

Аналітичний звіт

Результати порівняльного аналізу розбіжностей, відповідностей та ступеня гармонізації між Законом України «Про професійну освіту» та законодавством і практиками Європейського Союзу щодо співробітництва закладів професійної освіти і роботодавців



інкубатор
демократичних
ініціатив



Наукова редакція:
Андрій Євстігнєєв,
доктор юридичних наук, професор

Загальна редакція:
Назарій Боярський

Авторський колектив:
Андрій Євстігнєєв,
Назарій Боярський,
Сергій Бурма,
Олена Шомпол

Коректорка: *Леся Карпенко*
Дизайн і макетування: *Ірина Лисікова*

Проект «Розробка нормативного регулювання модернізації системи професійної освіти» впроваджується ГО «Інкубатор демократичних ініціатив» за спільної фінансової підтримки Європейського Союзу, Німеччини, Польщі, Естонії та Данії в межах Мультидонорської ініціативи *Skills4Recovery*, яка реалізується *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH* та *Solidarity Fund PL (SFPL)*.

Мультидонорська ініціатива *Skills4Recovery* підтримує професійне навчання та перепідготовку кадрів у п'яти економічних секторах, важливих для відновлення України: будівництво, транспорт, сільське господарство, сфера послуг та виробництво. Програма допомагає людям отримати потрібні навички для працевлаштування, а роботодавцям — знайти кваліфікованих фахівців.

Є26 **Євстігнєєв А. С.** Аналітичний звіт: Результати порівняльного аналізу розбіжностей, відповідностей та ступеня гармонізації між Законом України «Про професійну освіту» та законодавством і практиками Європейського Союзу щодо співробітництва закладів професійної освіти і роботодавців / А. Євстігнєєв, Н. Боярський, С. Бурма, О. Шомпол — Харків: Видавництво «АССА», 2026. — 90 с.

ISBN 978-617-8131-19-7

В публікації представлено результати порівняльного аналізу розбіжностей, відповідностей та ступеня гармонізації між Законом України «Про професійну освіту» та законодавством і практиками Європейського Союзу щодо співробітництва закладів професійної освіти і роботодавців.

УДК 377:331.522]:340.137(477:4-6ЄС)(047)

ISBN 978-617-8131-19-7

@ Євстігнєєв А. , Боярський Н., Бурма С.,
Шомпол О., 2026

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	6
-------------------------------------	---

РОЗДІЛ 1.

КОНТЕКСТ РЕФОРМУВАННЯ ТА МЕТА ПОРІВНЯЛЬНОГО АНАЛІЗУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ»	7
I. Контекст реформування	8
II. Мета і завдання порівняльного аналізу	10
III. Значимість та очікувані результати	12
IV. Виклики імплементації та подальша деталізація партнерства як додатковий контекст	13

РОЗДІЛ 2.

КОРОТКИЙ ЗМІСТ І КЛЮЧОВІ ПОЛОЖЕННЯ СТАТЕЙ 67–69 ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ»	14
I. Вступ: Нові механізми господарювання та партнерства	15
II. Аналіз ключових положень	16
1. Стаття 67: Оренда єдиного майнового комплексу державного, комунального закладу професійної освіти	16
2. Стаття 68: Передача закладу професійної освіти в управління	17
3. Стаття 69: Співпраця у сфері професійної освіти	18
III. Висновки за наслідками аналізу ключових положень ст. ст. 67-69 Нового закону:	20

РОЗДІЛ 3.

АНАЛІЗ НОРМ ЗАКОНОДАВСТВА ЄС, ОКРЕМИХ ДЕРЖАВ-ЧЛЕНІВ ЄС ТА ШВЕЙЦАРІЇ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	21
Частина I. Фундаментальні стандарти та регуляторні рамки ЄС	22
1. Європейська референтна рамка забезпечення якості професійної освіти і навчання (EQAVET).	22

2. Європейська Коаліція з питань учнівства (навчання) (The European Alliance for Apprenticeships — EAfA).	23
3. Рекомендація Ради ЄС щодо професійної освіти та навчання для забезпечення стійкої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості від 24 листопада 2020 року.	25
Частина II. Найкращі практики регулювання взаємодії у державах Європи.	26
Австрія	26
Данія	30
Нідерланди	35
Німеччина	42
Фінляндія	47
Франція	54
Чехія	57
Швейцарія	63

РОЗДІЛ 4.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТАТЕЙ 67–69 ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ» З РЕКОМЕНДАЦІЯМИ

ТА СТАНДАРТАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ. 68

I. Стратегічне значення механізмів співпраці роботодавців за ЗПО для євроінтеграції у сфері професійної освіти 69

II. Європейські вимоги до ресурсного менеджменту в професійній освіті 70

2.1. Рекомендація Ради 2020: стимулювання інвестицій та автономія. 70

2.2. Європейська рамка забезпечення якості у професійній освіті (EQAVET Framework): якість через ресурси та прозорість. 70

III. Аналіз статті 67 Нового закону (оренда ЄМК державного, комунального ЗПО) на відповідність стандартам і правилам ЄС. 72

3.1. Аналіз окремих механізмів, передбачених ст. 67 Нового закону 72

3.2. Висновки щодо ст. 67 Нового закону 75

IV. Аналіз статті 68 Нового закону (передання ЗПО в управління) на відповідність стандартам і правилам ЄС 76

4.1. Аналіз окремих механізмів, передбачених ст. 68 Нового закону	76
4.2. Висновки щодо ст. 68 Нового закону	76
V. Аналіз Статті 69 Нового закону (співпраця у сфері професійної освіти) на відповідність стандартам і правилам ЄС	77
5.1. Аналіз окремих механізмів, передбачених ст. 69 Нового закону	77
5.2. Висновки щодо ст. 69 Нового закону	77
VI. Визначення окремих прогалів (Gap Analysis)	78
Виявлені прогалини та ризики імплементації (Gap Analysis):	78
VII. Загальний висновок	79

РОЗДІЛ 5.

СТРУКТУРОВАНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОНОВЛЕННЯ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ УКРАЇНИ В ЧАСТИНІ ВЗАЄМОДІЇ ТА СПІВПРАЦІ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

I РОБОТОДАВЦІВ	81
I. Вступна оцінка	82
II. Основні аспекти відповідності Нового закону стандартам та практикам ЄС	83
III. Окремі структуровані рекомендації щодо удосконалення нормативної бази	84
1. Удосконалення регулювання відносин оренди ЄМК ЗПО (ст. 67 Нового закону)	85
2. Удосконалення регулювання передачі ЗПО в управління (ст. 68 Нового закону).	87
3. Удосконалення регулювання співпраці з роботодавцями (ст. 69 Нового закону).	89

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЕМК — єдиний майновий комплекс

ЕРК — Європейська рамка кваліфікацій (EQF)

ЗПО — заклад професійної освіти

Новий закон — Закон України «Про професійну освіту» від 21.08.2025 № 4574-IX

Старий закон — Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10.02.1998 № 103/98-ВР

EFQEA — Європейська рамка якісного та ефективного учнівства

EQAVET — Європейська референтна рамка забезпечення якості професійної освіти і навчання

Рекомендація Ради 2020 — Рекомендація Ради від 24 листопада 2020 року щодо професійної освіти та навчання (VET) для сталого розвитку конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості (2020/C 417/01) / Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01)



РОЗДІЛ 1.

КОНТЕКСТ РЕФОРМУВАННЯ
ТА МЕТА ПОРІВНЯЛЬНОГО
АНАЛІЗУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ»



I. Контекст реформування

Система професійної освіти в Україні, що тривалий час регулювалася Законом України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (далі — *Старий закон*), зіткнулася з критичною необхідністю кардинальної модернізації. Упродовж майже трьох десятиліть, що минули з моменту його ухвалення в 1998 році, відбулися суттєві структурні зміни на глобальному та національному ринках праці, які вимагають від системи освіти негайної та гнучкої відповіді. Філософія і принципові засади регулювання професійної освіти, визначені Старим законом, не могли забезпечувати підготовку якісного людського капіталу та враховувати ключові світові тренди у відповідній сфері, зокрема, екологізацію, цифровізацію та роботизацію економік і робочих місць.

Необхідність суттєвого оновлення законодавства про професійну освіту і погодження його (адаптація) із законодавством ЄС була передбачена в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі — *Угода*). У ст. 432 Угоди Сторони зобов'язалися здійснювати заходи, спрямовані на активізацію обміну інформацією, практикою та досвідом, для заохочення більш тісного співробітництва в галузі професійно-технічної освіти та навчання, зокрема з метою: а) розвитку систем професійно-технічної освіти та навчання, подальшого підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності / життя, що відповідає реаліям у контексті змін на ринку праці; б) створення національних механізмів з метою покращення прозорості та визнання кваліфікацій та компетенцій, використовуючи, коли це можливо, досвід ЄС.

Потреба в оновленні законодавства про професійну освіту посилена двома сучасними стратегічними національними пріоритетами.

- 1.** Внутрішньою реформою освіти.
Ухвалення Закону України «Про освіту» (2017) та Закону України «Про повну загальну середню освіту» (2020) заклало нову філософію функціонування системи освіти, що ґрунтується на автономії закладів освіти, академічних свободах та новій системі забезпечення якості освітніх послуг. Водночас Старий закон залишився концептуально не узгодженим із цими базовими актами, що створювало правовий вакуум та управлінську неефективність.
- 2.** Стратегічним курсом на європейську інтеграцію.
Закон України «Про професійну освіту» (далі — *Новий закон*) є важливим євроінтеграційним кроком, що узгоджує українську систему

професійної освіти з європейським освітнім простором та є частиною програми підтримки реформ «Ukraine Facility». Крім того, він має критичне значення для післявоєнного відновлення України, забезпечуючи підготовку фахівців/-чинь, необхідних для відбудови та розвитку оновленої економіки.

Ключовим елементом сучасної, конкурентоспроможної та інтегрованої в європейський освітній простір системи професійної освіти є забезпечення її відповідності потребам національного і регіональних ринків праці, що неможливо без глибокої та інституціоналізованої співпраці між закладами освіти та роботодавцями. Саме тому в Новому законі системно оновлені та визначені конкретні форми та механізми поєднання зусиль бізнесу й освіти та посилення співпраці закладів професійної освіти з роботодавцями. Новий закон має на меті створити ефективну модель підготовки кваліфікованих кадрів, забезпечити сталий розвиток людського капіталу та посилити економіку країни.

II. Мета і завдання порівняльного аналізу

В умовах євроінтеграції та глобальної технологічної трансформації, формалізація та поглиблення партнерства між закладами професійної освіти (далі — ЗПО) та роботодавцями набуває ключового значення. Таке партнерство є наріжним каменем успішних європейських моделей професійної освіти, оскільки воно гарантує практичну орієнтованість навчання, актуальність освітніх програм та високий рівень працевлаштування випускників/-ць.

Головна мета цього аналітичного звіту — провести порівняльний аналіз розбіжностей, відповідностей та ступеня гармонізації між українським законодавством (включно із Новим законом) та європейськими стандартами (законодавством ЄС та практиками окремих країн-членів ЄС) щодо співробітництва закладів професійної освіти і роботодавців.

Досягнення цієї мети вимагає вирішення таких ключових **завдань, що становлять структуру звіту:**

1. Аналіз законодавчих засад співробітництва ЗПО та роботодавців в українському законодавстві:

- Проаналізувати ключові новели Нового закону, які безпосередньо стосуються співпраці з роботодавцями, передусім у формах: договорів про співробітництво, передачі єдиних майнових комплексів закладів професійної освіти в оренду, передачі закладів професійної освіти в управління;
- проаналізувати основні стандарти і принципи ЄС щодо взаємодії (співробітництва) закладів професійної освіти і роботодавців (бізнесу);
- проаналізувати законодавство окремих країн-членів ЄС та Швейцарії щодо організації системи професійної освіти та співпраці з роботодавцями (бізнесом) у відповідній сфері, серед іншого, в контексті заходів (засобів) стимулювання роботодавців (бізнесу) до такої співпраці;
- провести порівняльний аналіз ст. 67–69 Нового закону, передбачених ними механізмів співпраці на предмет відповідності стандартам ЄС;
- на основі проведеного дослідження сформулювати рекомендації щодо оновлення нормативної бази України в частині співпраці закладів професійної освіти та роботодавців (бізнесу).

2. Дослідження європейського законодавства та стандартів ЄС (Comparative Benchmark):

- **Законодавство та політики ЄС:** Визначити ключові рамкові документи та рекомендації Європейського Союзу, що регулюють роль роботодавців у професійній освіті (наприклад, рекомендації щодо забезпечення якості VET, Європейська рамка кваліфікацій, Copenhagen Process) і сприяють гармонізації та інтеграції з європейськими системами кваліфікацій.
- **Практика країн-членів ЄС:** Проаналізувати інституційні моделі співпраці з бізнесом в окремих державах-членах ЄС (наприклад, Німеччина, Австрія, Фінляндія, Чехія тощо), зокрема їхні механізми фінансування дуальної освіти, повноваження регіональних палат торгівлі та промисловості (роботодавців) у системі кваліфікацій та управління ЗПО.

3. Виявлення розбіжностей та ступеня гармонізації (Gap Analysis):

- **Виявлення розбіжностей (Gaps):** Ідентифікувати ключові розбіжності між інституціоналізованим рівнем участі роботодавців у співпраці із ЗПО, передбаченим новим Законом України, та найкращими європейськими практиками, зокрема щодо рівня залученості та стимулювання бізнесу до такої співпраці;
- **Оцінка відповідності (Compliance):** Оцінити, наскільки механізми щодо співпраці ЗПО та роботодавців, передбачені Новим законом, відповідають вимогам та стандартам, які ЄС висуває до країн-кандидатів у сфері професійної освіти.

III. Значимість та очікувані результати

Проведений порівняльний аналіз має стратегічне значення, оскільки він допоможе оцінити потенціал Нового закону не лише з погляду його внутрішньої юридичної логіки і перспектив застосування на національному рівні, але й з позиції його впливу на вітчизняну систему професійної освіти в контексті її міжнародної конкурентоспроможності та відповідності європейським стандартам.

Очікувані результати звіту:

- формулювання чітких висновків щодо сильних сторін Нового закону, які сприяють євроінтеграції, та його слабких місць / розбіжностей, які можуть перешкоджати ефективному партнерству з бізнесом;
- формулювання практичних рекомендацій щодо удосконалення відповідного законодавства, необхідних для забезпечення максимальної ефективності співпраці між ЗПО та роботодавцями, в тому числі на основі успішного досвіду країн ЄС;
- створення аналітичного підґрунтя для подальших удосконалень і успішної реалізації тих положень Нового закону, які стосуються визначення конкретних форм та механізмів поєднання зусиль бізнесу й освіти заради розвитку системи професійної освіти, що, своєю чергою, має забезпечити підготовку кваліфікованих кадрів відповідно до потреб економіки та сприятиме підвищенню престижності здобуття професійної освіти.

Цей аналіз є важливим внеском у процес ґрунтовного реформування системи професійної освіти та її повної інтеграції в європейський освітній простір.

IV. Виклики імплементації та подальша деталізація партнерства як додатковий контекст

Ухвалення Нового закону є лише початком тривалого процесу реформування. Пояснювальна записка до законопроекту чітко вказує, що його реалізація потребуватиме додаткових коштів з Державного бюджету України, а також внесення змін до змін до значної кількості законодавчих актів законодавчих актів, що свідчить про системність і глибину змін. Це означає, що успіх реформи залежатиме не лише від якості самого закону, але й від ефективності його імплементації на рівні законодавчих, підзаконних актів і регіональної політики.

Співробітництво ЗПО та роботодавців у Новому законі розглядається не лише як механізм забезпечення якості освіти, але і як інструмент **посилення автономії** ЗПО. Передбачається, що ЗПО зможуть самостійно розробляти освітні програми спільно з бізнесом, відходити від тарифної сітки та отримати додаткову автономію у розпорядженні фінансовими ресурсами. Це посилення автономії напряду пов'язане із залученням бізнесу до управління та впливу на організацію діяльності ЗПО через наглядові ради, укладення договорів про співпрацю із ЗПО, передачу майнових комплексів ЗПО в оренду або самих ЗПО в управління, які будуть ухвалювати стратегії та фінансові плани. Отже, аналіз має не лише порівняти відповідні правові норми, але й оцінити, чи є в Україні **інституційна спроможність** (зокрема, з боку самих роботодавців та їх об'єднань) для повноцінного виконання функцій, покладених на них Законом.

Крім того, Новий закон прямо спрямований на розв'язання проблеми підвищення престижності професійної освіти шляхом забезпечення відповідності результатів навчання потребам ринку праці. У цьому контексті зовнішнє оцінювання та присвоєння кваліфікацій у незалежних кваліфікаційних центрах є прямим посиленням ролі роботодавців як головних верифікаторів якості підготовки.

Отже, усебічний порівняльний аналіз стає критичним інструментом для оцінки реалістичності та досяжності європейських стандартів у сфері співпраці ЗПО та бізнесу в Україні.

РОЗДІЛ 2.
КОРОТКИЙ ЗМІСТ І КЛЮЧОВІ
ПОЛОЖЕННЯ СТАТЕЙ
67–69 ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ»

I. Вступ: Нові механізми господарювання та партнерства

Статті 67, 68 та 69 Нового закону присвячені регулюванню критично важливих аспектів діяльності, управління майном, розвитку та співпраці закладів професійної освіти (ЗПО) та інших осіб (серед яких найбільшу зацікавленість для залучення до співпраці викликають потенційні роботодавці випускників/-ць ЗПО).

Ці норми закладають правовий фундамент для реалізації фінансової, організаційної та кадрової автономії закладів, що є ключовою метою реформи. Вони надають ЗПО інструменти для більш ефективного використання майна, залучення інвестицій та посилення партнерства з приватним сектором.

II. Аналіз ключових положень

1. Стаття 67: Оренда єдиного майнового комплексу державного, комунального закладу професійної освіти

Ця стаття визначає умови та обмеження передачі в оренду єдиного майнового комплексу (далі — ЄМК) ЗПО. Вона спрямована на забезпечення економічної ефективності використання державного та комунального майна, водночас гарантуючи захист освітнього процесу та прав працівників/-ць і здобувачів/-ок освіти.

Частина статті 67	Короткий зміст	Ключові положення та новели
ч. 1	Умови оренди ЄМК	Передача ЄМК в оренду можлива лише за згодою наглядової ради ЗПО та за рішенням засновника. Це підкреслює посилення ролі наглядової ради (за участю роботодавців) як ключового управлінського органу.
ч. 1	Обмеження напрямів використання об'єкта оренди	Обов'язкове збереження провадження освітньої діяльності у сфері професійної освіти. Заборона передачі в оренду ЄМК, у складі якого є земельні ділянки сільськогосподарського призначення.
ч. 2	Вимоги до договору оренди	Договір оренди має містити обов'язкові соціальні та майнові гарантії: переведення всіх працівників/-ць до орендаря зі збереженням робочих місць і заробітної плати (не менше 6 місяців); обов'язок збереження майна та його цільового використання; відповідальність орендаря, включно зі страхуванням ризиків.
ч. 3	Гарантії здобувачам/-кам освіти	Гарантується збереження й виплата стипендій та інших виплат, передбачених законодавством та/або договором про навчання. Передача ЄМК в оренду не повинна порушувати прав та законних інтересів здобувачів/-ок.
ч. 4	Безпекові обмеження	Заборона передачі ЄМК в оренду юридичним особам, пов'язаним із державою-агресором чи державою, яка сприяє збройній агресії.

Значення: Стаття 67 Нового закону запроваджує інструмент підвищення ефективності управління майном закладів професійної освіти (у формі оренди їхніх ЄМК), але обмежує його рамками безпеки та соціального захисту. Принципово важливою є необхідність згоди наглядової ради, що прямо пов'язує рішення про передачу ЄМК в оренду з інтересами стейкхолдерів, представлених у такій раді (зокрема, роботодавців), а також посилює контроль та прозорість відповідних рішень.

Водночас у статті 67 не передбачено можливості здійснення діяльності у сфері професійної освіти орендаря ЄМК ЗПО на підставі ліцензії ЗПО, що вимагає від орендаря отримання такої ліцензії і може бути чинником, який утримуватиме потенційних орендарів від укладення договору оренди ЄМК ЗПО.

2. Стаття 68: Передача закладу професійної освіти в управління

Ця стаття регулює можливість делегування управлінських функцій комунальним ЗПО зовнішній юридичній особі (управителю) шляхом укладення відповідного договору. Це механізм, що дає можливість залучити професійний менеджмент з приватного сектору для підвищення ефективності закладу професійної освіти.

Частина статті 68	Короткий зміст	Ключові положення та новели
ч. 1	Право засновника	Засновник комунального ЗПО (наприклад, місцева рада) має право передати ЗПО в управління юридичній особі (управителю) через договір.
ч. 1	Розподіл повноважень	У договорі мають бути розподілені повноваження з управління між засновником і управителем. Це є механізмом аутсорсингу управлінських функцій для підвищення ефективності.
ч. 2	Деталізація процедури на підзаконному рівні	Порядок передачі та примірний договір про управління затверджуються Кабінетом Міністрів України. Це забезпечує єдині правила та прозорість процедури на національному рівні.

Частина статті 68	Короткий зміст	Ключові положення та новели
ч. 3	Захист майна	Комунальне майно, що використовується за договором про управління, не може бути предметом застави, іпотеки чи стягнення. Це гарантує збереження права комунальної власності на майно ЗПО незалежно від фінансового стану управителя.
ч. 4	Безпекові обмеження	Заборона бути управителем юридичній особі, пов'язаній із державою-агресором чи державою, яка сприяє збройній агресії проти України.

Значення: Стаття 68 Нового закону запроваджує інструмент інституційного партнерства на рівні управління. Вона дає можливість засновнику, який може не мати достатньої експертизи, передати управління ЗПО досвідченому оператору, зберігаючи при цьому кінцевий контроль над майном і цільовим призначенням закладу.

Варто зазначити, що в статті закону чітко не визначено суті поняття «передача ЗПО в управління», що може зумовити неоднозначні тлумачення і неодноманітне правозастосування на практиці, а також різноманітні зловживання.

Системний аналіз чинного законодавства щодо договорів управління дає підстави для висновку, що єдиною обґрунтованою формою «передачі ЗПО (яке є юридичною особою, суб'єктом правовідносин) в управління» є визначення у відповідному договорі порядку і умов делегування (передачі) повноважень засновника щодо ЗПО третій особі (управителю).

3. Стаття 69: Співпраця у сфері професійної освіти

Запровадження правових засад, передбачених цією статтею, має визначальне значення для гармонізації українського законодавства з європейськими стандартами, згідно з якими партнерство з бізнесом є наріжним каменем успішної професійної освіти. Положення статті створюють широку та гнучку правову базу для такої співпраці.

Частина статті 69	Короткий зміст	Ключові положення та новели
ч. 1	Правові основи співпраці	Співпраця здійснюється на основі договору про співпрацю, що укладається між ЗПО та юридичною та/або фізичною особою (пріоритетно — з роботодавцем).
ч. 1	Гнучкість умов	Договір розробляється відповідно до цивільного законодавства і може містити будь-які умови, що не суперечать законодавству. Це надає сторонам максимальної гнучкості у визначенні формату партнерства (наприклад, проведення практики, обмін обладнанням, спільна розробка програм).
ч. 1	Строк дії та регулювання	Максимальний строк дії договору — п'ять років. МОН затверджує примірні договори для уніфікації практики.
ч. 2	Використання ресурсів	Кошти та інше майно, отримані закладами професійної освіти в межах співпраці, використовуються з метою та в порядку, визначених договором. Це забезпечує цільове використання внесків від партнерів.
ч. 3	Захист майна	Державне, комунальне майно, що використовується відповідно до договору про співпрацю, не може бути предметом застави, іпотеки, стягнення. Це захищає внесок держави / громади від ризиків, пов'язаних із господарською діяльністю партнерів, і стимулює ЗПО до активної співпраці.

Значення: Стаття 69 Нового закону є правовим дозволом на активне партнерство у будь-яких можливих формах, що не суперечать законодавству. Вона надає ЗПО інструмент для формалізації широкого спектра відносин із бізнесом — від фінансової допомоги та оновлення матеріальної бази до організації дуальної освіти та спільного навчального процесу. Гнучкість умов договору є прямою відповіддю на застарілість попереднього законодавства і є необхідною для реалізації індивідуальних потреб конкретних ЗПО і роботодавців та орієнтації на потреби ринку праці.

III. Висновки за наслідками аналізу ключових положень ст. ст. 67-69 Нового закону:

Статті 67–69 Нового закону створюють взаємопов’язану систему, що регулює **три важливі аспекти (складові) автономної діяльності ЗПО:**

1. **Розпорядження майном (ст. 67).**

Встановлює правила оренди ЄМК, балансуючи між економічною доцільністю та збереженням освітньої функції, залучаючи до цього процесу наглядові ради ЗПО.

2. **Делегування управління (ст. 68).**

Вводить механізм для залучення професійного управлінського досвіду, зберігаючи контроль над майном у комунальній власності.

3. **Партнерство з бізнесом (ст. 69).**

Надає широку та гнучку договірну базу для співпраці з юридичними та фізичними особами, захищаючи при цьому державне / комунальне майно.

Цей блок законодавчих норм — не просто технічне регулювання, а фундамент для нової моделі професійної освіти в Україні, яка є автономною, інвестиційно привабливою та керованою з урахуванням інтересів роботодавців і потреб ринку праці.

Водночас зазначені норми Нового закону, очевидно, можуть бути об’єктом подальшого уточнення та удосконалення.

РОЗДІЛ 3.
АНАЛІЗ НОРМ
ЗАКОНОДАВСТВА ЄС
ОКРЕМИХ ДЕРЖАВ-ЧЛЕНІВ ЄС
ТА ШВЕЙЦАРІЇ
У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Частина І. Фундаментальні стандарти та регуляторні рамки ЄС

Політика ЄС у сфері професійної освіти спрямована на сприяння якості, доступності, привабливості та гнучкості професійної підготовки, де співпраця ЗПО з бізнесом є однією з основних складових такої політики.

1. Європейська референтна рамка забезпечення якості професійної освіти і навчання (EQAVET).

EQAVET¹ передбачена Рекомендацією Європейського парламенту та Ради від 18 червня 2009 року як довідковий інструмент, що допомагає державам-членам ЄС сприяти та контролювати постійне вдосконалення своїх систем професійної освіти і навчання на основі спільних європейських референцій, які ґрунтуються на Спільній системі забезпечення якості (CQAF, розроблена відповідно до Регламенту Ради (ЄС) № 58/2003 від 19 грудня 2002 року²) та розвивають її. Рамка має сприяти підвищенню якості професійної освіти й навчання та збільшенню прозорості та узгодженості розвитку політики професійної освіти й навчання між державами-членами, тим самим сприяючи взаємній довірі, мобільності працівників/-ць і учнівства та навчанню протягом усього життя.

EQAVET (European Quality Assurance Reference Framework for VET) є важливим механізмом забезпечення якості, яка фокусується на циклічному процесі: планування, впровадження, оцінювання, перегляд. Основними стандартами такого механізму є:

1.1. Регуляторна роль у взаємодії з роботодавцями:

У межах EQAVET термін «роботодавець» прямо згадується лише один раз, у контексті одного із показників, що підтримують цілі якості політики у сфері професійної освіти (показник № 6 «використання набутих навичок на робочому місці: ...рівень задоволення роботодавців щодо набутих навичок / компетентностей здобувачів/-ок професійної освіти»).

¹ European Parliament & Council of the European Union. (2009, June 18). Recommendation on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (2009/C 155/01) [Рекомендація Європейського Парламенту та Ради від 18 червня 2009 року про створення Європейської референтної рамки забезпечення якості професійної освіти та навчання (2009/C 155/01)]. Official Journal of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009H0708%2801%29>

² Council of the European Union. (2002, December 19). Council Regulation (EC) No 58/2003 laying down the statute for executive agencies to be entrusted with certain tasks in the management of Community programmes [Регламент Ради (ЄС) № 58/2003 від 19 грудня 2002 року про встановлення статуту виконавчих агентств, яким доручаються певні завдання з управління програмами Співтовариства]. Official Journal of the European Communities. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2003/58/oj/eng>

Водночас EQAVET передбачає участь «зацікавлених осіб» (до яких, з огляду на системне тлумачення її положень, можуть бути віднесені роботодавці) на всіх чотирьох етапах циклу:

- **Планування:** Відповідні зацікавлені сторони беруть участь у встановленні цілей і завдань професійної освіти та навчання на різних рівнях. Це забезпечує, що цілі навчання відповідають потребам ринку праці.
Приклад: Використання даних галузевих об'єднань роботодавців з питань навичок для формування освітніх стандартів.
- **Впровадження (реалізація):** Плани реалізації розробляються у співпраці з соціальними партнерами, постачальниками послуг професійно-технічної освіти та іншими відповідними зацікавленими сторонами на різних рівнях.
- **Оцінювання:** Участь зацікавлених сторін у процесі моніторингу та оцінки узгоджена й чітко описана. Оцінка та перегляд охоплюють адекватні та ефективні механізми залучення внутрішніх та зовнішніх зацікавлених сторін.
- **Перегляд:** Процедури збору відгуків та огляду є частиною стратегічного навчального процесу. Результати/висновки процесу оцінювання обговорюються з відповідними зацікавленими сторонами, і вживаються відповідні плани дій.

1.2. Ключові показники EQAVET, які прямо або опосередковано пов'язані з роботодавцями:

- **Рівень працевлаштування випускників/-ць ЗПО:** Прямо відображає якість підготовки з точки зору роботодавців.
- **Попит на місця в ЗПО:** Свідчить про привабливість професій (привабливими професіями є передусім ті, які є затребуваними роботодавцями).
- **Витрати на навчання на робочому місці:** визначається, серед іншого, рівень інвестицій (значна частина яких може бути з боку роботодавців).

2. Європейська Коаліція з питань учнівства (навчання) (The European Alliance for Apprenticeships — EAfA).

2.1. EAfA (European Alliance for Apprenticeships) є платформою для обміну досвідом та зобов'язань, спрямованою на підвищення якості, пропозиції та іміджу учнівства (навчання у сфері професійної освіти). EAfA прагне об'єднати можливості систем професійної освіти для реагу-

вання на швидкозмінні потреби у навчанні та робочій силі по всій Європі, серед іншого, шляхом активного залучення роботодавців до різних моделей (механізмів) впливу (співпраці) у сфері професійної освіти.

2.2. Регуляторні засади якісного учнівства.

EAfA ґрунтується на Європейській рамці якісного та ефективного учнівства (EFQEA), що визначена в Рекомендації Ради ЄС від 15 березня 2018 року³. Ця рамка встановлює 14 критеріїв навчання та його умов, серед яких ті, які безпосередньо стосуються роботодавців:

- **Письмовий договір:** Наявність юридично обов'язкового контракту, що деталізує права та обов'язки, графік роботи/навчання та винагороду. Це мінімізує експлуатацію та забезпечує взаємну відповідальність.
- **Результати навчання:** Досягнення комплексу всебічних результатів навчання, визначених відповідно до національного законодавства, має бути узгоджено між роботодавцями, закладами професійної освіти і навчання та, за необхідності, профспілками.
- **Компонент на робочому місці:** Значна частина навчання, тобто принаймні половина, повинна проводитися на робочому місці.
- **Оплата та/або компенсація:** Учням/ученицям необхідно виплачувати заробітну плату або іншу компенсацію відповідно до національних або галузевих вимог або колективних угод, якщо такі існують, з урахуванням домовленостей про розподіл витрат між роботодавцями та державними органами.
- **Соціальний діалог:** Залучення соціальних партнерів (профспілок та організацій роботодавців) до управління системою та моніторингу.
- **Підтримка компаній:** Необхідно передбачити фінансову та/або нефінансову підтримку, зокрема для мікро-, малих та середніх підприємств, що дасть змогу забезпечити економічно ефективне навчання на виробництві для підприємств, з урахуванням, у відповідних випадках, домовленостей про розподіл витрат між роботодавцями та державними органами.

³ Council of the European Union. (2018, March 15). Council Recommendation on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships (2018/C 153/01) [Рекомендація Ради від 15 березня 2018 року про Європейську рамку якісного та ефективного учнівства (2018/C 153/01)]. Official Journal of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29>

3. Рекомендація Ради ЄС щодо професійної освіти та навчання для забезпечення стійкої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості від 24 листопада 2020 року.

3.1. Ухвалення Рекомендації Ради щодо професійної освіти і навчання у 2020 році⁴ (далі — *Рекомендація Ради 2020*) стало відповіддю на сучасні виклики, зокрема цифрову та зелену трансформації, та необхідність забезпечення сталого розвитку. Вони закликають до модернізації систем професійної освіти і навчання через посилення співпраці з бізнесом.

3.2. Ключові рекомендації в контексті фокуса дослідження такі:

- Програми професійної освіти та навчання на всіх рівнях охоплюють компоненти навчання на робочому місці, які також розширюються в межах безперервної професійної освіти та навчання; програми навчання на виробництві розвиваються далі ...; з метою створення можливостей навчання на робочому місці в різних секторах економіки роботодавцям можуть бути надані стимулювальні заходи відповідно до національного контексту;
- програми безперервного професійного навчання розроблені таким чином, щоб адаптуватися до потреб ринку праці (тобто роботодавців), галузевих або індивідуальних потреб у підвищенні кваліфікації або перекваліфікації;
- кар'єра педагогічних працівників/-ць ЗПО стає більш привабливою завдяки ... посиленню співпраці між викладацтвом/тренерством професійної освіти та компаніями й іншими робочими місцями;
- держави підтримують стійкі партнерські відносини для управління професійною освітою та навчанням відповідно до національного контексту та, за необхідності, через державно-приватні партнерства. Необхідно залучати соціальних партнерів та всіх відповідних зацікавлених сторін, включно із закладами професійної освіти і навчання, підприємствами та компаніями різного розміру.

⁴ Council of the European Union. (2020, November 24). Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01) [Рекомендація Ради від 24 листопада 2020 року щодо професійної освіти та навчання (VET) для сталого розвитку конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості (2020/C 417/01)]. Official Journal of the European Union. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32020H1202(01))

Частина II. Найкращі практики регулювання взаємодії у державах Європи

Практичні моделі у державах-членах ЄС демонструють різноманітність регуляторних підходів, але всі вони мають спільну мету: зробити роботодавця повноправним партнером.

Австрія



Огляд системи професійної освіти в Австрії

Австрійська система професійної освіти та навчання посідає високі позиції, про що свідчить її диференційована пропозиція та висока привабливість: близько 70 % кожної вікової групи після закінчення обов'язкової освіти обирають шлях професійної освіти та навчання. Останній рік обов'язкової освіти (9 клас) збігається з першим роком середньої освіти. Більшість шкільних програм професійної освіти належать до компетенції міністерства освіти. Управління навчанням учнівства поділяється між міністерствами економіки (програми на базі підприємств) та освіти (програми на базі шкіл), соціальними партнерами та федеральними землями. Існує також різноманіття програм професійної освіти на рівні вищої освіти для дорослих.

Широкий спектр доступних програм професійної освіти відображається не тільки в різних типах навчання та рівнях кваліфікації, але й у сферах навчання, які охоплюють бізнес, інженерію, туризм, моду та сільське господарство. Програми можуть бути адаптовані до регіональних економічних умов та потреб у кваліфікованих кадрах і дають змогу учнівству розвивати свої сильні сторони й таланти найкращим чином.

Навчання на робочому місці є центральним елементом професійної освіти, особливо в разі учнівства, коли учні/-ці проводять 80 % свого навчального часу в компанії. Професійно-технічна освіта в школах також орієнтована на практику, включно з навчанням у майстернях, лабораторіях, навчальних ресторанах та практичних фірмах, що доповнюється обов'язковим стажуванням у компаніях. Проєктні та дипломні роботи в межах підсумкового іспиту 5-річної програми професійної освіти (EQF 5) часто встановлюються компаніями або виконуються у співпраці з ними.

Велика увага приділяється набуттю ключових компетентностей (включно з навичками командної роботи, цифровими та підприємницькими навичками). Обов'язковим є вивчення принаймні однієї іноземної мови, у деяких галузях навчання (наприклад, туризм) — до трьох, які також використовуються як робочі мови в декількох школах. Орієнтація на компетентності є ключовим принципом професійно-технічної освіти.

Кількість учнів/-ць (у межах дуальної системи професійно-технічної освіти), які проходять навчання, залежить від попиту компаній. Навчання базується на навчальному контракті між компанією та учнем/ученицею, і учнівство має дотримуватися відповідної шкільної програми. Рівень дострокового залишення освіти та навчання є порівняно низьким (8,4 % у 2022 році), а з 2017 року запроваджено обов'язкове навчання: усі молоді люди до 18 років мають брати участь у загальноосвітніх шкільних програмах, навчанні на виробництві або інших визнаних формах навчання.

■ Регулювання професійної освіти в Австрії

В Австрії існують кілька різновидів (рівнів) професійної освіти: старша середня освіта, вища освіта, освіта дорослих/подальша професійно-технічна освіта.

■ Старша середня освіта

Поряд з програмами загальної освіти, учнівство може обирати з різних варіантів професійно-технічної освіти:

- різні типи 1- або 2-річної допрофесійної освіти (*Polytechnische Schule*, PTS, ISCED 341; *berufsbildende mittlere Schule*, BMS, ISCED 351): учнівство здобуває загальну освіту та базові професійні навички, що готують їх до подальшої професійно-технічної освіти в школі та навчання на виробництві;
- 3–4-річна професійно-технічна освіта в школі (BMS, ISCED 354, EQF 4) поєднує загальну освіту та відповідні професійні компетенції та кваліфікації для виконання робіт середнього рівня. Ті, хто закінчує додатковий курс професійно-технічної освіти (тривалістю 2–3 роки) або складає вступний іспит до вищого навчального закладу (*Berufsreifeprüfung*, BRP), також отримують загальний доступ до вищої освіти;
- 5-річна професійно-технічна освіта в школі (*berufsbildende höhere Schule*, BHS, ISCED 354-554, EQF 5) пропонує високоякісну професійну підготовку, одночасно зміцнюючи загальну освіту учнівства. Вона дає подвійну кваліфікацію для зайняття керівних посад у бізнесі та одночасно загальний доступ до вищої освіти (*Reife- und Diplomprüfung*);

- стажування (ISCED 354, EQF 4) триває від 2 до 4 років і пропонується для учнів/учениць, які закінчили обов'язкову освіту, у близько 230 професіях. Воно дає кваліфікацію середнього рівня. Випускники/-ці можуть продовжити навчання, щоб отримати кваліфікацію майстра-ремісника або, маючи відповідний досвід роботи та/або склавши додаткові іспити, отримати доступ до вищої освіти у відповідній галузі. Закінчивши *Berufsreifeprüfung* або додатковий курс професійно-технічної освіти, вони можуть отримати загальний доступ до вищої освіти;
- Програми професійно-технічної освіти в секторі охорони здоров'я тривають від 1 до 3 років і пропонуються на рівнях ISCED 351 та 353. Трирічні програми з медсестринства пропонуються на рівні ISCED 454 і надають доступ до вищої освіти у відповідних галузях. Ці програми закінчуються наприкінці 2026 року і наразі замінюються програмами здобуття ступеня в університетах прикладних наук (FH).

■ Вища освіта

Програми професійно-технічної освіти (ISCED 554, EQF 5) тривають від 2 до 3 років і забезпечують професійну підготовку високого рівня. Вони доступні в різних спеціалізованих галузях, і випускники/-ці отримують професійну кваліфікацію відповідного рівня.

Університети прикладних наук пропонують орієнтовані на практику бакалаврські (EQF 6) та магістерські програми (EQF 7) у різних галузях. Деякі з них базуються на дуальному принципі, за яким теорія та практика на підприємствах чергуються. Багато з них відкриті для осіб, які працюють.

■ Освіта дорослих / подальша професійно-технічна освіта

Дорослі можуть здобути таку саму кваліфікацію в межах формальної освіти та навчання, як і молоді люди. Різноманітні установи пропонують можливості безперервного навчання та просування, щоб доповнити або підвищити початкову кваліфікацію людей. Сюди входять програми, що надають або готують до отримання професійної кваліфікації третього/постсереднього рівня, наприклад, сертифікати промислового майстра та майстра-ремісника, сертифікованого бухгалтера або для служб правоохоронних органів. Вони також забезпечують навчання в межах активних заходів на ринку праці⁵.

⁵ Cedefop. (n.d.). Austria: VET system summary. VET in Europe database. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/austria-u3>

Найкращі практики успішної взаємодії з роботодавцями і її стимулювання в Австрії

На законодавчому рівні в Австрії активно регулюються відносини щодо розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти. Відповідні закони містять положення про створення партнерських відносин між навчальними закладами та приватними компаніями, що дає змогу забезпечити високу якість професійної освіти та практичних навичок для студентства з метою підвищення їх готовності до виходу на ринок праці.

- 1.** В останні роки активно розвивається партнерство між навчальними закладами та приватними компаніями, які створюють спільні підприємства та надають послуги з професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців/-чинь.
- 2.** Також в Австрії спільні комітети, до складу яких входять представники/-ці держави, приватного сектора, профспілок та професійних асоціацій, розробляють критерії відбору студентів/-ок, стандарти якості, освітні програми.
- 3.** Для підвищення якості та ефективності освіти приватні компанії допомагають навчальним закладам отримати доступ до новітнього обладнання та виробничих технологій. Також зазначені компанії допомагають навчальним закладам у створенні навчальних програм, які можуть зменшити рівень бюрократії та дозволити студентам/-кам навчатися у зручний для них час і темп, розвиваючи компетенції, необхідні для віддаленої роботи.
- 4.** Прикладом успішного державно-приватного партнерства у професійній освіті в Австрії є програма «Apprenticeship with Matura», яка поєднує опанування професійних навичок з отриманням атестата зрілості, що дає змогу студентам/-кам продовжувати навчання в університетах. Програма базується на співпраці державних установ, професійних шкіл та приватних компаній у формуванні професійних компетентностей молоді та відкритті нових перспектив кар'єрного зростання. У межах цієї програми студенти/-ки проходять навчання на робочому місці, набувають необхідних професійних навичок та отримують теоретичні знання в професійних школах і на спеціалізованих курсах, що доповнюють їхній практичний досвід.

Подібно до Німеччини, в Австрії існують різні програми фінансування та підтримки державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти⁶.

⁶ Radkevych, V. (2023). Public-private partnership in vocational education of European countries: Leading development trends. Professional Pedagogics, 2(27), 14–28. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737402/2/Valenryna_Radkevych_ENG.pdf



Огляд системи професійної освіти в Данії

Данська система професійної освіти (Erhvervsuddannelser — EUD, а також EUX, що поєднує академічний і професійний напрям) є прикладом глибоко інтегрованого партнерства між державою, роботодавцями та профспілками⁷.

Професійна освіта і навчання в Данії відрізняється своєю гнучкістю, орієнтованістю на роботу та інклюзивністю. Система складається з основної системи для молоді (віком до 25 років) та системи освіти й навчання для дорослих (віком від 25 років), яка пропонує кваліфікації, еквівалентні основній системі. Данська система VET глибоко вкорінена в міцній традиції соціального діалогу та співпраці між школами, промисловістю та державними органами. Програма навчання (erhvervsuddannelse) є основним напрямком у межах професійної освіти і навчання. Система професійної освіти і навчання в Данії фінансується переважно з державного бюджету і частково коштом внесків усіх роботодавців, як державних, так і приватних, до національного Фонду відшкодування витрат роботодавців (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag). Окрім технічних навичок, данські програми професійної освіти також наголошують на вихованні громадянських компетентностей та демократичних цінностей, заохочуючи здобувачів/-ок (учнівство) розвивати критичне мислення, співпрацю та соціальну відповідальність через такі курси, як соціальні науки та участь в управлінні школою, де учні й учениці є членами і членками правління з правом голосу.

Данська система професійної освіти та навчання пропонує цінні ідеї для інших європейських країн, які прагнуть удосконалити свої системи професійної освіти. Її сильна орієнтація на соціальний діалог і співпрацю, а також інтеграція навчання на робочому місці в програми професійної освіти забезпечують надійну модель для гарантування відповідності навчання потребам ринку праці. Спільний підхід до розробки кваліфікацій за участю представників ринку праці та профспілкових комітетів забезпечує актуальність і якість.

Варто також зазначити використання Данією комплексних інструментів та методів аналізу навичок для прогнозування майбутніх потреб у кваліфікованих кадрах. Крім того, акцент на розвитку громадянських компетентностей та демократичної активності в межах професійної навчальної програми представляє цілісний підхід до розвитку учнівства, що виходить за межі технічних навичок⁸.

⁷ Danish Ministry of Children and Education. (n.d.). Vocational education and training in Denmark [Професійна освіта та навчання в Данії]. <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark>

⁸ Cedefop. (2020). Vocational education and training in Europe: Denmark [Професійна освіта та навчання в Європі: Данія]. Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/files/4224_en.pdf

Система професійної освіти Данії функціонує на основі соціального діалогу (social dialogue) — принципу, за яким зміст освіти, фінансування, оцінювання якості та стратегічний розвиток визначаються спільно соціальними партнерами. Система врегульована Законом про професійну освіту (Lov om erhvervsuddannelser), який консолідований у зведеній постанові (Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser, Consolidated Act on Vocational Education and Training)⁹. Цей закон закріплює паритетну участь роботодавців і профспілок у розробці навчальних програм, стандартах кваліфікацій та управлінні галузевими радами (faglige udvalg).

Європейська комісія та CEDEFOP визнають цю модель однією з найбільш «балансованих» систем дуальної освіти в Європі, де узгоджено автономію закладів, соціальну відповідальність бізнесу і фінансову сталість механізму навчання¹⁰.

Для України досвід Данії цінний тим, що він демонструє, як побудувати саморегульовану, фінансово збалансовану систему професійної освіти, у якій роботодавці не лише беруть участь у навчанні, а й несуть спільну економічну відповідальність за результати підготовки кадрів — через обов'язкові галузеві внески до фонду AUB (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag) та представництво в органах управління¹¹.

Регулювання професійної освіти в Данії

Професійна освіта і навчання відіграють ключову роль у данській стратегії навчання протягом усього життя, а також у розв'язанні проблем, що стосуються глобалізації та технологічних змін.

Данська система освіти та навчання забезпечує кваліфікацію на всіх рівнях, від обов'язкової шкільної освіти до докторських ступенів, а також систему паралельної освіти для дорослих та безперервного професійного навчання (CVET). Ці дві системи пропонують еквівалентні кваліфікації на різних рівнях, що забезпечує горизонтальну проникність.

Спеціально уповноваженим органом у сфері професійно-технічної є міністерство освіти. Початкова професійно-технічна освіта (близько 100 програм) організована за чотирма широкими напрямками: догляд, охорона здоров'я та педагогіка; офісні, торговельні та бізнес-послуги; харчова промисловість, сільське господарство та «досвід» (загальний термін для туризму та рекреації); а також технологія, будівництво та транспорт.

⁹ Consolidated Act on Vocational Education and Training (LBK No. 956 of 21/06/2022) [Зведений закон про професійну освіту (LBK № 956 від 21.06.2022)]. (2022). Retsinformation. <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2022/956>

¹⁰ Cedefop. (2020). Vocational education and training in Europe: Denmark [Професійна освіта та навчання в Європі: Данія]. Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/files/4224_en.pdf

¹¹ Business in Denmark. (n.d.). AUB-bidrag for employers [Внесок AUB для роботодавців]. <https://businessindenmark.virk.dk/guidance/aub-bid-arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag/aub-bid-employer/>

Програми організовані за дуальним принципом, чергуючи періоди навчання в коледжі та на робочому місці (навчання на виробництві) на підприємствах. Типова програма початкової професійної освіти та навчання (EUD) триває 3,5 роки з розподілом 2:1 між навчанням на робочому місці та в коледжі, хоча між програмами існують значні відмінності. Для всіх студентів/-ок складаються індивідуальні плани навчання.

Коледжі професійно-технічної освіти та соціальні партнери спільно відповідають за розробку навчальних програм, щоб забезпечити відповідність потребам місцевого ринку праці. Кваліфікації цього рівня надають доступ до відповідних галузей в академічних професійних програмах та професійних бакалаврських програмах на рівні вищої освіти. Професійні бакалаврські програми в Данії відповідають рівню 6 Європейської рамки кваліфікацій (результати студентів/-ок еквівалентні програмам бакалаврського та дипломного рівнів і підтверджують, що студенти/-ки набули необхідних, просунутих навичок).

Альтернативні шляхи здобуття кваліфікацій професійно-технічної освіти охоплюють:

- комбіновану професійну та загальну середню освіту. Вона дає змогу високомотивованим студентам/-кам отримати доступ до вищої освіти разом із професійною кваліфікацією;
- програми «нового навчання» 1 (Ny Mesterlære), де весь базовий курс першого року проходить у компанії, а не частково у коледжі професійно-технічної освіти;
- базова професійно-технічна освіта (FGU) для випускників/-ць нижчої середньої школи, з практичним підходом до навчання. Програма призначена для молодих безробітних, триває від 3 до 4 років і охоплює щонайменше 75 % навчання на робочому місці.

Навчання дорослих

Професійно-технічна освіта для дорослих віком від 25 років (EUV) була створена як спеціальна програма, що пропонує низькокваліфікованим працівникам/-цям привабливий та цілеспрямований шлях до отримання кваліфікації.

Дорослі, які мають щонайменше 2 роки досвіду роботи, можуть здобути професійну освіту без базової програми та без стажування. Професійне навчання для дорослих (arbejdsmarkedetsuddannelser, AMU) надає учасникам/-цям навички та компетенції, що відповідають потребам ринку праці, і в першу чергу орієнтоване на конкретні сектори та професії. Програми допомагають учнівству або поглибити свої знання в певній галузі, або набути нових знань у суміжних галузях. Програми професійного навчання для дорослих (близько 500) створюються, адаптуються або

припиняються відповідно до потреб ринку праці. На рівні вищої освіти подальші програми професійно-технічної освіти та освіти дорослих ведуть до кваліфікацій рівня 5 Європейської рамки кваліфікацій¹².

Правову основу становить Erhvervsuddannelsesloven (Закон про професійну освіту), ухвалений у 1991 році (*Consolidated Act on Vocational Education and Training, LBK nr 1338 af 08/09/2020*). Чинна версія закону доступна на офіційному порталі урядових актів Данії¹³.

Закон визначає **основні засади побудови системи професійної освіти (VET system) і механізми участі соціальних партнерів:**

- 1. Обов'язкова участь соціальних партнерів.** Відповідно до § 37–40 Erhvervsuddannelsesloven, у кожній галузі створюються галузеві ради (faglige udvalg), до складу яких входить рівна кількість представників/-ць від роботодавців і працівників/-ць. Їх завдання — розробка стандартів кваліфікацій, змісту навчання, тривалості практики та оцінювання¹⁴.
- 2. Тристоронній контракт про учнівство (uddannelsesaftale).** Відповідно до § 52–60 Erhvervsuddannelsesloven, між учнем/ученицею, підприємством і навчальним закладом укладається юридично зобов'язувальний договір, який визначає умови оплати праці, тривалість, обов'язки наставників/-ць та соціальні гарантії. Це забезпечує правовий захист здобувачів/-ок освіти і стабільність для роботодавців¹⁵.
- 3. Механізм солідарного фінансування — Фонд роботодавців (AUB).** Згідно з AUB-loven (Employers' Reimbursement Act, LBK nr 1814 af 23/12/2015), усі роботодавці Данії сплачують обов'язкові внески до Фонду роботодавців (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, AUB), кошти якого використовуються для компенсації підприємствам, що приймають учнів/учениць, а також для покриття витрат на підготовку наставників/-ць і відшкодування зарплати учнівству під час навчання в школі¹⁶.
- 4. Система моніторингу якості.** Відповідно до § 68–71

¹² Cedefop. (n.d.). Denmark: VET in Europe database [Данія: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/denmark-u3>

¹³ Consolidated Act on Vocational Education and Training (LBK No. 956 of 21/06/2022) [Зведений закон про професійну освіту (LBK № 956 від 21.06.2022)]. (2022). Retsinformation. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/956>

¹⁴ Ministry of Children and Education. (n.d.). Vocational education and training in Denmark [Професійна освіта та навчання в Данії]. <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark>

¹⁵ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). (n.d.). Voksenlærlingeordningen [Програма навчання для дорослих]. <https://star.dk/indsatser/virksomhedsrettede-redskaber/voksenlaerlingeordningen>

¹⁶ Bekendtgørelse nr. 298 af 10/04/2024 [Постанова № 298 від 10.04.2024]. (2024, April 10). Retsinformation. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/298>

Erhvervsuddannelsesloven, моніторинг якості освітніх програм здійснюється через Danish Evaluation Institute (EVA) та National Agency for Quality and Supervision (STUK). EVA проводить щорічні національні оцінки VET-програм (*Annual VET Quality Report 2023*), а STUK контролює виконання державних стандартів та відповідність навчальних місць вимогам безпеки і навчального середовища¹⁷.

Найкращі практики взаємодії з роботодавцями в Данії

- 1. Галузеві комітети (*faglige udvalg*).** Відповідно до §44 Erhvervsuddannelsesloven (LBK nr 956 af 21/06/2022), галузеві комітети мають повноваження ухвалювати професійні стандарти, оновлювати навчальні плани, визначати тривалість програм і вимоги до практики. Вони можуть ініціювати зміни у переліку кваліфікацій і проводити регулярний аналіз потреб ринку праці¹⁸. Ці комітети є ключовим елементом соціального партнерства в системі VET і фактично виконують роль національних рад кваліфікацій.
- 2. Договір учнівства як трудовий контракт.** Відповідно до §§ 52–60 Erhvervsuddannelsesloven, між учнем/ученицею, підприємством і навчальним закладом укладається Uddannelsesaftale — юридично обов’язковий трудовий договір, який гарантує оплату праці, страховий захист і право на оплачувану відпустку¹⁹. Ця модель підсилює соціальний статус здобувача/-ки освіти, а також підвищує престиж професійних програм²⁰.
- 3. Фінансовий фонд AUB (*Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag*).** Фонд адмініструється AUB Board під наглядом Міністерства праці Данії (Beskæftigelsesministeriet). Усі підприємства сплачують щорічний обов’язковий внесок (приблизно 2700 DKK на одного працівника/-цю), що спрямовується на компенсацію витрат компаній, які навчають учнівство. Підприємства, що беруть участь у підготовці кадрів, отримують часткову компенсацію зарплати, гранти на підготовку наставників/-ць та оновлення обладнання²¹. Правила визна-

¹⁷ Danmarks Evalueringsinstitut (EVA). (n.d.). Valg af erhvervsuddannelser [Вибір програм професійної освіти]. <https://eva.dk/grundskole/overgange-til-ungdomsuddannelse/valg-af-ungdomsuddannelse/valg-af-erhvervsuddannelser>

¹⁸ Consolidated Act on Vocational Education and Training (LBK No. 956 of 21/06/2022) [Зведений закон про професійну освіту (LBK № 956 від 21.06.2022)]. (2022). Retsinformation. <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2022/956>

¹⁹ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). (n.d.). Uddannelsesløft [Підвищення рівня освіти]. <https://star.dk/indsatser/stars-nationale-job-og-uddannelsesloft/uddannelsesloft>

²⁰ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). (n.d.). Official website (English version) [Офіційний вебсайт (англійська версія)]. <https://www.star.dk/en/>

²¹ Business in Denmark (Virk.dk). (n.d.). AUB-bidrag for employers [Внесок AUB для роботодавців]. <https://businessindenmark.virk.dk/guidance/aub-bid-arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag/aub-bid-employer/>

чено в чинному Законі про внесок роботодавців на освіту AUB-loven (Lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag)²².

4. **Публічний моніторинг результатів.** Національне агентство з якості та нагляду (STUK) публікує відкриті дані щодо рівня завершення навчання, працевлаштування випускників/-ць і задоволеності роботодавців, що базуються на аналітичних звітах EVA (Danish Evaluation Institute)²³.
5. **Програма *Mentoruddannelse* (підготовка наставників).** Наставники/-ці, які працюють з учнівством, проходять сертифікаційні курси тривалістю 30–60 годин. Програма фінансується через систему AUB і муніципальні бюджети²⁴. Курси проводяться акредитованими центрами за підтримки *Ministry of Children and Education* у межах національної програми професійного розвитку педагогів VET (*Efteruddannelse for praktikvejledere*).

Нідерланди



Огляд системи професійної освіти та регулювання професійної освіти в Нідерландах

Система професійної освіти і навчання в Нідерландах є однією з найкращих у світі за оцінкою Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Такого рівня вдалося досягти завдяки, зокрема, створенню понад 160 центрів державно-приватного партнерства в закладах, що надають професійну освіту і навчання та вищу професійну освіту у співпраці з приватними компаніями з різних секторів економіки. Нідерландський уряд та приватний сектор об'єднали зусилля, щоб прискорити зміни та вчасно внести оновлення до професійних кваліфікацій, що дало змогу йти в ногу з інноваціями та задовольняти потреби ринку праці. Як наслідок було створено динамічні центри регіональних та галузевих партнерств: центри передового досвіду в галузі вищої професійної освіти (HPE) та центри інноваційного ремесла, а також Регіональний інвестиційний фонд (RIF) у галузі професійної освіти і навчання (VET)²⁵.

²² Lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB-loven) [Закон про внески роботодавців на навчання (Закон про AUB)]. (n.d.). Danske Love. <https://danskelove.dk/aub-loven>

²³ Danmarks Evalueringsinstitut (EVA). (n.d.). Valg af erhvervsuddannelser [Вибір програм професійної освіти]. <https://eva.dk/grundskole/overgange-til-ungdomsuddannelse/valg-af-ungdomsuddannelse/valg-af-erhvervsuddannelser>

²⁴ Professionshøjskolen Absalon. (n.d.). Introduktionskursus for praktikvejledere [Вступний курс для наставників з практики]. <https://phabsalon.dk/videreuddannelse/find-uddannelser-moduler-og-kurser/introduktionskursus-praktikvejledere>

²⁵ Dzhurylo, A. (2022). Public-private partnerships in Dutch vocational education and training: policy approach. *Education: Modern Discourses*, 5, 102–109. <https://doi.org/10.37472/2617-3107-2022-5-07>

Нідерланди посідають провідне місце серед держав-членів ЄС за якістю професійної освіти та рівнем інтеграції бізнесу в систему підготовки кадрів²⁶. Їхня модель середньої професійної освіти (нідерл. *Middelbaar Beroepsonderwijs, MBO*) побудована на принципі «навчання як співпраця» — роботодавець є не лише замовником майбутніх кадрів, а повноправним учасником управління освітнім процесом²⁷.

Система середньої професійної освіти охоплює два основні шляхи здобуття кваліфікації:

Шлях професійного навчання — BOL (нідерл. *beroepsopleidende leerweg*) — освітня траєкторія з переважанням навчання у школі (близько 70 % теорії, 30 % практики), можливе право на державну стипендію / фінансування та студентський проїзний квиток;

Шлях професійного супроводу / навчання на роботі — BBL (нідерл. *beroepsbegeleidende leerweg*) — траєкторія з домінуванням навчання на робочому місці (60–80 % часу), студент/-ка отримує заробітну плату (зарплату) від роботодавця (зазвичай) і не має права на державну стипендію / проїзний квиток²⁸.

Основні особливості системи професійної освіти і навчання в Нідерландах:

- серед закладів професійної освіти важливе місце посідають такі заклади середньої професійної освіти, як професійно-технічної школи (MBO);
- шкільні та дуальні програми у вищій середній професійній освіті ведуть до отримання однакових дипломів. На участь у кожній з них впливає економічний цикл; наприклад, у періоди економічного підйому кількість учнів і учениць у дуальних програмах збільшується;
- Професійні стандарти охоплюють один профіль кваліфікації або кілька взаємопов'язаних профілів;
- передбачувані результати кваліфікацій визначені в національній системі кваліфікацій;
- навчальні заклади мають відносно високий ступінь свободи у сфері професійної освіти і навчання. Закон про освіту дорослих та

²⁶ Cedefop. (n.d.). Netherlands: VET in Europe database [Нідерланди: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/netherlands-u3>

²⁷ Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). (n.d.). About SBB [Про SBB]. <https://www.s-bb.nl/en/organisation/>

²⁸ Government of the Netherlands. (n.d.). Secondary vocational education (MBO) [Середня професійна освіта (MBO)]. <https://www.government.nl/topics/secondary-vocational-education-mbo-and-tertiary-higher-education/secondary-vocational-education-mbo>

професійну освіту (WEB) лише визначає загальні рамки, окреслюючи ключові елементи на системному рівні;

- Нідерланди просувають культуру політики та практики професійної освіти, що ґрунтуються на фактичних даних, та заохочують інновації. Останні ініціативи охоплюють регулярне надання школам професійно-технічної освіти актуальної інформації про регіональний ринок праці та дані про дострокове залишення школи, а також впровадження механізмів «плануй-виконуй-перевір-дій» як основи для організації та розробки програм. Дослідження та аналітика все частіше використовуються для поліпшення якості та ефективності професійної освіти, як шляхом залучення професійних дослідників/-ць, так і шляхом заохочення викладачів/-ок до участі в дослідницькій діяльності²⁹.

Модель професійної освіти Нідерландів демонструє, як можна гармонізувати положення статей 67–69 Закону України «Про професійну освіту» щодо управління майном, делегування повноважень і договірної співпраці з європейськими підходами до залучення бізнесу через спільне врядування, акредитацію навчальних підприємств та фінансове стимулювання роботодавців³⁰.

■ Регулювання професійної освіти в Нідерландах

Базовим нормативним актом є закон *Wet Educatie en Beroepsonderwijs* (WEB) від 31 жовтня 1995–р. (Stb. 501), який є ключовим законом у Нідерландах, що регулює освіту для дорослих (*Educatie*) та професійну освіту (*Beroepsonderwijs*)³¹.

Чинна редакція WEB закріплює три ключові принципи (WEB, Chapter 1, Articles 1.3 — 1.5):

1. *Децентралізація управління* — заклади освіти мають широку автономію у формуванні програм (ст. 1.3.1 WEB).
2. *Співуправління з бізнесом* — участь роботодавців через спільні ради та професійні організації (ст. 1.5.1 — 1.5.3 WEB).
3. *Якість через партнерство* — практична складова можлива лише у компаніях, акредитованих відповідно до *beroepspraktijkvorming* (ст. 7.2.8 WEB).

²⁹ Cedefop. (n.d.). Netherlands: VET in Europe database [Нідерланди: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/netherlands-u3>

³⁰ Council of the European Union. (2020, November 24). Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01) [Рекомендація Ради від 24 листопада 2020 року щодо професійної освіти та навчання (VET) для сталого розвитку конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2020_417_R_0001

³¹ Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) [Закон про освіту дорослих та професійну освіту]. (1995, October 31). Overheid.nl. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/>

Реалізація цих принципів відбувається через SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) — напівавтономну організацію спільного врядування, створену на підставі розділу 1.5 WEB («Samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven») та статей 1.5.1–1.5.3.

Функції SBB охоплюють:

- розробку кваліфікаційних профілів (*kwalificatiedossiers*), які затверджує Міністерство освіти, культури та науки (OCW);
- акредитацію навчальних підприємств (*leerbedrijven*) згідно з *SBB Accreditation Framework*³²;
- ведення відкритого реєстру BPV (*Beroepspraktijkvorming Register*)³³;
- моніторинг ефективності системи практичного навчання та опублікування звіту *JobMonitor BBL/BOL 2022* (SBB/OCW)³⁴.

Відповідно до статті 7.2.8 WEB (*Overeenkomst beroepspraktijkvorming*), кожен студент і кожні студентка, які проходять практику, зобов'язані мати тристоронній договір (BPV-overeenkomst) між студентом/-кою, навчальним закладом та підприємством, у якому фіксуються права, обов'язки, тривалість практики, критерії оцінювання й умови безпеки (Overheid.nl, Art. 7.2.8 WEB).

Результати навчання та рекомендації школи визначають тип середньої освіти, яку учні/-ці здобувають після закінчення початкової школи у віці 12 років. У 2022/23 навчальному році, на третьому році середньої освіти, 54 % учнів і учениць відвідували програми нижчої середньої допрофесійної освіти (VMBO). VMBO є основним шляхом до вищої середньої професійної освіти та навчання (VET).

Окрім програм нижчої середньої допрофесійної освіти, існують також загальні програми, що готують учнівство до вищої освіти: інтегрована нижча та вища середня освіта (HAVO) та доуніверситетська освіта (VWO). У 2022/23 навчальному році близько 46 % учнів і учениць третього року середньої освіти брали участь в одній із цих програм.

Практичне навчання, орієнтоване на працю (*praktijkonderwijs*), доступне для учнівства, яке не може вступити до допрофесійної освіти.

³² SBB. (n.d.). Conditions for accreditation [Умови акредитації]. <https://www.s-bb.nl/en/companies/conditions-for-accreditation/>

³³ Schoolregister.nl. (n.d.). BPV: Beroepspraktijkvorming uitgelegd [BPV: Пояснення практичного навчання]. <https://schoolregister.nl/kennisbank/begrippen/bpv>

³⁴ JOB MBO. (2022). JOB-monitor 2022 [Моніторинг JOB 2022]. <https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2025/07/JOB-monitor-2022.pdf>

В Австрії існує декілька рівнів професійної освіти:

■ Професійна освіта на рівні середньої школи (середня професійна освіта).

Учнівство віком від 16 років може вступити до професійно-технічної школи (МВО). Основна частина послуг професійної освіти, що фінансується з державного бюджету, надається 41 великим багатогалузевим регіональним навчальним центром (ROC). Крім того, 16 професійних коледжів пропонують програми професійно-технічної освіти в галузі сільськогосподарства та інші програми для конкретних галузей. Надання програм МВО визначається трьома структурними елементами:

- **рівень:** середня професійна освіта має чотири рівні, що ведуть до кваліфікацій на рівнях EQF від 1 до 4. Прийом студентів/-ок на певний рівень залежить від диплома, отриманого в попередній освіті. Вступ на програми рівня 1 обмежений для учнів/-ць, які не мають попередньої кваліфікації на рівні нижчої середньої освіти. Можливий прогрес у межах вищої середньої професійної освіти; найвищий рівень (EQF 4) дає доступ до вищих професійних бакалаврських програм (НВО), що пропонуються університетами прикладних наук. У 2022/23 навчальному році 58 % студентів/-ок професійної освіти були зараховані на програми рівня 4;
- **галузь навчання:** програми професійно-технічної освіти середньої школи доступні в чотирьох галузях (секторах): екологія / сільське господарство, технологія, економіка та догляд / соціальне забезпечення;
- **навчальний шлях:** середня професійна освіта пропонує два рівноцінні шляхи: шкільний (BOL) та дуальний (BBL). У шкільному шляху стажування в компаніях становлять від 20 % до 59 % навчального часу. У дуальному шляху (учнівство) студентство поєднує навчання на робочому місці (щонайменше 60 % навчального часу) з навчанням у школі; це часто передбачає навчання на робочому місці 4 дні на тиждень і 1 день у школі.

■ Професійно-технічна освіта після закінчення середньої школи.

Спеціалізовані програми (ISCED 453/EQF рівень 4) відкриті для випускників/-ць програм МВО (ISCED 353/EQF рівень 3, ISCED354/EQF рівень 4). Їх тривалість становить 1 рік.

■ Вища професійна освіта.

Програми вищої професійної бакалаврської освіти (НВО) відкриті для всіх випускників/-ць рівня 4 EQF. Близько 30 % усіх випускників/-ць МВО рівня 4 (програми професійно-технічної освіти середнього керівного складу) в шкільному напрямку вступають на програми НВО. За 10-річний період до 2022 року відсоток випускників/-ць професійно-технічної освіти, які безпосередньо продовжують навчання на програмах НВО, зменшився. Після закінчення навчання диплом НВО дає доступ до програми професійної магістратури.

Дворічні програми асоційованого ступеня (короткий цикл вищої освіти, рівень 5 ЄКР) відкриті для всіх випускників/-ць рівня 4 ЄКР. Їхні випускники/-ці можуть продовжувати навчання за програмами НВО; залишок навчального навантаження підлягає звільненню, яке надається кожною програмою.

■ Продовження професійно-технічної освіти.

Не існує інституційної структури для продовження професійно-технічної освіти (CVET): надання послуг визначається ринком, на якому працює багато постачальників. Дуальна професійно-технічна освіта (шлях BBL) також може функціонувати як CVET для дорослих. Соціальні партнери використовують галузеві фонди для підтримки CVET, сприяння кар'єрному зростанню, запровадження заходів для старших працівників/-ць та розробки політики управління людськими ресурсами (HRM)³⁵.

■ Найкращі практики взаємодії з роботодавцями в Нідерландах

- 1. Обов'язкова акредитація навчальних компаній.** Згідно з розділом 7 Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB), право приймати студентів/-ок на практику мають лише підприємства, акредитовані SBB. Акредитація здійснюється відповідно до SBB regulations for accreditation of work placement companies³⁶, який визначає критерії щодо безпеки навчального середовища, наставництва та матеріально-технічної бази. Реєстр акредитованих підприємств відкритий і доступний на офіційному сайті SBB Leeroverzicht³⁷.

³⁵ Cedefop. (n.d.). Netherlands: VET in Europe database [Нідерланди: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/netherlands-u3>

³⁶ SBB. (n.d.). Regulations for accreditation of work placement companies [Положення про акредитацію компаній для стажування]. https://www.s-bb.nl/media/efagey2i/tg_142554_regulations-for-accreditation_en_tg.pdf

³⁷ Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). (n.d.). Overzicht leden overlegtafels [Реєстр акредитованих підприємств]. <https://www.s-bb.nl/organisatie/directie-en-bestuur/overlegtafels/leden-overlegtafels/>

- 2. Фінансова підтримка бізнесу.** Програма *Subsidieregeling praktijkleren* (Постанова Міністерства освіти, культури і науки від 19 червня 2014 р., *Staatscourant* 2014, nr. 17233) забезпечує компенсацію частини витрат підприємств, які створюють робочі місця для практики, — до €2 700 на одного учня / одну ученицю на рік. Програма адмініструється Міністерством освіти, культури і науки (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, OCW)³⁸ та виконується через агентство *Rijksdienst voor Ondernemend Nederland* (RVO). Інформаційна сторінка програми: [Subsidieregeling praktijkleren | RVO.nl](https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren).
- 3. Регулярне оновлення кваліфікацій.** SBB щороку переглядає національні кваліфікаційні файли (*kwalificatiedossiers*), що визначають компетентності для понад 500 професій, за участю галузевих рад і Міністерства OCW. Ці файли є публічними і розміщені у SBB Qualification Files Catalogue (*Kwalificatiedossiers*) на офіційному порталі: [Kwalificatiedossier | s-bb.nl](https://www.sbb.nl/kwalificatiedossier).
- 4. Система моніторингу результатів.** Щороку публікується спільний звіт «*Kwaliteitsagenda MBO*» (OCW & SBB), який містить статистику щодо працевлаштування випускників/-ць, рівня задоволеності роботодавців і ефективності практичного навчання. Звіт розміщується на порталі Міністерства OCW: [Rijksoverheid](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kwaliteitsagenda-mbo).
- 5. Наставництво як професійний стандарт.** Наставники/-ці, які супроводжують студентів/-ок під час практики, проходять внутрішнє навчання відповідно до SBB Mentor Guidelines, розроблених спільно з освітніми закладами та соціальними партнерами. Методичні матеріали доступні на сайті: [Studenten | s-bb.nl](https://www.sbb.nl/studenten).
- 6. Центри державно-приватного партнерства.** Зазначені центри створені та функціонують у Нідерландах, сприяють співпраці між місцевим бізнесом, професійно-технічними закладами, вищими професійними навчальними закладами та урядом Нідерландів. Спільні інвестиції як державних, так і приватних сторін допомагають розвивати бізнес-моделі, що забезпечують їхню фінансову життєздатність. Різноманітність та автономність є ключовими характеристиками таких центрів. Кожен з них створює свою нішу та ринкову цінність. Завдяки співпраці центрів державно-приватного партнерства з навчальними закладами професійної освіти нові ідеї, методи та освітні програми стають доступними для ширшої аудиторії споживачів/-ок освітніх послуг. Основним завданням центрів державно-приватного партнерства є налагодження міцних зв'язків між закладами професійно-технічної освіти та вищої освіти і бізнесом; підготовка фахівців/-чинь у своїй галузі, майстрів/-инь з інноваційними навичками;

³⁸ *Rijksdienst voor Ondernemend Nederland* (RVO). (n.d.). *Subsidieregeling praktijkleren* [Схема субсидування практичного навчання]. <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren>

забезпечення безперервного навчання та своєчасної перепідготовки; прискорення та поліпшення інноваційної спроможності підприємств.

- 7. Програма «Учень/учениця на робочому місці».** Успішним прикладом співпраці між навчальними закладами та роботодавцями в Нідерландах є реалізація зазначеної програми. Ця програма дає змогу студентам/-кам здобувати професійну кваліфікацію на робочому місці та сприяє їхньому подальшому стажуванню на різних підприємствах з метою розвитку професійних знань і навичок у реальних виробничих умовах³⁹.

Німеччина



Огляд системи професійної освіти в Німеччині

Професійна освіта і навчання в Німеччині базується на тісній співпраці між державою, підприємствами та соціальними партнерами. Федеральне міністерство з питань освіти і науки відповідає за загальні питання політики у сфері професійної освіти і виконує координаційну роль для всіх професій, що підлягають навчанню. Зазначене міністерство тісно співпрацює з Федеральним інститутом професійної освіти і навчання, який проводить дослідження, координує процес розробки правил навчання та відіграє важливу консультативну роль у політиці професійної освіти. Федеральні землі відповідають за шкільну частину професійної освіти. Внесок соціальних партнерів важливий на різних рівнях.

Німецька система професійної освіти та навчання є успішною моделлю, яка в основному базується на дуальній системі (учнівство) і забезпечує високу якість професійної кваліфікації, що цінується на ринку праці. Учнівство забезпечує плавний перехід від освіти до роботи, сприяючи зниженню рівня безробіття серед молоді: у 2021 році він становив 6,9 % серед осіб віком від 15 до 24 років, проти 16,6 % в ЄС. Майже половина учнів/учениць старшої середньої школи зараховані до програми професійної освіти і навчання; з них близько двох третин беруть участь у навчанні за системою дуального навчання. Зростає частка учнів/-ць, які мають кваліфікацію для вступу до вищого навчального закладу (29,7 % учнів/-ць, які розпочинають навчання у 2021 році).

Національні стандарти та правила навчання (навчальні програми для компонентів, що реалізуються в компаніях та школах) забезпечують якість програм дуального навчання. Підприємства забезпечують стажу-

³⁹ Radkevych, V. (2023). Public-private partnership in vocational education of European countries: leading development trends. *Professional Pedagogics*, 2(27), 14–28. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2023.27.14-28>

вання відповідно до правил навчання, розроблених чотирма зацікавленими сторонами (федеральним урядом і урядами земель, підприємствами та профспілками). Ці правила допомагають узгоджувати плани навчання на підприємстві зі стажерами/-ками і не обмежують вибір технологій. Такі інструменти, як додаткові кваліфікації, а також диференціація за різними спеціалізаціями, забезпечують високий ступінь гнучкості та адаптивності правил навчання. Крім того, регулярні перегляди гарантують відповідність швидким технологічним та організаційним змінам.

Важливим є внесок соціальних партнерів на різних рівнях. Оскільки професійне навчання має відповідати потребам ринку праці, організації роботодавців та профспілки мають значний вплив на зміст та форму професійної освіти. На національному рівні вони представлені в комітетах з професійного навчання. Ініціатива щодо оновлення або розробки нових професійних профілів виходить переважно від соціальних партнерів.

■ Регулювання професійної освіти в Німеччині

У Німеччині існують декілька різновидів професійної освіти: вища середня професійна освіта, третинна професійна освіта, безперервна професійна освіта.

■ Вища середня професійна освіта

Програми навчання за дуальною системою є основою вищої середньої професійної освіти. Вони переважно пропонуються на рівні 4 Європейської рамки кваліфікацій і охоплюють 326 професій. Програми зазвичай тривають 3 роки і поєднують два місця навчання — підприємства та професійні школи: частка навчання на робочому місці становить приблизно 75 %. Підприємства несуть витрати на навчання на підприємстві та виплачують винагороду учнівству. Ті, хто склав випускний іспит, проведений палатами, отримують кваліфікацію сертифікованих кваліфікованих фахівців/-чинь.

Паралельно програми професійно-технічної освіти на рівні середньої школи пропонуються в професійних школах на рівнях 2–4 ЄРК. До них належать:

- програми професійно-технічної освіти в школах тривалістю від 1 до 3 років, що дають кваліфікацію, наприклад, у сфері охорони здоров'я, як-от фізіотерапевт/-ка (3 роки, рівень 4 ЄРК);
- програми загальної освіти з професійною орієнтацією тривалістю від 2 до 3 років, що дають загальну кваліфікацію для вступу до вищого навчального закладу.

Молоді люди з труднощами в навчанні, інвалідністю або недостатнім рівнем володіння німецькою мовою мають можливість відвідувати різні однорічні перехідні програми на рівні 1–2 ЄРК.

На післяшкільному рівні пропонуються спеціалізовані програми на рівнях 4–5 ЄРК, тривалістю від 1 до 3 років, що дають право на вступ до університетів.

■ Третинна професійна освіта

На третинному рівні особи, які мають професійну кваліфікацію та професійний досвід, можуть здобути вищу професійну кваліфікацію на рівнях 5–7 ЄРК. На рівні 6 ЄРК (бакалавр/-ка професійної освіти, наприклад, *Meister*) кваліфікація дає випускникам/-цям право займатися торгівлею, наймати та навчати учнівство, а також вступати на академічні бакалаврські програми. Випускники/-ці можуть продовжити навчання на рівні 7 ЄРК (магістр/-ка професійної освіти). Ці кваліфікації сприяють отриманню посад середнього та вищого керівного складу в компаніях. Підготовчі курси пропонуються палатами або школами.

Програми підвищення професійної кваліфікації пропонуються в державних технічних і торгових школах на рівні ЄРК 6 і тривають від 1,5 до 4 років. Вступні вимоги охоплюють конкретну професійну кваліфікацію та досвід роботи. Вони ведуть до отримання підвищеної кваліфікації (наприклад, технік, педагог) і дають доступ до відповідної галузі навчання.

Програми подвійного навчання пропонуються на рівнях ЄРК 6–7 різними закладами вищої освіти. Вони забезпечують поєднання академічної та професійної підготовки, в якій важливим елементом є навчання в компанії (частка не менше 40–50 %). Підприємства несуть витрати на навчання в компанії та виплачують учнівству заробітну плату.

■ Безперервна професійна освіта

Безперервна освіта відіграє дедалі важливішу роль у підвищенні працевлаштованості шляхом підвищення кваліфікації та перепідготовки відповідно до цифрової та екологічної трансформації. Вона характеризується широким спектром навчальних закладів та низьким рівнем державного регулювання. Існують державні стимули для збільшення участі в безперервній професійно-технічній освіті⁴⁰.

⁴⁰ Cedefop. (n.d.). Summary of main elements and distinctive features of VET: Germany [Огляд основних елементів та характерних особливостей професійної освіти та навчання: Німеччина]. VET in Europe database. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany-u3>

Найкращі практики успішної взаємодії з роботодавцями і її стимулювання в Німеччині

- 1.** У Німеччині поширені проєкти державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти, діяльність яких регулюється на рівні закону, який визначає правила укладення договорів між державними та недержавними установами, а також щодо фінансування таких партнерів. Згідно із відповідним законодавством, приватні партнери забезпечують практичну підготовку студентства, а державні установи — теоретичну підготовку та видають кваліфікаційні сертифікати.
- 2.** Серед законодавчих актів країни з питань професійної освіти важливе місце належить Закону про професійну освіту (Berufsbildungsgesetz, BBiG): Центральний регуляторний акт. Він чітко визначає, що навчання відбувається на двох майданчиках: у закладі професійної освіти та на підприємстві.

Зазначений Закон також передбачає:

- контракт про учнівство (Ausbildungsvertrag): юридично обов’язковий договір, укладений між учнем/ученицею і компанією, яким передбачено винагороду (Ausbildungsvergütung): її розмір часто встановлюється колективними угодами між профспілками та об’єднаннями роботодавців (соціальний діалог);
 - документ за результатами навчання у роботодавця: роботодавці повинні видати письмовий сертифікат стажерам/-кам після завершення професійно-технічних відносин. За згодою стажера/-ки сертифікат може бути виданий в електронному вигляді. Якщо роботодавець не проводив професійного навчання самостійно, сертифікат також має підписати викладач/-ка.
- 3.** Суттєво, що в Німеччині важливий статус у сфері професійної освіти мають торгово-промислові палати (IHKs) та ремісничі палати (HWKs) — самоврядні організації роботодавців, які залучаються до виконання окремих державних регуляторних функцій:
 - сертифікація компаній: палати перевіряють та сертифікують компанії, які хочуть навчати. Вони оцінюють наявність необхідного обладнання та кваліфікованих наставників/-ць;
 - реєстрація контрактів: контракти про учнівство підлягають реєстрації у відповідній палаті, що гарантує їх законність та відповідність стандартам;
 - 4.** Екзаменаційні комісії в країні у сфері професійної освіти складаються щонайменше з трьох членів/-ок. Члени/-ки повинні мати знання в екзаменаційних галузях та бути придатними для участі в екза-

менаційному процесі. Екзаменаційна комісія має складатися з рівної кількості представників/-ць роботодавців та працівників/-ць, а також принаймні одного викладача / однієї викладачки закладу професійної освіти. Щонайменше дві третини від загальної кількості членів/-ок повинні бути представниками/-цями роботодавців та працівників/-ць.

5. Зацікавленість роботодавців у співпраці з навчальними закладами пов'язана зі зміною орієнтації економіки європейських країн на нові технологічні сектори, які потребують кваліфікованої робочої сили, у Німеччині така форма партнерства з роботодавцями у сфері професійної освіти активно підтримується урядом, який виділяє на такі цілі додаткові фінансові ресурси.
6. Програма «подвійної професійної підготовки» набула значної популярності в Німеччині, завдяки своїй високій ефективності та успішності студентства. Наприклад, у Німеччині студенти/-ки, які навчаються за дуальною системою, здобувають професійну кваліфікацію та практичний досвід, необхідні для роботи в конкретній галузі, що сприяє підвищенню рівня їхньої зайнятості та задовольняють потреби роботодавців, оскільки вони мають реальний досвід і знання, що відповідають вимогам ринку праці.
7. Також у Німеччині існують різні програми фінансування та підтримки державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти, зокрема програми фінансування «Dual VET Mobility», яка сприяє мобільності студентів/-ок і викладачів/-ок між навчальними закладами та підприємствами⁴¹.
8. У Німеччині компанії, що залучені до професійної освіти, іноді несуть значні витрати на навчання і порівнюють їх здійснення із вигодою. Прямі витрати охоплюють такі статті, як стипендії на навчання, навчальні матеріали та, нерідко, робочий одяг. Крім того, є непрямі витрати, такі як витрати на персонал для навчання та витрати на приміщення для надання робочих місць. Це компенсується факторами вигоди, як-от прибуток від продуктивної роботи, виконаної під час навчання. У цьому контексті також враховуються чинники так званої «вигоди від можливості», які, однак, черпають свою переконливість не стільки з чітких показників прибутковості, скільки із суб'єктивно більш-менш високо оціненої значущості для цілей формування кадрової політики. Зокрема, як ймовірні вигоди можливості дуальної освіти називаються такі чинники: низький час і витра-

⁴¹ Radkevych, V. (2023). Public-private partnership in vocational education of European countries: Leading development trends [Державно-приватне партнерство у професійній освіті європейських країн: провідні тенденції розвитку]. Professional Pedagogics, 2(27), 14–28. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737402/2/Valenryna_Radkevych_ENG.pdf

ти на введення в курс справи; нижчі витрати на підбір персоналу; уникнення помилкових призначень; уникнення витрат на плинність кадрів; вища лояльність до компанії; краща робоча атмосфера; репутація в регіоні (демонстрація соціальної відповідальності); краще розуміння культури компанії та взаємин з боку випускників/-ць⁴².

Фінляндія



Огляд системи професійної освіти у Фінляндії

Фінляндія визнана одним із лідерів ЄС у сфері професійної освіти та навчання (Vocational Education and Training — VET) завдяки глибокій реформі, ухваленій у 2018 році. Основою цієї реформи став компетентнісний підхід, що орієнтується не на тривалість навчання, а на досягнуті результати (*learning outcomes*) та їхню відповідність потребам ринку праці⁴³.

Фінська професійно-технічна освіта базується на компетентностях і орієнтована на учнівство. Для кожного учня/учениці складається індивідуальний план розвитку компетентностей. У ньому фіксуються та визнаються раніше набуті учнем/-цею навички, а також визначаються подальші компетентності, які необхідні учневі/-ці, та способи їх набуття в різних навчальних середовищах.

У професійно-технічній освіті немає випускних іспитів. Після успішного виконання особистого плану розвитку компетентностей учнівство отримує кваліфікацію.

Професійно-технічна освіта підтримує навчання протягом усього життя та розвиток учнів/учениць як особистостей і членів/-ок суспільства. Вона надає учнівству знання та навички, необхідні для подальшого навчання, та сприяє працевлаштуванню.

Професійно-технічна освіта є привабливим вибором також завдяки своїй гнучкості та хорошим перспективам працевлаштування і навчання: випускники/-ці можуть вступити до вищих навчальних закладів або вийти на ринок праці. Те, що професійно-технічна освіта розробляється і надається у тісній співпраці з ринком праці, гарантує її якість і привабливість. Навчання на робочому місці, яке є керованим і орієнтованим на досягнення цілей, відбувається в різноманітних навчальних середо-

⁴² Donor Committee for Dual Vocational Education and Training (DC dVET). (2019). Engaging the business sector on vocational education and training [Залучення бізнес-сектору до професійної освіти та навчання]. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Engaging-the-Business-Sector-in-VET_STUDY_ENGL_FINAL-1.pdf

⁴³ Cedefop. (n.d.). Finland: VET in Europe database [Фінляндія: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/finland-u2>

вищах, як у країні, так і за кордоном, і базується на практичних робочих завданнях.

Викладачі/-ки та тренери/-ки професійно-технічної освіти є шанованими фахівцями/-чинями. Кар'єра викладача/-ки професійно-технічної освіти загалом вважається привабливою. Це відображається у великій кількості учнів/учениць, які подають заявки на програми професійно-технічної освіти, яка незмінно перевищує кількість місць. Близько третини заявників/-ць, які відповідають вимогам, приймаються на навчання⁴⁴.

Реформа, закріплена в Act on Vocational Education and Training (531/2017)⁴⁵ від 30 червня 2017 року, інтегрувала молодіжну, дорослу та безперервну освіту в спільну систему, де головним інструментом є індивідуальний план розвитку компетентностей (HOKS), який визначається спільно закладом освіти та роботодавцем⁴⁶.

Система передбачає дві основні траєкторії навчання:

- Koulutusopimus (тренінговий договір) — короткострокове стажування без трудових відносин, що дає можливість студенту/-ці опанувати частину компетентностей на підприємстві;
- Oppisopimus (договір учнівства) — форма працевлаштування, де роботодавець виплачує заробітну плату, а держава частково компенсує витрати на наставництво та навчання⁴⁷.

Компетентнісна система Фінляндії поєднує гнучкість програм, відповідальність бізнесу і фінансування, що залежить від результатів (*performance-based funding*). Згідно з даними Finnish National Agency for Education (EDUFI), близько 45 % навчання у VET здійснюється безпосередньо на робочому місці⁴⁸.

Для України фінський досвід є показовим у контексті статей 67–69 Закону України «Про професійну освіту», адже демонструє, як поєднати автономію закладів, індивідуалізацію навчання та активну роль роботодавців у визначенні результатів освіти. Він також узгоджується з принципами Рекомендацій Ради ЄС від 24 листопада 2020 року щодо професійної освіти та навчання (VET) для сталого розвитку конкуренто-

⁴⁴ Cedefop. (n.d.). Finland: VET in Europe database [Фінляндія: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/finland-u3>

⁴⁵ Council of Europe. (n.d.). Acts for the promotion of a democratic culture: Finland [Акти щодо сприяння демократичній культурі: Фінляндія]. <https://rm.coe.int/acts-for-the-promotion-of-a-democratic-culture-finland/1680b5d716>

⁴⁶ Vocational Education and Training Act (531/2017) [Закон про професійну освіту та навчання (531/2017)]. (2017). Finlex. <https://www.finlex.fi/api/media/statute-foreign-language-translation/687774/mainPdf/main.pdf>

⁴⁷ Ministry of Education and Culture of Finland (OKM). (n.d.). Vocational education and training [Професійна освіта та навчання]. <https://okm.fi/en/vocational-education-and-training>

⁴⁸ Finnish National Agency for Education (OPH). (n.d.). Statistics and publications [Статистика та публікації]. <https://www.oph.fi/en/statistics-and-publications/publications>

спроможності, соціальної справедливості та стійкості 2020/С 417/01⁴⁹, які закликають держави-члени забезпечити навчання на робочому місці, спільне управління системою та фінансові стимули для бізнесу.

Регулювання професійної освіти у Фінляндії

Міністерство з питань освіти відповідає за стратегічне та нормативне керівництво професійною освітою і навчанням та очолює її розвиток на загальнодержавному рівні. Національні цілі та основні предмети професійної освіти і навчання визначаються урядом.

Дозвіл на надання послуг у сфері професійної освіти надається міністерством з питань освіти. Він охоплює галузі професійної освіти, кількість учнів/учениць, мову навчання, місця проведення, спеціальні освітні завдання та інші питання. Надавачам послуг у сфері професійної освіти також можуть бути доручені завдання з організації навчання відповідно до політики ринку праці.

Надавачем послуг професійної освіти може бути місцевий орган влади, муніципальний навчальний консорціум, фонд, інша зареєстрована асоціація або державна компанія. Вони організовують навчання у своїх сферах компетенції, узгоджуючи його з потребами місцевого ринку праці. Вони самостійно вирішують, як проводити навчання, використовувати навчальне середовище та педагогічні рішення.

Близько 40 % учнів/учениць, які закінчили базову освіту, одразу після цього вступають до закладів початкової професійної освіти (IVET); вони отримують кваліфікацію професійної освіти в професійних закладах або шляхом навчання на виробництві. Професійні кваліфікації доступні як для молодих учнів/учениць, так і для дорослих.

Існує 42 початкові професійні кваліфікації (EQF 4), 64 подальші (EQF 4) та 54 спеціалізовані професійні кваліфікації (EQF 5). Вступ до програм початкової професійної освіти здійснюється на підставі свідоцтва про базову освіту; для продовження професійної освіти та навчання (CVET: подальше та спеціалізоване) — на індивідуальній основі, з урахуванням досвіду роботи.

Початкова професійна освіта підходить дорослим без офіційної кваліфікації або тим, хто хоче змінити професію. Програми подальшого та спеціалізованого професійного навчання в основному призначені для дорослих, які мають попередній досвід роботи. Дорослі можуть скористатися навчальною відпусткою. Відпустка тривалістю 2 місяці або біль-

⁴⁹ Council of the European Union. (2020, November 24). Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01) [Рекомендація Ради від 24 листопада 2020 року щодо професійної освіти та навчання (VET) для сталого розвитку конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2020_417_R_0001

ше дає право на допомогу на освіту для дорослих на строк до 15 місяців, залежно від трудового стажу заявника/-ці.

Для отримання початкової професійної кваліфікації необхідно набрати 180 балів компетентності, що охоплюють професійні модулі (обов'язкові та факультативні) та загальні модулі (комунікація, математика, природничі науки, громадянське виховання та навички для трудового життя), які входять до всіх програм початкової професійної освіти. Номінальна тривалість становить 3 роки, залежно від індивідуального плану розвитку компетентності. Подальша професійна кваліфікація зазвичай вимагає 150 балів, а спеціалізована професійна кваліфікація — 180 балів, що складаються переважно з професійних модулів. Усі вони охоплюють навчання на робочому місці.

Законодавство не встановлює максимального або мінімального обсягу навчання на робочому місці. Воно планується як частина індивідуального плану розвитку компетентностей учня/учениці і реалізується на основі угоди про навчання (письмового строкового трудового договору) або угоди про стажування. Остання не встановлює трудових відносин з компанією, що проводить навчання; учнівство не отримує заробітної плати, а роботодавці не отримують компенсацію за навчання.

Форми навчання на робочому місці можуть змінюватися в межах програми: учень/учениця може перейти від навчання до угоди про навчання, коли будуть виконані попередні умови для укладення такої угоди.

Усі програми професійно-технічної освіти забезпечують право на здобуття вищої освіти.

Національні кваліфікаційні вимоги забезпечують стандартизовану професійну компетентність і є основою для оцінки результатів навчання. Фінська національна агенція з питань освіти розробляє їх у межах тристоронньої співпраці між викладачами/-ками, учнівством та освітніми закладами, роботодавцями та працівниками/-цями.

Представники/-ці підприємств беруть участь у розробці національних кваліфікаційних вимог через галузеві комітети з питань трудового життя; вони також організовують і планують навчання на робочому місці та тестування компетентності, а також оцінюють результати тестування⁵⁰.

Правову основу професійної освіти у Фінляндії становить Act on Vocational Education and Training (531/2017) від 30 червня 2017 року, який набув чинності 1 січня 2018 року. Текст чинної редакції доступний на офіційному порталі Finlex Data Bank⁵¹.

⁵⁰ Cedefop. (n.d.). Finland: VET in Europe database [Фінляндія: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/finland-u3>

⁵¹ Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) [Закон про професійну освіту (531/2017)]. (2017). Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

Закон реформував систему VET, створивши єдину компетентнісну модель для молодіжної, дорослої та безперервної освіти, а також змінив механізм фінансування на основі результатів (*performance-based funding*).

Закон 531/2017⁵² визначає такі ключові елементи:

- Система професійної освіти у Фінляндії характеризується наявністю компетентнісної структури освіти (Competence-based VET). Відповідно до розділу 4 (§ 4–6) Закону 531/2017, професійна освіта базується на принципі «навчання за результатами» (*learning outcomes approach*), де програми формуються у вигляді модулів, кожен з яких відповідає конкретним компетентностям;
- Навчальні результати перевіряються через практичні демонстрації (*näyttö*), що проводяться на робочому місці у присутності представника/-ці роботодавця. Цей підхід підтримує гнучке визнання попереднього досвіду та підсилює співпрацю з бізнесом.

Крім того, у Фінляндії поширена *дуальна форма здобуття професійної освіти*, правовою основою для якої є відповідні договори.

Законодавство встановлює дві форми співпраці між закладами освіти й роботодавцями:

- Koulutussopimus (§ 70–72) — короткострокове стажування без трудових відносин, де студент/-ка отримує практичний досвід у межах своєї програми;
- Oppisopimus (§ 73–77) — форма дуального навчання з укладенням трудового договору, де роботодавець виплачує заробітну плату, а держава компенсує витрати на наставництво⁵³. Обидва формати реалізуються за участю провайдерів освіти, які координують співпрацю та несуть відповідальність за якість навчання.

У Фінляндії застосовуються індивідуальні плани розвитку компетентностей (HOKS). Так, відповідними нормативними актами визначено, що, кожен здобувач / кожна здобувачка освіти має Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) — персональний освітній план, який спільно розробляється студентом/-кою, закладом освіти та роботодавцем. Документ визначає тривалість навчання, місце проходження практики та способи оцінювання компетентностей. Це ключовий інструмент персоналізації освіти у фінській моделі.

⁵² Vocational Education and Training Act (531/2017) [Закон про професійну освіту та навчання (531/2017)]. (2017). Finlex. <https://www.finlex.fi/api/media/statute-foreign-language-translation/687774/mainPdf/main.pdf>

⁵³ Там само.

Важливою особливістю професійної освіти в країні є її фінансування на основі результатів. Так, фінансування VET-провайдерів базується на трьох компонентах:

- базове фінансування (*core funding*);
- фінансування на розвиток якості (*strategic funding*);
- фінансування за результатами (*performance-based funding*), що залежить від кількості студентів/-ок, які завершили навчання, та рівня їхнього працевлаштування.

Цей підхід стимулює навчальні заклади до активної співпраці з роботодавцями й гнучкого оновлення програм.

Цікавим видається фінський досвід регулювання якості та нагляду у сфері професійної освіти. Якість освітнього процесу контролюється через Government Decree on Vocational Education and Training (673/2017)⁵⁴, який деталізує вимоги до провайдерів, процеси внутрішнього контролю, процедури оцінювання компетентностей та порядок нагляду з боку держави. Контроль здійснює Finnish National Agency for Education (EDUFI) спільно з Міністерством освіти і культури (ОКМ), які щорічно публікують звіти про ефективність системи⁵⁵.

Найкращі практики взаємодії з роботодавцями у Фінляндії

1. Індивідуалізація навчальних траєкторій (HOKS).

Відповідно до § 44–47 Act on Vocational Education and Training (531/2017), кожен здобувач / кожна здобувачка освіти має особистий план розвитку компетентностей (Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS), який спільно формують студент/студентка, заклад освіти та роботодавець. План HOKS визначає зміст, тривалість та місце навчання, а також форму оцінювання компетентностей. Його використання є обов'язковою умовою для всіх освітніх програм і забезпечує повну інтеграцію бізнесу в процес планування навчання. Роботодавці активно долучаються до створення HOKS через індивідуальні співбесіди та моніторинг результатів⁵⁶.

⁵⁴ Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) [Закон про професійну освіту (531/2017)]. (2017). Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

⁵⁵ Cedefop. (2021). Finland: Foresight reports on skills and education needs added to statistics [Фінляндія: прогностичні звіти щодо навичок та потреб у освіті додано до статистики]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/finland-foresight-reports-skills-and-education-needs-added-education-statistics>

⁵⁶ Turku Vocational Institute (TAI). (n.d.). Personal competence development plan (HOKS) [Особистий план розвитку компетентностей (HOKS)]. <https://tai.fi/en/personal-competence-development-plan-hoks/>

■ 2. Компетентнісне оцінювання на робочому місці.

Відповідно до § 53–55 Act 531/2017, оцінювання результатів навчання здійснюється через демонстрації компетентностей (*näyttö*), які проводяться на підприємствах. Представники/-ці роботодавців беруть участь у складі оцінювальних комісій разом із педагогами закладу освіти, що підвищує прозорість і достовірність оцінки⁵⁷. EDUFI визначає такі демонстрації, як ключовий механізм забезпечення якості VET: «*Workplace assessment ensures authenticity, alignment with occupational standards and mutual accountability between education and labour market actors*»⁵⁸.

■ 3. Фінансова підтримка наставництва (training compensation).

Відповідно до § 128 Government Decree on Vocational Education and Training (673/2017), роботодавці, що беруть участь у програмі *Oppisopimus*, можуть отримувати компенсацію витрат на наставництво (training compensation). Її розмір узгоджується індивідуально між закладом освіти та підприємством і залежить від тривалості практики, рівня кваліфікації та ресурсів роботодавця. Це гнучкий фінансовий інструмент, який сприяє участі малого та середнього бізнесу в професійній підготовці.

■ 4. Дуальна роль освітніх провайдерів.

Згідно із § 70–77 Act 531/2017, заклади освіти виступають координаторами процесу навчання на робочому місці: вони укладають договори, організовують навчання та здійснюють контроль якості. Успіх і висока якість фінської системи професійної освіти та навчання (VET) базується на чотирьох ключових елементах, як наголошують Агентство EDUFI та Міністерство освіти: тісна співпраця з ринком праці, що слугує гарантією якості через оцінювання, орієнтоване на результат, і вимогу до компетентних наставників/-ць у навчанні на робочому місці (WBL); компетентнісний та індивідуалізований підхід, центральним елементом якого є Індивідуальний план розвитку компетентностей (HOKS), що забезпечує гнучкість та враховує попередній досвід учня/учениці; фінансування, орієнтоване на ефективність (*Performance funding*), яке стимулює заклади до досягнення результатів (кількість завершених кваліфікацій та працевлаштування); а також висока компетентність та статус викладачів/-ок, чий професійний розвиток критично важливий для успіху системи.

⁵⁷ Cedefop. (n.d.). Finland: VET in Europe database [Фінляндія: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/finland-u2>

⁵⁸ Finnish National Agency for Education (OPH). (n.d.). Qualifications frameworks [Рамки кваліфікацій]. <https://www.oph.fi/en/education-and-qualifications/qualifications-frameworks>

■ 5. Системний моніторинг результатів та публічні звіти.

EDUFI та Міністерство освіти і культури (ОКМ) щорічно публікують звіти⁵⁹, які охоплюють показники працевлаштування випускників/-ць, задоволеність роботодавців і якість наставництва⁶⁰. Ці звіти, разом із незалежними дослідженнями CEDEFOP⁶¹ і OECD, формують відкриту базу даних для порівняння результатів і впровадження коригувальних заходів.

Франція



Огляд системи професійної освіти у Франції

Франція має давні традиції у сфері професійної освіти та навчання. Початкова професійна освіта здебільшого регулюється профільними міністерствами. Різні міністерства розробляють професійні кваліфікації, які застосовують на національному рівні. Професійне навчання для дорослих та система учнівства перебувають у компетенції Міністерства праці. France compétences — це чотиристороння національна державна установа, відповідальна за фінансування та регулювання професійного навчання та учнівства.

Держава забезпечує дотримання принципів рівних можливостей та права на освіту, державна освіта є безкоштовною та світською. Соціальні партнери відіграють важливу роль у регуляторних, політичних та фінансових аспектах програм навчання протягом усього життя. Вони впливають на діяльність інституцій, які фінансують програми навчання та професійної підготовки для малих компаній, а також систему страхування від безробіття для шукачів/-ок роботи.

Регіони (регіональні органи влади) мають окремі владні повноваження з питань професійного навчання, кар'єрного консультування та координації політики підтримки зайнятості. Вони розробляють політику навчання, адаптовану до своїх потреб, визначають та керують територіальною державною політикою, а також можуть розробляти свої стратегії щодо професійно-технічної освіти та економічного розвитку.

Безперервне навчання має на меті полегшити доступ та забезпечити зайнятість для молоді та дорослих. Компанії зобов'язані фінансово сприяти безперервному навчанню своїх працівників/-ць. Ставка обов'язкових

⁵⁹ Ministry of Education and Culture (OKM). (2023). Finnish VET in a nutshell 2023 [Фінська професійна освіта у цифрах та фактах 2023]. https://okm.fi/documents/1410845/4150027/Finnish+VET+in+a+nutshell_2023.pdf

⁶⁰ Ministry of Education and Culture (OKM). (n.d.). Administration and finance of VET [Управління та фінансування професійної освіти]. <https://okm.fi/en/administration-and-finance-vet>

⁶¹ Cedefop. (n.d.). Statistical overviews: VET in Finland [Статистичні огляди: професійна освіта у Фінляндії]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-finland>

внесків встановлюється законом, причому деякі професійні галузі застосовують ставки, що перевищують встановлений законом мінімум. Будь-яка особа, яка бере участь у трудовій діяльності, має індивідуальні права на навчання через особистий навчальний рахунок (CPF). Мета цієї політики — сприяти соціальному прогресу та зменшити нерівність у доступі до навчання. Працівники/-ці, активувавши відповідний рахунок, можуть використовувати свої «кредити» для придбання навчальних курсів.

Державні кваліфікації можна здобути в межах системи освіти та поза нею, у межах навчання дорослих та через процеси валідації. Державні та приватні провайдери, включно із соціальними партнерами, можуть розробляти та пропонувати власні кваліфікації. Однак лише професійні кваліфікації та сертифікати, включені до національних реєстрів (RNCP та RS) відповідно до вимог якості національної системи кваліфікацій, доступні через програми навчання, що фінансуються з державних або взаємних фондів та відповідають вимогам CPF.

■ Регулювання професійної освіти у Франції

У Франції існують декілька різновидів (рівнів) професійної освіти: початкова професійно-технічна освіта (IVET), професійно-технічна освіта на рівні вищої освіти, навчання за програмою учнівства, безперервна професійна освіта (CVET).

■ Початкова професійно-технічна освіта (IVET).

Після закінчення нижчої середньої школи, як правило, у віці 15 років, молоді учні й учениці можуть вибрати один із таких напрямів середньої школи (*lycée*):

- загальний або технологічний (ISCED 344) 3-річні програми, що ведуть до отримання загального або технологічного бакалаврату 4-го рівня ЄПК, що забезпечує доступ до вищої освіти.

Перший рік є спільним для обох напрямів, останні два роки технологічних програм орієнтовані на професійну підготовку; професійні програми (ISCED 354): що ведуть до отримання професійного бакалаврату (4-й рівень ЄПК) за 3 роки або сертифіката професійних навичок (CAP, 3-й рівень ЄПК) за 2 роки. Обидві кваліфікації забезпечують прямий доступ до зайнятості, а навчання завжди охоплює стажування в компанії.

- випускники/-ці можуть продовжити навчання за програмами спеціалізації. Також можливий доступ до програм професійно-технічної освіти вищого рівня у суміжних галузях.

■ Професійно-технічна освіта на рівні вищої освіти

Вища технічна освіта на базі ліцею передбачає 2-річну програму, що веде до отримання сертифіката вищого технічного спеціаліста/-ки (BTS, рівень 5 ЄРК). Випускники/-ці загальної та технологічної бакалаврської освіти також можуть вирішити після закінчення навчання продовжити навчання за 3-річною програмою професійного бакалаврату (рівень 6 ЄРК) і перейти на рівень магістра (рівень 7 ЄРК). З 2022 року вони також можуть вступити на 3-річну програму бакалаврату з технологій (*Bachelor Universitaire de technologie, BUT*). Технічні та професійні програми пропонують ліцеї (*lycées*), університети, технологічні інститути при університетах (IUT) та інші державні або приватні вищі навчальні заклади високого рівня (*grandes écoles*).

■ Навчання за програмою учнівства

Навчання за програмою учнівства у Франції відкрите для молодих людей віком від 16 до 29 років і передбачає комплексну теоретичну (аудиторну) підготовку в центрах навчання учнівства (*centre de formation des apprentis, CFA*) та практичну (на робочому місці) підготовку за договором про учнівство терміном від 6 місяців до 3 років. Учні й учениці можуть отримати будь-яку кваліфікацію, зазначену в Національному реєстрі професійних кваліфікацій (RNCP), від рівня EQF 3 (наприклад, CAP) до рівня EQF 7 (наприклад, інженер/-ка). Учні/-ці отримують заробітну плату і вважаються працівниками/-цями. Система спільно управляється державою, France Compétences та соціальними партнерами, а фінансування надходить від обов'язкових внесків на навчання та навчання учнівства від компаній, доповнених регіональними.

■ Безперервна професійна освіта (CVET)

CVET орієнтована на тих, хто вступає або вже працює, незалежно від віку. Безперервна освіта переважно спрямована на сприяння професійній інтеграції, підтримку зайнятості та підвищення кваліфікації. Роботодавці безпосередньо фінансують навчання працівників/-ць, або проміжні витрати управляються спільними професійними органами для малих компаній. Державна допомога також доступна для роботодавців, які мають на це право. Регіони фінансують навчання для шукачів/-ок роботи, зареєстрованих у державній службі зайнятості.

Ринок навчання є відкритим і адаптується до мінливих потреб окремих осіб та компаній. Навчання в межах CVET, пов'язане із системою індивідуальних навчальних рахунків (CPF), доступною для працівників/-ць і безробітних, має гарантовану якість. Тільки сертифіковані провайдери, нагороджені національним знаком якості Qualiopi, можуть надавати програми, що фінансуються CPF⁶².

⁶² Cedefop. (n.d.). France: VET in Europe database [Франція: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/france-u3>

Найкращі практики успішної взаємодії з роботодавцями та її стимулювання у Франції

1. У Франції також поширені моделі державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти. Зокрема, інтерес становить законодавчий акт, що регулює державно-приватне партнерство у професійній освіті у Франції, відомий як «Закон про свободу вибору професії» (Legifrance, 2018). Цей закон встановлює основні принципи та механізми співпраці між державними установами, приватними компаніями та навчальними закладами. Не менш важливе значення в «Закону про реформу професійної освіти» (Legifrance, 2014), спрямованого на спрощення фінансування професійної освіти та створення сприятливих умов для розвитку державно-приватного партнерства у цій сфері.
2. Громадські та некомерційні організації активно сприяють реалізації проектів та ініціатив у межах державно-приватного партнерства, спрямованих на підтримку професійної підготовки кваліфікованих фахівців/-чинь для роботи в сучасній економіці.
3. У Франції також поширена співпраця між навчальними закладами у сфері професійної освіти та регіональними об'єднаннями підприємців/-миць (торгово-промисловими палатами), що сприяє розробці та впровадженню нових програм професійної підготовки, орієнтованих на практичні навички та компетенції, необхідні на ринку праці.
4. Також у Франції практикується форма взаємодії між навчальними закладами та державними установами — створення «партнерських клубів» з довгостроковими угодами про співпрацю.
5. Крім того, приватні партнери широко залучені до фінансування проектів освітньої інфраструктури, де, згідно з особливостями моделей «концесії», вони відповідають за будівництво та експлуатацію інфраструктури.

Чехія



Огляд системи професійної освіти в Чехії

Професійна освіта завжди була фундаментальною частиною чеської системи освіти. Частка учнівства, яке навчається за програмами професійно-технічної освіти на рівні середньої школи, у 2021 році становила 69,1 %.

Загальні предмети є важливою складовою всіх типів програм професійної освіти. Їхня частка варіюється залежно від програми від 30 % до 70 % навчального часу.

Перший вибір між загальною та професійною середньою освітою відбувається у віці 15 років. До 17–19 років більшість учнів/учениць професійно-технічної освіти здобувають професійну кваліфікацію, визнану на ринку праці.

Хоча демографічні зміни призвели до зменшення кількості молодих учнів/учениць у системі початкової професійної освіти, школи стали активніше пропонувати програми середньої професійної освіти для всіх. Це дає змогу шкільним учителям/-кам розвивати свої навички викладання дорослим, а також сприяє підвищенню обізнаності молодих і дорослих учнів/учениць про середню професійну освіту як невіддільну частину життя⁶³.

Чеська Республіка створила одну з найпослідовніших у ЄС моделей взаємодії між державою, освітніми установами та бізнесом у сфері професійної освіти. Ключовою особливістю є Національна система кваліфікацій (Národní soustava kvalifikací, NSK⁶⁴), яка забезпечує прямий вплив роботодавців на формування професійних стандартів і дозволяє визнання неформального та інформального навчання.

NSK діє на основі Закону № 179/2006 Sb. про визнання результатів подальшої освіти (Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)⁶⁵, ухваленого у 2006 році, та у взаємозв'язку зі Шкільним законом № 561/2004 Sb. (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání)⁶⁶.

Система передбачає тісну співпрацю між Міністерством освіти, молоді та спорту (MŠMT), Асоціацією промисловості та транспорту Чехії (Svaz průmyslu a dopravy ČR), Торгово-промисловою палатою (Hospodářská komora ČR) і профспілками, які разом визначають кваліфікаційні стандарти, процедури сертифікації та вимоги до оцінювачів (autorizované osoby).

Офіційний портал Národní soustava kvalifikací⁶⁷ забезпечує публічний доступ до понад 1 300 професійних стандартів і процедур оцінювання, пов'язаних із Європейською рамкою кваліфікацій (EQF).

⁶³ Cedefop. (n.d.). Czechia: VET in Europe database [Чехія: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/czechia-u3>

⁶⁴ Národní soustava kvalifikací (NSK). (n.d.). Oficiální portál Národní soustavy kvalifikací ČR [Офіційний портал Національної системи кваліфікацій Чеської Республіки]. <https://www.narodnikvalifikace.cz>

⁶⁵ Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání [Закон № 179/2006 зб. про перевірку та визнання результатів подальшої освіти]. (2006). Zákony pro lidi. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>

⁶⁶ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) [Закон № 561/2004 зб. про дошкільну, початкову, середню, вищу професійну та іншу освіту (Закон про освіту)]. (2004). Zákony pro lidi. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

⁶⁷ Národní soustava kvalifikací (NSK). (n.d.). Oficiální portál Národní soustavy kvalifikací ČR [Офіційний портал Національної системи кваліфікацій Чеської Республіки]. <https://www.narodnikvalifikace.cz>

Для України чеський досвід особливо цінний, оскільки демонструє, як через нормативно закріплений механізм можна зробити бізнес співтворцем державної політики у сфері кваліфікацій, зберігаючи при цьому прозорість і державний контроль.

Ця модель безпосередньо корелює з положеннями статті 69 Нового закону, що регулює договірне партнерство, а також статті 68, яка передбачає можливість управління закладами освіти через зовнішніх партнерів.

Регулювання професійної освіти в Чехії

Головним органом, відповідальним за початкову професійну освіту та навчання, є Міністерство освіти з питань освіти. Представники/-ці роботодавців беруть участь у розробці навчальних програм та створенні професійних і кваліфікаційних стандартів. Професійна освіта і навчання забезпечуються на рівні нижчої та вищої середньої, а також вищої освіти. Навчання на робочому місці може відбуватися на робочих місцях підприємств або в шкільних майстернях чи приміщеннях.

Навчання на рівні професійної освіти переважно розпочинається після завершення обов'язкової освіти. Програми початкової професійної освіти нижчої середньої освіти (Європейська рамка кваліфікацій, EQF 2) тривають 2 роки і призначені передовсім для учнівства з особливими освітніми потребами.

Програми професійної освіти для старшої середньої школи (EQF 3-4) тривають від 3 до 4 років. Вони містять такі варіанти:

- 3-річні програми професійної освіти на рівні EQF 3 (закінчуються іспитом з професійно-технічної освіти, після якого видається сертифікат професійної освіти) дають випускникам/-цям можливість безпосередньо вийти на ринок праці та виконувати ручні роботи (наприклад, муляр/-ка перукар/-ка). Випускники/-ці можуть пройти 2-річну програму продовження навчання (EQF 4) і скласти іспит на атестат зрілості, який відкриває доступ до вищої освіти;
- 4-річні програми професійної освіти (закінчуються іспитом на атестат зрілості, EQF 4) дають випускникам/-цям можливість продовжити навчання у вищій школі або виконувати технічні, ділові, сервісні, медичні та інші подібні роботи середнього рівня (наприклад, будівельний технік/-иня, агент/-ка з подорожей);
- 4-річні програми ліцеїв із високою часткою загальних предметів (до 70 % навчальної програми) готують випускників/-ць до навчання у вищих навчальних закладах або виходу на ринок праці;

- програми, що пропонуються консерваторіями, готують до виступів у музичних, танцювальних, вокальних та драматичних заходах. Навчання завершується атестатом (випускним іспитом, що містить теоретичні професійні предмети, іноземну мову та випускну роботу) (EQF 6), але учні/учениці також можуть скласти іспит на атестат про середню освіту (середня освіта, EQF 4);
- учні/учениці, які вже закінчили середню освіту, мають можливість здобути (другу) кваліфікацію в іншій галузі в межах так званих скорочених програм (3-річні шкільні програми професійно-технічної освіти (рівень EQF 3) та 4-річних програм професійно-технічної освіти та ліцеїв (рівень EQF 4), при цьому пропонуються як скорочені програми, за умови, що директор/-ка школи вважає, що учень/учениця завершив/-ла програму того самого рівня EQF у відповідній галузі. Скорочені програми не ведуть до вищого рівня EQF).
- Особи, які мають рівень EQF 4, можуть отримати сертифікат професійної освіти та підготовки або інший сертифікат у відповідній галузі. Скорочені програми також підходять для дорослих і тривають від 1 до 2 років.

Програми вищої професійної освіти, що пропонуються професійними вищими навчальними закладами, готують учнівство до складних професійних завдань, таких як дієтолог/-иня. Навчання триває від 3 до 3,5 років і завершується отриманням атестата (EQF 6) та диплома спеціаліста/-ки (*diplomovaný specialista, DiS*). Програми тісно пов'язані з потребами роботодавців у кваліфікованих кадрах. Хоча багато випускників/-ць виходять на ринок праці, вони також мають можливість вступити на інші програми вищої освіти. Випускникам/-цям, які після закінчення навчання продовжують навчання за програмами бакалаврату в університетах, можуть бути зараховані деякі предмети та іспити з програм вищої професійної освіти.

Частка випускників/-ць професійно-технічної освіти рівня EQF 4, які продовжують навчання у вищих навчальних закладах, у 2022 році становила 65,5 %.

Дорослі можуть відвідувати програми професійно-технічної освіти в межах формальної шкільної системи. Хоча багато програм забезпечують можливість поєднувати навчання з роботою, загальна участь дорослих у професійно-технічній освіті низька.

Широкий спектр програм безперервної професійної освіти та навчання, що надаються поза формальною системою, загалом не регулюється. Також існує система валідації результатів неформального та інформального навчання, яка підтримує визнання результатів навчання⁶⁸.

⁶⁸ Cedefop. (n.d.). Czechia: VET in Europe database [Чехія: база даних «VET in Europe»]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/czechia-u3>

Професійна освіта в Чехії функціонує в межах двох базових законів, які формують правову, інституційну та кваліфікаційну архітектуру системи:

1. Шкільний закон № 561/2004 Sb. (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)). Закон визначає загальну структуру освітньої системи, рівні кваліфікацій, повноваження Міністерства освіти, молоді та спорту (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy — MŠMT) і правила функціонування середніх та вищих професійних шкіл⁶⁹. Згідно зі статтями 57–60 Zákon č. 561/2004 Sb., програми середньої професійної освіти (střední odborné vzdělávání) забезпечують підготовку за державними освітніми стандартами (RVP — Rámcové vzdělávací programy) і містять компоненти навчання на робочому місці.
2. Закон № 179/2006 Sb.⁷⁰. про визнання результатів подальшої освіти (Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)). Цей закон створив правову основу для Національної системи кваліфікацій (Národní soustava kvalifikací, NSK), яка забезпечує можливість визнавати професійні кваліфікації, набуті поза формальною освітою.
3. Закон закріплює поняття:
 - Професійна кваліфікація (Profesní kvalifikace) — компетентність, що відповідає вимогам конкретного виду діяльності;
 - Професійний стандарт (Kvalifikační standard) — офіційно затверджений опис знань, умінь і навичок, необхідних для реалізації професії;
 - Секторальна рада (Sektorová rada) — орган спільного врядування, який ініціює створення або оновлення професійних стандартів.

Відповідно до статей 9–15 Закону № 179/2006 Sb., секторальні ради формуються за участю Асоціації промисловості та транспорту Чехії (Svaz průmyslu a dopravy ČR), Торгово-промислової палати (Hospodářská komora ČR), Національного інституту освіти (NÚV) та профспілкових об'єднань. Вони подають пропозиції до MŠMT щодо затвердження кваліфікаційних стандартів і критеріїв оцінювання, забезпечуючи баланс інтересів між державою, бізнесом і соціальними партнерами.

⁶⁹ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) [Закон № 561/2004 зб. про дошкільну, початкову, середню, вищу професійну та іншу освіту (Закон про освіту)]. (2004). Zákony pro lidi. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

⁷⁰ Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání [Закон № 179/2006 зб. про перевірку та визнання результатів подальшої освіти]. (2006). Zákony pro lidi. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>

Координацію впровадження системи NSK здійснює Національний інститут освіти та молоді (NPI ČR, колишній NÚV) у співпраці з MŠMT. Дані про затверджені кваліфікації публікуються на офіційному порталі Národní soustava kvalifikací⁷¹, який є інтегрованим до Європейської рамки кваліфікацій (EQF)⁷² та Чеської національної рамки кваліфікацій (NSK-Rámcová EQF-CZ).

Законодавча модель поєднує централізоване державне управління освітою (через školský zákon) і децентралізовану систему оновлення професійних кваліфікацій (через Zákon č. 179/2006 Sb.), що забезпечує гнучкість і відповідність потребам ринку праці.

Найкращі практики взаємодії з роботодавцями у Чехії

1. Секторальні ради (Sektorové rady).

У кожній галузі діє секторальна рада, до складу якої входять представники/-ці бізнесу, профспілок і Міністерства освіти, молоді та спорту (MŠMT ČR). Згідно зі статтями 9–10 Закону № 179/2006 Sb., ради мають право ініціювати створення або оновлення професійних стандартів, визначати обсяг практичних навичок і погоджувати процедури сертифікації. Вони виконують функції спільного врядування, аналогічно до данських *faglige udvalg*, забезпечуючи баланс між державою, бізнесом і працівниками/-цями. Інформація про склад і діяльність рад публікується на порталі Національного інституту освіти та молоді (NPI ČR)⁷³.

2. Сертифікаційні центри (Autorizované osoby).

Відповідно до статей 11–15 Закону № 179/2006 Sb., MŠMT уповноважує юридичних осіб або організації як авторизовані суб'єкти (autorizované osoby), що мають право проводити екзамен професійної кваліфікації (Zkouška profesní kvalifikace). До них належать підприємства, галузеві асоціації, торгово-промислові палати, університети та інші заклади, які відповідають вимогам до матеріально-технічного забезпечення, компетентності експертів і об'єктивності оцінювання. Результати таких іспитів визнаються державою як офіційне підтвердження кваліфікації, еквівалентне документу формальної освіти. Перелік сертифікаційних центрів розміщений на офіційному порталі NSK⁷⁴.

⁷¹ Národní soustava kvalifikací (NSK). (n.d.). Oficiální portál Národní soustavy kvalifikací ČR [Офіційний портал Національної системи кваліфікацій Чеської Республіки]. <https://www.narodnikvalifikace.cz>

⁷² Cedefop. (2019). Czechia: VET in Europe [Чехія: професійна освіта та навчання в Європі]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/czechia-2019>

⁷³ Národní pedagogický institut České republiky (NPI). (n.d.). Oficiální webové stránky [Офіційний веб-сайт Національного педагогічного інституту Чеської Республіки]. <https://www.npi.cz>

⁷⁴ Vzdělávání a práce [Освіта та праця]. (n.d.). <https://vzdelavaniaprace.cz> та Národní soustava kvalifikací (NSK). (n.d.). Oficiální portál Národní soustavy kvalifikací ČR [Офіційний портал Національної системи кваліфікацій Чеської Республіки]. <https://www.narodnikvalifikace.cz>

■ 3. Податкові стимули для бізнесу.

Згідно зі статтями 34f–34g Закону про податок на прибуток № 586/1992 Sb. (Zákon o daních z příjmů), підприємства мають право зменшувати податкову базу на суму витрат, пов'язаних із підготовкою учнівства, фінансуванням наставників/-ць, придбанням навчального обладнання або створенням навчальних місць⁷⁵. Цей механізм підтримує інвестиції бізнесу в розвиток людського капіталу та сприяє партнерству з професійними школами.

■ 4. Регіональні стипендіальні програми.

Кожен край (область) Чехії розробляє власні програми підтримки учнівства у дефіцитних професіях. Наприклад, Moravskoslezský kraj⁷⁶ компенсує студентам/-кам 500–1000 CZK на місяць за навчання у сферах машинобудування та енергетики, а роботодавцям — частину витрат на наставництво. Такі програми реалізуються у партнерстві між регіональними урядами, торгово-промисловими палатами та підприємствами, що гарантує сталість системи дуальної освіти на місцевому рівні.

■ 5. Інформаційно-аналітична підтримка через NSK Portal.

Усі затверджені кваліфікації публікуються на офіційному порталі Národní soustava kvalifikací (NSK)⁷⁷, де подано:

- опис професійних стандартів (*Kvalifikační standard*),
- вимоги до іспитів (*Hodnoticí standard*),
- список авторизованих центрів (*Autorizované osoby*). Портал інтегрований з Європейською рамкою кваліфікацій (EQF) і виконує функцію національного реєстру кваліфікацій, сприяючи прозорості та мобільності.

Швейцарія



Огляд системи професійної освіти та регулювання професійної освіти у Швейцарії

Професійна освіта та навчання (VET) відіграють центральну роль у системі вищої середньої освіти Швейцарії. Після дев'яти років обов'язкової шкільної освіти (зазвичай у віці 15–16 років) близько двох третин

⁷⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů [Закон № 586/1992 зб. про податки на доходи]. (1992). Zákony pro lidi. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

⁷⁶ Moravskoslezský kraj. (n.d.). Krajská stipendia [Регіональні стипендії]. <https://www.msk.cz/cs/temata/skolstvi/krajska-stipendia-1467/>

⁷⁷ Národní soustava kvalifikací (NSK). (n.d.). Oficiální portál Národní soustavy kvalifikací ČR [Офіційний портал Національної системи кваліфікацій Чеської Республіки]. <https://www.narodnikvalifikace.cz>

швейцарської молоді продовжують навчання за програмою VET, здобуваючи професійні навички або за допомогою програми подвійного навчання (тобто поєднання навчання в професійній школі з практикою на робочому місці в компанії, що приймає), або за допомогою програми повного денного навчання в професійній школі. Натомість приблизно одна третина випускників/-ць обов'язкової школи продовжує загальну академічну освіту в бакалаврських або спеціалізованих програмах середньої освіти. Учні́вство середньої освіти може вибирати з близько 250 визнаних на федеральному рівні професій у різних галузях (наприклад, інженерія, роздрібна торгівля, охорона здоров'я, бізнес).

Вища середня професійна освіта та навчання (VET) є «першим вибором» у Швейцарії, і більшість студентів/-ок обирає саме цей шлях. Навчальна програма кожної програми професійної освіти регулюється національним наказом про навчання, розробленим у консультації з кантонами та професійними організаціями. Приблизно 9 з 10 студентів/-ок вищої середньої професійної освіти проходять стажування, а для осіб, які навчаються в школі, стажування є обов'язковим. Вища середня професійна освіта та навчання надається навчальними підприємствами, професійними школами та навчальними центрами галузевих асоціацій. Викладацький склад професійної освіти та навчання складається з викладачів/-ок професійних шкіл, викладачів/-ок загальноосвітніх дисциплін, «міжфірмових» інструкторів/-ок та «внутрішньофірмових» тренерів/-ок. Управління професійною освітою та навчанням здійснюється Конфедерацією (федеральним урядом), 26 кантонами та професійними організаціями. Фінансування також розподіляється між цими суб'єктами, причому найбільшу частку фінансування (на навчання учнівства) надають навчальні підприємства.

Трохи більш як 90 % усіх учнів і учениць професійно-технічних навчальних закладів навчаються за дуальними (учнівськими) програмами, тоді як трохи менш як 10 % продовжують навчання за повною програмою професійного навчального закладу. Поширеність цих програм варіюється залежно від регіону: франкомовні та італомовні кантони, як правило, більше покладаються на шкільну професійну освіту, ніж німецькомовна частина Швейцарії.

Обидва шляхи, як правило, існують паралельно для основних професій — наприклад, у деяких галузях, таких як бізнес / комерція або ІТ, можна вибрати між навчанням за програмою дуальної освіти або спеціалізованою професійною школою. Вони відповідають загальнонаціональним стандартизованим навчальним програмам і охоплюють подібний зміст — учнівство набуває професійних навичок та базових загальних знань, необхідних для роботи. Вони також ведуть до однакових федерально визнаних кваліфікацій, залежно від програми, обидві на рівні ISCED 3: федеральний диплом професійної освіти (Eidgenössisches

Fähigkeitszeugnis, EFZ) після трьох або чотирьох років навчання або федерального сертифіката професійної освіти (Eidgenössisches Berufsattest, EBA) після двох років навчання.

Будь-хто зі студентства може подати заявку на участь у програмі професійної освіти і навчання — EBA або EFZ — за умови закінчення нижчої середньої освіти. Майбутні учні/-ці мають укласти договір про навчання з роботодавцем, а ті, хто прагне вступити до професійної школи на денну форму навчання, зазвичай складають вступні іспити. Роботодавці, які пропонують навчання, відбирають кандидатів/-ок на основі їхніх шкільних оцінок, заявки та співбесіди, а також часто вимагають проходження тесту на професійну придатність у межах процесу найму.

Швейцарська система професійної освіти та навчання пропонує альтернативні шляхи для задоволення різних потреб. Наприклад, дворічна програма EBA зосереджена на практичних навичках і є коротшою за три- або чотирирічну програму EFZ, яка передбачає більше днів навчання у професійно-технічному училищі. Існують також положення, що дають можливість дорослим здобути кваліфікацію професійно-технічної освіти шляхом підтвердження попереднього досвіду роботи або шляхом безпосереднього складання випускних іспитів, без проходження офіційної програми навчання. Для молодих людей, які не можуть відразу знайти місце для професійно-технічної освіти, кожен кантон пропонує однорічні перехідні програми (Brückenangebote) як тимчасове рішення. Ці перехідні курси (деякі суто шкільні, інші поєднують заняття з практикою) допомагають студентам/-кам поліпшити академічні або мовні навички, ознайомитися з професіями та усунути прогалини в знаннях, поки вони не зможуть вступити на навчання або іншу програму середньої освіти⁷⁸.

Швейцарська система професійно-технічної освіти охоплює кілька ініціатив, спрямованих на сприяння інклюзії та підтримку учнівства, що перебувають у нерівному становищі, на рівні старшої середньої школи. Основні заходи та програми:

1. Дворічні програми професійно-технічної освіти (федеральний сертифікат професійно-технічної освіти, EBA).

Запроваджені у 2004 році, щоб дати змогу молодим людям із низькою успішністю або вразливим групам швидше отримати офіційний диплом і інтегруватися на ринок праці. Учні/-ці, які навчаються за дворічними програмами, мають доступ до курсів з вирівнювання знань та законне право на індивідуальну підтримку наставника/-ці, щоб допомогти їм виконати вимоги навчання.

⁷⁸ OECD. (n.d.). Vocational education and training in Switzerland [Професійна освіта та навчання у Швейцарії]. https://www.oecd.org/en/publications/vocational-education-and-training-systems-in-nine-countries_1a86eb6c-en/full-report/vocational-education-and-training-in-switzerland_051e4a43.html

2. Кейс-менеджмент та наставництво (коучинг) для молоді, що перебуває в групі ризику.

Швейцарія впровадила систему кейс-менеджменту для молоді, яка перебуває в групі ризику щодо вступу до професійного навчання або на ринок праці. Кейс-менеджери/-ки координують діяльність усіх відповідних зацікавлених сторін (шкіл, служб профорієнтації, соціальних служб, роботодавців тощо) для надання індивідуальної підтримки. Цей підхід спрямований на молодь, яка стикається з численними проблемами, наприклад, академічними труднощами, проблемами зі здоров'ям або поведінкою, низькою мотивацією або мінімальною підтримкою з боку сім'ї, з метою запобігання їх відрахуванню та сприяння їм у здобутті початкової кваліфікації професійно-технічної освіти.

3. Інклюзивна підтримка учнівства з інвалідністю

Учні й учениці з труднощами в навчанні або інвалідністю мають право на підтримку, яка може охоплювати додатковий час для тестів, адаптовані матеріали та іншу підтримку. Для молодих людей з більш серйозними особливими потребами або інвалідністю існують практичні навчальні програми в захищених майстернях або спеціалізованих установах, що надаються у співпраці з INSOS (національною асоціацією установ для людей з інвалідністю). Ці програми зосереджуються на індивідуальних здібностях учня/-ці, і з часом робляться зусилля, щоб приєднати їх до загальноосвітньої професійної освіти (наприклад, шляхом переходу від захищеного навчання до дворічної федеральної програми професійної освіти з отриманням сертифіката)⁷⁹.

Найкращі практики успішної взаємодії з роботодавцями та її стимулювання у Швейцарії

- 1.** Ефективний розвиток професійних навичок залежить від активної участі приватного сектору. Держава відповідає за національну політику у сфері професійної освіти, а співпраця з бізнесом забезпечує якість навчання та його відповідність потребам ринку.
- 2.** У країні в зазначеній сфері активно застосовуються інструменти державно-приватного партнерства, які визначають обов'язки та відповідальність кожного учасника/кожної учасниці у сфері професійної освіти, механізми регулювання їхньої співпраці: зокрема, законодавством визначено правову основу партнерства між державними установами та приватним сектором у сфері професійної освіти; умови фінансової підтримки студентів/-ок, які здобувають професійну

⁷⁹ OECD. (n.d.). Supporting disadvantaged learners in Switzerland's VET system (Box 10.1) [Підтримка вразливих категорій здобувачів у системі професійної освіти Швейцарії (Вставка 10.1)]. https://www.oecd.org/en/publications/vocational-education-and-training-systems-in-nine-countries_1a86eb6c-en/full-report/vocational-education-and-training-in-switzerland_051e4a43.html

освіту, у партнерстві між державними установами та приватним сектором; механізми працевлаштування та допомоги в пошуку роботи для випускників/-ць навчальних закладів⁸⁰.

3. Значне поширення отримала у Швейцарії співпраця закладів професійної освіти і бізнесу (роботодавців) щодо організації вказаної освіти за дуальною формою. У межах такої форми досягаються цілі, які становлять інтерес як для осіб, що навчаються, так і для роботодавців:

- отримання практичного досвіду. навчання є практичним, контекстуалізованим та застосовується на робочому місці, що робить академічні або теоретичні концепції реальними;
- спеціалізоване навчання: практичні та технічні навички розвиваються відповідно до конкретних потреб галузі, що підвищує шанси на працевлаштування;
- більше кар'єрних можливостей: налагоджуються тісніші відносини з галуззю або сектором, що представляють інтерес, що підвищує перспективи працевлаштування;
- готова до працевлаштування робоча сила. Плавний перехід від навчання до повної зайнятості;
- доступність та прийнятна вартість: дешевша та гнучкіша професійна освіта є гарною альтернативою традиційним університетським програмам;
- навчання протягом усього життя: незалежно від того, чи вступають вони на ринок праці, чи проходять перепідготовку, працівники/-ці можуть постійно розвивати свої навички та здобувати спеціалізовану підготовку та знання на будь-якому етапі своєї кар'єри⁸¹.

⁸⁰ Radkevych, V. (2023). Public-private partnership in vocational education of European countries: Leading development trends [Державно-приватне партнерство у професійній освіті європейських країн: провідні тенденції розвитку]. Professional Pedagogics, 2(27), 14–28. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737402/2/Valenryna_Radkevych_ENG.pdf

⁸¹ EHL Hospitality Business School. (n.d.). Vocational education and training definition: The recipe for success [Визначення професійної освіти та навчання: рецепт успіху]. https://hospitalityinsights.ehl.edu/swiss-vocational-education-training-model?hs_amp=true

РОЗДІЛ 4.
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ
СТАТЕЙ 67–69 ЗАКОНУ
УКРАЇНИ «ПРО ПРОФЕСІЙНУ
ОСВІТУ» З РЕКОМЕНДАЦІЯМИ
ТА СТАНДАРТАМИ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

I. Стратегічне значення механізмів співпраці роботодавців за ЗПО для євроінтеграції у сфері професійної освіти

Реформа професійної освіти в Україні — важливий елемент євроінтеграційного курсу, що вимагає переходу від застарілої, централізованої та бюрократизованої системи до сучасної, автономної, гнучкої та орієнтованої на ринок праці моделі. Цей перехід неможливий без запровадження нових механізмів господарювання, управління майном та інституціоналізації партнерства. Саме цій меті присвячені статті 67–69 Нового закону.

Цей аналіз сфокусований на оцінці того, наскільки положення Нового закону, що стосуються взаємодії ЗПО та роботодавців (оренда ЄМК (ст. 67), передачі ЗПО в управління (ст. 68) та договірної співпраці (ст. 69), узгоджуються з ключовими принципами, стандартами та вимогами, закріпленими, зокрема, у:

- 1.** Рекомендаціях Ради щодо професійної освіти та навчання для забезпечення стійкої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості (2020/С 417/01) (далі — Рекомендація Ради 2020);
- 2.** Рекомендаціях Ради щодо Європейської рамки якості та ефективного учнівства від 15 березня 2018 (2018/С 153/01);
- 3.** EQAVET Framework (далі — Європейська рамка забезпечення якості у професійній освіті).

Ці європейські документи вимагають від національних систем професійної освіти посилення автономії ЗПО та залучення соціальних партнерів до управління ресурсами та стратегічним розвитком, що є прямим фокусом статей 67–69.

Також під час проведення аналізу з окремих питань до уваги взято найкращі практики окремих країн-членів ЄС і окремих європейських країн щодо автономії та управління ресурсами.

II. Європейські вимоги до ресурсного менеджменту в професійній освіті

У ЄС якість професійної освіти безпосередньо пов'язана з ефективністю використання ресурсів, прозорістю управління та тісною взаємодією з ринком праці (що забезпечується передусім через взаємодію (співпрацю) із роботодавцями).

2.1. Рекомендація Ради 2020: стимулювання інвестицій та автономія.

Рекомендація Ради 2020, як стратегічний документ, прямо закликає країни-члени до підтримки автономії провайдерів професійної освіти (основними серед яких є ЗПО), зокрема у сфері фінансування та управління ресурсами. Це має на меті стимулювання державних та приватних інвестицій у VET-інфраструктуру. ЗПО мають бути гнучкими, щоб:

- адаптувати свої ресурси (приміщення, обладнання) до нових, швидкозмінних потреб ринку (наприклад, «зелені» та цифрові навички);
- залучати додаткові кошти через партнерство та економічну діяльність;
- забезпечувати стійкість системи професійної освіти через диверсифікацію джерел доходу та ефективне управління.

2.2. Європейська рамка забезпечення якості у професійній освіті (EQAVET Framework): якість через ресурси та прозорість.

Європейська рамка забезпечення якості у професійній освіті закладає принципи забезпечення якості професійної освіти, які опосередковано стосуються статей 67–69 Нового закону, та передбачає:

- планування та оцінювання: якість планування вимагає аналізу доступності та адекватності ресурсів (людських, фінансових, матеріальних); ефективне управління майном (про що йдеться у ст. 67, 68 Нового закону) та можливість залучення інвестицій (що передбачається ст. 69 Нового закону) є ключовими показниками якості в розумінні зазначеної Європейської рамки;

- прозорість: механізми управління (ст. 68 Нового закону) та співпраці (ст. 69 Нового закону) мають бути прозорими та підзвітними перед соціальними партнерами, які використовують інфраструктуру та беруть участь у діяльності щодо професійної освіти.

Таким чином, європейські стандарти вимагають функціональної автономії ЗПО у сфері ресурсів, але під суворим контролем з точки зору якості навчання та прозорості діяльності, за участі соціальних партнерів.

III. Аналіз статті 67 Нового закону (оренда ЄМК державного, комунального ЗПО) на відповідність стандартам і правилам ЄС

3.1. Аналіз окремих механізмів, передбачених ст. 67 Нового закону

Ст. 67 Нового закону створює законодавчу підставу для передачі ЄМК державного або комунального ЗПО в оренду, встановлюючи запобіжники проти нецільового використання та соціальні гарантії.

Механізми, визначені у ст. 67 Нового закону	Коротка суть	Відповідність принципам, стандартам і нормам права ЄС	Наявність регулювання іншими нормативними актами у сфері професійної освіти (окрім Нового закону)
Необхідність отримання згоди наглядової ради ЗПО	Оренда ЄМК можлива лише за згодою наглядової ради та за рішенням засновника ЗПО	Цей механізм відповідає положенням Рекомендації Ради 2020 щодо посилення ролі соціальних партнерів в управлінні. У Нідерландах та Фінляндії автономні VET-провайдери (ROCs) мають власні ради, які ухвалюють стратегічні рішення щодо майна та інвестицій. Залучення наглядових рад (до складу яких входять представники/-ці роботодавців) гарантує, що рішення про оренду ухвалюватиметься з урахуванням потреб ринку праці та збереження функціональності інфраструктури.	Іншими чинними на даний час актами у сфері професійної освіти зазначений механізм не передбачено, як і не передбачено існування наглядових рад ЗПО.

Механізми, визначені у ст. 67 Нового закону	Коротка суть	Відповідність принципам, стандартам і нормам права ЄС	Наявність регулювання іншими нормативними актами у сфері професійної освіти (окрім Нового закону)
Збереження освітньої діяльності	Обов'язкове збереження провадження освітньої діяльності у сфері професійної освіти після передачі ЄМК ЗПО в оренду	Вбачається відповідність європейському принципу цільового використання публічних активів у сфері професійної освіти. Це запобігає фактичному припиненню використання ЄМК ЗПО для потреб професійної освіти.	Іншими чинними на даний час актами у сфері професійної освіти зазначений механізм не передбачено, і загалом не передбачено можливості передачі ЄМК державних або комунальних ЗПО в оренду.
Захист земельних ділянок окремої категорії	Заборона передачі в оренду ЄМК ЗПО, у складі якого є землі сільськогосподарського призначення	Норма, яка відображає український контекст, та спрямована на захист від нецільового використання (прихованої передачі в користування від ЗПО третім особам) земельних ділянок сільськогосподарського призначення державної / комунальної власності, які традиційно використовувалися для навчально-виробничих цілей. Це посилює захист ресурсів, важливих для навчального процесу, які можуть використовуватись у взаємодії із роботодавцями на інших правових підставах. Відображає національну специфіку і не суперечить стандартам ЄС.	Іншими чинними на даний час актами зазначений механізм не передбачено, і загалом не передбачено можливості передачі ЄМК державних або комунальних ЗПО в оренду.

Механізми, визначені у ст. 67 Нового закону	Коротка суть	Відповідність принципам, стандартам і нормам права ЄС	Наявність регулювання іншими нормативними актами у сфері професійної освіти (окрім Нового закону)
Соціальні гарантії	Обов'язкове переведення всіх працівників/-ць до орендаря зі збереження заробітної плати (не менше 6 місяців) та збереження стипендій здобувачам/-кам.	Високий рівень соціального захисту. Зазначена вимога може бути оцінена як така, що запроваджує гарантію соціальної справедливості на вищому рівні, ніж передбачено стандартами ЄС. Хоча гарантії зайнятості зазвичай регулюються загальним трудовим законодавством, а не спеціальним законом у сфері професійної освіти. Норма Нового закону також може сприяти «відсіюванню» потенційних орендарів, що не є стійкими та не спроможні забезпечити збереження трудового колективу ЗПО.	Іншими чинними на даний час актами у сфері професійної освіти зазначений механізм не передбачено, і загалом не передбачено можливості передачі ЄМК державних або комунальних ЗПО в оренду.
Безпекові обмеження	Заборона передачі в оренду юридичним особам, пов'язаним із державою-агресором	Специфічна українська норма, що відображає поточні безпекові виклики. Не має прямого аналога в законодавстві ЄС або окремих країн ЄС, але відповідає загальній політиці ЄС щодо санкцій та безпеки.	Іншими чинними на даний час актами у сфері професійної освіти зазначений механізм не передбачено, і загалом не передбачено можливості передачі ЄМК державних або комунальних ЗПО в оренду.

3.2. Висновки щодо ст. 67 Нового закону

Стаття 67 Нового закону демонструє високий ступінь гармонізації з європейськими принципами. Вона надає ЗПО можливість розвитку та модернізації (через відповідні зобов'язання орендаря) та водночас забезпечує інституційний контроль (через, зокрема, участь наглядових рад, пряме передбачення права орендодавця на дострокове розірвання договору оренди у разі порушення орендарем умов договору та можливість визначення відповідних прав орендодавця за договором), що відповідає вимогам Рекомендації Ради 2020 щодо заохочення приватних інвестицій та ефективного використання публічних активів. Новий закон додатково містить сильні соціальні та безпекові запобіжники, що в цілому на цьому етапі може бути визнано позитивними національними особливостями.

Водночас у ст. 67 Нового закону не розв'язано питання щодо ліцензування діяльності орендаря ЗПО (який, очевидно, і буде суб'єктом надання послуг професійної освіти на базі орендованого ЄМК ЗПО), що вказує на необхідність отримання ним відповідної ліцензії у загальному порядку. Для підвищення рівня привабливості механізму оренди доцільним було б розглянути питання щодо запровадження норми, відповідно до якої у випадку оренди ЄМК ЗПО орендар має би право здійснювати діяльність у сфері професійної освіти на підставі ліцензії такого ЗПО.

Крім того, ст. 67 Нового закону (як безпосередньо, так і шляхом відсилання до інших положень законодавства) не передбачає жодних заходів (матеріальних чи нематеріальних) стимулювання роботодавців до оренди ЄМК державних або комунальних ЗПО, що могло б суттєво збільшити інтерес до такої оренди та посилити конкуренцію між потенційними орендарями. Закріплення положень щодо зазначених стимулів у аналізованій статті, окрім іншого, повністю узгоджувалося б із Рекомендаціями Ради 2020 в частині посилення ролі та залученості соціальних партнерів у сфері професійного навчання.

IV. Аналіз статті 68 Нового закону (передання ЗПО в управління) на відповідність стандартам і правилам ЄС

4.1. Аналіз окремих механізмів, передбачених ст. 68 Нового закону

Стаття 68 Нового закону запроваджує інструмент делегування управлінських функцій (аутсорсингу менеджменту) комунального ЗПО зовнішній юридичній особі (управителю) через укладення договору, у якому, зокрема, розподіляються повноваження щодо управління ЗПО, при цьому право власності на майно залишається комунальним.

4.2. Висновки щодо ст. 68 Нового закону

Передбачена статтею 68 Нового закону модель співпраці є новою для України та в цілому відповідає європейським тенденціям використання публічно-приватного партнерства для підвищення якості управління публічними активами у сфері професійної освіти.

Водночас, з огляду на новизну відповідного механізму для українських реалій, було б доцільно детальніше визначити основні вимоги до відповідної договірної конструкції саме на рівні Нового закону (не делегуючи це Кабінету Міністрів України), наприклад, визначивши істотні умови договору управління чи деталізувавши, в чому саме полягає таке управління (яке є новим явищем для національного законодавства, адже класично за цивільним законодавством України в управління передаються об'єкти (майно, серед іншого ЄМК тощо), а не «суб'єкти» (учасники відносин), якими є ЗПО), а також більш чітко закріпивши можливі моделі розподілу повноважень між засновником ЗПО та управителем і детальніше визначивши вимоги до управителя (зокрема кваліфікаційні).

Крім того, як і в ситуації зі ст. 67 (що описана вище), ст. 68 Нового закону (як безпосередньо, так і шляхом відсилання до інших положень законодавства) не передбачає жодних заходів (матеріальних чи нематеріальних) стимулювання роботодавців до оренди ЄМК державних або комунальних ЗПО, що могло б суттєво збільшити інтерес до такої оренди та посилити конкуренцію між потенційними орендарями. Закріплення положень щодо зазначених стимулів у аналізованій статті повністю узгоджувалося б із Рекомендаціями Ради 2020 в частині посилення ролі та залученості соціальних партнерів у сфері професійного навчання.

V. Аналіз Статті 69 Нового закону (співпраця у сфері професійної освіти) на відповідність стандартам і правилам ЄС

5.1. Аналіз окремих механізмів, передбачених ст. 69 Нового закону

Стаття 69 Нового закону створює гнучку правову базу для договірної співпраці ЗПО з бізнесом, передусім роботодавцями (юридичними та/або фізичними особами), надаючи максимальну свободу у визначенні умов такого партнерства.

5.2. Висновки щодо ст. 69 Нового закону

Стаття 69 Нового закону — найбільш гармонізована з європейськими стандартами частина аналізованого блоку. Вона створює універсальний, гнучкий та достатньо захищений юридичний інструмент для формалізації будь-якої співпраці, що є необхідною умовою для якісного розвитку професійної освіти. Цей механізм прямо підтримує виконання Рекомендації Ради 2020 щодо посилення ролі соціальних партнерів у розробці та наданні професійної освіти. Водночас передбачені ст. 69 Нового закону (як безпосередньо, так і шляхом відсилання до інших положень законодавства) форми співпраці тільки б посилилися у випадку передбачення додаткових конкретних стимулів роботодавців до відповідної співпраці, адже на сьогодні такими квазістимулами можна з певною умовністю вважати право на делегування представників/-ць до наглядової ради ЗПО у випадку співпраці з ним (ч. 2 ст. 42 Нового закону) та визначені Новим Законом механізми цільового використання ресурсів, наявність яких видається недостатньою для посилення зацікавленості роботодавців у реальній співпраці із ЗПО. Закріплення положень щодо зазначених стимулів у аналізованій статті повністю узгоджувалося б із Рекомендаціями Ради 2020 в частині посилення ролі та залученості соціальних партнерів у сфері професійного навчання.

VI. Визначення окремих прогалів (Gap Analysis)

Перш ніж перейти до характеристики окремих прогалів Нового закону, для кращого розуміння їхньої суті (передусім як концептуально правильно сформульованих правил, що потребують конкретних, «точкових» деталізації та редагування), доцільно зазначити відповідність його «духу» стандартам (вимогам) ЄС за такими аспектами (сферами) порівняння:

Виявлені прогалини та ризики імплементації (Gap Analysis):

Хоча правова база, визначена Новим законом, в цілому високо гармонізована зі стандартами та практиками ЄС і його окремих держав-членів, необхідно виділити головні ризики, пов'язані як з недостатньо деталізованими положеннями Нового закону, так і з їх імплементацією (яка є ключовим місцем зосередження ризиків):

- 1.** Відсутність законодавчо закріплених спеціальних істотних умов договору оренди ЄМК (наприклад, визначення показників ефективності діяльності орендаря), «кваліфікаційних вимог» до орендарів ЄМК ЗПО, автоматичного позасудового розірвання договору за певних умов тощо), а також відсутність спрощення процедури здійснення діяльності орендарем на підставі ліцензії ЗПО (ст. 67 Нового закону);
- 2.** Відсутність визначення суті та змісту управління ЗПО управителем та ролі й повноважень керівництва ЗПО під час такого управління, відсутність законодавчо закріплених спеціальних істотних умов договору управління (наприклад, визначення показників ефективності діяльності управителя), «кваліфікаційних вимог» до управителів, законодавчих засад дострокового припинення (розірвання) договору як з боку управителя, так і власника ЗПО, за певних підстав, невизначення обов'язковості умов договору управління для ЗПО та його керівництва / персоналу (ст. 68 Нового закону);
- 3.** Відсутність «законодавчої рамки» щодо спеціальних істотних умов договору про співпрацю (наприклад, визначення показників ефективності співпраці та діяльності партнера у межах такої співпраці), «кваліфікаційних вимог» до партнерів ЗПО, законодавчих засад дострокового припинення (розірвання) договору як з боку ЗПО, так і партнера, за певних підстав (ст. 69 Нового закону);

4. Спроможність управителів та орендарів (у контексті ст. 67, 68 Нового закону): успіх відповідних процедур критично залежить від наявності в Україні достатньої кількості кваліфікованих приватних суб'єктів, здатних якісно управляти освітніми активами. Ризик полягає у формальному використанні цих механізмів без реального підвищення ефективності;
5. Дієвість наглядових рад (у контексті ст. 67 Нового закону): наявність згоди наглядової ради на передачу ЄМК ЗПО в оренду може бути дієвою гарантією від укладення договорів з неспроможними орендарями, але її ефективність залежить від незалежності, професійної компетентності та активності роботодавців (їхніх представників/-ць), включених до складу наглядової ради, що, серед іншого, вимагає їх додаткового навчання та прозорого формування цих органів як таких, що функціонують реально, а не формально;
6. «Вторинне» законодавство (у контексті ст. 68, 69): порядок передачі в управління та відповідні примірні договори мають бути максимально прозорими та чіткими, щоб нівелювати нечіткість окремих формулювань, закладену в Законі. Водночас будь-яка надмірна бюрократизованість на цьому етапі може заблокувати механізм імплементації.

VII. Загальний висновок

Порівняльний аналіз статей 67, 68 та 69 Нового закону з ключовими європейськими стандартами та практиками, а також практиками окремих країн-членів ЄС свідчить про достатньо високий рівень гармонізації та прогресивність українського законодавчого підходу. Ці статті надають сфері професійної освіти сучасні гнучкі інструменти, зокрема:

1. Для фінансової стійкості та розвитку матеріально-технічної бази через залученість роботодавця й ефективне управління майном (ст. 67, 69 Нового закону);
2. Для підвищення якості управління через механізми делегування та управління (ст. 68 Нового закону);
3. Для інституціоналізації партнерства з бізнесом (ст. 69 Нового закону), що є необхідною умовою для забезпечення якості професійної освіти.

Новий закон не просто копіює європейські моделі, а запроваджує достатньо сильні захисні механізми (соціальні гарантії, захист публічного майна, безпекові обмеження), адаптуючи реформу до національних соціальних та безпекових реалій. Успіх реформи залежить передусім від якості вторинного законодавства (постанов КМУ) та спроможності самих ЗПО та роботодавців скористатися наданою їм автономією та гнучкістю, а також від окремих доповнень / уточнень положень Нового закону.

Водночас проаналізовані статті Нового закону потребують конкретних окремих змін і доповнень, що дадуть змогу максимально ефективно застосовувати їхні положення у конкретних відносинах.

РОЗДІЛ 5.
СТРУКТУРОВАНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ОНОВЛЕННЯ
НОРМАТИВНОЇ БАЗИ УКРАЇНИ
В ЧАСТИНІ ВЗАЄМОДІЇ
ТА СПІВПРАЦІ ЗАКЛАДІВ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
І РОБОТОДАВЦІВ

I. Вступна оцінка

Порівняльний аналіз Нового закону, зокрема його ст. 67–69, з ключовими європейськими стандартами (Рекомендації Ради 2020 року, EQAVET, EFQEA) та найкращими практиками країн-членів ЄС (Німеччина, Австрія, Франція, Нідерланди, Чехія, Фінляндія, Швейцарія, Данія) свідчить про достатньо високий рівень гармонізації та сучасність українського законодавчого підходу в зазначеній частині. Водночас необхідно визнати доцільність детального вивчення таких практик для подальшого удосконалення національного регулювання професійної освіти, особливо в частині імплементації найкращих практик співпраці закладів професійної освіти і роботодавців та стимулювання останніх до активної участі в такій співпраці.

Новий закон закладає фундамент для автономної, інвестиційно привабливої та керованої з урахуванням інтересів роботодавців моделі професійної освіти. Він відходить від застарілої, централізованої системи та надає ЗПО гнучкі інструменти для підвищення ефективності діяльності та якості управління, що відповідають сучасним вимогам, інституціоналізації партнерства, а також для гнучкості та оперативності реагування на зміни. Водночас для максимально ефективного удосконалення відносин у сфері професійної освіти в частині взаємодії закладів професійної освіти і роботодавців видаються доречними окремі зміни і доповнення до самого Нового закону, окремі конкретні пропозиції щодо яких наведені в цьому Аналізі.

Важливо також зауважити, що успіх реформи регулювання досліджуваних відносин критично залежить від якості та повноти імплементації відповідних положень Нового закону через підзаконні акти, інституційної спроможності самих ЗПО, роботодавців та їх об'єднань, а також від можливості внесення окремих доповнень до ст. 67–69 Нового закону.

II. Основні аспекти відповідності Нового закону стандартам та практикам ЄС

Ключові аспекти відповідності положень Нового Закону проаналізованим стандартам і практикам ЄС доцільно розглянути за окремими напрямками, а саме:

Напрямок	Положення Закону	Відповідність Стандартам ЄС
(Спів)Управління (Co-Governance)	Залучення наглядових рад, що складаються переважно з роботодавців та бізнес-партнерів (ст. 19), до ухвалення рішень про передачу ЗПО в оренду.	Значна відповідність. Реалізує принцип спільного врядування, передбачений EQAVET та EFQEA (Соціальний Діалог). Сприяє врахуванню інтересів роботодавців при визначенні стратегії розвитку ЗПО під час оренди його ЄМК.
Інституціоналізація Партнерства	Ст. 68 та 69 Нового закону закладає підстави для договірного регулювання гнучкої та широкої за можливими напрямками співпраці ЗПО і роботодавців (зокрема у формі передачі ЗПО в управління).	Значна відповідність. Створює правове поле, необхідне, серед іншого, для реалізації формату «навчання на робочому місці» та дуальної освіти, що відповідає вимогам Рекомендацій Ради 2020 року.
Фінансова (матеріально-технічна) автономія	Можливість ЗПО через механізми співпраці із роботодавцями (ст. 67, 69) та самостійно залучати та розпоряджатися додатковими фінансовими та матеріально-технічними ресурсами.	Значна відповідність. Може сприяти інвестиційній привабливості ЗПО та дає їм можливість оперативно реагувати на потреби бізнесу, що є ключовим для сталої конкурентоспроможності (Рекомендація Ради 2020).

III. Окремі структуровані рекомендації щодо удосконалення нормативної бази

Для забезпечення повної відповідності європейським стандартам не лише формально, але й змістовно, ефективної імплементації Нового закону та створення стійкої й якісної системи професійної освіти пропонується розглянути нижченаведені пропозиції.

Загальною для всіх моделей співробітництва ЗПО та роботодавців, визначених у ст. 67–69 Нового закону пропозицією є законодавче закріплення конкретних механізмів стимулювання роботодавців до такого співробітництва, як фінансового характеру (податкові пільги, зокрема щодо виплат роботодавця здобувачам/-кам професійної освіти, компенсаційні виплати, компенсація відсоткових ставок за цільовими кредитами тощо), так і нефінансового характеру (популяризація зазначеного співробітництва, надання певних переваг у веденні бізнесу, супроводження ініціатив, розширення можливостей для участі роботодавців у формуванні й реалізації державної політики у сфері професійної освіти та її окремих складових (як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях), інституалізація об'єднань роботодавців для реалізації конкретних повноважень у сфері професійної освіти, залучення роботодавців до атестації педагогічних працівників/-ць і здобувачів/-ок професійної освіти, обов'язковість розгляду і врахування пропозицій і рекомендацій роботодавців з питань професійної освіти, висвітлення діяльності роботодавця у медіа тощо).

1. Удосконалення регулювання відносин оренди ЄМК ЗПО (ст. 67 Нового закону)

Мета: забезпечити гнучкість і водночас одноманітність застосування механізмів співпраці задля залучення широкого кола роботодавців до їх застосування.

№	Пропозиція щодо удосконалення правового регулювання	Обґрунтування
1.1	Посилити «законодавчі рамки» орендних договірних відносин шляхом: • визначення спеціальних істотних умов договору оренди ЄМК ЗПО (наприклад, зазначення детального переліку рухомого і нерухомого майна, що входить до складу ЄМК, порядок контролю з боку орендодавця за його збереженням тощо); • визначення «кваліфікаційних» вимог до орендаря ЄМК ЗПО; • визначення критеріїв ефективності діяльності орендаря ЄМК ЗПО у сфері професійної освіти; • конкретизація обов'язку страхування орендованого ЄМК ЗПО на період його перебування в оренді із закріпленням статусу вигодонабувача за орендодавцем; • конкретизація підстав і порядку дострокового позасудового припинення договору в односторонньому порядку тощо).	Відсутність чіткості у розумінні основних засад відносин оренди ЄМК ЗПО викликає обґрунтовані сумніви у стабільності відповідних відносин, адже є ризик зловживань під час застосування такої оренди на практиці. Крім того, відсутність у ст. 67 Нового закону будь-яких вказівок на необхідність затвердження типового або примірного договору оренди ЄМК ЗПО може призвести до ситуації, коли відповідні договори не будуть містити умови, які б давали змогу гарантувати інтереси збереження і розвитку професійної освіти. Зазначене також може вплинути на неоднозначність судової практики у разі вирішення відповідних спорів (рівень цього ризику є зворотно пропорційним до рівня регулювання відповідної договірної конструкції на рівні закону).
1.2	Розглянути можливість визначення на рівні Нового закону процедури зовнішнього моніторингу і контролю виконання орендодавцем його зобов'язань за договором оренди ЄМК ЗПО із визначенням наслідків виявлення порушень, головною метою якої було б не покарання, а сприяння в посиленні ефективності відповідної оренди.	Запровадження нових моделей співпраці ЗПО та роботодавців, вочевидь, призведе, на початковому етапі до окремих рішень про передачу ЄМК ЗПО неспроможним (а може і не зовсім добросовісним) роботодавцям. Процедурне незалежне та неупереджене моніторингу і контролю (яка може здійснюватись,

№	Пропозиція щодо удосконалення правового регулювання	Обґрунтування
		наприклад, представниками/-цями незалежних об'єднань роботодавців та МОН) може сприяти вдосконаленню відносин оренди ЄМК ЗПО.
1.3	Визначити наслідки передачі ЄМК ЗПО в оренду для самого ЗПО як юридичної особи (пріоритет — збереження такої юридичної особи на випадок припинення договору оренди ЄМК ЗПО).	Існують ризики того, що певний орендар з різних причин (передусім об'єктивних — через припинення або згорання власної діяльності, відсутність фінансових можливостей тощо) не зможе належним чином виконувати свої зобов'язання за договором оренди ЄМК ЗПО, що обумовить необхідність відновити освітню діяльність ЗПО на базі ЄМК, повернутого з оренди.
1.4	Спростити «ліцензійні аспекти» здійснення діяльності орендаря у сфері професійної освіти на підставі договору оренди ЄМК ЗПО шляхом визначення законодавчо можливості здійснення таким орендарем зазначеної діяльності на підставі ліцензії ЗПО, ЄМК якого орендовано (або визначення спрощеного порядку отримання ліцензії орендарем).	Новий закон не містить жодних спеціальних норм з відповідних питань, а тому орендарю крім вирішення значної кількості організаційних питань та кадрових питань (особливо в контексті обов'язків перевести персонал та виплачувати їм заробітну плату) під час реалізації права на оренду ЄМК ЗПО, доведеться ще й проходити достатньо складну процедуру ліцензування, що може бути суттєвим чинником для відмови від такої форми співпраці.

2. Удосконалення регулювання передачі ЗПО в управління (ст. 68 Нового закону)

Мета: створити ефективну сучасну систему управління ЗПО через контроль якості та чіткі показники ефективності.

№	Пропозиція щодо удосконалення правового регулювання	Обґрунтування
2.1	Посилити «законодавчі рамки» відносин передачі ЗПО в управління шляхом: • визначення основних вимог до відповідної договірної конструкції саме на рівні Нового закону (не делегуючи це Кабінету Міністрів України), визначивши істотні умови договору управління (вказавши ті умови, які обов'язок мають бути вказані у відповідному договорі, наприклад: порядок взаємодії засновника ЗПО та управителя, підстави та порядок дострокового припинення договору управління або продовження строку його дії тощо), а також, деталізуючи, в чому саме полягає передача ЗПО в управління (передусім — у розподілі повноважень між засновником ЗПО та управителем); • більш чітко закріпити можливі моделі розподілу повноважень між засновником ЗПО та управителем та порядок взаємодії між ними; • детальніше визначивши вимоги до управителя (в тому числі кваліфікаційні); • визначення підстав і порядку дострокового позасудового припинення договору в односторонньому порядку тощо).	З огляду на новизну моделі передачі ЗПО в управління, для її належного одноманітного застосування на практиці необхідно максимально повно визначити основні умови і правила її застосування на рівні закону. Зазначені пропозиції можуть сприяти цьому, а також зменшити рівень можливих зловживань під час укладення та виконання відповідних договорів.
2.2	Законодавчо визначити поширення умов договору про передачу ЗПО в управління також на сам ЗПО як юридичну особу та на його органи управління (або розглянути можливість зробити ЗПО стороною договору управління із визначенням його відповідного правового статусу у межах цієї договірної конструкції).	Ефективна реалізація відносин управління ЗПО на підставі договору вочевидь не може не впливати на права та обов'язки ЗПО та його органів управління стосовно засновника та управителя. При цьому за загальним правилом покласти обов'язки на третю

№	Пропозиція щодо удосконалення правового регулювання	Обґрунтування
		стосовно учасників договору особу таким договором не-можливо. Ст. 68 Нового закону статусу ЗПО у вказаних відносинах не передбачає. Своєю чергою, за умови реалізації цієї пропозиції статус ЗПО та його керівництва у відносинах передачі ЗПО в управління буде чітко визначений, що суттєво посилить ефективність відповідної моделі взаємодії роботодавця, ЗПО та засновника ЗПО.
2.3	Розглянути можливість визначення на рівні Нового закону процедури зовнішнього моніторингу і контролю виконання управителем його зобов'язань за договором передачі ЗПО в управління із визначенням наслідків виявлення порушень, головною метою якої було б не покарання, а сприяння в посиленні ефективності відповідного управління.	Запровадження нових моделей співпраці ЗПО та роботодавців, вочевидь, буде призводити на початковому етапі до окремих рішень про передачу такого закладу в управління неспроможним (а може, і не зовсім добросовісним) управителям. Процедура незалежного та неупередженого моніторингу і контролю (яка може здійснюватися, наприклад, представниками/-цями незалежних об'єднань роботодавців та МОН) може сприяти вдосконаленню відносин щодо передачі ЗПО в управління.

3. Удосконалення регулювання співпраці з роботодавцями (ст. 69 Нового закону)

Мета: створити ефективні механізми співпраці ЗПО та роботодавців з метою підвищення якості професійної освіти.

№	Пропозиція щодо удосконалення правового регулювання	Обґрунтування
3.1	Визначення примірного переліку видів (форм) співпраці на рівні Нового закону.	Реалізація пропозиції сприятиме кращому розумінню ЗПО та роботодавцями можливих варіантів співпраці, що особливо важливо на перших етапах впровадження цієї моделі взаємодії, а рівень закону сприятиме впевненості у стабільності відносин та зменшить ризики можливих необґрунтованих претензій з боку контролюючих чи правоохоронних органів (щодо обрання «не тієї» форми співпраці).
3.2	Розглянути можливість визначення на рівні Нового закону процедури зовнішнього моніторингу і контролю виконання договору про співпрацю його сторонами, із визначенням наслідків виявлення порушень, головною метою якої було б не покарання, а сприяння в посиленні ефективності відповідної оренди.	Запровадження нових моделей співпраці ЗПО та роботодавців, вочевидь, може призвести на початковому етапі до укладення договорів про співпрацю з неспроможними (а може, і не зовсім добросовісними) особами. Процедура незалежного та неупередженого моніторингу і контролю (яка може здійснюватися, наприклад, представниками/-цями незалежних об'єднань роботодавців та МОН) може сприяти вдосконаленню відносин щодо співпраці ЗПО та роботодавців.

Проект «Розробка нормативного регулювання модернізації системи професійної освіти» впроваджується ГО «Інкубатор демократичних ініціатив» за спільної фінансової підтримки Європейського Союзу, Німеччини, Польщі, Естонії та Данії в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL).



інкубатор
демократичних
ініціатив