

*Стратегія розвитку
Комунального закладу
Сумський Палац дітей та юнацтва
на 2026-2030 рр.*

ПІГОДЖЕНО

педагогічною радою

КЗ Сумський Палац дітей та юнацтва

протокол № 2 від «24» грудня 2025 р.

В.о. директора _____ Лариса НІКОЛАЄНКО

ПЛАН

ВСТУП	с. 3
РОЗДІЛ I. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ СУМСЬКИЙ ПАЛАЦ ДІТЕЙ ТА ЮНАЦТВА ДО 2025 РОКУ	с. 5
1.1. Характеристика освітнього середовища та мережі гуртків	
1.2. Характеристика кадрового забезпечення	
1.3. Матеріально-технічна база	
РОЗДІЛ II. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ СУМСЬКИЙ ПАЛАЦ ДІТЕЙ ТА ЮНАЦТВА НА 2026-2030 РОКИ	с. 8
2.1. Проєкт «Освітнє середовище та мережа гуртків»	
2.2. Проєкт «Професійний розвиток педагогів»	
2.3. Проєкт «Управління та цифрова трансформація»	
РОЗДІЛ III. УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЄЮ СТРАТЕГІЄЮ	с. 12
3.1. Очікувані результати реалізації Стратегії	
3.2. Критерії ефективності реалізації Стратегії	
3.3. Етапи реалізації Стратегії	
ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	с. 14

ВСТУП

Обґрунтування створення Стратегії. Сучасний заклад позашкільної освіти функціонує в умовах швидких суспільних, технологічних та освітніх змін. Цифровізація, розвиток штучного інтелекту (ШІ), трансформація запитів дітей, батьків і громади зумовлюють необхідність стратегічного бачення розвитку закладу на середньо- та довгострокову перспективу. Необхідність створення стратегії розвитку зумовлена такими чинниками:

- потребою підвищення якості освітніх послуг та відповідності їх сучасним стандартам;
- орієнтацією на потреби здобувачів освіти, батьків і громади;
- забезпеченням сталого розвитку закладу та його конкурентоспроможності;
- адаптацією до змін у законодавстві та освітній політиці;
- розвитком кадрового потенціалу та інноваційної діяльності;
- формуванням позитивного іміджу закладу освіти.

Виклики:

- швидкий розвиток цифрових технологій;
- зростання конкуренції між освітніми послугами;
- потреба персоналізації навчання;
- психоемоційне навантаження дітей.

Можливості:

- впровадження ШІ як інструменту підтримки навчання;
- розширення спектра гуртків цифрового спрямування;
- залучення партнерів та грантових ресурсів;
- розвиток змішаних і дистанційних форматів навчання.

Наявність стратегії розвитку сприяє прозорості управління, підвищенню відповідальності керівництва, залученню партнерів і додаткових ресурсів, а також створює умови для системного моніторингу результатів діяльності. Таким чином, стратегія розвитку є необхідним інструментом ефективного управління закладом освіти та забезпечення його успішного функціонування в довгостроковій перспективі.

Концептуальні засади. Кожен заклад освіти, в тому числі й позашкільний, повинен визначити стратегічні завдання та напрями удосконалення діяльності, відпрацювати нові підходи до визначення змісту та структури освітнього процесу, підвищувати кваліфікацію педагогів, які працюють із різними віковими групами, відповідно до сучасних політичних, економічних та інших умов розвитку освіти України.

З метою реалізації вищевказаних завдань, розроблено Стратегію розвитку комунального закладу Сумський Палац дітей та юнацтва, яка є системним документом довгострокового планування, що визначає місію, візію, цінності, стратегічні цілі, пріоритетні напрями діяльності та механізми їх реалізації. Її розроблення дає змогу забезпечити цілісність управлінських рішень, узгодженість дій усіх учасників освітнього процесу та ефективне використання наявних ресурсів.

Стратегія розвитку розроблена відповідно до Конституції України та чинного законодавства, що регулює діяльність у сфері позашкільної освіти. Основними документами є Закон України «Про освіту» (визначає засади функціонування системи освіти та автономію закладу); Закон України «Про позашкільну освіту» (ключовий профільний закон, що визначає структуру, завдання та зміст роботи ЗПО); Закон України «Про правовий режим воєнного стану» (визначає особливості організації освітнього процесу в умовах безпекових викликів); Національна стратегія розбудови безпечного і здорового освітнього середовища (акцент на інклюзії та психологічному супроводі); Концепція розвитку позашкільної освіти: (визначає пріоритети цифровізації та STEM-освіти); Укази Президента України щодо підтримки обдарованої молоді та розвитку національно-патріотичного виховання; Положення про заклад позашкільної освіти (регламентує внутрішній розпорядок, типи гуртків та секцій); Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності (вимоги до кадрового та матеріально-технічного забезпечення); Накази про затвердження типових навчальних планів та програм позашкільної освіти.

Місією закладу є створення умов для розвитку творчих здібностей, виховання соціально активної дитини, здатної до самореалізації, критичного мислення та адаптації у сучасному світі.

Візія закладу – Палац дітей та юнацтва у 2030 році – це інноваційний позашкільний центр з розвиненою мережею гуртків різних напрямів; інтегрованими цифровими та AI-рішеннями в освітньому процесі; індивідуальними освітніми траєкторіями для кожної дитини; високим рівнем професійної майстерності педагогів; позитивним іміджем у громаді та на освітній мапі регіону.

Цінності:

- дитина як найвища цінність;
- безпечне та інклюзивне освітнє середовище;
- партнерство з родиною та громадою;
- інноваційність і відкритість до змін;
- навчання впродовж життя;
- повага до української культури та ідентичності.

РОЗДІЛ І. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СУМСЬКОГО ПАЛАЦУ ДІТЕЙ ТА ЮНАЦТВА ДО 2025 РОКУ

1.1. Характеристика освітнього середовища та мережі гуртків

Палац дітей та юнацтва знаходиться у центрі міста за адресою: м. Суми, вул. Соборна 37. В місті працюють 43 заклади освіти (2 – Гімназії, 5 – Ліцеї, 21 – ЗОШ, 6 – спеціалізована школа, 7 – початкова, 1 – НВК, 1 – Спеціальний багатопрофільний навчально-реабілітаційний центр) та 4 великих заклади позашкільної освіти: КЗ Сумський Палац дітей та юнацтва, Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді СМР, Центр науково-технічної творчості молоді СМР, міський центр військово-патріотичного виховання. Якщо на початку створення вищезгадані заклади освіти були профільними, то на сьогодні, ці заклади є комплексними. Три з них (в тому числі ПДЮ) надають послуги з раннього розвитку дитини, мають соціально-реабілітаційний та художньо-естетичний напрями. Це означає, що педагогам та адміністрації Палацу дітей та юнацтва необхідно постійно вдосконалювати, розширювати спектр освітніх послуг, пропонувати нові напрямки діяльності, шукати цікаві форми навчання та виховання.

Велике значення для дітей та батьків міста має розташування закладу й місце проживання дітей (зазвичай обирається заклад, що знаходиться найближче до місця проживання дитини). З цієї точки зору, Палац знаходиться в вигідних умовах. Як було зазначено раніше, Палац знаходиться в центрі міста й, відповідно, має широку транспортну розв'язку. Більшу частину дітей, що відвідують ПДЮ, складають жителі міста, та за останні роки можна спостерігати зростання кількості дітей із Сумського району (с. Стецьківка, Степанівка, В. Сироватка, В. Піщане, Старе село, пгт Низи).

Комунальний заклад Сумський Палац дітей та юнацтва був створений у 1934 році і складався з 13 гуртків, в яких займалися 250 гуртківців. Палац пройшов усі шляхи реформування. Сьогодні – це багатопрофільний заклад позашкільної освіти, що охоплює 3010 дітей віком від 3 до 21 року, які займаються у 192 гуртках та 5 клубних об'єднаннях.

Мережа гуртків включає такі напрями:

- художньо-естетичний;
- науково-технічний;
- військово-патріотичний;
- туристсько-краєзнавчий;
- фізкультурно-спортивний;
- гуманітарний;
- соціально-реабілітаційний.

Слід зазначити, що за останні роки кількість дітей, що відвідують Палац, гуртків, творчих об'єднань зменшилася на 33%, що, на нашу думку, обумовлено епідеміологічною ситуацією в країні через COVID19 та збройною агресією рф у 2022 році.

Гуртки працюють за початковим, основним та вищим рівнями навчання, забезпечуючи безперервність та наступність освітнього процесу.

1.2. Характеристика кадрового забезпечення

В Палаці склався кваліфікований сталий педагогічний колектив, що здатен працювати в умовах модернізації освітньої системи, з них 6 – відмінники освіти України, 2 – народні майстри України, 1 – Заслужений майстер народної творчості, 6 – методисти вищої категорії, 1 – керівник гуртка-методист, 1 – майстер спорту, 1 – володар чорного поясу 2 дану з кіокушинкай карате.

Педагогічний колектив закладу характеризується стабільністю, професійною компетентністю та готовністю до впровадження інноваційних освітніх технологій. Разом із тим, актуальною є потреба у:

- розвитку цифрової компетентності педагогів;
- опануванні інструментів штучного інтелекту;
- оновленні методичних підходів до гурткової роботи.

Порівняльна характеристика кадрового складу представлена у таблиці 1.

Кадровий склад	На 2015 р.	На 2025 р.
Всього педагогічних працівників (в тому числі й сумісників)	75	64
Сумісники	14	10
Адміністративні працівники	3	3
Практичний психолог	1	1
Завідуюча методичною бібліотекою	1	-
Педагог-організатор	-	-
Культурорганізатор	2	2
Мають освіту:		
- вищу педагогічну	56	56
- вищу непедагогічну	13	2
- неповну вищу	3	5
- середню спеціальну	3	1
Мають кваліфікаційну категорію:		
- вищу	5	6
- першу	1	2
- другу	3	-
- спеціаліст	1	1
Мають педагогічний стаж:		
- до 3-х років	4	6
- від 3 до 10 років	19	10
- від 10 до 20 років	12	14

- більше 20 років	40	35
Мають педагогічні та почесні звання:		
- Заслужений працівник освіти України	3	-
- Народний майстер України	3	3
- Мають нагороду Відмінник освіти	15	6
- Керівник гуртка-методист	2	1
- Заслужений майстер народної творчості	1	1
Мають науковий ступінь		
- кандидат педагогічних наук	-	1
- кандидат технічних наук	-	1
- доктор філософії	-	1

1.3. Матеріально-технічна база

Комунальний заклад Сумський Палац дітей та юнацтва розташований в архітектурному комплексі двох з'єднаних між собою споруд, загальною площею 8596 кв.м. старого приміщення і нового корпусу. Старе приміщення нетипове, пристосоване до роботи позашкільного навчального закладу, двоповерхове, цегляне, з централізованою системою опалення й водопостачання. Нове приміщення триповерхове, із залізобетонної конструкції, з централізованою системою опалення та водопостачання. Площа земельної ділянки – 1,3 га.

Освітній процес здійснюється на базі відповідно обладнаних навчальних кабінетів, майстерень, хореографічних залів. Всі навчальні кабінети обладнані відповідно до профілів гурткової роботи та згідно з вимогами навчальних програм, в достатній мірі забезпечені необхідними меблями та матеріалами для проведення занять. Зокрема, до послуг гуртківців 30 кабінетів і майстерень, два комп'ютерні класи, 7 хореографічних залів, 2 актові зали, тренувальний скеледром, народний музей історії альпінізму, центр Відродження українських ремесел. Навчально-методична та довідкова література Палацу дітей та юнацтва зібрана у методичному кабінеті.

РОЗДІЛ II. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПАЛАЦУ НА 2026-2030 РОКИ

Стратегічною метою створення даного документа є трансформація закладу у сучасний інноваційний хаб з інтеграцією штучного інтелекту в усі ланки освітнього процесу.

Основні цілі і задачі Стратегії:

- впровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- створення безпечного освітнього середовища;
- розробка локальних положень про змішану та дистанційну форми навчання з метою забезпечення безперервності надавати освітні послуги;
- цифровізація управління як механізму прозорості;
- професійний розвиток кадрів через розширення свободи вибору суб'єктів підвищення кваліфікації;
- формування позитивного іміджу закладу.

Стратегія складається з 3-х проєктів, що визначають ключові напрями діяльності закладу.

2.1. Проєкт «Безпечне освітнє середовище та мережа гуртків»

Мета проєкту: створення безпечного простору, цифрова трансформація, впровадження гібридних форм навчання та геміфікація.

Шляхи реалізації

№	Зміст заходу	Термін виконання	Відповідальні
1	Оволодіння технологіями штучного інтелекту: Prompt Engineering, GitHub Copilot, Gemini, ChatGPT, CapCut	2026-2027 рр.	Методична служба, педагоги
2	Впровадження технологій штучного інтелекту за напрямками: <ul style="list-style-type: none">- генерація сценаріїв та діалогів, створення віртуальних декорацій та фонів для вистав, ігрових програм, ідей для сценічних костюмів;- упровадження shots форматів (Canva, CapCut, YouTube shots);- генерація візуального та аудіо контенту;- застосування адаптивних програм для тренування слуху, аналізу чистоти інтонуювання, візуалізації звукової хвилі та	2028-2029 рр.	Купрієнко К.Ю. Бондар М.В.

	<p>створення ШІ-аранжувань;</p> <ul style="list-style-type: none"> - використання систем комп'ютерного зору для аналізу амплітуди рухів, відповідності хореографічного малюнка; - ШІ-тренажерів, спілкування через ШІ з анімованими героями; - дитячі освітні платформи з адаптивним навчанням; - впровадження персоналізованих ШІ-тьюторів для практики англійської, програмування, аналізу стилістики текстів, написання есе (Character.ai), адаптивні математичні платформи, сканери (Photomath, Mathway); - впровадження нейромережі для генерації текстур та автоматичного рендерингу в графіці; - впровадження алгоритмів машинного зору та автономного прийняття рішень для роботів; - використання нейромереж для розробки унікальних орнаментів; генеративного дизайну, 3-D моделювання виробів перед їх втіленням у матеріалі; - ШІ як інструмент підсилення творчої уяви, фантазії, пошуку композиційних рішень (DALL-E, Midjourney) - застосування Stockfish для аналізу шахових партій; - використання ШІ для відео аналізу спарингів, картографії, прогнозування погодних умов, оптимальних маршрутів. 		<p>Лохоня Н.В.</p> <p>Лодатко О.К.</p> <p>Федорова А.П.</p> <p>Андросова В.І.</p>
3	Гейміфікація процесу (Kahoot, Genially, Canva)	2027-2028	ІМС, Завідуючі відділами
4	Запровадження конкурсу «AI-Creative»	Щорічно	ІМС
5	Впровадження ШІ для моніторингу успішності вихованців	Постійно	ІМС, Завідуючі відділами

6	Створення міжгурткових проєктів	2029-2030	Тернавська Л.В. Заввідділами
7	Реалізація проєктів «Smart-Portfolio», «AI-етика для молоді»	2028-2030	

Очікувані результати:

- диференційоване впровадження штучного інтелекту відповідно до профілю діяльності;
- підвищення конкурентоспроможності вихованців;
- перехід до моделі «лабораторія компетенцій майбутнього», де кожен вихованець володіє навичками взаємодії зі штучним інтелектом.

2.2. Проєкт «Професійний розвиток педагогів»

Мета проєкту: створення умов для підвищення педагогічної майстерності, фахового рівня педагогічних працівників, переорієнтація методичної служби на сервісну та коучингову підтримку.

Шляхи реалізації:

№ з/п	Зміст	Термін	Відповідальні
1	Реалізація проєкту «AI-Pedagogy: Цифрова трансформація методичної роботи»	2027-2028	ІМС
2	Навчання педагогів: - проведення практичних воркшопів з опанування ChatGPT, Midjourney, Claude; - освітні інтенсиви «Digital Teacher»; - наставництво та peer-to-peer навчання	2026-2028	ІМС
3	Організація тематичних тижнів «Digital Intensive Weeks» для створення авторських цифрових продуктів	2028-2029	ІМС
4	Створення AI-Lab для автоматизації підготовки планів, конспектів, сценаріїв свят та звітних концертів	2027-2028	ІМС
5	Запровадження моделі горизонтального навчання з метою обміну досвідом щодо інтеграції ІІІ в гуртки	2027-2028	ІМС, Завідуючі відділами
6	Тренінг «Soft Skills педагога»	2027-2028	ІМС
7	Розробка «коучингового кейсу» для	2028-2029	ІМС

	педагогів		
8	Впровадження проєкту «Методичний AI-асистент» для автоматичного генерування навчального, розвиваючого, виховного контенту	2028-2029	ІМС

Очікувані результати:

- автоматизація при підготовці конспектів та планів;
- створення внутрішнього банку промптів (prompt) для педагогів;
- 100% охоплення педагогів базовими навичками роботи зі штучним інтелектом.

2.3. Проєкт «Управління та цифрова трансформація»

Мета проєкту: підвищення ефективності управління закладом на основі автоматизації планування та створення системи електронного документообігу.

Шляхи реалізації

№	Зміст заходу	Термін виконання	Відповідальні
1	Впровадження інструментів для HR-менеджменту: - підбору кадрів (Google Forms+AI-аналітика, AI-рекрутингові платформи), - оцінки ефективності персоналу (аналітичні HR-дашборди, Predictive analytics), - навчання та розвиток персоналу (адаптивні платформи навчання, AI-тренери та наставники)	2027-2029	Адміністрація, Завідуючі відділами
2	Впровадження інструментів операційного управління: - аналітика та контроль процесів (BI-дашборди з ШІ, Process Mining), - автоматизація операцій (RPA-платформи з AI-модулями, інтелектуальна обробка документів (IDP)), - планування та розподіл ресурсів	2028-2029	Адміністрація, Завідуючі відділами

	(AI-планувальники ресурсів, ERP-системи з ШІ), - прогнозування і управління ризиками (Predictive Analytics) - комунікація та координація (AI-асистенти керівника, Чат-боти для персоналу), - контроль якості та ефективності.		
3	Впровадження системи електронного документообігу	2027-2029	Адміністрація
4	Створення єдиного цифрового освітнього простору	2028-2029	Адміністрація, ІМС
5	Моделювання сценарію розвитку закладу із застосуванням штучного інтелекту (ChatGPT / Copilot)	2029-2030	Адміністрація

Очікувані результати:

- модернізація освітнього середовища із застосуванням інструментів підтримки управлінських рішень;
- оновлення матеріально-технічної бази;
- створення банку цифрових ресурсів.

РОЗДІЛ III. УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЄЮ СТРАТЕГІЇ

Функцію загальної координації реалізації Стратегії виконують методична рада та адміністрація комунального закладу Сумський Палац дітей та юнацтва.

3.1. Очікувані результати реалізації Стратегії

Основними результатами реалізації Стратегії розвитку закладу будуть системні позитивні зміни її якості, зокрема:

- підвищення якості позашкільної освіти;
- зростання охоплення дітей гуртковою роботою;
- сформована цифрова та AI-компетентність педагогів і вихованців;
- індивідуалізація навчання;
- посилення конкурентоспроможності закладу;
- позитивний імідж Палацу дітей та юнацтва.

Очікувані результати для вихованців: рівень підготовки, що відповідає запитам ринку 2030-х років; навички поєднання класичного мистецтва (кераміка, спів, хореографія, спорт тощо) з цифровими технологіями.

Очікувані результати для педагогів: 100% охоплення педагогів базовими навичками зі ШІ та інтеграція цих інструментів в навчальні програми; автоматизація підготовки планів та конспектів за допомогою ШІ.

3.2. Критерії ефективності реалізації Стратегії

Критерії ефективності реалізації програми будуть оцінюватися за допомогою простих та інтегральних критеріїв, діагностування (тестування, анкетування, опитування, спостереження, аналіз результатів діяльності).

1. Здійснення співвіднесення процесу розвитку Палацу з критеріями ефективності:

- соціально-педагогічним (відповідність нормативним вимогам розвитку освітньої установи);

- освітнім (досягнення високої якості знань і оволодіння гуманістичними цінностями шляхом впровадження новітніх методик, технологій);

- психолого-педагогічним (стійкість умов емоційної комфортності учасників освітнього процесу, особистісний ріст).

2. Узгодженість основних напрямків і пріоритетів розвитку освітньої системи Палацу з Державною, обласною та міською програмами розвитку.

3. Реалізація в Палаці регіональних стандартів. Зростання особистісних і системних досягнень як дитячого, так і педагогічного колективів.

4. Зростання матеріально-технічного та ресурсного забезпечення освітньої системи Палацу.

5. Вплив педагогічної моделі Палацу на розвиток освітнього простору міста.

3.3. Етапи реалізації Стратегії:

1. Підготовчий етап (вересень–грудень 2025):

- аудит ресурсів;
- розробка та затвердження Стратегії розвитку ПДЮ;
- оновлення програм.

2. Активне впровадження (січень 2026 – грудень 2027):

- практична реалізація проєктів Стратегії;
- навчання педагогів роботі з ChatGPT, Midjourney, Canva AI;
- створення внутрішньої бази ШІ для кожного гуртка;
- розвиток мережі гуртків.

3. Масштабування (січень 2028 – грудень 2029):

- аналіз успіхів вихованців;
- впровадження міжгурткових ШІ-проєктів;
- масштабування успішних практик.

4. Експертність (січень – серпень 2030):

- оцінювання результатів;
- аналіз результативності впровадження Стратегії;
- корекція стратегії та визначення шляхів розвитку закладу до 2035 року.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегія розвитку Палацу дітей та юнацтва на 2026-2030 роки є відкритим документом, що може коригуватися відповідно до змін у законодавстві, освітній політиці та потребах громади.

Для того щоб Стратегія розвитку на 2026-2030 роки була життєздатною, перехід від законодавчих актів до реальних дій має здійснюватися через чітко визначені управлінські та правові механізми.