1.50	+0.52	+53,06%
Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок	18.45	28.92	+10.47	+56,75%
Робітники, що обслуговують промислове устаткування	10.48	17.31	+6.83	+65,17%

¹ Переробна промисловість; торгівля та ремонт; сільське господарство; транспорт; постачання електрики, газу та води; будівництво; видобувна промисловість.

Дані: Проєкт середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці на 2024-2027 роки, Міністерство економіки, 2023

Загалом у **2024–2027 роках попит на робітничі професії** в різних сферах **може зрости на 40–60%**.

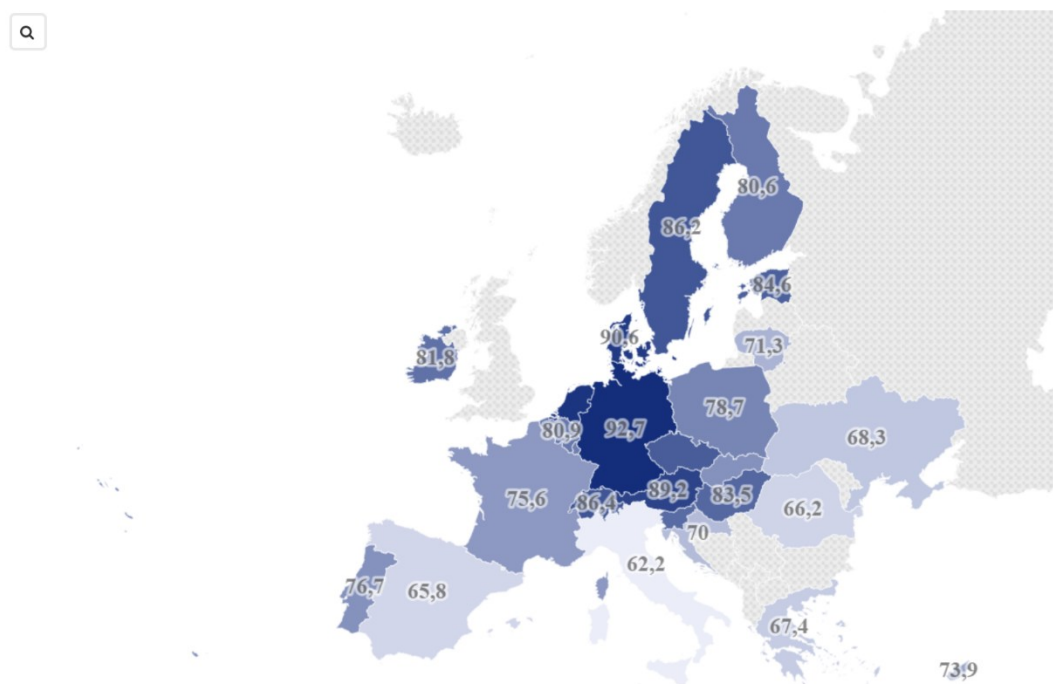
Професійна освіта має на меті задовольнити попит роботодавців і надати здобувачам освіти місце на ринку праці. Однак, згідно з дослідженням 2023 року, **лише 68,3% випускників ЗП(ПТ)О працевлаштовані** (Solidarity Fund PL, 2023), що значно менше за середній рівень у ЄС (81%) (European Commission, 2023) (див. Карта 1).

Карта 1. Рівень працевлаштування випускників профтехів у країнах ЄС, Швейцарії та Україні, %

Рівень працевлаштування випускників профтехів в країнах ЄС, Швейцарії та Україні, %

ЄС – 2023, Швейцарія – 2020, Україна – 2023

62.2 95.6



ЄС - EU Labour Force Survey, Eurostat, 2023

Швейцарія - IVET graduates employment, CEDEFOP, 2020

Україна - дані дослідження Solidarity Fund PL in Ukraine, 2023

Водночас, згідно з даними МОН за 2024 рік, **серед випускників, які навчалися за дуальними програмами освіти, рівень працевлаштування був вищим – 81,4%**. Це суттєва різниця, яка показує ефективність дуальної освіти та свідчить про те, що роботодавці надають учням закладів професійної освіти стабільніші кар'єрні можливості.

Отже, збільшення залученості бізнесу до дуальної освіти може стати відповіддю відразу на дві проблеми – нестачу професійної робочої сили та низький рівень працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

KSE | Institute



EDUCATION
CANNOT
WAIT

12



ПОТОЧНА СИТУАЦІЯ

З ДУАЛЬНОЮ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ

Виклики аналізу дуальної професійної освіти в Україні

Попри теоретичні переваги дуальної освіти, на практиці вона стикається з багатьма проблемами. Інтерв'ю з представниками ЗП(ПТ)О, бізнесу та місцевої влади показали, що розуміння та реалізація дуальної освіти на місцях суттєво відрізняються, що призводить до **викривлення статистики** та ускладнює **порівняння освітніх результатів** між дуальною і денною формами навчання.

Одразу варто зазначити, що більшість учасників інтерв'ю наголошували на тому, що вони працювали у форматі впровадження елементів дуальної освіти. Це означає, що бізнес залучений тільки у певну частину освітнього процесу, а не у всі складові: наприклад, залучений до практичної підготовки, але не до розроблення освітніх програм.

Офіційні дані про кількість учнів на дуальній формі навчання часто не відповідають реальному стану через такі причини:

1. "Сіра" дуальна освіта:

- a. Бізнес офіційно не оформлює дуальне навчання, а домовляється напряму з майстрами виробничого навчання про неофіційне працевлаштування учнів. Це дозволяє уникнути виплати 50% зарплати закладам освіти за виробничу практику. Такий підхід особливо поширена серед малого бізнесу. Це теж свідчить про необхідність більше інформувати бізнес про **відсутність обов'язкової вимоги** оплати 50% для ЗП(ПТ)О за умови дуальної освіти.
 - b. За договором із закладом освіти бізнес домовляється виплачувати здобувачу мінімальну заробітну плату, а решту виплачує неофіційно у конверті, для зменшення податкового навантаження на свій бізнес.
2. **Формальна дуальна освіта без реальної практики.** У деяких групах за дуальною формою частина студентів взагалі не проходила навчання на виробництві. Водночас у звичайних групах фактично відбувається дуальне навчання, хоча офіційно воно таким не вважається.

Підходи до реалізації дуальної освіти суттєво відрізняються, що призводить до викривлення визначення дуальної освіти та статистики. Наприклад:

1. Формат виробничої практики можливий:
 - a. лише на виробництві;
 - b. на виробництві та у навчально-практичних центрах.
2. У співвідношенні навчання та практики:
 - a. інколи дуальну форму розуміють як індивідуальну – до 100% часу на виробництві та прослуховування записаних матеріалів у вільний час;

- b. водночас у деяких “не дуальних” програмах може бути до 70% часу навчання на виробництві, що більше, ніж у багатьох дуальних програмах зі стандартом 60–70%.

Отже, статистика може не відповідати дійсності. Офіційно в 2024 році в двох областях налічувалось менше 100 здобувачів освіти на дуальній формі навчання, але в дійсності їх може бути більше. Це пояснюється тим, що **бізнес уникає офіційного оформлення дуальної освіти через високі витрати та відповідальність, а заклади освіти по-різному розуміють, що таке дуальна освіта**. Наприклад, здобувачі освіти можуть мати 60–70% практики на виробництві, отримувати зарплату, але офіційно не вважатися учнями дуальної форми.

Отож, на рівні закладів освіти та бізнесу має бути сформоване уявлення про дуальну форму професійної (професійно-технічної) освіти **як про якісно іншу форму навчання**:

- Частка роботи і практики має бути нормалізована, становлячи не менше 60%, але залишаючи на теоретичні знання та підготовку хоча б 20–30%;
- Не має бути розмиття форматів навчання, де дуальне та не дуальна навчання ніяк між собою не відрізняються – здобувачі освіти, які вчаться за дуальною формою навчання, мають отримувати найбільше практики.

Таблиця 2: Викривлення дуальної форми здобуття освіти та його наслідки

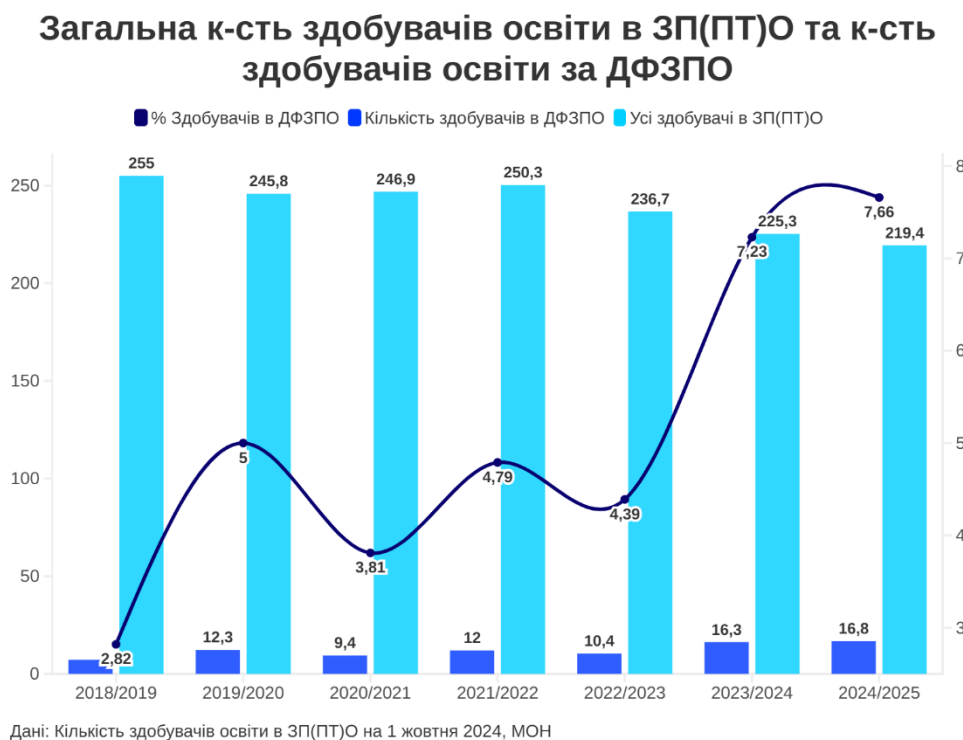
Тип викривлення	Спосіб викривлення	Фактична ситуація	Наслідок викривлення в розумінні дуальної освіти
1. “Сіра” дуальна освіта	Здобувачі освіти не зареєстровані як учасники ДФЗПО; офіційно роботодавець поза моделлю	Здобувачі освіти працюють на підприємстві за домовленістю з майстром; заробітна плата або взагалі не оформлена, або виплачується частково “у конверті”	↓ Реальна участь бізнесу недооцінена; держава не бачить обсягів практичної підготовки, не може прогнозувати потреби у фінансуванні чи змінювати регулювання
2. Офіційна реєстрація + “конверти”	Здобувачі освіти оформлені на мінімальну зарплату	Додаткові виплати роботодавець здійснює неофіційно; частина годин може не відображатися	↓ Викривлення даних про середні зарплати та навантаження учнів; офіційні дані зарплати на рівні мінімальної можуть відлякати молодь
3. Формальне дуальне навчання без практики	Група віднесена до ДФЗПО у звітності	Здобувачі освіти здебільшого навчаються дистанційно або в аудиторії; реального перебування на виробництві мало або немає	↑ Завищена статистика охоплення; знижується видима ефективність дуального навчання

Тип викривлення	Спосіб викривлення	Фактична ситуація	Наслідок викривлення в розумінні дуальної освіти
4. “Прихована” дуальна практика у звичайних групах	Програма вважається денною/стандартною (не дуальною)	60–70 % часу здобувачі освіти фактично проводять на виробництві, отримують зарплату	↓ Занижена статистика охоплення; знижується видима різниця між ефективністю дуального і недуального навчання.

Залученість здобувачів освіти до дуальної освіти в Україні

Попри можливі проблеми з якістю даних, останні роки демонструють зростання кількості здобувачів, які навчаються за програмами ДФЗПО (див. Графік 1).

Графік 1. Загальна к-сть здобувачів освіти в ЗП(ПТ)О та к-сть здобувачів освіти за ДФЗПО, 2018-2024

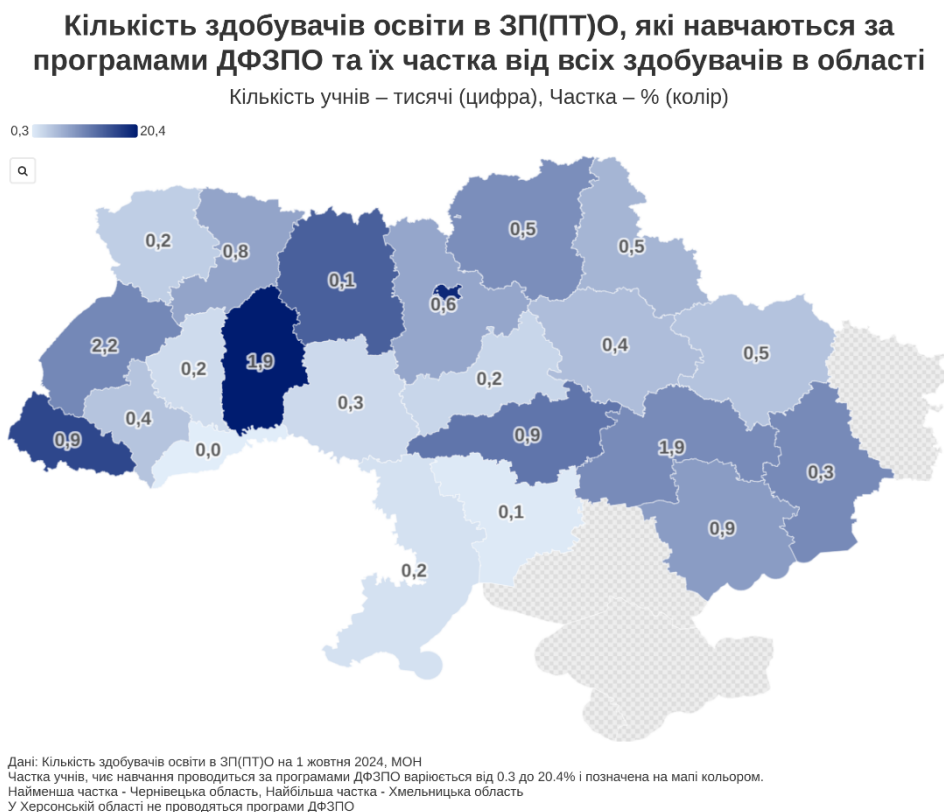


За перший рік впровадження дуальної освіти кількість здобувачів за такою формою помітно зростає: з 7,2 тисяч (2,8% серед усіх) до 12,3 тисяч (5%) у 2019/2020 навчальному році, але на третій рік відбулося скорочення до 9,4 тисяч (3,8%), що можна пояснити впливом COVID-19. Пандемія негативно вплинула на дуальну освіту, оскільки вона пов'язана з бізнес-активністю і залежить від роботи підприємств. Водночас кількість учнів ЗП(ПТ)О загалом не зменшилася.

У період з 2020/2021 до 2022/2023 навчальних років кількість учнів на дуальній формі навчання стабілізувалася на рівні 10–12 тис. (близько 5% від загальної кількості учнів ЗП(ПТ)О). **У 2023/2024 та 2024/2025 навчальних роках простежується позитивна динаміка: кількість учнів на дуальній формі перевищила 16 тис. (понад 7% від загальної кількості)².**

Водночас поширення програм ДФЗПО серед учнів суттєво відрізняється залежно від регіону (див. Карта 2).

Карта 2. Кількість учнів ЗП(ПТ)О, які навчаються за програмами ДФЗПО та їхня частка від всіх учнів області, %



Найбільше учнів за програмами ДФЗПО навчається у Львівській (2.2 тис.) та Дніпропетровській (1.9 тис.) областях. Водночас найвищу частку учнів, залучених до дуальної форми навчання серед усіх ЗП(ПТ)О, мають Хмельницька область (20,4%) та Київ (19,2%). Однак поширення дуальної форми серед учнів не демонструє чітких регіональних закономірностей: поруч із найзалученішою Хмельницькою областю розташована Чернівецька, де дуальну форму обрали лише 0,3% учнів — найнижчий показник в Україні.

Тут варто згадати про виклики реалізації дуальної професійно-технічної освіти у прифронтових областях. Інтерв'ю з майстрами та керівниками ЗП(ПТ)О показують, що батьки суттєво впливають на вибір дитини навчатися за дуальними програмами, які

² З 2018/2019 навчального року простежується загальне зниження кількості учнів у ЗП(ПТ)О. Це означає, що навіть за невеликого зростання кількості учнів на дуальній формі навчання їхня частка в загальній структурі виглядає суттєвою. Наприклад, якщо загальна кількість учнів у ЗП(ПТ)О залишилася на рівні **255 тис.**, то частка учнів на дуальній формі у **2024/2025** навчальному році становила б **6,6%**, а не **7,7%**. Таким чином, зростання частки дуальної освіти частково зумовлене скороченням загальної кількості учнів у системі професійної освіти.

традиційно поширені в регіоні. Батьки часто не готові відпускати дитини на виробничу практику в інший населений пункт з безпекових міркувань. Таким чином, війна та пов'язані з нею виклики суттєво впливає на поширеність дуальної освіти в прифронтових регіонах, де є чи було багато промислових підприємств, зацікавлених у дуальній формі освіти.

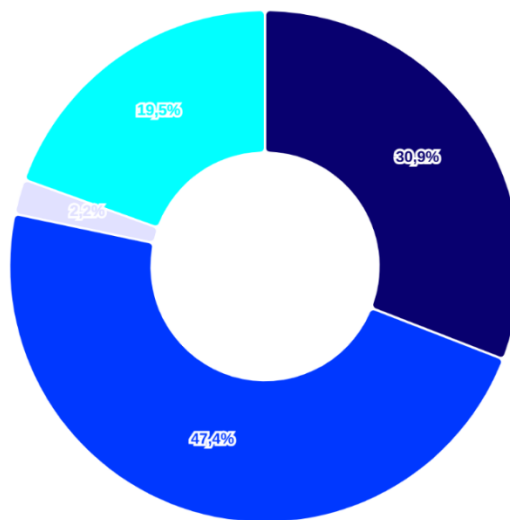
Отже, хоча інтерес до дуальної освіти зростає, показник 7,6% є невисоким, а в багатьох областях він ще нижчий. І це порушує питання: які чинники стримують розвиток моделі?

Однією з причин може бути віковий профіль вступників. Попри відсутність даних щодо кількості учнів, які навчаються на програмах дуальної освіти після 9 та 11 класу, в інтерв'ю респонденти згадують, що переважно це здобувачі освіти після 11 класу. Зважаючи на загальну більшу кількість вступників до ЗП(ПТ)О після 9 класу (див. Графік 2), стає зрозуміло, що **залучити більше учнів до програм дуальної освіти може бути складно через вік учнів, обмеження трудового законодавства та тривалий період навчання.**

Графік 2. Вступники до ЗП(ПТ)О: рівень освіти та мета навчання, %

Вступники до ЗП(ПТ)О: рівень освіти та мета навчання, %

■ Вступ після 11 класу ■ Вступ після 9 класу зі здобуванням повної середньої освіти
■ Здобування професії без отримання повної середньої освіти ■ Професійне навчання/Підвищення кваліфікації



Джерело: Державна служба статистики, 2024
Державне та регіональне замовлення разом

Випускники 9 класів – найчастіше 14–15 річні, тоді як кодекс законів про працю дозволяє працювати з 16 років (Держпраці, 2025). Підлітки, яким виповнилося 15 років, можуть працювати за згодою батьків, а у разі легкої роботи – навіть з 14 років. Однак для неповнолітніх діють суттєві обмеження: у 14–15 років дозволено працювати не більше 24 годин на тиждень, а під час навчального року – до 12 годин (для 16–18-річних – до 18 годин). Тобто, 14–15-річні, які не навчаються, можуть працювати на півставки, а здобувачі освіти ЗП(ПТ)О – лише на четверть ставки.

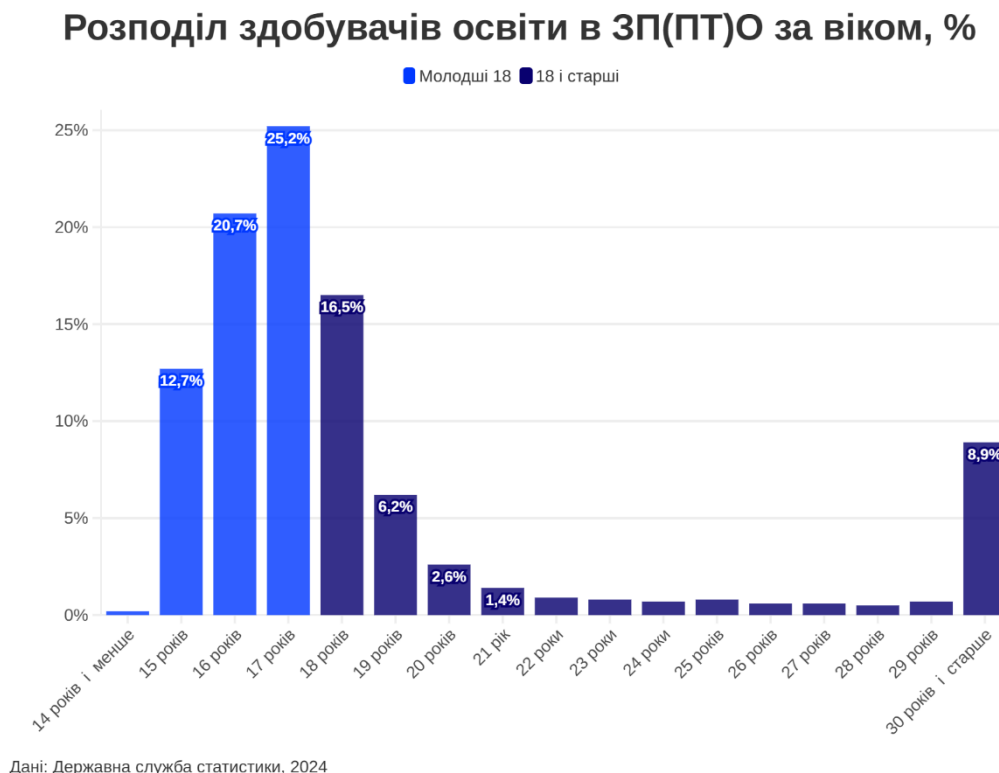
Крім того, **багато робітничих професій класифікуються як важкі або шкідливі** (наприклад, слюсарі, електрозварники, монтажники), де заборонено застосовувати працю неповнолітніх до **17 років**.

До того ж, здобувачі освіти, які вступили після 9 класу, в переважній більшості, завершують шкільну програму. Це збільшує тривалість освітньої програми майже удвічі

та не дає можливість бізнесу швидко залучити випускника до роботи, хіба що на останньому році навчання. Водночас потрібно враховувати, що за окремими професіями можливо отримання професії без завершення повної загальної середньої освіти. У 2022 році Міністерство освіти та науки внесло зміни до Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» та розширило перелік професійних кваліфікацій, за якими необов'язково здобувати повну загальну середню освіту (стаття 5 ЗУ «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (ВРУ, 1998). Проте частка здобувачів, які здобувають професію без отримання повної загальної середньої освіти між 2022 і 2024 роком зменшилася, а не зросла, з 2,1% до 1,8% від загальної кількості здобувачів (ДССУ, 2025b).

Віковий чинник є важливим при працевлаштуванні, тому його потрібно враховувати при визначенні потенціалу поширення ДФЗПО (див. Графік 3).

Графік 3. Розподіл учнів ЗП(ПТ)О за віком, %



58,8% учнів ЗП(ПТ)О неповнолітні, а за рахунок довшої тривалості навчання частка тих, хто має тільки 9 класів освіти та планує здобувати повну середню освіту, сягає 70,6%. Це означає, що більшість учнів у закладах професійної освіти мало підходять для ДФЗПО. Частка тих, хто вже має повну середню освіту, або не планує її здобувати, становить всього 25,8%, з яких повнолітні – 20%.

Отже, дуальну освіту в Україні значно легше реалізувати серед учнів після **11 класу**, оскільки вони вже завершили загальноосвітню підготовку та мають право повноцінно працювати. А наявні обмеження в роботі учнів після **9 класу** стримують поширення дуальної освіти до приблизно **20%** учнів ЗП(ПТ)О (учнів на базі 11 класів, старших 18 років).

Окремо варто виділити необхідність внесення змін до Кодексу законів про працю України, який наразі обмежує можливість здобувача освіти приступити до роботи одразу після або в процесі здобуття професійної кваліфікації. Працевлаштування неповнолітніх співробітників вимагає від роботодавця додаткових ресурсів і не дає очікуваного

результату, оскільки зазначені категорії працівників мають значні обмеження щодо тривалості робочого часу, соціального захисту та облаштування робочого місця.

Кількість закладів та професій за дуальною формою професійної освіти в Україні

У перші роки впровадження ДФЗПО значна кількість закладів розпочала впровадження програм дуальної освіти, проте частина з них не змогла продовжити реалізацію програм у наступні роки. У 2020/2021 навчальному році, як порівняти з 2019/2020, кількість закладів зросла з 223 до 240, але перелік професій скоротився з 343 до 335, а у 2022/2023 навчальному році залишилося тільки 172 заклади та 117 професій (МОН, 2023). У 2024 році кількість закладів знову трохи зросла – до 176, тоді як кількість професій продовжила знижуватись – до 105.

Таблиця 3: Кількість закладів та професій, у яких впроваджується дуальна форма навчання

	2019	2024
Кількість закладів професійної освіти з дуальною формою навчання	223	176
Загальна кількість закладів професійної освіти	723	665
Частка закладів професійної освіти з дуальною формою навчання	30,8%	26,4%
Кількість професій з дуальною формою навчання	343	105

Дані: Звернення веб-ресурсу НУШ до МОН, МОН, 2023.

Перелік компаній та закладів освіти, залучених до ДФЗПО, МОН, 2024.

Скорочення переліку професій може свідчити про поступову **адаптацію дуальної освіти до реального попиту на ринку праці**. Освітні установи та роботодавці, ймовірно, відходять від малозатребуваних напрямів і зосереджуються на затребуваних професіях. Докладніше про ці зміни та поширення окремих професій йдеться в розділі “Найперспективніші професії для програм ДФЗПО”.

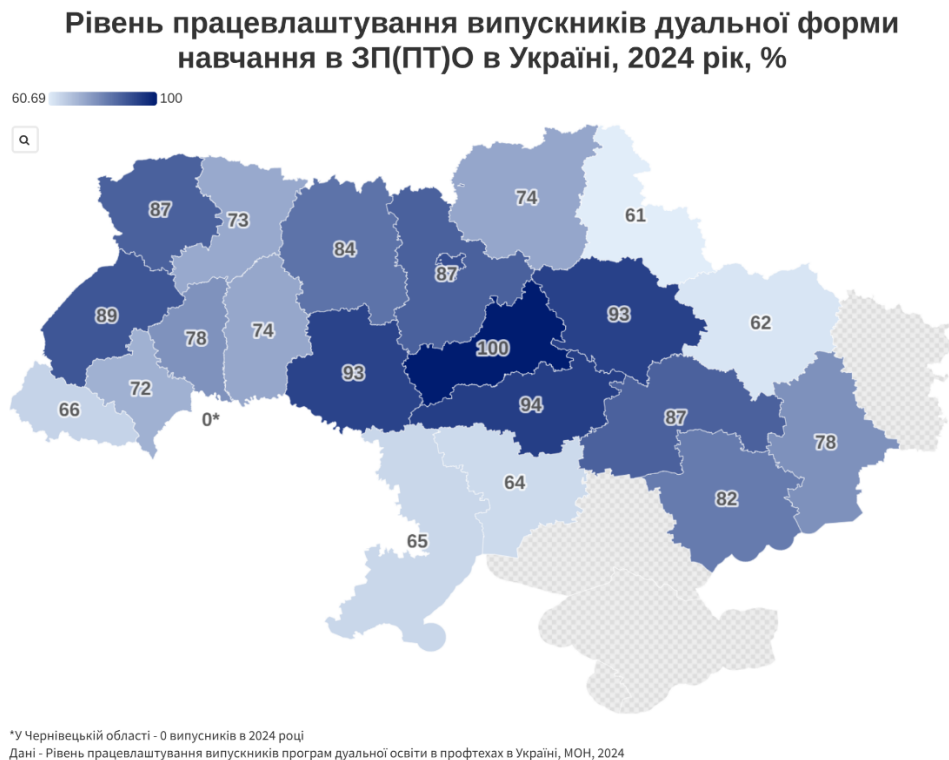
З одного боку, учням пропонують програми за тими професіями, які дійсно затребувані на ринку праці. З іншого боку, такий підхід може обмежувати розвиток вузьких чи нових галузей.

Рівень працевлаштування випускників програм дуальної освіти в профтехах в Україні

Попри поширену серед роботодавців думку про низький рівень працевлаштування випускників, наявні дані свідчать про протилежне. В Україні працевлаштовується **81,4%** учнів дуальних форм здобуття професійної освіти. Це на **13 відсоткових пунктів** вище,

ніж серед випускників звичайних програм, а в деяких областях цей показник перевищує 90% (див. Карта 3).

Карта 3. Рівень працевлаштування випускників дуальної форми навчання в ЗП(ПТ)О в Україні, 2024 рік, %



Найвищий рівень працевлаштування випускників дуальних програм зафіксовано в **Черкаській, Кіровоградській, Вінницькій та Полтавській** областях – понад **90%**. Найнижчі показники (близько **60%**) – у **Тернопільській, Миколаївській, Одеській та Закарпатській** областях.

Це означає, що навчання за дуальною формою **підвищує ймовірність залишитися працювати в сфері здобутої професії**. Крім того, значні міжрегіональні відмінності вказують на те, що загальний рівень **працевлаштування можна підняти за рахунок областей, які відстають**.

Отже, ДФЗПО дозволяє підвищити рівень працевлаштування у порівнянні зі звичайними програмами. Для бізнесу це зменшує для компаній ризик не отримати працівника після завершення навчання, хоча потребує більших витрат.

Натомість досвід співпраці в межах програм з виробничою практикою, де рівень працевлаштування часто нижчий, може формувати у бізнесу упередження щодо ефективності дуальної моделі загалом. Це підкреслює важливість інформування бізнесу про переваги програм ДФЗПО у порівнянні з практикою.

Залученість бізнесу до дуальної освіти в Україні

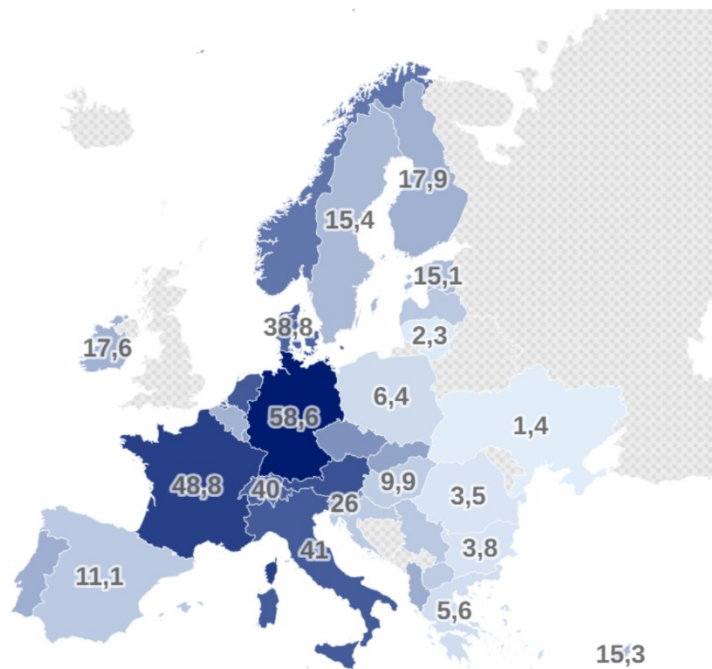
Рівень залученості компаній в Україні до дуальної освіти становить лише 1,4%, тоді як середній показник по ЄС – 32,4%³ (див. Карта 4). Хоча фактичний рівень участі бізнесу в Україні, ймовірно, є вищим, відставання від європейських країн є значним.

Карта 4. Рівень залученості компаній до ДФЗПО в країнах ЄС (+5*) та Україні, %

Рівень залученості компаній до ДФЗПО в країнах ЄС (+5*) та Україні, %

ЄС – 2020, Швейцарія – 2018, Україна – 2024

1.4 58.6



*Норвегія, Сербія, Албанія та Північна Македонія + Швейцарія
ЄС - % of Enterprises employing IVT participants , Eurostat, 2020.
Швейцарія - % of Enterprises training apprentices, SBFI, 2018
Україна - власні розрахунки, показники - МОН, 2024; Держстат, 2023.

Східна Європа загалом має помітно нижчу залученість компаній, ніж Західна, і в цьому Україна не надто відрізняється від Литви чи Румунії.

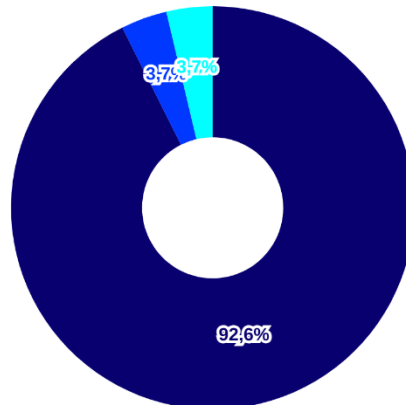
Для розуміння рівня участі бізнесу в програмах ДФЗПО важливо також розуміти, які саме компанії їх впроваджують (див. Графік 4). **Переважає більшість компаній, залучених до дуальної освіти в Україні, є приватними – 92,6%, з яких більшість за юридичним статусом є ФОП (24,6%) та ТОВ (29%).** Частка державних і комунальних компаній є низькою – по 3,7% відповідно. Це свідчить про те, що **дуальна освіта базується переважно на приватному секторі**, тоді як залученість державного сектору є обмеженою, попри наявність державної політики на запровадження ДФЗПО.

³ Оскільки дані по Україні наведено за 2024 рік, а по ЄС – за 2020 рік (дослідження в ЄС проводиться раз на 5 років), фактичний розрив із країнами ЄС, зокрема з Польщею та Румунією, які почали реформу у 2017–2018 роках, ймовірно, є ще більшим.

Графік 4. Частка компаній, які беруть участь у ДФЗПО за формою власності, 2024

Частка компаній, які беруть участь у ДФЗПО за формою власності, 2024

■ Приватні ■ Комунальні ■ Державні



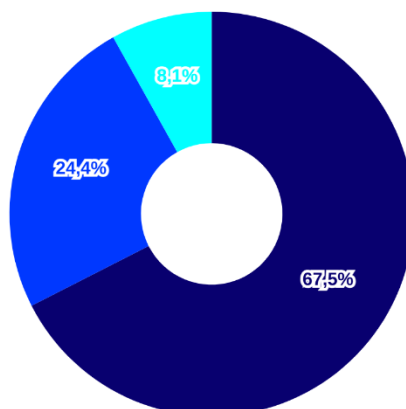
Дані: Перелік компаній залучених до ДФЗПО, МОН, 2024
Кодування за формою власності компаній здійснювалося за допомогою ChatGPT

Однак важливо враховувати і розміри компаній, які беруть участь (див. Графік 5). У **структурі дуальної освіти домінують малі підприємства** (до 50 співробітників) – вони становлять **67,5%** від загальної кількості компаній, що беруть участь у дуальних програмах. Середні компанії (до 250 співробітників) становляють **24,4%**. Найактивніше залучені великі компанії: хоча вони становлять менше 1% усіх зареєстрованих підприємств (ДССУ, 2025a), вони складають 8,1% серед тих, що беруть участь у дуальній освіті.

Графік 5. Частка компаній, які беруть участь у ДФЗПО за розміром компанії, 2024

Частка компаній, які беруть участь у ДФЗПО за розміром компанії, 2024

■ Малі ■ Середні ■ Великі



Дані: Перелік компаній залучених до ДФЗПО, МОН, 2024
Кодування за розміром компанії здійснювалося за допомогою ChatGPT

Якщо порівняти розмір компаній, які беруть участь у дуальній формі здобуття професійної освіти (ДФЗПО), з їхньою загальною кількістю в Україні, то видно, що найменш активно залучені — малі компанії. Хоча вони становлять 72,4% усіх компаній, серед учасників

ДФЗПО їх лише 67,5%. Натомість частка середніх компаній у програмі відповідає їхній частці серед усіх компаній — 24,4% проти 26,6%. (Ці підрахунки зроблені без урахування мікропідприємств).

Результати опитування показали, що компанії зазвичай набирають до 5 учнів – це дозволяє їм повністю покрити власні потреби у фахівцях. Водночас через невеликий масштаб діяльності **малі компанії мають обмежений вплив на загальний рівень працевлаштування випускників дуальних програм.**

Великі державні компанії, наприклад, Укрзалізниця, мають потенціал для масового набору здобувачів освіти і створення стабільного кадрового резерву. Такі компанії можуть залучати сотні здобувачів освіти до навчання та роботи, що робить їх ключовими учасниками системи дуальної освіти.

Таблиця 4. Структура бізнесу залученого до дуальної освіти

Показник	Частка серед залучених компаній	Коментар	Потенціал до масштабування
Тип власності			
Приватні	92,6%	Основна частка – ФОП (24,6%) і ТОВ (29%)	Високий (за наявності стимулів)
Державні	3,7%	Низька участь, попри запит Міністерства на розвиток дуальної освіти	Дуже високий , недовикористаний
Комунальні	3,7%	Участь обмежена, потенціал залежить від політики ОМС	Середній , з регіональною варіативністю
Розмір компанії			
Малі (до 50 осіб)	67,5%	Переважають беруть 1–3 учнів, покривають власні потреби	Кількісно обмежений , залежить від галузі (не можуть брати багато учнів)
Середні (51–250 осіб)	24,4%	Співвідношення відповідає структури бізнесу в країні	Середній , залежить від сектору
Великі (>250 осіб)	8,1%	<1% усіх компаній, але значна частка серед учасників дуальної освіти	Високий , ключовий для системного масштабу

Недосконалість регіонального замовлення

Окрему роль у покращенні взаємодії бізнесу, закладів освіти та держави відіграє місцева влада. Для низки професій, що мають значення на рівні регіону, а не країни, саме місцева ініціатива може стати рушієм розвитку. Якщо регіональна влада допомагає об'єднати зусилля бізнесу та освітніх закладів, це не лише покращує підготовку фахівців, а й сприяє розвитку локальних галузей економіки.

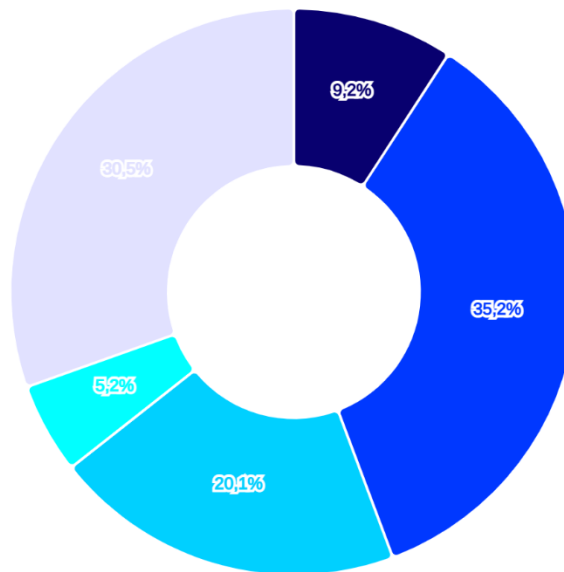
Успішні кейси такої взаємодії можуть підвищити довіру бізнесу до держави та створити умови для ширшого залучення компаній.

Одним із інструментів встановлення зв'язку між бізнесом та владою є регіональне замовлення для ЗП(ПТ)О. Завдяки ньому заклади освіти мають готувати тих фахівців, які потрібні на ринку праці в кожному конкретному регіоні. Тому важливим є врахування думки бізнесу і щодо регіонального замовлення (див. Графік 6).

Графік 6. Оцінка представників компаній відповідності регіонального замовлення потребам ринку, %

Оцінка представників компаній відповідності регіонального замовлення потребам ринку, %

■ Повністю відповідає ■ Скоріше відповідає ■ Скоріше не відповідає ■ Зовсім не відповідає ■ Важко відповісти



Дані: Опитування KSE, 2025
n = 648

Оцінка регіонального замовлення загалом виглядає радше позитивною: **44,2% компаній мають позитивне враження**, тоді як **негативні оцінки становлять 25,3%**. Водночас третина респондентів (30,5%) обрали відповідь “Важко відповісти”. Це може свідчити про **низький рівень обізнаності або брак досвіду взаємодії з цим механізмом**.

Хоча регіональне замовлення частково відповідає потребам ринку, переважно у масових професіях (трактористи, кухарі), воно недостатньо **адаптоване до вузькоспеціалізованих секторів**. Як показали інтерв'ю, деякі галузі – наприклад, **виробництво меблів (кваліфікація – оббивач меблів) – не можуть знайти для себе учнів або випускників**, бо відповідні кваліфікації відсутні в системі професійної освіти. За їхніми словами, навіть **ініціативи бізнесу щодо внесення таких професій у навчальні плани часто не отримують належної реакції з боку влади**.

Так, хоча **бізнес формально задоволений, фактична ефективність регіонального замовлення як механізму узгодження потреб бізнесу з підготовкою фахівців у ЗП(ПТ)О є обмеженою**. Опитування вказує на проблеми: негнучкість механізму, слабка реакція на зміну потреб ринку та недостатня комунікація між владою, бізнесом і закладами освіти.

Щоб регіональне замовлення могло сприяти розвитку дуальної освіти, воно потребує оновлення. Йдеться не лише про кращу залученість бізнесу до його формування, а й про підвищення прозорості ухвалення рішень і гнучкість у врахуванні нових професійних ніш тощо.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

KSE | Institute



EDUCATION
CANNOT
WAIT

25

ПЛАНИ БІЗНЕСУ ТА ПОШИРЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Потенціал поширення програм дуальної освіти

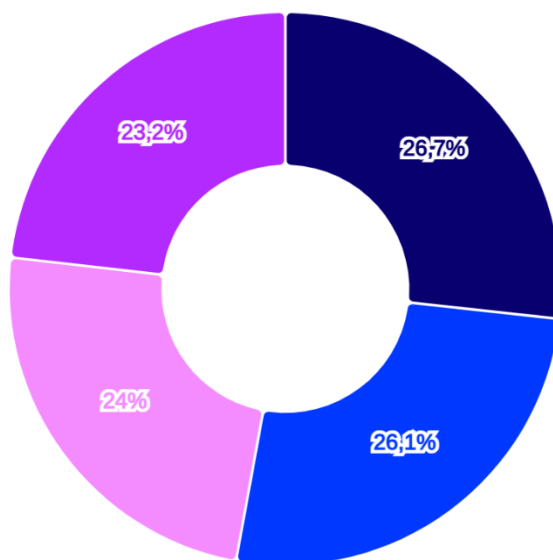
Перед інтерпретацією результатів слід враховувати методологічні обмеження. Вибірка складається з 697 респондентів, кожен з яких є представником окремої компанії (див. Методологія), зокрема відрізняється частка компаній, які беруть участь у програмах дуальної освіти. Так, в офіційній статистиці 1,4% всіх компаній залучені до дуальної освіти, тоді як в опитуванні – 27%. Також серед опитаних переважають великі підприємства та компанії з промислового сектору – саме ті, які вже мають досвід участі у програмах дуальної освіти (див. Додаток 1). Це створює статистичний зсув у бік “відкритих до співпраці” респондентів, а отже результати не можна повністю екстраполювати на весь бізнес-сектор України.

Понад половина опитаних компаній вже беруть участь у програмах ДФЗПО або планують це зробити, тоді як лише 23,2% не мають таких планів (див. Графік 7). Це свідчить про значний потенціал для розширення дуальної освіти: ті компанії, які планують запровадити ДФЗПО, можуть самостійно це зробити, а ті, які не визначилися (24%), – за рахунок програм підтримки та стимуляцій компаній.

Графік 7. Участь компаній і плани щодо програм ДФЗПО, %

Участь компаній і плани щодо програм ДФЗПО, %

■ Беруть участь ■ Планують ■ Не визначилися ■ Не планують

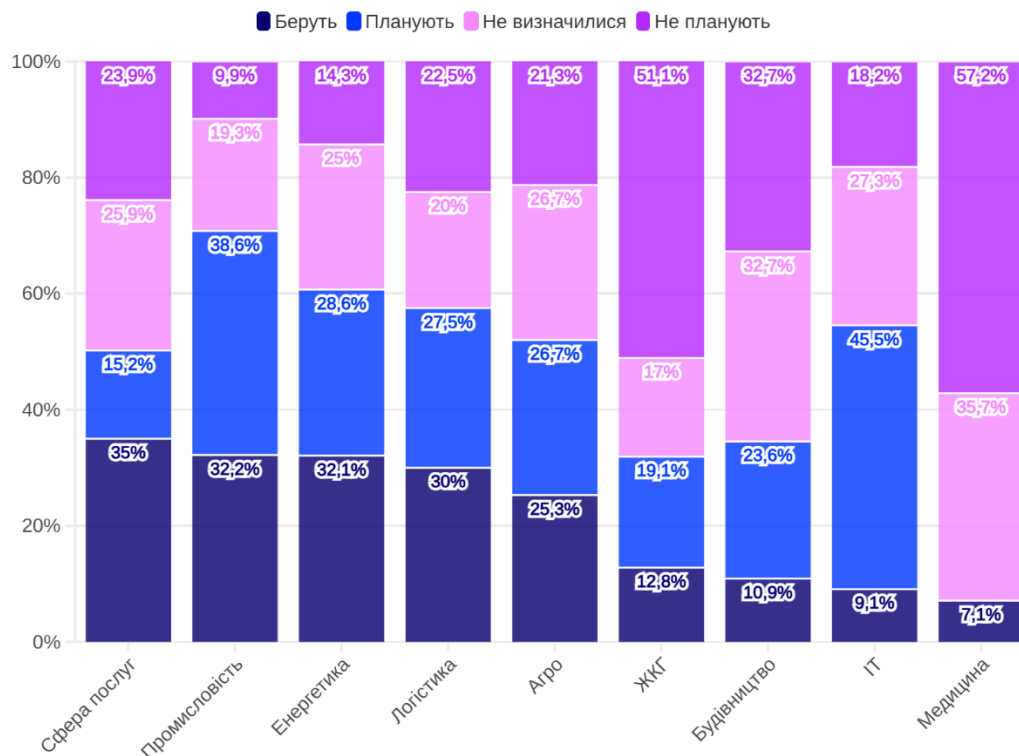


Дані: Опитування KSE, 2025
n = 647

Водночас такий “рівномірний” розподіл тих, хто бере участь, планує, не визначилися та не планує, характерний тільки для вибірки загалом й суттєво відрізняється залежно від галузі (див. Графік 8).

Графік 8. Участь компаній у програмах ДФЗПО за галузями, %

Участь компаній в програмах ДФЗПО за галузями, %



Дані: Опитування KSE, 2025

Промисловість (n= 171), Сфера послуг (n= 197), Медицина (n=14), ІТ (n=11), Будівництво (n=55), Енергетика (n= 28), Агро (n=75), Логістика (n=40), ЖКГ (n=47)

Галузеві відмінності

- Найвищий інтерес до ДФЗПО⁴ демонструють компанії у промисловості (70,8%), енергетиці (60,7%) та логістиці (57,5%). У цих галузях доцільно спрямувати державну підтримку не на запуск програм, а на їх розширення, оскільки більшість представників компаній вже виявляють інтерес до ДФЗПО.
- Найнижчий інтерес⁵ – у медичній сфері (57,2%) та ЖКГ (51,1%) не планують брати участь у програмах ДФЗПО.
- Високий потенціал в опитуванні демонструє ІТ, але варто враховувати, що у вибірці брали участь лише 11 компаній.
- У сфері послуг та будівництві багато компаній **ще не визначилися**. Тут доцільно надавати підтримку саме для старту програм.
- Агросектор** займає проміжне положення: 52,1% виявили інтерес, але ще 26,7% не прийняли рішення. Тому тут варто поєднувати стимули як для впровадження, так і для масштабування.

⁴ %, тих хто бере чи планує брати участь⁵ % компаній, що не планують брати участь

Чинники, які стримують бізнес від впровадження ДФЗПО

Експертні інтерв'ю з роботодавцями демонструють, що нинішня модель дуальної освіти в Україні не сприймається бізнесом як зрозуміла, передбачувана та вигідна. Основними стримувальними чинниками є нерозуміння формату, ризики втрати інвестицій у фахівців та відсутність координаційної підтримки з боку держави.

• Інвестиційні ризики

Бізнес часто не веде точного аналізу витрат і вигод від участі у навчанні, а очікує на “ефект зрощення” майбутніх працівників. Проте працевлаштування випускників після навчання не гарантоване. Так, із трьох інтерв'ю маємо цілком різні дані: в одній компанії жоден випускник не залишився, в іншій – залишилася частина, у третій – залишилися усі.

Також поширеним є занепокоєння, що **конкуренти “переманять” підготовлених фахівців**. Деякі компанії свідомо обмежують кількість учнів, щоби підвищити шанси їхнього подальшого працевлаштування в себе.

Багато роботодавців сприймають дуальну освіту радше як **соціальну відповідальність**, ніж економічно вигідну інвестицію. Представники бізнесу вказували, що **державна компенсація** могла би зменшити ризики і стимулювати набір більшої кількості учнів.

Результати опитування підтверджують ці дані. До трьох основних чинників, які зумовлюють відсутність планів впровадження ДФЗПО входять “інвестиційні ризики”⁶:

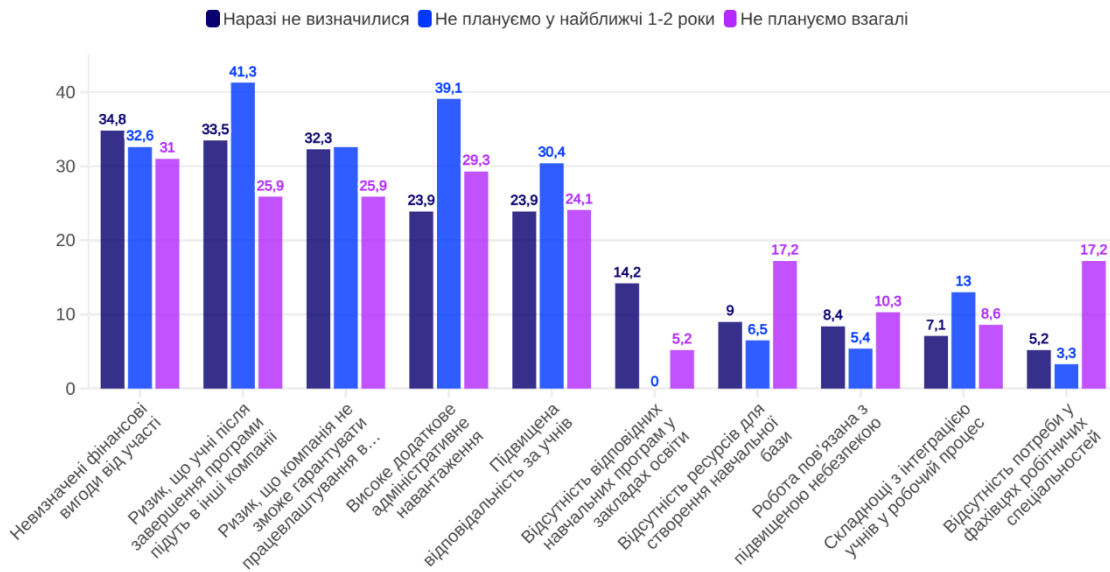
- 34,4% – ризик, що учні не залишаться працювати в компанії після завершення програми, а підуть в інші компанії (105 компаній);
- 33,4% – невизначеність щодо фінансової вигоди від участі (102 компанії);
- 31,1% – ризик, що компанія не зможе гарантувати працевлаштування учнів після завершення програми (95 компаній).

Компанії, які *не планують впроваджувати ДФЗПО у найближчі 1–2 роки*, найчастіше вказують на страх, що підготовлені ними фахівці підуть до конкурентів – 41%, тоді як компанії, які *взагалі не планують брати участі в дуальній освіті*, на невизначені фінансові вигоди – 31% (див. Графік 9).

⁶ Загальна кількість компаній, що надавали відповідь у цьому питанні, 305.

Графік 9. Причини відсутності планів впровадження програм ДФЗПО, %

Причини відсутності планів впровадження програм ДФЗПО, %



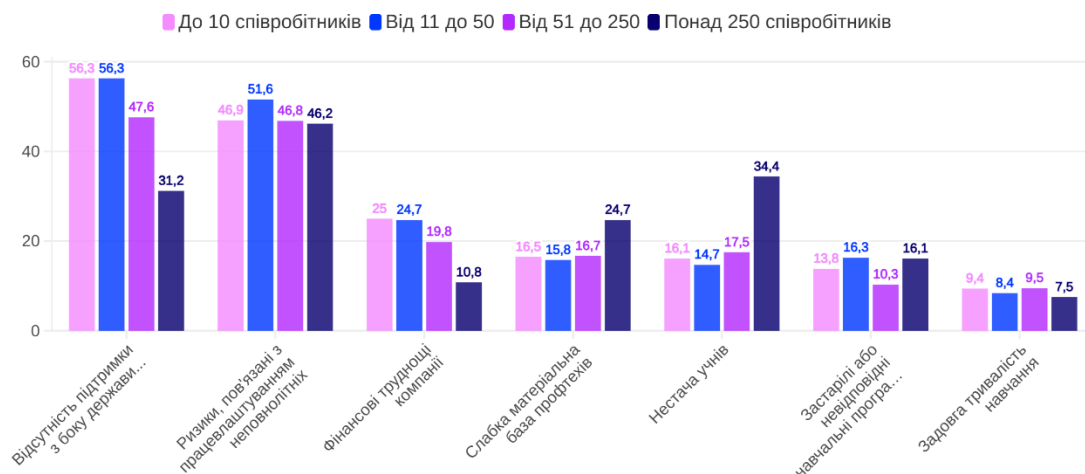
Дані: Опитування KSE, 2025

Наразі не визначилися (n = 155), Не плануємо у найближчі 1-2 роки (n = 92), Взагалі не плануємо (n = 58)

Схожі результати і серед чинників, які ускладнюють/стримують впровадження ДФЗПО серед усіх компаній. **52% представників компаній обрали відсутність підтримки з боку держави як основний чинник, який ускладнює збільшення чи старт дуальної освіти.** Найактуальнішою ця проблема є для мікро- та малих компаній, але також поширена і серед більших компаній (див. Графік 10).

Графік 10. Чинники, які ускладнюють або стримують впровадження ДФЗПО залежно від розміру компанії, %

Чинники, які ускладнюють або стримують впровадження ДФЗПО залежно від розміру компанії, %



Дані: Опитування KSE, 2025

До 10 (n = 224), Від 11 до 50 (n = 190), Від 51 до 250 (n = 126), Понад 250 (n = 93)

- **Ризики, пов'язані з працевлаштуванням неповнолітніх**

Підвищена відповідальність за неповнолітніх учнів є ще одним стримувальним чинником для компаній – 48% всіх опитаних представників компаній вказали на цю проблему. Водночас найчастіше її виділяють компанії, які вже беруть або планують брати участь у програмах дуальної освіти.

- **Нерозуміння формату дуальної освіти**

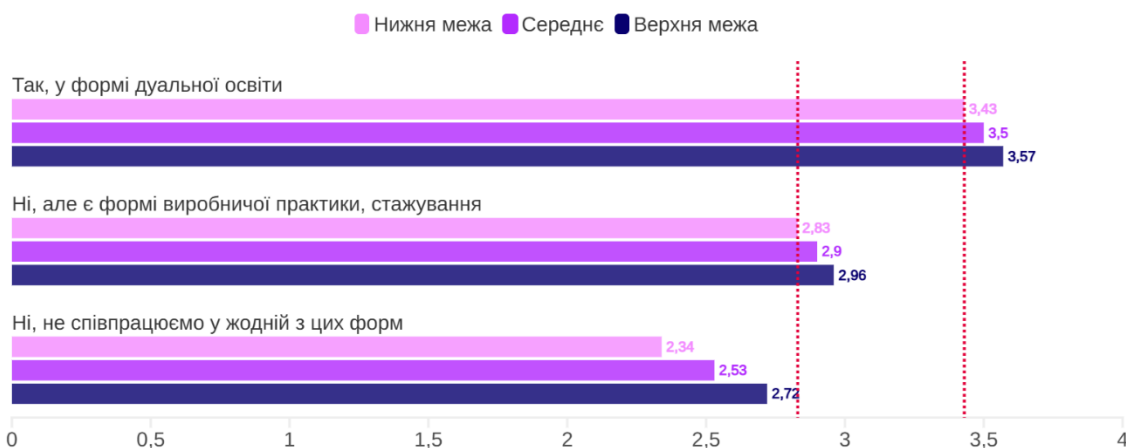
І представники бізнесу, і заклади освіти не мають чіткого уявлення про механізми дуальної форми. Реалізація програм варіюється залежно від професії: в одних випадках наголошено продуктивну роботу, в інших – додаткову теоретичну підготовку. Відсутність узгоджених стандартів реалізації програм ускладнює планування й знижує довіру до формату.

Результати опитування це підтверджують: **21,8% опитаних представників компаній повністю чи радше не розуміють умов взаємодії між компанією та закладом освіти в межах програм дуальної освіти.** Водночас компанії, які не співпрацюють із закладами освіти у жодній формі, в середньому мають нижчий рівень розуміння умов взаємодії із закладами освіти, ніж ті, що беруть участь (див. графік 11).

Графік 11. Рівень розуміння правил взаємодії між компанією та закладом освіти залежно від форми співпраці

Рівень розуміння правил взаємодії між компанією та закладом освіти в межах ДФЗПО та досвід співпраці

1 – зовсім не зрозуміло, 4 – повністю зрозуміло, Довірча ймовірність 95%



Дані: Опитування KSE, 2025

Жодна форма (n = 87), Практика (n = 387), Дуальна освіта (n = 173)

- **Інші стримувальні чинники**

Нестача учнів: 21% компаній визначила цю проблему як важливу. Частіше цей чинник обирали великі компанії – 34,4% компаній проти 15,4% серед мікро- та малих компаній.

Слабка матеріальна база профтехів: 18,4% компаній обрали цей **стримувальний** чинник. На цю проблему, як і на нестачу учнів, частіше вказують великі компанії.

Окремо варто виокремити відсутність відповідних освітніх програм як одну з важливих причин неучасті серед компаній, які не визначилися, а також високе адміністративне навантаження як причину неучасті серед компаній, які планують бути залученими до ДФЗПО.

Обмежена координаційна роль держави. В інтерв'ю представники бізнесу вказували на обмежену роль влади у налагодженні співпраці між бізнесом та навчальними закладами. Один із респондентів описав, як після звернення до центру зайнятості отримав лише базовий список закладів освіти, хоча очікував на допомогу в налагодженні співпраці.

Це свідчить про ширшу проблему: очікування, що дуальна освіта буде автоматично вигідною для бізнесу й не потребуватиме стимулів, не справджується. Навіть у країнах з усталеною системою дуальної освіти, як-от в Австрії, компанії отримують фінансову підтримку: субсидії, податкові пільги, компенсації витрат.

В умовах конкурентного ринку бізнес бере на себе ризики, інвестуючи у професійну підготовку. Вигода від такої інвестиції є суспільною, але ризики й витрати на неї не компенсуються. Саме тому державна підтримка критично важлива: вона зменшує бар'єри для участі компаній у підготовці фахівців та дозволяє масштабувати програми дуального навчання.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

KSE

Institute



EDUCATION
CANNOT
WAIT

33



НАЙПЕРСПЕКТИВНІШІ ПРОФЕСІЇ

ДЛЯ ПРОГРАМ ДФЗПО

Дуальна освіта в Україні поступово адаптується до потреб ринку праці. Зберігаються програми підготовки за затребуваними професіями, а малопопулярні – скорочуються.

У 2019 році **6 з 10** найпопулярніших професій серед дуальних програм зберегли свої позиції й у **2024 році**. З найменш популярних професій залишилася лише одна – інші були виключені через відсутність попиту та припинення підготовки.

Водночас, попри зростання попиту на виробничі та будівельні професії, вони втратили позиції в топі професій ДФЗПО. Наприклад, **слюсар, електрозварник, штукатур та верстатник** опустилися в рейтингу, хоча **електрогазоварник** піднявся. Натомість найбільше зростання в топі продемонстрували професії у сфері харчування та ресторанного бізнесу – **кухар, офіціант, кондитер, бармен та майстер ресторанного обслуговування**. Найпопулярніші професії, які здобувають за дуальними програмами, є й у переліку найзатребуваніших робітничих вакансій за даними Єдиного Порталу Вакансій (див. Таблиця 5).

Таблиця 5. Найбільш та найменш поширені професії в ЗП(ПТ)О у 2019 та 2024 роках та за кількістю вакансій на Єдиному порталі вакансій у 2025 році

	2019	2024	Найзатребуваніші робітничі вакансії 2025
ЗП(ПТ)О (кількість закладів)	223	176	Єдиний портал вакансій
Найпопулярніші професії	Слюсар Кухар Тракторист Електрозварник Електрогазоварник Машиніст Кондитер Продавець Штукатур Верстатник	Кухар Слюсар Офіціант Електрогазоварник Кондитер Електрозварник Бармен Продавець Кравець Майстер ресторанного обслуговування	Водій автотранспорту Слюсар Кухар / шеф-кухар Продавець продовольчих товарів Швачка / Кравець Продавець – консультант Електромонтер / електромонтажник Оператор виробничої лінії Електрогазоварник / зварювальник Ремонтник / сантехнік Будівельник – технічний фахівець Зварювальник
Найменш популярні професії	Бухгалтер Бджоляр Агент з організації туризму Апаратник варіння уфтелю Водій тролейбуса Друкар офсетного плоского друкування Ювелір-монтажний Цукерник Шліфувальник-полірувальник виробів із каменю Апаратник вуглезабагачення	Налагоджувальник устаткування у виробництві харчової продукції Оглядач-ремонтник вагонів Плодоовочівник Овочівник Цукерник Лаборант бактеріологічного аналізу Лісник Єгер Реставратор пам'яток дерев'яної архітектури Садовод	

Дані: Наказ про впровадження дуальної форми навчання, МОН, 2019

Перелік закладів освіти та професій, де запроваджене дуальне навчання, МОН, 2024

Однак інтерес бізнесу до дуальної освіти відрізняється залежно від сфери. У сфері послуг бізнес зацікавлений у дуальній освіті, оскільки здобувачі освіти можуть швидко переходити до продуктивної роботи з клієнтами, що забезпечує швидку вигоду для роботодавця. У технічних професіях інтерес нижчий, особливо там, де навчання може відбуватися без участі бізнесу. Наприклад, для підготовки водіїв, де достатньо техніки навчального закладу для навчання навичкам водіння, зацікавленість бізнесу є нижчою. Це ймовірно пояснює, чому водії зникли з переліку найпопулярніших дуальних програм у 2024 році.

Міжнародний досвід

У Німеччині дуальна освіта також орієнтована переважно на сферу послуг. Але лідирують торгівля та економіка (Deutschland.de, 2022), а не харчування та обслуговування, як в Україні. Найпоширенішими професіями у дуальній освіті є:

1. Роздрібний торговий персонал – 23.9 тисяч.
2. Помічник офіс-менеджера – 22.9 тисяч.
3. Продавці-консультанти – 20.1 тисяч.
4. Автомеханіки – 19.9 тисяч.
5. Медичні спеціалісти – 17.4 тисяч.

Серед найпопулярніших професій сфера промисловості представлена тільки автомеханіками. Це показує, що дуальна освіта краще працює у сферах із менш професійною спеціалізацією та коротшим циклом підготовки (як у торгівлі). А от у будівництві та промисловості її ефективність обмежена через високі вимоги до навичок і тривалість навчання, що знижує готовність бізнесу інвестувати у такі програми, особливо за умови небажання молоді здобувати професійно-технічну освіту (Maier, 2024). Це підтверджує і дослідження німецького бізнесу (DIN K, 2024): нестачу фахівців відчувають 53% компаній у сфері будівництва, 43% – у промисловості та сфері послуг і лише 38% – у торгівлі.

Критерії вибору професій для ДФЗПО в Україні

Щодо України, на основі експертних інтерв'ю можна виділити такі головні критерії вибору професій для дуальної освіти:

- **Низький рівень ризику** – роботодавці не готові залучати учнів до роботи, яка може бути небезпечною для здоров'я чи дорогого обладнання.

Це особливо актуально для професій, пов'язаних із інфраструктурою, які є підвищено ризикованими в умовах війни. Один із представників бізнесу зазначив, що через бойові дії та обстріли робота в шахтах та електромережах зараз пов'язана з підвищеним ризиком. Аналогічно, освітяни зазначали, що батьки часто бояться відпускати дітей на практику, особливо в інші міста, через високі ризики та політичну нестабільність.

Ситуацію ускладнює й те, що більшість учнів ЗП(ПТ)О – молодь, іноді неповнолітні діти. Це покладає додаткову юридичну та моральну відповідальність як на заклад освіти, так і на роботодавця. Через ці обмеження сфери з підвищеним ризиком – зокрема енергетика та будівництво – менш охоче впроваджують дуальну освіту.

- **Швидка окупність** – роботодавці хочуть отримати підготовленого працівника якомога швидше і перекрити витрати на навчання.

У цьому контексті представники бізнесу, закладів освіти та влади згадували **швидкі професійні курси** для підготовки нових працівників за 6–8 тижнів, випускники яких отримують підтвердження знань і навичок у кваліфікаційних центрах. Вони стають популярною альтернативою ЗП(ПТ)О, оскільки задовольняють потребу ринку у швидкій підготовці фахівців та мінімізації витрат.

Міжнародний досвід

Попри те, що в Україні бізнес орієнтується на швидку окупність, у країнах Західної Європи підготовка фахівців із професій, що є збитковими на етапі навчання, є нормальною практикою. За моделлю Лермана (Lerman, 2019), роботодавець спочатку інвестує в учня, виплачує заробітну плату, забезпечує навчальні матеріали, наставництво та організацію навчального процесу. Поступово продуктивність учня зростає і вона перекидає витрати. Через кілька років роботодавець отримує спеціаліста та прибуток.

Однак ефективність цієї моделі залежить від країни та сфери. У 2000-х роках швейцарські компанії отримували прибуток ще до завершення навчання: здобувачі освіти **83% часу** працювали на продуктивних завданнях. У Німеччині цей показник становив лише **57%**, тому більшість німецьких компаній були збитковими. У результаті в Швейцарії **60% компаній** мали прибуток від навчання, у Німеччині – менше **7%**.

Водночас у Німеччині був вищий рівень працевлаштування учнів на підприємствах після навчання – **50%** проти **36%** у Швейцарії. Відмінності освітніх підходів та різний рівень довіри до учнів для виконання кваліфікованої роботи зумовили різні результати дуальної освіти в цих країнах і сьогодні (Lassnigg, 2023) (див. **Таблиця 6**).

Таблиця 6. Окупність та працевлаштування учнів після навчання в Австрії, Німеччині та Швейцарії

Країна	Окупність	Працевлаштування після навчання*
Австрія	90%	59%
Німеччина	78%	65%
Швейцарія	110%	32%

Дані: Порівняльний аналіз дуальної освіти в Австрії, Німеччині та Швейцарії (2012-2016), Lorenz Lassnigg, 2023

Міжнародний досвід

Попри збитковість підготовки за окремими професіями, компанії в Швейцарії продовжують інвестувати в підготовку фахівців із тривалим періодом окупності. Стабільність економіки дозволяє розглядати такі професії як перспективні для дуального навчання, що дадуть у майбутньому більший прибуток. Наприклад, учень-електротехнік за результатами навчання у середньому створює збитки у понад 30 тисяч швейцарських франків, тоді як учень-садівник приносить прибуток на таку ж суму, а електрик – 50 тисяч франків (Mühlemann, 2016).

У Британії найдорожче обходиться підготовка інженерів та будівельників (Gambin & Hogarth, 2017): 39.6 та 34.6 тисяч фунтів відповідно. Натомість бухгалтери та соціальні працівники коштують компаніям тільки 3.8 та 2.2 тисячі фунтів відповідно. Медичні працівники приносять прибуток у 750 фунтів після 2 років навчання. Попри це, сфери виробництва та будівництва найпопулярніші серед англійських учнів (DfE, 2025). Вони займають в 2024 році третє та шосте місце в рейтингу.

- **Популярність професії** – заклади освіти обирають професії, на які очікується стабільний попит серед вступників.

Зклади освіти часто орієнтуються на ті професії, які гарантовано зберуть необхідну кількість студентів. Відкриття нової професії потребує розроблення навчальних планів, створення матеріальної бази та підготовки викладачів. Ці витрати можуть не окупитися, якщо набір буде малим.

Через це вузькоспеціалізовані, але важливі для економіки професії не отримують належної уваги. Представники бізнесу зазначають, що ЗП(ПТ)О надають перевагу популярним професіям, ігноруючи менш поширені вузькоспеціалізовані напрями. Наприклад, слюсарів меблів майже не готують на відміну від будівельних слюсарів. **Цю проблему можна розглядати як:**

- **слабкість регіонального замовлення, яке не враховує зміни та потреби на ринку;**
- **проблему реалізації програми, коли замовлення стосується професії загалом** (наприклад – 7212 Слюсарі-ремонтники), а заклади освіти продовжують готувати фахівців за застарілими чи найпоширенішими програмами.

Таблиця 7. Найпопулярніші професії, за якими здійснюють професійну підготовку заклади освіти і які навчає, готовий/хоче навчати бізнес

Найпопулярніші у закладах освіти (офіційні дані)	Навчає опитаний бізнес за ДФЗПО	Готовий/хоче навчати опитаний бізнес
Кухар	Слюсар	Слюсар
Слюсар	Електрогазозварник	Продавець
Офіціант	Верстатник	Кухар
Електрогазозварник	Швачка	Електромонтажник
Кондитер	Токар	Водій
Електрозварник	Кравець	Тракторист
Бармен	Столяр	Електрогазозварник
Продавець	Машиніст	Маляр
Кравець	Тракторист	Лікар*
Майстер ресторанного обслуговування	Бухгалтер	Пекар

Дані: Перелік закладів освіти та професій, де запроваджене дуальне навчання, МОН, 2024
Опитування, KSE, 2025.

Загалом, перелік найпопулярніших професій, до яких готують ЗП(ПТ)О, відповідає попиту на ринку праці та представлений на ЄПВ (див. Таблиця 5, 7). Водночас немає деяких затребуваних напрямів, зокрема водіїв, бухгалтерів⁷, а також технічних будівельних фахівців. Натомість значну увагу приділено професіям сфери громадського харчування: офіціанти, кондитери та майстри ресторанного обслуговування.

Попри те, що у вибірці загалом переважає сфера промисловості, професії сфери послуг (продавець, кухар, пекар) – переважають серед компаній, які поки не беруть участі у програмах ДФЗПО, але могли би це робити. Це свідчить про значний потенціал поширення дуального навчання у сфері послуг.

Зважаючи на повномасштабну війну в Україні, численні виклики на ринку праці, ключовими критеріями для обрання професій для програм дуальної форми здобуття професійної (професійно-технічної) освіти мають бути 1) великий запит на фахівців цієї професії на ринку праці; 2) готовність компаній брати участь у таких програмах.

⁷ Хоч бухгалтерія це популярний напрямок серед вступників, МОН не рекомендує до неї вступати, оскільки фінансовий облік може легко автоматизувати ШІ (Українське радіо, 2025)



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

KSE | Institute



EDUCATION
CANNOT
WAIT

38

СПОСОБИ ЗБІЛЬШЕННЯ ЗАЛУЧЕНОСТІ БІЗНЕСУ ДО ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Залучення бізнесу – основа успішної дуальної освіти. Саме роботодавці забезпечують доступ до реального виробництва, сучасного обладнання та актуальних навичок. У міжнародній практиці така модель довела свою ефективність: молодь краще інтегрується у ринок праці, а компанії отримують підготовлених фахівців.

В Україні дуальна освіта поки не стала поширеною практикою. Багато компаній про неї не знають або не мають чітких механізмів для участі. Системна підтримка у вигляді стимулів і зрозумілих умов співпраці є можливим рішенням.

Міжнародний досвід підтримки бізнесу

Поширеним механізмом для збільшення залучення бізнесу до професійної освіти є **відшкодування навчальних витрат** (зарплати наставників, створення умов для навчання). Це зменшує ризики компаній щодо інвестицій у підготовку нових фахівців та може підвищувати кількість здобувачів освіти, яких вони до себе візьмуть для навчання. Для держави ж це інвестиція у розвиток ринку праці.

- У Австрії це реалізовано через компенсацію підприємствам частини зарплат для учнів – 3 місяці в перший рік, 2 – в другий та 1 – в третій, щоби компенсувати їхню нижчу ефективність (WKO, 2025a). Також у ній практикується покриття витрат на навчальні альянси⁸ (WKO, 2025b), а також курсів підвищення кваліфікації та перекваліфікації – 75%, до 1000 євро.
- Швейцарія має схожий механізм, компенсуючи до 50 тисяч швейцарських франків (до 53 тисяч євро) на створення навчального альянсу та до 5 тисяч франків (до 5.3 тисяч євро) на нове робоче місце (Schmid, 2019).
- Словаччина компенсує від 50 до 70% витрат на учнів, залежно від розмірів компаній: малі – до 1000 євро на учня, великі – до 700 євро (Cedefop, 2019).
- У Чехії є гранти на створення робочого місця для учня, підготовку та перепідготовку працівників, покриваючи близько 35% витрат на навчання 1 робітника, залежно від регіону та рівня безробіття (CMS, 2007).

Також популярним форматом є **податкові пільги**. Держава звільняє компанії від сплати податків, бо вони вкладаються у соціально важливі сфери – освіту та ринок праці.

- У Австрії роботодавці звільняються від сплати ЄСВ за учнів (WKO, 2025a).
- У Швейцарії працює податкова пільга⁹: вираховуються витрати на професійну підготовку та перепідготовку – до 12 тисяч швейцарських франків (12.8 тисяч євро) (Eurymide, 2023).
- У Чехії під час розрахунку податків вираховують витрати на (Cedefop, 2014):

⁸ Навчальний Альянс – це структуроване партнерство між навчальними закладами та підприємствами, яке спрямоване на координацію освітнього процесу та професійної підготовки в рамках дуальної системи освіти, з метою забезпечення учнів актуальними знаннями, практичними навичками та кращими можливостями працевлаштування. Навчальні альянси -

⁹ Податкова пільга – це офіційне зменшення оподаткованого доходу або податку, яке надається платнику за певних умов, наприклад, у разі витрат на освіту, лікування чи благодійність.

- щомісячні стипендії до 5000 CZK (до 2 тисяч євро) для студентів середніх професійних навчальних закладів;
- 200 CZK (за годину навчання або стажування для студентів);
- 50-110% вартості активів, залежно від ступеня їх використання для навчання.

Стимулювати розвиток навчання на підприємствах можна через **регуляторні заходи**, наприклад, вимоги до працевлаштування учнів. Так, у Великобританії великі державні компанії (понад 250 співробітників) повинні мати щонайменше 2,3% своєї робочої сили (OECD, 2018) як учнів. Компанії, що надають послуги з навчання, отримують преференції при укладенні державних контрактів.

Водночас ці заходи можуть призводити до викривлень:

- вузькоспеціалізовані фірми можуть бути дискриміновані в процесі державних закупівель;
- малі фірми можуть зіткнутися з тим, що всі молоді кадри розбирають великі;
- надмірна кількість учнів у деяких галузях, як-от будівництво, де державні закупівлі є поширеними.

Але фінансові механізми підтримки для компаній, які навчають учнів за дуальною формою освіти, є доцільними, коли:

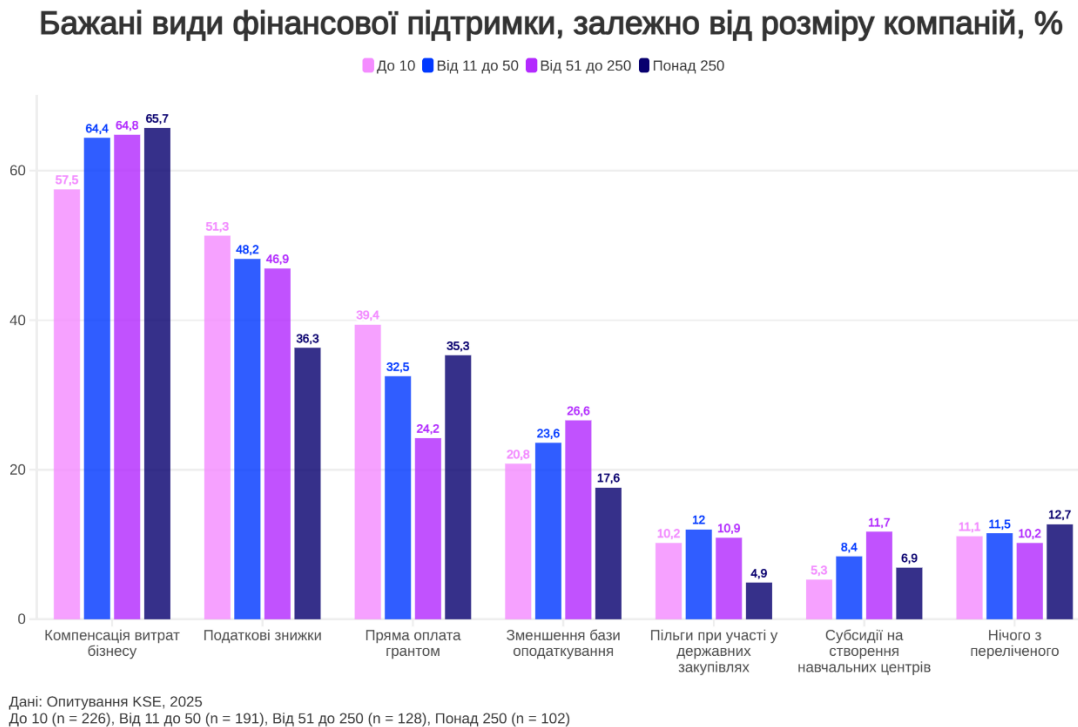
- компанія не може утримати учнів після навчання (випускники переходять в іншу компанію) (Schmid, 2019);
- компанія тільки запускає програму і має високі стартові витрати.

Також існують **обмеження** ефективності фінансової допомоги. Наприклад, універсальна компенсація за підготовку одного учня не впливає на кількість учнів (OECD, 2018), яких компанії беруть на роботу, а після запровадження субсидій їх важко скасувати (Schmid, 2019), навіть якщо вони тимчасові.

Бажані механізми та розмір фінансової підтримки

Найбажанішою формою фінансової підтримки є компенсація витрат на навчання – її обирає більшість компаній, незалежно від розміру (від 57% до 66%). На другому місці – податкові знижки, які розглядають майже половина підприємств (від 36% до 51%) (див. Графік 12).

Графік 12. Бажані види фінансової підтримки, залежно від розміру компаній, %



У виборі механізмів підтримки простежується помірна залежність від розміру компанії:

- **Великі підприємства** частіше віддають перевагу прямим компенсаціям (66% проти 57% серед малих компаній).
- **Малі та середні компанії** більш зацікавлені у податкових знижках (47–51% проти 36% серед великих компаній).
- **Пряма виплата у формі гранту** найпопулярніша серед мікробізнесу (до 10 співробітників – 39%) та великих підприємств (35%).
- **Зменшення бази оподаткування** є бажанішим для середнього бізнесу (24–27%, 11–250 співробітників), ніж для мікро- або великого бізнесу.

Найменш привабливими для бізнесу виявилися такі форми підтримки, як пільги при участі в державних закупівлях (5% серед великих компаній, 10–12% серед малих і середніх), а також субсидії на створення навчальних центрів (5–12%). Ці інструменти не мають значного попиту серед респондентів, тому їх впровадження, ймовірно, матиме обмежений ефект.

Враховуючи, що нестача учнів була однією із проблем, зазначених бізнесом після “інвестиційних ризиків”, команда пропонує розглянути фінансову підтримку у формі виплати додаткової стипендії для учнів, які будуть навчатися за програмами дуальної освіти за визначеними професіями. Це допоможе частково підтримати компанії фінансово, а також заохотить більше учнів обирати найбільш критично важливі професії для ринку праці.

Крім того, фінансова підтримка може бути ефективною не тільки для впровадження програм ДФЗПО у нових компаніях, але і для розширення в нинішніх. Так, **середня кількість учнів, яких навчають компанії в нашому опитуванні, – 12.6, а за умови отримання фінансової підтримки можливе розширення до 25.6.** Отже, бізнес дійсно готовий навчати учнів, і державна допомога може суттєво збільшити залученість компаній.

Розмір компенсації

Фінансова компенсація має покривати те, що компанія не зможе відшкодувати собі за рахунок роботи учнів. Дослідження German Office for International Cooperation показує, що **69% всіх витрат** є окупними (GOVET, 2023) для компанії за рахунок продуктивного внеску слухачів під час навчання.

Окремо в дослідженні зазначають, що серед основних видатків компаній є:

- заробітна плата працівника: ~ 61% всіх витрат;
- надбавка/оплата роботи наставника: ~24% всіх витрат;
- інші витрати (одяг, класи, проживання, харчування тощо): ~11% всіх витрат;
- матеріальне забезпечення (обладнання, тренувальні матеріали тощо): ~4% всіх витрат.

Бажаний рівень компенсації, який вказали компанії в опитуванні¹⁰:

- 10 000 грн – компанії, які вже мають програми дуальної освіти;
- 20 000 грн – компанії, які ще не мають програм дуальної освіти.

Це суттєво більше, ніж в ЄС, середній еквівалент – 3-5 тисяч гривень на місяць. Лише Австрія компенсує повну зарплату учнів, але тільки за 6 місяців протягом 3 років навчання.

За умови окупності програм дуальної освіти для бізнесу у 69%, можливим розміром компенсації є:

- за умови розрахунку розміру компенсації на базі мінімальної заробітної плати 8 000 грн: 3 800 грн;
- за умови розрахунку розміру компенсації на базі середньої ринкової заробітної плати 16 000 грн¹¹: 7 800 грн.

Враховуючи той факт, що поточне медіанне середніх витрат на 1 учня за 1 місяць на базі планових витрат 2024 року в ЗП(ПТ)О за областями¹² становить 9 000 грн (включає всі витрати), то оптимальним розміром компенсації буде 6 200 грн.

Враховуючи такий розмір компенсації, варто розглянути можливість поєднати компенсацію зі звільненням від оподаткування на цю суму.

¹⁰ Компанії, які не мають програм дуальної освіти, могли завищувати витрати, оскільки погано орієнтуються у можливих реальних витратах.

¹¹ Розрахунки на основі даних про заробітну плату на Єдиному Порталі Вакансій за період 1–16 квітня 2025 року за такими професіями: слюсар, електрогазозварник, кравець, водій автонавантажувача, кухар, тракторист.

¹² Власні розрахунки на основі наступних даних: план обласних бюджетів на 2024 рік/к-сть учнів в областях/7 (середня кількість місяців, протягом яких навчаються здобувачі освіти).

Можливі ризики використання фінансових механізмів підтримки

Міжнародний досвід показує, що:

- щомісячні компенсації навіть у розмірі мінімальної заробітної плати для сотень компаній за десятки тисяч учнів стануть великим бюджетним навантаженням. Водночас невеликі компенсації будуть неефективними, а компаніям бракуватиме мотивації до участі в програмах. Тому необхідно знайти баланс між економністю та ефективністю витрат;
- універсальна компенсація на 1 учня для всіх компаній на практиці мало впливає на розширення програм: вони доречні тільки тим, хто має фінансові труднощі, а також для високих стартових витрат;
- після запровадження та широкого використання субсидій їх важко поступово скасувати (навіть якщо вони розраховані на тимчасові етапи, наприклад, на 5-річний перехідний період).

Ці обмеження варто додатково враховувати у розробці програми підтримки, але в той же час розуміти, що український контекст відрізняється від міжнародного, а отже не всі застереження можуть бути актуальними.

Нефінансові стимули для бізнесу: що пропонують компанії

Результати опитування та інтерв'ю свідчать, що для підвищення залучення бізнесу до дуальної освіти важливі не лише фінансові стимули, а й організаційна підтримка. Найчастіше згадували такі стимули:

- створення методологічних рекомендацій щодо впровадження дуальної форми;
- **рейтинги ЗП(ПТ)О** із зазначенням професій, до яких вони готують;
- **інформаційна підтримка** програм ДФЗПО, що може містити інформування про дуальні програми і їхні переваги для бізнесу та учнів, як порівняти з практикою – вищий показник працевлаштування, отримання зарплати під час навчання тощо.

Такі заходи дозволять знизити інформаційні бар'єри, спростити для бізнесу планування та впровадження програм ДФЗПО і залучити більше учнів. Особливо це актуально для великих підприємств, які скаржаться на **дефіцит учнів та низьку якість підготовки**.

Інтерв'ю з представниками компаній вказують на два протилежні очікування щодо дуальної освіти:

- З одного боку, компанії очікують стабільних і зрозумілих правил ДФЗПО: *“Ми не хочемо бути учасниками експерименту, чекаємо, коли модель буде відпрацьована”*. Так, в інтерв'ю представник бізнесу зазначив, що очікує, поки модель буде доопрацьована завдяки практиці. Компанії не хочуть брати участь у “пілотах” та хотіли би працювати зі вже сформованим форматом дуальної форми навчання.

- З іншого боку, надмірна формалізація реалізації дуального навчання відлякує бізнес. Зарегульованість процесів кілька разів згадувалася як **основна перепона** участі у ДФЗПО.

Отже, важливо бути гнучкими: знайти баланс між свободою адаптації дуального формату та чіткими правилами. Сценарії впровадження мають адаптуватися до професій, типу підприємства, локальних умов і специфіки виробництва.

Окремі компанії пропонують запровадити:

- **обов'язкове працевлаштування випускників** на кілька років;
- **бронювання наставників** для захисту від мобілізації (особливо актуально у воєнний час).

Однак ці ідеї мають суттєві обмеження. Зобов'язання щодо працевлаштування можуть **відштовхувати молодь** від участі у програмах. А питання бронювання лежить **поза межами системи освіти** та потребує окремого регулювання.

Так, підприємства очікують не лише фінансових стимулів, а й чітких, прозорих і гнучких процедур, які полегшать впровадження ДФЗПО у різних секторах. Нефінансові заходи – методична, інформаційна та організаційна підтримка – є критично важливими для залучення нових учасників до системи. Успішні кейси локальної взаємодії між бізнесом, освітніми закладами та владою підвищують довіру й можуть масштабуватися як ефективні моделі.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Попит на робітничі професії в Україні стрімко зростає в умовах повномасштабної війни. У 2023 році 59,1% усіх вакансій припадали на галузі з переважанням робітничих професій. У 2024–2027 роках очікується подальше зростання попиту на 40–60% у різних секторах. Цей виклик має задовольнити система професійної освіти, однак наразі лише 68,3% випускників ЗП(ПТ)О працюють за фахом. Натомість серед випускників дуальних програм рівень працевлаштування сягає 81,4%. Залучення бізнесу до дуальної освіти є ключем до підвищення релевантності підготовки та скорочення дефіциту фахівців.

Розвиток дуальної форми професійної освіти (ДФЗПО) в Україні має значний потенціал, однак наразі характеризується:

- **низькою залученістю учнів до дуальної освіти в Україні** – лише 7,6% у 2024/25 році. Одним із бар'єрів є вік учнів: більшість вступає до ЗП(ПТ)О після 9 класу (у 14–15 років), але трудове законодавство суттєво обмежує можливість їх повноцінної практичної підготовки. Це свідчить, що для розширення моделі необхідно знайти шляхи поступової інтеграції молодших учнів. Попри зростання кількості закладів з 223 до 240 у 2019–2021 роках, уже у 2022/2023 їх залишилось лише 172, а кількість професій скоротилась із 343 до 117. Це свідчить про те, що **дуальна модель не змогла закріпитись у багатьох закладах і професіях.**
- **низьким рівнем залученості бізнесу до дуальної освіти в Україні** – лише 1,4% компаній беруть участь, тоді як у ЄС цей показник сягає 32,4%. Переважно це приватні підприємства (92,6%), з яких більшість – малі фірми. Водночас державні й комунальні компанії практично не долучені (по 3,7%), попри значний потенціал до масштабування – особливо великих структур. Великі компанії, хоч і рідкісні (0,9% від усіх), забезпечують 8,1% участі в ДФЗПО й відіграють ключову роль для розвитку системи. **Лише 23% опитаних компаній не планують впроваджувати програми ДФЗПО – більшість планують або не визначилися,** що засвідчує **високий потенціал поширення, особливо за умови компенсацій.**

Серед основних чинників, які стримують розвиток дуальної освіти, були виявлені такі:

- **інвестиційні ризики:** невизначеність фінансової вигоди та страх, що підготовлені здобувачі освіти не залишаться працювати в компанії. Цей чинник є поширенішим серед **мікро-, малих і середніх підприємств** – для них це є ключовою перешкодою для участі в програмах дуальної освіти. Великі компанії рідше зіштовхуються з фінансовими труднощами, проте теж вказують на проблему невпевненості у подальшому працевлаштуванні учнів після завершення навчання. Окремо варто звернути увагу на необхідність додаткових ресурсів для створення навчальної бази, що часто зазначали компанії, які ще не мають програм дуальної освіти;
- **ризики, пов'язані з працевлаштуванням неповнолітніх:** підвищена відповідальність за неповнолітніх учнів є ще одним стримувальним чинником;

- **нерозуміння формату дуальної освіти:** бізнес вказує на брак методичних рекомендацій, інформаційної підтримки та рейтингів ЗП(ПТ)О як бар'єри для участі в дуальній освіті. Компанії прагнуть стабільної та зрозумілої моделі, уникають надмірної формалізації й очікують балансу між чіткими правилами та гнучкістю. Передумовою для цієї проблеми можуть бути також розмитість окремих пунктів положення про професійно-технічну дуальну освіту.

Окремо варто виокремити проблему пов'язану з регіональним замовленням – наразі **лише половина компаній позитивно оцінює відповідність регіонального замовлення реальним потребам ринку праці**, а третині важко відповісти. Водночас система сфокусована переважно на масових професіях і втрачає чутливість до нішевих потреб, тоді як ініціативи бізнесу часто проігноровано. Це свідчить про слабку гнучкість, нерелевантну підготовку фахівців і низьку адаптивність до змін. Без оновлення підходів регіональне замовлення буде обмеженим інструментом для розвитку ДФЗПО.

Так, для збільшення кількості учнів та компаній у програмах дуальної професійно-технічної освіти пропонуються такі рекомендації:

Для Міністерства освіти і науки України, Міністерства фінансів України та Кабінету Міністрів України:

1. Запровадити пілотну програму фінансової підтримки учасників програм ДФЗПО.

Пропозиція пілотної програми фінансової підтримки:

- **Розмір бізнесу:** малі, середні, великі компанії (для уникнення дискримінативних умов).
- **Розмір групи** для отримання компенсації: не менше 12 (найменша група в ЗП(ПТ)О), поточний рівень – 15).
- **Галузі:** промисловість, енергетика, логістика, агросектор, будівництво та інші.
- **Професії:** слюсар, кухар, кравець, електромонтер/електромонтажник, електрогазозварник/зварювальник, водій автотранспорту.
- Тільки для програм на базі повної загальної середньої освіти (після 11 класів)
- **Форма:** додаткова стипендія/оплата для учня для стимулювання йти в професію (спрямована на вирішення проблеми нестачі учнів та часткову компенсацію витрат бізнесу)
- **Розмір компенсації:** 4-8 тис грн (потребує подальшого обговорення, може бути зміненим в залежності від професії, ринкової зп та тривалості програми).
- **Умови надання стипендії:** навчання учня за дуальною програмою в межах визначених професій за визначеною кількістю учнів у групі.
- **Тривалість дії програми:** 1–2 роки як пілот для оцінки результативності.
- **Основні показники:**

- збільшення кількості учнів на дуальних програмах навчання: baseline – 16.8 тис, target +50% (8.4 тис.) = 25 тис. учнів (водночас зростання частки учнів за дуальними програми з 8% до 12%);
- збільшення рівня працевлаштування учнів в компанії: baseline – 40% (опитування дослідження), target – 50%.

2. Провести моніторингове дослідження результативності пілотної програми фінансової підтримки учасників програм ДФЗПО.

Для Міністерства освіти і науки України:

3. Деталізувати пункт положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема доповнити пункт 1 частини II наступним: “Час практичної підготовки на робочих місцях обліковується у кредитах ЄКТС і має становити від 40% до 70% від їх загального обсягу, передбаченого навчальним планом, що складається для організації навчання за дуальною формою здобуття професійно-технічної освіти”.
4. Сформувати вебсторінку з питаннями і відповідями щодо впровадження дуальної професійно-технічної освіти та поширити її серед закладів освіти та бізнесу. Сторінка має надавати інформацію бізнесу, здобувачам та закладам про:
 - переваги від участі у формі дуальної професійно-технічної освіти,
 - наявні програми підтримки,
 - алгоритм впровадження програми для підприємства та закладу,
 - інше.

Основою для створення такої вебсторінки можуть бути методичні рекомендації щодо впровадження дуальної вищої та фахової освіти (DualEdu та ін., 2023). Важливо окремо наголосити, що норма про використання 50% заробітної плати учня закладом освіти не є обов’язковою і оплата учневі за виробничу практику під час дуальної форми врегульовується індивідуальним договором між суб’єктом господарювання та закладом професійної освіти.

Для обласних військових адміністрацій, обласних департаментів освіти і науки, обласних департаментів економічного розвитку, Міністерства освіти і науки України:

5. Поширити серед підприємств вебсторінку щодо дуальної професійної (професійно-технічної) освіти, а також перелік ЗП(ПТ)О з адресами та переліком професій, до яких готують заклади освіти.
6. Визначити відповідальних осіб за збільшення залученості бізнесу до дуальних програм здобуття професійної (професійно-технічної) освіти.
7. Створити платформу для регулярної взаємодії між ЗП(ПТ)О, бізнесом та регіональними центрами зайнятості щодо проведення регулярних зустрічей з представниками бізнесу. Прикладом успішної реалізації такої практики є Rivne WorkHub (Рівненська ОДА, 2023).

Для Інституту освітньої аналітики, Державної служби статистики, Міністерства освіти і науки України, Міністерства цифрової трансформації та Кабінету Міністрів України:

8. Додати в набір даних Обстеження робочої сили (ДССУ, 2023) показник “частка осіб віком 20–34 років, які нещодавно отримали професійно-технічну освіту і здійснюють трудову діяльність” і поновити збір даних за цим набором¹³.
9. Почати збір даних щодо безперервного професійного навчання, зокрема на базі підприємств, що працевлаштовують учасників початкової професійної підготовки, за розміром – у відсотках від загальної кількості підприємств. Ці дані є частиною даних Євростату (CVTS – Continuing Vocational Training Survey), яке відбувається 1 раз на 5 років.

Для міжнародних організацій, дослідницьких центрів, бізнесу, Міністерства освіти і науки України, Кабінету Міністрів України, Міністерству економіки України, Міністерству фінансів України, обласних військових адміністрацій:

10. Розрахувати окупність для бізнесу програм дуальної освіти в Україні за галузями або професіями для масштабування або внесення змін у програму фінансової підтримки учасників ДФЗПО.
11. Розробити методологію, впровадити системний збір та забезпечити фінансування для системного (бажано автоматизованого) збору потреб регіонального ринку праці в областях та розрахунку регіонального замовлення на їх основі. Збір потреб може відбуватися 1 раз на 3 роки, щорічно за визначеними галузями. Можливе джерело даних – Єдиний портал вакансій.
12. Дослідити причини різного рівня працевлаштування учнів за програмами ДФЗПО в областях з найнижчими і найвищими показниками в Україні.

¹³ Інститут освітньої аналітики проводив моніторингове [дослідження щодо кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної \(професійно-технічної\) освіти](#) у 2023 році. Недоліком є збір даних через заклади освіти, що може показувати ситуацію дещо кращою, ніж є насправді. Цей показник також важливий, адже є серед показників, які регулярно збираються Євростатом у межах EU Labour Force Survey.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

KSE | Institute



EDUCATION
CANNOT
WAIT



МЕТОДОЛОГІЯ, ДОДАТКИ І СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

МЕТОДОЛОГІЯ

Дослідження складалося з трьох етапів:

- розвідувальний етап – аналіз вторинних даних про ДФЗПО в Україні та в Європі для формування уявлення про загальну ситуацію;
- якісний описовий етап – проведення експертних інтерв'ю з представниками бізнесу про досвід впровадження дуального навчання для розуміння перспектив бізнесу та формування анкети для опитування;
- кількісний описовий етап – проведення опитування представників бізнесу для оцінки поширеності бар'єрів та інтересу до потенційних стимулів чи підтримки.

Першим етапом дослідження був аналіз відкритих даних про стан професійної освіти та її дуальної форми в Україні. Отримані результати були зіставлені з міжнародним досвідом, зокрема Польщі та Румунії, які впровадили реформу дуального навчання у 2017–2018 роках. Цей етап дозволив сформувати первинне уявлення про ситуацію та визначити ключові питання для подальших інтерв'ю.

Основним методом збору якісних даних стали експертні напівструктуровані інтерв'ю. Вони мали визначені теми та аспекти для уточнення, але не обмежувалися заздалегідь підготовленими питаннями. Структуровані питання використовувалися переважно для ініціації розмови або підсумкових уточнень, тоді як основна частина інтерв'ю будувалася на розвитку та деталізації отриманої інформації.

З січня по лютий 2025 року було проведено 11 онлайн-інтерв'ю, з них 6 – з представниками бізнесу, 3 – зі ЗП(ПТ)О, 1 – з ВНЗ та 1 – з представником обласної ради.

Перший блок інтерв'ю було проведено переважно з представниками закладів освіти. Це допомогло з'ясувати основні проблеми впровадження дуальної освіти з боку освітньої системи та дозволило сформувати нові гіпотези та запитання вже для бізнесу. Після цього в аналізі відкритих даних увагу було зосереджено на питаннях ринку праці та економічної вигоди для залучених підприємств.

Під час розгляду міжнародного досвіду увагу було зосереджено на країнах із найбільшою залученістю бізнесу до професійної освіти, зокрема Німеччині, Швейцарії та Австрії. Також було розглянуто досвід Словаччини та Чехії, які показали найвище зростання участі бізнесу в дуальній освіті у Європі з 2005 по 2020. На цьому етапі інтерв'ю були проведені з представниками бізнесу.

Дослідження поєднало аналіз статистичних даних та експертних оцінок, розглянувши дуальну освіту спочатку з погляду освітньої системи, а потім з позиції ринку праці. Такий підхід дозволив комплексно оцінити виклики та перспективи впровадження дуальної освіти в Україні.

Опитування

Опитування проходило в онлайн-форматі за допомогою платформи LimeSurvey у період з 15 квітня по 10 травня 2025 року.

Генеральна сукупність – компанії, які публікують свої вакансії на сайті robota.ua.

Через низький рівень зацікавленості бізнесу в участі в опитуваннях для стимулювання заповнення анкет були використані додаткові заходи: розсилки листів компаніям від Міністерства освіти і науки України, а також обласних департаментів економічного розвитку, освіти і науки тощо. Також були публікації в соціальних мережах.

Структура опитувальника

Загальна кількість питань – 28, з яких 14 були базовими і відображалися всім респондентам.

Решта питань з'являлися залежно від відповідей на ключові пункти: наприклад, уточнення для компаній, які мають або не мають досвіду з дуальною формою освіти).

Максимальна кількість питань, яку міг отримати один респондент – 24.

Обробка результатів

З 1515 отриманих відповідей відібрані лише ті, які завершили опитування або дійшли до 3-ї чи 4-ї сторінки (респонденти, що завершили лише 0–2 сторінки, були виключені). Після фільтрації повторів, закладів освіти та тих, хто не дійшов до 3 сторінки, залишилося 697 відповідей.

ДОДАТКИ

Додаток 1. Опис вибірки опитування

Таблиця 1. Кількість компаній за розміром

Розмір компанії	n	%
Мікро-	226	34,9
Малі	191	29,5
Середні	128	19,8
Великі	102	15,8
Всього	647	100.0

В Україні чисельно суттєво переважають мікро- та малі компанії, тоді як у нашій вибірці великих компаній тільки вдвічі менше. Це шкодить репрезентативності даних загалом, але дозволяє провести аналіз для кожної групи.

Таблиця 2. Кількість компаній за формою власності

Форма власності	n	%
Державна	43	6,6
Приватна	554	85,6
Інша	50	7,7
Всього	647	100.0

Переважає більшість компаній належить приватним особам. Варіант “Інша” передбачав самостійне вказування форми власності. Найчастіше компанії вказували: комунальна (22), товариство з обмеженою відповідальністю (10), акціонерне товариство (7).

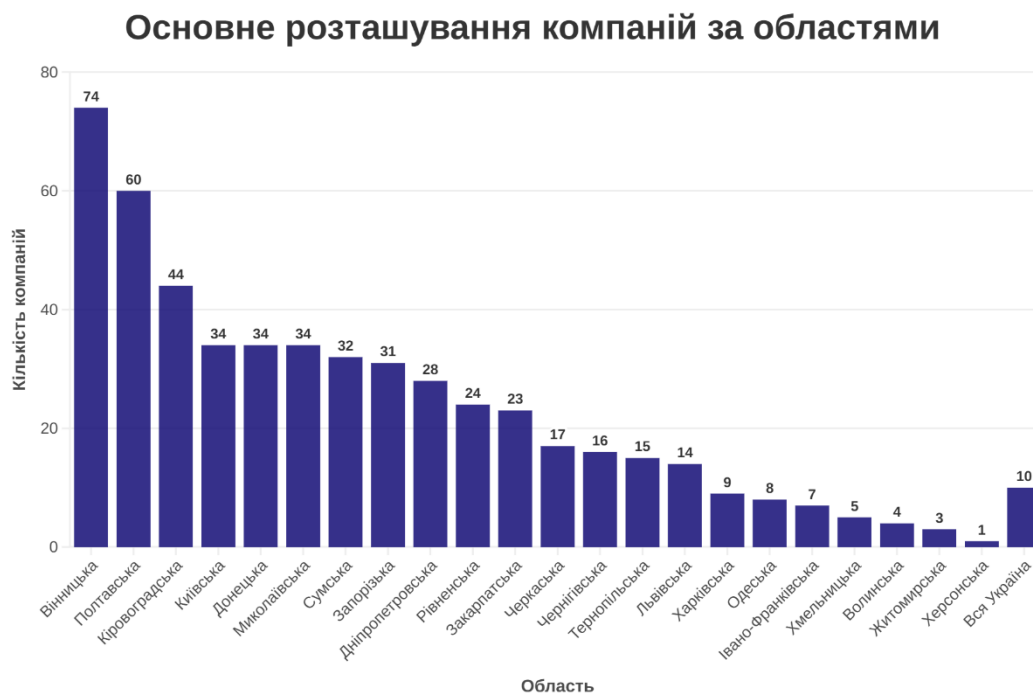
Таблиця 3. Кількість компаній за галузями

Галузі	n	%
Сфера послуг	197	30,9
Промисловість та виробництво	171	26,8
Агро	75	11,8
Будівництво	55	8,6
ЖКГ	47	7,4
Логістика та транспорт	40	6,3
Енергетика	28	4,4
Фармацевтика/Медицина	14	2,2
ІТ	11	1,7
Всього	638	100.0

“Торгівля та громадське харчування” і Промисловість та виробництво” є найпоширенішими галузями серед компаній, становлячи разом 57,7% всієї вибірки. Найменш представлені “Фармацевтика/Медицина” і “ІТ” – лише 3,9% вибірки.

Як порівняти це з даними про вакансії ЄПВ за першу половину квітня 2025 року, в опитуванні суттєво більше представлені сфера послуг (30,9% і 9,7% + 5,6%), промисловість та виробництво (26,8% і 17,9%), агросфера (11,8% і 6,1%) та будівництво (8,6% і 4,2%), але водночас мало представлені логістика (6,3% і 9,7%) та медицина (2,2% і 9,3%).

Графік 1. Основне розташування компаній за областями



Дані: Опитування KSE, 2025

Вибірка має помітний зсув щодо розташування компаній: Вінницька та Полтавська області значно краще представлені, ніж сусідні до них Житомирська та Чернігівська, а також за економічний центр (Київ + Київська область) (див. Графік 1). Водночас ці невідповідності не мають чіткого регіонального характеру, тому репрезентативність на рівні України загалом постраждала менше.

Додаток 2. Анкета для бізнесу

Блок 1: Загальна інформація про компанію

1. Назва компанії. Вкажіть, будь ласка, назву вашої компанії: _____

2. Розмір компанії. Вкажіть, будь ласка, кількість працівників у вашій компанії:

- До 10 осіб
- 11–50 осіб
- 51–250 осіб
- Понад 250 осіб

3. Форма власності. Вкажіть форму власності вашої компанії:

- Приватна
- Державна
- Інше (вкажіть): _____

4. Основна сфера діяльності. Основні сфери діяльності вашої компанії (можна обрати кілька варіантів):

- Промисловість та виробництво
- Торгівля і громадське харчування (сфера послуг)
- Фармацевтика/Медицина
- ІТ та цифрові технології
- Будівництво
- Енергетика
- Агро
- Логістика та транспорт
- Житлово-комунальне господарство і побутове обслуговування населення
- Інше (вкажіть): _____

Блок 2: Поінформованість та поточний рівень участі в програмах дуальної освіти
ЗВЕРНІТЬ УВАГУ: усі питання цього блоку стосуються ТІЛЬКИ вашої співпраці із закладами професійно-технічної освіти (ПРОФТЕХИ).

Дуальна освіта – це освітній підхід, який поєднує вивчення теорії в закладі освіти (наприклад, 30% часу) та одночасно набуття практичних навичок на підприємстві (наприклад, 70% часу).

5. Факт співпраці. Чи співпрацює зараз ваша компанія із закладами професійно-технічної освіти у формі дуальної освіти?

- Так, у формі дуальної освіти
- Ні, але є співпраця у формі виробничої практики, стажування (далі практика)
- Ні, не співпрацюємо у жодній з цих форм
- _____

6. Якщо так, то скільки учнів було у вашій компанії у 2024 році? (можете вказати орієнтовну цифру)

→ на практиці _____

→ на дуальній формі _____

7. Якщо "ні, але у формі практики" або "ні, не співпрацюємо", то питання: Чи планує ваша компанія починати співпрацю в межах ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ у найближчі 1–2 роки?

- Плануємо
- Не плануємо у найближчі 1–2 роки
- Не плануємо взагалі
- Наразі не визначилися

8. Якщо "так, у формі дуального навчання", то скільки учнів плануєте набрати у 2025 році? (можете вказати орієнтовну цифру)

→ на практиці _____

→ на дуальній формі _____

9. Якщо "так, у формі дуального навчання" та "ні, але у формі практики", то питання: За якими професіями ви навчаєте?

10. Якщо "ні, не співпрацюємо", то питання: Які професії ви розглядаєте, як можливі для навчання в вашій компанії?

11. Якщо НЕ планують участі у програмах дуальної освіти, то вкажіть основні причини (можна обрати кілька варіантів):

- Невизначеність щодо фінансової вигоди від участі
- Високе додаткове адміністративне навантаження (пошук і організація роботи наставників, документообіг, контроль тощо)
- Ризик, що компанія не зможе гарантувати працевлаштування в нашій компанії учнів після завершення програми
- Ризик, що учні не залишаться працювати в компанії після завершення програми, а підуть в інші компанії
- Відсутність потреби у фахівцях робітничих спеціальностей
- Відсутність відповідних навчальних програм у закладах освіти
- Складнощі з інтеграцією учнів у робочий процес
- Підвищена відповідальність за учнів
- Робота пов'язана з підвищеною небезпекою
- Відсутність ресурсів для створення навчальної бази (обладнання, матеріали тощо)
- Нерозуміння умов участі у програмі дуальної освіти
- Немає відкритих вакансій за цими спеціальностями (компанія не зможе забезпечити робочі місця після завершення навчання)
- Інше (що саме?) _____

12. Рівень працевлаштування. Який рівень працевлаштування учнів по завершенню програм дуальної освіти є прийнятним для Вашої компанії?

- Принаймні 20-40%
- Принаймні 40-60%
- Принаймні 60-80%
- Не менше 80%
- Рівень працевлаштування не є важливим

13. Рівень розуміння умов співпраці. Наскільки добре ви розумієте умови взаємодії між компанією та закладом освіти у програмах дуальної освіти?

- Зовсім не розуміємо
- Радше не розуміємо
- Радше розуміємо
- Повністю розуміємо

Блок 3: Мотиваційні чинники та стимули

14. Форма фінансової підтримки. Проранжуйте види фінансової підтримки від найбільш до найменш привабливих для вас для стимулювання участі у програмах дуальної освіти:

- Пряма оплата грантом
- Компенсація витрат бізнесу (зарплата учнів, освітні послуги)
- Податкові знижки
- Зменшення бази оподаткування
- Субсидії на створення навчальних центрів
- Пільги за умови участі у державних закупівлях
- Інше (вказіть): _____

15. (Для тих, хто не бере участь в дуальній освіті) Обсяг компенсації. За умови якого обсягу компенсації на 1 учня ви готові брати студентів на програми дуальної освіти?

→ _____ грн

- Компенсація не потрібна
- Не готові брати участь за будь-якої компенсації

16. (Для тих, хто бере участь в дуальній освіті) Обсяг компенсації. За умови якого обсягу компенсації на 1 учня ви готові розширити кількість учнів на програмах дуальної освіти?

→ _____ грн

- Компенсація не потрібна
- Не готові брати додаткових учнів за будь-якої компенсації

17. Кількість учнів. За умови отримання компенсації, яку максимальну кількість учнів ваша компанія була би готова прийняти на навчання в межах дуальної освіти?

→ _____ (вказіть кількість)

18. Які ще НЕФІНАНСОВІ стимули могли би мотивувати вашу компанію взяти участь у програмі дуальної освіти?

- Розроблення методичних рекомендацій для компаній/профтехів щодо умов та кроків впровадження дуальної освіти
- Можливість участі в розподілі **регіонального замовлення***

**покриття витрат навчального закладу на навчання учнів за рахунок видатків обласного бюджету або бюджету обласного центру*

- Створення каталогу/рейтингу навчальних закладів, їх професій/спеціальностей для оцінки попиту на них на ринку праці
- Інше (вказіть)

Блок 4: Регіональні аспекти та інше

19. Наскільки, на вашу думку, регіональне замовлення на працівників відповідає потребам ринку праці?

- 1 – Зовсім не відповідає
- 2 – Радше не відповідає
- 3 – Радше відповідає
- 4 – Повністю відповідає
- Важко відповісти

20. Чи мали досвід отримання ліцензії на провадження освітніх послуг у сфері професійної (професійно-технічної) освіти?

- Так
- Ні

21. Якщо так, то з якими труднощами стикались під час отримання ліцензії?

22. Що, на вашу думку, треба змінити в процедурі ліцензування надання освітніх послуг з професійної освіти?

Додаток 3. Гайд для інтерв'ю

Залежно від посади, яку займав респондент, питання могли змінюватися. Тут наведено узагальнені питання, які ставилися всім учасникам.

Блок 0 – базова інформація

- Назва посади та організації, яку представляють

Блок 1 – причини та мотиви впровадження

1. Як ви дізналися про дуальну форму здобуття освіти? Чи пропонував вам хтось спробувати такий новий формат навчання?
2. Які ви бачили вигоди від впровадження дуальної освіти? Яка вигода для вас була важливіша – короткотермінова чи довготермінова?

Блок 2 – впровадження дуального навчання

3. Як ви обирали заклади освіти/бізнес для взаємодії? Яка роль вашого органу влади у створенні співпраці між бізнесом та закладом освіти?

Блок 3 – перший досвід

4. Скільки здобувачів освіти було у перший рік дуального навчання у вашій компанії/вашому закладі освіти?
5. Чи виникали організаційні труднощі між вами та закладом освіти/бізнесом/здобувачами освіти?
Додатково для бізнесу: чи була окупною робота здобувачів освіти протягом навчання? Якщо так, то чи був з цього дохід? Якщо ні, то яким приблизно був збиток?
6. Наскільки загалом ви були задоволені першим роком співпраці?

Блок 4 – нинішня ситуація та готовність до роботи

7. Який рівень працевлаштування здобувачів освіти у компаніях після завершення програми ДФЗПО?
8. Чи продовжують співпрацю з тими компаніями/закладами освіти, з якими починали співпрацю? Якщо ні, чому ні?
9. Наскільки успішними ви оцінюєте результати дуального навчання для вашої компанії/закладу освіти на сьогоднішні?
10. Ви налаштовані на продовження співпраці у дуальному навчанні? Якщо так, то плануєте збільшити, зменшити чи залишити співпрацю на тому ж рівні?

Блок 5 – проблеми та бар'єри

11. Які перешкоди ви вважаєте основними для дуальної форми навчання?
12. Що, на вашу думку, може зробити держава, щоб масштабувати ДФЗПО?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Верховна Рада України. (1998). Закон України «Про професійно-технічну освіту» № 103/98-ВР від 10.02.1998 [Закон]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>

Давліканова, Є., Бучинська, О., Лилик, І., Перемозова, І., Яшкіна, О., & Бахрушин, В. (2020). Аналітичний звіт «Думки роботодавців про дуальну освіту» за результатами дослідження обізнаності роботодавців про дуальну форму здобуття освіти та досвіду участі у пілотному проєкті із її запровадження на рівні фахової передвищої та вищої освіти України / *Ukrainian Employers' View on Dual Studies (1st year)* [Звіт]. <https://www.researchgate.net/publication/360935716>

Державна служба зайнятості України. (2023). *Попит і пропозиція на ринку праці: грудень 2023* [Звіт]. https://web.archive.org/web/20250421233715/https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/nfofiles/popyt_i_propozyciya_na_rynku_praci_12_2023.pdf

Державна служба статистики України. (2023). *Обстеження робочої сили* [Набір даних]. Державна служба статистики України. <https://stat.gov.ua/uk/datasets/obstezhennya-robochoyi-syly-0>

Державна служба статистики України. (2025). *Кількість підприємств за їх розмірами за регіонами* [Набір даних]. Єдиний державний вебпортал відкритих даних. <https://data.gov.ua/dataset/5a32caa9-bcdd-400a-b74b-c49f83948e82/resource/da473e79-a6f1-4c30-886f-af65a8708cce>

Державна служба статистики України. (2025). Професійна (професійно-технічна) освіта в Україні: 1990–2024 [Набір даних]. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/osv/osv_rik/arch_pto_u.htm

Державна служба України з питань праці. (2025). *Як правильно оформити неповнолітнього працівника* [Веб-стаття]. <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/iak-pravyln-oformyty-nepovnolitnoho-pratsivnyka/>

DualEdu, Українська Асоціація Маркетингу (УАМ) & USAID. (2023). *Методичні рекомендації щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти* [Методичні рекомендації]. ERA Ukraine. https://era-ukraine.org.ua/wp-content/uploads/2023/07/DualEdu_Metodychni-rekomendatsii.pdf

Міністерство економіки України. (2024). *Проект середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці на 2024–2027 роки* [Проект документа]. <https://web.archive.org/web/20250205001501/https://spo.fpsu.org.ua/laws/proyekt-serednostrokovogo-prognozu-potreby-u-fahivczyah-ta-robitnych-kyh-kadrah-na-rynku-praczi-na-2024-2027-roky-2888/>

Міністерство освіти і науки України. (2006). Наказ № 419 «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у

професійно-технічних навчальних закладах» [Наказ].

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06#Text>

Міністерство освіти і науки України. (2019, 12 грудня). Наказ № 1551 «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти» [Наказ]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20#Text>

Міністерство освіти і науки України. (2021). Лист № 1/9-260 «Щодо методичних рекомендацій щодо укладання договору про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою» [Лист].

<https://osvita.ua/doc/files/news/826/82601/60a6495089a9f787028466.pdf>

Міністерство освіти і науки України. (2023а). Наказ № 426 «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти» [Наказ]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0929-23#Text>

Міністерство освіти і науки України, Відділ преси та інформації. (2023). *Відповідь на запит «Дуальна освіта та профтехи в Україні: як працює на практиці»* [Лист].

https://docs.google.com/document/d/1jRNuoQy7M_qLlkx7tHqfe7jIXW03qpPc

Рівненська обласна державна адміністрація, Пресслужба. (2023, 15 листопада). *Як на Рівненщині кують кадри для бізнесу: успішний проєкт «Rivne work hub» вивчають регіони України* [Новина]. <https://www.rv.gov.ua/news/yak-na-rivnenshchyni-kuiut-kadry-dlia-biznesu-uspishnyi-proiekt-rivne-work-hub-vyvchaiut-rehiony-ukrainy>

Solidarity Fund PL в Україні. (2023). *Дослідження щодо працевлаштування випускників закладів професійної освіти продовжуються* [Стаття].

<https://solidarityfund.org.ua/novyny/doslidzhennya-shhodo-praczevlashtuvannya-vypusknikiv-zakladiv-profesijnoyi-osvity-prodovzhuyutsya/>

Українське радіо. (2025). *Медики, вчителі, реабілітологи, психологи: Винницький про потреби ринку та вступну кампанію 2025.*

<https://ukr.radio/news.html?newsID=107588>

Cedefop. (2014). *Czech Republic: Tax benefits for companies in return for VET support*. Cedefop News. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/czech-republic-tax-benefits-companies-return-vet-support>

Cedefop. (2019). *Slovakia: New financial incentive for companies involved in dual VET*. Cedefop News. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/slovakia-new-financial-incentive-companies-involved-dual-vet>

CMS. (2007). *Overview of the investment incentives in the Czech Republic*. Law-Now. <https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2007/01/overview-of-the-investment-incentives-in-the-czech-republic>

Department for Education (UK). (2025). *Apprenticeships: Academic year 2024/25* [Statistical release]. UK Government, Explore Education Statistics.

<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/apprenticeships/2024-25>

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK). (2024). *DIHK-Report Fachkräfte 2024/2025: Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche* [3Bit]. <https://www.dihk.de/resource/blob/127242/6ffb666cfa53e926e07b3cf91d5d021f/fachkraefte-dihk-report-fachkraeftesicherung-2024-2025-data.pdf>

Deutschland.de. (2022). *Germany: Work and career – dual vocational training* [Веб-стаття]. <https://www.deutschland.de/en/topic/business/germany-work-and-career-dual-vocational-training>

Eurostat. (2025). *Enterprises employing IVT participants by size class (% of all enterprises)* [Dataset]. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_34s/default/table?lang=en&category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_07

European Commission. (2023). *Education and Training Monitor 2023: Comparative report – Chapter 4. Teachers and trainers* [Report]. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/comparative-report/chapter-4.html>

Eurydice. (2023). *Adult education and training funding: Switzerland*. Eurydice, European Commission. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurydice/switzerland/adult-education-and-training-funding>

Gambin, L., & Hogarth, T. (2017). Employers and apprenticeships in England: Costs, risks and policy reforms. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 9, Article 16. <https://doi.org/10.1186/s40461-017-0060-5>

German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET). (2023). *Dual vocational education and training: Costs & benefits* [Discussion note]. https://www.govet.international/dokumente/pdf/Dual%20VET_Kosten_Nutzen_en_2023.pdf

Industrie- und Handelskammer Erfurt. (2025). *Zeugnisse in der dualen Ausbildung* [Веб-сторінка]. Ausbildungs-Wiki IHK Erfurt. <https://www.ihk.de/erfurt/bildung/ausbildungswiki/zeugnisse-in-der-ausbildung-4492216>

Lassnigg, L. (2023). Perspective Chapter: *Sustaining Dual Apprenticeship Systems – Similarities and Differences in Austria, Germany, and Switzerland*. <https://www.intechopen.com/chapters/87926>

Lerman, R. (I. R.). (2019). *Do firms benefit from apprenticeship investments?* *IZA World of Labor*, (55). <https://wol.iza.org/articles/do-firms-benefit-from-apprenticeship-investments/long>

Maier, M. (2024). 2,6 Millionen junge Menschen ohne Berufsabschluss: Kreative Lösungen gegen den Fachkräftemangel. *Frankfurter Rundschau*.

<https://www.fr.de/wirtschaft/ki-fachkraeftemangel-azubi-ausbildung-schule-berufsorientierung-politik-digitalisierung-92918158.html>

Mühlemann, S. (2016). *The cost and benefits of work-based learning* (OECD Education Working Papers, No. 143). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/5jlpl4s6g0zv-en>

OECD. (2018). *Seven questions about apprenticeships: Answers from international experience* (OECD Reviews of Vocational Education and Training). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264306486-en>

Schmid, K. (2019). *Companies engaging in dual VET: Do financial incentives matter? Approaches in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland — options, pros and cons for reform* (Discussion note).
Donor Committee for Dual Vocational Education and Training (DC dVET).
https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf

Wirtschaftskammer Österreich (WKO). (2025). *Basisförderung: Förderung für Lehrbetriebe* [Webseite]. <https://www.wko.at/lehre/basisfoerderung>

Wirtschaftskammer Österreich (WKO). (2025). *Förderung: Zwischen- und überbetriebliche Maßnahmen* [Webseite]. <https://www.wko.at/lehre/foerderung-zwischen-ueberbetriebliche-massnahmen>