

**Затверджено:**

**наказ відділу освіти, культури,  
молоді та спорту  
від 20.04.2026 № 74**

**ПЛАН ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ**

**дітей та підлітків**

**у Сахновщинській територіальній громаді**

**на 2026–2027 роки**

## 1. Передумови та обґрунтування

Упровадження системної профорієнтації в Сахновщинській громаді зумовлене необхідністю адаптації молоді до сучасного ринку праці та збереження людського капіталу в сільській місцевості. Економічний розвиток Сахновщинської територіальної громади базується на потужному аграрному секторі, що зумовлено природними ресурсами та сприятливим кліматом. Громада володіє високопродуктивними чорноземами, що ідеально підходять для вирощування зернових та технічних культур.

Однак, в умовах сьогодення спостерігається різкий відтік працездатного населення, в тому числі молоді, з території громади, що спонукає до впровадження системи профорієнтаційної роботи серед дітей та підлітків, зокрема:.

### 1. Соціально-економічні передумови

- **Відтік молоді:** Значна частина випускників шкіл виїжджає до великих міст (Харків, Дніпро) або за кордон, не пов'язуючи своє майбутнє з громадою через низьку поінформованість про місцеві можливості.
- **Дисбаланс ринку праці:** Існує розрив між вибором професій абітурієнтами (традиційно гуманітарні та ІТ-напрямки) та реальними потребами громади (агросектор, медицина, освіта, критична інфраструктура).
- **Аграрна специфіка:** Сахновщина має потужний агропромисловий потенціал. Сучасне сільське господарство вимагає високотехнологічних кадрів (операторів дронів, інженерів, агрономів-генетиків), про що підлітки часто не знають.

### 2. Психолого-педагогічні чинники

- **Стихійність вибору:** Більшість учнів обирають майбутній фах під впливом соцмереж або порад батьків, не враховуючи власні здібності та психологічні особливості.
- **Відсутність практичного досвіду:** Шкільна програма дає теоретичні знання, але не забезпечує «професійних проб» — можливості спробувати себе в реальній роботі ще до вступу у ВНЗ.

### 3. Обґрунтування впровадження

Впровадження системи профорієнтації дозволить:

- **Для громади:** Сформувати кадровий резерв для місцевих підприємств та установ (лікарні, школи, фермерські господарства).
- **Для бізнесу:** Отримати вмотивованих працівників, які розуміють специфіку роботи в агросекторі та сервісах громади.
- **Для підлітків:** Знизити рівень стресу при виборі професії та підвищити шанси на успішну самореалізацію без обов'язкового переїзду до мегаполісу.
- **Для батьків:** Економити ресурси на перенавчання дітей у майбутньому через помилковий вибір спеціальності.

У грудні 2025 року в громаді було проведено опитування учнів, вчителів, батьків, представників органів місцевого самоврядування, роботодавців з питань здійснення профорієнтації. Учасники опитування зазначили наступне:

- **Контекст профорієнтації**

Профорієнтація в громаді сприймається більшістю цільових аудиторій як важлива, але недостатньо систематизована діяльність. Відсутнє спільне бачення профорієнтації як цілісного процесу, що супроводжує дитину впродовж навчання. Значна частка відповідей «важко відповісти» вказує на низьку видимість профорієнтаційної роботи для батьків, учнів і випускників.

- **Організація профорієнтації**

Профорієнтаційна робота має переважно фрагментарний характер і часто зводиться до окремих заходів. Ідея запровадження кар'єрного радника у школах та кар'єрного координатора в громаді отримує підтримку з боку більшості аудиторій, окрім місцевих роботодавців. Освітяни та місцева влада демонструють потребу в чіткішому розподілі відповідальності.

- **Інклюзія та гендерна рівність**

Питання інклюзії та гендерної рівності не є системно інтегрованими в профорієнтаційну роботу. Високий рівень невизначеності у відповідях свідчить про обмежене усвідомлення цих аспектів як складової профорієнтації.

У Сахновщинській громаді функціонує 13 закладів загальної середньої освіти, в яких навчається 1862 здобувача освіти. Для громади визначено кар'єрного координатора - директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Анна Зражевська та двох кар'єрних радників – Тетяна Пилипенко та Людмила Самігулліна, учителі КЗ «Сахновщинський ліцей № 1». КЗ «Сахновщинський ліцей № 1» став

учасником національного пілотування системи профорієнтації дітей та підлітків у 2027 році на базі якого буде стартувати третій етап реформи «Нова українська школа». У 2026/2027 навчальному році на базі КЗ «Сахновщинський ліцей № 1» планується введення профорієнтаційного курсу «Професії» для учнів 8-9 класів.

Профорієнтація — це «навігатор», який допомагає поєднати внутрішні бажання людини з реальністю ринку праці. Її вплив на вибір професії є критичним і проявляється у кількох аспектах: формування реалістичного само сприйняття, мінімізація помилок, зв'язок із ринком праці, економічний ефект та ін..

## **2. Мета та завдання**

**Мета:** Впровадження сталої, інклюзивної та практично орієнтованої системи профорієнтації дітей і підлітків у територіальній громаді у 2026–2027 роках із забезпеченням міжсекторіальної взаємодії органів влади, закладів освіти та місцевого бізнесу.

### **Основні завдання:**

1. Аналіз ринку праці Сахновщинської громади у співпраці з роботодавцями та створення бази актуальних та перспективних професій
2. Діагностика та анкетування учасників освітнього процесу для формування партнерської мережі та плану дій
3. Створення профорієнтаційного освітнього простору та оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти
4. Співпраця з закладами вищої освіти та провідними підприємствами регіону
4. Моніторинг та масштабування

## **3. Принципи впровадження системи профорієнтації**

- Поінформованість
- Співпраця
- Релевантність
- Інклюзивність
- Системність
- Ресурсність
- Практична спрямованість

## **4. Суб'єкти впровадження**

Кар'єрний координатор територіальної громади — уповноважена особа, визначена рішенням наказом відділу освіти, культури, молоді та спорту від 26.12.2025 № 186 «Про участь у реалізації проекту з національного пілотування системи профорієнтації дітей та підлітків», яка здійснює координацію впровадження системи профорієнтації дітей та підлітків у громаді відповідно до цього Плану.

## **5. Основні учасники**

- Сахновщинська селищна рада
- Відділ освіти, культури, молоді та спорту
- КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників»
- Заклади загальної середньої освіти громади
- Педагогічні працівники ЗЗСО (кар'єрні радники)
- Учні та батьки
- Місцеві роботодавці (підприємства, установи, організації)
- Заклади професійної, фахової передвищої та вищої освіти регіону згідно підписаних меморандумів
- Громадські організації - Благодійна організація «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «СЕРЦЯ НЕЗЛАМНИХ»

## **6. Процедура розроблення та затвердження плану**

План розроблено робочою групою, створеною при відділі освіти, культури, молоді та спорту (наказ від 20.03.2026 № 52 «Про створення робочої групи з розроблення проекту Плану впровадження системи профорієнтації в Сахновщинській територіальній громаді на 2026-2027 роки»), у процесі робочих та консультаційних зустрічей із залученням зацікавлених сторін та урахуванням результатів опитування щодо стану профорієнтації у громаді. Проект Плану доопрацьовано з урахуванням рекомендацій експертів Швейцарсько-українського проекту DECIDE — «Децентралізація для розвитку демократичної освіти» і затверджено в установленому порядку.

## 7. Ключові напрями впровадження системи профорієнтації

### Напрямок 1. Інституційна та ресурсна спроможність громади

№	Потреба / виклик	Запланована дія / захід	Очікуваний результат	Індикатори результативності	Строки виконання	Відповідальні	Партнери	Ресурси
	<p>Формулюється як конкретна проблема або дефіцит у сфері профорієнтації на рівні громади чи закладів освіти, виявлений за результатами опитування, аналізу контексту або управлінської практики. Потреба має описувати саме не працює або потребує покращення, без переліку заходів і рішень.</p>	<p>Описується як цілеспрямована дія або комплекс взаємопов'язаних дій, спрямованих на подолання визначеної потреби чи виклику. Формулювання має бути конкретним, здійсненим у межах визначених строків і пов'язаним з управлінським і або освітніми рішеннями, а не з разовими активностями.</p>	<p>Визначається як запланована зміна або досягнутий стан після реалізації дії, сформульованій у термінах ефекту для системи профорієнтації (покращення доступності, якості, регулярності, спроможності тощо), а не як факт проведення заходу.</p>	<p>Формулюються як вимірювані або чітко фіксовані показники, що дають змогу оцінити досягнення очікуваного результату. Індикатори мають бути зрозумілими, релевантними до мети дії та придатними для подальшого моніторингу й оцінювання.</p>	<p>Визначаються з урахуванням реалістичності впровадження дій та логіки планування (коротко-, середньо- або довгострокова перспектива), із зазначенням конкретного періоду або етапу реалізації в межах дії Плану.</p>	<p>Зазначаються суб'єкти, які несуть основну відповідальність за планування, координацію та реалізацію дії, із чітким розмежуванням ролей між органами місцевого самоврядування, органом управління освітою, закладами освіти та іншими залученими структурами.</p>	<p>Визначаються організації або установи, що залучаються до реалізації дії для підсилення її ефективності, експертності або ресурсної спроможності, без покладання на них основної відповідальності за результат.</p>	<p>Описуються як наявні або потенційно доступні фінансові, кадрові, матеріально-технічні, інформаційні та організаційні ресурси, необхідні для реалізації дії, із зазначенням джерел їх залучення за можливості.</p>

1	Відсутність координації між освітою, владою та бізнесом щодо кадрового прогнозу громади.	Створення та забезпечення діяльності Координаційної ради з питань профорієнтації при відділі освіти, культури, молоді та спорту.	Сформовано єдиний центр прийняття рішень та механізм швидкого реагування на запити ринку праці.	Наявність Положення про раду; протоколи щоквартальних засідань; затверджений перелік дефіцитних професій громади.	Травень 2026 року	Відділ освіти, культури, молоді та спорту	Місцеві підприємства, Сахновщинський відділ Берестинської філії ХОЦЗ	Організаційні (робочий час фахівців), інформаційні канали громади
2	Недостатня компетентність педагогів у використанні сучасних інструментів кар'єрного консультування та тестування.	Проведення циклу тренінгів та воркшопів для шкільних психологів та кар'єрних радників щодо використання тестів та цифрових платформ	Підвищення професійної спроможності кадрів надавати якісні консультації учням та батькам	Підготувати по 1 педагогічному працівнику у закладі освіти для проведення профорієнтаційної роботи	Вересень – Грудень 2026	Відділ освіти, культури, молоді та спорту, керівники ЗЗСО	КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників»	Кадрові (тренери), грантові кошти або бюджет ТГ на підвищення кваліфікації.
3	Відсутня матеріально-технічна база для практичного ознайомлення з професіями	Облаштування інтерактивного простору «Кар'єрний хаб» на базі КЗ «Сахновщинський ліцей № 1»	Створено сучасне середовище для самодіагностики, віртуальних екскурсій та	Кількість обладнаних локацій (мінімум 1); кількість учнів, що пройшли практичні	2026-2027 рр.	Відділ культури, культури, молоді та спорту	Сахновщинська селищна рада	Бюджет громади, кошти меценатів,

			зустрічей з професіоналами.	заняття в хабі (не менше 80 на рік).				
4	Неактуальність інформації про реальний стан ринку праці громади у молоді та батьків.	Розробка та впровадження щорічного «Паспорта професій громади» (цифровий та друкований дайджест).	Забезпечення учасників освітнього процесу достовірними даними про затребувані вакансії та умови праці в громаді	Опублікований документ на сайті селищної ради проведено презентації у всіх ЗЗСО	Щорічно	Відділ економічного розвитку та інвестицій, Відділ освіти, культури, молоді та спорту	Сахновщинська селищна рада	Інформаційні (аналітичні дані), фінансові (друк буклетів).

## Напрямок 2. Партнерські профорієнтаційні практики для учнів ЗЗСО

№	Потреба / виклик	Запланована дія / захід	Очікуваний результат	Індикатори результативності	Строки виконання	Відповідальні	Партнери	Ресурси
1	Переважно теоретичний формат профорієнтації, що не дає учням уявлення про реальні умови праці.	Впровадження програми професійних стажувань (спостережень) «Один день у професії» (Job Shadowing) на місцевих підприємствах.	Учні мають сформоване реалістичне уявлення про обрану професію через безпосереднє спостереження за робочим	Кількість учнів 9–11 класів, які пройшли стажування (спостереження) (не менше 30% від загальної кількості);	Жовтень 2026 – Травень 2027	ВОКМС, Керівники ЗЗСО,	Керівники підприємств Сахновщинської громади та регіону	Транспорт громади

			процесом.	кількість укладених меморандумів про партнерство з бізнесом.				
2	Низький престиж аграрних та технічних професій серед молоді через застарілі стереотипи.	Організація циклу інтерактивних екскурсій на сучасні виробничі об'єкти регіону.	Зміна сприйняття агросектору як високотехнологічної галузі; підвищення інтересу до локальних вакансій.	Частка учнів, які виявили бажання здобувати аграрну, технічну освіту за результатами проведених виїздів.	Вересень – Листопад 2026	Координаційна рада, ВОКМС	Координаційна рада, ВОКМС	Транспорт громади
3	Брак навичок практичного підприємництва та проєктної діяльності в умовах сільської місцевості.	Запуск хакатону учнівських бізнес-ідей «Мій стартап для громади» з менторською підтримкою підприємців.	Розроблені учнівські проєкти, спрямовані на вирішення проблем громади (екологія, дозволя, послуги); розвиток підприємницької компетентності.	Кількість представлених проєктів (мінімум 3 на рік); кількість залучених бізнес-менторів (не менше 3 осіб).	Квітень – Червень 2027	Координаційна рада, ВОКМС, керівники ЗЗСО	Керівники підприємств Сахновщинської громади та регіону	Транспорт громади

4	Низька обізнаність учнів про сучасні професії та запити ринку праці	Організація екскурсій до закладів професійної та вищої освіти	Формування у молоді розуміння про сучасні професії та циклу виробництва.	Не менше 5 виїздів на рік; охоплення 70% учнів 8-9 класів	Вересень – жовтень, Квітень – травень (щорічно)	Директори ЗЗСО	Відділ освіти, культури, молоді та спорту, КУ «ЦПРПП»	Транспорт громади
5	Відсутність досвіду «примірки професії» у реальних робочих умовах.	Впровадження проекту «Професії нашої громади»екскурсії в установи та організації громади	Учні отримують усвідомлене уявлення про специфіку роботи «зсередини», що зменшує помилки при виборі ЗВО/ПТО.	Кількість залучених установ (5+); кількість учнів, що взяли участь в екскурсіях (50+ на рік).	Листопад – березень (щорічно)	Директори ЗЗСО	ДСНС, Центр первинної медико-санітарної допомоги, поліція та ін	Організаційні (договори про співпрацю), страхові механізми (інструктаж з ТБ).

### Напрямок 3. Комунікація, оцінювання та звітність

№	Потреба / виклик	Запланована дія / захід	Очікуваний результат	Індикатори результативності	Строки виконання	Відповідальні	Партнери	Ресурси
1	Низька поінформованість молоді та батьків про сучасні кар'єрні	Запуск та ведення мультимедійної кампанії «PRO-Сахновщина»	Сформовано єдиний інформаційний простір про профорієнтацію; зростання	Кількість переглядів контенту, кількість підписників каналу	Протягом 2026–2027 років	Керівники ЗЗСО, Рада старшокласників,		Використання комп'ютерної техніки та гаджетів закладів освіти

	можливості в межах громади.	(сторінки в соцмережах, серія Reels, подкасти з фахівцями).	лояльності молоді до місцевого ринку праці.					
2	Відсутність системи об'єктивного оцінювання ефективності профорієнтаційних заходів.	Розробка та впровадження щорічного моніторингу «Кар'єрні траєкторії випускників Сахновщини».	Отримано точні дані про те, куди вступають випускники та чи відповідає їхній вибір дефіцитним професіям громади.	Наявність аналітичного звіту (грудень кожного року); відсоток випускників, охоплених опитуванням (90%+).	Листопад – Грудень 2026, 2027	ВОКМС, Координаційна рада		Інформаційні (аналітичні дані), фінансові (друк буклетів).
3	Необхідність звітності перед громадою та донорами для залучення подальшого фінансування.	Проведення шкільного ярмарку «Професії»	Публічне визнання результатів; залучення нових партнерів та інвестицій у систему профорієнтації .	Наявність публічного звіту на сайті селищної ради; кількість нових партнерів-підприємців (не менше 3 на рік).	Грудень 2026, 2027	Селищний голова, ВОКМС	Сахновщинський відділ Берестинської філії ХОЦЗ	