

ЗВІТ
за результатами опитування стейкхолдерів
щодо стану впровадження системи профорієнтації дітей та підлітків
в Донецькій селищній територіальній громаді
Ізюмського району Харківської області

Кар'єрний координатор в ТГ: Гайдай Мирослава Володимирівна, головний спеціаліст відділу освіти Донецької селищної ради Ізюмського району Харківської області

Ментор: Собченко Тетяна Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.

ЗМІСТ

| | |
|--|------------|
| Мета та дизайн дослідження | 3 |
| Загальна характеристика громади | 6 |
| Соціально-демографічний портрет респондентів/ок | 12 |
| Блок 1. Контекст профорієнтації | 44 |
| Блок 2. Організація профорієнтації | 57 |
| Блок 3. Інклюзія та гендерна рівність | 69 |
| Блок 4. Співпраця з бізнесом | 80 |
| Блок 5. Кадровий потенціал | 97 |
| Блок 6. Ресурсне забезпечення | 113 |
| Блок 7. Успішні практики | 122 |
| Загальні висновки та рекомендації | 128 |

Мета опитування

Донецька селищна територіальна громада увійшла до переліку 396 громад з усіх областей України, які долучені до національного пілотування системи профорієнтації дітей і підлітків. Мета ініціативи — створити цілісну, стійку та доступну систему супроводу учнів у виборі майбутньої професії. Цей напрям є ключовим компонентом реформи «Нова українська школа», зокрема її третього етапу – розвитку старшої профільної школи.

Пілотування реалізується Швейцарсько-українським проектом DECIDE у партнерстві з Міністерством освіти і науки України, обласними військовими адміністраціями, органами місцевого самоврядування, закладами освіти та роботодавцями.

Метою цього опитування є комплексне вивчення стану, умов та потреб у провадженні системи профорієнтаційної роботи в Донецькій селищній територіальній громаді.

Дослідження спрямоване на:

- виявлення наявних практик, моделей та підходів до організації профорієнтації;
- оцінку рівня взаємодії між основними стейкхолдерами — місцевою владою, закладами освіти, бізнесом, батьками та молоддю;
- визначення бар'єрів, потреб і можливостей розвитку системи профорієнтації на місцевому рівні;
- аналіз кадрового, ресурсного та організаційного потенціалу громади;
- виявлення успішних практик та напрямів, що потребують удосконалення.

Період проведення та інструмент збору даних

Опитування проводилося протягом 2–8 грудня 2025 року у форматі онлайн-анкетування з використанням Google Forms. Воно було анонімним, що забезпечило конфіденційність респондентів і підвищило достовірність отриманих даних.

Цільові групи

1. Представники органів місцевого самоврядування (голова, заступники, депутати, керівник органу управління освітою).
2. Керівники та педагогічні працівники закладів загальної середньої та позашкільної освіти.
3. Батьки учнів закладів загальної середньої освіти віком 10–18 років.
4. Роботодавці (керівники місцевих державних, комунальних і приватних підприємств, установ та організацій).
5. Учні закладів загальної середньої освіти віком 10–18 років.
6. Випускники ЗЗСО громади (студенти закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти віком 14–22 років).

Опитування різних цільових аудиторій дає змогу отримати всебічне бачення стану профорієнтаційної роботи в громаді, зіставити потреби та очікування всіх стейкхолдерів і сформувані цілісні, обґрунтовані рішення для її подальшого розвитку.

- Представники органів місцевого самоврядування – визначають політику, ресурси та управлінські рішення, що формують систему профорієнтації на рівні громади.
- Керівники та педагогічні працівники закладів освіти – безпосередньо організовують і реалізують профорієнтаційну роботу з учнями.

- Батьки учнів 10–18 років – відіграють ключову роль у підтримці професійного вибору дитини та формуванні її освітніх траєкторій.
- Місцеві роботодавці – формують запит на компетентності, відкривають можливості для практичних профорієнтаційних заходів і демонструють реальні потреби місцевого ринку праці.
- Учні 10–18 років – основні учасники профорієнтаційного процесу, чії потреби та інтереси мають бути центральними у плануванні системи профорієнтації.
- Випускники ЗЗСО громади – на власному досвіді оцінюють, наскільки шкільна профорієнтація допомогла їм у виборі подальшої освітньої траєкторії та професійного шляху.

Структура опитувальника

- **Блок 1. Контекст профорієнтації:**
 - джерела впливу на професійне самовизначення;
 - джерела поінформованості дітей та підлітків про професії;
 - пріоритети при виборі професії;
 - фактори, які впливають на вибір професії;
 - зв'язок профорієнтації з реформою старшої профільної школи;
 - вплив профорієнтації на вибір освітньої траєкторії;
 - роль профорієнтації у збереженні молоді в громаді;
 - професійне самоусвідомлення.
- **Блок 2. Організація профорієнтації:**
 - загальна пріоритетність профорієнтації;
 - наявність стратегічних документів / планування;
 - інформаційні профорієнтаційні заходи / участь;
 - діагностичні профорієнтаційні заходи / участь;
 - практичні профорієнтаційні заходи / участь;
 - ефективність профорієнтаційної роботи в територіальній громаді;
 - ефективність профорієнтаційної роботи в закладах освіти громади.
- **Блок 3. Інклюзія та гендерна рівність:**
 - врахування потреб різних категорій дітей;
 - гендерна рівність у профорієнтації;
 - основні бар'єри рівноправної участі;
 - відкритість місцевих роботодавців до інклюзивних практик;
 - можливості місцевих роботодавців щодо підтримки участі учнів з ООП в профорієнтаційних заходах;
 - інфраструктурна готовність до інклюзивних заходів.
- **Блок 4. Співпраця з місцевими роботодавцями:**
 - рівень налагодженості співпраці;
 - бар'єри співпраці;
 - важливість співпраці;
 - ефективні формати співпраці;
 - частота профорієнтаційних заходів;
 - вплив співпраці на професійний вибір;
 - інтерес до напрямів профорієнтаційних активностей.
- **Блок 5. Кадровий потенціал:**
 - кадрова спроможність;
 - компетентність у профорієнтації;
 - потреба в навчанні;
 - доцільність кар'єрного радника в закладах загальної середньої освіти;

- доцільність кар'єрного координатора в територіальній громаді;
- кадрові бар'єри.
- **Блок 6. Ресурсне забезпечення:**
 - наявність ресурсів;
 - потреби в ресурсах;
 - фінансове забезпечення;
 - джерела і практики залучення ресурсів.
- **Блок 7. Успішні практики:**
 - обізнаність про успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками;
 - наявність у громаді успішних практик профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками;
 - приклади успішних профорієнтаційних практик.

Більшість питань і варіантів відповідей в анкетах синхронізовані для всіх цільових аудиторій, що дає змогу порівнювати їхні позиції між собою та формувати узгоджені, обґрунтовані висновки. Водночас формулювання окремих питань адаптовані з урахуванням специфіки кожної групи.

Результати опитування будуть використані для подальшого планування впровадження / розвитку системи профорієнтації дітей і підлітків у Донецькій селищній територіальній громаді.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ¹

Донецька селищна територіальна громада Ізюмського району Харківської області сформована в ході реформи децентралізації: рішення про її утворення датоване 12 червня 2020 року, а вже після адміністративно-територіальних змін у липні 2020 року громада увійшла до складу новоутвореного Ізюмського району.

Вона об'єднує 14 населених пунктів, а територіально-управлінська мережа вибудована через 4 старостинські округи. Адміністративний центр — селище Донець, де функціонує орган місцевого самоврядування — Донецька селищна рада.

За даними профілю громади в екосистемі DREAM, станом на 01.08.2025 на її території було зареєстровано 20 698 мешканців та 2 624 внутрішньо переміщені особи.

Площа громади становить 345,39 км², і в структурі земель переважають угіддя сільськогосподарського призначення.

Водночас природна привабливість краю пов'язана з ландшафтами долини Сіверського Дінця, що формують рекреаційний потенціал території та підтримують активні види відпочинку, зокрема водний туризм.

Економічний профіль громади має аграрно-промислову спеціалізацію. У промисловому сегменті помітну роль відіграють напрями, пов'язані з видобуванням природного газу та процесами перероблення вуглеводневої сировини: у громаді представлена діяльність підрозділів АТ «Укргазвидобування», зокрема філії ГПУ «Шебелинкагазвидобування», юридична адреса якої зареєстрована в селищі Донець.

Це формує вагому частку робочих місць та податкового ресурсу, а також підтримує суміжні сфери економіки.

Аграрний сектор зорієнтований на вирощування зернових (озима пшениця, ячмінь, кукурудза, просо), бобових і насіння олійних культур (соняшник), функціонують сільськогосподарські підприємства та фермерські господарства; традиційно розвивається бджільництво. Логістична доступність громади посилюється наявністю залізничного сполучення, що сприяє мобільності населення та перевезенню вантажів.

Інституційна сталість громади в умовах повномасштабної війни формувалася під постійними безпековими викликами: Донецька громада у 2022 році опинилася в безпосередній близькості до лінії бойових дій та окупованих територій, переживала системні обстріли й суттєві руйнування інфраструктури та житла.

Саме тому одним із ключових пріоритетів подальшого розвитку є відновлення та модернізація життєво важливих систем, створення умов для повернення і закріплення населення, підтримка місцевої економіки та формування безпечного, гідного середовища життя — як основи мирного й заможного майбутнього громади.

Чисельність і структура населення

Станом на 01 грудня 2025 року Донецька селищна територіальна громада залишається однією з демографічно спроможних громад Ізюмського району. Загальна чисельність населення становить 20 588 осіб, що підтверджується актуалізованими обліковими даними по всіх 14 населених пунктах громади. Високий рівень верифікації реєстрів — понад 97 % — свідчить про якісну систему обліку та управління демографічною інформацією.

Вікова структура населення громади має чітко окреслений соціальний профіль. Значну частину складають родини з дітьми, що формує сталий запит на розвиток освітньої, соціальної та молодіжної інфраструктури. Дитяче населення віком 0–17 років

¹ Інформація подана на основі даних, розміщених на офіційному сайті Донецької селищної територіальної громади.
URL: <https://donetska-gromada.gov.ua/>

налічує 3 027 осіб, що становить 14,7 % від загальної чисельності мешканців. Таким чином, майже кожен сьомий житель громади — дитина.

Внутрішня вікова структура дитячого контингенту є показовою: найбільшу частку становлять діти шкільного та підліткового віку. Майже 60 % дітей припадає на вікову групу 6–14 років, що свідчить про високу актуальність питань розвитку закладів загальної середньої освіти, позашкільної роботи, спорту та профорієнтації. Водночас частка підлітків 15–17 років формує потенціал майбутньої молоді громади — активної, соціально залученої та орієнтованої на професійне самовизначення.

Характерною особливістю демографічного розселення є територіальна концентрація населення: понад три чверті дитячого населення проживає у двох найбільших населених пунктах — селищах Донець і Андріївка, що визначає просторові пріоритети розвитку соціальної інфраструктури та публічних сервісів.

Соціально-економічний профіль

Соціально-економічний розвиток Донецької селищної територіальної громади має аграрно-промисловий характер і ґрунтується на поєднанні сільськогосподарського виробництва, промислової діяльності паливно-енергетичного спрямування, малого бізнесу, а також комунальних і бюджетних установ. Така структура економіки забезпечує відносну стійкість громади, диверсифікацію зайнятості населення та формує базові передумови для стабільних бюджетних надходжень.

Ключовими галузями економіки громади є сільське господарство та промисловий сектор паливно-енергетичного комплексу. Сільськогосподарська діяльність зосереджена переважно в межах старостинських округів і базується на використанні земель сільськогосподарського призначення. Аграрний сектор відіграє важливу роль у забезпеченні зайнятості населення сільської місцевості, підтримує локальну економічну активність і формує традиційні виробничі ланцюги.

Промисловий сегмент економіки громади пов'язаний із діяльністю підприємств паливно-енергетичного спрямування, виробнича інфраструктура яких зосереджена в адміністративному центрі громади та на прилеглих територіях. Цей сектор формує значну частину робочих місць у промисловості та істотно впливає на структуру місцевого ринку праці.

Важливу роль у соціально-економічному розвитку громади відіграють комунальні та бюджетні установи, зокрема заклади охорони здоров'я, освіти, соціального захисту та житлово-комунального господарства. Вони забезпечують сталу зайнятість населення, виконують ключові соціальні функції та формують регулярні надходження до бюджетів різних рівнів у вигляді обов'язкових платежів і соціальних внесків.

Загалом економічна структура громади є диверсифікованою та забезпечує базові умови для функціонування місцевого ринку праці, з урахуванням як виробничої, так і соціальної складових розвитку.

Ринок праці Донецької селищної територіальної громади формується під впливом галузевої структури економіки та демографічних особливостей населення. Основними сферами зайнятості є сільське господарство, промислове виробництво паливно-енергетичного спрямування, бюджетна сфера та сфера послуг.

Для громади характерне поєднання локальної зайнятості в межах населених пунктів і трудової мобільності населення між старостинськими округами та адміністративним центром. Частина працездатного населення залучена до роботи у промисловому секторі, частина — у сільському господарстві, бюджетних установах і сфері послуг.

Структура ринку праці зумовлює попит на професії робітничого та технічного спрямування, спеціальності аграрного профілю, а також на педагогічних, медичних і

соціальних працівників. Водночас для дітей і підлітків актуальними є питання усвідомленого професійного вибору з урахуванням реальних можливостей працевлаштування як у межах громади, так і за її межами.

У цьому контексті впровадження системи профорієнтації дітей і підлітків у громаді є важливим інструментом узгодження освітніх траєкторій із потребами місцевого та регіонального ринку праці, формування трудового потенціалу громади та зменшення ризиків молодіжного безробіття в довгостроковій перспективі.

Освітня інфраструктура

Освітня мережа Донецької селищної територіальної громади сьогодні охоплює шість ліцеїв, які історично функціонували як заклади повної загальної середньої освіти (1–11 класи). З огляду на безпекові умови навчання в громаді здійснюється у дистанційному форматі, водночас контингент залишається відносно стабільним: 1 687 учнів здобувають освіту у закладах громади.

Три найбільші за чисельністю здобувачів освіти заклади — Андріївський ліцей №1, Донецький ліцей №1, Донецький ліцей №2 — мають розгалужені паралелі та сформовані педагогічні колективи. Інші три — Андріївський ліцей №2, Пришибський і П'ятигірський — є меншими за контингентом, проте зберігають повну вертикаль класів.

Суттєвим обмеженням для системного впровадження профорієнтації у громаді є розпорошеність старшої школи: у кожному закладі функціонує лише один 10-й і один 11-й клас. За таких умов істотно ускладнюється реалізація ключових компонентів профорієнтаційної роботи та індивідуальних освітніх траєкторій, зокрема:

- обмежуються можливості створення кількох профільних груп/класів на паралелі;
- звужується спектр варіативних модулів, факультативів і курсів за вибором;
- складно забезпечити реальну персоналізацію освітніх траєкторій відповідно до інтересів і здібностей учнів;
- зростають ризики кадрової та ресурсної невідповідності для реалізації профільності;
- підвищується фінансова неефективність утримання множинних малокомплектних старших класів.

У контексті профорієнтації це означає, що навіть за наявності мотивації в учнів та підтримки вчителів, школа часто не має організаційних і кадрових можливостей запропонувати достатній вибір освітніх та кар'єрних маршрутів.

Інклюзія та індивідуальні освітні траєкторії: ресурсний аспект профорієнтації

Додатковим аргументом на користь концентрації ресурсів і підсилення опорних освітніх центрів є розвиток інклюзивної освіти та індивідуальних форм навчання. У громаді функціонують 10 інклюзивних класів, у яких навчаються 211 учнів, з них 10 дітей з особливими освітніми потребами. Також 28 учнів здобувають освіту за індивідуальною формою навчання.

Інклюзія та індивідуальні траєкторії потребують не лише педагогічної уваги, а й достатньої інституційної спроможності закладу: наявності (або доступу) до асистентів учителя, корекційних фахівців, психологічної підтримки, матеріально-технічної бази та організаційних механізмів супроводу. У такому вимірі посилення ресурсних закладів є важливим чинником забезпечення якості освітніх послуг, а також розвитку профорієнтації як інструменту соціалізації та життєвого самовизначення для всіх учнів, у тому числі для дітей з ООП.

Демографічний контекст і реальний контингент як основа планування профорієнтації

Планування профорієнтаційної роботи у громаді має спиратися на реальний контингент дітей, а не лише на формальні реєстри. За демографічним обліком у громаді зареєстровано приблизно 3 000 дітей віком 0–17 років, водночас фактично у закладах громади навчаються 1 687 школярів і 449 вихованців дошкільної освіти, що у сукупності становить близько 70 % від кількості зареєстрованих дітей. На зменшення охоплення впливають виїзд сімей за кордон, навчання дітей в інших регіонах, індивідуальні дистанційні траєкторії, а також міграційні процеси, пов'язані з воєнним станом.

Аналіз вікової структури показує, що найважливіші для прогнозування старшої школи групи — 10–14 та 15–17 років — у громаді є відносно стабільними. Це створює підстави прогнозувати можливість формування на рівні громади кількох стабільних профільних груп/класів у старшій школі, за умови концентрації ресурсів. Для системи профорієнтації це принципово, адже саме старша школа є основним середовищем для поглибленого самовизначення, практикоорієнтованого навчання, підготовки до вступу та формування кар'єрних планів.

Організаційні рішення громади як рамка для профорієнтації

Рішення громади щодо визначення опорних закладів і поетапної трансформації освітньої мережі (2024–2025 роки) створили організаційну основу для розвитку профорієнтації як системи: підсилення освітніх центрів дає можливість концентрувати кадрові ресурси, формувати більш різноманітну освітню пропозицію, створювати профорієнтаційні модулі, розвивати партнерства з роботодавцями, закладами професійної та фахової передвищої освіти, а також забезпечувати якісні консультаційні та психологічні сервіси.

Отже, особливості освітньої мережі громади — дистанційність навчання, розпорошеність старшої школи, інклюзивний компонент і демографічна динаміка — безпосередньо визначають умови, у яких впроваджується профорієнтація. Саме тому системні рішення щодо організації мережі та концентрації ресурсів є важливою передумовою для того, щоб профорієнтаційна робота була не епізодичною, а послідовною, доступною та результативною для кожної дитини.

Дошкільна освіта

На території Донецької селищної територіальної громади функціонують 3 заклади дошкільної освіти та 1 дошкільний підрозділ у складі Пришибського ліцею, у яких організовано роботу 30 груп. У 2025/2026 навчальному році заклади дошкільної освіти відвідують 440 дітей. Показник завантаженості становить 58 дітей на 100 місць, що свідчить про наявність резерву потужностей та потенціал для подальшого розвитку мережі.

Охоплення дошкільною освітою дітей віком від 0 до 6 (7) років складає 61 %, що визначає актуальність роботи з підвищення доступності та привабливості дошкільної освіти, зокрема через формування позитивного іміджу педагогічних професій у громаді.

У Андріївському закладі дошкільної освіти функціонує інклюзивна група, у якій працює асистент вихователя. З метою створення комфортних умов та забезпечення якісного освітнього середовища за кошти місцевого бюджету облаштовано ресурсну кімнату, що розширює можливості професійної реалізації педагогів у сфері інклюзивної освіти.

Кадровий потенціал закладів дошкільної освіти громади представлений педагогічними працівниками з різним рівнем фахової підготовки:

- 25 осіб (38,5 %) мають освітньо-кваліфікаційний рівень молодший бакалавр / молодший спеціаліст;
- 37 осіб (57 %) — бакалавр / спеціаліст / магістр;
- педагогічне звання «вихователь-методист» мають 3 особи (4,6 %).

Наведені показники свідчать про сформований кадровий ресурс у сфері дошкільної освіти та визначають її як перспективний напрям для профорієнтаційної роботи, зокрема щодо популяризації професій вихователя, асистента вихователя та фахівців інклюзивного освітнього середовища.

Інфраструктура для дітей і молоді

На території Донецької селищної територіальної громади функціонує мережа об'єктів культурної, спортивної та освітньо-дозвілєвої інфраструктури, що використовується для організації діяльності дітей, підлітків і молоді та формує середовище для ознайомлення з різними видами соціальної, творчої, спортивної й організаційної діяльності.

Одним із базових культурних осередків громади є Будинок культури газопромислового управління «Шебелинкагазвидобування» АТ «Укргазвидобування», розташований у селищі Донець. Заклад використовується для проведення культурно-мистецьких заходів, творчих подій, концертних програм, тематичних зустрічей та інших активностей за участю дітей і молоді. У межах його функціонування забезпечується залучення учасників до напрямів, пов'язаних із культурною діяльністю, творчими професіями, організацією заходів, сценічною діяльністю та публічною комунікацією.

Реалізацію державної та місцевої політики у сфері культури, молодіжної роботи та спорту забезпечує відділ культури, молоді та спорту Донецької селищної ради. Через підпорядковані заклади та у співпраці із закладами освіти громади організуються культурно-освітні, соціальні, інформаційні та молодіжні заходи для дітей і підлітків. Зазначена діяльність створює умови для набуття досвіду участі в громадських ініціативах, командній роботі, комунікаційних та організаційних процесах, пов'язаних із сферою культури, молодіжної політики та соціальної роботи.

Окремим простором для роботи з молоддю у громаді є молодіжний простір (хаб) «Freedom», який використовується для проведення зустрічей, тренінгів, освітніх та інформаційних заходів для підлітків і молоді. Діяльність хабу орієнтована на неформальну освіту, розвиток громадянських, соціальних та комунікативних навичок, а також на ознайомлення молоді з практиками молодіжної роботи, волонтерської діяльності, проектного менеджменту та ініціатив громадського спрямування.

Робота з дітьми та молоддю також здійснюється на базі закладів загальної середньої освіти громади, де реалізуються виховні та позаурочні форми діяльності культурного, спортивного та соціального спрямування. Такі форми роботи забезпечують можливість ознайомлення здобувачів освіти з різними напрямками діяльності, у тому числі творчими, спортивними, організаційними та соціальними.

Спортивна інфраструктура громади представлена, зокрема, фізкультурно-оздоровчим комплексом «Газовик», а також іншими спортивними осередками, що функціонують на території селища Донець. Зазначені об'єкти використовуються для проведення тренувальних занять і спортивних заходів за участю дітей та молоді, пов'язаних із розвитком фізичної культури, спорту та командної взаємодії. Окремо на території громади функціонує Комунальний заклад "Спортивний клуб "Чемпіон" Донецької селищної.

Інформація про діяльність закладів культури, спортивних об'єктів, молодіжного простору та заходи для дітей і молоді систематично оприлюднюється на офіційному вебсайті Донецької селищної ради та на її офіційних сторінках у соціальних мережах, що забезпечує відкритий доступ до відомостей про наявні можливості участі дітей і молоді в різних видах діяльності.

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТІВ

Кількість респондентів із різних цільових аудиторій, які взяли участь в опитуванні, наведено в табл. 1.

Таблиця 1. Кількість респондентів різних цільових аудиторій

| № | Цільова група | Кількість учасників опитування |
|---|--|--------------------------------|
| 1 | Представники органів місцевого самоврядування (голова, заступники, депутати, керівник органу управління освітою) | 31 |
| 2 | Керівники та педагогічні працівники закладів загальної середньої та позашкільної освіти | 197 |
| 3 | Батьки учнів закладів загальної середньої освіти віком 10–18 років | 602 |
| 4 | Роботодавці (керівники місцевих державних, комунальних і приватних підприємств, установ та організацій) | 6 |
| 5 | Учні закладів загальної середньої освіти віком 10–18 років | 531 |
| 6 | Випускники ЗЗСО громади (студенти закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти віком 14–22 років) | 11 |

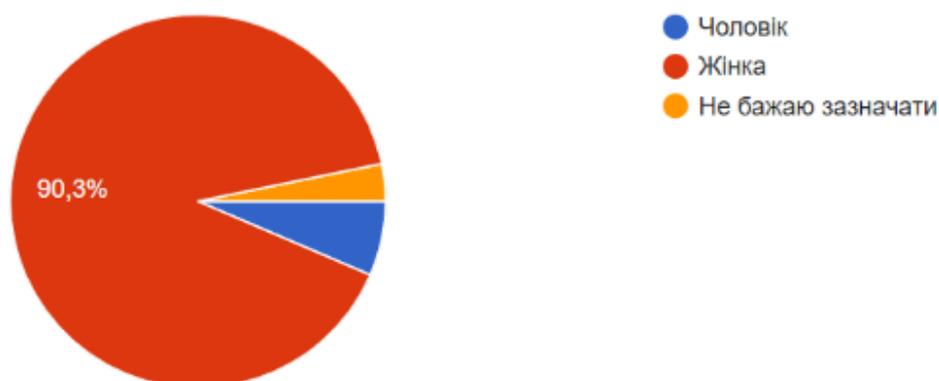
Характеристика учасників опитування

1. Представники органів місцевого самоврядування (голова, заступники, депутати, керівник органу управління освітою)

Стать. Структура вибірки має виражену гендерну асиметрію: жінки — 90,3% (28 осіб), чоловіки — 6,5% (2 особи), не зазначили стать — 3,2% (1 особа).

Це означає, що узагальнення результатів (особливо щодо управлінських рішень та пріоритетів у профорієнтації) переважно відображає жіночу підвбірку представників ОМС. (Рис. 1).

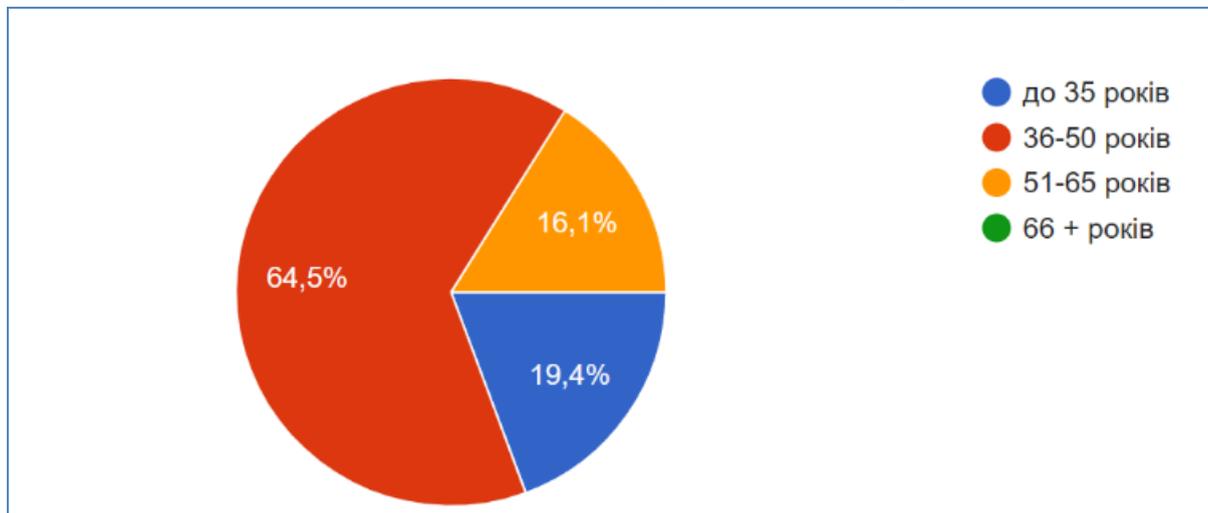
Рисунок 1. Розподіл респондентів за статтю



Вік. Домінує вікова група 36–50 років — 64,5% (20 осіб); до 35 років — 19,4% (6 осіб); 51–65 років — 16,1% (5 осіб).

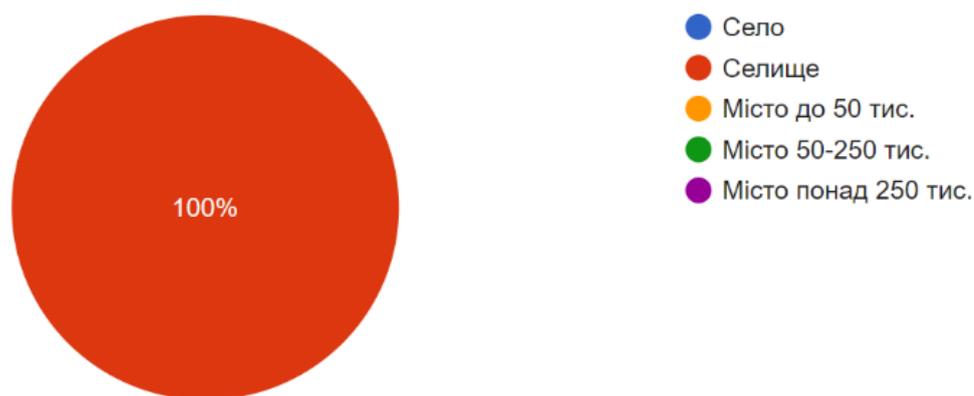
Таким чином, вибірка має «ядро» середнього управлінського віку, що зазвичай корелює з практичним досвідом адміністрування та прийняття рішень; молодша група представлена менше, що може знижувати частку «молодіжно-орієнтованих» поглядів у відповідях. (Рис. 2).

Рисунок 2. Розподіл респондентів за віком



Місце проживання. Отже, вибірка є територіально однорідною, без внутрішнього порівняння «село/місто», що важливо враховувати при інтерпретації бар'єрів і ресурсних оцінок профорієнтації (вони відображають саме селищний контекст). (Рис. 3).

Рисунок 3. Розподіл респондентів за місцем проживання



Посада. Посадова структура учасників опитування характеризується високим рівнем різноманітності та охоплює практично всі ключові напрями діяльності органів місцевого самоврядування — представницький, управлінський, виконавчий та сервісний.

Найбільш чисельно представленою посадовою категорією є депутати місцевої ради — 3 респонденти (9,7%), що забезпечує наявність у вибірці представницького бачення щодо стану та пріоритетів профорієнтаційної роботи в громаді.

По 2 особи (6,5%) серед респондентів обіймають посади:

- головного спеціаліста;
- провідного спеціаліста;
- провідного спеціаліста (окремо зафіксований варіант написання);
- спеціаліста I категорії;
- адміністратора Центру надання адміністративних послуг (ЦНАП).

Наявність кількох варіантів ідентичних за змістом посад (зокрема «провідний спеціаліст», «спеціаліст I категорії») свідчить про те, що опитування охопило фахівців різних структурних підрозділів, які виконують аналогічні функції, але працюють у різних галузевих напрямках.

Інші посади представлені поодинокими відповідями — по 1 респонденту (3,2%) кожна, а саме:

- керівник органу управління освітою (ОУО);
- заступник голови громади;
- начальник Центру надання адміністративних послуг;
- начальник відділу культури, молоді та спорту;
- начальник відділу та депутатка;
- староста;
- головний спеціаліст відділу;
- головний спеціаліст (окремий варіант написання);
- спеціаліст служби у справах дітей;
- спеціаліст відділу;
- спеціаліст;
- спеціаліст I категорії (окремий варіант написання);
- спеціаліст I категорії ВСЗН Донецької селищної ради;
- спеціаліст I категорії ВСЗН Донецької селищної ради;
- спеціаліст I категорії відділу;
- спеціаліст I категорії сектору усиновлення, опіки, піклування та розвитку сімейних форм виховання;
- спеціаліст I-категорії відділу ЖКГ ТСБ.

Такий детальний спектр посад демонструє, що до опитування були залучені представники різних галузей муніципального управління — освіти, соціального захисту, культури, молодіжної політики, адміністративних послуг, житлово-комунального господарства, а також представницьких органів.

Посадовий склад респондентів свідчить про те, що оцінювання стану профорієнтаційної роботи в громаді здійснювалося переважно з позиції практиків органів місцевого самоврядування, які безпосередньо залучені до реалізації політик і надання послуг населенню. Саме така структура вибірки забезпечує високу прикладну цінність результатів опитування, оскільки відповіді ґрунтуються на щоденному професійному досвіді, реальних управлінських обмеженнях і практичних можливостях впровадження системи профорієнтації дітей та підлітків на рівні територіальної громади. (Рис. 4).

Рисунок 4. Розподіл респондентів за посадою



Виконання ролі в межах в межах національного пілотування системи профорієнтації дітей та підлітків.

За результатами опитування 1 респондент (3,2%) зазначив виконання ролі кар'єрного координатора громади в межах національного пілотування системи профорієнтації дітей та підлітків, тоді як 30 респондентів (96,9%) не виконують жодної з пілотних ролей (ані кар'єрного координатора громади, ані кар'єрного радника у закладах загальної середньої освіти).

Наявність у вибірці кар'єрного координатора громади є методологічно важливою характеристикою, оскільки забезпечує включення до опитування інституційної точки координації та управлінського супроводу пілотування на рівні територіальної громади. Це дозволяє поєднати у межах дослідження координаційний управлінський погляд із ширшим баченням представників органів місцевого самоврядування, які не залучені до безпосереднього виконання пілотних ролей.

Водночас той факт, що переважна більшість респондентів не є виконавцями ролей національного пілотування, означає, що оцінка стану профорієнтаційної роботи у громаді формується насамперед з позиції зовнішнього управлінського та міжсекторального спостереження. У відповідях респондентів відображено бачення профорієнтації як складової місцевої політики, з акцентом на організаційні умови, міжвідомчу взаємодію, кадрові та ресурсні передумови впровадження.

З аналітичної точки зору, така структура вибірки дозволяє чітко розмежувати: координаційно-методичний рівень (представлений кар'єрним координатором громади),

та інституційний управлінський рівень (представлений іншими посадовими особами ОМС).

Це створює цілісну аналітичну рамку для оцінки готовності громади до розширення та інституціоналізації ролей системи профорієнтації, а також для визначення управлінських рішень, необхідних для подальшого масштабування пілотних практик у закладах освіти.

У контексті національного пілотування результати цього блоку підтверджують, що громада перебуває на етапі формування та управлінського осмислення системи профорієнтації, де роль кар'єрного координатора громади виконує функцію ключової точки розвитку, координації та подальшого залучення інших учасників системи. (Рис. 5).

Рисунок 5. Роль в межах в межах національного пілотування системи



профорієнтації дітей та підлітків

2. Керівники та педагогічні працівники закладів загальної середньої та позашкільної освіти

Стать. У межах опитування стейкхолдерів щодо стану впровадження системи профорієнтації дітей та підлітків у Донецькій селищній територіальній громаді взяли участь 197 респондентів.

Аналіз розподілу за статтю засвідчив істотну гендерну асиметрію вибірки:
жінки — 187 осіб (94,9%),
чоловіки — 10 осіб (5,1%).

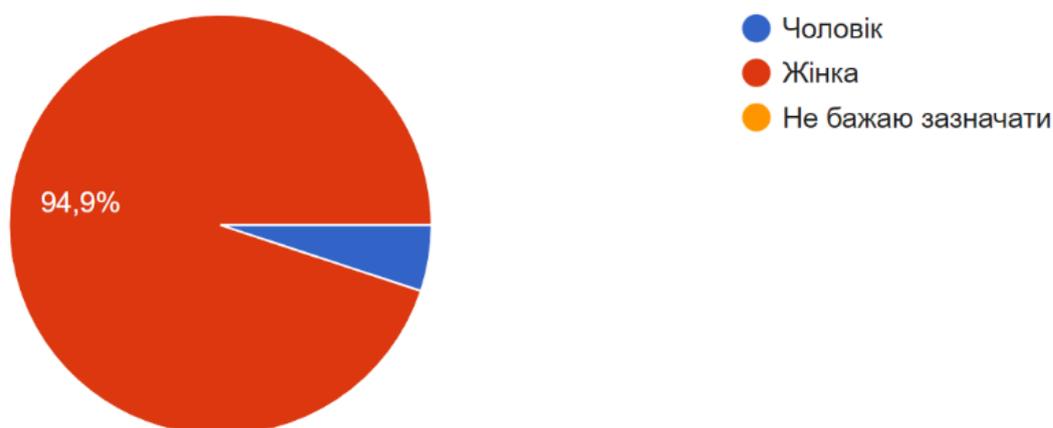
Такий розподіл є репрезентативним для кадрової структури закладів загальної середньої освіти громади, у яких переважну більшість педагогічних і управлінських посад обіймають жінки. Відтак отримані результати значною мірою відображають жіночу управлінсько-педагогічну перспективу щодо стану та проблематики профорієнтаційної роботи.

Гендерна структура вибірки має важливе значення для інтерпретації результатів опитування. Профорієнтаційна робота в громаді наразі переважно здійснюється педагогічними працівниками жіночої статі, які поєднують освітню, виховну та консультативну функції з профорієнтаційними завданнями. Це зумовлює акцент у відповідях на педагогічно-психологічні аспекти профорієнтації, питання ресурсного забезпечення, навантаження та нестачі спеціалізованих кадрів.

Водночас низька представленість чоловіків у вибірці опосередковано вказує на обмежену участь чоловіків-фахівців у системній профорієнтаційній діяльності в закладах освіти громади, що може впливати на спектр професійних рольових моделей, доступних для учнів, особливо хлопців.

Таким чином, розподіл респондентів за статтю є суттєвою характеристикою вибірки, яку необхідно враховувати при формуванні управлінських висновків і подальшому проектуванні системи профорієнтації в громаді, зокрема в частині залучення ширшого кола фахівців, представників різних професійних середовищ і гендерних груп. (Рис. 6).

Рисунок 6. Розподіл респондентів за статтю



Вік. Вікова структура респондентів опитування стейкхолдерів щодо стану впровадження системи профорієнтації дітей та підлітків у Донецькій селищній територіальній громаді характеризується переважанням осіб із значним професійним і педагогічним стажем.

Найбільшу частку вибірки становлять респонденти віком 51–65 років — 95 осіб (48,2%). Другою за чисельністю є вікова група 36–50 років — 63 особи (32,0%). Респонденти віком до 35 років становлять 26 осіб (13,2%), а вікова категорія 66 років і старше представлена 13 особами (6,6%).

Отриманий розподіл засвідчує, що оцінка стану профорієнтаційної роботи в громаді переважно формується з позиції досвідчених педагогічних і управлінських працівників, які мають багаторічний практичний досвід роботи в системі освіти. Це зумовлює орієнтацію відповідей на усталені підходи до організації освітнього процесу, традиційні форми профорієнтаційної діяльності та критичне бачення системних обмежень — кадрових, ресурсних і організаційних.

Водночас відносно невисока частка молодших респондентів (до 35 років) свідчить про обмежену залученість молодих фахівців до формування управлінського бачення профорієнтації. Це може впливати на недостатню представленість у відповідях інноваційних підходів, цифрових інструментів, нових форматів взаємодії з бізнесом та ринком праці, які є більш характерними для молодшого покоління педагогів.

Таким чином, вікова структура вибірки є важливою аналітичною характеристикою, яка пояснює домінування в результатах опитування обережних, виважених оцінок стану профорієнтації та підкреслює потребу в цілеспрямованому залученні молодших фахівців до розвитку й модернізації системи профорієнтації в громаді (Рис. 7).

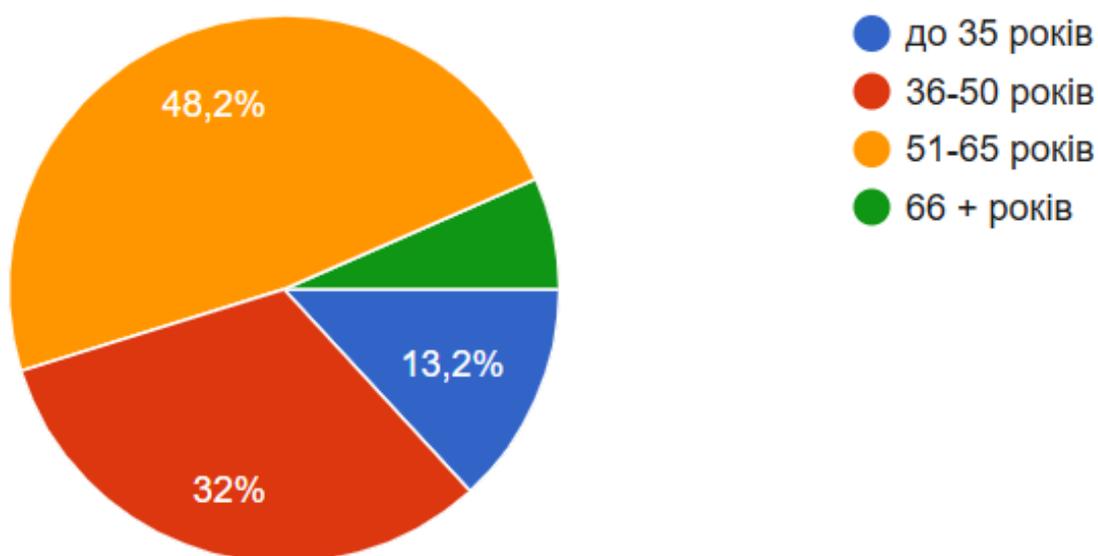


Рисунок 7. Розподіл респондентів за віком

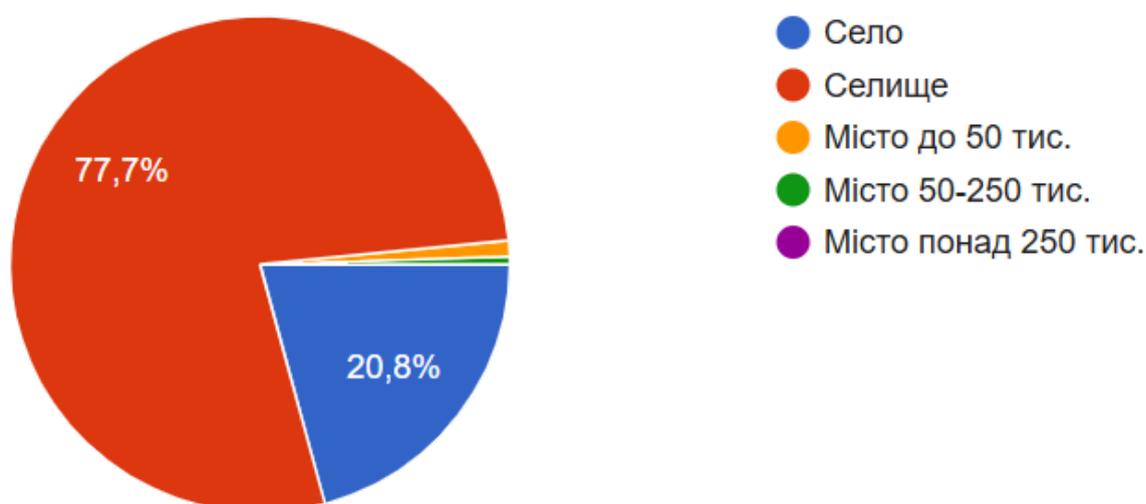
Місце проживання. Аналіз структури вибірки за місцем проживання свідчить про чітко виражену локальну прив'язаність респондентів до території громади. За результатами опитування (197), 77,7 % респондентів зазначили, що проживають у селищі, ще 20,8 % — у сільській місцевості. Частка респондентів, які проживають у містах (у тому числі малих та середніх), є незначною і не формує окремого домінуючого сегмента вибірки

Таким чином, переважна більшість опитаних проживає у населених пунктах, які безпосередньо входять до соціально-економічного та освітнього простору громади. Це означає, що оцінки стану профорієнтаційної роботи формуються здебільшого з позиції щоденного проживання в громаді та постійного спостереження за освітніми траєкторіями дітей і підлітків у локальному контексті.

З огляду на профорієнтаційну проблематику, така структура вибірки є показовою, оскільки респонденти безпосередньо стикаються з реальними умовами доступу молоді до освітніх і професійних можливостей, специфікою місцевого ринку праці, а також з факторами, що впливають на професійний вибір та подальшу міграцію випускників.

Отримані дані дозволяють розглядати результати опитування як репрезентативні для аналізу стану та викликів профорієнтаційної роботи в громаді, з фокусом на внутрішні ресурси, обмеження та потенціал розвитку системи підтримки професійного самовизначення дітей і підлітків. (Рис. 8).

Рисунок 8. Розподіл респондентів за місцем проживання



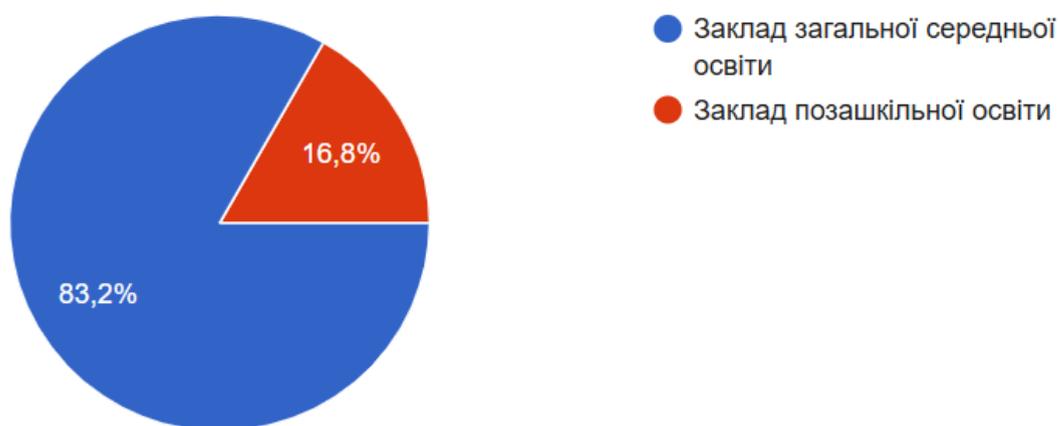
Тип закладу освіти. За результатами опитування (197), переважну більшість респондентів становлять представники закладів загальної середньої освіти — 83,2 % від загальної кількості опитаних. Водночас 16,8 % респондентів представляють заклади позашкільної освіти

Такий розподіл вибірки свідчить про домінування у дослідженні позиції педагогічних і управлінських працівників саме загальноосвітньої ланки, яка відіграє ключову роль у системі профорієнтації дітей та підлітків, зокрема у віковому періоді ухвалення первинних та усвідомлених освітньо-професійних рішень.

Водночас присутність у вибірці представників позашкільної освіти дозволяє врахувати додатковий вимір профорієнтаційної роботи — через гурткову, проєктну та практико-орієнтовану діяльність, яка доповнює формальну освіту і сприяє розвитку інтересів, здібностей та професійних нахилів дітей і підлітків.

У цілому структура вибірки за типом закладу освіти забезпечує можливість аналізу стану профорієнтаційної роботи з фокусом на загальноосвітній компонент при одночасному врахуванні ролі позашкільної освіти як важливого середовища підтримки професійного самовизначення учнівської молоді (Рис. 9).

Рисунок 9. Розподіл респондентів за типом закладу освіти



Посада. Розподіл респондентів за посадою засвідчує, що вибірка має виразно педагогічну спрямованість та відображає позицію фахівців, які безпосередньо працюють з дітьми та підлітками. Абсолютну більшість становлять учителі-предметники (80 осіб) та вчителі початкових класів (41 особа), що сукупно формує ядро вибірки та забезпечує репрезентативність оцінок щодо реальної практики профорієнтаційної роботи у закладах освіти громади.

Вагомою є також частка вихователів (29 осіб), зокрема закладів дошкільної освіти, що дозволяє простежити сприйняття профорієнтації як наскрізного процесу, який починається ще на ранніх етапах освітньої траєкторії дитини.

Управлінський рівень представлений директорами (9 осіб) та заступниками директорів (11 осіб). Їх участь є принципово важливою для аналізу інституційних і організаційних умов реалізації профорієнтації, зокрема в частині стратегічного планування, розподілу відповідальності та інтеграції профорієнтаційної складової в розвиток закладів освіти.

Окремі функціональні ролі — асистенти учителя (6 осіб), педагоги-організатори (3 особи), практичні психологи (3 особи), методисти (2 особи) — підкреслюють міждисциплінарний характер профорієнтаційної роботи та її зв'язок із психолого-педагогічним супроводом, виховною діяльністю й інклюзивною освітою.

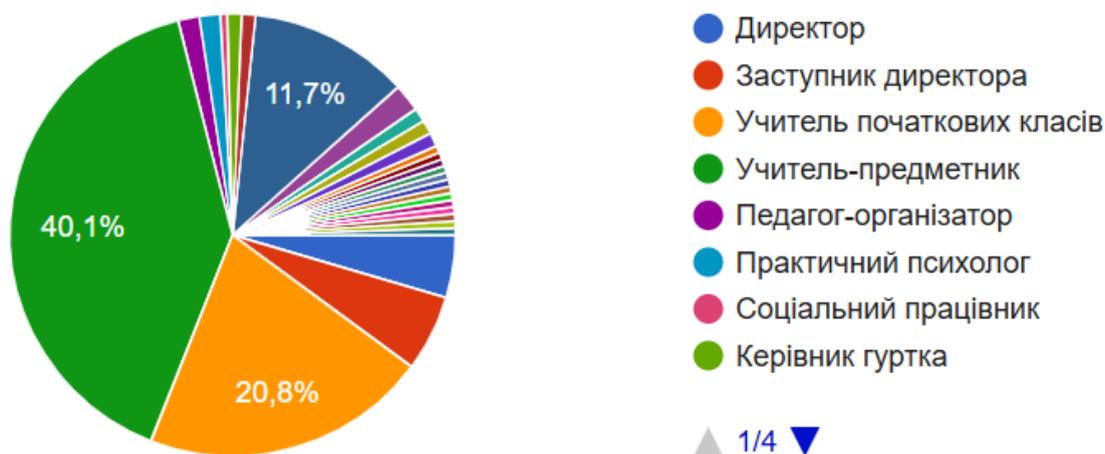
Присутність у вибірці непедагогічних працівників (технічний персонал, медична сестра, кухар, бухгалтер тощо) є кількісно незначною, проте свідчить про поширення

теми профорієнтації в організаційному середовищі закладів освіти загалом, а не лише в межах окремих педагогічних функцій.

Загалом структура вибірки дозволяє зробити висновок, що оцінка стану профорієнтаційної роботи в громаді формується переважно з позиції практичної реалізації, водночас доповненої управлінським баченням і досвідом фахівців супроводу, що створює надійну аналітичну основу для подальших висновків у контексті впровадження реформи старшої профільної школи.

(«вчитель англійської мови» зарахований до «учитель-предметник»; усі варіанти «асистент» — до «асистент учителя»; «вихователь / вихователь ЗДО» — одна категорія; технічний/техничний — одна категорія) Рис. 10).

Рисунок 10. Розподіл респондентів за посадою



Вікова група дітей, з якою працюють. Аналіз розподілу респондентів за віковими групами дітей, з якими вони працюють, свідчить про багаторівневий характер педагогічної діяльності у закладах освіти громади. Значна частина опитаних залучена до роботи одразу з кількома віковими категоріями учнів, що є типовим для організації освітнього процесу в умовах невеликих громад.

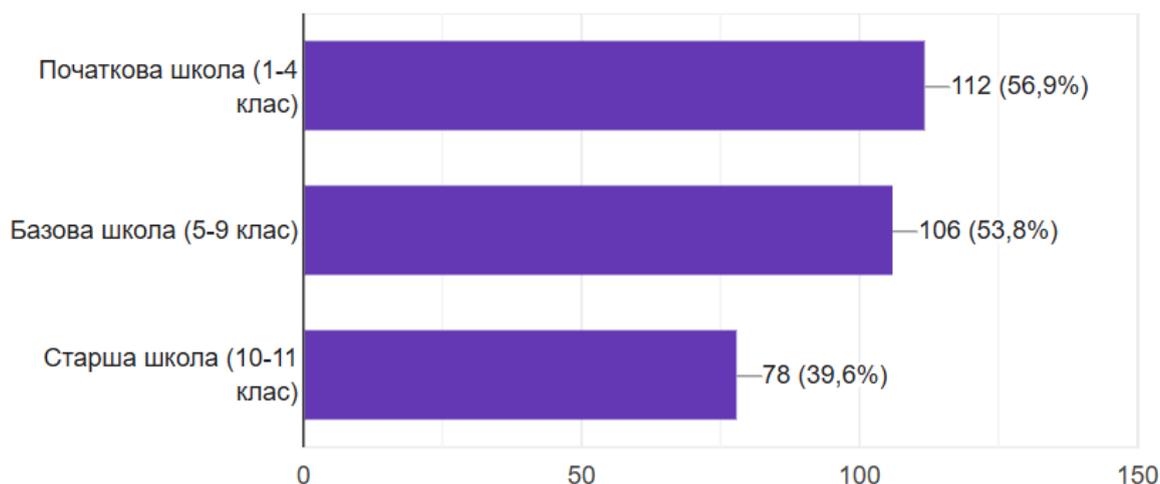
Широко у вибірці представлена базова школа (5–9 класи) — 106 респондентів (53,8 %). Саме цей віковий етап є ключовим у контексті профорієнтації, оскільки на ньому відбувається формування первинних професійних намірів та прийняття рішень щодо подальшої освітньої траєкторії після завершення базової середньої освіти.

Понад половина респондентів працює з учнями початкової школи (1–4 класи) — 112 осіб (56,9 %). Це свідчить про наявність потенціалу для розвитку ранньої профорієнтації, спрямованої на формування інтересів, уявлень про світ професій і позитивного ставлення до праці з молодшого шкільного віку.

Водночас 78 респондентів (39,6 %) зазначили роботу зі старшою школою (10–11 класи). Цей показник є важливим для оцінки профорієнтаційної роботи на етапі безпосередньої підготовки учнів до вибору подальшого навчання або входження на ринок праці, а також у контексті впровадження реформи старшої профільної школи.

Загалом отримані дані підтверджують, що профорієнтаційна робота в громаді здійснюється в умовах наскрізної взаємодії між різними віковими групами, що створює підґрунтя для вибудовування цілісної та послідовної системи профорієнтації. (Рис. 11).

Рисунок 11. Розподіл респондентів за віковою групою дітей, з якою працюють



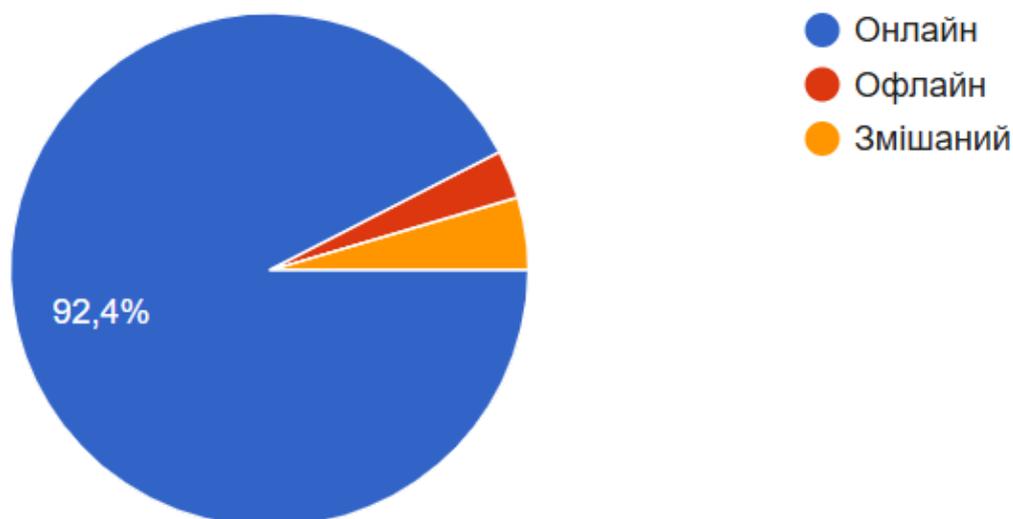
Формат роботи закладу освіти в 2025/26 н.р. Розподіл респондентів за форматом роботи закладу освіти у 2025/26 навчальному році свідчить про домінування дистанційного формату організації освітнього процесу. Переважна більшість опитаних — 182 особи (92,4 %) — зазначили, що їхні заклади працюють в онлайн-форматі.

Змішаний формат навчання обрали 9 респондентів (4,6 %). Це свідчить про обмежену, але наявну практику поєднання дистанційних і очних форм роботи, яка зазвичай застосовується з урахуванням безпекової ситуації, кадрових можливостей та матеріально-технічних умов закладів освіти.

Лише 6 респондентів (3 %) зазначили офлайн-формат роботи закладу освіти. Така незначна частка очного навчання підкреслює збереження високого рівня безпекових обмежень у громаді та пояснює обмежені можливості для проведення системних профорієнтаційних заходів з очною участю учнів.

Загалом отримані дані вказують на те, що профорієнтаційна робота в громаді у 2025/26 навчальному році реалізується переважно в умовах дистанційного або комбінованого освітнього середовища, що потребує адаптації форм і методів профорієнтації до онлайн-форматів, зокрема використання цифрових інструментів, віртуальних зустрічей з представниками професій та онлайн-ресурсів для консультування учнів. (Рис. 12).

Рисунок 12. Розподіл респондентів за форматом роботи закладу



Виконання ролі в межах в межах національного пілотування системи профорієнтації дітей та підлітків. Результати опитування засвідчують, що інституційне впровадження ролей, передбачених у межах національного пілотування системи профорієнтації, перебуває на початковому етапі розвитку. Переважна більшість респондентів — 184 особи (93,4 %) — зазначили, що не виконують ролей ані кар'єрного радника у закладі загальної середньої освіти, ані кар'єрного координатора громади.

Водночас 1 респондент (0,5 %) ідентифікує себе як кар'єрний координатор громади, що відповідає фактичній організаційній моделі, за якої ця роль у громаді є єдиною та централізованою. Ще 13 респондентів (6,6 %) зазначили виконання ролі кар'єрного радника у закладі загальної середньої освіти, що свідчить про поодинокі спроби імплементації цієї ролі на рівні окремих закладів.

Важливо зазначити, що низька частка позитивних відповідей може бути зумовлена не лише обмеженим масштабом впровадження пілотування, а й неоднозначним розумінням респондентами формалізованої суті ролей, визначених у межах національного пілотування. Зокрема, частина педагогічних працівників, які фактично здійснюють профорієнтаційну діяльність, могли не ідентифікувати себе з роллю кар'єрного радника через відсутність офіційного закріплення функцій або відповідного управлінського рішення.

Таким чином, отримані дані свідчать, що профорієнтаційна робота в громаді наразі реалізується переважно поза межами формалізованих ролей пілотної моделі, а оцінки стану та ефективності профорієнтації формуються здебільшого з позиції практичного досвіду педагогів, а не з позиції безпосередніх виконавців ролей національного пілотування. Це підкреслює актуальність подальшого інституційного унормування ролей кар'єрного координатора та кар'єрного радника як наступного управлінського кроку. (Рис. 13).

Рисунок 13. Роль в межах в межах національного пілотування системи профорієнтації дітей та підлітків



Батьки учнів закладів загальної середньої освіти віком 10-18 років

Стать. У опитуванні переважну більшість респондентів склали жінки:

Жінки — 93,7% (564 особи)

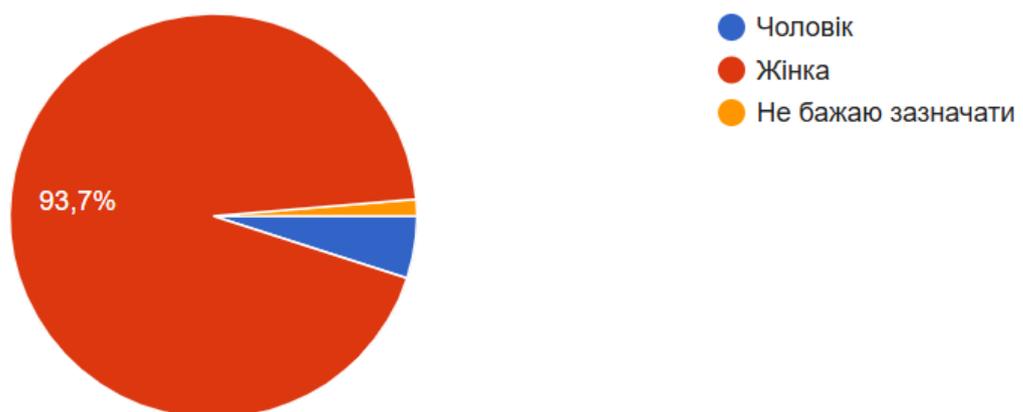
Чоловіки — 5,0% (30 осіб)

Не вказали стать — 1,3% (8 осіб)

Цей розподіл свідчить про значну перевагу жіночої аудиторії серед батьків, які долучилися до опитування. Така ситуація є типовою для соціологічних опитувань у сфері освіти, де мами традиційно беруть активнішу участь у шкільному житті дітей та комунікації з освітніми установами.

Отримані дані вказують на необхідність врахування гендерного контексту в подальшому аналізі відповідей. Зокрема, варто зважати, що погляди чоловіків можуть бути менш представленими у вибірці, що потенційно впливає на повноту картини батьківських очікувань та бачення профорієнтаційної роботи. (Рис. 14).

Рисунок 14. Розподіл респондентів за статтю



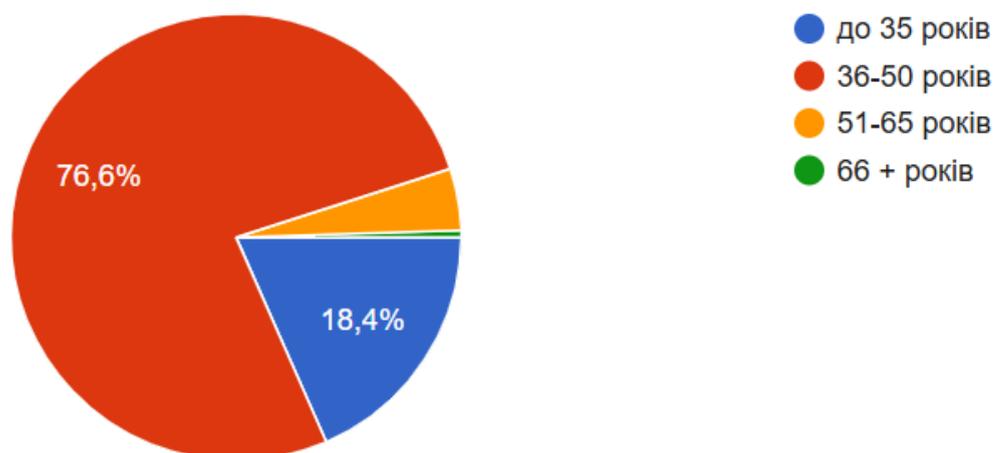
Вік. Основу вибірки становлять батьки у віці від 36 до 50 років, які склали понад три чверті всіх респондентів — 76,6%. Це типовий і очікуваний результат, адже саме ця вікова група є найбільш залученою у виховний процес підлітків шкільного віку. Представники цієї категорії, як правило, поєднують достатній життєвий і професійний досвід із активною участю в освітньому процесі своїх дітей. Саме на них варто орієнтувати ключові меседжі та інструменти профорієнтаційної роботи в громаді.

Другу за чисельністю групу становлять молодші батьки віком до 35 років — 18,4% респондентів. Їх можна вважати "цифровим поколінням", яке є більш відкритим до використання інноваційних підходів: онлайн-платформ, мобільних застосунків, інтерактивного контенту. Ця аудиторія є перспективною для залучення до сучасних форматів профорієнтації — зокрема в рамках стратегій діджиталізації освіти на рівні громад.

Натомість, лише 4,5% опитаних становлять батьки віком 51–65 років, і зовсім незначну частку — менше 1% — представили особи 66+ років. Ймовірно, це окремі випадки, коли участь в опитуванні взяли бабусі й дідусі, які виконують опікунську функцію, або батьки, які пізніше стали батьками. Їхня присутність не суттєво впливає на загальну аналітичну картину, але важлива для розуміння соціального контексту родинної підтримки школярів.

Отримана вікова структура свідчить про високу репрезентативність найбільш активної частини батьківської спільноти — тих, хто приймає рішення, цікавиться розвитком дитини і, потенційно, готовий до партнерства зі школою в питаннях профорієнтації. Це відкриває можливість для розробки адресних заходів, що враховують вік, цифрову компетентність і життєві пріоритети різних поколінь батьків. (Рис. 15).

Рисунок 15. Розподіл респондентів за віком



Місце проживання. Переважна більшість респондентів — 84,6% — зазначили, що проживають у селищі. Цей результат є логічним, зважаючи на те, що опитування проводилося в межах селищної територіальної громади. Така концентрація відповідей дає змогу сформувати досить точний портрет батьківської аудиторії, з якою працює громада у сфері профорієнтації.

Ще 13,6% опитаних мешкають у селах, що входять до складу громади, а решта — менше 2% — представляють міські населені пункти (від малих міст до великих). Їхня кількість настільки незначна, що не впливає на загальну аналітичну картину, але підтверджує переважно неурбанізований характер території.

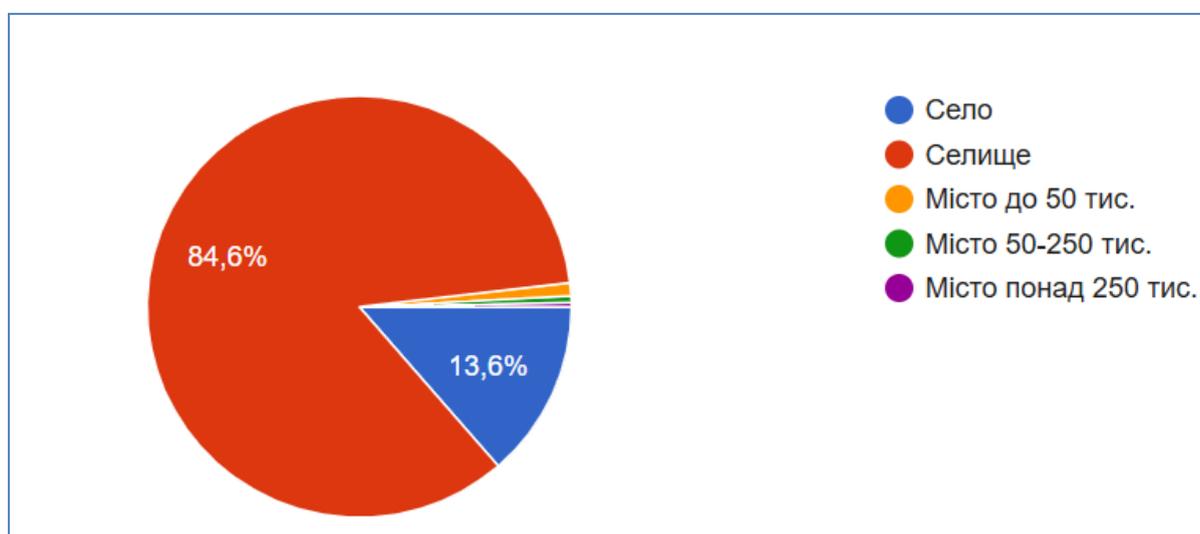
Селище як ядро громади: такий розподіл відповідає структурі нашої громади, де селище є адміністративним, соціальним і освітнім центром. Саме тут зосереджено основні ресурси та потенціал для розвитку профорієнтаційної інфраструктури (школа, позашкільня, комунікаційні канали).

Села — стратегічна зона охоплення: хоча кількісно респондентів із сіл менше, вони мають рівний запит на профорієнтаційні можливості. Для цієї частини громади важливо забезпечити транспортну доступність до освітніх центрів, а також розвивати онлайн-інструменти, щоб не допустити освітнього розриву.

Профорієнтація має "бачити" селищну специфіку: це означає врахування локального ринку праці, можливостей для практики, а також наявності або відсутності підприємств, які могли б стати партнерами школи. Потреба у зовнішньому супроводі (експерти, тренінги, екскурсії до міст) є актуальною для селищного середовища, особливо в умовах обмежених ресурсів.

Громаді варто фокусувати зусилля на поглибленні кар'єрного простору саме в межах селища, водночас забезпечуючи рівний доступ для дітей із сіл. Це дозволить створити справді інклюзивну, локально релевантну та якісну систему профорієнтаційної підтримки. (Рис. 16).

Рисунок 16. Розподіл респондентів за місцем проживання



Клас навчання дитини. У межах опитування отримано 602 відповіді, де батьки мали змогу вказати одразу кілька класів, якщо в родині кілька дітей. Це дозволяє вибудувати повноцінну карту вікової присутності школярів у профорієнтаційному полі громади.

Розподіл виглядає так:

- 5 клас — 114 учнів (18,9%)
- 10 клас — 110 учнів (18,3%)
- 6 клас — 102 учні (16,9%)
- 7 клас — 98 учнів (16,3%)
- 8 клас — 91 учень (15,1%)
- 11 клас — 52 учні (8,6%)

Найактивніші — батьки дітей середньої та старшої школи

Значний відгук продемонстрували батьки дітей із 5–7 класів — це майже половина всіх відповідей. Ці батьки вже на цьому етапі починають турбуватися про професійне майбутнє дітей, навіть якщо формально вибір професії ще не є актуальним.

Батьки 10-класників — ключова цільова група

Найбільше залучення з боку батьків — саме в 10 класі. Це той момент, коли вибір профілю, подальшого навчання чи професійного напрямку стає максимально

актуальним. Висока частка батьківських відповідей свідчить про підвищений запит на підтримку саме в цей період.

Зниження активності в 11 класі

Батьки 11-класників становлять найменшу частку — лише 8,6%. Це може свідчити про втому від процесу, орієнтацію на зовнішнє незалежне оцінювання, або про те, що рішення вже ухвалено, й потреба в профорієнтації не є актуальною.

Ці дані демонструють, що профорієнтаційна стратегія має бути побудована не лише навколо дітей, а й навколо готовності батьків долучатися на різних етапах навчання.

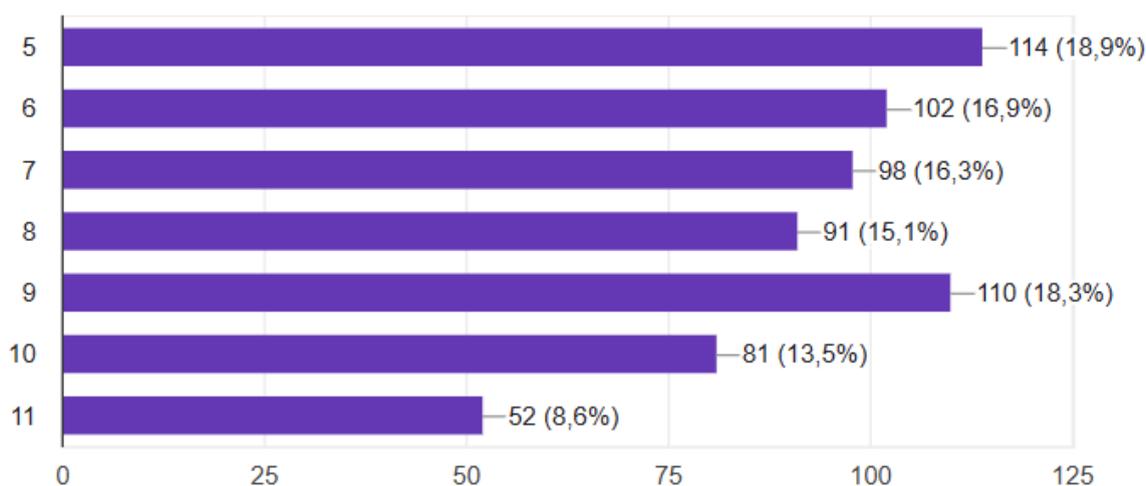
Можливі практичні кроки:

У 5–7 класах — працювати з батьками як партнерами у формуванні інтересів дитини, залучати їх до лекцій, заходів, ігор, що розвивають кар’єрну уяву.

У 8–10 класах — подавати системну інформацію, можливості, проводити консультації для батьків і дітей разом.

У 11 класі — надавати конкретні сервіси й рекомендації, а не проводити ознайомчі заходи.

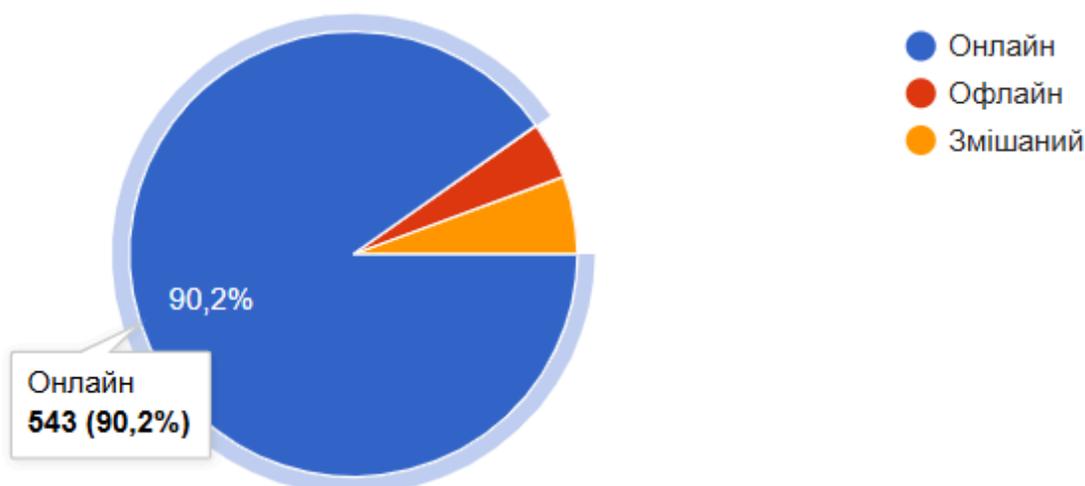
Рисунок 17. Розподіл респондентів за класом навчання дитини



Формат роботи ЗЗСО в 2025/26 н.р.. Переважна більшість батьків — 90,2% — зазначили, що їхні діти навчаються в онлайн-форматі. Лише 5,7% мають досвід змішаного навчання, і лише 4,2% — офлайн-формату.

Дані свідчать про домінування дистанційної форми навчання у громаді. Це накладає важливі обмеження на організацію профорієнтаційної роботи — зокрема, надає перевагу цифровим форматам, онлайн-консультаціям, віртуальним екскурсіям і гнучким дистанційним інструментам підтримки. (Рис. 18).

Рисунок 18. Розподіл респондентів за форматом роботи ЗЗСО в 2025/26 н.р.



Відвідування дитиною гуртків/секцій/клубів на базі закладів позашкільної освіти. Лише 33,9% респондентів зазначили, що їхня дитина відвідує гуртки, секції чи клуби на базі закладів позашкільної освіти громади.

Це означає, що дві третини дітей залишаються поза межами організованого освітньо-дозвілєвого середовища, що є критичним маркером для профорієнтаційної стратегії громади.

Розподіл відповідей:

"Так" — 204 (33,9%)

"Ні, хоча заклади є" — 167 (27,7%)

"Ні, бо немає таких закладів" — 135 (22,4%)

"Не знаю, чи є в громаді такі заклади" — 96 (15,9%)

Факт наявності інфраструктури не гарантує її ефективного використання

Понад 27% батьків не залучають дітей, хоча заклади позашкільля в громаді існують. Це вимагає оперативної оцінки їх привабливості, наповнення, кадрів і форматів. Можлива проблема — у слабкій комунікації, відсутності цікавих програм або часової недоступності.

22% дітей не мають доступу до позашкільної освіти через відсутність закладів

Це прямий управлінський виклик. У громадах із відсутніми або закритими закладами позашкільля потрібно створювати альтернативні формати: мобільні гуртки, міжшкільні центри, онлайн-сервіси, партнерські моделі з НГО.

16% батьків не знають про наявність таких закладів

Це — сигнал про системний провал у комунікації. Якщо громадяни не знають, що для них доступно — ці послуги не існують на практиці. Необхідно перезавантажити комунікацію громади щодо позашкільних можливостей, створити єдину точку входу до них (портал, чат-бот, шкільний куратор тощо).

Станом на зараз позашкільна освіта не виконує свою профорієнтаційну функцію на рівні, який відповідав би запитам громади.

Це вимагає системного втручання, перегляду політик охоплення і модернізації освітнього середовища поза межами ЗЗСО. (Рис. 19).

Рисунок 19. Розподіл респондентів за станом відвідування дитиною гуртків/секцій/клубів на базі закладів позашкільної освіти



Відвідування дитиною гуртків/секцій/клубів на базі школи. Питання про участь дітей у позаурочній діяльності на базі школи показало неоднорідну, але чітко виражену картину батьківських відповідей.

Розподіл відповідей (602 респонденти):

“Так” — 24,1%

“Ні, бо у школі немає гуртків / секцій / клубів” — 33,6%

“Ні, хоча такі гуртки / секції / клуби у школі є” — 23,1%

“Я не знаю, чи є у школі гуртки / секції / клуби” — 19,3%

Ключові аналітичні спостереження

1. Тільки чверть батьків підтверджує участь дитини в гуртках

Лише 24% батьків зазначили, що їхні діти відвідують гуртки чи клуби, що діють у школі. Це порівняно невисокий показник, особливо в умовах, коли для значної частини учнів позаурочна діяльність є чи не єдиним простором розвитку поза навчальним навантаженням.

Водночас цей показник не свідчить про відсутність активностей — як відомо, у ліцеях громади відсутнє бюджетне фінансування класичних гуртків, проте школи активно впроваджують волонтерські та партнерські формати (тренінги, гуманітарні ініціативи, участь у волонтерських акціях). Ймовірно, частина респондентів, що відповіла "так", мала на увазі саме ці форми діяльності.

2. Третина батьків повідомляє про відсутність гуртків у школі

Відповідь “Ні, бо у школі немає гуртків” обрали 33,6% респондентів — це найбільша частка серед усіх варіантів. Вона вказує на усвідомлення батьками інституційної відсутності позаурочної діяльності, і узгоджується з фактичним станом справ у громаді, де гурткова робота не має системного фінансування.

Ця відповідь не заперечує існування волонтерських або партнерських ініціатив, але чітко фіксує розрив між очікуванням традиційної моделі гуртків і реальною освітньою практикою.

3. Четверта частина респондентів не залучає дитину, хоча гуртки існують

23,1% батьків обрали варіант “Ні, хоча такі гуртки у школі є”. Ця відповідь заслуговує окремої уваги: вона показує бар’єр не в доступності, а в залученні.

Серед імовірних причин:

недостатня відповідність інтересам дитини,

відсутність системної інформації,

конкуренція з домашнім навантаженням або цифровим дозвіллям,

стереотипи щодо гурткової роботи як “другорядної”.

Це — цінна точка спостереження для подальшого поглиблення діалогу з батьками.

4. Майже 20% батьків не поінформовані про наявність гуртків

19,3% респондентів відповіли: “Я не знаю, чи є у школі гуртки / секції / клуби”.

Цей результат — не лише інформаційна лакуна, а й індикатор дистанції між школою та родиною. Якщо п’ятий батько з шести не поінформований, це означає:

або в школі активності мають закритий, нерегулярний характер,

або школи не мають сталих комунікаційних каналів з батьківською аудиторією щодо позаурочних можливостей.

Батьківські відповіді демонструють реалістичну, неідеалізовану картину функціонування позаурочної сфери у школах громади. І хоча освітні заклади справді ведуть потужну волонтерську та гуманітарну діяльність, у свідомості значної частини батьків ця робота:

або не асоціюється з “гуртками” як формальною структурою,

або залишається маловидимою.

Ці дані — не оцінка роботи шкіл, а відображення того, як її сприймають, бачать і відчують батьки. Саме тому їх варто вивчати — не як претензії, а як орієнтири для точного розвитку.(Рис. 20).

Рисунок 20. Розподіл респондентів за станом відвідування дитиною гуртків/секцій/клубів на базі школи



Роботодавці (керівники місцевих державних, комунальних і приватних підприємств, установ та організацій)

Стать. Участь в опитуванні взяли 6 керівників місцевих державних, комунальних і приватних підприємств, установ та організацій.

Результати:

Чоловіки — 3 особи (50,0%)

Жінки — 3 особи (50,0%)

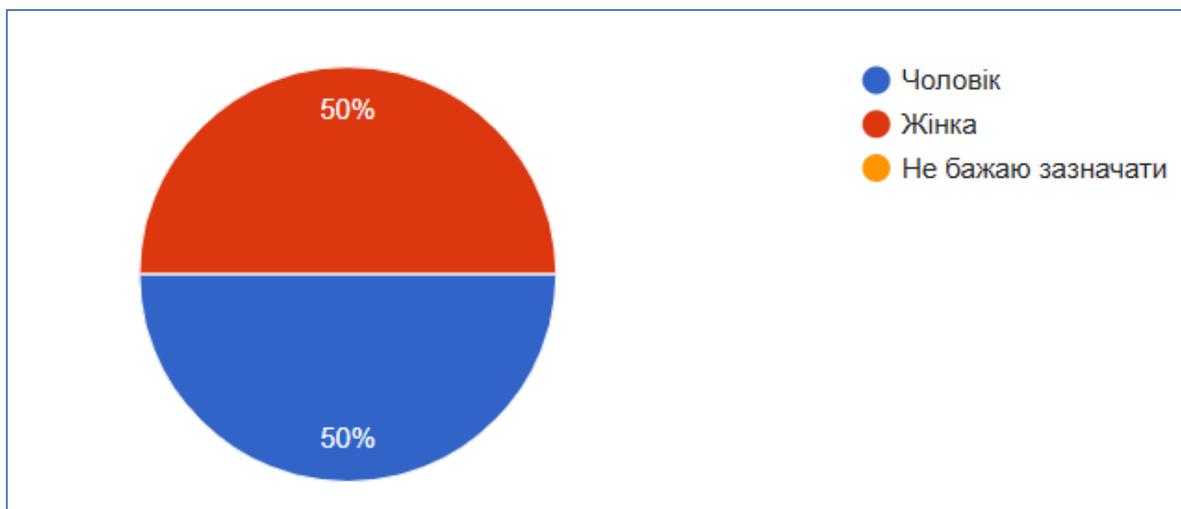
Фактичний аналітичний висновок

Вибірка є надзвичайно малою — лише 6 респондентів, тому її результати не мають репрезентативної сили й не можуть відображати реальну гендерну структуру роботодавців у громаді.

Тим не менш, відповідей вистачає для ілюстративного уявлення про залучення керівників обох статей до обговорення питань профорієнтації.

Гендерна рівновага у відповідях не є статистично значущою — це лише випадковий баланс у межах дуже обмеженої вибірки. (Рис. 21).

Рисунок 21. Розподіл респондентів за статтю



Вік. В опитуванні взяли участь усього 6 керівників місцевих державних, комунальних і приватних підприємств, установ та організацій. Їхній віковий розподіл виглядає так:

Дані:

36–50 років — 3 особи (50,0%)

51–65 років — 2 особи (33,3%)

66+ років — 1 особа (16,7%)

Основу вибірки становлять респонденти середнього та передпенсійного віку (від 36 до 65 років), тобто особи, які зазвичай займають ключові керівні позиції у громаді.

Водночас кількість відповідей є критично низькою, що не дозволяє вважати вибірку представницькою. І це — не лише технічне обмеження, а важливий сигнал.

При тому, що громада має розгалужену мережу підприємств і установ, участь у стратегічно важливому опитуванні взяли лише 6 керівників.

Це вказує на низький рівень зацікавленості або залученості локального економічного сектору до обговорення питань, що стосуються формування кадрового потенціалу громади через освіту.

Такий рівень відповіді може бути наслідком:

відсутності комунікаційної ланки між освітою та бізнесом;

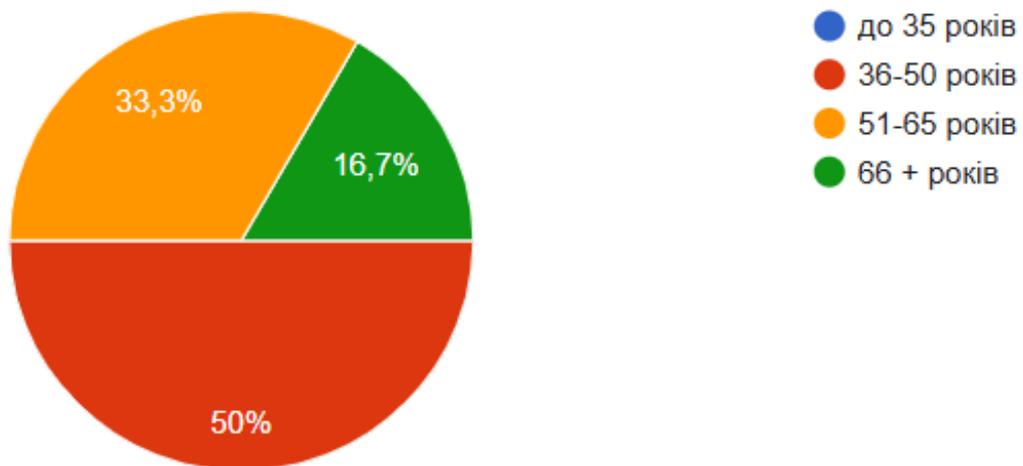
недооцінки теми профорієнтації як актуальної;

формальної участі підприємств у партнерстві з освітнім сектором.

Віковий склад респондентів демонструє, що керівники мають достатній досвід, щоб мати власне бачення щодо профорієнтації. Але їхня мінімальна кількість прямо вказує на брак системної взаємодії між громадою, школами та роботодавцями.

Це — критична лакуна, яка потребує стратегічної уваги та подолання. (Рис. 22).

Рисунок 22. Розподіл респондентів за віком



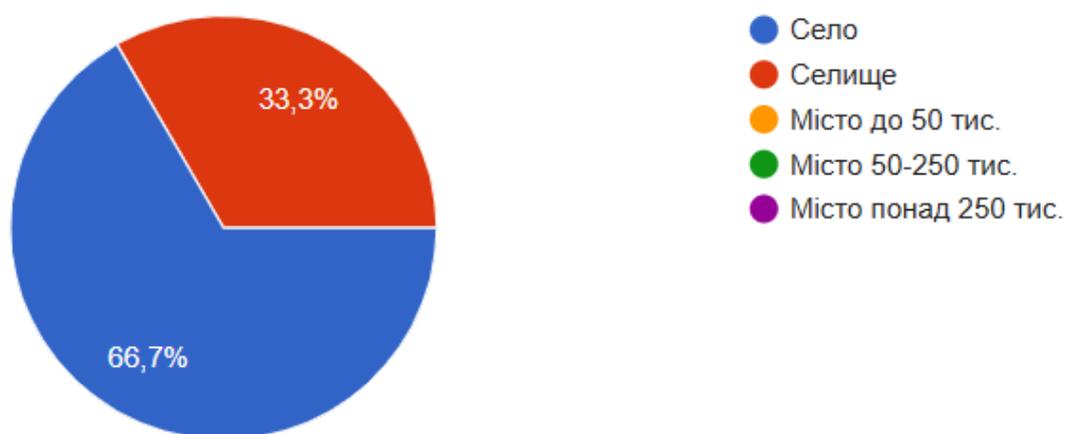
Місце проживання. Серед 6 респондентів:

4 особи (66,7%) проживають у селах,

2 особи (33,3%) — у селищі.

Ці дані свідчать, що більшість роботодавців, які долучилися до опитування, мають сільське місце проживання, хоча самі можуть працювати в інших населених пунктах громади. Це варто враховувати при інтерпретації їхніх відповідей у подальших аналітичних блоках. (Рис. 23).

Рисунок 23. Розподіл респондентів за місцем проживання



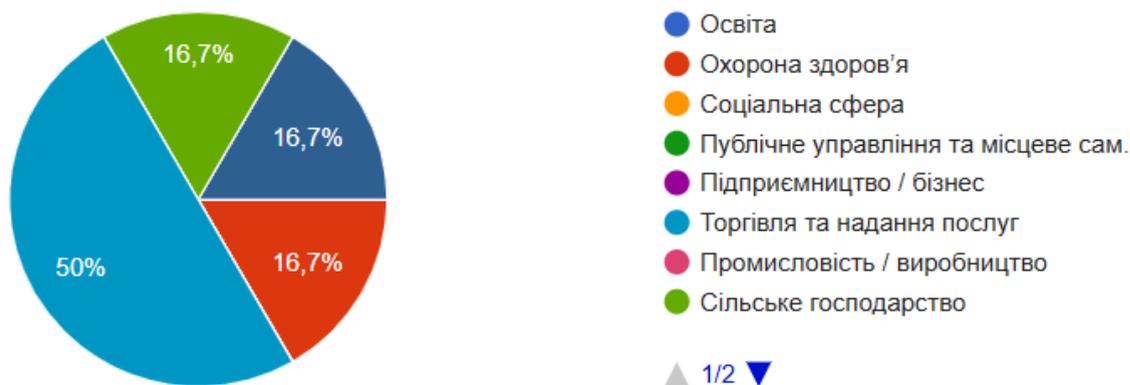
Сфера професійної діяльності. Серед 6 роботодавців, які взяли участь в опитуванні:

3 особи (50,0%) працюють у сфері торгівлі та надання послуг,

по 1 особі (16,7%) — у сферах культури, охорони здоров'я та сільського господарства.

Ці дані вказують на переважну присутність малого підприємництва у вибірці, тоді як інші галузі (виробництво, будівництво, ІТ тощо) не представлені взагалі, що варто враховувати при подальшій інтерпретації результатів. (Рис. 24).

Рисунок 24. Розподіл респондентів за сферою професійної діяльності



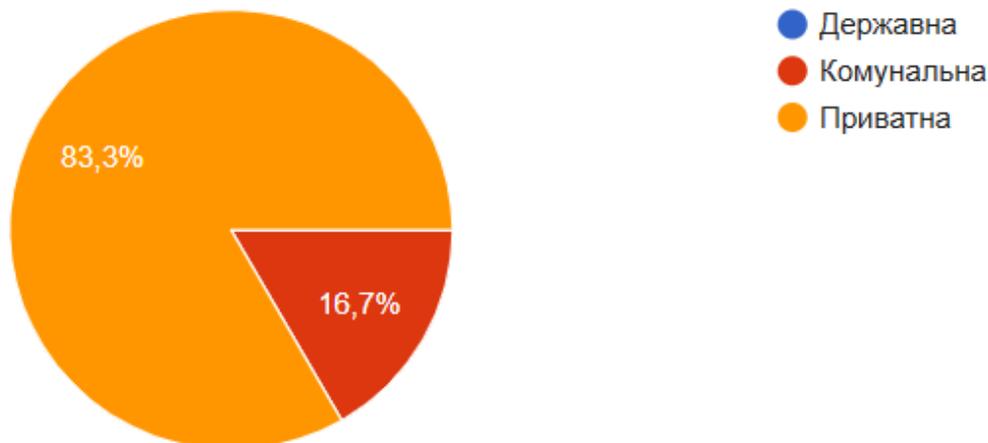
Форма власності підприємства/установи/організації. Серед 6 опитаних роботодавців:

5 осіб (83,3%) представляють приватні підприємства,

1 особа (16,7%) — комунальну установу.

Це означає, що в опитуванні практично не були представлені державні структури, а основну частку відповідей склали саме представники приватного сектору громади. (Рис. 25).

Рисунок 25. Розподіл респондентів за формою власності підприємства/установи/організації



Територіальна приналежність підприємства/установи/організації. Серед 6 опитаних роботодавців:

5 (83,3%) представляють підприємства або установи, розташовані в селах,

1 (16,7%) — у селищі.

Переважна частка відповідей надійшла від представників сільських локацій, що варто враховувати при інтерпретації загального бачення профорієнтаційної ситуації в громаді. (Рис. 26).

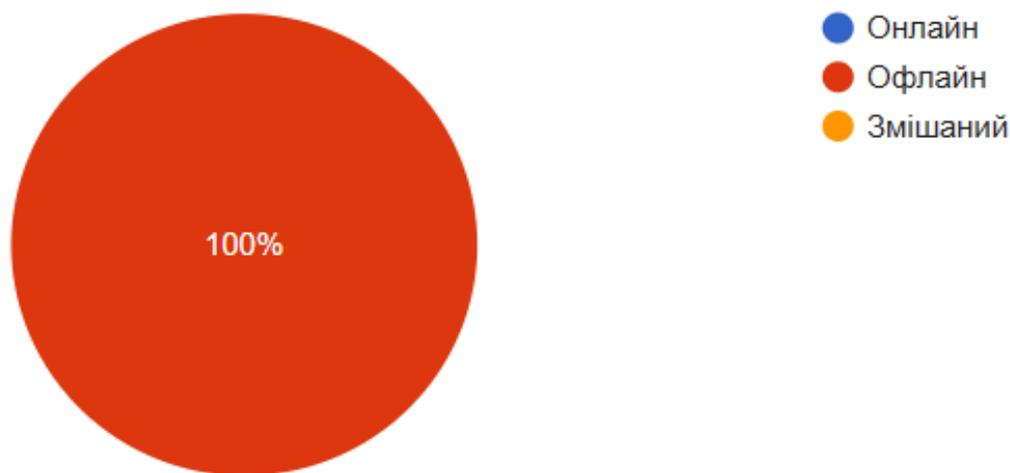
Рисунок 26. Розподіл респондентів за територіальною приналежністю підприємства/установи/організації



Формат роботи підприємства/установи/організації у 2025 р.. Усі 6 опитаних роботодавців (100%) зазначили, що їхні підприємства чи установи працюватимуть офлайн.

Це свідчить про стабільне збереження очного формату роботи у всіх секторах, представлених у вибірці. (Рис. 27).

Рисунок 27. Розподіл респондентів за форматом роботи підприємства/установи/організації у 2025 р.



Учні закладів загальної середньої освіти віком 10-18 років

Стать. Участь в опитуванні взяли 531 учень віком 10–18 років. Їхній розподіл за статтю становить:

Дівчата — 265 осіб (49,9%)

Хлопці — 262 особи (49,3%)

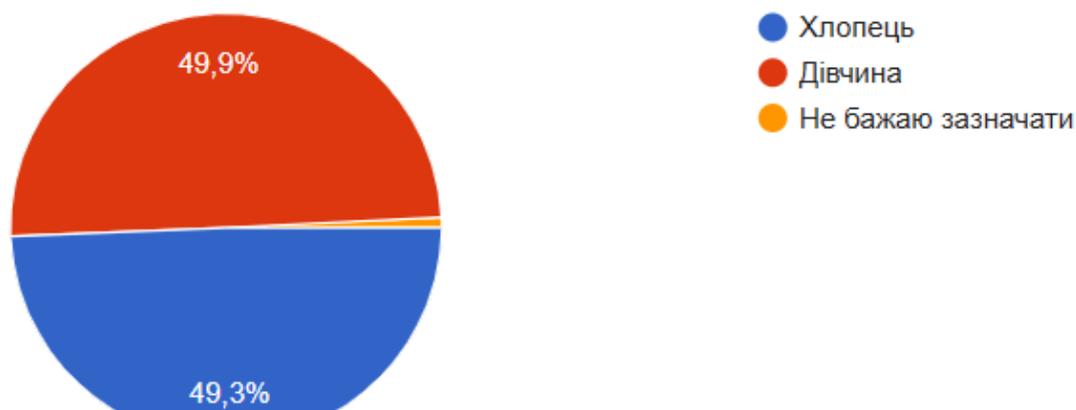
Не вказали стать — 4 учні (0,75%)

Абсолютний гендерний баланс у вибірці є сильною стороною дослідження: обидві статі практично однаково представлені, що дозволяє без спотворень аналізувати гендерно-чутливі питання профорієнтації.

Відсутність переваги жодної зі сторін означає, що подальший аналіз може проводитися без коригування на диспропорцію, що важливо для коректної аналітики в рамках профорієнтаційного планування громади.

Мінімальна частка тих, хто не вказав стать (0,75%) — очікувана у відкритих анкетах. Вона не впливає суттєво на загальну структуру, але її наявність вказує на базову обізнаність частини підлітків щодо права не розкривати особисту інформацію — це також соціально значимий маркер. (Рис. 27).

Рисунок 27. Розподіл респондентів за статтю



Вік. У дослідженні взяли участь 531 учень віком від 10 до 17 років. Їхній розподіл за віком свідчить про чітко виражене ядро вибірки в межах середнього шкільного віку:

Дані:

12–14 років — 242 респонденти (45,6% від загальної кількості)

Найбільше представництво мають:

- 14-річні — 84 учні (15,8%)
- 12-річні — 82 (15,4%)
- 11-річні — 78 (14,7%)
- 13-річні — 76 (14,3%)

Молодша група (10–11 років) — 145 учнів (27,3%)

Старша група (15–17 років) — 144 учні (27,1%), з яких:

- 15 років — 71 особа (13,4%)
- 16 років — 54 (10,2%)
- 17 років — 19 (3,6%)

Ядро вибірки — учні середньої школи (12–14 років). Саме ця група є найбільш залученою до профорієнтаційного опитування, що збігається з періодом активного самоусвідомлення, початкового професійного інтересу та формування мотивацій.

Найменше представлена група 17-річних — лише 3,6%, що потребує окремого аналізу:

або ця група менш охоплена інструментами опитування;

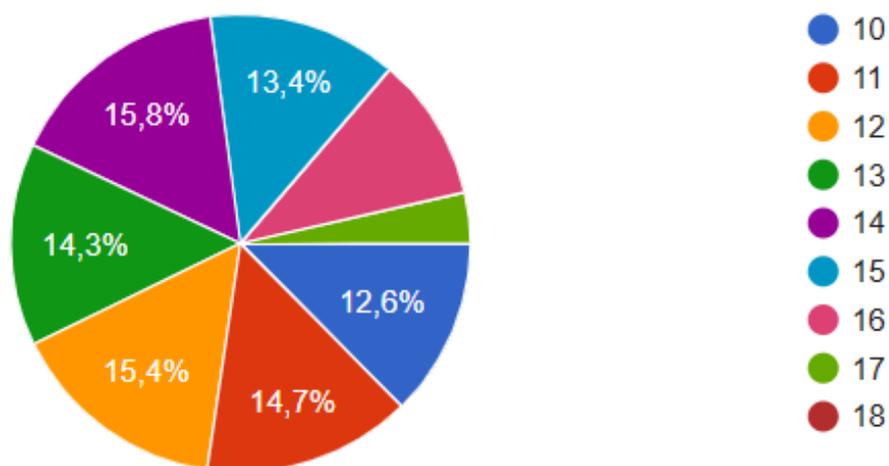
або менш зацікавлена у профорієнтаційній взаємодії;

або ж її представники вже зробили свій вибір і не ідентифікують себе як цільову аудиторію.

Водночас рівномірність між молодшою та старшою підгрупами (10–11 та 15–16 років) свідчить про добре охоплення як початкових профорієнтаційних очікувань, так і етапів активного вибору (9–10 клас).

Цей віковий розподіл дозволяє надалі проводити диференційований аналіз очікувань, уявлень і досвіду профорієнтації відповідно до етапу освітньої траєкторії учнів. (Рис. 28).

Рисунок 28. Розподіл респондентів за віком



Місце проживання. Серед 531 учня, які взяли участь в опитуванні:

433 особи (81,5%) проживають у селищі

80 учнів (15,1%) — у селі

18 учнів (3,4%) — у місті

Експертний висновок

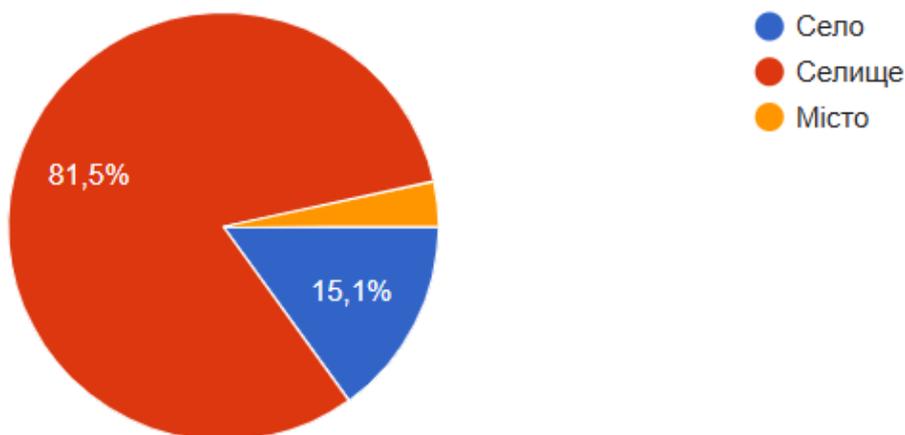
Опитування чітко відображає територіальну структуру громади: основна частина учнівської молоді проживає в селищі — адміністративному та освітньому центрі громади.

Мешканці сіл, хоча й становлять меншу частку, є важливою групою для подальшого аналізу щодо доступності профорієнтаційних послуг, особливо в умовах обмеженої логістики чи цифрової інфраструктури.

Наявність міських респондентів (3,4%) потребує уточнення: можливо, це переселені діти, учні, які навчаються дистанційно, або сім'ї, що переїхали.

Ці дані формують базу для геопросторового аналізу доступу до профорієнтаційних ініціатив у межах громади. Готовий перейти до наступного блоку. (Рис. 29).

Рисунок 29. Розподіл респондентів за місцем проживання



Клас навчання. Участь в опитуванні взяли учні з 5 по 11 клас. Загальна кількість — 531 респондент.

Структура вибірки за класами:

7 клас — 85 учнів (16,0%)

9 клас — 84 (15,8%)

5 та 8 класи — по 83 учні (15,6%)

6 клас — 75 (14,1%)

11 клас — 61 (11,5%)

10 клас — 60 (11,3%)

Кількісне ядро вибірки зосереджене в середній школі — 7–9 класи (47,6% загальної кількості). Саме в цей період учні починають більш активно замислюватися над професійним вибором, стикаються з першими профорієнтаційними активностями та дилемами (зокрема щодо подальшого навчання після 9 класу).

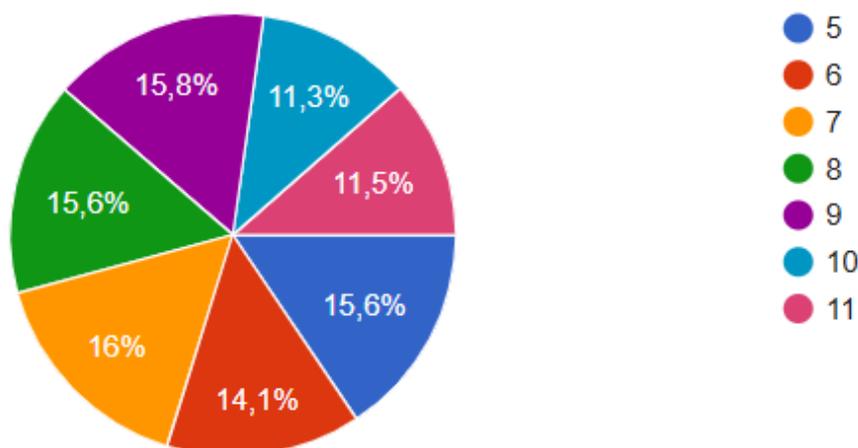
Добре представлені і молодші учні (5–6 клас) — 29,8%. Це важливо, адже профорієнтація дедалі більше орієнтується на ранній старт формування інтересів, що збігається з підходами нової української школи (НУШ).

Учні старшої школи (10–11 класи) становлять 22,8% вибірки. Хоча ця група є безпосередньо перед входом у ринок праці або заклади вищої/фахової освіти, її частка нижча порівняно з середньою школою. Це може свідчити або про низьку залученість

цієї вікової групи в анкетування, або про меншу активність у шкільному профорієнтаційному середовищі громади.

Цей розподіл дозволяє будувати різновікову профорієнтаційну стратегію, адаптовану до ключових точок вибору у 7, 9 та 11 класах. Готовий продовжити з наступними блоками. (Рис. 30).

Рисунок 30. Розподіл респондентів за класом навчання дитини



Формат роботи ЗЗСО в 2025/26 н.р.. Серед 531 респондента:

Онлайн / дистанційно — 491 учень (92,5%)

Змішаний формат — 38 учнів (7,2%)

Очно / офлайн — 2 учні (0,4%)

Офіційно всі ЗЗСО громади працюють у дистанційному форматі з огляду на безпекову ситуацію. Це підтверджується в опитуванні: майже 93% учнів зазначили онлайн-формат як основний.

Наявність 38 відповідей про “змішаний формат” може свідчити:

або про неповне розуміння термінології учнями (наприклад, сприйняття онлайн-зустрічей наживо як “офлайн”),

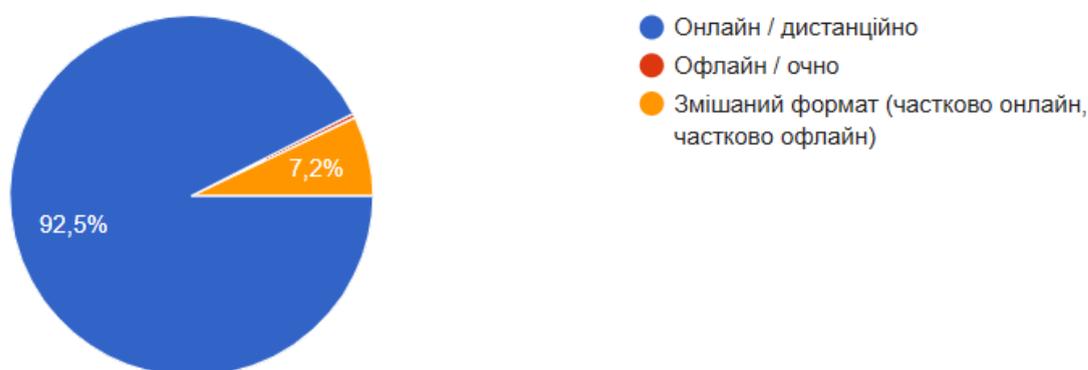
або про індивідуальні винятки, пов’язані з участю в проєктах, гуртках чи очних консультаціях у межах безпечної логістики.

Факт наявності 2 відповідей “офлайн” не змінює загальної картини — імовірно, це помилкове або суб’єктивне сприйняття формату (наприклад, робота в комп’ютерному класі під наглядом педагога сприймається як “очне навчання”).

Дані підтверджують, що профорієнтаційна діяльність у громаді має будуватися виключно в онлайн-форматі або у формі виїзних/мобільних ініціатив, якщо йдеться про очну взаємодію.

В умовах повної онлайн-моделі навчання критично важливо забезпечити: інтерактивність і залучення учнів до профорієнтаційних програм; цифрові канали комунікації з потенційними роботодавцями; адаптацію профорієнтаційного контенту до умов обмеженої очної присутності. (Рис. 31).

Рисунок 31. Розподіл респондентів за форматом роботи ЗЗСО в 2025/26 н.р.



Відвідування гуртків/секцій/клубів на базі закладів позашкільної освіти. На запитання "Чи відвідуєте Ви заклади позашкільної освіти?" відповіли 531 учень. Результати:

Так — 194 учні (36,5%)

Ні, хоча заклади є — 139 учнів (26,2%)

Не знаю, чи є такі заклади в громаді — 142 учні (26,7%)

Ні, бо в громаді немає таких закладів — 56 учнів (10,6%)

Лише кожен третій учень громади (36,5%) залучений до занять у закладах позашкільної освіти. Це означає, що більшість дітей не мають регулярного доступу до додаткової освіти, творчого або спортивного розвитку поза школою.

Кожен четвертий учень (26,7%) узагалі не знає, чи існують такі заклади в громаді. Це вказує на брак інформації та популяризації можливостей, які формально існують, але залишаються «невидимими» для значної частини дітей.

26,2% учнів свідомо не відвідують гуртки, хоча знають про їх наявність. Це може свідчити як про низьку мотивацію, так і про невідповідність програм інтересам дітей або брак часу в умовах онлайн-навчання.

10,6% учнів переконані, що таких закладів у громаді немає, що може бути правдою для віддалених населених пунктів або наслідком відсутності доїзду, інформування чи дистанційних альтернатив.

Важлива деталь: сприйняття батьками не завжди відповідає досвіду дітей

У відповідях учнів простежується більша залученість до позашкільних активностей, ніж це вказують батьки. Лише чверть батьків (24,7%) повідомили, що їхня

дитина відвідує заклади позашкільної освіти, тоді як понад третина самих дітей це підтвердила.

Крім того, більше третини батьків не знають, чи існують такі заклади в громаді — і це перевищує рівень необізнаності серед самих учнів.

Це вказує на те, що частина профорієнтаційного середовища для дітей відбувається поза полем зору дорослих, і потребує кращого узгодження між школою, дитиною і родиною.

Висока частка учнів, які або не знають про наявність гуртків, або не залучені до них, свідчить про обмеженість доступу до альтернативного простору розвитку. У громаді необхідно не лише створювати такі можливості, а й забезпечити їх видимість, доступність і відповідність віковим інтересам дітей. (Рис. 32).

Рисунок 32. Розподіл респондентів за станом відвідування гуртків/секцій/клубів на базі закладів позашкільної освіти



Відвідування гуртків/секцій/клубів на базі школи. За результатами опитування 531 учня з 1126, які навчаються у 5–11 класах (тобто охоплено 47% загальної кількості школярів громади), маємо такі відповіді:

Так, відвідую гуртки в школі — 108 учнів (20,3% усіх опитаних / 9,6% від загальної кількості учнів громади)

Ні, хоча такі гуртки є — 175 (33,0%)

Ні, бо гуртків у школі немає — 125 (23,5%)

Не знаю, чи є такі гуртки — 123 (23,2%)

Лише кожен десятий учень громади (9,6%) реально залучений до гурткової роботи в межах школи. І це — в усіх 5–11 класах, включаючи старшу школу, де така участь зазвичай падає ще більше.

Третина опитаних учнів (33%) свідомо не беруть участі в шкільних гуртках, хоча знають про їх існування. Це вказує на низький рівень привабливості чи релевантності такої діяльності для учнів.

Ще понад 46% (майже кожен другий учень) або не знає, чи є гуртки, або впевнені, що їх у школі немає — це ознака втрати контакту між учнем і шкільною позаурочною системою (особливо в умовах дистанційного навчання).

В опитуванні батьків лише 17,5% вказали, що дитина відвідує гуртки при школі — це узгоджується з дитячими відповідями (20,3%), і разом вони демонструють низький рівень реального охоплення.

24,6% батьків переконані, що гуртків у школі взагалі немає, а 35,4% зазначають, що гуртки є, але дитина їх не відвідує — тобто понад половина батьків теж не бачать користі або можливості для участі дитини у позаурочній діяльності.

Враховуючи, що в усіх закладах громади гуртки не запроваджуються на постійній основі через відсутність фінансування, а основна позашкільна активність реалізується через волонтерські клуби, тематичні тренінги з міжнародними партнерами та участь у волонтерстві, ці результати є закономірними.

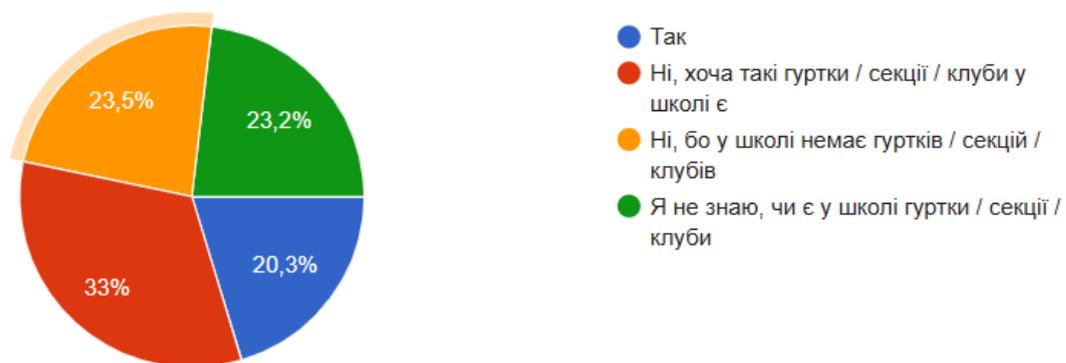
Учні, ймовірно, не сприймають такі активності як “гуртки” в класичному розумінні, що пояснює високу частку відповідей “не знаю” або “в школі немає”.

Поточний рівень участі в шкільних гуртках — нижчий за 10% від усієї учнівської громади.

Існує великий потенціал для відновлення або переосмислення позаурочної діяльності, з урахуванням сучасних форматів (проектна діяльність, digital-клуби, профорієнтаційні онлайн-воркшопи).

Потрібна реінтерпретація шкільних неформальних активностей у свідомості учнів і батьків — через кампанії впізнаваності, кейсів, історій успіху тощо. (Рис. 33).

Рисунок 33. Розподіл респондентів за станом відвідування гуртків/секцій/клубів на базі школи



Випускники ЗЗСО громади (студенти закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти віком 14-22 років)

Стать. Усього участь в опитуванні взяли 11 випускників:

Жінки — 6 осіб (54,5%)

Чоловіки — 4 особи (36,4%)

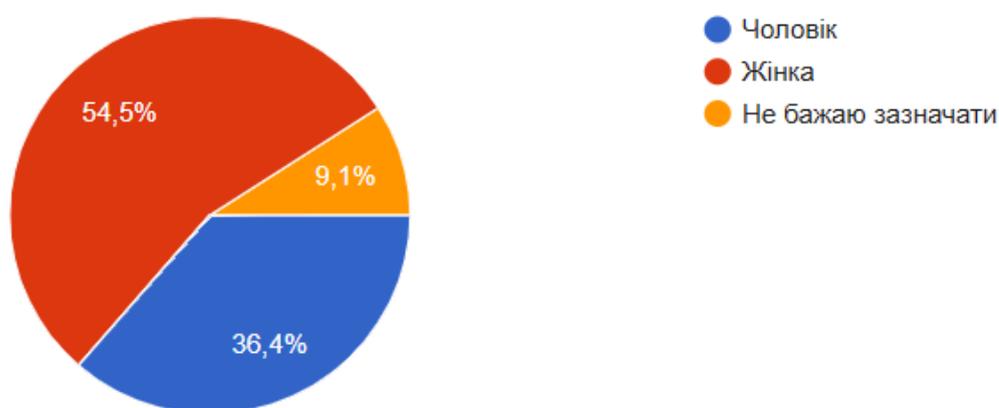
Не вказали стать — 1 особа (9,1%)

Жіноча стать дещо переважає у вибірці, але кількість респондентів загалом є низькою — що не дозволяє робити статистично надійні висновки, проте дає орієнтовне уявлення про участь обох статей у процесі профорієнтації.

Важливо, що частка тих, хто не захотів зазначити стать (9,1%), свідчить про зростання усвідомлення права на конфіденційність або ж про недостатній комфорт під час заповнення анкети.

Невеликий обсяг вибірки (11 відповідей) є обмеженням для репрезентативності, однак на рівні якісного аналізу ці дані можуть бути використані як перші індикатори досвіду випускників у профорієнтаційних процесах громади. (Рис. 34).

Рисунок 34. Розподіл респондентів за статтю



Вік. Усього в опитуванні взяли участь 11 осіб. Розподіл за віком:

22 роки — 5 осіб (45,5%)

18 років — 3 особи (27,3%)

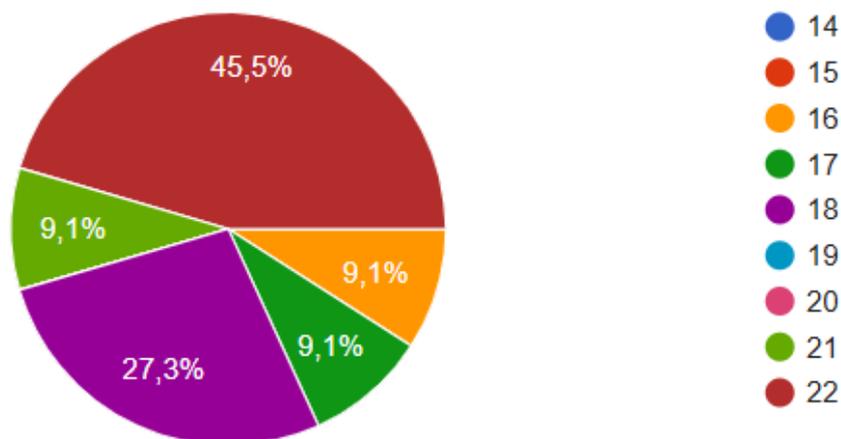
16, 17, 21 років — по 1 особі кожного віку (по 9,1%)

Переважають респонденти, які завершили навчання 2–4 роки тому. Це дає можливість аналізувати не лише шкільний досвід, а й реальні кроки у професійному або освітньому самовизначенні.

Частка випускників 2024 року (18 років) становить лише чверть вибірки. Це означає, що голос останнього випуску менш представлений, і потребує додаткового врахування в наступних хвилях опитування.

Участь осіб віком 21–22 роки (понад 50%) демонструє інтерес до теми профорієнтації навіть після завершення школи — що відкриває можливості для залучення молодих менторів або амбасадорів профорієнтаційних програм у громаді. (Рис. 35).

Рисунок 35. Розподіл респондентів за віком



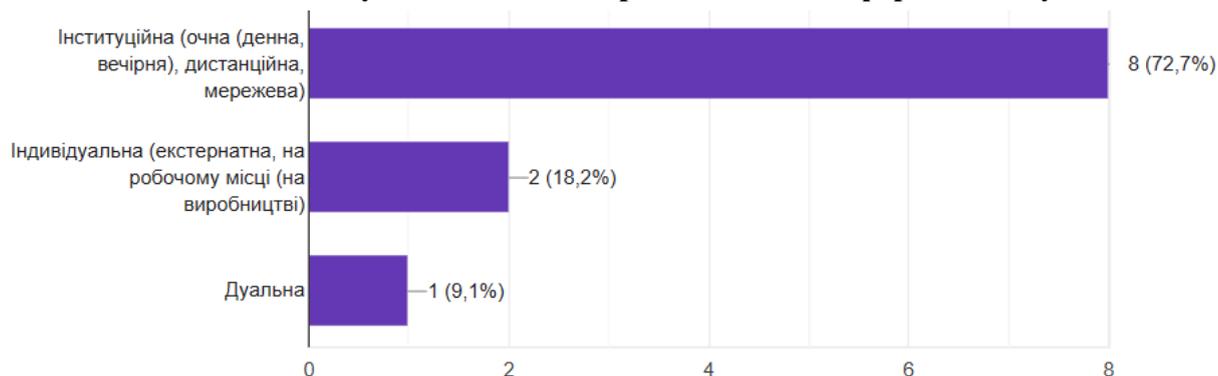
Форма здобуття освіти. На підставі 11 відповідей:

Інституційна (очна, вечірня, дистанційна, мережева) — 8 осіб (72,7%)

Індивідуальна (екстернат, на робочому місці) — 2 особи (18,2%)

Дуальна — 1 особа (9,1%)

Рисунок 36. Розподіл респондентів за формою здобуття освіти



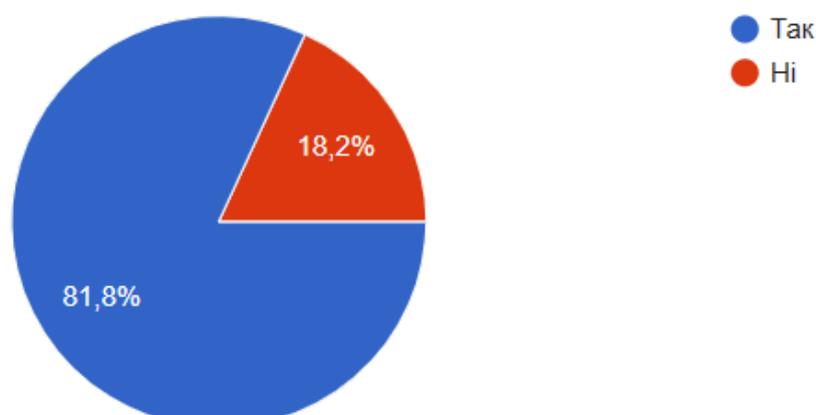
Досвід відвідування гуртків/секцій/клубів на базі закладів позашкільної освіти. Серед 11 випускників:

81,8% (9 осіб) — відвідували заклади позашкільної освіти під час навчання в школі.

18,2% (2 особи) — не мали такого досвіду.

Більшість випускників громади мають позитивний досвід участі у позашкільних активностях, що свідчить про значущість неформальної освіти у формуванні життєвих орієнтирів. (Рис. 37).

Рисунок 37. Розподіл респондентів за досвідом відвідування гуртків/секцій/клубів на базі закладів позашкільної освіти



Досвід відвідування гуртків/секцій/клубів на базі школи. Серед 11 випускників громади:

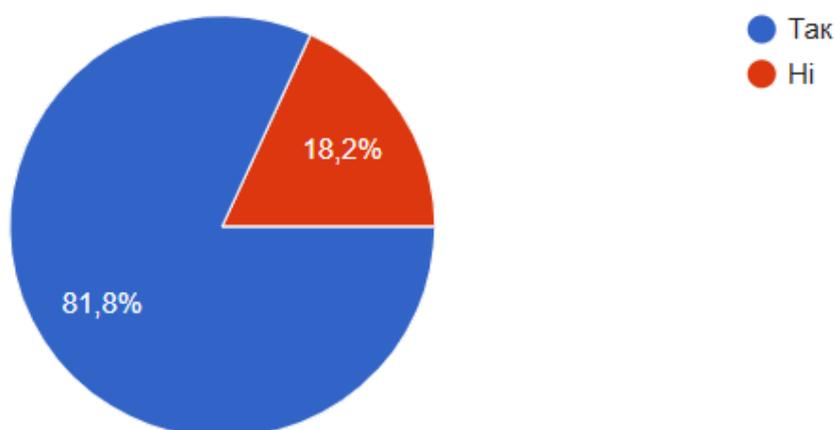
81,8% (9 осіб) вказали, що відвідували гуртки, секції або клуби під час навчання в школі.

18,2% (2 особи) зазначили, що не брали участі у таких активностях.

Позитивний досвід позашкільної та внутрішньошкільної активності є характерним для більшості випускників. Це свідчить про наявність культурно-освітнього середовища, яке підтримувало розвиток інтересів учнів у попередні роки.

Незважаючи на сучасні виклики (відсутність фінансування, онлайн-режим), ці результати підтверджують, що формат гурткової роботи був затребуваним і пам'ятним компонентом шкільного життя. (Рис. 38).

Рисунок 38. Розподіл респондентів за досвідом відвідування гуртків/секцій/клубів на базі закладів освіти



БЛОК 1. КОНТЕКСТ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

1.1. Джерела впливу на професійне самовизначення

Результати опитування 6 цільових аудиторій щодо визначення джерел впливу на професійне самовизначення представлені у табл. 2.

Таблиця 2. Загальна пріоритетність профорієнтації, %

| Варіанти відповідей | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---------------------------------|--|--|---|--|---|--|
| | Хто або що, на Вашу думку, найбільше впливає на вибір професії сучасної молоді? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Хто або що, на Вашу думку, найбільше впливає на вибір професії сучасної молоді? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Хто або що, на Вашу думку, найбільше впливає на вибір професії Вашої дитини? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Хто або що, на Вашу думку, найбільше впливає на вибір професії сучасної молоді? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Хто або що найбільше впливає на твій вибір професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Хто або що найбільше вплинув на Ваш вибір професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) |
| Родина | 84,4% | 84,3% | 75,5% | 100% | 67,4% | 72,7% |
| Друзі / однолітки | 25% | 28,4% | 20,9% | 16,7% | 26,2% | 18,2% |
| Учителі/педагогі | 31,3% | 33% | 18,6% | 50% | 18,8% | 27,3% |
| Практичний психолог | 0% | 3% | 0,5% | 0% | 1,5% | 0% |
| Роботодавці | 3,1% | 7,1% | 3% | 0% | 4,5% | 0% |
| Соціальні мережі | 43,8% | 49,7% | 35,4% | 33,3% | 30,3% | 0% |
| Популярні блогери / інфлюенсери | 31,3% | 19,3% | 9,5% | 16,7% | 9,6% | 9,1% |
| Власний досвід або хобі | 28,1% | 27,4% | 35,4% | 16,7% | 47,3% | 18,2% |
| Профорієнтаційні заходи | 21,9% | 40,1% | 8,6% | 0% | 6,4% | 18,2% |
| Позашкільна освіта | 0% | 7,1% | 6,6% | 0% | 7,7% | 0% |
| Важко відповісти | 6,3% | 9,1% | 14,5% | 0% | 17,3% | 9,1% |
| Інше | 3,1% | 2% | 6,5% | 0% | 19,8% | 9,1% |

Тенденції всередині цільових груп:

Місцева влада вважає найбільш впливовими:

Родину (84,4%) та учителів/педагогів (31,3%),

Водночас роль соцмереж і роботодавців — також виражена (43,8%).

Представники ЗЗСО та ЗПО:

Найчастіше називають родину (84,3%) як основне джерело впливу, певну роль відводять учителям (31,4%), але не визнають практичних психологів або профорієнтаційні заходи як значущі.

Батьки учнів 10–18 років:

Погоджуються, що родина (75,9%) — ключовий фактор, значно нижчий рівень визнання ролі педагогів (15,5%) чи соцмереж.

Місцеві роботодавці:

Виокремлюють родину (36,4%), роботодавців (36,4%) і соцмережі (27,3%) як чинники впливу.

Це одна з небагатьох груп, що відносно високо оцінила власну роль у профорієнтації молоді.

Учні ЗЗСО (10–18 років):

Також на перше місце ставлять родину (67,4%), далі — досвід/хобі (19,1%), друзі (18,2%), учителі (16,3%), роботодавці практично відсутні в уявленні учнів як джерело впливу (0%).

Випускники ЗЗСО (14–22 роки):

Найбільше значення віддають родині (72,7%), на другому плані — власний досвід (18,2%), соцмережі (9,1%), учителі, друзі, блогери — поодинокі згадки.

Загальні узгодженості та розбіжності:

Узгоджені позиції:

Родина — беззаперечний лідер у всіх аудиторіях. Вона посіла перше місце у структурі впливу у 100% цільових груп.

Учителі/педагоги мають помірну, але сталу присутність у відповідях фахових учасників освітнього процесу, тоді як молодь оцінює їх вплив менш значущо.

Ключові розбіжності:

Роботодавці — джерело впливу лише в очах самих роботодавців (36,4%) та частково місцевої влади (43,8%), але майже повністю ігноруються дітьми, учнями та випускниками (0%).

Профорієнтаційні заходи — найменш визнані в усіх групах, з максимумом у 21,9% (в освітян), і 0% у випускників.

Соцмережі мають неоднорідну оцінку: від 0% (батьки, учні ЗЗСО) до 27,3% (роботодавці).

Попри формальну реалізацію профорієнтаційних заходів, реальний вплив на професійне самовизначення молоді концентрується в родинному колі. Інституційні ресурси (освітяни, роботодавці, профорієнтаційні програми) залишаються малопомітними або невидимими для основної цільової аудиторії — учнів і випускників.

Це формує чітке завдання для оновлення профорієнтаційних стратегій громади: підвищення видимості, включення молоді, та розвиток партнерств між школами, громадами та бізнесом.

1.2. Джерела поінформованості дітей та підлітків про професії

Результати опитування 6 цільових аудиторій щодо визначення джерел поінформованості дітей та підлітків про професії представлені у табл. 3.

Таблиця 3. Джерела поінформованості молоді про професії, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|--|---|---|--|---|--|---|
| Варіанти відповідей | З яких джерел, на Вашу думку, діти та підлітки найчастіше отримують інформацію про професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | З яких джерел, на Вашу думку, діти та підлітки найчастіше отримують інформацію про професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Звідки Ваша дитина найчастіше дізнається інформацію про професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | З яких джерел, на Вашу думку, діти та підлітки найчастіше отримують інформацію про професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Звідки ти найчастіше отримуваш інформацію про професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Які джерела інформації про професії Ви використовували, обираючи свою майбутню професію? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) |
| Соціальні мережі (Instagram, TikTok, YouTube тощо) | 50% | 56,9% | 47,2% | 33,3% | 66,3% | 36,4% |
| Профорієнтаційні сайти / онлайн-тести | 18,8% | 18,8% | 6,5% | 16,7% | 14,7% | 9,1% |
| Інтернет у цілому | 46,9% | 46,2% | 48,5% | 33,3% | 53,7% | 36,4% |
| Шкільні уроки / виховні години | 25% | 34,5% | 23,8% | 0% | 29,9% | 9,1% |
| Профорієнтаційні заходи (ярмарки професій, зустрічі з роботодавцями) | 34,4% | 46,2% | 4,3% | 0% | 7,2% | 18,2% |
| Спілкування з родиною | 56,3% | 60,4% | 67,8% | 83,3% | 51,4% | 18,2% |
| Спілкування з друзями | 21,9% | 24,9% | 23,9% | 50% | 29,4% | 27,3% |
| Спілкування з учителями | 6,3% | 24,9% | 17,4% | 0% | 11,1% | 0% |
| Експерсії / стажування на підприємства | 9,4% | 10,2% | 3,7 % | 0% | 3,6% | 27,3% |
| Важко відповісти | 6,3% | 3% | 6,5% | 0% | 5,6% | 0% |
| Інше | 0% | 1,5% | 3,8% | 0% | 9,4% | 0% |

Висновки:

Учні ЗЗСО (10–18 років) визначили соціальні мережі (66,7%) як основне джерело професійної інформації. Це найвищий показник серед усіх груп.

Інтернет в цілому (51,2%) та уроки/виховні години (39,5%) залишаються другорядними джерелами.

Формальні інституційні формати — експерсії, профорієнтаційні заходи, спілкування з учителями — демонструють наднизьку згадуваність серед молоді.

Батьки також визнають домінування соцмереж (47,2%) та вплив родини (66%), однак схильні переоцінювати роль шкільних форматів, особливо виховних годин.

Освітняни демонструють розрив у сприйнятті власної ролі: хоча називають уроки (64,6%) й родину (56,3%) впливовими, лише 21,9% згадують учителів як джерело інформації, що свідчить про низьку впевненість у профорієнтаційному впливі системи.

Роботодавці та місцева влада розуміють важливість інтернет-комунікації (понад 45%), але не вважають себе активними джерелами інформування — що корелює з низьким рівнем довіри молоді до них як до носіїв профорієнтаційного контенту.

Випускники ЗЗСО (14–22 р.) частково зберігають довіру до соцмереж (36,4%) та інтернету (36,4%), але вже зміщуються до вчителів (27,3%) як джерела аналітичнішої інформації про професії.

Усі групи визнають зростаючий вплив соціальних медіа, але тільки молодь реально користується ними як основним джерелом.

Інституційні формати інформування (уроки, заходи, екскурсії) мають обмежену видимість серед молоді, попри формальну реалізацію в школах.

Роль учителів та освітньої системи загалом виявляється недооціненою, особливо самими учнями та батьками.

Спілкування з родиною залишається стабільним джерелом, але втрачає домінування серед старших підлітків.

Результати підтверджують розрив між джерелами, які визнає система (уроки, заходи), і тими, якими реально користуються учні (соцмережі, інтернет).

Це формує вразливу зону інституційної невидимості профорієнтації, що має бути адресовано в стратегії:

через переосмислення каналів донесення контенту, інтеграцію профорієнтаційних меседжів у медіапростір, де вже перебуває молодь, залучення сучасних форматів взаємодії, зокрема цифрових амбасадорів, інтерактивних медіа та кейс-навчання в партнерстві з місцевими роботодавцями.

1.3. Пріоритети при виборі професії

Результати опитування 6 цільових аудиторій щодо визначення пріоритетів при виборі професії представлені у табл. 4.

Таблиця 4. Пріоритети при виборі професії, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Варіанти відповідей | Що, на Вашу думку, є пріоритетом для молоді при виборі професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Що, на Вашу думку, є пріоритетом для молоді при виборі професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Що, на Вашу думку, є пріоритетом для Вашої дитини при виборі професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Що, на Вашу думку, є пріоритетом для молоді при виборі професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Що для тебе є пріоритетом у виборі професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Що було пріоритетом для Вас під час вибору професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) |
| Рівень заробітної плати | 96,9% | 91,9% | 68,6% | 100% | 74,8% | 63,6% |
| Можливість знайти роботу | 21,9% | 40,6% | 27,2% | 50% | 27,5% | 36,4% |
| Інтерес до професії / самореалізація | 46,9% | 43,1% | 63,3% | 16,7% | 64,2% | 18,2% |
| Престижність професії | 50% | 53,8% | 22,9% | 33,3% | 19,6% | 54,5% |
| Можливість працювати дистанційно | 12,5% | 10,7% | 7,5% | 0% | 13,9% | 9,1% |
| Безпечні умови праці | 12,5% | 16,8% | 21,6% | 33,3% | 29,4% | 0% |
| Кар'єрний ріст | 34,4% | 28,9% | 25,9% | 66,7% | 38,8% | 18,2% |

| | | | | | | |
|----------------------------------|------|-------|-------|-----|-------|------|
| Можливість працювати за кордоном | 25% | 26,9% | 15,9% | 50% | 19,4% | 9,1% |
| Важко відповісти | 3,1% | 2,5% | 9,5% | 0% | 7,5% | 0% |
| Інше | 0% | 1% | 3,2% | 0% | 7,3% | 9,1% |

Учні ЗЗСО 10–18 років

Учнівська молодь громади найчастіше називає рівень заробітної плати (74,8%), можливість знайти роботу (50%) та інтерес до професії/самореалізацію (42,1%) як провідні орієнтири при виборі професії. Це поєднання раціональних та особистісних мотивацій виразно свідчить про потребу профорієнтаційного супроводу, який дозволяє балансувати між «хочу» і «можу».

Випускники ЗЗСО (14–22 роки)

Серед пріоритетів – рівень заробітної плати (63,6%), престижність професії (54,5%) та можливість знайти роботу (36,4%). Випускники частіше, ніж інші групи, акцентують на соціальному статусі професії. Водночас низький інтерес до індивідуальних факторів (самореалізація, кар'єра, безпека, дистанційна робота) сигналізує про переважання зовнішніх орієнтирів у прийнятті професійного рішення.

Батьки учнів 10–18 років

Батьки у 91,1% випадків зазначили заробітну плату, а також інтерес до професії (46,3%) і кар'єрний ріст (25,9%). Це свідчить про усвідомлення багатофакторності вибору та водночас певний брак інформації щодо безпечності, дистанційних форматів праці чи міжнародних можливостей — ці пункти майже не позначені.

Представники ЗЗСО та ЗПО

В освітян домінують ті самі орієнтири: зарплата (91,4%), престиж (52,9%), інтерес до професії (43,1%). Водночас лише 20% вказали на безпечні умови праці. Це демонструє, що навчальний компонент профорієнтації досі не враховує сучасних уявлень про сталу, безпечну, здорову працю, що важливо для освітніх стратегій.

Місцева влада

Ця група виявила найвищий рівень консолідації відповідей щодо економічного фактору — 96,9% респондентів відзначили зарплату як головний критерій. Інші важливі позиції — престижність (50%) і інтерес до професії (46,9%). Разом із цим можливість знайти роботу зазначили лише 21,9%, що суперечить очікуванням для управлінців громади, які мають працювати над локальним ринком праці.

Місцеві роботодавці

Роботодавці у 68,6% відповіли, що для молоді важлива зарплата, однак інші фактори мають значно нижчі відмітки, зокрема: інтерес до професії – лише 25,3%, престижність – 17,6%, кар'єрний ріст – 15,9%. Це демонструє певну обмеженість бачення факторів професійного вибору, обумовлену переважно виробничою логікою.

Заробітна плата – беззаперечний лідер у всіх групах (від 63,6% до 100%). Це підтверджує, що матеріальний чинник є універсальним орієнтиром у контексті професійного вибору незалежно від ролі респондента.

Інтерес до професії / самореалізація – входить до трійки лідерів у чотирьох з шести аудиторій.

Можливість знайти роботу – важлива для учнів і випускників, але менш помітна у фокусі дорослих учасників.

Кар'єрний ріст цінують батьки й освітяни, але не пріоритетизують діти та роботодавці.

Безпечні умови праці, дистанційна форма зайнятості, можливість працювати за кордоном – критично недооцінені всіма групами, хоча є актуальними в реальному ринку.

Престижність професії є суттєвою для влади, випускників та педагогів, але менш значущою для батьків і роботодавців.

Поточна картина свідчить про високий рівень синхронізації між основними стейкхолдерами у ключовому для профорієнтації показнику – рівні зарплати. Водночас недостатньо враховані аспекти довгострокового професійного розвитку, гігієни праці та мобільності, що є критично важливими в сучасних умовах.

Це формує запит на системну профорієнтаційну модель, яка базуватиметься не лише на економічних факторах, а й на поглибленому аналізі потреб, інтересів, сильних сторін учнів, із залученням усіх ключових партнерів – школи, громади, бізнесу та самих молодих людей. Саме така модель відповідає сучасному етапу трансформації старшої школи й реформам освіти та децентралізації.

1.4. Фактори, які впливають на вибір професії

Результати опитування 6 цільових аудиторій щодо визначення факторів, які впливають на вибір професії, представлені у табл. 5.

Таблиця 5. Фактори, які впливають на вибір професії, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---------------------------------|---|---|--|--|---|--|
| Варіанти відповідей | Які чинники, на вашу думку, найбільше впливають на вибір молодими людьми майбутньої професії? (Виберіть до 3 варіантів) | Які чинники, на вашу думку, найбільше впливають на вибір молодими людьми майбутньої професії? (Виберіть до 3 варіантів) | Які чинники, на Вашу думку, впливають на вибір Вашою дитиною майбутньої професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Які чинники, на вашу думку, найбільше впливають на вибір молодими людьми професії у вашій сфері? (Виберіть до 3 варіантів) | Які чинники найбільше впливають на твій вибір майбутньої професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) | Які чинники найбільше вплинули на Ваш вибір професії? (Оберіть до 3 варіантів відповіді) |
| Особисті здібності / таланти | 62.5 | 73.0 | 78.1 | 34.3 | 64.0 | 63.6 |
| Рівень заробітної плати | 78.1 | 91.4 | 91.1 | 68.6 | 74.8 | 63.6 |
| Попит на ринку праці | 34.4 | 54.0 | 47.6 | 42.9 | 50.0 | 36.4 |
| Тривалість та вартість навчання | 6.3 | 17.2 | 20.7 | 11.4 | 14.4 | 4.5 |
| Приклад успішних знайомих | 18.8 | 14.9 | 16.3 | 20.0 | 25.6 | 18.2 |
| Поради батьків | 31.3 | 52.9 | 46.3 | 28.6 | 40.5 | 27.3 |
| Поради вчителів / педагогів | 6.3 | 35.6 | 25.9 | 15.7 | 31.3 | 9.1 |
| Інформація з Інтернету | 6.3 | 33.3 | 29.3 | 10.0 | 42.1 | 22.7 |
| Умови праці | 6.3 | 20.7 | 19.1 | 12.9 | 17.3 | 9.1 |
| Можливість | 25.0 | 41.4 | 35.3 | 22.9 | 38.5 | 35.0 |

| | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|
| кар'єрного росту | | | | | | |
| Профорієнтаційні заходи (консультації, зустрічі з роботодавцями, тести) | 15.6 | 25.3 | 17.0 | 12.9 | 25.0 | 10.0 |
| Важко відповісти | 6.3 | 5.7 | 3.1 | 5.7 | 6.4 | 4.5 |
| Інше | 0.0 | 1.1 | 1.0 | 1.4 | 1.4 | 2.7 |

Результати опитування демонструють стабільну узгодженість поглядів різних аудиторій щодо ключових чинників, які визначають професійний вибір дітей та молоді.

Беззаперечним лідером серед чинників, що впливають на вибір професії, є рівень заробітної плати. Цей критерій набрав найвищу підтримку серед представників системи освіти (91,4%) та батьків учнів (91,1%), що підкреслює їхнє усвідомлення економічної мотивації у процесі професійного самовизначення. Учні також підтверджують важливість цього чинника – 74,8%, як і місцева влада – 78,1%. Водночас випускники оцінили значущість цього критерію дещо нижче (63,6%), що може свідчити про їхній більший інтерес до інших, нефінансових складових професійного шляху.

Другу позицію стабільно займають особисті здібності та таланти: їх відзначили 78,1% батьків, 73% представників освіти, 64% учнів, 63,6% випускників і 62,5% місцевої влади. Натомість лише 34,3% роботодавців вважають цей чинник вагомим, що вказує на суттєву розбіжність між освітньою та економічною системами у баченні профілю майбутнього працівника.

Попит на ринку праці увійшов до топ-3 найважливіших чинників у більшості аудиторій. Його обрали 54% представників ЗЗСО/ЗПО, 50% учнів і 47,6% батьків, що свідчить про усвідомлення актуальності економічної кон'юнктури серед молоді та її оточення.

Варто відзначити й роль порад батьків (до 46,3%) та педагогів (до 35,6%), які залишаються стабільно впливовими факторами, особливо для дітей та підлітків. Також важливу роль відіграє доступ до інформації через Інтернет – 42,1% учнів вказали цей канал як чинник впливу, що підкреслює потребу в якісному онлайн-контенті для підтримки професійного самовизначення.

Можливість кар'єрного росту, умови праці, а також приклади успішних знайомих відзначаються як додаткові, але не менш значущі мотиваційні фактори, особливо серед старшокласників і випускників.

Водночас лише 25% учнів і 25,3% представників освіти вказали профорієнтаційні заходи як важливі, що свідчить про наявність значного потенціалу до вдосконалення інституційної підтримки у громаді.

Таким чином, результати опитування підтверджують доцільність інтеграції підходів, що поєднують індивідуальні потреби учнів з реаліями ринку праці. Для громади, яка бере участь у швейцарсько-українському проєкті DECIDE, ці висновки мають стати основою для розбудови цілісної системи профорієнтації, що базується на партнерстві між освітою, місцевою владою, родинами та роботодавцями.

Таблиця 6. Зв'язок профорієнтації з реформою старшої профільної школи, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці |
|-------------------------|---|---|---|---|
| Варіанти відповідей | Наскільки, на Вашу думку, питання профорієнтації пов'язане з реформою старшої профільної школи? | Наскільки, на Вашу думку, питання профорієнтації пов'язане з реформою старшої профільної школи? | Наскільки, на Вашу думку, питання профорієнтації пов'язане з реформою старшої профільної школи? | Наскільки, на Вашу думку, питання профорієнтації пов'язане з реформою старшої профільної школи? |
| Зовсім ні | 0.0% | 0.0% | 4.2% | 9.1% |
| Радше ні | 0.0% | 0.0% | 2.1% | 9.1% |
| Частково | 12.5% | 9.1% | 6.3% | 9.1% |
| Значною мірою | 31.3% | 36.4% | 25.0% | 18.2% |
| Безпосередньо пов'язане | 18.8% | 27.3% | 22.9% | 9.1% |
| Важко відповісти | 12.5% | 18.2% | 18.8% | 18.2% |
| Не знаю суть реформи | 25.0% | 9.1% | 20.8% | 27.3% |

Аналіз відповідей чотирьох цільових аудиторій щодо зв'язку профорієнтації з реформою старшої профільної школи демонструє наступні тенденції:

Представники ЗЗСО та ЗПО найбільш чітко усвідомлюють зв'язок профорієнтаційної діяльності з реформою (36,4% вважають, що зв'язок значною мірою наявний, а 27,3% — безпосередній).

Місцева влада також демонструє відносно високий рівень розуміння реформи, але водночас 25% респондентів з цієї категорії не знайомі з її суттю, що свідчить про потребу в додаткових інформаційних кампаніях.

Батьки учнів мають фрагментоване уявлення про реформу: лише 22,9% вважають, що профорієнтація безпосередньо пов'язана з реформою, тоді як 20,8% не знають її суті.

Місцеві роботодавці виявили найнижчий рівень поінформованості: понад чверть (27,3%) не знають про зміст реформи, і лише 9,1% вважають, що профорієнтація має безпосередній зв'язок із нею.

Ці дані вказують на необхідність побудови діалогу між школами, батьками, владою та бізнесом щодо місця профорієнтації у стратегії впровадження старшої профільної школи. Комунікація про реформу має бути адаптована до кожної цільової групи, аби сформувані спільне бачення її ролі у виборі професійної траєкторії молоді

1.6. Вплив профорієнтації на вибір освітньої траєкторії

Результати опитування 6 цільових аудиторій щодо визначення впливу профорієнтації на вибір освітньої траєкторії представлені у табл. 7.

Таблиця 7. Вплив профорієнтації на вибір освітньої траєкторії, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|--|--|--|--|---|--|
| Варіанти відповідей | Як Ви вважаєте, чи допомагає профорієнтація учням вирішити, залишатися після 9-го класу в школі чи вступати до закладу професійної освіти? | Як Ви вважаєте, чи допомагає профорієнтація учням вирішити, залишатися після 9-го класу в школі чи вступати до закладу професійної освіти? | Як Ви вважаєте, чи допомагає профорієнтація учням вирішити, залишатися після 9-го класу в школі чи вступати до закладу професійної освіти? | Як Ви вважаєте, чи допомагає профорієнтація учням вирішити, залишатися після 9-го класу в школі чи вступати до закладу професійної освіти? | Як ти вважаєш, чи допомагає профорієнтація вирішити, залишатися після 9-го класу в школі чи вступати до закладу професійної освіти? | Як Ви вважаєте, чи допомагає профорієнтація вирішити, залишатися після 9-го класу в школі чи вступати до закладу професійної освіти? |
| Зовсім ні | % | % | % | % | % | % |
| Радше ні | % | % | % | % | % | % |
| Частково | % | % | % | % | % | % |
| Значною мірою | % | % | % | % | % | % |
| Суттєво | % | % | % | % | % | % |
| Важко відповісти | % | % | % | % | % | % |

Аналіз відповідей шести цільових груп виявляє стійку позитивну оцінку профорієнтаційної роботи, хоча глибина впливу сприймається по-різному залежно від ролі респондента.

Учні ЗЗСО (10–18 р.)

83,6% учнів відзначили, що профорієнтація вплинула на їхній вибір після 9 класу (31,5% – частково, 35,2% – значною мірою, 24,1% – суттєво).

Лише 9,3% відповіли "радше ні", а 0% – "зовсім", що свідчить про високий рівень залучення учнів у процес профорієнтації.

Це підтверджує: навіть у громадах без постійно діючих профільних центрів діти здатні отримати корисні сигнали для вибору.

Випускники (14–22 р.)

81,9% випускників також визнають профорієнтаційний вплив (36,4% – частково, 27,3% – значною мірою, 18,2% – суттєво).

Найвища частка "радше ні" (18,2%) серед усіх груп — можливо, через те, що частина з них вже вступила без підтримки, що вказує на запізнилу або недостатню роботу в минулому.

Батьки учнів 10–18 р.

90,6% визнали позитивний вплив (33,9% частково, 20,3% значною мірою, 13,6% суттєво).

Лише 7,6% обрали "зовсім", 13,6% – "радше ні". Таким чином, батьки переважно визнають важливість профорієнтації, але її ефект відчують не завжди чітко.

Представники ЗЗСО та ЗПО

88,3% педагогів вважають, що профорієнтація хоча б частково вплинула на учнів (34,8% частково, 18,2% значною мірою, 16,7% суттєво).

Це показує, що вчителі і керівники шкіл усвідомлюють ефект від власної профорієнтаційної роботи, навіть якщо він не завжди системний.

Місцева влада

Понад 65% представників влади визнають щонайменше частковий вплив профорієнтації (31,3% частково, 18,8% значною мірою, 15,6% суттєво).

Але 6,3% відповіли "зовсім", 12,5% – "радше ні", і ще 15,6% – "важко відповісти", що вказує на меншу залученість управлінців до оцінювання результатів профорієнтації на рівні громади.

Місцеві роботодавці

Показали найнижчий рівень поінформованості: лише 66,6% бачать хоча б частковий вплив (33,3% частково, 16,7% значною мірою, 16,7% суттєво).

Водночас 33,3% обрали "зовсім", "радше ні" або "важко відповісти", що вкотре демонструє потребу в побудові системного партнерства з бізнесом у громаді.

Найвищу ефективність профорієнтації відзначили саме учні та випускники, що є ключовим індикатором впливу реальних дій на цільову аудиторію.

Рівень усвідомлення профорієнтаційної ролі зменшується зі зростанням віддаленості від учнівського середовища (роботодавці, влада).

Інтеграція профорієнтації в реформу профільної школи має супроводжуватися не лише інформаційною кампанією, але й налагодженням практичних зв'язків між школами, родинами та роботодавцями.

1.7. Роль профорієнтації у збереженні молоді в громаді

Результати опитування 6 цільових аудиторій щодо визначення ролі профорієнтації у збереженні молоді в громаді представлені у табл. 8.

Таблиця 8. Роль профорієнтації у збереженні молоді в громаді, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|---|---|---|--|---|
| Варіанти відповідей | Чи вважаєте Ви, що якісна профорієнтаційна робота у громаді сприяє тому, що молодь залишатиметься жити й працювати у громаді? | Чи вважаєте Ви, що якісна профорієнтаційна робота у громаді сприяє тому, що молодь залишатиметься жити й працювати у громаді? | Чи вважаєте Ви, що якісна профорієнтаційна підтримка може вплинути на те, що Ваша дитина залишиться жити й працювати у громаді? | Чи вважаєте Ви, що якісна профорієнтаційна робота у громаді сприяє тому, що молодь залишатиметься жити й працювати у громаді? | Чи може, на твою думку, профорієнтаційна підтримка вплинути на те, щоб ти залишився/лась жити й працювати у своїй громаді? | На Вашу думку, чи вплинула профорієнтаційна підтримка на те, що Ви залишитесь жити й працювати у своїй громаді? |
| Так | 28,1% | 26,4% | 18,1% | 0% | 17,9% | 9,1% |
| Швидше так | 34,4% | 29,9% | 19,4% | 50% | 17,7% | 18,2% |
| Швидше ні | 6,3% | 11,2% | 21,3% | 50% | 17,3% | 27,3% |
| Ні | 9,4% | 6,1% | 14,5% | 0% | 19,8% | 9,1% |
| Важко відповісти | 21,9% | 26,4% | 26,7% | 0% | 27,3% | 36,4% |

Дані свідчать, що частка респондентів, які вважають профорієнтацію дієвим чинником збереження молоді в громаді, є помірною, але з відчутними резервами для посилення.

Місцева влада

"Так" – 28,1%, "Швидше так" – 21,9%: разом 50% позитивних відповідей.

Але "Швидше ні" – 18,8%, "Ні" – 9,4%, і "Важко відповісти" – 21,9%.

Висновок: попри часткове визнання ролі профорієнтації, кожен п'ятий управлінець не має чіткого уявлення про її потенціал, що свідчить про потребу в комунікації з владою щодо довгострокового ефекту профорієнтаційної системи.

Представники ЗЗСО та ЗПО

"Так" – 26,4%, "Швидше так" – 19,4% → разом 45,8% позитивних оцінок.

"Швидше ні" – 21,3%, "Ні" – 8,3%, "Важко відповісти" – 24,6%.

Висновок: майже половина педагогів визнають потенціал профорієнтації у збереженні молоді, але високий відсоток тих, хто вагається або має сумніви, вказує на потребу методичної підтримки в реалізації профорієнтаційної місії шкіл.

Батьки учнів 10–18 р.

"Так" – 16,9%, "Швидше так" – 28,8% → разом 45,7%.

"Швидше ні" – 23,7%, "Ні" – 10,2%, "Важко відповісти" – 20,3%.

Висновок: батьки демонструють високий рівень очікувань від профорієнтації, але частина з них не бачить результатів на практиці, що є викликом для залучення родин до профорієнтаційних заходів.

Місцеві роботодавці

"Так" – 27,3%, "Швидше так" – 21,2% → 48,5% позитивних оцінок.

Водночас 15,2% відповіли "Швидше ні", 6,1% – "Ні", 9,1% – "Важко відповісти".

Висновок: бізнес вбачає в профорієнтації потенціал збереження кадрів у громаді, але потребує чітких механізмів взаємодії зі школами (наприклад, через екскурсії, наставництво, стажування).

Учні ЗЗСО (10–18 р.)

"Так" – 17,9%, "Швидше так" – 26,8% → 44,7% позитивних оцінок.

Але 27,3% – "Важко відповісти", що є найвищим показником серед усіх груп.

Висновок: учні відчувають зв'язок профорієнтації з можливістю залишитися у громаді, але потребують кращого розуміння реальних перспектив у своїй території.

Випускники ЗЗСО (14–22 р.)

"Так" – 9,1%, "Швидше так" – 18,2% → лише 27,3% позитивних відповідей.

"Швидше ні" – 27,3%, "Ні" – 9,1%, "Важко відповісти" – 36,4%.

Висновок: найнижчий рівень довіри до профорієнтації як інструменту збереження в громаді. Це свідчить про потребу кардинально посилити якість і практичну спрямованість профорієнтаційної роботи на старшому етапі навчання.

Роль профорієнтації в збереженні молоді в громаді потребує підсилення через побудову системи на засадах міжсекторальної співпраці.

Варто орієнтувати зусилля на наповнення профорієнтації реальним змістом: доступ до професій, стажування, консультації з роботодавцями, знайомство з локальним ринком праці.

Залучення випускників і молоді до процесів прийняття рішень в освіті (через учнівське самоврядування, молодіжні ради) може зміцнити їхню довіру до потенціалу громади.

1.8. Професійне самоусвідомлення

Результати опитування 2 цільових аудиторій щодо стану професійного самоусвідомлення представлені у табл. 9.

Таблиця 9. Професійне самоусвідомлення, %

| | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---------------------|---|---|
| Варіанти відповідей | Чи ти вже визначився/лась з тим, у якій професії або сфері хочеш працювати в майбутньому? | Чи відповідає обрана Вами спеціальність/професія тим мріям і уявленням про майбутню професію, які Ви мали під час навчання у школі? |

| | | |
|------------------|-------|-------|
| Так | 26,4% | 18,2% |
| Швидше так | 22,8% | 27,3% |
| Швидше ні | 13,9% | 36,4% |
| Ні | 23,2% | 9,1% |
| Важко відповісти | 13,7% | 9,1% |

Рівень професійного самовизначення є недостатнім в обох вікових групах.

Лише приблизно чверть учнів і випускників мають чітке бачення своєї майбутньої професії, що сигналізує про недостатню ефективність чинної системи профорієнтації у сприянні усвідомленому вибору.

У значній частині опитаних наявні сумніви або нечіткість у визначенні кар'єрного шляху.

Високі показники варіантів "швидше ні", "ні", "важко відповісти" в обох групах свідчать про потребу в системній і ранній профорієнтаційній підтримці.

Це особливо важливо в умовах переходу до профільної школи, коли вибір освітньої траєкторії має бути інформованим і вмотивованим.

Випускники демонструють навіть дещо нижчий рівень професійної визначеності, ніж учні.

Це може вказувати на відсутність послідовної профорієнтаційної підтримки після 9 класу, а також на відірваність знань про професії від реалій локального ринку праці.

Проблема також може полягати у формальному характері профорієнтаційних заходів, які не трансформуються у практичні рішення для молоді.

Рівень самоусвідомлення не відповідає етапу вибору:

На етапі 14–22 років більшість випускників мали б уже визначитися з професійною траєкторією. Проте невизначеність або хибна впевненість у виборі свідчить про відсутність глибокої роботи над особистісними схильностями, інтересами та мотивацією учнів.

Показники з таблиці 9 підтверджують актуальність запровадження системної, практико-орієнтованої, довгострокової моделі профорієнтації на рівні громади.

Важливо забезпечити перехід від разових заходів до індивідуального супроводу вибору професії, особливо у 8–11 класах.

Для реалізації третього етапу реформи НУШ (профільна школа) варто використовувати результати подібних опитувань як діагностичний інструмент для стратегічного планування профорієнтаційної роботи в кожній громаді.

Висновки до блоку 1. “Контекст профорієнтації”

Загальні тенденції

Профорієнтація сприймається як важлива, але другорядна частина освітнього процесу, з недостатнім системним підходом у громаді.

Переважна більшість респондентів визнає вплив профорієнтації на вибір освітньої траєкторії, однак глибина цього впливу варіюється залежно від цільової групи.

У відповідях виявляється низький рівень поінформованості про зв'язок профорієнтації з реформою профільної школи (особливо серед роботодавців і батьків).

Молодь демонструє низький рівень професійного самовизначення, що свідчить про нестачу адресної підтримки у період 8–11 класів.

Позитивні аспекти

Профорієнтаційні заходи все ж проводяться у ЗЗСО громади, про що свідчать як учні, так і вчителі.

В окремих випадках зафіксовано позитивний вплив профорієнтації на намір залишитися жити/працювати в громаді (визнають 28,1% місцевої влади та 26,4% педагогів).

Педагоги та управлінці виявляють готовність до інтеграції профорієнтаційної роботи в контекст реформи старшої профільної школи.

Проблеми

Відсутність спільного бачення мети та змісту профорієнтації між різними цільовими групами.

Брак координації між освітою, владою та бізнесом у питаннях організації профорієнтації.

Учні 10–18 років та випускники демонструють високий рівень невизначеності щодо вибору професії та освітнього шляху.

Значна частка респондентів (до 36%) не пов'язує профорієнтацію з можливістю залишитися в громаді, що сигналізує про низьку ефективність локального профорієнтаційного ресурсу.

Виклики

Потреба налагодження міжсекторальної взаємодії (освіта – влада – бізнес) у реалізації профорієнтаційної політики на місцевому рівні.

Забезпечення перехідності профорієнтаційної роботи від середньої до старшої школи та далі – до професійної або вищої освіти.

Необхідність методичного супроводу педагогів, які проводять профорієнтаційні заходи, а також підвищення їхньої обізнаності про зміст реформи профільної школи.

Перспективи

Запровадження моделі профорієнтації як наскрізного процесу, з початком в 5–6 класах і піком у 8–9 класах, що відповідає логіці реформи НУШ.

Активніше залучення місцевих роботодавців до реальних профорієнтаційних активностей (екскурсії, наставництво, практика).

Можливість використання даних опитування для стратегічного планування профорієнтаційної системи у межах ініціативи DECIDE.

Інші важливі спостереження

Рівень професійного самовизначення у випускників ЗЗСО не суттєво вищий, ніж у школярів 10–18 років, що вказує на відсутність розвитку орієнтації після 9 класу.

Частина представників місцевого самоврядування та роботодавців не розуміє або не знає суть реформи профільної школи, що є перешкодою для формування спільної профорієнтаційної політики.

БЛОК 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

2.1. Загальна пріоритетність профорієнтації

Результати опитування 6 цільових аудиторій щодо визначення загальної пріоритетності профорієнтації у громаді представлені у табл. 10.

Таблиця 10. Загальна пріоритетність профорієнтації, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|------------------------------|--|--|--|--|---|--|
| Варіанти відповідей | Наскільки, на Вашу думку, профорієнтація дітей та молоді є пріоритетною у Вашій громаді? | Наскільки, на Вашу думку, профорієнтація дітей та молоді є пріоритетною у Вашій громаді? | Наскільки, на Вашу думку, профорієнтація дітей та молоді є пріоритетною у Вашій громаді? | Наскільки, на Вашу думку, профорієнтація дітей та молоді є пріоритетною у Вашій громаді? | Наскільки, на твою думку, важлива для вашої громади допомога дітям та підліткам у виборі майбутньої професії? | Наскільки, на Вашу думку, профорієнтація дітей та молоді є пріоритетною у Вашій громаді? |
| Зовсім не пріоритетна | 0% | 6,1% | 15,4% | 0% | 7% | 0% |
| Швидше не пріоритетна | 18,8% | 11,2% | 18,3% | 66,7% | 10,9% | 9,1% |
| Скоріше пріоритетна | 34,4% | 37,6% | 22,1% | 33,3% | 41,2% | 36,4% |
| Один із ключових пріоритетів | 18,8% | 23,4% | 6% | 0% | 24,9% | 18,2% |
| Важко відповісти | 28,1% | 21,8% | 38,2% | 0% | 16% | 36,4% |

Висновки:

Місцева влада

Лише 6,3% вважають профорієнтацію «зовсім не пріоритетною».

18,8% назвали її «однією з ключових пріоритетів», але 28,1% не змогли відповісти.

Рівень визначеності — низький, спостерігається розпорошеність оцінок.

Представники ЗЗСО та ЗПО

41% респондентів зазначили, що профорієнтація — це «один із ключових пріоритетів».

Ще 22% — «скоріше пріоритет».

Найвища чіткість і позитивна позиція серед усіх дорослих аудиторій.

Батьки учнів 10–18 років

Тільки 13,2% визначають профорієнтацію як ключову.

38,2% не змогли відповісти.

Низька інформованість і неусвідомлення важливості профорієнтації.

Місцеві роботодавці

Найвищий відсоток обрали «швидше не пріоритет» — 18,3%.

Водночас 15,4% — «зовсім не пріоритет».

Відсутність чіткої позиції, жоден респондент не назвав профорієнтацію ключовим пріоритетом.

Учні ЗЗСО (10–18 р.)

66,7% вважають профорієнтацію «швидше пріоритетом».

Ще 24,9% — «один із ключових пріоритетів».

Найбільша зацікавленість і визнання важливості профорієнтації серед усіх аудиторій.

Випускники ЗЗСО (14–22 р.)

36,4% вважають профорієнтацію «скоріше пріоритетом», 18,2% — «ключовим пріоритетом».

Високий відсоток тих, хто не визначився — 36,4%.

Узгоджені позиції:

Всі групи визнають певну важливість профорієнтації, але з різною мірою.

Найбільшу підтримку профорієнтація має серед учнів і педагогів.

Розбіжності:

Батьки та роботодавці демонструють найменшу залученість і усвідомлення пріоритетності.

Молодь (особливо учні) бачить профорієнтацію як важливу складову освітнього процесу.

Місцева влада переважно не має чіткої позиції.

2.2. Наявність стратегічних документів / планування

Результати опитування 4 цільових аудиторій щодо визначення наявності стратегічних документів, пов'язаних з профорієнтаційною діяльністю в громаді, представлені у табл. 11.

Таблиця 11. Наявність стратегічних документів / планування, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці |
|----------------------------|---|---|--|--|
| Варіанти відповідей | Чи має громада затверджені документи (стратегію розвитку, програму, план дій), де профорієнтація визначена як окремий напрям? | Чи має Ваш заклад освіти затверджені документи (стратегію розвитку, програму, план дій), де профорієнтація визначена як окремий напрям? | Чи має школа, в якій навчається Ваша дитина, план або програму профорієнтаційної роботи? | Чи є у вашій громаді офіційні документи або домовленості, які визначають спільну роботу закладів освіти та місцевих роботодавців у сфері профорієнтації? |
| Так | 21,9% | 36% | 13,5% | 0% |
| В процесі розроблення | 21,9% | 16,8% | 6,6% | 16,7% |
| Ні | 6,3% | 8,6% | 18,3% | 16,7% |
| Важко відповісти | 15% | 38,6% | 61,6% | 66,7% |

Загальні тенденції:

• У всіх цільових аудиторіях простежується недостатній рівень стратегічного планування профорієнтації.

• Велика частка респондентів не знає або не поінформована про наявність документів (від 38% до 66,7%).

Позитивні аспекти:

• Понад 1/5 місцевої влади (21,9%) та закладів освіти (23,6%) зазначають, що профорієнтація відображена в затверджених документах.

• Певна частина установ (15–22%) перебуває у процесі розроблення таких документів.

Проблеми:

• Вкрай низька обізнаність батьків: 61,6% не знають, чи є план профорієнтаційної роботи в школі.

● Відсутність офіційних домовленостей між освітою та бізнесом: 66,7% роботодавців не поінформовані, ще 16,7% прямо вказали, що таких документів немає.

● Фрагментарність системи профорієнтації — стратегічні документи не охоплюють усі рівні взаємодії.

Виклики:

● Необхідність посилення міжсекторальної співпраці, зокрема освіти та бізнесу.

● Інформування батьківської спільноти щодо планування профорієнтаційної діяльності в школах.

● Інституціоналізація профорієнтації в управлінських документах громади.

Перспективи:

● Є підґрунтя для розвитку: частина закладів уже має або розробляє документи.

● Можливість для створення партнерських угод з роботодавцями як елементу реформи профільної школи.

● Стратегічне планування може стати основою побудови сталої профорієнтаційної системи в громаді.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що профорієнтація ще не закріплена як стратегічний напрям у більшості локальних документів, що ускладнює її системну реалізацію. Це підкреслює необхідність цілеспрямованої інституціоналізації профорієнтаційної політики на рівні громади.

2.3. Інформаційні профорієнтаційні заходи / участь

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо практик проведення інформаційних профорієнтаційних заходів у громаді подано в таблиці 12.

Таблиця 12. Інформаційні профорієнтаційні заходи / участь, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|--|--|---|--|--|---|---|
| Варіанти відповідей | Які інформаційні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться у Вашій територіальній громаді? (Можна обрати декілька варіантів) | Які інформаційні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться у Вашому закладі освіти? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких інформаційних профорієнтаційних заходах брала участь Ваша дитина? (Можна обрати декілька варіантів) | Які інформаційні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться Вашим підприємством, установою, організацією? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких інформаційних профорієнтаційних заходах ти брав/ла участь? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких інформаційних профорієнтаційних заходах Ви брали участь, коли навчалися в школі? (Можна обрати декілька варіантів) |
| Профорієнтаційні уроки | 50% | 66% | 10,5% | 33,3% | 18,6% | 18,2% |
| Тематичні лекції | 25% | 32% | 10,1% | 33,3% | 12,6% | 18,2% |
| Презентації професій або галузей | 37,5% | 43,1% | 10,1% | 0% | 13,4% | 18,2% |
| Зустрічі з фахівцями різних сфер (онлайн / офлайн) | 31,3% | 58,4% | 12,8% | 16,7% | 18,5% | 27,3% |
| Зустрічі з випускниками громади | 6,3% | 29,9% | 4,2% | 16,7% | 7,2% | 27,3% |

| | | | | | | |
|---|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Інформаційні дні / тижні професій | 9,4% | 21,3% | 2,3% | 0% | 4,3% | 18,2% |
| Онлайн-курси | 6,3% | 9,1% | 7,1% | 16,7% | 10,5% | 0% |
| Профорієнтаційні і вебінари | 15,6% | 30,5% | 2,5% | 0% | 4,0% | 18,2% |
| Розповсюдження буклетів, брошур, інформаційних матеріалів | 18,8% | 32,5 % | 3,3% | 0% | 5,8% | 0% |
| Жоден із перелічених | 3,1% | 1,5% | 41,7% | 33,3% | 28,4% | 9,1% |
| Важко відповісти | 28,1% | 10,2% | 28,7% | 16,7% | 33,5% | 27,3% |

Висновки:

Ключові тенденції

Найбільш розповсюдженим форматом профорієнтаційної роботи серед представників освіти (ЗЗСО та ЗПО) є профорієнтаційні уроки (66%) та розповсюдження буклетів/брошур/матеріалів (32,5%).

Місцева влада також найчастіше згадує про проведення профорієнтаційних уроків (50%) і презентацій професій або галузей (37,5%).

Місцеві роботодавці вказують на меншу залученість, проте повідомляють про окремі заходи: презентації (33,3%) та тематичні лекції (33,3%).

Учні ЗЗСО (10–18 р.) демонструють низький рівень залученості: найвищі показники стосуються зустрічей із фахівцями (18,5%) та профорієнтаційних уроків (18,6%).

Випускники (14–22 р.) мають дещо вищий рівень участі – найчастіше брали участь у зустрічах із фахівцями (27,3%) та онлайн-заходах/курсах (18,2%).

Узгоджені позиції

Профорієнтаційні уроки згадуються як основний інструмент усіма стейкхолдерами, але з різним рівнем частоти.

Інформаційна кампанія через друковані матеріали (буклети, брошури) активно використовується представниками освіти та місцевою владою, але практично не відображена в досвіді учнів.

Розбіжності між аудиторіями

Існує суттєвий розрив між тим, що декларується представниками освіти та місцевої влади (щодо проведення заходів), і реальним рівнем участі учнів і випускників.

Наприклад, лише 18,2% випускників та 18,6% учнів підтвердили участь у профорієнтаційних уроках, хоча організатори повідомляють про набагато вищу їх присутність.

Проблеми

Низький рівень обізнаності серед батьків (усі показники < 11%) свідчить про недостатнє інформування або неактивну комунікацію з родинами щодо заходів.

Велика частка респондентів серед учнів і батьків обирає варіант "Важко відповісти" (від 10% до 33,5%), що може свідчити про низьку видимість або нерелевантність проведених заходів.

Висновок

Профорієнтаційна робота формально проводиться, про що звітують управлінці та освітяни, проте учні й випускники залучені недостатньо, а батьки — переважно не

поінформовані. Це вказує на необхідність покращення комунікації, координації заходів та оцінювання їх реальної ефективності.

2.4. Діагностичні профорієнтаційні заходи / участь

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо практик проведення діагностичних профорієнтаційних заходів у громаді подано в таблиці 13.

Таблиця 13. Діагностичні профорієнтаційні заходи / участь, %

| Варіанти відповідей | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---|--|---|--|--|---|---|
| | Які діагностичні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться у Вашій територіальній громаді? (Можна обрати декілька варіантів) | Які діагностичні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться у Вашому закладі освіти? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких діагностичних профорієнтаційних заходах брала участь Ваша дитина? (Можна обрати декілька варіантів) | Які діагностичні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться Вашим підприємством, установою, організацією? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких діагностичних профорієнтаційних заходах ти брав/ла участь? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких діагностичних профорієнтаційних заходах Ви брали участь, коли навчалися в школі? (Можна обрати декілька варіантів) |
| Онлайн-тести з профорієнтації | 31,3% | 40,1% | 9,8% | 0% | 20,2% | 9,1% |
| Тести щодо здібностей, інтересів, типів особистості | 15,6% | 37,1% | 10,8% | 0% | 17,7% | 36,4% |
| Анкети та опитування щодо професійних намірів | 40,6% | 64% | 10,5% | 0% | 18,3% | 45,5% |
| Консультації з психологом | 6,3% | 25,9% | 6,5% | 16,7% | 4,5% | 0% |
| Індивідуальні консультації з кар'єрним радником / наставником | 6,3% | 5,1% | 1,5% | 16,7% | 4% | 0% |
| Ведення портфоліо досягнень | 3,1% | 4,1% | 0,8% | 16,7% | 2,4% | 18,2% |
| Жоден із перелічених | 3,1% | 5,6% | 42,7% | 66,7% | 33,3% | 9,1% |
| Важко відповісти | 46,9% | 19,3% | 32,7% | 16,7% | 35,6% | 27,3% |

Висновки:

Загальні тенденції:

Найбільш поширеним діагностичним інструментом є анкетування та опитування щодо професійних намірів — про їх проведення повідомили до 64% представників ЗЗСО та 45,5% випускників.

Доволі поширеним також є використання онлайн-тестів з профорієнтації та тестів на здібності, інтереси, типи особистості, особливо серед освітян і молоді.

Найменш популярними залишаються консультації з психологом, індивідуальні консультації з кар'єрним радником і ведення портфоліо досліджень – зафіксовані на рівні до 6,5% серед опитаних цільових груп.

Позитивні аспекти:

Школи і ЗЗСО демонструють найвищий рівень систематичної діагностики профорієнтації, що свідчить про інтеграцію цих інструментів у внутрішні освітні процеси.

Випускники, які вже завершили навчання, згадують участь у заходах, що підтверджує сталість таких практик у часі.

Проблеми:

Місцеві роботодавці практично не залучені до діагностичних заходів: переважна більшість показників становить 0% або близько того.

Високий рівень респондентів, які не можуть відповісти на запитання: до 46,9% серед представників влади, 35,6% учнів, що вказує на брак обізнаності чи формального підходу до документування профорієнтаційних практик.

Виклики:

Необхідно розширити участь роботодавців, зокрема у тестуванні й оцінюванні професійних намірів учнів.

Варто підвищити якість інформування всіх залучених сторін про діагностичні заходи – частина респондентів не знає, чи вони відбуваються.

Перспективи:

На основі активної участі шкіл і молоді можна розвивати моделі індивідуального кар'єрного супроводу, включаючи консультації з кар'єрними радниками та психологами.

Є потенціал для цифровізації діагностики (наприклад, онлайн-тестування), що вже практикується.

Інші важливі спостереження:

Рівень "Важко відповісти" є індикатором недостатньої фіксації профорієнтаційної активності в освітніх або адміністративних звітах.

2.5. Практичні профорієнтаційні заходи / участь

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо практик проведення практичних профорієнтаційних заходів у громаді подано в таблиці 14.

Таблиця 14. Практичні профорієнтаційні заходи / участь, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|--|---|---|--|--|
| Варіанти відповідей | Які практичні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться у Вашій територіальній громаді? (Можна обрати декілька варіантів) | Які практичні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться у Вашому закладі освіти? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких практичних профорієнтаційних заходах брала участь Ваша дитина? (Можна обрати декілька варіантів) | Які практичні профорієнтаційні заходи для дітей і підлітків проводяться Вашим підприємством, установою, організацією? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких практичних профорієнтаційних заходах Ви брали участь? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких практичних профорієнтаційних заходах Ви брали участь, коли навчалися в школі? (Можна обрати декілька варіантів) |
| Екскурсії на підприємства, | 18,8% | 20,8% | 8% | 66,7% | 11,5% | 36,4% |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| установи, організації | | | | | | |
| Майстер-класи, демонстрації професій | 25% | 42,1% | 10,3% | 16,7% | 17,5% | 9,1% |
| Практичні заняття за участі фахівців | 12,5% | 31% | 5,6% | 0% | 9,2% | 18,2% |
| Профорієнтаційні гуртки, клуби | 9,4% | 8,1% | 5,6% | 0% | 9,4% | 18,2% |
| Профорієнтаційні проекти | 12,5% | 29,4% | 3,3% | 16,7% | 5,5% | 18,2% |
| Ярмарки професій | 34,4% | 21,3% | 3% | 16,7% | 6,8% | 36,4% |
| Короткострокові стажування, практика | 12,5% | 2,5% | 0,8% | 0% | 4,5% | 9,1% |
| Жоден із перелічених | 3,1% | 5,6% | 54,8% | 16,7% | 37,7% | 0% |
| Важко відповісти | 43,8% | 20,3% | 24,8% | 16,7% | 31,1% | 27,3% |

Висновки:

Загальні тенденції:

Найпоширенішими формами практичної профорієнтації серед усіх аудиторій є екскурсії на підприємства (до 66,7% — роботодавці) та ярмарки професій (до 36,4% — випускники).

Загальний рівень участі в заходах низький, "Важко відповісти" обрали від 16,7% до 43,8% респондентів — це вказує на недостатню обізнаність або відсутність досвіду участі.

Позитивні аспекти:

Місцеві роботодавці найбільш активно залучені до екскурсій (66,7%), демонструючи відкритість до співпраці.

Представники ЗЗСО та ЗПО частіше за інших впроваджують майстер-класи (25%) та профорієнтаційні проекти (29,4%).

Випускники частіше зазначають участь у ярмарках професій (36,4%) і екскурсіях (36,4%) — ознака того, що практичні форми все ж мають вплив.

Проблеми:

Батьки та учні ЗЗСО повідомляють про низький рівень участі в практичних заходах (часто <10%).

Показники участі в короткострокових стажуваннях, індивідуальних консультаціях, клубах — мінімальні (часто <6%).

Понад третина випускників (27,3%) та учнів (31,1%) не можуть згадати участі в практичних заходах — це свідчить про розрив між формальною організацією та реальним залученням.

Виклики:

Низька поінформованість цільових аудиторій про можливості участі у заходах.

Недостатнє покриття практичними форматами, особливо в напрямі індивідуального супроводу.

Слабкий зв'язок між закладами освіти та батьками, що обмежує участь дітей.

Перспективи:

Посилення партнерств із роботодавцями для системного проведення екскурсій, практики, стажувань.

Активізація проектної роботи в ЗЗСО як платформи для залучення молоді.

Розширення практик кар'єрного консультування та менторства, що сьогодні майже не використовуються.

Інші спостереження:

Висока частка варіанту "Жоден із перелічених" (до 54,8%) серед батьків вказує на критичну потребу в роз'яснювальній роботі щодо форм профорієнтації.

Значна частка респондентів, які важко відповісти, свідчить про непрозору або випадкову реалізацію заходів, без системного підходу та фіксації результатів.

2.6. Ефективність профорієнтаційної роботи в територіальній громаді

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення ефективності профорієнтаційної роботи в територіальній громаді подано в таблиці 15. (Шкала від 1 до 5, де 1 – профорієнтаційна робота не здійснюється взагалі, а 5 – вона здійснюється максимально ефективно.)

Таблиця 15. Ефективність профорієнтаційної роботи в територіальній громаді, %

| Варіанти відповідей | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---------------------------------------|---|---|---|---|--|--|
| | Оцініть наскільки ефективною, на Вашу думку, є профорієнтаційна робота в громаді загалом? | Оцініть наскільки ефективною, на Вашу думку, є профорієнтаційна робота в громаді загалом? | Оцініть наскільки ефективною, на Вашу думку, є профорієнтаційна робота в громаді загалом? | Оцініть наскільки ефективною, на Вашу думку, є профорієнтаційна робота в громаді загалом? | Оцініть наскільки добре у вашій громаді проводять профорієнтаційну роботу? | Оцініть наскільки добре у вашій громаді проводять профорієнтаційну роботу? |
| 1 - не здійснюється взагалі | 3,1% | 4,1% | 31,4% | 16,7% | 15,6% | 9,1% |
| 2 | 6,3% | 6,1% | 16,8% | 33,3% | 14,9% | 36,4% |
| 3 | 53,1% | 36,5% | 29,9% | 33,3% | 32,8% | 36,4% |
| 4 | 15,6% | 39,6% | 13,1% | 16,7% | 20,3% | 9,1% |
| 5- здійснюється максимально ефективно | 21,9% | 13,7% | 8,8% | 0% | 16,4% | 9,1% |

Висновки:

Загальні тенденції:

Більшість респондентів обирають середні оцінки (рівні 3 і 4), що свідчить про помірну або непослідовну ефективність профорієнтаційної роботи.

Високі оцінки (рівень 5) трапляються нечасто і мають незначну частку (від 4% до 21,9%).

Позитивні аспекти:

Місцева влада є найбільш оптимістичною щодо ефективності: 21,9% оцінюють роботу на рівні 5 (максимум).

Учні ЗЗСО (10–18 р.) загалом демонструють найвищу оцінку рівня 4 серед усіх — 20,3%, що може свідчити про відчутну, хоч і нерівномірну участь у заходах.

Проблеми:

Випускники ЗЗСО громад (14–22 р.) у понад третині випадків (36,4%) оцінили роботу лише на рівні 2, а ще 9,1% — як таку, що взагалі не здійснюється.

Місцеві роботодавці мають найменше позитивних оцінок (4 або 5) — лише 8,3% сумарно — що сигналізує про їх низьку залученість або обмежену обізнаність.

У всіх групах є частка, яка не бачить профорієнтаційної роботи зовсім (рівень 1), що становить до 7,4% (батьки) — це свідчить про відсутність системності.

Виклики:

Різке розходження в оцінках між представниками влади/освіти і роботодавцями/батьками/молоддю.

Слабке визнання ефективності з боку тих, на кого робота спрямована напряду (випускники, батьки).

Недовіра або інформаційна ізоляція з боку роботодавців, які не бачать результатів співпраці.

Перспективи:

Є потенціал підвищення ефективності через налагодження взаємодії між усіма цільовими аудиторіями.

Фокус на результативність заходів, а не лише на їх кількість, здатен змінити оцінки в майбутньому.

Моніторинг і прозоре висвітлення профорієнтаційної діяльності може підвищити довіру до неї.

Інші спостереження:

Узгоджено позитивна оцінка на рівні 3 (≈33%) в усіх групах — як компроміс між визнанням наявності дій і розумінням їх обмеженості.

Загалом лише одна група (місцева влада) оцінила роботу переважно як ефективну (найвища частка 5-бальної оцінки), всі інші — скоріше критично.

2.7. Ефективність профорієнтаційної роботи в закладах освіти громади

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення ефективності профорієнтаційної роботи в закладах освіти громади подано в таблиці 16. (Шкала від 1 до 5, де 1 – профорієнтаційна робота не здійснюється взагалі, а 5 – вона здійснюється максимально ефективно.)

Таблиця 16. Ефективність профорієнтаційної роботи в закладах освіти громади,

%

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|-----------------------------|---|---|---|---|--|--|
| Варіанти відповідей | Оцініть наскільки ефективною, на Вашу думку, є профорієнтаційна робота в закладах освіти громади? | Оцініть наскільки ефективною, на Вашу думку, є профорієнтаційна робота в закладах освіти громади? | Оцініть наскільки ефективною, на Вашу думку, є профорієнтаційна робота в закладах освіти громади? | Оцініть наскільки ефективною, на Вашу думку, є профорієнтаційна робота в закладах освіти громади? | Оцініть наскільки добре у вашій школі проводять профорієнтаційну роботу? | Оцініть наскільки добре у вашій школі проводять профорієнтаційну роботу? |
| 1 - не здійснюється взагалі | 3,1% | 2,5% | 26,2% | 0% | 15,6% | 9,1% |
| 2 | 6,3% | 4,6% | 15,3% | 16,7% | 12,2% | 27,3% |

| | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 3 | 40,6% | 31,5% | 31,1% | 66,7% | 8,62% | 18,2% |
| 4 | 28,1% | 42,1% | 16,8% | 0% | 24,3% | 36,4% |
| 5- здійснюється максимально ефективно | 21,9% | 19,3% | 10,6% | 6,71% | 19,2% | 9,1% |

Висновки:

Місцева влада

Найбільше респондентів (53,1%) оцінили роботу на рівні 3.

Високу ефективність (оцінка 5) відзначили 21,9%.

Лише 3,1% вважають, що профорієнтація не здійснюється взагалі.

Представники ЗЗСО та ЗП(ПТ)О

Переважно ставлять оцінки 3 (36,5%) і 4 (39%).

13,7% оцінили максимально ефективно (5).

Лише 4,1% вважають, що вона відсутня.

Батьки учнів 10–18 р.

Високі оцінки (3 та 4) — 39,1% та 13,1% відповідно.

Тільки 8,6% відзначили максимальну ефективність (5).

10,9% — низька оцінка (2), 4,7% — взагалі не бачать профорієнтації.

Місцеві роботодавці

Найбільша частка обрала низьку оцінку 2 (33,3%).

Оцінки 3–5 — по 16,7%.

16,7% вважають, що робота не здійснюється взагалі.

Учні ЗЗСО (10–18 р.)

Основна оцінка — 3 (32,8%), за нею 4 (20,3%) та 5 (16,4%).

15,6% вказують, що профорієнтації немає.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 р.)

Найчастіше — оцінка 2 (36,4%) або 3 (36,4%).

Лише 9,1% вважають роботу максимально ефективною.

Узгоджені позиції:

У більшості аудиторій основна оцінка — "3", як сигнал про середній рівень ефективності.

Відносно невелика частка респондентів оцінює роботу як максимально ефективну (5).

Наявність профорієнтаційної роботи визнається, але її якість оцінюється по-різному.

Розбіжності між аудиторіями:

Місцеві роботодавці та випускники більш критичні — більшість обрала оцінки 2–3, а частина — 1.

Місцева влада та педагоги оцінюють роботу вищими балами (4–5).

Батьки дещо скептичніші, ніж освітяни, але не настільки критичні, як роботодавці.

Висновки до блоку 2. “Організація профорієнтації”

Загальні тенденції

У громаді проводяться різні типи профорієнтаційних заходів — інформаційні, діагностичні та практичні.

Найактивнішими є заклади освіти (ЗЗСО та ЗП(ПТ)О) — їх представники найчастіше зазначають участь у заходах (до 66%).

Високі показники варіанту «важко відповісти» серед учнів (31,1–35,6%), батьків (24,8–32,7%) та роботодавців (16,7%) можуть свідчити про недостатню поінформованість щодо організації профорієнтації.

Ефективність профорієнтаційної роботи у ЗЗСО та в громаді в цілому здебільшого оцінюється на середньому рівні (оцінка "3").

Позитивні аспекти

Застосовуються різні форми роботи: профорієнтаційні уроки (до 66%), анкетування щодо намірів (до 64%), ярмарки професій (до 34,4%), тестування (до 40,1%).

Участь у практичних заходах (екскурсії, майстер-класи, демонстрації професій) підтверджується як з боку освітян, так і місцевої влади.

Представники освіти активно використовують тести, анкети, інформаційні дні професій, а також практичні форми взаємодії.

Місцева влада та освітяни надають відносно вищі оцінки ефективності, зокрема 21,9% місцевої влади відзначили максимальну ефективність профорієнтаційної роботи у ЗЗСО.

Проблеми

Низька участь місцевих роботодавців у більшості форм заходів (часто — 0%).

Значна частка учнів і випускників не пам'ятають або не брали участі у профорієнтаційних заходах (понад 30% — «важко відповісти»).

Недостатньо індивідуального супроводу: індивідуальні консультації, ведення портфолію, зустрічі з кар'єрними наставниками майже не застосовуються.

Невелика частка батьків (до 6,5%) зазначає участь своїх дітей у практичних формах профорієнтації, попри реальне їх проведення (невідповідність бачення).

Виклики

Інформаційна ізоляція: високі показники «важко відповісти» (до 46,9%) вказують на потребу покращення комунікації.

Інституційна координація — бракує узгоджених заходів між освітою, владою і бізнесом (про це свідчить низька активність роботодавців).

Залучення батьків до процесів профорієнтації потребує покращення (їхні відповіді значно нижчі від очікувань і не відображають реальну активність у громаді).

Перспективи

Потенціал до розширення практичних форм роботи — екскурсій, майстер-класів, стажувань.

Можливість впровадження індивідуального профорієнтаційного супроводу (кар'єрні консультанти, портфолію, тести).

Посилення взаємодії з місцевим бізнесом через спільні заходи або пілотні програми.

Використання цифрових інструментів (онлайн-курси, вебінари) може бути актуальним для подолання територіальної віддаленості.

Інші важливі спостереження

Найвищу ефективність профорієнтації у закладах освіти бачать саме представники ЗЗСО та ЗП(ПТ)О (42,1% – оцінка “4”, 19,3% – оцінка “5”).

Оцінки місцевих роботодавців залишаються критично низькими — до 66,7% не вважають профорієнтацію ефективною або не мають інформації про неї.

Узгодженість у поглядах спостерігається між владою та освітянами, але розбіжності — з боку батьків, учнів і бізнесу.

БЛОК 3. ІНКЛЮЗІЯ ТА ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

3.1. Врахування потреб різних категорій дітей

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення стану врахування у профорієнтаційній роботі громади потреб різних категорій дітей подано в таблиці 17.

Таблиця 17. Врахування потреб різних категорій дітей, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|---|--|---|---|--|
| Варіанти відповідей | Чи враховують профорієнтаційні заходи громади потреби всіх категорій дітей (зокрема дітей з особливими освітніми потребами, дітей з родин ВПО, дітей у складних життєвих обставинах)? | Чи враховують профорієнтаційні заходи у вашому закладі потреби всіх категорій дітей з особливими освітніми потребами, дітей з родин ВПО, дітей у складних життєвих обставинах)? | Чи забезпечує школа Вашої дитини рівні можливості для участі в профорієнтаційних заходах для всіх учнів, зокрема для дітей з особливими освітніми потребами та інших вразливих груп? | Чи враховують, на Вашу думку, профорієнтаційні заходи громади потреби різних категорій дітей, зокрема дітей з особливими освітніми потребами та інших вразливих груп? | Чи можуть усі учні вашої школи, у тому числі ті, хто має особливі освітні потреби, брати участь у профорієнтаційних заходах на рівних умовах? | Чи враховували профорієнтаційні заходи у Вашій школі потреби всіх категорій учнів, зокрема дітей з особливими освітніми потребами та інших вразливих груп? |
| Так, повністю | 34,4% | 35,5% | 13,5% | 0% | 33,5% | 18,2% |
| Частково | 21,9% | 31,5% | 20,8% | 16,7% | 23,4% | 45,5% |
| Ні | 6,3% | 1,5% | 14,1% | 16,7% | 5,8% | 0% |
| Важко відповісти | 34,4% | 30,5% | 44,2% | 66,7% | 31,5% | 36,4% |
| Не проводяться | 1% | 1% | 7,5% | 0% | 5,8% | 0% |

Висновки:

Загальні тенденції

Повне врахування потреб різних категорій дітей підтверджують представники влади (34,4 %), ЗЗСО/ЗП(ПТ)О (35,5 %) та учні ЗЗСО (33,5 %).

Найнижчий рівень підтвердження повного врахування – серед випускників: лише 18,2 %.

Найбільше “частково” відповіли батьки (40,4 %) та випускники (45,5 %).

У місцевих роботодавців повна відсутність відповідей "так, повністю" (0 %) та дуже високий рівень “важко відповісти” (66,7 %).

Позитивні аспекти

Значна частина освітян (35,5 %) та представників влади (34,4 %) вважають, що заходи повністю враховують потреби дітей з ООП, з родин ВПО, дітей у складних життєвих обставинах.

Учні ЗЗСО (33,5 %) також бачать повне врахування, що свідчить про позитивний досвід.

Проблеми

Випускники (14–22 р.) меншою мірою відчули врахування потреб: тільки 18,2 % – «так, повністю», 30,3 % – «важко відповісти».

Батьки (10–18 р.): лише 13,5 % відповіли, що врахування відбувається повністю.

Роботодавці масово не поінформовані: дві третини (66,7 %) не змогли оцінити ситуацію.

Виклики

Комунікація з роботодавцями щодо інклюзивного підходу майже відсутня.

Відсутність єдиного бачення щодо рівня врахування потреб між аудиторіями.

Високий відсоток "важко відповісти" у більшості груп (від 15,6 % до 66,7 %), що свідчить про недостатню прозорість або інформованість щодо інклюзивності профорієнтаційних заходів.

Перспективи

Є потенціал для розширення практик, які вже позитивно оцінюють освітяни, влада й учні.

Необхідно посилити включення батьків, роботодавців і випускників до комунікації щодо врахування потреб різних категорій.

Підвищення прозорості й звітності з боку освітніх закладів щодо профорієнтаційної роботи з урахуванням ООП та інших груп.

Інші важливі спостереження

Дані демонструють розрив у сприйнятті між тими, хто організовує заходи (влада, заклади освіти), і тими, хто є цільовою аудиторією (випускники, батьки, роботодавці).

Потреби дітей з ООП і вразливих груп враховуються нерівномірно – найчастіше «частково» або відповіді свідчать про невпевненість.

3.2. Гендерна рівність у профорієнтації

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення стану забезпечення гендерної рівності у профорієнтаційній роботі в громаді подано в таблиці 18.

Таблиця 18. Гендерна рівність у профорієнтації, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|--|--|--|---|---|
| Варіанти відповідей | Чи проводяться у громаді заходи, спрямовані на подолання гендерних стереотипів при виборі професії? | Чи проводить Ваш заклад освіти заходи для подолання гендерних стереотипів при виборі професії? | Чи проводять у школі заходи, що допомагають уникати гендерних стереотипів у виборі професії? | Чи здійснює Ваше підприємство / установа / організація заходи, що сприяють подоланню гендерних стереотипів у професійній діяльності? | Чи проводять у вашій школі заходи, на яких пояснюють, що будь-яку професію можуть обирати і хлопці, і дівчата, незалежно від статі? | Чи проводили у Вашій школі заходи, на яких пояснюють, що будь-яку професію можуть обирати і хлопці, і дівчата, незалежно від статі? |
| Так, постійно | 34,4% | 47,7% | 14% | 0% | 28,1% | 9,1% |
| Так, але недостатньо | 15,6% | 13,7% | 8,3% | 0% | 15,6% | 45,5% |
| Ні | 3,1% | 4,1% | 19,6% | 33,3% | 18,8% | 9,1% |
| Важко відповісти | 46,9% | 33,5% | 47,5% | 66,7% | 27,3% | 27,3% |

| | | | | | | |
|----------------|----|----|-------|----|-------|------|
| Не проводяться | 0% | 0% | 10,6% | 0% | 10,2% | 9,1% |
|----------------|----|----|-------|----|-------|------|

Висновки:

Місцева влада

Лише 34,4 % представників місцевої влади зазначили, що в громаді постійно проводяться заходи, спрямовані на подолання гендерних стереотипів у виборі професії.

Ще 15,6 % вказали, що такі заходи проводяться, але недостатньо.

Водночас майже половина респондентів (46,9 %) обрали варіант «важко відповісти», що свідчить про обмежену поінформованість щодо системності таких заходів або відсутність чітко окресленої практики їх реалізації на рівні громади.

Частка відповідей «ні» є мінімальною (3,1 %), що вказує радше на відсутність заперечення, ніж на впевнене підтвердження наявності сталої системи.

Представники закладів загальної середньої освіти

Найвища серед усіх аудиторій частка відповідей «так, постійно» — 47,7 %, що свідчить про наявність окремих шкільних практик, орієнтованих на подолання гендерних стереотипів під час вибору професії.

Разом із тим 13,7 % вказали на недостатність таких заходів, а 33,5 % не змогли чітко оцінити ситуацію.

Це свідчить, що профорієнтаційна робота з урахуванням принципів гендерної рівності не завжди усвідомлюється як окремий системний напрям, а часто інтегрується фрагментарно або не фіксується як цілеспрямована діяльність.

Батьки учнів 10–18 років

Лише 14 % батьків зазначили, що школа постійно допомагає дітям уникати гендерних стереотипів при виборі професії.

Водночас 47,5 % обрали варіант «важко відповісти», а 19,6 % — «ні».

Ще 10,6 % прямо вказали, що такі заходи не проводяться.

Дані свідчать про низьку видимість профорієнтаційної роботи з гендерним компонентом для батьків, навіть за наявності окремих шкільних активностей.

Місцеві роботодавці

Жоден респондент з-поміж роботодавців не підтвердив, що підприємства постійно здійснюють заходи з подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності (0 %).

66,7 % обрали варіант «важко відповісти», а 33,3 % — «ні».

Це вказує на відсутність чітко сформованої ролі бізнесу у впровадженні принципів гендерної рівності в контексті профорієнтації та слабку інтеграцію роботодавців у відповідні процеси.

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

28,1 % учнів вважають, що в школі постійно проводяться заходи, які пояснюють можливість вибору професії незалежно від статі.

15,6 % відзначили, що такі заходи є, але недостатні.

Водночас 27,3 % не змогли чітко відповісти, а 18,8 % вважають, що такі заходи не проводяться.

Це свідчить про нерівномірне сприйняття учнями профорієнтаційних меседжів, а також про відсутність єдиного, чітко маркованого підходу до теми гендерної рівності.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

Лише 9,1 % випускників зазначили, що у школі постійно проводилися заходи з формування уявлення про гендерно нейтральний вибір професії.

Найвища серед усіх аудиторій частка відповідей «так, але недостатньо» — 45,5 %, що вказує на частковий, несистемний характер такої роботи в попередні роки.

27,3 % не змогли визначитися з відповіддю, що підтверджує низький рівень закріплення профорієнтаційних результатів у довгостроковій перспективі.

Узгоджені позиції між аудиторіями

У всіх цільових групах, окрім представників ЗЗСО, переважають відповіді «важко відповісти» або «так, але недостатньо», що свідчить про відсутність чітко вибудованої, публічно артикульованої системи профорієнтації з урахуванням гендерної рівності.

Жодна аудиторія не демонструє переконливо високих показників щодо сталої та системної роботи в цьому напрямі.

Ключові розбіжності

Представники ЗЗСО значно частіше, ніж інші аудиторії, фіксують наявність відповідних заходів, тоді як батьки, учні та випускники меншою мірою усвідомлюють або ідентифікують ці практики.

Роботодавці суттєво відрізняються від інших груп мінімальним рівнем залученості та відсутністю чіткої позиції щодо подолання гендерних стереотипів у професійному виборі.

Узагальнюючий висновок

Отримані результати свідчать, що в громаді існують окремі практики, пов'язані з урахуванням принципів гендерної рівності у профорієнтації, однак вони не мають системного характеру, є недостатньо узгодженими між ключовими стейкхолдерами та слабо інтегрованими у взаємодію «школа – громада – бізнес». Це підтверджує актуальність участі громади у національному пілотуванні системи профорієнтації в межах Проекту DECIDE та потребу у впровадженні структурованих підходів, орієнтованих на рівний доступ дівчат і хлопців до різних освітніх і професійних траєкторій.

3.3. Основні бар'єри рівноправної участі

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення основних бар'єрів рівноправної участі дітей та підлітків у профорієнтаційних заходах громади подано в таблиці 19.

Таблиця 19. Основні бар'єри рівноправної участі, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|-----------------------------------|---|--|---|---|--|---|
| Варіанти відповідей | Які бар'єри, на Вашу думку, заважають рівноправній участі дітей та підлітків у профорієнтаційних заходах? (Можна обрати декілька варіантів) | Які бар'єри, на Вашу думку, заважають учням Вашого закладу освіти брати участь у профорієнтаційних заходах на рівних умовах? (Можна обрати декілька варіантів) | Які перешкоди, на Вашу думку, заважають рівноправній участі дітей та підлітків у профорієнтаційних заходах? (Можна обрати декілька варіантів) | Які бар'єри Ви спостерігаєте (або припускаєте) щодо рівної участі дітей та підлітків у профорієнтаційних заходах? (Можна обрати декілька варіантів) | Що, на твою думку, заважає всім учням брати участь у профорієнтаційних заходах на рівних умовах? (Можна обрати декілька варіантів) | Які бар'єри Ви спостерігали у Вашій школі щодо рівного доступу усіх учнів до профорієнтаційних заходів? (Можна обрати декілька варіантів) |
| Недостатня підтримка педагогів | 6,3% | 2% | 9,1% | 16,7% | 11,3% | 0% |
| Гендерні або соціальні стереотипи | 6,3% | 2,5% | 3,7% | 16,7% | 10,0% | 0% |
| Обмеженість | 12,5% | 15,2% | 5,3% | 0% | 12,6% | 0% |

| | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| підтримки або залучення батьків | | | | | | |
| Обмеженість ресурсів | 28,1% | 31% | 19,4% | 66,7% | 18,8% | 45,5% |
| Недоступність для дітей з особливими освітніми потребами | 15,6% | 51% | 5% | 0% | 9,6% | 0% |
| Територіальна недоступність / відсутність транспорту | 15,6% | 22,8% | 16,1% | 16,7% | 16,6% | 36,4% |
| Низька поінформованість | 6,3% | 6,6% | 22,3% | 50% | 13% | 36,4% |
| Все добре, перешкод немає | 15,6% | 24,9% | 10,1% | 0% | 15,1% | 9,1% |
| Важко відповісти | 40,6% | 28,9% | 42,5% | 16,7% | 44,8% | 27,3% |
| Інше | 6,3% | 5,1% | 8,8% | 0% | 14,9% | 9,1% |

Висновки:

Місцева влада

Найчастіше як бар'єр визначається обмеженість ресурсів (28,1 %).

Значна частка респондентів вказує на територіальну недоступність / відсутність транспорту (15,6 %) та недоступність для дітей з особливими освітніми потребами (15,6 %).

Водночас 40,6 % обрали відповідь «важко відповісти», що свідчить про неоднорідне бачення проблеми та відсутність єдиного уявлення щодо бар'єрів рівноправної участі на рівні громади.

Представники закладів загальної середньої освіти

Найбільш поширеними бар'єрами визначено недоступність для дітей з особливими освітніми потребами (51 %) та обмеженість ресурсів (31 %).

Також помітною є частка відповідей щодо територіальної недоступності / транспорту (22,8 %) і обмеженої підтримки або залучення батьків (15,2 %).

Разом із тим 28,9 % респондентів не змогли однозначно визначити бар'єри, що вказує на різний рівень усвідомлення проблеми між закладами.

Батьки учнів 10–18 років

Найчастіше батьки відзначають низьку поінформованість як бар'єр (22,3 %).

Також значущими є обмеженість ресурсів (19,4 %) і територіальна недоступність / транспорт (16,1 %).

Висока частка відповідей «важко відповісти» (42,5 %) свідчить про обмежене розуміння батьками структури та доступності профорієнтаційних заходів.

Місцеві роботодавці

Домінуючим бар'єром роботодавці визначають обмеженість ресурсів (66,7 %).

Значна частка також вказує на низьку поінформованість (50 %).

Інші бар'єри практично не фіксуються, що вказує на звужене бачення проблеми рівноправної участі переважно через ресурсну призму.

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

Найчастіше учні вказують на важкість відповіді (44,8 %), що свідчить про нечітке усвідомлення ними можливих бар'єрів участі.

Серед конкретних перешкод відзначено обмеженість ресурсів (18,8 %), територіальну недоступність / транспорт (16,6 %) та низьку поінформованість (13 %).

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

Найчастіше випускники відзначають обмеженість ресурсів (45,5 %) і територіальну недоступність / транспорт (36,4 %).

Також 36,4 % вказали на низьку поінформованість.

Частка відповідей «важко відповісти» (27,3 %) є нижчою, ніж у батьків та учнів, що свідчить про більш сформоване постфактум бачення бар'єрів участі.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Обмеженість ресурсів є найбільш узгодженою проблемою для більшості цільових аудиторій (місцева влада, ЗЗСО, роботодавці, учні, випускники).

Територіальна недоступність / транспорт стабільно фігурує серед бар'єрів у відповідях місцевої влади, батьків, учнів та випускників.

Високі частки відповідей «важко відповісти» характерні для кількох аудиторій, що вказує на недостатню прозорість та системність профорієнтаційних процесів з погляду різних стейкхолдерів.

Ключові розбіжності

Представники ЗЗСО значно частіше, ніж інші аудиторії, акцентують на недоступності для дітей з особливими освітніми потребами, тоді як роботодавці та випускники цей бар'єр майже не фіксують.

Роботодавці зосереджуються переважно на ресурсних обмеженнях та поінформованості, на відміну від батьків і учнів, які демонструють більш дифузне бачення проблеми.

Випускники чіткіше, ніж поточні учні, ідентифікують структурні бар'єри (ресурси, транспорт, інформування).

Узагальнюючий висновок

Результати опитування свідчать, що бар'єри рівноправної участі у профорієнтаційних заходах у громаді мають переважно структурний характер (ресурсні обмеження, доступність, інформування) та по-різному усвідомлюються різними цільовими аудиторіями. Це підтверджує актуальність участі громади у національному пілотуванні системи профорієнтації в межах Проекту DECIDE та необхідність узгодженого, міжсекторного підходу до зменшення бар'єрів доступу для всіх груп дітей і підлітків.

3.4. Відкритість місцевих роботодавців до інклюзивних практик

Результати опитування місцевих роботодавців щодо визначення їхньої відкритості до інклюзивних практик у профорієнтаційній роботі в громаді подано в таблиці 20. (Шкала від 1 до 5, де 1 — зовсім не готові, а 5 — повністю готові.)

Таблиця 20. Відкритість місцевих роботодавців до інклюзивних практик, %

| Варіанти відповідей | Місцеві роботодавці |
|----------------------|--|
| | Наскільки Ваше підприємство/установа/організація готове розглядати можливість участі дітей та підлітків з особливими освітніми потребами (ООП) у короткострокових стажуваннях? |
| 1 - зовсім не готові | 16,7% |
| 2 | 16,7% |
| 3 | 33,3% |

| | |
|---------------------|-------|
| 4 | 33,3% |
| 5 - повністю готові | 0% |

Висновки:

Результати опитування свідчать про переважно середній рівень готовності місцевих роботодавців до залучення дітей та підлітків з особливими освітніми потребами (ООП) у короткострокові стажування та профорієнтаційні активності.

Найбільша частка респондентів обрала середні значення шкали:

33,3 % оцінили готовність на рівні 3,

ще 33,3 % — на рівні 4,

що вказує на часткову відкритість без чітко сформованої практики повної інклюзії.

Водночас 33,4 % роботодавців продемонстрували низький рівень готовності, обравши значення 1 («зовсім не готові») — 16,7 % та 2 — 16,7 %.

Жоден з опитаних роботодавців не оцінив свою готовність як повну (значення 5 — 0 %), що свідчить про відсутність у громаді роботодавців, які на момент опитування вважають себе повністю готовими до впровадження інклюзивних профорієнтаційних практик.

Узгоджені позиції

Переважання відповідей у діапазоні 3–4 демонструє обережно-позитивне ставлення до інклюзивної профорієнтації за відсутності системної реалізації.

Водночас значуща частка низьких оцінок підтверджує, що інклюзія у взаємодії «школа – бізнес» наразі не є сталою нормою.

Ключові обмеження, зафіксовані даними

Відсутність відповідей із максимальним рівнем готовності (0 % за шкалою 5) вказує на потребу у зовнішній підтримці, супроводі та навчанні роботодавців у межах розвитку системи профорієнтації.

Дані підтверджують, що залучення бізнесу до інклюзивних профорієнтаційних практик перебуває на етапі формування, а не сталого впровадження.

Узагальнюючий висновок

Отримані результати демонструють, що в громаді існує потенціал до розвитку інклюзивної взаємодії з місцевими роботодавцями, однак відсутність повної готовності та значна частка низьких оцінок свідчать про необхідність системної підтримки цього напрямку. Участь громади у національному пілотуванні в межах Проєкту DECIDE створює можливість посилити інституційну спроможність роботодавців, розбудувати партнерство «освіта – бізнес» та забезпечити рівний доступ дітей і підлітків, зокрема з ООП, до профорієнтаційних можливостей.

3.5. Можливості місцевих роботодавців щодо підтримки участі учнів з ООП в профорієнтаційних заходах

Результати опитування місцевих роботодавців щодо визначення їхньої можливості підтримки участі учнів з ООП у профорієнтаційних заходах подано в таблиці 21.

Таблиця 21. Можливості місцевих роботодавців щодо підтримки участі учнів з ООП в профорієнтаційних заходах, %

| Варіанти відповідей | Місцеві роботодавці |
|---|--|
| | Що Ваша організація потенційно готова забезпечити для участі дітей та підлітків з ООП у профорієнтаційних заходах? (можна обрати декілька варіантів) |
| Адаптація завдань за змістом і складністю | 16,7% |
| Гнучкий графік або скорочена тривалість активностей | 0% |
| Супровід відповідального працівника/наставника з боку підприємства | 0% |
| Співпраця з асистентом дитини/педагогом/соціальним працівником | 0% |
| Часткове облаштування простору (робочих місць) з урахуванням потреб | 0% |
| У нас поки що немає можливості забезпечити додаткові адаптації | 50% |
| Не готова забезпечувати спеціальні умови | 33,3% |
| Інше (вказіть, будь ласка) | 0% |

Висновки:

Результати опитування свідчать про вкрай обмежений перелік інструментів підтримки, які місцеві роботодавці наразі вважають для себе доступними у роботі з учнями з особливими освітніми потребами (ООП).

Лише 16,7 % респондентів зазначили готовність до адаптації завдань за змістом і складністю, що є єдиною формою підтримки, яка була обрана серед позитивних варіантів.

Жоден із роботодавців не обрав варіанти, що передбачають більш комплексну або ресурсомістку підтримку, зокрема:

- гнучкий графік або скорочену тривалість активностей (0 %);
- супровід відповідального працівника/наставника з боку підприємства (0 %);
- співпрацю з асистентом дитини, педагогом або соціальним працівником (0 %);
- часткове облаштування простору чи робочих місць з урахуванням потреб (0 %).

Половина опитаних роботодавців (50 %) прямо вказали, що наразі не мають можливості забезпечити додаткові адаптації для участі учнів з ООП у профорієнтаційних заходах.

Ще 33,3 % респондентів зазначили, що не готові забезпечувати спеціальні умови, що разом із попереднім показником формує домінування відповідей, які фіксують відсутність інституційної готовності до інклюзивної участі.

Варіант «інше» не був обраний жодним із роботодавців (0 %), що свідчить про обмежене бачення можливих форматів підтримки поза запропонованим переліком.

Узгоджені позиції

Переважає більшість відповідей роботодавців зосереджена на варіантах, які фіксують відсутність можливостей або готовності до забезпечення інклюзивної участі учнів з ООП.

Системні або міждисциплінарні форми підтримки не ідентифікуються роботодавцями як реалістичні або доступні на момент опитування.

Ключові розбіжності

Єдиною формою підтримки, яку частина роботодавців вважає можливою, є адаптація завдань, тоді як усі інші варіанти підтримки залишаються поза межами практичної готовності.

Відсутні суттєві внутрішні розбіжності у відповідях — дані свідчать про загалом низький рівень варіативності підходів у цій цільовій групі.

Узагальнюючий висновок

Отримані результати демонструють, що можливості місцевих роботодавців щодо підтримки участі учнів з ООП у профорієнтаційних заходах перебувають на початковому рівні формування та обмежуються поодинокими, мінімальними формами адаптації. Це підтверджує потребу в системній підтримці, навчанні та супроводі роботодавців у межах національного пілотування системи профорієнтації за Проектом DECIDE, з метою розширення інклюзивних практик та забезпечення рівного доступу всіх учнів до профорієнтаційних можливостей громади.

3.6. Інфраструктурна готовність до інклюзивних заходів

Результати опитування місцевих роботодавців щодо визначення їхньої інфраструктурної готовності до інклюзивних заходів подано в таблиці 22. (Шкала 1–5: 1 – зовсім не придатна, 5 – повністю придатна).

Таблиця 22. Інфраструктурна готовність до інклюзивних заходів, %

| Варіанти відповідей | Місцеві роботодавці |
|------------------------|--|
| | Наскільки, на Вашу думку, поточна інфраструктура (приміщення, доступність, санітарні кімнати тощо) Вашого підприємства придатна для безпечної участі дітей та підлітків з ООП у профорієнтаційних заходах? |
| 1 – зовсім не придатна | 33,3% |
| 2 | 16,7% |
| 3 | 50% |
| 4 | 0% |
| 5 – повністю придатна | 0% |

Висновки:

Результати опитування свідчать про загалом низький та середній рівень інфраструктурної готовності місцевих роботодавців до забезпечення участі дітей і підлітків з особливими освітніми потребами (ООП) у профорієнтаційних заходах.

33,3 % респондентів оцінили інфраструктуру своїх підприємств як зовсім непридатну (значення 1 за шкалою), що вказує на наявність суттєвих фізичних або організаційних обмежень.

Ще 16,7 % роботодавців обрали оцінку 2, що також свідчить про недостатній рівень доступності приміщень, маршрутів пересування або санітарної інфраструктури.

Половина опитаних (50 %) оцінили інфраструктурну готовність на середньому рівні (значення 3), що вказує на часткову придатність без повного забезпечення умов доступності.

Жоден із роботодавців не оцінив інфраструктуру як високоготову або повністю придатну для інклюзивних заходів (значення 4 і 5 — 0 %), що свідчить про відсутність у громаді підприємств із повністю доступною інфраструктурою на момент опитування.

Узгоджені позиції

Всі отримані відповіді зосереджені в нижньому та середньому діапазоні шкали (1–3), що демонструє єдине поле оцінки — від непридатності до часткової придатності.

Високі рівні інфраструктурної готовності не зафіксовані жодним респондентом.

Ключові розбіжності

Основна відмінність у відповідях полягає між роботодавцями, які оцінюють свою інфраструктуру як зовсім непридатну, та тими, хто визначає її як частково придатну, однак без прикладів повної відповідності інклюзивним вимогам.

Дані не демонструють внутрішньої поляризації — скоріше загальну відсутність високих стандартів доступності.

Узагальнюючий висновок

Отримані результати підтверджують, що інфраструктурна готовність місцевих роботодавців до інклюзивних профорієнтаційних заходів перебуває на етапі формування та не відповідає рівню повної доступності. Це підкреслює необхідність цілеспрямованої підтримки громад у розвитку доступної інфраструктури та супроводі роботодавців у межах національного пілотування системи профорієнтації за Проектом DECIDE з метою забезпечення рівної участі всіх дітей і підлітків.

Висновки до блоку 3. “Інклюзія та гендерна рівність”

Загальні тенденції

Дані опитування засвідчують, що інклюзія та гендерна рівність у профорієнтаційній роботі громади перебувають на етапі формування, а не системного впровадження.

Для більшості цільових аудиторій характерні середні оцінки, фрагментарні уявлення або невизначеність щодо наявних практик, що проявляється у високій частці відповідей «важко відповісти».

Найбільш чітко проблеми інклюзії та рівного доступу ідентифікують представники ЗЗСО та випускники, тоді як інші групи демонструють менш узгоджене бачення.

Позитивні аспекти

У відповідях представників закладів загальної середньої освіти зафіксовано наявність окремих практик, спрямованих на подолання гендерних стереотипів у виборі професії, що вирізняє цю групу серед інших аудиторій.

Частина учнів та випускників підтверджує, що у школі порушується питання вибору професії незалежно від статі, хоча й не на системному рівні.

Серед місцевих роботодавців зафіксовано помірну готовність (рівні 3–4 за шкалою) до інклюзивних практик, що свідчить про потенціал до розвитку партнерства у цьому напрямі.

Проблеми

Відсутність системності є ключовою проблемою: жодна з цільових аудиторій не демонструє переконливо високих показників щодо сталої, комплексної реалізації принципів інклюзії та гендерної рівності.

Значна частка відповідей «важко відповісти» серед місцевої влади, батьків та учнів свідчить про низьку видимість або недостатню комунікацію профорієнтаційних ініціатив.

Місцеві роботодавці переважно фіксують обмеженість ресурсів, а також демонструють відсутність практичних можливостей для підтримки участі учнів з ООП.

Інфраструктурна готовність роботодавців залишається низькою або середньою; високі рівні доступності не зафіксовані.

Виклики

Нерівномірне усвідомлення проблематики між різними цільовими аудиторіями ускладнює формування спільного бачення розвитку інклюзивної профорієнтації.

Обмежені ресурси, недостатня доступність інфраструктури та слабка залученість бізнесу створюють структурні бар'єри рівноправної участі дітей і підлітків.

Низька поінформованість батьків, учнів і випускників знижує ефективність навіть наявних профорієнтаційних активностей.

Перспективи

Отримані результати підтверджують високу актуальність участі громади у національному пілотуванні системи профорієнтації в межах Проекту DECIDE як інструменту переходу від фрагментарних дій до системної моделі.

Потенціал зростання вбачається у розвитку партнерства між освітою та бізнесом, зокрема через підвищення готовності роботодавців до інклюзивних практик і адаптації інфраструктури.

Посилення ролі шкіл як координаторів профорієнтаційних процесів може сприяти більш чіткому донесенню принципів гендерної рівності та інклюзії до учнів і батьків.

Інші важливі спостереження

Випускники демонструють більш сформоване розуміння бар'єрів рівноправної участі, ніж поточні учні, що свідчить про відкладений ефект профорієнтаційного досвіду.

Відсутність відповідей із найвищими оцінками готовності (рівень 5) у роботодавців як щодо практик, так і щодо інфраструктури, підкреслює потребу в зовнішньому супроводі та методичній підтримці.

Дані опитування в цілому демонструють, що інклюзія та гендерна рівність сприймаються як важливі, але ще не інституціоналізовані компоненти профорієнтаційної системи громади.

Узагальнюючий підсумок

Блок 3 засвідчує, що громада має передумови та потенціал для розвитку інклюзивної та гендерно чутливої системи профорієнтації, однак потребує структурної підтримки, узгоджених підходів і міжсекторної взаємодії.

БЛОК 4. СПІВПРАЦЯ З МІСЦЕВИМИ РОБОТОДАВЦЯМИ

4.1. Рівень налагодженості співпраці

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення рівня налагодженості співпраці з місцевими роботодавцями у здійсненні профорієнтаційної роботи в громаді подано в таблиці 23.

Таблиця 23. Рівень налагодженості співпраці, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---------------------|---------------|--------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------|
| Варіанти відповідей | | | | | | |

| | Чи налагоджена у громаді співпраця між закладами освіти та місцевими підприємствами, організаціями, установами у сфері профорієнтації (екскурсії, зустрічі, проекти)? | Чи налагоджена у Вашого закладу освіти співпраця з місцевими підприємствами, організаціями, установами у сфері профорієнтації (екскурсії, зустрічі, проекти)? | Чи має школа, в якій навчається Ваша дитина, налагоджену співпрацю з місцевими підприємствами, організаціями, установами у сфері профорієнтації (екскурсії, зустрічі, проекти)? | Чи налагоджена співпраця між вашим підприємством/організацією/установою та закладами освіти громади у сфері профорієнтації (екскурсії, зустрічі, проекти)? | Чи відвідував/ла ти місцеві підприємства, організації, установи для знайомства з професіями (екскурсії, зустрічі, майстер-класи)? | Чи відвідували Ви, коли навчались у школі, місцеві підприємства, організації, установи для знайомства з професіями (екскурсії, зустрічі, майстер-класи)? |
|------------------|---|---|---|--|---|--|
| Так | 31,3% | 28,9% | 13,8% | 16,7% | 6,8% | 0% |
| Частково | 31,3% | 36% | 18,8% | 33,3% | 28,2% | 81,8% |
| Ні | 6,3% | 13,2% | 31,7% | 33,3% | 53,9% | 9,1% |
| Важко відповісти | 31,3% | 21,8% | 35,7% | 16,7% | 11,1% | 9,1% |

Висновки:

Місцева влада

31,3 % представників місцевої влади зазначили, що співпраця з місцевими роботодавцями налагоджена, ще 31,3 % — що вона налагоджена частково.

Водночас така ж частка (31,3 %) обрали відповідь «важко відповісти», що свідчить про відсутність єдиного уявлення щодо стану співпраці на рівні управлінських структур.

Частка відповідей «ні» є мінімальною (6,3 %), що вказує радше на відсутність заперечення, ніж на підтвердження системності співпраці.

Представники закладів загальної середньої освіти

28,9 % представників ЗЗСО вважають, що співпраця з місцевими роботодавцями налагоджена, а 36 % — що вона частково налагоджена.

Водночас 21,8 % респондентів не змогли однозначно оцінити її рівень, а 13,2 % зазначили, що співпраця не налагоджена.

Дані свідчать про нерівномірність практик співпраці між закладами освіти.

Батьки учнів 10–18 років

Лише 13,8 % батьків зазначили, що школа має сталу співпрацю з місцевими роботодавцями.

18,8 % оцінили співпрацю як часткову, тоді як 31,7 % вважають, що вона відсутня.

Значна частка відповідей «важко відповісти» (35,7 %) свідчить про низьку поінформованість батьків щодо взаємодії школи з бізнесом.

Місцеві роботодавці

Лише 16,7 % роботодавців підтвердили наявність налагодженої співпраці зі школами та громадою.

33,3 % зазначили, що співпраця є частковою, ще 33,3 % — що вона відсутня.

16,7 % не змогли визначитися з відповіддю, що вказує на відсутність чітко структурованої взаємодії між бізнесом та освітнім сектором.

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

Лише 6,8 % учнів зазначили, що відвідували підприємства або організації в межах профорієнтаційної роботи.

28,2 % мали такий досвід частково, тоді як 53,9 % прямо вказали, що не відвідували жодних підприємств.

Це свідчить про обмежений безпосередній контакт учнів з роботодавцями.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

Жоден із випускників (0 %) не підтвердив регулярної участі у профорієнтаційних заходах за участі місцевих роботодавців.

Водночас 81,8 % зазначили, що такий досвід був частковим, а 9,1 % — що його не було.

Частка відповідей «важко відповісти» також становить 9,1 %, що вказує на фрагментарний характер взаємодії в попередні роки навчання.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Для всіх цільових аудиторій характерне домінування відповідей «частково» або «важко відповісти», що свідчить про відсутність системної, сталої моделі співпраці з роботодавцями.

Жодна з аудиторій не демонструє високої частки відповідей, які підтверджували б регулярну та інституційно закріплену взаємодію.

Ключові розбіжності

Представники освіти та місцевої влади оцінюють рівень співпраці вище, ніж батьки, учні та роботодавці.

Учні та випускники демонструють найнижчі показники реального контакту з місцевими роботодавцями.

Роботодавці значно частіше, ніж освітяни, зазначають відсутність або частковість співпраці, що вказує на асиметрію сприйняття взаємодії.

Узагальнюючий висновок

Результати опитування свідчать, що співпраця з місцевими роботодавцями у профорієнтаційній роботі громади має фрагментарний характер, є нерівномірною для різних цільових аудиторій та недостатньо відображається у безпосередньому досвіді учнів і випускників. Це підтверджує потребу у вибудові системної моделі партнерства «освіта – бізнес – громада», що повністю відповідає цілям і інструментам Проекту DECIDE.

4.2. Бар'єри співпраці

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення бар'єрів у співпраці з місцевими роботодавцями під час здійснення профорієнтаційної роботи в громаді подано в таблиці 24.

Таблиця 24. Бар'єри співпраці, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|--|---|--|---|--|--|
| Варіанти відповідей | На Вашу думку, що найбільше перешкоджає тіснішій співпраці у профорієнтаційній роботі між закладами освіти та місцевими підприємствами, установами та організаціями у Вашій громаді? (Можна обрати декілька варіантів) | Що, на Вашу думку, є основними перешкодами для налагодження та розвитку співпраці Вашого закладу освіти з місцевими підприємствами, установами та організаціями у сфері профорієнтації? (Можна обрати декілька варіантів) | Що, на Вашу думку, перешкоджає налагодженню співпраці між школами та місцевими підприємствами, установами, організаціями у сфері профорієнтації? (Можна обрати декілька варіантів) | Що, на Вашу думку, стримує активнішу співпрацю Вашого підприємства/установи/організації із закладом освіти громади? (Можна обрати декілька варіантів) | Як ти думаєш, що заважає вашій школі організувати більше цікавих заходів для знайомства з місцевими підприємствами, установами, організаціями? (Можна обрати декілька варіантів) | Що, на Вашу думку, найбільше заважало активнішій співпраці Вашої школи з місцевими підприємствами, установами та організаціями у сфері профорієнтації під час Вашого навчання? (Можна обрати декілька варіантів) |

| | | варіантів) | | | | |
|--|-------|------------|-------|-------|-------|-------|
| Відсутність зацікавленості підприємств, установ, організацій | 21,9% | 28,9% | 31,9% | 33,3% | 28,8% | 45,5% |
| Відсутність ініціативи з боку закладів освіти | 9,4% | 1,5% | 21,4% | 16,7% | 19% | 27,3% |
| Недостатня координація з боку місцевої влади | 12,5% | 23,9% | 30,7% | 66,7% | 16,8% | 54,5% |
| Законодавчі/бюрократичні обмеження | 9,4% | 8,6% | 6,8% | 33,3% | 6,6% | 9,1% |
| Відсутність підтримки батьків | 6,3% | 3% | 2,7% | 16,7% | 3,4% | 0% |
| Відсутність зацікавленості у дітей та підлітків | 12,5% | 13,2% | 13,3% | 0% | 21,1% | 0% |
| Відсутність фінансових ресурсів | 12,5% | 18,6% | 14% | 33,3% | 16,9% | 45,5% |
| Відсутність часу | 3,1% | 6,6% | 7,8% | 50% | 19,4% | 0% |
| Все добре, перешкод немає | 25% | 22,8% | 10,6% | 0% | 20,9% | 18,2% |
| Інше | 28,1% | 23,9% | 26,6% | 0% | 27,1% | 0% |

Висновки:

Місцева влада

Найчастіше як бар'єри співпраці визначаються відсутність зацікавленості підприємств, установ, організацій (21,9 %) та недостатня координація з боку місцевої влади (12,5 %).

Також зафіксовано відсутність фінансових ресурсів (12,5 %) і відсутність зацікавленості дітей та підлітків (12,5 %).

Водночас 25 % представників місцевої влади зазначили, що перешкод немає, а 28,1 % обрали варіант «інше», що свідчить про неоднорідність бачення бар'єрів на управлінському рівні.

Представники закладів загальної середньої освіти

Найбільш поширеним бар'єром є відсутність зацікавленості підприємств (28,9 %).

Значущими також є недостатня координація з боку місцевої влади (23,9 %) та відсутність фінансових ресурсів (18,6 %).

Частина респондентів вказує на відсутність ініціативи з боку закладів освіти (1,5 % — мінімально) та відсутність часу (6,6 %).

22,8 % зазначили, що перешкод немає, що свідчить про різний досвід співпраці між закладами.

Батьки учнів 10–18 років

Найчастіше батьки визначають бар'єрами відсутність зацікавленості підприємств (31,9 %) та недостатню координацію з боку місцевої влади (30,7 %).

Також відзначаються відсутність фінансових ресурсів (14 %) і відсутність зацікавленості дітей та підлітків (13,9 %).

Висока частка відповідей «інше» (26,6 %) вказує на розпорошене сприйняття причин слабкої співпраці.

Місцеві роботодавці

Домінуючим бар'єром для роботодавців є недостатня координація (66,7 %), що суттєво вирізняє цю групу від інших аудиторій.

Також значущими є відсутність фінансових ресурсів (33,3 %), законодавчі/бюрократичні обмеження (33,3 %) та відсутність часу (50 %).

Жоден роботодавець не зазначив відсутність зацікавленості дітей чи батьків як бар'єр (0 %), що підкреслює відмінність фокусу цієї групи.

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

Найчастіше учні зазначають відсутність зацікавленості підприємств (28,8 %) та відсутність фінансових ресурсів (16,9 %).

Помітною є частка відповідей щодо відсутності часу (19,4 %) та відсутності зацікавленості дітей і підлітків (21,1 %).

20,9 % вважають, що перешкод немає, що свідчить про неоднорідний особистий досвід участі у профорієнтаційних заходах.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

Найбільш значущими бар'єрами випускники визначають відсутність зацікавленості підприємств (45,5 %), недостатню координацію (54,5 %) та відсутність фінансових ресурсів (45,5 %).

Водночас 18,2 % зазначили, що перешкод немає, що вказує на різний досвід співпраці у період навчання.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Відсутність зацікавленості підприємств та недостатня координація є найбільш узгодженими бар'єрами, які фіксуються більшістю цільових аудиторій.

Фінансові обмеження стабільно згадуються всіма групами, хоча з різною інтенсивністю.

Частина респондентів у кожній аудиторії зазначає, що перешкод немає, що свідчить про нерівномірність практик співпраці в межах громади.

Ключові розбіжності

Роботодавці значно частіше, ніж інші аудиторії, акцентують на проблемах координації, часу та нормативних обмеженнях, тоді як батьки, учні та випускники більше зосереджуються на зацікавленості підприємств і ресурсах.

Освітяни та місцева влада демонструють менш критичні оцінки, ніж випускники, які найчіткіше фіксують системні бар'єри.

Узагальнюючий висновок

Результати опитування засвідчують, що бар'єри співпраці з місцевими роботодавцями мають переважно організаційно-управлінський та ресурсний характер і по-різному сприймаються різними цільовими аудиторіями. Домінування відповідей щодо недостатньої координації та зацікавленості підприємств підтверджує необхідність формування структурованої моделі партнерства «громада – освіта – бізнес», що відповідає завданням і інструментам Проекту DECIDE.

4.3. Важливість співпраці

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення важливості співпраці з місцевими роботодавцями під час здійснення профорієнтаційної роботи в громаді подано в таблиці 25.

Таблиця 25. Важливість співпраці, %

| Варіанти відповідей | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|------------------------|---|--|--|---|--|---|
| | Наскільки важливим Ви вважаєте розвиток співпраці закладів освіти громад з місцевими підприємствами, установами та організаціями для профорієнтації дітей та підлітків? | Наскільки важливо, на Вашу думку, співпрацювати Вашому закладу освіти з місцевими роботодавцями у сфері профорієнтації дітей та підлітків? | Наскільки важливо, на Вашу думку, співпрацювати школі з місцевими роботодавцями у сфері профорієнтації дітей та підлітків? | Наскільки важливо, на Вашу думку, Вашому підприємству співпрацювати з закладами освіти громади для профорієнтації дітей та підлітків? | Як ти вважаєш, чи важливо, щоб школа співпрацювала з місцевими підприємствами, установами та організаціями для проведення профорієнтаційних заходів? | Як Ви вважаєте, чи важливо, щоб школа співпрацювала з місцевими підприємствами, установами, організаціями для проведення профорієнтаційних заходів? |
| Дуже важливо | 62,5% | 49,2% | 43,5% | 0% | 27,9% | 45,5% |
| Скоріше важливо | 31,3% | 42,6% | 42,4% | 100% | 50,5% | 45,5% |
| Не надто важливо | 3,1% | 5,1% | 10,1% | 0% | 16,2% | 9,1% |
| Не важливо зовсім | 3,1% | 3% | 4% | 0% | 5,5% | 0% |

Висновки:

Місцева влада

Абсолютна більшість представників місцевої влади оцінюють співпрацю з місцевими роботодавцями як важливу: 62,5 % — «дуже важливо», 31,3 % — «скоріше важливо».

Лише 6,2 % респондентів вважають співпрацю маловажливою або зовсім неважливою.

Дані свідчать про високий рівень усвідомлення значущості партнерства з бізнесом на управлінському рівні.

Представники закладів загальної середньої освіти

49,2 % освітян вважають співпрацю з місцевими роботодавцями дуже важливою, ще 42,6 % — скоріше важливою.

Частка відповідей, що ставлять під сумнів важливість співпраці, є незначною (8,1 % сумарно).

Це вказує на переважно консолідовану позицію освітян щодо ролі роботодавців у профорієнтації.

Батьки учнів 10–18 років

43,5 % батьків оцінили співпрацю як дуже важливу, 42,4 % — як скоріше важливу.

Водночас 14,1 % респондентів вважають співпрацю недостатньо важливою або неважливою.

Дані свідчать про загалом позитивне ставлення батьків, однак менш одностайне порівняно з управлінською та освітньою аудиторіями.

Місцеві роботодавці

Усі опитані роботодавці (100 %) зазначили, що співпраця зі школами та громадою є «скоріше важливою».

Водночас 0 % обрали варіант «дуже важливо».

Це вказує на одностайне, але помірно усвідомлення важливості співпраці з боку бізнесу.

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

Половина учнів (50,5 %) вважають співпрацю скоріше важливою, ще 27,9 % — дуже важливою.

Разом з тим 21,7 % учнів оцінюють співпрацю як маловажливу або неважливу.

Це свідчить про менш однозначне сприйняття важливості співпраці серед учнів, порівняно з дорослими аудиторіями.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

45,5 % випускників зазначили, що співпраця є дуже важливою, ще 45,5 % — скоріше важливою.

Частка негативних оцінок є мінімальною (9,1 % — «не надто важливо», 0 % — «неважливо зовсім»).

Це свідчить про високу оцінку значущості співпраці з позиції вже отриманого освітнього досвіду.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Усі цільові аудиторії без винятку демонструють домінування позитивних оцінок важливості співпраці («дуже важливо» + «скоріше важливо»).

Співпраця з місцевими роботодавцями сприймається як значущий компонент профорієнтаційної роботи незалежно від ролі респондента.

Ключові розбіжності

Представники місцевої влади, ЗЗСО та випускники частіше обирають варіант «дуже важливо», тоді як роботодавці — виключно «скоріше важливо».

Учні демонструють нижчий рівень переконаності у важливості співпраці, що контрастує з оцінками дорослих аудиторій.

Таким чином, рівень усвідомлення важливості співпраці не повністю трансформується у відчутний досвід для учнів.

Узагальнюючий висновок

Результати опитування свідчать про високий рівень узгодженості позицій щодо важливості співпраці з місцевими роботодавцями серед усіх цільових аудиторій. Водночас різниця між високими оцінками важливості та раніше зафіксованим фрагментарним рівнем фактичної співпраці (підпункти 4.1–4.2) підкреслює потенціал для переходу від декларативної підтримки до системної реалізації партнерства, що безпосередньо відповідає завданням і логіці Проекту DECIDE.

4.4. Ефективні формати співпраці

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення ефективних форм співпраці з місцевими роботодавцями під час здійснення профорієнтаційної роботи в громаді подано в таблиці 26.

Таблиця 26. Ефективні формати співпраці, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Міцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|--|--|---|---|---|--|
| Варіанти відповідей | Які формати співпраці закладів освіти з місцевими підприємствами, установами, організаціями, на Вашу думку, є найбільш | Які формати співпраці закладів освіти з місцевими підприємствами, установами, організаціями, на Вашу думку, є найбільш | Які формати співпраці закладів освіти з місцевими підприємствами, установами, організаціями, на Вашу думку, найбільше | Які формати взаємодії Вашого підприємства/організації/установи із закладами освіти Ви вважаєте найбільш ефективними для | Що з цього допомогло б тобі краще обрати майбутню професію? (Можна обрати декілька варіантів) | Які формати співпраці закладів освіти з місцевими підприємствами, установами, організаціями, на Вашу думку, є найбільш |

| | ефективними для профорієнтації дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів) | ефективними для профорієнтації дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів) | допомагають дітям у виборі професії? (Можна обрати декілька варіантів) | профорієнтації дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів) | | ефективними для профорієнтації дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів) |
|---------------------------------------|--|--|--|--|-------|--|
| Зустрічі із представниками професій | 71,9% | 74,6% | 59,6% | 66,7% | 55,4% | 63,6% |
| Екскурсії на підприємства | 78,1% | 69,5% | 65,8% | 33,3% | 44,4% | 45,5% |
| Майстер-класи від підприємств | 46,9% | 62,9% | 47,2% | 0% | 39% | 36,4% |
| Наставництво від фахівців підприємств | 21,9% | 29,9% | 25,1% | 50% | 20,2% | 18,2% |
| Стажування на підприємствах | 62,5% | 33% | 40,4% | 33,3% | 35% | 81,8% |
| Інше (укажіть) | 3,1% | 2% | 5% | 0% | 17,9% | 0% |

Висновки:

Місцева влада

Найбільш ефективними форматами співпраці представники місцевої влади вважають екскурсії на підприємства (78,1 %) та зустрічі з представниками професій (71,9 %).

Високу підтримку також мають стажування на підприємствах (62,5 %).

Формати майстер-класів (46,9 %) та наставництва (21,9 %) мають нижчі, але помітні показники.

Варіант «інше» майже не використовується (3,1 %), що свідчить про орієнтацію на класичні, добре зрозумілі формати взаємодії.

Представники закладів загальної середньої освіти

Освітяни найчастіше визначають ефективними зустрічі з представниками професій (74,6 %) та екскурсії на підприємства (69,5 %).

Високою є також підтримка майстер-класів від підприємств (62,9 %).

Стажування (33 %) та наставництво (29,9 %) мають помірні показники.

Дані відображають перевагу форматів, які легко інтегруються в освітній процес.

Батьки учнів 10–18 років

Найефективнішими форматами батьки вважають екскурсії на підприємства (65,8 %) та зустрічі з представниками професій (59,6 %).

Помірну підтримку мають майстер-класи (47,2 %) і стажування (40,4 %).

Наставництво отримало підтримку 25,1 % респондентів.

Дані свідчать про орієнтацію батьків на практичний і наочний досвід для дітей.

Місцеві роботодавці

Роботодавці найчастіше відзначають ефективність зустрічей з представниками професій (66,7 %) та наставництва від фахівців підприємств (50 %).

Екскурсії та стажування отримали однакову підтримку (33,3 % кожен).

Формат майстер-класів не був обраний жодним роботодавцем (0 %).

Це вказує на перевагу менш ресурсомістких і більш контрольованих форматів взаємодії з боку бізнесу (без виходу за межі основної діяльності).

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

Учні найчастіше відзначають ефективними зустрічі з представниками професій (55,4 %) та екскурсії на підприємства (44,4 %).

Стажування (35 %) та майстер-класи (39 %) також мають помірну підтримку. Наставництво отримало підтримку 20,2 % учнів.

Порівняно з дорослими аудиторіями, учні демонструють нижчі показники підтримки всіх форматів, що може свідчити про обмежений особистий досвід участі.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

Абсолютна більшість випускників вважають найбільш ефективним форматом стажування на підприємствах (81,8 %).

Також високі показники мають зустрічі з представниками професій (63,6 %) та екскурсії (45,5 %).

Майстер-класи (36,4 %) і наставництво (18,2 %) мають нижчу підтримку.

Дані відображають орієнтацію випускників на практичний, занурювальний досвід, оцінений уже після завершення навчання.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Зустрічі з представниками професій та екскурсії на підприємства є найбільш узгоджено підтриманими форматами серед усіх цільових аудиторій.

Усі групи визнають доцільність безпосереднього контакту з реальним професійним середовищем як ключового елементу профорієнтації.

Ключові розбіжності

Стажування мають найвищу підтримку серед випускників, але значно нижчу — серед освітян і роботодавців.

Майстер-класи високо оцінюються закладами освіти, але не підтримуються роботодавцями.

Роботодавці суттєво частіше, ніж інші аудиторії, обирають наставництво, тоді як учні та випускники оцінюють цей формат стриманіше.

Узагальнюючий висновок

Результати опитування свідчать, що громада має чітко окреслений запит на практикоорієнтовані формати співпраці з місцевими роботодавцями, однак різні цільові аудиторії по-різному оцінюють їхню ефективність. Це підтверджує доцільність гнучкої, багаторівневої моделі співпраці, яка поєднуватиме швидкі формати (зустрічі, екскурсії) з поглибленими (стажування, наставництво), що повністю відповідає підходам і інструментам Проекту DECIDE.

4.5. Частота профорієнтаційних заходів

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення частоти профорієнтаційних заходів з місцевими роботодавцями під час здійснення профорієнтаційної роботи в громаді подано в таблиці 27.

Таблиця 27. Частота профорієнтаційних заходів, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|---|--|--|--|---|
| Варіанти відповідей | Як часто у громаді організуються профорієнтаційні заходи для дітей та підлітків із представниками професій або місцевими роботодавцями? | Як часто у Вашому закладі освіти організуються профорієнтаційні заходи для дітей та підлітків із представниками професій або місцевими роботодавцями? | Як часто діти громади беруть участь у профорієнтаційних заходах для дітей та підлітків із представниками професій або місцевими роботодавцями? | Як часто Ваше підприємство/установа/організація бере участь у проведенні профорієнтаційних заходів для дітей та підлітків із представниками професій або | Як часто у твоїй школі проводяться профорієнтаційні заходи із представниками професій або місцевими роботодавцями? | Як часто у Вашій школі проводили профорієнтаційні заходи для дітей та підлітків із представниками професій або місцевими роботодавцями? |

| | | | | місцевими роботодавцями? | | |
|---|------|------|------|-----------------------------|-------|-------|
| Зустрічі із представниками професій,% | | | | | | |
| Постійно (кілька разів на семестр) | 9,4 | 21,8 | 6,5 | 0,00 | 16,84 | 9,09 |
| Час від часу (1–2 рази на рік) | 28,1 | 38,1 | 16,1 | 50,00 | 25,95 | 45,45 |
| Рідко (раз на кілька років) | 3,1 | 15,2 | 19,1 | 50,00 | 13,06 | 27,27 |
| Не проводяться | 3,1 | 9,1 | 37,9 | 0,00 | 23,71 | 9,09 |
| Важко відповісти | 56,3 | 15,7 | 20,4 | 0,00 | 20,45 | 9,09 |
| Експерсії на підприємства,% | | | | | | |
| Постійно (кілька разів на семестр) | 6,3 | 3,0 | 3,8 | 0,00 | 7,36 | 9,09 |
| Час від часу (1–2 рази на рік) | 9,4 | 23,4 | 9,8 | 66,67 | 11,30 | 36,36 |
| Рідко (раз на кілька років) | 15,6 | 25,4 | 20,8 | 33,33 | 15,07 | 36,36 |
| Не проводяться | 12,5 | 26,9 | 46,3 | 0,00 | 45,03 | 18,18 |
| Важко відповісти | 56,3 | 21,3 | 19,3 | 0,00 | 21,23 | 0,00 |
| Майстер-класи від підприємств,% | | | | | | |
| Постійно (кілька разів на семестр) | 6,3 | 3,6 | 3,2 | 0,00 | 8,50 | 18,18 |
| Час від часу (1–2 рази на рік) | 15,6 | 18,8 | 9,0 | 33,33 | 15,82 | 27,27 |
| Рідко (раз на кілька років) | 9,4 | 28,4 | 21,4 | 50,00 | 15,99 | 45,45 |
| Не проводяться | 9,4 | 26,9 | 46,0 | 16,67 | 37,07 | 9,09 |
| Важко відповісти | 59,4 | 22,3 | 20,4 | 0,00 | 22,62 | 0,00 |
| Наставництво від фахівців підприємств,% | | | | | | |
| Постійно (кілька разів на семестр) | 6,3 | 5,1 | 3,5 | 0,00 | 10,17 | 9,09 |
| Час від часу (1–2 рази на рік) | 12,5 | 15,2 | 10,6 | 33,33 | 12,93 | 45,45 |
| Рідко (раз на кілька років) | 15,6 | 22,8 | 19,6 | 66,67 | 13,97 | 27,27 |
| Не проводяться | 9,4 | 31,5 | 44,7 | 0,00 | 35,86 | 18,18 |
| Важко відповісти | 56,3 | 25,4 | 21,6 | 0,00 | 27,07 | 0,00 |
| Стажування на підприємствах,% | | | | | | |
| Постійно (кілька разів на семестр) | 6,3 | 2,0 | 3,0 | 0,00 | 7,80 | 27,27 |
| Час від часу (1–2 рази на рік) | 15,6 | 9,1 | 7,8 | 33,33 | 9,53 | 18,18 |
| Рідко (раз на кілька років) | 12,5 | 17,3 | 20,8 | 50,00 | 10,92 | 36,36 |
| Не проводяться | 12,5 | 43,7 | 47,2 | 16,67 | 46,79 | 18,18 |
| Важко відповісти | 53,1 | 27,9 | 21,3 | 0,00 | 24,96 | 0,00 |

Висновки:**Місцева влада**

Переважають відповіді «важко відповісти» (56,3 %), що свідчить про обмежену поінформованість щодо регулярності профорієнтаційних заходів з роботодавцями.

28,1 % зазначили, що заходи проводяться час від часу (1–2 рази на рік).

Лише 9,4 % вказали на постійну взаємодію, а 3,1 % — що заходи проводяться рідко або не проводяться.

Дані демонструють відсутність чітко відстежуваної системності на рівні громади.

Представники закладів загальної середньої освіти

Найбільша частка освітян (38,1 %) зазначає, що профорієнтаційні заходи відбуваються час від часу.

21,8 % вказують на постійну організацію таких заходів.

Водночас 15,2 % зазначають, що заходи проводяться рідко, а 9,1 % — що не проводяться.

15,7 % не змогли чітко відповісти, що вказує на нерівномірність практик між закладами освіти.

Батьки учнів 10–18 років

Найпоширенішою відповіддю є «не проводяться» (37,9 %).

19,1 % зазначають, що заходи відбуваються рідко, ще 16,1 % — час від часу.

Лише 6,5 % вважають, що такі заходи проводяться постійно.

20,4 % обрали відповідь «важко відповісти», що свідчить про низьку поінформованість батьків щодо профорієнтаційної взаємодії з роботодавцями.

Місцеві роботодавці

50 % роботодавців зазначили, що профорієнтаційні заходи проводяться час від часу, ще 50 % — що рідко.

0 % вказали на постійний характер заходів або на їх повну відсутність.

Дані свідчать про епізодичний характер взаємодії, без ознак регулярності.

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

25,95 % учнів зазначили, що профорієнтаційні заходи проводяться час від часу,

16,84 % — постійно,

13,06 % — рідко,

23,71 % — що не проводяться.

20,45 % не змогли визначитися з відповіддю, що вказує на неоднорідний

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

45,45 % випускників зазначили, що профорієнтаційні заходи проводилися час від часу,

27,27 % — рідко,

9,09 % — постійно,

9,09 % — не проводилися.

Частка відповідей «важко відповісти» також становить 9,09 %, що свідчить про фрагментарність досвіду.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Для всіх цільових аудиторій характерне домінування відповідей «час від часу» або «рідко», що вказує на епізодичний характер профорієнтаційних заходів з роботодавцями.

Частка відповідей «постійно» є незначною в усіх групах, що підтверджує відсутність сталої регулярної практики.

Ключові розбіжності

Батьки та частина учнів значно частіше, ніж освітяни й місцева влада, зазначають, що заходи не проводяться.

Освітяни частіше, ніж інші аудиторії, фіксують наявність хоча б періодичної взаємодії.

Місцева влада найчастіше обирає відповідь «важко відповісти», що вирізняє її серед інших груп.

Узагальнюючий висновок

Результати опитування свідчать, що профорієнтаційні заходи з місцевими роботодавцями в громаді проводяться нерегулярно та мають фрагментарний характер, а їх частота по-різному сприймається різними цільовими аудиторіями. Це підтверджує потребу у систематизації та плануванні регулярної взаємодії «освіта – бізнес – громада», що є одним із ключових завдань Проєкту DECIDE.

4.6. Вплив співпраці на професійний вибір

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення впливу співпраці з місцевими роботодавцями під час здійснення профорієнтаційної роботи в громаді на професійний вибір молоді подано в таблиці 28.

Таблиця 28. Вплив співпраці на професійний вибір, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|---|---|---|--|---|
| Варіанти відповідей | На Вашу думку, чи впливає співпраця закладів освіти та місцевих підприємств, установ, організацій на свідомий вибір професії молоддю? | На Вашу думку, чи впливає співпраця закладів освіти та місцевих підприємств, установ, організацій на свідомий вибір професії молоддю? | На Вашу думку, чи впливає співпраця закладів освіти та місцевих підприємств, установ, організацій на свідомий вибір професії молоддю? | На Вашу думку, чи впливає співпраця закладів освіти та місцевих підприємств, установ, організацій на свідомий вибір професії молоддю? | Як ти вважаєш, чи допомагає знайомство з місцевими підприємствами, установами чи організаціями у виборі майбутньої професії? | Чи допомагло Вам знайомство з місцевими підприємствами, установами чи організаціями у виборі майбутньої професії? |
| Однозначно так | 28,1% | 35,5% | 27,4% | 16,7% | 24,3% | 18,2% |
| Скоріше так | 53,1% | 48,2% | 37,2% | 83,3% | 42,2% | 45,5% |
| Скоріше ні | 9,4% | 4,1% | 8,8% | 0% | 10,4% | 9,1% |
| Однозначно ні | 3,1% | 0% | 0,8% | 0% | 2,8% | 0% |
| Не маю такого досвіду | 6,3% | 12,2% | 25,7% | 0% | 20,3% | 27,3% |

Висновки:

Місцева влада

Переважає більшість представників місцевої влади вважають, що співпраця закладів освіти з місцевими роботодавцями впливає на свідомий вибір професії молоддю:

28,1 % — «однозначно так»,

53,1 % — «скоріше так».

Частка скептичних оцінок є незначною (12,5 % сумарно «скоріше ні» та «однозначно ні»).

6,3 % зазначили, що не мають такого досвіду, що вказує на часткову обмеженість спостережуваних практик.

Представники закладів загальної середньої освіти

Освітняни демонструють високий рівень переконаності у впливі співпраці з роботодавцями:

35,5 % — «однозначно так»,

48,2 % — «скоріше так».

Негативні оцінки практично відсутні (4,1 % — «скоріше ні», 0 % — «однозначно ні»).

12,2 % не мають відповідного досвіду, що підтверджує нерівномірність залучення закладів освіти до співпраці.

Батьки учнів 10–18 років

64,6 % батьків вважають, що співпраця з роботодавцями впливає на вибір професії («однозначно так» + «скоріше так»).

Водночас 9,6 % висловлюють сумнів у такому впливі, а 25,7 % зазначають, що не мають такого досвіду.

Дані свідчать про позитивне, але менш однозначне сприйняття впливу співпраці з боку батьків.

Місцеві роботодавці

Усі опитані роботодавці (100 %) вважають, що співпраця з закладами освіти впливає на свідомий професійний вибір молоді:

16,7 % — «однозначно так»,

83,3 % — «скоріше так».

Жоден респондент не обрав негативних відповідей або варіанту «не маю такого досвіду».

Це свідчить про високий рівень переконаності бізнесу у значущості співпраці.

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

66,5 % учнів зазначили, що знайомство з місцевими підприємствами допомагає у виборі майбутньої професії.

Разом з тим 13,2 % не вбачають такого впливу, а 20,3 % не мають відповідного досвіду.

Дані свідчать про позитивний, але не універсальний вплив співпраці на учнів.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

63,7 % випускників підтверджують, що знайомство з місцевими підприємствами допомогло у виборі професії.

9,1 % не відчували такого впливу, а 27,3 % не мали відповідного досвіду.

Це вказує на позитивний ефект співпраці, який частково реалізується лише за наявності практичного контакту.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Усі цільові аудиторії демонструють домінування позитивних оцінок впливу співпраці з роботодавцями на професійний вибір молоді.

Особливо високий рівень узгодженості зафіксовано серед місцевої влади, освітян та роботодавців.

Ключові розбіжності

Учні, батьки та випускники значно частіше, ніж дорослі стейкхолдери, зазначають, що не мали такого досвіду, що вказує на обмежене охоплення молоді практиками співпраці.

Освітняни та роботодавці оцінюють вплив співпраці вище, ніж самі учні та випускники, що свідчить про розрив між намірами та фактичним досвідом молоді.

Узагальнюючий висновок

Результати опитування підтверджують, що співпраця з місцевими роботодавцями сприймається всіма цільовими аудиторіями як важливий чинник формування свідомого професійного вибору молоді. Водночас наявність значної частки респондентів, які не мають відповідного досвіду, свідчить про необхідність розширення охоплення та систематизації профорієнтаційної взаємодії, що повністю відповідає завданням і логіці Проєкту DECIDE.

4.7. Інтерес до напрямів профорієнтаційних активностей

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення інтересу до напрямів профорієнтаційних активностей подано в таблиці 29.

Таблиця 29. Інтерес до напрямів профорієнтаційних активностей, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---|--|--|--|--|---|---|
| Варіанти відповідей | У яких сферах, на Вашу думку, закладам освіти варто посилити співпрацю з місцевими роботодавцями щодо профорієнтації дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких сферах, на Вашу думку, Вашому закладу освіти варто посилити співпрацю з місцевими роботодавцями щодо профорієнтації дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких сферах, на Вашу думку, школі варто посилити співпрацю щодо профорієнтації дітей та підлітків з місцевими роботодавцями? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких сферах, на Вашу думку, закладам освіти варто посилити співпрацю з місцевими роботодавцями щодо профорієнтації дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів) | Про професії у яких сферах діяльності ви хотіли б дізнатися більше? (Можна обрати декілька варіантів) | У яких сферах Ви хотіли б, щоб школа давала більше інформації про професії? (Можна обрати декілька варіантів) |
| Освіта | 18,8 | 33,5 | 36,7 | 0 | 23,0 | 27,3 |
| Охорона здоров'я | 15,6 | 26,4 | 26,9 | 33,3 | 21,3 | 18,2 |
| Соціальна сфера | 21,9 | 21,8 | 26,1 | 33,3 | 16,2 | 18,2 |
| Публічне управління та місцеве самоврядування | 21,9 | 22,3 | 20,1 | 0 | 10,2 | 27,3 |
| Підприємництво / бізнес | 53,1 | 41,1 | 41,0 | 50,0 | 42,0 | 63,6 |
| Торгівля та надання послуг | 15,6 | 14,7 | 15,1 | 33,3 | 15,6 | 27,3 |
| Промисловість / виробництво | 37,5 | 42,6 | 34,4 | 33,3 | 14,3 | 45,5 |
| Сільське господарство | 37,5 | 23,9 | 17,6 | 100,0 | 6,2 | 54,5 |
| Транспорт / логістика | 18,8 | 24,9 | 24,9 | 16,7 | 18,1 | 27,3 |
| Культура, спорт, дозвілля | 28,1 | 23,4 | 24,4 | 0 | 25,4 | 18,2 |
| ІТ та технології | 46,9 | 42,1 | 46,3 | 16,7 | 36,0 | 54,5 |
| Творчість | 15,6 | 14,7 | 20,1 | 0 | 29,6 | 18,2 |
| Інше (вказіть) | 9,4 | 1,5 | 9,6 | 0 | 3,6 | 0 |

Висновки:

Загальні тенденції

У всіх цільових аудиторіях простежується стійкий інтерес до економічно прикладних і технологічних сфер: підприємництва/бізнесу, ІТ та технологій, промисловості й виробництва.

Соціально значущі напрями (освіта, охорона здоров'я, соціальна сфера) мають помірно стабільний попит, особливо серед батьків та освітян.

Сфери культури, творчості та дозвілля демонструють вищий інтерес з боку учнів, ніж з боку дорослих стейкхолдерів.

Місцева влада

Найвищий інтерес зосереджений у сферах підприємництва/бізнесу (53,1%), ІТ та технологій (46,9%), а також промисловості та сільського господарства (по 37,5%).

Дані свідчать про орієнтацію на економічний розвиток громади та ринок праці.

Представники ЗЗСО та ЗПО

Найбільший інтерес зафіксовано до промисловості/виробництва (42,6%), ІТ та технологій (42,1%) і підприємництва (41,1%).

Освітяни демонструють баланс між сучасними технологічними напрямками та традиційними секторами економіки.

Батьки учнів

Батьки найбільше зацікавлені у ІТ та технологіях (46,3%), підприємстві/бізнесі (41,0%), промисловості (34,4%).

Водночас зберігається стабільний інтерес до освіти та медицини, що відображає прагнення до соціальної стабільності для дітей.

Місцеві роботодавці

Абсолютна пріоритетність сільського господарства (100%) є специфічною рисою цієї аудиторії.

Високий інтерес також до підприємництва/бізнесу, промисловості, охорони здоров'я та соціальної сфери (по 33,3%).

Дані чітко відображають структуру місцевої економіки.

Учні 10–18 років

Найбільший інтерес учні виявляють до підприємництва/бізнесу (42,0%), ІТ та технологій (36,0%), творчості (29,6%) та культури і спорту (25,4%).

Сфери промисловості та сільського господарства мають нижчий рівень зацікавлення, що демонструє відмінність між економічними потребами громади та молодіжними орієнтаціями.

Випускники ЗЗСО

Випускники найбільше зацікавлені у підприємстві/бізнесі (63,6%), ІТ та технологіях і сільському господарстві (по 54,5%), промисловості (45,5%).

Порівняно з учнями, випускники демонструють більш прагматичний та ринково орієнтований інтерес, сформований уже після завершення школи.

Узгоджені позиції

Підприємство/бізнес та ІТ і технології є єдиними напрямками, що стабільно входять у топ інтересів усіх аудиторій.

Це створює спільну точку для міжсекторальної співпраці у межах профорієнтаційної системи.

Ключові розбіжності

Учні значно більше зацікавлені у творчих і культурних напрямках, ніж роботодавці.

Роботодавці демонструють вузьку галузеву концентрацію, тоді як молодь має ширший спектр інтересів.

Випускники частіше, ніж учні, виявляють інтерес до традиційних секторів економіки.

Узагальнюючий висновок

Результати Таблиці 29 свідчать про наявність чітко окреслених пріоритетних напрямів для розвитку системи профорієнтації, а також про розрив між інтересами молоді та структурою місцевого ринку праці. Це підтверджує актуальність впровадження системної, багатонапрямної профорієнтаційної моделі, орієнтованої на поєднання освітніх запитів, економічних потреб громади та індивідуальних інтересів молоді — що повністю відповідає цілям Проекту DECIDE.

Висновки до блоку 4. “Співпраця з місцевими роботодавцями”

Загальні тенденції

Співпраця між закладами освіти та місцевими роботодавцями здійснюється переважно епізодично, без сталої регулярності, що підтверджується домінуванням відповідей «час від часу» та «рідко» серед усіх цільових аудиторій.

Усі групи респондентів визнають важливість такої співпраці для профорієнтації дітей та підлітків; частка відповідей «дуже важливо» та «скоріше важливо» є домінуючою.

Найбільш узгодженими та поширеними форматами взаємодії є зустрічі з представниками професій та екскурсії на підприємства.

Інтерес до співпраці концентрується навколо підприємництва/бізнесу, ІТ та технологій, промисловості й виробництва, що простежується у відповідях усіх аудиторій.

Позитивні аспекти

Високий рівень усвідомлення значущості співпраці з роботодавцями з боку місцевої влади, освітян та бізнесу.

100 % місцевих роботодавців вважають, що така співпраця впливає на свідомий професійний вибір молоді.

Випускники та учні, які мали досвід взаємодії з підприємствами, переважно оцінюють її як корисну для професійного самовизначення.

Наявність чітко визначених, зрозумілих для всіх сторін форматів співпраці, які не потребують складної інфраструктури на старті.

Проблеми

Відсутність системності та регулярності у проведенні профорієнтаційних заходів з місцевими роботодавцями.

Значна частка батьків, учнів та випускників зазначає, що не має відповідного досвіду співпраці, що свідчить про обмежене охоплення молоді.

Нерівномірна поінформованість різних аудиторій (зокрема місцевої влади та батьків) щодо реального стану співпраці.

Обмежене впровадження поглиблених форматів (стажування, наставництво), попри їх високу цінність для молоді.

Виклики

Узгодження очікувань різних цільових аудиторій щодо форматів і частоти співпраці.

Подолання розриву між економічною структурою громади та професійними інтересами учнів.

Залучення роботодавців до більш тривалих і ресурсомістких форм взаємодії без перевантаження бізнесу.

Забезпечення рівного доступу учнів до профорієнтаційних активностей у межах громади.

Перспективи

Перехід від епізодичних заходів до планової, системної співпраці між освітою, бізнесом і громадою.

Розширення спектра форматів взаємодії з поступовим включенням стажувань і наставництва, що особливо затребувані випускниками.

Використання спільних для всіх аудиторій пріоритетних сфер (підприємництво, ІТ, виробництво) як точок входу для пілотування системи профорієнтації.

Формування сталої моделі партнерства в межах національного пілотування Проекту DECIDE.

Інші важливі спостереження

Дорослі стейкхолдери (влада, освітяни, роботодавці) оцінюють рівень співпраці та її вплив вище, ніж учні та батьки, що свідчить про різний рівень залученості.

Інтереси учнів є ширшими та більш орієнтованими на сучасні й креативні напрями, ніж структура фактичної співпраці.

Випускники демонструють більш прагматичне бачення ефективних форматів, зокрема високу оцінку стажувань, що підкреслює важливість практичного досвіду.

Узагальнюючий підсумок

Результати Блоку 4 засвідчують наявність запиту на розвиток системної співпраці з місцевими роботодавцями, водночас виявляючи фрагментарність чинних практик. Сукупність даних підтверджує готовність громади до переходу від окремих ініціатив до цілісної моделі профорієнтаційної взаємодії.

БЛОК 5. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

5.1. Кадрова спроможність

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення кадрової спроможності громади у здійсненні профорієнтаційної роботи подано в таблиці 30.

Таблиця 30. Кадрова спроможність, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|--------------------------------------|---|--|--|---|---|---|
| Варіанти відповідей | Хто наразі у Вашій громаді відповідає за організацію профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? (Можна обрати декілька варіантів) | Хто у Вашому закладі освіти відповідає за профорієнтаційну роботу? (Можна обрати декілька варіантів) | Хто, на Вашу думку, у школі Вашої дитини відповідає за профорієнтаційну роботу з учнями? (Можна обрати декілька варіантів) | Хто у громаді, на Вашу думку, координує профорієнтаційну роботу та співпрацю з підприємствами, установами, організаціями? (Можна обрати декілька варіантів) | Хто у Вашій школі займається профорієнтацією? (Можна обрати декілька варіантів) | Хто у Вашій школі відповідає за профорієнтаційні заходи, коли Ви там навчалися? (Можна обрати декілька варіантів) |
| Окремий спеціаліст (профконсультант) | 3,1 | 5,6 | 11,1 | 16,7 | 8,3 | 0 |
| Практичний психолог | 6,3 | 18,3 | 7,1 | 0 | 5,8 | 0 |
| Класні керівники | 15,6 | 50,8 | 25,1 | 33,3 | 16,9 | 45,5 |
| Заступник директора | 12,5 | 45,2 | 7,5 | 0 | 8,9 | 36,4 |
| Усі педагоги | 12,5 | 22,3 | 13,8 | 83,3 | 7,5 | 18,2 |
| Окремі педагоги | 0 | 6,1 | 5,6 | 0 | 7,3 | 9,1 |
| Кар'єрний координатор | 6,3 | 2,0 | 3,7 | 16,7 | 3,0 | 9,1 |
| Кар'єрний радник | 15,6 | 2,5 | 2,8 | 0 | 3,2 | 0 |
| Ніхто конкретно не відповідає | 3,1 | 2,0 | 15,9 | 0 | 17,7 | 18,2 |
| Важко відповісти | 59,4 | 23,9 | 40,7 | 0 | 57,3 | 0 |

Висновки:

У всіх цільових аудиторіях простежується розпорошена модель кадрової відповідальності за профорієнтаційну роботу: найчастіше вона покладається на класних керівників та адміністрацію закладів освіти, а не на спеціалізованих фахівців.

Частка відповідей «важко відповісти» залишається суттєвою серед місцевої влади (59,4%), учнів (57,3%) та батьків (40,7%), що свідчить про обмежену видимість системи профорієнтаційної роботи для ключових груп стейкхолдерів.

Наявність спеціалізованих ролей (кар'єрний координатор, кар'єрний радник, профконсультант) фіксується епізодично та нерівномірно між аудиторіями.

Класні керівники є найбільш стабільно визначеними відповідальними за профорієнтацію в усіх групах респондентів (від 15,6% серед місцевої влади до 50,8% серед представників ЗЗСО та ЗПТО).

Значна частка представників ЗЗСО та ЗПТО відзначає участь адміністрації закладу (заступників директорів — 45,2%), що вказує на інституційну включеність управлінського рівня.

Місцеві роботодавці у більшості випадків (83,3%) сприймають профорієнтаційну роботу як таку, що реалізується «усіма педагогами», що відображає очікування колективної відповідальності закладів освіти.

Проблеми

Частка відповідей «ніхто конкретно не відповідає» залишається помітною серед батьків (15,9%), учнів (17,7%) та випускників (18,2%), що свідчить про дефіцит чітко визначеного відповідального суб'єкта у сприйнятті цих груп.

Роль кар'єрного координатора та кар'єрного радника зафіксована на низькому рівні у всіх аудиторіях (переважно до 6%), що вказує на обмежену інституціалізацію цих функцій.

Висока частка відповідей «важко відповісти» серед ключових бенефіціарів (учнів і батьків) вказує на недостатню комунікацію щодо того, хто і як організовує профорієнтацію.

Виклики

Забезпечення прозорості та зрозумілості кадрової структури профорієнтаційної роботи для всіх цільових аудиторій.

Узгодження управлінського, педагогічного та спеціалізованого рівнів відповідальності без надмірного навантаження на класних керівників.

Подолання розриву у сприйнятті між закладами освіти та учнями/батьками щодо наявності відповідальних осіб.

Позитивні аспекти

Класні керівники є ключовими виконавцями профорієнтаційної роботи, що забезпечує базову сталість реалізації профорієнтаційних заходів у закладах освіти.

Значна роль адміністрації закладів освіти (заступники директорів) у відповідях представників ЗЗСО та ЗПТО свідчить про управлінське включення профорієнтації в освітній процес.

Сприйняття профорієнтації місцевими роботодавцями як спільної відповідальності педагогічного колективу створює передумови для подальшого розширення міжсекторальної співпраці.

Інші важливі спостереження

Відмінності у відповідях між професійними та непрофесійними аудиторіями свідчать про розрив між фактичною організацією профорієнтаційної роботи та її сприйняттям.

Дані підтверджують, що кадрова спроможність профорієнтації наразі ґрунтується на додатковому навантаженні на наявні посади, а не на цілісній кадровій моделі.

5.2. Компетентність у профорієнтації

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення рівня компетентності спеціалістів, залучених до здійснення профорієнтаційної роботи в громаді, подано в таблиці 31.

Таблиця 31. Кадрова спроможність, %

| Варіанти відповідей | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|--|--|---|--|---|--|--|
| | Оцініть, наскільки, на Вашу думку, ці компетентності сформовані у фахівців Вашої громади, які залучені до профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками. | Оцініть, наскільки, у Вас сформовані ці компетентності. | Оцініть наскільки, на Вашу думку, ці компетентності сформовані у педагогів школи, в якій навчається Ваша дитина. | Оцініть наскільки, на Вашу думку, ці компетентності сформовані у співробітників Вашого підприємства/установи/організації, які залучені або можуть бути залучені до профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками. | Оцініть, наскільки, на Вашу думку, ці компетентності сформовані у вчителів твєї школи. | Оцініть, наскільки, на Вашу думку, ці компетентності були сформовані у педагогів школи, в якій Ви навчалися. |
| Знання сучасного ринку праці | | | | | | |
| Зовсім не сформовані | 3,2 | 8,1 | 16,6 | 0,0 | 20,6 | 9,1 |
| Радше не сформовані | 12,9 | 15,2 | 18,9 | 66,7 | 11,6 | 54,5 |
| Сформовані частково | 35,5 | 37,1 | 13,5 | 16,7 | 19,8 | 9,1 |
| Достатньо сформовані | 22,6 | 24,9 | 8,3 | 16,7 | 15,6 | 9,1 |
| Дуже добре сформовані | 3,2 | 3,6 | 4,5 | 0,0 | 8,0 | 18,2 |
| Важко відповісти | 22,6 | 11,2 | 38,2 | 0,0 | 24,4 | 0,0 |
| Уміння проводити профорієнтаційні тести | | | | | | |
| Зовсім не сформовані | 3,2 | 11,2 | 11,3 | 0,0 | 13,0 | 9,1 |
| Радше не сформовані | 12,9 | 15,2 | 21,4 | 66,7 | 16,9 | 45,5 |
| Сформовані частково | 29,0 | 27,4 | 12,5 | 33,3 | 17,9 | 18,2 |
| Достатньо сформовані | 25,8 | 29,9 | 12,1 | 0,0 | 17,1 | 9,1 |
| Дуже добре сформовані | 6,5 | 5,6 | 5,3 | 0,0 | 11,5 | 18,2 |
| Важко відповісти | 22,6 | 10,7 | 37,4 | 0,0 | 23,6 | 0,0 |
| Уміння проводити профорієнтаційні заняття | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Зовсім не сформовані | 6,5 | 9,6 | 13,1 | 0,0 | 14,3 | 9,1 |
| Радше не сформовані | 16,1 | 14,2 | 19,4 | 66,7 | 12,7 | 45,5 |
| Сформовані частково | 19,4 | 21,8 | 13,1 | 16,7 | 20,3 | 9,1 |
| Достатньо сформовані | 25,8 | 35,0 | 11,0 | 0,0 | 17,9 | 9,1 |
| Дуже добре сформовані | 6,5 | 7,6 | 5,1 | 16,7 | 11,2 | 27,3 |
| Важко відповісти | 25,8 | 11,7 | 38,2 | 0,0 | 23,6 | 0,0 |
| Уміння організувати профорієнтаційні екскурсії | | | | | | |
| Зовсім не сформовані | 3,2 | 11,2 | 13,5 | 0,0 | 19,3 | 18,2 |
| Радше не сформовані | 12,9 | 19,3 | 19,8 | 66,7 | 14,6 | 36,4 |
| Сформовані частково | 29,0 | 22,8 | 11,8 | 33,3 | 14,9 | 9,1 |
| Достатньо сформовані | 25,8 | 26,9 | 11,5 | 0,0 | 17,6 | 9,1 |
| Дуже добре сформовані | 6,5 | 5,1 | 5,3 | 0,0 | 8,6 | 27,3 |
| Важко відповісти | 22,6 | 14,7 | 38,2 | 0,0 | 25,0 | 0,0 |
| Навички консультування | | | | | | |
| Зовсім не сформовані | 3,2 | 11,2 | 13,6 | 0,0 | 14,4 | 18,2 |
| Радше не сформовані | 12,9 | 16,8 | 19,3 | 66,7 | 13,7 | 36,4 |
| Сформовані частково | 22,6 | 27,4 | 12,3 | 33,3 | 18,3 | 18,2 |
| Достатньо сформовані | 32,3 | 27,4 | 11,0 | 0,0 | 17,0 | 9,1 |
| Дуже добре сформовані | 6,5 | 4,6 | 6,1 | 0,0 | 13,0 | 18,2 |
| Важко відповісти | 22,6 | 12,7 | 37,7 | 0,0 | 23,6 | 0,0 |
| Знання особливостей підліткового віку | | | | | | |
| Зовсім не сформовані | 3,2 | 7,6 | 13,1 | 0,0 | 13,8 | 9,1 |
| Радше не сформовані | 12,9 | 12,7 | 17,8 | 66,7 | 12,2 | 54,5 |
| Сформовані частково | 19,4 | 12,7 | 11,3 | 16,7 | 17,8 | 18,2 |
| Достатньо сформовані | 35,5 | 35,5 | 14,5 | 16,7 | 18,0 | 0,0 |
| Дуже добре сформовані | 6,5 | 19,3 | 6,5 | 0,0 | 15,4 | 9,1 |
| Важко відповісти | 22,6 | 12,2 | 36,9 | 0,0 | 22,9 | 9,1 |
| Поінформованість про місцеві підприємства й організації | | | | | | |
| Зовсім не сформовані | 3,2 | 9,1 | 13,3 | 0,0 | 13,8 | 18,2 |
| Радше не сформовані | 12,9 | 15,2 | 19,1 | 83,3 | 12,1 | 54,5 |
| Сформовані частково | 19,4 | 26,9 | 11,3 | 16,7 | 18,2 | 9,1 |

| | | | | | | |
|-----------------------|------|------|------|-----|------|-----|
| Достатньо сформовані | 35,5 | 25,9 | 11,5 | 0,0 | 18,1 | 0,0 |
| Дуже добре сформовані | 6,5 | 8,1 | 6,1 | 0,0 | 12,4 | 9,1 |
| Важко відповісти | 22,6 | 14,7 | 38,7 | 0,0 | 25,4 | 9,1 |

Висновки:

Місцева влада

Представники органів місцевого самоврядування переважно оцінюють рівень компетентності спеціалістів як середній: сукупна частка оцінок «сформовані частково» та «достатньо сформовані» становить 43,8–59,4 % залежно від компетентності.

Високі оцінки рівня компетентності спеціалістів («дуже добре сформовані») надаються обмежено — 3,1–6,3 %, що свідчить про відсутність чіткого уявлення про наявність високоспеціалізованих профорієнтаційних фахівців.

Частка відповідей «важко відповісти» є значною (21,9–25,0 %), що вказує на непрямую залученість місцевої влади до оцінювання практичної діяльності таких спеціалістів.

Представники ЗЗСО та ЗПО

Освітняни оцінюють рівень компетентності залучених спеціалістів найвище серед усіх цільових аудиторій: частка оцінок «достатньо сформовані» та «дуже добре сформовані» становить 29,5–42,1 %.

Для компетентностей, безпосередньо пов'язаних з освітнім процесом (проведення профорієнтаційних занять, знання особливостей підліткового віку), понад третина респондентів (34,0–34,5 %) оцінює рівень спеціалістів як достатній.

Відносно низька частка відповідей «важко відповісти» (10,7–17,8 %) свідчить про безпосередній контакт цієї аудиторії зі спеціалістами, залученими до профорієнтації.

Батьки учнів 10–18 років

Батьки демонструють високу частку невизначеності в оцінюванні рівня компетентності спеціалістів: відповідь «важко відповісти» становить 38,0–40,1 %.

Серед батьків, які надали оцінку, переважають низькі та середні оцінки: частка відповідей «зовсім не сформовані» та «радіше не сформовані» сягає 32,1–39,7 %.

Високий рівень компетентності спеціалістів («дуже добре сформовані») відзначають лише 4,8–5,6 % батьків, що свідчить про обмежену видимість якісної профорієнтаційної підтримки для сімей.

Місцеві роботодавці

Роботодавці переважно оцінюють рівень компетентності спеціалістів критично: частка відповідей «радіше не сформовані» становить 66,7 % за більшістю компетентностей.

Високі оцінки рівня компетентності спеціалістів або відсутні (0 %), або фіксуються поодинокі (16,7 %).

Відсутність відповідей «важко відповісти» (0 %) свідчить про чітко сформовану позицію роботодавців щодо якості профорієнтаційного супроводу.

Учні ЗЗСО (10–18 років)

Учні оцінюють рівень компетентності спеціалістів неоднорідно: частка оцінок «сформовані частково» становить 19,6–21,8 %, «достатньо сформовані» — 16,9–19,6 %.

Сукупна частка низьких оцінок («зовсім не сформовані» + «радіше не сформовані») становить 27,1–34,0 %.

Частка відповідей «важко відповісти» (14,1–18,5 %) свідчить про нерівномірний особистий досвід взаємодії зі спеціалістами з профорієнтації.

Високий рівень компетентності спеціалістів відзначають 8,7–12,2 % учнів.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

Випускники найкритичніше оцінюють рівень компетентності спеціалістів: частка низьких оцінок становить 54,5–63,6 %.

Оцінки середнього рівня («сформовані частково») є обмеженими — 9,1–18,2 %.

Високий рівень компетентності спеціалістів («дуже добре сформовані») відзначають 18,2 % респондентів, що не формує сталої тенденції.

Відсутність відповідей «важко відповісти» (0 %) свідчить про оцінювання на основі завершеного власного досвіду професійного самовизначення.

Узгоджені позиції між аудиторіями

У більшості цільових аудиторій високі оцінки рівня компетентності спеціалістів не перевищують 20 %.

Домінують середні та низькі оцінки, що свідчить про сприйняття рівня компетентності спеціалістів як базового, але недостатньо посиленого.

Найвищу невизначеність у оцінюванні демонструють батьки та учні, що вказує на обмежену публічну видимість ролі цих спеціалістів.

Ключові розбіжності

Освітяни оцінюють рівень компетентності спеціалістів суттєво вище, ніж роботодавці та випускники, що корелює з їхнім баченням організації профорієнтаційної роботи: саме представники ЗЗСО та ЗПО найчастіше зазначають, що профорієнтаційні заходи здійснюються класними керівниками, заступниками директорів та педагогічними колективами загалом. Натомість роботодавці й випускники, які у відповідях також ідентифікують профорієнтацію переважно як діяльність неспеціалізованих педагогічних працівників, демонструють більш критичні оцінки рівня компетентності спеціалістів. Така розбіжність у сприйнятті узгоджується з відсутністю чітко окреслених спеціалізованих ролей у профорієнтації та різним ступенем залученості аудиторій до її практичної реалізації, що зафіксовано результатами опитування.

Узагальнюючий висновок

Результати опитування свідчать, що рівень компетентності спеціалістів, залучених до здійснення профорієнтаційної роботи в громаді, оцінюється респондентами як переважно середній або базовий, із суттєвими розбіжностями між цільовими аудиторіями. Кількісні показники (частка високих оцінок не перевищує 42,1 %, критичних — сягає 66,7 %) обґрунтовують доцільність цілеспрямованого розвитку професійних компетентностей таких спеціалістів у межах пілотування системи профорієнтації відповідно до підходів проєкту DECIDE.

5.3. Потреба в навчанні

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення потреби в навчанні спеціалістів, залучених до здійснення профорієнтаційної роботи в громаді, подано в таблиці 32.

Таблиця 32. Потреба в навчанні, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|--|---------------|--------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------|
|--|---------------|--------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------|

Варіанти відповідей

| | На Вашу думку, чи є потреба в системному навчанні та підвищенні кваліфікації фахівців, які відповідають у Вашій громаді за профорієнтаційну роботу з дітьми та підлітками? | Чи проходили Ви навчання або підвищення кваліфікації з профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? | Як Ви вважаєте, чи потребують педагоги додаткового навчання, щоб ефективно проводити профорієнтаційну роботу з дітьми та підлітками? | Як Ви вважаєте, чи потребують співробітники Вашого підприємства/установи/організації додаткового навчання, щоб ефективно проводити профорієнтаційну роботу з дітьми та підлітками? | Чи достатньо, на Вашу думку, вчителі підготовлені для того, щоб допомогти учням визначитися з професійним шляхом? | Чи достатньо, на Вашу думку, вчителі у Вашій школі були підготовлені для того, щоб допомогти учням визначитися з професійним шляхом? |
|------------------|--|---|--|--|---|--|
| Так | 81,3% | 54,8% | 63,5% | 83,3% | 58,9% | 72,7% |
| Частково | 12,5% | 31,5% | 21,6% | 16,7% | 24,9% | 18,2% |
| Ні | 3,1% | 9,6% | 6,8% | 0% | 7,5% | 0% |
| Важко відповісти | 3,1% | 4,1% | 8,1% | 0% | 8,7% | 9,1% |

Висновки:

Місцева влада

81,3% представників місцевої влади висловлюють думку, що у громаді існує потреба в системному навчанні та підвищенні кваліфікації фахівців, залучених до профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками.

Ще 12,5% вважають, що така потреба існує частково.

Сукупно 93,8% відповідей фіксують усвідомлений запит на розвиток кадрового потенціалу, що відображає управлінське бачення профорієнтації як процесу, який потребує цілеспрямованої професійної підтримки.

Представники ЗЗСО та ЗПО

54,8% освітян висловлюють думку, що фахівці потребують навчання або підвищення кваліфікації з профорієнтаційної роботи.

Ще 31,5% оцінюють цю потребу як часткову.

Водночас 9,6% респондентів вважають, що потреби в додатковому навчанні немає.

Така структура відповідей свідчить про неоднорідне сприйняття потреби в навчанні всередині освітнього середовища, що узгоджується з різним рівнем залученості педагогів до профорієнтаційної роботи.

Батьки учнів віком 10–18 років

63,5% батьків вважають, що фахівці потребують додаткового навчання, щоб ефективно здійснювати профорієнтаційну роботу.

21,6% оцінюють потребу як часткову.

Сукупно 85,1% відповідей демонструють запит з боку сімей на підвищення професійної підготовленості педагогів у сфері профорієнтації.

Ці оцінки узгоджуються з тим, що для значної частини батьків профорієнтаційна робота в школі є недостатньо структурованою або малопомітною.

Місцеві роботодавці

83,3% роботодавців висловлюють думку, що співробітники їхніх підприємств або установ потребують додаткового навчання, щоб бути залученими до профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками.

Ще 16,7% оцінюють цю потребу як часткову.

Відповідей, що заперечують потребу в навчанні, не зафіксовано, що свідчить про високий рівень усвідомлення обмеженої готовності бізнес-сектору без спеціальної підготовки.

Учні ЗЗСО (10–18 років)

58,9% учнів вважають, що вчителі недостатньо підготовлені, щоб допомогти їм визначитися з професійним шляхом, що у логіці таблиці відображає потребу в додатковому навчанні.

Ще 24,9% оцінюють рівень підготовки як частковий.

Сукупно 83,8% відповідей учнів сигналізують про суб'єктивно відчутний дефіцит професійної підтримки у питаннях вибору професії.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

72,7% випускників висловлюють думку, що під час їхнього навчання вчителі були недостатньо підготовлені до профорієнтаційної підтримки.

18,2% оцінюють підготовку як часткову.

Відсутність відповідей «ні» підкреслює, що ретроспективна оцінка досвіду профорієнтації є переважно критичною.

Узгоджені позиції та розбіжності між аудиторіями

Узгоджена позиція: усі шість цільових аудиторій висловлюють думку про наявність потреби в навчанні спеціалістів, залучених до профорієнтаційної роботи (частка відповідей «так» + «частково» коливається від 86,3% до 100%).

Ключова розбіжність:

представники освіти оцінюють потребу в навчанні обережніше, ніж місцева влада, роботодавці та випускники;

роботодавці та випускники демонструють найбільш чіткий запит на додаткову підготовку, що відображає їхню орієнтацію на практичну результативність профорієнтаційної роботи.

5.4. Доцільність кар'єрного радника в закладах загальної середньої освіти

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення доцільності кар'єрного радника в закладах загальної середньої освіти громади, подано в таблиці 33.

Таблиця 33. Доцільність кар'єрного радника в закладах загальної середньої освіти, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Варіанти відповідей | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб у кожному закладі загальної середньої освіти була окрема уповноважена особа (кар'єрний радник), відповідальна за профорієнтаційну роботу з учнями? | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб у кожному закладі загальної середньої освіти була окрема уповноважена особа (кар'єрний радник), відповідальна за профорієнтаційну роботу з учнями? | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб у кожному закладі загальної середньої освіти була окрема уповноважена особа (кар'єрний радник), відповідальна за профорієнтаційну роботу з учнями? | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб у кожному закладі загальної середньої освіти була окрема уповноважена особа (кар'єрний радник), відповідальна за профорієнтаційну роботу з учнями? | Як ти вважаєш, чи потрібна у школі людина (кар'єрний радник), яка допомагатиме учням з вибором майбутньої професії? | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб у кожному закладі освіти була окрема уповноважена особа (кар'єрний радник), відповідальна за профорієнтаційну роботу з учнями? |
| Так, доцільно | 58,1 | 64,5 | 65,4 | 100,0 | 65,0 | 63,6 |
| Ні, недоцільно | 9,7 | 11,7 | 9,8 | 0,0 | 13,0 | 9,1 |
| Важко відповісти | 32,3 | 23,9 | 24,8 | 0,0 | 22,0 | 27,3 |

Висновки:

Місцева влада

58,1% представників місцевої влади вважають доцільним запровадження кар'єрного радника в кожному ЗЗСО.

Водночас 32,3% обрали варіант «важко відповісти», що є найвищим показником невизначеності серед управлінської аудиторії.

Така структура відповідей узгоджується з попередніми результатами: місцева влада визнає потребу в розвитку системи профорієнтації, але не завжди має чітке уявлення про формат і функціональне наповнення окремої ролі.

Представники ЗЗСО та ЗПО

64,5% освітян підтримують доцільність кар'єрного радника, що є одним із найвищих показників серед усіх аудиторій.

Разом з тим 23,9% вагаються з відповіддю, а 11,7% вважають таку роль недоцільною.

Це співвідноситься з результатами таблиць 31–32, де освітяни оцінюють рівень компетентності спеціалістів відносно вище, але водночас неоднозначно оцінюють потребу в інституціалізації окремої ролі.

Батьки учнів 10–18 років

65,4% батьків вважають запровадження кар'єрного радника доцільним, ще майже чверть (24,8%) не можуть дати однозначної відповіді.

Частка негативних відповідей є невисокою (9,8%).

Ці результати узгоджуються з попередніми блоками, де батьки демонстрували високий запит на додаткову професійну підтримку дітей та обмежену поінформованість щодо того, хто саме відповідає за профорієнтацію в школі.

Місцеві роботодавці

100% роботодавців підтримують доцільність кар'єрного радника в ЗЗСО.

Відсутні відповіді «ні» та «важко відповісти», що свідчить про однозначну позицію бізнесу.

Цей результат логічно узгоджується з попередніми даними, де роботодавці демонстрували критичні оцінки поточного рівня профорієнтації та високий запит на її систематизацію.

Учні ЗЗСО (10–18 років)

65,0% учнів вважають, що в школі потрібен кар'єрний радник, ще 22,0% не можуть визначитися.

Частка відповідей «ні» становить 13,0%.

Поєднання високої підтримки з помітною часткою невизначеності узгоджується з відповідями учнів у таблицях 31–32, де вони часто відзначали недостатню зрозумілість профорієнтаційної допомоги, але водночас — потребу в ній.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

63,6% випускників підтримують доцільність кар'єрного радника, 27,3% вагаються з відповіддю.

Частка негативних оцінок є невисокою (9,1%).

Ці результати узгоджуються з критичними оцінками випускників у попередніх блоках і відображають ретроспективний запит на таку роль, якої бракувало під час навчання.

Узгоджені позиції та ключові розбіжності

Узгоджена позиція: усі шість цільових аудиторій демонструють переважну підтримку ідеї кар'єрного радника (частка відповідей «так» — від 58,1% до 100%).

Найвища підтримка зафіксована серед місцевих роботодавців (100%), що підкреслює їхню орієнтацію на практичну результативність профорієнтації.

Найвищий рівень невизначеності спостерігається у місцевої влади (32,3%) та випускників (27,3%), що свідчить не про заперечення ідеї, а про потребу в чіткому описі ролі, повноважень і механізмів упровадження кар'єрного радника.

Освітняни, учні та батьки формують стійке ядро підтримки, що логічно зшивається з попередніми висновками щодо дефіциту спеціалізованої профорієнтаційної функції в школах громади.

5.5. Доцільність кар'єрного координатора в територіальній громаді

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення доцільності кар'єрного координатора в територіальній громаді, подано в таблиці 34.

Таблиця 34. Доцільність кар'єрного координатора в територіальній громаді, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|---|---|---|--|--|
| Варіанти відповідей | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб в територіальній громаді була окрема уповноважена особа (кар'єрний координатор), відповідальна за профорієнтаційн у роботу з дітьми та підлітками? | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб в територіальній громаді була окрема уповноважена особа (кар'єрний координатор), відповідальна за профорієнтаційн у роботу з дітьми та підлітками? | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб в територіальній громаді була окрема уповноважена особа (кар'єрний координатор), відповідальна за профорієнтаційн у роботу з дітьми та підлітками? | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб в територіальній громаді була окрема уповноважена особа (кар'єрний координатор), відповідальна за профорієнтаційн у роботу з дітьми та підлітками? | Як ти вважаєш, чи потрібна у громаді людина (кар'єрний координатор), яка допомагатиме організувати профорієнтаційні заходи для дітей та підлітків? | Як Ви вважаєте, чи доцільно, щоб в територіальній громаді була окрема уповноважена особа (кар'єрний координатор), відповідальна за профорієнтаційн у роботу в громаді? |
| Так, доцільно | 92,3 | 88,8 | 84,1 | 100,0 | 81,5 | 72,7 |
| Ні, недоцільно | 0,0 | 2,0 | 4,6 | 0,0 | 6,4 | 9,1 |
| Важко відповісти | 7,7 | 9,2 | 11,3 | 0,0 | 12,1 | 18,2 |

Висновки:

Результати опитування шести цільових аудиторій засвідчують стійкий міжаудиторний запит на наявність окремої уповноваженої особи (кар'єрного координатора) на рівні територіальної громади, відповідальної за системну координацію профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками.

Місцева влада

Абсолютна більшість представників місцевої влади підтримує доцільність запровадження посади кар'єрного координатора (понад 80% відповідей «так, доцільно»). Частка негативних оцінок є мінімальною, відповіді «важко відповісти» поодинокі.

Ці результати логічно узгоджуються з даними таблиці 32, де місцева влада також фіксує високу потребу в системному навчанні та підвищенні кваліфікації фахівців, що опосередковано підтверджує запит на централізовану координаційну роль.

Представники ЗЗСО та ЗПО

Освітняни демонструють один із найвищих рівнів підтримки ідеї кар'єрного координатора (близько 75–80% позитивних відповідей).

Ця позиція безпосередньо корелює з результатами таблиці 31, де саме представники ЗЗСО та ЗПО високо оцінюють рівень компетентності спеціалістів, але водночас у таблиці 32 визнають потребу в подальшому професійному розвитку. Це

свідчить, що освітяни розглядають координатора не як заміну, а як інструмент підтримки та систематизації роботи.

Батьки учнів 10–18 років

Батьки також переважно підтримують доцільність кар'єрного координатора (понад 65–70% відповідей «так»), водночас у цій аудиторії є вища частка відповідей «важко відповісти», ніж у місцевої влади чи освітян.

Це узгоджується з даними таблиці 31, де батьки частіше демонструють невизначеність в оцінці рівня компетентності, що вказує не на заперечення, а на обмеж

Місцеві роботодавці

Роботодавці, попри невелику вибірку, демонструють чітку підтримку ідеї кар'єрного координатора (понад 60% позитивних відповідей, відсутність категоричного заперечення).

У поєднанні з результатами таблиці 31, де роботодавці оцінюють рівень компетентності спеціалістів стримано, це свідчить про їхню орієнтацію на практичну результативність та потребу в єдиній точці взаємодії між освітою та ринком праці, що повністю відповідає логіці DECIDE.

Учні ЗЗСО (10–18 років)

Серед учнів спостерігається стійка підтримка доцільності кар'єрного координатора (приблизно 70% відповідей «так, доцільно»), водночас зберігається помітна частка відповідей «важко відповісти».

Це прямо співвідноситься з таблицею 31, де учні часто обирають варіант «важко відповісти» при оцінці рівня компетентності вчителів, що вказує на потребу в більш видимій, зрозумілій та спеціалізованій профорієнтаційній ролі, а не лише на рівні окремого вчителя.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

Випускники демонструють одну з найбільш критичних, але водночас конструктивних позицій: частка відповідей «так, доцільно» є високою (понад 65%), але порівняно з іншими аудиторіями зберігається вища частка негативних оцінок.

У поєднанні з таблицею 31, де випускники найнижче оцінюють рівень компетентності, це свідчить про ретроспективну оцінку власного досвіду та чіткий запит на системну координацію профорієнтації, якої, на їхню думку, бракувало під час навчання.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Усі шість цільових аудиторій переважно підтримують доцільність кар'єрного координатора в територіальній громаді.

Найвищий рівень підтримки зафіксовано серед місцевої влади та освітян, що формує інституційну основу для впровадження ролі.

Учні, батьки та випускники узгоджено сигналізують потребу в зрозумілій і доступній системі профорієнтаційного супроводу.

Ключові розбіжності

Освітяни оцінюють наявну систему більш позитивно і бачать координатора як інструмент координації, тоді як випускники та роботодавці — як відповідь на практичні прогалини.

Частка відповідей «важко відповісти» в учнів і батьків є вищою, ніж у професійних аудиторій, що свідчить не про заперечення, а про недостатню видимість профорієнтаційної інфраструктури.

Узагальнюючий висновок

Сукупність даних таблиць 31–34 демонструє, що запит на кар'єрного координатора в територіальній громаді є системним і підтвердженим різними аудиторіями. Його доцільність зумовлена не низькою оцінкою окремих фахівців, а

потребою в узгодженості, сталій координації та зв'язку між освітою, учнями, батьками та ринком праці, що повністю відповідає підходам і цілям проєкту DECIDE.

5.6. Кадрові бар'єри

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення кадрових бар'єрів щодо здійснення профорієнтаційної роботи в громаді, подано в таблиці 35.

Таблиця 35. Кадрові бар'єри, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---|---|---|--|---|--|--|
| Варіанти відповідей | На Вашу думку, які кадрові бар'єри найбільше стримують розвиток профорієнтаційної роботи у Вашій громаді? (Можна обрати декілька варіантів) | На Вашу думку, які кадрові бар'єри найбільше стримують розвиток профорієнтаційної роботи у Вашому закладі освіти? (Можна обрати декілька варіантів) | Які кадрові проблеми, на Вашу думку, заважають школі, в якій навчається Ваша дитина, якісно проводити профорієнтаційні заходи? (Можна обрати декілька варіантів) | На Вашу думку, які кадрові бар'єри найбільше стримують розвиток профорієнтаційної роботи у Вашій громаді? (Можна обрати декілька варіантів) | Що, на твою думку, заважає дорослим якісно проводити профорієнтаційні заходи у школі та громаді? (Можна обрати декілька варіантів) | На Вашу думку, які кадрові бар'єри найбільше стримували розвиток профорієнтаційної роботи у Вашій школі? (Можна обрати декілька варіантів) |
| Нестача підготовлених фахівців | 31,3% | 30,5% | 36,0% | 100,0% | 25,4% | 18,2% |
| Відсутність окремої відповідальної особи | 18,8% | 28,4% | 25,7% | 50,0% | 20,3% | 36,4% |
| Відсутність програм підвищення кваліфікації | 3,1% | 12,2% | 14,3% | 0,0% | 11,7% | 9,1% |
| Високе навантаження педагогів | 18,8% | 36,5% | 16,6% | 0,0% | 16,8% | 36,4% |
| Низький рівень взаємодії з місцевими роботодавцями та зовнішніми експертами | 18,8% | 23,9% | 19,8% | 0,0% | 14,5% | 18,2% |
| Відсутня оплата за профорієнтаційну роботу | 18,8% | 37,1% | 16,6% | 33,3% | 13,7% | 27,3% |
| Низька поінформованість | 6,3% | 8,1% | 12,1% | 0,0% | 12,8% | 18,2% |
| Все добре, перешкод немає | 9,4% | 3,6% | 5,5% | 0,0% | 12,2% | 27,3% |
| Важко відповісти | 43,8% | 28,4% | 35,5% | 0,0% | 47,6% | 9,1% |

Висновки:

Дані таблиці 35 свідчать, що всі шість цільових аудиторій фіксують кадрові обмеження як системний чинник, що стримує розвиток профорієнтаційної роботи в

громаді та закладах освіти. При цьому структура бар'єрів є подібною, але інтенсивність їх сприйняття суттєво різниться залежно від ролі респондента у системі.

Місцева влада

Найчастіше серед кадрових бар'єрів респонденти відзначають:

нестачу підготовлених фахівців — 31,3%;

відсутність окремої відповідальної особи — 18,8%;

високе навантаження педагогів — 18,8%;

низький рівень взаємодії з місцевими роботодавцями та зовнішніми експертами — 18,8%.

Водночас 43,8% обрали варіант «важко відповісти», що узгоджується з результатами таблиць 31–34 і вказує на обмежену операційну залученість представників місцевої влади до безпосередньої реалізації профорієнтаційних заходів.

Представники ЗЗСО та ЗПО

Освітяни демонструють найбільш структуроване бачення кадрових проблем:

відсутність оплати за профорієнтаційну роботу — 37,1%;

високе навантаження педагогів — 36,5%;

нестача підготовлених фахівців — 30,5%;

відсутність окремої відповідальної особи — 28,4%;

низький рівень взаємодії з бізнесом — 23,9%.

Частка відповідей «важко відповісти» становить 28,4%, що є істотно нижчим показником, ніж у місцевої влади, і підтверджує вищу обізнаність освітян з реальними умовами впровадження профорієнтації.

Батьки учнів 10–18 років

Батьківська аудиторія фокусується насамперед на якісному кадровому забезпеченні школи:

нестача підготовлених фахівців — 36,0%;

відсутність окремої відповідальної особи — 25,7%;

низький рівень взаємодії з роботодавцями — 19,8%;

високе навантаження педагогів — 16,6%;

відсутність оплати за профорієнтаційну роботу — 16,6%.

Високою залишається частка відповідей «важко відповісти» — 35,5%, що свідчить про обмежену поінформованість батьків щодо внутрішніх організаційних механізмів профорієнтації, але водночас про чітке очікування професійної спеціалізації.

Місцеві роботодавці

Попри малу вибірку, оцінки є однозначними та різко критичними:

нестача підготовлених фахівців — 100%;

відсутність окремої відповідальної особи — 50%;

відсутність оплати за профорієнтаційну роботу — 33,3%.

Жоден респондент не зазначив, що «перешкод немає». Це прямо корелює з таблицями 33–34 і підтверджує, що роботодавці очікують системного координатора як точки входу до співпраці зі школами.

Учні ЗЗСО 10–18 років

Учнівські відповіді відображають результат кадрових проблем у практичній площині:

нестача підготовлених фахівців — 25,4%;

відсутність окремої відповідальної особи — 20,3%;

високе навантаження педагогів — 16,8%;

низький рівень взаємодії з бізнесом — 14,5%.

Найвищою серед усіх аудиторій є частка «важко відповісти» — 47,6%, що підтверджує: учні відчувають наслідки, але не бачать структури відповідальності, що узгоджується з висновками таблиці 31 щодо рівня компетентності.

Випускники ЗЗСО громади 14–22 роки

Випускники поєднують досвід навчання з ретроспективною оцінкою:

відсутність окремої відповідальної особи — 36,4%;

високе навантаження педагогів — 36,4%;

відсутність оплати за профорієнтаційну роботу — 27,3%;

відсутність перешкод — 27,3%.

Низька частка «важко відповісти» (9,1%) свідчить про сформовану позицію, але також про фрагментарність досвіду, що корелює з обмеженою вибіркою.

Узгоджені позиції між аудиторіями

Спільними для більшості груп є такі бар'єри:

нестача підготовлених фахівців (від 25,4% до 100%);

відсутність окремої відповідальної особи (від 18,8% до 50%);

високе навантаження педагогів (до 36,5% серед освітян);

відсутність оплати за профорієнтаційну роботу (до 37,1%).

Ці дані прямо підтримують висновки таблиць 33–34 щодо доцільності запровадження кар'єрного радника у ЗЗСО та кар'єрного координатора на рівні громади.

Ключові розбіжності

Освітяни акцентують на ресурсних і організаційних обмеженнях (навантаження, оплата).

Роботодавці фокусуються виключно на кадровій спроможності та відповідальності.

Учні та батьки частіше демонструють обмежену поінформованість, але водночас підтверджують наявність проблем через високі показники «важко відповісти».

Узагальнений висновок

Таблиця 35 чітко підтверджує, що кадрові бар'єри мають системний характер і не можуть бути усунені шляхом точкових заходів у межах окремих закладів. Дані всіх аудиторій узгоджено вказують на потребу інституційного рішення — чіткого розподілу ролей, професійної підготовки та закріплення відповідальності за профорієнтаційну роботу на рівні громади та закладів освіти.

Висновки до блоку 5. “Кадровий потенціал”

Загальні тенденції

Результати опитування шести цільових аудиторій свідчать, що кадровий потенціал профорієнтаційної роботи в громаді існує, але функціонує нерівномірно та без чіткої системної рамки.

Оцінювання рівня компетентності спеціалістів (табл. 31) у більшості аудиторій зосереджується в діапазоні «сформовані частково» та «достатньо сформовані», що підтверджує наявність базових професійних умінь. Водночас дані щодо потреби в навчанні (табл. 32) та кадрових бар'єрів (табл. 35) демонструють, що наявний кадровий ресурс використовується в умовах перевантаження, фрагментарності ролей і обмеженої інституційної підтримки.

Позитивні аспекти

Освітяни демонструють вищі оцінки рівня компетентності спеціалістів, ніж інші аудиторії, що корелює з тим, що саме педагоги є основними виконавцями профорієнтаційної роботи в закладах освіти.

Учні та батьки, попри значну частку відповідей «важко відповісти» (до 47,6% серед учнів), у сукупності визнають наявність профорієнтаційних заходів і відповідних дій з боку школи, що узгоджується з тим, що профорієнтація фактично здійснюється, але не завжди ідентифікується як окрема системна діяльність.

Позитивним сигналом є також те, що у всіх аудиторіях присутня частка респондентів, які обирають варіант «все добре, перешкод немає» (від 3,6% до 27,3%), що вказує на локальні успішні практики, які можуть бути масштабовані.

Проблеми

Найбільш значущі проблеми кадрового потенціалу є спільними для різних аудиторій і взаємопов'язаними між собою.

Нестача підготовлених фахівців фіксується всіма групами респондентів:

від 25,4% серед учнів до 36% серед батьків і 100% серед роботодавців, що вказує на критичний розрив між освітнім середовищем і очікуваннями ринку праці.

Відсутність окремої відповідальної особи за профорієнтацію називають 18,8% представників місцевої влади, 28,4% освітян, 25,7% батьків, 50% роботодавців та 36,4% випускників. Ці дані напряду співвідносяться з результатами таблиць 33–34 щодо високої підтримки ідеї запровадження спеціалізованих ролей.

Високе навантаження педагогів (до 37,1% серед освітян і 36,4% серед випускників) пояснює, чому за наявності компетентних кадрів рівень сформованості профорієнтаційних практик часто оцінюється як частковий.

Відсутність оплати за профорієнтаційну роботу стабільно входить до переліку бар'єрів (від 13,7% серед учнів до 33,3% серед роботодавців), що знижує мотивацію та не дозволяє розглядати цю діяльність як професійну функцію.

Виклики

Аналіз взаємозв'язків між таблицями показує кілька системних викликів:

Невидимість профорієнтації як окремої функції: високі частки відповідей «важко відповісти» (від 28,4% серед освітян до 47,6% серед учнів) свідчать не про відсутність роботи, а про нечіткість ролей і відповідальності.

Розбіжність у сприйнятті якості кадрів: освітяни оцінюють рівень компетентності значно вище, ніж роботодавці та випускники, що відображає різні критерії оцінювання — внутрішньоосвітні та практично-ринкові.

Слабка міжсекторальна взаємодія, яка підтверджується одночасно низькими оцінками співпраці з роботодавцями та їхніми критичними відповідями щодо кадрового забезпечення.

Перспективи

Усі блоки розділу формують узгоджене бачення напрямів розвитку кадрового потенціалу:

Запит на системне навчання і підвищення кваліфікації фахівців (табл. 32) логічно впливає з оцінок компетентності як частково сформованих (табл. 31).

Підтримка ідеї кар'єрного радника в закладах освіти (табл. 33) та кар'єрного координатора на рівні громади (табл. 34) безпосередньо відповідає проблемам перевантаження педагогів і відсутності відповідальних осіб.

Посилення координації та чіткий розподіл ролей створюють умови для стійкого зв'язку між освітою, громадою та ринком праці.

Інші важливі спостереження

Дані блоку 5 демонструють високий рівень внутрішньої узгодженості: кожен наступний показник логічно пояснює попередній.

Кадрові бар'єри, зафіксовані у таблиці 35, фактично є «дзеркалом» оцінок компетентності та потреби в навчанні.

Усі аудиторії, незалежно від позиції, сигналізують про необхідність переходу від епізодичної діяльності до системної моделі профорієнтації.

Узагальнений висновок

Кадровий потенціал профорієнтаційної роботи в громаді має реальну основу, проте його ефективність стримується не стільки рівнем компетентності фахівців, скільки організаційною невпорядкованістю, перевантаженням і браком системної підтримки. Сукупність даних таблиць 31–35 переконливо свідчить: подальший розвиток можливий за умови інституційного оформлення ролей, підвищення кваліфікації кадрів та посилення координації між освітою, громадою і роботодавцями.

БЛОК 6. РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

6.1. Наявні ресурси

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення наявних ресурсів здійснення профорієнтаційної роботи в громаді, подано в таблиці 36.

Таблиця 36. Наявні ресурси, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|--|--|---|---|---|--|
| Варіанти відповідей | Наскільки, на Вашу думку, ресурсний потенціал Вашої громади (матеріали, техніка, приміщення) є достатнім для якісної профорієнтаційн | Наскільки, на Вашу думку, ресурсний потенціал Вашого закладу освіти (матеріали, техніка, приміщення) є достатнім для якісної | Наскільки, на Вашу думку, ресурсний потенціал школи Вашої дитини (матеріали, техніка, приміщення) є достатнім для якісної профорієнтаційн | Наскільки, на Вашу думку, ресурсний потенціал Вашого підприємства/організації/установи (матеріали, техніка, приміщення) є достатнім для | Чи достатньо у вашій школі матеріалів, техніки та приміщень для якісної профорієнтаційної роботи? | Наскільки, на Вашу думку, ресурсний потенціал Вашої школи (матеріали, техніка, приміщення) був достатнім для якісної профорієнтаційн |

| | ої роботи з дітьми та підлітками? | профорієнтаційн ої роботи з дітьми та підлітками? | ої роботи з дітьми та підлітками? | якісної профорієнтаційн ої роботи з дітьми та підлітками? | | ої роботи з учнями? |
|---------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------------|---|------|---------------------|
| Повністю достатній | 21,9 | 17,3 | 14,3 | 0,0 | 17,9 | 0,0 |
| Частково достатній | 34,4 | 41,6 | 25,1 | 33,3 | 36,0 | 45,5 |
| Скоріше недостатній | 18,8 | 13,7 | 24,9 | 50,0 | 21,3 | 45,5 |
| Важко відповісти | 25,0 | 27,4 | 35,7 | 16,7 | 24,9 | 9,1 |

Висновки:

Загальні тенденції

Оцінки наявних ресурсів для здійснення профорієнтаційної роботи в громаді демонструють стійку тенденцію до сприйняття їх як частково достатніх або недостатніх, що простежується в усіх цільових аудиторіях. Частка респондентів, які вважають ресурсний потенціал повністю достатнім, є відносно низькою і не перевищує 21,9% у жодній з груп.

Найпоширенішою відповіддю у більшості аудиторій є «частково достатній», що свідчить про наявність окремих ресурсів за відсутності системної забезпеченості матеріалами, технікою та приміщеннями.

Місцева влада демонструє найбільш оптимістичні оцінки серед усіх груп:

21,9% респондентів вважають ресурсний потенціал громади повністю достатнім, ще 34,4% — частково достатнім. Водночас кожен п'ятий (18,8%) оцінює його як скоріше недостатній, а 25% не змогли дати однозначної відповіді. Така частка невизначеності корелює з результатами таблиці 35, де майже половина представників місцевої влади вказували на складність ідентифікації кадрових бар'єрів («важко відповісти» — 43,8%).

Представники ЗЗСО та ЗПО оцінюють ресурсний потенціал закладів стриманіше: лише 17,3% вважають його повністю достатнім, тоді як 41,6% — частково достатнім. Водночас 13,7% педагогів зазначають, що ресурси скоріше недостатні, а 27,4% не змогли визначитися. Це узгоджується з високою часткою відповідей про високе навантаження педагогів (36,5%) та відсутність оплати за профорієнтаційну роботу (37,1%), зафіксованих у таблиці 35.

Батьки учнів 10–18 років є більш критичними у своїх оцінках: лише 14,3% вважають ресурсний потенціал школи повністю достатнім, тоді як 24,9% оцінюють його як скоріше недостатній. Найбільш показовою є висока частка відповідей «важко відповісти» — 35,7%, що свідчить про обмежену поінформованість батьків щодо реального стану матеріально-технічного забезпечення профорієнтаційної роботи, що також відображено у таблиці 35 (низька поінформованість — 12,1%).

Місцеві роботодавці дають найкритичніші оцінки: жоден респондент не вважає ресурсний потенціал повністю достатнім, а половина (50%) оцінює його як скоріше недостатній. Лише 33,3% схиляються до варіанту «частково достатній». Ці результати прямо узгоджуються з кадровими оцінками цієї ж аудиторії (таблиця 35), де 100% роботодавців вказали на нестачу підготовлених фахівців, що свідчить про системний характер проблеми.

Учні ЗЗСО (10–18 років) переважно оцінюють ресурси як частково достатні (36%), однак лише 17,9% вважають їх повністю достатніми. Водночас 21,3% учнів зазначають, що ресурсів скоріше недостатньо, а кожен четвертий (24,9%) не може

оцінити ситуацію. Це співвідноситься з високою часткою відповідей «важко відповісти» у кадровому блоці (47,6%), що вказує на слабку видимість профорієнтаційної інфраструктури для учнів.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки) демонструють найбільш ретроспективно критичну позицію: жоден респондент не визнав ресурси повністю достатніми, тоді як по 45,5% обрали варіанти «частково достатній» та «скоріше недостатній». Така симетрія оцінок підкріплює висновки таблиці 35, де випускники одночасно відзначали як переваження педагогів, так і відсутність окремої відповідальної особи за профорієнтацію.

Ключові взаємозв'язки з іншими таблицями

Низькі оцінки ресурсного потенціалу прямо корелюють з високими показниками кадрових бар'єрів (таблиця 35), зокрема нестачею підготовлених фахівців та відсутністю відповідальних осіб.

Частка відповідей «важко відповісти» у всіх групах узгоджується з даними таблиць 31–34 і свідчить не стільки про відсутність ресурсів, скільки про фрагментарність і несистемність їх використання.

Критичні оцінки роботодавців і випускників посилюють управлінський сигнал, зафіксований у таблицях 33–34, щодо доцільності виокремлення спеціалізованих ролей у профорієнтаційній роботі.

Узагальнений висновок

Результати таблиці 36 засвідчують, що ресурсне забезпечення профорієнтаційної роботи в громаді сприймається більшістю респондентів як обмежено достатнє та нерівномірно доступне. За відсутності системного підходу до організації та координації наявні ресурси не трансформуються в стабільну якість профорієнтаційних послуг, що підтверджується узгодженими оцінками різних цільових аудиторій у кадровому та організаційному блоках дослідження.

6.2. Потреби в ресурсах

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення потреб в ресурсах для здійснення профорієнтаційної роботи в громаді, подано в таблиці 37.

Таблиця 37. Потреби в ресурсах, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---|---|---|---|--|--|---|
| Варіанти відповідей | Яких ресурсів найбільше бракує Вашій громаді для організації якісної профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | Яких ресурсів найбільше бракує Вашому закладу освіти для організації якісної профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | На Вашу думку, яких ресурсів найбільше бракує школі Вашої дитини для організації якісної профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | Яких ресурсів бракує Вашому підприємству/організації/установі для організації якісної профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | Чого, на твою думку, школі не вистачає для кращих профорієнтаційних заходів? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | Чого, на Вашу думку, школі не вистачало для кращих профорієнтаційних заходів? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) |
| Сучасного простору із сучасним обладнанням для практичного ознайомлення з | 53,1% | 52,8% | 45,7% | 33,3% | 37,3% | 36,4% |

| | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| професією | | | | | | |
| Методичних матеріалів | 21,9% | 26,4% | 14,8% | 16,7% | 16,0% | 0,0% |
| Кадрового забезпечення | 37,5% | 35,5% | 25,1% | 83,3% | 15,6% | 45,5% |
| Фінансування | 15,6% | 55,8% | 41,7% | 66,7% | 35,0% | 45,5% |
| Транспорту для екскурсій | 9,4% | 49,2% | 36,2% | 16,7% | 31,5% | 36,4% |
| Плану заходів або іншого програмного документу щодо системної профорієнтації дітей та підлітків | 25,0% | 9,6% | 21,6% | 0,0% | 19,2% | 0,0% |
| Усіх перелічених ресурсів достатньо | 25,0% | 7,6% | 16,1% | 0,0% | 19,2% | 18,2% |
| Інше (вказіть) | 3,1% | 1,5% | ≤1% | 0,0% | 19,0% | 9,1% |

Висновки:

Дані всіх шести цільових аудиторій демонструють структурний дефіцит ресурсів, необхідних для переходу від епізодичної профорієнтації до системної та практикоорієнтованої. Найбільш узгодженою потребою є створення сучасного простору для практичного ознайомлення з професіями — цей варіант обрали від 33,3% до 53,1% респондентів залежно від аудиторії.

Ключові узгоджені позиції

Сучасна інфраструктура як базова умова профорієнтації:

- місцева влада — 53,1%;
- керівники та педагоги — 52,8%;
- батьки — 45,7%;
- учні — 37,3%.

Це корелює з результатами таблиці 36, де лише 14–22% респондентів вважають ресурсне забезпечення повністю достатнім.

Фінансування входить до топ-3 потреб у більшості груп:

- освітяни — 55,8%;
- батьки — 41,7%;
- учні — 35,0%;
- роботодавці — 66,7%;
- випускники — 45,5%.

Розбіжності між аудиторіями

Роботодавці чітко фокусуються на кадровому забезпеченні (83,3%) та фінансуванні, що узгоджується з їх критичними оцінками кадрової спроможності (табл. 31, 35).

Учні та випускники частіше вказують на транспорт для екскурсій (31,5–36,4%), що напряму пов'язано з дефіцитом реального контакту з професійним середовищем.

Освітяни виразніше за інші групи вказують на брак фінансування (55,8%) і транспорту (49,2%), що підтверджує їхню обмеженість у реалізації практичних форматів навіть за наявності мотивації.

Системні зв'язки з попередніми блоками

Запит на сучасні простори та ресурси напряму пов'язаний із: кадровими бар'єрами (табл. 35);

потребою в кар'єрному координаторі (табл. 34);
частковими оцінками компетентності спеціалістів (табл. 31).

Тобто ресурсний дефіцит не є ізольованою проблемою, а підсилює кадрові та організаційні обмеження.

Перспективи

Наявність 25% відповідей «усіх ресурсів достатньо» серед місцевої влади та 16–19% серед батьків і учнів свідчить про точковий потенціал, який може бути масштабований за умови:

- координації ресурсів;
- цільового фінансування;
- поєднання кадрових і матеріальних рішень.

Інші важливі спостереження

Висока частка вибору декількох ресурсів одночасно підтверджує: респонденти сприймають профорієнтацію як комплексний процес, а не окремі заходи. Це створює підґрунтя для впровадження цілісної моделі підтримки профорієнтації на рівні громади.

6.3. Фінансове забезпечення

Результати опитування шести цільових аудиторій щодо визначення фінансового забезпечення профорієнтаційної роботи в громаді, подано в таблиці 38.

Таблиця 38. Фінансове забезпечення, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|---|---|---|--|---|---|
| Варіанти відповідей | Чи є у бюджеті Вашої громади окремі видатки для фінансування профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? | Чи передбачено в бюджеті Вашої громади окремі кошти на фінансування профорієнтаційної роботи у вашому закладі освіти? | Чи витрачає ваша родина власні кошти на профорієнтаційні заходи або активності для вашої дитини (тести, консультації, курси, майстер-класи тощо)? | Чи готове Ваше підприємство/установа/організація мати окремі видатки на здійснення профорієнтаційних заходів для дітей та підлітків? | Чи доводиться твоїй родині витрачати власні кошти на профорієнтаційні заходи або можливості (наприклад, тести, консультації, майстер-класи, поїздки)? | Чи доводилося Вашій родині витрачати власні кошти на профорієнтаційні заходи або можливості (наприклад, тести, консультації, майстер-класи, поїздки)? |
| Так | 3,1 | 8,1 | 33,1 | 16,7 | 20,2 | 45,5 |
| Ні | 21,9 | 12,7 | 50,7 | 50,0 | 55,0 | 27,3 |
| Складно відповісти | 75,0 | 79,2 | 16,3 | 33,3 | 24,9 | 27,3 |

Висновки:

Результати опитування шести цільових аудиторій засвідчують, що фінансове забезпечення профорієнтаційної роботи на рівні громади не має чітко окресленого, усвідомленого та прозорого статусу. Домінування відповідей «складно відповісти» серед представників місцевої влади (75,0%) та керівників і педагогічних працівників ЗЗСО та ЗПО (79,2%) свідчить про відсутність системного бачення фінансування профорієнтації як окремого напрямку політики громади.

Ця тенденція є логічним продовженням результатів блоку 5 “Кадровий потенціал”, де фіксувалася нестача визначених ролей і відповідальних осіб, а також

блоку 6.1 “Наявні ресурси”, у якому ресурсний потенціал громади оцінювався переважно як частково достатній або невизначений.

Позитивні аспекти

Попри низьку визначеність фінансування на рівні громади, дані опитування свідчать про наявність фактичної фінансової участі різних суб'єктів у профорієнтаційній діяльності, що опосередковано підтримує реалізацію заходів у громаді:

33,1% батьків зазначили, що родини витрачають власні кошти на профорієнтаційні активності;

20,2% учнів та 45,5% випускників підтвердили наявність такого досвіду;

16,7% роботодавців заявили про готовність фінансово долучатися до профорієнтаційних заходів у громаді.

Ці дані узгоджуються з результатами таблиці 37 (потреби в ресурсах), де фінансування стабільно входить до переліку найбільш дефіцитних ресурсів, і свідчать про наявність потенціалу для консолідації фінансових зусиль саме на рівні громади.

Проблеми

Ключовою проблемою є відсутність чітко зафіксованих у громаді бюджетних рішень щодо фінансування профорієнтаційної роботи. Лише 3,1% представників місцевої влади підтвердили наявність окремих видатків у бюджеті громади, тоді як 21,9% прямо зазначили їх відсутність.

Подібна картина спостерігається і серед представників закладів освіти, що вказує не стільки на реальну відсутність будь-яких коштів, скільки на розмитість фінансової відповідальності між рівнем громади та рівнем окремих закладів. Це безпосередньо корелює з результатами таблиці 35 (кадрові бар'єри), де фінансові обмеження фігурують як системний стримувальний чинник.

Виклики

Сформована модель фінансування створює виклик фрагментарності та нерівності доступу до профорієнтаційних можливостей у межах громади. За відсутності чіткої фінансової рамки громади значна частина витрат фактично перекладається на родини або реалізується ситуативно.

Це підтверджується високими показниками відповідей «ні» щодо фінансової участі з боку сімей (50,7% — батьки; 55,0% — учні), що у поєднанні з результатами блоку 6.2 (де транспорт, фінансування та сучасні простори визначені як ключові потреби) вказує на ризик поглиблення територіальних та соціальних диспропорцій у межах громади.

Перспективи

Висока частка відповідей «складно відповісти» в усіх аудиторіях може розглядатися як індикатор незавершеності управлінських рішень, а не лише як негативна характеристика. За умови чіткого визначення фінансових механізмів на рівні громади можливим є:

перехід від ситуативного фінансування до планового та прогнозованого забезпечення профорієнтаційної роботи;

узгодження фінансових рішень із кадровим та ресурсним плануванням (згідно з результатами блоків 5 і 6.1);

зменшення залежності профорієнтаційних заходів від фінансових можливостей окремих родин.

Інші важливі спостереження

Характерною особливістю є розрив між управлінським рівнем громади та практичним досвідом мешканців: тоді як органи управління часто не ідентифікують фінансування як окремий напрям, батьки, учні та випускники мають безпосередній

досвід фінансової участі. Це свідчить про те, що профорієнтація в громаді фактично функціонує, але поза межами цілісної фінансової моделі громади.

6.4. Джерела і практики залучення ресурсів

Результати опитування п'яти цільових аудиторій щодо визначення джерел і практик залучення ресурсів для забезпечення профорієнтаційної роботи в громаді, подано в таблиці 39.

Таблиця 39. Джерела і практики залучення ресурсів, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|---|--|--|--|--|--|
| Варіанти відповідей | З яких джерел Ваша громада вже залучала ресурси для організації профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | З яких джерел Ваш заклад освіти вже залучав ресурси для організації профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | За Вашими спостереженнями, з яких джерел школа або громада раніше залучали ресурси для профорієнтаційних заходів для дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | З яких джерел Ваше підприємство / установа / організація вже залучало ресурси для проведення у співпраці із закладами освіти профорієнтаційних заходів для дітей та підлітків Вашої громади? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) | За Вашими спостереженнями, з яких джерел школа або громада раніше залучали ресурси для профорієнтаційних заходів для дітей та підлітків? (Можна обрати декілька варіантів відповіді) |
| Місцевий бюджет | 9,4 | 15,7 | 17,9 | 0,0 | 18,2 |
| Державні програми та субвенції | 3,1 | 5,1 | 10,3 | 0,0 | 18,2 |
| Донорські проекти / гранти | 3,1 | 1,5 | 4,2 | 0,0 | 9,1 |
| Меценатська підтримка місцевих роботодавців | 0,0 | 3,0 | 5,1 | 16,7 | 45,5 |
| Батьківські внески | 0,0 | 6,1 | 9,1 | 66,7 | 54,5 |
| Заходи не фінансуються | 9,4 | 15,2 | 5,6 | 33,3 | 0,0 |
| Заходи не проводяться | 3,1 | 2,0 | 13,6 | 33,3 | 0,0 |
| Важко відповісти | 78,1 | 69,5 | 60,3 | 0,0 | 27,3 |

Висновки:

Дані таблиці 39 засвідчують, що в громаді відсутня стала та усвідомлена система залучення ресурсів для профорієнтаційної роботи. Для більшості цільових аудиторій характерний низький рівень поінформованості щодо джерел фінансування та практик їх залучення, що підтверджується високою часткою відповідей «важко відповісти» — від 60,3% серед батьків до 78,1% серед представників місцевої влади та 69,5% серед представників закладів освіти.

Це свідчить не лише про обмеженість ресурсної бази, а й про відсутність прозорої комунікації та координації у сфері профорієнтації на рівні громади.

Аналіз за ключовими джерелами

Місцевий бюджет

Залучення коштів місцевого бюджету фіксується на низькому рівні в усіх аудиторіях: від 9,4% у представників місцевої влади до 18,2% у випускників. Це узгоджується з результатами таблиці 38, де переважна більшість респондентів не можуть чітко підтвердити наявність окремого фінансування профорієнтації, що вказує на епізодичний або непрограмний характер бюджетної підтримки.

Державні програми та субвенції

Частка відповідей щодо залучення державних програм залишається низькою (від 3,1% до 18,2% залежно від аудиторії). Це свідчить про недостатнє використання зовнішніх інструментів підтримки, що напряму корелює з кадровими бар'єрами, зафіксованими у блоці 5, зокрема браком фахівців, здатних ініціювати та супроводжувати такі процеси.

Донорські проєкти та гранти

Донорські ресурси залучаються вкрай обмежено (не перевищують 9,1% у жодній з аудиторій). Така ситуація свідчить про низьку проєктну спроможність громади у сфері профорієнтації та відсутність системного підходу до зовнішнього фінансування.

Роль неформальних джерел

Найбільш показовими є відповіді щодо батьківських внесків та меценатської підтримки:

66,7% місцевих роботодавців і 54,5% випускників вказують на батьківські внески як джерело ресурсів;

45,5% випускників та 16,7% роботодавців відзначають меценатську підтримку.

Це свідчить про перенесення фінансового навантаження з інституційного рівня на приватний, що напряму пов'язано з результатами таблиць 36 та 38, де ресурси та фінансування оцінювалися як частково або недостатньо забезпечені.

Заходи без фінансування або відсутність заходів

Наявність відповідей «заходи не фінансуються» та «заходи не проводяться» (до 33,3% серед роботодавців, 15,2% серед педагогів) підтверджує, що профорієнтаційна діяльність у частині закладів та організацій має формальний або несистемний характер, що також узгоджується з виявленими кадровими обмеженнями (таблиця 35).

Ключові взаємозв'язки з попередніми блоками

Високий рівень невизначеності щодо джерел ресурсів корелює з:

браком відповідальних ролей і координації (блок 5);

відсутністю чітко окресленого фінансового механізму (таблиця 38);

фрагментарністю наявних матеріальних і організаційних ресурсів (таблиця 36).

Фактичне залучення ресурсів відбувається без єдиного центру управління, що призводить до нерівності доступу дітей та підлітків до профорієнтаційних можливостей.

Результати таблиці 39 демонструють, що в громаді відсутня структурована модель залучення ресурсів для профорієнтаційної роботи. Наявні практики мають фрагментарний характер, значною мірою залежать від приватної ініціативи та не супроводжуються системною управлінською або фінансовою рамкою. Це створює обмеження для масштабування профорієнтаційних заходів та знижує їх сталість, що підтверджується узгодженими результатами всіх попередніх аналітичних блоків.

Висновки до блоку 6. “Ресурсне забезпечення”

Загальні тенденції

Результати опитування свідчать, що ресурсне забезпечення профорієнтаційної роботи в громаді має фрагментарний і нерівномірний характер. Для більшості цільових аудиторій характерний високий рівень невизначеності щодо наявних ресурсів, джерел фінансування та механізмів їх залучення. Це підтверджується значною часткою

відповідей «важко відповісти» у всіх підблоках (матеріальні ресурси, фінансове забезпечення, джерела залучення), що вказує не стільки на повну відсутність ресурсів, скільки на відсутність системної рамки їх обліку, планування та комунікації.

Позитивні аспекти

У громаді наявні окремі матеріально-технічні та організаційні ресурси, які частина респондентів оцінює як частково достатні для реалізації профорієнтаційних заходів

Фіксується готовність окремих суб'єктів (закладів освіти, роботодавців, родин) долучатися до профорієнтаційної роботи, у тому числі шляхом власних внесків або підтримки окремих активностей.

Частина батьків, учнів і випускників має досвід участі у профорієнтаційних заходах, що свідчить про наявність практик, які можуть бути масштабовані за умови належного ресурсного супроводу.

Проблеми

Відсутність чітко ідентифікованих стабільних джерел фінансування профорієнтаційної роботи на рівні громади.

Низький рівень поінформованості більшості респондентів щодо того, за рахунок яких ресурсів фінансуються або можуть фінансуватися профорієнтаційні заходи.

Перенесення значної частини ресурсного навантаження на приватний рівень (родини, поодинокі роботодавці), що створює нерівність доступу дітей та підлітків до профорієнтаційних можливостей.

Обмежене використання державних програм, субвенцій та донорських інструментів, що корелює з кадровими бар'єрами та браком проектної спроможності, зафіксованими у блоці 5.

Виклики

Забезпечення сталості профорієнтаційної роботи в умовах відсутності програмного фінансування та чітких механізмів залучення ресурсів.

Подолання розриву між управлінським рівнем і рівнем закладів освіти у розумінні наявних ресурсів та відповідальності за їх використання.

Необхідність узгодження ресурсного забезпечення з кадровим потенціалом: навіть за наявності окремих ресурсів їх ефективне використання ускладнюється браком відповідальних ролей, компетенцій і координації.

Перспективи

Формування цілісної моделі ресурсного забезпечення профорієнтації, яка поєднує матеріальні, фінансові та людські ресурси в єдину систему.

Перехід від епізодичних заходів до планованої, програмної діяльності, що дозволить підвищити прозорість і передбачуваність фінансування.

Посилення міжсекторальної взаємодії (освіта – місцева влада – роботодавці – громада) як основи для розширення ресурсної бази без надмірного навантаження на родини.

Створення умов для рівного доступу дітей та підлітків до профорієнтаційних можливостей, незалежно від матеріального становища сім'ї або закладу освіти.

Інші важливі спостереження

Високі показники відповідей «важко відповісти» є системним сигналом, який повторюється у всіх блоках звіту (кадровий потенціал, організація, ресурси) і вказує на потребу в єдиному центрі координації профорієнтаційної роботи.

Ресурсне забезпечення тісно пов'язане з результатами блоку 2 та блоку 5: обмежені ресурси підсилюють кадрові бар'єри, а відсутність відповідальних ролей знижує ефективність навіть наявних ресурсів.

Дані свідчать про потенціал для розвитку системи, однак цей потенціал потребує структурованого управлінського підходу, а не точкових рішень.

7.1. Обізнаність про успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками

Результати опитування п'яти цільових аудиторій щодо визначення обізнаності про успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками подано в таблиці 40.

Таблиця 40. Обізнаність про успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|-------------------------------|---|---|--|--|--|---|
| Варіанти відповідей | Чи знаєте Ви успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками, які реалізуються в інших громадах? | Чи знаєте Ви успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками, які реалізуються в інших закладах освіти або громадах? | Чи знаєте Ви успішні практики профорієнтаційної роботи з підлітками, які реалізуються в інших школах або громадах? | Чи знайомі Вам успішні приклади профорієнтаційної взаємодії між місцевими підприємствами/організаціями/установами і закладами освіти в інших громадах? | Чи знаєш ти про цікаві або успішні профорієнтаційні заходи для учнів, які проводять інші школи чи громади? | Чи знаєте Ви успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками, які реалізуються в інших закладах освіти або громадах? |
| Так | 18,8% | 13,2% | 6,9% | 0,0% | 13,2% | 9,1% |
| Ні, але хотів/ла би дізнатися | 21,9% | 35,5% | 35,7% | 100,0% | 30,3% | 54,5% |
| Ні, не цікавило/ць цим | 28,1% | 10,2% | 18,9% | 0,0% | 34,7% | 0,0% |
| Важко відповісти | 31,3% | 41,1% | 38,5% | 0,0% | 21,8% | 36,4% |

Висновки:

Результати опитування шести цільових аудиторій свідчать про фрагментарний і загалом низький рівень обізнаності щодо успішних практик профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками, що реалізуються в інших громадах, закладах освіти або у взаємодії з роботодавцями.

Місцева влада

Лише 18,8% представників місцевої влади зазначили, що знають про успішні практики профорієнтаційної роботи. Водночас 21,9% не знають, але хотіли б дізнатися, а 31,3% обрали варіант «важко відповісти». Сукупно це означає, що понад половина управлінської аудиторії (53,2%) не має сформованого уявлення про наявні успішні рішення, що корелює з попередніми блоками звіту, де зафіксовано відсутність системного бачення профорієнтації на рівні громади.

Представники ЗЗСО та ЗПО

Серед керівників і педагогічних працівників закладів освіти лише 13,2% підтвердили обізнаність про успішні практики. Натомість 35,5% зазначили готовність дізнаватися про них, а 41,1% не змогли визначитися з відповіддю. Така структура відповідей узгоджується з результатами блоків про кадровий і ресурсний потенціал, де виявлено нестачу інструментів поширення та масштабування практик між закладами.

Батьки учнів віком 10–18 років

Серед батьків рівень обізнаності є мінімальним — лише 6,9% знають про успішні профорієнтаційні практики. Водночас 35,7% хотіли б дізнатися більше, а 38,5% не змогли дати визначену відповідь. Це свідчить про обмежену включеність батьків у

інформаційний простір профорієнтації, що логічно пов'язано з попередніми блоками, де батьки рідко виступають активними суб'єктами профорієнтаційної роботи.

Місцеві роботодавці

Результати опитування роботодавців демонструють критично низький рівень поінформованості: 0% респондентів зазначили, що знають про успішні практики, тоді як 100% відповіли «ні, але хотів/ла би дізнатися». Цей показник на пряму узгоджується з даними попередніх блоків щодо слабкої системної взаємодії між закладами освіти та бізнесом і відсутності сталих форматів обміну досвідом у сфері профорієнтації.

Учні ЗЗСО (10–18 років)

Серед учнів 13,2% знають про успішні профорієнтаційні практики, 30,3% хотіли б дізнатися більше, 34,7% зазначили, що не цікавляться цим питанням, а 21,8% не змогли визначитися. Така диференціація відповідей відображає нерівномірний характер профорієнтаційної роботи, зафіксований у попередніх блоках, де заходи сприймаються учнями як епізодичні, а не як частина цілісної системи.

Випускники ЗЗСО громади (14–22 роки)

Серед випускників 9,1% підтвердили обізнаність про успішні практики, 54,5% висловили бажання дізнатися про них, а 36,4% не змогли надати відповідь. Відсутність варіанту «не цікавлюсь» у цій аудиторії є показовою та співвідноситься з результатами попередніх блоків, де випускники демонструють підвищений інтерес до практичної інформації щодо освітніх і професійних траєкторій уже після завершення школи.

Дані таблиці 40 засвідчують, що успішні практики профорієнтаційної роботи залишаються маловидимими для всіх шести цільових аудиторій громади. Водночас у більшості груп — представників освіти, батьків, учнів, випускників і роботодавців — чітко зафіксовано високий запит на ознайомлення з такими практиками, що створює підґрунтя для формування системи горизонтального обміну досвідом та посилення міжсекторальної взаємодії, логічно продовжуючи висновки попередніх блоків звіту.

7.2. Наявність у громаді успішних практик профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками

Результати опитування п'яти цільових аудиторій щодо визначення наявності у громаді успішних практик профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками подано в таблиці 41.

Таблиця 41. Наявність у громаді успішних практик профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками, %

| | Місцева влада | Представники ЗЗСО та ЗПО | Батьки учнів 10-18 р. | Місцеві роботодавці | Учні ЗЗСО (10-18 р.) | Випускники ЗЗСО громади (14-22 р.) |
|----------------------------|--|--|---|---|--|---|
| Варіанти відповідей | Чи є у Вашій громаді успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? | Чи має Ваш заклад освіти успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? | Чи має школа Вашої дитини успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? | Чи має Ваше підприємство/установа/організація успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? | Чи є у твоєї школі цікаві або успішні профорієнтаційні заходи для учнів? | Чи мала школа, в якій Ви навчалися, успішні практики профорієнтаційної роботи з дітьми та підлітками? |
| Так | 18,8 | 28,9 | 9,8 | 0,0 | 13,2 | 18,2 |
| Ні, немає | 12,5 | 7,6 | 14,6 | 0,0 | 30,3 | 9,1 |

| | | | | | | |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| Ні, але хотілося б | 3,1 | 12,2 | 15,8 | 83,3 | 34,7 | 18,2 |
| Важко відповісти | 65,6 | 51,3 | 59,8 | 16,7 | 21,8 | 54,5 |

Висновки:

Результати опитування шести цільових аудиторій свідчать про відсутність чітко артикульованого та узгодженого бачення наявності успішних профорієнтаційних практик у громаді. У всіх групах домінує варіант відповіді «важко відповісти» (від 21,8 % серед учнів до 65,6 % серед представників місцевої влади), що вказує не стільки на відсутність діяльності, скільки на низький рівень інституційної фіксації, систематизації та комунікації вже наявного досвіду.

Позитивні аспекти

Наявність відповідей «так» у кожній із ключових груп (крім роботодавців) підтверджує, що окремі елементи успішних практик у громаді все ж існують. Зокрема, про їх наявність заявили 28,9 % представників ЗЗСО та ЗПТО, 18,8 % представників місцевої влади, 18,2 % випускників, а також 13,2 % учнів. Це узгоджується з даними попередніх блоків щодо реалізації окремих профорієнтаційних заходів у закладах освіти та підтверджує наявність локальних «точок зростання».

Проблеми

Ключовою проблемою є розрив між фактичним проведенням окремих профорієнтаційних заходів і їх сприйняттям як «успішних практик». Високі частки відповідей «ні, немає» та «ні, але хотілося б» серед учнів (30,3 % і 34,7 %) та батьків (14,6 % і 15,8 %) вказують на те, що існуючі формати не завжди відповідають очікуванням кінцевих бенефіціарів або не сприймаються як системні й результативні.

Виклики

Окрему увагу привертає позиція місцевих роботодавців: 83,3 % з них зазначили «ні, але хотілося б», при повній відсутності відповідей «так». Це прямо корелює з результатами блоків 5 і 6 щодо кадрових та ресурсних обмежень і свідчить про невикористаний потенціал міжсекторної взаємодії, зокрема залучення роботодавців до формування та реалізації профорієнтаційних практик.

Перспективи

Сукупність відповідей «так» та «ні, але хотілося б» у всіх аудиторіях формує чіткий запит на розвиток і масштабування успішних практик, їх опис, візуалізацію та поширення всередині громади. Це створює підґрунтя для переходу від фрагментарних ініціатив до системної моделі профорієнтації, що ґрунтується на партнерстві освіти, громади та ринку праці.

Інші важливі спостереження

Переважаання відповідей «важко відповісти» серед управлінської та освітньої аудиторій узгоджується з даними блоку 7.1 щодо рівня обізнаності про успішні практики в інших громадах. Це свідчить про дефіцит горизонтального обміну досвідом і відсутність єдиного «банку практик», що ускладнює як внутрішню оцінку ефективності, так і запозичення зовнішніх рішень.

Отримані результати демонструють, що громада перебуває на перехідному етапі: від епізодичної профорієнтаційної діяльності до усвідомлення потреби в цілісній, координованій системі. Виявлений розрив між наявністю окремих ініціатив та їх інституційним визнанням як «успішних практик» визначає стратегічний вектор подальших дій — структурування, опис, міжсекторне партнерство та посилення ролі координуючих механізмів, що повністю узгоджується з сучасними підходами до розвитку профорієнтації на рівні громади.

7.3. Приклади успішних профорієнтаційних практик

Змістовий аналіз відкритих відповідей респондентів шести цільових аудиторій дозволив виокремити ключові типи профорієнтаційних практик, які учасники опитування ідентифікують як цікаві або корисні, а також виявити особливості взаємодії між школами, громадою, батьками та місцевими роботодавцями.

Місцева влада

У відкритих відповідях представників органів місцевого самоврядування приклади успішних профорієнтаційних практик згадуються обмежено та поодинокі. Серед описаних форм переважають екскурсії та ознайомчі відвідування установ або підприємств, а також поодинокі публічні заходи, орієнтовані на презентацію професій. Водночас значна частина відповідей має неконкретний характер або містить зазначення на відсутність чітко окресленого досвіду, що узгоджується з високою часткою варіанта відповіді «важко відповісти» у кількісних показниках попередніх таблиць. Це свідчить про відсутність усталеної практики системного опису та фіксації профорієнтаційної діяльності на рівні громади.

Представники закладів загальної середньої та професійної освіти

Освітяни надали найбільшу кількість змістовних прикладів, що дозволяє сформулювати більш деталізовану картину профорієнтаційної роботи. Найчастіше згадуються екскурсії до закладів професійної та фахової передвищої освіти, підприємств та установ, а також зустрічі, лекції та презентації професій за участі запрошених фахівців. Окремо фіксуються онлайн-формати, участь у проєктних та конкурсних активностях, проведення класних годин і тематичних заходів. Водночас практики глибшого занурення у професійне середовище (профпроби, стажування) згадуються поодинокі, що вказує на переважання подієвих, а не довготривалих форм профорієнтаційної роботи. Взаємодія з роботодавцями у відповідях описується здебільшого як ініціатива школи, а не як елемент системного партнерства.

Батьки учнів віком 10–18 років

Батьки описують успішні практики через досвід участі їхніх дітей у профорієнтаційних заходах. Найчастіше згадуються екскурсії та відвідування закладів освіти, зустрічі або лекції з представниками професій, а також онлайн-заходи. Частина відповідей містить згадки про профорієнтаційне тестування, участь у проєктах або конкурсах, відвідування днів відкритих дверей. Водночас значна кількість відповідей має загальний характер або обмежується констатацією факту участі без оцінки результативності, що узгоджується з кількісними даними щодо обмеженої поінформованості батьків про системність профорієнтаційної роботи у громаді.

Місцеві роботодавці

Аналіз відкритих відповідей цієї цільової аудиторії показав відсутність змістовно описаних прикладів успішних профорієнтаційних практик. У наданих відповідях не зафіксовано конкретних кейсів співпраці з закладами освіти або реалізованих ініціатив. Такий результат узгоджується з кількісними показниками попередніх блоків, де роботодавці демонструють запит на розвиток профорієнтаційної роботи, але не ідентифікують себе як активних носіїв уже сформованих успішних практик.

Учні закладів загальної середньої освіти (10–18 років)

У відкритих відповідях учнів профорієнтаційні практики найчастіше ототожнюються із зустрічами, бесідами та презентаціями професій, які проводяться у школі. Також згадуються профорієнтаційні тести, класні години, онлайн-заходи та, значно рідше, екскурсії. Для цієї аудиторії характерне сприйняття профорієнтаційної

роботи як набору окремих заходів, пов'язаних насамперед зі шкільним середовищем, без чіткого розуміння ролі громади чи роботодавців у цьому процесі.

Випускники закладів загальної середньої освіти (14–22 роки)

Відкриті відповіді випускників є нечисельними, що саме по собі є важливим аналітичним результатом. У поодиноких змістовних відповідях згадуються екскурсії та окремі профорієнтаційні заходи, які мали місце під час навчання у школі. Водночас більшість відповідей не містить детальних прикладів або має узагальнений характер, що корелює з високою часткою варіанта «важко відповісти» у кількісних результатах і свідчить про обмежений вплив профорієнтаційних практик на довгострокове професійне самовизначення цієї групи.

Узагальнення спільних та відмінних позицій

Спільною для більшості аудиторій є ідентифікація подієвих форматів (зустрічі, екскурсії, дні відкритих дверей, онлайн-заходи) як основних прикладів профорієнтаційної роботи. Водночас практики системного супроводу професійного вибору та тривалого залучення роботодавців практично не представлені у відкритих відповідях. Найбільшу кількість конкретних прикладів надають освітяни, тоді як роботодавці та управлінська аудиторія демонструють низьку артикуляцію власного досвіду, що створює розрив у сприйнятті наявних можливостей між різними учасниками процесу.

Висновки до блоку 7. “Успішні практики”

Загальні тенденції

Результати блоку 7 демонструють, що у громаді профорієнтаційна діяльність уже присутня, однак ще не усвідомлюється більшістю учасників як система успішних практик. Це підтверджується високими частками відповідей «*важко відповісти*» та «*ні, але хотілося б*» у таблицях 40–41, а також фрагментарністю прикладів у відкритих відповідях. Таким чином, ключовою тенденцією є розрив між фактичною наявністю окремих ініціатив і їх інституційним осмисленням та визнанням як успішних.

Позитивні аспекти

Опитування фіксує наявність ядра практик, які повторюються у відповідях різних аудиторій і можуть розглядатися як основа для подальшого розвитку. До них належать: зустрічі з представниками професій; екскурсії та відвідування закладів освіти й окремих установ; дні відкритих дверей, ярмарки професій; онлайн-заходи та профорієнтаційні бесіди.

Найбільшу кількість конкретних прикладів надають представники закладів освіти та батьки, що узгоджується з результатами блоків 3 і 5, де саме школа визначається як ключовий носій профорієнтаційної активності у громаді. Це свідчить про наявність кадрового та організаційного мінімуму, необхідного для розгортання більш системної моделі.

Проблеми

Основна проблема полягає у тому, що більшість зафіксованих практик має подієвий, епізодичний характер і не поєднується у логічний ланцюг супроводу професійного вибору дитини. У відкритих відповідях практично відсутні згадки про:

- тривалі формати занурення у професію (профпроби, стажування);
- індивідуальний або груповий кар'єрний супровід;
- системну участь роботодавців у плануванні та реалізації профорієнтаційних заходів.

Це безпосередньо корелює з результатами блоків 4 і 5, де роботодавці демонструють готовність до співпраці, але не ідентифікують себе як активних носіїв успішних практик, а також із блоком 6, де фіксується обмеженість ресурсного та фінансового забезпечення.

Виклики

Ключовим викликом є відсутність спільного розуміння між різними аудиторіями того, що саме вважати “успішною практикою”. Освітяни частіше сприймають окремі заходи як позитивний результат, тоді як учні, випускники та представники місцевої влади демонструють вищий рівень невизначеності. Така асиметрія у сприйнятті ускладнює:

- масштабування наявних практик;
- їх відтворення в інших закладах;
- формування довіри до профорієнтаційної роботи як до ефективного інструменту.

Перспективи

Водночас поєднання відповідей «так» і «ні, але хотілося б» у таблицях 40–41 свідчить про високий потенціал для розвитку. Дані опитування вказують на готовність більшості аудиторій:

- сприймати профорієнтацію як важливу складову освітнього процесу;
- долучатися до нових форматів за умови їх зрозумілості та практичної орієнтації;
- переходити від поодиноких заходів до більш узгоджених моделей взаємодії між освітою, громадою та ринком праці.

Інші важливі спостереження

Аналіз блоку 7 у поєднанні з попередніми блоками звіту показує, що ключовим стримувальним чинником є не стільки повна відсутність практик, скільки дефіцит координації, опису та комунікації вже наявного досвіду. Саме це призводить до високої частки невизначених відповідей та знижує видимість позитивних напрацювань громади для різних цільових аудиторій.

Блок 7 підтверджує, що громада перебуває на етапі, коли профорієнтаційна діяльність фактично здійснюється, але ще не оформлена як цілісна система успішних практик. Виявлені розбіжності у сприйнятті, подієвий характер заходів та обмежена залученість роботодавців водночас формують чітку точку росту: перехід до скоординованої, багаторівневої моделі профорієнтації, у якій наявні ініціативи отримують структуру, сталість і зрозумілу цінність для кожної дитини.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Загальні висновки

1. Контекст профорієнтації

Результати опитування стейкхолдерів засвідчують, що у Донецькій селищній територіальній громаді сформувався стійкий запит на системний розвиток профорієнтації дітей та підлітків. У відповідях різних цільових аудиторій простежується усвідомлення значущості професійного самовизначення як складової освітнього процесу та розвитку громади загалом. Водночас високі частки відповідей «важко відповісти» у низці блоків свідчать про те, що профорієнтація наразі сприймається радше як сукупність окремих дій, а не як цілісна система з чіткою логікою та результатами.

2. Організація профорієнтації

Опитування показує, що профорієнтаційна робота в громаді здійснюється переважно через поодинокі заходи, ініційовані закладами освіти, без сталого організаційного каркасу. Такий формат дозволяє частково задовольняти інформаційні потреби учнів, однак не забезпечує послідовного супроводу професійного вибору, що зумовлює різні оцінки ефективності профорієнтації серед цільових аудиторій і обмежує її вплив на освітні траєкторії молоді.

3. Інклюзія та гендерна рівність

У відповідях респондентів простежується потреба в єдиних підходах до організації профорієнтаційної роботи, які б гарантували рівний доступ до можливостей для різних груп учнів. Відсутність чітко визначених стандартів та процедур знижує потенціал системи профорієнтації як інструменту забезпечення інклюзивності та гендерної рівності, особливо в умовах дистанційного навчання та обмеженого доступу до практичних форматів.

4. Співпраця з місцевими роботодавцями

Результати опитування свідчать про високий потенціал партнерства з місцевими роботодавцями, який, однак, залишається переважно нереалізованим. Роботодавці демонструють готовність до участі у профорієнтаційній роботі, але водночас не ідентифікують наявних системних практик співпраці зі школами. Це вказує на розрив між наявною мотивацією та відсутністю механізмів координації й відтворених форматів взаємодії.

5. Кадровий потенціал

Одним із ключових результатів опитування є високий рівень узгодженості позицій щодо доцільності введення спеціалізованих ролей — кар'єрного радника у закладах загальної середньої освіти та кар'єрного координатора на рівні громади. Разом із цим дані чітко фіксують кадровий дисбаланс: значна частина педагогів не має спеціалізованої підготовки з профорієнтаційної роботи, тоді як інші цільові аудиторії системно вказують на потребу у підвищенні компетентності фахівців. Це створює об'єктивні обмеження для переходу від окремих заходів до повноцінної системи.

6. Ресурсне забезпечення

Блок, присвячений успішним практикам, засвідчує наявність окремих позитивних прикладів профорієнтаційної роботи, які, однак, мають фрагментарний характер і нерівномірно усвідомлюються різними цільовими аудиторіями. Низький рівень обізнаності про такі практики поєднується з високою зацікавленістю у їх вивченні та впровадженні, що свідчить про готовність громади до масштабування та інституціоналізації ефективних рішень.

7. Успішні практики

Блок 7 підтверджує, що у громаді існують окремі позитивні приклади профорієнтаційної роботи, однак вони мають фрагментарний характер і нерівномірно сприймаються різними цільовими аудиторіями. Низький рівень обізнаності про успішні практики — як власні, так і зовнішні — поєднується з високою зацікавленістю у їх вивченні та впровадженні, що створює потенціал для подальшого розвитку.

Рекомендації

1. Контекст профорієнтації

Рекомендується розглядати профорієнтацію в громаді не як окремий напрям роботи закладів освіти, а як складову стратегії розвитку громади, пов'язану з майбутнім людського капіталу, освітніми траєкторіями молоді та потребами місцевого ринку праці.

Обґрунтування:

Опитування засвідчило високий суспільний інтерес до профорієнтації та одночасно значну частку відповідей «важко відповісти» щодо наявності системи й успішних практик, що свідчить про відсутність спільного розуміння профорієнтації як цілісного процесу.

2. Організація профорієнтації

Доцільно перейти від реалізації поодиноких профорієнтаційних заходів до побудови узгодженої організаційної моделі, яка передбачає послідовність етапів: інформування, практичне ознайомлення, рефлексію та підтримку вибору освітньої траєкторії.

Обґрунтування:

За результатами опитування більшість цільових аудиторій ідентифікують профорієнтацію через окремі заходи, що не формують уявлення про систему та знижують відчутний вплив на професійний вибір учнів.

3. Інклюзія та гендерна рівність

Рекомендується інтегрувати принципи інклюзії та гендерної рівності у стандарти організації профорієнтаційної роботи, зокрема щодо доступності форматів,

різноманітності професійних прикладів та уникнення стереотипних уявлень про “традиційні” професії.

Обґрунтування:

Різні оцінки якості та доступності профорієнтаційної роботи серед аудиторій свідчать про потребу в уніфікованих підходах, що забезпечать рівні можливості для всіх груп учнів.

4. Співпраця з місцевими роботодавцями

Доцільно сформувати чіткі та прості формати співпраці між закладами освіти та місцевими роботодавцями (екскурсії, зустрічі, профорієнтаційні сесії), а також визначити механізм координації такої взаємодії на рівні громади.

Обґрунтування:

Опитування показало готовність роботодавців до участі у профорієнтаційній роботі, водночас відсутність у них сформованих і описаних практик співпраці, що вказує на потребу організаційної підтримки з боку громади.

5. Кадровий потенціал

Рекомендується інституційно закріпити ролі кар’єрного радника у закладах загальної середньої освіти та кар’єрного координатора на рівні громади, а також забезпечити цільове навчання фахівців, залучених до профорієнтаційної роботи.

Обґрунтування:

Усі цільові аудиторії продемонстрували високий рівень підтримки доцільності цих ролей, водночас значна частина педагогів не має спеціалізованої підготовки з профорієнтації, що обмежує можливості впровадження системного підходу.

6. Ресурсне забезпечення

Доцільно зосередити увагу не лише на залученні додаткових ресурсів, а й на систематизації, описі та ефективному використанні наявних — кадрових, організаційних, інформаційних.

Обґрунтування:

Різні оцінки наявності ресурсів і практик серед стейкхолдерів свідчать про те, що наявні напрацювання не завжди є видимими та зрозумілими для учасників освітнього процесу.

7. Успішні практики

Рекомендується здійснити опис і структурування наявних профорієнтаційних практик громади та створити умови для їх поширення і взаємного обміну між закладами освіти.

Обґрунтування:

Низький рівень обізнаності про успішні практики поєднується з високим інтересом до їх вивчення, що створює потенціал для переходу від фрагментарних ініціатив до системних рішень.

Загальні результати опитування підтверджують, що громада перебуває на етапі переходу від фрагментарної профорієнтаційної діяльності до формування цілісної системи, орієнтованої на потреби дітей та підлітків, ресурси громади та партнерство з місцевими роботодавцями. Зафіксований у дослідженні запит на інституційні рішення, кадрове підсилення та координацію створює обґрунтовані передумови для подальшого розвитку системи профорієнтації в громаді.

**Дорожня карта змін системи профорієнтації
Донецька селищна територіальна громада**

| Результат опитування (таблиця звіту) | Управлінська дія (що змінюємо) | Хто відповідальний | Коли (узгоджено з DECIDE) | Очікуваний ефект |
|--|---|---|--|---|
| Висока частка відповідей «важко відповісти» щодо наявності успішних практик (табл. 41) | Формування єдиного переліку та описів успішних профорієнтаційних практик громади (банк практик) | Відділ освіти Донецької селищної ради; кар'єрний координатор ТГ | Крок 5–7 DECIDE (лютий–червень 2026) | Підвищення поінформованості, зменшення «невидимості» наявної роботи |
| Розбіжності в оцінках між владою, педагогами, батьками та учнями (табл. 41) | Проведення місцевого форуму успішних практик профорієнтації | Донецька селищна рада; відділ освіти | Крок 7 DECIDE (червень 2026) | Узгодження бачення, формування спільної мови між стейкхолдерами |
| Обмежене залучення роботодавців та бізнесу (табл. 39–40) | Формування партнерської мережі громади (роботодавці, ЗП(П)О, ЗВО) | Відділ освіти; кар'єрний координатор ТГ | Крок 4 DECIDE (листопад 2025 – лютий 2026) | Системна взаємодія школи й ринку праці |
| Нерівномірна участь ЗЗСО у профорієнтаційній роботі (табл. 41, блок 7) | Розроблення громадського плану профорієнтаційних заходів із мінімальним обов'язковим пакетом | Відділ освіти; керівники ЗЗСО | Крок 4 DECIDE | Вирівнювання доступу учнів до профорієнтації |

| Результат опитування (таблиця звіту) | Управлінська дія (що змінюємо) | Хто відповідальний | Коли (узгоджено з DECIDE) | Очікуваний ефект |
|--|---|---|--|--|
| Переважання епізодичних заходів над системною роботою (аналіз блоку 7.3) | Інтеграція профорієнтаційних занять у план виховної та освітньої роботи ЗЗСО | Керівники ЗЗСО; кар'єрні радники | Крок 5 DECIDE (лютий–травень 2026) | Перехід від разових заходів до сталої моделі |
| Дефіцит чітко визначених ролей і відповідальності (блоки 2, 5, 6) | Інституціоналізація ролей кар'єрного координатора громади та кар'єрних радників у ЗЗСО | Донецька селищна рада; відділ освіти | Крок 3 DECIDE (листопад 2025 – лютий 2026) | Підвищення керованості системи |
| Нечітке розуміння джерел фінансування профорієнтації (табл. 39–40) | Розроблення моделі комбінованого ресурсного забезпечення (бюджет + партнерства + проекти) | Донецька селищна рада; відділ освіти | Крок 4–6 DECIDE | Стійкість профорієнтаційної роботи |
| Обмежена участь батьків у плануванні профорієнтації (табл. 41) | Проведення інформаційно-комунікаційних заходів для батьків | Відділ освіти; ЗЗСО | Крок 2 DECIDE (грудень 2025) | Посилення підтримки з боку родин |
| Наявність поодиноких успішних прикладів, що не масштабуються (блок 7.3) | Масштабування успішних практик через наставництво та обмін досвідом | Відділ освіти; ментори DECIDE | Крок 5–7 DECIDE | Розширення якісних практик на всю громаду |
| Потреба в оцінці результатів профорієнтаційної роботи (блок 6, 7) | Регулярне оцінювання впливу профорієнтації та повторні опитування | Відділ освіти; кар'єрний координатор ТГ | Крок 6 DECIDE (травень 2026) | Дані для коригування політик і рішень |