

**КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ**

 ЗАТВЕРДЖУЮ
Директорка КЗ ЛОР Львівський фаховий
коледж культури і мистецтв
Зоряна РИБИНА
Введено в дію наказом директора
від « 21 » 01 2026р. № 36-ак

**ПОЛОЖЕННЯ
про моніторинг працевлаштування
та кар'єрного зростання випускників
Львівського фахового коледжу
культури і мистецтв**

Розглянуто та схвалено
на засіданні Педагогічної ради
Протокол № 3 від 21.01 2026р.

Львів
2026

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про моніторинг працевлаштування та кар'єрного зростання випускників Львівського фахового коледжу культури і мистецтв (далі – Положення, Коледж) ґрунтується на демократичних принципах, рівних можливостях, конкурентоспроможності випускників, їх можливості відповідати на виклики глобалізації.

Моніторинг працевлаштування та кар'єрного зростання випускників – це комплекс організаційних заходів, спрямованих на систематичне відстеження трудової зайнятості осіб, які здобули фахову передвищу освіту.

1.2. Положення розроблено відповідно:

- Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-19;
- Закону України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 №2745-VIII;
- Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI;
- інших нормативних актів.

Відповідно до Статті 56 Закону України «Про фахову передвищу освіту» питання працевлаштування випускників закладів фахової передвищої освіти передбачає наступне:

– 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.

– Держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками закладів фахової передвищої освіти права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої фахової передвищої освіти та суспільних потреб.

1.3. Метою проведення моніторингу працевлаштування та кар'єрного зростання випускників Львівського фахового коледжу культури і мистецтв (далі – Коледж) є аналіз, систематизація даних про їх трудову зайнятість, конкурентоспроможність та мобільність, на основі чого визначення шляхів підвищення якості надання освітніх послуг відповідно до прогнозованих потреб ринку праці.

1.4 Коледж створює умови для майбутнього працевлаштування випускників:

- надає якісні освітні послуги за фахом майбутньої конкурентоздатності випускників;
- залучає підприємства - бази практики, які надають можливість формування професійних навичок у відповідності до освітньо-професійної програми, можуть надати перше робоче місце випускникові;
- проводить профорієнтаційні заходи за участі потенційних роботодавців, зовнішніх стейкхолдерів;
- реалізує права здобувачів освіти на дуальне навчання тощо.

2 ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ

2.1 Загальне керівництво процедурою моніторингу працевлаштування та

кар'єрного зростання випускників Коледжу здійснює директор Коледжу, який:

- налагоджує ділові стосунки Коледжу з центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості, підприємствами, установами та організаціями (стейкхолдерами) з питань професійної підготовки та працевлаштування студентів і випускників;

- укладає договори про співпрацю із підприємствами, установами, організаціями, центрами зайнятості, що передбачають сприяння працевлаштуванню випускників Коледжу, задоволенню потреб освітніх, спортивних, оздоровчих закладів у формуванні персоналу;

- створює умови для працевлаштування та кар'єрного зростання випускників Коледжу, дієвого впливу роботодавців на якість професійної підготовки здобувачів фахової передвищої освіти.

2.2 Моніторинг працевлаштування та кар'єрного зростання випускників Коледжу передбачає:

2.2.1 Організацію роз'яснювальної роботи серед випускників:

- інформування про актуальні вакансії на ринку освітніх послуг, що відповідають фаховій підготовці (спеціальності) випускників;

- проведення циклу інформаційних заходів з представниками управлінських структур, випускниками Коледжу, які мають досягнення у кар'єрному зростанні тощо.

2.2.2 Щорічний збір, систематизацію та аналіз результатів працевлаштування випускників:

- Проведення завідувачем навчально-виробничою практикою інструктажу класних керівників академічних груп щодо процедури збору інформації про трудову зайнятість випускників (протягом травня-червня місяця);

- узагальнення класними керівниками груп, що випускаються, прогнозованих даних про працевлаштування випускників, причини відсутності можливості знайти місце роботи за фахом (протягом вересня, додаток 1);

- систематизація інформації завідувачами відділень про зайнятість випускників поточного року, її оформлення таблицею (протягом листопада, додаток 2).

2.2.3 Популяризацію результатів кар'єрного зростання випускників Коледжу:

- залучення випускників Коледжу до загальноколеджних заходів;

- розміщення інформації у медійному просторі.

3 СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ТА КАР'ЄРНОМУ ЗРОСТАННЮ ВИПУСКНИКІВ

Сприяння працевлаштуванню та кар'єрному зростання випускників Коледжу може здійснювати через:

- налагодження співпраці з центрами зайнятості, підприємствами різних типів і форм власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для випускників;

- забезпечення координації дій з центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості населення, підприємствами, установами

та організаціями (роботодавцями) щодо оптимального узгодження реальних потреб ринку праці;

- консультації з підбору місць роботи для випускників Коледжу, що звертаються з проханням про працевлаштування;

- щорічне засідання комісії по працевлаштуванню за участю роботодавців;

- проведення зборів здобувачів освіти випускних груп після виробничої практики з метою обміну досвідом: адаптація на первинному робочому місці, якість підготовки наставниками/керівниками від бази практики.

4 ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ВИПУСКНИКІВ

4.1 Працевлаштування за фахом – це пріоритетний показник затребуваності випускників Коледжу на ринку праці і кон'юнктури його розвитку. Це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права випускника закладу вищої/фахової передвищої освіти на працю відповідно до здобутої спеціальності. Працевлаштування за фахом здійснюється на підприємства різних типів і форм власності шляхом оформлення трудових відносин з роботодавцями.

4.2 Показниками проведення моніторингу, що об'єктивно унеможливають працевлаштування випускників за фахом, є:

- продовження навчання на денній формі у закладах вищої/фахової передвищої освіти – забезпечується реалізація ступеневої системи підготовки фахівців, набуття додаткових кваліфікацій в освітній галузі (інших галузях);

- проходження служби у ЗСУ;

- перебування у декретній відпустці;

- інші показники зайнятості населення, передбачені законодавством.

4.3 Показниками проведення моніторингу, що характеризуються відсутністю трудової зайнятості випускників за фахом, спричиненої впливом суб'єктивних чинників, є:

- працевлаштування не за фахом;

- безробіття – зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості випускники, які не мають роботи або у пошуках місця роботи;

- виїзд за межі України.

5 АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ МОНІТОРИНГУ

5.1 Моніторинг працевлаштування та кар'єрного зростання випускників Коледжу здійснюється систематично. Дані про працевлаштування та кар'єрне зростання випускників Коледжу оприлюднюються на сайті Коледжу.

5.2 Інформація про моніторинг заслуховується щороку на засіданні Методичної ради у грудні місяці.

5.3 Аналіз результатів моніторингу працевлаштування та кар'єрного зростання випускників Коледжу відбувається на основі таких складників:

- констатація даних про працевлаштування випускників, загалом по Коледжу та за спеціальностями;

– визначення об'єктивних і суб'єктивних чинників, які обумовлюють наявні кількісні та якісні показники.

5.4 Аналіз результатів моніторингу працевлаштування та кар'єрного зростання випускників Коледжу є основою для:

– функціонування системи зворотного зв'язку між підприємствами, центрами зайнятості та Коледжем;

– отримання об'єктивної оцінки якості професійної підготовки здобувачів фахової передвищої освіти;

– вивчення ринку праці з позицій динаміки попиту на відповідних фахівців;

– накопичення банку потенційних підприємств, установ і організацій (роботодавців) для подальшого працевлаштування випускників.

5.5 Моніторинг працевлаштування та кар'єрного зростання випускників – це своєрідний індикатор престижності та довіри роботодавців до Коледжу, професійного рівня його педагогічних працівників, системи забезпечення практично-орієнтованого навчання здобувачів фахової передвищої освіти.

Інформація про працевлаштування випускників

Циклова комісія _____

Спеціальність _____

Група _____

Випуск 20 _ р.

№ п/п	П.І.Б.	Назва підприємства, посада	Назва закладу освіти		Примітка*
			денна форма навчання	заочна форма навчання	

*Причини, що унеможливили працевлаштування за фахом :

- проходження служби у ЗСУ;
- перебування у декретній відпустці;
- працевлаштування не за фахом;
- безробіття – зареєстровані та незареєстровані в державній службі;
- випускники, які не мають роботи або у пошуках місця роботи;
- виїзд за межі України;
- інші показники зайнятості населення, передбачені законодавством.

Керівник (куратор) навчальної групи _____ (Ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Зведені дані про працевлаштування випускників

Циклова комісія _____

Спеціальність _____

Група _____

Випуск 20 _ р.

№ п/п	Рік випуску	Кількість випускників	Працевлаштовано (кількість випускників)		Продовження навчання (кількість випускників)		Інші причини, що унеможливили працевлаштування за фахом (кількість випускників)
			за фахом	не за фахом	денна форма навчання	заочна форма навчання	

Завідувач відділенням _____ (Ім'я, ПРІЗВИЩЕ)