***Звіт робочої групи з вивчення та самооцінювання управлінських процесів Лосківської ЗОШ І-ІІ ступенів***

**4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених завдань**

У закладі освіти затверджено стратегію розвитку, спрямовану на
підвищення якості освітньої діяльності. У закладі освіти схвалено педагогічною радою стратегія розвитку школи на 2020/2021-2023/2024навчальні роки. У стратегії розвитку визначено місію та візію закладу, головну мету та завдання, основні принципи діяльності. Є чіткий аналіз діяльності, який відображає чітку організацію освітнього процесу в закладі освіти.

Розроблено Положення про внутрішню систему забезпечення
якості освітньої діяльності та якості освіти в закладі Лосківської ЗОШ І-ІІІ ступенів. Річний план роботи враховує освітню програму, містить аналіз діяльності закладу освіти за минулий навчальний рік, завдання поточного
року, спрямований на реалізацію завдань стратегії розвитку закладу на 2023-
2024 навчальні роки.

Під час інтерв’ю з директором закладу освіти з’ясовано, що ключовим
фактором при визначенні стратегічних цілей і завдань стала необхідність визначити перспективи школи закладу, що надає якісну сучасну освіту шляхом вільного творчого навчання відповідно до суспільних потреб, зумовлених розвитком української держави. Діяльність педагогічної ради спрямовується на реалізацію стратегії розвитку і річного плану роботи, тематика засідань в основному пов’язана із визначеними у річному плані завданнями.
 Більшість педагогічних працівників вважають роботу педагогічної
ради школи системною, зазначають, що рішення на засіданнях приймаються
колегіально і демократично. Водночас частина педагогічних працівників (15%) відмічають дещо низький рівень активності педагогів при прийнятті рішень.
 Керівництво закладу освіти систематично вживає заходи для створення
належних умов діяльності школи: вивчає стан матеріально-технічної бази ,
планує її розвиток, вживає заходи для покращення матеріально-технічної бази, регулярно звертається з клопотаннями до засновника, залучає кошти
благодійників.

**4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм**
 Результати опитування засвідчили, що більшість учасників освітнього процесу задоволені загальним психологічним кліматом у школі.
Переважна більшість педагогічних працівників вважають, що можуть без
побоювання висловити власну думку, навіть якщо вона не співпадає з позицією керівництва; розбіжності, які виникають між педагогічними працівниками та адміністрацією навчального закладу, вирішуються конструктивно.
 Керівництво школи відкрите для спілкування з учасниками освітнього
процесу (так вважають більшість опитаних), вчасно розглядає звернення
учасників освітнього процесу та вживає відповідні заходи реагування. Водночас більша частина батьків учнів (75%) зазначили, що у разі потреби розв’язання проблемних ситуацій з дитиною зверталися до класного керівника. Переважна більшість учасників освітнього процесу (90% педагогів та 90% здобувачів освіти) задоволені загальним психологічним кліматом у закладі освіти. Керівництво закладу доступне для спілкування з учасниками освітнього процесу: ведеться журнал особистого прийому громадян, заяви і звернення громадян реєструються у журналі вхідної документації. Керівництвом закладу вчасно розглядаються всі звернення, вживаються відповідні заходи. У школі забезпечується наповнення та періодичне оновлення інформаційних ресурсів: вебсайт, інформаційні стенди, сторінки в соціальних мережах. Водночас значна кількість опитаних батьків відмітили, що отримують інформацію про діяльність школи в основному від класного керівника (90%) та на батьківських зборах (70%).

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

 Відповідно до штатного розпису заклад укомплектовано кваліфікованими кадрами для забезпечення реалізації освітньої програми. Вакансії педагогічних працівників на даний час відсутні. За потреби адміністрація школи вживає відповідних заходів щодо належного забезпечення школи педагогічними працівниками: звертається до центру зайнятості, висвітлює інформацію на веб сайті школи, розміщує відповідну інформацію на онлайн-сервісах з пошуку роботи.

 Адміністрація закладу освіти сприяє їх фаховому зростанню, проходженню
чергової та позачергової атестації, що підтверджується результатами анкетування.
 Підвищення кваліфікації педагогів проводиться у дистанційній формі на базі Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. К. Д. Ушинського, щорічним обсягом 15 , 30 год. Педагогічні працівники інформовані про можливість вільного вибору форми і місця підвищення кваліфікації. Розроблений, затверджений та оприлюднений план підвищення кваліфікації. Керівництво закладу створює умови, що сприяють черговій та позачергової атестації, добровільної сертифікації педагогічних працівників.
В цьому році педагогічний працівник початкової ланки Анжела Петрович взяла участі у добровільній сертифікації. Керівництво школи застосовує заходи морального та матеріального заохочення до педагогічних працівників, зокрема преміювання, надання клопотань щодо нагородження грамотами і подяками різних рівнів. Практично всі педагогічні працівники задоволені мотиваційними заходами, які проводяться у школі.

 Усі педагогічні працівники, майже всі опитані батьки та учні погоджуються з твердженням, що їхні права у школі не порушуються. Переважна більшість батьків зазначають, що адміністрація школи враховує їхню думку під час прийняття управлінських рішень. Усі педагоги відмічають, що їхні пропозиції та ініціативи щодо розвитку школи постійно підтримуються. У закладі функціонують органи громадського самоврядування: рада школи, учнівське самоврядування, представники яких беруть участь в обговоренні питань щодо удосконалення освітнього середовища, організації дозвілля та проведення різноманітних соціально-культурних заходів. Режим роботи школи враховує потреби учасників освітнього процесу. Розклад уроків сформований відповідно до освітньої програми, задовольняє переважну більшість опитаних учнів.
Керівництво створює умови для діяльності органів громадського
самоврядування в закладі освіти та сприяє їхній участі у вирішенні питань щодо діяльності закладу освіти. Більшість здобувачів освіти у відповідях анкет зазначили, що їх думка враховується при визначенні форм проведення дозвілля, оформленні та дизайну навчальних кабінетів та інших приміщень.
Керівництво закладу освіти підтримує ініціативи учасників освітнього
процесу, що спрямовані на участь у житті навчального закладу.

**4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної
доброчесності**
 У закладі розроблено Положення про академічну доброчесність,
затверджене педагогічною радою школи. Внутрішньою системою забезпечення якості освіти передбачено механізми
забезпечення академічної доброчесності, порядок виявлення та встановлення
фактів її порушення, види академічної відповідальності педагогічних
працівників та учнів за конкретні порушення академічної доброчесності.
Керівництво закладу освіти забезпечує реалізацію заходів щодо формування
академічної доброчесності. Переважна більшість здобувачів освіти (85%) і всі педагогічні працівники поінформовані про принципи академічної доброчесності та зазначають, що у школі в них формується негативне ставлення до корупції. Інформація про необхідність дотримання академічної доброчесності оприлюднена на інформаційних стендах та сайті навчального закладу.
 З метою формування в учасників освітнього процесу негативного ставлення до проявів корупції, формування соціальної і громадянської компетентності проводиться відповідна роз’яснювальна робота. Практично всі педагоги під час анкетування вказали на проведення в закладі відповідних заходів, більшість опитаних здобувачів( 85%) зазначили про свою поінформованість з даного питання. Керівництво закладу освіти забезпечує реалізацію заходів щодо формування академічної доброчесності, 80% учнів зазначили, що з ними проводяться бесіди про важливість дотримання академічної доброчесності: неприпустимості списування та плагіату, необхідності зазначати використані джерела інформації.

Рівні оцінювання за вимогами:

4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу,
моніторинг виконання поставлених завдань – достатній.

4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм-
достатній.
4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей
для професійного розвитку педагогічних працівників – достатній.
4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття
управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою – достатній.
4.5.Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності – достатній.

***Рекомендації за напрямом вивчення та самооцінювання управлінських процесів Лосківської ЗОШ І-ІІ ступенів*** :

1. Створити механізм моніторингу та виконання поставлених у стратегії
розвитку закладу освіти завдань.

2. Розглянути на засіданнях педагогічної ради школи питання компетентнісного та особистісно зорієнтованого навчання, впровадження формувального оцінювання; створення та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій учнів.

3. При плануванні діяльності закладу освіти на наступний навчальний рік, брати результати, отримані під час самооцінювання освітніх і управлінських процесів та внутрішньої системи забезпечення якості освіти.
4. Залучати до розробки річного плану роботи усіх учасників освітнього
процесу: представників педагогічного колективу, батьківського та учнівського самоврядування.