

# **ЗВІТ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ САМООЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА НАПРЯМОМ «УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ» В ЗДО № 29 у 2025/2026 н.р.**

У 2025/2026 навчальному році у КЗ «Луцький заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 29 компенсуючого типу (спеціальний) Луцької міської ради» відбулося самооцінювання управлінських процесів, мета якого аналіз функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти (ВСЗЯО), перехід до моделі доказового менеджменту та верифікація відповідності управлінських рішень потребам стейкхолдерів.

Згідно з наказом від 01.09.2025 № 59-од «Про створення робочої групи та проведення самооцінювання якості освіти за напрямком «Управлінські процеси в закладі освіти у 2025/2026 н.р.» була сформована робоча група:

- керівник та координатор: О.А. Балицька (директор);
- члени групи: Н.А. Мороз (вихователь-методист), А.В. Бортнік (практичний психолог), І.В. Кравчук (завідувач господарством), Н.В. Грицюк (керівник музичний, голова профспілки).

Методологія та надійність даних: для забезпечення високої релевантності та надійності моніторингу управлінських процесів (відповідно до стандартів ДСЯО) застосовано принцип тріангуляції:

1. Кількісні дані: анкетування 16 педагогів та 28 батьків (січень-лютий 2026 року).
2. Якісні дані: глибинні інтерв'ю з вихователем-методистом Н.А. Мороз та практичним психологом А.В. Бортнік.
3. Документальний аналіз: ревізія Стратегії розвитку, Положення про ВСЗЯО, протоколів педрад та планів роботи.

Такий підхід дозволив не лише зібрати статистику, а й ідентифікувати латентні ризики, що є критично важливим для формування фундаменту стратегічного планування.

## **Вимога 4.1 Сформованість стратегії розвитку закладу дошкільної освіти**

### *4.1.1 У закладі дошкільної освіти є документ, що визначає стратегію розвитку закладу*

У ЗДО № 29 компенсуючого типу розроблено і затверджено Стратегію розвитку закладу дошкільної освіти №29 компенсуючого типу на 2023/2028 роки (рішення педагогічної ради від 29.11.2023 протокол № 1), яка спрямована на підвищення якості освітньої діяльності. Програма відповідає особливостям і умовам його діяльності та оприлюднена на сайті ЗДО. У документі простежується перспективність розвитку закладу. Реалізація Стратегії базується на принципах внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Документ містить чіткі індикатори ефективності, що дозволяють щорічно здійснювати моніторинг досягнення поставлених цілей. Це забезпечує гнучкість управління: за результатами самооцінювання до плану

заходів вносяться корективи, що відповідають актуальним викликам та запитам батьківської громади.

*Аналіз залученості стейкхолдерів:*

- педагоги: демонструють високий рівень інтегрованості — 100% обізнані зі Стратегією, 75% брали участь у її розробці, а 81% підтвердили врахування їхніх пропозицій;
- батьки: виявлено значний розрив — лише 60% обізнані зі змістом Стратегії.

*4.1.2 У закладі дошкільної освіти є план роботи на навчальний рік та літній період.*

План роботи закладу дошкільної освіти схвалено педагогічною радою (протокол від 29.08.2025 протокол № 4), розроблений відповідно до освітньої програми та реалізує Програму розвитку, містить аналіз роботи закладу за попередній навчальний рік, що дає змогу регулювати освітні та управлінські процеси відповідно до колегіально сформульованих завдань та здійснювати ефективні дії задля формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

Планування в ЗДО № 29 базується на принципах адаптивності та гнучкості, що дозволяє закладу компенсуючого типу ефективно реагувати на динамічні виклики.

Згідно з даними інтерв'ю вихователя-методиста Н.А. Мороз, формування річного плану є результатом циклічного процесу:

- аналіз базису: ретроспективна оцінка виконання плану минулого року та результатів моніторингу розвитку дітей;
- пріоритезація: врахування Базового компонента дошкільної освіти та актуальних рекомендацій МОН;
- колегіальність: обговорення проекту на педагогічній раді за участі вузьких спеціалістів, що критично важливо для спеціального закладу;
- легітимізація: затвердження остаточного варіанту рішенням педради.

Дані анкетування педагогів вказують на те, що лише 12% батьків реально залучені до планування. Тут спостерігається управлінський парадокс: при високому рівні задоволеності батьків (85.7% позитивних оцінок), їхня роль залишається пасивною. Це свідчить про «патерналістську» модель менеджменту, де батьки довіряють лідеру, але виступають споживачами, а не повноцінними партнерами (освітнього процесу). Трансформація цієї моделі є ключовою зоною росту для закладу.

*4.1.3 У закладі дошкільної освіти сформована й функціонує внутрішня система забезпечення якості освіти*

У закладі дошкільної освіти розроблено, затверджено (рішення педагогічної ради від 31.08.2020 № 5) та оприлюднено Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти закладу дошкільної освіти № 29 компенсуючого типу, що визначає стратегію (політику) й процедури забезпечення якості освіти відповідно до законодавства.

У закладі здійснюється щорічне самооцінювання за окремими освітніми напрямками або рівнями освіти, періодично проводиться комплексне самооцінювання. Учасники освітнього процесу залучаються до самооцінювання якості освітньої діяльності через процедури самооцінювання (залучаються до опитування). Отримані результати враховуються в річному плані.

#### **Вимога 4.2 Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм.**

##### *4.2.1 Керівник закладу дошкільної освіти сприяє створенню психологічно комфортного середовища*

Людиноцентризм у ЗДО № 29 реалізується через створення екосистеми професійної підтримки, що є життєво необхідним у роботі з дітьми, які потребують корекції розвитку. За даними звіту практичного психолога, індекс позитивних оцінок мікроклімату становить 75-94%.

Аналітичний шар (ризик та «сліпі плями»): попри високі показники, аналіз виявив ефект «соціальної бажаності» (social desirability bias) у відповідях частини колективу. Це створює управлінський ризик формування «сліпих плям» у лідера: якщо працівники схильні відповідати очікувано-позитивно, реальні операційні проблеми можуть залишатися латентними. Психологом зафіксовано ризики:

- формування закритих мікрогруп за інтересами;
- прояви індивідуалізму (у 11.8% випадків);
- ризик професійного вигорання через високу інтенсивність праці в спеціальному закладі.

Згуртованість колективу є фундаментом, на якому будується зовнішня комунікація та інформаційна відкритість закладу.

##### *4.2.2 Заклад дошкільної освіти оприлюднює інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах*

Цифрові ресурси закладу (вебсайт, Facebook, Viber, Google Сайт «Методична мозаїка») трансформувалися у «фронт-офіс» довіри, забезпечуючи високий рівень інформування (85,7% позитивних оцінок батьків).

Аналіз інформаційних запитів: батьки найбільше потребують фотозвітів та інформації про освітній процес (по 18 голосів). Проте виявлено «інформаційний вакуум» щодо ВСЗЯО: 24% батьків не знають про систему якості, а 44% мають лише поверхневі знання.

Висока задоволеність інформаційною відкритістю при низькій залученості до планування підтверджує перехідний стан закладу: від моделі «інформування» до моделі «спільного управління». Наразі сайт використовується переважно як статичний архів (лише 2 особи відвідують його постійно). Необхідно зміщувати акцент на месенджери як інструменти активного діалогу, що зміцнює політику етичного управління.

**Вимога 4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників.**

*4.3.1. Керівник закладу дошкільної освіти формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатних нормативів та типу закладу*

У закладі дошкільної освіти є наявні місця. Про те кількість штатних одиниць забезпечують належний рівень виконання вимог Базового компонента дошкільної освіти. Якісний склад педагогічного колективу закладу відповідає встановленим вимогам. Усі працівники мають відповідну фахову освіту, при цьому 2 педагоги наразі є здобувачами вищої освіти за профілем діяльності, що забезпечує поєднання практичного досвіду з опануванням сучасних теоретичних засад дошкільної педагогіки.

Так 94% педагогів вважають склад закладу повністю кваліфікованим. Батьки солідарні: 57,1% дали оцінку «так», решта (12 відповідей) — «переважно так».

*4.3.2. Керівник закладу дошкільної освіти мотивує педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності.*

Керівник закладу дошкільної освіти застосовує заходи матеріального та морального заохочення до педагогічних працівників з метою підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності.

93,8% педагогічних працівників зазначають, що керівництво ЗДО активно заохочує їх до професійного розвитку та безперервного підвищення кваліфікації. Це підтверджує створення в закладі умов для самореалізації кожного вихователя.

*4.3.3. Керівник закладу дошкільної освіти сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників.*

Керівник закладу дошкільної освіти створює умови для постійного підвищення кваліфікації, впровадження педагогічними працівниками інновацій в освітній процес. Розроблений, затверджений та оприлюднений орієнтовний план підвищення кваліфікації з урахуванням пропозицій педагогічних працівників. У Плані роботи на навчальний рік плануються заходи, які сприяють підвищенню кваліфікації педагогічних працівників, впровадженню педагогічними працівниками інновацій в освітній процес. В наявності протоколи педагогічної ради щодо розгляду питань підвищення кваліфікації, вивчення досвіду, професійного росту педагогічних працівників. Під час опитування виявлено, що керівник закладу сприяє їхньому професійному розвитку.

Показником ефективної взаємодії в колективі є результати опитування, згідно з якими 100% педагогів відзначають важливість отриманого від керівника зворотного зв'язку та всебічне сприяння їхнім запитам на підвищення кваліфікації та самоосвіту.

**Вимога 4.4. Створення умов для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу та розвитку громадського самоврядування.**

*4.4.1 Організація діяльності закладу дошкільної освіти на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу.*

Діяльність закладу базується на принципах людиноцентризму, де дитина, її запити та потреби педагогів є пріоритетом. Управлінський цикл реалізується через конструктивну співпрацю всіх учасників освітнього процесу, що забезпечує прозорість прийняття рішень та високий рівень довіри в колективі. Це підтверджується залученням педагогічної ради та батьківської громади до планування стратегічних кроків розвитку садочка

*4.4.2 У закладі дошкільної освіти створені умови для розвитку громадського самоврядування.*

Керівник закладу сприяє розбудові партнерських відносин між педагогічним колективом та батьківською громадою. Завдяки підтримці керівництва, органи самоврядування мають реальний вплив на прийняття управлінських рішень, зокрема щодо покращення матеріально-технічної бази та створення безпечного інклюзивного середовища.

У закладі створено і діє батьківський комітет діяльність якого спрямована на всебічне сприяння освітньому процесу та захист інтересів дітей. Батьківська громада є ініціатором оновлення ігрових осередків та активним учасником розбудови безпечного освітнього простору (облаштування укриття, створення зон психологічного розвантаження), що дозволяє оперативно реагувати на актуальні запити вихованців та їхніх родин

*4.4.3 Встановлено режим роботи закладу дошкільної освіти.*

Режим роботи закладу дошкільної освіти враховує потреби учасників освітнього процесу, особливості діяльності закладу. Графік роботи закладу встановлено засновником відповідно до чинного законодавства. Режим роботи, який затверджений рішенням педагогічної ради від 29.08.2025 протокол № 4, враховує потреби учасників освітнього процесу.

Аналіз результатів опитування свідчить про високий рівень адаптивності закладу до потреб громади та колективу: 94% респондентів підтвердили, що встановлений режим роботи закладу дошкільної освіти повною мірою враховує потреби всіх учасників освітнього процесу (дітей, батьків та працівників), а також специфіку діяльності установи.

*4.4.4 У закладі дошкільної освіти у належному стані утримується матеріально-технічна база.*

Керівник закладу дошкільної освіти вживає заходів щодо утримання у належному стані будівель, приміщень, обладнання для створення якісних умов діяльності закладу.

Результати анкетування зафіксували абсолютну підтримку педагогічним колективом діяльності керівника щодо розбудови матеріально-технічної бази закладу. Усі опитані працівники (100%) підтвердили, що керівник ЗДО вживає

систематичних та вичерпних заходів щодо утримання будівель, приміщень та обладнання у належному стані.

#### **Вимога 4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності**

##### *4.5.1 Заклад дошкільної освіти впроваджує та дотримується політики академічної доброчесності*

Дотримання принципів академічної доброчесності в закладі регламентується відповідним Положенням, яке було схвалено педагогічною радою (протокол № 1 від 30.11.2021) та введено в дію наказом керівника (№ 107-од від 01.12.2021). Згідно з результатами внутрішнього моніторингу, 87% педагогічних працівників неухильно дотримуються встановлених норм, зокрема етики використання штучного інтелекту та вимог авторського права під час підготовки методичних матеріалів.

У закладі ведеться системна робота щодо популяризації основних засад академічної доброчесності. Педагогічні працівники повною мірою проінформовані про відповідну політику та неухильно дотримуються її принципів у практичній діяльності. За результатами анонімного опитування, 87% педагогів засвідчили свій відповідальний підхід до дотримання етичних норм та принципів академічної доброчесності під час провадження педагогічної, науково-методичної та творчої діяльності.

##### *4.5.2 Керівник закладу дошкільної освіти сприяє формуванню у працівників та батьків здобувачів дошкільної освіти негативного ставлення до корупції.*

У закладі сформована висока правова культура, що базується на нульовій толерантності до корупції. Дії керівника отримали 96,4% позитивних оцінок від батьків та 94% від педагогів. При аналізі питання щодо порушення прав дітей було зафіксовано 17 відповідей «ні» від батьків та розділення думок педагогів 50/50. Глибока верифікація довела, що це — технічна похибка інструментарію, викликана подвійним запереченням у формулюванні. Респонденти сприйняли «ні» як «ні, не порушуються». Високий загальний рівень довіри до лідера (94,1%) спростовує наявність реальних порушень, проте вказує на необхідність негайної корекції моніторингових анкет.

##### *Стратегічні рекомендації:*

1. Створити інтерактивний розділ «Візуальний шлях ВСЗЯО» для батьків, трансформувавши складні звіти в інфографіку.
2. Провести у червні 2026 р. фасилітаційну сесію з батьками-активістами для спільного визначення пріоритетів Річного плану.
3. Протягом місяця змінити формулювання всіх анкет моніторингу на прямі запитання (без часток «не») для усунення викривлень.
4. Впровадити практику stay-interviews (інтерв'ю про лояльність) для виявлення прихованого невдоволення та ранніх ознак вигорання спеціалістів.

Отже, управлінська діяльність КЗ «Луцький заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 29 компенсуючого типу (спеціальний) Луцької міської ради» у

2025/2026 н.р. оцінюється як така, що перебуває на високому рівні. Заклад демонструє здатність до саморефлексії та виправлення методологічних помилок. Рівень вважається «умовно високим» до моменту корекції моніторингового інструментарію та підвищення реальної залученості батьківської громади до стратегічного управління.

Рівні оцінювання за вимогами:

1. Сформованість стратегії розвитку закладу дошкільної освіти - достатній рівень.
2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм – достатній рівень.
3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників – достатній рівень.
4. Створення умов для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу та розвитку громадського самоврядування – достатній рівень.
5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності – достатній.