

**ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕННЯ САМООЦІНЮВАННЯ
УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ**

**В Старосамбірському опорному закладі загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів №1
імені Героя України Богдана Сольчаника
Старосамбірської міської ради Самбірського району Львівської області**

	Висновки	В	Д	ВП	Н
4.1.	Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань				
	<p>Наявність Стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань</p> <p>У закладі затверджено стратегію розвитку Старосамбірського ОЗЗСО І-ІІІ ступенів на 2022-2025 рр. В документі чітко визначені стратегічні цілі і засоби для реалізації поставлених завдань. До розроблення Стратегії були залучені члени педагогічного колективу. Оприлюднена стратегія розвитку закладу освіти на сайті закладу освіти. Педагогічні працівники усвідомлюють мету діяльності та шляхів розвитку закладу освіти, беруть участь у забезпеченні реалізації поставлених цілей.</p> <p>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 відповідно до стратегії розвитку. Річний план роботи закладу освіти на</p>		Дост.		

2022-2023 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. Аналіз виконання річного плану минулого навчального року розглянуто на засіданні педагогічної ради 09.06.2022 р., 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. 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.

Технічний стан закладу освіти відповідає поставленій меті діяльності, яка визначена у стратегії розвитку закладу освіти та його освітній програмі. А кінці календарного року проводиться вивчення потреб учасників освітнього процесу закладу освіти. Завідуючі

	<p>кабінетами подають інформацію про потреби в забезпечені ресурсами для виконання освітніх програм, безпечного середовища. У закладі освіти наявний план розвитку матеріально-технічної бази на 3 роки та аналіз його. Виконання плану аналізується на нарадах при директору, засіданні педагогічної ради. Керівництво закладу спрямовує запити до засновника про фінансування для створення належних умов діяльності закладу.</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.	Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм				
	<p>Заклад освіти розміщує на офіційному сайті фінансовий звіт про надходження та використання всіх отриманих коштів, товарів, робіт і послуг.</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. Здійснюється 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</p>		Дост.		

	<p>загальнодоступних ресурсах.</p> <p>Заклад освіти має достатньо ресурсів для інформування (сайт, сторінки у соціальних мережах, дошки оголошень, інформаційні стенди. 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. Прослідковується тісна співпраця з районною бібліотекою.</p>				
<p>4.3.</p>	<p>Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників</p>		<p>Дост.</p>		
	<p>Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників</p> <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 морального стимулювання, брали участь у розробленні Критеріїв оцінювання педагогічної діяльності та Положення.</p>				

	<p>Керівництво закладу освіти сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників</p> <p>Вчителі задоволені можливостями професійного розвитку у закладі. Заклад надає вчителям можливості для професійного розвитку – пропонуються курси підвищення кваліфікації, здійснюється оплата праці та оплата командировочних витрат на час перебування на курсах, заміна уроків. 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. Загальний обсяг коштів передбачений для підвищення кваліфікації працівників закладу освіти оприлюднено на сайті закладу освіти. 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</p>				
4.4.	<p>Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою</p>		Дост.		
	<p>Освітній процес організовується на засадах людиноцентризму, управлінські рішення приймаються на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою.</p>				

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 якійсній освіті. Розроблені та оприлюднені у закладі Правила здобувачів знань, які розміщені в інформаційному куточку та на сайті закладу. 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), складанні і затвердженні графіку руху шкільного автобуса.

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.

Керівництво закладу освіти сприяє виявленню громадської активності та ініціатив учасників освітнього процесу, їхній участі в житті місцевої громади.

Заклад освіти залучений до життя громади. Заклад бере участь в усіх заходах місцевої громади - фестивалях, святкуванні свят народного календаря, Державних свят, Дні міста. Керівництво закладу заохочує учасників освітнього процесу до участі у заходах

	<p>місцевої громади – нагороджує активних учасників грамотами, висловлює подяки.</p> <p>Режим роботи закладу освіти та розклад занять враховує вікові особливості здобувачів освіти. Режим роботи закладу: час початку і завершення занять, тривалість перерв – є комфортними для більшості учасників освітнього процесу.</p> <p>Розклад занять відповідає вимогам виконання освітньої програми закладу, дозволяє поєднувати інші форми організації освітнього процесу, окрім класно-урочної. Режим роботи закладу освіти враховує вікові особливості дітей.</p> <p>У закладі освіти створюються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти у закладі освіти практикується розроблення індивідуальної освітньої траєкторії учня для здобувачів знань, які виявили бажання поглиблено вивчати окрему тему, готуються до захисту науково-дослідних робіт МАН, беруть участь у конкурсах науково-дослідних робіт. Для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії дитини впроваджується змішане та дистанційне навчання, аналіз досягнення цілей обговорюється на засіданні педагогічної ради.</p>				
4.5.	<p>Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності</p>				
	<p>Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності. Заклад освіти впроваджує політику академічної доброчесності відповідно Положення про академічну доброчесність. Всі педагогічні працівники, батьки та здобувачі освіти ознайомлені із цим Положенням.</p> <p>Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти розроблені та відомі здобувачам освіти. 75% здобувачів освіти вважають справедливим і неупередженим оцінювання їхніх навчальних досягнень. 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.</p> <p>Керівництво закладу освіти сприяє формуванню в учасників освітнього процесу</p>		Дост.		

	<p>негативного 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, підбірку заходів, розроблених методичним об'єднанням класних керівників на основі методичних вказівок для вчителів та зошита «Виховуємо академічну доброчесність в школі». 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 (85%), використовують методичні розробки щодо формування академічної доброчесності, пояснюють її необхідність, розробляють диференційовані завдання(85%), знайомлять здобувачів освіти з основами авторського права, брали участь у розробці Положення про академічну доброчесність(90%), 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> <p>Всі педагогічні працівники пройшли онлайн курс «Академічна доброчесність». До проходження цього курсу долучаються і учні 10-11 класів за технологією змішаного навчання.</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.		
	4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності		Дост.		
	Загальний рівень		Дост.		

Голова експертної групи _____ **Галина НИСКОГУЗ**

Заслухано на засіданні педагогічної ради 07.02.2023 р.