



ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І ПІДГОТОВКИ У ШВЕЙЦАРІЇ: АНАЛІЗ ІНСТИТУЦІЙНОЇ АРХІТЕКТУРИ ТА ПРАКТИЧНИХ МЕХАНІЗМІВ

Юлія Люлькова

молодший науковий співробітник лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійної освіти Національної академії педагогічних наук України. <https://orcid.org/0009-0008-4452-5104>, e-mail: julialulkova@gmail.com

Реферат:

Актуальність статті зумовлена необхідністю обґрунтування інституційної архітектури та конкретних інструментів забезпечення якості професійної освіти і підготовки (ПОП) у Швейцарії, розкриття суті «колективного партнерства», гнучкого дворівневого нормативного регулювання та наскрізної системи контролю відповідності кваліфікацій вимогам ринку праці як фундаменту успішного управління якістю ПОП.

Мета статті полягає у системному аналізі інституційної архітектури й обґрунтуванні дієвості практичних механізмів забезпечення якості ПОП у Швейцарії та з'ясуванні можливостей їх урахування в удосконаленні системи забезпечення якості професійної освіти в Україні.

Методи: теоретичний аналіз і узагальнення – для вивчення аналітичних звітів OECD та SERI; нормативно-правовий метод – для характеристики Федерального закону професійної освіти і підготовки та галузевих постанов про ПОП; системно-структурний підхід – для розкриття механізму «колективного партнерства» та взаємодії провайдерів; порівняльний аналіз – для виокремлення специфічних особливостей швейцарської моделі забезпечення якості на тлі дуальних систем інших європейських країн.

Результати: з'ясовано особливості забезпечення якості професійної освіти і підготовки у Швейцарії (функціонування інституційної моделі «колективного партнерства» з делегуванням повноважень ринку праці щодо визначення змісту навчання, використання дворівневої нормативної бази для забезпечення гнучкості системи ПОП, застосування наскрізного механізму контролю, незалежної кваліфікаційної сертифікації та інструментів академічної проникності).

Висновки: якість швейцарської системи ПОП досягається завдяки інституційній архітектурі, що гармонійно поєднує стабільне державне регулювання із гнучким визначенням змісту навчання ринком праці; забезпечення якості ПОП реалізується шляхом вхідного ліцензування провайдерів, процесуального моніторингу навчання на підприємстві, у професійній школі, на міжфірмових курсах з використанням інструментів самооцінювання та незалежної валідації результатів навчання.

Ключові слова: професійна освіта і підготовка, дуальна система навчання, забезпечення якості, Швейцарія, колективне партнерство.

Вступ. Успіх швейцарської системи професійної освіти і підготовки (ПОП), яку часто називають «золотий стандарт» є результатом складної, глибоко інтегрованої системи, що базується на трьох фундаментальних детермінантах: спільному управлінні,

орієнтованому на ринок праці; гнучкій, але стандартизованій правовій базі та багаторівневих механізмах зворотного зв'язку (від ліцензування компаній до інструментів оцінювання й фінальної кваліфікаційної процедури). Прямий зв'язок між системою ПОП та винятковими економічними

показниками Швейцарії є незаперечним. Країна стабільно посідає перше місце у світі за інноваційністю, має один із найвищих ВВП на душу населення та найнижчий рівень безробіття серед молоді. Швейцарські економісти, політики та керівники компаній прямо вказують на дуальну систему ПОП як на ключовий фактор цього економічного успіху та конкурентоспроможності. Це поширене суспільне та корпоративне переконання, що ПОН є рушієм національного процвітання, саме по собі функціонує як потужний механізм забезпечення якості, що самопідсилюється. Найпотужнішим механізмом якості ПОП є не закон чи іспит, а *суспільний консенсус та економічна мотивація*.

Швейцарська система ПОП розвивається тому, що компанії *вірять* у неї. Ця віра мотивує приблизно 30% усіх швейцарських компаній активно брати участь у навчанні студентів, інвестувати значні фінансові та людські ресурси в цей процес. Вони інвестують близько 5,8 мільярдів франків на рік у ПОП не з альтруїзму, а тому що це їх головна стратегія найму кваліфікованих кадрів та забезпечення власної конкурентоспроможності. Ці значні інвестиції створюють самовідтворювальний цикл: *інвестиція, висока продуктивність, підтвердження віри*. Ідеться про те, що компанії інвестують час і гроші у студентів, а вклавши ресурси, вимагають високої віддачі. Компанії беруть активну участь у розробленні галузевих постанов ПОП (BiVo) та проведенні випускних іспитів (QV), щоб гарантувати відповідність випускників їх високим стандартам. Навчені за цими стандартами випускники, стають високопродуктивними працівниками, які генерують для компаній інновації та прибуток.

Джерела. Для отримання об'єктивних висновків щодо ефективності системи забезпечення якості ПОП у Швейцарії було проаналізовано три групи досліджень: компаративні праці щодо дуальних систем навчання, звіти міжнародних моніторингових організацій та національні стратегічні документи. Особливу наукову цінність становлять праці, що порівнюють швейцарську модель із німецькою та австрійською, оскільки це дозволяє виокремити унікальні риси саме швейцарського підходу до якості ПОП. Зокрема у фундаментальному дослідженні «Germany's dual vocational training system: A model for other countries?» розвінчується міф про те, що дуальна система Швейцарії є

монолітною конструкцією. Д. Ейлер проводить аналіз відмінностей в управлінні. У контексті проблеми дослідження ця праця є ключовою для аргументації тез про «радикальну роль ринку». Дослідження доводить, що хоча й Німеччина і Швейцарія мають схожу структуру навчання, швейцарські професійні бізнесові організації (OdA) мають значно ширші повноваження у визначенні змісту навчання та формуванні кваліфікаційних профілів, ніж німецькі торгово – промислові палати, які виконують більше адміністративно-наглядових функцій (Euler, 2013). Результати дослідження Л. Графа фокусуються на проблемі «глухих кутів» у ПОП. Автор детально аналізує механізми гібридизації – поєднання академічного та професійного навчання. Ця праця є основою для «академічної проникності» ПОП та «професійної матури», адже Швейцарія, на відміну від Австрії, створила найбільш інституціоналізований перехід від ПОП до університетів прикладних наук, що є критичним фактором забезпечення високої якості вступників до системи ПОП (Graf, 2013).

Науковий інтерес становлять звіти міжнародних організацій щодо зовнішнього аудиту якості ПОП у Швейцарії, а саме результатів незалежної її верифікації, виходячи за межі національного самооцінювання. Зокрема у звіті OECD (2021) аналізується кадровий потенціал системи ПОП на основі вимог до викладачів та інструкторів на виробництві. Дослідження розкриває вимоги щодо обов'язкової педагогічної підготовки тренерів на виробництві (навіть для короткострокової), що є унікальними критеріями якості на «вході», які відсутні у багатьох інших країнах. Дані звіту OECD (2022) містять результати щорічного моніторингу, який надає статистичне підтвердження зв'язку між дуальною системою та ринком праці, а показники рівня безробіття молоді, відсоток населення з третинною професійною освітою, слугують емпіричним доказом тези про економічну ефективність моделі забезпечення якості ПОП у Швейцарії. Звіт також критично розкриває проблеми фінансування вищої професійної освіти. У національних стратегічних та нормативних документах, зокрема Державного секретаріату з питань освіти, досліджень та інновацій (SERI) Швейцарії визначено механізми адаптації освітньої системи до динамічних змін. Дослідження цього документа показують, як саме держава дає

інструментарій, а галузі використовують його для оновлення BiVo, що є доказом гнучкості системи (State Secretariat for Education, Research and Innovation, 2018).

Результати аналізу Федерального закону про професійну освіту і підготовку (The Federal Council, 2002) дали змогу виявити особливості юридичного підґрунтя децентралізованої відповідальності за якість ПОП, а структури BiVo, вважати як типовий документ, в якому стандартизується не лише результат (кваліфікація), але й процес (розподіл годин між трьома місцями навчання), що є унікальною характеристикою швейцарської системи стандартизації ПОП. Підходи до обґрунтування того, що якість ПОП у Швейцарії тримається на економічному інтересі роботодавців (cost-benefit ratio), а не на державному примусі розкрито у дослідженні «Професійна освіта і підготовка в Швейцарії» (Berufsbildung Schweiz, 2024).

Мета статті полягає у системному аналізі інституційної архітектури й обґрунтуванні дієвості практичних механізмів забезпечення якості ПОП у Швейцарії та з'ясуванні можливостей їх урахування в удосконаленні системи забезпечення якості професійної освіти в Україні.

Методи: теоретичний аналіз і узагальнення – для вивчення аналітичних звітів OECD та SERI; нормативно-правовий метод – для характеристики Федерального закону професійної освіти і підготовки та галузевих постанов ПОП; системно-структурний підхід – для розкриття механізму «колективного партнерства» та взаємодії провайдерів; порівняльний аналіз – для виокремлення специфічних особливостей швейцарської моделі забезпечення якості на тлі дуальних систем інших європейських країн.

Результати та обговорення. Правовою основою розвитку всієї системи ПОП у Швейцарії є *Федеральний закон про професійну освіту і підготовку* (VPETA). Цей закон є «рамковим» і без жорсткої деталізації навчального змісту (The Federal Council, 2002). Натомість, він визначає фундаментальні принципи системи: ролі трьох партнерів (конфедерації, кантонів, професійних асоціацій / бізнесу), структуру трьох місць навчання, ролі партнерства, вимоги до контрактів студентів, структуру іспитів QV та загальні цілі системи ПОП, базові права та обов'язки студентів, а

також загальні принципи кваліфікаційних процедур. Цей підхід залишає значний простір для імплементації та формування змісту представниками самих кантонів, професійних асоціацій (OWP) й професійних бізнесових організацій (OdA). З точки зору забезпечення якості, ключовою є *стаття 8* Федерального закону про професійну освіту і підготовку. Ця коротка, але потужна стаття юридично зобов'язує всіх без винятку провайдерів ПОП забезпечувати та розвивати якість своїх послуг (Swiss Education System, n.d.-a). Це фундаментальний зсув від моделі «зовнішнього контролю» до моделі «внутрішньої відповідальності». Закон не просто дозволяє, а вимагає від кожного учасника системи ПОП бути активним агентом якості, створюючи децентралізовану, але юридично обов'язкову культуру її вдосконалення.

Якщо VPETA – це «конституція» системи, то постанови BiVo – це її «виконавчі закони». Саме вони є серцем щоденного регулювання якості ПОП. Для кожної з приблизно 250 професій, що визнані на федеральному рівні, існує окрема, детальна BiVo, що розробляється відповідними OWP і OdA та офіційно видається і (затверджується) SERI) (vocationaleducation.ch, n.d.). BiVo є надзвичайно потужним інструментом забезпечення якості ПОП, оскільки вони детально і юридично регламентують весь навчальний процес для конкретної професії, чітко визначають предмет, цілі та строк навчання (зазвичай 3-4 роки), вимоги безпеки праці, а також мінімальні вимоги до кваліфікації інструкторів на підприємствах (The Federal Council, 2002, Art. 45). Найголовніше, BiVo містять «*кваліфікаційний профіль*» (які компетентності має мати випускник) та «*навчальний план*», що чітко розподіляє зміст і навчальні цілі між трьома місцями навчання (компанія, професійна школа, міжфірмові курси). Вони також детально описують критерії оцінювання та вагу кожного компонента структури оцінювання, що дає системі ПОП миттєво адаптуватися до вимог ринку праці (vocationaleducation.ch, n.d.).

Коли ринок праці потребує нових навичок (наприклад, кібербезпека для IT-фахівців), OWP оновлює відповідну постанову BiVo. Процес оновлення займає в середньому 1-3 роки, на відміну від 5-10 років у

централізованих системах. Таким чином, Федеральний закон про професійну освіту і підготовку VPETA гарантує стабільність, а BiVo – актуальність. Така дворівнева структура дозволяє системі ПОН уникнути класичної дилеми «стандартизація проти гнучкості». Ідеться про те, що VPETA забезпечує загальнонаціональну стандартизацію процесу забезпечення якості ПОП, затвердження структури дипломів та визначення юридичних прав студентів, гарантуючи, що диплом, отриманий в Женеві, має ту саму вагу, що і в Цюриху (SERI, n.d.-a). Водночас, наявність ~250 окремих BiVo дозволяє здійснювати «масову кастомізацію» якості ПОП. Зміст навчання є гнучко адаптованим до специфічних потреб кожної окремої професії – від лаборанта-хіміка до спеціаліста з електронної комерції. Оскільки ці BiVo розробляються та оновлюються самими OdA (Berufsbildung Schweiz, 2024), вони є «живими документами», що швидко (зазвичай кожні 5-10 років) модернізуються відповідно до потреб ринку, на відміну від повільних, монолітних державних освітніх стандартів, поширених в інших країнах.

Управління системою ПОП є спільною відповідальністю трьох рівноправних партнерів: *Федерального уряду*, представленого переважно SERI, *кантонів* (26 суб'єктів федерації (регіональні уряди) та *професійними організаціями*, тобто OWP і OdA. Ключовий принцип цієї моделі закріплений у законодавстві: *жодна сторона не має права приймати рішення одноосібно*. Уся система функціонує на основі постійного діалогу, пошуку консенсусу та співпраці. Якість ПОП підтримується завдяки чіткому, хоча й складному, розподілу повноважень. Зокрема Федеральний уряд відповідає за *стратегічне лідерство та національну стандартизацію*. Його роль полягає у забезпеченні нагляду за загальною якістю та узгодженістю системи.

Головними інструментами SERI є розроблення та прийняття національної правової бази фінансування інноваційних проєктів для розвитку якості та, що найважливіше, *офіційне затвердження та визнання* близько 250 національних BiVo та близько 400 процедур федеральних іспитів. SERI забезпечує національну узгодженість та міжнародну порівнянність кваліфікацій. *Регіональні уряди (кантони)* є головними виконавцями й

відповідальними за імплементацію федерального законодавства на місцях та за *ліцензування компаній*, тобто надання їм дозволу навчати студентів. Їх критично важливою функцією забезпечення якості є нагляд за навчанням на підприємствах та за дотриманням умов контрактів студентів. Вони фінансують та забезпечують роботу професійних шкіл. OWP і OdA відповідають за зміст навчання та його відповідність ринку праці. Саме вони представляють конкретні галузі (наприклад, машинобудування, охорона здоров'я тощо), розробляють освітні стандарти, визначають необхідні компетентності та організовують фінальні кваліфікаційні іспити. Їх інструменти – це розроблення проєктів BiVo для кожної професії, визначення стандартів та змісту національних QV й організація «міжфірмових курсів». Постійний діалог та збалансування інтересів партнерів впливає на забезпечення якості ПОП: OWP і OdA гарантують, що навчання є на 100% релевантним потребам ринку праці; кантони забезпечують педагогічну якість і захист студентів, а Федеральний уряд несе відповідальність за стратегічний розвиток системи ПОП.

Результати аналізу такого розподілу ролей свідчать, що якість ПОП у Швейцарії – це не стільки результат контролю, скільки *динамічна рівновага* інтересів. Система працює на основі інституційних стримувань і протитяг. Наприклад, OWP і OdA не можуть створити надто дорогу чи нереалістичну навчальну програму, оскільки кантони та Федеральний уряд не схвалюють її. З іншого боку, держава не може нав'язати бізнесу застарілі академічні стандарти, оскільки OWP і OdA, які контролюють зміст BiVo та надають 90% місць для учнівства, просто не приймуть ці стандарти і не будуть навчати за ними. Цей процес постійних переговорів гарантує, що система ПОП одночасно є фінансово життєздатною (інтерес кантонів), національно стандартизованою (інтерес Федерального уряду) та надзвичайно актуальною для ринку (інтерес OWP і OdA). Найбільш радикальною та особливою рисою швейцарської системи ПОП є глибина повноважень, делегованих OWP і OdA. У більшості країн світу міністерства освіти жорстко контролюють зміст навчальних програм. У Швейцарії держава в особі SERI значною мірою передала відповідальність за

визначення змісту та розроблення стандартів і сертифікацію самим OWP і OdA. Це гарантує, що система за своєю суттю є орієнтованою на ринок. Таким чином, поширена проблема розриву в навичках вирішується структурно,

оскільки замовники навичок OWP і OdA) самі ж і визначають зміст цих навичок (Berufsbildung Schweiz, 2024). Візуалізація цього складного розподілу завдань представлена у (табл. 1).

Таблиця 1

Матриця відповідальності за забезпечення якості в системі ПОП у Швейцарії

Аспект забезпечення якості	Федеральний уряд	Кантони	Професійні організації (OWP і OdA)
1. Стратегія та правова база	Лідерство шляхом розроблення постанов, стратегії розвитку ПОП - 2030	Прийняття кантональних законів про ПОП	Участь у консультаціях
2. Зміст навчання	Офіційно видає та визнає постанови про ПОП	Управління навчальними планами у професійних школах	Визначають зміст і навчальні плани
3. Підприємства	Встановлює мінімальні стандарти для викладачів	Видає ліцензії; проводить інспекції	Надають компаніям інструменти (напр., QualiCarte)
4. Професійні школи	Надає субсидії	Несуть основні витрати; керують професійними школами	Через комісії з якості впливають на зміст і навчальні плани
5. Міжфірмові курси	Мінімальна роль	Допомагають координувати місця навчання	Повністю відповідають за організацію та зміст ПОП
6. Фінальна сертифікація	Визнає процедури та кваліфікації	Адміністративно організовують та проводять QV	Визначають зміст ПОП та стандарти іспитів

Джерело: створено автором

Швейцарська дуальна модель ПОП – це не просто поєднання, а глибока *інтеграція* трьох основних місць навчання (Swiss Education System, n.d.-a). Близько двох третин молоді після завершення обов'язкової школи обирають цей шлях, який системно поєднує: *практичне навчання на підприємстві*: студенти проводять 3-4 дні на тиждень на базі «приймаючої компанії», де вони є оплачуваними працівниками і здобувають практичні, специфічні для компанії навички під наглядом кваліфікованих тренерів; *теоретичне навчання у професійній школі*: 1-2 дні на тиждень студенти відвідують професійну школу для вивчення теоретичних основ професії та загальноосвітніх предметів; *міжфірмові курси*. Це третє, критично важливе місце навчання. Вони організовуються безпосередньо OWP і OdA, є обов'язковою частиною навчання і використовуються для компенсації ринкових

недоліків. Багато швейцарських компаній (особливо малі та середні підприємства) є вузькоспеціалізованими. Вони фізично не можуть навчити студентів усьому спектру навичок, передбачених у постановах BiVo. Тому міжфірмові курси вирішують цю проблему. На цих курсах студенти з різних компаній збираються разом, щоб вивчити фундаментальні практичні навички (наприклад, робота з найновішим обладнанням, яке має навчальний центр, але не має мала фірма; базові техніки безпеки тощо). Це гарантує, що всі випускники, незалежно від вузької спеціалізації приймаючої компанії, володіють однаковим рівнем фундаментальних компетентностей, що є критично важливим для стандартизації якості на виході (vocationaleducation.ch, n.d.-a). Ця тріада створює модель, виражено орієнтовану на компетентності, поєднуючи теоретичні ноу-хау з їх негайним практичним застосуванням (Swiss

Agency for Development and Cooperation [SDC], 2014).

Навчання є контекстуалізованим, що дозволяє миттєво перетворювати академічні концепції на реальні навички. Сама ця дуальна структура функціонує як невід'ємний механізм забезпечення якості ПОП, що працює в реальному часі. На відміну від освітніх систем, де теорія вивчається роками, а потім (часто невдало) застосовується на практиці, швейцарська модель створює тижневий цикл зворотного зв'язку. Студент, який вивчив теоретичний матеріал у професійній школі у вівторок, повинен застосувати його на підприємстві в середу. Якщо теорія, що викладається в професійній школі, є застарілою або відірваною від реальності, підприємство (в особі професійного тренера) негайно це помітить. Цей зворотний зв'язок швидко передається через OWP і OdA, які чинитимуть тиск на професійну школу та освітні комітети з вимогою оновити програму. І навпаки, якщо практика на підприємстві є неякісною або компанія нехтує навчальним планом, студент не зможе виконати завдання чи скласти модульні іспити у професійній школі. Ця постійна взаємна валідація між трьома навчальними середовищами запобігає як надмірній «академізації» теорії, так і технологічному застаріванню практики.

Фундаментом цих відносин на індивідуальному рівні є юридично обов'язковий *студентський договір*. Цей документ є ключовим інструментом забезпечення якості, оскільки він формалізує та юридично закріплює освітні зобов'язання (vocationaleducation.ch, n.d.-b). Його визначальна функція полягає в тому, що договір чітко встановлює, що основною компенсацією, яку студент отримує від компанії, є не заробітна плата (хоча вона й виплачується), а *здійснення професійного навчання* відповідно до стандартів. Договір укладається між трьома сторонами: приймаючою компанією, студентом або його законними представниками, якщо він неповнолітній і затверджується кантональною владою (SERI, n.d.-b). Це кантональне затвердження є критично важливим актом контролю якості. Перш ніж схвалити договір, кантональний офіс ПОП перевіряє, чи має компанія *офіційну ліцензію на навчання* (vocationaleducation.ch, n.d.-b). Договір юридично зобов'язує компанію навчати

студентів відповідно до конкретної BiVo з означеної професії. Це перетворює навчання з абстрактної мети на конкретне юридичне зобов'язання, захищаючи студентів від експлуатації як простої робочої сили та гарантуючи, що компанія несе відповідальність саме за якість навчального процесу.

Якість практичного навчання на робочому місці, де студент проводить більшість часу, забезпечується трирівневою системою: *вхідний контроль*; *внутрішній моніторинг*; *зовнішній нагляд*. Зокрема вимогою вхідного контролю є ліцензування компаній на ведення навчальної діяльності. Для цього кантональне відомство з питань ПОП перевіряє, чи відповідає компанія двом ключовим вимогам: наявність у штаті сертифікованих інструкторів, які пройшли спеціальний дидактичний курс (40-100 годин) та наявність робочих завдань й інфраструктури, що дозволяють виконати навчальний план, передбачений BiVo для даної професії (vocationaleducation.ch, n.d.-b). *Внутрішній моніторинг* передбачає проведення щорічного *самооцінювання* компанії, допомагаючи їй виявити «потенціал для оптимізації». Для цього компанії використовують спеціальний інструмент самооцінювання, так звана карта якості (QualiCarte), що розробляється кантонами, а також OWP і OdA. Карта складається з приблизно 28 чітких індикаторів якості, що охоплюють весь цикл навчання: від планування та вступної адаптації студента до процесу навчання, відповідальності компанії та завершення контракту. Водночас вона має і зовнішню функцію: кантональний інспектор під час візиту на підприємство може вимагати надати заповнену QualiCarte. Кантони несуть формальну відповідальність за *зовнішній нагляд* за навчанням на підприємствах. Спеціальні інспектори (або «консультанти з навчання») відвідують компанії для перевірки умов. Однак результати досліджень діяльності цих інспекцій свідчать про важливий розрив між планом і реалізацією, що характеризує унікальну філософію забезпечення якості ПОП у Швейцарії. Це означає, що інспектори мають високе робоче навантаження і не регулярно відвідують фірми. Під час візитів вони надають перевагу «консультуванню над контролем». Юридична процедура відкликання ліцензії на навчання є складною і рідко ініціюється. Це свідчить про те, що система забезпечення якості

ПОП на мікрорівні не є поліцейською чи каральною. Вона значною мірою покладається на *внутрішню мотивацію* компаній, які зацікавлені у кваліфікованих кадрах, *саморегуляцію* через інструменти на кшталт QualiCarte та загальну *культуру довіри*. Роль кантонального інспектора – це радше роль медіатора та консультанта, підкріплена *загрозою* санкцій, а не їх частим застосуванням.

Фінальним і найважливішим елементом забезпечення якості ПОП є *кваліфікаційна процедура* (QV) – національно стандартизована система випускних іспитів. Унікальність QV полягає в тому, що іспити розробляються та проводяться експертами з ринку праці, а не лише вчителями професійних шкіл (Berufsbildung Schweiz, 2024). Їх особливістю є комплексне, багаторівневе оцінювання. Ключові компоненти QV, що забезпечують якість охоплюють: *практичну роботу* для оцінювання реальної професійної компетентності. Це може бути або індивідуальна практична робота – комплексний проєкт, який студент виконує на своєму робочому місці, або задана практична робота – стандартизований практичний іспит у навчальному центрі. Робота оцінюється незалежними експертами, яких надають OWP і OdA; *теоретичні іспити* для оцінювання професійних та загальноосвітніх знань, отриманих під час навчання в професійній школі; *«оцінювання досвіду»*. Це не оцінка за іспит, а середньозважена оцінка за академічну успішність студента *впродовж усього періоду навчання* (3-4 роки) у професійній школі. Для отримання федерального диплому (EFZ) або сертифікату (EBA) студент повинен отримати загальний середній бал 4.0 (за 6-бальною шкалою). Швейцарський підхід до сертифікації полягає у відмові від ідеї єдиного фінального іспиту як достатнього мірила якості. Включення *оцінки за досвід* означає, що 3-4 роки послідовної, стабільного навчання у професійній школі мають таку ж (або й більшу) вагу, як і фінальний іспит. Це мотивує студентів до постійного навчання, а не до «натаскування» на тест. По-друге, вимога фінального оцінювання означає, що студент повинен продемонструвати професійну компетентність на *реальному* робочому місці, вирішуючи суттєву виробничу проблему. У порівнянні з іншими німецькомовними країнами, наявні дані порівняльного моніторингу демонструють

ключові відмінності функціонування системи ПОП у Швейцарії. Зокрема Швейцарія має стабільно вищий відсоток участі молоді у дуальному навчанні порівняно з Німеччиною та Австрією. Також демонструється вищий відсоток участі жінок у програмах ПОП. Найбільш показово, що Швейцарія має значно вищий рівень успішності на випускних іспитах – близько 90-92% – порівняно з Німеччиною (88%) і особливо з Австрією (80-82%) (State Secretariat for Education, Research and Innovation, 2023; Schrammel, 2019).

Висновки. Узагальнення результатів дослідження дозволяє стверджувати, що феномен якості швейцарської системи ПОП базується на унікальній інституційній архітектурі «колективного партнерства», яка забезпечує дієву синергію інтересів держави, регіонів та ринку праці. Ключовим фактором успіху виступає не жорстка централізація управління, а законодавчо закріплений розподіл повноважень, де держава гарантує стратегічну єдність через VPETA, а бізнес визначає зміст кваліфікацій через гнучкі галузеві постанови BiVo. Така модель створює систему інституційних стримувань і противаг, яка унеможливорює бюрократизацію навчального процесу та забезпечує його миттєву адаптацію до технологічних змін. Доведено, що стабільність системи ґрунтується на зміні парадигми від зовнішнього адміністративного контролю до культури внутрішньої відповідальності та економічної мотивації всіх учасників освітнього процесу.

Практична реалізація політики якості ПОП здійснюється через комплексний трирівневий механізм, що охоплює суворі процедури вхідного ліцензування провайдерів, процесуальний моніторинг та фінальну валідацію результатів навчання. Визначено, що інтеграція трьох місць навчання (підприємство, професійна школа, міжфірмові курси) у поєднанні з використанням інструментів самооцінювання дозволяє виявляти та коригувати освітні дефіцити в режимі реального часу. Особливої ваги набуває незалежна кваліфікаційна процедура, яка передбачає оцінювання компетентностей зовнішніми експертами галузі на основі реальних виробничих завдань, а не лише теоретичних знань. Такий підхід гарантує, що отриманий диплом є підтвердженням не тільки академічної

успішності, а й здатності фахівця ефективно інтегруватися у виробничий процес без додаткової адаптації. Отже, досліджена система функціонує як динамічна екосистема, де якість генерується «знизу» завдяки консенсусу стейкхолдерів, що робить цей досвід критично важливим орієнтиром для модернізації професійної освіти.

На основі аналізу інституційної архітектури та прикладних механізмів системи забезпечення якості ПОП у Швейцарії пропонується такі *рекомендації* для вдосконалення системи забезпечення якості професійної освіти в Україні: *по-перше*, інституційна трансформація управління: перехід до реального партнерства: здійснити законодавчий перехід від моделі «консультацій з роботодавцями» до моделі делегування повноважень. Надати Галузевим радам з розроблення професійних стандартів (аналог швейцарських OWP і OdA) ексклюзивне право на формування та затвердження змісту професійних стандартів і кваліфікаційних вимог, залишивши за державою (МОН України) функції стратегічного нагляду та методичного супроводу; запровадження дворівневого нормативного регулювання. За прикладом швейцарської моделі (VPETA/BiVo), розділити законодавчу базу на стабільний рамковий закон та гнучкі галузеві положення. Це дозволить оновлювати зміст навчання для конкретних професій (наприклад, у ІТ чи енергетиці) кожні 3–5 років за спрощеною процедурою, без необхідності внесення змін до національного законодавства; *по-друге*, модернізація системи забезпечення якості на основі моделі «вхід – процес – вихід»: *впровадження ліцензування навчальних місць на виробництві*, що передбачає розроблення чітких критеріїв допуску підприємств до дуального навчання. Головною вимогою має стати наявність сертифікованого наставника (майстра), який пройшов обов'язковий курс психолого-педагогічної підготовки (аналог швейцарського курсу для тренерів професійного навчання, 40–100 годин); для подолання проблеми вузької спеціалізації українських підприємств, які не можуть охопити весь стандарт професії, *створити мережу «міжфірмових навчальних центрів»* (на базі найкращих закладів професійної освіти або галузевих хабів). Це гарантуватиме, що кожен

здобувач освіти отримає повний спектр фундаментальних навичок, незалежно від технічного оснащення підприємства, де він проходить практику; *адаптувати та впровадити національний аналог інструменту «кваліфікаційна карта»* для внутрішнього моніторингу якості навчання на підприємствах. Цей інструмент має використовуватися не як каральний засіб інспекції, а як дорожня карта для виявлення дефіцитів у підготовці та покращення взаємодії між закладом освіти і бізнесом; *переформатувати державну кваліфікаційну атестацію (ДКА) за принципом швейцарської кваліфікаційної процедури QV*. Оцінювання має проводитися виключно незалежними комісіями, сформованими з представників галузі (практиків), а не педагогічними працівниками закладу. Ключовим елементом іспиту має стати виконання комплексного практичного завдання (проєкту) в реальних або наближених до реальних виробничих умовах; *по-третє*, підвищення престижності та забезпечення «проникності» системи ПОП: *розробити та нормативно закріпити освітню траєкторію, аналогічну швейцарській «професійній матурі»*. Це передбачає посилену загальноосвітню підготовку паралельно з професійним навчанням, що даватиме випускникам закладів професійної освіти прямий доступ до вступу в заклади вищої освіти (зокрема технічного профілю) без необхідності складання ЗНО/НМТ на загальних підставах або за спрощеною процедурою. Це дозволить залучити до системи мотивовану та академічно сильну молодь; *по-четверте*, *замінити риторику «соціальної відповідальності бізнесу» на економічно обґрунтовану модель «інвестицій у кадри»*. Проводити роз'яснювальну роботу серед роботодавців, демонструючи розрахунки, які доводять, що підготовка власного фахівця є рентабельнішою за пошук кадрів на зовнішньому ринку, що підтверджується досвідом Швейцарії. Реалізація цих рекомендацій дасть змогу трансформувати систему професійної освіти України з «донора» дешевої робочої сили в потужний драйвер економічного відновлення, де якість професійної підготовки гарантується не державним контролем, а взаємною відповідальністю та економічним інтересом партнерів.

Список посилань:

- Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). (2014). Success factors of the Swiss vocational education and training system in the Western Balkans. SDC. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2014_SDC_Success-Factors-of-the-Swiss-VET-System-in-the-Western-Balkans.pdf
- Swiss Education System (n.d.-a). State Secretariat for Education, Research and Innovation. Retrieved from <https://www.sbf.admin.ch/en/swiss-education-system>
- Employment law: legal foundations*. (n.d.-b). State Secretariat for Education, Research and Innovation. Retrieved from <https://www.kmu.admin.ch/kmu/en/home/concrete-know-how/personnel/employment-law.html>
- vocationaleducation.ch. (n.d.-a). *Inter-company courses*. Retrieved from <https://www.vocationaleducation.ch/en/basics/vocational-education-and-training-switzerland>
- vocationaleducation.ch. (n.d.-b). *Apprenticeship contract*. Retrieved from <https://www.vocationaleducation.ch/en/glossary/apprenticeship-contract>
- Berufsbildung Schweiz. (2024). *Collective governance*. Retrieved from <https://www.berufsbildung-schweiz.ch/en/collective-governance>
- Bundesgesetz über die Berufsbildung. (2002, December 13). SR 412.10. Retrieved from <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/674/de>
- OECD. (2021). *Education Policy Outlook: Switzerland*. OECD Publishing. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-Switzerland-2021.pdf>
- OECD. (2022). *Investing in Youth: Switzerland*. OECD Publishing. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/education/investing-in-youth-switzerland_980d2716-en
- State Secretariat for Education, Research and Innovation. (2018). *Orientierungshilfe zur digitalen Transformation in der Berufsbildung*. Retrieved from https://berufsentwicklung.swiss/wp-content/uploads/2025/04/Orientierungshilfe_Digitale_Transformation_d.pdf
- Verordnung über die Berufsmaturität. (2003, December 11). SR 412.103.1. Retrieved from https://www.sbf.admin.ch/dam/de/sd-web/-HFOe-AIOJR/04_de_Erl%C3%A4uterungen_bereinigt.pdf
- Schrammel, T. (2019). Die ersten Bewerbungen für Schüler und Studierende. *Ein persönlicher Ratgeber für Ausbildung, Gap-Jahr, (Duales) Studium und Praktika*, Wiesbaden.
- Euler, D. (2013). Germany's dual vocational training system: a model for other countries?.
- Graf, L. (2013). *The German dual system of vocational education and training*. In *The German Skills Machine* (pp. 53–83). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00032-9_4
- The Federal Council. (2002). *Federal Act on Vocational and Professional Education and Training (VPETA)*. Retrieved from <https://www.fedlex.admin.ch/vocationaleducation.ch>
- vocationaleducation.ch. (n.d.). *VET ordinances*. Retrieved from <https://www.vocationaleducation.ch/en/glossary/vet-ordinances>

Переклад і транслітерація

- Berufsbildung Schweiz. (2024). *Collective governance* [Колективне управління]. <https://www.berufsbildung-schweiz.ch/en/collective-governance>
- Bundesgesetz über die Berufsbildung [Federal Act on Vocational and Professional Education and Training]. (2002, December 13). SR 412.10. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/674/de> [in German]
- Euler, D. (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?* [Дуальна система професійного навчання Німеччини: модель для інших країн?]. Bertelsmann Stiftung. [in English].
- Graf, L. (2013). *The German dual system of vocational education and training* [Німецька дуальна система професійної освіти та навчання]. In *The German Skills Machine* (pp. 53–83). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00032-9_4 [in English].
- OECD. (2021). *Education Policy Outlook: Switzerland* [Огляд освітньої політики: Швейцарія]. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-Switzerland-2021.pdf> [in English].

OECD. (2022). *Investing in Youth: Switzerland* [Інвестування в молодь: Швейцарія]. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/education/investing-in-youth-switzerland_980d2716-en [in English].

Schrammel, T. (2019). *Die ersten Bewerbungen für Schüler und Studierende. Ein persönlicher Ratgeber für Ausbildung, Gap-Jahr, (Duales) Studium und Praktika* [Перші заявки для учнів та студентів. Особистий poradnik щодо навчання, року перерви, (дуального) навчання та стажування]. Wiesbaden: Springer Gabler. [in German].

State Secretariat for Education, Research and Innovation. (n.d.-a). *Swiss Education System* [Швейцарська система освіти]. <https://www.sbfi.admin.ch/en/swiss-education-system> [in English].

State Secretariat for Education, Research and Innovation. (n.d.-b). *Employment law: legal foundations* [Трудове право: правові основи]. <https://www.kmu.admin.ch/kmu/en/home/concrete-know-how/personnel/employment-law.html> [in English].

State Secretariat for Education, Research and Innovation. (2018). *Orientierungshilfe zur digitalen Transformation in der Berufsbildung* [Орієнтир щодо цифрової трансформації у професійній освіті]. https://berufsentwicklung.swiss/wp-content/uploads/2025/04/Orientierungshilfe_Digitale_Transformation_d.pdf [in English].

Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). (2014). *Success factors of the Swiss vocational education and training system in the Western Balkans* [Фактори успіху швейцарської системи професійної освіти та навчання на Західних Балканах]. SDC. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2014_SDC_Success-Factors-of-the-Swiss-VET-System-in-the-Western-Balkans.pdf [in English].

The Federal Council. (2002). *Federal Act on Vocational and Professional Education and Training (VPETA)* [Федеральний закон про професійну освіту та навчання]. <https://www.fedlex.admin.ch/> [in English].

Verordnung über die Berufsmaturität [Ordinance on the Federal Vocational Baccalaureate]. (2003, December 11). SR 412.103.1. https://www.sbfi.admin.ch/dam/de/sd-web/-HFoeE-AIOJR/04_de_Erl%C3%A4uterungen_bereinigt.pdf [in English].

vocationaleducation.ch. (n.d.-a). *Inter-company courses* [Міжгалузові курси]. <https://www.vocationaleducation.ch/en/basics/vocational-education-and-training-switzerland> [in English].

vocationaleducation.ch. (n.d.-b). *Apprenticeship contract* [Договір про навчання]. <https://www.vocationaleducation.ch/en/glossary/apprenticeship-contract> [in English].

vocationaleducation.ch. (n.d.-c). *VET ordinances* [Постанови про професійно-технічну освіту]. <https://www.vocationaleducation.ch/en/glossary/vet-ordinances> [in English].

DOI: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2025.31.91-101>

FEATURES OF QUALITY ASSURANCE IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN SWITZERLAND: AN ANALYSIS OF INSTITUTIONAL ARCHITECTURE AND PRACTICAL MECHANISMS

Julia Lulkova

Junior Researcher at the Laboratory of Foreign Systems of Vocational Education and Training of the Institute of Vocational Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine. <https://orcid.org/0009-0008-4452-5104>, e-mail: julialulkova@gmail.com

Abstract

The relevance of this article stems from the need to substantiate the institutional architecture and specific tools for Quality Assurance (QA) in Vocational Education and Training (VET) in Switzerland. It aims to reveal the essence of the "collective partnership," the flexible two-level regulatory framework, and the comprehensive system for

monitoring qualification compliance with labor market requirements as the foundation for successful VET quality management.

The aim of the article is to systematically analyze the institutional architecture, substantiate the effectiveness of practical VET QA mechanisms in Switzerland, and identify opportunities for their adaptation to improve the quality assurance system of vocational education in Ukraine.

Methods: theoretical analysis and generalization – to study analytical reports by the OECD and SERI; the normative-legal method – to characterize the Federal Act on Vocational and Professional Education and Training and sectoral VET ordinances; a systemic-structural approach – to examine the "collective partnership" mechanism and provider interaction; and comparative analysis – to highlight specific features of the Swiss QA model within the context of dual systems in other European countries.

Results: The study identified the specific features of VET quality assurance in Switzerland, namely: the functioning of the "collective partnership" institutional model, which delegates authority to the labor market to define training content; the use of a two-level regulatory framework to ensure VET system flexibility; and the application of a comprehensive control mechanism, independent qualification certification, and tools for academic permeability.

Conclusions: The quality of the Swiss VET system is achieved through an institutional architecture that harmoniously combines stable state regulation with the flexible definition of training content by the labor market. VET quality assurance is implemented through the initial licensing of providers, process monitoring of training at enterprises, vocational schools, and inter-company courses, as well as the use of self-assessment tools and the independent validation of learning outcomes.

Keywords: *vocational education and training, dual VET system, quality assurance, Switzerland, collective partnership.*

Стаття надійшла до редакції: 12 Травня 2025

Прийнято до друку: 10 Вересня 2025