ЗАТВЕРДЖУЮ
Голова Дніпропетровської обласної ради

МП _____ Микола ЛУКАШУК
(підпис) (ініціали, прізвище)
„29” 10. 2026 року

ЗАТВЕРДЖУЮ
Виконуюча обов’язки директора КЗО
«Спеціальна школа «ШАНС» ДОР»

МП _____ Крістіна ТОРОП
(підпис) (ініціали, прізвище)
„09” червня 2026 року

ПОГОДЖУЮ
Директор департаменту
освіти і науки Дніпропетровської
обласної державної адміністрації

МП _____ Кирило ОГДАНСЬКИЙ
(підпис) (ініціали, прізвище)
„08” 07 2026 року

СХВАЛЕНО
Протокол педагогічної ради

№ 6 від „28” травня 2026 року

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
комунального закладу освіти „Спеціальна школа „ШАНС”
Дніпропетровської обласної ради”
на період 2027-2031 років

1. Назва обласного закладу освіти: комунальний заклад освіти «Спеціальна школа «ШАНС» Дніпропетровської обласної ради».

2. Форма власності: комунальна.

3. Юридична та фактична адреси: вул. Батумська, буд. 2а, м. Дніпро, 49074, Україна.

4. Структура обласного закладу освіти та особливості змісту освіти відповідно до певного ступеня.

Спеціальна школа «ШАНС» є закладом загальної середньої освіти для дітей з порушеннями інтелектуального розвитку. Заклад забезпечує здобуття дошкільної, початкової та базової середньої освіти, здійснює корекційно-розвиткову, виховну, соціалізаційну та професійно-трудову підготовку.

У структурі закладу функціонують дошкільний підрозділ, початкова школа, базова середня школа, пансіон, відділення корекційно-розвиткової роботи та інші структурні підрозділи, необхідні для забезпечення освітнього процесу. Функціонування пансіону в умовах воєнного стану визначається з урахуванням безпекової ситуації; відновлення його повноцінної роботи можливе після створення належних безпечних умов.

Заклад має стабільний попит на освітні послуги. Формування контингенту здійснюється відповідно до законодавства, ліцензійних умов і рішень засновника. У 2027–2031 роках передбачається збереження наявної структури та, за наявності правових, кадрових, безпекових і ресурсних передумов, створення умов для збільшення контингенту.

Заклад майже повністю забезпечений педагогічними працівниками. Поточним кадровим завданням є залучення окремих вихователів. Педагогічний колектив має значний досвід авторської, експериментальної, методичної та експертної діяльності: працівники є авторами програм,

посібників і підручників, входять до складу робочих груп Міністерства освіти і науки України.

5. Підстава для складання Стратегії.

Стратегію розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», інших нормативно-правових актів у сфері спеціальної освіти, забезпечення якості освіти, охорони дитинства, цивільного захисту та безбар'єрності, Положення про спеціальну школу, Статуту закладу, рішень Дніпропетровської обласної ради та з урахуванням результатів реалізації Стратегії розвитку на 2022–2026 роки.

6. Актуальність та обґрунтування Стратегії.

Розроблення Стратегії розвитку на 2027–2031 роки зумовлене завершенням попереднього стратегічного циклу, заходи якого виконано повністю, змінами державної освітньої політики, необхідністю подальшого розвитку профільної освіти для здобувачів з порушеннями інтелектуального розвитку, посиленням безпекових вимог, упровадженням цифрових та асистивних технологій і розвитком внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

У листопаді–грудні 2026 року очікується проведення інституційного аудиту закладу. Конкретні строки визначаються уповноваженим органом. Висновок і рекомендації, отримані за результатами аудиту, враховуватимуться під час реалізації Стратегії, формування щорічних планів роботи та вдосконалення освітньої й управлінської діяльності. Заклад забезпечуватиме виконання рекомендацій відповідно до затвердженого плану вдосконалення.

Стратегія спрямована на збереження досягнутих результатів і перехід до моделі інституційного лідерства, у якій заклад розвиває життєву самостійність учнів, професійно-прикладний і соціально-трудовий профілі, експертність

педагогів, партнерства та сучасне безпечне освітнє середовище. Її реалізація здійснюватиметься поетапно з урахуванням воєнної ситуації, фактичного ресурсного забезпечення, бюджетних рішень засновника та вимог законодавства.

7. Етапи реалізації Стратегії.

Організаційно-проєктувальний етап (2027 рік):

опрацювання висновку та рекомендацій інституційного аудиту;

розроблення і затвердження плану вдосконалення освітньої та управлінської діяльності;

уточнення базових показників і ресурсних можливостей;

формування команд стратегічних проєктів і партнерської мережі;

підготовка технічних завдань, бюджетних запитів та іншої необхідної документації.

Аналітико-практичний етап (2027–2030 роки):

реалізація стратегічних напрямів і проєктів;

поетапне виконання рекомендацій інституційного аудиту відповідно до затвердженого плану;

розвиток профільної освіти, професійних проб і маршруту випускника;

створення та системне використання Центру формування життєвих компетентностей «Навчальна квартира»;

підготовка педагогів до експертної діяльності;

моніторинг результатів і щорічне коригування операційних заходів у межах затверджених стратегічних цілей.

Узагальнюючий етап (2031 рік):

підсумкове оцінювання виконання Стратегії;

аналіз результативності стратегічних проєктів;

узагальнення й поширення досвіду;

визначення перспектив наступного стратегічного циклу.

8. Концептуально-ідеологічна складова: мета, місія, візія, цінності, принципи діяльності закладу, стратегічні завдання.

Мета Стратегії розвитку полягає у створенні умов для системного розвитку освітнього, корекційно-розвиткового, професійно-трудового, управлінського та матеріально-технічного середовища закладу з метою підготовки здобувачів освіти до максимально самостійного або підтримуваного дорослого життя.

Місія: створювати безпечне, підтримувальне та практикоорієнтоване освітнє середовище, у якому кожна дитина з порушеннями інтелектуального розвитку розвиває власний потенціал, життєві, соціальні й трудові компетентності та набуває максимально можливої самостійності.

Візія: КЗО «Спеціальна школа «ШАНС» ДОР» — сучасний, безпечний, інноваційний та експертний осередок спеціальної освіти, який забезпечує індивідуальну траєкторію розвитку дитини, реалізує професійно-прикладний і соціально-трудовий маршрути профільної освіти, формує життєву самостійність та здійснює науково-методичне лідерство.

Цінності:

гідність і повага до особистості дитини;

безпека, здоров'я та психологічний комфорт;

індивідуалізація і рівність можливостей;

практична спрямованість освіти;

партнерство і довіра;

професіоналізм, експертність та відповідальність;

відкритість, доброчесність і підзвітність;

патріотизм та громадянська відповідальність.

Принципи, на яких базується діяльність закладу:

дитиноцентризм;

наступність і безперервність;

доступність і безбар'єрність;

компетентнісний та діяльнісний підходи;

міждисциплінарність;

управління на основі даних;

розумне пристосування та універсальний дизайн;

партнерська взаємодія;

реалістичність, поетапність і вимірюваність.

Стратегічні завдання:

удосконалення якості освіти та індивідуальних траєкторій розвитку здобувачів освіти;

формування життєвих, соціальних і трудових компетентностей;

реалізація професійно-прикладного та соціально-трудового профілів після відповідного нормативного врегулювання;

створення безпечного, здорового та безбар'єрного освітнього середовища;

розвиток кадрового, методичного й експертного потенціалу;

виконання рекомендацій інституційного аудиту відповідно до затвердженого плану вдосконалення;

розвиток партнерства, інноваційної та науково-методичної діяльності;

поетапне оновлення матеріально-технічної бази за наявності фінансування та рішень засновника.

9. Планування основних напрямів діяльності обласного закладу освіти відповідно до стратегічних завдань, типу та специфіки його роботи.

9.1. Стратегія розвитку освітнього, наукового, виховного та корекційно-розвиткового середовища

№	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
1	Удосконалення системи визначення індивідуальних освітніх і розвиткових цілей здобувачів освіти.	2027–2031	заступники директора, педагогічні та корекційні працівники	
2	Забезпечення наступності між дошкільною, початковою та базовою середньою освітою.	постійно	заступники директора	
3	Розвиток корекційно-розвиткового супроводу та міждисциплінарної взаємодії.	2027–2031	заступники директора, фахівці корекційного профілю	
4	Удосконалення системи формування та оцінювання життєвих компетентностей	2027–2028, надалі постійно	заступники директора, робоча група	
5	Створення та поетапне оснащення Центру формування життєвих компетентностей «Навчальна квартира».	2027–2030	директор, заступники директора, засновник/уповноважений орган у межах повноважень	за наявності фінансування
6	Запровадження професійних проб за напрямами: швейна справа, столярна справа,	2027–2031	заступники директора, учителі трудового навчання	

	квітникарство, обслуговуюча праця, декоративно-ужиткова діяльність.			
7	Підготовка до реалізації професійно-прикладного та соціально-трудового профілів.	2027–2031	директор, заступники директора, робоча група	після нормативного врегулювання
8	Формування портфоліо життєвих і трудових компетентностей та індивідуального плану переходу випускника.	2028–2031	заступники директора, класні керівники, психологічна служба	
9	Розвиток дистанційного та змішаного навчання з урахуванням особливих освітніх потреб.	постійно	заступники директора, педагогічні працівники	
10	Упровадження цифрових, асистивних технологій та засобів альтернативної і додаткової комунікації.	2027–2031	директор, заступники директора, педагогічні працівники	у межах ресурсів
11	Розвиток виховної системи, громадянської компетентності, патріотизму та соціальної активності.	постійно	заступник директора з виховної роботи, вихователі, класні керівники	

9.2. Стратегія розвитку матеріально-технічної бази та безпечного освітнього середовища

№	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
1	Проведення регулярного технічного аналізу стану будівель, приміщень, інженерних мереж та обладнання.	щорічно	заступник директора з адміністративно-господарської роботи	
2	Підготовка обґрунтованих бюджетних запитів, технічних завдань та звернень до засновника щодо ресурсомістких заходів.	за потреби	директор, заступник директора з адміністративно-господарської роботи	
3	Ініціювання та організаційний супровід модернізації вентиляційної системи найпростішого укриття.	2027–2031	директор, засновник/уповноважений орган у межах повноважень	за рішенням засновника, наявності фінансування і технічної документації
4	Підтримання готовності укриття та системи цивільного захисту.	постійно	директор, відповідальні з цивільного захисту	
5	Розвиток системи інфекційного контролю, санітарно-гігієнічного моніторингу та безпечної	постійно	директор, медичні працівники, відповідальні особи	

	експлуатації приміщень.			
6	Оновлення професійно-трудових майстерень та обладнання для профільної підготовки.	2027–2031	директор, засновник/уповноважений орган, завідувачі майстерень	поетапно, за наявності фінансування
7	Оновлення корекційно-розвиткових, спортивних та інших функціональних просторів.	2027–2031	директор, заступники директора	поетапно, у межах ресурсів
8	Підвищення архітектурної, інформаційної та комунікаційної доступності.	2027–2031	директор, заступник директора з адміністративно-господарської роботи	відповідно до оцінки потреб і ресурсів
9	Проведення поточних ремонтів, інвентаризації майна та благоустрою території.	щорічно/за потреби	заступник директора з адміністративно-господарської роботи	у межах кошторису

9.3. Стратегія розвитку системи оцінювання здобувачів освіти та забезпечення якості освіти

№	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
1	Опрацювання висновку і рекомендацій інституційного аудиту 2026 року.	після отримання висновку	директор, педагогічна рада, робоча група із забезпечення якості	

2	Розроблення та затвердження плану вдосконалення освітньої й управлінської діяльності.	2027	директор, робоча група	
3	Забезпечення виконання рекомендацій інституційного аудиту відповідно до затвердженого плану вдосконалення.	2027–2031	директор, заступники директора, відповідальні працівники	з урахуванням повноважень і ресурсів
4	Проведення самооцінювання освітніх і управлінських процесів відповідно до затвердженого положення та обраної моделі.	за визначеним циклом	директор, робоча група із забезпечення якості	
5	Удосконалення критеріїв оцінювання навчальної динаміки, життєвих і трудових компетентностей.	2027–2029	заступники директора, педагогічні працівники	
6	Забезпечення справедливого, об’єктивного, недискримінаційного та доброчесного оцінювання.	постійно	педагогічні працівники, заступники директора	
7	Використання результатів оцінювання та моніторингу для коригування індивідуальних освітніх траєкторій.	постійно	заступники директора, педагогічні працівники	

8	Оновлення локальних політик і процедур академічної доброчесності відповідно до законодавства.	2027 та за потреби	директор, педагогічна рада	
9	Щорічне аналітичне звітування про реалізацію Стратегії та плану вдосконалення.	щорічно	директор, робоча група	

9.4. Стратегія розвитку педагогічної та методичної діяльності працівників

№	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
1	Розроблення та реалізація індивідуальних траєкторій професійного розвитку педагогічних працівників.	щорічно	директор, заступники директора	
2	Проведення семінарів, практикумів, майстер-класів, методичних декад та обміну досвідом.	щорічно	заступники директора, керівники професійних спільнот	
3	Розвиток наставництва та внутрішніх професійних спільнот.	постійно	директор, заступники директора	
4	Створення умов для підготовки орієнтовно 7–8 працівників до експертної діяльності відповідно до встановлених вимог.	2027–2031	директор, заступники директора	

5	Сприяння залученню підготовлених працівників до інституційних аудитів інших закладів освіти.	2027–2031	директор	фактичне залучення здійснюють уповноважені органи
6	Підтримка авторства програм, посібників, підручників і методичних матеріалів.	постійно	директор, заступники директора	
7	Розширення участі працівників у робочих групах МОН, експериментальній і дослідницькій діяльності.	постійно	директор, педагогічні працівники	
8	Підвищення компетентності у сфері профільної освіти, асистивних технологій, альтернативної комунікації та роботи з дітьми, які потребують значної підтримки.	2027–2031	заступники директора	
9	Профілактика професійного вигорання та підтримка психоемоційного благополуччя працівників.	постійно	директор, психологічна служба	
10	Забезпечення атестації та підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.	щорічно	директор, атестаційна комісія	

9.5. Стратегія розвитку управлінських ресурсів, партнерства та відкритості

№	Зміст заходу	Період/термін виконання	Відповідальна особа	Примітка
1	Удосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти та управління на основі даних.	2027–2031	директор, заступники директора	
2	Запровадження проєктного підходу до реалізації стратегічних ініціатив.	2027–2031	директор, керівники проєктів	
3	Формування щорічних пріоритетів реалізації Стратегії з урахуванням кошторису, безпекової ситуації та рішень засновника.	щорічно	директор, педагогічна рада	
4	Проведення проміжного перегляду Стратегії.	2029	директор, педагогічна рада	
5	Забезпечення інформаційної відкритості, прозорості та оприлюднення основних результатів.	постійно	директор, відповідальні за сайт	
6	Посилення партнерства з батьками, громадою, науковими установами та закладами вищої освіти.	2027–2031	директор, заступники директора	

7	Розвиток співпраці із закладами професійної освіти, роботодавцями, соціальними службами та громадськими організаціями.	2027–2031	директор, заступники директора	
8	Участь у конкурсах грантових і міжнародних проєктів та реалізація підтриманих ініціатив.	за можливості	директор, проєктні групи	отримання фінансування не гарантується
9	Проведення регіональних методичних заходів, стажувань і практикумів.	щорічно/за можливості	директор, заступники директора	
10	Позиціонування закладу як регіонального методичного та експертного осередку спеціальної освіти.	2027–2031	директор, педагогічний колектив	

9.6. Основні стратегічні проєкти

№	Назва проєкту	Період/термін виконання	Керівник проєкту	Мета	Очікуваний результат
1	«Школа життєвої самостійності»	2027–2031	заступники директора	Створення системи формування життєвих і соціально-побутових компетентностей, розвиток Центру	Центр функціонує та системно використовується в освітньому процесі відповідно до індивідуальни

				«Навчальна квартира».	х потреб учнів.
2	«Професійний маршрут випускника»	2027–2031	заступники директора, учителі трудового навчання	Розвиток професійних проб, профільної освіти, портфоліо компетентностей та індивідуального плану переходу.	Випускники мають визначений подальший маршрут; розширено партнерства із закладами професійної освіти й соціальними партнерами.
3	«Безпечний заклад освіти»	2027–2031	директор, відповідальні з цивільного захисту	Підвищення безпеки, санітарно-гігієнічної стійкості, доступності та психологічного благополуччя.	Підтримуєтьс я готовність системи цивільного захисту; ресурсомісткі заходи реалізуються за рішенням засновника і наявності фінансування.
4	«Сучасні майстерні»	2027–2031	директор, завідувачі майстерень	Поетапне оновлення середовища і обладнання для швейної, столярної, квітникарської, обслуговуючої та декоративно-ужиткової діяльності.	Покращено практичну спрямованість професійно-трудової підготовки у межах доступних ресурсів.

5	«Цифрові та асистивні технології»	2027–2031	заступники директора	Упровадження цифрових ресурсів, асистивних засобів і альтернативної та додаткової комунікації.	Розширено доступ учнів і педагогів до сучасних технологій відповідно до потреб та ресурсів.
6	«Школа експертності та якості»	2027–2031	директор, робоча група із забезпечення якості	Виконання рекомендацій аудиту, розвиток внутрішньої системи якості, підготовка освітніх експертів.	Забезпечено виконання рекомендацій відповідно до плану вдосконалення; створено умови для підготовки 7–8 експертів.
7	«ШАНС — методичний та інноваційний осередок»	2027–2031	директор, заступники директора	Розвиток авторської, експериментальної, науково-методичної та партнерської діяльності.	Збережено і розширено участь працівників у робочих групах, авторських і методичних проєктах; поширюється досвід закладу.

10. Очікувані результати від реалізації Стратегії, показники ефективності, імовірні ризики та способи їх подолання

Очікувані результати:

збереження стабільного функціонування і наявної структури закладу та створення умов для збільшення контингенту за наявності необхідних передумов;

удосконалення індивідуалізації освітнього процесу та системи оцінювання навчальної динаміки, життєвих і трудових компетентностей;

створення та системне використання Центру формування життєвих компетентностей «Навчальна квартира»;

розвиток професійних проб, професійно-прикладного та соціально-трудового маршрутів профільної освіти після нормативного врегулювання;

формування індивідуального маршруту переходу випускника;

забезпечення виконання рекомендацій інституційного аудиту відповідно до затвердженого плану вдосконалення;

створення умов для підготовки орієнтовно 7–8 працівників до експертної діяльності та їх можливого залучення до аудитів інших закладів уповноваженими органами;

подальший розвиток авторської, науково-методичної та інноваційної діяльності;

підвищення безпеки, доступності й ресурсної спроможності закладу в межах наданого фінансування;

розширення партнерської мережі та зміцнення репутації закладу.

Показники ефективності:

затверджено та реалізується план вдосконалення за результатами інституційного аудиту;

рекомендації інституційного аудиту виконуються відповідно до затвердженого плану та визначених у ньому строків;

проводиться самооцінювання освітніх і управлінських процесів за обраною моделлю;

створено умови для підготовки 7–8 працівників до експертної діяльності;

функціонує система професійних проб за визначеними напрямами;

для випускників формується індивідуальний план переходу з урахуванням їхніх потреб, можливостей і взаємодії з родиною;

Центр «Навчальна квартира» створено та використовується відповідно до ресурсної готовності;

щороку готується та оприлюднюється інформація про виконання Стратегії;

зберігається високий рівень кадрового забезпечення;

розширюються партнерські зв'язки та методична активність закладу.

Імовірні ризики та способи їх подолання:

Ризик	**Можливі наслідки**	**Способи подолання**
Воєнні та безпекові ризики	порушення безперервності освітнього процесу, обмеження очного навчання, відтермінування робіт	гнучке поєднання форм навчання; виконання вимог цивільного захисту; актуалізація планів реагування; психологічна підтримка.
Недостатність фінансування	перенесення ремонтів, закупівель та оснащення	поетапність; бюджетні запити; залучення програм, грантів і партнерів; коригування строків без зміни стратегічних цілей.
Залежність від рішень засновника та уповноважених органів	неможливість реалізації ресурсомістких заходів у запланований строк	належне документування потреб; підготовка технічних обґрунтувань; офіційні

		звернення; уточнення операційного плану.
Зміни законодавства і нормативне неврегулювання профільної освіти	необхідність змінювати форми та строки реалізації заходів	моніторинг законодавства; гнучке планування; упровадження профілів після нормативного врегулювання.
Кадрові ризики	вакансії, професійне вигорання, втрата фахівців	кадровий резерв; наставництво; професійний розвиток; психоемоційна підтримка; співпраця із закладами вищої освіти.
Незалучення підготовлених педагогів до аудитів інших закладів	недосягнення зовнішнього показника з причин, що не залежать від закладу	оцінювання результату за створенням умов і проходженням підготовки; фактичне залучення здійснюється уповноваженими органами.
Епідемічні та санітарні ризики	загроза здоров'ю учасників освітнього процесу	інфекційний контроль; санітарно-гігієнічний моніторинг; взаємодія з установами охорони здоров'я; вентиляційні заходи.
Зниження попиту або демографічні зміни	скорочення контингенту	підвищення якості й відкритості; розвиток унікальних освітніх послуг; партнерство з громадами та родинами.

Ресурсне забезпечення та відповідальність.

Реалізація Стратегії здійснюється поетапно в межах затверджених кошторисних призначень, фактично наявного кадрового, матеріально-технічного й організаційного забезпечення, з дотриманням бюджетного законодавства та законодавства у сфері публічних закупівель. Включення

заходу до Стратегії не є самостійною фінансовою гарантією і не створює зобов'язання щодо здійснення видатків без відповідного рішення засновника, бюджетного призначення, технічної або проєктної документації та інших передбачених законодавством підстав.

Директор організовує виконання Стратегії в межах повноважень, визначених законодавством, Статутом, трудовим договором, затвердженим кошторисом і рішеннями засновника. Засновник або уповноважений ним орган забезпечує виконання власних повноважень, зокрема щодо затвердження та фінансування Стратегії. Невиконання або перенесення заходів, що залежать від зовнішнього фінансування, рішень засновника, нормативного врегулювання, дій уповноважених органів, воєнних обставин або інших обставин, які не залежать від керівника, оцінюється з урахуванням фактичних умов і організаційних заходів, ужитих керівником.

Моніторинг реалізації Стратегії здійснюється шляхом щорічного аналізу виконання заходів, розгляду результатів педагогічною радою, звітування директора про організацію виконання Стратегії в межах повноважень і фактично наданих ресурсів, оприлюднення основних результатів, проміжного перегляду у 2029 році та підсумкового оцінювання у 2031 році.

Стратегія може коригуватися у разі змін законодавства, безпекової ситуації, рекомендацій інституційного аудиту, обсягів фінансування, рішень засновника, кадрових можливостей або істотної зміни потреб учасників освітнього процесу. Зміни до стратегічних цілей схвалюються педагогічною радою та подаються засновнику для затвердження в установленому порядку; щорічні операційні заходи можуть уточнюватися наказом керівника в межах затвердженої Стратегії та повноважень закладу.

Пронумеровано, прошнуровано та скріплено печаткою

21 (двадцять один) аркушів

В.о.директора _____ Крістіна ТОРОП

