

Україна: якість навчання на робочому місці згідно з рамками ЄС

ДЯКУЄМО!

- Міністерству освіти і науки України (пані Ірині Шумік),
- Державному професійно-технічному навчальному закладу «Харківський професійний коледж будівництва та промисловості» (пані Наталії Юкляєвській, пані Світлані Кісь та пані Олександрі Королович)
- Дніпрорудненському професійному ліцею (пану Сергію Осипенко, пані Людмилі Осипенко, пану Сергію Демешко, пані Ользі Безсмертній та пані Наталії Курятниковій)
- Комунальному навчальному закладу «Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей Дніпропетровської обласної ради» (пані Тетяні Стойчик)
- Володимир-Волинському центру професійної освіти (пані Світлані Дукельській)
- Академії ДТЕК (пану Сергію Сильченку та пані Інні Олефіренко) та
- Федерації роботодавців України (пані Олені Колесніковій)

за приділений час, відкритість та теплий прийом

Додатково висловлюємо подяку учасникам стартової зустрічі проекту VET-CONNECT (7-8 травня, 2025 р., м. Кишинів, Молдова), що реалізується Австрійською агенцією з питань освіти та інтернаціоналізації (OeAD)

- Вінницькому ЦПТО переробної промисловості (пані Наталі Федчук)
- Тернопільському фаховому коледжу Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя (пані Оксані Редькві)
- Гущинецькому вищому професійному училищу (пані Інні Паламарчук)
- Перечинському професійному ліцею (пані Любов Кишкан)
- Хустському професійному ліцею (пані Тетяні Пригарі)
- Козятинському міжрегіональному вищому професійному училищу залізничного транспорту (пані Олені Коломійчук)
- компаніям «Інтерпайп Україна» (пані Марині Водоп'яновій)
- МХП (пані Марині Шептицькій)
- філії АТ "Укрзалізниця "Центр професійного розвитку персоналу" (пані Софії Василюк) та
- ГО «СвітОсвіт» (пані Олені Ярошинській)

за небайдужість та участь у опитуванні про відповідність визначених висновків даного дослідження (сильні сторони, виклики та прогалини)

Часова шкала дослідження



Дослідження

Закон «Про професійну освіту» (2025)

Базове дослідження для подальшого відстеження змін та вимірювання результатів

МЕТОДОЛОГІЯ

40+%

ЄРЯЕУ (2018)

- НРМ у П(ПТ)О
- НРМ у безперервній професійній освіті і навчанні (БПОН)

ЄРЯС (2014)

- НРМ в АПРП

КОНЦЕПТУАЛЬНЕ УТОЧНЕННЯ

Професійно-
практична
підготовка (ППП)

- Практичні заняття (у майстернях)
- Виробниче навчання
- Виробнича практика (НРМ)

Дуальна форма
ПТО

- Теоретичне навчання в ЗП(ПТ)О
- Практичне навчання в компанії (НРМ)

Запитання?

HRM у П(ПТ)О в Україні

- 2024: 83 професії та 800+ компаній
- 2017: 54 професії та 300+ компаній

Двостороння угода



HRM 70+%

Протокол про наміри



20%

HRM 20-69%



Тристороння угода

Гнучкість ЗП(ПТ)О для адаптації до потреб компаній-партнерів та використання більшої кількості виробничої практики/НРМ:

Орієнтовний графік планування навчального процесу для програм первинної та безперервної П(ПТ)О у ЗП(ПТ)О

| Курс/час навчання | | Договір | | Місяці року в межах навчального року | | | | | | | | | | | НРМ | | |
|-----------------------|-------|---------|----|--------------------------------------|-----|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|-------|--------|
| 3-3,5 | 1-1,5 | ПпН | ТД | 09 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7-8 | % | | |
| ППП | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | СПТУ | | | | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | ПН/ | ПН/ | ПН/ | НЗ | ЛК | 20-40 | |
| | | | | | ПН | ПН | ПН | ПН | ПН | ПН | ВП** | ВП** | НРМ** | ПН | | | 40-60 |
| 2 | СПТУ | | | | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | ВП | ВП | | | |
| | | | | | ПН | ПН | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ВП | | ПА | | | |
| 3 | СПТУ | ТУ | | | НЗ | НЗ* | НЗ* | ВН/ВП | ВН/ВП | ВП | ВП | НЗ | ВН* | ВП | | 60-70 | |
| | | | | | ПН | ПН/ВН | ПН/ВН | | | | ПА | ВН | ВП | ФПА | | | |
| 4 | СПТУ | ТУ | | | ПН* | ВН | ВП | ВП | ВН | ВП | ВП | ВП | | | | 60-70 | |
| | | | | | ВП | | | ППА | | | | | ФПА | | | | |
| Дуальна П(ПТ)О | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | СПТУ | | | | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ПН | ЛК | 20-40 | |
| | | | | | ПН | ПН | ПН | ПН | ПН | ПН | | | | | | | |
| 2 | СПТУ | | | | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | НЗ | ВП | ВП | | | 40-60/ |
| | | | | | ПН | ПН | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ПН/ВП** | ВП | | ПА | | | 70 |
| 3 | СПТУ | ТУ | | | НЗ | НЗ* | НЗ* | ВП | ВП | ВП | ВП | НЗ/ | ВП | ВП | | 70+ | |
| | | | | | ПН | ПН/ВП | ПН/ВП | | | | ПА | ВН | | ФПА | | | |
| 4 | СПТУ | ТУ | | | ПН* | ВН* | ВП | ВП | ВП | ВП | ВП | ВП | | | | 70+ | |
| | | | | | ВП | ВП | | ФПА | | | | | ФПА | | | | |

ПпН – Протокол про наміри або двостороння угода між ЗП(ПТ)О та компанією
ТД – Тристоронній договір між здобувачем, ЗП(ПТ)О та компанією
НЗ – навчання у ЗП(ПТ)О
ПН – практичне навчання в майстерні(-ях) або лабораторії(-ях) ЗП(ПТ)О
ВН – виробниче навчання як складова НРМ
ВП – виробнича практика як складова НРМ
ПА – атестація на кваліфікацію категорія
ФПА – підсумкова атестація на кваліфікаційну категорію
ЛК – літні канікули
СПТУ – середнє технічне училище (середнє ПТУ), здобувачі до 18 років цільова група
ТУ – технікум (технічне училище), здобувачі цільової групи 18+ років
* – лише для груп(и) СПТУ
** – пристосування до умов війни

Європейська рамка якісного та ефективного учнівства (2018)

Чотирнадцять критерії для умов навчання і роботи

- 1. Письмова угода** між роботодавцем, учнем і навчальними закладами.
- 2. Результати навчання** повинні визначатися роботодавцями та навчальними закладами, забезпечуючи як професійні навички, так і особистий розвиток.
- 3. Педагогічний супровід:** тісна співпраця призначених тренерів і вчителів у компанії.
- 4. Компонент робочого місця:** принаймні 50% тривалості має проходити на робочому місці.
- 5. Винагорода:** учні повинні отримувати оплату та/або компенсацію.
- 6. Соціальний захист :** Учні повинні мати право на соціальний захист, включаючи страхування.
- 7. Умови роботи, здоров'я та безпеки:** робоче місце повинно відповідати відповідним правилам і нормам щодо умов праці, зокрема законодавству про охорону праці.
- 8. Нормативно-правова база ,** заснована на партнерстві та діалозі між зацікавленими сторонами. Це може включати процедури акредитації для компаній.
- 9. Залучення соціальних партнерів** до розробки, управління та впровадження схем учнівства.
- 10. Підтримка компаній:** слід передбачити фінансову та/або нефінансову підтримку, що забезпечить економічно ефективно навчання для компаній.
- 11. Гнучкі шляхи та мобільність:** Учнівство має призвести до отримання національно визнаної кваліфікації. Учнівство має надавати доступ до вищої освіти та рівня підготовки. Слід сприяти транснаціональній мобільності.
- 12. Профорієнтація та підвищення обізнаності:** підтримка учнів до та під час навчання.
- 13. Прозорість:** слід забезпечити прозорість і доступ до пропозицій учнівства.
- 14. Гарантія якості та відстеження випускників:** Має бути гарантія якості учнівства та відстеження працевлаштування учнів.

НРМ в П(ПТ)О відповідно до критеріїв якості навчання та умов праці ЄРЯЕУ

| | Сильні сторони | Точка росту |
|--|---|--|
| 1. Письмова угода між роботодавцем, учнем і навчальними закладами | Чітка структура угод про навчання для ППП та Дуальної ПТО: зобов'язання, тривалість та відповідальність, структурований підхід та підхід до співпраці | ППП не визнається як досвід роботи на відміну від Дуальної ПТО |
| 2. Результати навчання повинні визначатися роботодавцями та навчальними закладами, забезпечуючи як професійні навички, так і особистий розвиток | Компетентнісний підхід, результати навчання, гнучкість у коригуванні програм (20%), відповідність професійним стандартам (за наявності) | Ресурсо затратне узгодження освітніх і професійних стандартів |
| 3. Педагогічний супровід: тісна співпраця призначених тренерів і вчителів у компанії | Співпраця ЗП(ПТ)О та бізнесу забезпечує структуроване НРМ та наставництво | |

НРМ в П(ПТ)О відповідно до критеріїв якості навчання та умов праці ЄРЯЕУ

| | Сильні сторони | Точка росту |
|--|---|---|
| 4. Компонент НРМ: принаймні 50% тривалості має проходити на робочому місці | ЗП(ПТ)О гнучко адаптують навчання до потреб компанії | Практична підготовка в майстернях має пріоритет над НРМ. Обмеження НРМ для осіб віком до 18 років обмежують навчання та партнерство |
| 5. Винагорода: учні повинні отримувати оплату та/або компенсацію | Чітка структура угод про навчання для ППП та Дуальної ПТО: зобов'язання, тривалість та відповідальність, структурований підхід та підхід до співпраці | ППП не визнається як досвід роботи на відміну від Дуальної ПТО |
| 6. Соціальний захист: Учні повинні мати право на соціальний захист, включаючи страхування | П(ПТ)О забезпечує інклюзивність, трудові права та безпечне навчання | Між великими та малими компаніями існують невідповідності у сфері соціального захисту |
| 7. Умови роботи, здоров'я та безпеки: робоче місце повинно відповідати відповідним правилам і нормам щодо умов праці, зокрема законодавству про охорону праці | П(ПТ)О забезпечує структуроване навчання з техніки безпеки та відповідність. | У невеликих компаніях і секторах існують прогалини в протоколах безпеки. Обмеження НРМ для осіб віком до 18 років обмежують навчання та партнерство |

НРМ в П(ПТ)О відповідно до критеріїв якості навчання та умов праці ЄРЯЕУ

| | Сильні сторони | Точка росту |
|--|---|---|
| 8. Нормативно-правова база , заснована на партнерстві та діалозі між зацікавленими сторонами. Це може включати процедури акредитації для компаній | ППП і Дуальна ПТО мають міцну законодавчу базу | Більш давні правила ППП обмежують інтеграцію НРМ порівняно з Дуальною ПТО |
| 9. Залучення соціальних партнерів до розробки, управління та впровадження схем учнівства | Соціальні партнери сприяють узгодженню П(ПТ)О з потребами ринку праці | Брак координації на галузевому рівні для забезпечення відповідності навчальних програм мінливим потребам галузі |
| 10. Підтримка компаній: слід передбачити фінансову та/або нефінансову підтримку, що забезпечить економічно ефективне навчання для компаній | Компанії надають ресурси, фінансування та підтримку П(ПТ)О. Дуальна ПТО отримує переваги з різних джерел фінансування | Вимоги щодо розміру групи здобувачів перешкоджають адаптованому залученню галузі |

НРМ в П(ПТ)О відповідно до критеріїв якості навчання та умов праці ЄРЯЕУ

| | Сильні сторони | Точка росту |
|--|---|--|
| <p>11. Гнучкі шляхи та мобільність: Учнівство має призвести до отримання національно визнаної кваліфікації. Учнівство має надавати доступ до вищої освіти та рівня підготовки. Слід сприяти транснаціональній мобільності</p> | <p>Система освіти в Україні підтримує гнучкі форми навчання та мобільність</p> | <p>Відсутність міцної координації для забезпечення можливостей професійного розвитку протягом усього життя та кар'єрної мобільності</p> |
| <p>12. Профорієнтація та підвищення обізнаності: підтримка учнів до та під час навчання</p> | <p>Розширюється профорієнтація та обізнаність про П(ПТ)О</p> | <p>Відсутність стандартизованого підвищення кваліфікації персоналу ЦРК та оснащення ЦРК у ЗП(ПТ)О. Недостатнє просування обмежує видимість та сприйняття програми дуальної ПТО</p> |
| <p>13. Прозорість: слід забезпечити прозорість і доступ до пропозицій учнівства</p> | <p>ЗП(ПТ)О співпрацюють, щоб отримати доступ до НРМ</p> | <p>Доступність НРМ залежить від участі роботодавця</p> |
| <p>14. Гарантія якості та відстеження випускників: Має бути гарантія якості учнівства та відстеження працевлаштування учнів</p> | <p>Забезпечення якості гарантує, що програми П(ПТ)О відповідають потребам ринку праці</p> | <p>Трейсерні дослідження залежать від наявності зовнішнього донорського фінансування</p> |

Ключові висновки

Сильні сторони

- Чітка основа угод про навчання для ППП та Дуальної ПТО
- Компетентнісний підхід із гнучкими налаштуваннями програми (20%)
- Співпраця П(ПТ)О та бізнесу забезпечує структуроване НРМ та наставництво

Виклики

- ППП не визнається як стаж роботи
- Вимоги щодо розміру груп ППП перешкоджають залученню галузі
- Слабка координація на галузевому рівні для розробки навчальних програм
- Обмежений доступ для студентів молодших від 18 років до деяких видів робіт в частині їх практичної підготовки

НРМ у БПОН в Україні

| | Офіційні програми БПОН | Короткострокові програми навичок | Ваучерні програми навчання ДСЗ | Професійне навчання працівників |
|-------------------|-----------------------------------|--|---|--|
| Провайдер | ЗП(ПТ)О | ЗП(ПТ)О та приватні заклади навчання | Будь-який із 200+ затверджених | Навчальний центр/відділ компанії; будь-який інший партнер-провайдер навчання |
| Рівні | III-V рівні НРК | Часткова або повна кваліфікація, III-IV рівень | III-VII рівні НРК | III-VII рівні НРК |
| Бенефіціар | Випускники ЗП(ПТ)О, дорослі | Будь-яка людина | Осіб 45+ років | Потенціал компанії та діючі співробітники |
| Частка НРМ | ППП: 30%-69% Дуальна ПТО: 70+% | партнерства можуть запропонувати 100% НРМ, економію коштів і можливості працевлаштування | До постачальника навчання та його пропозиції ППП або Дуальної ПТО | Відповідно до потреб і пріоритетів компанії |
| Учасники | 7700 | 5000+ | 15609 | Академія ДТЕК: 19300 співробітників |

НРМ у БПОН в Україні: ЗП(ПТ)О та ЦПТО ДСЗ

Двостороння угода



НРМ 70+%

Протокол про наміри

практичні заняття

20%

НРМ 20-69%



Тристороння угода

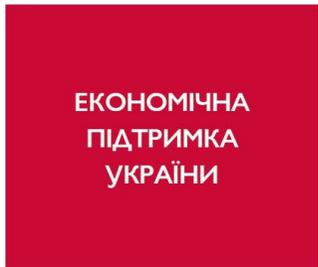


USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



INTERNATIONAL
FOUNDATION
OF DEVELOPMENT

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ УКРАЇНИ



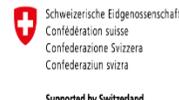
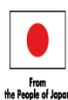
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА
ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ

Skills4Recovery

IOM UKRAINE | PROGRAMME OVERVIEW

EdUP

LIVELIHOODS | 2023



НРМ різняться



Європейська рамка якісного та ефективного учнівства (2018)

Чотирнадцять критерії для умов навчання і роботи

- 1. Письмова угода** між роботодавцем, учнем і навчальними закладами.
- 2. Результати навчання** повинні визначатися роботодавцями та навчальними закладами, забезпечуючи як професійні навички, так і особистий розвиток.
- 3. Педагогічний супровід:** тісна співпраця призначених тренерів і вчителів у компанії.
- 4. Компонент робочого місця:** принаймні 50% тривалості має проходити на робочому місці.
- 5. Винагорода:** учні повинні отримувати оплату та/або компенсацію.
- 6. Соціальний захист :** Учні повинні мати право на соціальний захист, включаючи страхування.
- 7. Умови роботи, здоров'я та безпеки:** робоче місце повинно відповідати відповідним правилам і нормам щодо умов праці, зокрема законодавству про охорону праці.
- 8. Нормативно-правова база ,** заснована на партнерстві та діалозі між зацікавленими сторонами. Це може включати процедури акредитації для компаній.
- 9. Залучення соціальних партнерів** до розробки, управління та впровадження схем учнівства.
- 10. Підтримка компаній:** слід передбачити фінансову та/або нефінансову підтримку, що забезпечить економічно ефективно навчання для компаній.
- 11. Гнучкі шляхи та мобільність:** Учнівство має призвести до отримання національно визнаної кваліфікації. Учнівство має надавати доступ до вищої освіти та рівня підготовки. Слід сприяти транснаціональній мобільності.
- 12. Профорієнтація та підвищення обізнаності:** підтримка учнів до та під час навчання.
- 13. Прозорість:** слід забезпечити прозорість і доступ до пропозицій учнівства.
- 14. Гарантія якості та відстеження випускників:** Має бути гарантія якості учнівства та відстеження працевлаштування учнів.

НРМ у БПОН відповідно до критеріїв якості навчання та умов праці ЄРЯЕУ

| | Сильні сторони | Точка росту |
|--|---|---|
| 1. Письмова угода між роботодавцем, учнем і навчальними закладами | БПОН і Дуальна ПТО забезпечують чіткі угоди про навчання | |
| 2. Результати навчання повинні визначатися роботодавцями та навчальними закладами, забезпечуючи як професійні навички, так і особистий розвиток | БПОН і ваучери ДСЗ відповідають потребам галузі | |
| 3. Педагогічний супровід: тісна співпраця призначених тренерів і вчителів у компанії | Внутрішні сертифікаційні програми для тренерів компаній і винагорода ефективних наставників | Брак підтримки у навчанні внутрішньокорпоративних тренерів в ММСП |
| 4. Компонент НРМ: принаймні 50% тривалості має проходити на робочому місці | Академія ДТЕК використовує VR для підвищення ефективності НРМ | НРМ у БПОН залежить від участі компаній, що пропонують навчання |
| 5. Винагорода: учні повинні отримувати оплату та/або компенсацію | Програми БПОН пропонують оплачуване НРМ і конкурентоспроможну заробітну плату | |

НРМ у БПОН відповідно до критеріїв якості навчання та умов праці ЄРЯЕУ

| | Сильні сторони | Точка росту |
|--|--|---|
| 6. Соціальний захист: Учні повинні мати право на соціальний захист, включаючи страхування | БПОН забезпечує соціальний захист, наприклад страхування та пенсії | Менші компанії можуть не забезпечити повного соціального захисту слухачів |
| 7. Умови роботи, здоров'я та безпеки: робоче місце повинно відповідати відповідним правилам і нормам щодо умов праці, зокрема законодавству про охорону праці | БПОН інтегрує навчання з охорони праці в програми | |
| 8. Нормативно-правова база, заснована на партнерстві та діалозі між зацікавленими сторонами. Це може включати процедури акредитації для компаній | Законодавча база існує БПОН надає гнучкі варіанти перекваліфікації та підвищення кваліфікації | |
| 9. Залучення соціальних партнерів до розробки, управління та впровадження схем учнівства | Соціальні партнери підтримують узгодження БПОН з галуззю та потребами робочої сили | |

HRM у БПОН відповідно до критеріїв якості навчання та умов праці ЄРЯЕУ

| | Сильні сторони | Точка росту |
|---|--|---|
| 10. Підтримка компаній: слід передбачити фінансову та/або нефінансову підтримку, що забезпечить економічно ефективне навчання для компаній | Програми БПОН користуються різноманітними допоміжними джерелами фінансування | ММСП мають обмежену фінансову підтримку для надання можливостей підвищення кваліфікації |
| 11. Гнучкі шляхи та мобільність: учнівство має призвести до отримання національно визнаної кваліфікації. Учнівство має надавати доступ до вищої освіти та рівня підготовки. Слід сприяти транснаціональній мобільності | БПОН та кваліфікаційні центри підвищують можливості працевлаштування та ВРПН | Деякі кваліфікації не визнаються для просування по службі, наприклад, сертифікати Академії ДТЕК мають широке визнання |
| 12. Профорієнтація та підвищення обізнаності: підтримка учнів до та під час навчання | Профорієнтацію пропонують програми БПОН та Академія ДТЕК | Профорієнтація доступна не для всіх програм |

НРМ у БПОН відповідно до критеріїв якості навчання та умов праці ЄРЯЕУ

| | Сильні сторони | Точка росту |
|---|---|--|
| 13. Прозорість: слід забезпечити прозорість і доступ до пропозицій учнівства | Інформація про програми БПОН та ваучери ДСЗ доступна через кілька каналів | Немає єдиного порталу для доступу до можливостей підвищення кваліфікації |
| 14. Гарантія якості та відстеження випускників: має бути гарантія якості учнівства та відстеження працевлаштування учнів | БПОН забезпечує якість через самооцінку та моніторинг | Обмежене відстеження результатів працевлаштування та кар'єри у БПОН. Трейсерні дослідження залежать від наявності донорського фінансування |

Ключові висновки

Сильні сторони

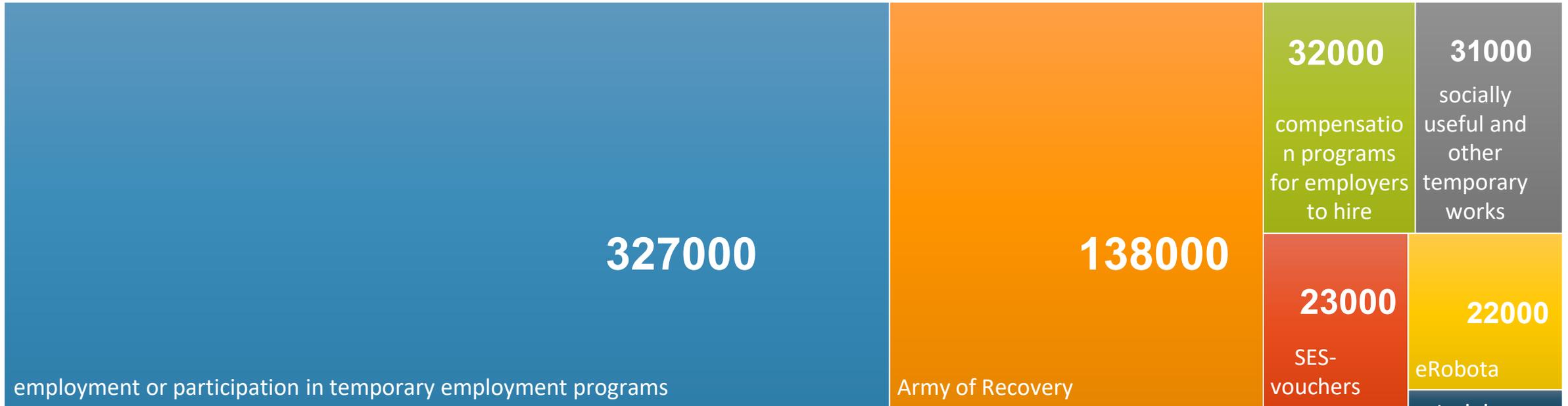
- БПОН і Дуальна ПТО мають чіткі угоди про навчання
- Програми БПОН пропонують оплачуване НРМ і конкурентоспроможну заробітну плату
- БПОН та кваліфікаційні центри підвищують можливості працевлаштування та ВРПН

Виклики

- Брак прямих угод про навчання з компаніями
- ММСП не мають фінансової підтримки для програм підвищення кваліфікації
- Обмежене відстеження результатів працевлаштування та кар'єри

Запитання?

АПРП в Україні



- employment or participation in temporary employment programs
- compensation programs for employers to hire
- Army of Recovery
- socially useful and other temporary works
- eRobota
- SES-vouchers
- training referrals to combatants and people with war-related disabilities

ДСЗ 2024: ключові тренди при динамічній реалізації АПРП



Збільшення зайнятості. У 2024 році ДСЗ працевлаштували на 11% більше людей порівняно з 2023 роком.



Розширення можливостей навчання. У 2024 році ДСЗ посилила навчальні ініціативи, збільшивши кількість безробітних, які пройшли навчання, на 24%, а кількість наданих ваучерів на навчання зросла на 27% порівняно з 2023 роком. Зараз програма включає 155 вакансій, які підтримують жінок у сферах, де домінують чоловіки.



Ділове залучення. Підприємства тепер входять до складу наглядових рад ЦПТО ДСЗ, формуючи освітні програми та спеціальності.



Підтримка молоді . Нові молодіжні гранти на відкриття чи розвиток бізнесу стимулюють підприємництво та регіональне економічне зростання.



Допомога підприємництву. Офіси «Зроблено в Україні» (80 точок) надають консультації, гранти та підтримку підприємців на кожному етапі від ідеї до реалізації.



Цифровізація. Мобільний додаток ДСЗ спрощує доступ до списків вакансій, програм навчання та кар'єри.



Інтеграція. «Єдине вікно послуг», запущене в червні 2024 року, підтримує ВПО, ветеранів та людей з обмеженими можливостями, користуються понад 1,6 мільйона користувачів.

НРМ в АПРП в Україні

Професійне навчання зареєстрованих безробітних

| | |
|-------------------------|--|
| Ключовий принцип | «гроші йдуть за людиною» (з 2023 р.) |
| Покриття | 95 робітничих професій 335 освітніх програм |
| Тривалість | професійне навчання: до 10 місяців. програма підвищення кваліфікації або курс часткової кваліфікації: 30-480 годин (1-16 кредитів ЄКТС) стажування безробітних: 24-160 год |
| Частка НРМ | 30%-70+% партнерства можуть запропонувати 100% НРМ, економію коштів і можливості працевлаштування |
| Учасники (2024) | підготовлені безробітні: 41000 працевлаштування або участь у програмах тимчасового працевлаштування: 3 27000 компенсаційні програми для роботодавців, які наймають: 16 000 безробітних, 14 000 ВПО та 2 000 осіб з інвалідністю Армія Відновлення: 138 000 суспільно корисні та інші роботи тимчасового характеру: 31000 |

Європейська рамка якості стажувань (2014)

1. Укладення письмового договору про стажування
2. Цілі навчання та підготовки
3. Умови праці для стажистів
4. Права та обов'язки
5. Розумна тривалість (макс. шість місяців)
6. Належне визнання стажування
7. Вимоги до прозорості
8. Транскордонне стажування
9. Використання європейських структурних та інвестиційних фондів
10. Застосування рамок якості для стажувань

НРМ в АПРП згідно з Європейською рамкою якості для стажувань (2014)

| | Сильні сторони | Точка росту |
|---|--|--|
| 1. Укладення письмового договору про стажування | Угоди про професійне навчання забезпечують прозорість і підзвітність | |
| 2. Цілі навчання та підготовки | Навчальні програми ДСЗ відповідають потребам ринку | Відсутність деяких професійних стандартів та структурованого контролю за стажистом |
| 3. Умови праці для стажистів | Безробітні стажисти дотримуються правил компанії під час НРМ | У договорах про стажування бракує чіткості щодо умов праці |
| 4. Права та обов'язки | Чітко визначені права та обов'язки слухачів | |
| 5. Розумна тривалість (макс. шість місяців) | Здебільшого тривалість програми навчання відповідає шестимісячному обмеженню | Непослідовна тривалість стажування та незрозумілі умови продовження |

НРМ в АПРП згідно з Європейською рамкою якості для стажувань (2014)

| | Сильні сторони | Точка росту |
|--|---|---|
| 6. Належне визнання стажування | Сертифікація забезпечує стандартизовану перевірку набутих навичок | Обмежене міжнародне визнання впливає на кар'єрні можливості |
| 7. Вимоги до прозорості | Навчальні процеси є прозорими, задокументованими та добре скоординованими | У оголошеннях про вакансію стажування може бракувати інформації про ключові умови праці |
| 8. Транскордонне стажування | Координація ДСЗ підтримує потенційні міжнародні стажування | Немає рамок для транскордонного стажування в ЄС |
| 9. Використання європейських структурних та інвестиційних фондів | Фонд ДСЗ і Skills Alliance дозволяють використовувати зовнішнє фінансування | |
| 10. Застосування рамок якості для стажувань | Процедури стажування включають ключові елементи Рамкової програми якості | Для якісного навчання необхідне більш активне залучення соціальних партнерів |

Ключові висновки

Сильні сторони

- Угоди про професійне навчання забезпечують прозорість і підзвітність
- Навчальні програми ДСЗ відповідають потребам ринку праці
- Сертифікація забезпечує стандартизовану перевірку набутих навичок

Виклики

- Нечіткі умови працевлаштування та винагороди стажистів після навчання
- Немає рамок для транскордонного стажування в ЄС
- Для якісного навчання необхідне більш активне залучення соціальних партнерів

Запитання?