



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО У СПРАВАХ МОЛОДІ І СПОРТУ УКРАЇНИ**

Н А К А З

N 159/30/1526 від 02.06.95
м.Київ

Зареєстровано в Міністерстві
юстиції України
3 липня 1995 р.
за N 198/734

**Про затвердження Положення про професійну орієнтацію
молоді, яка навчається**

На виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 року N 467-р ([467-94-р](#)) і заходів, передбачених Концепцією державної системи професійної орієнтації населення, та з метою нормативного регулювання і забезпечення соціальної допомоги молоді, яка навчається, у свідомому професійному самовизначенні **Н А К А З У Є М О**:

1. Затвердити Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається (додається).

2. Вважати таким, що не застосовується на території України п.1.1 Положення про шкільний навчально-методичний кабінет професійної орієнтації учнів середньої загальноосвітньої школи, затверджений наказом Міносвіти СРСР від 10 листопада 1983 року N 134.

3. Текст Положення опублікувати в Інформаційному збірнику Міністерства освіти України після державної реєстрації в Міністерстві юстиції України.

Заступник Міністра освіти України

В.О.Зайчук

Заступник Міністра праці України

А.П.Сорокін

Заступник Міністра у справах
молоді і спорту України

С.А.Ясинський

Затверджено
наказом Міністерства освіти України,
Міністерства праці України і
Міністерства у справах молоді і
спорту України
від 2 червня 1995 року N 159/30/1526

**Положення
про професійну орієнтацію молоді, яка навчається**

I. Загальні положення

1. Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні.

Основою професійного самовизначення особи є самопізнання та об'єктивна самооцінка індивідуальних особливостей, співставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, та кон'юктурою ринку праці.

2. Професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

Професійна інформація забезпечує ознайомлення із змістом і перспективами розвитку професій, формами та умовами оволодіння ними, станом та потребами ринку праці в кадрах, вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення.

Професійна консультація ґрунтується на науково організованій системі взаємодії психолога-профконсультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності на основі вивчення її індивідуально-психологічних характеристик, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я, особливостей життєвої ситуації та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретної професії, найбільше придатної для оволодіння нею конкретною особою.

Професійний відбір проводиться з метою визначення ступеню придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійна адаптація покликана сприяти входженню особи у трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору, успішному професійному становленню працівника.

II. Завдання і функції професійної орієнтації молоді, яка навчається

3. Основними завданнями профорієнтації є:

ознайомлення учнів і вихованців з професіями та правилами вибору професії, що рекомендовані Міністерствам освіти України;

виховання в молоді спрямування на самопізнання і власну активність як основу професійного самовизначення;

формування вміння співставляти свої здібності з вимогами, необхідними для набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією;

забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості.

4. Професійна орієнтація має забезпечувати реалізацію соціально-економічної, медико-фізіологічної, психолого-педагогічної функцій.

Соціально-економічна функція полягає у підготовці конкурентоспроможного працівника, здатного професійно самовдосконалюватися та вести активний пошук виду трудової діяльності або змінювати професію, місце роботи.

Медико-фізіологічна функція забезпечує реалізацію вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності, визначення відхилень у стані здоров'я,

корекцію професійних планів з урахуванням стану здоров'я, фізичних можливостей особистості.

Психолого-педагогічна функція полягає у виявленні і формуванні інтересів, нахилів, здібностей особистості, допомозі в пошуку свого покликання, засвоєнні системи знань, що дозволяють вибрати і здійснити професійну діяльність, визначенні шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням.

III. Зміст і організація роботи закладів освіти з професійної орієнтації молоді, яка навчається

5. Професійна орієнтація здійснюється всіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Профорієнтаційна робота умовно поділяється на два періоди: допрофесійний і професійний.

6. Допрофесійний період включає початковий (пропедевтичний), пізнавально-пошуковий і базовий (визначальний) етапи.

7. Початковий (пропедевтичний) етап передбачає ознайомлення дітей у процесі навчальної, позакласної та позашкільної роботи з найпоширенішими професіями, виховання позитивного ставлення до різних видів трудової і професійної діяльності, інтересу до пізнання своєї особистості; формування початкових загальнодоступних умінь і навичок, здатності до взаємодії з іншими особами в процесі діяльності.

Результат - сформоване у молодших школярів ставлення до себе, суспільства і професійної діяльності.

8. Пізнавально-пошуковий етап охоплює 5-7 класи середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів і передбачає: формування ціннісних орієнтацій, мотивації самопізнання, установки на власну активність у професійному самовизначенні та оволодінні професійною діяльністю; систематичне ознайомлення з професіями у навчально-виховному процесі; формування умінь самооцінки, самоаналізу з метою усвідомлення власної професійної спрямованості; консультування щодо вибору профілю подальшої освіти, форм трудової підготовки.

Результат - вибір напрямку (профілю) навчання, продовження освіти у 8-9 класах.

9. Базовий (визначальний) етап - 8-9 (8-11) класи передбачає: вивчення наукових основ вибору професії; класифікаційних ознак професії, вимог професій до людини, основних професійно важливих якостей, правил вибору професії; оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно важливих якостей, формування уміння співставляти вимоги, необхідні для набуття конкретної професії з власними можливостями та кон'юктурою ринку праці; створення умов для випробування своїх здібностей у різних видах трудової діяльності; консультування відносно вибору професії та навчального закладу, проведення професійного добору для випускників загальноосвітніх навчально-виховних закладів.

Системоутворюючим у забезпеченні знань, необхідних для професійного самовизначення учнів, є курс "Вибір професії", який вивчається у 9-х класах загальноосвітніх шкіл. Викладання цього курсу, проведення профдіагностичних обстежень особистості та індивідуальних професійних консультацій, координація профорієнтаційної роботи з учнями покладається на практичних психологів закладів освіти.

Результат - сформованість особистісно значимого смислу вибору професії, певної професійної спрямованості (професійних намірів, планів оволодіння професією, професійної перспективи), професійне

самовизначення учнів, готовність до зміни професійної спрямованості та переорієнтації на суміжні професії, інші види діяльності, відповідно до індивідуальних особливостей учнів, та результатів профвідбору.

10. Етап професійного навчання передбачає: оволодіння професійними знаннями, уміннями, навичками; адаптацію до професійного навчально-виховного закладу і нового соціального статусу; формування професійної мобільності, готовності до продовження професійної освіти і самоудосконалення, розвиток професійних інтересів і професійно важливих якостей; уточнення подальшої професійної перспективи.

Результат – конкурентоспроможний на ринку праці кваліфікований робітник, спеціаліст, готовий до активної професійної діяльності і переорієнтації на певну професію.

11. Адаптаційний етап – професійна діяльність. Передбачає: створення умов для професійного зростання, повноцінної самореалізації особистості в професійній діяльності; адаптацію до трудового колективу, професії і нового соціального статусу.

З метою адаптації молоді до професійної діяльності проводиться виробнича та переддипломна практика по можливості в тому трудовому колективі, де в майбутньому передбачається працевлаштування.

Результат – повноцінна реалізація особистістю потенційних можливостей в професійній діяльності.

12. На загальнодержавному рівні координацію організаційних питань професійної орієнтації молоді, яка навчається, здійснюють Міністерство освіти України і Міністерство праці України. Для координації профорієнтаційної роботи на місцях рішенням місцевих органів державної виконавчої влади може бути утворена територіальна міжгалузева рада з професійної орієнтації і професійного навчання незаангажованого населення.

13. Науково-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи в закладах освіти покладається на Міністерство освіти України та Академію педагогічних наук України, а з питань профвідбору і профвідбору – на Міністерство праці України.

14. До штату Міністерства освіти України, управлінь і відділів освіти на місцях, центрів практичної психології системи освіти вводяться працівники, які забезпечують організацію профорієнтаційної роботи з молоддю, яка навчається.

15. Відповідальність за організацію проведення профорієнтаційної роботи в закладах освіти покладається на їх керівників.

У навчально-виховних закладах професійну орієнтацію молоді, яка навчається, здійснюють практичні психологи, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі, керівники гуртків, бібліотекарі, методисти, медичні працівники тощо.

У штатний розклад середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, професійних навчальних закладів вводяться посади практичних психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації.

Фінансування роботи практичних психологів здійснюється за рахунок бюджетних коштів.

16. Для проведення профорієнтаційної роботи в закладах освіти використовуються навчально-методичний кабінет професійної орієнтації, кабінет інформатики, майстерні, бібліотека, медичний

кабінет тощо.

17. Професійну орієнтацію молоді, яка навчається, вивчення ефективності працевлаштування випускників доцільно здійснювати навчальними закладами спільно з батьками учнів, підприємствами, установами і організаціями, центрами (відділами) профорієнтації територіальних центрів зайнятості.

18. Медичні аспекти профорієнтації молоді, з різними видами патології, вирішуються, як правило, за участю лікарів районних (міських) медичних закладів і спеціалістів центрів (відділів) зайнятості Міністерства праці України.

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ № 45/2012

Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки

1. Схвалити Стратегію державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки (додається).

2. Кабінету Міністрів України щороку подавати на затвердження Президентів України план заходів, спрямованих на реалізацію положень зазначеної Стратегії.

Президент України Віктор ЯНУКОВИЧ

1 лютого 2012 року

СХВАЛЕНО

Указом Президента України
від 1 лютого 2012 року №45/2012

СТРАТЕГІЯ державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки

1. Загальні положення

Ця Стратегія визначає мету, основні цілі, першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована державна кадрова політика.

Правовою основою розроблення та реалізації Стратегії є Конституція та закони України, інші нормативно-правові акти, відповідно до яких держава створює умови для здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Головними причинами, які зумовили необхідність розроблення Стратегії, є:

стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі;

відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівців із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців;

відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку;

недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики.

2. Мета державної кадрової політики

Метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

3. Основні цілі та завдання державної кадрової політики

Реалізація державної кадрової політики має бути спрямована на досягнення:

в соціальному аспекті - високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці;

в економічному аспекті - забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення;

в інституційному аспекті - удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті;

в організаційному аспекті - розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності.

Основними цілями реалізації державної кадрової політики є:

розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів;

відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності;

формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління;

посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження;

впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному секторі економіки;

відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді;

державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу;

підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ.

Відповідно до зазначених основних цілей реалізація державної кадрової політики передбачає виконання таких першочергових завдань:

1) за напрямом підготовки кадрів:

прогнозування потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою в усіх сферах забезпечення життєдіяльності держави;

формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку;

розроблення національної системи оцінювання якості освіти;

проведення оптимізації державних стандартів вищої освіти;

створення сучасної методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти;

розроблення державних стандартів з нових робітничих професій, оновлення діючих державних стандартів;

підвищення престижу робітничих професій;

реформування системи професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти з метою забезпечення здобуття якісної освіти;

налагодження взаємодії держави та суб'єктів підприємницької діяльності для створення сучасної системи підготовки кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників і працівників сфери обслуговування;

напрацювання механізму державного гарантування працевлаштування та кар'єрного росту після здобуття післядипломної освіти;

утворення та формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» з метою залучення найбільш обдарованих громадян України до впровадження у державі економічних реформ, забезпечення підготовки таких громадян до роботи у пріоритетних сферах державного управління;

удосконалення законодавства з метою спрощення умов та процедури ліцензування діяльності з надання освітніх послуг для забезпечення оперативного реагування навчальних закладів на потреби ринку праці;

2) за напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів:

реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки галузі чи сфери управління;

переорієнтація системи підвищення кваліфікації на надання спеціальних знань, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою;

формування узгодженої системи оцінювання отриманих знань, умінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації згідно з вимогами, необхідними для виконання роботи за певною професією, посадою, а також формування системи оцінювання під час добору фахівців;

запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів;

3) за напрямом державного регулювання професійної діяльності:

детінізація ринку праці, попередження зловживань роботодавців у трудових відносинах з працівниками, зокрема при вирішенні питань прийняття на роботу, організації та оплати праці;

перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик і особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідній посаді;

супроводження кар'єрного росту працівників для забезпечення постійного вивчення рівня їх особистого розвитку з метою підготовки пропозицій щодо можливості професійного зростання та додаткового навчання;

створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва;

запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що включатиме проведення оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання;

удосконалення механізму конкурсного відбору на зайняття посад, призначення на які відповідно до законодавства здійснюється на конкурсній основі;

удосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту та обсягу виконуваної роботи, її складності, рівня відповідальності та особистого внеску працівника в загальні результати роботи;

створення єдиної системи оцінювання та стимулювання роботи державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

подолання існуючого дисбалансу в оплаті праці працівників вищих і нижчих категорій;

4) за напрямом соціального захисту працівників:

створення ефективної, реально діючої системи соціального захисту населення від соціальних ризиків та загроз;

забезпечення зростання реальної заробітної плати, додержання державних гарантій оплати праці, недопущення встановлення заробітної плати працівникам нижче прожиткового мінімуму, визначеного законом;

подолання негативних тенденцій щодо виникнення заборгованості із заробітної плати;

реформування системи соціального страхування;

розроблення заходів соціального захисту, зокрема, щодо забезпечення працевлаштування осіб передпенсійного віку;

відновлення та збільшення відомчого житлового фонду, розроблення ефективного механізму пільгового кредитування для придбання житла;

створення умов для розвитку соціальної інфраструктури на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності;

гарантування безпечних умов праці у виробничій та невиробничій сферах;

забезпечення гендерної рівності;

створення належних умов для поєднання жінками професійних і сімейних обов'язків;

5) за напрямом забезпечення зайнятості населення:

гарантоване забезпечення молоді першим робочим місцем;

формування здатності населення до трудової мобільності, здобуття нових знань, умінь і навичок відповідно до вимог інноваційних тенденцій розвитку економіки;

ефективне використання трудових ресурсів у регіонах;

впровадження механізмів ефективного перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами;

удосконалення існуючої системи державної служби зайнятості населення з урахуванням кращого світового досвіду роботи бірж праці та центрів зайнятості населення;

недопущення нелегальної зайнятості населення, зменшення міграційних потоків за кордон;

розроблення механізмів соціальної адаптації осіб, що відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, шляхом залучення їх до суспільно корисної праці протягом місяця з дня звільнення;

поширення практики проведення регіональних ярмарків вакансій;

6) за напрямом модернізації кадрових служб:

реорганізація кадрових служб у служби персоналу;

покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного росту;

розроблення системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом;

запровадження технологій електронного урядування;

вдосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом.

4. Етапи реалізації Стратегії

Стратегію передбачається реалізувати в три етапи.

Перший етап (2012 - 2013 роки):

розроблення та прийняття державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики, необхідних нормативно-правових актів для забезпечення реалізації Стратегії;

створення Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації»;

посилення державного контролю за дотриманням стандартів щодо охорони та умов праці;

створення профілів професійної компетентності посад державної служби;

запровадження ефективної системи формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою для задоволення потреб ринку праці;

впровадження системи наставництва;

здійснення заходів, спрямованих на формування корпоративної культури;

розроблення заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та врегулювання конфлікту інтересів у разі його виникнення;

удосконалення механізмів детінізації ринку праці.

Другий етап (2014-2016 роки):

розроблення та затвердження регіональних і галузевих програм реалізації державної кадрової політики;

впровадження електронного урядування;

удосконалення системи профорієнтаційної роботи.

Третій етап (2017 - 2020 роки):

удосконалення системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу, врахування результатів прогнозів під час розроблення щорічних планів заходів щодо забезпечення реалізації Стратегії;

впровадження системи моніторингу державної кадрової політики;

створення механізму залучення інвестицій у розвиток кадрового потенціалу.

5. Нормативно-правове, організаційне та фінансове забезпечення реалізації Стратегії

Нормативно-правове та організаційне забезпечення реалізації Стратегії має здійснюватися шляхом розроблення та прийняття в установленому порядку відповідних нормативно-правових актів, затвердження державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики, щорічних планів заходів, спрямованих на реалізацію положень цієї Стратегії, моніторингу стану їх виконання.

Фінансування реалізації Стратегії має здійснюватися за рахунок коштів Державного бюджету України та місцевих бюджетів, а також інших джерел, не заборонених законом.

Глава Адміністрації Президента України С.ЛЬОВОЧКІН

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

НАКАЗ

№1243 від 31 жовтня 2011 року

Про Основні орієнтири виховання учнів 1-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів України

Відповідно до Закону України "[Про загальну середню освіту](#)", на виконання підпункту "і" пункту 2 статті 3 Указу Президента України від 30 вересня 2010 року [№926](#) "Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні" та пункту 9 доручення Прем'єр-міністра України М. Азарова від 20 липня 2011 року №34184/2/1-11 до підпункту 10 пункту 2 частини першої Протокольного рішення за результатами засідання Громадської гуманітарної ради під головуванням Президента України В.Ф. Януковича від 30 червня 2011 року щодо поліпшення рівня виховного процесу у навчальних закладах, наказую:

1. Затвердити [Основні орієнтири виховання учнів 1-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів України](#) (далі - Основні орієнтири виховання), що додаються.

2. Міністру освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, начальникам управлінь освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій:

- 2.1. розробити заходи щодо практичного впровадження Основних орієнтирів виховання;
- 2.2. здійснити інші дії, передбачені законодавством України, необхідні для поліпшення виховного процесу у навчальних закладах, підвищення відповідальності педагогічних працівників у справі виховання молодого покоління.
3. Інституту інноваційних технологій і змісту освіти (Удод О.А.) спільно з Національною академією педагогічних наук України забезпечити науково - методичний супровід впровадження Основних орієнтирів виховання.
4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Жебровського Б.М.

Міністр Д.В. Табачник