



ТЕНДЕНЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У КОРОЛІВСТВІ НІДЕРЛАНДИ

Алла Онищенко

доктор філософії, науковий співробітник, Інститут професійної освіти НАПН України,
<https://orcid.org/0000-0001-6098-8792>, e-mail: aponyschenko@gmail.com

Реферат:

Актуальність статті зумовлена ключовою роллю професійної освіти і підготовки (далі-ПОП) у формуванні конкурентоспроможної робочої сили для стратегічно важливих секторів економіки Королівства Нідерланди. Негативне сприйняття ПОП всередині країни, попри її міжнародне визнання, створює виклики для залучення молоді та підтримання суспільної довіри до системи. Сучасні вимоги до інтеграції цифрових технологій, штучного інтелекту та забезпечення інклюзивності тощо зумовлюють необхідність постійного вдосконалення системи забезпечення якості ПОП. Дослідження цих та інших тенденцій є важливим для України, оскільки дає змогу адаптувати передовий досвід Нідерландів для підвищення ефективності національної системи забезпечення якості професійної освіти.

Метою статті є виявлення та аналіз основних тенденцій забезпечення якості ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди, з'ясування можливостей їх урахування у вдосконаленні системи забезпечення якості професійної освіти в Україні.

Методи: вивчення наукових джерел, законодавчих, нормативно-правових документів, емпіричних даних щодо забезпечення якості ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди – для з'ясування стану проблеми дослідження; теоретичний аналіз і синтез – для виявлення основних тенденцій забезпечення якості ПОП фахівців у Нідерландах; узагальнення та систематизація – для формування висновків і рекомендацій.

Результати: виявлено та проаналізовано: багаторівневу структуру ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди (початковий, базовий, професійний, спеціалізований); дві освітні траєкторії (шкільно-орієнтована (BOL) – для молоді; робітничо-орієнтована (BBL) – для дорослих); типи закладів ПОП (регіональний навчальний центр (ROCs), сільськогосподарські коледжі, спеціалізовані професійні коледжі та приватні акредитовані заклади); законодавчу реформу у сфері ПОП; систему забезпечення якості ПОП (розподіл відповідальності між закладами ПОП (саморегуляція) та зовнішніми органами (Інспекція освіти), тристороння організація SBB); тенденції забезпечення якості ПОП фахівців.

Висновки: до сучасних тенденцій забезпечення якості ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди віднесено: узгодження ПОП з потребами ринку праці (високий рівень працевлаштування випускників: 85,4%, з них 81% знаходять роботу впродовж трьох місяців); розвиток професійної компетентності та навчання впродовж життя (освіта орієнтована на компетентності, ініціатива LLO Katalysator (2022-2027 рр.) підтримує безперервне навчання); розвиток «зелених» навичок (інтеграція досліджень через «хаби» для розвитку екологічних компетентностей); цифрова трансформація ПОП та використання штучного інтелекту (ШІ) (програма Npuls до 2031 р. сприяє цифровізації); інклюзивність та рівні можливості здобуття ПОП (інвестиції €1 млрд на 2024-2027 рр. і політика «Appropriate education» спрямовані на забезпечення рівних можливостей); професійний розвиток викладачів та їхня залученість до педагогічної діяльності (нестача 13,500 тис. викладачів впливає на якість, а гранти Comenius Teaching Fellow спрямовані на їх утримання); інтернаціоналізація ПОП (програми Erasmus+ сприяють розширенню мобільності та розвитку міжкультурних компетентностей); зростання обсягів державного фінансування ПОП (високі державні витрати на ПОП – 0,76% ВВП, але є занепокоєння щодо ефективності розподілу коштів); розвиток культури якості ПОП та внутрішньої системи

забезпечення якості (саморегуляція закладів ПОП, опитування студентів і співпраця зі стейкхолдерами формують культуру якості ПОП, але є необхідність залучення викладачів).

Ключові слова: *тенденції; професійна освіта і підготовка; система забезпечення якості; Королівство Нідерланди; рекомендації для України.*

Вступ. Професійна освіта і підготовка (далі – ПОП) у Королівстві Нідерланди відіграє фундаментальну роль у формуванні національної економіки та суспільства. Приблизно 40% голландського працездатного населення має професійну кваліфікацію, що підкреслює значення ПОП як «фундаменту економіки» та «основи суспільства» (МВО Amersfoort, n.d.). Випускники системи ПОП є життєво важливими для ключових секторів, таких як охорона здоров'я, будівництво, технології та енергетика, де спостерігається хронічний дефіцит кваліфікованих кадрів (Eurydice, 2023; Holland Times, 2025). Ця критична залежність від фахівців, підготовлених у закладах ПОП, створює нагальну потребу у надійних та ефективних системах забезпечення якості. Будь-які недоліки у механізмах забезпечення якості безпосередньо призводять до ризиків для національної економічної конкурентоспроможності та соціального добробуту країни.

Незважаючи на високу міжнародну репутацію системи ПОП у Королівстві Нідерланди, яка визнається однією з найкращих у світі міжнародними організаціями, такими як OECD, вона стикається з парадоксально «поганим іміджем усередині країни» (Cedefop, 2017). Опитування показують, що 41% респондентів у Нідерландах мають негативне уявлення про ПОП, що значно вище середнього показника по ЄС (23%) (Cedefop, 2017). Цей дисонанс між зовнішнім визнанням та внутрішнім сприйняттям є суттєвою проблемою. Навіть якщо система забезпечення якості є надійною на практиці, відсутність суспільної довіри або розуміння може підірвати її ефективність у залученні талановитої молоді та забезпеченні її суспільної ролі. Негативний внутрішній імідж свідчить про розрив у суспільному сприйнятті, що відлякує потенційних студентів, впливаючи на набір та, зрештою, на пропозицію кваліфікованої робочої сили, навіть якщо сама ПОП є відмінною. Окрім того, система забезпечення якості ПОП у Нідерландах постійно стикається з викликами,

пов'язаними з адаптацією до швидких змін на ринку праці, інтеграцією нових технологій в освітній процес, таких як штучний інтелект (ШІ) й цифрові навички, забезпеченням інклюзивності та подоланням нестачі викладачів (Eurydice, 2023; OECD, n.d.; Erasmus University Rotterdam, n.d.). Ці структурні зміни підкреслюють необхідність переосмислення певних складників системи ПОП, щоб зробити їх більш стійкими та забезпечити максимальне використання можливостей, що надаються цифровим та зеленим переходами (OECD, n.d.).

Ефективне забезпечення якості ПОП у Нідерландах є критично важливим для підготовки фахівців, які можуть успішно адаптуватися до динамічно змінних вимог ринку праці (OECD, n.d.), сприяє їхній соціальній згуртованості та рівним можливостям, особливо для вразливих груп населення (Netherlands Court of Audit, 2024; Government of the Netherlands, n.d.). Відповідно, управління якістю ПОП фахівців у Нідерландах, як і в інших країнах Європейського Союзу, на думку вчених Інституту професійної освіти НАПН України під керівництвом академіка В.О. Радкевич передбачає застосування методики забезпечення якості, що відповідає стандартній міжнародній системі (ISO або IFQM). У забезпеченні якості ПОП увага акцентується на: визначенні політики забезпечення якості ПОП та інструментів її реалізації; розробленні та погодженні освітніх програм; запровадженні студентоцентрованого підходу до викладання й оцінювання результатів навчання; установленні прозорих процедур зарахування студентів, визнання результатів їхнього навчання та сертифікації; забезпеченні прозорості конкурсного відбору викладачів закладів ПОП і безперервного підвищення їхньої професійної кваліфікації; наявності сучасних навчальних ресурсів, високотехнологічної матеріально-технічної бази та диверсифікованих джерел фінансування; здійсненні інформаційного та навчально-методичного супроводу освітнього процесу, його систематичного моніторингу; забезпеченні публічності інформації (Радкевич та ін., 2021). З

огляду на це, у визначенні тенденцій забезпечення якості ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди важливо враховувати тенденції розвитку партнерства у сфері ПОП в країнах ЄС, а саме: розвиток мотивації учасників партнерства, спрямованого на підвищення кваліфікації та працевлаштування випускників, що є основою партнерства і виходить за межі фінансових стимулів; законодавче забезпечення партнерства та його формальної адміністративної основи – меморандуму; механізми співфінансування; ризики у сфері розвитку професійних навичок; відповідність змісту ПОП вимогам ринку праці, що постійно змінюються; механізми моніторингу ринку праці і професійного потенціалу; роль приватного партнера вища, ніж роль регулятора провайдера послуг у сфері ПОП, оскільки він більш заінтересований у розвитку ПОП; по-восьме, приватний сектор умотивований у забезпеченні якості професійних навичок, а, отже, й вирішувати проблеми їх відповідності потребам ринку праці та ринкової конкуренції (Радкевич, 2022)

Джерела. Проблема забезпечення якості ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди широко досліджується, що відображено у значній кількості публікацій. Існуючі праці детально висвітлюють структуру системи ПОП, її законодавчу основу, зокрема Закон про освіту та професійну підготовку (Wet educatie en beroepsoponderwijs – WEB, 1996) та роль ключових інституцій, таких як Фонд співпраці з професійної освіти, навчання та ринку праці, Інспекція освіти, Організація з акредитації ПОП Нідерландів та Фландрії – NVAO) (Cedefop, 2021; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023; Gatsby Foundation, 2024;). Цінною для дослідження є праця Радкевича О.П. щодо правового забезпечення функціонування системи освіти та професійної підготовки у Нідерландах, яка реалізує освітні програми різного рівня. Автором встановлено, що навчальні заклади, школи професійного навчання об'єднані в регіональні центри професійного навчання, в яких комбінують теоретичні заняття з практичними заняттями на виробництві (Радкевич, 2018).

Аналізується вплив Закону WEB на консолідацію професійних коледжів та уніфікацію кваліфікацій, що стало значним кроком у реформуванні системи ПОП у Королівстві Нідерланди (Cedefop, n.d.). Значна

увага приділяється узгодженню голландської системи забезпечення якості ПОП з Європейською рамкою якості (EQAVET). Хоча прямий вплив EQAVET на вже усталену голландську систему забезпечення якості ПОП вважається «незначним», вона слугує «орієнтиром» та сприяє підвищенню рівня забезпечення якості та міжнародній співпраці (Gatsby Foundation, 2024). Дослідження також охоплюють питання узгодження ПОП з потребами ринку праці та працевлаштування випускників, підкреслюючи високий рівень зайнятості випускників системи ПОП (Government of the Netherlands, 2023; Cedefop, 2019). Окремі тенденції, такі як цифрова трансформація, інтеграція «зелених» навичок, а також інклюзивність та рівні можливості, також є предметом наукового аналізу (Government of the Netherlands, n.d.; RSIS International, n.d.; EQAVET, 2025; Cedefop, 2024).

Науковий інтерес становлять дослідження комплексного впливу ІІІ на забезпечення якості ПОП, конкретних викликів та найкращих практик інтеграції ІІІ в освітні програми (St. Matthew's University, n.d.; UCLanData, n.d.; Autoriteit Persoonsgegevens, n.d.), а також щодо навчання викладачів оцінюванню алгоритмічних матеріалів, зміни ролі викладачів та забезпечення конфіденційності даних (Autoriteit Persoonsgegevens, n.d.). Це свідчить про розрив між стратегічним баченням та операційною спроможністю ПОП, що потребує цілеспрямованих інвестицій у людський капітал та інфраструктуру, окрім простого впровадження технологій. Цінними є причинно-наслідкові дослідження у сфері управління системою ПОП, що ускладнює визначення ефективності конкретних політик забезпечення якості (Tandfonline, 2025). Це означає, що, хоча й загальні принципи забезпечення якості можуть бути визначені, їх застосування та ефективність у конкретних національних контекстах, таких як Нідерланди, потребують цілеспрямованого вивчення. Нарешті, проблеми, пов'язані зі сприйняттям забезпечення якості ПОП як адміністративного тягаря викладачами та недостатньою залученістю батьків у процеси забезпечення якості, є важливими аспектами, що потребують подальшого дослідження для покращення внутрішньої культури якості ПОП (EQAVET, n.d.). Це доводить, що ефективність

внутрішніх систем забезпечення якості ПОП залежить не лише від процесів та показників, але й від людських та організаційних чинників.

Метою статті є виявлення та аналіз основних тенденцій забезпечення якості ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди, з'ясування можливостей їх урахування у вдосконаленні системи забезпечення якості професійної освіти в Україні.

Методи: вивчення наукових джерел, законодавчих, нормативно-правових документів, емпіричних даних щодо забезпечення якості професійної освіти і підготовки фахівців у Королівстві Нідерланди – для з'ясування стану проблеми дослідження; теоретичний аналіз і синтез – для виявлення основних тенденцій забезпечення якості професійної освіти і підготовки фахівців у Нідерландах; узагальнення та систематизація – для формування висновків і рекомендацій. Для проведення дослідження були використані офіційні звіти та публікації провідних національних та європейських освітніх організацій, а також академічні публікації та аналітичні звіти. Серед ключових джерел даних були опрацьовані матеріали таких організацій, як: Європейський центр розвитку професійної підготовки (Cedefop, 2017; Cedefop, n.d.; Cedefop, 2023; Cedefop, 2019; The Netherlands, n.d.); Інформаційна мережа з питань освіти в Європі (Eurydice, 2023; Onderwijsinspectie, n.d.); Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD, n.d.; Onderwijsinspectie, n.d.); Інспекція освіти Нідерландів (Eurydice, 2023; Onderwijsinspectie, n.d.; DeFabrique, n.d.; Cedefop, n.d.; Netherlands Court of Audit, 2023; Erasmus University Rotterdam, n.d.); Фонд співпраці з професійної освіти, навчання та ринку праці (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Gatsby Foundation, 2024; Eurydice, 2023); Організація акредитації Нідерландів та Фландрії (Eurydice, 2023; NVAO, n.d.; The Hague University of Applied Sciences, n.d.; Utrecht University, n.d.) та інші академічні та аналітичні джерела.

Результати й обговорення. Система ПОП у Королівстві Нідерланди є багатогранною та багатофункціональною, що забезпечує підготовку фахівців на різних рівнях та за різними освітніми траєкторіями. Зокрема ПОП пропонує чотири рівні навчання, які відповідають 1-4 рівням Європейської рамки

кваліфікацій (EQF) (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023): *перший рівень* (початковий): однорічні програми, призначені для молодих людей, які не отримали сертифікат у попередній освіті. Вони готують фахівців до ринку праці або дають їм змогу перейти на курс рівня 2 (Cedefop, 2023; Eurydice, 2023); *другий рівень* (базовий): курси тривалістю 1-2 роки, що готують фахівців із професій, таких як перукар або механік. Цей рівень вважається «офіційним» мінімальним кваліфікаційним рівнем для ринку праці (Cedefop, 2023; Eurydice, 2023); *третій рівень* (професійний): програми тривалістю 2-3 роки, де студенти навчаються самостійно виконувати різні завдання в обраній професійній галузі, наприклад, помічник медсестри або механік (Cedefop, 2023; Eurydice, 2023); *четвертий рівень* (спеціалізований): найвищий рівень у межах ПОП, що триває 3-4 роки (або 1 рік для спеціалізованої підготовки після ПОП). Випускники цього рівня можуть продовжувати навчання у вищій професійній освіті (HBO) (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023) (табл.1).

Система ПОП пропонує дві еквівалентні освітні траєкторії, що дають змогу студентам отримати однакові дипломи на основі поєднання теоретичного навчання в аудиторіях закладів ПОП з практичною підготовкою на виробництві (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023; Nuffic, n.d.). Відповідно до першого варіанту (school-based learning pathway – BOL), студенти проводять більшу частину навчального часу в закладі ПОП, а на підприємствах від 20% до 59%. Цю освітню траєкторію переважно обирає учнівська молодь (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023). Другий варіант освітньої траєкторії (work-based learning pathway / dual pathway – BBL) відомий як система учнівства, згідно з якою студенти поєднують навчання на робочому місці (не менше 60% навчального часу) із заняттями в аудиторіях закладів ПОП, часто це 4 дні роботи на підприємстві та 1 день теоретичного навчання у закладі ПОП. Для зарахування на навчання потрібен договір з компанією, а тому означена освітня траєкторія обирається переважно дорослими для підвищення кваліфікації (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023).

СТРУКТУРА РІВНІВ ТА ОСВІТНІХ ТРАЄКТОРІЙ ПОП У КОРОЛІВСТВІ НІДЕРЛАНДИ

Рівень	Відповідність EQF	Тривалість навчання	Основна мета / Призначення	Характеристика BOL (практика, аудиторія)	Характеристика BVL (практика, аудиторія)	Приклади професій/кваліфікацій
Рівень 1 (Entry level)	EQF 1	1 рік	Підготовка до ринку праці або перехід на рівень 2	20-59% практики, переважно молодь	≥60% практики, 1 день у школі, часто дорослі	Асистент будівельника, помічник у сфері догляду
Рівень 2 (Basic vocational training)	EQF 2	1-2 роки	Підготовка до робітничих професій (офіційний мінімум для ринку праці)	20-59% практики, переважно молодь	≥60% практики, 1 день у школі, часто дорослі	Перукар, механік, охоронець
Рівень 3 (Professional training)	EQF 3	2-3 роки	Самостійне виконання завдань у обраній галузі	20-59% практики, переважно молодь	≥60% практики, 1 день у закладі, часто дорослі	Помічник медсестри, головний механік, столяр
Рівень 4 (Middle-management and specialist training)	EQF 4	3-4 роки (або 1 рік для спеціаліста)	Самостійне виконання всіх завдань, доступ до HBO	20-59% практики, переважно молодь	≥60% практики, 1 день у закладі, часто дорослі	Менеджер магазину, технік з реабілітації, стоматологічна медсестра

Джерела: (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023; Nuffic, n.d.)

У Нідерландах функціонують різні типи закладів ПОП: регіональні навчальні центри (ROCs): 41 великий багатогалузевий центр, що пропонують повний спектр курсів для учнівської молоді та дорослих (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023); сільськогосподарські професійні коледжі (AOCs): 16 коледжів, що спеціалізуються на «зеленій» ПОП, включаючи професії у сферах обслуговування, природи та навколишнього середовища тощо (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023); 11 спеціалізованих професійних коледжів, що пропонують програми ПОП у специфічних професійних галузях (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023). Крім того, існують приватні навчальні заклади, які здійснюють підготовку фахівців із акредитованих курсів та професійних кваліфікацій (Eurydice, 2023).

Закон про освіту та професійну підготовку (WEB), впроваджений у 1996 році, суттєво реформував систему ПОП у Нідерландах, вплинувши на її організаційну структуру і на якість змісту освітніх програм (Cedefop, n.d.). Цей закон призвів до значного скорочення кількості закладів ПОП (з 350 до менш ніж 100 за 10 років) та до централізації управління переважно регіональними навчальними центрами (Cedefop, n.d.). Таке структурне вдосконалення було спрямовано на підвищення ефективності стандартизації та оптимізацію системи ПОП. Оптимізація закладів та уніфікація освітніх траєкторій відповідно до кваліфікаційної рамки забезпечили створення стандартів ПОП, незалежно від форм навчання, що підвищило ефективність визнання кваліфікацій. Це свідчить про стратегічні зусилля щодо створення більш спрощеної та контрольованої системи якості, яка може краще

адаптуватися до потреб ринку праці та забезпечувати чіткі умови прогресу студентів. WEB також надав професійним коледжам високий рівень автономії у розробленні освітніх програм, за умови врахування компетентностей, затребуваних ринком праці (Cedefop, n.d.). Закон встановив також «триєдину мету» ПОП: підготовка до ринку праці, подальша освіта та підготовка до повноцінної участі в житті суспільства (Cedefop, n.d.). Крім того, нідерландська мова, математика, англійська мова (для четвертого рівня) та громадянська освіта були визначені обов'язковими загальними компетентностями для всіх фахівців (Cedefop, n.d.; Eurydice, 2023).

Система забезпечення якості ПОП у Нідерландах характеризується розподілом відповідальності між освітніми установами та зовнішніми наглядовими організаціями. Цей підхід ґрунтується на принципі інституційної саморегуляції, де навчальні заклади несуть основну відповідальність за якість ПОП, яку вони надають, тоді як Міністр освіти, культури та науки відповідає за якість на системному рівні

(Eurydice, 2023). У забезпеченні якості ПОП у Нідерландах важливе значення має Інспекція освіти (Inspectorate of Education) (табл.2) як ключовий зовнішній орган, відповідальний за нагляд за дотриманням законодавства, фінансової політики та загальної якості системи освіти, включаючи ПОП (Eurydice, 2023; Onderwijsinspectie, n.d.). Інспекція має спеціальну інспекційну систему для ПОП «Inspection framework VET-education» (Onderwijsinspectie, n.d.; Onderwijsinspectie, n.d.), що регулярно оновлюється (Cedefop, 2023), а також публікує «інспекційні картки» закладів ПОП, що відображають ефективність їх діяльності (Eurydice, 2023). Вона заохочує заклади ПОП до покращення якості, виходячи за межі базових стандартів (Gatsby Foundation, 2024). Співпраця Інспекції з дослідницькими інститутами, такими як Erasmus School of Economics, спрямована на покращення методів інспекції та, зрештою, якості голландської освіти (Erasmus University Rotterdam, n.d.).

Таблиця 2

КЛЮЧОВІ ОРГАНИ ТА ЇХ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ПОП У КОРОЛІВСТВІ НІДЕРЛАНДІВ

Орган/Інституція	Сфера відповідальності	Основні функції/повноваження	Ключові законодавчі акти/документи
Міністерство освіти, культури та науки	Загальна якість освіти на системному рівні	Розроблення політики, законодавство, фінансування, затвердження кваліфікаційних профілів	Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), Higher Education and Research Act (WHW)
Інспекція освіти (Inspectorate of Education)	Нагляд за дотриманням законодавства, фінансовою регулярністю, загальною якістю ПОП	Моніторинг якості навчання та іспитів, публікація інспекційних карток, сприяння покращенню	Education Inspection Act (WOT)
SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven)	Зв'язок між ПОП та ринком праці, якість практичної підготовки	Розробка кваліфікаційних файлів, акредитація компаній для практики, збір інформації про ринок праці, підтримка інструкторів	Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)
NVAO (Netherlands-Flanders Accreditation Organisation)	Акредитація програм та систем забезпечення якості у вищій освіті (HBO, університети)	Оцінювання якості освітніх програм, інституційні аудити, ведення реєстру акредитованих програм	Higher Education and Research Act (WHW)

Джерела: (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, n.d.; Cedefop, 2023; Eurydice, 2023; Onderwijsinspectie, n.d.; NVAO, n.d.; The Hague University of Applied Sciences, n.d.; Utrecht University, n.d.)

Ключову роль у забезпеченні якості робочих місць для проходження практики студентів та підтримці кваліфікаційних стандартів відіграє створена у 2015 р. тристороння організація (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven –SBB), яка об'єднує заклади ПОП та представників ринку праці. SBB відповідає за розроблення та підтримку кваліфікаційної рамки ПОП, включаючи кваліфікаційні стандарти, акредитує та координує компанії, які надають робочі місця для практичної підготовки студентів, що є законодавчою вимогою для компаній, які пропонують стажування студентам закладів ПОП (Cedefop, 2023; Eurydice, 2023; Gatsby Foundation, 2024; Cedefop, n.d.). Крім того, SBB збирає інформацію про ринок праці та надає дані про перспективи працевлаштування випускників програм ПОП, а також організовує навчання й розвиток компетентностей для інструкторів на робочому місці (Cedefop, n.d.; Cedefop, 2023). За виконанням статутних обов'язків SBB здійснює нагляд Інспекція освіти (Eurydice, 2023).

Система забезпечення якості ПОП базується на послідовності етапів (план дій – виконання – перевірка – звіт) «Plan-Do-Check-Act» (PDCA) і врахуванні вимог європейської рамки кваліфікацій (EQAVET), адже більшість її дескрипторів та індикаторів інтегровані в голландську систему кваліфікацій (Gatsby Foundation, 2024; EQAVET, 2025; EQAVET, 2023). Вплив EQAVET на голландську систему вважається «незначним» з точки зору прямого провадження політики, але вона слугує «орієнтиром» та сприяє підвищенню профілю забезпечення якості та міжнародній співпраці (Gatsby Foundation, 2024; EQAVET, 2023). Багатоетапний підхід до забезпечення якості ПОП у Нідерландах збалансовує інституційну саморегуляцію із зовнішнім наглядом, демонструє складність системи. Чіткий розподіл функцій між Інспекцією (системна відповідність та вдосконалення) та SBB (узгодження з ринком праці та якість практики) (Cedefop, 2023; Gatsby Foundation, 2024; Eurydice, 2023) свідчать про досконалу систему, розроблену для дотримання

як освітніх стандартів, так і забезпечення практичної релевантності ПОП. Цей підхід відображає, що якість ПОП є багатогранною і потребує спеціалізованого нагляду різних сфер (наприклад, педагогічна якість проти релевантності на робочому місці). Система прагне до всебічного забезпечення якості шляхом розподілу відповідальності та сприяння співпраці між ключовими зацікавленими сторонами. У цьому контексті, як слушно зауважує Радкевич В.О. (2023), приватні компанії допомагають закладам ПОП створювати освітні і навчальні програми, які дають змогу зменшити рівень бюрократії, а студентам навчатися в зручний для них час і темп, забезпечують розвиток компетентностей, необхідних для віддаленої роботи. Партнерство в ПОП стимулює розроблення нових форм навчання, таких як дистанційна освіта, інтегративні курси, які є більш ефективні й зручні для студентів. Зокрема в Нідерландах збільшується кількість освітніх програм, які ставлять за мету підготовку студентів до роботи в інноваційних технологічних галузях (розроблення програмного забезпечення, кібербезпека, біг дата тощо).

З огляду на викладене, провідною тенденцією забезпечення якості ПОП фахівців у Нідерландах є *узгодження ПОП з потребами ринку праці та працевлаштування випускників* (табл.3). Голландська система ПОП є основним постачальником кадрів на ринок праці (MBO Amersfoort, n.d.). Випускники ПОП демонструють високий рівень працевлаштування для вікової групи 20-34 років, що вище середнього показника по ЄС (Cedefop, 2019). У Нідерландах спостерігається хронічний дефіцит кваліфікованих робітників (200,000) у секторах технологій, охорони здоров'я та будівництва, що призводить до зростання зарплат у випускників закладів ПОП, іноді навіть вищих за випускників університетів (Holland Times, 2025). SBB відіграє ключову роль в узгодженні потреб ринку праці з освітніми програмами, підтримуючи актуальність кваліфікацій та акредитуючи компанії для практичної підготовки (MBO Amersfoort, n.d.; Cedefop, 2023; Gatsby Foundation, 2024).

Водночас існують проблеми відсіву окремих студентів закладів ПОП через неправильний вибір курсу навчання, що свідчить про потребу в покращенні професійної орієнтації абітурієнтів (Eurydice, 2023). Також спостерігається зниження відсотка випускників ПОП, які безпосередньо продовжують навчання в університетах (Cedefop, 2023; Cedefop, 2019). Високий рівень працевлаштування та зростання зарплат випускників закладів ПОП обумовлюють сильну функціональну залежність між результатами ПОП та попитом на ринку праці. Однак, існуючі «поганий імідж» ПОП у країні (Cedefop, 2017) та проблеми з вибором навчальних курсів (Eurydice, 2023) свідчать про розрив між об'єктивною ринковою цінністю та суб'єктивним суспільним сприйняттям ПОП. Це означає, що якість забезпечення ПОП має виходити за межі освітніх програм та оцінювання результатів навчання, охоплюючи весь шлях навчання студента: від професійної орієнтації до відстеження його професійної кар'єри.

У забезпеченні якості ПОП фахівців у Нідерландах важливою є тенденція: *розвиток професійної компетентності та навчання впродовж життя*. Адже освіта, що базується на компетентностях, є провідною парадигмою інновацій у голландській ПОП, спрямованою на зменшення розриву між ПОП та ринком праці (Cedefop, n.d.; BWPat, n.d.). Наголос зміщується з простого отримання диплома на розвиток «здатностей» та безперервний розвиток навичок, що є важливою передумовою для працевлаштування випускників закладів ПОП (BWPat, n.d.). Це відображає перехід від традиційної, орієнтованої на вхідні дані моделі ПОП до моделі, орієнтованої на результати та адаптивність. Навчання впродовж життя (lifelong learning – LLL) реалізує потребу фахівців у постійному розвитку навичок упродовж професійної кар'єри (OECD, n.d.; RSIS International, n.d.; Eurydice, 2023). Ініціатива «Lifelong learning catalys» (LLO Katalysator) (2022-2027) є значним кроком у цьому напрямі, спрямованим на створення незалежно функціонуючої екосистеми LLL, що об'єднує навчальні заклади ПОП, бізнес та уряд для реагування на потреби швидко змінного ринку праці (Eurydice, 2023; Cedefop, n.d.). Це свідчить про проактивну та адаптивну стратегію голландської системи ПОП, спрямовану на

збереження її актуальності в динамічній глобальній економіці.

Перехід до сталої економіки потребує стійкої та якісної ПОП, а це актуалізує тенденцію щодо *розвитку «зелених» навичок* фахівців (OECD, n.d.). Голландські сільськогосподарські заклади ПОП активно інтегрують у зміст освітніх програм «зелені» інновації через «хаби» (Cedefop, 2024). Вони дають змогу студентам закладів ПОП брати участь у дослідницьких проєктах, що фінансуються за схемою субсидій «KIEM-groen», сприяючи створенню прикладних знань та розвитку дослідницьких навичок (Cedefop, 2024). «Зелені» навички охоплюють як професійні, так і ключові компетентності, такі як критичне мислення та командна робота, необхідні для сучасного виробництва (SGI Europe, n.d.). Створення «хабів» є інноваційною та проактивною моделлю інтеграції досліджень, розвитку «зелених» навичок безпосередньо у ПОП. Це підвищує роль ПОП: від простої передачі навичок до центру прикладних досліджень та інновацій, що безпосередньо впливає на якість та актуальність ПОП.

До сучасних тенденцій забезпечення якості ПОП фахівців віднесено *цифрову трансформацію ПОП та використання ШІ*. Це зумовлено зростанням попиту на цифрові навички у всіх галузях, що робить інтеграцію цифрових компетентностей у освітні і навчальні програми ПОП критично важливим (Cedefop, n.d.). Голландські заклади ПОП активно збирають та використовують кількісні та якісні дані для покращення систем забезпечення якості (EQAVET, 2025). Однак, послідовності етапів (Plan-Do-Check-Act) часто не дотримується через брак часу та складність необхідних дій (EQAVET, 2025). Це свідчить, що, хоча й збір даних відбувається, його перетворення на дієве покращення якості ПОП ускладнюється. Тому була ініційована Програма Npuls, що триватиме до 2031 р. для сприяння обміну знаннями та розвитку цифрових інновацій у всій системі освіти, включаючи ПОП, з особливим наголосом на застосування ШІ (UvA, 2024). Зазначимо, що нині ШІ широко застосовують у Нідерландах для трансформації діагностичних процесів у різних сферах діяльності, підвищуючи точність та ефективність, що потребує професійної підготовки майбутніх фахівців до роботи з передовими технологіями (St. Matthew's

University, n.d.). Водночас, існують певні виклики та ризики, пов'язані із застосуванням ШІ у ПОП, а саме: здатність адаптивних систем розпізнавати індивідуальні потреби студентів, необхідність навчання викладачів оцінюванню алгоритмічних навчальних матеріалів, зміна ролі викладачів та питання конфіденційності персональних даних тощо (Autoriteit Persoonsgegevens, n.d.). Це свідчить про існування системного виклику, де технологічний прогрес випереджає розвиток людського потенціалу, організаційної культури та педагогічних моделей, необхідних для застосування ШІ з метою підвищення якості ПОП. Тому без значних інвестицій у розвиток цифрової грамотності викладачів закладів ПОП та культури навчання впродовж життя, повний потенціал цифровізації та ШІ у голландській системі ПОП не може бути реалізований.

Ключовою тенденцією забезпечення якості ПОП фахівців у Нідерландах є *інклюзивність та рівні можливості здобуття ПОП*. Уряд Нідерландів інвестує значні кошти (€1 млрд на 2024-2027 рр.) для сприяння рівним можливостям у здобутті особами професійних кваліфікацій (Eurydice, 2023; Netherlands Court of Audit, 2024). Політика «Appropriate education» (Passend Onderwijs), впроваджена з 2014 р., зобов'язує заклади ПОП надавати відповідні місця для навчання усіх бажаючих, включаючи тих, хто має особливі освітні потреби (Government of the Netherlands, n.d.; Xpat, n.d.). Незважаючи на ці можливості, наявні умови, такі як міграційне походження та рівень освіти батьків студентів, все ще впливають на отримання доступу до якісних освітніх послуг (Netherlands Court of Audit, 2024). Існують розбіжності і в рівнях підтримки керівництвом і колективами закладів ПОП таких осіб, а також випадки дискримінації їх під час стажувань на виробництві (Netherlands Court of Audit, 2024; Government of the Netherlands, 2023). Для подолання цих викликів урядом Нідерландів сформовано план дій щодо зменшення кількості осіб, які рано залишають навчання в закладах ПОП, до 18,000 тис. до 2026 р. (Eurydice, 2023). І хоча й значні фінансові та законодавчі зобов'язання демонструють сильний політичний намір щодо забезпечення інклюзивності, збереження нерівності у здобутті професійних кваліфікацій та повідомлення про дискримінацію свідчать про розрив між

формуванням освітньої політики та її ефективним впровадженням на місцях. Це означає, що якість забезпечення інклюзивності має виходити за межі простої перевірки наявності політики, активно моніторячи досвід студентів та ефективність систем підтримки.

У забезпеченні якості ПОП важливою є тенденція щодо *професійного розвитку викладачів та їхньої залученості до педагогічної діяльності*. Нідерланди стикаються з нестачею 13,500 викладачів, що суттєво впливає на якість ПОП (Erasmus University Rotterdam, n.d.). Ця нестача призводить до збільшення навантаження, вигорання та бажання залишити професію (Erasmus University Rotterdam, n.d.). Підвищення кваліфікації пропонується як стратегія для утримання викладачів, що може підвищити задоволеність роботою (Erasmus University Rotterdam, n.d.). З 2023 р. викладачі закладів ПОП можуть подавати заявки на гранти Comenius Teaching Fellow для участі в освітніх інноваційних проєктах (Cedefop, 2024). Однак, проблеми з якістю іспитів у ПОП зберігалися роками, що актуалізує потребу в подальшій професіоналізації викладачів у цій сфері (Cedefop, n.d.). Гостра нестача викладачів становить пряму та значну загрозу якості голландської ПОП. Хоча гранти є позитивними політичними заходами, їх ефективність у залученні та утриманні талантів залежить від вирішення основних причин незадоволення, таких як навантаження та сприйняття цінності педагогічної професії. Якість ПОП нерозривно пов'язана з якістю та добробутом її викладачів.

Інтернаціоналізація ПОП, як сучасна тенденція сприяє підвищенню її якості, покращуючи рівень працевлаштування, особистий розвиток та міжкультурні компетентності випускників закладів ПОП (MBO Raad, n.d.; Nuffic, n.d.). Зауважимо, що такі громадські голландські організації, як: Асоціація коледжів ПОП (Raad) та Нідерландська організація з інтернаціоналізації освіти (Nuffic) активно просувають інтернаціоналізацію, підтримуючи мобільність студентів та викладачів (наприклад, через програму Erasmus+) та зміцнюючи позиції ПОП Нідерландів на європейському рівні (MBO Raad, 2023; Nuffic, n.d.). Нідерланди майже досягли цільового показника ЄС щодо мобільності студентів закладів ПОП за кордоном (8% до 2025 року) (Nuffic, n.d.). Розширення

інтернаціоналізації свідчить про перспективний підхід до якості ПОП, визнаючи, що «міжнародні компетентності» є важливими для працевлаштування на глобалізованому ринку праці. Це позначається на якості ПОП, наголошуючи на таких навичках, як адаптивність та культурне розмаїття.

Значний вплив на забезпечення якості ПОП здійснює тенденція: зростання обсягів державного фінансування ПОП (0.76% ВВП, вище середнього по ЄС), включаючи структурне фінансування та значні суми з Національного фонду навчання впродовж життя (LLO). Уряд інвестує сотні мільйонів євро у модернізацію ПОП (Eurydice, 2023; Cedefop, 2023). Відносно високими є і витрати на навчання одного студента (Cedefop, 2019). Незважаючи на інвестиції, існує занепокоєння щодо загальних бюджетних скорочень та ефективності використання коштів (Zorgtoeslag, n.d.). Фінансування офіційної допомоги розвитку (ODA) на професійну та вищу освіту буде поступово припинено. Це стосується лише міжнародних проєктів, а не внутрішнього фінансування ПОП (DonorTracker, n.d.). Значні державні інвестиції у ПОП свідчать про сильну політичну прихильність до її якості та суспільної ролі. Однак, публічні дебати щодо розподілу та ефективності фінансування свідчать про напруженість між сприйнятою потребою та оптимізацією ресурсів. Це означає, що, хоча й фінансування доступне, вплив прозорого та ефективного моніторингу на результати якості

ПОП є вирішальним для суспільної та політичної підтримки.

У контексті забезпечення якості ПОП сучасною є тенденція щодо *розвитку культури якості ПОП та внутрішньої системи забезпечення якості*. Заклади ПОП несуть основну відповідальність за якість професійної підготовки фахівців, що базується на принципі саморегуляції (Eurydice, 2023). Культура якості ПОП визначається як колективна власність та систематичні зусилля для покращення якості ПОП, що включає готовність до навчання, зворотний зв'язок та взаємну відповідальність (QQI, n.d.). Педагогічні колективи є центральною частиною забезпечення якості ПОП, потребуючи відкритого діалогу зі стейкхолдерами, такими як представники підприємств, організацій, установ та батьків (EQAVET, n.d.; QQI, n.d.). Опитування задоволеності студентів навчанням є важливим інструментом для збору зворотного зв'язку (Eurydice, 2023). Наголос на «культурі якості ПОП» та інституційній саморегуляції є складним підходом до забезпечення якості ПОП, що виходить за межі зовнішньої відповідності формуванню внутрішньої мотивації до вдосконалення. Однак, виявлений виклик щодо забезпечення якості ПОП свідчить про те, що впровадження культури якості ПОП потребує значної уваги до залучення викладачів до педагогічної діяльності, їхнього професійного розвитку та демонстрації прямої цінності забезпечення якості ПОП для їхньої щоденної практики.

Таблиця 3

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ПОП У КОРОЛІВСТВІ НІДЕРЛАНДИ

Тенденція	Короткий опис тенденції/політики	Пов'язані виклики/проблемні аспекти	Ключові успіхи/ініціативи
Цифрова трансформація ПОП та використання ШІ	Інтеграція цифрових навичок та ШІ у освітні і навчальні програми. Використання даних для покращення QA	Недостатнє використання даних для покращення фази «Check/Act», низька цифрова грамотність викладачів, етичні ризики ШІ, зміни ролі викладача	Програма Npuls, використання даних для моніторингу, інтеграція ШІ в діагностику (ветеринарія)
Розвиток професійної компетентності та навчання впродовж життя	Перехід від кваліфікацій до компетентностей, наголос на «здатностях». Безперервний розвиток навичок упродовж кар'єри	Адаптація програм до швидких змін, забезпечення гнучкості та доступності LLL	Ініціатива «LLO Katalysator», гнучкі програми підвищення кваліфікації/перекваліфікації дорослих
Узгодження ПОП з потребами ринку	Адаптація програм до потреб економіки,	Негативний внутрішній імідж ПОП, неправильний	Високий рівень працевлаштування,

праці та працевлаштування випускників	високий рівень працевлаштування випускників	вибір курсу студентами, зниження переходу до вищої освіти.	зростання зарплат у дефіцитних секторах, роль SBB у координації.
Забезпечення інклюзивності та рівних можливостей здобуття ПОП	Політики підтримки вразливих груп, забезпечення рівного доступу та підтримки	Вплив соціально- економічного походження на результати, дискримінація під час стажувань, розбіжності у підтримці	Значні державні інвестиції, політика «Appropriate education», плани щодо зменшення раннього відсіву
Розвиток «зелених» навичок	Інтеграція екологічної сталості та відповідних компетентностей у ПОП	Визначення та впровадження як професійних, так і ключових «зелених» навичок	Створення «хабів» у аграрних закладах ПОП, дослідницькі проекти із «зелених» технологій
Професійний розвиток викладачів та їх залученість до педагогічної діяльності	Підвищення кваліфікації викладачів, залучення до інновацій	Нестача викладачів, збільшення навантаження, вигорання, проблеми з якістю іспитів	Гранти Comenius Teaching Fellow, концепція «підвищення кваліфікації», програми професіоналізації
Інтернаціоналізація ПОП	Сприяння міжнародній мобільності студентів та викладачів, розвиток міжкультурних компетентностей	Стабілізація зростання мобільності, потреба у подальшому заохоченні	Активна підтримка MBO Raad та Nuffic, участь у програмі Erasmus+, розвиток «міжнародних компетентностей»
Зростання обсягів державного фінансування ПОП	Значні державні інвестиції у ПОП	Суспільні занепокоєння щодо ефективності використання коштів, можливі бюджетні скорочення	Високий рівень витрат на ПОП та на одного учня, структурне фінансування, інвестиції з Фонду зростання
Розвиток культури якості ПОП та внутрішньої системи забезпечення якості	Саморегуляція закладів, ПОП, колективна відповідальність за якість, відкритий діалог зі стейкхолдерами	Сприйняття QA як адміністративного тягаря, недостатня залученість викладачів та батьків	Розвиток культури якості ПОП, опитування задоволеності студентів (JOB monitor), наголос на командній роботі

Джерела: (Eurydice, 2023; Holland Times, 2025; Cedefop, 2017; OECD, n.d.; Erasmus University Rotterdam, n.d.; Netherlands Court of Audit, 2024; Cedefop, 2023; Government of the Netherlands, 2023; Cedefop, 2019; EQAVET, 2025; St. Matthew's University, n.d.; Autoriteit Persoonsgegevens, n.d.; Cedefop, n.d.; BWPat, n.d.; RSIS International, n.d.; MBO Amersfoort, n.d.; Nuffic, n.d.; SGI Europe, n.d.; Cedefop, 2024; Zorgtoeslag, n.d.; DonorTracker, n.d.; QQI, n.d.; EQAVET, n.d.; UvA, 2024; MBO Raad, n.d.)

Висновки. Система ПОП у Нідерландах чітко структурована за чотирма рівнями, які відповідають Європейській рамці кваліфікацій (EQF). Це забезпечує прозорість, стандартизацію та можливість переходу між освітніми рівнями та ринком праці. Закон про освіту та професійну підготовку (WEB) сприяв централізації управління та оптимізації мережі закладів ПОП, що підвищило ефективність системи. У закладах ПОП реалізуються дві освітні траєкторії (BOL та BBL), які поєднують теоретичне навчання з

практичною підготовкою. Зокрема, BBL передбачає 60% часу для практики, що сприяє високому рівню працевлаштування випускників. У Нідерландах організація SBB забезпечує співпрацю між закладами ПОП, роботодавцями та урядом, розробляючи кваліфікаційні рамки, акредитує компанії для практики та аналізує потреби ринку праці. Нідерландська система забезпечення якості ПОП базується на принципі саморегуляції закладів ПОП, доповненому зовнішнім наглядом Інспекції

освіти, яка використовує послідовність етапів (Plan-Do-Check-Act) та відповідає стандартам EQAVET. Наявний високий рівень відсіву студентів через неправильний вибір курсів свідчить про необхідність покращення професійної орієнтації. Водночас високий відсоток працевлаштування випускників (85,4%) підтверджує ефективність системи.

Нідерландські «хаби» інтегрують дослідження та «зелені» навички в освітні програми ПОП, сприяючи інноваціям та сталому розвитку, а також активно впроваджують цифрові технології та ШІ в зміст ПОП через програму Npuls, однак стикаються з викликами у підготовці викладачів та адаптації педагогічних моделей. Йдеться про нестачу викладачів у Нідерландах (13,500) та їхнє вигорання, що впливає на якість ПОП. Нідерланди інвестують значні кошти в інклюзивність, впроваджують гранти Comenius Teaching Fellow, однак проблеми з дискримінацією та нерівністю зберігаються, що потребує відповідного моніторингу. Активно забезпечується інтернаціоналізація ПОП через програми Erasmus+ та співпрацю з Nuffic, що покращує міжкультурні компетентності студентів.

До сучасних тенденцій забезпечення якості ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди віднесено: узгодження ПОП з потребами ринку праці та працевлаштування випускників; розвиток професійної компетентності та навчання впродовж життя; розвиток «зелених» навичок; цифрова трансформація ПОП та використання ШІ; інклюзивність та рівні можливості здобуття ПОП; професійний розвиток викладачів та їхня залученість до педагогічної діяльності; інтернаціоналізація ПОП; зростання обсягів державного фінансування ПОП; розвиток культури якості ПОП та внутрішньої системи забезпечення якості.

На основі аналізу тенденцій забезпечення якості ПОП фахівців у Королівстві Нідерланди, яка характеризується багатогранністю, адаптивністю до ринку праці та високим рівнем інституційної саморегуляції, пропонуються рекомендації для вдосконалення системи забезпечення якості професійної освіти в Україні:

– *удосконалення структури та змісту освітніх програм*: на основі чіткої структури кваліфікаційних рівнів, гармонізованої з

європейською (EQF), оптимізувати мережу закладів професійної освіти шляхом консолідації дрібних закладів у великі спеціалізовані професійні коледжі та регіональні центри, подібні до нідерландських ROCs, для підвищення ефективності управління. Надати закладам професійної освіти автономію у розробленні освітніх і навчальних програм за умови врахування потреб ринку праці, що сприятиме гнучкості та актуальності професійної освіти;

– *розвиток дуальної системи професійної освіти*: створити законодавчу базу для укладання договорів між закладами професійної освіти та роботодавцями; стимулювати роботодавців до участі в дуальній освіті через податкові пільги або субсидії для компаній, які надають місця для практики; запровадити гнучкі освітні траєкторії для молоді та дорослих, включаючи короткострокові програми перепідготовки для дорослих, подібні до нідерландських програм BBL;

– *створення тристоронньої організації для координації зв'язків із ринком праці*: створити аналог SBB в Україні – тристоронню організацію, яка буде об'єднувати представників закладів професійної освіти, роботодавців та уряду. Ця організація відповідатиме за розроблення та оновлення професійних стандартів, узгоджених із потребами ринку праці, акредитацію компаній для практичної підготовки студентів, збір даних про ринок праці та прогнозування потреб у кадрах; запровадження моніторингу працевлаштування випускників, щоб оцінювати відповідність освітніх програм ринковим потребам;

– *упровадження системи внутрішнього та зовнішнього оцінювання якості професійної освіти*: запровадити послідовність етапів (Plan-Do-Check-Act) у систему забезпечення якості українських закладів професійної освіти, з чіткими етапами планування, виконання, перевірки та вдосконалення; створити незалежний орган нагляду, подібний до нідерландської Інспекції освіти для моніторингу якості освіти, фінансової діяльності та дотримання законодавства; розробити «інспекційні картки» для закладів професійної освіти, які публічно відображатимуть їх ефективність, сприяючи прозорості та конкурентоспроможності; інтегрувати стандарти EQAVET у національну систему забезпечення

якості для гармонізації з європейськими практиками;

– *удосконалення професійної орієнтації та зниження відсіву здобувачів професійної освіти*: розвинути систему професійної орієнтації у закладах загальної середньої та професійної освіти, включаючи консультації, тестування та ознайомлення з професіями через практичні заняття; запровадити програми наставництва для студентів першого року навчання в закладах професійної освіти, щоб допомогти їм адаптуватися до обраної спеціальності; створити механізми відстеження кар'єрного шляху випускників для оцінювання ефективності профорієнтаційних заходів;

– *інтеграція «зелених» навичок та дослідницьких ініціатив*: запровадити «зелені» навички, особливо для професій, пов'язаних із сільським господарством, енергетикою та екологією; створити дослідницькі центри при закладах професійної освіти, подібні до «хабів», для залучення студентів до прикладних досліджень; залучити бізнес до фінансування дослідницьких проєктів у закладах професійної освіти, що сприятиме впровадженню інновацій у зміст професійної освіти;

– *цифрова трансформація та інтеграція*
III: інтегрувати цифрові компетентності у всі освітні і навчальні програми професійної освіти, включаючи навички роботи з ІІІ та аналізу даних; розробити програми підготовки викладачів для роботи з цифровими технологіями та ІІІ, з наголосом на оцінювання алгоритмічних навчальних матеріалів; створити платформу для обміну знаннями між закладами професійної освіти щодо використання цифрових технологій, подібну до Npuls;

– *забезпечення інклюзивності та рівних можливостей здобуття професійної освіти*: впровадити політику інклюзивності, подібну до «Appropriate education», що забезпечить доступ до професійної освіти для студентів з особливими освітніми потребами; створити систему моніторингу для виявлення випадків дискримінації під час навчання та практики;

розробити програми підтримки для студентів із вразливих груп, включаючи фінансову допомогу та психологічну підтримку;

– *професійний розвиток викладачів*: запровадити програми професійного розвитку для викладачів закладів професійної освіти, включаючи тренінги з педагогічних інновацій та цифрових технологій; створити грантові програми для викладачів, які розробляють інноваційні методи навчання; зменшити навантаження на викладачів через оптимізацію навчальних планів та залучення асистентів;

– *інтернаціоналізація професійної освіти*: розширити участь студентів та викладачів українських закладів професійної освіти у програмах Erasmus+; розширити співпрацю з європейськими закладами ПОП для обміну досвідом та розроблення спільних освітніх програм; інтегрувати міжкультурні компетентності у навчальні плани для підготовки студентів до роботи на глобалізованому ринку праці.

Упровадження запропонованих рекомендацій в українських закладах професійної освіти потребуватиме реформування законодавства, залучення стейкхолдерів та інвестування в інфраструктуру й людський капітал. Це сприятиме підвищенню якості професійної освіти, її відповідності ринковим потребам та інтеграції в європейський освітній простір.

Перспективи подальших наукових розвідок можуть бути зосереджені на дослідженні: ефективності заходів з подолання нерівності освітніх можливостей; оптимальних моделей інтеграції ІІІ та цифрових навичок; шляхів посилення залученості викладачів та батьків у процеси забезпечення якості ПОП тощо. Незважаючи на значний обсяг досліджень, існує також потреба в міждисциплінарних дослідженнях, щоб зрозуміти та подолати основні соціокультурні фактори, що формують освітній вибір та сприйняття ПОП у Королівстві Нідерланди.

Список посилань:

- Autoriteit Persoonsgegevens. (n.d.). *Algorithmic and AI risks in education*. Retrieved from <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/en/themes/algorithms-ai/ai-algorithmic-risks-developments-in-the-netherlands/algorithmic-and-ai-risks-in-education>.
- BWPat. (n.d.). *Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls*. Retrieved from https://www.bwpat.de/7eu/biemans_etal_nl_bwpat7.pdf.
- Cedefop. (2017). *VET in the Netherlands: a strong reputation abroad, but a poor image at home*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/press-releases/vet-netherlands-strong-reputation-abroad-poor-image-home>.
- Cedefop. (2019). *VET in Europe database | Vocational education and training in Europe | Netherlands*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/netherlands-2019>.
- Cedefop. (2021). *The Vocational Education Act (Wet educatie en beroepsonderwijs: WEB)*. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/netherlands_future_of_vet_vol.2.pdf.
- Cedefop. (2023). *VET in Europe database | Vocational education and training in Europe | Netherlands*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/netherlands-u3>.
- Cedefop. (2024). *Netherlands: VET's first steps to becoming an equal partner in research and knowledge networks*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/netherlands-vets-first-steps-becoming-equal-partner-research-and-knowledge-networks>.
- Cedefop. (2025). *Meeting skill needs for the green transition: skills anticipation and VET for a greener future: Cedefop practical guide 4*. Publications Office of the European Union. DOI: 10.2801/6833866. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4220>.
- Cedefop. (n.d.). *Timeline VET policies Europe: Lifelong learning catalyst (LLO katalysator)*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/timeline-vet-policies-europe/search/43545>.
- DeFabrique. (n.d.). *The Inspectorate of Education*. Retrieved from <https://defabrique.nl/en/case/the-inspectorate-of-education/>.
- DonorTracker. (n.d.). *Netherlands Education ODA*. Retrieved from https://donortracker.org/donor_profiles/netherlands/education.
- Dutch Education Council. (2025). *In brief: Poverty and education*. Retrieved from <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2025/04/16/in-brief-poverty-and-education>.
- EQAVET. (2023). *EQAVET Peer Learning Activity discusses Quality Assurance of digital tools and delivery in VET*. Retrieved from https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/eqavet-peer-learning-activity-discusses-quality-assurance-digital-tools-and-delivery-vet-2023-11-28_en.
- EQAVET. (2025). *How data is being used to improve quality assurance in vocational education in the Netherlands*. Retrieved from <https://eqavet.nl/wp-content/uploads/2025/02/Research-report-Data-usage-in-quality-assurance-Workshop-report.pdf>.
- EQAVET. (n.d.). *External review studyvisit the Netherlands November2019*. Retrieved from https://eqavet.nl/wp-content/uploads/2020/03/External_review_studyvisit_the_Netherlands_November2019.pdf.
- Erasmus University Rotterdam. (n.d.). *Collaboration with the Inspectorate of Education to improve schools*. Retrieved from <https://www.eur.nl/en/ese/news/collaboration-inspectorate-education-improve-schools>.
- EUA. (n.d.). *Cross-border external quality assurance: practical experiences and recommendations*. Retrieved from <https://www.eua.eu/publications/conference-papers/cross-border-external-quality-assurance-practical-experiences-and-recommendations.html>.
- EURES. (n.d.). *Labour market information Netherlands*. Retrieved from https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-netherlands_en.
- Eurydice. (2023). *Netherlands*. Retrieved from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/netherlands/>
- Future VET Skills. (n.d.). *Future VET Skills project*. Retrieved from <https://future-vet-skills.com/>.

Gatsby Foundation. (2024). *A comparative case study analysis of three European QA systems for VET*. Retrieved from <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/latest/a-comparative-case-study-analysis-of-three-european-qa-systems-for-vet-2024.pdf>.

Government of the Netherlands. (2023). *Working together on talent*. Retrieved from <https://www.government.nl/binaries/government/documenten/reports/2023/02/14/working-together-on-talent/working-together-on-talent.pdf>.

Government of the Netherlands. (2024). *Government-wide vision on generative AI of the Netherlands*. Retrieved from <https://www.government.nl/binaries/government/documenten/parliamentary-documents/2024/01/17/government-wide-vision-on-generative-ai-of-the-netherlands/Government-wide+vision+on+generative+AI+of+the+Netherlands.pdf>.

Government of the Netherlands. (n.d.). *Appropriate education*. Retrieved from <https://www.government.nl/topics/appropriate-education>.

Greenovet. (n.d.). *Embracing Vocational Excellence for a Green Europe*. Retrieved from <http://www.greenovet.eu/pt/news/20/embracing-vocational-excellence-for-a-green-europe/>.

Holland Times. (2025). *MBO-educated people can sometimes earn more than those at HBO level*. Retrieved from <https://www.hollandtimes.nl/2025-edition-2-march-april/mbo-educated-people-can-sometimes-earn-more-than-those-at-hbo-level/>.

MBO Amersfoort. (n.d.). *Brochure: This is VET in the Netherlands*. Retrieved from <https://www.mboamersfoort.nl/media/oy0bmvxv/brochure-this-is-vet-in-the-netherlands-def-site.pdf>.

MBO Raad. (2023). *Dutch MBO Council*. Retrieved from <https://www.leadglocal.eu/partners/dutch-mbo-council>.

MBO Raad. (n.d.). *Internationalisation*. Retrieved from <https://www.mбораad.nl/internationalisation>.

Netherlands Court of Audit. (2023). *Equality of opportunity in the MBO*. Retrieved from <https://english.rekenkamer.nl/publications/reports/2023/09/12/equality-of-opportunity-in-the-mbo>.

Netherlands Court of Audit. (2024). *Summary: Moving towards equality of opportunity in secondary vocational education ('MBO')*. Retrieved from <https://english.rekenkamer.nl/binaries/rekenkamer-english/documenten/reports/2024/02/14/moving-towards-equality-of-opportunity-in-secondary-vocational-education-mbo/PAC21+Summary.pdf>.

Nuffic. (n.d.). *Secondary vocational education in the Netherlands*. Retrieved from <https://www.nuffic.nl/en/education-systems/the-netherlands/secondary-vocational-education>.

NVAO. (n.d.). *Quality assurance system of the Netherlands*. Retrieved from <https://www.nvaio.net/en/quality-assurance-system-of-the-netherlands>.

OECD. (n.d.). *Vocational education and training (VET)*. Retrieved from <https://www.oecd.org/en/topics/vocational-education-and-training-vet.html>.

Onderwijsinspectie. (n.d.). *Home*. Retrieved from <https://english.onderwijsinspectie.nl/>.

QQI. (n.d.). *Mbo Rijnland*. Retrieved from <https://qsdocs.qqi.ie/Downloads/Mbo%20Rijnland.pdf>.

RSIS International. (n.d.). *The temporal evolution of research trends in vocational training education: a bibliometric analysis*. Retrieved from <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-8-issue-12/4548-4564.pdf>.

SGI Europe. (n.d.). *Green skills political EN*. Retrieved from <https://sgieurope.org/files/FINAL-Green-skills-political-EN.pdf>.

The Hague University of Applied Sciences. (n.d.). *Quality of our degree programmes*. Retrieved from <https://www.thuas.com/about-thuas/organisation/quality/quality-our-degree-programmes>.

The Netherlands. (n.d.). *VET in the Netherlands 2016*. Retrieved from https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/EQAVET/soubory/VET_in_the_Netherlands_2016_en.pdf.

UCLanData. (n.d.). *The integration of Artificial Intelligence (AI) into healthcare has accelerated globally, yet its implications in veterinary education and clinical training remain underexplored*. Retrieved from <https://uclandata.uclan.ac.uk/596/>.

University of Utrecht. (n.d.). *Education - Faculty of Veterinary Medicine*. Retrieved from <https://www.uu.nl/en/organisation/faculty-of-veterinary-medicine/education>.

UvA. (2024). *Npuls: all about digital innovation in education*. Retrieved from <https://www.uva.nl/shared-content/uva/en/news/news/2024/11/npuls-all-about-digital-innovation-in-education.html>.

Xpat. (n.d.). *Special needs education Netherlands*. Retrieved from <https://www.xpat.nl/uncategorized/special-needs-education-netherlands/>.

Zorgtoeslag. (n.d.). *Reddit discussion on Dutch budget cuts*. Retrieved from https://www.reddit.com/r/Netherlands/comments/1ji1wp0/following_the_wrong_example_budget_cuts_threaten/.

Радкевич, О. П. (2018). Законодавче забезпечення освіти та професійної підготовки в нідерландах. *Професійна педагогіка*, 12, 127-135. <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2016.12.127-135>.

Радкевич, В.О., Бородієнко, О.В., & Кравець, С.Г. (2021). Професійна (професійно-технічна) освіта України в контексті євроінтеграційних процесів (порівняльний аналіз із країнами Європейського Союзу) : науково-аналітичні матеріали. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. Київ: ТОВ «ТРОПЕА». <https://bit.ly/2URM9IW>

Радкевич, В. (2023). Публічно-приватне партнерство у професійній освіті європейських країн: провідні тенденції розвитку. *Професійна педагогіка*, 2(27), 14-28. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2023.27.14-28>

Радкевич, В. (2022). Тенденції розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти і навчання в країнах європейського союзу. *Професійна педагогіка*, 2(25), 4-13. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25.4-13>

Переклад і транслітерація

Autoriteit Persoonsgegevens. (n.d.). *Algorithmic and AI risks in education*. Retrieved from <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/en/themes/algorithms-ai/ai-algorithmic-risks-developments-in-the-netherlands/algorithmic-and-ai-risks-in-education>.

BWPat. (n.d.). *Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls*. Retrieved from https://www.bwpat.de/7eu/biemans_etal_nl_bwpat7.pdf.

Cedefop. (2017). *VET in the Netherlands: a strong reputation abroad, but a poor image at home*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/press-releases/vet-netherlands-strong-reputation-abroad-poor-image-home>.

Cedefop. (2019). *VET in Europe database | Vocational education and training in Europe | Netherlands*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/netherlands-2019>.

Cedefop. (2021). *The Vocational Education Act (Wet educatie en beroepsonderwijs: WEB)*. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/netherlands_future_of_vet_vol.2.pdf.

Cedefop. (2023). *VET in Europe database | Vocational education and training in Europe | Netherlands*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/netherlands-u3>.

Cedefop. (2024). *Netherlands: VET's first steps to becoming an equal partner in research and knowledge networks*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/netherlands-vets-first-steps-becoming-equal-partner-research-and-knowledge-networks>.

Cedefop. (2025). *Meeting skill needs for the green transition: skills anticipation and VET for a greener future: Cedefop practical guide 4*. Publications Office of the European Union. DOI: 10.2801/6833866. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4220>.

Cedefop. (n.d.). *Timeline VET policies Europe: Lifelong learning catalyst (LLO katalysator)*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/timeline-vet-policies-europe/search/43545>.

DeFabrique. (n.d.). *The Inspectorate of Education*. Retrieved from <https://defabrique.nl/en/case/the-inspectorate-of-education/>.

DonorTracker. (n.d.). *Netherlands Education ODA*. Retrieved from https://donortracker.org/donor_profiles/netherlands/education.

Dutch Education Council. (2025). *In brief: Poverty and education*. Retrieved from <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2025/04/16/in-brief-poverty-and-education>.

EQAVET. (2023). EQAVET Peer Learning Activity discusses Quality Assurance of digital tools and delivery in VET. Retrieved from https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/eqavet-peer-learning-activity-discusses-quality-assurance-digital-tools-and-delivery-vet-2023-11-28_en.

EQAVET. (2025). How data is being used to improve quality assurance in vocational education in the Netherlands. Retrieved from <https://eqavet.nl/wp-content/uploads/2025/02/Research-report-Data-usage-in-quality-assurance-Workshop-report.pdf>.

EQAVET. (n.d.). External review studyvisit the Netherlands November2019. Retrieved from https://eqavet.nl/wp-content/uploads/2020/03/External_review_studyvisit_the_Netherlands_November2019.pdf.

Erasmus University Rotterdam. (n.d.). Collaboration with the Inspectorate of Education to improve schools. Retrieved from <https://www.eur.nl/en/ese/news/collaboration-inspectorate-education-improve-schools>.

EUA. (n.d.). Cross-border external quality assurance: practical experiences and recommendations. Retrieved from <https://www.eua.eu/publications/conference-papers/cross-border-external-quality-assurance-practical-experiences-and-recommendations.html>.

EURES. (n.d.). Labour market information Netherlands. Retrieved from https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-netherlands_en.

Eurydice. (2023). Netherlands. Retrieved from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/netherlands/>

Future VET Skills. (n.d.). Future VET Skills project. Retrieved from <https://future-vet-skills.com/>.

Gatsby Foundation. (2024). A comparative case study analysis of three European QA systems for VET. Retrieved from <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/latest/a-comparative-case-study-analysis-of-three-european-qa-systems-for-vet-2024.pdf>.

Government of the Netherlands. (2023). Working together on talent. Retrieved from <https://www.government.nl/binaries/government/documenten/reports/2023/02/14/working-together-on-talent/working-together-on-talent.pdf>.

Government of the Netherlands. (2024). Government-wide vision on generative AI of the Netherlands. Retrieved from <https://www.government.nl/binaries/government/documenten/parliamentary-documents/2024/01/17/government-wide-vision-on-generative-ai-of-the-netherlands/Government-wide+vision+on+generative+AI+of+the+Netherlands.pdf>.

Government of the Netherlands. (n.d.). Appropriate education. Retrieved from <https://www.government.nl/topics/appropriate-education>.

Greenovet. (n.d.). Embracing Vocational Excellence for a Green Europe. Retrieved from <http://www.greenovet.eu/pt/news/20/embracing-vocational-excellence-for-a-green-europe/>.

Holland Times. (2025). MBO-educated people can sometimes earn more than those at HBO level. Retrieved from <https://www.hollandtimes.nl/2025-edition-2-march-april/mbo-educated-people-can-sometimes-earn-more-than-those-at-hbo-level/>.

MBO Amersfoort. (n.d.). Brochure: This is VET in the Netherlands. Retrieved from https://www.mboamersfoort.nl/media/oy0bmvxv/brochure_this_is_vet_in_the_netherlands_def_site.pdf.

MBO Raad. (2023). Dutch MBO Council. Retrieved from <https://www.leadglobal.eu/partners/dutch-mbo-council>.

MBO Raad. (n.d.). Internationalisation. Retrieved from <https://www.mбораad.nl/internationalisation>.

Netherlands Court of Audit. (2023). Equality of opportunity in the MBO. Retrieved from <https://english.rekenkamer.nl/publications/reports/2023/09/12/equality-of-opportunity-in-the-mbo>.

Netherlands Court of Audit. (2024). Summary: Moving towards equality of opportunity in secondary vocational education ('MBO'). Retrieved from <https://english.rekenkamer.nl/binaries/rekenkamer-english/documenten/reports/2024/02/14/moving-towards-equality-of-opportunity-in-secondary-vocational-education-mbo/PAC21+Summary.pdf>.

Nuffic. (n.d.). Secondary vocational education in the Netherlands. Retrieved from <https://www.nuffic.nl/en/education-systems/the-netherlands/secondary-vocational-education>.

NVAO. (n.d.). Quality assurance system of the Netherlands. Retrieved from <https://www.nvaio.net/en/quality-assurance-system-of-the-netherlands>.

- OECD. (n.d.). Vocational education and training (VET). Retrieved from <https://www.oecd.org/en/topics/vocational-education-and-training-vet.html>.
- Onderwijsinspectie. (n.d.). Home. Retrieved from <https://english.onderwijsinspectie.nl/>.
- QQI. (n.d.). Mbo Rijnland. Retrieved from <https://qsdocs.qqi.ie/Downloads/Mbo%20Rijnland.pdf>.
- RSIS International. (n.d.). The temporal evolution of research trends in vocational training education: a bibliometric analysis. Retrieved from <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-8-issue-12/4548-4564.pdf>.
- SGI Europe. (n.d.). Green skills political EN. Retrieved from <https://sgieurope.org/files/FINAL-Green-skills-political-EN.pdf>.
- The Hague University of Applied Sciences. (n.d.). Quality of our degree programmes. Retrieved from <https://www.thuas.com/about-thuas/organisation/quality/quality-our-degree-programmes>.
- The Netherlands. (n.d.). VET in the Netherlands 2016. Retrieved from https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/EQAVET/soubory/VET_in_the_Netherlands_2016_en.pdf.
- UCLanData. (n.d.). The integration of Artificial Intelligence (AI) into healthcare has accelerated globally, yet its implications in veterinary education and clinical training remain underexplored. Retrieved from <https://uclandata.uclan.ac.uk/596/>.
- University of Utrecht. (n.d.). Education - Faculty of Veterinary Medicine. Retrieved from <https://www.uu.nl/en/organisation/faculty-of-veterinary-medicine/education>.
- UvA. (2024). Npuls: all about digital innovation in education. Retrieved from <https://www.uva.nl/shared-content/uva/en/news/news/2024/11/npuls-all-about-digital-innovation-in-education.html>.
- Xpat. (n.d.). Special needs education Netherlands. Retrieved from <https://www.xpat.nl/uncategorized/special-needs-education-netherlands/>.
- Zorgtoeslag. (n.d.). Reddit discussion on Dutch budget cuts. Retrieved from https://www.reddit.com/r/Netherlands/comments/1ji1wp0/following_the_wrong_example_budget_cuts_threaten/.
- Radkevych, O. P. (2018). Zakonodavche zabezpechennia osvity ta profesiinoi pidhotovky v Niderlandakh [Legislative provision of education and vocational training in the Netherlands]. *Profesina pedahohika*, 12, 127-135. <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2016.12.127-135>.
- Radkevych, V. O., Borodienko, O. V., & Kravets, S. H. (2021). Profesina (profesiino-tekhnichna) osvita Ukrainy v konteksti yevrointehratsiinykh protsesiv (porivnialnyi analiz iz krainamy Yevropeiskoho Soiuzu) : naukovo-analitychni materialy [Vocational (vocational-technical) education of Ukraine in the context of European integration processes (comparative analysis with the countries of the European Union) : scientific and analytical materials]. Institute of Vocational Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine. Kyiv: TOV «TROPEA». <https://bit.ly/2URM9IW>
- Radkevych, V. (2023). Publichno-pryvatne partnerstvo u profesiinii osviti yevropeiskykh krain: providni tendentsii rozvytku [Public-private partnership in vocational education of European countries: leading development trends]. *Profesina pedahohika*, 2(27), 14-28. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2023.27.14-28>.
- Radkevych, V. (2022). Tendentsii rozvytku derzhavno-pryvatnoho partnerstva u sferi profesiinoi osvity i navchannia v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Trends in the development of public-private partnership in vocational education and training in European Union countries]. *Profesina pedahohika*, 2(25), 4-13. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25.4-13>.

TRENDS IN QUALITY ASSURANCE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING FOR SPECIALISTS IN THE KINGDOM OF THE NETHERLANDS

Alla Onyshchenko

PhD, Research Fellow, Institute of Vocational Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, <https://orcid.org/0000-0001-6098-8792>, e-mail: aponyschenko@gmail.com

Abstract

Relevance. The article's relevance is driven by the pivotal role of vocational education and training (hereinafter referred to as VET) in shaping a competitive workforce for strategically important sectors of the economy in the Kingdom of the Netherlands. The negative perception of VET within the country, despite its international recognition, poses challenges for attracting young people and maintaining public trust in the system. Contemporary demands for the integration of digital technologies, artificial intelligence, and ensuring inclusivity, among other factors, necessitate continuous improvement of the VET quality assurance system. Investigating these and other trends is crucial for Ukraine, as it allows for adapting the advanced experience of the Netherlands to enhance the effectiveness of the national quality assurance system for vocational education.

Aim: To identify and analyze the main trends in quality assurance of VET for specialists in the Kingdom of the Netherlands, and to ascertain the possibilities of incorporating them into the improvement of the vocational education quality assurance system in Ukraine.

Methods: Study of scientific sources, legislative, regulatory, and legal documents, and empirical data on quality assurance of VET for specialists in the Kingdom of the Netherlands – to clarify the state of the research problem; theoretical analysis and synthesis – to identify the main trends in quality assurance of VET for specialists in the Netherlands; generalization and systematization – to formulate conclusions and recommendations.

Results: The following were identified and analyzed: the multi-level structure of VET for specialists in the Kingdom of the Netherlands (initial, basic, professional, specialized); two educational pathways (school-oriented (BOL) – for youth; work-oriented (BBL) – for adults); types of VET institutions (Regional Training Centers (ROCs), agricultural colleges, specialized professional colleges, and private accredited institutions); legislative reform in the VET sector; the VET quality assurance system (division of responsibility between VET institutions (self-regulation) and external bodies (Inspectorate of Education), tripartite organization SBB); and trends in quality assurance of VET for specialists.

Conclusions: The contemporary trends in quality assurance of VET for specialists in the Kingdom of the Netherlands include: aligning VET with labor market needs (high graduate employment rate: 85.4%, with 81% finding employment within three months); development of professional competence and lifelong learning (competence-oriented education, LLO Katalysator initiative (2022-2027) supports continuous learning); development of "green" skills (integration of research through "hubs" for the development of ecological competencies); digital transformation of VET and the use of artificial intelligence (AI) (Npuls program until 2031 promotes digitalization); inclusivity and equal opportunities in VET access (investments of €1 billion for 2024-2027 and the "Appropriate education" policy aim to ensure equal opportunities); professional development of teachers and their engagement in pedagogical activities (a shortage of 13,500 teachers affects quality, and Comenius Teaching Fellow grants aim to retain them); internationalization of VET (Erasmus+ programs contribute to expanding mobility and developing intercultural competencies); increasing public funding for VET (high public expenditure on VET – 0.76% of GDP, but there are concerns about the efficiency of fund distribution); development of a VET quality culture and internal quality assurance system (self-regulation of VET institutions, student surveys, and cooperation with stakeholders foster a VET quality culture, but teacher involvement is needed).

Keywords: trends; vocational education and training; quality assurance system; Kingdom of the Netherlands; recommendations for Ukraine.

Стаття надійшла до редакції: 03 Березня 2025
Прийнято до друку: 29 Травня 2025