

DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2022-78-6>
УДК 330.3

Канаш О.Є.

магістр з економіки, аспірант
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9586-0964>

Парсяк В.Н.

доктор економічних наук, професор,
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4756-8977>

Kanash Olesia, Parsiak Volodymyr

Admiral Makarov National University of Shipbuilding

ДОРОЖНЯ КАРТА ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ROAD MAP FOR THE IMPLEMENTATION OF THE DUAL FORM OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Серед тем, які останнім часом перебували в центрі уваги чиновників Міністерства освіти і науки, науковців, топменеджерів закладів вищої освіти, належне місце посідала дуальна освіта, як інструмент набуття студентами фахових компетенцій, необхідних їм у майбутньому. Разом з тим, виявилось, що від розмов та гучних декларацій «про прихильність» до практичних справ так врешті-решт й не дійшло. Поодинокі випадки скоріше підтверджують цей висновок, а ніж спростовують його. Виходячи з наведеної констатації, автори поставили собі за мету розробити дорожню карту – рекомендації щодо реалізації відповідного процесу. Окреслено варіанти стратегій, які постають перед очима ключових його учасників в залежності від місця кожного з них в професійному життєвому циклі. Окрему увагу приділено проблемам, що посідають перед виконавчим персоналом ЗВО, підприємствами-роботодавцями, очікуванням щодо державної підтримки ініціатив з їхнього боку.

Ключові слова: економіка, економіка вищої школи, навчальний процес, фахові компетенції, освіта, якість освіти, дуальна освіта.

Dual education have been given high priority on the agenda of the Ministry of Science and Education of Ukraine officials, the scientific community, rectors and other top managers of higher education institutions. It has always been observed as a tool to improve students' acquisition of professional competencies, which they need in the future both in our country and abroad. At the same time, it turned out that beyond discussions and loud declarations of "commitment" the practical matters have not been materialized. The isolated cases which had place were more likely irrefutably confirmed this conclusion than refuted it. In view of the above statement, authors set themselves the goal of developing a road map – step-by-step recommendations for the implementation of the relevant process. On the way to it, it was found that it is characterized by the formation of relations between all stakeholders – individuals and legal entities that depend on the functioning of educational institutions or are able in one way or another to influence their academic activities. The development of these relations, and further their diversification and filling with new content, which reflects the current events in the economy and forecasts of its prospects, occurs, as it turned out, in three-dimensional space. The first is the institutional dimension. The second is the organizational and legal dimension, and the third is the economic one. The options of strategies that face the key participants depending on their place in the professional life cycle are outlined. Particular attention is paid to the problems facing the executive staff of higher education institutions (including professors, administration, departments of academic activities support), and employers. It is natural that they expect state support for their constructive initiatives and plans for their implementation. Its mission is to find and identify the proper means of motivation at the legislative level. The authors also paid attention to the regional chambers of commerce and industry, which represent the interests of local business clusters and thus interested in the implementation of dual education.

Key words: economics, economics of higher school, educational process, professional competencies, education, quality of education, dual education.

Постановка проблеми. Серед тем, які перед війною перебували в центрі уваги чиновників МОНУ, науковців, менеджерів ЗВО, чинне місце посідала дуальна освіта – інструмент набуття студентами фахових компетенцій, необхідних їм у майбутньому професійному житті. Разом з тим, виявилось, що від розмов та гучних декларацій «про прихильність» до практичних справ так урешті-решт й не дійшло. Поодинокі випадки скоріше підтверджують цей висновок, а ніж спростовують його. Не знімаємо за це провини з економічної науки. Представники її активної частини не просунулися, на жаль, далі визнання переваг, які мають закордонні університети, у порівнянні з вітчизняними. А щодо практичних рекомендацій або інших конструктивних пропозицій – ні пари з вуст.

Не виключаємо, що з цих причин академічний та бізнес-простори не рясніють ініціативами щодо започаткування проєктів дуального навчання. З одного боку, це дивно на тлі продекларованої прихильності до європейського курсу. Зокрема, переймаючи кращі практики провідних країн об'єднаної Європи. Але гасла залишаються гаслами, а підприємства та ЗВО все ще задовольняються накопиченим досвідом з притаманними йому формами дуальності. І їм байдуже, що ситуацію можна докорінно покращити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Друковані та електронні часописи, сайт профільного органу державної виконавчої ради рясніють відповідними прикладами. Курок В. та Гребенюк А. у 2020 р. усе ще вважають дуальну освіту «інноваційною формою підготовки фахівців» [1]. І це у той час, коли в Німеччині дискусія розгортається навколо поширення її вже навіть на магістерський рівень. А керівник уряду пан Шмигаль Д., виступаючи з промовою перед часниками Всеукраїнського форуму «Україна 30. Освіта і наука» розмірковував про дуальну освіту, як про «майбутнє нашої держави» [2].

Згодні з прем'єром Довгенко Я.О., Яременко Л.І., та Яременко Ю.В. У своїх розвідках вони переймаються концепцією та стратегією дуальної освіти [3]. В МОНУ, підбиваючи підсумки 2020–2021 навчального року знову згадали про «пілотний експеримент з організації навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання на базі декількох ви-

щих професійних училищ» [4]. Про заклади вищої освіти ж – а ні пари з вуст.

Мета статті. Виходячи з наведених констатацій, автори поставили собі за мету ознайомити зацікавлену аудиторію з проєктом дорожньої карти – покроковими рекомендації щодо реалізації відповідного процесу.

Викладення основного матеріалу. Дослідивши економічну природу дуальної освіти, з'ясувавши форми, яких вона набула в європейських країнах, а також проаналізувавши відповідний досвід, накопичений в Україні, що, як виявилось, теж не пасе задніх, але, разом з тим, має невикористаний потенціал для покращення процесів формування фахових компетенцій у споживачів освітніх послуг, було запропоновано власне бачення організаційно-економічних складових дорожньої карти застосування концепції дуальності у вітчизняних закладах вищої освіти.

В підґрунтя її моделі закладено визначення дуальності, яке опубліковано в третьому томі монографічної серії «Університетський менеджмент [5, с. 228]. Його ключовий зміст характеризується формуванням відносини, що виникають між усіма стейкхолдерами – фізичними та юридичними особами, які залежать від функціонування ЗВО або спроможні в той чи інший спосіб впливати на їх академічну діяльність. Кожна зі сторін цих відносин, має своє власне уявлення про наслідки застосування дуальних форм освіти.

Когось цікавлять доходи від збуту освітніх продуктів. Інші зацікавлені в підтриманні в актуальному стані інтелектуального капіталу. Хтось мріє про зведення до мінімуму часу, витраченого на пошуки першого робочого місця. Від так виникає потреба узгодити інтереси, які перебувають на перетині організаційно-правової та економічної координат. Тут не обійтись без моделювання ходу імплементації дуальної технології (рис. 1). Очевидно, до омріяної мети кожен рухається за власною стратегією. Для замовника освітніх послуг відкриваються три найбільш прийнятні перспективи.

1. Обрання першої обумовлене бажанням продовжити перебування на посаді, яку особа вже обіймає, зробити черговий крок в професійній чи адміністративній кар'єрі, небажанням поступитися опанованим «місцем під сонцем» конкуренту з кола своєї ж команди або більш

обізнаному у справі претенденту з ринку праці. Для цього якнайкраще знадобиться заочна або вечірня форми навчання. Вони набули популярності серед одружених жінок, які мають дітей, та чоловіків, старших призовного віку. Тому, зокрема, що зарахування на заочне відділення не звільняє від призову на строкову службу у війсьсько. Обидві категорії осіб мають постійне працевлаштування, а мотивом для навчання стає вимога адміністрації підприємства або відчуття втрати цінності для роботодавця знань та вмінь, набутих в дотеперішні часи.

Врешті-решт, її вартість заочного навчання менша, аніж навчання на стаціонарі, оскільки досягнення бажаного результату обумовлено великою мірою особистою старанністю, самостійністю, наполегливістю здобувача, його вмінням раціонально розподілити вільний час між виконанням сімейних обов'язків, громадською активністю та, власне, опануванням нових знань. До того ж використання телекомунікаційних технологій позбавляє необхідності офлайн спілкування між викладачами та студентами. Воно обмежується мінімальною кількістю установочних сесій впродовж навчального року та підсумковим контролем знань (заліком або екзаменом). Та й ті, якщо ЗВО використовує модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище «Moodle», перекладаються «на плечі» комп'ютера.

2. Зміст другої стратегії – поєднання стаціонарного навчання у закладі вищої освіти з набуттям практичних навичок під час тимчасової роботи на підприємстві з подальшим, в ідеалі, гарантованим працевлаштуванням на ньому. Вона відома загальною як навчання за індивідуальним графіком. За умови, що здобувач освіти працює за спеціальністю, можна стверджувати, що така форма дуальності наближена до ідеальної.

Якщо, природно, студент дотримується норм академічної доброчесності, адже індивідуальний графік передбачає можливість вільного відвідування аудиторних занять, самостійного опрацювання навчальних матеріалів. До того ж право на навчання за цією формою надають тим, хто успішно дістався другого курсу, що зменшує вірогідність поверхневого ставлення до виконання академічних обов'язків.

3. Третя стратегія відбиває практику застосування найбільш поширеної в українських

ВНЗ форми дуальності. Йдеться про опанування вмінь практичної фахової діяльності під час практик, які визнаються невіддільною частиною освітньо-професійних програм. Впевнені, що воно – данина обставинам, за яких частина студентів, що віддали перевагу тільки-но академічному вишколу, не мають інших альтернатив для доповнення теоретичних знань, набутих в стінах ЗВО, прикладними навичками, окрім виробничих практик.

Залишається знайти модель їх реалізації, яка б, в гонитві за ефектною формою не спотворила сутності дуальної освіти, не позначилася негативно на якості інтелектуального капіталу. Але за якої студент максимально залучатиметься в освітній та виробничий процеси, теоретичне підмур'я та ділові навички надаватимуться системно, раціональними порціями.

Тепер подивимося на дорожню карту очима власників або менеджменту підприємств, зацікавлених у покращенні якості інтелектуального капіталу, залученого у бізнес-процеси виготовлення продукції або надання послуг. Зміст першої з прийнятних для них стратегій полягає у створенні належних умов для отримання (модернізації) співробітниками компетенцій, потрібних роботодавцю, щоб не втрачати гідної конкурентної спроможності. Мінімум, що він може зробити, – дотримуватися передбачених законом преференцій для осіб, які поєднують роботу з навчанням у закладі вищої освіти. Разом з тим, відомі приклади додаткових ініціатив бізнесу. Один з них демонструє інжинірингова компанія «Marine Design Engineering Mykolayiv» (табл. 1).

Друга стратегія, здатна зацікавити роботодавця – залучення студентів до виконання виробничих обов'язків. Розв'язання задачі має альтернативу – пошук фахівця на ринку праці (через рекрутингові агенції, соціальні мережі на кшталт LinkedIn). Керівник HR-служби може зробити це незалежно від форми навчання молодій людині, що матиме ті самі права, що й решта співробітників. Виключення складають особи, які на момент укладання контракту не досягли 18-річного віку. Щодо них закон визначає деякі стримування менеджменту: щодо тривалості робочого часу, встановлення випробування, доручення нічних та понаднормових робіт, робіт у вихідні дні, у шкідливих та небезпечних умовах праці [6, ст. 51, 56, 190, 192]



Рис. 1. Дорожня карта імплементації дуальної форми навчання у ЗВО

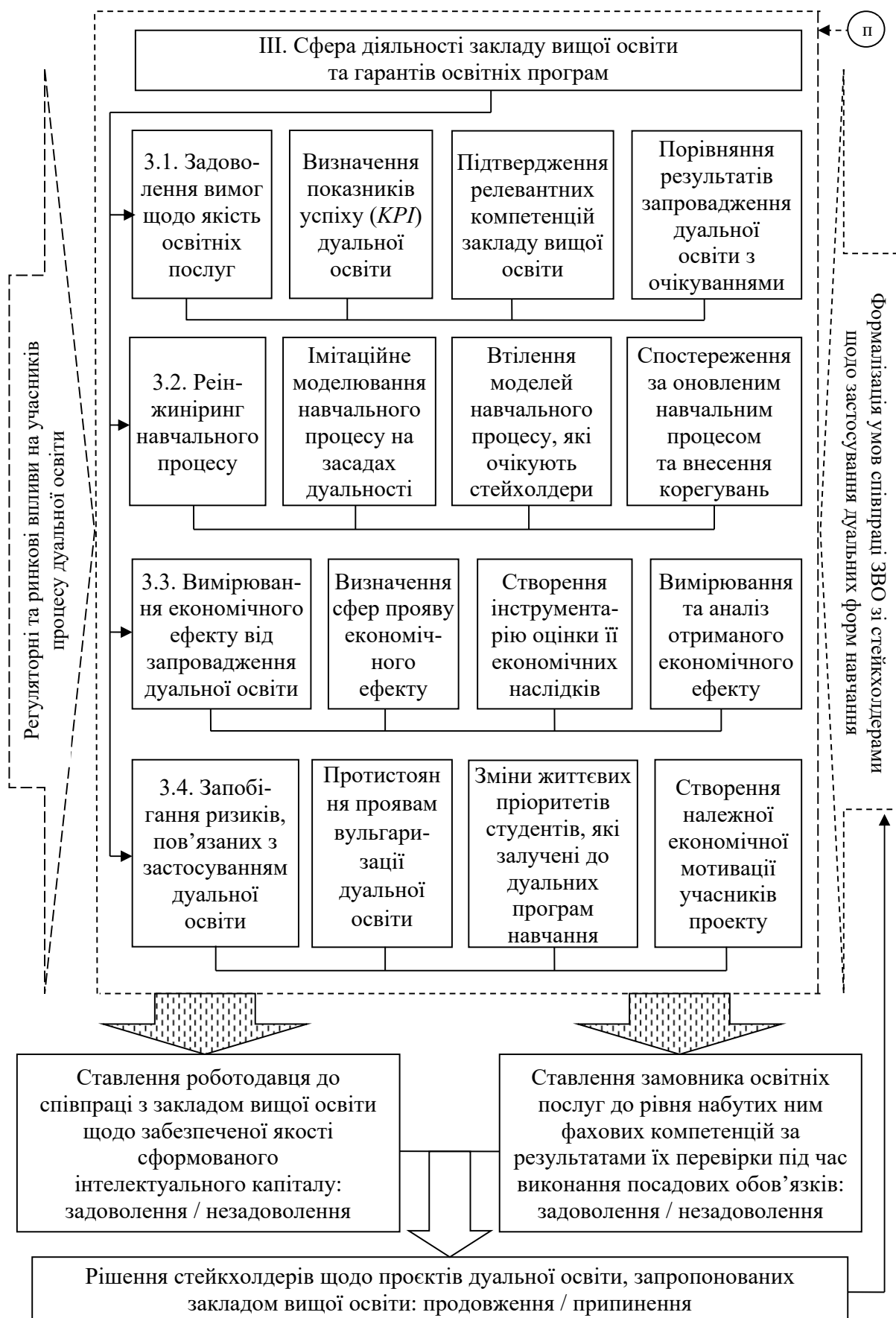


Рис. 2. Дорожня карта імплементації дуальної форми навчання у ЗВО (продовження)

**Засоби підтримання в належному стані якості інтелектуального капіталу,
який перебуває у розпорядженні підприємства**

Джерело	Зміст	
Кодекс законів про працю України [11, ст. 214-218]	Працівникам, які навчаються на підготовчих відділеннях закладу вищої освіти може надаватися один вільний від роботи день у тиждень без збереження заробітної плати.	
	Працівникам, допущеним до вступних іспитів у ЗВО (незалежно від рівня акредитації), надається відпустка тривалістю 15 календарних днів (без урахування часу для проїзду до місця знаходження закладу вищої освіти та назад) без збереження заробітної плати.	
	Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у закладі вищої освіти з вечірньою і заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки: 1. На період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на 1-2 курсах у закладі вищої освіти: I-II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів; III-IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 2 календарні дні; незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 30 календарних днів; 2. На період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на 3-му і наступних курсах у закладі вищої освіти: I-II рівня акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів; III-IV рівня акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів; незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 40 календарних днів; 3. На період складання державних іспитів у ЗВО незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів; 4. На період підготовки та захисту дипломного проєкту (роботи) студентам, які навчаються у ЗВО з вечірньою та заочною формами навчання I-II рівнів акредитації, – два місяці, а у ЗВО III-IV рівнів акредитації – чотири місяці. 5. Працівникам, які навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів, протягом 10 навчальних місяців перед початком виконання дипломного проєкту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати, але не нижче розміру мінімальної заробітної плати.	
	Спостереження за діяльністю підприємства	1. Сплачує за студента вартість навчання в бакалавріаті або магістратурі, їх участь в публікації результатів проведених досліджень, виступів на наукових конференціях;
		2. Надає доступ до корпоративних баз даних (окрім тих, які мають обмеження щодо їх використання), потрібних для написання студентами курсових та випускних робіт;
3. Не заперечує проти неповної зайнятості таких співробітників, зберігаючи за ними 0,5, 0,75 або 0,25 посадового окладу. Хоча, треба зізнатися, це створює певні ускладнення з плануванням виконання робіт.		

З досвіду відомо чи не кожному: якщо студент навчається в університеті (особливо на стаціонарі), виконувати трудові обов'язки він спроможний тільки у вільний від навчання час (після занять, у вихідні дні, під час канікул або практики). Тому в більшості випадків цих осіб приймають на роботу з дотриманням таких умов: зменшений робочий день (скорочення періоду виконання трудових обов'язків), зменшений робочий тиждень (обмеження кількості робочих днів з одночасним збереженням їх тривалості, визначеної законом), комбінація першого та другого.

Зарплата працівника-студента не може бути нижче законодавчо встановленого мінімального

рівня [7]. Виключення – робота на умовах неповного робочого часу. Тоді йдеться про оплату пропорційно відпрацьованому часу.

Третя стратегія з цього ряду – використання знань та вмінь в обсязі, забезпеченому академічною складовою навчання студентів для розв'язання поточних завдань впродовж виробничих практик.

Чергова складова дорожньої карти – діяльності ЗВО та гарантів освітніх програм. Вони зацікавлені у запобіганні ризиків, що супроводжують розробку відповідних програм і їх впровадження. Найсуттєвіші з них:

а) підміна дуальності вищої освіти опануванням студентами робітничих професій.

Їх зрозуміти можна: життя підштовхує до пошуків додаткових коштів, щоб задовольняти базові потреби та розраховуватись за навчання. Воно ж дорожчає: в середньому по країні – 30 тис. грн. [8] і зростатиме до вартості навчання студента бюджетної форми (56 тис. грн) [9; 10]. Разом з тим, є суттєва різниця між фаховими компетенціями кваліфікованого пролетарія та бакалавра, а тим більше магістра. Тож прозвітувати про «успіхи» зможемо, а дістатися справжньої мети – навряд.

Інша серйозна проблема – незбіжність поточної професійної зайнятості студентів з обраним свідомо чи під тиском референтних груп (батьки, друзі) напрямком навчання. Серед пропозицій роботи для цієї категорії молоді (з частковою зайнятістю) від сервісу Jooble домінують такі вакансії: продавець, викладка товару, бармен, бариста, адміністратор, офіціант, менеджер call-центру [11].

Очевидно: щоб бездоганно виконувати відповідні обов'язки вища освіта, погодьтеся, не потрібна і кар'єра за стійкою бару не вибудуєш. Але документ про працевлаштування деканат отримує і, зі свого боку, допоможе з оформленням індивідуального графіка. Підробіток до кишенькових грошей від батьків – очевидно, дуальна освіта – бути впевненим більш ніж складно;

б) розв'язання економічних проблем, пов'язаних з реалізацією дуальних освітніх проєктів. Найбільш захищеним в цьому сенсі виглядають студенти (табл. 1). А от, що стосується підприємств, то у них виникають непередбачувані до тепер видатки:

- на підвищення професійного рівня куратора та наставників, оплата часу, який вони витрачатимуть на своїх нових підлеглих, планування розподілу робіт між ними, контроль за трудовою та виробничою дисципліною, дотримання вимог техніки безпеки, промислової санітарії та гігієни праці;

- обладнання приміщень для колективних комунікацій зі співробітниками-початківцями;

- забезпечення студентів спецодягом, предметами та засобами праці;

- виплата їм заробітної плати, не залежно, принаймні на перших порах, від якості виконання обов'язків (учень є учень, а зобов'язання за укладеним трудовим договором треба виконувати) та компенсація витрат на навчання, якщо

приживеться німецька практика. Там компанії-учасники дуальних програм сплачують вартість навчання за студента [12].

Бізнес усвідомлює ризики, пов'язані з пертурбаціями життєвих планів здобувачів освіти (припинення навчання, зміна галузі знань, освітньо-професійної програми, місця проживання, сімейного стану). Частково вони нівелюються окресленням контрактних зобов'язань, які беруть на себе студенти: завершити обрану навчальну програму та відпрацювати на підприємстві впродовж узгодженого проміжку часу. В протилежному випадку роботодавці втрачають й кошти, й надію посилити якість інтелектуального капіталу, але заслуговують на компенсацію витрат.

З проблемами стикається і ЗВО. Наприклад, перенесення бодай якоїсь частини навчального процесу на підприємства-партнери автоматично зменшить обсяги навантаження викладачів. За цих умов їх особисті статки падатимуть. Не виключно, звичайно, що знадобиться поглиблення науково-методичного забезпечення дуальних програм і відбудеться перерозподіл годин між першою та другою половинами дня, яка присвячується науковому, організаційному та іншим видам робіт. В нашому випадку, не виключаємо, з'являться й нові обов'язки: координація процесу з боку закладу освіти та ще й за кожною освітньою програмою. Зовсім іншим змістом наповнюватиметься діяльність кураторів. Про це мають серйозно подумати усі, кому небайдужа доля панянок та панів професорів: завідувачі кафедр, декани, начальники навчальних частин та профільні проректори.

Додаймо до цього ймовірні претензії від частини студентів, які вимагатимуть пояснень причин, з яких вони, перебуваючи на підприємстві частину періоду навчання, не мають права на знижку з ціни. Йдеться, звичайно, по тих, хто навчається за кошти фізичних або юридичних осіб.

Висновки. Як і в багатьох інших важливих сферах, в тій, що має відношення до дуалізації вищої освіти, наша країна не продемонструвала надвеликих прагнень. І це на тлі нищівної критики, яка лунає на адресу якості роботи закладів вищої освіти з вуст роботодавців, державних адміністраторів, а часом й отримувачів освітніх послуг. Задача, природно, не є занадто простою, але зволікання з її розв'язанням не змінює си-

туацію на краще. Від так, вважаємо корисним перенести центр тяжіння з питань «агітації та пропаганди» (складно насправді відшукати професіонала, який би перебував в аргументованій опозиції до дуальної освіти) до дискусії

про конкретні кроки на шляху до омріяної мети. Звичайно, пропозиції, викладені у цій публікації, не претендують на статус істини в останній інстанції й автори будуть вдячні, якщо викладені ідеї отримають подальший розвиток.

Список літератури:

1. Курок В., Гребеник А. Дуальна освіта як інноваційна форма підготовки фахівців у закладах вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2020. № 1. С. 239–248.
2. Шмигаль Д. Дуальна освіта – це майбутнє. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/news/109603?sv>.
3. Довгенко Я.О., Яременко Л.І., Яременко Ю.В. Впровадження дуальної освіти у виші: переваги та ризики. *Економіка та суспільство*. 2021. № 28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/511/489>.
4. МОНУ (2022) Дуальна освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/dualna-osvita>.
5. Університетський менеджмент: засади ефективності: монографічна серія у 4 т., т. 3, наук. ред. серії Парсяк В.Н. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2021. 296 с.
6. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Закон України «Про оплату праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.
8. Ткач В. Вартість навчання в ЗВО України у 2021 р. URL: <https://xn--80aulcp5a5c.dp.ua/obrazovanie/489-stoimost-obucheniya-v-vuzax>.
9. Порядок формування мінімального розміру плати за навчання для здобуття вищої освіти на основі індикативної собівартості від 3.03.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/191-2020-%D0%BF#Text>.
10. Вища освіта в Україні. URL: <https://osvita.ua/vnz/85094>.
11. Сервіс пошуку роботи Jooble. 2021. URL: <https://ua.jooble.org/%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0>.
12. Dual Study Programs in Germany for International Students. Study and work opportunities for international students in Germany. URL: <https://www.mygermanuniversity.com/articles/dual-study-programs-in-germany>.

References:

1. Kurok V., Grebenyk A. (2020) Dualna osvita yak innovacijna forma pidgotovky faxivciv u zakladax vyshhoji osvity [Dual education as an innovative form of training in higher education institutions]. *Pedagogichni nauky: teoriya, istoriya, innovacijni texnologiyi*, no. 1, pp. 239–248.
2. Shmygal D. (2021) Dualna osvita – ce majbutnye [Dual education is the future]. Available at: <https://kharkivoda.gov.ua/news/109603?sv>
3. Dovgenko Y.O., Yaremenko L.I., Yaremenko Y.V. (2021) Vprovadzhennya dualnoyi osvity u vyshi: perevagy ta ryzyky [Introduction of dual education in higher education: advantages and risks]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 28. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/511/489>.
4. MONU (2021) Dualna osvita [Dual education]. Available at: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/dualna-osvita>.
5. Parsyak V.N. (ed.) (2021). Universytetskyj menedzhment: zasady efektyvnosti: monografichna seriya u 4 t., t. 3 [University management: principles of efficiency: monographic series]. Kherson: Vydavnychyj dim «Helvetyka», 296 p.
6. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayiny [Labor Code of Ukraine]. (2022) Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Zakon Ukrayiny «Pro oplatu praci» [Law of Ukraine "On Remuneration of Labor"]. (2022) Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.
8. Tkach V. (2021) Vartist navchannya v ZVO Ukrayiny u 2021 r [The cost of training in the Free Economic Zone of Ukraine in 2021]. Available at: <https://xn--80aulcp5a5c.dp.ua/obrazovanie/489-stoimost-obucheniya-v-vuzax>.
9. Poryadok formuvannya minimalnogo rozmiru platy za navchannya dlya zdobuttya vyshhoji osvity na osnovi indykativnoyi sobivartosti vid 3.03.2020 r. (2020) [The order of formation of the minimum amount of tuition fees for higher education on the basis of the indicative cost of 3.03.2020]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/191-2020-%D0%BF#Text>.
10. Vyshcha osvita v Ukraini (2021) [Higher education in Ukraine]. Available at: <https://osvita.ua/vnz/85094>.
11. Servis poshuku roboty Jooble (2021) [Jooble job search service]. Available at: <https://ua.jooble.org/%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0>.
12. Dual Study Programs in Germany for International Students. Study and work opportunities for international students in German. (2022). Available at: <https://www.mygermanuniversity.com/articles/dual-study-programs-in-germany>.