



**ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ
МИРГОРОДСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**



Р О З П О Р Я Д Ж Е Н Н Я

від 06 травня 2026 року

№ 56-в

Про затвердження Плану впровадження
системи профорієнтації дітей та підлітків
у Миргородській МТГ на 2026 – 2027 роки

Відповідно до пункту 20 частини 4 статті 42, підпункту 2 пункту «а» статті 32 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», наказу Міністерства освіти і науки України від 13.01.2026 № 29 «Про національне пілотування системи профорієнтації на 2026 – 2027 роки», Меморандуму про співпрацю між Громадською організацією «Розвиток громадянських компетентностей в Україні» та Миргородською міською територіальною громадою в рамках реалізації Швейцарсько-українського проекту міжнародної технічної допомоги DECIDE – «Децентралізація для розвитку демократичної освіти» в частині національного пілотування системи профорієнтації дітей та підлітків, з метою впровадження системи профорієнтації в Миргородській міській територіальній громаді на 2026 – 2027 роки:

1. Затвердити План впровадження системи профорієнтації дітей та підлітків у Миргородській міській територіальній громаді на 2026 – 2027 роки (додається).
2. Управлінню освіти, молоді та спорту Миргородської міської ради (Колибельнік Т.М.) забезпечити координацію та виконання Плану впровадження системи профорієнтації дітей та підлітків у Миргородській міській територіальній громаді на 2026 – 2027 роки.
3. Контроль за виконанням розпорядження залишаю за собою.

Міський голова

Сергій СОЛОМАХА

Додаток
до розпорядження
від 06 травня 2026 року № 56-в

ПЛАН ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ
дітей та підлітків
у Миргородській міській територіальній громаді
на 2026–2027 роки

Миргород, 2026

Розділ 1. Передумови та обґрунтування

1.1. Контекст громади

Миргородська міська територіальна громада (ТГ), утворена у 2020 році, об'єднує 1 місто та 36 сіл на площі 631,1 км² із загальною чисельністю населення 49 595 мешканців. Молодь у віці 10–22 років становить приблизно 23% населення, що робить профорієнтацію питанням прямої значущості для майже чверті усіх членів громади. Місцева економіка спирається на харчове виробництво та переробку (67,5% промислового випуску), доповнене машинобудуванням, сільськогосподарськими підприємствами та історично значущим курортним та оздоровчим сектором, побудованим навколо бренду мінеральної води «Миргородська» та агропромислового холдингу «Астарта».

Освітня інфраструктура громади включає 13 ЗЗСО та 2 філії, 3 заклади П(ПТ)О, 1 заклад вищої освіти та понад 120 гуртків і секцій позашкільної освіти, зокрема Цифровий освітній простір при Центрі естетичного виховання. Ця мережа забезпечує суттєву інституційну базу, на якій може бути побудована системна рамка профорієнтації.

1.2. Результати опитування та ключові виклики

У грудні 2025 року (2–8 грудня) було проведено комплексне опитування 1 413 респондентів у шести групах стейкхолдерів — представників місцевої влади, педагогів, батьків, роботодавців, учнів та випускників — для оцінки стану профорієнтації в громаді. Опитування проведено методом анонімного онлайн-анкетування через Google Forms та охопило сім тематичних блоків: контекст, організація системи, інклюзія, співпраця з бізнесом, кадровий потенціал, ресурсне забезпечення та успішні практики.

Результати виявили низку системних викликів:

Кадрова та інституційна прогалина. Громада не має профільних фахівців із профорієнтації. Профорієнтаційна робота майже повністю покладається на фахівців широкого профілю — заступників директорів та класних керівників — які несуть її як неоплачуване додаткове навантаження. Переважна більшість стейкхолдерів усіх груп підтримує запровадження профільних посад кар'єрних фахівців.

Відсутність бюджету. Більшість представників місцевої влади визнають відсутність окремого бюджетного виділення на профорієнтацію. Більшість педагогів не обізнані щодо будь-якого фінансування, а значна частка батьків повідомляє про оплату профорієнтаційних послуг з власної кишені — послуг, які мали б надаватися публічно.

Інформаційна асиметрія. Переважна більшість учнів покладається на соціальні мережі та інтернет як основні джерела кар'єрної інформації, проте наявна система доносить профорієнтацію переважно через очні заходи з мінімальним впливом на прийняття рішень молоддю. Батьки та роботодавці переважно виключені з інформаційних потоків — більшість не можуть відповісти на базові запитання про наявні профорієнтаційні заходи у своїй громаді.

Секторальна невідповідність. Пріоритети місцевої влади у профорієнтації акцентують на сільському господарстві та промисловості, відображаючи наявну економічну структуру. Водночас прагнення молоді переважно зосереджені на ІТ, підприємництві та креативних секторах. Ця невідповідність, якщо залишиться без уваги, ризикує або витіснити молодь із громади, або залишити її невідповідною до кар'єр, які вона реально обирає.

Розрив у форматах. Існує виражений розрив сприйняття між тим, про що звітує система, та тим, що реально переживають учні. Тоді як інституційні учасники повідомляють про високий рівень профорієнтаційної активності, рівень участі учнів є драматично нижчим. Лекції та традиційні формати демонструють мінімальну залученість; молодь віддає перевагу інтерактивним, практичним та досвідним підходам.

Дефіцит практичної діяльності. Більшість випускників завершили шкільні роки без жодного значущого контакту з роботодавцями. Попри виражену готовність роботодавців до участі, координаційного механізму для поєднання їхніх пропозицій з потребами шкіл не існує. Успішні місцеві пілоти — як-от п'ятиденне стажування на міській телерадіокомпанії — демонструють, що практичні формати працюють, проте залишаються ізольованими, а не системними.

1.3. Узгодження з державною політикою

Цей План впровадження розроблено відповідно до реформи Нової української школи (НУШ), що наголошує на компетентнісній освіті, самостійності учнів та інтеграції практичної профорієнтації в освітній процес. План також підтримує перехід до профільної середньої освіти, яка вимагає від учнів прийняття обґрунтованих рішень щодо освітньої траєкторії на основі самоусвідомлення та розуміння ринку праці.

1.4. Проєктний контекст

План розроблено в рамках проєкту DECIDE («Децентралізація для профорієнтації та інклюзивного розвитку освіти»), що впроваджується за підтримки Швейцарської Конфедерації в партнерстві з DOCCU, PH Zurich та Міністерством освіти і науки України. Результати опитування та стратегічні напрямки було валідовано під час спеціальної стратегічної сесії 16 грудня 2024 року за участі 75 представників усіх категорій стейкхолдерів.

1.5. Координаційна структура

Кар'єрний координатор Миргородської міської територіальної громади — **Яшна Любов Миколаївна**, головний спеціаліст відділу освіти Управління освіти, молоді та спорту Миргородської міської ради. Координатор відповідає за міжсекторальну координацію профорієнтаційної діяльності, залучення стейкхолдерів, моніторинг та звітність.

Пілотні школи та кар'єрні радники в них будуть визначені робочою групою у процесі розробки плану (Розділ 6) на основі готовності шкіл, географічного охоплення міських та сільських територій та наявності мотивованих педагогічних працівників.

Розділ 2. Цілі та завдання

2.1. Головна мета

Впровадити сталу, інклюзивну та практично-орієнтовану систему профорієнтації дітей та підлітків у Миргородській міській територіальній громаді у 2026–2027 роках, забезпечуючи міжсекторальну взаємодію органів влади, закладів освіти та місцевого бізнесу.

2.2. Завдання

Завдання 1. Створити інституційну та кадрову основу для системної профорієнтації, включаючи розвиток координатора та призначення кар'єрних радників у пілотних школах.

Опитування продемонструвало, що профорієнтаційна робота в громаді покладається на фахівців широкого профілю без виділеного часу, навчання чи компенсації за цю функцію. Відсутність інституційних ролей означає, що жоден учасник не несе відповідальності за результати системи. Побудова професійної кадрової структури — починаючи з координатора на рівні громади та поширюючись на кар'єрних радників у пілотних школах — є передумовою усіх інших покращень.

Завдання 2. Вибудувати партнерську інфраструктуру, що з'єднує заклади освіти з місцевими роботодавцями, закладами П(ПТ)О та вищої освіти для практичної профорієнтаційної діяльності.

Попри виражену декларовану готовність роботодавців до участі у профорієнтації, більшість випускників завершили школу без жодного значущого контакту з роботодавцями. Система не має координаційного механізму для перетворення готовності на дію. Це завдання усуває прогалину шляхом створення структурованих, відтворюваних форматів взаємодії школа–роботодавець, включаючи екскурсії на підприємства, професійні занурення та наставницькі домовленості, координовані на рівні громади, а не залишені на розсуд окремих шкіл.

Завдання 3. Впровадити студентоцентричну комунікаційну систему, що забезпечує кар'єрну інформацію через канали, які відповідають уподобанням молоді, та гарантує прозорість для всіх стейкхолдерів.

Опитування виявило фундаментальну невідповідність між тим, як доноситься кар'єрна інформація, та тим, як молодь її споживає. Більшість учнів звертається до цифрових каналів, тоді як система покладається на формати з мінімальним охопленням. Більше того, батьки та роботодавці систематично виключені з інформації про плани та заходи профорієнтації. Це завдання забезпечує відповідність комунікаційних каналів поведінці аудиторії та прозорий доступ усіх стейкхолдерів до релевантної інформації.

Завдання 4. Створити доказовий механізм моніторингу та оцінювання, що забезпечує безперервне покращення на основі зворотного зв'язку від стейкхолдерів.

Найбільш вражаючим висновком опитування став розрив сприйняття: інституційні учасники повідомляють про масштабну діяльність, тоді як досвід учнів є кардинально іншим. Без системи моніторингу, яка фіксує перспективи отримувачів послуг — а не лише звіти надавачів — цей розрив зберігатиметься. Це завдання створює механізми зворотного зв'язку, що вимірюють фактичні результати, уможливлюють коригування курсу та вбудовують підзвітність у систему.

Розділ 3. Принципи розробки

План впровадження ґрунтується на семи базових принципах, кожен з яких відповідає специфічним умовам Миргородської громади:

1. Поінформованість. Усі стейкхолдери — учні, батьки, педагоги, роботодавці та місцева влада — мають володіти своєчасною, доступною та достовірною інформацією про можливості профорієнтації, стан ринку праці та наявні ресурси. У Миргороді цей принцип є прямою відповіддю на висновок, що більшість батьків та роботодавців не могли відповісти на базові запитання про наявні профорієнтаційні заходи, а молодь шукає кар'єрну інформацію через канали, які система не використовує.

2. Співпраця. Профорієнтація є спільною відповідальністю, що вимагає координованих дій міжсекторально. У Миргородській громаді усі групи стейкхолдерів висловлюють потужну підтримку співпраці в принципі, проте на практиці зберігається цикл взаємного перекладання відповідальності. Цей принцип зобов'язує усі сторони до структурованої, регулярної взаємодії через визначені механізми, а не через епізодичну добру волю.

3. Релевантність. Зміст та заходи профорієнтації мають відображати як реалії місцевого ринку праці, так і прагнення молоді, що змінюються. Економіка Миргорода ґрунтується на харчовій переробці, машинобудуванні та курортному секторі, проте інтереси молоді дедалі більше зосереджуються на інформаційних технологіях, підприємництві та творчих професіях. План має подолати цей розрив — ні ігноруючи місцеві економічні потреби, ні відкидаючи прагнення молоді.

4. Інклюзивність. Профорієнтація має бути справді доступною для всіх учнів незалежно від можливостей, місцеперебування, статі чи соціально-економічного статусу. У Миргородській громаді, тоді як інституційні учасники повідомляють про зусилля з інклюзії, батьки переважно не знають про них, а декларації роботодавців щодо готовності не підкріплені конкретними адаптаціями. Цей принцип вимагає вимірювання інклюзії за фактичною доступністю, а не за задекларованими намірами.

5. Системність. Профорієнтаційні заходи мають утворювати узгоджену, безперервну та координовану систему — а не сукупність ізольованих подій. Опитування у Миргороді виявило, що задекларовані рівні активності різко розходяться з фактичною участю учнів, що свідчить про те, що окремі дії не складаються у функціонуючу систему. Цей принцип вимагає єдиного загальногромадського підходу з логічною послідовністю від класу до класу.

6. Ресурсність. План має максимально використовувати наявні ресурси громади — людські, матеріальні, інституційні та фінансові — водночас активно залучаючи додаткові джерела фінансування, зокрема грантові програми та внески роботодавців. У Миргороді грантове та донорське фінансування є драматично недовикористаним попри його наявність, а значна готовність роботодавців робити внески залишається немобілізованою. Ресурсність означає використання того, що є, перш ніж вимагати того, чого немає.

7. Практична спрямованість. Профорієнтація має надавати пріоритет досвідним, практичним форматам — відвідуванню робочих місць, професійним зануренням, наставництву та проєктній діяльності — над пасивним інформуванням. У Миргороді традиційні лекційні формати демонструють мінімальну залученість учнів, тоді як власний успішний пілот громади (багатоденне стажування на міській медіакомпанії) демонструє, що практичні формати забезпечують значущі результати при належній організації.

Розділ 4. Суб'єкти впровадження

4.1. Кар'єрний координатор

Яшна Любов Миколаївна, головний спеціаліст відділу освіти Управління освіти, молоді та спорту Миргородської міської ради.

Кар'єрний координатор є центральною точкою координації системи профорієнтації громади. Координатор відповідає за організацію міжсекторальної взаємодії між закладами освіти, місцевими роботодавцями, закладами П(ПТ)О та вищої освіти й органами місцевого

самоврядування. Це включає ведення загальногромадського календаря профорієнтаційних заходів, сприяння партнерству школа–роботодавець, забезпечення інформаційного потоку для всіх стейкхолдерів та координацію рамки моніторингу та оцінювання. Координатор підпорядковується начальнику Управління освіти, молоді та спорту та працює у тісній співпраці з кар'єрними радниками, призначеними в пілотних школах.

Розділ 5. Ключові стейкхолдери

1. Органи місцевого самоврядування (Миргородська міська рада та її виконавчий комітет). Забезпечують політичну підтримку, затверджують План впровадження, виділяють бюджетні ресурси та забезпечують інтеграцію профорієнтації у стратегію розвитку громади.

2. Орган управління освітою (Управління освіти, молоді та спорту Миргородської міської ради). Здійснює оперативне управління системою профорієнтації, видає організаційні накази, координує впровадження по школах та забезпечує узгодження з національною освітньою політикою.

3. Заклади загальної середньої освіти (ЗЗСО). Є основними точками надання профорієнтаційних послуг. Адміністрації шкіл інтегрують профорієнтацію в освітні плани, забезпечують організаційну підтримку заходів та визначають кар'єрних радників з числа педагогічного складу.

4. Педагоги (кар'єрні радники). Безпосередньо реалізують профорієнтаційні заходи з учнями, проводять кар'єрні уроки та діагностику, організовують практичні активності та є основною сполучною ланкою між учнями та ширшою профорієнтаційною екосистемою. Кар'єрні радники у пілотних школах проходять спеціальне підвищення кваліфікації в рамках проєкту DECIDE.

5. Учні та батьки. Основні отримувачі послуг та співавтори системи профорієнтації. Учні беруть участь у заходах, надають зворотний зв'язок та сприяють проєктуванню програм через консультативні механізми. Батьки підтримують прийняття кар'єрних рішень удома, беруть участь у профорієнтаційних заходах та є критичним каналом зворотного зв'язку щодо ефективності системи.

6. Місцеві роботодавці (підприємства, установи, організації). Забезпечують практичне кар'єрне знайомство через екскурсії на підприємства, професійні занурення, стажування та наставництво. Сприяють релевантності профорієнтації, ділячись аналітикою ринку праці та професійними вимогами. Беруть участь у «Банку можливостей» як ресурсні провайдери.

7. Заклади П(ПТ)О, фахової передвищої та вищої освіти. Надають інформацію про освітні траєкторії після ЗЗСО, проводять дні відкритих дверей та орієнтаційні заходи, а також співпрацюють зі школами у заходах із кар'єрного дослідження, що поєднують середню та післясередню освіту.

8. Організації громадянського суспільства. Надають експертизу, сприяють залученню громади, підтримують грантові заявки та привносять зовнішні перспективи та методології у профорієнтаційне програмування. За наявності надають спеціалізовані послуги (наприклад, кар'єрне консультування, підтримка інклюзії).

9. Шкільні ради. Є механізмом управління, що забезпечує громадський нагляд за шкільною профорієнтаційною діяльністю. Шкільні ради сприяють залученню батьків та

громади, беруть участь у визначенні пріоритетів та підтримують мобілізацію ресурсів на рівні школи.

Розділ 6. Порядок розробки та затвердження плану

6.1. Робоча група

Робочу групу з розробки Плану впровадження створено наказом Управління освіти, молоді та спорту Миргородської міської ради. Робоча група налічує від 6 до 12 членів, які представляють усі ключові категорії стейкхолдерів: місцеву владу, орган управління освітою, адміністрації шкіл, педагогічний склад (включаючи потенційних кар'єрних радників), батьків, учнів, місцевих роботодавців, заклади П(ПТ)О та вищої освіти та організації громадянського суспільства за наявності. Склад забезпечує гендерний баланс, представництво різних вікових груп та соціальних категорій, а також доступність для осіб з інвалідністю.

6.2. Доказова база

План розроблено на основі комплексного опитування, проведеного у грудні 2025 року (1 413 респондентів у 6 групах стейкхолдерів, 7 тематичних блоків), проаналізованого через 7-лінзову META-рамку (поінформованість, співпраця, релевантність, інклюзивність, системність, ресурсність, практична спрямованість). Результати опитування валідовано на стратегічній сесії 16 грудня 2024 року за участі 75 стейкхолдерів громади.

6.3. Експертний супровід

Проект плану доопрацьовується у консультації з експертами та наставниками проєкту DECIDE, забезпечуючи узгодження з міжнародними найкращими практиками розвитку систем профорієнтації та методологічною рамкою, встановленою PH Zurich та DOCCU.

6.4. Графік

Крок	Дія	Період
1	Створення робочої групи наказом Управління освіти	Початок квітня 2026 року
2	Робочі та консультаційні засідання робочої групи	Квітень 2026 року
3	Підготовка проєкту Плану впровадження	Квітень 2026 року
4	Подання проєкту наставникам DECIDE на експертну оцінку	До 20 квітня 2026 року
5	Доопрацювання за результатами експертних рекомендацій	Квітень 2026 року
6	Затвердження Плану впровадження	До 8 травня 2026 року

Розділ 7. Заходи з профорієнтації на 2026–2027 роки

Таблиці заходів складаються з трьох напрямків відповідно до ключових завдань Плану впровадження. Обов'язкові рядки (заповнені відповідно до шаблону DECIDE) доповнено рядками, специфічними для Миргородської громади, на основі даних опитування 1 413 респондентів (грудень 2025 року).

Напрямок 1. Інституційна та ресурсна спроможність

№	Потреба / виклик	Запланована дія / захід	Очікуваний результат	Індикатори результативності	Строки виконання	Відповідальні	Партнери	Ресурси
1	Відсутність або недостатня підготовленість відповідальної особи, яка координує систему професійної орієнтації у територіальній громаді. Профорієнтаційна робота покладається на фахівців широкого профілю без виділеного часу, навчання та компенсації.	Забезпечення підвищення кваліфікації кар'єрного координатора громади через участь у навчальних модулях проекту DECIDE та регіональних програмах підвищення кваліфікації.	Підвищена спроможність громади координувати та розвивати систему професійної орієнтації завдяки підготовленом у кар'єрному координатору.	1 кар'єрний координатор громади пройшов навчання та отримав підтвердження підвищення кваліфікації; координатор виконує функції міжсекторальної координації.	2026 рік	Орган управління освітою територіальної громади	Регіональний ЗЗПО, проект DECIDE	Освітні ресурси проекту DECIDE, організаційна підтримка громади, кадровий ресурс
2	Недостатній рівень методичної підготовки педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти для здійснення системної	Забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників пілотних закладів загальної середньої освіти через участь у навчальних	Підвищена професійна готовність педагогічних працівників здійснювати системну профорієнтаційну роботу з учнями у	Визначено кар'єрних радників у пілотних ЗЗСО; педагогічні працівники пройшли програми підвищення	2026 рік	Орган управління освітою територіальної громади, керівники пілотних ЗЗСО	Регіональний ЗЗПО, проект DECIDE	Освітні ресурси проекту DECIDE, кадровий ресурс закладів освіти,

	профорієнтаційної роботи з учнями.	програмах з профорієнтації.	пілотних закладах освіти.	кваліфікації з профорієнтації				організаційна підтримка
3	Обмежена матеріально-технічна база закладів освіти для проведення системної профорієнтаційної роботи.	Участь територіальної громади у конкурсному відборі на отримання міні-грантів для створення або розвитку профорієнтаційного хабу у закладі освіти.	Створено або розпочато створення профорієнтаційного хабу у закладі освіти (у разі успішного отримання гранту).	Подано заявку громади на участь у конкурсному відборі; громада взяла участь у конкурсі.	2026–2027 роки	Орган управління освітою територіальної громади, заклад освіти — заявник	Проект DECIDE, партнери проекту	Грантові кошти, матеріально-технічні ресурси закладу освіти, організаційна підтримка
4	Відсутність окремого бюджетного рядка на профорієнтацію у бюджеті громади. 60% представників місцевої влади повідомляють про відсутність окремого фінансування, 84,4% педагогів не знають, чи було здійснено будь-яке виділення коштів, і лише 0,9% педагогів можуть підтвердити існування бюджету. 0% посадовців задоволені наявними ресурсами. Як наслідок, 38% батьків оплачують профорієнтаційні	Розробити та подати до Миргородської міської ради цільову бюджетну заявку на профорієнтацію для включення до бюджету громади на 2027 рік із зазначенням мінімальних асигнувань на: (а) координаційну діяльність, (б) транспортування для екскурсій на підприємства, (в) профорієнтаційні матеріали та (г) підвищення кваліфікації кар'єрних радників. Навести показник 38% батьківських витрат з власної кишені та 0% задоволеності з боку влади як обґрунтування рівного доступу.	Профорієнтація має окремий, захищений бюджетний рядок у бюджеті громади на 2027 рік, що створює інституційний механізм фінансування замість ситуативних домовленостей та батьківського субсидування. Бюджетний рядок встановлює прецедент систематичного щорічного фінансування, навіть якщо	Бюджетний рядок на профорієнтацію включено до затвердженого бюджету громади на 2027 рік (так/ні); Загальна сума виділених коштів (грн); Кількість шкіл, які отримують пряме фінансування або ресурси з бюджетного рядка; Частка батьків, які повідомляють про витрати з власної кишені у щорічному опитуванні 2027 року	Етап 1 — Підготовка бюджетної заявки з обґрунтуванням витрат та аргументом рівного доступу (червень–серпень 2026 року). Етап 2 — Подання заявки через Управління освіти до бюджетного процесу міської ради (вересень–жовтень 2026 року). Етап 3 — Адвокація під час циклу затвердження бюджету	Кар'єрний координатор (Яшна Л. М.), начальник Управління освіти, молоді та спорту Миргородської міської ради.	Проект DECIDE (методологічна та адвокаційна підтримка), виконавчий комітет Миргородської міської ради, фінансовий відділ, директори шкіл (документування потреб).	Проект DECIDE — шаблон бюджетного обґрунтування та методологічна підтримка. Бюджет громади — цільове виділення коштів. Робочий час на підготовку заявки — кар'єрний координатор та Управління освіти. Дані опитування — доказова база для аргументу рівного доступу (без додаткових

	послуги з власної кишені — послуги, які мали б надаватися публічно.		початкова сума є скромною.	(ціль: нижче 25%, від базового показника 38%)	(листопад–грудень 2026 року). Етап 4 — Перші видатки за затвердженим бюджетним рядком (І квартал 2027 року).			витрат). ---
5	Відсутність загальногромадського стратегічного документа з профорієнтації. 40% представників місцевої влади повідомляють, що стратегічних документів планування профорієнтації не розроблено, і лише 38% шкіл мають власні плани з профорієнтації. Така фрагментація означає, що кожна школа діє незалежно — без спільних цілей, без координації між класами та без механізму забезпечення логічної послідовності. Результатом є розрив сприйняття:	Розробити та подати на затвердження Стратегію профорієнтації громади на 2026–2028 роки, яка визначає спільні цілі, стандарти заходів для всіх шкіл, рамку наскрізного проходження від 5 до 11 класу, обов'язкові мінімальні формати (щонайменше 1 екскурсія на підприємство та 1 кар'єрна діагностика на учня на рік) та вимірювані показники участі. Презентувати стратегію виконавчому комітету Миргородської міської ради та забезпечити формальне затвердження наказом Управління освіти.	Усі школи громади працюють у межах єдиної стратегічної рамки з визначеними стандартами профорієнтації, що усуває нинішній фрагментований підхід, за яким кожна школа самостійно вирішує, чи проводити профорієнтаційну роботу та яким чином. Стратегічний документ забезпечує інституційну основу для моніторингу, підзвітності та	Стратегію профорієнтації громади формально затверджено (так/ні, із зазначенням дати); Частка шкіл із узгодженими шкільними планами профорієнтації (ціль: 100%, від базового показника 38%); Частка шкіл, що впроваджують мінімальні стандарти заходів, визначені стратегією; Рівень участі учнів щонайменше в одному профорієнтації	Етап 1 — Робоча група розробляє стратегію на основі МЕТА-плану та даних опитування (березень–квітень 2026 року). Етап 2 — Консультації з експертами DECIDE та директорами шкіл (квітень 2026 року). Етап 3 — Формальне затвердження наказом Управління освіти (до 8 травня 2026 року, відповідно до графіка DECIDE). Етап 4 — Школи	Кар'єрний координатор (Яшна Л. М.), робоча група з розробки Плану впровадження.	Наставники проекту DECIDE (експертна оцінка), директори шкіл (внесок та узгодження), Управління освіти (формальне затвердження), представники батьків та роботодавців у робочій групі.	Проект DECIDE — методологія, шаблони, експертна оцінка. Робочий час — члени робочої групи (6–12 осіб, 3–4 засідання). Дані опитування та МЕТА-план аналізу — вже виконано (без додаткових витрат). Друк і розповсюдження — мінімальне виділення з бюджету громади. --- ## Напрямок 2:

	влада заявляє про 100% охоплення заходами, педагоги повідомляють про 68%, а учні фіксують лише 14–35% участі.		розподілу ресурсів.	йному заході на рік (ціль: понад 70%, від базового показника 14–35%)	розробляють узгоджені шкільні плани (травень–серпень 2026 року). Етап 5 — Перший повний цикл впровадження (вересень 2026 — травень 2027 року).			Партнерська практика
--	---	--	---------------------	--	--	--	--	----------------------

Напрямок 2. Партнерські практики

№	Потреба / виклик	Запланована дія / захід	Очікуваний результат	Індикатори результативності	Строки виконання	Відповідальні	Партнери	Ресурси
1	Обмежена співпраця закладів освіти громади з роботодавцями та закладами професійної, фахової передвищої та вищої освіти у сфері профорієнтації.	Налагодження системної співпраці з підприємствами, установами та закладами професійної, фахової передвищої та вищої освіти для забезпечення практичних профорієнтаційних заходів.	Сформована мережа партнерств громади, що забезпечує регулярну участь представників бізнесу та освітніх установ у профорієнтаційній роботі.	Укладено або оновлено партнерські домовленості з організаціями та закладами освіти; проведено спільні профорієнтаційні заходи.	2026–2027 роки	Орган управління освітою територіальної громади, керівники ЗЗСО	Підприємства громади, заклади П(ПТ)О, фахові коледжі, заклади вищої освіти, проєкт DECIDE	Організаційні ресурси громади, експертний ресурс партнерів, інформаційні матеріали
2	Недостатня системність профорієнтаційної роботи в освітньому процесі, зокрема обмежене	Забезпечення викладання курсу за вибором «Професії» для учнів 8–9 класів у пілотних ЗЗСО як складової системної	Учні 8–9 класів отримують системні знання про світ професій,	Курс «Професії» включено до освітніх програм пілотних	Починаючи з 2026 року	Керівники пілотних ЗЗСО, орган управління освітою громади	Регіональний ЗППО, проєкт DECIDE	Методичні матеріали курсу, підготовлені педагогічні працівники,

	впровадження структурованих курсів з професійної орієнтації для учнів.	профорієнтаційної роботи.	освітні можливості та ринок праці через структуровані курси.	ЗЗСО; визначено педагогів для викладання курсу; учні проходять курс.				навчальні ресурси
3	Недостатня кількість практичних форматів ознайомлення учнів із професійним середовищем та реальними умовами праці.	Організація профорієнтаційних екскурсій, стажувань, зустрічей із представниками професій для учнів пілотних закладів освіти.	Учні мають регулярний доступ до практичних профорієнтаційних активностей, що сприяють усвідомленому вибору професії.	Проведено профорієнтаційні екскурсії, зустрічі або стажування; учні пілотних ЗЗСО взяли участь у практичних заходах.	2026–2027 роки	Заклади загальної середньої освіти, орган управління освітою громади	Підприємства, організації, заклади професійної та вищої освіти, громадські організації	Організаційні ресурси закладів освіти, партнерські ресурси, транспортні та інформаційні ресурси
4	Критична секторальна невідповідність між тим, що пропонує система профорієнтації, та тим, чого прагне молодь. Влада надає пріоритет сільському господарству (70%) та промисловості (60%), тоді як інтерес учнів до сільського господарства становить лише 9,3%, а до промисловості — 12,7%. Випускники переважно хочуть	Запустити програму «Цифрові та підприємницькі професії» у рамках календаря профорієнтаційних заходів, забезпечивши, щоб щонайменше 40% усіх профорієнтаційних подій включали ІТ, підприємництво, креативні індустрії та дистанційну роботу поряд з традиційними секторами. Організувати два спеціальні «Дні цифрових професій» на навчальний рік (по одному на семестр) за участі місцевих та	Система профорієнтації пропонує збалансований портфель секторів, який відображає як місцеві економічні переваги, так і прагнення молоді. Учні знайомляться з ІТ, підприємництвом та кар'єрними шляхами у креативних індустріях через	Частка профорієнтаційних заходів, що охоплюють ІТ, підприємництво, креативні індустрії або дистанційну роботу (ціль: щонайменше 40%); Кількість проведених «Днів цифрових професій» на рік (ціль: 2); Кількість ІТ/підприємницьких/креатив	Етап 1 — Виявлення та залучення ІТ/підприємницьких/креативних фахівців для бази роботодавців, включаючи віддалених професіоналів, пов'язаних з Миргородом (квітень–червень 2026 року). Етап 2 — Формування Молодіжної консультативної групи з	Кар'єрний координатор (Яшна Л. М.), кар'єрні радники у пілотних школах (організація роботи Молодіжної консультативної групи).	Місцеві ІТ-спеціалісти та підприємці, бізнес-спільнота Миргорода, Цифровий освітній простір при Центрі естетичного виховання, заклади П(ПТ)О та вищої освіти (ІТ/бізнес-програми), проєкт DECIDE (методологія залучення	Проєкт DECIDE — методологія форматів залучення молоді. Бюджет громади — витрати на приміщення (використання шкільних приміщень / Цифрового освітнього простору для мінімізації). Натуральні внески роботодавців —

	працювати в ІТ (76,9%) та підприємстві (66,7%). Дистанційна робота цікавить 36% випускників, проте отримує 0% уваги у плануванні профорієнтації з боку влади. Економіка Миргорода спирається на харчову переробку (67,5%), проте механізму подолання розриву між місцевою економічною реальністю та прагненнями молоді до перспективних секторів не існує.	віддалених ІТ-спеціалістів, фрілансерів, засновників стартапів та підприємств. Створити Молодіжну консультативну групу (5–7 учнів 9–11 класів) для спільного формування набору профорієнтаційних заходів та перегляду річної програми перед затвердженням.	практичну взаємодію з працюючими фахівцями, що зменшує сприйняття профорієнтації як орієнтованої виключно на сільське господарство та промисловість. Голос молоді інституціалізується у проєктуванні програм через Консультативну групу.	них фахівців, які взяли участь у кар'єрних заходах протягом року (ціль: щонайменше 10); Молодіжну консультативну групу створено та вона функціонує (так/ні); Кількість сесій спільного проєктування за участі молоді (ціль: щонайменше 2 на рік); Задоволеність учнів секторальною релевантністю профорієнтаційних заходів (вимірюється у щорічному опитуванні)	пілотних шкіл (вересень 2026 року). Етап 3 — Перший «День цифрових професій» (жовтень–листопад 2026 року). Етап 4 — Сесія спільного проєктування з Молодіжною консультативною групою для програми другого семестру (грудень 2026 року). Етап 5 — Другий «День цифрових професій» (березень–квітень 2027 року).		молоді), випускники Миргорода, які працюють в ІТ/креативних секторах (дистанційна участь).	професійний час для презентацій та наставництва. Цифрові інструменти — відеоконференції для віддалених фахівців (наявна шкільна інфраструктура). Робочий час кар'єрного координатора — залучення та координація. ---
5	Батьки систематично виключені з процесу профорієнтації та змушені виконувати роль	Створити структуровану Програму залучення батьків, що включає: (а) щоквартальні інформаційні сесії з профорієнтації на	Батьки переходять від ролі непоінформованих приватних спонсорів до активних,	Кількість шкіл, що проводять щоквартальні профорієнтаційні сесії на батьківських зборах (ціль:	Етап 1 — Розробка формату батьківських сесій та шаблону розсилки	Кар'єрний координатор (Яшна Л. М.), кар'єрні радники у пілотних школах	Шкільні ради (залучення до батьків), батьківські комітети, Управління освіти	Робочий час — кар'єрний координатор (підготовка розсилки, приблизно 4 години на

	приватних спонсорів. 59,6% батьків не можуть відповісти, чи існують стратегічні документи профорієнтації в їхній громаді. 52% не можуть відповісти, чи є профорієнтаційні заходи інклюзивними. 38% оплачують профорієнтаційні послуги з власної кишені. Лише 15,7% батьків підтверджують рівний доступ до кар'єрних послуг. Роботу з подолання гендерних стереотипів декларують 55,7% педагогів, проте спостерігають лише 15,5% батьків. Батьки функціонують як пасивні спонсори системи, яка їх ні інформує, ні включає як партнерів.	батьківських зборах у всіх пілотних школах із наданням оновленої інформації про наявні заходи, майбутні події та способи підтримки кар'єрних рішень удома; (б) включення 2–3 представників батьків до загальногромадської робочої групи з профорієнтації; (в) цифрову батьківську розсилку (через шкільні системи обміну повідомленнями або соціальні мережі), що розповсюджується щоквартально з оновленнями щодо профорієнтації, інформацією про ринок праці та практичними порадами для сімейних розмов про кар'єру.	поінформован их партнерів системи профорієнтації . Батьки отримують регулярну, структуровану інформацію про профорієнтаційні заходи та можуть змістовно підтримувати прийняття кар'єрних рішень їхніми дітьми. Представництво батьків у плануванні забезпечує врахування потреб на рівні родини та зменшує тиск витрат з власної кишені.	усі пілотні школи); Частка батьків, які можуть назвати щонайменше один профорієнтаційний захід у школі їхньої дитини (ціль: понад 60%, від нинішнього стану, за яким 59,6% не можуть відповісти на базові запитання); Кількість представників батьків у робочій групі (ціль: 2–3); Кількість випусків батьківської розсилки на рік (ціль: щонайменше 4); Частка батьків, які повідомляють про витрати з власної кишені на профорієнтацію (ціль: нижче 25%, від базового	(квітень–травень 2026 року). Етап 2 — Залучення представників батьків до робочої групи (травень 2026 року). Етап 3 — Перші інформаційні сесії для батьків у пілотних школах (вересень 2026 року, початок навчального року). Етап 4 — Перший випуск розсилки (жовтень 2026 року). Етап 5 — Безперервний щоквартальний цикл протягом 2027 року.	(проведення сесій), директори шкіл (інтеграція в порядковий денний батьківських зборів).	(формальний мандат на проведення батьківських сесій), проєкт DECIDE (методологія залучення батьків).	квартал), кар'єрні радники (проведення сесій, 1–2 години на квартал на школу). Наявна інфраструктура — приміщення для шкільних зборів, шкільні системи обміну повідомленнями (Viber-групи тощо). Мінімальні витрати на друк роздаткових матеріалів — бюджет громади або шкільні кошти. Проєкт DECIDE — шаблони та найкращі практики залучення батьків. ---
--	---	--	---	--	--	---	---	--

				показника 38%)				
6	Декларації роботодавців про готовність до інклюзії та партнерства не втілюються у практичні адаптації. 50% роботодавців декларують готовність до інклюзивного стажування, проте 0% пропонують гнучкий графік, 0% адаптують зміст завдань, і лише 25% мають фізично доступні приміщення. Ширше: 75% роботодавців декларують готовність допомагати молоді, проте 37,5–50% повідомляють про відсутність реального партнерства. Розрив між декларацією та практикою означає, що готові роботодавці залишаються пасивними,	Розробити та впровадити «Пакет активізації партнерства з роботодавцями», що включає: (а) практичний «Посібник для роботодавців з прийому учнів» з покроковими інструкціями для організації візитів учнів, короткострокових занурень та сесій наставництва, включаючи чек-лист інклюзивних кар'єрних заходів з конкретними прикладами адаптації (спрощення завдань, гнучкий графік, заходи доступності); (б) спеціальну вступну сесію для 8–12 роботодавців на рік, яку проводить кар'єрний координатор, з охопленням питань логістики, вимог безпеки, очікувань щодо підготовки учнів та інклюзивних практик; (в) формалізацію участі роботодавців через прості меморандуми про партнерство, що	Участь роботодавців переходить від епізодичних декларацій до структурованої, відтворюваної практики. Роботодавці отримують дієві інструкції, які знімають невизначеність щодо того, що від них очікується, як готуватися та які адаптації здійснювати. Інклюзія переходить від 0% конкретних адаптацій до задокументованих, практичних заходів, які роботодавці можуть впроваджувати без спеціалізованої експертизи.	Посібник для роботодавців з прийому учнів розроблено та розповсюджено (так/ні); Кількість роботодавців, які пройшли вступну сесію (ціль: 8–12 у перший рік); Кількість підписаних меморандумів про партнерство (ціль: щонайменше 6); Кількість роботодавців, які впровадили щонайменше одну інклюзивну адаптацію (ціль: щонайменше 3, від базового показника 0); Частка випускників, які повідомляють про щонайменше один контакт з	Етап 1 — Розробка Посібника для роботодавців з прийому учнів та чек-листа інклюзивних заходів (квітень–червень 2026 року). Етап 2 — Проведення першої вступної сесії для роботодавців (вересень 2026 року). Етап 3 — Підписання меморандумів про партнерство з учасниками (вересень–жовтень 2026 року). Етап 4 — Перші структуровані заходи з учнями, організовані роботодавцями за новою рамкою (жовтень–грудень 2026 року). Етап 5	Кар'єрний координатор (Яшна Л. М.), Управління освіти (формальна рамка партнерства).	Місцеві роботодавці (спільна розробка Посібника на основі їхніх практичних обмежень), проєкт DECIDE (методологія інклюзії та найкращі практики інших громад), заклади П(ПТ)О (експертиза логістики стажувань), Миргородська торгово-промислова палата або бізнес-асоціація (залучення до роботодавців).	Проєкт DECIDE — методологія інклюзії, шаблони залучення роботодавців з інших громад DECIDE. Робочий час кар'єрного координатора — розробка посібника (прибл. 20 годин), вступні сесії (4 години кожна). Натуральні внески роботодавців — приміщення, робочий час для прийому учнів. Друк посібників та меморандумів — мінімальне виділення з бюджету громади. Дані опитування — доказова база для презентацій роботодавцям

	оскільки ніхто не надає їм конкретних інструкцій, логістичної підтримки чи структурованих механізмів залучення.	визначають взаємні зобов'язання, типи заходів та графік.		роботодавцем протягом шкільних років (ціль: понад 60%, від базового показника 46,2% — тобто зменшення показника 53,8% нульового контакту)	— Друга когорта вступних сесій та огляд досвіду першого року (лютий–березень 2027 року).			(без додаткових витрат). --- ## Напрямок 3: Комунікація та оцінювання
--	---	--	--	---	--	--	--	---

Напрямок 3. Комунікація, оцінювання та звітність

№	Потреба / виклик	Запланована дія / захід	Очікуваний результат	Індикатори результативності	Строки виконання	Відповідальні	Партнери	Ресурси
1	Недостатня поінформованість учнів, батьків і громадськості про можливості професійної орієнтації та кар'єрного розвитку в громаді.	Проведення системної інформаційно-роз'яснювальної роботи серед учнів, батьків, педагогічних працівників та громадськості щодо системи профорієнтації.	Підвищено рівень поінформованості ключових аудиторій громади щодо системи профорієнтації, наявних можливостей та заходів.	Проведено інформаційні заходи для учнів і батьків; опубліковано інформаційні матеріали; зафіксовано зростання обізнаності стейкхолдерів.	2026–2027 роки	Орган управління освітою територіальної громади, заклади загальної середньої освіти	Проект DECIDE, заклади професійної, фахової передвищої та вищої освіти, підприємства, ЗМІ	Інформаційні ресурси громади, комунікаційні платформи закладів освіти, експертна підтримка
2	Недостатній обмін досвідом між закладами освіти та партнерами громади щодо ефективних практик	Проведення місцевого форуму успішних практик профорієнтаційної роботи, включно з презентаціями закладів освіти та	Створено майданчик для представлення результатів профорієнтаційної роботи, обміну	Проведено місцевий форум профорієнтаційних практик; проведено шкільний	Щорічно (червень)	Орган управління освітою територіальної громади, заклади освіти	Підприємства, заклади П(ПТ)О, фахові коледжі, заклади вищої	Організаційні ресурси громади, партнерські ресурси, інформаційні матеріали

	профорієнтаційної роботи.	шкільним ярмарком професій.	досвідом та популяризації успішних практик.	ярмарок професій; представлено досвід пілотних шкіл.			освіти, проєкт DECIDE	
3	Недостатність системних даних про ефективність профорієнтаційної роботи в громаді для прийняття обґрунтованих рішень.	Проведення щорічного опитування серед ключових стейкхолдерів профорієнтаційної роботи з аналізом результатів та підготовкою рекомендацій.	Налагоджена система регулярного моніторингу та оцінювання результатів профорієнтаційної роботи.	Проведено щорічне опитування стейкхолдерів; підготовлено та оприлюднено аналітичний звіт; розроблено рекомендації для коригування плану.	Щорічно (травень)	Орган управління освітою територіальної громади	Заклади освіти громади, проєкт DECIDE, експертні організації	Аналітичні інструменти, кадрові ресурси, інформаційні системи збору даних
4	Кар'єрна інформація доноситься через канали та формати, якими молодь не користується, тоді як канали, на які покладається молодь, системою не використовуються. 72% учнів використовують соціальні мережі та інтернет як основне джерело кар'єрної інформації, проте система доносить профорієнтацію переважно через очні заходи, які впливають лише на	Запустити загальногромадську цифрову платформу кар'єрної інформації, що включає: (а) спеціальну сторінку профорієнтації в соціальних мережах (Instagram та/або TikTok — платформи з найвищим охопленням молоді) з щонайменше 2 публікаціями на тиждень про кар'єрні можливості, портрети роботодавців, аналітику ринку праці, історії успіху учнів та анонси	Кар'єрна інформація досягає молоді через цифрові канали, якими вона вже щоденно користується, що значно збільшує частку учнів, обізнаних про профорієнтаційні заходи та тих, на кого вони впливають. Комунікація системи переходить від	Сторінку в соціальних мережах створено та вона активна (так/ні); Кількість публікацій на місяць (ціль: щонайменше 8); Підписники/охоплення в соціальних мережах серед цільової аудиторії (щомісячний моніторинг зростання);	Етап 1 — Створення акаунтів у соціальних мережах, розробка контент-плану та візуальної ідентичності (квітень–травень 2026 року). Етап 2 — Запуск сторінки в соціальних мережах з початковим пакетом контенту (червень 2026	Кар'єрний координатор (Яшна Л. М.), призначений асистент з цифрового контенту (студент-волонтер, стажист або кар'єрний радник із навичками роботи в соціальних мережах).	Цифровий освітній простір при Центрі естетичного виховання (технічна підтримка, навички створення контенту), учні пілотних шкіл (контент, створений користувачами, просування серед однолітків), місцеві ІТ/креативні	Робочий час — кар'єрний координатор (контроль контенту, 2–3 години/тиждень), цифровий асистент (створення контенту, 4–5 годин/тиждень). Наявна інфраструктура — хостинг вебсайту школи/Управління освіти, безкоштовні платформи соціальних

	4% учнів та 8% випускників. Традиційні лекції забезпечують лише 11% залученості. Водночас формати, яким віддає перевагу молодь — квести, ігри, діагностичне тестування, практичні активності — представлені недостатньо. Система вкладає зусилля у формати з одноцифровим впливом, ігноруючи канали, де вже перебувають 72% її аудиторії.	заходів; (б) розділ профорієнтації на вебсайті Управління освіти, що об'єднує календар заходів, базу роботодавців («Банк можливостей») та ресурсні матеріали для учнів і батьків; (в) щоквартальні цифрові кар'єрні квести або випробування (гейміфіковані заходи з дослідження кар'єри, що проводяться онлайн) для доповнення очних заходів форматами, що відповідають моделям залучення молоді.	зручних для надавача форматів (лекцій, зборів) до форматів, орієнтованих на аудиторію (цифровий контент, гейміфіковані активності), усуваючи невідповідність каналів 72% проти 4%. Батьки та роботодавці також отримують прозорий доступ до планів профорієнтації через розділ вебсайту.	Розділ профорієнтації на вебсайті Управління освіти функціонує та оновлюється (так/ні); Кількість проведених цифрових кар'єрних квестів/випробувань на рік (ціль: щонайменше 4); Частка учнів, які повідомляють про обізнаність щодо громадських профорієнтаційних заходів (вимірюється у щорічному опитуванні; ціль: понад 50%); Частка учнів, які називають цифрові канали джерелом профорієнтаційної інформації від громади (новий пункт опитування)	року). Етап 3 — Розробка та запуск розділу профорієнтації на вебсайті (червень–серпень 2026 року). Етап 4 — Перший цифровий кар'єрний квест (жовтень 2026 року, одночасно з початком навчального року). Етап 5 — Безперервне виробництво контенту та щоквартальні квести протягом 2027 року.		фахівці (контент від запрошених фахівців), проєкт DECIDE (найкращі практики цифрових каналів інших громад), молодіжні організації Миргорода.	мереж. Смартфон для створення контенту — наявне обладнання. Проєкт DECIDE — шаблони цифрової комунікації та кейси з інших громад. Мінімальні витрати на рекламні матеріали або просування публікацій — бюджет громади або грантове фінансування. Платформа для квестів — безкоштовні онлайн-інструменти (Google Forms, Kahoot або аналогічні). ---
--	--	--	---	--	---	--	---	--

5	Надзвичайно низький рівень використання грантового та донорського фінансування попри його наявність. Грантові та донорські ресурси використовуються лише 5–13% стейкхолдерів усіх аудиторій, хоча програми існують, а роботодавці демонструють 75% готовності робити внески. Сам проєкт DECIDE пропонує можливості міні-грантів, які ще не було повністю використано. Таке недовикористання зберігається, оскільки немає призначеної особи з часом, навичками та мандатом для виявлення грантових можливостей, підготовки заявок та управління профінансованими проєктами. Система профорієнтації громади залишається залежною від неіснуючого бюджету (60%	Розробити та впровадити Ініціативу з мобілізації грантів та ресурсів, що включає: (а) систематичне сканування наявних грантових програм, релевантних для профорієнтації (міні-гранти DECIDE, фонди розвитку освіти, програми залучення молоді, гранти на цифрові навички, фінансування інклюзії) та створення «Реєстру можливостей фінансування», що оновлюється двічі на рік; (б) підготовку та подання щонайменше 2 грантових заявок на рік, починаючи з міні-гранту DECIDE на діяльність профорієнтаційного хабу; (в) план мобілізації ресурсів для натуральних внесків роботодавців, що формалізує механізм, за яким 75% готових роботодавців можуть надавати приміщення, професійний час, матеріали та	Система профорієнтації громади фінансується через множинні канали — бюджет громади, гранти та внески роботодавців — а не залишається у стані нульового бюджету. Написання грантів стає рутинною інституційною функцією, а не ситуативною ініціативою. Ресурси роботодавців мобілізуються систематично через структуровані й процес, перетворюючи 75% задекларованої готовності на матеріальну підтримку.	Реєстр можливостей фінансування створено та ведеться (так/ні); Кількість поданих грантових заявок на рік (ціль: щонайменше 2); Кількість отриманих грантів (ціль: щонайменше 1 у перший рік); Загальна сума залученого зовнішнього фінансування (грн); Кількість роботодавців, які надають задокументовані натуральні внески (ціль: щонайменше 5); Оціночна вартість натуральних внесків роботодавців (еквівалент у грн); Частка стейкхолдерів, які повідомляють про	Етап 1 — Складання Реєстру можливостей фінансування з поточними відкритими та майбутніми програмами (квітень–травень 2026 року). Етап 2 — Подання заявки на міні-грант DECIDE (відповідно до графіка проєкту DECIDE, II квартал 2026 року). Етап 3 — Розробка рамки натуральних внесків роботодавців та залучення до готових роботодавців (червень–серпень 2026 року). Етап 4 — Подання другої грантової заявки до виявленого донора (IV квартал 2026	Кар'єрний координатор (Яшна Л. М.), начальник Управління освіти, молоді та спорту (інституційне підтвердження заявок).	Проєкт DECIDE (підтримка заявки на міні-грант, методологія), місцеві роботодавці (зобов'язання щодо натуральних внесків), організації громадянського суспільства (експертиза написання грантів, потенціал співзаявника), Миргородська міська рада (листи про співфінансування для грантових заявок), інші громади DECIDE (обмін досвідом та спільні заявки, де це можливо).	Робочий час — кар'єрний координатор (виявлення грантів та написання заявок, приблизно 30–40 годин на заявку). Проєкт DECIDE — доступ до програми міні-грантів, шаблони заявок, підтримка наставників. Ініціатива сама по собі не потребує прямих фінансових витрат — вона є механізмом створення фінансових ресурсів. Робочий час партнера з громадянського суспільства для спільного написання (натуральний внесок). Бюджет громади — внесок
---	--	--	---	---	--	---	--	--

	підтверджують відсутність фінансування), тоді як альтернативні канали фінансування доступні, але бездіяльні.	обладнання без адміністративного навантаження.		використання грантового/донорського фінансування (ціль: понад 20%, від базового показника 5–13%)	або I квартал 2027 року). Етап 5 — Огляд та оновлення реєстру, планування заявок на другий рік (березень–квітень 2027 року).			співфінансування, якщо цього вимагають умови гранту (мінімальний, зазвичай 10–20% співфінансування).
--	--	--	--	--	---	--	--	--