

**ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ
СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**
**ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА
СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
**PRACTICAL ASPECTS OF SOCIO-CULTURAL
ACTIVITY MANAGEMENT**

УДК 005.332.7-057.17:378.018.4-022.215

DOI: <https://doi.org/10.31866/2616-7573.1.2019.170657>

ПЕТРОВА Ірина Владиславівна,

доктор культурології, професор,

Київський національний університет культури і мистецтв,

Київ, Україна, petrovaiw@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8146-9200>

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ІВЕНТ-МЕНЕДЖЕРІВ
У КОНТЕКСТІ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ**

Анотація. *Актуальність.* Трансформаційні процеси незалежної України зумовили відірваність теоретичних знань, які отримує випускник університету, від тієї реальності, з якою стикається молодий фахівець, розпочинаючи свою професійну діяльність. Певний потенціал на шляху вирішення означеної проблеми має дуальна система навчання, що спрямована на формування у майбутнього фахівця тих актуальних знань, навичок і вмінь, яких вимагає сучасний ринок праці. *Мета і методи.* Мета статті – проаналізувати можливості запровадження дуальної форми здобуття освіти у професійній підготовці івент-менеджера. У процесі здійснення дослідження застосовувалися системний, аналітичний та компаративний методи, за допомогою яких було охарактеризовано особливості дуальної форми здобуття освіти, здійснено порівняльну оцінку її реалізації в Німеччині та Україні. *Результати.* Дуальна форма здобуття освіти дозволяє об'єктивно й ефективно реалізувати ті виклики, що постають перед сучасним студентом: отримати роботу – утримати роботу – кар'єрно зростати. Водночас ефективність її реалізації залежить від ряду чинників, зокрема, залежить від мотивації студента і правильного вибору професії. *Висновки та обговорення.* Основою успішного навчання студента є поєднання теоретичного і практичного навчання, формальної й неформальної освіти. Наслідком запровадження дуальної форми освіти стане усвідомлений вибір студентом майбутньої професії, а також належна конкурентоспроможність випускника на ринку праці. Партнерство освітніх закладів із приватним і державним секторами, активізація їхньої співпраці дозволять не лише оптимізувати змістову складову в навчальних планах, але й поглибити кваліфікацію викладацького

персоналу, їхню професійну адаптацію до змінюваних освітніх умов. У статті вперше проаналізовано можливості й обмеження запровадження дуальної системи у процесі підготовки івент-менеджера; досягнуті результати можна використовувати в навчальному процесі вищих закладів освіти.

Ключові слова: дуальна освіта, івент-менеджер, івент-агенція, неперервність навчання, професійна освіта, навчальний процес.

Петрова Ирина Владиславовна, доктор культурології, професор, Київський національний університет культури і мистецтв, Київ, Україна

Профессиональная подготовка ивент-менеджеров в контексте дуальной формы получения образования

Аннотация. *Актуальность.* Трансформационные процессы независимой Украины обусловили оторванность теоретических знаний выпускника университета от той реальности, с которой сталкивается молодой специалист, начиная свою профессиональную деятельность. Определенный потенциал для решения этой проблемы имеет дуальная система обучения, направленная на формирование у будущего специалиста тех актуальных знаний, навыков и умений, которых требует современный рынок труда. *Цель и методы.* Цель статьи – проанализировать возможности введения дуальной формы получения образования в профессиональную подготовку ивент-менеджера. В процессе проведения исследования применялись системный, аналитический и компаративный методы, с помощью которых были охарактеризованы особенности дуальной формы получения образования, осуществлена сравнительная оценка ее реализации в Германии и Украине. *Результаты.* Дуальная форма получения образования позволяет объективно и эффективно реализовать вызовы, стоящие перед современным студентом: получить работу – удержать работу – делать карьеру. В то же время эффективность ее реализации зависит от ряда факторов, в частности, от мотивации студента и правильного выбора профессии. *Выводы и обсуждение.* Основой успешного обучения является сочетание теоретического и практического обучения, формального и неформального образования. Следствием введения дуальной формы обучения станет осознанный выбор студентом будущей профессии, а также надлежащая конкурентоспособность выпускника на рынке труда. Партнерство образовательных учреждений с частным и государственным секторами, активизация их сотрудничества позволят не только оптимизировать содержательную составляющую в учебных планах, но и повысить квалификацию преподавательского персонала, их профессиональную адаптацию к изменяющимся образовательным условиям. В статье впервые проанализированы возможности и ограничения введения дуальной системы в процесс подготовки ивент-менеджера; достигнутые результаты можно использовать в учебном процессе высших учебных заведений.

Ключевые слова: дуальное образование, ивент-менеджер, ивент-агентство, непрерывность обучения, профессиональное образование, учебный процесс.

Petrova Iryna, D.Sc. (Cultural studies), Professor, Kiev National University of Culture and Arts, Kyiv, Ukraine

Professional training of event-managers in the context of dual form of acquiring education

Abstract. *Actuality.* Transformational processes of independent Ukraine predetermined the detachment of knowledge of university graduate from the reality coped by young specialist who starts professional activity. Some potential on the way of solving of defined problem appears in the dual system of education that directed on formation in future specialist that actual knowledge and skills which are required by contemporary labor market. *Purpose and methods.* Purpose of the article is to analyze the introduction possibilities of dual form of acquiring education in professional training of event-manager. In the research process were been used systemic, analytical and compact methods, by which were characterized the features of dual form of acquiring education, were comparatively valued its realization in Germany and Ukraine. *Results.* The dual form of acquiring education allows objectively and effectively realize the challenges faced by contemporary student: to get the job – to hold on the job – to increase in career. At the same time the efficiency of its realization depends on the set of factors, in particular on motivation of student and right choice of profession. *Conclusions and discussion.* The combination of theoretical and practical studying, formal and informal education is the base of successful studying of student. The conscious choice of student as for his future profession and competent competitiveness of graduate on labor market will be the result of introduction of the dual form of education. The partnership of educational establishments with private and state sectors, activation of its cooperation will allows not only to optimize the content component in educational plans but also to deepen the qualification of teaching staff, their professional adaptation to changeable educational condition. The possibilities and limitations of introduction of dual system in process of event-manager training were analyzed in the article at the first time; results of the research can be used in educational process of universities.

Keywords: the dual education, event-manager, event-agency, professional education, education process.

1. Актуальність проблеми **Actuality of problem**

Повільні й далеко неефективні економічні реформи, що здійснювалися в нашій країні з початку здобуття нею незалежності, демографічна криза, проблеми зайнятості, неналежний рівень продуктивності праці, супроводжуваний невідповідністю знань і навичок фахівців потребам ринку та роботодавців, зумовили відірваність теоретичних знань, які отримував випускник університету, від тієї реальності, з якою стикається молодий фахівець, розпочинаючи свою професійну діяльність. Наслідком цього стало прийняття ряду законодавчих актів, спрямованих на розробку освітніх стандартів, налагодження неперервного взаємозв'язку освітніх структур із підприємствами й усунення прірви між теорією та практикою з метою здійснення навчального процесу, який відповідав би сучасним вимогам суспільства.

Певний потенціал на шляху вирішення означеної проблеми має дуальна система навчання, що покликана сформувані у майбутнього фахівця актуальні знання, навички та вміння, затребувані сучасним ринком праці. Вона спрямована на самостійне виконання випускником своїх професійних

обов'язків одразу після завершення навчання. Забезпечуючи неперервне «входження» у професійну діяльність, дуальна система освіти сприяє розвитку таких вмінь та навичок, як відповідальність, компетентність та ініціативність.

Стан вивчення проблеми. Дуальна форма освіти вважається в сучасному світі найефективнішою. Зародившись у Німеччині, вона була запозичена багатьма країнами світу. Історія та змістова сутність дуальної форми освіти, особливості її запровадження в інших країнах, можливості й обмеження у застосуванні вивчаються такими дослідниками, як Т. Дайзінгер (Deissinger, 2010), Д. Ейлер (Euler, 2013), У. Мілл (2016) та іншими.

Питання практико-орієнтованого навчання (а основою дуальної освіти є поєднання теоретичних знань і практичних навичок) привертає увагу вітчизняної наукової громадськості, представників державних органів влади, освітніх структур і роботодавців. Зокрема, нашу увагу привернули праці й виступи І. Андрейців (2017), А. Зінченко (2016), Н. Куделі (2017), Л. Гриневич (2018) та ін., у яких аналізуються мета й завдання освітніх реформ, здійснюється компаративний аналіз дуальної освіти у різних країнах, обґрунтовуються її можливості та обмеження.

Доцільність зміни підходу до навчального процесу в закладах вищої освіти у всьому світі, а не лише в Україні, підтверджується результатами ряду соціологічних досліджень (Del Carpio et al., 2017; Зінченко, 2016), статистичних опитувань (The Global Competitiveness Report, 2018; Future Work Skills, 2016; Education and Training..., 2018) та наукових дискурсів (Levitin, 2017; Wilen-Daugenti, 2018).

Шляхи запровадження дуальної освіти на державному рівні втілюються у відповідних законодавчих ініціативах, зокрема, окреслюються із прийняттям Закону України «Про вищу освіту» в 2014 р. й конкретизуються в «Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» у 2018 р.

Окремі елементи дуальної системи вже запроваджено до навчального процесу, передусім у технічних й економічних галузях, що пояснюється і нестачею відповідних кваліфікованих кадрів на ринку праці, і виїздом значної частки випускників за кордон, і невідповідностями між тими компетентностями, якими володіє випускник, та тими вимогами, що висуваються до фахівця роботодавцем.

Невирішені питання. Зважаючи на те, що професія івент-менеджера є в сучасному суспільстві, по-перше, затребуваною, по-друге – практико-орієнтованою, вважаємо за доцільне проаналізувати можливості та наслідки запровадження дуальної форми здобуття освіти у процес професійної підготовки івент-менеджера. Адже на сьогодні в Україні елементи дуальної форми здобуття освіти використовуються переважно у технічних та економічних спеціальностях. Натомість, як доводить рівень та темпи

розвитку вітчизняної івент-індустрії, нагальною проблемою є підготовка івентора, який за своїми професійними та моральними якостями відповідав би вимогам сучасної івент-індустрії.

Зокрема, йдеться про набуття таких здатностей фахівця, як вміння організовувати й проводити івенти (для різних соціальних груп, різного масштабу й тематичного спрямування); застосовувати у роботі навички проектного менеджменту; розумітися у HR-технологіях та у івент-логістиці; вміти провести масове свято для змішаної цільової аудиторії тощо. Зрозуміло, що здобути належні завдання, навчаючись лише в лекційних аудиторіях, видається неможливим. І саме дуальна форма здобуття освіти відкриває можливості для об'єктивної й ефективної реалізації тих викликів, що постають перед сучасним студентом: отримати роботу – утримати роботу – кар'єрно зростати.

Завдяки поєднанню теоретичного та практичного навчання зростатиме й рівень підготовки сьогоденішнього випускника. Водночас ефективність реалізації дуальної форми здобуття освіти залежить від ряду чинників (нормативної бази, розуміння усіма стейкхолдерами навчального процесу своїх обов'язків, відповідність освітньої складової вимогам ринку праці, цілеспрямованості студентів тощо). Зокрема, дуальна освіта передбачає подвійне навантаження на студентів, які мають одночасно і навчатися, й працювати, а тому її ефективність залежить від мотивації й цілеспрямованості студента та здійснення ним правильного вибору професії.

Проте жодне з вище означених проблемних питань у вітчизняній освітній системі не набуло належного висвітлення.

2. Мета і методи дослідження

Purpose and methods of research

Мета статті – проаналізувати можливості запровадження дуальної форми здобуття освіти у професійну підготовку івент-менеджера. Передбачається, що досягнення означеної цілі стане першим кроком на шляху оптимального поєднання практичних і теоретичних складових освітнього процесу підготовки івент-менеджера й уможливить запровадження практико-орієнтованої форми навчання у профільних закладах вищої освіти.

Методологічною основою дослідження є міждисциплінарний підхід, що дозволив синтезувати теоретичні та практичні здобутки, накопичені освітянською спільнотою у контексті формування дуальної освіти та шляхів її запровадження у навчальний процес нашої країни.

Проте перевагами міждисциплінарного підходу, на нашу думку, є не просто можливість інтегрувати прикладні та теоретичні методи, але – і це головне – здатність вийти за межі «вузько орієнтованого», предметного розуміння освітніх змін, що відбуваються в сучасному світі й

проаналізувати трансформаційні процеси освітньої галузі з точки зору футуристів, соціологів, економістів, філософів та істориків.

У процесі здійснення дослідження застосовувалися системний, аналітичний і компаративний методи, за допомогою яких було охарактеризовано особливості дуальної форми здобуття освіти, здійснено порівняльну оцінку її реалізації в різних країнах та можливості її запровадження у процес професійної підготовки івент-менеджерів в Україні.

Зокрема, за допомогою системного методу було здійснено вивчення дуальної форми здобуття освіти як холичного явища, цілісність якого забезпечується різними суб'єктами освітнього процесу. Аналітичний метод дозволив охарактеризувати структурні складові дуальної форми освіти й визначити їхній потенціал в умовах вітчизняних реалій. Компаративний аналіз довів доцільність запровадження дуальності у навчання лише з урахуванням специфіки української системи освіти.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі й нормативно-правові документи (зокрема, Закон України «Про освіту», Закон України «Про вищу освіту», «Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти», Закон Німеччини «Про професійне навчання», офіційні статистичні дані Світового банку, звіт Всесвітнього економічного форуму, інструктивні та методичні матеріали, наукові публікації вітчизняних і зарубіжних вчених за темою дослідження, довідкові й інформаційні видання, розміщені на сайті Міністерства освіти і науки України).

3. Результати дослідження **Research results**

У питаннях організації дуального навчання визнаним лідером серед європейських країн є Німеччина – країна, у якій інститут наставництва, що сягає своїм корінням у далеке середньовічне минуле, став традиційною моделлю навчання. Як зазначає *У. Мілл*, «дуальною освіта називається тому, що поєднує у собі дві складові: набуття необхідних для професії практичних знань і навичок відбувається на підприємстві, а теоретична частина вивчається у навчальному закладі» (2016, с. 53).

Чи вдалою є дуальна форма освіти, підтверджують дані останніх досліджень щодо безробіття молоді в країнах ЄС: якщо у Німеччині цей показник сягає 7,9 %, то в Австрії – 8,7 %, Нідерландах – 11 %, Чехії – 18,9 %, Великобританії – 21 %, Франції – 25,5 %, Польщі – 27,4 %, Словаччині – понад 33 %, а у Іспанії – понад 55 % (*Germany's Dual System...*, 2014, S. 4). Окрім цієї оптимістичної статистики, вказується на такі позитиви дуальної системи, як: підтримка високої кваліфікації викладачів, невідривність дуальної складової від загальної освітньої системи в країні (тобто спадковість у ланці школа-коледж-університет); системне почергове навчання в навчальному закладі та на підприємстві;

підготовка високопрофесійного фахівця, процес якої супроводжується незначними витратами; широке професійне охоплення (понад 344 професій) сертифікованим навчанням за системою дуальної освіти (Germany's Dual System..., 2014, S. 2; Deissinger, 2010, S. 448).

Німецькими практиками та вченими наголошується на тому, що дуальна освіта має кілька конституційних принципів, врахування яких забезпечить її ефективну реалізацію: дуальна система як засіб досягнення економічної, соціальної й індивідуальної мети; цілеспрямованість навчального процесу; «змінюваність» навчання у контексті дуального принципу; інтеграція дуальної системи освіти в економіку; співфінансування навчального процесу; співпраця у процесі розробки стандартів якості; систематичне підвищення кваліфікації навчально-тренувального персоналу; організація дискурсивних майданчиків; прийняття громадськістю дуальної форми навчання (Germany's Dual System..., 2014; Deissinger, 2010; Euler, 2013). Розглянемо їх детальніше.

1. *Дуальна система як засіб досягнення економічної, соціальної та індивідуальної мети.* Потенційна користь дуальної освіти зводиться до тріади, що становить орієнтир дуальної форми навчання – сприяння економічній ефективності, соціальній інтеграції й особистісному розвитку. Передбачається, що дотримання цього принципу дозволяє здійснювати підготовку висококваліфікованих кадрів, здатних до сприйняття та запровадження інновацій; дозволяє узгоджувати інтереси й обов'язки різних стейкхолдерів (держава-економіка-молодь-батьки); є відкритою системою для залучення усіх зацікавлених осіб.

Стрижневим чинником у цьому принципі є *нерозривне соціальне партнерство* (держава і місцеві органи влади – навчальні заклади – компанії та підприємства – професійні спілки й асоціації). Держава в особі уряду країни курує вимоги до навчального процесу, правила навчання і складання іспитів, місцеві органи відповідають за навчальні програми та фінансування викладацького складу; навчальні установи регулюють якість навчального процесу; роботодавці – за розробку й оновлення навчальних занять на підприємстві, призначення експертів для перевірки навчання, обговорення умов і колективних договорів щодо винагороди студентам; професійні організації й асоціації (передусім Торгово-промислова та ремісничка палати) рекомендують стейкхолдерів для удосконалення навчального процесу, курують навчання в компаніях і на підприємстві, перевіряють придатність профільних установ як навчальних майданчиків і т. ін. (Germany's Dual System..., 2014, S. 10).

Дуальна освіта спрямована на пошук своєї першої роботи вже під час навчання, що вирішує проблему працевлаштування випускника після вузу, коли «без досвіду на роботу не приймають».

2. *Цілеспрямованість навчального процесу* (гнучкість, мобільність у навчанні). Фокусування на часовому ресурсі та пріоритетних цілях у

процесі підготовки фахівця, усунення розпорошених завдань, адже реалізація дуальної форми навчання повинна передбачати стартові умови для її реалізації. Поєднання теоретичних знань із практичними навичками дозволяє невідкладно реалізовуватись у професійному середовищі, набуваючи необхідних компетентностей одразу після початку навчального процесу. Ця цілеспрямованість найкраще виявляється в тому, що «під час навчання дуальні студенти мають можливість набути досвід у багатьох відділах компанії. Завдяки цьому наприкінці навчання вони вже напевно знають, у якому відділі хотіли б працювати по завершенню навчання. Це величезна перевага перед недуальними студентами, яким зазвичай доволі важко визначитися із майбутньою професійною спеціалізацією» (Куделя, 2017).

3. «Змінюваність» навчання у контексті дуального принципу передбачає взаємозв'язок теорії і практики, мислення і «роблення», систематичного та казуїстичного навчання. Важливу роль у реалізації цього положення відіграє локалізація навчання на підприємстві, адже навчальний потенціал можливо проявити лише у реальній професійній ситуації. Як зазначає Т. Дайзінгер, дуальна система освіти – це «специфічна структурна модель професійного навчання», яка реалізується або шляхом відвідування денної форми навчання та навчання на підприємстві; або на засадах договірної працевлаштування (навчання на роботі); або ж, наприклад, шляхом введення програми учнівства, яке використовує (за сумісництвом) школу (Deissinger, 2010, S. 448).

Реалізація принципу «змінюваності» навчання *уможливиює* розвиток професійних компетентностей, які релевантні вимогам ринку праці. А баланс між стандартизацією і гнучкістю у навчанні дозволяє врахувати в навчальному процесі специфіку підприємств (умови роботи, розмір підприємства, оптимальну тривалість перебування на ньому студентів тощо) й «вирівняти» вимоги відповідно до навчальних нормативів, без погіршення якості освітнього процесу.

Останніми роками у Німеччині спостерігається тенденція щодо надання посиленої підтримки випускникам шкіл із боку регіональних і місцевих підприємств (Deissinger, 2010, S. 451), оскільки отримати місце для стажування у великих компаніях доволі складно та проблематично, й студент «у черзі» може простояти кілька років. Зміни, що внесені у Закон про професійне навчання (Vocational Training Act, 2005), покликані поєднати програми підготовки із денною формою навчання, зробивши систему подвійного навчання надійнішою та якіснішою, з одного боку, а з іншого – надати додаткові можливості альтернативній системі освіти.

4. *Інтеграція дуальної системи освіти в економіку* передбачає тісну співпрацю представників державних структур та бізнесу. Форми цієї співпраці можуть бути абсолютно різними – від розробки навчальних програм до пошуку й облаштування робочих місць.

Згідно з дослідженням, здійсненим в останнє десятиліття, на німецьких підприємствах навчалася понад 1,4 млн студентів, 90 % з яких до кінця терміну навчання отримали запрошення на роботу. На одного сертифікованого тренера припадає 2,2 стажера. У системі дуального навчання бере участь близько 450 000 підприємств (83 % із них становлять невеличкі компанії із кількістю працівників від 50 до 500 осіб). Середній вік студентів-стажерів становить від 19 до 22 років (Germany's Dual System..., 2014, S. 11).

5. *Співфінансування дуальної форми освіти* здійснюється за рахунків і держави, і представників бізнес-структур. Значною перевагою у цьому процесі є те, що професійне навчання розглядається компаніями як інвестиція у персонал. У процесі співфінансування можливі різноманітні пропозиції щодо спонсорювання й підтримки навчального процесу: окрім безпосередньої участі в дуальній формі освіти, можливо використовувати й інші, альтернативні, форми підтримки навчального процесу: організацію тренінгів, майстер-класів, воркшопів тощо.

6. *Кодифікація стандартів якості* зводиться до державного регулювання мінімальних вимог для забезпечення якості освіти, реалізації нормативів, моніторингу освітніх стандартів з урахуванням вимог ринку, забезпечення прозорості процесів оцінювання рівня компетентності випускників та їхнього подальшого працевлаштування. Дуальна система освіти ґрунтується на різних законодавчих актах, що спрямовані на забезпечення високої якості професійної підготовки. Окрім Закону про професійну освіту, питання дуальної системи регулюються освітніми стандартами; вимогами до проведення екзаменів; договорами про права й обов'язки суб'єктів освітнього процесу; вимогами до придатності навчальних центрів і навчального персоналу; обов'язками компетентних органів із моніторингу навчального процесу. Водночас посадові інструкції та різні нормативи постійно оновлюються з урахуванням вимог часу. При цьому німецькі вчені переконані, що значимість стандартів якості навчання, їхня глибина, міра відповідальності, обсяг регулювання тощо залежать від специфіки навчального процесу, здійснюваного у кожній країні.

7. *Систематичне підвищення кваліфікації навчально-тренувального персоналу* передбачає регулювання мінімальних стандартів із точки зору особистого, професійного й педагогічного розвитку кадрів, що має на меті забезпечення студента якісною вищою освітою.

Німецькими вченими наголошується на тому, що якість усього навчального процесу визначається дидактичними компетенціями викладацького і тренерського персоналу (Euler, 2013, S. 57). Тому і до викладачів університету, й до наставника, який здійснює регулювання практичного навчання, висуваються відповідні вимоги, виконання яких підтверджує професійну компетентність кадрового складу (йдеться перед-

усім про §§ 28-30 BBiG, а також інші положення та законодавчі акти). Проте, як показує досвід, при запровадженні дуальної освіти в інших країнах значна частка співпрацівників компаній не підпадають під впливи законодавства щодо здійснення освітньої діяльності, що становить суттєву проблему для подальшого запровадження дуальної системи освіти. Розбіжності між програмними намірами й обмеженнями реального життя доводять доцільність інтенсифікації прогресу в цьому напрямі. Тому освітні стандарти повинні бути гнучкими, урахувувати специфіку конкретного професійного напрямку й передбачати розробку різних освітніх структурних моделей. Водночас важливим є процес контролю якості освіти, адже основоположним чинником у дуальній системі освіти є балансування між стандартизацією та гнучкістю.

8. *Організація дискусивних майданчиків* для обговорення проблемних питань й удосконалення професійної підготовки (проведення різноманітних досліджень, планування, статистики та моніторингу професійної підготовки, виявлення й аналіз нагальних проблем тощо).

9. *Давні історико-культурні традиції* (від середньовічних гільдій) й неперервне удосконалення дуальної системи з урахуванням потреб сьогодення (Germany's Dual System..., 2014, S. 3). Дуальною освітою в Німеччині охоплено лише 18 % вищих навчальних закладів (хоча спостерігається тенденція до збільшення їх кількості), 10 % – професійних коледжів, 54 % становлять досвідчені майстри й робітники, які мають повну середню освіту.

Кількість навчальних програм, розроблених за системою дуальної освіти, зростає від 512 на поч. ХХ ст. до 1500 в останні роки. Значна частка цих програм реалізується в університетах прикладних наук (так званих «Hochschule für an gewandte Wissenschaften»), що пояснюється неможливістю застосувати дуальну форму освіти до деяких професій: наприклад, філософії або історії. Тому, як доводить досвід, зростання кількості дуальних спеціальностей коливається від попиту ринку праці на певних фахівців (вірніше, їх нестачі), зазвичай найбільшу кількість становлять пропозиції у галузі ІТ, бізнес-адміністрування, інженерії. Так, за напрямом «економіка та бізнес» реалізується близько 43 % програм дуальної освіти, інженерія сягає 40 %, комп'ютерні науки – 12,2 %, тоді як інші спеціальності – усього 4,5 % (Germany's Dual System..., 2014, S. 13).

Тобто дуальна система навчання орієнтована передусім на технологічний і виробничий сектори економіки. Проте останнім часом дуальна форма освіти почала використовуватися й у гуманітарних сферах, таких як культура та мистецтво, культурні практики тощо.

Наприклад, у державній академії Ризи (Саксонія) здійснюється підготовка івент- і спорт-менеджерів за дуальною формою здобуття освіти. Вони навчаються реалізувати креативні ідеї, досягати проектних

цілей, писати сценарії та планувати ресурсні витрати заходу; знайомляться із основами бізнес-адміністрування, беручи участь в організації різних подій і спортивних заходів, вивчають корпоративний маркетинг, поведінку клієнтів, бухгалтерський облік й економіку, основи юриспруденції. Якщо спортивні менеджери акцентують увагу на роботу клубних структур, спортивних асоціацій, спортивних подій, професійний спортивний менеджмент, то івент-менеджери зосереджуються на подієвій індустрії та організації корпоративних заходів.

Навчання триває три роки (шість семестрів), по завершенню навчального процесу студент складає майстер-іспит і отримує ступінь бакалавра (Event- und Sportmanagement, 2019). Значна частка студентів, які вибрали івент- і спортивний менеджмент, хотіли б працювати у школах, спортивних та рекреаційних клубах, асоціаціях, туристичному й дозвіллевому секторі, у сфері маркетингу послуг чи охорони здоров'я. Тому теоретична складова навчання охоплює такі дисципліни, як основи медицини, психологія, педагогіка, історія дозвілля і спорту, адміністрування, спортивна журналістика та спортивне право, івент-менеджмент й економіка.

Наголошується на тому, що конкуренція на ринку праці є надзвичайно високою, а отже пріоритет у процесі прийняття на роботу мають ті студенти, які вже пройшли етап стажування і знайомі з роботою «зсередини». До того ж студенти, які навчаються за системою дуальної освіти, мають можливості обійняти більш високу посаду в компанії вже під час навчання.

Дуальна форма освіти охоплює тривалий період стажування, дистанційне навчання й навчальні заняття. На питання про активну участь і мотиви зацікавленості підприємств у процесі підготовки кадрів представники компанії відповідають так: «власні» стажери відповідають потребам компанії (94 %); компанії отримують можливість вибрати найкращого кандидата на певну посаду із випускників університету (72 %); дуальна освіта сприяє підвищенню конкурентоздатності компанії в майбутньому (64 %), уникненню ризику неналежного підбору кадрів зовні (58 %), економії часового ресурсу на їх підготовку (56 %) (Germany's Dual System..., 2014).

10. *Прийняття громадськістю дуальної форми навчання.* Соціальне прийняття професійної підготовки в країнах, де запроваджено дуальну форму здобуття освіти, доволі високе, адже дуальна система сприймається не як абстрактна конструкція, викликана політичними чи економічними інтересами, а як передусім відповідна культура учнівства й культура навчання (Deissinger, 2010, S. 448). Тому це потрібно враховувати при запровадженні дуальної форми освіти в Україні. Наприклад, випускник школи у Німеччині, аналізуючи свої можливості на життєве майбутнє, розпочинає не з вибору вищого навчального закладу, а з пошуку підприємства, на якому він мріяв би пройти навчання й, мож-

ливо, залишитися працювати. В Україні традиційно здійснюється вибір вишу – при чому зазвичай батьками, а не молодими людьми.

Німецький вчений *Д. Ейлер*, здійснивши дослідження, присвячене можливостям використання дуальної освіти у зарубіжних країнах, наголошує:

– дуальною формою освіти не передбачено урахування усіх завдань, що постають перед освітніми закладами, але вона спрямована на досягнення пріоритетних цілей з урахуванням часового ресурсу (Euler, 2013, S. 8);

– реалізація програми дуальної освіти повинна розпочинатися у тих економічних секторах або галузях, що мають оптимальні стартові умови для професійного навчання;

– в ідеалі співпраця між різними стейкхолдерами повинна бути спрямована на повну відповідність компетентностей, яких набуває випускник у процесі навчання, профілю роботи. Тому реалізація завдань на досягнення цієї мети, хоча й матиме різні форми, але повинна бути неперервною та систематичною;

– іспити можуть мати місце у різних профільних структурах, а впровадження дуальних принципів – у різних навчальних і часових комбінаціях. Фази практичної діяльності можуть набувати численних форм (інформативна чи консультативна допомога, поради, слухання тощо), різної інтенсивності та відмінних рівнів (від локального до міжнародного) й змінюватися під час інтеграції в освітній процес.

Дуальна форма освіти (або її окремі елементи) запроваджена у багатьох країнах – Швейцарії, Канаді, Великобританії, інших. Особливості навчальних програм у зарубіжних університетах у контексті «навчання дією» (action learning) нами проаналізовано у статті «Професійна підготовка менеджерів індустрії дозвілля в сучасному суспільстві» (Петрова, 2015).

Додамо лише, що дуальною системою освіти в Німеччині охоплено понад 300 спеціальностей, що значно випереджає інші країни, у яких цю систему запроваджено. Так, у Швейцарії їх близько 200, у Люксембурзі – 100. Деякі професійні напрями підготовки (наприклад, медичні працівники) реалізуються у Німеччині поза межами дуальної освіти, тоді як у Швейцарії медичні працівники здобувають освіту за дуальною формою (Euler, 2013, S. 54). Тобто йдеться про диференційований підхід з урахуванням специфіки освітньої системи конкретної країни.

Щодо України маємо зазначити таке. У рейтингу країн світу (у дослідженні брало участь 140 країн) за індексом глобальної конкурентоспроможності-2018 Україна посіла 83 місце (The Global Competitiveness Report, 2018, р. XI). При чому, оцінюючи здобутки України за семибальною шкалою, ми за рівнем підготовки персоналу маємо 3,8 бали і посідаємо 74 місце; за якістю професійної підготовки – 4,1 бали (63 місце),

за навичками випускників – 4,1 (62 місце), за опануванням цифровими навичками серед населення – 4,4 (що забезпечує нам 55 місце), за легкістю пошуку кваліфікованих працівників – 4,4 (або ж 54 місце), за вмінням використовувати критичне мислення у навчання – 3,8 (41) (The Global Competitiveness Report, 2018, p. 577). Як бачимо, показники неоптимістичні й підтверджуються тим, що українці нездатні утримувати в державі таланти (129 місце), запроваджувати інновації (58 місце) і налагоджувати співпрацю освітніх закладів та підприємців у наукових дослідженнях (56 місці) (The Global Competitiveness Report, 2018, p. 575).

У «Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» (схвалена 19 вересня 2018 р.) остання визначається як «спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору» (Концепція..., 2018). Є великі сподівання на те, що дуальна система освіти, схвалена на державному рівні, позитивно вплине на майбутнє нашої країни у контексті її конкурентоспроможності.

У контексті обговорення питань щодо доцільності здійснення підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні варто наголосити на таких аспектах підготовки івент-менеджерів у КНУКіМ, як практико-орієнтованість навчального процесу, відповідна теоретична підготовка і неперервна співпраця між закладом освіти, підприємствами та установами культури (Петрова, 2018).

Практико-орієнтованість навчального процесу. Ми сподіваємося, що запровадження дуальної освіти забезпечить, з одного боку, інтерактивність і творчість навчання, своєчасну апробацію теоретичних знань у практичних умовах, сприятиме реалізації проектних ініціатив студента під час навчання, скоротить процес професійної адаптації майбутнього івент-менеджера. З іншого боку – «входження» практичного навчання у навчальний процес вишу (шляхом організації майстер-класів, воркшопів, тренінгів, онлайн-курсів, практичних кейсів, бізнес-ігор, симуляції практичних ситуацій) дозволить виробити у студента практичні вміння і навички для якісної реалізації професійної діяльності (від уміння приймати рішення й делегувати повноваження до здатності довести справу до завершення в змінених умовах) (Петрова, 2018).

Теоретичне навчання. Необхідно акцентувати увагу на двох складових означеної проблеми: змістовності навчальних програм і професійній кваліфікації викладача.

Щодо першої складової проблеми, маємо зазначити таке. По-перше, питання полягає не у «потрібності» чи «непотрібності» здійснення «класичної» теоретичної підготовки. Проблема в іншому – у її якості, відповідності потребам сучасного ринку праці, а отже – у форматі нав-

чання, його «обсяговості», завданнях. Так, доволі поширеною є думка про переважання в навчальних планах профільно-орієнтованих дисциплін. Проте наголосимо на тому, що фундаментальні дисципліни сучасного університету (в КНУКіМ – філософія, психологія, соціологія, культурологія, історія культури, соціокультурний менеджмент) – це основа для формування не лише професійного фахівця-практика, але й фундамент для зростання майбутнього вченого. Це невід’ємна сходинка, так звана своєрідна «азбука», яка дозволяє формувати аналітичне, логічне й наукове мислення, розкриває здатність до валідації та прогнозування результатів. Пізніше ця здатність стане у нагоді – у тих випадках, коли «в кінці підручника відповіді немає», коли від студента вимагатиметься критичне мислення й уміння не лише пристосовуватися до постійних змін, але й вирішувати реальні проблеми, вміти їх спрогнозувати й усунути їхнє виникнення.

Тому видається неприйнятною думка про доцільність викладання в лише професійно орієнтованих дисциплін, спрямованих на опанування конкретної сфери. Безперечно, навчальна програма повинна передусім передбачати викладання дисциплін, опанування якими дозволить студентові набути необхідних для практичної діяльності навичок.

Проте не можна не брати до уваги той факт, що в сучасному суспільстві акцентується на формуванні універсальних (функціональних) компетенцій або так званих м’яких навичок (softskills). На відміну від вузькоспеціалізованих (hardskills), softskills є навичками міжпрофесійними, такими, що дозволяють швидко й доволі ефективно адаптуватися до нових умов, приймати нестандартні рішення, змінювати класичні моделі діяльності (Зінченко, 2016, с. 13). Серед таких softskills необхідно передусім вказати на: навички аналізу та вирішення проблем у постійно змінюваній ситуації, навички управління часовим ресурсом й самоорганізації, навички працювати в команді, навички самоосвіти та саморозвитку і т. п. Їхня наявність забезпечує особі мінімальний рівень «функціональної грамотності» у сучасному світі.

Ми повинні усвідомити, що подібні тренди у зміні навичок не виникли безпідставно й обумовлені тими світовими тенденціями, що докорінно змінять попит на робочу силу та її основні вміння. Серед драйверів, які зумовлюють суттєві зрушення, необхідно вказати передусім на: старіння населення, подальшу автоматизацію виробництва, комп’ютеризацію світу, удосконалення засобів масової комунікації, розвиток соціальних технологій, глобалізацію світу (Future Work Skills..., 2011).

1. Порівняльний аналіз, що систематично здійснюється вченими Apollo Research Institute, переконує: якщо донедавна тривалість людського життя становила 70–80 рр., то у 30-х роках ХХІ ст. нормою стане столітній вік. Вже до 2025 р. кількість американців у віці від 60 років переважить 70 %. Тому протягом наступного десятиліття проблема ста-

ріння населення посяде першість, відкриваючи для людства й нові можливості, й нові виклики: зміниться ставлення людини до кар'єрного зростання, сімейного життя, освіти. Адаптація до демографічних зрушень призведе до необхідності працювати у 65-літньому віці й далі, а тому зросте значимість навчання протягом життя, компаніям доведеться переусвідомити традиційні моделі кар'єрного зростання, додавши до них різноманіття та гнучкості. Уся світова економіка буде сприйматися у контексті здорового способу життя: що ми їмо? Де і в яких умовах працюємо? На що витрачаємо своє життя?

2. Автоматизація виробництва зумовить виконання все більшої кількості робіт «розумними» машинами, які увійдуть у наші будинки, офіси й організації, медицину, охоронні системи, освітні заклади та сферу розваг. Вони стануть невід'ємною складовою нашого життя, замінюючи людину й вивільняючи її час та зусилля для тих видів діяльності, що приносять задоволення, але й водночас примусивши нас протистояти важливим проблемам. У чому полягатиме людська перевага? Яку роль відіграватиме людина у виробничому процесі? Як зміниться наше ставлення до професійної діяльності? Нові очікування і стандарти виробництва, забезпечені «колегами-машинами», загострять проблему дозвілля людини та її самозайнятості у вільний час.

3. Подальша комп'ютеризація у недалекому майбутньому обумовить трансформацію світу в програмований та обчислювальний, що дозволить моделювати соціальні системи в небачених досі масштабах, розкриваючи нові моделі та відносини, які раніше неможливо було навіть уявити. Наше особисте життя й наша професійна діяльність (від дозвілля до бізнесу) постануть у тісній взаємодії із даними, здатності взаємодіяти з ними й вміти читати їх для досягнення бажаних результатів.

4. Подальший розвиток засобів масової комунікації вимагатиме від людини нового рівня медіа-грамотності. Інноваційні мультимедійні технології (цифрова анімація, доповнена реальність, редагування медіа тощо) стануть розповсюдженими, вплинувши відповідно на комунікативні процеси, породивши «нову» мову спілкування. Вже сьогодні традиційна комунікація поступається візуальній (а замість текстів активно використовується, наприклад, анімація), віртуальні мережі інтегруються в людське середовище, перетворюючись на складову нашого повсякдення. Величезна кількість користувачів, створюючи й переглядаючи ці мультимедіа із мобільних пристроїв, здійснюють потужний вплив на культуру сучасного суспільства. Зокрема, нові медіа використовуються для створення особистісної репутації онлайн та управління нею, що відкриває нові можливості не лише для співпраці чи міжособистісної комунікації, але й обумовлює радикальні зміни щодо нашого сприйняття істини і реальності, множинних ідентичностей людини та «варіативного» сприйняття однієї й тієї ж події.

5. Соціальні технології стимулюють виникнення нових форм благ, продуктів та креативних послуг, сприяючи безпрецедентному використанню «колективного» інтелекту за межами традиційної організаційної структури, загальноприйнятих форм і процесів. Сучасні освітні структури, що формувалися багатьма століттями, стають неефективними, а їхній організаційний ландшафт руйнується, освітні платформи стають відкритими для будь-якої особи. Видається, що інноваційні концепції організації праці будуть ґрунтуватися не на традиційних підходах до управління і менеджменту, а на врахуванні парадигмальних засад нейробіології, психології щастя, дозвіллевих пріоритетів тощо. У цьому контексті цікавим для вітчизняної наукової громадськості може видатись інноваційний університетський проект, запроваджений університетом Мінерви (Каліфорнія). Навчальний план сфокусовано на синтезі «практичних знань», наукових досліджень в освітній галузі та формуванні у студентів навичок критичного мислення, ефективного спілкування й соціальної взаємодії. Тобто метою навчання на бакалавраті (перший набір здійснено у 2014 р.) є не набуття студентом певної професії, а опанування ним основних «м'яких» навичок (Levitin, 2017).

6. Глобалізація світу як довгострокова тенденція на шляху до взаємообміну, взаємозв'язку і міжнародної інтеграції руйнує монополії на створення робочих місць, інновації та політичну владу (США та Європа). Організації, ще донедавна з обмеженими ресурсами й нерозвиненою інфраструктурою ринку (Індія та Китай), пропонують інновації, зокрема у мобільних технологіях й медицині, набагато швидше, аніж розвинені країни. Водночас запорукою успіху й конкурентоздатності стане не просто наймати на роботу місцеве населення, але й ефективно інтегрувати працівників і локальні бізнес-процеси в інфраструктуру «глобальних» організацій.

Звідси – й пріоритетність формування у студента тих навичок, на які ми маємо звернути прискіпливу увагу вже сьогодні, адже саме їхня наявність буде мати вирішальне значення при працевлаштуванні у найближчому майбутньому. Зокрема, таких як: здатності аналізувати, конструювати ситуацію чи процес здатності комунікувати з різними людьми та вступати з ними у соціальну взаємодію; володіти навичками ситуативної адаптивності, тобто готовності реагувати на унікальні ситуативні можливості; крос-культурні компетенції; обчислювального (комп'ютерного) мислення, вміння трансформувати величезні обсяги даних у абстрактні поняття й судження; медіа-грамотності; міждисциплінарності, вміння грамотно розуміти концепції кількох дисциплін, не обмежуючи себе традиційними науковими підходами; проектного мислення, здатності представляти та розробляти робочі завдання й процеси, спрямовані на досягнення бажаного результату; когнітивного менеджменту, тобто здатності розрізняти й аналізувати інформацію, максимізувати когнітивне функціонування; навичок віртуальної співпраці, здатності стимулювати взаємодію як члену віртуальної команди (Future Work Skills..., 2011, р. 6–12).

Прикметно, що у результаті опитування «Навички для розвитку України 2030: погляд бізнесу та освіти», ініційованого Центром «Розвиток КСВ» і здійсненого у 2016 р., українські роботодавці також найбільшу увагу звернули на наявність у випускника таких навичок, як: «робота в команді, комунікабельність, вирішення комплексних проблем, аналітичне мислення, здатність швидко навчатися, адаптивність/гнучкість, відповідальність, ініціативність, грамотна письмова і усна мова та емоційний інтелект» (Зінченко, 2016, с. 25).

Водночас представники бізнес-структур скаржаться на те, що «не знають прикладів програм навчання цим навичкам ані в школі (80 % від тих, хто відповів), ані у вузах (майже 60 % від тих, хто відповів), що свідчить про фактичну відсутність співпраці компаній із закладами освіти» (Зінченко, 2016, с. 26). І хоча у зазначеному дослідженні брало участь лише 45 представників вітчизняних компаній та 84 молодих спеціалісти, змушені погодитись, що висновки, озвучені у результаті дослідження, є тим дзвіночком, на який освітяни мають негайно зреагувати.

Щодо другої складової – питання підвищення кваліфікації викладачів вишу – доцільно зазначити таке. Частково цю проблему можна вирішити шляхом запрошення викладачів на стажування в установи проходження практики, організації практичних семінарів із залученням спікерів від баз практики, розробки й запровадження програм підвищення кваліфікації й практичного навчання для викладачів освітніх закладів, відвідання тематичних курсів, тренінгів тощо. Проте ці заходи повинні обов'язково супроводжуватись утвердженням соціальної престижності професії викладача у вітчизняному суспільстві, запровадженням програм підвищення кваліфікації на державному рівні з відповідним нормативно-правовим забезпеченням.

Відсутність неперервної співпраці та взаєморозуміння між закладами освіти й підприємствами. Як нами вже було зазначено вище, сприйняття випускників підприємцями, представниками бізнесу, державними структурами доволі часто характеризується ситуативністю й тимчасовістю ситуації, адже представник бізнесу відповідає за результати своєї діяльності «сьогодні», у даний момент. Проте освітній заклад (принаймні, на даному етапі свого розвитку) реально не здатен вчасно реагувати на усі коливання ринку праці, тому й звинувачується у формалізації, застарілих методах роботи, невідповідності навчальних програм попиту на ринку праці тощо. У результаті молодий фахівець, який розпочинає свою професійну діяльність, надолує «навчальні» прогалини шляхом самоосвіти, адаптаційних проектів для співробітників (коучингу, менторства, наставництва) або ж відповідних програм стажування. Є сподівання, що дуальна освіта допоможе скоригувати навчальні плани, усуваючи в них ті прогалини, що гальмують якісне зростання майбутнього фахівця.

З цією метою до розробки навчальних програм потрібно запрошувати потенційних роботодавців, які могли б розподілити необхідний обсяг навчального матеріалу в навчальних дисциплінах певної спеціальності. І просто збільшення практичних годин або ж відведення більшої кількості кредитів на виробничу практику (50×50) цю проблему не вирішить.

Водночас представники бізнесових компаній чи державних структур нездатні спрогнозувати наявність необхідних для фахівця-2030 навичок і не мають стратегічного бачення щодо формування у студента знань, вмінь і навичок у перспективі.

До того ж неодноразовими є скарги на значимі витрати часу на навчання молоді людини й неперспективність цієї співпраці, відсутність системи стимулів і мотивацій учасників дуальної форми освіти від установ, що забезпечують практичне навчання студентів, незацікавленість роботодавців у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців (Гриневич, 2018; Зінченко, 2016). Зокрема, дуальна форма освіти вимагає від представників бізнесу, державних структур чи громадських організацій підготовки наставників, які б навчали/допомагали/курували діяльність студента; наявності довгострокового стратегічного розвитку компанії (що в умовах політичної й економічної нестабільності робити доволі складно); відповідності практичного майданчика освітнім вимогам; наближеності підприємців до освітніх організацій тощо.

Тому у процесі запровадження дуальної форми освіти і викладачі, і працедавці стикаються з певними проблемами. Передусім необхідно вказати на повну або часткову невідповідність змісту навчальних програм тим видам практичної діяльності, які виконують студенти під час практичного навчання, що значно ускладнює процес адаптації майбутніх івент-менеджерів до професійної діяльності. Навчальні програми освітнього закладу і практичне навчання, здійснюване в івент-агенціях й установах культури, мають узгоджуватись одне з одним і супроводжуватись постійною взаємодією закладу освіти й тієї установи, що відповідатиме за практичне навчання студентів. Результатом інтегрованих навчальних програм стануть їхня змістова насиченість, створення умов для реалізації навчально-практичної діяльності на виробництві; здійснення курсових і магістерських досліджень разом із практиками; проведено спільних соціально-культурних проектів та івент-заходів.

Ми маємо також розуміти, що дуальна форма освіти буде ефективною лише за умови дотримання принципу неперервності й системності. Ентузіазм й ініціатива окремих осіб якісність здійснюваних реформ забезпечити не спроможні.

Серед проблемних питань також:

– небажання (через різні причини) окремих профільних установ співпрацювати із вузами у системі дуальної форми освіти;

– неузгодженість і недосконалість нормативно-правової бази, що призводить до непорозумінь у питаннях обов'язків, фінансування, забезпечення тих умов, у яких має відбуватися навчання;

– відсутність ефективних програм підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти у професійних асоціаціях, комерційних компаніях тощо.

Вище означені проблеми дозволяють стверджувати, що у вітчизняних університетах (а саме вони мають відіграти провідну роль у впровадженні дуальної форми освіти) стратегічне планування щодо співпраці із бізнес-асоціаціями, державними закладами, громадськими організаціями профільного спрямування поки що відсутнє.

Тому наші рекомендації (Петрова, 2018) щодо запровадження дуальної форми здобуття освіти у процес підготовки івент-менеджера полягають у такому:

– реалізація спільних із практиками проектів (наукових, культурно-мистецьких, соціальних);

– удосконалення навчальних програм з урахуванням потреб потенційних роботодавців (керівників івент-агенцій, творчих колективів, бізнес-структур, державних органів влади);

– залучення представників профільних організацій до розробки навчально-методичного забезпечення дисциплін;

– інтенсифікація співпраці університетів із профільними організаціями (від організації окремих тренінгів, курсів, майстер-класів до проходження студентами практики та запровадження програм стажування);

– використання у навчальному процесі інтерактивних методів навчання (у тому числі онлайн-курсів типу «Prometheus», «Coursera», «Креативна Європа»).

Так, практичні знання та навички студенти кафедри івент-менеджменту та індустрії дозвілля набувають у різних івент-агенціях й установах культури (Петрова, 2018):

– івент-агенціях («Family Quest», «Make My Day», «Kyiv music days», «WeMake Fun Event Group», «Прем'єр івент груп», «Фіш Кен Флай», «Дипломат сервіс плюс», «Стармайс», «DEVINA-dezing»);

– культурно-мистецьких закладах (центри естетичного виховання, палаци й будинки культури, бібліотеки, центри творчості дітей та юнацтва, Центральний будинок офіцерів Збройних сил України);

– музеях і галереях (Центр Української Культури та Мистецтва, національний культурно-художній та мистецький комплекс «Мистецький Арсенал»);

– навчальних і позашкільних закладах (школи мистецтв, спеціалізовані школи та загальноосвітні школи, ліцеї, гімназії);

– розважальних центрах і дитячих таборах (дитяче місто професій «Kids Will», дитячий оздоровчий заклад санаторного типу «Чайка» та ін.).

Протягом останніх кількох років навчання студенти взяли участь (або реалізували) такі проекти, як «Тост Fest», «Atlas Weekend», «Kyiv Music Days 2018», «M1 Music Awards», «Burning Brain» та інші.

4. Висновки та обговорення результатів **Conclusions and discussion of results**

Здійснене нами дослідження дозволяє стверджувати, що основою успішного навчання студента є ефективне поєднання теоретичного і практичного навчання, формальної та неформальної освіти. Зокрема, ми дійшли таких висновків.

1. Дуальна система освіти конкретизується у спільній меті та діяльності викладачів, підприємців, представників бізнесових структур, громадських організацій, професійних спілок, освітніх закладів (у тому числі початкової та середньої освітньої ланок).

2. Наслідком запровадження дуальної форми освіти стане створення можливостей для усвідомленого вибору студентами майбутньої професії (зокрема, її апробації у процесі навчання, а не після завершення вишу) й кар'єрного зростання, а також належна конкурентоспроможність майбутнього випускника, його затребуваність на ринку праці.

3. Партнерство освітніх закладів із приватним і державним секторами, активізація їхньої співпраці дозволяє не лише оптимізувати змістову складову в навчальних планах з урахуванням потреб реального життя, але й розвинути у студента відповідні вміння й навички, здатність стратегічно мислити та використовувати у своїй роботі доказовий підхід; поглибити кваліфікацію викладацького персоналу, оптимізувавши професійну адаптацію викладачів до змінюваних освітніх умов.

4. На основі аналізу звіту «Future Work Skills-2020» (Institute for the Future for Apollo Research Stanford University) трендів, які визначатимуть суспільний розвиток у найближче десятиліття, обґрунтовано перелік тих навичок, які стануть для майбутнього івент-менеджера у пригоді й які необхідно формувати вже сьогодні.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що у статті вперше виявлено та проаналізовано можливості й обмеження запровадження дуальної форми здобуття освіти у процесі підготовки івент-менеджера.

Практичне значення одержаних результатів виявляється в тому, що досягнуті результати можна використовувати у навчальному процесі вищих закладів освіти.

Перспективи подальших наукових розвідок полягають у поглиблених стратегічних розробках, спрямованих на набуття випускниками закладу вищої освіти тих актуальних знань та теоретичних навичок, що відповідатимуть майбутнім вимогам на вітчизняному ринку праці.

Література

- Андрейців І. Що таке дуальна освіта і навіщо вона українцям. URL: <http://life.pravda.com.ua/society/2017/02/16/222630> (дата звернення : 01.02.2019).
- Гриневич Л. Привабити студентів та зупинити їх відтік можна лише якістю вищої освіти, яка зростає. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/liliya-grinevich-privabiti-studentiv-ta-zupiniti-yih-vidtik-mozhna-lishe-yakistyu-vishoyi-osviti-yaka-zrostaye> (дата звернення : 01.02.2019).
- Закон України «Про освіту». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення : 01.02.2019).
- Зінченко А. Г. Навички для України 2030: погляд бізнесу. Київ : ЮСТОН, 2016. 36 с.
- Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#n9> (дата звернення : 04.02.2019).
- Куделя Н. Дуальное образование в Германии: плюсы и минусы. URL: <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2017/9/269/8706/dualnoe-obrazovanie-v-germanii-pljusy-i-minusy>. (дата звернення : 01.02.2019).
- Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 53–63.
- Петрова І. В. Дуальна освіта у суспільстві економіки знань. *Formation of Knowledge Economy as the Basis for Information Society: 6th International Scientific Seminar*. Kyiv-Amsterdam-Paris : International Academy of Information Science, 2018. С. 71–74.
- Петрова І. В. Професійна підготовка менеджерів індустрії дозвілля в сучасному суспільстві. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: філософія, культурологія, соціологія*. 2015. Вип. 9. С. 117–124.
- Deissinger T. Dual System. *International Encyclopedia of Education*. 2010. Vol. 8. P. 448–454.
- Del Carpio X., Kupets O., Muller N., Olefir A. Skills for a Modern Ukraine. Washington : International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2017. 166 p.
- Education and Training: Monitor 2018. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. 230 p.
- Euler D. Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/das-duale-system-in-deutschland> (дата звернення : 05.02.2019).
- Event- und Sportmanagement. URL: <http://www.duales-studium.de/hochschulen/451-berufsakademie-sachsen-staatliche-studienakademie-riesa> (дата звернення : 05.02.2019).
- Future Work Skills 2020. URL: http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382_A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf (дата звернення : 07.02.2019).

- Germany's Dual System of Vocational Education and Training. URL: <https://www.gtai.de/GTAI/Content/EN/blg--most-wanted--dual-vocational-training-in-germany-pdf> (дата звернення : 07.02.2019).
- Levitin D. J. Building the Intentional University: Minerva and the Future of Higher Education. London : The MIT Press, 2017. 457 p.
- The Global Competitiveness Report 2018. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018> (дата звернення : 05.02.2019).
- Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz) of 23 March 2005. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bmbf_berufsbildungsreformgesetz_en.pdf (дата звернення : 03.02.2019).
- Wilén-Daugenti T. Careers 3.0 Future Skills – Future Work. URL: www.apolloresearchinstitute.org (дата звернення : 05.02.2019).

Стаття надійшла до редакції 10.03.2019

References

- Andrejtsiv, I. (2017). *Scho take dual'na osvita i navischo vona ukrainsiam [What is dual education and why it is for Ukrainians]*. Retrieved from <http://life.pravda.com.ua/society/2017/02/16/222630> (in Ukr.).
- Hrynevych, L. (2018). *Pryvabyty studentiv ta zupynyty ikh vidtik mozhna lyshe iakistiu vyschoi osvity, iaka zrostaie [It is only possible to increase the quality of higher education that can attract students and stop their outflow]*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/news/liliya-grinevich-privabiti-studentiv-ta-zupyniti-yih-vidtik-mozhna-lisheyakistyu-vishoyi-osviti-yaka-zrostaye> (in Ukr.).
- Zakon Ukrainy «Pro osvitu» [A law of Ukraine is «About education»]* (2017). Retrieved from <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (in Ukr.).
- Zinchenko, A. G. (2016). *Navychky dlia Ukrainy 2030: pohliad biznesu [Skills for Ukraine 2030: Business view]*. Kyiv: YUSTON (in Ukr.).
- Kontseptsiia pidhotovky fakhivtsiv za dual'noi formoiu zdobuttia osvity [The concept of training specialists for the dual form of education]* (2018). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#n9> (in Ukr.).
- Kudelia, N. (2017). *Dual'noe obrazovanie v Germanii: pliusy i minusy [Dual Education in Germany: Pros and Cons]*. Retrieved from <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2017/9/269/8706/dualnoe-obrazovanie-v-germanii-pljusy-i-minusy> (in Russ.).
- Mill, U. (2016). Dual'ne navchannia: dosvid Nimechchyny [Dual study: German experience]. *Marketynh v Ukraini [Marketing in Ukraine]*, 6, 53-63 (in Ukr.).
- Petrova, I. V. (2018). Dual'na osvita u suspil'stvi ekonomiky znan' [Dual Education in the Knowledge Economy Society]. *Formation of Knowledge Economy as the Basis of the Information Society: 6th International Scientific Seminar*. Kyiv-Amsterdam-Paris: International Academy of Information Science, 2018. С. 71–74.

- Petrova, I. V. (2015). Profesijna pidhotovka menedzheriv industrii dozvillia v suchasnomu suspil'stvi [Vocational training managers leisure industry in modern society]. *Visnyk Mariupol's'koho derzhavnoho universytetu. Seriya: filosofii, kul'turolohiia, sotsiolohiia [Bulletin of the Mariupol State University. Series: Philosophy, Culturology, Sociology]*, 9, 117-124 (in Ukr.).
- Deissinger, T. (2010). Dual System. *International Encyclopedia of Education*, 8, 448-454 (in Ukr.).
- Del Carpio, X., Kupets, O., Muller, N., & Olefir, A. (2017). *Skills for a Modern Ukraine*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Education and Training: Monitor 2018* (2018). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Euler, D. (2013). *Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? [Duale system in Germany – example für Transfer in a foreign country?]*. Retrieved from <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/das-duale-system-in-deutschland> (in Germ.).
- Event- und Sportmanagement [Event- and Sportmanagement]* (2019). Retrieved from <http://www.duales-studium.de/hochschulen/451-berufsakademie-sachsen-staatliche-studienakademie-riesa> (in Germ.).
- Future Work Skills 2020* (2016). Retrieved from http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf.
- Germany's Dual System of Vocational Education and Training* (2017). Retrieved from <https://www.gtai.de/GTAI/Content/EN/blg--most-wanted--dual-vocationaltraining-in-germany-pdf>.
- Levitin, D. J. (2017). *Building the Intentional University: Minerva and the Future of Higher Education*. London: The MIT Press.
- The Global Competitiveness Report 2018* (2018). Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018>.
- Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz) of 23 March 2005* (2005). Retrieved from https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bmbf_berufsbildung_sreformgesetz_en.pdf.
- Wilen-Daugenti, T. (2018). *Careers 3.0 Future Skills – Future Work*. Retrieved from www.apolloresearchinstitute.org.

Received 10.03.2019