

**Довідка за результатами само оцінювання
за напрямом УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.**

1. *Наявність Стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і задач.*

У закладі розроблена і затверджена засновником (Рішення № 747-08/2021 від 31.08.2021р.) Стратегія розвитку Козівського ОЗЗСО-ліцею на 2020-2027 рр. Визначені 4 пріоритети – напрями розвитку: 1. Удосконалення матеріально-технічної бази школи, ресурсу та інфраструктури для системного впровадження змішаного навчання з використанням методології EduScrum; 2. Позбуття авторитарності та впливу через контроль; 3. Партнерство; 4. Мотивація до успіху, як елементу «зростання» кожного учасника освітнього процесу через відповідальне лідерство.

Як елемент тактики втілення Стратегії до кожного пріоритету розроблена низка річних проектів, які реалізуються через відповідні заходи. Результативність заходів відображає конкретні очікувані результати відповідно до кожного з пріоритетів. Всі ці процеси візуалізовано в Матриці Стратегії за принципом «колби». Ця матриця візуалізує, як здійснюється стратегічне управління персоналом.

Річний план розвитку - у форматі матриці розроблений відповідно до кожного з пріоритетів Стратегії через річні проекти, заходи яких розбиті по місяцях і є логічним втіленням Стратегії протягом одного навчального року.

Організаційна структура закладу – проектно-матрична, яка спрямована на формування у школі культури взаємин і культури успіху.

На забезпечення якості внутрішньої системи освіти, розроблена «Система моніторингу і забезпечення життєдіяльності» - річний план роботи, інструменти моніторингу, тощо. Майже всі ці документи – в електронному вигляді, частина з них моніториться автоматично. На малюнку зображено схему документообігу в закладі.

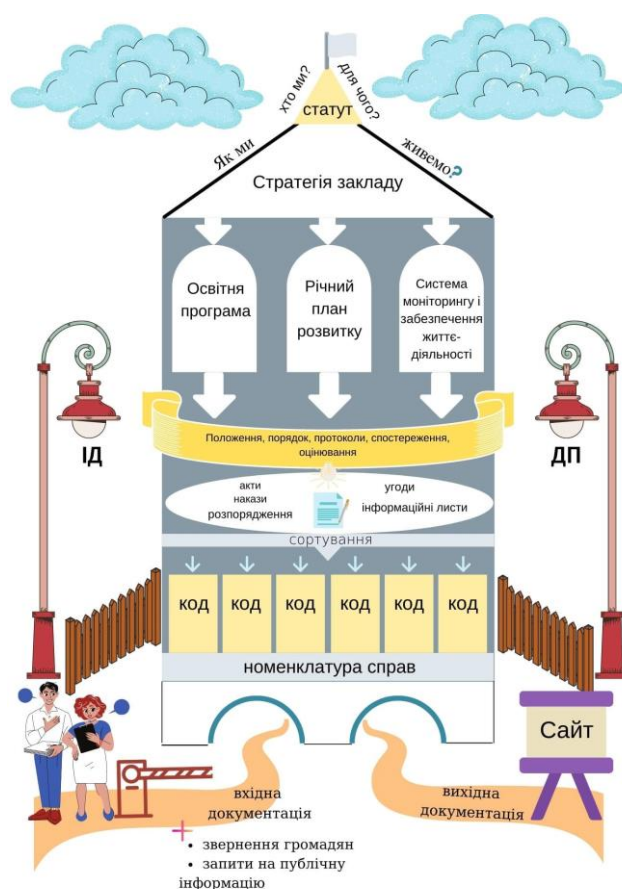
Освітня програма теж розроблена так, що є елементом реалізації Стратегії.

До розробки Стратегії і основних трьох документів, які з неї випливають долучалися представники від всіх груп учасників освітнього процесу і представників місцевого самоврядування.

Така система планування та Матриця Стратегії дає можливість досить швидко і легко моніторити всі процеси, зіставляючи кожного разу результати моніторингу з конкретними очікуваними результатами Стратегії.

За результатами моніторингу у цьому році виявлено що заклад вже вийшов більше ніж 89% досягнень очікуваних результатів.

Рівень – високий.



- + звернення громадян
- запити на публічну інформацію

2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм.

Як показало анкетування понад 90% учасників освітнього процесу задоволені загальним психологічним кліматом закладу освіти. Це прослідковується в річному плані роботи школи, планах роботи ради школи, у роботі з батьками тощо. Про це свідчить і відсутність звернень від батьків щодо скарг і зауважень до освітнього процесу (відповідно до журналу звернень громадян). Адміністрація закладу доступна для спілкування з учасниками освітнього процесу, представниками місцевої громади не лише у дні прийому громадян, а й в інші робочі дні тижня. Інформація про дні та час прийому адміністрацією в закладі наявна та доступна. Жодне звернення не залишається поза увагою керівництва та відповідного оперативного реагування. Адміністрація прикладає зусиль до вирішення будь-яких конфліктних ситуацій на етапі їх зародження.

Рівень – достатній.

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

У Козівському ОЗЗСО-ліцеї штат укомплектовано кваліфікованими кадрами, є вакансія соціального педагога.

У закладі розроблено і схвалено педагогічною радою «Дорожня карта кадрової політики», де прозоро прописано всі політики і процедури, щодо роботи з кадрами.

Аналіз кадрового складу за 3 роки показав, що плінність відсутня.

Керівництво закладу приділяє увагу питанню мотивації, стимулів і заохочення працівників.

На виконання ст. 57 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам вчасно щорічно виплачується грошова винагорода, розмір якої встановлюється адміністрацією спільно з профспілковим комітетом закладу відповідно до локального положення про виплату щорічної грошової винагороди.

У закладі відпрацьована певна система морального і матеріального заохочення працівників, а саме, оголошення подяки в усній формі за результатами певного звітного періоду або окремого заходу, нагородження грамотами відділу освіти, молоді та спорту, стипендіями для вчителів та відзначення безкоштовними відпочинковими путівками для сімей вчителів – агентів змін.

Керівництво школою заохочує вчителів-новатирів до проведення всеукраїнських вебінарів, виступів на EdCamp, проведення майстер-класів для вчителів області і України.

Адміністрація всіляко сприяє професійному розвитку педагогічних працівників. Підвищення кваліфікації педагогів школи відбувається в системі відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників, розроблений у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 "Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників" у редакції постанови КМ України від 27.12.2019 № 1133, Крім того, постійно проводяться для педагогів методичні навчання та консультування; діє внутрішкільний тренінговий центр - Школа для вчителів «Навчаємось щоб навчати», та проекти Стратегії «Змішане навчання – ключ до змін», «Команда мрії».

7 вчителів школи є тренерами обласного проекту «Освітній Еверест» та 9 вчителів – тренерів НУШ базової школи. Всі вони проводять навчання щодо професійного зростання для вчителів Козівської громади.

Більшість вчителів практикують оформлення власних блогів, веб- сторінок, які можна використовувати як для організації освітнього процесу та накопичення власно створених освітніх ресурсів, так і для пропагування власного досвіду.

Кожен вчитель використовує для навчання учнів власно розроблені навчальні сайти-навігатори .

Заступник директора з НВР Шоп'як В.Т. веде облік підвищення кваліфікації педагогів, відслідковує кількість годин, напрямки (п.15 Порядку підвищення кваліфікації педагогічних та науково- педагогічних працівників).

Рівень – високий.

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

У закладі створюються умови для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу. Адміністрація відкрита до обговорення будь-яких питань щодо діяльності закладу. Тому всі управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу.

Керівництво закладу створює умови для розвитку громадського самоврядування. У закладі функціонує рада закладу, до складу якої входять педагоги, батьки, учні. Рада розглядає пріоритетні питання розвитку школи, удосконалення матеріально-технічної бази, організації навчання та дозвілля дітей, про що свідчать протоколи її засідань. Діє загальношкільний та класні батьківські активи.

Адміністрація тісно співпрацює з учнівським парламентом, та осередком УАЛ в м. Києві. враховує їхню думку під час планування і організації роботи закладу, обговорює стратегічні зміни до планування.

Режим роботи закладу освіти та розклад занять в основному враховують вікові особливості здобувачів освіти відповідно до ст. 10 ЗУ «Про повну загальну середню освіту», відповідають їх освітнім потребам та складені відповідно до освітніх програм. Структура і тривалість навчального року, навчального тижня, навчального дня, занять, відпочинку між ними, форми організації освітнього процесу визначені педагогічною радою закладу освіти. Розклад навчальних занять у закладі сформований відповідно до освітніх програм. У 5-9 класах нерівномірно чергують напрямки предметів (природничо-математичний, суспільно-гуманітарний).

Рівень-достатній

4. *Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності*

Керівництво закладу освіти спільно з педпрацівниками впроваджують у школі політику академічної доброчесності. В закладі розроблене Положення про академічну доброчесність. Всі учасники освітнього процесу намагаються його дотримуватися. Про це свідчить роз'яснювальна робота класних керівників на зібраннях класу, школи, роз'яснення на уроках учителями-предметниками тощо. Педагоги школи вбачають формування академічної доброчесності у наданні якісних освітніх послуг, у підвищенні свого професійного рівня шляхом саморозвитку та самовдосконалення. Це прослідковується у тематиці нарад при директору, педрадах колективу, тематиці засідань творчих груп вчителів тощо.

Відсутні звернення учасників освітнього процесу до адміністрації закладу щодо недотримання норм академічної доброчесності однією зі сторін. Не зафіксовано актів фабрикації і фальсифікації, а також корупції ні з боку вчителів, ні з боку учнів, ні з боку батьків.

На практиці педагоги користуються переважно професійними матеріалами з Інтернет - ресурсів (календарні плани, презентації, розробки), проте джерела інформації вказують не завжди. Ще має місце списування учнями на уроках чи виконанні домашніх завдань.

Рівень - достатній

ПІДСУМОК ОЦІНЮВАННЯ – достатній.