

# СИНХРОНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ З ТRENДАМИ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПОТРЕБОЮ НА СУЧАСНІ КВАЛІФІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ ФАХІВЦІВ ШЛЯХОМ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСТНОГО ПІДХОДУ

Юденкова Олена Петрівна

Кандидатка педагогічних наук,

Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти

ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

[udenkova2017@gmail.com](mailto:udenkova2017@gmail.com)

**Анотація.** У статті досліджено тренди ринку праці. На основі вивчення і узагальнення наукових поглядів щодо сутності змін на ринку праці автором виокремлено спільний тренд для успішної діяльності – кооперацію як каталізатор для збільшення швидкості, ефективності та впровадження технологій.

Поглиблення розриву у кваліфікаційних навичках є загрозою для працівника і підприємців (роботодавців), оскільки знижує рівень їх конкурентоспроможності. Відповідно запропоновано через реалізацію кожним закладом професійної освіти власної концепції впровадження компетентнісного підходу до навчання з урахуванням світових та вітчизняних практик. У роботі окреслено основні заходи з подолання розриву у навичках та подальші процеси трансформації професійної освіти у повоєнний період.

**Ключові слова:** людський капітал, навички, компетентнісний потенціал, компетентнісний підхід, професійна компетентність, тренд ринку праці, розрив у навичках.

**Abstract.** The article explores labor market trends. Based on the study and synthesis of scholarly views on the nature of changes in the labor market, the author identifies a common trend for successful performance – cooperation as a catalyst for increasing speed, efficiency, and technology implementation.

Deepening the gap in qualification skills poses a threat to both workers and employers, as it reduces their competitiveness. Accordingly, it is proposed to address this issue through the implementation of each educational institution's own concept of integrating a competency-based approach to learning, taking into account global and domestic practices.

The paper outlines the main measures to overcome the skills gap and further processes of transforming professional education in the post-war period.

**Key words:** human capital, skills, competency potential, competency-based approach, professional competence, labor market trends, skills gap.

**Постановка проблеми.** Сучасний світ перебуває під впливом глибоких та динамічних трансформацій. Нинішній розвиток технологій народжує необхідність формування нових знань і кваліфікаційних навичок, адаптованих до постійно змінюваних умов глобального ринку праці. Ситуація, що склалася в економіці України з трудовим робітничим потенціалом обумовлена ще й воєнним станом, демографією, міграційними процесами. Зміни в змісті праці визначають новий контекст формування кваліфікаційних навичок фахівців, які, в свою чергу, впливають на їх успішність у сучасному професійному середовищі.

Низька відповідність кадрів потребам ринку праці, труднощі у працевлаштуванні окремих верств населення, зменшення кількості здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, а також та різка зміна їх демографічного складу через війну за умови одночасного зростання потреб ринку праці в кваліфікованих робітничих кадрах, значні зміни у контингенті учнів та педагогічних працівників, викликані війною (ВПО, біженці, особи, що перебувають на тимчасово окупованих територіях) мотивує необхідність вивчення проблеми узгодження попиту та пропозиції робочої сили як рівні регіональної економіки (в умовах децентралізації в Україні) так і на загальнодержавному рівні.

Синхронізація професійної освіти з трендами ринку праці та потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців висуває необхідність визначення: вимог до сучасних професійних кваліфікацій; механізмів покращення якості освітніх послуг у закладах професійної освіти України; оновлення змісту освітніх програм, забезпечення відповідності компетентностей випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти вимогам сучасного ринку праці; налагодження та побудова партнерських відносин з бізнесом в професійній та вищій освіті; синхронізація зусиль усіх суб'єктів освітнього процесу; підвищення фінансування науково-технічної та інноваційної діяльності. Поряд з цим, пріоритетом розвитку сучасної професійної освіти є реалізація компетентнісного підходу, що дозволяє забезпечувати якісні освітні послуги, проектувати та вдосконалювати компетенції, формувати у фахівців сучасні кваліфікаційні навички.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Трансформаційні та євроінтеграційні процеси, інтенсивний характер розвитку сучасних технологічних процесів зумовлюють потребу підготовки кваліфікованих кадрів, адаптованих до роботи в динамічному світі, здатних знаходити рішення в ситуаціях, пов'язаних з професійною діяльністю та життєвими обставинами, з належно сформованими ключовими і професійними компетентностями. Слід відзначити, що в Україні зроблено вагомі кроки у цьому напрямку: урядом схвалено Концепцію реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року [1], розроблено і

затверджено методичні рекомендації щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти за компетентнісним підходом.

Проблема формування та розвитку людського капіталу в період глобальних трансформацій привертає значну наукову увагу і викликає збільшений інтерес у дослідницькому співтоваристві. Наукові розвідки, що присвячені цій проблемі приділяли науковці: Л. Безтелесна, М. Ведерніков, М. Долішній, А. Колот, Ю. Маршавін, О. Новікова, Л. Шаульська, О. Цимбал, О. Юденкова, закордонні дослідники: А. Perry, S. Wiederhold, D. Askermann-Piek та інші. Проблема компетентнісного підходу була предметом дослідження також як українських так і іноземних науковців: Ф. Бацевич, Д. Іванов, М. Кенел, С. Севиньон, В. Сидоренко, Д. Хаймз, Г. Халаш та ін.

**Мета дослідження.** Метою даної статті є дослідження необхідності синхронізації системи професійної освіти з сучасними трендами ринку праці, пошук шляхів синергій та партнерств усіх учасників процесу підготовки фахівців для задоволення високого попиту на сучасні кваліфікаційні навички серед фахівців; обґрунтування стратегій впровадження компетентнісного підходу у процесі професійної освіти для забезпечення готовності випускників до викликів ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Експерти низки світових досліджень виділяють такі глобальні тренди, які суттєво впливають на ринок праці зараз і впливатимуть у майбутньому: технологічні досягнення, демографічні зрушення, швидка урбанізація, дефіцит ресурсів та зміна клімату, зростання глобалізації, трансформація економічних і соціальних моделей, технологічні трансформації, екологічні зміни [2]. Безумовно, усі ці тренди знайшли своє відображення в бізнесі, який кардинально видозмінився за останнє десятиліття і вимагає від фахівців володіння сучасними кваліфікаційними навичками, ключовими та професійними компетентностями.

Білоцерківським інститутом неперервної професійної освіти було проведено пілотне дослідження секторів економіки шляхом онлайн анкетування: агропромисловість, поліграфія та видавнича діяльність, фармацевтика та охорона здоров'я, харчова промисловість, інфокомунікації та банківська сфера, легка промисловість, енергетика, будівництво, важка та обробна промисловість. У контексті проведеного дослідження було виявлено потребу бізнес-спільнот за галузями володіння фахівцями такими технологіями (або кваліфікаційними навичками для роботи з ними):

- банківська сфера: поширення fintech, поширення VIP-servic;
- енергетика: Автоматизація функцій середнього менеджменту, оновлення технологій і обладнання, роботизація, застосування технологій штучного інтелекту;
- легка промисловість: активна робота з маркетингом, нанотехнології;

- IT-сфера: диджиталізація, зростання частки віддаленої роботи, розмиття меж між галузями, постійне навчання, щоб встигати за технологіями, поширення біотехнологій;
- агросектор – дистанційний формат роботи, зелені технології.

Дослідження свідчить, що особливо гострий брак кадрів вже сьогодні відчувають агросектор та легка промисловість, будівництво. Всі галузі потребують цифрових навичок від фахівців, стабільного психічного та фізичного здоров'я, перехід на гібридний режим роботи (онлайн і офлайн). Поряд з цим, фактично всі галузі виокремлюють спільний тренд для успішної діяльності – кооперацію як каталізатор для збільшення швидкості, ефективності та впровадження технологій. Проте, в процесі опитування підприємці зазначили, що перехід на спільний тренд – формування культури ефективних комунікацій та кооперації потребує розробки протоколів співробітництва (регламентів) між державними інституціями, закладами освіти і науки, НДІ, сферою підприємництва (рис. 1), оскільки на законодавчому рівні дане питання не вирішене (наприклад, відсутній закон про виробничі кластери, в якому є нагальна потреба).



Рисунок 1 - Авторська модель взаємодії учасників ринку праці

Джерело: результати власних наукових досліджень автора

Вже сьогодні фіксуються зміни в характері й змісті праці що впливають на зменшення частки індустріальної праці (рутинних операцій у промисловості, сільському господарстві) і зростання частки постіндустріальної (креативної праці, роботи у сфері сервісів). Прикладом цього тренду може бути реалізація в Україні застосунку для сфери надання адміністративних послуг Дія.

Результати пілотного дослідження фіксують проблему – «розриву у навичках» (skills gap), що пропонуємо визначати як розбіжність між навичками, які працівники мають на даний момент, і тими, які вимагаються для успішного виконання робочих обов'язків у сучасному ринковому середовищі. Це поняття відображає недоліки або відсутність певних знань, умінь і

вмінь, необхідних для ефективної участі у робочих процесах та відповідності вимогам ринку праці. Розрив у навичках може виникати через швидкі технологічні зміни, недостатню актуалізацію навчальних програм, або неефективні системи підготовки кадрів, що створює виклик для працівників, підприємств і економічної системи загалом.

В умовах ринкових трансформацій фіксується проблема у фахівців, молодих випускників закладів професійної освіти з формуванням у них сучасних кваліфікаційних навичок, формула «освіта, як результат – тобто сформовані компетентності» фактично не працює. Це в свою чергу сприяло створенню Національного агентства кваліфікацій, що здійснює визначені Законом України «Про освіту» та іншими актами законодавства функції у сфері кваліфікацій [3].

Національне агентство кваліфікацій: бере участь у розробленні нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій; здійснює координацію діяльності заінтересованих сторін у сфері кваліфікацій; здійснює супровід Національної рамки кваліфікацій, у тому числі з метою її гармонізації з аналогічними міжнародними документами; здійснює міжнародне співробітництво у сфері кваліфікацій; проводить аналіз та оцінку ефективності державної політики у сфері кваліфікацій; бере участь у прогнозуванні потреб ринку праці у кваліфікаціях; здійснює супровід інформаційного забезпечення Національної системи кваліфікацій; створює і веде Реєстр кваліфікацій; розробляє проект порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів і подає його на затвердження Кабінету Міністрів України; реєструє професійні стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів; здійснює інформаційно-аналітичне та методичне забезпечення розроблення професійних стандартів; бере участь у розробленні стандартів освіти та професійних стандартів; здійснює акредитацію кваліфікаційних центрів та інші.

Визначення понять «компетенції» та «компетентності», їх співвідношення між собою, змістове наповнення трактуються окремими авторами по-різному. У словниках, енциклопедіях та науковцями (О. Овчарук, М. Пентилюк, Н. Тализіна, Р. Шакуров та ін.) – доводиться змістова і структурна різниця понять «компетенція» і «компетентність».

У контексті нашого дослідження пропонуємо тлумачити терміни, що віддзеркалюють проблему дослідження та підхід до класифікації кваліфікацій у редакції саме Національного агентства кваліфікацій (рис. 2)

## ЩО МИ МАЄМО ЗНАТИ ПРО КВАЛІФІКАЦІЇ?

Кваліфікації **за змістом** класифікуються на освітні та професійні, а **за обсягом** - на повні та часткові

- **Освітня кваліфікація** – це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей).
- **Професійна кваліфікація** - це визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність.
- **Часткова професійна кваліфікація** - це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом
- **Результати навчання та компетентності**, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій, можуть досягатися та здобуватися у системі формальної, неформальної чи інформальної освіти.

**Джерело:** Національне агентство кваліфікацій: <https://nqa.gov.ua/kvalifikacii/>



**ВИСНОВОК:** у процесі оцінки та сертифікації кваліфікацій здійснюється сполучення сфер праці та освіти. Така взаємодія дозволяє підвищити ефективність професійної освіти, якість і кваліфікованість людського капіталу, тобто запускається механізм впливу роботодавців на процес вдосконалення професійної освіти шляхом розробки й впровадження стандартів професійної діяльності.

### Рисунок 2 - Класифікаційні ознаки кваліфікацій

**Джерело:** рисунок створено на основі опрацьованих матеріалів Національного агентства кваліфікацій

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

Стратегічними пріоритетами розвитку систем освіти і науки до повномасштабної війни з російською федерацією були: розвиток інклюзивного, інноваційного та освіченого суспільства, в якому громадяни мають рівні права та можливості для розвитку свого таланту впродовж життя; збільшення частки наукоємності ВВП, підвищення рівня комерціалізації розробок та результатів досліджень, повноправна інтеграція до Європейського дослідницького простору. Урядом здійснювалася системна трансформація сфери для забезпечення нової якості освіти на всіх рівнях. У процесі реалізації державної політики в професійній освіті у довоєнний період було оновлено зміст ПТО і вищої освіти на компетентнісному підході; створено 156 нових навчально-практичних центрів за 3 роки; запроваджено програми навчання за дуальною формою здобуття професійної освіти; децентралізовано мережу закладів професійної освіти; спрощено ліцензування (за рівнями) та запроваджено е-ліцензування; запроваджено дуальну форму здобуття освіти та інше.

Широкомасштабна агресія російської федерації проти України спричинила низку гострих проблем у сферах освіти, науки та інновацій. Однією з таких проблем є значна втрата зв'язків закладів професійно-технічної освіти з бізнесом через призупинення (припинення) діяльності підприємств.

У відбудовчий період важливо продовжити розпочаті реформи освіти і науки, спрямовані на розвиток та посилення людського потенціалу країни (продовження реформи Нової української школи; розбудова сучасної, доступної та безпечної мережі закладів освіти; реалізація стратегії розвитку вищої освіти; підготовка кваліфікованих фахівців для потреб

повоєнного ринку праці тощо). Створення сприятливих умов для науковців та інноваторів надасть поштовх для розвитку інноваційної економіки країни.

Тому політика відновлення та розвитку професійної освіти у післявоєнний час буде спрямована на підвищення якості та доступності освіти, розвитку кооперації з бізнесом, синхронізації професійної освіти з трендами ринку праці та потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців шляхом реалізації компетентнісного підходу та стратегічних цілей за наступними пріоритетними напрямками:

- скорочення термінів підготовки в професійній освіті до 1-1,5 року, а за частковими кваліфікаціями від декількох тижнів до 6 місяців;

- зміна підходів фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Прийняття Закону України (7294 - внесення змін до Бюджетного кодексу України), який дозволить дофінансовувати підготовку професіоналів з державного бюджету та перепідготовку дорослого населення (реакція на виклик війни);

- створення кваліфікаційних центрів для зовнішнього оцінювання та визнання результатів навчання. Такі центри будуть здійснювати оцінювання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій, а також здійснювати визнання відповідних професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах;

- приведення післяшкільних рівнів освіти до стандартів Європейського освітнього законодавства та вимог економіки України: модернізовано вітчизняну професійну (професійно-технічну) та фахову передвищу освіту з урахуванням досвіду функціонування систем професійної освіти і навчання у країнах Європейського Союзу;

- підготовка фахівців у синергії з роботодавцями (формування державного/регіонального замовлення, дуальне навчання, програми стажування, навчання на виробництві). Запровадження систематичного аналізу потреб ринку праці;

- підвищення ефективності навчання завдяки активній участі підприємств в освітньому процесі сприятиме отриманню якісних освітніх послуг здобувачами освіти та забезпечить їх мобільність на національному ринку праці;

- можлива корпоратизація закладів професійної освіти, розвиток державно-приватного партнерства і соціального діалогу у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, економічного стимулювання бізнесу, який інвестує у професійну освіту;

- кардинальна зміна системи професійної орієнтації (наскрізна інтеграція профорієнтаційної роботи в освітні програми від початкової до старшої школи, масове поширення профорієнтаційного тестування, щорічні комунікаційні кампанії з популяризації

професійної освіти) сприятиме зростанню частки випускників шкіл, які обирають профтехосвіту до 55 % [4].

Подолання наявних викликів вимагає пошуку можливих цілісних рішень на рівні закладу П(ПТ)О, що передбачає розроблення Концепції впровадження компетентнісного підходу до навчання з урахуванням світових та вітчизняних добрих практик, зокрема: використання різноманітних підходів та контекстів навчання для впровадження компетентнісно зорієнтованого навчання; підтримку педагогічних та інших працівників закладів П(ПТ)О до реалізації компетентнісного підходу та розвитку ключових і професійних компетентностей у навчальному процесі; оцінювання (формувальне і підсумкове) та підтвердження розвитку компетентності. Розроблення концепції впровадження компетентнісного підходу до навчання є важливим і вкрай необхідним етапом для досягнення поставлених цілей і успішної реалізації завдань автономним закладом освіти [5].

Необхідність розроблення концепцій і програм розвитку закладу освіти визначено новими нормативними документами в галузі освіти, зокрема Законом України про освіту (ст. 6, п. 1; ст. 41, п. 3; ст. 54, п. 2; ст. 38, п.4) [3].

Концепція має максимально враховувати потреби учасників освітнього процесу, включати аналіз запитів важливих зацікавлених сторін і, власне, вони повинні окреслювати ризики та заходи щодо їх пом'якшення. Концепція повинна поділятися учасниками освітнього процесу цього закладу. Важливою умовою створення Концепції є залучення представника засновника закладу і співпраця з ним, а також розуміння та вживання єдиної термінології, визначення понять, зокрема:

- загально інституційний підхід — спільне бачення та зусилля всіх учасників освітнього процесу, спрямовані на всі сфери розвитку та діяльності закладу (тут термін вживається щодо впровадження компетентнісного підходу до навчання);

- ключові компетентності (КК) — динамічне поєднання знань, вмінь та ставлень, які кожен потребує для самореалізації, особистісного розвитку, активної громадянської позиції, соціального залучення та працевлаштування і які здатні забезпечити життєвий успіх молоді у суспільстві знань. КК є наскрізними у всіх сферах навчальної діяльності, поступово поглиблюються на всіх освітніх рівнях і забезпечують наступність і послідовність навчання впродовж усього життя людини. Перелік КК в Україні визначено у ст.12 Закону України про освіту (2017);

- компетентнісний підхід до навчання — спрямованість освітнього процесу на досягнення інтегральних результатів у навчанні, якими є ключові (загальні для всіх) і спеціальні (професійні, предметні) компетентності тих, хто навчається;



- компетентісний потенціал — потенційні можливості кожної освітньої галузі розвивати усі без винятку ключові компетентності;

- освітня програма — єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання;

- професійна компетентність — сукупність знань й умінь, пов'язаних із певною спеціальністю, необхідних для ефективної професійної діяльності [5].

Мета Концепції має відображати конкретний результат, який заплановано досягти завдяки реалізації Концепції у певному закладі П(ПТ)О.

При визначенні завдань необхідно враховувати, що вони є похідними від мети та можливості оцінити їх виконання, передбачають розвиток ключових (Ст. 12 ЗУ Про освіту, 2017) і професійних компетентностей.

Структурування завдань рекомендуємо здійснювати за такими наскрізними базовими напрямками діяльності:

- 1) забезпечення реалізації Концепції на загальноінституційному рівні;
- 2) застосування різноманітних підходів і середовищ до навчання;
- 3) підтримка педагогічних працівників;
- 4) оцінка та валідація розвитку усіх ключових та професійних компетентностей у закладі.

Для досягнення поставлених завдань з трансформації в професійній освіті потрібно активізувати співпрацю та обмін досвідом і передовою практикою між органами державної влади, місцевого самоврядування та представниками виробничих кластерів (зокрема, через спеціальну робочу групу), і надати відповідне фінансування для нової матеріально-технічної бази, спонукати до інвестицій через гранди та державну (регіональну підтримку). У подальшому пропонуємо через локальні регіональні та всеукраїнські діалогові майданчики усувати невідповідності майбутніх навичок і сприяти досконалості в розвитку навичок у професійній освіті, вирішувати питання про вплив інновацій та цифровізації на розвиток ЗП(ПТ)О [8].

**Висновки.** Тож можна зробити висновок, що синхронізація професійної освіти з трендами ринку праці та потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців може бути забезпечена через ширення культури кооперації та колаборації, дуальної форми здобуття освіти та застосування методики професійної підготовки на основі компетентнісного підходу. У контексті професійних навичок і вмінь, які високо ціняться роботодавцями, їх розглядають з двох позицій: важливості та рівня задоволеності (відповідності запитам роботодавців). Враховуючи результати пілотного дослідження Білоцерківського інституту

неперервної професійної освіти, доведено важливість адаптації освітніх програм до вимог глобального ринку праці. Ключові можливості для підвищення синергії і партнерства вбачаються в посиленні спроможностей реагувати на потреби у воєнний/післявоєнний час; налагодження партнерства між державними інституціями, та громадськими об'єднаннями, бізнесом задля розбудови сучасної моделі професійної та вищої освіти; налагодження комунікації та співпраці між наукою, бізнесом, державою та суспільством.

**Перспективи подальших наукових пошуків.** Надалі наукових досліджень потребує вивчення розриву у навичках сьогодні і в ближчому майбутньому для України, бо це є однією з ключових проблем у формуванні нової якості людського капіталу.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року КМУ. Розпорядження від 12 червня 2019 р. № 419-р Київ. (2019) Вилучено із <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>
2. Future of work 2030: Як підготуватись до змін в Україні. Вилучено з: <https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/07/Future-of-Work-research-Ukr.pdf>
3. Закон України про освіту (2017). Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
4. Проект плану відновлення України.(2022). Вилучено з: <http://surl.li/gsena>
5. Методичні рекомендації щодо розроблення концепції впровадження компетентнісного підходу до навчання у закладі професійної (професійно-технічної) освіти. (2022). Вилучено з: <http://surl.li/rfbgy>
6. ETF (2021) The key competence lighthouse: Key-competencedriven reforms in Ukraine and Georgia. (2021) Вилучено з : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/key-competence-lighthouse-key-competence-driven-reforms>
7. Workforce of the future. The competing forces shaping 2030 (2018). Вилучено з: <http://surl.li/rkjsx>
8. Юденкова, О.П. (2023) Шляхи трансформації професійної освіти у нових організаційно-економічних умовах. *Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії.* (1), 250 – 253. Вилучено з: <https://bit.ly/49HsiHL>
9. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 лютого 2018 р. № 660. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>