

**ВИСНОВКИ ПРОВЕДЕННЯ САМООЦІНЮВАННЯ
УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ
В КОТЕЛІВСЬКОМУ ЛІЦЕЇ В 2023-2024 Н.Р.**

	Висновки	В	Д	ВП	Н
4.1.	Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань				
	<p>У закладі затверджено Стратегію розвитку Котелівського ліцею на 2024-2026н.р. Зміст Стратегії передбачає підвищення якості освітньої діяльності за 4 напрямками «Освітнє середовище», «Система оцінювання здобувачів знань», «Педагогічна діяльність педагогічних працівників», «Управлінська діяльність». В документі чітко визначені стратегічні цілі і засоби для реалізації поставлених завдань. До розроблення Стратегії були залучені члени педагогічного колективу, Центр професійного розвитку, начальник відділу освіти. Оприлюднена стратегія розвитку закладу освіти на сайті закладу освіти. Працівники закладу ознайомлені зі Стратегією розвитку, здійснюється ознайомлення новоприбулих педагогів з документом. Педагогічні працівники (80 %) усвідомлюють мету діяльності та шляхів розвитку закладу освіти, беруть участь у забезпеченні реалізації поставлених цілей.</p> <p>Щорічно у закладі на засіданні педагогічної ради відбувається моніторинг досягнення цілей, які визначені Стратегією розвитку, вносяться корективи, доповнення в разі введення в дію нових нормативних актів, Указів Президента, що стосуються нововведень в освіті.</p> <p>У закладі освіти річне планування та відстеження його результативності здійснюються</p>		Дост.		

відповідно до Стратегії розвитку . Річний план роботи закладу освіти на 2023-2024 н.р. розроблено відповідно напрямків Стратегії розвитку закладу освіти, спрямований на виконання заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей. До розроблення річного плану залучалися учасники освітнього процесу. Під час річного планування враховано зміст Освітньої програми закладу освіти. Річне планування охоплює всі напрями функціонування та розвитку закладу освіти. Завдання річного плану розуміють учасники освітнього процесу: учні 75%, вчителі 95%, батьки 86%. Аналіз виконання річного плану минулого навчального року висвітлено у щорічному звіті директора школи, оприлюднено на сайті закладу. Завдання на поточний навчальний рік враховано під час складання річного плану.

У закладі освіти здійснюється щорічне самооцінювання якості освітньої діяльності на основі стратегії (політики) і процедур забезпечення якості освіти.

Розроблені закладом процедури самооцінювання (акти, протоколи, аркуші опитування і спостереження, чек-листи) охоплюють всі сфери, напрями внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності.

Педагогічні працівники (80%) ознайомлені з процедурою оцінювання якості освітньої діяльності у закладі освіти, беруть участь у роботі експертних груп само оцінювання.

Учасники освітнього процесу залучені до вивчення внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти. Так, здобувачі знань ліцею та батьки були залучені до самооцінювання освітнього середовища. Заклад здійснює щорічне комплексне самооцінювання якості освітньої діяльності відповідно до наявних у закладі процедур, вчасно оприлюднює річний звіт, який містить висновки та заплановані дії за результатами самооцінювання.

Керівництво закладу освіти планує та здійснює заходи щодо утримання у належному стані будівель, приміщень, обладнання. Матеріально – технічний стан закладу освіти відповідає поставленій меті, яка визначена у Стратегії розвитку закладу освіти та його

	<p>Освітній програмі. В кінці календарного року проводиться вивчення потреб учасників освітнього процесу закладу освіти. Завідуючі кабінетами подають інформацію про потреби в забезпеченні ресурсами для виконання освітніх програм, безпечного середовища. У закладі освіти наявний план розвитку матеріально-технічної бази на 3 роки, який є складовою Стратегії розвитку закладу освіти, та аналіз його виконання. Виконання плану аналізується на нарадах при директорі, засіданні педагогічної ради. Керівництво закладу спрямовує запити до засновника про фінансування для створення належних умов діяльності закладу щодо зміцнення навчально-матеріальної бази</p> <p>Засновник виконує свої зобов'язання щодо належного фінансування та розвитку матеріально-технічної бази закладу, передбачає кошти на проектну документацію, виконання робіт.</p>			
4.2.	<p align="center">Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм</p>			
	<p>Керівництво закладу освіти сприяє створенню психологічно комфортного середовища, яке забезпечує конструктивну взаємодію здобувачів освіти, їхніх батьків, педагогічних та інших працівників закладу освіти та взаємну довіру. Переважна більшість учасників освітнього процесу задоволені загальним психологічним кліматом у закладі освіти та позитивно оцінюють дії керівництва, спрямовані на формування відносин довіри та конструктивної співпраці. На достатньому рівні керівництво закладу забезпечило доступ учасників освітнього процесу та представників місцевої громади до спілкування з керівництвом.</p> <p>59,7% опитаних батьків відповіли, що їм завжди вдається поспілкуватися з керівництвом закладу освіти і порозумітися. 29% опитаних батьків відповіли – переважно так. 63,5 % учнів відповіли, що керівництво приймає їх звернення та розглядає їх. 26,3% опитаних здобувачів освіти відповіли, що звернення приймаються, але лише деякі розглядаються. Здійснюється</p>		Дост.	

	<p>особистий прийом за встановленим графіком, ведеться облік звернень громадян, керівництво вчасно розглядає та реагує на запити органів місцевого самоврядування, використовує сучасні засоби комунікації. За результатами розгляду звернень учасників освітнього процесу здійснюються відповідні заходи реагування.</p> <p>Заклад освіти оприлюднює інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах (сайт, сторінки в соціальних мережах), дошки оголошень, інформаційні стенди.</p> <p>Структура та зміст інформації на сайті закладу відповідає вимогам статті 30 Закону України «Про освіту». Регулярно оновлюється інформація. Оприлюднена інформація достатньо відображає важливі аспекти діяльності закладу освіти. Школа використовує різноманітні форми комунікації з учасниками освітнього процесу та громадою. З батьками здобувачів індивідуальні зустрічі, онлайн спілкування, батьківські конференції, збори. Комунікація з громадою відбувається через депутата районної ради Ротар О.М. Прослідковується тісна співпраця з публічною бібліотекою, Будинком культури.</p>			
4.3.	<p>Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників</p>	Дост.		
	<p>Керівник закладу освіти формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та Освітньої програми. Штатний розпис закладу освіти забезпечує виконання Освітньої програми. Всі предмети викладаються педагогічними працівниками, які мають відповідний фах, повністю укомплектований штат педагогічними працівниками відповідної кваліфікації.</p> <p>Керівництво закладу освіти мотивує педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності. Додатком до Колективного договору є Положення про порядок матеріального стимулювання педагогічних працівників, який визначає принципи та процедури матеріального і морального стимулювання працівників. Працівники закладу обізнані з підставами для матеріального та</p>			

морального стимулювання, брали участь у розробленні Критеріїв оцінювання педагогічної діяльності та Положення. Матеріальне та моральне заохочення працівників здійснюється регулярно та обґрунтовано, розглядається на засіданні профкому і адміністрації. Матеріальне заохочення працівники отримують з нагоди святкування Дня вчителя, за участь у професійних конкурсах, за підготовку призерів та переможців Всеукраїнських та обласних конкурсів. Працівники закладу (100%) вважають справедливими принципи та практику застосування матеріального та морального заохочення.

Керівництво закладу освіти сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників. Вчителі задоволені можливостями професійного розвитку у закладі. Керівництво підтримує прагнення вчителів до постійного професійного вдосконалення. Розроблено Положення про Підвищення кваліфікації педагогічних працівників, Положення про визнання результатів підвищення кваліфікації. Питання підвищення кваліфікації розглядається на засіданнях педагогічних рад, педагогічна рада приймає рішення про визнання підвищення кваліфікації шляхом неформальної освіти. Керівництво інформує педагогічних працівників про сучасні форми й методи професійного самовдосконалення. Розроблений, затверджений та оприлюднений орієнтовний план підвищення кваліфікації з урахуванням пропозицій педагогічних працівників. Керівництво закладу щорічно подає пропозиції засновнику щодо обсягу коштів для підвищення кваліфікації. Умови, створені в закладі освіти сприяють, постійному підвищенню кваліфікації, чергової та позачергової атестації. Педагогічні працівники (100%) вважають, що керівництво закладу освіти сприяє їхньому професійному розвитку.

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

Освітній процес організовується на засадах людиноцентризму, управлінські рішення

Дост.

приймаються на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою.

У закладі освіти створюються умови для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу. Права та обов'язки учасників освітнього процесу визначені в Статуті закладу освіти. Освітня програма задовольняє потреби учасників освітнього процесу в якісній освіті.

Розроблені та оприлюднені Правила здобувачів знань, які розміщені в інформаційному куточку та на сайті закладу. До розроблення правил шкільного життя долучалися всі учасники освітнього процесу. Враховані під час розроблення цих правил пропозиції учнів та батьків. За результатами опитування 83,2% учасників освітнього процесу обізнані зі своїми правами та обов'язками. 13,9 % опитаних знають, що правила розроблені, але вважають, що вони їх не дотримуються. 95,6% опитаних вважають, що їх права у закладі освіти дотримуються. Управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу. Учасники освітнього процесу мають можливість впливати на ухвалення управлінських рішень. Так, наприклад, враховувались пропозиції батьків щодо освітньої програми, вибору профільного предмета, вибору факультативів та курсів за вибором, організації харчування (зокрема графіка прийому їжі).

100% педагогічних працівників вважають, що керівництво закладу освіти створює умови для розвитку громадського самоврядування.

У закладі освіти діють органи громадського самоврядування. В закладі діє профспілкова організація, укладено та зареєстровано в органах місцевого самоврядування Колективний договір. Налагоджена конструктивна комунікація між керівництвом закладу та органами громадського самоврядування. 2 рази на рік відбуваються загальношкільні батьківські збори, 1 раз перед початком навчального року загальношкільна конференція. За потребою, не менше 4 разів на рік організуються збори трудового колективу. Всі пропозиції учасників освітнього процесу отримують зворотній зв'язок від керівництва закладу.

	<p>Керівництво закладу освіти сприяє виявленню громадської активності та ініціатив учасників освітнього процесу, їхній участі в житті місцевої громади.</p> <p>Заклад освіти залучений до життя громади. Розроблені учнями проекти щодо благоустрою села, втілюються безпосередньо учасниками освітнього процесу. Так учнями реалізовано проекти щодо облаштування шкільного подвір'я. Заклад бере участь в усіх заходах місцевої громади - фестивалях, святкуванні свят народного календаря, Державних свят, Дні села. Керівництво закладу заохочує учасників освітнього процесу до участі у заходах місцевої громади – нагороджує активних учасників грамотами, висловлює подяки.</p> <p>Режим роботи закладу освіти та розклад занять враховує вікові особливості добувачів освіти. Режим роботи закладу: час початку і завершення занять, тривалість перерв – є комфортними для більшості учасників освітнього процесу. Розклад занять відповідає вимогам виконання Освітньої програми закладу, дозволяє поєднувати інші форми організації освітнього процесу, окрім класно-урочної. 84% опитаних задоволені діючим розкладом занять. Режим роботи закладу освіти враховує вікові особливості дітей.</p> <p>У закладі освіти створюються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти з ООП.</p>			
4.5.	<p>Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності</p>			
	<p>Заклад освіти впроваджує політику академічної доброчесності відповідно Положення про академічну доброчесність. Всі педагогічні працівники, батьки та здобувачі освіти ознайомлені з цим Положенням. Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти розроблені та відомі здобувачам освіти. 86% опитаних педагогічних працівників під час оцінювання адаптують критерії запропоновані МОНУ до умов роботи закладу. 43% вчителів розробляє власні критерії, в тому числі спільно з учнями, 14% використовують виключно рекомендації МОНУ. Типові критерії оцінювання навчальних досягнень учнів, а також критерії оцінювання окремих видів робіт з навчальних предметів розміщені на стендах в кабінетах. Такі критерії оцінювання вчителі розробляють з метою забезпечення</p>		Дост.	

чіткості, аргументованості та зрозумілості виставленої оцінки.

66,7% опитаних педагогічних працівників відповіли, що інформують учнів про критерії оцінювання на початку навчального року; 57,1 % інформують здобувачів освіти перед вивченням кожної теми; 47,6% пояснюють індивідуально учням систему оцінювання.

69,3% опитаних учнів відповіли, що отримують інформацію від вчителів про критерії, правила і процедури оцінювання навчальних досягнень. 29,2% відповіли, що отримують, але тільки у разі звернення до вчителя.

50,4% опитаних здобувачів освіти відповіли, що вчителі оцінюють навчальні досягнення справедливо, 46,7% відповіли, що у більшості випадків оцінюють справедливо. 61,3% опитаних учнів відповіли, що вчителі ще до початку оцінювання завжди пояснюють, за що можна отримати ту, чи іншу оцінку, а вже потім оцінюють. 34,3 % опитаних учнів відповіли, що вчителі, в переважній більшості, пояснюють вимоги до оцінювання та аргументують оцінку на вимогу учня. І, на жаль, 4,4 відсотки відповіли, що вчителі дуже рідко попередньо пояснюють вимоги до оцінювання, або відмовляються обґрунтувати виставлену оцінку.

Для формування та дотримання академічної доброчесності всіма учасниками освітнього процесу розроблена система заходів, яка передбачена річним планом для учнів, батьків та вчителів. Виявлених фактів порушення академічної доброчесності не було. Вчителі під час оцінювання дотримуються принципів академічної доброчесності. 54,7% опитаних учнів відповіли, що з ними проводяться бесіди про важливість дотримання академічної доброчесності: неприпустимість списування та плагіату; 43,1% відповіли, що такі бесіди проводяться, але нерегулярно. І 5,8% відповіли, що не розуміють про що йдеться.

81% опитаних педагогічних працівників проводять бесіди з учнями щодо дотримання академічної доброчесності; 52,4% дають на уроці такі завдання, що унеможливають списування; 14,3% використовують методичні розробки для формування основ академічної доброчесності.

Керівництво закладу освіти сприяє формуванню в учасників освітнього процесу негативного

<p>ставлення до корупції.</p> <p>Педагогічні працівники та інші учасники освітнього процесу обізнані з вимогами антикорупційного законодавства. Розробляють шкільну документацію, зокрема календарно-тематичне планування, з урахуванням академічної доброчесності. Для учнів проводяться антикорупційні уроки, дискусії на уроках громадянської освіти, правознавства, які сприяють формуванню негативного ставлення до корупції. У закладі незафіксовані випадки недоброчесної поведінки. Керівництво закладу надає методичну допомогу педагогічним працівникам у проведенні просвітницької та інформаційної роботи. Для формування негативного ставлення до корупції педагогічні працівники використовують на уроках навчальні та інформаційні матеріали – відео, фрагменти документальних фільмів, пі. Щоб запобігти випадкам порушень академічної доброчесності знайомлять здобувачів освіти з основами академічної доброчесності, проводять бесіди щодо дотримання академічної доброчесності (100%), на уроках дають такі завдання, які унеможливають списування, використовують методичні розробки щодо формування академічної доброчесності, пояснюють її необхідність, розробляють диференційовані завдання, знайомлять здобувачів освіти з основами авторського права, проводять бесіди, години спілкування щодо формування академічної доброчесності, навчають дітей бути самостійними та ініціативними, навіть помилкові відповіді є не провалом у навчанні, а стимулом до пізнання нового, розкривають значущість норм академічної доброчесності.</p>				
Оцінювання				
4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань.		Дост.		
4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм.		Дост.		
4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників		Дост.		
4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою		Дост.		

