

Питання 7. Результати працевлаштування випускників Коледжу 2025 року.
Взаємодія зі стейкхолдерами/потенційними роботодавцями.
Доповідь завідувачки навчально-виробничої практики О. Шахман.

Здобувачі освіти коледжу, які закінчили повний курс навчання і пройшли атестацію, вважаються випускниками і мають можливість скористатися своїм правом, зафіксованим в Законі України «Про фахову передвищу освіту» від 04.03.2020р. №524 стаття 56. - Випускники закладів фахової передвищої освіти вільні у виборі місця роботи, крім випадків, передбачених цим Законом. Заклади фахової передвищої освіти не зобов'язані здійснювати працевлаштування випускників.

Вільне обрання виду праці означає виключне право особи самій розпоряджатися своїми здібностями та фізичними можливостями до праці. Вільно обираючи види діяльності та занять, людина може здійснювати своє право на працю шляхом працевлаштування в організації, установи, заклади державного сектору або укладання трудового договору (контракту) з приватною організацією, підприємством, установою, або започаткувати власну справу, створити ФОП, зайнятися фрілансем.

Держава намагається повернути старі часи і змусити випускників відпрацювати три роки після закінчення коледжу або відшкодувати, витрачені на його навчання гроші. Проект постанови Кабінету міністрів України «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників закладів ФПО, підготовка яких здійснювалася за державним (регіональним) замовленням або за рахунок видатків на оплату послуг з підготовки фахівців у державних та комунальних закладах ФПО з бюджетів міст» вже двічі було відправлено на громадське обговорення в 2021 та 2023 роках але так і не введено в дію з 01.01.2024р. як планувалося.

Також в новій редакції Типової форми договору про надання освітніх послуг закладом ФПО - додатку постанови КМУ 19.08.2020, №736, видалені пункти щодо працевлаштування, видачі обов'язкового направлення на роботу та відшкодування у разі не працевлаштування.

Показник працевлаштування – це один з основних показників якості підготовки кадрів, який визначає частку випускників закладу освіти, які знайшли роботу за фахом після завершення навчання. Тому доцільно проводити моніторинг.

Моніторинг працевлаштування випускників коледжу – це процес відстеження їхньої зайнятості та подальшого професійного життя після закінчення навчання. Здійснення моніторингу працевлаштування в Коледжі відбувається щорічно. Щодо алгоритму проведення моніторингу можна ознайомитися переглянувши Положення про сприяння працевлаштуванню, викладеному на сайті.

Тож переходжу до демонстрації результатів працевлаштування випускників 2025року. (слайд-шоу)

Слайд 1. Загальна картина випуску демонструє такі показники: всього 70 осіб денної форми здобуття освіти закінчили навчання у 2025 році: з них 67 – бюджет, 3 – контракт, 36 осіб вступили в заклади вищої освіти, що складає 54%, 18 осіб працюють/поєднують навчання з роботою, що дорівнює 27%, 13 осіб – не визначилися зі своїм майбутнім, що складає – 19%.

Слайд 2. ОПП «Народна хореографія»

(всього: 13 осіб, 12 – бюджет, 1 – контракт)

4 особи – вступили до закладів вищої освіти, 3 – за спеціальністю, 1 – обрала сферу іншого жанру мистецтва (медіа мистецтво та відеоарт). 4 особи – працюють, дві з них за спеціальністю: керівник творчого колективу та організатор дитячих свят, 3 особи – не визначились.

Слайд 3. ОПП «Класична та сучасна хореографія»

(всього: 12 осіб, 11 – бюджет, 1 - контракт)

6 осіб – вступили до закладів вищої освіти: 4 – за спеціальністю, 2 – інші напрями (юриспруденція, музичне мистецтво) 4 особи – прийняті до трупи ХНАТОБу, 3 особи – не визначились. Хочу звернути увагу, що 1 особа – поєднує навчання у двох вишах на заочному відділенні за спеціальністю і за жанром мистецтва – оркестрові струнні інструменти, до того ж працює в приватній балетній студії і прийнята до трупи ХНАТОБу – це Хіра Амріта Каур.

Слайд 3. ОПП «Народне пісенне мистецтво» (всього: 12 осіб – усі бюджет)

4 особи – вступили до закладів вищої освіти: 3 за спеціальністю, 1 – обрала психологію 5 осіб – працюють, 2 за спеціальністю (регент церковного хору, керівник приватної музичної студії), 3 особи – не визначились, 2 поки відвідують мовні курси за кордоном.

Слайд 4. ОПП «Народне інструментальне мистецтво»

(всього: 8 осіб – усі бюджет)

Усі 8 осіб – вступили до вишів, з них 7 – за спеціальністю, 1 – обрала психологію, 1 особа поєднує навчання та роботу в музичній школі – Вяткіна Анастасія.

Слайд 5. ОПП «Естрадне та джазове інструментальне мистецтво»

(всього: 7 осіб)

4 особи вступили до вишів, 2 - за спеціальністю, 2 – обрали напрями: кібербезпека та електроенергетика, 3 особи – працюють, 1 з них – офіційний підробіток в торгівельній мережі, 2 – офіційно близькі до сфери культури і мистецтва – музичний керівник в дитячому дошкільному закладі і консультант в магазині культурних товарів різних субкультур.

Слайд 6. ОПП «Видовищно-театралізовані заходи»

(всього: 13 осіб, 12 – бюджет, 1 - контракт).

7 осіб – вступили до вишів, 5 – обрали акторство та режисуру, 2 – напрям туризм, 3 – не визначились, 1 – започаткувала онлайн акторські курси, 1 проходить стажування у фінансовій структурі. Хочеться зауважити, що Георгій Авдонін – навчався за контрактом, а в моніторинг враховується лише бюджет, тож інформую, що його призначили завідувачем по проведенню фестивалів, конкурсів, оглядів в Златопільському міському палаці культури «Хімік».

Слайд 7. ОПП «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»

(Всього: 5 осіб – усі бюджет) 3 вступили до вишів Харкова – 1 за спеціальністю, 1 – комп'ютерне моделювання, 1 – спеціальна освіта (логопедія). 2 особи – працюють. В сферах близьких до спеціальності – брошурівниця на книжковій фабриці, менеджер по роботі з клієнтами.

Слайд 8. Загальна картина співвідношення % вступу до вишів та працевлаштування виглядає таким чином. (завершили слайд-шоу).

Друга половина питання полягає у висвітленні взаємодії з роботодавцями. За останні два роки коледж активізував контакти з реальними і потенційними роботодавцями – які є складовою більш ширшого поняття стейкхолдери. І представляють професійну спільноту культурно-мистецького простору регіону. Завдяки цим контактам визначаються:

- рівень відповідності ОПП потребам роботодавців та ринку праці;
- потреба у кадрах, та оцінка якості підготовки фахівців;
- рекомендації щодо розвитку освітнього закладу;
- можливість залучення роботодавців до розробки, оновлення ОПП, опитування та процесу самооцінювання.

Спектр форм взаємодії досить різноманітний: круглий стіл, науково-практичний семінар, семінар-практикум, зустріч фахівців (комунікація), панельна дискусія, гостьова лекція, клуб професійного спілкування.

В коледжі більш запроваджені круглі столи, онлайн-комунікації, гостьові лекції, майстер-класи. Особливо насичене подібними заходами це півріччя поточного навчального року. Усі циклові комісії запланували по декілька гостьових лекцій та майстер-класів, проведення яких висвітлюється в рубриці події на сайті коледжу. Ми вдячні Головам циклових комісій за активізацію цієї взаємодії. Є побажання щодо долучення до подібних заходів випускників коледжу різних років, які побудували успішну кар'єру за обраною спеціальністю і самі стали роботодавцями.

В першому півріччі цього навчального року поновлена взаємодія з регіональною службою зайнятості – Харківський міський центр зайнятості перейменовано в Харківську філію Харківського обласного центру зайнятості, змінилось керівництво організації, тому укладено новий документ – меморандум про співпрацю, а також існує письмова домовленість щодо організації спільних заходів для студентської спільноти та педагогічного колективу Коледжу. Протягом цього півріччя заплановані 5 вебінарів - тренінгів, до яких залучені здобувачі освіти Різних курсів та ОПП. Проведення заходів висвітлюється на сайті коледжу в рубриці «Події». Активізації відвідування тренінгів сприяють Кобзева О.О. та Цибина І.М., які опікуються діяльністю керівників академічних груп та студентською радою.

Проект рішення педагогічної ради з питання 7.

1. Інформацію взяти до відома.
2. Рекомендувати керівникам академічних груп підтримувати зв'язок з випускниками з метою моніторингу їхнього кар'єрного зростання.
3. Головам циклових комісій у співпраці з завідувачем навчально-виробничої практики розробити перелік заходів щодо посилення впливу на випускників щодо працевлаштування – як пріоритетного вибору і запровадити його протягом навчального року.