

РОЗДІЛ 6. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: МІЖНАРОДНЕ ПАРТНЕРСТВО Й ІННОВАЦІЙНІ ПРАКТИКИ

УДК 377:37.091.3:331.5(410)

РОЛЬ РОБОТОДАВЦІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І ПІДГОТОВКИ: БРИТАНСЬКИЙ ДОСВІД ВАЛІДАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙ

Валентина Радкевич,
доктор педагогічних наук, професор, дійсний
член (академік) НАПН України, директор
Інституту професійної освіти
НАПН України,
<https://orcid.org/0000-0002-9233-5718>
e-mail: mrs.radkevich@gmail.com

Анотація. Проаналізовано інституційні механізми залучення роботодавців до процесів забезпечення якості професійної освіти і підготовки (ПОП) у Великій Британії. Розкрито глобальну зміну парадигми від моделі, орієнтованої на пропозицію, до моделі, керованої попитом ринку праці в умовах Індустрії 4.0 та цифровізації економіки. Особливу увагу приділено механізму валідації кваліфікацій та незалежного оцінювання професійної компетентності випускників. На основі аналізу британських практик запропоновано конкретні рекомендації для імплементації в українську систему професійної освіти: розбудова галузевих рад роботодавців, створення мережі кваліфікаційних центрів, упровадження індустриального «знаку якості» для суб'єктів господарювання.

Ключові слова: професійна освіта і підготовка, забезпечення якості, валідація кваліфікацій, професійні стандарти, британський досвід.

Сучасний етап розвитку глобальної економіки, що характеризується стрімким впровадженням технологій Індустрії 4.0, цифровізацією виробничих процесів та підвищенням мобільності робочої сили, висуває безпрецедентні вимоги до європейських систем професійної освіти і підготовки (ПОП). В умовах швидкого старіння знань та безперервної трансформації професій традиційні підходи до формування кваліфікацій демонструють свою обмеженість. Ключовою проблемою, з якою стикаються національні освітні системи, є зростаючий розрив між навичками, які формуються у закладах освіти, та реальними потребами ринку праці. Це актуалізує необхідність кардинального перегляду інституційних механізмів управління якістю професійної освіти та зумовлює глобальний тренд – зміну парадигми від моделі, керованої закладами освіти до моделі, керованої роботодавцями (OECD, 2021).

Історично склалося так, що в багатьох країнах домінувала модель ПОП, орієнтована на *пропозицію*. У цій системі заклади освіти та державні органи управління відігравали провідну роль у визначенні змісту навчання, розробленні освітніх програм та оцінюванні результатів. Роботодавцям відводилася переважно пасивна роль «споживачів» випускників або, в кращому випадку, консультантів. Однак, як зазначають аналітики Європейського центру розвитку професійної освіти (Cedefop, 2020), така модель виявилася занадто інертною. Освітні програми часто не встигали за технологічними змінами на виробництві, що призводило до девальвації дипломів та зниження довіри бізнесу до системи формальної освіти. Перехід до моделі, орієнтованої на *попит*, є закономірною відповіддю на ці виклики. Цей світовий тренд передбачає зміщення центру ухвалення рішень: роботодавці перетворюються із зовнішніх спостерігачів на ключових стейкхолдерів системи забезпечення якості ПОП. У такій парадигмі індустрія бере на себе відповідальність за розроблення професійних стандартів, визначення критеріїв оцінювання та валідацію кваліфікацій (Pilz, 2016). Цей підхід гарантує, що зміст підготовки є максимально релевантним поточним і перспективним потребам робочих місць, а інструменти оцінювання відображають реальну здатність фахівця виконувати професійні завдання. Фундаментальне

значення цієї парадигмальної зміни полягає у тісному зв'язку між якістю професійної підготовки, вимогами ринку праці та розвитком людського капіталу. Згідно з класичною теорією людського капіталу (Becker, 1993), освіта і професійна підготовка є не просто соціальними витратами, а критично важливими інвестиціями, які формують продуктивні здібності індивіда та забезпечують економічне зростання. Проте, рентабельність цих інвестицій напряму залежить від якості та релевантності набутих компетентностей. Високоякісна професійна освіта розширює можливості працевлаштування, підвищує продуктивність праці та сприяє соціальній інтеграції громадян.

На макроекономічному рівні розвиток людського капіталу на основі якісної професійної підготовки є визначальним фактором конкурентоспроможності національних економік. У сучасних умовах конкурентна перевага країн базується не стільки на наявності природних ресурсів, скільки на здатності робочої сили швидко адаптуватися до інновацій та генерувати додану вартість (Billet, 2020). Тому зміна парадигми забезпечення якості на користь моделі, орієнтованої на *попит* дає змогу створити гнучку екосистему, в якій ПОП оперативно реагує на структурні зрушення в економіці. Залучення роботодавців до процесів забезпечення якості перетворює кваліфікації на своєрідну «тверду валюту» на ринку праці: вони стають зрозумілими, надійними та визнаними індустрією. Особливого значення цей зв'язок набуває в контексті подолання кризових явищ та відновлення економіки, де потреба у швидкій підготовці та перепідготовці кадрів для пріоритетних галузей є критичною. Якісна ПОП забезпечує формування такого людського капіталу, який володіє не лише вузькоспеціалізованими технічними навичками, але й здатністю до навчання впродовж життя, а це, відповідно, є запорукою успішного функціонування ринку праці майбутнього.

Центральним елементом британської моделі забезпечення якості ПОП є розгалужена інституційна мережа, яка закріплює лідерство роботодавців у процесах валідації кваліфікацій та моніторингу підготовки кадрів. Ключовою інституцією в цій системі виступає Інститут учнівства та технічної освіти (IfATE). Функціонуючи як незалежний державний орган, IfATE виконує роль гаранта релевантності кваліфікацій потребам економіки. Унікальність цієї інституції полягає в її управлінській структурі: рада директорів та профільні комітети складаються переважно з лідерів бізнесу та галузевих експертів, що забезпечує пряму трансляцію запитів ринку

праці в освітні стандарти (Jeanneret & Zedeck, 2017). IfATE контролює розроблення професійних стандартів, які є фундаментом для всіх видів технічної освіти, включаючи учнівство та новітні кваліфікації «Т-рівня». Кожен стандарт розробляється «групами розробників» – консорціумами роботодавців певного сектору, які визначають перелік знань, умінь та моделей поведінки (KSBs), необхідних для професійної діяльності. Такий підхід забезпечує високий рівень валідності кваліфікацій, оскільки заклади освіти зобов'язані навчати саме тому, що було зафіксовано представниками індустрії як критично важливе, а також мінімізує ризик підготовки фахівців для «застарілих» робочих місць, перетворюючи професійний стандарт на динамічний інструмент, що регулярно переглядається відповідно до технологічного прогресу (James & Laczik, 2022).

Ефективність британської системи також базується на складній мережі стратегічного партнерства між коледжами подальшої освіти (FEC), організаціями-надавачами кваліфікацій (AOs) та галузевими об'єднаннями. Коледжі подальшої освіти виступають основними провайдерами навчання, проте їх автономія обмежена необхідністю дотримуватися рамок, встановлених двома іншими суб'єктами. Організації-надавачі кваліфікацій (наприклад, City & Guilds, Pearson, NCFE) розробляють освітні програми та інструменти оцінювання на основі стандартів IfATE. Процес розроблення іспитів та тестових завдань обов'язково передбачає етап консультування з роботодавцями, що є невід'ємною частиною зовнішнього забезпечення якості (Ofqual, 2021). Галузеві об'єднання та професійні асоціації відіграють роль медіаторів, які акумулюють досвід сотень підприємств та забезпечують зворотний зв'язок щодо якості підготовки фахівців. Вони не лише допомагають коледжам адаптувати матеріальну базу до сучасних вимог, але й виступають валідаторами короткострокових курсів та мікрокваліфікацій. Це партнерство створює екосистему, де якість ПОП стає спільною відповідальністю. Зокрема, ініціатива «Місцеві плани навичок» (LSIPs), запроваджена урядом, надає торгово-промисловим палатам повноваження формувати стратегію розвитку ПОП у регіонах, що ще більше посилює вплив бізнесу на операційну діяльність коледжів подальшої освіти (Department for Education, 2021).

Трансформація британської системи ПОП перетворила роботодавців із зовнішніх консультантів на безпосередніх «власників» професійних стандартів. Це було досягнуто на основі впровадження конкретних механізмів валідації кваліфікацій, які гарантують, що

кожна одиниця навчання має пряму ринкову цінність. Ключовим інструментом цього процесу стало проектування змісту групами розробників. Ці групи, як правило, складаються щонайменше з десяти роботодавців певної галузі, які несуть повну відповідальність за формування професійних стандартів. На відміну від традиційних освітніх стандартів з теоретичними модулями, британські професійні стандарти визначають перелік знань, умінь та моделей поведінки, які є критичними для успішного виконання різних видів робіт (Jeanneret & Zedeck, 2017). У процесі валідації кваліфікацій роботодавці визначають не лише «що» вивчати, але й «якого рівня» мають бути досягнуті результати навчання. Такий механізм дає змогу бізнесу інтегрувати у зміст професійної підготовки найсучасніші технологічні вимоги, наприклад, стандарти «зеленого» будівництва або цифрові протоколи в логістиці, значно швидше, ніж це відбувається в рамках класичного академічного оновлення освітніх програм (James & Laczik, 2022).

Особливу актуальність у сучасних умовах набула валідація короткострокових програм та мікрокваліфікацій. Динамічні зміни в індустрії вимагають від системи ПОП здатності швидкого реагування. У Великій Британії це реалізується на основі ініціативи на кшталт «Skills Bootcamps» та модульних програм, де зміст навчання валідується роботодавцями в режимі реального часу. Для таких галузей, як будівництво та логістика, це означає можливість швидкої підготовки фахівців під конкретні проекти відновлення інфраструктури (Department for Education, 2023). Бізнес залучається до «експрес-валідації», підтверджуючи, що короткий курс (наприклад, з експлуатації новітньої будівельної техніки) відповідає частині повного професійного стандарту. Це дає змогу здобувачам освіти накопичувати кредити, які згодом можуть бути зараховані до повної кваліфікації, що є втіленням концепції безперервного навчання. Третім критично важливим елементом є процедури акредитації та визнання, які функціонують як індустріальний «знак якості». Роботодавці та їх об'єднання розробляють механізми, згідно з якими вони «схвалюють» або «акредитують» конкретні програми практичної підготовки, що реалізуються коледжами чи приватними центрами. Прикладом є сертифікаційні схеми в будівництві, де наявність акредитації від професійного органу є обов'язковою умовою для допуску випускника на об'єкти. Така форма «м'якої валідації» на основі ринкового визнання створює здорову конкуренцію серед надавачів освітніх послуг: коледжі прагнуть отримати підтвердження від провідних роботодавців,

оскільки це безпосередньо впливає на рівень працевлаштування їх випускників та репутацію закладу освіти.

Однією з найрадикальніших та найуспішніших інновацій британської реформи ПОП є запровадження незалежного фінального оцінювання (ЕРА). Сутність ЕРА полягає в докорінній зміні філософії контролю якості ПОП: якщо раніше оцінювання здійснювалося безпосередньо закладом освіти (провайдером навчання) у процесі викладання, то тепер воно винесене за межі освітнього процесу та проводиться незалежними організаціями. Це дає змогу усунути конфлікт інтересів, коли заклад освіти сам оцінює якість своєї роботи, та гарантує об'єктивність підтвердження професійної компетентності випускника (Радкевич, 2025a). Ключовим суб'єктом у цій системі є незалежні оцінювальні організації (ЕРАОs). Вони не беруть участі в навчанні студента чи учня, а лише здійснюють фінальну перевірку на відповідність вимогам професійному стандарту. Важливо, що критерії та методи оцінювання розробляються групами роботодавців і затверджуються IfATE. ЕРА зазвичай складається з комплексу практичних випробувань, які найбільш релевантно відображають щоденну роботу фахівця: оцінювач спостерігає за виконанням реального практичного завдання на виробничому майданчику; студент надає інтерв'ю на основі сформованого портфоліо робіт; студент розв'язує конкретні виробничі кейс-задачі, що мають практичну цінність для підприємства. Такий підхід гарантує, що диплом або сертифікат про кваліфікацію є не просто «папером», а реальним підтвердженням здатності випускника працювати за стандартами індустрії (James & Laczik, 2022).

Не менш важливою у системі забезпечення якості ПОП є роль наставників від підприємств у процесі поточного моніторингу. Перед тим, як бути допущеним до ЕРА, здобувач освіти має пройти тривалий етап практичної підготовки, де наставник здійснює (формувальне) оцінювання результатів навчання. Наставник не просто контролює виконання завдань, а веде регулярний моніторинг прогресу, фіксуючи досягнення в електронному портфоліо. Саме роботодавець разом із закладом освіти ухвалює спільне рішення про готовність учня до фінального іспиту – цей момент переходу називається «Gateway». Якщо наставник бачить, що практичні навички ще не досягли необхідного рівня, навчання триває до повного засвоєння компетентностей (Department for Education, 2023).

Аналіз британської моделі забезпечення якості ПОП дає підстави стверджувати, що її успіх зумовлений передусім системним делегуванням повноважень від держави та освітніх інституцій безпосередньо роботодавцям. Трансформація ролі бізнесу – від пасивного споживача кадрів до головного розробника професійних стандартів та фінального арбітра якості результатів навчання – дала змогу створити високоефективну екосистему розвитку людського капіталу. Для України, яка наразі перебуває на етапі докорінного реформування національної системи професійної освіти, британські практики мають не лише теоретичне, але й прикладне значення. Перспективним напрямом імплементації британського досвіду в вітчизняну практику є розбудова інституційної бази для реального, а не формального партнерства між закладами професійної освіти та приватним сектором. У контексті нового Закону «Про професійну освіту» (2025) особливої актуальності набуває створення галузевих рад роботодавців, які мають отримати реальні важелі впливу на зміст навчання та валідацію кваліфікацій. Важливим кроком має стати впровадження механізмів незалежного оцінювання результатів навчання за прикладом британського ERA. Створення мережі незалежних кваліфікаційних центрів дасть змогу відокремити процес навчання від процесу підтвердження компетентності, що суттєво підвищить об'єктивність оцінювання та довіру роботодавців до дипломів і сертифікатів випускників закладів професійної освіти (Радкевич, 2025b).

Окремої уваги заслуговує британський досвід розроблення гнучких освітніх траєкторій – мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій, валідованих роботодавцями. Для України, в умовах завдань повоєнного відновлення, це дасть змогу оперативно готувати фахівців для критично важливих галузей, таких як будівництво та логістика, забезпечуючи швидкий вихід кадрів на ринок праці з гарантованою якістю підготовки. Запровадження концепції індустріального «знаку якості» для роботодавців, що забезпечують високий рівень практичного навчання на виробництві, стане дієвим інструментом мотивації бізнесу до інвестування у професійну освіту. Отже, адаптація британських механізмів валідації кваліфікацій та незалежного оцінювання дає змогу Україні сформувати сучасну, динамічну систему професійної підготовки спеціалістів, здатних не лише оперативно реагувати на виклики ринку праці, але й стати фундаментом для інноваційного розвитку національної економіки.

Список посилань

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). The University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>

Billett, S. (2020). *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003116318>

Cedefop. (2020). *Vocational education and training in Europe, 1995-2035: Scenarios for European vocational education and training in the 21st century*. Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3083>

Department for Education. (2021). *Skills for jobs: Lifelong learning for opportunity and growth*. <https://www.gov.uk/government/publications/skills-for-jobs-lifelong-learning-for-opportunity-and-growth>

Department for Education. (2023). *Apprenticeship gateway and resits for end-point assessment (EPA)*. <https://www.gov.uk/guidance/apprenticeship-gateway-and-resits-for-end-point-assessment-epa>

James Relly, S., & Laczik, A. (2022). Apprenticeship, employer engagement and vocational formation: a process of collaboration. *Journal of education and work*, 35(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1983524>

Jeanneret, P. R., & Zedeck, S. (2017). Professional guidelines/standards. In *Handbook of employee selection*. Routledge. <http://repository.iuk.ac.ke:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/243/Handbook%20of%20Employee%20Selection%20%28James...%20%28Z-Library%29%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=618>

OECD. (2021). *Teachers and leaders in vocational education and training*. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>

Ofqual. (2021). *The register of regulated qualifications: Guidance for awarding organisations*. <https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual>

Pilz, M. (Ed.). (2016). *Vocational education and training in times of economic crisis: Lessons from around the world*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2>

Верховна Рада України. (2025). *Закон України про професійну освіту* (№ 4574-IX). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20>

Радкевич, В. (2025а). Ключові тенденції у розвитку системи забезпечення якості професійної освіти і підготовки у великій британії. *Професійна педагогіка*, 2(31), 3–20. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2025.31.3-20>

Радкевич В.О. (2025b). *Реформа професійної освіти в Україні: від нового законодавства до гармонізації з європейськими стандартами та повоєнної відбудови*. In *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи = Professional Development of Personality: Problems and Perspectives : матеріали доп. XIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Хмельницький, 06–07 листоп. 2025 р. (с. 33–36)*. ХНУ. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/747258>

— 00 —

УДК 37.014.6:004.9:303.62

МІЖНАРОДНІ МОНІТОРИНГИ ЯКОСТІ ОСВІТИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТНИХ СИСТЕМ

Світлана Алексєєва,
*доктор педагогічних наук, завідувач відділу
моніторингу та оцінювання якості загальної
середньої освіти Інституту педагогіки
НАПН України,*
<https://orcid.org/0000-0002-8132-0465>
e-mail: sv-05@ukr.net

Анотація. Розкрито вплив глобальної цифрової трансформації освітніх систем на переосмислення підходів до оцінювання якості освіти та модернізацію міжнародних моніторингових досліджень. Обґрунтовано, що зростання ролі цифрових технологій у навчанні, управлінні освітою та зборі освітніх даних зумовлює перехід від традиційних паперових процедур до комп'ютерно-орієнтованих форматів оцінювання. Висвітлено ключові напрями трансформації: впровадження інтерактивних і адаптивних тестів, автоматизація оброблення результатів, використання освітньої аналітики та технологій штучного інтелекту. Окреслено можливості візуальної