

[https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34\(63\)-307-330](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34(63)-307-330)

УДК 351.377

Чернякова Ольга Русланівна,

аспірантка кафедри публічного управління і проектного менеджменту

Навчально-наукового інституту менеджменту та психології

ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Київ, Україна.



<https://orcid.org/0009-0004-2040-6144>
cherniakovaolha1@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ І ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД

Анотація. У статті розглянуто основи формування державної освітньої політики щодо трансформації професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні в умовах війни і повоєнний період та запропоновано відповідні механізми її реалізації. Визначено пріоритетні напрями регулювання ринку праці та зайнятості жінок, їх професійної підготовки та професійної діяльності в умовах війни і повоєнний період. Наголошено на необхідності розроблення механізму удосконалення ринку праці та зайнятості жіночого населення в Україні в умовах воєнного стану та у поствоєнний період на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні. При цьому особливої уваги заслуговує узгодження та реалізація стратегічних рішень, здатних забезпечити регулювання ринку праці та зайнятості населення в цілому, покращення якості трудового потенціалу, а також розширення сегментів інноваційної зайнятості та забезпечення збалансованості ринку праці та освітніх послуг, враховуючи значну кількість жінок, які стають головними годувальницями сімей, інтегруються в нові професійні сфери або повертаються до роботи після перерви, спричиненої війною. Закцентовано увагу на концептуальних основах модернізації професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні, організації діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри, запобіганні масовому безробіттю та трудовій міграції. Визначено основні напрями професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні та головні пріоритетні завдання закладів та установ освіти на сучасному етапі реформування професійної освіти і навчання в Україні.

Проаналізовано європейський досвід та можливості його адаптації в українських реаліях.

Ключові слова: державна політика; управління; механізми; безробіття; ринок праці та освітніх послуг; професійна освіта; навчання жінок; гендерний підхід; працевлаштування; виробничий персонал; воєнний стан; поствоєнний період; зайнятість.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми / Statement of the problem. Соціально-економічні зміни, спричинені війною, створюють нові виклики для професійної підготовки жінок в Україні. Військові дії значно впливають на ринок праці, соціальні інститути та гендерну рівність, що вимагає оперативної адаптації державних механізмів підтримки. У повоєнний період відновлення економіки та соціальної інфраструктури потребує зосередження зусиль на забезпеченні доступу жінок до якісної професійної освіти й адаптації до нових умов.

Можна констатувати, що в умовах воєнного стану в Україні відсутні механізми формування ефективної державної політики зайнятості як в цілому населення, так і жінок зокрема, які б забезпечували узгодженість інтересів усіх верств населення та збалансованість суспільного розвитку.

Війна в Україні негативно вплинула на соціально-економічне становище жінок, через мобілізацію чоловіків український ринок праці зазнав значного дефіциту кадрів, що змусило роботодавців активно залучати жінок до нетипових для них галузей, таких як будівництво, транспорт і навіть гірничодобувна промисловість [5].

Саме тому, надзвичайно актуальними сьогодні залишаються питання, пов'язані з визначенням пріоритетних напрямів регулювання ринку праці та зайнятості жіночого населення на державному, регіональному та місцевому рівнях в умовах економічної нестабільності та воєнних дій в Україні. Досвід професійної діяльності жінок у різних країнах під час і після воєн може дати цінні порівняння. Насамперед зазначимо, що такі приклади включають жінок, які працювали на заводах у часи Другої світової війни, або жінок у сучасних збройних конфліктах на Близькому Сході. Сьогодні, на жаль, такий досвід формується і в Україні. Воєнний стан та пов'язані з ним відповідні обмеження негативно впливають на створення і провадження господарської діяльності в Україні та зумовлює потребу в гнучкій трансформації економіки в умовах воєнного стану та економічної нестабільності.

ISSN [3041-1858 \(print\)](#)

ISSN [3041-1866 \(online\)](#)

Ідентифікатор медіа: R30-05167

Media identifier: R30-05167

Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування». Вип. 34(63). Категорія «Б»
Bulletin of Postgraduate education: collection of scientific papers. Series Social and Behavioral Sciences; Management and Administration. Issue 34(63). Category «B»

[https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34\(63\)](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34(63))

Досвід інших країн, які пережили військові конфлікти, свідчить про важливість розвитку системи професійної підготовки для жінок, зокрема у сферах, які сприяють економічному зростанню. В Україні ця тема набуває особливої актуальності, враховуючи значну кількість жінок, які стають головними годувальницями сімей, інтегруються в нові професійні сфери або повертаються до роботи після перерви, спричиненої війною.

Практика свідчить про наявність певного відсотка жінок, які перейняли професію своїх партнерів, батьків чи братів, що були мобілізовані. Цей феномен можна пояснити кількома чинниками. По-перше, відсутність належної інформації про можливості професійно-технічної освіти та програми перекваліфікації призводить до того, що жінкам значно легше обрати сферу, з якою вони вже знайомі хоча б опосередковано – через сімейне або соціальне середовище, за принципом «декількох рукостискань». По-друге, такий вибір може бути пов'язаний із бажанням забезпечити безперервність родинного бізнесу або ж збереження зайнятості у традиційно «чоловічих» галузях, де вони мають можливість швидко адаптуватися завдяки підтримці знайомих або родичів.

Разом з тим, для виявлення реальних причин цього явища необхідно провести соціологічні опитування та інтерв'ю, щоб підтвердити чи спростувати цю гіпотезу. Окрім того, важливим є визначення відсоткового співвідношення жінок, що перейшли у професії своїх мобілізованих родичів, та аналіз мотиваційних факторів, які вплинули на такий вибір. Подальше дослідження цього питання дозволить напрацювати конкретні рекомендації для державних і недержавних організацій, які займаються розробкою освітніх і кар'єрних програм для жінок у період війни та післявоєнного відновлення.

Забезпечення професійної зайнятості є одним із ключових завдань соціальної політики будь-якої країни. Особливо це актуально в умовах кризи, військових конфліктів та економічних змін, коли значна частина населення змушена змінювати професію, пристосовуватися до нових умов або повертатися на ринок праці після тривалої перерви.

Цілком очевидно, що українське суспільство зіткнулося з безпрецедентним рівнем безробіття, низькою динамікою створення нових робочих місць, дисбалансом у структурі попиту та пропозиції робочої сили, які пов'язані з припиненням або обмеженим форматом роботи підприємств, установ та організацій, скороченням працівників на різних рівнях тощо. В цілому, відчувається дефіцит кваліфікованих кадрів в усіх галузях матеріального виробництва.

Закономірно, що у сучасному світі розвиток професійної освіти для жінок та залучення жінок до професійного навчання набуває стратегічного значення, адже жінки є важливими агентами змін у суспільстві, а тому конче необхідним є розроблення та реалізація державних механізмів забезпечення професійної підготовки жінок в Україні в умовах трансформаційних змін суспільства та у воєнний і повоєнний період.

Актуальність проблеми дослідження. У сучасних умовах питання публічного управління розвитком професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні в умовах війни і повоєнний період набуває особливої значущості, оскільки працевлаштування та професійна підготовка кадрів виробничого персоналу виступають головною характеристикою ринку праці і характеризують соціально-економічний розвиток країни в умовах воєнного стану.

Практика свідчить, що в умовах воєнного стану в Україні склалася певна система державного регулювання ринку праці на різних рівнях управління. У той же час потребує подальшого вдосконалення механізмів державного і регіонального регулювання ринку праці та освітніх послуг, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності економіки на основі підготовки кваліфікованого виробничого персоналу, аналогічно розвиненим країнам, та впровадження нових підходів до державного регулювання ринку праці та взаємодії із суб'єктами управління інших рівнів. Безумовно, суттєвого підсилення потребують такі функції публічного управління працею та зайнятістю жіночого населення, як: складання прогнозу динаміки ринку праці; організація постійного моніторингу створення робочих місць для жінок; визначення обсягу і напрямів професійної підготовки жінок; створення повноцінної системи їх навчання і підвищення кваліфікацій впродовж всього трудового життя; створення і постійне оновлення в регіонах єдиної інформаційної бази про ринок праці, найбільш необхідні і прийнятні професії, можливості їх здобуття і працевлаштування.

Аналіз (основних) останніх досліджень і публікацій / Analysis of (major) recent research and publications. Аналіз основних досліджень та публікацій показує, що дослідженню проблем, теоретичних засад та розробці практичних заходів щодо формування сучасних підходів забезпечення державної освітньої політики щодо трансформації професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні в умовах війни і повоєнний період, зайнятості та регулювання ринку праці та ринку освітніх послуг, розвитку професійної підготовки і навчання присвятили свої праці вчені та практики, зокрема О. Амоша, Н. Анішина, А. Бабаскін,

П. Василенко, В. Васильченко, Н. Гаркавенко, В. Геєць, В. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Давиденко, Б. Данилишин, О. Демчишин, О. Коваль, Г. Кондратьєв, О. Ковтун, Л. Крамченко, В. Кремень, В. Куценко, В. Луговий, М. Левицький, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, С. Ніколаєнко, Н. Нижник, Н. Ничкало, В. Олійник, В. Пікельна, Н. Протасова, В. Радкевич, І. Розпутенко, С. Пазюк, Г. Пастернак-Таранушенко, І. Петрова, В. Радкевич, У. Садова, Л. Семів, Л. Сергєєва, А. Сіленко, М. Солдатенко, В. Супрун, О. Терещенко, Т. Тищук, М. Туленков, Л. Шаульська, Л. Шевченко, П. Шевченко, П. Шевчук та інші.

Разом з тим, аналіз наукових праць засвідчує, що залишаються нерозкритими окремі аспекти проблеми державного регулювання професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні в умовах війни і повоєнний період, питання щодо науково-методологічної організації професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації жінок в Україні та, в цілому, формування державної освітньої політики щодо професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні. Таким чином, недостатнє вивчення проблеми, необхідність урахування досвіду зарубіжних вчених і практичних працівників в освітній галузі та ринку праці для вдосконалення освіти та професійної підготовки жінок в Україні зумовлюють актуальність проблеми дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою дослідження є науково-теоретичне обґрунтування рекомендацій з розроблення і удосконалення державної освітньої політики щодо трансформації професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні в умовах війни та післявоєнного відновлення на основі аналізу існуючої законодавчої бази, міжнародного досвіду та сучасних практик. Дослідження має сприяти вдосконаленню державної політики, спрямованої на професійне навчання та інтеграцію жінок у професійні сфери, що є критично важливими для економічної стабільності й відновлення країни.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі **завдання**:

- Провести аналіз сучасного стану професійної підготовки жінок в Україні, зокрема в умовах війни, використовуючи офіційні дані Держстату та інші джерела.
- Дослідити існуючі підходи до державної підтримки професійного розвитку жінок через гендерно чутливі освітні та економічні політики, зокрема в рамках Концепції реалізації державної гендерної політики до 2030 року.

- Ідентифікувати ключові перешкоди для жінок у доступі до якісної освіти та професійної підготовки, зокрема в сферах STEM.
- Проаналізувати критичні аспекти реалізації Проекту Закону України щодо розширення переліку спеціальностей для жінок у військовий період, акцентуючи увагу на недоліках популяризації та інституційного впровадження.
- Вивчити досвід ЄС та інших країн у підтримці професійної підготовки жінок, використовуючи дані ініціатив Horizon Europe, Girls Go Circular, UNICEF та OECD.
- Узагальнити приклади успішних практик, таких як гендерно чутливі програми STEM-освіти, та оцінити їх перспективи адаптації до українських реалій.
- Провести аналіз законодавства України, зокрема Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", для визначення прогалин у механізмах реалізації гендерної рівності.
- Розробити пропозиції щодо вдосконалення законодавчого регулювання, орієнтуючись на міжнародні стандарти.
- Запропонувати модель удосконалення державних механізмів підтримки професійної підготовки жінок, яка включає популяризацію «нежіночих» професій, інформаційні кампанії та національні тренінгові програми.
- Визначити шляхи інтеграції міжнародного досвіду через співпрацю з європейськими партнерами.
- Оцінити потенційний вплив впровадження зазначених змін на професійний розвиток жінок в умовах післявоєнного відновлення України.
- Визначити довгострокові перспективи залучення жінок у ключові галузі економіки як основи для побудови гендерно рівного суспільства.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ / THEORETICAL FRAMEWORK

Інформаційною базою дослідження є наукові та літературні джерела з досліджуваної проблеми, праці вітчизняних і зарубіжних учених, наукові дослідження у сфері освіти, професійної освіти і навчання, державної політики зайнятості населення та державної підтримки професійної підготовки жінок в Україні в умовах війни та післявоєнного періоду, законодавчі та нормативно-правові акти, що встановлюють правові та організаційні основи суспільних відносин у сфері освіти і науки, професійної підготовки жінок в Україні в умовах війни та післявоєнного періоду, у сфері зайнятості населення, а також кращих європейських і

вітчизняних практик, офіційні дані Державної служби статистики України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості, інформаційні дані мережі Інтернет, власні спостереження автора тощо.

Теоретичною базою дослідження є наукові та літературні джерела, праці вітчизняних і зарубіжних учених, наукові дослідження у сфері державної освітньої політики, кращих європейських і вітчизняних практик функціонування освітніх систем та професійного навчання, взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Методологічним підґрунтям дослідження є сукупність методів наукового пізнання, які забезпечують системний підхід до вивчення проблем державної підтримки професійної підготовки жінок в Україні в умовах війни та післявоєнного періоду. Комплексне застосування цих методів дозволяє глибоко дослідити соціальний зміст, правову форму, організаційні та інституційні аспекти зазначеної проблематики. До основних методів дослідження належать:

- *Діалектичний метод* – для аналізу взаємозв'язку між соціально-економічними, політичними та гендерними чинниками, що впливають на професійну підготовку жінок;
- *Конкретно-історичний метод* – для вивчення еволюції державної політики у сфері гендерної рівності та професійного розвитку жінок в Україні;
- *Системний і структурно-функціональний аналіз* – для дослідження механізмів державної підтримки як цілісної системи, що включає нормативно-правові, організаційні та соціальні компоненти;
- *Метод класифікації та групування* – для систематизації проблем та визначення типологій механізмів підтримки;
- *Абстрактно-логічний метод* – для формулювання теоретичних узагальнень і розробки рекомендацій щодо вдосконалення державної політики;
- *Порівняльний аналіз* – для вивчення міжнародних практик у сфері гендерної політики та адаптації їх до українських реалій;
- *Соціологічне опитування* – для визначення потреб жінок у перекваліфікації та їхнього ставлення до існуючих механізмів підтримки;
- *Статистичний аналіз* – для оцінки змін на ринку праці, пов'язаних із залученням жінок до професійної діяльності;

- *Експертне оцінювання* – для аналізу ефективності державних програм та ініціатив;
- *Порівняльно-правовий метод* – для аналізу нормативно-правових актів України та країн ЄС, спрямованих на розвиток професійного потенціалу жінок.

Відповідний комплексний підхід до застосування цих методів має на меті забезпечення цілісного уявлення про ефективність існуючих механізмів, їхні недоліки та можливості вдосконалення, а також сприяння розробці обґрунтованих рекомендацій для державної політики з питань забезпечення професійної підготовки жінок в умовах війни та післявоєнного періоду.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Соціально-економічні зміни, спричинені війною, створюють нові виклики для професійної підготовки жінок в Україні. Військові дії значно впливають на ринок праці, соціальні інститути та гендерну рівність, що вимагає оперативної адаптації державних механізмів підтримки. У повоєнний період відновлення економіки та соціальної інфраструктури публічне управління потребує зосередження зусиль на забезпеченні доступу жінок до якісної професійної освіти й адаптації до нових умов.

Водночас слід зазначити, що в Україні також впроваджується реформа освітньої галузі шляхом модернізації професійно-технічної та фахової передвищої освіти, однак проведені дослідження свідчать про відсутність цілеспрямованої гендерної аналітики в освітній політиці. Переважна більшість освітніх програм залишаються гендерно-нейтральними або навіть відтворюють традиційні уявлення про «жіночі» професії, як-от швачка, кухар або доглядальниця, що не сприяє повноцінному економічному включенню жінок у нові галузі економіки [8]. Крім того, поширеною є проблема нестачі гнучких форм навчання, особливо для матерів і тих, хто вимушено переїхав у нові регіони та не має доступу до дитячих садків, транспорту або житла біля освітніх центрів.

Актуальним є також питання ресурсної забезпеченості навчальних закладів та підготовки викладачів до роботи з жінками, які мають різний життєвий досвід, травматичні події та потребують психосоціальної підтримки. Без цього жодна реформа не буде стійкою. Як показує досвід країн ЄС, ефективною є співпраця між державою, бізнесом та освітніми установами. Участь роботодавців, замовників підготовки кадрів виробничого персоналу у розробці навчальних програм, гарантії

працевлаштування, стипендії, пільги, наставництво – усе це сприяє поверненню жінок до активного економічного життя [5], [6].

Безперечно, у контексті післявоєнного відновлення Україна має унікальну можливість використати міжнародні практики для створення справді інклюзивної системи професійно-технічної та фахової передвищої освіти. Передусім, йдеться не лише про модернізацію матеріальної бази, а й про зміни у підходах – визнання різних життєвих траєкторій жінок, подолання стереотипів, врахування доглядового навантаження.

Закономірно, що запровадження онлайн-курсів, модульного та вечірнього навчання, розвиток дуальної освіти, створення освітньо-професійних маршрутів, що поєднують теорію з оплачуваною практикою, можуть суттєво змінити ситуацію. Також необхідна цілеспрямована інформаційна кампанія про можливості перекваліфікації, особливо в регіонах з великою кількістю внутрішньо переміщених осіб.

Реформа професійної освіти з урахуванням гендерної складової є не лише соціально справедливою, але й економічно доцільною. Жінки, які залишилися в Україні, є потенційним ресурсом для відновлення економіки, і завдання держави – створити умови для їхньої реалізації. Досвід ЄС, Скандинавії та країн-сусідів доводить: за правильних умов жінки можуть успішно інтегруватися в ринки праці, навіть у нетрадиційних галузях. Україна має шанс побудувати сучасну систему професійно-технічної та фахової передвищої освіти, яка стане рушієм не лише відновлення, а й гендерної рівності.

Війна в Україні глибоко вплинула на соціально-економічне становище жінок та чоловіків. Через мобілізацію чоловіків український ринок праці зазнав значного дефіциту кадрів, що змушує роботодавців активно залучати жінок до нетипових для них галузей, таких як будівництво, транспорт наземний, підземний, гірничовидобувна, гірничометалургійна промисловість тощо.

Підприємства, установи, організації України активно долучаються до програми навчання жінок на традиційно чоловічі професії. Важливим у цьому аспекті є ініціатива Державної служби зайнятості України, яка дає жінкам можливість здобути нові навички, а роботодавцям – залучити кваліфікованих працівників. Навчання жінок пропонується за експериментальним проєктом, метою реалізації якого є забезпечення ринку праці кваліфікованими кадрами, підтримання конкурентоспроможності жінок, які проходять професійне навчання, для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені.

Координаторами експериментального проекту є Мінекономіки, МОН, Державний центр зайнятості. Відповідальними за організацію та забезпечення реалізації експериментального проекту є регіональні центри зайнятості та їх філії. Джерелами фінансування експериментального проекту є кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [3].

Передусім, жінки все більше опановують професії, які раніше вважалися суто чоловічими: верстатник широкого профілю, водій автотранспортних засобів, водій навантажувача, водій трамвая, тролейбуса, електромонтер, охоронець, помічник машиніста електровоза, тепловоза, монтажник систем утеплення будівель, слюсар, тесляр, трактористка тощо.

Професійне навчання не організовується на територіях, які розташовані в районах проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (відповідно до затвердженого наказом Міністерства розвитку громад та територій України від 28.02.2025 № 376 [4]. Перелік професій оприлюднюється на офіційному веб-сайті центру зайнятості. Програми підготовки пропонують навчання за 31 професією. Термін навчання до 10 місяців. Вартість навчання покривається за рахунок коштів Фонду соцстрахування.

Проект Reskilling Ukraine, що реалізується у партнерстві з Міністерством економіки України, продовжує відкривати нові горизонти для жінок на ринку праці. Наразі здійснюються набори на безоплатні курси, що дозволять жінкам здобути професію водійки вантажного та пасажирського транспорту в межах програми OnTrack. Цей курс дозволяє не лише отримати нові навички, а й стати більш конкурентоспроможною на ринку праці. програма спрямована на розширення можливостей для жінок в професіях, де вони менш представлені. Уже понад три сотні українок змогли освоїти професію водія, і ця кількість може збільшитися ще більше.

Учасниці програми проходять теоретичні заняття онлайн та практичні курси в одному з трьох міст України: Києві, Кременці або Тернополі. Програма складається з шести тижнів інтенсивного навчання, а Reskilling Ukraine забезпечить проживання та харчування під час практики.

Для участі у програмі необхідно відповідати кільком вимогам: наявність водійського посвідчення категорії В, досвід водіння від 3 років і сильна мотивація змінити професію. У рамках навчання учасниці також отримають тренінг з надання першої домедичної допомоги та відвідають компанії та підприємства для детального ознайомлення з професією водія.

Безперечно, забезпечення професійної зайнятості є одним із ключових завдань соціальної політики будь-якої країни. Особливо це

актуально в умовах кризи, військових конфліктів та економічних змін, коли значна частина населення змушена змінювати професію, пристосовуватися до нових умов або повертатися на ринок праці після тривалої перерви.

Сучасний ринок праці швидко змінюється, і для того, щоб відповідати його вимогам, Україні необхідно створювати ефективні механізми підтримки професійного розвитку населення. Зміни у сфері освіти та зайнятості – це не просто відповідь на кризові явища, а довгострокова інвестиція у майбутнє країни. Тому сьогодні важливо не лише реагувати на виклики, а й будувати систему, яка стане надійним інструментом для забезпечення стабільного професійного зростання громадян та ефективного функціонування ринку

У Франції, наприклад, таким державним інструментом є *Rôle emploi*, а в Україні – Державна служба зайнятості. Однак їхні функції та ефективність значно відрізняються. У той час, як у Франції *Rôle emploi* є ефективним механізмом не лише фінансової підтримки, а й кар'єрного розвитку, в Україні система потребує оновлення та модернізації, особливо щодо супроводу жінок у процесі перекваліфікації.

Rôle emploi – це державний орган, що забезпечує повний супровід людей, які втратили роботу, тільки закінчили навчання, хочуть створити власний бізнес або змінити професійну сферу. На відміну від української системи, де громадяни часто залишаються сам на сам зі своєю проблемою працевлаштування, французька модель пропонує персоналізований підхід. Людина отримує особистого консультанта, який аналізує її досвід, визначає варіанти подальшого розвитку, допомагає обрати професійні курси та контактувати з потенційними роботодавцями.

Особливо важливою є роль *Rôle emploi* у розвитку співпраці з освітніми та професійними закладами. Організація працює з програмами, які пропонують *formation* – навчальні курси, що допомагають безробітним чи людям, які хочуть змінити професію, отримати необхідну кваліфікацію та знайти роботу. Відповідно, у Франції зміна професії є доступною для всіх, незалежно від попереднього досвіду, адже людина отримує підтримку на всіх етапах – від вибору нової сфери діяльності до подальшого працевлаштування.

Ще одним ключовим аспектом *Rôle emploi* є пошуковий та комунікаційний сервіс, який дозволяє роботодавцям та пошукачам роботи напряму знаходити один одного. Окремі розділи сайту присвячені професійним курсам та можливостям перекваліфікації. Це значно полегшує процес адаптації на ринку праці та дає змогу громадянам оперативно отримувати інформацію про доступні варіанти розвитку.

Важливо зазначити, що *Rôle emploi* приділяє особливу увагу жінкам у технічних сферах, реалізуючи програми, спрямовані на подолання гендерних бар'єрів у STEM-спеціальностях. Французька держава активно працює над тим, щоб жінки отримували рівні можливості для професійного розвитку в технологічних та інженерних галузях. Завдяки цьому кількість жінок у «нетипових» професіях зростає, що позитивно впливає на економіку та ринок праці загалом.

В Україні аналогом французької служби є Державна служба зайнятості (ДСЗ). Вона виконує низку важливих функцій, зокрема надає допомогу у підборі вакансій, проводить професійну орієнтацію, організовує перепідготовку та надає фінансову підтримку безробітним. Проте порівняно з французькою моделлю ця система є менш ефективною та гнучкою. Основна проблема полягає в тому, що українська система зайнятості не забезпечує персоналізованого підходу. У країні відсутній механізм, який би дозволяв людині отримати чітку індивідуальну стратегію розвитку кар'єри, а більшість програм перекваліфікації не адаптовані до сучасного ринку праці. Окрім того, ДСЗ не має розгалуженої системи співпраці з освітніми закладами та бізнесом, що значно ускладнює пошук варіантів навчання та роботи.

Україні необхідно оновити або створити державні органи, які б супроводжували жінок у процесі професійного розвитку. Ці структури мають не лише займатися реєстрацією безробітних, а й активно взаємодіяти з освітніми центрами, роботодавцями та міжнародними ініціативами. Крім того, вони повинні стати ключовим інструментом комунікації з жінками щодо доступних можливостей у нетипових професійних сферах.

Очевидно, що реформування системи зайнятості потребуватиме фінансових вкладень. Проте якщо врахувати кількість малоефективних державних ініціатив, які постійно отримують фінансування, варто поставити питання про реструктуризацію та перегляд бачення роботи Державної служби зайнятості. Адже якщо аналогічна система у Франції вже функціонує і довела свою ефективність, логічно було б адаптувати цей досвід в Україні.

Реформа української системи зайнятості має враховувати персоналізований підхід, цифровізацію сервісів та активну співпрацю з освітніми закладами. Інтеграція механізмів супроводу жінок у процесі професійного розвитку, підтримка їхнього входження у технічні спеціальності та створення зручної системи навчання можуть стати важливими кроками для післявоєнного відновлення країни.

Очевидно, що реформування системи зайнятості потребуватиме фінансових вкладень. Проте якщо врахувати кількість малоефективних державних ініціатив, які постійно отримують фінансування, варто поставити питання про реструктуризацію та перегляд бачення роботи Державної служби зайнятості. Адже якщо аналогічна система у Франції вже функціонує і довела свою ефективність, логічно було б адаптувати цей досвід в Україні.

Однак така реформа є необхідною не лише для перепрофілювання жінок та забезпечення їхньої інтеграції в нетипові сфери, а й для загальної трансформації підходу до вибору професії. В Україні ще досі домінують застарілі уявлення про поділ професій на жіночі та чоловічі, а також існує обмежений набір кар'єрних траєкторій, які більшість людей розглядає як престижні або перспективні. Важливо змінити підхід до вибору професії, орієнтуючи громадян не на категорії «мені це не до душі» або «це не для мене», а на раціональне усвідомлення власних інтересів, необхідних навичок та реальних перспектив на ринку праці.

Реформа української системи зайнятості має передбачати персоналізований підхід, цифровізацію сервісів та активну співпрацю з освітніми закладами. Інтеграція механізмів супроводу жінок у процесі професійного розвитку, підтримка їхнього входження в технічні спеціальності та створення доступної системи навчання можуть стати важливими кроками у процесі післявоєнного відновлення країни.

Такий підхід відповідає глобальним тенденціям. Дослідження Світового економічного форуму (Future of Jobs Report, 2020) підтверджує, що тренд зміни професії кожні 5–7 років стає нормою у сучасному світі. Більшість людей не залишаються на одній роботі протягом усього життя, а для збереження конкурентоспроможності на ринку праці необхідно постійно оновлювати кваліфікацію. У розвинених країнах цей процес підтримується через державні програми, менторство та освітні гранти, тоді як в Україні подібного механізму фактично не існує [7], [8].

Окрім адаптації дорослого населення до нових вимог ринку праці, важливим завданням державної системи зайнятості має стати допомога молоді у виборі кар'єрного шляху. В Україні досі існує значний стереотипний поділ між академічною освітою, яка асоціюється з університетами, та професійно-технічною освітою, яку часто сприймають як менш престижну. Насправді, у багатьох розвинених країнах, таких як Німеччина чи Фінляндія, професійно-технічна освіта забезпечує високий рівень підготовки і користується великою популярністю. Відсутність належної комунікації з боку держави та низька обізнаність громадян про

можливості професійної освіти призводять до того, що значна частина молодих людей навіть не розглядає ці варіанти кар'єрного розвитку.

Цілком очевидно, що ефективна система зайнятості могла б стати дієвим інструментом збору статистичної інформації, що дозволило б державі прогнозувати потреби ринку праці та формувати відповідні освітні програми. Аналіз даних про запити на певні професії допоміг би спрямовувати фінансування на підтримку державних закладів освіти, створювати державно-приватні освітні ініціативи та впроваджувати систему освітніх кредитів для осіб, які хочуть пройти швидкі курси або підвищити кваліфікацію. Такий механізм значно покращив би координацію між державними та приватними установами, сприяв би цільовому фінансуванню освітніх програм та підвищив би рівень довіри до державної політики у сфері зайнятості.

Окремої уваги потребує питання перекваліфікації людей, які втратили можливість виконувати свою роботу через війну. До цієї категорії належать особи з фізичними та ментальними травмами, які потребують особливої підтримки з боку держави. Для ефективного вирішення цього питання необхідно створити спеціалізовані консультаційні служби в рамках органу зайнятості, які б займалися супроводом таких людей. Ці служби мали б пропонувати реабілітаційні курси, спрямовані на відновлення фізичного та психологічного стану, а також допомагати у виборі нової професії або адаптації до суміжної сфери діяльності.

Оскільки війна призвела до значного зростання кількості осіб з інвалідністю, українська система зайнятості має бути готовою до цих викликів. Це не лише питання соціального захисту, а й ключовий аспект майбутньої економічної стабільності. Адаптація таких громадян до нових професійних умов дозволить не лише інтегрувати їх у суспільне життя, а й зберегти продуктивність робочої сили на високому рівні.

Реформа української системи зайнятості повинна включати комплексні зміни, що охоплюють трансформацію підходу до вибору професії, запровадження персоналізованих кар'єрних консультацій, цифровізацію сервісів та активну співпрацю з освітніми закладами та бізнесом. Інтеграція сучасних механізмів професійної підготовки та перекваліфікації сприятиме не лише економічному зростанню, а й підвищенню рівня соціальної мобільності та довіри громадян до державних інституцій. Аналіз законодавчої бази та державної політики України свідчить, що питання забезпечення професійної підготовки жінок, особливо в умовах війни та повоєнного періоду, залишається важливим, але недостатньо реалізованим. Попри наявність нормативних актів, що

декларують принципи рівності у сфері зайнятості, відсутність чітких механізмів їхньої реалізації значно ускладнює процес формування ефективної державної політики.

Ще однією проблемою залишається відсутність ефективної комунікаційної стратегії, яка б сприяла обізнаності жінок щодо можливостей перекваліфікації та їхньої інтеграції у технічні сфери. Водночас слабка популяризація «нежіночих» професій та обмежений рівень співпраці з міжнародними донорами ще більше ускладнюють впровадження змін. В Україні досі відсутній орган, який би системно займався не лише організацією навчання, а й супроводом жінок у процесі професійного розвитку, що є вкрай необхідним у післявоєнний період.

Крім того, аналіз постанови Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2024 р., № 1302 «Про реалізацію експериментального проекту щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені» [3] засвідчує ще одну проблему: документ передбачає навчання у професіях, до яких жінки й раніше мали доступ, що ставить під сумнів його реальну ефективність. Перелік спеціальностей, серед яких водій трамвая, тролейбуса, оператор верстатів з програмним керуванням чи майстерка з монтажу систем відновлюваної енергетики, формально відкриває можливості, але не пропонує жодного механізму заохочення жінок до навчання. Проблема полягає не в тому, що жінки не можуть працювати в цих сферах, а в тому, що вони не отримують рівний доступ до інформації про такі можливості.

Як показує практика, для ефективного вирішення цього питання необхідний не просто перелік спеціальностей, а комплексний підхід, що включав би інформаційні кампанії, кар'єрне консультування, менторські програми та фінансову підтримку. Створення державного органу, який би займався цими завданнями, видається недоцільним з точки зору бюджетних витрат, натомість розумним рішенням є реформа існуючої системи зайнятості, зокрема її переорієнтація на підтримку перекваліфікації.

Аналізуючи різні періоди розвитку державної політики, можна відзначити, що Україна здійснює спроби трансформувати проблему гендерного дисбалансу у сфері зайнятості, проте ці ініціативи часто залишаються декларативними. Доступ жінок до технічних спеціальностей має забезпечуватися не лише на рівні формальних дозволів, а й через реальну підтримку на всіх етапах – від отримання базової інформації у школі до сприяння їхньому кар'єрному розвитку після навчання. Для цього

необхідно змінювати систему комунікації, щоб дівчата отримували інформацію про технічні спеціальності на одному рівні з хлопцями, із застосуванням рівноправного підходу, що наразі не виглядає можливим у межах існуючої системи.

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці [1].

Необхідно зазначити, що Законом України «Про зайнятість населення» передбачено механізм стимулювання створення нових робочих місць шляхом надання компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування строком не менше, ніж на два роки роботодавцям, які працевлаштовують на нові робочі місця безробітних, в тому числі і жінок, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності [2]. Попри позитивні зміни, жінки при опануванні технічними професіями стикаються з труднощами, серед яких превалюють гендерні стереотипи про чоловічі професії, наявною є відсутність достатньої кількості наставниць та необхідність адаптації робочих місць до фізичних особливостей працівниць.

Водночас, держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2].

Таким чином, законодавчі ініціативи, спрямовані на забезпечення рівних умов для жінок у професійному розвитку, мають суттєві недоліки, що ускладнюють їхнє практичне застосування. Відсутність дієвих механізмів реалізації, недостатня комунікаційна стратегія та слабе залучення міжнародного досвіду призводять до того, що рівноправність у професійній сфері залишається лише формально закріпленим принципом. Для реального покращення ситуації необхідно не лише розширювати доступ жінок до професійної освіти, а й забезпечувати їхній супровід на всіх етапах – від вибору спеціальності до подальшого працевлаштування та професійного розвитку.

Безперечно, у контексті післявоєнного відновлення Україна має унікальну можливість використати міжнародні практики для створення

справді інклюзивної системи професійної освіти і навчання. Передусім, йдеться не лише про модернізацію матеріальної бази, а й про зміни у підходах – визнання різних життєвих траєкторій жінок, подолання стереотипів, врахування доглядового навантаження.

Закономірно, що запровадження онлайн-курсів, модульного та вечірнього навчання, розвиток дуальної освіти, створення освітньо-професійних маршрутів, що поєднують теорію з оплачуваною практикою, можуть суттєво змінити ситуацію. Також необхідна цілеспрямована інформаційна кампанія про можливості перекваліфікації, особливо в регіонах з великою кількістю внутрішньо переміщених осіб.

Сьогодні в Україні нагальною є необхідність створення національних, регіональних та місцевих проєктів та програм у сфері зайнятості жінок, що має на меті створення та ефективне функціонування системи сформульованих завдань, фізичних об'єктів, відповідних організаційно-економічних та технологічних процесів, забезпечення нормативно-правових, організаційних заходів, здійснення освітньої діяльності, що створюються й упроваджуються для реалізації цих завдань, а також сукупність матеріальних, фінансових, людських та інших ресурсів і управлінських рішень щодо їх виконання. Саме держава повинна стати головним координатором, правовим та фінансовим гарантом застосування проєктних технологій в усіх сферах суспільного життя та зокрема у сфері зайнятості жінок задля посилення спроможності територіальних громад та відповідних галузей економіки.

Упровадження та створення національних та регіональних інноваційних проєктів та програм сприятимуть досягненню позитивних результатів, зокрема, пов'язаних із покращенням якості надання послуг безробітним громадянам, удосконаленням освітньої діяльності у сфері зайнятості населення. Таким чином, тільки комплексний, системний розгляд вищезазначеної проблематики, сучасний підхід у державній політиці до зайнятості жіночого населення та їх професійної підготовки, публічне управління та адміністрування на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні може призвести до успішного вирішення всіх складних питань у сфері освіти та зайнятості населення України.

ВИСНОВКИ / CONCLUSIONS

Аналіз законодавчої бази та державної політики України свідчить, що тема забезпечення професійної підготовки жінок, особливо в умовах війни та повоєнного періоду, формування державної освітньої політики щодо

професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні залишається важливою, але недостатньо реалізованою.

Соціально-економічні зміни, спричинені війною, створюють нові виклики для професійної підготовки жінок в Україні. Військові дії значно впливають на ринок праці, соціальні інститути та гендерну рівність, що вимагає оперативної адаптації державних механізмів підтримки. У повоєнний період відновлення економіки та соціальної інфраструктури потребує зосередження зусиль на забезпеченні доступу жінок до якісної професійної освіти і навчання й адаптації до нових умов.

Виявлено, що для удосконалення державного управління зайнятістю жіночого населення та професійної підготовки жінок в Україні необхідним є забезпечення соціальної орієнтації активної державної економічної політики на збереження і розвиток усього працездатного населення, формування ефективної структури зайнятості і навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації жінок та достатнього рівня ресурсного забезпечення: правового, фінансового, адміністративного, організаційного, наукового, інформаційного.

Ефективним способом вирішення проблеми зайнятості є опанування жінками професій, які мають попит на ринку праці, або набуття ними додаткових компетенцій та мікрокваліфікацій для професійної діяльності та кар'єрного зростання.

Відтак, державна служба зайнятості забезпечує організацію професійного навчання жінок відповідно до замовлення роботодавців на конкретні робочі місця як у закладах освіти різних типів та форм власності, так і у мережі підпорядкованих центрів професійно-технічної освіти, а також на виробництві, зокрема, за індивідуальною формою навчання та за допомогою стажування.

Для вирішення питань, пов'язаних із зайнятістю жінок в Україні в умовах воєнного стану необхідно:

- проводити політику соціального забезпечення і соціальної допомоги з урахуванням соціальних інтересів і потреб різних категорій осіб як жінок, так і чоловіків;
- стимулювати роботодавців, замовників підготовки кадрів до залучення жінок (пільгове оподаткування);
- встановити квоту для жінок при створенні нових робочих місць на виробництві та у сфері послуг;
- законодавчо треба вирішити питання щодо надання пільг підприємцям, які забезпечують здобувачів освіти жінок робочими місцями

для виконання програм виробничої практики і працевлаштування та здійснення дуальної форми навчання;

- підтримувати молодіжне підприємництво.

Попри позитивні зміни, жінки при опануванні виробничими професіями стикаються з труднощами, серед яких превалюють гендерні стереотипи про чоловічі професії, наявною є відсутність достатньої кількості наставниць та необхідність адаптації робочих місць до фізичних особливостей працівниць.

Важливим, при цьому, є подолання гендерних стереотипів в обранні галузей освіти і професій, разом з тим, стимулювання, підтримка кар'єрного росту для того, щоб заохотити жінок отримувати освіту в галузях, в яких домінують чоловіки.

Неефективна система підвищення кваліфікації та професійного розвитку персоналу на виробництві потребує докорінних змін та удосконалення навчання жінок.

Узагальнюючи викладене, ми вважаємо, що у сучасному світі розвиток професійної освіти для жінок та залучення жінок до професійного навчання набуває стратегічного значення, адже жінки є важливими агентами змін у суспільстві, а тому конче необхідним є розроблення та реалізація державних механізмів забезпечення професійної підготовки жінок в Україні в умовах трансформаційних змін суспільства, воєнний і повоєнний період.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі / Prospects for further research in this direction. Незважаючи на інтерес науковців до професійної підготовки жінок в Україні та їх професійної діяльності в умовах війни і повоєнний період, а також питань зайнятості жіночого населення України, теоретичні та методологічні розроблення у цій сфері слід поглибити з урахуванням структурних, організаційних, змістових та інших змін, що відбуватимуться в трансформаційних умовах соціально-економічного розвитку України та в умовах воєнного стану і повоєнного періоду. Тому розроблення та провадження в умовах війни і повоєнний період державних механізмів освітньої політики щодо трансформації професійної підготовки та професійної діяльності жінок в Україні та сучасних програм забезпечення зайнятості населення жінок, їх професійного навчання та удосконалення механізму регулювання ринку праці повинні спиратися на моніторингові та фундаментальні дослідження сучасного стану розвитку та визначеному рівню соціально-економічної ефективності.

Потребують подальшого дослідження та імплементації перспективні напрями, в тому числі і зарубіжного досвіду щодо державного регулювання професійної підготовки жінок, через запровадження адаптованого

законодавчо-нормативного та організаційно-економічного інструментарію (конвергенція, державне регулювання, професійна підготовка, трудові права та гарантії, програми зайнятості, соціальний захист тощо).

Актуальним постають дослідження та формування методик і механізмів інноваційного оцінювання заходів публічного регулювання зайнятості і забезпечення професійної підготовки жінок в Україні в умовах війни і повоєнний період, обґрунтування механізмів державної підтримки інноваційного розвитку зайнятості і забезпечення професійної підготовки жінок в Україні, визначення напрямів впливу державної політики зайнятості жінок в Україні на розвиток економіки, вдосконалення механізмів реалізації інноваційної державної політики на ринку праці жінок в Україні в рамках майбутніх реформ в повоєнний період. Основні напрями подальших досліджень проблеми мають бути пов'язані з визначенням практичних механізмів становлення професійної підготовки та навчання жінок в Україні, що відповідатиме найкращим європейським та світовим зразкам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES

- [1] Верховна Рада України. (2005, Верес. 08). *Закон № 2866-IV. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»*. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- [2] Верховна Рада України. (2012, Лип. 05). *Закон № 5067-VI «Про зайнятість населення»*. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
- [3] Кабінет Міністрів України. (2024, Листоп. 15). *Постанова № 1302 «Про реалізацію експериментального проекту щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені»*. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1302-2024-%D0%BF#Text>
- [4] Міністерство розвитку громад та територій України. (2025, Лют. 28). *Наказ № 376 «Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією»*. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0380-25#Text>
- [5] Ukraine businesses hire more women and teens amid labor shortages. *Reuters*. 2024. [Online].
Available: <https://www.reuters.com/world/europe/ukraine-businesses->

[hire-more-women-teens-labour-shortages-bite-2024-09-12/](#) Application date: September 05, 2025.

- [6] S. R. Haasler, & K. Gottschall, «Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany», *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 67(1), pp. 78–92, 2015.
<https://doi.org/10.1080/13636820.2014.922118>
- [7] Technical Education Matters. The Technical and Vocational Education Initiative (TVEI) 1983–1997. 2011. [Online]. Available: <https://technicaleducationmatters.org> Application date: September 05, 2025.
- [8] D. P. Thunqvist, A. H. Tønder, & K. Reegård, «A tale of two reforms: Institutional change in vocational education and training in Norway and Sweden in the 1990s», *Journal of Education Policy*, vol. 34(2), pp. 193–210, 2019. <https://doi.org/10.1080/10.1177/1474904118823104>

Матеріал надійшов до редакції 10.10.2025 р.

FORMATION OF STATE EDUCATIONAL POLICY ON THE TRANSFORMATION OF VOCATIONAL TRAINING AND PROFESSIONAL ACTIVITY OF WOMEN IN UKRAINE IN THE CONDITIONS OF WAR AND THE POST-WAR PERIOD

Olha Cherniakova,

Postgraduate student of the Department of Public Administration
and Project Management of the Educational and Research
Institute of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0009-0004-2040-6144>
cherniakovaolha1@gmail.com

Abstract. The article examines the foundations of the formation of state educational policy on the transformation of professional training and professional activity of women in Ukraine in the war and post-war period and proposes appropriate mechanisms for its implementation. Priority areas of regulation of the labor market and employment of women, their professional training and professional activity in the war and post-war period are identified. The need to develop a mechanism for improving the labor market and employment of the female population in Ukraine in the conditions of martial law and in the post-war period at the national,

regional and local levels is emphasized. In this regard, special attention deserves the coordination and implementation of strategic decisions that can ensure the regulation of the labor market and employment of the population as a whole, improving the quality of labor potential, as well as expanding the segments of innovative employment and ensuring the balance of the labor market and educational services, taking into account the significant number of women who become the main breadwinners of families, integrate into new professional areas or return to work after a break caused by the war. The focus is on the conceptual foundations of the modernization of professional training and professional activity of women in Ukraine, the organization of the activities of career guidance services and professional career centers, the prevention of mass unemployment and labor migration. The main areas of professional training and professional activity of women in Ukraine and the main priority tasks of educational institutions and organizations at the current stage of reforming professional education and training in Ukraine are identified. The European experience and the possibilities of its adaptation in Ukrainian realities are analyzed.

Keywords: state policy; management; mechanisms; unemployment; labor market and educational services; professional education; women's training; gender approach; employment; production personnel; martial law; post-war period; employment.

ПЕРЕКЛАД, ТРАНСЛІТЕРАЦІЯ / TRANSLATED AND TRANSLITERATED

- [1] Verkhovna Rada Ukrainy. (2005, Veres. 08). Zakon № 2866-IV. «Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv». [Elektronnyi resurs].
Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (in Ukrainian).
- [2] Verkhovna Rada Ukrainy. (2012, Lyp. 05). Zakon № 5067-VI «Pro zainiatist naselennia». [Elektronnyi resurs].
Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (in Ukrainian).
- [3] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2024, Lystop. 15). Postanova № 1302 «Pro realizatsiiu eksperymentalnoho proektu shchodo orhanizatsii profesiinoho navchannia zhinok dlia pratsevlashtuvannia u sferakh, de vony byly tradytsiino nedostatno predstavleni». [Elektronnyi resurs].

Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1302-2024-%D0%BF#Text> (in Ukrainian).

- [4] Ministerstvo rozvytku hromad ta terytorii Ukrainy. (2025, Liut. 28). Nakaz № 376 «Pro zatverdzhennia Pereliku terytorii, na yakykh vedutsia (velysia) boiovi dii abo tymchasovo okupovanykh Rosiiskoiu Federatsiieiu». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0380-25#Text> (in Ukrainian).
- [5] Ukraine businesses hire more women and teens amid labor shortages. Reuters. 2024. [Online]. Available: <https://www.reuters.com/world/europe/ukraine-businesses-hire-more-women-teens-labour-shortages-bite-2024-09-12/> Application date: September 05, 2025. (in English).
- [6] S. R. Haasler, & K. Gottschall, «Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany», *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 67(1), pp. 78–92, 2015. <https://doi.org/10.1080/13636820.2014.922118> (in English).
- [7] Technical Education Matters. The Technical and Vocational Education Initiative (TVEI) 1983–1997. 2011. [Online]. Available: <https://technicaleducationmatters.org> Application date: September 05, 2025. (in English).
- [8] D. P. Thunqvist, A. H. Tønder, & K. Reegård, «A tale of two reforms: Institutional change in vocational education and training in Norway and Sweden in the 1990s», *Journal of Education Policy*, vol. 34(2), pp. 193–210, 2019. <https://doi.org/10.1080/10.1177/1474904118823104> (in English).

Retrieved October 10, 2025
Reviewed October 31, 2025
Published November 26, 2025

отримано
рецензовано
опубліковано



This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

© Olha Cherniakova, 2025