

1.7. СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ СФЕРИ ПОСЛУГ НА ЗАСАДАХ ДЕРЖАВНО- ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

CREATION AND OPERATION OF SERVICE SECTOR QUALIFICATION CENTERS ON THE BASIS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP

Алла Онищенко

доктор філософії, науковий співробітник
лабораторії зарубіжних систем професійної
освіти і навчання Інституту професійної
освіти НАПН України,
<https://orcid.org/0000-0001-6098-8792>
onastya94@ukr.net

Alla Onyshchenko

PhD, Researcher of the Laboratory of Foreign
Systems of Vocational Education and
Training of the Institute of Vocational
Education of the NAES of Ukraine,
<https://orcid.org/0000-0001-6098-8792>
onastya94@ukr.net

Проаналізовано важливість створення кваліфікаційних центрів сфери послуг на засадах державно-приватного партнерства для присудження, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій. Обґрунтовано, що такі центри підвищують якість професійної підготовки та забезпечують відповідність кваліфікацій вимогам сучасного ринку праці. Визначено, що кваліфікаційні центри виступають як незалежні установи, які сприяють об'єктивному оцінюванню професійних компетентностей, забезпечуючи узгодження стандартів на національному та міжнародному рівнях. Висвітлено роль державної політики у підтримці діяльності кваліфікаційних центрів через фінансування, правове регулювання та стандартизацію. Показано значення приватного сектору у створенні сучасних інструментів та технологій, що підвищують ефективність та прозорість процесу оцінювання.

The significance of establishing qualification centers in the service sector on the basis of public-private partnerships for awarding and verifying professional qualifications is analyzed. The centers improve the quality of vocational training and ensure that qualifications meet the demands of the modern labor market. Qualification centers are defined as independent institutions that facilitate objective assessment of professional competencies, aligning standards at both national and international levels. The role of state policy in supporting qualification centers through funding, legal regulation, and standardization is highlighted. The importance of the private sector in creating advanced tools and technologies that enhance the efficiency and transparency of the assessment process is demonstrated.

Ключові слова: кваліфікаційний центр, професійна кваліфікація, державно-приватне партнерство, незалежне оцінювання, присвоєння кваліфікацій.

Keywords: qualification center, professional qualification, public-private partnership, independent assessment, qualification awarding.

Актуальність створення та функціонування кваліфікаційних центрів сфери послуг на засадах державно-приватного партнерства для присудження, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій обумовлена сучасними викликами ринку праці та потребою в стандартизації й підвищенні якості професійної підготовки кадрів. Зокрема, в умовах глобалізації та швидкого розвитку технологій суттєво зростає попит на висококваліфікованих спеціалістів, здатних адаптуватися до змін, застосовувати інноваційні методи роботи й відповідати вимогам роботодавців у різних секторах економіки. Такий попит зумовлює необхідність у системі кваліфікаційних центрів, що можуть забезпечити незалежне, об'єктивне та високоякісне оцінювання рівня професійних компетентностей, актуальних для ефективної діяльності у сфері послуг.

Кваліфікаційні центри сприяють підвищенню професійного рівня працівників через незалежне оцінювання, яке не лише забезпечує об'єктивну перевірку знань та навичок, але й підвищує конкурентоспроможність робочої сили на ринку. Такі центри виступають важливим інструментом модернізації системи професійної освіти і навчання на виробництві, підтримуючи аксіологічну і гносеологічну основи забезпечення якості підготовки робітничих кадрів. Крім того, зрослі професійна мобільність працівників та інтеграція національних ринків праці в єдиний європейський простір потребує узгодження систем присудження, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій. У цьому контексті кваліфікаційні центри відіграють важливу роль у встановленні прозорих механізмів оцінювання, що є зрозумілими та визнаними як на національному, так і міжнародному рівнях.

Основою успішного ДПП у створенні та функціонуванні кваліфікаційних центрів сфери послуг є тісна співпраця між державою і бізнесом, заснована на взаємовигідних умовах.¹³⁹ Держава забезпечує правове та нормативне регулювання, підтримку у створенні інфраструктури, тоді як приватний сектор привносить інновації, досвід та капітал. Така співпраця дозволяє значно підвищити рівень якості присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій, забезпечуючи ринок праці кваліфікованими кадрами. ДПП також передбачає розподіл відповідальності між партнерами за результати діяльності. У контексті кваліфікаційних центрів це означає, що кожна сторона відповідає за

¹³⁹ Радкевич, В. О. (ред.), Попова, В. В., Рябова, З. В., Кравець, С. Г., Радкевич, О. П., Чепуренко, Я. О., Вороніна-Пригодій, Д. А., & Слободяник, О. В. (2023). *Державно-приватне партнерство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти для відновлення економіки України: методичний посібник*. ІПО НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/739853>

окремі аспекти функціонування: держава гарантує відповідність освітнім стандартам, а приватні організації адаптують навчальні програми під поточні вимоги ринку праці. Важливим складником ДПП у створенні та функціонуванні кваліфікаційних центрів є прозорість взаємодії, що забезпечується через механізми громадського контролю, регулярні звіти та доступ до інформації про діяльність центрів. Прозорість формує довіру між учасниками та сприяє створенню сприятливого інвестиційного клімату для ефективного функціонування кваліфікаційних центрів. Один із центральних аспектів ДПП полягає у оптимізації ресурсів, де держава та приватний сектор об'єднують фінансові, матеріальні та кадрові ресурси для досягнення спільних цілей.^{140,141}

Наприклад, для кваліфікаційних центрів це дає змогу модернізувати матеріально-технічну базу та забезпечити доступ до новітніх технологій і навчальних матеріалів. Отже, ДПП сприяє ефективному функціонуванню кваліфікаційних центрів для сфери послуг, що позитивно позначається на якісному наданні професійних послуг і підвищенні конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

У рамках цього дослідження ключовими поняттями є *кваліфікація, професійна кваліфікація, кваліфікаційний центр, незалежне оцінювання* тощо. Зокрема, *кваліфікація* розглядається як визнана закладом освіти або іншим суб'єктом освітньої діяльності у сфері освіти та засвідчена документом про освіту сукупність визначених освітньою програмою та здобутих особою компетентностей (результатів навчання).^{142,143}

Зазвичай кваліфікація підтверджується відповідним документом, який може бути наданий на основі проходження освітнього курсу або після успішного складання відповідного кваліфікаційного іспиту, і є важливим інструментом для ринку праці, оскільки дає змогу як роботодавцям, так і працівникам оцінити рівень професійної підготовки та відповідність особи вимогам конкретної посади.

¹⁴⁰ Jackson, L. S. (2016). *Public-Private Partnerships: Instruments to Enhance Education, Training and Employment Opportunities in the Republic of South Africa*. City College of New York. https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1660&context=cc_etds_theses

¹⁴¹ Кравець, С. Г., Мордоус, І. О., Попова, В. В., Радкевич, В. О., Рябова, З. В., Царьова, Є. С., & Чепуренко, Я. О. (2023). *Технології розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти у повоєнний час: практичний посібник*. ІПО НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740135>

¹⁴² Національне агентство кваліфікацій. (n.d.-b). *Реєстр професійних кваліфікацій*. <https://register.nqa.gov.ua/professional-qualifications>

¹⁴³ Вороніна-Пригодій, Д. А., Попова, В. В., Радкевич, О. П., Слободяник, О., & Чепуренко, Я. О. (2022). *Державно-приватне партнерство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти: термінологічний словник*. ІПО НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/733903/>

Професійна кваліфікація – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. Відповідно *часткова професійна кваліфікація* – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом.¹⁴⁴

Мікрокваліфікації – інноваційний інструмент, котрий сприяє гнучкому навчанню та забезпечує більш цільове набуття умінь, навичок і компетентностей, які відповідають суспільним, особистим, культурним потребам або потребам ринку праці. Вони не замінюють традиційних кваліфікацій, натомість доповнюють традиційні кваліфікації та слугують розвитку навчання впродовж життя. Ключовими характеристиками мікрокваліфікацій є: забезпечення навчання впродовж короткого проміжку часу та у конкретній сфері; наявність виразно описаних результатів навчання, які, наприклад, можуть бути частиною результатів навчання, визначених у професійному стандарті або стандарті освіти (освітній програмі); визначений у кредитах ECTS або ECVET обсяг 11 навчального навантаження здобувача освіти; забезпечення якості відповідно до загальноприйнятих стандартів; можуть потенційно «накопичуватись», складатися разом і забезпечувати особі «освітню кар'єру» (індивідуальну траєкторію навчання); більша гнучкість у порівнянні з формальними кваліфікаціями; можуть набуватися завдяки навчанню та/або оцінюванню результатів навчання онлайн, завдяки цифровим технологіям.¹⁴⁵

Кваліфікаційні центри – це суб'єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння/підтвердження відповідних професійних та часткових професійних кваліфікацій, визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах. Тобто, це спеціалізовані установи, що забезпечують проведення незалежного оцінювання

¹⁴⁴ Верховна Рада України. (2017). *Про освіту. Закон України № 2145-VIII*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

¹⁴⁵ Вороніна-Пригодій, Д. А., Попова, В. В., Радкевич, О. П., Слободяник, О., & Чепуренко, Я. О. (2022). *Державно-приватне партнерство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти: термінологічний словник*. ІПО НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/733903/>

професійної кваліфікації. Основне завдання кваліфікаційного центру полягає в організації та реалізації процедур підтвердження кваліфікацій осіб у відповідності до встановлених стандартів. Такі центри відіграють роль незалежних посередників між роботодавцями, закладами освіти та фахівцями, які потребують підтвердження своїх професійних компетентностей, а отже, мають бути акредитовані та працювати згідно з відповідними законодавчими та нормативними вимогами. З огляду на це, незалежне оцінювання – це процес оцінювання професійної кваліфікації особи, який здійснюється за допомогою об'єктивних і прозорих процедур з метою підтвердження рівня підготовки відповідно до кваліфікаційних вимог; воно спрямоване на забезпечення достовірності та неупередженості у підтвердженні кваліфікацій, а також на підвищення довіри до кваліфікаційних документів як серед роботодавців, так і серед самих працівників, та проводиться за чітко визначеними методиками, які враховують сучасні вимоги до якості професійних компетентностей і дають можливість об'єктивно оцінити знання й навички особи. Процедури присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій, а також порядок утворення та діяльності і правовий статус кваліфікаційних центрів, що здійснюють діяльність з оцінювання і визнання освітніх та/або професійних кваліфікацій (повних та часткових), визначаються законодавством.¹⁴⁶

Зауважимо, що потреба в незалежному оцінюванні кваліфікацій виникає в умовах постійної еволюції ринку праці, де компетенції швидко змінюються, а вимоги до кваліфікаційного рівня зростають. З огляду на це, незалежне оцінювання професійних кваліфікацій є важливим інструментом для підтвердження відповідності знань, навичок і компетентностей працівників вимогам сучасного ринку праці. Відсутність єдиних стандартів і критеріїв оцінювання ускладнює цей процес, оскільки незалежне оцінювання вимагає чітких критеріїв, згідно з якими визначаються рівень і обсяг професійних знань, навичок, що відповідають як вимогам галузі, так і нормативам освітньої системи. Це призводить до суб'єктивності й неоднозначності.¹⁴⁷ Недостатня взаємодія між закладами професійної освіти та роботодавцями негативно позначається на створенні чітких вимог до необхідних кваліфікацій. Глобалізація економіки обумовлює зростання мобільності працівників, однак відсутність взаємного визнання

¹⁴⁶ Національне агентство кваліфікацій. (n.d.-a). *Відомості про кваліфікаційні центри*. <https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/>

¹⁴⁷ European Training Foundation. (2021). *National Qualifications Framework: Ukraine*. European Training Foundation. <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/ukraine.pdf>

професійних кваліфікацій та розбіжності в підходах до оцінювання в різних країнах створюють перешкоди для визнання кваліфікацій за кордоном, що обмежує можливості працевлаштування фахівців у міжнародному масштабі. Окрім того, незалежне оцінювання інколи стикається з недовірою з боку роботодавців і працівників. Це пов'язано з нерозумінням процесів і процедур, а отже, потребує додаткової інформаційної підтримки та роз'яснення важливості такого оцінювання. Незалежне оцінювання професійних кваліфікацій потребує значних фінансових і технічних ресурсів для створення інфраструктури, підготовки експертів для забезпечення об'єктивності оцінювання. Тобто якість незалежного оцінювання залежить від кваліфікації оцінювачів, які повинні бути добре підготовленими, об'єктивними і професійними, адже недостатній рівень їх підготовки може призводити до викривлених результатів. Також для забезпечення прозорості й об'єктивності процесу оцінювання кваліфікацій необхідна законодавча база, що регулює діяльність кваліфікаційних центрів, визначає їх права й обов'язки та гарантує контроль за дотриманням стандартів і процедур. Розв'язання цих проблем сприятиме формуванню надійної системи незалежного оцінювання, що забезпечить високий рівень професійної підготовки фахівців, їхню конкурентоспроможність на ринку праці, а також сприятиме підвищенню загальної якості надання послуг.

Кваліфікаційні центри у системі професійної освіти функціонують як незалежні установи, покликані забезпечити дотримання стандартів і норм під час перевірки кваліфікацій працівників, що особливо актуально у сфері послуг, де високий рівень якості та компетентності є вимогою конкурентоспроможності.¹⁴⁸

По-перше, кваліфікаційні центри допомагають зменшити розрив між професійною освітою та вимогами ринку праці, працюючи як з'єднувальна ланка між закладами професійної освіти та роботодавцями, пропонуючи інструменти для визнання та підтвердження рівня професійних навичок, набутого в різних навчальних або неформальних середовищах.

По-друге, кваліфікаційні центри забезпечують об'єктивність і прозорість процесу оцінювання завдяки стандартизованим процедурам і інструментам, що відповідають міжнародним вимогам. Це дає можливість для взаємного визнання кваліфікацій на міжнародному рівні та сприяє мобільності працівників і їхній інтеграції у світовий ринок праці.

¹⁴⁸ European Training Foundation. (2021). *National Qualifications Framework: Ukraine*. European Training Foundation. <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/ukraine.pdf>

По-третє, кваліфікаційні центри відіграють важливу роль у модернізації професійної освіти, надаючи зворотний зв'язок закладам професійної освіти стосовно реального рівня підготовки випускників, завдяки чому професійна освіта стає більш гнучкою та здатною адаптуватися до потреб економіки, забезпечуючи підготовку фахівців із актуальними компетентностями.

По-четверте, кваліфікаційні центри сприяють підвищенню соціальної справедливості, надаючи можливість оцінювання незалежно від місця або форми здобуття професійних навичок, що особливо важливо в умовах постійних змін і зростання кількості нетрадиційних шляхів здобуття професійних кваліфікацій, підвищуючи значення таких центрів у суспільстві.

У створенні та функціонуванні кваліфікаційних центрів сфери послуг важливо враховувати різні аспекти, які сприяють об'єктивності та ефективності їх діяльності, зокрема потреби дорослих професіоналів. Тому функціонування кваліфікаційних центрів базується на положеннях основних методологічних підходів, серед яких: *андрагогічний*, що пропонує враховувати особливості навчання дорослих, які мають конкретний професійний досвід і мотивацію до вдосконалення; для кваліфікаційних центрів це означає орієнтацію на незалежне оцінювання знань, умінь і навичок із урахуванням індивідуального досвіду здобувачів кваліфікацій, а також на практичні аспекти, які можна застосувати в професійній діяльності.¹⁴⁹ Це підвищує цінність кваліфікаційних центрів як інструменту присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій; *компетентнісний*, що фокусується на виявленні та оцінюванні конкретних компетентностей, необхідних для роботи у сфері послуг, дозволяючи розробляти стандарти оцінювання, орієнтуючись на сучасні професійні вимоги та міжнародні стандарти. Це забезпечує об'єктивність і прозорість у процесі підтвердження кваліфікацій; *системний*; що зумовлює необхідність інтегрованого розуміння всіх елементів і процесів, враховуючи взаємодію з державними структурами, професійними асоціаціями та закладами освіти для забезпечення якості й актуальності процедур оцінювання; *аксіологічний*, який передбачає оцінювання з точки зору цінностей, які кваліфікаційні центри привносять у професійний розвиток особистості, і ґрунтується на принципах відповідальності, об'єктивності та етичних стандартів, що важливо в умовах незалежного оцінювання, де об'єктивність і неупередженість є ключовими факторами;

¹⁴⁹ Леонтєва, І. В. (2020). Генеза андрагогічного знання: історичний аспект. *Педагогічна освіта: теорія і практика*, 34(2), 66–73.

гносеологічний – акцентує увагу на методах та інструментах отримання знань і їх верифікації, що є центральним у діяльності кваліфікаційних центрів, забезпечуючи надійність і достовірність процесу оцінювання професійних кваліфікацій.¹⁵⁰ Усі ці підходи дають змогу кваліфікаційним центрам сфери послуг забезпечувати об'єктивне, професійне й неупереджене оцінювання кваліфікацій, що відповідає вимогам ринку праці та міжнародним стандартам.

Згідно з сучасною концепцією створення та функціонування кваліфікаційних центрів сфери послуг важливе значення має дотримання положень специфічних принципів, а саме: *якості, об'єктивності, прозорості та відповідності міжнародним стандартам*. Зокрема принцип *якості*, орієнтований на забезпечення високих стандартів оцінювання професійних кваліфікацій, передбачає систематичне вдосконалення функціонування кваліфікаційних центрів, а саме процедур присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій; принцип *об'єктивності*, спрямований на незалежний та неупереджений процес оцінювання за допомогою стандартизованих методик, незалежних експертів і прозорих критеріїв, що виключають суб'єктивні оцінки, гарантує точне відображення рівня професійної кваліфікації кандидата; принцип *прозорості* забезпечує доступність інформації щодо процедур оцінювання та критеріїв, які виключають суб'єктивність, даючи можливість кандидатам, роботодавцям та іншим сторонам повністю розуміти процес і критерії оцінювання, забезпечуючи чесність і справедливість. Щодо принципу *відповідності міжнародним стандартам*, то для його дотримання важливо враховувати успішні практики створення та функціонування кваліфікаційних центрів сфери послуг у зарубіжних країнах. Це дає змогу ідентифікувати ефективні методики, що забезпечують високу якість та об'єктивність процесів оцінювання і підтвердження професійних кваліфікацій. Передовий досвід у цій сфері мають Німеччина, США, Швейцарія. Канада, де кваліфікаційні центри отримують значну підтримку від урядів та активно співпрацюють з приватним сектором. У Німеччині, наприклад, кваліфікаційні центри інтегровані з дуальною системою професійної освіти, що забезпечує ефективну комбінацію теоретичного навчання та практичного досвіду. Німецькі кваліфікаційні центри дотримуються строгих стандартів якості та регулюються галузевими асоціаціями й державними

¹⁵⁰ Національне агентство кваліфікацій. (n.d.-a). *Відомості про кваліфікаційні центри*. <https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/>

установами, і забезпечують прозорість процедури сертифікації.¹⁵¹ У США сертифікаційні центри часто функціонують як незалежні організації, що співпрацюють з професійними асоціаціями для розроблення критеріїв оцінювання, які відповідають актуальним потребам ринку праці. Американські центри також характеризуються гнучкістю у застосуванні інноваційних технологій, зокрема електронного тестування та аналізу компетентностей на основі реальних виробничих задач.¹⁵² Швейцарія приділяє значну увагу міжнародним стандартам і вважається одним із провідних центрів з розроблення незалежних систем сертифікації, що відповідають вимогам як національного, так і міжнародного ринку праці. Кваліфікаційні центри працюють в тісному партнерстві з урядом і бізнес-спільнотою, щоб забезпечити відповідність кваліфікаційних стандартів вимогам сучасної економіки.¹⁵³

Міжнародні практики, такі як система незалежного підтвердження професійних кваліфікацій, успішно впроваджені в країнах Європейського Союзу,¹⁵⁴ США, Канаді та Австралії, можуть слугувати орієнтирами для створення аналогічних структур в Україні. Однак процес адаптації потребує: *детального аналізу законодавчої бази та нормативно-правового регулювання*. Важливо оцінити відповідність українського законодавства принципам незалежного підтвердження кваліфікацій, що використовуються на міжнародному рівні, і для ефективної адаптації може знадобитися гармонізація українських нормативів із європейськими стандартами та рекомендаціями МОП,¹⁵⁵ існування розвиненої інфраструктури для створення кваліфікаційних центрів. Українські організації повинні мати технічні та методичні ресурси для проведення незалежного оцінювання, що може потребувати додаткових інвестицій та міжнародної технічної допомоги; *урахування місцевих культурних особливостей та рівня підготовки фахівців у сфері послуг*, наприклад, ставлення до незалежного оцінювання в деяких регіонах України може відрізнятись від європейських підходів; *залучення державних і*

¹⁵¹ Ebner, C. & Rohrbach-Schmidt, D. (2019). *Marked contrasts in the prestige of dual vocational training occupations in Germany*. Franz Steiner Verlag.

¹⁵² National Institute for Certification in Engineering Technologies. (2023). *Certification Programs*. NICET. <https://www.nicet.org/certification-programs/>

¹⁵³ Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training. (2023). *Certification Systems in Switzerland*. Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training. <https://www.sfiwet.swiss/>

¹⁵⁴ Радкевич, В. О., Попова, В. В., Джурило, А. П., & Вороніна-Пригодій, Д. А. (2023). *Зарубіжний досвід розвитку публічно-приватного партнерства у сфері професійної освіти і навчання: практичний посібник*. ІПО НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/739931>

¹⁵⁵ European Training Foundation. (2021). *National Qualifications Framework: Ukraine*. European Training Foundation. <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/ukraine.pdf>

приватних інвестицій для фінансування створення таких кваліфікаційних центрів на засадах державно-приватного партнерства; *вплив на ринок праці та зайнятість* для підвищення конкурентоспроможності українських фахівців на світовому ринку та підвищення рівня якості національної системи професійної освіти. Вивчення передових практик і досвіду інших країн дає змогу зрозуміти, які компоненти з успішних моделей можна ефективно інтегрувати в українську систему. Для цього може знадобитися підготовка фахівців, які володіють знаннями про міжнародні стандарти, а також здатність оперативно реагувати на виклики, що виникають у процесі адаптації.

У забезпеченні належного функціонування системи присудження, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій у кваліфікаційних центрах сфери послуг важливу роль відіграє державна політика, що охоплює: *забезпечення належної законодавчої бази*, яка визначає вимоги до кваліфікаційних центрів, їх функції, механізми ліцензування та контролю, створюючи правові рамки для їх діяльності та сприяючи забезпеченню стандартів якості; *надання фінансової підтримки* у вигляді цільових грантів, субсидій або державних програм розвитку, що дає змогу забезпечити належний рівень матеріально-технічної бази кваліфікаційних центрів, необхідний для проведення якісних оцінювань та підтвердження кваліфікацій; *методологічну підтримку та стандартизацію*, що сприяє розробленню національних стандартів кваліфікацій та процедур оцінювання, уніфікуючи процеси та забезпечуючи об'єктивне й прозоре оцінювання професійних компетентностей згідно з міжнародними стандартами; *контроль і нагляд*, що передбачає моніторинг діяльності кваліфікаційних центрів для дотримання вимог, підвищення якості послуг та запобігання корупції; *заохочення партнерства з приватним сектором* для підвищення інноваційності та ефективності кваліфікаційних центрів, що передбачає залучення бізнесу до визначення кваліфікаційних вимог, які відповідають потребам ринку праці; *інформаційну підтримку та популяризацію*, а саме: інформування громадськості про переваги незалежного оцінювання, сприяючи популярності й суспільному визнанню кваліфікаційних центрів; підтримка міжнародної співпраці для інтеграції у міжнародну систему оцінювання кваліфікацій, що дозволяє запозичувати передові практики, обмін досвідом; забезпечення взаємного визнання кваліфікацій.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Кабінет Міністрів України. (2023). *Про затвердження Порядку присвоєння та зміни адрес об'єктам будівництва та об'єктам нерухомого майна*. Постанова від 16 серпня 2023 р. № 956. <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-prisvoy-a956>

Державна політика також забезпечує інституційну підтримку, фінансування, контроль якості та розвиток партнерських відносин для побудови системи, здатної відповідати сучасним викликам і потребам ринку праці, підвищуючи якість та об'єктивність оцінювання професійних компетенцій. Зокрема аналіз законодавчих ініціатив та фінансових стимулів для розвитку кваліфікаційних центрів сфери послуг є важливим аспектом забезпечення їх стійкого функціонування та відповідності сучасним ринковим умовам.^{157,158} На рівні законодавства, створення кваліфікаційних центрів регулюється нормативними актами, що визначають стандарти професійної кваліфікації, критерії оцінювання, а також вимоги до діяльності таких центрів. Ініціативи в цій сфері зазвичай передбачають гармонізацію стандартів із міжнародними нормами, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників та можливості їхнього працевлаштування в різних країнах. Фінансові стимули можуть передбачати державне субсидювання, податкові пільги для компаній, що інвестують у розвиток кваліфікаційних центрів, або спеціальні гранти для закладів професійної освіти та організацій. Такі стимули сприяють залученню приватного сектору до співпраці, адже вони знижують ризики інвестицій та мотивують бізнес до створення сучасної навчально-методичної бази. Можливе впровадження системи ваучерів на навчання, які надаються окремим працівникам для здобуття професійних кваліфікацій, що також підтримує попит на послуги кваліфікаційних центрів.

У контексті створення та функціонування кваліфікаційних центрів для присудження, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій у сфері послуг партнерство між державою та приватним сектором відкриває широкі можливості, оскільки таке співробітництво забезпечує розвиток інноваційних рішень, розширення фінансових ресурсів і доступ до сучасних технологій. Основні аспекти можливостей партнерства передбачають: *забезпечення доступу до сучасних технологій та експертного потенціалу* (приватні компанії, особливо ті, що спеціалізуються на технологічних рішеннях та управлінні даними, можуть запропонувати передові інструменти для автоматизації процесу оцінювання й підтвердження кваліфікацій, сприяючи прозорості процесів і підвищенню якості послуг); *фінансова підтримка та ресурсне забезпечення*, що надає можливість залучення

¹⁵⁷ Національне агентство кваліфікацій. (n.d.-a). *Відомості про кваліфікаційні центри*. <https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/>

¹⁵⁸ Федерація роботодавців України. (2022). *В країні створюють кваліфікаційні центри: як це вплине на український бізнес та українців*. <https://fru.ua/ua/media-center/blog/kolesnikova/v-krajini-stvoryuyut-kvalifikatsijni-tsentri-yak-tse-vpline-na-ukrajinskij-biznes-ta-ukrajintsiiv>

додаткових фінансових ресурсів, зменшуючи навантаження на державний бюджет, та дозволяє інвестувати у створення, оновлення й модернізацію інфраструктури кваліфікаційних центрів; *підвищення якості та об'єктивності оцінювання* (приватні компанії з багаторічним досвідом у сфері оцінювання професійних компетентностей можуть розробляти стандартизовані методики і процедури, що відповідають міжнародним стандартам, забезпечуючи якість, об'єктивність і визнання кваліфікацій на міжнародному рівні); *розширення можливостей для гнучкого навчання та професійного розвитку*, що завдяки партнерству з приватними компаніями дає змогу реалізувати програми підвищення кваліфікації і розробляти індивідуальні траєкторії професійного розвитку, враховуючи потреби ринку праці та специфічні вимоги окремих галузей; *сприяння інтеграції в міжнародний ринок праці* (державно-приватне партнерство сприяє стандартизації та гармонізації кваліфікаційних вимог з урахуванням міжнародних практик, що дозволяє українським фахівцям бути конкурентоспроможними на світовому ринку та спрощує мобільність кадрів).¹⁵⁹ За умов належної державної підтримки та нормативного забезпечення таке партнерство є ефективним у створенні кваліфікаційних центрів, які відповідатимуть потребам сучасного ринку праці та забезпечуватимуть високу якість підтвердження професійних кваліфікацій.

За сучасних умов зростає роль інноваційних пропозицій приватного сектора у розвитку кваліфікаційних центрів сфери послуг. Пропозиції полягають у інтеграції новітніх технологій, методик та ресурсів, що підвищує ефективність і доступність цих центрів. Одна з ключових пропозицій приватного сектора – це цифрові платформи для оцінювання та сертифікації. Вони забезпечують гнучкий доступ до кваліфікаційних тестів, що дозволяє проводити оцінювання з використанням цифрових інструментів.^{160,161} Такі платформи забезпечують верифікацію даних, збереження результатів та автоматичний аналіз компетентностей, що значно спрощує роботу кваліфікаційних центрів. Наприклад, системи на базі штучного інтелекту дають змогу швидко оцінювати та аналізувати відповіді

¹⁵⁹ Кабінет Міністрів України. (2021). *В Україні створюється мережа кваліфікаційних центрів*. <https://www.kmu.gov.ua/news/v-ukrayini-stvoryuyetsya-merezha-kvalifikacijnih-centriv>

¹⁶⁰ Радкевич, О. П. (2023b). Застосування електронних засобів оцінювання якості освіти в країнах Європейського Союзу. *Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта – 2023: горизонти інновацій* (с. 242–244): зб. матер. VII Міжнар. наук. конф. (Київ, 25 травня 2023 р.). Крок. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737099/>

¹⁶¹ ОР.ua. (2023). *Огляд онлайн-курсів і бізнес-шкіл: напрям, формат, викладачі та вартість*. <https://op.ua/news/osvita-v-ukraini/na-dopomogu-vchitelju-cifrovi-instrumenti-formuvalnogo-ocinyuvannya-pid-chas-distanciynogo-navchannya>

кандидатів, що підвищує об'єктивність оцінювання та зменшує суб'єктивні помилки. Приватний сектор також активно просуває застосування інтегрованих систем управління навчанням (LMS) та модульних структур для розвитку персональних компетенцій. Це сприяє збереженню єдиного стандарту якості, оскільки LMS-системи дозволяють налаштувати навчальні матеріали та тестові завдання під специфічні вимоги, надаючи можливість кандидатам готуватися до оцінювання в умовах, максимально наближених до реальних виробничих завдань.¹⁶² Така інтеграція сприяє підвищенню точності оцінювання компетентостей і краще відображає реальні професійні вимоги. Крім того, приватні компанії впроваджують рішення на базі блокчейн-технологій для збереження й верифікації сертифікатів, що забезпечує високий рівень безпеки та прозорості в процесі підтвердження кваліфікацій. Це дозволяє кандидатам надавати свої сертифікати без ризику підробок, а роботодавцям – швидко перевіряти достовірність інформації про кваліфікацію, що позитивно впливає на довіру до таких центрів з боку всіх зацікавлених сторін. Інноваційним складником також є мобільні додатки та веб-сервіси, які надають здобувачам кваліфікацій можливість не тільки проходити попереднє тестування, але й отримувати поради з підвищення рівня професійних навичок. Ці сервіси часто використовують технології машинного навчання, що сприяє формуванню персональних рекомендацій та забезпеченню високого рівня адаптації під індивідуальні потреби користувачів. Також варто зауважити, що приватний сектор активно розвиває моделі партнерства з кваліфікаційними центрами, створюючи спеціалізовані програми підвищення кваліфікації та стажування, що дозволяє кандидатам набувати практичних навичок у виробничих умовах. Це передбачає організацію симуляційних лабораторій та віртуальних виробничих середовищ, де здобувачі можуть застосувати знання на практиці, працюючи з реальними сценаріями, максимально наближеними до вимог ринку праці. Ще однією інноваційною ініціативою є впровадження гейміфікованих платформ що дозволяють здобувачам взаємодіяти з навчальним контентом у інтерактивній формі. Гейміфікація робить процес оцінювання більш привабливим, знижує стрес та підвищує мотивацію, що позитивно впливає на його результативність.¹⁶³ Зокрема, в рамках таких платформ можна

¹⁶² Радкевич, О. (2024). Перспективи інтеграції штучного інтелекту в процесі оцінювання професійної діяльності педагогів. *Розвиток сучасної науки та освіти: реалії, проблеми якості, інновації*, (с. 303–308). http://www.tsatu.edu.ua/vmf/wp-content/uploads/sites/17/zbirnyk-2024-29-31.05_tdatu-1.pdf#page=304

¹⁶³ SkillzRun. (2022). LMS гейміфікація: найкращі практики для трансформації електронного навчання. SkillzRun. <https://ahaslides.com/uk/blog/gamification-learning-platforms/>

використовувати інтерактивні модулі з автоматичними підказками.¹⁶⁴ Це допомагає здобувачам самостійно визначати та покращувати слабкі місця у своїх знаннях. Інноваційні можливості також включають віртуальні наставницькі програми, де кандидати можуть отримати консультації від досвідчених фахівців у своїй галузі через онлайн-зустрічі та індивідуальні сесії. Це дозволяє здобувачам отримувати не тільки теоретичні знання, але й практичні поради від провідних експертів, що значно підвищує їхню готовність до професійної діяльності та формує додаткові професійні компетентності.¹⁶⁵ Такі інноваційні підходи з боку приватного сектора сприяють формуванню цілісної екосистеми кваліфікаційних центрів, яка забезпечує постійний обмін досвідом та підтримку кандидатів на всіх етапах підготовки до процедури присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій. Це також підвищує значущість кваліфікаційних центрів як інституцій, що можуть ефективно відповідати на виклики сучасного ринку праці й сприяти розвитку професійних навичок у динамічному середовищі сфери послуг.

Водночас успішна інтеграція кваліфікаційних центрів у національну систему кваліфікацій вимагає вирішення низки питань, пов'язаних із нормативною базою, фінансовою підтримкою, управлінням і рівнем підготовки фахівців. Для ефективного подолання цих викликів слід зосередити зусилля на таких завданнях: *по-перше*, необхідно забезпечити чітку нормативно-правову базу, що регулюватиме діяльність кваліфікаційних центрів, встановлюватиме критерії акредитації, процедури оцінювання та підтвердження кваліфікацій, а також сприятиме підвищенню рівня довіри до кваліфікаційних центрів завдяки уніфікованим стандартам, що відповідатимуть міжнародним вимогам. Доцільно також розробити законодавчі акти для чіткого визначення ролі державного та приватного секторів у функціонуванні цих центрів; *по-друге*, важливим кроком є створення механізмів фінансової підтримки як на державному, так і на місцевому рівнях, розглядаючи можливості залучення інвестицій від приватного сектора та міжнародних організацій, що допоможе забезпечити сталість функціонування кваліфікаційних центрів і знизити витрати для осіб, які бажають пройти процедуру присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій; *по-третє*, ключовим аспектом є забезпечення висококваліфікованих

¹⁶⁴ Геренштейн, П. А. (2023). Система генерації автоматичних тестів для веб-застосунків: дипл. проект ... бакалавра : 126 Інформаційні системи та технології. Київ. <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/ac53225b-070d-4e03-badc-c05d56b92acd/content>

¹⁶⁵ Власенко, Н., & Помогайбо, В. (2019). Дистанційне навчання: Україна і світ. *Естетика і етика педагогічної дії*, 20, 29–37. <https://doi.org/10.33989/2226-4051.2019.20.171627>

кадрів для роботи у кваліфікаційних центрах, що включає навчання фахівців методам об'єктивного оцінювання, розвиток навичок роботи з сучасними інструментами тестування та оцінювання кваліфікацій, а також співпрацю із закладами освіти для підготовки фахівців, здатних впроваджувати інноваційні підходи у процес присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій; *по-четверте*, варто зосередитися на розробленні та впровадженні електронних платформ для проведення незалежного оцінювання, які забезпечуватимуть прозорість та об'єктивність процесу, а також спрощуватимуть доступ до інформації про сертифікацію для потенційних роботодавців, підвищуючи ефективність процесу присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій і полегшуючи доступ громадян до послуг кваліфікаційних центрів; *по-п'яте*, для успішної інтеграції кваліфікаційних центрів необхідна всебічна інформаційна підтримка, що підвищуватиме обізнаність населення та роботодавців про переваги присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій, стимулюватиме зацікавленість у використанні послуг кваліфікаційних центрів, а також формуватиме позитивний імідж цих центрів через інформаційно-просвітницькі кампанії, сприяючи попиту на їх послуги.

Підсумовуючи зазначимо, що ДПП є важливим і перспективним підходом у створенні та функціонуванні кваліфікаційних центрів сфери послуг. Ключова роль ДПП полягає у створенні умов для інтеграції інноваційних технологій та методик, оптимізації ресурсів й покращенні якості присудження, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій. ДПП сприяє об'єднанню зусиль держави, що забезпечує правову підтримку та регулювання приватного сектора, який надає сучасні інструменти, досвід і фінансові ресурси. Кваліфікаційні центри, створені на основі ДПП, підвищують рівень професійної мобільності працівників та сприяють взаємному визнанню кваліфікацій на міжнародному рівні, що є особливо важливим у контексті глобалізації ринку праці. Вони забезпечують об'єктивність оцінювання завдяки незалежності процедур і прозорим стандартам, що відповідають міжнародним вимогам. Такий підхід підвищує рівень довіри з боку роботодавців та громадськості, забезпечуючи об'єктивну перевірку знань і навичок та зменшуючи суб'єктивність у процесі оцінювання. Важливими аспектами функціонування кваліфікаційних центрів є забезпечення нормативної бази, фінансової та ресурсної підтримки, а також залучення висококваліфікованих фахівців.

У контексті розвитку кваліфікаційних центрів важливу роль відіграє державна політика, яка забезпечує інституційну підтримку та створює правову основу для їх діяльності. Законодавчі ініціативи

спрямовані на гармонізацію національних стандартів із міжнародними нормами, що підвищує можливість працевлаштування українських фахівців за кордоном і забезпечує конкурентоспроможність на глобальному ринку. Своєю чергою, фінансові стимули, такі як субсидії, податкові пільги та державні гранти, сприяють залученню приватного сектора до співпраці, підвищуючи зацікавленість бізнесу в інвестиціях у створенні сучасної інфраструктури для присудження, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій. Приватний сектор, виступає важливим партнером у розвитку кваліфікаційних центрів, оскільки забезпечує доступ до новітніх технологій та експертного потенціалу. Використання цифрових платформ, систем на основі штучного інтелекту, блокчейн-рішень для збереження даних і технологій управління навчанням дозволяє значно підвищити ефективність, доступність та прозорість процесу оцінювання. Такий підхід дає змогу автоматизувати процеси сертифікації, забезпечити зберігання результатів і зменшити ймовірність помилок у процесі оцінювання. Інноваційні рішення приватного сектора, такі як інтеграція мобільних додатків і гейміфікованих платформ, також сприяють залученню кандидатів і покращенню їхнього досвіду під час проходження тестування. Гейміфікація, дозволяє знизити стрес та підвищити мотивацію учасників, що позитивно впливає на результативність присудження, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій.

Окрім того, важливою є інтеграція українських кваліфікаційних центрів до міжнародної системи оцінювання, що сприяє визнанню кваліфікацій на глобальному рівні та забезпечує мобільність кадрів. Успішний досвід Німеччини, США, Швейцарії та Канади, підтверджує, що залучення держави і приватного сектора до створення таких центрів є стратегічно вигідним. Це дозволяє ефективно розподіляти фінансові та матеріальні ресурси, підтримуючи високі стандарти якості та відповідність міжнародним вимогам. Таким чином, ДПП у створенні та функціонуванні кваліфікаційних центрів сфери послуг забезпечує не лише високу якість і об'єктивність у присудженні, присвоєнні/підтвердженні професійних кваліфікацій, але й формує надійну основу для підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Це співробітництво стає потужним інструментом модернізації системи професійної освіти, сприяючи побудові гнучкої, адаптивної та прозорої системи оцінювання, яка відповідає сучасним економічним і технологічним викликам, стимулює зростання професійних компетентностей та інтегрує український ринок праці у глобальний контекст.