

Министерство образования Калининградской области

Государственное бюджетное учреждение Калининградской области

профессиональная образовательная организация

«Колледж информационных технологий и строительства» (ГБУ КО ПОО «КИТиС»)

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\Sekr\Desktop\e-mail-envelope-ios-7-interface-symbol_318-33620ыва.png236029 г. Калининград, ул. Горького, 166 | C:\Users\Sekr\Desktop\Icono Telefono Naranja 2502фвмсч.pngт/ф +7 (4012) 91-61-06, 96-42-56 |
| C:\Users\Sekr\Desktop\222.png ИНН 3906010853, КПП 390601001 | C:\Users\Sekr\Desktop\Icono Telefono Naranja 2502фвпппп.png официальный сайт: www.kitis.ru |
| C:\Users\Sekr\Desktop\222.png ОКПО 02510716, ОГРН 1023900998725 | C:\Users\Sekr\Desktop\Icono Telefono Naranja 2502фв.pngе-mail: info@kitis.ru  |

Результаты мониторинга профессиональных намерений выпускников профессиональных образовательных организаций Калининградской области

**Калининград**

**2025**

# Введение

Изменения, происходящие в российской экономике, внедрение в производство инновационных технологий, смена приоритетов на рынке труда обуславливают рост требований к профессиональным компетенциям работников.

Важным вопросом в системе среднего профессионального образования по-прежнему остается вопрос качества профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих (служащих), специалистов среднего звена.

В целом качество среднего профессионального образования – это комплексная характеристика, которая должна соответствовать федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования, потребностям работодателей и заказчиков образовательных услуг на рынке труда, социальным и личностным ожиданиям обучающихся.

Объективному ответу на вышеназванный вопрос способствует ряд показателей, определить которые и стало целью настоящего сборника. Готовность выпускника к трудоустройству, причины безработицы, проблемы адаптации молодежи на региональном рынке труда, роль образовательной организации и работодателя в процедуре поиска работы выпускником, уровень социального партнерства в цепи взаимодействия «образовательная организация – работодатель – обучающийся – выпускник», движущие механизмы при профессиональном самоопределении обучающегося, а также возникающие при этом проблемы – все это также является важными параметрами диагностики образовательного процесса.

Такие показатели, как доля работающих выпускников по специальности, их удовлетворенность качеством полученного образования, уровень занятости выпускников или студентов выпускных групп, размер заработной платы и другие позволяют оценить, насколько востребованы навыки и компетенции, формируемые в системе профессионального образования.

Вместе с тем, трудоустройство выпускников является одним из ключевых показателей эффективности функционирования региональной системы профессионального образования.

Исследования посредством анкетирования проводятся ежегодно и представляют собой совокупность анонимных ответов независимых и непредвзятых лиц. Все анкеты разработаны с учетом индивидуальных особенностей опрашиваемых респондентов. Данный метод предполагает прямое выяснение непредвзятого мнения достаточно многочисленных групп респондентов и дает широкие возможности для получения достоверных результатов.

Проведенное исследование дает представление об основных проблемных точках и положительных аспектах по вопросу совершенствования региональной системы среднего профессионального образования.

Анкетирование оказалось чрезвычайно информативным, поскольку позволило за сравнительно короткое время привлечь к опросу большое количество участников и обозначить проблемы, которые требуют повышенного внимания.

Механизм анкетирования, лежащий в основе проведенного исследования, определение степени удовлетворенности студентов выпускных курсов и выпускников качеством учебного процесса, а работодателей – качеством подготовки выпускников по всем направлениям подготовки внутри региона. Значимость такого исследования подчеркивается выявлением установленных связей между региональным рынком труда и системой СПО с практической точки зрения – через эффективность целенаправленной подготовки молодых кадров региона.

Внедрение механизма обратной связи в профессиональных образовательных организациях позволяет своевременно отреагировать на острые проблемы внутри системы образования и адекватно оценить уровень качества профессионального образования в Калининградской области.

# Мониторинг анкетирования выпускников ПОО

Общее количество студентов выпускных групп ПОО 2025 года, которые приняли участие в анкетировании 654 (диаграмма 1.1). Были опрошены лица как женского, так и мужского пола в возрастной категории от 18 лет и выше. Предложенная анкета включала 10 вопросов закрытого типа.

Диаграмма 1.1*.* Количество студентов ПОО, принявших участие в анкетировании

Наибольшую активность продемонстрировали выпускники следующих образовательных организаций:

* КАТиП (174 человека)
* ТК (120 человек)
* ПСТ (118 человек)
* КИТиС (82 человека)
* КОМП (52 человека)
* КМиПИ (48 человек)
* КСТ (25 человек)
* КЭП (25 человек)
* УОР (7 человек)
* КСиПТ (3 человека)

 (все студенты выпускных групп ответили на вопросы анкеты) (диаграмма 1.2.).

Диаграмма 1.2. Опрошенные студенты с образовательных организаций

Для ответа на вопрос «Почему вы выбираете именно эту профессию/специальность» (диаграмма 2.3.) анкетируемым предлагается четыре варианта ответа. Пятая часть опрошенных (21.1% или 138 человек) ответили, что их выбором руководила возможность трудоустройства в отрасли.

В пользу осознанности выбора у молодежи говорит тот факт, что 40.67% интервьюируемых выпускников (или 266 человек) выбрали свою профессию/специальность с целью развития уже имеющихся профессиональных навыков.

Желание получать достойную зарплату в отрасли, иметь от работы высокие доходы – количество опрошенных, отметивших эту причину решающей в своем выборе и составил 27.98% (183 человека).

Менее значимые и менее популярные причины нами были отнесены в группу «Другое», составившую 10.24% (67 человек). К этой группе относится престиж определенной профессии, предлагаемые условия труда в той или иной сфере занятости, доступность обучения и высокая вероятность поступления, рекомендации окружающих, пример друзей и знакомых, семейная традиция, перспективы работать за рубежом, возможность путешествовать.

Анализируя причины выбора профессии/специальности, ставшие решающими для выпускников ПОО, отмечаем, что в целом тенденция среди молодежи остается неизменной – это высокая вероятность трудоустройства в регионе.

Диаграмма 1.3 Причины выбора полученной профессии/специальности выпускниками ПОО

В части удовлетворения от обучения по профессии/специальности (диаграмма 1.4.) показательно, что большинство (610 чел. – 93,27%) довольны образовательным процессом (удовлетворены или частично удовлетворены). Стабильность в данном вопросе свидетельствует о степени доверия образовательным организациям региона и о высоком уровне подготовки в них.

Анализируя диаграмму 1.5., возможно сделать вывод, что показатель удовлетворенности организацией учебного процесса даже в отдельных ПОО не опускается ниже 50%. С каждым годом количество выпускников, довольных обучением в своей образовательной организации, возрастает, а это значит, что образовательные организации пользуются немалым доверием у своих студентов. Сегодня наибольшее количество удовлетворенных качеством образовательного процесса, равное 100%, оказалось в КЭП, КАТиП и УОР (диаграмма 1.5.).

Диаграмма 1.4. Показатель удовлетворения от обучения по профессии/специальности в ПОО

Диаграмма 1.5. Показатель (в %) удовлетворенных обучением выпускников ПОО

205 выпускника, составившие 31,35% от общего количества интервьюируемых, отметили свою частичную удовлетворенность процессом обучения. Как показывают исследования, категория «недовольных» выпускников, которые не трудоустроились в ближайшее время после выпуска, продолжает обучение – либо в системе СПО по схожей/сопутствующей профессии/специальности, либо поступает в организации высшего образования с целью получения более престижного образования.

Оценивая свою собственную подготовку в ПОО в целом, 535 человек (81,8%) считают себя полностью готовыми к трудоустройству, а 95 человек (14,53 %) уже трудоустроены в компании или организации (диаграмма 1.6.).

Диаграмма 1.6 показатель готовности к трудоустройству по результатам обучения

Уверены на 100% в своей готовности к трудоустройству выпускники трех образовательных организаций – КЭП, УОР и КСиПТ (диаграмма 1.7.).

Диаграмма 1.7.Процентная величина выпускников, готовых к трудоустройству по результатам обучения

При выборе первостепенного показателя при выборе работы анкетируемым выпускникам предлагаем 7 показателей. Большая часть выбирает следующие предпочтения при выборе организации и предприятия: “Высокий уровень предполагаемого заработка” и “Саморазвитие / наличие перспектив для личного роста”. Также показатель “Другое” выбирают выпускники, которым важен коллектив и все вышеперечисленные показатели (диаграмма 1.8).

Диаграмма 1.8. Приоритетный показатель при выборе места работы

Проанализировав выбор выпускников по вопросу трудоустройства в регионе или за пределами, было выявлено, что большая часть хочет продолжать искать работу в Калининградской области (287 человек) и в Калининграде (260 человек), в свою очередь за пределами региона планируют работать 105 выпускников (диаграмма 1.9.).

Диаграмма 1.9. Планируемая география трудоустройства выпускников ПОО

В ходе анализа основных причин поиска работы за пределами региона выявлены следующие (диаграмма 1.10.): лучшие условия труда, более высокая оплата труда, лучшие условия труда и др.

Диаграмма 1.10. Причины поиска работы за пределами региона

На диаграмме 1.11. отчетливо видно, что на первое место выдвинулась причина “Отсутствие / недостаток практического опыта работы”. Так как в большинстве случаев на работу хотят принимать уже с опытом работы (чаще всего это 3 года), тяжело найти компанию или организацию со стажировкой или пробным периодом, не говоря уже об каком-то стартовом обучении.

Диаграмма 1.11. Причины сложности трудоустройства выпускников

В ходе анализа помощи по трудоустройству со стороны образовательной организации, выявилось, что большинству выпускников не требуется помощь со стороны организации, а именно 425 человек (диаграмма 1.12.).

Диаграмма 1.12. Помощь с трудоустройством со стороны образовательной организации

# Заключение

Востребованность выпускников среднего профессионального образования на рынке труда выступает в качестве основополагающего фактора в оценке качества образования. Вовлечение представителей работодателей в качестве социальных партнеров в образовательный процесс способствует реализации принципа единства теории и практики, науки и производства при подготовке будущего квалифицированного рабочего или специалиста среднего звена. Ведь работодателей при приеме выпускников на работу интересует не столько соответствие их подготовки требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, сколько их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной среде.

Проведенное посредством анкетирования исследование позволило выявить, чего ждут от первого рабочего места молодые специалисты, какие профильные компетенции характеризуют востребованных специалистов на сегодня на региональном рынке труда, каков уровень удовлетворенности работодателей подготовкой выпускников, а также выявить их требования к рабочей молодежи, сопоставить ожидаемое респондентами с реальными условиями, сравнить полученные данные с прошлогодними, определив существенные изменения, произошедшие за год.

Для молодых специалистов решающую роль играет уровень заработной платы и предлагаемые условия на рабочем месте. Зачастую их ожидания являются завышенными, а встреча с реальностью вызывает разочарование, поэтому и работа не по специальности может быть вынужденной. В соответствии с данными вторичная занятость позволяет быстрее молодым специалистам интегрировать на региональном рынке труда свои знания и умения. Желание воспользоваться дополнительными образовательными услугами во время обучения также положительно влияет на результат, которого достигает выпускник при поиске работы – это касается как размера стартовой заработной платы, так и должности, на которую может рассчитывать молодой соискатель.

Что касается представителей работодателей, то они отдают предпочтение соискателям с ярким набором личностных качеств, умеющим достойно себя презентовать как специалиста. В кандидате на вакантное место для них важна профессиональная компетентность. Работодатели также обращают внимание на тех выпускников, которые обладают так называемыми «мягкими навыками» или soft skills – способностью решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, умением работать в команде.

В современной системе образования не предусмотрено обязательное распределение выпускника после получения диплома. Представления выпускников о выбранной профессии могут не совпадать с реалиями, а набор навыков и умений, с которыми он выходит на рынок труда, – не соответствовать требованиям рабочего места.

Таким образом, для становления специалиста, в котором заинтересован современный работодатель, необходимо на протяжении всего периода обучения развивать в студенте не только профессиональные умения, но и выстраивать индивидуальные траектории развития; нарабатывать бесценный опыт в специальности уже с ранних курсов.