

СХВАЛЕНО

Рішенням педагогічної ради
Бужанського ліцею
Мар'янівської селищної ради
Луцького району
Волинської області
Протокол №16
30 червня 2025 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Мар'янівської
селищної ради
від 26 серпня 2025 року
№ 55/4

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
БУЖАНСЬКОГО ЛІЦЕЮ
МАР'ЯНІВСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ
ЛУЦЬКОГО РАЙОНУ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ
НА 2025-2030 РОКИ**

ЗМІСТ

ПАСПОРТ	3
1. ВІЗІЯ, МІСІЯ, ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	6
2. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ	7
2.1. Освітнє середовище	7
2.1.1. Забезпечення комфортних і безпечних умов освітнього процесу	7
2.1.2. Створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації	7
2.1.3. Формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору	8
2.2. Система оцінювання учнів	14
2.2.1. Наявність відкритої, прозорої і зрозумілої для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень	14
2.2.2. Застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти та надання йому підтримки в освітньому процесі	14
2.2.3. Спрямованість системи оцінювання на формування в здобувачів освіти відповідальності за результати свого навчання, здатності до самооцінювання	15
2.3. Педагогічна діяльність педагогічних працівників закладу	20
2.3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти	20
2.3.2. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності педагогічних працівників	20
2.3.3. Налагодження співпраці з учнями, їх батьками, працівниками закладу освіти	21
2.4. Управлінська діяльність закладу освіти	26
2.4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань	26
2.4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм	26
2.4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників	27
2.4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою	27
3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ	35
4. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ СТРАТЕГІЇ	36
5. ВИСНОВОК	37

ПАСПОРТ
Стратегії розвитку Бужанського ліцею Мар'янівської селищної ради
Луцького району Волинської області
на 2025-2030 роки

Назва	Стратегія розвитку Бужанського ліцею Мар'янівської селищної ради Луцького району Волинської області на 2025-2030 роки
Тип	Стратегія розвитку закладу освіти
Адреса	45770, вул. Шкільна 4, с. Бужани Луцького району Волинської області
Керівник	Луцюк Тетяна Володимирівна, директор
Підстава розробки для	Необхідність удосконалення якості освітніх послуг, які надає заклад, вироблення освітньої та наукової стратегії з урахуванням освітньої реформи в Україні
Мета	Забезпечення сталого та всебічного розвитку закладу, який дозволить ефективно відповідати на виклики сучасності, підвищувати якість освітніх послуг та готувати конкурентоспроможних випускників. Створення сучасного, безпечного та комфортного освітнього середовища, яке забезпечить якісну освіту, розвиток компетентностей учнів та їхню успішну соціалізацію. Основний акцент — на модернізації матеріально-технічної бази, підвищенні професійної майстерності педагогів і зміцненні партнерства між школою, громадою та бізнесом.
Завдання	1. Формування освітнього простору для здобувачів освіти, орієнтованого на автономію, академічну свободу для всебічного розвитку особистості, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей. 2. Формування цінностей і компетентностей, необхідних для самореалізації здобувачів освіти. 3. Виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям, громадськості, суспільства. 4. Розвиток в здобувачів освіти пізнавальних інтересів і здібностей, потреби глибокого і творчого оволодіння знаннями, навчання самостійного набуття знань. 5. Створення умов для надання освітніх послуг особам з особливими освітніми потребами (інклюзивне, індивідуальне навчання).

	6. Забезпечення прозорості та інформаційної відкритості з приводу роботи закладу на власному вебсайті.
Термін реалізації	2025-2030 роки.
Ресурсне забезпечення	- підвищення кваліфікаційного рівня педагогів. Сертифікація вчителів; - залучення фахівців державних та громадських організацій у якості консультантів; - сучасна та доступна матеріально-навчальна та матеріально-технічна бази закладу; - розробка та реалізація механізмів залучення додаткових фінансових і матеріальних ресурсів (цільових соціальних проєктів, інвестицій, благодійних внесків тощо);
Очікувані результати	• Підвищення якості освіти та академічних досягнень учнів. • Створення умов для розвитку критичного мислення, творчості та самостійності учнів. • Впровадження інноваційних освітніх технологій, зокрема STEM-методик. • Забезпечення участі учнів у конкурсах, олімпіадах, дослідницьких проєктах та соціальних ініціативах. • Мотивація вчителів до впровадження нових методик і використання цифрових інструментів у навчанні. • Забезпечення ліцею сучасним обладнанням: капітальний ремонт шкільної їдальні, системи опалення, модернізація та оновлення навчально-технічного забезпечення кабінетів. • Проведення ремонту приміщень, створення зони для відпочинку та самостійного навчання учнів. • Оновлення бібліотеки, інтеграція електронних освітніх ресурсів. • Створення інклюзивного середовища, доступного для всіх категорій учнів. • Участь у грантових програмах і співпраця з міжнародними освітніми організаціями. • Організація спільних проєктів з іншими навчальними закладами, громадськими організаціями. • Розробка системи регулярного моніторингу результатів освітньої діяльності. • Налагодження плідної співпраці між учнівським самоврядуванням, адміністрацією закладу, педагогічним колективом та батьківською громадою, задля спільного вирішення актуальних питань розвитку

	ліцею.
Показники ефективності	- забезпечення комфортних і безпечних умов для навчання та праці усіх учасників освітнього процесу; - покращення якісних показників НМТ, результатів предметних олімпіад; - зростання позитивного іміджу закладу освіти та його конкурентноздатності на ринку освітніх послуг;
Контроль, корекція та оцінювання	Системний моніторинг реалізації розвитку Стратегії.
Ризики та труднощі реалізації Стратегії	- ризик соціально-політичних змін у країні або регіоні; - ризик змін у законодавстві; - пасивність окремих батьків; - недостатня дієвість здобувачів освіти учнівського самоврядування; - недостатня дієвість педагогічних працівників - недостатнє надходження коштів для реалізації Стратегії розвитку.

1. ВІЗІЯ, МІСІЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Візія закладу освіти:

Наш ліцей — це єдина, згуртована спільнота, де адміністрація, педагоги, учнівське самоврядування та батьки спільно працюють над створенням інноваційного освітнього простору, що постійно розвивається і є конкурентоспроможним, результативним.

Місія: Створювати інноваційний, інтегрований освітній простір, де кожен учасник — адміністрація, педагоги, учнівське самоврядування та батьки — є активним партнером у постійному розвитку навчального закладу, забезпечуючи високу якість освіти та виховуючи успішних, конкурентоспроможних особистостей, готових до викликів сучасного світу.

2. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ

2.1. Освітнє середовище

Стратегічні завдання: Створити інклюзивне, мотивуюче та безпечне для здобувачів освіти середовище.

Очікуваний результат: інклюзивне, мотивуюче та безпечне середовище для кожного учасника освітнього процесу.

2.1.1. Забезпечення комфортних і безпечних умов освітнього процесу

Критерії:

- Відповідність приміщень санітарним та будівельним нормам.
- Забезпечення учнів якісними навчальними матеріалами та обладнанням для реалізації освітніх програм.
- Створення умов для харчування здобувачів освіти та працівників.
- Створення умов для безпечного використання мережі Інтернет.

Індикатори:

- Досягнення не менше 80% відповідності класних кімнат та навчальних кабінетів чинним санітарним нормам.
- Забезпечення належного освітлення та комфортного опалення в усіх навчальних приміщеннях.
- Створення зон для відпочинку та індивідуальної роботи.
- Впровадження та постійне функціонування систем відеоспостереження, пожежної сигналізації.
- Забезпечення систематичного проведення практичних навчань з питань безпеки життєдіяльності (евакуаційні тренування, основи медичної допомоги).
- Постійне оновлення та поповнення фонду підручників, сучасного лабораторного обладнання та різноманітних дидактичних матеріалів.
- Ефективний контроль за безпечним використанням мережі Інтернет та всебічне інформування учнів та їхніх батьків щодо правил онлайн-безпеки.

2.1.2. Створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації

Критерії:

- Відсутність випадків булінгу, насильства та дискримінації.
- Формування культури поваги, толерантності та взаєморозуміння серед учнів і педагогів.
- Функціонування системи взаємопідтримки.

Індикатори:

- Кількість зареєстрованих випадків булінгу та способи їхнього вирішення.

- Відсоток учнів і педагогів, які пройшли тренінги з питань протидії булінгу та дискримінації.
- Результати анонімних опитувань учнів щодо почуття безпеки в ліцеї.
- Частота проведення виховних годин, інтерактивних занять з формування толерантності та поваги до різноманіття.
- Розробка шкільного Кодексу честі або інших документів, що регулюють норми поведінки в закладі.

2.1.3. Формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору

Критерії:

- Забезпечення рівного доступу до якісної освіти для всіх учнів, включаючи тих, хто має особливі освітні потреби.
- Активне впровадження сучасних методик викладання та інтеграція цифрових технологій в освітній процес для підвищення його ефективності та привабливості.
- Стимулювання навчальної мотивації учнів шляхом розробки та реалізації широкого спектра освітніх активностей, що відповідають їхнім інтересам та потребам.

Індикатори:

- Відсоток учнів з ООП, які забезпечені індивідуальними освітніми планами, супроводом асистентів вчителя та адаптованими навчальними матеріалами.
- Наявність та якість адаптацій інфраструктури (пандуси, тактильні доріжки, спеціальне обладнання) для учнів з порушеннями зору, слуху або рухових функцій.
- Частка уроків, що проводяться з активним використанням сучасних інтерактивних технологій.
- Кількість позакласних заходів, конкурсів, наукових та творчих проєктів, які ефективно стимулюють мотивацію учнів до навчання.
- Результати регулярних опитувань учнів щодо їхньої зацікавленості та залученості до навчального процесу (з відстеженням змін).
- Відсоток педагогів, які пройшли спеціалізовані курси підвищення кваліфікації з інклюзивної освіти та застосування сучасних освітніх методик.

SWOT- аналіз освітнього середовища

Напрямок	Сильні сторони	Слабкі сторони
1.Забезпечення комфортних і безпечних умов	<i>Будівля</i> •Рік побудови приміщень закладу – 1967 р. •Заклад розташований в типовому	- Недостатнє фінансування навчального закладу для осучаснення освітнього

освітнього процесу	приміщенні. • Проектна потужність закладу – 320 учнів • Загальна площа всіх приміщень – 2278,4 кв.м. • Кількість поверхів в будівлі закладу – 2. • Вид опалення закладу – автономне. Приміщення • Наявність внутрішніх санвузлів – 1 поверх. • Кількість навчальних кабінетів – 16. • Для задоволення потреб здобувачів освіти у закладі функціонують: шкільна їдальня на 90 посадкових місць; спортивна зала на 1 поверсі; бібліотека; ресурсна кімната. • Школа підключена до мережі Інтернет. • Кількість інтерактивних панелей – 1; мультимедійні проєктори – 2; телевізори – 2) • 25 ноутбуків, 2 планшети (для потреб учнів та вчителів). Територія • Наявність спортивних споруд: поле для міні футболу; спортивно-ігровий майданчик. • На території школи посаджено фруктовий сад; • Площа земельної ділянки – 2 га. Логістика • Школа має зручне місце розташування на території села. • Поруч – амбулаторія. Виховна робота • Школа постійно бере участь у предметних олімпіадах, конкурсах тощо. • участь у територіальних,	середовища. - У приміщенні школи відсутня система вентиляції повітря. - Застаріле електрообладнання в будівлі школи. - Відсутня система пожежної сигналізації в приміщенні закладу. - Застаріле тверде покриття шкільної території. - Відсутній другий холодильник у харчоблоці, для окремого зберігання продуктів згідно вимог. - Відсутня необхідна кількість парт з регулюванням висоти. - Застаріла база кабінетів біології та фізики та хімії. - Необхідна заміна частини теплотраси. - Необхідна заміна частини даху основного приміщення та даху майстерні. - Необхідна обробка дерев'яних конструкцій горища протипожежним розчином. - Не оснащені кабінети НУШ 5-7 кл. всім необхідним обладнанням. - Необхідний демонтаж пластикової вагонки на коридорі другого поверху. - Необхідний
----------------------------------	---	---

	районних змаганнях з волейболу та тенісу.	капітальний ремонт шкільної їдальні. - Відсутнє належне обладнання в бібліотеці. - Відкриті плафони необхідно замінити на закриті. - Необхідно замінити на металопластикові двері запасного виходу, майстерні. - Необхідний капітальний ремонт системи «Циклон» (шкільна котельня). - Низька мотивація до участі в предметних олімпіадах.
2. Створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації	• Створення інформаційного куточка "STOP булінг" та постійне його оновлення. • Складання та дотримання плану заходів щодо профілактики булінгу в навчальному закладі. • Робота комісії щодо профілактики булінгу, запобігання та виявлення випадків булінгу в школі. • Проведення загальношкільних годин спілкування класними керівниками. • Винесення питань щодо булінгу на засідання нарад, педрад. • Проводяться заходи з протидії булінгу • Інформування школярів, їх батьків, учителів та інших учасників освітнього процесу про відповідальність за вчинення булінгу та вироблення небайдужості до проблеми булінгу; • Формування знань з правил безпечної поведінки в мережі	- Недостатня поінформованість частини батьківського колективу щодо питань з булінгу. - Профілактичні зустрічі з правоохоронними органами, службою у справах дітей.

	Інтернет.	
3.Формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору	• Організоване інклюзивне навчання для 5 учнів. • Функціонує 5 інклюзивних класи. • Педагогічні працівники, що навчають учнів з особливими освітніми потребами, систематично підвищують фаховий рівень шляхом опрацювання відповідної літератури, відвідування вебінарів. • Активно у своїй роботі педагоги використовують інформаційно-технічне обладнання (таблиці, картки, посібники, підручники, ноутбуки, ресурсну кімнату з відповідним обладнанням), що дає змогу підтримувати в учнів інтерес до навчання, попереджувати перевтомлення дітей. • Функціонує ресурсна кімната.	- Відсутні фахівці—логопед, дефектолог, психолог для проведення корекційно-розвиткових занять. - Відсутній пандус.
	Можливості	Загрози
	• бюджетне фінансування. • зацікавленість спонсорів у розвитку закладу освіти та розширенні партнерських зв'язків. • участь педагогічного та учнівського колективів у різноманітних програмах і проектах. • удосконалення сучасної системи партнерства школи, сім'ї, громадськості;	• зменшення фінансування закладів освіти з місцевого бюджету. • ускладнення економічної ситуації в країні, що може зумовити відсутність коштів для придбання ІКТ, дооснащення кабінетів, ремонту приміщень та інших потреб • низький рівень зацікавленості батьків у здобутті дітьми повної середньої освіти

Шляхи реалізації:

Заходи	Термін виконання	Відповідальні	Примітка
Забезпечення комфортних і безпечних умов освітнього процесу			
Залучення альтернативних джерел фінансування навчального закладу	По можливості	Адміністрація, педагогічний та батьківський колективи	
Активізувати роботу щодо участі в грантах, конкурсах, з метою оновлення матеріально-технічної бази навчальних кабінетів.	Систематично	Адміністрація.	
Заміна частини покрівлі даху.	2025-2026 рр.	Засновник, адміністрація, завгосп.	
Капітальний ремонт або заміна на більш сучасне обладнання системи «Циклон»	2025-2026рр.	Засновник, адміністрація, завгосп.	
Капітальний ремонт шкільної їдальні.	2025- 2027 рр.	Засновник, директор	
Придбання холодильника для харчоблоку.	2026 р.	Засновник	
Придбання та заміна відкритих плафонів на закриті згідно санітарних вимог.	2026-2027 р.	Засновник директор, завгосп	
Встановлення системи відео спостереження	2026-2027	Засновник, директор.	
Ремонт коридору II поверху.	2026-2028	Засновник, директор	
Встановлення автоматичної пожежної сигналізації та системи оповіщення про пожежу	2027-2028	Засновник, директор	
Заміна 3 дверей	2028 р.	Засновник, адміністрація	
Обробка протипожежним розчином дерев'яних конструкцій горища.	2028-2030рр.	Засновник, адміністрація	
Заміна частини теплотраси	2029 р.	Засновник, адміністрація	
Заміна електропроводки приміщень ліцею	2029р.	Засновник, адміністрація.	
Придбання меблів та оснащення згідно вимог НУШ (Оновлення й осучаснення матеріально-	2025-2030рр	Засновник, директор	

технічного забезпечення і навчального обладнання).			
Оновлення твердого покриття території ліцею.	2026-2030рр.	Засновник, директор	
Створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації			
Профілактичні зустрічі з правоохоронними органами, службою у справах дітей	2025-2030рр.	Директор, педагог-організатор.	
Розробка шкільного Кодексу честі або інших документів, що регулюють правила поведінки в ліцеї	2026 р.	Педагог-організатор, учнівське самоврядування	
Анонімні опитування учнів щодо почуття безпеки в школі	2026-2030рр.	Дирекція, класні керівники	
Формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору			
Створення та облаштування зон відпочинку та індивідуальної роботи	2025-2030 рр.	Адміністрація, педагогічний персонал, завгосп.	
Будівництво пандуса згідно технічних вимог	2026-2027 рр.	Засновник, адміністрація, завгосп.	

2.2. Система оцінювання учнів

Стратегічні завдання: створення системи оцінювання результатів навчання учнів, яка забезпечує справедливе, неупереджене, об'єктивне та добросовісне оцінювання.

Очікуваний результат: індивідуальна траєкторія розвитку кожного здобувача освіти або навчання не заради оцінки.

2.2.1. Наявність відкритої, прозорої і зрозумілої для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень

Критерії:

- здобувачі освіти отримують від педагогічних працівників інформацію про критерії, правила та процедури оцінювання навчальних досягнень;
- система оцінювання в закладі освіти сприяє реалізації компетентнісного підходу до навчання;
- здобувачі освіти вважають оцінювання результатів навчання справедливим і об'єктивним;
- зменшення залежності учнів від оцінок та підвищення їх внутрішньої мотивації до навчання.

Індикатори:

- в закладі оприлюднюються критерії, правила та процедури оцінювання навчальних досягнень
- частка педагогічних працівників, які застосовують систему оцінювання, спрямовану на реалізацію компетентнісного підходу;
- частка здобувачів освіти, які в закладі освіти отримують інформацію про критерії, правила і процедури оцінювання навчальних досягнень;
- частка батьків здобувачів освіти, які в закладі освіти отримують інформацію про критерії, правила і процедури оцінювання навчальних досягнень;
- частка здобувачів освіти, які вважають оцінювання результатів їх навчання у закладі освіти справедливим і об'єктивним.

2.2.2. Застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти та надання йому підтримки в освітньому процесі.

Критерії:

- у закладі освіти здійснюється аналіз результатів навчання здобувачів освіти;
- у закладі освіти впроваджується система формувального оцінювання.

Індикатори:

- у закладі освіти систематично проводяться моніторинги результатів навчання здобувачів освіти;

- за результатами моніторингів здійснюється аналіз результатів навчання здобувачів освіти, приймаються рішення щодо їх коригування;
- покращення комунікації з батьками;
- навчання учнів відзначати свої досягнення;
- педагогічні працівники за допомогою оцінювання відстежують особистісний поступ здобувачів освіти, формують у них позитивну самооцінку, відзначають досягнення, підтримують бажання навчатися, запобігають побоюванням помилитися.

2.2.3. Спрямованість системи оцінювання на формування в здобувачів освіти відповідальності за результати свого навчання, здатності до самооцінювання

Критерії:

- заклад освіти сприяє формуванню у здобувачів освіти відповідального ставлення до результатів навчання, здатності до самооцінювання.

Індикатори:

- педагогічні працівники надають здобувачам освіти необхідну допомогу в навчальній діяльності;
- частка здобувачів освіти, які відповідально ставляться до процесу навчання, оволодіння освітньою програмою;
- учителі в системі оцінювання навчальних досягнень використовують прийоми самооцінювання та взаємооцінювання здобувачів освіти.

SWOT- аналіз системи оцінювання учнів

Напрямок	Сильні сторони	Слабкі сторони
1.Наявність відкритої, прозорої та зрозумілої для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень.	• У своїй роботі педагогічні працівники користуються нормативними документами, а саме: Наказ МОН України від 13.04.2011 р. № 329 « Про затвердження критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів (вихованців) у системі загальної середньої освіти», Наказ МОН України від 21.08.2013 р. № 1222 « Про затвердження орієнтовних вимог оцінювання навчальних досягнень учнів із базових дисциплін у системі загальної середньої освіти» зі змінами, Наказ МОН України від 16.09.2020 р. № 1146 «Про затвердження методичних	- Низька мотивація учнів до здобуття знань. - Частина учнів навчається заради оцінки.

	рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання учнів третіх та четвертих класів Нової української школи», наказ МОН № 1093 від 02.08.2024 «Критерії оцінювання навчання досягнення учнів у системі загальної середньої освіти. • На початку навчального року, семестру, вивчення нового розділу або теми педагогічні працівники ознайомлюють учнів з критеріями оцінювання навчальних досягнень. • При проведенні контрольних видів робіт педагогічні працівники ознайомлюють здобувачів освіти з критеріями оцінювання. - Критерії оцінювання з навчальних предметів, затверджені МОН України, оприлюднені на сайті закладу.	
2.Застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти.	• Окремими класними керівниками ведеться моніторинг досягнень учнів класу. • Для учнів початкової школи використовується формувальне оцінювання. • Питання моніторингу навчальних досягнень учнів обговорюється на засіданнях педагогічної ради, нарадах при директорові.	- Учителі приділяють недостатню уваги роботі з учнями, які мають початковий рівень навчальних досягнень. - Не всі батьки та учні використовують електронні журнали, щоденники через недостатню ІКТ-комунікацію. • Учителі початкової школи та 5-7 класів НУШ, з метою відзначення досягнень учнів, не формують портфоліо учнів.
3.Спрямування системи оцінювання на	• Педагогічні працівники опановують роботу в електронних класних журналах.	- Потребує активізації робота з батьками щодо

формування у здобувачів освіти відповідальності за результати свого навчання, здатності до самооцінювання	• На уроках вчителі використовують прийоми самооцінювання навчальної діяльності учнів, що формує відповідальне ставлення до освітнього процесу.	формування в учня відповідального ставлення до навчального процесу. - Низька ефективність роботи з обдарованими дітьми.
	Можливості	Загрози
	• надання рекомендації здобувачам освіти щодо покращення результатів навчання • використання незалежної системи оцінювання знань здобувачів освіти з використанням он-лайн платформ • широке інформування здобувачів освіти різними каналами комунікації про критерії та процедури оцінювання • розвиток інноваційних технологій викладання дисциплін. • активізувати роботу з батьками щодо формування відповідального ставлення до навчання здобувачів освіти. • більш активне впровадження прийому самооцінювання на уроках.	• перевага традиційних застарілих підходів до оцінювання досягнень здобувачів освіти. • низький рівень мотивації окремих здобувачів освіти щодо отримання високих результатів. • низький рівень мотивації окремих педагогічних працівників щодо використання сучасних методів оцінювання досягнень здобувачів освіти. • обмеженість дієвих форм впливу на здобувачів освіти та їх батьків щодо підвищення мотивації та рівня навченості

Шляхи реалізації

Заходи	Термін	Відповідальні	Примітка
Наявність відкритої, прозорої та зрозумілої для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень			

Розміщення на класних стендах загальних критеріїв оцінювання навчальних досягнень з предметів, затверджених МОН	2025 р.	Класні керівники	
Формування академічної доброчесності здобувачів освіти, починаючи з початкової школи.	Постійно	Педагогічні працівники	
Проведення серії тренінгів для вчителів, присвячених формувальному оцінюванню, роботі з критеріями успіху та наданню конструктивного зворотного зв'язку	2025-2027 рр.	Адміністрація, педагогічні працівники	
Розробка індивідуальних карток зворотного зв'язку для учнів, де замість оцінки вчитель буде надавати конкретні поради щодо покращення знань і навичок	2025-2027 рр.	Педагогічні працівники	
Впровадження портфоліо учня	2027-2029 рр.	Класні керівники	
Проведення батьківських зборів нового формату.	2030р.	Дирекція, класні керівники	
Застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти.			
Розробка та впровадження індивідуальних освітніх маршрутів для учнів з початковим рівнем знань	2025-2027 рр.	Педагогічні працівники, класні керівники	
Активізація партнерської співпраці з батьками щодо формування відповідального ставлення до навчання	2025-2026 рр.	Педагогічні працівники, класні керівники	
Організація серії майстер-класів, відеоінструкцій та тренінгів для батьків, щоб навчити всіх зацікавлених ефективно користуватися електронними журналами та щоденниками.	2027-2029 рр.	Заступник директора НВР, педагогічні працівники	3
Запровадження системи мотиваційних портфоліо для учнів початкової школи та НУШ	2030 р.		

Інформування батьків та учнів про порядок поточного, тематичного, та підсумкового оцінювання, чинники, що впливають на семестрове оцінювання учнів.	Щорічно	Класні керівники, педагогічні працівники	
Спрямування системи оцінювання на формування у здобувачів освіти відповідальності за результати свого навчання, здатності до самооцінювання			
Планування заходів корекційної роботи з учнями, що мають низький рівень знань.	Постійно	Вчителі-предметники, заступник директора з НВР	
Здійснення профорієнтаційної діяльності в контексті вивчення навчальних дисциплін та виховної роботи.	Постійно	заступник директора з НВР, класні керівники, вчителі-предметники	
Організація тематичних зустрічей та вебінарів для батьків з питання мотивації дітей до навчання, тренування їх відповідальності, налагодження ефективної комунікації.	2025-2027 рр.	Класні керівники, адміністрація.	
Впровадження системи менторства для обдарованих учнів.	2027-2029 рр.	Заступник директора з НВР	
Проведення шкільного конкурсу проєктів та залучення до участі в зовнішніх проєктах обдарованих дітей	2030 р.	Педагогічний Колектив	

2.3. Педагогічна діяльність педагогічних працівників закладу

Стратегічні завдання: забезпечити постійний професійний розвиток педагогів, допомагаючи їм опановувати нові освітні технології та методики, необхідні для ефективної організації навчання учнів у будь-якому форматі.

Очікуваний результат: кожен педагог вільно використовує сучасні технології у викладанні свого предмету, дотримується академічної доброчесності та постійно розвиває свій творчий потенціал.

2.3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти.

Критерії:

- результативність педагогічного планування та аналізу.
- формування ключових компетентностей учнів за допомогою освітніх технологій.
- використання педагогами авторських або готових навчальних ресурсів.
- застосування ІКТ в освітньому процесі.

Індикатори:

- відсоток педагогів, чиє календарно-тематичне планування відповідає освітній програмі закладу.
- відсоток вчителів, які впроваджують освітні технології для формування ключових компетентностей та наскрізних умінь.
- відсоток педагогів, що створюють авторські освітні ресурси, публікують статті та методичні розробки.
- відсоток педагогічних працівників, які інтегрують ІКТ в освітній процес.

2.3.2. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності педагогічних працівників.

Критерії:

- забезпечувати постійний професійний розвиток та підвищення педагогічної майстерності.
- підтримувати інноваційну діяльність педагогів, їхню участь в освітніх проєктах і залучення до експертної роботи.

Індикатори:

- Вибір педагогами різноманітних видів, форм та напрямків професійного розвитку.
- Залучення педагогічних працівників до інноваційної діяльності.
- Здійснення педагогами експертної діяльності

2.3.3. Налагодження співпраці з учнями, їх батьками, працівниками закладу освіти.

Критерії:

- педагогічні працівники, що діють на засадах педагогіки партнерства;
- педагогічні працівники, що співпрацюють із батьками здобувачів освіти з питань організації освітнього процесу, забезпечуючи постійний зворотний зв'язок;
- педагогічне наставництво та інші форми професійної співпраці

Індикатори:

- частка здобувачів освіти, які вважають, що їх думка має значення в освітньому процесі;
- частка педагогічних працівників, які використовують форми роботи, спрямовані на формування партнерських взаємин зі здобувачами освіти із застосуванням особистісно-орієнтованого підходу;
- налагодження конструктивної комунікації педагогічних працівників із батьками здобувачів освіти в різних формах;
- надання методичної підтримки колегам, обмін досвідом.

SWOT- аналіз педагогічної діяльності педагогічних працівників закладу

<i>Напрямки</i>	<i>Сильні сторони</i>	<i>Слабкі сторони</i>
1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей та наскрізних умінь здобувачів освіти.	• Здійснюючи календарне планування уроків, педагогічні працівники враховують ступінь складності теми, обсяг навчального матеріалу, аналізують результативність в разі необхідності вносять корективи. • Розробляють навчальні програми на основі модельних. • Педагогічні працівники беруть участь у розробці індивідуальної програми розвитку для дітей з особливими освітніми потребами.	- формальне планування педагогічної діяльності без реального впровадження сучасних підходів. - відсутність єдиного розуміння того, що таке "сучасні освітні підходи" і "ключові компетентності". - відсутність налагодженої системи моніторингу та оцінювання результатів
2. Постійне підвищення професійного	• Освітній процес забезпечують 18 педагогічних працівників. • Педагоги щорічно проходять	- Вчителі не мають власних блогів, сайтів, де можуть

рівня і педагогічної майстерності педагогічних працівників.	курси підвищення кваліфікації (згідно перспективного річного плану підвищення кваліфікації) • Крім того, педагоги школи беруть участь у роботі онлайн-курсів (EdEra, Prometheus, вебінарів тощо). • Більшість вчителів навчилися працювати на освітніх платформах Google Meet, Google Classroom, Zoom. • Пройшли тестування на національній онлайн- платформі Дія («Цифрограм для вчителів»). • Педагогічні працівники використовують у роботі освітні ресурси, цифрові інструменти GOOGLE для освіти. • Деякі педагогічні працівники поширюють власний досвід шляхом публікації авторського матеріалу на сайтах «Всеосвіта», «На урок».	оприлюднювати свої напрацювання. - Учителі початкових класів не виявляють бажання проходити сертифікацію. - Не всі педагогічні працівники вільно володіють ІКТ.
3. Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками працівниками закладу освіти.	• Представники колективу є членами атестаційної комісії. • Обмін думками між адміністрацією та колективом здійснюється через засідання педагогічної ради, наради при директорові та заступниках. • Батьки залучаються до проведення позакласних заходів.	- Не всі батьки можуть дозволити собі фінансування екскурсій та подорожей їхніх дітей. - Не здійснюється взаємовідвідування уроків та заходів між педагогами школи.
4. Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної	- Педагогічний колектив пройшов курси на сайті EdEra, на тему «Академічна доброчесність»	- Нерозуміння учнями заборони на використання готових робіт з Інтернету, та підтримка деякими батьками такої поведінки, вважаючи, що

доброчесності.		"головне — це висока оцінка" - важкість перевірки всі роботи учнів на плагіат, особливо якщо це творчі завдання або проекти
	Можливості	Загрози
	- здійснювати корегування календарного планування в залежності від якості засвоєння здобувачами освіти навчального матеріалу, їх результативності, роботи здобувачів освіти. - впроваджувати сучасні освітні технології, можливості мережі Інтернет з метою активізації пізнавальної діяльності здобувачів освіти - розмаїття форм, збереження і розвиток системи підвищення кваліфікації - поширення досвіду роботи педагогічних працівників через участь у конкурсах фахової майстерності, друк у фахових виданнях, інтернет-виданнях, сайт школи. - обрання тем та форм підвищення кваліфікації, які відповідають запитам та вимогам педагогічних працівників - заохочення здобувачів освіти дотримуватися принципів академічної доброчесності під час оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти - популяризація питання	- зміна законодавства та вимог до атестації педагогічних працівників - відсутність цілеспрямованості, наполегливості, упевненості в своїх силах педагогічних працівників - недостатність матеріальних ресурсів для належного стимулювання вчителів - пасивність окремих батьків; - недостатня дієвість учнівського самоврядування

	дотримання академічної доброчесності • формування навичок дотримання культури оформлення публікацій. Удосконалення науково-практичних знань, які необхідні для написання, оформлення, оприлюднення та просування в освітньому середовищі власних напрацювань	
--	--	--

Шляхи реалізації

<i>Заходи</i>	<i>Термін</i>	<i>Відповідальні</i>	<i>Примітка</i>
Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей та наскрізних умінь здобувачів освіти.			
Впровадження практики обміну досвідом, щомісячних «хвилинки успіху» педагогів.	2025-2027 рр.	Адміністрація, вчителі-предметники	
Запровадження "тижня взаємодії". (Вчителі відвідують уроки колег)	2028-2030 рр.	Вчителі-предметники	
Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності педагогічних працівників.			
Запустити "Курс з основ ІКТ" для всіх вчителів, які відчувають потребу (Наставники з-поміж колег допомагають з основними інструментами)	2025-2026 рр.	Адміністрація	
Створити спільну онлайн-бібліотеку напрацювань на Google Drive, де кожен вчитель може завантажувати свої уроки та матеріали	2026-2027 рр.	Заступник директора з НВР, педагогічні працівники	
Заохочувати участь у вебінарах і онлайн-курсах з конкретних тем, що цікавлять вчителів.	2027-2028 рр.	Заступник директора з НВР	
Впровадити систему	2028-2029рр.	Адміністрація	

"Менторської підтримки" для вчителів, які хочуть розвиватись.			
Проводити щорічний захід "Майстерня інновацій", де вчителі в командному форматі розроблятимуть та презентуватимуть нові підходи з використанням технологій.	2029-2030 рр.	Адміністрація, педагогічні працівники	
Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками працівниками закладу освіти.			
Проводити зустрічі з батьками, де обговорювати не оцінки, а успіхи та потреби дітей. Використовувати онлайн-опитування для збору їхніх думок.	2025-2026 рр.	Класні керівники, вчителі-предметники	
Запустити "тиждень відкритих дверей", де батьки зможуть відвідати уроки.	2026-2027 рр.	Адміністрація	
Запровадити "День сімейних проєктів", де діти разом з батьками створюють спільні проєкти.	2027-2028 рр.	Адміністрація, класні керівники	
Створити канал зворотного зв'язку, де батьки та учні зможуть анонімно залишати свої пропозиції.	2028-2029 рр.	Адміністрація, класні керівники	
Організувати спільні заходи, де учні, батьки та вчителі працюють в одній команді (наприклад, благодійний ярмарок чи спортивні змагання).	2029-2030 рр.	Педагог-організатор	
Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності.			
Провести серію уроків "Що таке академічна доброчесність". (Пояснити, як правильно цитувати джерела)	2025-2026 рр.	Адміністрація, класні керівники	
Розробити та поширити посібник для учнів та батьків,	2026-2027 рр.	Заступник директора з НВР	

де будуть прості правила академічної доброчесності.			
Почати впроваджувати проєктні роботи замість стандартних рефератів.	2027-2028 рр.	Вчителі-предметники	
Використовувати доступні онлайн-інструменти для перевірки робіт на плагіат.	2028-2029 рр.	Вчителі-предметники	
Встановити єдині правила для закладу щодо академічної доброчесності та наслідків їх порушення.	2029-2030 рр.	Адміністрація	

2.4. Управлінська діяльність закладу освіти

Стратегічні завдання: приведення освітнього та управлінського процесів у відповідність до вимог законодавства.

Очікуваний результат:

- Демократизація освітнього процесу.
- Упровадження нових та модернізованих форм і методів управлінської діяльності.
- Створення атмосфери спільної відповідальності з боку всіх учасників освітнього процесу за результати діяльності.
- Підвищення якості функціонування закладу за всіма напрямками.

2.4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань.

Критерії:

- стратегія розвитку закладу освіти спрямована на підвищення якості освітньої діяльності;
- річне планування закладу освіти та відстеження його результативності здійснюється відповідно до стратегії його розвитку.

Індикатори:

- стратегія розвитку закладу адаптована до його особливостей: мови навчання, території та фінансування;
- річний план реалізує стратегію. Його розробляють спільно, а керівництво постійно контролює та коригує його виконання;
- педагогічна рада працює над реалізацією річного плану і стратегії.

2.4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм.

Критерії:

- налагодження ефективної взаємодії, побудова психологічно сприятливого середовища, яке сприяє взаєморозумінню та довірі між учнями, батьками та педагогами;
- інформування громадськості про діяльність закладу, розміщуючи актуальну інформацію на загальнодоступних ресурсах.

Індикатори:

- позитивний психологічний клімат та відкрите спілкування з керівництвом;
- своєчасний розгляд звернень;
- актуальне наповнення інформаційних ресурсів закладу.

2.4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників.

Критерії:

- залучення та утримання кваліфікованих кадрів;
- мотивація вчителів до покращення якості навчання;
- підтримка професійного зростання педагогів.

Індикатори:

- штат укомплектований кваліфікованими фахівцями;
- застосування заходів для морального заохочення вчителів з метою покращення якості їхньої роботи;
- створення умов для безперервного професійного розвитку: підвищення кваліфікації, атестації та добровільної сертифікації;
- впевненість педагогів, що керівництво підтримує їхній професійний розвиток.

2.4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою.

Критерії:

- робочий графік і розклад уроків враховують вік та освітні потреби учнів;
- створення умов для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій учнів.

Індикатори:

- розклад занять адаптований до потреб учнів та школи, навчальне навантаження розподілене рівномірно і відповідає віковим особливостям дітей та освітній програмі;
- школа надає можливості для індивідуального навчання.

SWOT- аналіз управлінської діяльності закладу освіти

Напрямки	Сильні сторони	Слабкі сторони
1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань.	• Адміністрація школи аналізує виконання річного плану, у разі потреби вносить корективи. • На сайті школи оприлюднюються головні документи закладу. • Приділяється увага створенню комфортних умов для всіх учасників освітнього процесу.	- Коштів, які виділяють на заклад, недостатньо. Зокрема, необхідно на облаштування території закладу. - Річний план перевантажений, потребує спрощення. - Стратегія розвитку на стадії розробки. - Матеріально-технічне забезпечення не в повній мірі відповідає сучасним вимогам до освітнього середовища. - До написання річного плану залучаються не всі учасники освітнього процесу. - Інформація про результати моніторингових досліджень не завжди доноситься до відомих батьків.
2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм.	• Адміністрація школи демократична, відкрита для спілкування, реагує на зауваження, пропозиції. На звернення реагує згідно чинного законодавства, шукає шляхи розв'язку проблем. • У шкільних коридорах є інформаційні стенди для учнів,	- Не всі батьки цікавляться результатами навчальних досягнень своїх дітей. - Інформація на сайті представлена не в повному обсязі.

	батьків. Інформація для педагогічних працівників вивішується на стенді в учительській або в інтернет-джерелах.	
3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей професійного розвитку педагогічних працівників.	Адміністрація надає можливості для професійного розвитку педагогічних працівників.	- Педагогічний колектив укомплектований неповністю. - Не всі педагогічні працівники працюють за фахом. - Немає переможців обласного рівня серед здобувачів освіти.
4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою.	- Адміністрація закладу чітко дотримується норм законодавства у питанні дотримання прав учасників освітнього процесу. - Адміністрація закладу враховує думку батьків в організації інклюзивного навчання. - Розклад уроків сформовано відповідно до освітньої програми. - За заявою батьків організовано сімейну (домашню) форму навчання.	Педагогічні працівники відчують проблеми з налагодженням партнерських стосунків з учнями та їх батьками.
5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності.	Питання академічної доброчесності на постійному контролі керівництва.	Рівень дотримання академічної доброчесності вимагає покращення.
	Можливості	Загрози
	проводити аналіз матеріально-технічного та фінансового забезпечення закладу. за підсумками аналізу	- нове нормативно-правове законодавство; - економічний спад; - відсутність

	надавати запит засновнику • залучення додаткових джерел фінансування • участь у грантових програмах • бажання батьків здобувачів освіти брати участь в поліпшенні матеріально-технічної бази закладу • розширення ділових партнерських зв'язків між закладами освіти • мотивація педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності • керівництво закладу підтримує освітні та громадські ініціативи учасників освітнього процесу, які спрямовані на сталий розвиток закладу та участь у житті місцевої громади (культурні, спортивні, екологічні, проекти, заходи)	фінансування • недостатня гнучкість управління, яка проявляється в обов'язковому узгодженні прийняті управлінських рішень • відсутність чіткого законодавства щодо розвитку старшої школи • негативне ставлення до педагогічного колективу з боку здобувачів освітнього процесу та їх батьків через неперевірені факти та коментарі анонімних користувачів у мережі Інтернет • зниження освітніх послуг через перезавантаження закладу
--	---	--

Шляхи реалізації

Зміст заходів	Термін виконання	Відповідальні	Примітка
1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань.			
Завершити розробку Стратегії розвитку закладу, враховуючи його тип, мову навчання, територію обслуговування, особливості контингенту та реальні джерела фінансування.	2025 р.	Робоча група	
Спрощення річного планування:	2025 р.	Робоча група	

розробка та впровадження оновленого, більш лаконічного шаблону річного плану, який фокусується на ключових пріоритетах Стратегії.			
Запровадити практику залучення представників педагогічного колективу, батьківської ради та учнівського самоврядування до обговорення та формування річного плану роботи.	2025-2027 рр.	Адміністрація, робоча група.	
Активізувати роботу з пошуку позабюджетних джерел фінансування (участь у грантових програмах, співпраця з місцевими підприємствами та громадськими організаціями) для покращення матеріально-технічної бази та облаштування території.	2027-2029 рр.	Адміністрація, педагогічний колектив	
Розробити просту та зрозумілу систему моніторингу реалізації річного плану та Стратегії.	2027-2029 рр.	Адміністрація	
Провести комплексний аналіз реалізації Стратегії розвитку закладу, визначити досягнення та виклики, внести необхідні корективи для наступного етапу.	2029-2030 рр.	Адміністрація	
Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм.			
Провести аудит наявного сайту закладу. Забезпечити його повне та актуальне наповнення всією необхідною інформацією.	2025 р.	Адміністрація, відповідальний за ведення шкільного сайту	
Запровадити додаткові канали комунікації учасників освітнього процесу.	2025-2027 рр.	Адміністрація, класні керівники	
Організувати серію інтерактивних батьківських зустрічей (не лише загальних зборів), присвячених не тільки оцінкам, а й розвитку дитини, її інтересам, психологічному	2027-2029 рр.	Адміністрація, класні керівники	

стану.			
Впровадження регулярних дні відкритих дверей або вебінарів для батьків, де вони зможуть побачити освітній процес, поспілкуватися з вчителями та адміністрацією.	2027-2029 рр.	Директора, педагог-організатор	
Запровадити систему анонімного збору зворотного зв'язку від батьків щодо якості інформації та їхньої залученості	2030 р.	Директор	
Запустити програму, яка заохочуватиме активних батьків до участі у житті школи (наприклад, допомога в організації заходів, проведення майстер-класів для учнів).	2030 р.	Адміністрація	
Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей професійного розвитку педагогічних працівників.			
Провести детальний аналіз наявних вакансій та відповідності педагогів їхній спеціалізації.	2025-2027 рр.	Директор	
Запровадити систему менторства, де досвідчені педагоги допомагатимуть молодим колегам адаптуватися та розвиватися, особливо тим, хто працює не за основним фахом.	2025-2027 рр.	Адміністрація, педагогічні працівники	
Організувати курси підвищення кваліфікації та тренінги, спрямовані на розвиток навичок, необхідних для підготовки учнів до олімпіад та конкурсів обласного рівня	2027-2029 рр.	Заступник директора з НВР.	
Розробити систему морального заохочення для вчителів, чії учні стають переможцями та призерами олімпіад обласного та вищих рівнів.	2030 р.	Адміністрація	
Провести аналіз	2030 р.	Адміністрація	

результативності кадрової політики та впливу професійного розвитку на досягнення учнів.			
Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою.			
Провести для педагогів тренінги та семінари з розвитку навичок партнерської взаємодії, емпатії, конструктивного вирішення конфліктів з учнями та їх батьками.	2025-2027 рр.	Заступник директора з НВР	
Запровадити регулярні "години спілкування" в класах, де учні зможуть відкрито висловлювати свої думки, проблеми та пропозиції, а вчитель буде виступати в ролі наставника.	2025-2027 рр.	Класні керівники	
Організувати міжкласні або загальношкільні проєкти, де учні, батьки та вчителі працюватимуть разом над спільною метою (наприклад, благодійний захід, екологічний проєкт)	2027-2029 рр.	Педагог-організатор	
Запровадити практику "Днів відкритих уроків", де батьки зможуть відвідати заняття, щоб краще зрозуміти освітній процес та взаємодію в класі.	2027-2029 рр.	Адміністрація, педагогічні працівники	
Активізувати взаємодію з місцевою громадою через спільні заходи, проєкти, волонтерську діяльність.	2030 р.	Директор	
Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності.			
Провести тренінги для педагогів щодо методів виявлення плагіату, правильного цитування, а також формування завдань, які мінімізують можливість недоброчесної поведінки.	2025-2027 рр.	Заступник директора з НВР, вчитель інформатики	

Включити теми з академічної доброчесності (правила цитування, авторське право, відповідальність за плагіат) до навчальних програм з різних предметів (українська мова, література, інформатика, історія).	2027-2029 рр.	Вчителі-предметники	
Збільшити кількість проєктних та дослідницьких робіт, де учні мають продемонструвати власні знання та вміння, а не просто відтворити інформацію з Інтернету.	2027-2029 рр.	Вчителі-предметники	
Запровадити використання безкоштовних або доступних онлайн-сервісів для перевірки робіт на плагіат, особливо для письмових робіт та проєктів.	2030 р.	Вчителі-предметники	
Розробити та чітко донести до учнів та батьків систему наслідків за порушення академічної доброчесності. Паралельно, заохочувати та відзначати учнів, які демонструють високий рівень самостійності та оригінальності у своїх роботах.	2030 р.	Адміністрація, класні керівники	

3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Бужанський ліцей Мар'янівської селищної ради Луцького району Волинської області

- Перетворення закладу загальної середньої освіти на гімназію з початковою школою як структурним підрозділом.
- Створення умов для розвитку здібностей, талантів і потенціалу кожної дитини через партнерську взаємодію між учителем, учнем і батьками.
- Формування мотиваційного освітнього середовища, що сприяє активному залученню учнів до навчання.
- Підвищення професійної компетентності педагогів через сертифікацію та розвиток їхнього педагогічного досвіду (створення авторських програм, методичних розробок тощо).
- Впровадження цифрових технологій у навчальний процес, створення сучасного інформаційного простору для переходу закладу в інноваційний режим роботи.
- Впровадження принципу особистої відповідальності педагогів за якість освітніх послуг.
- Комп'ютеризація навчального процесу для підвищення його ефективності.
- Розширення мережі позашкільних активностей.
- Залучення учнів до управління освітніми процесами через участь у різних видах діяльності.

4. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ СТРАТЕГІЇ

Ризики:

1. Продовження воєнного стану.

Можливі наслідки: неможливість реалізувати в повному обсязі стратегічні завдання Стратегії, зміни щодо формату та ефективності проведення заходів Стратегії через впроваджені безпекові обмеження.

Стратегія управління ризиками: формування альтернативного плану проведення заходів Стратегії. Пошук шляхів вирішення завдань через зменшення кількості учасників, розподіл за групами, активне застосування засобів дистанційних технологій.

2. Зміни у змісті освіти, пов'язані зі змінами політики в галузі освіти.

Можливі наслідки: загроза реалізації Стратегії загалом через зміну пріоритетів в освітній політиці держави.

Стратегія управління ризиками: посилення мотивації громадськості щодо важливості реалізації Концепції «Нова українська школа».

3. Недостатність виділених і залучених коштів для реалізації основних напрямів Стратегії розвитку.

Можливі наслідки: зниження мотивації педагогів, батьків, здобувачів освіти щодо реалізації основних стратегічних завдань, загроза реалізації заходів Стратегії.

Стратегія управління ризиками: постійна співпраця із відділом освіти, молоді, спорту та охорони здоров'я Мар'янівської селищної ради, засновником закладу освіти; залучення благодійних коштів та коштів, не заборонених законом.

4. Втрата актуальності окремих пріоритетних напрямів.

Можливі наслідки: необхідність змін або доповнень Стратегії.

Стратегія управління ризиками: посилення мотивації громадськості щодо важливості та актуальності пріоритетних напрямів освітньої політики держави.

5. ВИСНОВОК

Розробка стратегії розвитку є ключовим етапом для Бужанського ліцею, адже вона спрямована на покращення якості освіти та модернізацію навчального процесу. Документ обґрунтований вимогами чинного законодавства, а також враховує актуальні соціально-економічні виклики та потреби всіх учасників освітнього процесу.

Стратегія передбачає такі ключові напрями:

- Оновлення матеріально-технічної бази: створення сучасного та комфортного освітнього середовища, що відповідає потребам учнів і вчителів.
- Впровадження інновацій: інтеграція сучасних освітніх технологій і методик, що сприятиме розвитку ключових компетентностей учнів.
- Розвиток кадрового потенціалу: підвищення кваліфікації та професійного рівня педагогів.
- Педагогіка партнерства: взаємодія усіх учасників освітнього процесу, для підвищення якості надання освітніх послуг.

Реалізація цих завдань за допомогою комплексного підходу забезпечить ефективне функціонування та подальший розвиток ліцею, що дозволить нашим випускникам бути успішними в майбутньому.