

ПОРІВНЯЛЬНА ПЕДАГОГІКА

УДК 377.5-055

DOI <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2026.2.20>**Л. В. АБАЗІНА***аспірантка кафедри освітології та інноваційної педагогіки,**Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, м. Харків, Україна**Електронна пошта: lu0602@ukr.net**<https://orcid.org/0009-0007-2034-3624>***РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У РОЗБУДОВІ ОСВІТНЬОГО
СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ У КРАЇНАХ СКАНДИНАВІЇ**

У статті розглянуто роль соціального партнерства у формуванні освітньої політики скандинавських держав. Проаналізовано Програму співробітництва Північних країн у сфері освіти, досліджень та мов і виявлено, що навчання протягом усього життя є головною метою впровадження освітніх програм та форм навчання у країнах Скандинавії. Окремо проаналізовано розвиток освіти дорослих у Данії, Норвегії та Швеції і доведено, що доступність освіти у дорослому віці сприяє підвищенню можливостей професійної реалізації дорослих, оперативному реагуванню на зміни на ринку праці і оновлення технологій. Для скандинавських країн характерною є децентралізована система управління освітою дорослих. Виділено три основні рівні управління: національний, регіональний і місцевий. На національному рівні соціальне партнерство представлено дорадчими органами, які надають консультації при розробці законодавчих актів та окресленні основних напрямків політики ринку праці. На регіональному рівні надаються рекомендації муніципалітетам та здійснюється взаємодія з роботодавцями. Соціальні партнери аналізують потреби ринку праці та надають рекомендації по створенню навчальних модулів для окремих галузей. Муніципальний (місцевий) рівень – це рівень, на якому задіяно найбільше соціальних партнерів. Представники навчальних закладів співпрацюють з представниками підприємств, профспілок, бізнесу, провайдерів освітніх послуг, замовляють освітні програми, організують навчання на робочому місці. Більша частка фінансування освітніх програм для дорослих припадає на муніципальний рівень. Скандинавський досвід є корисною теоретичною і практичною базою у створенні цілісної і працюючої системи освіти дорослих в Україні. Запропоновано розширювати неформальну освіту, забезпечити децентралізацію управління освітою дорослих із передачею більшої кількості повноважень та фінансування органам місцевого самоврядування, створити умови для підвищення внутрішньої мотивації дорослого населення до навчання через популяризацію концепції навчання впродовж життя.

Ключові слова: освіта дорослих, країни Скандинавії, соціальне партнерство, безперервне навчання, децентралізація, моделі управління освітою, тристороннє управління.

Поставлення проблеми. Освіта дорослих є одним з ключових напрямів освітньої політики скандинавських держав. На регіональному рівні у Програмі співробітництва Північних країн у сфері освіти, досліджень та мов (MR-U) 2025–2030 [Nordic] наголошується на необхідності впровадження «гнучких та адаптивних освітніх програм та форм навчання, які б використовували існуючі навички населення, а також задовольняли потреби ринку праці та суспільства в цілому. <...> До 2030 року здатність людей розвивати власні навички протягом усього життя повинна і надалі формувати основу для навчання протягом усього життя в Північному регіоні – незалежно від потреб та здібностей/ інвалідності» [Nordic :

13]. Підцілі Програми демонструють турботу про людину, основними з яких є: допомога людині стати затребуваним фахівцем, який своєю працею підтримує добробут усієї громади; людина має можливість зростати професійно у будь-якому віці, відчуваючи свою цінність на ринку праці; мова і походження не стають перешкодою завдяки спеціальним курсам та підтримці [Nordic : 14].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження у сфері освіти дорослих країн Скандинавії демонструють особливу роль соціального партнерства між освітніми установами, владою, підприємствами, профспілками на різних рівнях з метою забезпечення доступу дорослого населення до навчання та підви-

щення кваліфікації. Скандинавська система є одночасно гнучкою та стійкою до сучасних викликів завдяки історичному зв'язку між скандинавською освітою та ідеалами демократії [Tröhler, Hörmann, Tveit & Bostad : 3]. О. Огієнко визначає феномен «скандинавської освіти дорослих» як «складне, поліфункціональне, соціокультурне та історично зумовлене явище», ефективність та результативність якого зумовлені «специфічністю і соціальною спрямованістю, мобільністю і гнучкістю, відкритістю та масовістю, гармонійністю та доступністю, інноваційністю та випереджальним розвитком» [Огієнко : 14].

У низці окремих досліджень, присвячених розвитку освіти дорослих у Данії, Швеції та Норвегії, доведено пріоритетність співпраці для доступу дорослого населення до навчання та підвищення кваліфікації. «Головною метою держави в нордичній моделі є забезпечення задовільного рівня життя для всього населення, незалежно від рівня зайнятості та доходів отримувачів соціальної допомоги. <...>нордична модель акцентує увагу на максимізації рівня зайнятості; посиленні гендерної рівності<...>» [Torben; цит. за Кропивницький : 66].

Дослідники [Busemeyer & Trampusch] наголошують, що датська модель освіти дорослих сформувалась історично, під впливом установлені традиції соціального діалогу між державою, роботодавцями та профспілками. За висновками П. Рассмуссен, А. Ларсон, П. Корт [Rasmussen, Larson, & Cort], мережева організація соціального партнерства дозволяє датській системі освіти дорослих оперативно реагувати на зміни на ринку праці і технологічні оновлення. Важливу роль у дослідженні системи освіти дорослих у Норвегії відіграють праці норвезьких науковців, які аналізують взаємозв'язок між освітою, ринком праці та соціальним партнерством. Т. Ньюен та ін. [Bratsberg, Nyen & Raaum] доводять, що можливість отримання професійної кваліфікації у дорослому віці сприяє підвищенню доступності освіти та зменшує залежність освітніх результатів від соціального походження. Х. Ликандер та ін. [Lysckander, Skålholt, Novdhaugen], аналізуючи питання доступності професійної освіти для дорослого населення,

вказують, що впродовж останніх десятиліть у Норвегії відбулися суттєві зміни у політиці освіти дорослих, спрямовані на розширення можливостей для осіб, які не завершили середню освіту або потребують підвищення кваліфікації. Ці зміни обумовлені впровадженням концепції навчання впродовж життя та залученням роботодавців до організації професійної підготовки працівників. А. Хейкінен та Л. М'ельде [Heikkinen, Mjelde], досліджуючи роль професійної та академічної освіти у розвитку суспільства, підкреслює важливість характерної риси норвезької моделі освіти – поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою у виробничому середовищі. Шведську політику освіти дорослих з кінця 1950-х років досліджено у працях Е. Ньюландера і К. Рубенсона [Nylander, Rubenson]. Автори показують, що «система освіти дорослих виникла та залишилась значною мірою незмінною <...>, а політика, що розвивається проклала шлях до приватних постачальників у сфері освітніх послуг» [Nylander, Rubenson : 141].

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю розвитку української системи освіти дорослих.

Мета статті. Аналіз досвіду країн Скандинавії дозволить переосмислити українські освітні реалії і зрозуміти, як впровадити одну з кращих світових практик на рівні регіонів та місцевих громад, забезпечити якісне та безперервне навчання протягом життя.

Виклад основного матеріалу дослідження. У звітах OECD (2024) і CEDEFOP (2024) Данія характеризується як країна з децентралізованою системою управління освітою дорослих. Дослідження підкреслюють роль галузевих комітетів і консультативних рад, які забезпечують постійну взаємодію між державою, роботодавцями та профспілками на різних рівнях. Реалізація соціального партнерства відбувається за трьома основними моделями. Ліберально-корпоративна модель, коли держава окреслює загальні рамки, а соціальні партнери наповнюють їх конкретним змістом (розробляють стандарти, формують програми та визначають практичні підходи до навчання) втілена у програмах AMU (arbejdsmarkedssuddannelser), тобто у системі

професійного навчання дорослих, орієнтованих на потреби ринку праці. Тут соціальні партнери розробляють зміст, тестують і оновлюють курси, співпрацюючи з роботодавцями для визначення необхідних компетентностей. Прикладом такої співпраці є AMU Danmark – національне об'єднання постачальників освітніх послуг для дорослих, яке працює над тим, щоб «скоротити розрив між компаніями та навчальними закладами, що пропонують можливості подальшої освіти» [AMU Danmark 2025]. У програмах EUV (erhvervsuddannelse for voksne) – професійної освіти для дорослих із щонайменше дворічним досвідом роботи – соціальні партнери беруть участь як у формуванні змісту навчання, так і у визначенні критеріїв визнання вже набутого досвіду. Завдяки цьому дорослі можуть швидше отримати кваліфікацію і підвищити наявну [CEDEFOP 2024]. Водночас соціальне партнерство в освіті дорослих Данії не обмежується лише підготовкою кадрів. Воно є частиною державної стратегії, де у межах публічно-державної моделі урядом визначаються стратегічні цілі, нормативна база та фінансування, а представники соціальних партнерів входять до консультативних органів і долучаються до реалізації освітньої політики.

Найбільш важливою є децентралізація системи освіти дорослих. Керівництво системою освіти дорослих на національному рівні включає розробку законодавства та окреслення основних напрямків політики ринку праці. Соціальне партнерство на цьому рівні відбувається через консультативні ради, до яких входять представники соціальних партнерів ((Національна рада з питань освіти дорослих та безперервної підготовки (National Council for Adult Education and Continuing Training), Рада з питань професійної підготовки (Council for Vocational Training) та Національні торговельні комітети (National Trade Committees), Національне агентство з питань ринку праці та зайнятості (National Agency for Labour Market and Recruitment) і AMU Danmark. На регіональному рівні відбувається координація надання освітніх послуг. Регіональні ради ринку праці (Regionale Arbejdsmarkeds Råd) надають муніципалітетам рекомендації щодо задоволення потреб регіонального ринку

праці; три регіональні управління ринку праці (Regional Labour Market Offices) надають підтримку роботодавцям у пошуках кваліфікованої робочої сили. Взаємодія здійснюється через комітети (efteruddannelsesudvalg) – секторні групи, де соціальні партнери аналізують потреби ринку та адаптують навчальні модулі AMU під поточну ситуацію в галузях. На місцевому рівні професійна освіта гнучко підлаштовується під потреби ринку праці. Як зазначено у звіті OECD (2024), на місцевому рівні комітети післядипломної освіти (efteruddannelsesudvalgene) складаються з державних експертів, представників профспілок, підприємств та навчальних закладів. Соціальне партнерство підкріплюється фінансуванням, і муніципалітети мають право замовляти освітні програми, співпрацювати з провайдерами освіти, роботодавцями, громадськими організаціями.

Особливістю норвезької моделі є поєднання тристороннього управління, децентралізації освітньої політики та активного залучення соціальних партнерів до навчання на робочому місці.

У звітах OECD підкреслюється, що система освіти дорослих у Норвегії функціонує у межах комплексної політики розвитку навичок, охоплює формальну, неформальну та інформальну освіту дорослих і тісно пов'язана з політикою зайнятості та економічного розвитку [OECD 2019 : 3]. Важливою особливістю цієї системи, як і у Данії, є її децентралізована структура. На національному рівні (Staten) визначаються стратегічні законодавчі рамки та здійснюється розподіл фінансування. Королівське Міністерство освіти та досліджень (Det kongelige kunnskapsdepartement) встановлює стандарти для освітніх програм та здійснює моніторинг розвитку, потреб у навичках та пропозиції. Воно співпрацює з Королівським Міністерством праці та соціальної інтеграції (Arbeids – og inkluderingsdepartementet), щоб забезпечити відповідність програм освіти дорослих потребам ринку праці та сприяти стажуванню і навчанню на робочому місці. Директорат вищої освіти та компетенцій (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse) розробляє рамки та ключові принципи навчальних про-

грам, надає підтримку та консультації освітнім закладам, відповідає розподіл фінансування професійним коледжам. Директорат з освіти та навчання (Utdanningsdirektoratet) також керує розробкою навчальних програм і стандартів та контролює впровадження освіти дорослих. Рада з політики навичок, до складу якої входять соціальні партнери, освітні експерти, урядові посадовці та представники регіональних органів влади, є дорадчим органом. На регіональному рівні влада округів через регіональні форуми компетенцій контролює регіональні потреби у навичках і розробляє ініціативи для узгодження регіональної пропозиції навичок із попитом. На місцевому рівні існує автономія у розподілі коштів, яка узгоджується з місцевими потребами. Освітні послуги надаються шляхом формальної та неформальної освіти, яка включає Центри освіти дорослих, освіту для іммігрантів, освіту в сільських районах, народні школи, навчальні асоціації, дистанційну освіту, мережу децентралізованих регіональних та місцевих філій служби зайнятості. Важливу роль у розвитку неформальної освіти у Норвегії відіграють громадські організації, зокрема Norwegian Association for Adult Learning (NAAL/ VOFO). Ця організація об'єднує численні асоціації освіти дорослих і виступає важливим партнером уряду у розробленні національної стратегії розвитку навичок.

Швеція – країна з давніми традиціями соціального партнерства, у якій ринок праці регулюється колективними договорами без втручання уряду [Eurofound 2017 : 3]. Тобто, освіта дорослих стає необхідною умовою розвитку ринку праці, здатного відповідати темпам розвитку технологій [Swedish government 2018]. За даними Кельнського інституту економічних досліджень [Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.] навчання дорослих відбувається шляхом отримання формальної та неформальної освіти. Безперервне професійне навчання відбувається на курсах (CVET), які відокремлені від активного робочого процесу і спеціально організовані у різних формах: планове навчання на робочому місці, ротація робочих місць, обміни, тимчасові направлення або робочі поїздки; участь у конференціях, семінарах виставках та лекціях, навчальних колах;

самоорганізоване та дистанційне навчання. Цей вид навчання є відповідальністю роботодавців і соціальних партнерів. Більшість соціальних партнерів співпрацюють з приватними провайдером навчальних послуг.

Швеція має комбіновану систему освіти дорослих. На національному рівні встановлюються рамки освітньої політики. Міністерство освіти та науки (Utbildningsdepartementet) контролює національні агенства і відповідає за забезпечення якості освіти. Національна агенція з питань освіти здійснює нагляд за фінансуванням освіти дорослих, готує нормативні акти, розробляє навчальні програми, тести, збирає статистику і допомагає муніципалітетам розробляти муніципальні програми освіти дорослих. Національна рада з освіти дорослих (Folkbildningsrådet) – це недержавна організація, відповідальна за розподіл урядових грантів школам народної освіти (folk high schools), навчальним асоціаціям (studieförbund) та приватним постачальникам, яка керує неформальною освітою дорослих. На регіональному рівні регіональний уряд співпрацює з регіональними радами з питань навичок. Регіональний уряд сприяє узгодженості між пропозицією та попитом на навички в регіоні. Регіональні ради (Regionala Kompetensråd), які складаються з представників соціальних партнерів, освітніх установ, національних, регіональних і місцевих органів влади, сприяють співпраці у плануванні освіти дорослих. Місцевий рівень представлений взаємодією муніципалітетів і постачальників неформальної освіти дорослих. Муніципалітети мають значну автономію у наданні муніципальної освіти дорослим, іммігрантам і безробітним через центри освіти для дорослих, приватних постачальників освітніх послуг і народні коледжі. Надання неформальної освіти дорослих (folkbildning) фінансується Шведською національною радою з освіти дорослих (Folkbildningsrådet) через державні гранти і відбувається у вищих народних школах (folkhögskolor) [OECD 2025a, OECD 2025b].

Висновки. Аналіз ролі соціального партнерства у розбудові освітнього середовища країн Скандинавії дозволяє виявити наступні спільні риси:

1. Трирівнева структура управління (національний, регіональний і місцевий рівні), чітке розмежування повноважень за рівнями.

2. Два ключові міністерства та їхня співпраця.

3. Наявність виконавчих органів, які розробляють програми та стандарти, контролюють якість освіти, збирають статистичні дані, здійснюють моніторинг, розподіляють фінансування.

4. Обов'язкова участь соціальних партнерів, які представлені у вигляді консультативних/експертних рад на національному рівні.

5. Обов'язкова участь соціальних партнерів у роботі регіональних органів влади, які оцінюють регіональні потреби, узгоджують попит і пропозицію навичок, дають рекомендації муніципалітетам.

6. Муніципальна автономія в наданні освіти дорослим.

7. Фокус на безперервному навчанні, яке реалізується через низку освітніх програм, адаптацію програм курсів під потреби бізнесу, забезпечення якості освіти зовнішніми інституціями.

Головний спільний принцип – узгодження освіти з потребами ринку праці через соці-

альне партнерство на всіх трьох рівнях. Це дозволяє швидко реагувати на зміни ринку праці, забезпечувати якість і доступність освіти дорослих.

Для української системи освіти дорослих вважаємо доцільним використання моделі тісної співпраці між урядом, роботодавцями і профспілками, яка дозволить узгоджувати зміст навчальних програм з реальними потребами ринку праці. Важливим елементом є механізми співфінансування навчання державою та роботодавцями, а також надання грантів на навчання. Окрему увагу слід приділити визнанню результатів неформального навчання, яке дозволить підвищити конкурентоспроможність дорослих з неформальною освітою. Ще одним важливим напрямком є розвиток локальних центрів освіти дорослих, які відіграють ключову роль у залученні населення до навчання, особливо у малих громадах. Нарешті, важливо формувати культуру навчання як соціальної норми – у скандинавських країнах навчання дорослих сприймається не як виняток, а як природна потреба. Тому необхідні інформаційні кампанії, доступність програм і довіра до освітніх інституцій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кропивницький М. Теорії моделювання соціального забезпечення населення: огляд наукових дискусій і концептуальні характеристики. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2024. № 3 (63). С. 64–71.
2. Огієнко О. Тенденції розвитку освіти дорослих у скандинавських країнах (друга половина ХХ століття) : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Київ, 2009. 501 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0509U000427#!>
3. AMU Danmark. AMU – en dansk model for voksen- og efteruddannelse. 2025. URL: <https://da.dk/globalassets/uddannelse-og-kompetencer/en-dansk-model-for-voksen-og-efteruddannelse.pdf>
4. Bratsberg B., Nyen T., Raam O. Adult vocational qualifications reduce the social gradient in education. *Social Inclusion*. 2019. Vol. 7, № 3. P. 95–109. DOI: 10.17645/si.v7i3.2026.
5. Busemeyer M., Trampusch C. (Eds.). The comparative political economy of collective skill formation. *The comparative political economy of collective skill formation*. Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 3–38. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199599431.003.0001.
6. CEDEFOP. Vocational education and training in Europe: Denmark (VET-in-Europe database). Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training, 2024. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/denmark-u3>
7. Heikkinen A., Mjelde L. Thirty years of sharing and caring in Vocational Education and Culture Research Network // Nordic Journal of Vocational Education and Training. 2024. Vol. 15, № 1. P. 1–25. DOI: 10.3384/njvet.2242-458X.251511.
8. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. Promoting social partnership in employee training: Sweden country report. Brussels: European Trade Union Confederation, 2018. URL: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-06/SE_Country%20Report%20Sweden_final_0.pdf
9. Lyckander R., Skålholt A., Hovdhaugen E. Improving adult students' access to vocational education and training in Norway // Smeplass E., Zirkle C. (Eds.). Opportunity structures in vocational education and training. Cham: Palgrave Macmillan, 2026. DOI: 10.1007/978-3-032-04410-5_3.
10. Nordic Council of Ministers. Nordic programme for co-operation on education, research and languages (MR-U) 2025–2030. Copenhagen: Nordic Council of Ministers Secretariat, 2024. DOI: 10.6027/politknord2024-765.

11. Nylander E., Rubenson K. Swedish adult education policy and the world of work: Two generations of human capital influence. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*. 2025. Vol. 16, № 2. P. 141–164. DOI: 10.3384/rela.2000-7426.5869.
12. OECD. *Strengthening the governance of the Swedish skills system: Final report*. Paris: OECD Publishing, 2024. DOI: 10.1787/e1ecc914-en.
13. OECD. *Education at a Glance 2025: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing, 2025. DOI: 10.1787/1c0d9c79-en.
14. OECD. *OECD Skills Outlook 2025: Building the skills of the 21st century for all*. Paris: OECD Publishing, 2025. DOI: 10.1787/26163cd3-en.
15. OECD. *The role of subnational governments in adult skills systems: Sweden (Country note)*. Paris: OECD Publishing, 2025. URL: https://www.oecd.org/en/publications/the-role-of-subnational-governments-in-adult-skills-systems_5f532fa6-en/sweden_f8b39931-en.html
16. *Promoting social partnership in employee training: Sweden country report*. Brussels: European Trade Union Confederation, 2018. 21 p. URL: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-06/SE_Country%20Report%20Sweden_final_0.pdf
17. Rasmussen P., Larson A., Cort P. The vocational turn of adult education in Denmark: An analysis of adult education policy from the late 1990s. *International Journal of Lifelong Education*. 2019. Vol. 38, № 3. P. 254–267. DOI: 10.1080/02601370.2019.1586778.
18. Swedish Government. *The Swedish Government's overall EU priorities for 2018*. 2 March 2018. URL: <https://www.europeansources.info/record/the-swedish-governments-overall-eu-priorities-2018/>
19. Tröhler D., Hörmann B., Tveit S., Bostad I. (Eds.). *The Nordic education model in context: Historical developments and current renegotiations*. New York: Routledge, 2022. DOI: 10.4324/9781003218180.

REFERENCES

1. Kropyvnytskyi, M. (2024). *Teorii modeliuвання sotsialnoho zabezpechennia naseleennia: Ohliad naukovykh dyskusii i kontseptualni kharakterystyky*. Knowledge, Education, Law, Management, 3(63), 64–71.
2. Ohiienko, O. (2009). *Tendentsii rozvytku osvity doroslykh u skandinavskykh krainakh (druha polovyna XX stolittia)* (Doctoral dissertation). Kyiv, Ukraine. <https://uacademic.info/ua/document/0509U000427>
3. AMU Danmark. (2025). *AMU—en dansk model for voksen- og efteruddannelse*. <https://da.dk/globalassets/uddannelse-og-kompetencer/en-dansk-model-for-voksen-og-efteruddannelse.pdf>
4. Bratsberg, B., Nyen, T., & Raaum, O. (2019). Adult vocational qualifications reduce the social gradient in education. *Social Inclusion*, 7(3), 95–109. <https://doi.org/10.17645/si.v7i3.2026>
5. Busemeyer, M., & Trampusch, C. (Eds.). (2011). *The comparative political economy of collective skill formation*. In *The comparative political economy of collective skill formation* (pp. 3–38). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199599431.003.0001>
6. CEDEFOP. (2024). *Vocational education and training in Europe: Denmark (VET-in-Europe database)*. European Centre for the Development of Vocational Training. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/denmark-u3>
7. Heikkinen, A., & Mjelde, L. (2024). Thirty years of sharing and caring in Vocational Education and Culture Research Network. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 15(1), 1–25. <https://doi.org/10.3384/njvet.2242-458X.251511>
8. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018). *Promoting social partnership in employee training: Sweden country report*. European Trade Union Confederation. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-06/SE_Country%20Report%20Sweden_final_0.pdf
9. Lyckander, R., Skålholt, A., & Hovdhaugen, E. (2026). Improving adult students' access to vocational education and training in Norway. In E. Smeplass & C. Zirkle (Eds.), *Opportunity structures in vocational education and training*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-032-04410-5_3
10. Nordic Council of Ministers. (2024). *Nordic programme for co-operation on education, research and languages (MR-U) 2025–2030*. Nordic Council of Ministers Secretariat. <https://doi.org/10.6027/politiknord2024-765>
11. Nylander, E., & Rubenson, K. (2025). Swedish adult education policy and the world of work: Two generations of human capital influence. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 16(2), 141–164. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.5869>
12. OECD. (2024). *Strengthening the governance of the Swedish skills system: Final report*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e1ecc914-en>
13. OECD. (2025a). *Education at a glance 2025: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>
14. OECD. (2025b). *OECD skills outlook 2025: Building the skills of the 21st century for all*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/26163cd3-en>

15. OECD. (2025c). *The role of subnational governments in adult skills systems: Sweden (Country note)*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/the-role-of-subnational-governments-in-adult-skills-systems_5f532fa6-en/sweden_f8b39931-en.html
16. European Trade Union Confederation. (2018). Promoting social partnership in employee training: Sweden country report. Brussels: European Trade Union Confederation. Retrieved from https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-06/SE_Country%20Report%20Sweden_final_0.pdf
17. Rasmussen, P., Larson, A., & Cort, P. (2019). The vocational turn of adult education in Denmark: An analysis of adult education policy from the late 1990s. *International Journal of Lifelong Education*, 38(3), 254–267. <https://doi.org/10.1080/02601370.2019.1586778>
18. Swedish Government. (2018, March 2). *The Swedish Government's overall EU priorities for 2018*. <https://www.europeansources.info/record/the-swedish-governments-overall-eu-priorities-2018/>
19. Tröhler, D., Hörmann, B., Tveit, S., & Bostad, I. (Eds.). (2022). *The Nordic education model in context: Historical developments and current renegotiations*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003218180>

L. V. ABAZINA

Postgraduate Student at the Department of Educology and Innovative Pedagogy,
H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine
E-mail: lu0602@ukr.net
<https://orcid.org/0009-0007-2034-3624>

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN DEVELOPING AN EDUCATIONAL ENVIRONMENT FOR ADULTS IN THE SCANDINAVIAN COUNTRIES

This article examines the role of social partnership in shaping educational policy in the Nordic countries. It analyses the Nordic Cooperation Programme in the fields of education, research and languages, and finds that lifelong learning is the primary objective behind the implementation of educational programmes and learning formats in the Nordic countries. The development of adult education in Denmark, Norway and Sweden is analysed separately, and it is demonstrated that access to education in adulthood contributes to enhancing adults' opportunities for professional fulfilment, as well as enabling a rapid response to changes in the labour market and technological advancements. A decentralised system of adult education governance is characteristic of the Nordic countries. Three main levels of governance are identified: national, regional and local. At the national level, social partnership is represented by advisory bodies that provide advice on the drafting of legislation and the formulation of key labour market policy directions. At the regional level, recommendations are provided to municipalities and cooperation with employers takes place. Social partners analyse labour market needs and provide recommendations on the creation of training modules for specific sectors. The municipal (local) level is the level at which the greatest number of social partners are involved. Representatives of educational institutions collaborate with representatives of enterprises, trade unions, businesses and education providers; they commission educational programmes and organise on-the-job training. The majority of funding for adult education programmes comes from the municipal level. The Scandinavian experience provides a useful theoretical and practical foundation for establishing a comprehensive and effective adult education system in Ukraine. It is proposed to expand non-formal education, ensure the decentralisation of adult education management by transferring more powers and funding to local authorities, and create conditions to increase the adult population's intrinsic motivation to learn by promoting the concept of lifelong learning.

Key words: adult education, Scandinavian countries, social partnership, lifelong learning, decentralisation, models of education management, tripartite governance.

Дата першого надходження статті до видання: 16.03.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 21.04.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.05.2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

