

СХВАЛЕНО

Засідання педагогічної ради
Хорольської спеціалізованої
школи І-ІІІ ступенів №1
Протокол № 3 від 10 грудня 2020 р.
Наказ №157 від 14.12.2020

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор Хорольської
спеціалізованої школи
І-ІІІ ступенів №1
_____І.М.Труніліна

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВНУТРІШНЮ СИСТЕМУ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЯКОСТІ ОСВІТИ
Хорольської спеціалізованої школи
І-ІІІ ступенів №1
Хорольської міської ради
Лубенського району
Полтавської області**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти у Хорольській спеціалізованій школі I-III ступенів №1 Хорольської міської ради Лубенського району

Полтавської області (далі - Положення) розроблено відповідно до вимог законів України «Про освіту» (стаття 41. Система забезпечення якості освіти), «Про загальну середню освіту», інших нормативних документів, з урахуванням методичних рекомендацій Державної служби якості освіти до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти.

Внутрішня система забезпечення якості освіти у Хорольській спеціалізованій школі I-III ступенів Хорольської міської ради Лубенського району

Полтавської області (далі - Заклад) передбачає:

стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти;
систему та механізми забезпечення академічної доброчесності;
оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти;
оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної (науково-педагогічної) діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників;
оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників Закладу;

забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, в тому числі для самостійної роботи здобувачів освіти;

забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління Закладом;

створення в Закладі інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування;

створення в Закладі безпечного освітнього середовища;

інші процедури та заходи, що визначаються спеціальними законами або документами Закладу.

Положення регламентує зміст і порядок забезпечення якості освіти в Закладі.

Положення погоджується педагогічною радою, яка має право вносити в нього зміни та доповнення.

2. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

Для цілей цього Положення наведені терміни вживаються в такому значенні:

1) автономія - право Закладу на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом;

2) академічна доброчесність - це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання, попередження порушень освітнього процесу;

3) академічний плагіат - оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених

творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;

4) академічна свобода - самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення і використання результатів наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених чинним законодавством;

5) безпечне освітнє середовище - сукупність умов у Закладі, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема внаслідок недотримання вимог державних санітарних норм і правил (регламентів) та/або державних будівельних норм і правил, шляхом фізичного та/або психологічного насильства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації, булінгу (цькування, поширення неправдивих відомостей тощо), заборонених законами України пропаганди та/або агітації, а також унеможливають вживання на території Закладу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин;

6) державний стандарт повної загальної середньої освіти (далі - державний стандарт) - документ, що визначає загальний обсяг навчального навантаження здобувачів початкової, базової середньої та профільної середньої освіти, вимоги до їх компетентностей і до згрупованих за відповідними освітніми галузями обов'язкових результатів навчання, яких вони мають досягти на відповідному рівні повної загальної середньої освіти;

7) електронний підручник (посібник) - електронне навчальне видання із систематизованим викладом навчального матеріалу, що відповідає освітній програмі, містить цифрові об'єкти різних форматів та забезпечує інтерактивну взаємодію;

8) здобувачі освіти - учні, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти;

9) індивідуальна освітня траєкторія - персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти за запропонованими Закладом освітніми програмами, навчальними предметами з відповідним рівнем їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня траєкторія в Закладі реалізується через індивідуальний навчальний план;

10) індивідуальний навчальний план - документ, що визначає послідовність, форму і темп засвоєння здобувачем освіти освітніх компонентів освітньої програми з метою реалізації його індивідуальної освітньої траєкторії та розробляється Закладом у взаємодії із здобувачем освіти за наявності необхідних для цього ресурсів;

11) індивідуальна програма розвитку - документ, що забезпечує індивідуалізацію навчання особи з особливими освітніми потребами, закріплює перелік необхідних психолого-педагогічних, корекційних потреб/послуг для розвитку дитини та розробляється групою фахівців з обов'язковим залученням батьків дитини з метою визначення конкретних навчальних стратегій і підходів до навчання;

12) інклюзивне навчання - система освітніх послуг, гарантованих державою,

що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників;

13) інклюзивне освітнє середовище - сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей;

14) кваліфікація - визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання);

15) компетентність - динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність;

16) навчальна програма - документ, в якому визначаються очікувані результати навчання учнів з навчального предмета (інтегрованого курсу), перелік та послідовність вивчення тем навчального матеріалу, орієнтовна кількість годин на кожну тему, розподіл тем за роками навчання та кількістю годин, відведених на вивчення навчального предмета (інтегрованого курсу), що затверджується педагогічною радою Закладу;

17) необ'єктивне оцінювання - свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти.

18) фабрикація - вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;

19) фальсифікація - свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;

20) обман - надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;

21) освітня програма Закладу - документ, який містить комплекс освітніх компонентів, спланованих та організованих Законом для досягнення учнями визначених цією програмою очікуваних результатів навчання, та затверджених педагогічною радою Закладу;

22) освітній процес - система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей;

23) освітня діяльність - діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті;

24) освітнє середовище - сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їх потреб і можливостей;

25) особа з особливими освітніми потребами - особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту;

26) педагогічна діяльність — інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її

загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей;

27) результати навчання - знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів;

28) розумне пристосування - запровадження, якщо це потрібно в конкретному випадку, необхідних модифікацій і адаптацій з метою забезпечення реалізації особами з особливими освітніми потребами конституційного права на освіту нарівні з іншими особами;

29) списування - виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання;

30) універсальний дизайн - дизайн предметів, навколишнього середовища, освітніх програм та послуг, що забезпечує їх максимальну придатність для використання всіма особами без необхідної адаптації чи спеціального дизайну;

31) управлінський процес Закладу - діяльність керівника, заступників та органів управління Законом, спрямована на досягнення цілей Закладу шляхом формування, прийняття та реалізації управлінських рішень;

32) хабарництво - надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі;

33) якість освіти - відповідність результатів навчання, здобутих учнем на відповідних рівнях повної загальної середньої освіти, державним стандартам;

34) якість освітньої діяльності - рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством.

3. СТРАТЕГІЯ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ ЗАКЛАДУ

3.1. Метою внутрішньої системи забезпечення якості освіти у Закладі є: гарантування якості освіти; формування довіри суспільства до Закладу; постійне та послідовне підвищення якості освіти; допомога суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні якості освіти.

3.2. Завданнями внутрішньої системи забезпечення якості освіти Закладу є: створення власної системи неперервного і тривалого спостереження, оцінювання стану освітнього процесу;

оновлення нормативно-методичної бази забезпечення якості освіти та освітньої діяльності в Закладі;

дотримання стану прозорості освітньої діяльності та оприлюднення інформації щодо її результатів;

розроблення рекомендацій щодо покращення якості освітньої діяльності та якості освіти, участь у стратегічному плануванні тощо;

здійснення контролю виконання чинного законодавства в галузі освіти, нормативних документів Міністерства освіти і науки України, департаменту освіти і науки Полтавської обласної державної адміністрації, наказів відділу освіти Хорольської міської ради, Полтавської області та рішень педради Закладу;

експертна оцінка ефективності результатів діяльності педагогічних працівників; вивчення результатів педагогічної діяльності, виявлення позитивних і негативних тенденцій в організації освітнього процесу та розробка на цій основі пропозицій з поширення передового педагогічного досвіду й усунення негативних тенденцій;

збір інформації, її обробка й накопичення для підготовки проєктів рішень;

аналіз чинників впливу на результативність освітнього процесу, підтримка високої мотивації навчання;

прогнозування на підставі об'єктивних даних динаміки й тенденцій розвитку освітнього процесу в Закладі;

аналіз результатів реалізації наказів директора Закладу;

надання методичної допомоги педагогічним працівникам;

спостереження за станом соціально-психологічного середовища Закладу.

3.3. Принципи, на яких базується стратегія забезпечення якості освіти Закладу:

1. Дитиноцентризм. Головним суб'єктом, на якого спрямована освітня діяльність Закладу, є дитина.

2. Автономія Закладу, яка передбачає самостійність у виборі форм і методів навчання, визначення стратегії і напрямів розвитку Закладу відповідно до чинних нормативно-правових документів, Державних стандартів загальної середньої освіти.

3. Цілісність, що полягає в єдності усіх видів освітніх впливів на учня, їх підпорядкованості головній меті освітньої діяльності, яка передбачає всебічний розвиток, виховання і соціалізацію особистості, здатної до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності

Цілісність системи управління якістю, яка забезпечується оптимальним добором педагогічних кадрів, формуванням мотивуючого освітнього середовища, використанням освітніх технологій, спрямованих на оволодіння ключовими компетентностями, створенням сприятливої для творчої роботи психологічної атмосфери.

4. Постійного розвитку, що виходить з необхідності вдосконалення якості освітнього процесу відповідно до зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, аналізу даних та інформації про результативність освітньої діяльності.

5. Відкритості інформації на всіх етапах забезпечення якості та прозорості процедур внутрішньої системи забезпечення якості освіти Закладу.

6. Гнучкість і адаптивність - здатність змінюватися під впливом сучасних тенденцій розвитку суспільства.

3.4. Напрями та вимоги, за якими здійснюється оцінювання освітніх і управлінських процесів Закладу та внутрішньої системи забезпечення якості

освіти:

3.4.1. Освітнє середовище Закладу:

забезпечення комфортних і безпечних умов навчання та праці;
створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації;

формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору.

3.4.2. Система оцінювання здобувачів освіти:

наявність відкритої, прозорої і зрозумілої для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень;

застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти;

спрямованість системи оцінювання на формування у здобувачів освіти відповідальності за результати свого навчання, здатності до самооцінювання.

3.4.3. Педагогічна діяльність педагогічних працівників закладу освіти:

ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти;

постійне підвищення рівня професійної компетентності та майстерності педагогічних працівників;

налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками чи іншими законними представниками, працівниками Закладу;

організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності.

3.4.4. Управлінські процеси Закладу:

наявність стратегії та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань;

формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм;

ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників;

організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії Закладу з місцевою громадою;

формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності.

4. ПОЛІТИКИ І ПРОЦЕДУРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЯКОСТІ ОСВІТИ ЗАКЛАДУ:

4.1. Основні політики і процедури вивчення якості освітньої діяльності та якості освіти в Закладі такі:

система внутрішніх і зовнішніх моніторингів якості освітньої діяльності та якості освіти;

самооцінювання якості освітньої діяльності та якості освіти;

система оцінювання навчальних досягнень учнів;

професійне зростання керівних та педагогічних кадрів;

забезпечення публічності інформації про діяльність Закладу відповідно до ст.30

Закону України «Про освіту»;

забезпечення академічної доброчесності у діяльності педагогічних працівників та учнів;

запобігання та протидія булінгу (цькування).

4.1.1. Система внутрішніх і зовнішніх моніторингів якості освітньої діяльності та якості освіти

Внутрішній моніторинг діяльності Закладу є складовою частиною системи освітнього моніторингу, яка передбачає збирання (первинні дані), оброблення (аналіз і оцінка якості освіти), зберігання (формування і ведення бази даних) та розповсюдження інформації про стан освіти (адресне забезпечення користувачів статистичною й аналітичною інформацією), прогнозування на підставі об'єктивних даних динаміки й основних тенденцій її розвитку, розроблення науково обґрунтованих рекомендацій для прийняття управлінських рішень стосовно підвищення якості надання освітніх послуг Закладом та ефективності функціонування освітньої галузі в цілому, формування завдань, тестів іншого інструментарію для оцінки якості освітнього процесу відповідно до Положення, затвердженого педагогічною радою Закладу.

Моніторинг здійснюється за напрямками:

моніторинг узгодження управління (відповідність Закладу Державним стандартам в освіті, автоматично забезпечується адекватний рівень діяльності Закладу);

діагностичний моніторинг (визначення рівня сформованості компетентностей, наскрізних вмінь учнів);

моніторинг діяльності (включає заміри «входу» і «виходу» системи);

статичний моніторинг (надає можливість одночасно зняти показники за одним або кількома напрямками діяльності Закладу, порівняти отриманий результат з нормативом і визначити відхилення від стандарту, проаналізувати і прийняти управлінське рішення);

динамічний моніторинг (багаторазовий замір певних характеристик під час усього циклу діяльності);

психологічний моніторинг (постійне відстеження певних особливостей у ході освітньої діяльності);

внутрішній моніторинг ефективності (спостереження за динамікою становлення колективу, прогнозування проблем, які можуть з'явитися у майбутньому);

моніторинг освітньої системи (оцінювання стану системи, в якій відбуваються зміни, з подальшим прийняттям управлінського рішення);

педагогічний моніторинг (супровідний контроль та поточне коригування взаємодії вчителя й учня в організації і здійсненні освітнього процесу);

освітній моніторинг (супровідне оцінювання і поточна регуляція будь-якого процесу в освіті);

учнівський моніторинг (комплекс психолого-педагогічних процедур, які супроводжують процес засвоєння учнями знань, сприяють виробленню нової інформації, необхідної для спрямування дій на досягнення навчальної мети, відстеження досягнення державних вимог підготовки учнів за основними навчальними предметами);

змістовний (особистісно орієнтований) моніторинг (динаміка особистісного розвитку);

моніторинг результативності освітнього процесу (показує загальну картину дій усіх факторів, що впливають на освітній процес, і визначає напрями, які потребують більш детального дослідження).

Моніторинг включає три етапи:

підготовчий - визначення об'єкта моніторингу, визначення мети, критерії оцінювання, розробка інструментарію і механізму відстеження, визначення термінів;

практичний (збір інформації) - аналіз документації, тестування, контрольні зрізи, анкетування, цільові співбесіди, самооцінка тощо;

аналітичний - систематизація інформації, аналіз інформації, коригування, прогнозування, контроль за виконанням прийнятих управлінських рішень.

Критеріями здійснення моніторингу є:

об'єктивність з метою максимального уникнення суб'єктивних оцінок, урахування всіх результатів (позитивних і негативних), створення рівних умов для всіх учасників освітнього процесу;

валідність для повної і всебічної відповідальності пропонованих контрольних завдань змісту досліджуваного матеріалу, чіткість критеріїв виміру та оцінки, можливість підтвердження позитивних і негативних результатів, які отримуються різними способами моніторингу/контролю;

надійність результатів, що отримуються при повторному контролі, який проводять інші особи;

врахування психолого-педагогічних особливостей передбачає диференціацію контрольних та діагностичних завдань;

систематичність у проведенні етапів і видів досліджень у певній послідовності та за відповідною системою;

гуманістична спрямованість з метою створення умов доброзичливості, довіри, поваги до особистості, позитивного емоційного клімату.

4.1.2. Самооцінювання якості освітньої діяльності та якості освіти

Координацію результативним запровадженням внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти здійснюють аналітичні (робочі) групи за кожним напрямом, склад яких затверджується наказом директора Закладу. Керівником аналітичної (робочої) групи може бути заступник директора з навчально-виховної роботи або педагогічний працівник Закладу, який має досвід роботи та обізнаний з методикою педагогічного аналізу.

Директор Закладу та/або заступник директора з навчально-виховної роботи проводять з членами аналітичних (робочих) груп систематичні навчання щодо визначення і аналізу відповідного компоненту системи забезпечення якості.

Аналітичні (робочі) групи спільно з керівництвом Закладу проводять вивчення й оцінювання освітньої діяльності та управлінських процесів Закладу з визначеною періодичністю:

виконання освітньої програми - двічі на рік (серпень, квітень);

виконання навчальних програм - двічі на рік (грудень, травень);

рівень сформованості предметних компетентностей - згідно з річним планом;

адаптація учнів до відповідного освітнього середовища (1 клас - до навчання в умовах Нової української школи, 5 клас - до навчання в базовій школі) - щороку

(вересень);

стан викладання навчальних предметів - базові предмети - 1 раз на п'ять років;
реалізація навчання за наскрізними лініями, формування наскрізних компетентностей
- згідно з річним планом;

навчально-методичне забезпечення - щороку (серпень);

календарно-тематичне планування - двічі на рік (вересень, січень);

матеріально-технічне забезпечення - щороку (серпень);

оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти - згідно з річним планом;

підвищення фахової майстерності педагогів - щороку;

рівень соціалізації здобувачів освіти - чотири рази на рік;

атестація педагогічних кадрів - згідно з планом атестації;

академічна доброчесність - за потребою та/або згідно з річним планом тощо.

Інше встановлюється аналітичними (робочими) групами.

Аналітичні (робочі) групи проводять комплексне самооцінювання освітньої діяльності та управлінських процесів Закладу один раз в три роки та/або за рік до планового інституційного аудиту; за окремими напрямами та/або рівнями/циклами освіти - щорічно (згідно з річним планом роботи Закладу).

Крім штатних працівників Закладу - членів аналітичних (робочих) груп, до процесу оцінювання освітньої діяльності можна залучати представників учнівського самоврядування, батьків, фахівців у сфері оцінювання якості, освітніх експертів та ін., враховуючи при цьому рівень конфіденційності інформації, яку необхідно обробляти.

Самооцінювання здійснюється комбіновано, з поєднанням кількісних та описових підходів, за чотирма рівнями якості освітньої діяльності: високий, достатній, рівень, що вимагає покращення, низький.

Розгляд звіту за результатами самооцінювання вноситься до річного плану роботи Закладу (засідання педагогічної ради, методичних об'єднань (комісій), проведення конференції, семінарів, майстер-класів тощо).

4.1.3. Система оцінювання навчальних досягнень учнів

Система оцінювання навчальних досягнень учнів будується на принципах: справедливості, неупередженості, об'єктивності, незалежності, недискримінаційності та доброчесності оцінювання результатів навчання, здобутих незалежно від виду та форми здобуття освіти.

Основними видами оцінювання результатів навчання учнів є:

- 1) формувальне оцінювання;
- 2) поточне оцінювання;
- 3) підсумкове оцінювання (тематичне, семестрове та річне);
- 4) державна підсумкова атестація;
- 5) зовнішнє незалежне оцінювання.

Формувальне, поточне та підсумкове оцінювання результатів навчання учнів на предмет їх відповідності вимогам навчальної програми, вибір їх форм, змісту та способу здійснюють педагогічні працівники Закладу.

Формувальне оцінювання здійснюється шляхом інтерактивної вербальної взаємодії учасників освітнього процесу з метою формування та відстеження індивідуального поступу результатів навчання учнів через одержання та надання зворотної інформації з боку педагогічних працівників та самооцінювання

(взаємооцінювання) учнів. У перших та других класах Закладу здійснюється тільки формувальне оцінювання.

Підсумкове оцінювання результатів навчання здобувачів освіти за сімейною (домашньою) формою здійснюється не рідше ніж двічі на рік.

Формувальне, поточне та семестрове оцінювання здійснюється за 12-бальною шкалою оцінювання результатів навчання учнів.

Річне оцінювання та державна підсумкова атестація здійснюється за 12-бальною шкалою оцінювання навчальних досягнень і відображається у свідоцтві досягнень, що видається щороку учневі у разі переведення на наступний рік навчання.

Оцінювання відповідності результатів навчання учнів, які завершили здобуття початкової, базової середньої чи профільної середньої освіти, вимогам державних стандартів здійснюється шляхом їх державної підсумкової атестації.

Кожен учень має пройти державну підсумкову атестацію за кожен рівень повної загальної середньої освіти, крім випадків, визначених законодавством.

У разі відсутності результатів з річного оцінювання та/або державної підсумкової атестації після завершення навчання за освітньою програмою закладу освіти учень має право до початку нового навчального року пройти річне оцінювання та/або державну підсумкову атестацію. У разі повторного непроходження річного оцінювання та/або державної підсумкової атестації педагогічна рада Закладу спільно з батьками учня до початку нового навчального року вирішує питання щодо визначення форм та умов подальшого здобуття таким учнем повної загальної середньої освіти.

Зміст, форми і порядок проведення державної підсумкової атестації визначаються і затверджуються Міністерством освіти і науки України.

У разі виїзду учня за кордон, надання йому соціальної відпустки, призову на військову службу тощо оцінювання може проводитися достроково.

Оцінювання результатів навчання учня незалежно від форми здобуття ним освіти здійснюється особами, які провадять педагогічну діяльність, за критеріями, затвердженими Міністерством освіти і науки України.

Оцінювання учня з особливими освітніми потребами в Закладі здійснюється згідно із загальними критеріями оцінювання та з урахуванням його індивідуального навчального плану (у разі наявності) за критеріями, затвердженими Міністерством освіти і науки України.

4.1.4. Професійне зростання керівних та педагогічних кадрів

Метою підвищення кваліфікації педагогічних працівників є їх професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти.

Для забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників необхідно виконати завдання з:

удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту (у разі його наявності);

набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності та/або професії, та/або займаної посади;

формування та розвитку цифрової, управлінської, комунікаційної, медійної,

інклюзивної, мовленнєвої компетентностей тощо.

Відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800, педагогічні працівники Закладу можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами, видами: інституційною (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальною, на робочому місці тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись.

Основними видами підвищення кваліфікації педагогічних працівників Закладу є: навчання за програмою підвищення кваліфікації;

стажування;

участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

Підвищення кваліфікації педагогічними працівниками здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації Закладу на певний рік, що формується відповідно до пропозицій та/або індивідуальних планів педагогічних працівників та затверджується педагогічною радою.

З метою формування плану підвищення кваліфікації Закладу на поточний рік пропозиції педагогічних працівників розглядаються педагогічною радою. За згодою педагогічного працівника його пропозиція може бути уточнена або змінена, зокрема з урахуванням обсягу видатків, передбачених на підвищення кваліфікації. За результатами розгляду педагогічна рада Закладу затверджує план підвищення кваліфікації на відповідний рік в межах коштів, затверджених у кошторисі Закладу за всіма джерелами надходжень на підвищення кваліфікації на відповідний рік (за винятком коштів самостійного фінансування підвищення кваліфікації педагогічними працівниками).

Педагогічні працівники Закладу мають право на підвищення кваліфікації поза межами плану підвищення кваліфікації Закладу на відповідний рік згідно з рішенням педагогічної ради за пропозицією педагогічного працівника.

У разі невідповідності пропозиції педагогічного працівника щодо обсягу підвищення кваліфікації вимогам, визначеним Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, або відсутності інформації про суб'єкта (суб'єктів) підвищення кваліфікації, така пропозиція не розглядається педагогічною радою.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом їх участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо здійснюється відповідно до річного плану підвищення кваліфікації закладу освіти та не потребує визнання його педагогічною радою.

Обсяг (тривалість) такого підвищення кваліфікації визначається відповідно до його фактичної тривалості в годинах (без урахування самостійної (позааудиторної) роботи), але не більше ніж 30 годин на рік.

У разі викладання декількох навчальних предметів педагогічні працівники самостійно обирають послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжтестастаційний період в межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

Загальний обсяг підвищення кваліфікації педагогічного працівника Закладу не може бути менше ніж 150 годин на п'ять років, з яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин повинно бути обов'язково спрямоване на вдосконалення

знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами.

Результати підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання чи підтвердження.

Педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до педагогічної ради Закладу клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження підвищення кваліфікації.

У разі підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) замість документа про підвищення кваліфікації подається звіт про результати підвищення кваліфікації або творча робота, персональне розроблення електронного освітнього ресурсу, що виконані в процесі (за результатами) підвищення кваліфікації та оприлюднені на веб-сайті Закладу та/або в електронному портфоліо педагогічного працівника (у разі наявності). Форму звіту - презентація у форматі PDF, Microsoft PowerPoint, QuickTime, HTML, Keynote'09, Google презентацій тощо та/або проведення майстер-класу.

Клопотання протягом місяця з дня його подання розглядається на засіданні педагогічної ради Закладу.

Для визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічна рада заслуховує педагогічного працівника щодо якості виконання програми підвищення кваліфікації, результатів підвищення кваліфікації, дотримання суб'єктом підвищення кваліфікації умов договору та приймає рішення про:

- визнання результатів підвищення кваліфікації;
- невизнання результатів підвищення кваліфікації.

У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації педагогічна рада Закладу може надати рекомендації педагогічному працівнику щодо повторного підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації та/або прийняти рішення щодо неможливості подальшого включення такого суб'єкта підвищення кваліфікації до плану підвищення кваліфікації Закладу до вжиття ним дієвих заходів з підвищення якості надання освітніх послуг.

Результатом підвищення кваліфікації педагогічних працівників у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, може бути присвоєння їм повних та/або часткових професійних та/або освітніх кваліфікацій у встановленому законодавством порядку.

Сертифікація здійснюється з метою виявлення та заохочення педагогічних працівників з високим рівнем педагогічної майстерності, які володіють методиками компетентнісного навчання і новими освітніми технологіями та сприяють їх поширенню.

Право на проходження сертифікації мають педагогічні працівники, які працюють не менше двох років у закладах освіти, що забезпечують здобуття повної загальної середньої освіти та мають педагогічне навантаження.

Педагогічний працівник має право на проходження сертифікації безоплатно один раз на три роки. Педагогічний працівник, який не отримав сертифіката, має право на повторне проходження сертифікації не раніше ніж через рік.

Педагогічні працівники, які отримали сертифікат:

отримують щомісячну доплату в розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження протягом строку дії сертифіката (крім вчителів, щодо яких встановлено факт порушення академічної доброчесності);

впроваджують і поширюють методики компетентнісного навчання та нові освітні технології;

можуть бути залучені до процедур і заходів, пов'язаних із забезпеченням якості та впровадженням інновацій, педагогічних новацій і технологій у Закладі.

Успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником, а також є підставою для присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання.

4.1.5 Забезпечення публічності інформації про діяльність Закладу відповідно до ст.30 Закону України «Про освіту»

Заклад формує відкриті та загальнодоступні ресурси з інформацією про свою діяльність та оприлюднює таку інформацію на веб-сайті:

статут закладу освіти;

ліцензію на провадження освітньої діяльності (за наявності);

структура та органи управління Закладу;

кадровий склад Закладу;

освітню(і) програму(и), що реалізуються в Закладі, та перелік освітніх компонентів, що передбачені відповідною освітньою програмою;

територія обслуговування, закріплена за Законом згідно з розпорядженням Хорольської міської ради;

ліцензований обсяг та фактична кількість осіб, які навчаються у Закладі;

мова (мови) освітнього процесу;

наявність вакантних посад, порядок і умови проведення конкурсу на їх заміщення (у разі його проведення);

матеріально-технічне забезпечення Закладу;

результати моніторингу якості освіти;

річний звіт про діяльність Закладу;

правила прийому до Закладу;

умови доступності Закладу для навчання осіб з особливими освітніми потребами;

перелік додаткових освітніх та інших послуг, їх вартість, порядок надання та оплати;

правила поведінки здобувача освіти в Закладі;

план заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в Закладі;

порядок подання та розгляду (з дотриманням конфіденційності) заяв про випадки булінгу (цькування) в Закладі;

порядок реагування на доведені випадки булінгу (цькування) в Закладі та відповідальність осіб, причетних до булінгу (цькування);

інша інформація, що оприлюднюється за рішенням Закладу або на вимогу законодавства.

4.1.6. Забезпечення академічної доброчесності у діяльності педагогічних працівників та учнів

Система та механізми забезпечення академічної доброчесності в Закладі формуються відповідно до законів України «Про освіту» та «Про загальну середню освіту» з урахуванням особливостей Закладу.

Керівник та інші педагогічні працівники Закладу забезпечують дотримання принципів академічної доброчесності в Закладі в межах своєї компетенції відповідно до Положення про академічну доброчесність учасників освітнього процесу Закладу. Керівник, батьки чи інші особи не повинні втручатися у процес оцінювання педагогічним працівником результатів навчання учня.

Порушеннями академічної доброчесності є академічний плагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання, що визначені Законом України «Про освіту», а також такі форми обману, як:

надання педагогічними працівниками та іншими особами допомоги учням під час проходження ними підсумкового оцінювання (семестрового та річного), державної підсумкової атестації, зовнішнього незалежного оцінювання, не передбаченої умовами та/або процедурами їх проходження;

використання учнем під час контрольних заходів непередбачених допоміжних матеріалів та/або технічних засобів;

проходження процедури оцінювання результатів навчання замість інших осіб;

необ'єктивне оцінювання компетентностей педагогічних працівників під час атестації чи сертифікації.

Педагогічні працівники, щодо яких встановлено факт порушення академічної доброчесності:

1) не можуть бути залучені до проведення процедур атестації педагогічних працівників, учнівських олімпіад та інших змагань;

2) не можуть бути допущені до позачергової атестації, що має на меті підвищення кваліфікаційної категорії або присвоєння педагогічного звання;

3) не можуть отримувати будь-які види заохочення (премії, інші заохочувальні виплати, нагороди тощо) протягом одного року.

Факт порушення академічної доброчесності враховується під час вирішення питання про притягнення педагогічного працівника до дисциплінарної відповідальності.

За порушення академічної доброчесності до учня може бути застосовано такі види академічної відповідальності:

1) зауваження;

2) повторне проходження підсумкового оцінювання;

3) повторне проходження державної підсумкової атестації;

4) повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми;

5) позбавлення отриманих з порушеннями академічної доброчесності призових місць на шкільному етапі учнівських змагань, турнірів, олімпіад, конкурсів.

Рішення про встановлення факту порушення педагогічним працівником академічної доброчесності та визначення виду академічної відповідальності приймає педагогічна рада за участю працівника та/або його законного представника.

Рішення про академічну відповідальність здобувачів освіти приймає

педагогічний працівник, який виявив порушення академічної доброчесності, або педагогічна рада Закладу, у випадку встановлення відповідальності за позиціями 25.

Види академічної відповідальності, що можуть бути застосовані до учнів та педагогічних працівників, повинні бути співмірними із вчиненими порушеннями. За одне порушення може бути застосовано лише один з видів академічної відповідальності.

Рішення про притягнення до академічної відповідальності може бути оскаржене за письмовою заявою, наданою відповідачем на ім'я голови педагогічної ради, у триденний термін, з дати прийняття рішення про встановлення відповідальності. Апеляційна заява розглядається на черговому засіданні педагогічної ради. Педагогічна рада може задовольнити заяву, якщо заявник довів недостовірність відомостей, або відхилити її, в разі спростування його аргументів.

4.2. Критерії та індикатори оцінювання рівня освітніх і управлінських процесів Закладу та внутрішньої системи забезпечення якості освіти

4.2.1. Рівні освітньої діяльності та внутрішньої системи забезпечення якості освіти

Узагальнення результатів вивчення й оцінювання освітньої діяльності і управлінських процесів та внутрішньої системи забезпечення якості освіти здійснюється керівництвом Закладу спільно з аналітичними (робочими) групами в кінці навчального року. Заклад визначає один з чотирьох рівнів освітньої діяльності, визначених Порядком проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 09.01.2019 № 17, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 12 березня 2019 р. за № 250/33221: високий, достатній, рівень, що вимагає покращення, низький.

Для визначення рівня освітньої діяльності використовується як описовий, так і кількісний підхід (для індикаторів, які можна виміряти кількісною шкалою).

4.2.2. Критерії та індикатори оцінювання відповідно до напрямів та вимог, за якими здійснюється оцінювання освітніх і управлінських процесів Закладу та внутрішньої системи забезпечення якості освіти (додаток 1)

Критерії оцінювання	Індикатори оцінювання
1. Освітнє середовище Закладу	
Вимога 1.1.Забезпечення комфортних і безпечних умов навчання та праці	
Приміщення і територія Закладу є безпечними та комфортними для навчання та праці	облаштування території Закладу та розташування приміщень є безпечними;
	забезпечення комфортного повітряно-теплового режиму, належного освітлення, прибирання приміщень, облаштування та утримання туалетів, дотримання питного режиму;
	забезпечення раціонального використання приміщень і комплектування мережі класів (з урахуванням чисельності здобувачів освіти, їх особливих освітніх потреб, площі приміщень);

	наявність робочих (персональних робочих) місць для педагогічних працівників та облаштованих місць відпочинку для учасників освітнього процесу
Заклад забезпечений навчальними та іншим приміщеннями з	частка навчальних кабінетів початкових класів, фізики, хімії, біології, інформатики, майстерень/

відповідним обладнанням, необхідним для реалізації освітньої програми	кабінетів трудового навчання (обслуговуючої праці), спортивної та актової зал, інших кабінетів, обладнаних засобами навчання відповідно до вимог законодавства та освітньої програми.
Здобувані освіти та працівники Закладу обізнані з вимогами охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки, правилами поведінки в умовах надзвичайних ситуацій і дотримуються їх	проведення навчання/інструктажів з охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки, правил поведінки в умовах надзвичайних ситуацій.
Здобувані освіти та працівники обізнані з правилами поведінки в разі нещасного випадку зі здобувачами освіти та працівниками Закладу чи раптового погіршення їх стану здоров'я і вживають необхідних заходів у таких ситуація	дотримання учасниками освітнього процесу вимог щодо охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки, правил поведінки;
	проведення навчання/інструктажів педагогічних працівників з питань надання домедичної допомоги, реагування на випадки травмування або погіршення самопочуття учасників освітнього процесу, дії педагогічних працівників та керівництва Закладу у разі нещасного випадку у встановленому законодавством порядку
У Закладі створюються умови для харчування здобувачів освіти і працівників	організація харчування у Закладі сприяє формуванню культури здорового харчування у здобувачів освіти
	частка учасників освітнього процесу, які задоволені умовами харчування
У Закладі створюються умови для безпечного використання мережі Інтернет, в учасників освітнього процесу формуються навички користування мережею Інтернет, безпечної поведінки в Інтернеті	застосовування технічних засобів та інших інструментів контролю за безпечним Інтернетом
	поінформованість здобувачів освіти та їхніх батьків щодо безпечного використання мережі Інтернет
У Закладі застосовуються підходи для адаптації та інтеграції здобувачів освіти до освітнього процесу, професійної адаптації працівників	налагоджено систему роботи з адаптації та інтеграції здобувачів освіти до освітнього процесу
	сприяння адаптації педагогічних працівників до професійної діяльності
Вимога 1.2. Створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації	
Заклад планує та реалізує діяльність щодо запобігання будь-яким проявам дискримінації, булінгу у Закладі	розробка плану заходів із запобігання та протидії булінгу
	реалізація заходів із запобігання проявам дискримінації
	частка здобувачів освіти і педагогічних працівників, які вважають освітнє середовище безпечним і психологічно комфортним

	проходження навчання керівництвом та педагогічними працівниками Закладу, ознайомлення з нормативно-правовими документами щодо виявлення ознак булінгу, іншого насильства та запобігання йому
Правила поведінки учасників освітнього процесу в Закладі забезпечують дотримання етичних норм, повагу до гідності, прав і свобод людини	оприлюднення правил поведінки, спрямованих на формування позитивної мотивації у поведінці учасників освітнього процесу та реалізацію підходу, заснованого на правах людини частка учасників освітнього процесу, ознайомлених із правилами поведінки у Закладі
Керівник та заступники керівника Закладу, педагогічні працівники протидіють булінгу, іншому насильству, дотримуються порядку реагування на їх прояви	учасники освітнього процесу дотримуються прийнятих у Закладі правил поведінки здійснення аналізу причин відсутності здобувачів освіти на заняттях та вжиття відповідних заходів з метою запобігання різним проявам насильства (у закладі та/або вдома) реагування на звернення про випадки булінгу здійснення психологічна службою Закладу системної роботи з виявлення, реагування та запобігання булінгу, іншому насильству (діагностування, індивідуальна робота, тренінгові заняття) частка здобувачів освіти (в тому числі із соціально-вразливих груп), які в разі потреби отримують у закладі освіти психолого-соціальну підтримку повідомлення органи та служби у справах дітей, правоохоронні органи у випадку виявлення фактів булінгу та іншого насильства забезпечення архітектурної доступності території та
Приміщення та територія Закладу облаштовуються з урахуванням принципів універсального дизайну та/або розумного пристосування	будівлі для осіб з особливими освітніми потребами адаптування до використання всіма учасниками освітнього процесу приміщень (туалети, їдальня, облаштування коридорів, навчальних кабінетів) і території (доріжки, ігрові, спортивні майданчики) наявність та використання ресурсної кімнати, дидактичних засобів для осіб з особливими освітніми потребами
У Закладі застосовуються методики та технології роботи з дітьми з особливими освітніми потребами	Забезпечення Закладу асистентом вчителя, практичним психологом, вчителем-дефектологом, іншими фахівцями для реалізації інклюзивного навчання (у разі потреби) Забезпечення корекційної спрямованості освітнього процесу (у разі потреби) Застосовування педагогічними працівниками форм, методів, прийомів роботи з дітьми з особливими освітніми потребами

	налагодження співпраці педагогічних працівників з питань навчання дітей з особливими освітніми потребами (створення команди психолого-педагогічного супроводу, розроблення індивідуальної програми розвитку)
Заклад освіти взаємодіє з батьками дітей з особливими освітніми потребами, фахівцями інклюзивно-ресурсного центру, залучає їх до необхідної підтримки дітей під час здобуття освіти	розроблення індивідуальної програми розвитку за участі батьків та створення умов для залучення асистента дитини в освітній процес співпраця з інклюзивно-ресурсним центром щодо психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами
Освітнє середовище мотивує здобувачів освіти до оволодіння ключовими компетентностями та наскрізними вміннями, ведення здорового способу життя	формування навичок здорового способу життя (харчування, гігієна, фізична активність) та екологічно доцільної поведінки у здобувачів освіти Створення простору Закладу, обладнання, засобів навчання, що сприяють формуванню ключових компетентностей та наскрізних умінь здобувачів освіти
У Закладі створено простір інформаційної взаємодії та соціально- культурної комунікації учасників освітнього процесу (бібліотека, інформаційно-ресурсний центр тощо)	використання Простору і ресурсів бібліотеки/ інформаційно-ресурсного центру для індивідуальної, групової, проектної та іншої роботи у рамках освітнього процесу, різних форм комунікації учасників освітнього процесу використання ресурсів бібліотеки/інформаційно-ресурсного центру для формування інформаційно-комунікаційної компетентності здобувачів освіти
2. Система оцінювання здобувачів освіти	
Вимога 2.1. Наявність відкритої, прозорої і зрозумілої для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень	
Здобувачі освіти отримують від педагогічних працівників інформацію про критерії, правила та процедури оцінювання навчальних досягнень	оприлюднення критеріїв, правил та процедур оцінювання навчальних досягнень частка здобувачів освіти, які в Закладі отримують інформацію про критерії, правила і процедури оцінювання навчальних досягнень
Система оцінювання в Закладі сприяє реалізації компетентнісного підходу до навчання	частка педагогічних працівників, які застосовують систему оцінювання, спрямовану на реалізацію компетентнісного підходу
Здобувачі освіти вважають оцінювання результатів навчання справедливим і об'єктивним	частка здобувачів освіти, які вважають оцінювання результатів їх навчання у Закладі справедливим і об'єктивним
Вимога 2.2. Застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти	
У Закладі здійснюється аналіз результатів навчання здобувачів освіти	проведення моніторингу результатів навчання здобувачів освіти здійснення аналізу результатів навчання здобувачів освіти, рішення щодо їх коригування за результатами моніторингів

У Закладі впроваджується система формувального оцінювання	відстеження педагогічними працівниками за допомогою оцінювання особистісного поступу здобувачів освіти, формування у них позитивної самооцінки, відзначення досягнень, підтримка бажання навчатися, запобігання побоюванням помилитися
<i>Вимога 2.3. Спрямованість системи оцінювання на формування у здобувачів освіти відповідальності за результати навчання, здатності до самооцінювання</i>	
Заклад сприяє формуванню у здобувачів освіти відповідального ставлення до результатів навчання	надання педагогічними працівниками здобувачам освіти необхідної допомоги в навчальній діяльності частка здобувачів освіти, які відповідально ставляться до процесу навчання
Заклад забезпечує самооцінювання та взаємооцінювання здобувачів освіти	використання учителями в системі оцінювання навчальних досягнень прийомів самооцінювання та взаємооцінювання здобувачів освіти
3. Педагогічна діяльність педагогічних працівників Закладу	
<i>Вимога 3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти</i>	
Педагогічні працівники планують свою діяльність, аналізують її результативність	частка учителів, які використовують календарно-тематичне планування, що відповідає освітній програмі Закладу
Педагогічні працівники застосовують освітні технології, спрямовані на формування ключових компетентностей і наскрізних умінь здобувачів освіти	частка педагогічних працівників, які використовують освітні технології, спрямовані на оволодіння здобувачами освіти ключовими компетентностями та наскрізними вміннями
Педагогічні працівники беруть участь у формуванні та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій для здобувачів освіти(за потреби)	участь педагогічних працівників у розробленні індивідуальних освітніх траєкторій для здобувачів освіти, (складання завдань, перевірка робіт, надання консультацій, проведення оцінювання навчальних досягнень)
Педагогічні працівники створюють та/або використовують освітні ресурси (електронні презентації, відео-матеріали, методичні розробки, веб-сайти, блоги тощо)	частка педагогічних працівників, які створюють та використовують власні освітні ресурси, мають публікації професійної тематики та оприлюднені методичні розробки
Педагогічні працівники сприяють формуванню суспільних цінностей у здобувачів освіти у процесі їх навчання, виховання та розвитку	використання учителями змісту предмету (курсу), інтегрованих змістових ліній для формування суспільних цінностей, виховання патріотизму
Педагогічні працівники використовують інформаційно-комунікаційні технології в освітньому процесі	частка педагогічних працівників, які застосовують інформаційно-комунікаційні технології в освітньому процесі
<i>Вимога 3.2. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності</i>	

педагогічних працівників

Педагогічні працівники сприяють формуванню, забезпечують власний професійний розвиток і підвищення кваліфікації, у тому числі щодо методик роботи з дітьми з особливими освітніми потребами	частка педагогічних працівників Закладу, які обирають різні види, форми і напрямки підвищення рівня своєї професійної майстерності
Педагогічні працівники здійснюють інноваційну освітню діяльність, беруть участь у освітніх проектах, залучаються до роботи як освітні експерти	участь педагогічних працівників в інноваційній роботі (розроблення/адаптація, впровадження освітніх технологій, експериментальна робота), ініціювання та/або реалізація освітніх проектів
	здійснення педагогічними працівниками експертної діяльності
Вимога 3.3. Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками, працівниками закладу	
Педагогічні працівники діють на засадах педагогіки партнерства	частка здобувачів освіти, які вважають, що їх думка має значення (вислуховується, враховується) в освітньому процесі
	частка педагогічних працівників, які використовують форми роботи, спрямовані на формування партнерських взаємин зі здобувачами освіти із застосуванням особистісно орієнтованого підходу
Педагогічні працівники співпрацюють з батьками здобувачів освіти з питань організації освітнього процесу, забезпечують постійний зворотній зв'язок	налагодження конструктивної комунікації педагогічних працівників із батьками здобувачів освіти в різних формах
У закладі освіти існує практика педагогічного наставництва, взаємонавчання та інших форм професійної співпраці	надання педагогічними працівниками методичної підтримки колегам, обмін досвідом (консультації, навчальні семінари, майстер-класи, конференції, взаємовідвідування занять, наставництво, публікації)
Вимога 3.4. Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності	
Педагогічні працівники під час провадження педагогічної та наукової (творчої) діяльності дотримуються академічної доброчесності	діяльність педагогічних працівників на засадах академічної доброчесності
Педагогічні працівники сприяють дотриманню академічної доброчесності здобувачами освіти	частка педагогічних працівників, які інформують здобувачів освіти про правила дотримання академічної доброчесності
4. Управлінські процеси закладу освіти	
Вимога 4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності Закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань	
У Закладі затверджено стратегію його розвитку, спрямовану на підвищення якості освітньої	стратегія розвитку Закладу відповідає особливостям і умовам його діяльності (тип Закладу, мова навчання, територія обслуговування, формування контингенту

	здобувачів освіти, обсяг та джерела фінансування)
У Закладі річне планування та відстеження його результативності здійснюються відповідно до стратегії його розвитку	реалізація стратегії розвитку Закладу через річний план роботи залучення учасників освітнього процесу до розроблення річного плану роботи Закладу аналіз реалізації річного плану роботи та у разі потреби коригування спрямування діяльності педагогічної ради Закладу на реалізацію річного плану і стратегію розвитку
У Закладі здійснюється самооцінювання якості освітнього процесу	розроблення та оприлюднення документу, що визначає стратегію (політику) і процедури забезпечення якості освіти
Керівництво закладу освіти планує та здійснює заходи щодо утримання у належному стані будівель, приміщень, обладнання	формування пропозицій до бюджетного запиту на фінансування освітнього процесу

Вимога 4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм

Керівництво Закладу сприяє створенню психологічно комфортного середовища, яке забезпечує конструктивну взаємодію здобувачів освіти, їх батьків, педагогічних та інших працівників закладу та взаємну довіру	обґрунтованість та відкритість управлінських рішень задоволеність учасників освітнього процесу загальним психологічним кліматом можливість спілкування із керівництвом Закладу
Заклад оприлюднює інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах	дотримання ст.30 Закону України «Про освіту», розміщення повної і достовірної інформації регулярність оновлення інформації на інформаційних стендах, сайті Закладу, інформація на сайті засновника, сторінки у соціальних мережах

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

Керівник Закладу формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та освітньої програми	укомплектованість кадрового складу (наявність/ відсутність вакансій) Частка педагогічних працівників Закладу, які працюють за фахом
Керівництво Закладу за допомогою системи матеріального та морального заохочення мотивує педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності	застосовування керівництвом Закладу заходів матеріального та морального заохочення до педагогічних працівників з метою підвищення якості освітньої діяльності

Керівництво Закладу сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників	Створення керівництвом Закладу умов для постійного підвищення кваліфікації, чергової та позачергової атестації, добровільної сертифікації педагогічних працівників
	Частка педагогічних працівників, які вважають, що керівництво Закладу сприяє їхньому професійному розвитку
Вимога 4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії Закладу з місцевою громадою	
У Закладі створюються умови для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу	закріплення ключових прав та обов'язків учасників освітнього процесу у Статуті Закладу
	реалізація права на освіту через практичну діяльність учасників освітнього процесу
	закріплення оптимальних умов для комунікації учасників освітнього процесу та їхні права та обов'язки
	розроблення із залученням учасників освітнього процесу та оприлюднення у закладі Правил поведінки
	частка учасників освітнього процесу, які вважають, що їхні права в Закладі не порушуються
Управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу	врахування пропозицій педагогічних працівників та/або колективність прийняття управлінських рішень
	частка учасників освітнього процесу, які вважають, що їхні пропозиції враховуються під час прийняття управлінських рішень
Керівництво Закладу створює умови для розвитку громадського самоврядування	створення у Закладі органів громадського самоврядування
	проведення загальних зборів (загальношкільні конференції) (не рідше одного разу на рік)
	сприяння керівництвом участі громадського самоврядування у вирішенні питань щодо діяльності Закладу
Керівництво Закладу сприяє виявленню громадської активності та ініціативи учасників освітнього процесу, їх участі в житті місцевої громади	підтримка керівництвом освітніх та громадських ініціатив учасників освітнього процесу, які спрямовані на сталий розвиток Закладу та участь у житті місцевої громади (культурні, спортивні, екологічні проєкти, заходи)
	втілення ініціатив учасників освітнього процесу
	участь Закладу у заходах місцевої громади (фестивалі, свята, толоки тощо)
Режим роботи Закладу та розклад занять враховують вікові особливості здобувачів освіти,	врахування у режимі роботи Закладу потреб учасників освітнього процесу, особливостей діяльності Закладу

відповідають їх освітнім потребам	забезпечення рівномірного навчального навантаження відповідно до вікових особливостей здобувачів освіти при складанні розкладу навчальних занять
	формування розкладу навчальних занять у Закладі відповідно до освітньої програми
У закладі освіти створюються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти	створення керівництвом Закладу умов, що сприяють реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти
	задоволення звернень учнів/батьків до Закладу із заявами про запровадження індивідуальних навчальних планів
	аналіз досягнення цілей, які визначені індивідуальними освітніми планами для конкретних здобувачів освіти
Вимога 4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності	
Заклад освіти впроваджує політику академічної доброчесності	забезпечення реалізації заходів щодо формування академічної доброчесності та протидія фактам її порушення
	обізнаність здобувачів освіти про критерії оцінювання навчальних досягнень
	наскільки справедливим вважають учні оцінювання їх навчальних досягнень
	частка здобувачів освіти та педагогічних працівників, які поінформовані щодо дотримання академічної доброчесності
	частка здобувачів освіти та педагогічних працівників, які поінформовані щодо дотримання академічної доброчесності
	наявність/відсутність фактів порушення академічної доброчесності
Керівництво закладу освіти сприяє формуванню в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції	проведення освітніх та інформаційних заходів, спрямованих на формування в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції
	обізнаність педагогічних працівників та інших учасників освітнього процесу з вимогами антикорупційного законодавства

4.2.3. Критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти

У першому циклі навчання (1-2 класи) формувальне оцінювання здійснюється шляхом:

педагогічного спостереження учителя за навчальною та іншими видами діяльності учнів;

аналізу учнівських портфоліо, попередніх навчальних досягнень учнів, результатів їхніх діагностичних робіт;

самооцінювання та взаємооцінювання результатів діяльності учнів;

оцінювання особистісного розвитку та соціалізації учнів їхніми батьками;

застосування прийомів отримання зворотного зв'язку щодо сприйняття та розуміння учнями навчального матеріалу з використанням інструментарію формувального оцінювання (Методичні рекомендації Міністерства освіти і науки України (накази від 20.08.2018 № 924, від 27.08.2019 № 1154).

Оцінювання у 3-11 класах ґрунтується на позитивному принципі, що передусім передбачає врахування рівня досягнень учня.

Метою навчання є сформовані компетентності. Вимоги до обов'язкових результатів навчання визначаються з урахуванням компетентнісного підходу до навчання, в основу якого покладено ключові компетентності.

До ключових компетентностей належать:

вільне володіння державною мовою, що передбачає уміння усно і письмово висловлювати свої думки, почуття, чітко та аргументовано пояснювати факти, а також любов до читання, відчуття краси слова, усвідомлення ролі мови для ефективного спілкування та культурного самовираження, готовність вживати українську мову як рідну в різних життєвих ситуаціях;

здатність спілкуватися рідною (у разі відмінності від державної) та іноземними мовами, що передбачає активне використання рідної мови в різних комунікативних ситуаціях, зокрема в побуті, освітньому процесі, культурному житті громади, можливість розуміти прості висловлювання іноземною мовою, спілкуватися нею у відповідних ситуаціях, оволодіння навичками міжкультурного спілкування;

математична компетентність, що передбачає виявлення простих математичних залежностей в навколишньому світі, моделювання процесів та ситуацій із застосуванням математичних відношень та вимірювань, усвідомлення ролі математичних знань та вмінь в особистому і суспільному житті людини;

компетентності у галузі природничих наук, техніки і технологій, що передбачають формування допитливості, прагнення шукати і пропонувати нові ідеї, самостійно чи в групі спостерігати та досліджувати, формулювати припущення і робити висновки на основі проведених дослідів, пізнавати себе і навколишній світ шляхом спостереження та дослідження;

інноваційність, що передбачає відкритість до нових ідей, ініціювання змін у близькому середовищі (клас, школа, громада тощо), формування знань, умінь, ставлень, що є основою компетентнісного підходу, забезпечують подальшу здатність успішно навчатися, провадити професійну діяльність, відчувати себе частиною спільноти і брати участь у справах громади;

екологічна компетентність, що передбачає усвідомлення основи екологічного природокористування, дотримання правил природоохоронної поведінки, ощадного використання природних ресурсів, розуміючи важливість збереження природи для сталого розвитку суспільства;

інформаційно-комунікаційна компетентність, що передбачає опанування основою цифрової грамотності для розвитку і спілкування, здатність безпечного та етичного використання засобів інформаційно-комунікаційної компетентності у навчанні та інших життєвих ситуаціях;

навчання впродовж життя, що передбачає опанування уміннями і навичками, необхідними для подальшого навчання, організацію власного навчального середовища, отримання нової інформації з метою застосування її для оцінювання навчальних потреб, визначення власних навчальних цілей та способів їх досягнення, навчання працювати самостійно і в групі;

громадянські та соціальні компетентності, пов'язані з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробуту та здорового способу життя, усвідомленням рівних прав і можливостей, що передбачають співпрацю з іншими особами для досягнення спільної мети, активність в житті класу і школи, повагу до прав інших осіб, уміння діяти в конфліктних ситуаціях, пов'язаних з різними проявами дискримінації, цінувати культурне розмаїття різних народів та ідентифікацію себе як громадянина України, дбайливе ставлення до власного здоров'я і збереження здоров'я інших людей, дотримання здорового способу життя;

культурна компетентність, що передбачає залучення до різних видів мистецької творчості (образотворче, музичне та інші види мистецтв) шляхом розкриття і розвитку природних здібностей, творчого вираження особистості;

підприємливість та фінансова грамотність, що передбачають ініціативність, готовність брати відповідальність за власні рішення, вміння організовувати свою діяльність для досягнення цілей, усвідомлення етичних цінностей ефективної співпраці, готовність до втілення в життя ініційованих ідей, прийняття власних рішень.

Об'єктивність і точність оцінок забезпечуються такими критеріями:

якість знань (міцність, повнота, глибина, узагальненість, системність, дієвість);

сформованість ключових і предметних компетентностей, способів навчальної діяльності (виконання за зразком, за аналогією, в нових ситуаціях);

досвід елементарної творчої діяльності (частково-пошуковий і пошуковий рівні);

досвід емоційно-ціннісного ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до самого себе.

Основними функціями оцінювання навчальних досягнень учнів є:

контролююча - визначає рівень досягнень кожного учня, готовність до засвоєння нового матеріалу, що дає змогу вчителю відповідно планувати й викладати навчальний матеріал;

навчальна - сприяє повторенню, уточненню й поглибленню знань, їх систематизації, вдосконаленню умінь та навичок;

діагностико-коригувальна - з'ясовує причини труднощів, які виникають в учня в процесі навчання; виявляє прогалини у засвоєному, вносить корективи, спрямовані на їх усунення;

стимулювально-мотиваційна - формує позитивні мотиви навчання;

виховна - сприяє формуванню умінь відповідально й зосереджено працювати, застосовувати прийоми контролю й самоконтролю, рефлексії навчальної діяльності.

При оцінюванні навчальних досягнень учнів враховуються:

характеристики відповіді учня: правильність, логічність, обґрунтованість, цілісність;

якість знань: повнота, глибина, гнучкість, системність, міцність;

сформованість предметних умінь і навичок;

рівень володіння розумовими операціями: вміння аналізувати, синтезувати, порівнювати, абстрагувати, класифікувати, узагальнювати, робити висновки тощо;
 досвід творчої діяльності (вміння виявляти проблеми та розв'язувати їх, формулювати гіпотези);
 самостійність оцінних суджень.

Характеристики якості знань взаємопов'язані між собою і доповнюють одна одну:

повнота знань - кількість знань, визначених навчальною програмою;
 глибина знань - усвідомленість існуючих зв'язків між групами знань;
 гнучкість знань - уміння учнів застосовувати набуті знання у стандартних і нестандартних ситуаціях; знаходити варіативні способи використання знань; уміння комбінувати новий спосіб діяльності із вже відомих;
 системність знань - усвідомлення структури знань, їх ієрархії і послідовності, тобто усвідомлення одних знань як базових для інших;
 міцність знань - тривалість збереження їх в пам'яті, відтворення їх в необхідних ситуаціях.

Критерії оцінювання навчальних досягнень учнів основної й старшої школи:

Рівні навчальних досягнень	Бали	Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень учнів
I. Початковий	1	Учні розрізняють об'єкти вивчення
	2	Учні відтворюють незначну частину навчального матеріалу, мають нечіткі уявлення про об'єкт вивчення
	3	Учні відтворюють частину навчального матеріалу; з допомогою вчителя виконують елементарні завдання
II. Середній	4	Учні з допомогою вчителя відтворюють основний навчальний матеріал, можуть повторити за зразком певну операцію, дію
	5	Учні відтворюють основний навчальний матеріал, здатні з помилками й неточностями дати визначення понять, сформулювати правило
	6	Учні виявляють знання й розуміння основних положень навчального матеріалу. Відповіді їх правильні, але недостатньо осмислені. Вміють застосовувати знання при виконанні завдань за зразком
III. Достатній	7	Учні правильно відтворюють навчальний матеріал, знають основоположні теорії і факти, вміють наводити окремі власні приклади на підтвердження певних думок, частково контролюють власні навчальні дії
	8	Знання учнів є достатніми. Учні застосовують вивчений матеріал у стандартних ситуаціях, намагаються аналізувати, встановлювати найсуттєвіші зв'язки і залежності між явищами, фактами, робити висновки, загалом контролюють власну діяльність. Відповіді їх логічні, хоч і мають неточності
	9	Учні добре володіють вивченим матеріалом, застосовують знання в стандартних ситуаціях, уміють аналізувати й систематизувати інформацію, використовують загальновідомі докази із самостійною і правильною аргументацією

IV. Високий	10	Учні мають повні, глибокі знання, здатні використовувати їх у практичній діяльності, робити висновки, узагальнення
	11	Учні мають гнучкі знання в межах вимог навчальних програм, аргументовано використовують їх у різних ситуаціях, уміють знаходити інформацію та аналізувати її, ставити і розв'язувати проблеми
	12	Учні мають системні, міцні знання в обсязі та в межах вимог навчальних програм, усвідомлено використовують їх у стандартних та нестандартних ситуаціях. Уміють самостійно аналізувати, оцінювати, узагальнювати опанований матеріал, самостійно користуватися джерелами інформації, приймати рішення

4.2.4. Критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників

Процедура оцінювання педагогічної діяльності педагогічного працівника включає в себе атестацію та сертифікацію.

Атестація педагогічних працівників - це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників.

Атестація педагогічних працівників може бути черговою або позачерговою. Педагогічний працівник проходить чергову атестацію не рідше одного разу на п'ять років, крім випадків, передбачених законодавством.

За результатами атестації визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання. Перелік категорій і педагогічних звань педагогічних працівників визначається Кабінетом Міністрів України.

Рішення атестаційної комісії може бути підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством.

Положення про атестацію педагогічних працівників затверджує центральний орган виконавчої влади у сфері освіти.

Один із принципів організації атестації - здійснення комплексної оцінки діяльності педагогічного працівника, яка передбачає забезпечення всебічного розгляду матеріалів з досвіду роботи, вивчення необхідної документації, порівняльний аналіз результатів діяльності впродовж усього періоду від попередньої атестації. Необхідною умовою об'єктивної атестації є всебічний аналіз освітнього процесу у закладі, вивчення думки батьків, учнів та колег вчителя, який атестується тощо.

Визначення рівня результативності діяльності педагога, оцінювання за якими може стати підставою для визначення його кваліфікаційного рівня наведено в таблиці.

Критерії оцінювання роботи вчителя

I. Професійний рівень діяльності вчителя

Кваліфікаційні категорії			
Критерії	Спеціаліст другої категорії	Спеціаліст першої категорії	Спеціаліст вищої категорії

1. Знання теоретичних і практичних основ предмета	Відповідає загальним вимогам, що висуваються до вчителя. Має глибокі знання зі свого предмета	Відповідає вимогам, що висуваються до вчителя першої кваліфікаційної категорії. Має глибокі та різнобічні знання зі свого предмета й суміжних дисциплін	Відповідає вимогам, що висуваються до вчителя вищої кваліфікаційної категорії. Має глибокі знання зі свого предмета і суміжних дисциплін, які значно перевищують обсяг програми
2. Знання сучасних досягнень у методиці	Слідкує за спеціальною і методичною літературою; працює за готовими методиками й програмами навчання; використовує прогресивні ідеї минулого і сучасності; уміє самостійно розробляти методику викладання	Володіє методиками аналізу навчально-методичної роботи з предмета; варіює готові, розроблені іншими методики й програми; використовує програми й методики, спрямовані на розвиток особистості, інтелекту вносить у них (у разі потреби) корективи	Володіє методами науководослідницької, експериментальної роботи, використовує в роботі власні оригінальні програми й методики
3. Уміння аналізувати свою діяльність	Бачить свої недоліки, прогалини і прорахунки в роботі, але при цьому не завжди здатний встановити причини їхньої появи. Здатний домагатися змін на краще на основі самоаналізу, однак покращення мають нерегулярний характер і поширюються лише на окремі ділянки роботи	Виправляє допущені помилки і посилює позитивні моменти у своїй роботі, знаходить ефективні рішення. Усвідомлює необхідність систематичної роботи над собою і активно включається в ті види діяльності, які сприяють формуванню потрібних якостей	Прагне і вміє бачити свою діяльність збоку, об'єктивно й неупереджено оцінює та аналізує її, виділяючи сильні і слабкі сторони. Свідомо намічає програму самовдосконалення, її мету, завдання, шляхи реалізації
4. Знання нових педагогічних концепцій	Знає сучасні технології навчання й виховання; володіє набором варіативних методик і педагогічних технологій; здійснює їх вибір і застосовує відповідно до інших умов	Уміє демонструвати на практиці високий рівень володіння методиками; володіє однією із сучасних технологій розвиваючого навчання; творчо користується технологіями й програмами	Розробляє нові педагогічні технології навчання й виховання, веде роботу з їх апробації, бере участь у дослідницькій, експериментальній діяльності
5. Знання теорії педагогіки й вікової психології учня	Орієнтується в сучасних психолого-педагогічних концепціях навчання, але рідко застосовує їх у своїй практичній діяльності. Здатний приймати рішення в типових ситуаціях	Вільно орієнтується в сучасних психолого-педагогічних концепціях навчання й виховання, використовує їх як основу у своїй практичній діяльності. Здатний швидко й підсвідомо обрати	Користується різними формами психолого-педагогічної діагностики й науковообґрунтованого прогнозування. Здатний передбачити розвиток подій і прийняти рішення в

		оптимальне рішення	нестандартних ситуаціях
II. Результативність професійної діяльності вчителя			
Критерії	Спеціаліст другої категорії	Спеціаліст першої категорії	Спеціаліст вищої категорії
I. Володіння способами індивідуалізації навчання	Враховує у стосунках з учнями індивідуальні особливості їхнього розвитку, здійснює диференційований підхід з урахуванням темпів розвитку, нахилів та інтересів, стану здоров'я. Знає методи діагностики рівня інтелектуального й особистісного розвитку дітей	Уміло користується елементами, засобами діагностики і корекції індивідуальних особливостей учнів під час реалізації диференційованого підходу. Створює умови для розвитку талантів, розумових і фізичних здібностей	Сприяє пошуку, відбору і творчому розвитку обдарованих дітей. Уміє тримати в полі зору «сильних», «слабких» і «середніх» за рівнем знань учнів; працює за індивідуальними планами з обдарованими і слабкими дітьми
2. Уміння активізувати пізнавальну діяльність учнів	Створює умови, що формують мотив діяльності. Уміє захопити учнів своїм предметом, керувати колективною роботою, варіювати різноманітні методи й форми роботи. Стійкий інтерес до навчального предмета і висока пізнавальна активність учнів поєднується з не дуже ґрунтовними знаннями, з недостатньо сформованими навичками учіння	Забезпечує успішне формування системи знань на основі самоуправління процесом учіння. Уміє цікаво подати навчальний матеріал, активізувати учнів, збудивши в них інтерес до особистостей самого предмета; уміло варіює форми і методи навчання. Міцні, ґрунтовні знання учнів поєднуються з високою пізнавальною активністю і сформованими навичками	Забезпечує залучення кожного школяра до процесу активного учіння. Стимулює внутрішню (мислительну) активність, пошукову діяльність. Уміє ясно й чітко викласти навчальний матеріал; уважний до рівня знань усіх учнів. Інтерес до навчального предмета в учнів поєднується з міцними знаннями і сформованими навичками
3. Робота з розвитку в учнів загальнонавчальних вмінь і навичок	Прагне до формування навичок раціональної організації праці	Цілеспрямовано й професійно формує в учнів уміння й навички раціональної організації навчальної праці (самоконтроль у навчанні, раціональне планування навчальної праці, належний темп читання, письма, обчислень). Дотримується єдиних вимог щодо усного і писемного мовлення: оформлення письмових робіт учнів у зошитах,	

		щоденниках (грамотність, акуратність, каліграфія)	
4.Рівень навченості учнів	Забезпечує стійкий позитивний результат, ретельно вивчає критерії оцінювання, користується ними на практиці; об'єктивний в оцінюванні знань учнів	Учні демонструють знання теоретичних практичних основ предмета; показують хороші результати з наслідками зрізів перевірних робіт екзаменів	Учні реалізують свої і інтелектуальні можливості чи близькі до цього; добре сприймають, засвоюють , і відтворюють , пройдений навчальний матеріал, демонструють глибокі, міцні знання теорії й навички розв'язування практичних завдань, здатні включитися в самостійний пізнавальний пошук

III. Комунікативна культура

Критерії	Спеціаліст другої категорії	Спеціаліст першої категорії	Спеціаліст вищої категорії
I.Комунікативні й організаторські здібності	Прагне до контактів з людьми. Не обмежує коло знайомих; відстоює власну думку; планує свою роботу, проте потенціал його нахилів не вирізняється високою стійкістю	Швидко знаходить друзів, постійно прагне розширити коло своїх знайомих; допомагає близьким, друзям; проявляє ініціативу в спілкуванні; із задоволенням бере участь в організації громадських заходів; здатний прийняти самостійне рішення в складній ситуації. Усе виконує за внутрішнім переконанням, а не з примусу. Наполегливий у діяльності, яка його приваблює	Відчуває потребу в комунікативній і організаторській діяльності; швидко орієнтується в складних ситуаціях; невимушено почувається в новому колективі; ініціативний, у важких випадках віддає перевагу самостійним рішенням; відстоює власну думку й домагається її прийняття. Шукає такі справи, які б задовольнили його потребу в комунікації та організаторській діяльності
2. Здатність до співпраці з учнями	Володіє відомими в педагогіці прийомами переконливого впливу, але використовує їх без аналізу ситуації	Обговорює й аналізує ситуації разом з учнями і залишає за ними право приймати власні рішення. Уміє сформулювати громадську позицію учня, його реальну соціальну поведінку й вчинки, світогляд і ставлення до учня, а також готовність до подальших виховних впливів учителя	Веде постійний пошук нових прийомів переконливого впливу й передбачає їх можливе використання в спілкуванні. Виховує вміння толерантно ставитися до чужих поглядів. Уміє обґрунтовано користуватися поєднанням методів навчання й виховання, що дає змогу досягти

			хороших результатів при оптимальному докладанні розумових, вольових та емоційних зусиль учителя й учнів
3. Готовність до співпраці з колегами	Володіє адаптивним стилем поведінки, педагогічного спілкування; намагається створити навколо себе доброзичливу обстановку співпраці з колегами	Намагається вибрати стосовно кожного з колег такий спосіб поведінки, де найкраще поєднується індивідуальний підхід з утвердженням колективістських принципів моралі	Неухильно дотримується професійної етики спілкування; у будь-якій ситуації координує свої дії з колегами
4. Готовність до співпраці з батьками	Визначає педагогічні завдання з урахуванням особливостей дітей і потреб сім'ї, систематично співпрацює з батьками	Залучає батьків до діяльності; спрямованої на створення умов, сприятливих для розвитку їхніх дітей; формує в батьків позитивне ставлення до оволодіння знаннями педагогіки й психології	Налагоджує контакт із сім'єю не тільки тоді, коли потрібна допомога батьків, а постійно, домагаючись відвертості, взаєморозуміння, чуйності
5. Педагогічний такт	Володіє педагогічним тактом, а деякі його порушення не позначаються негативно на стосунках з учнями	Стосунки з дітьми будує на довірі, повазі, вимогливості, справедливості	
6. Педагогічна культура	Знає елементарні вимоги до мови, специфіку інтонацій у Мовленні, темпу мовлення дотримується не завжди	Уміє чітко й логічно висловлювати думки в усній, письмовій та графічній формі. Має багатий словниковий запас, добру дикцію, правильну інтонацію	Досконало володіє своєю мовою, словом, професійною термінологією
7. Створення комфортного мікроклімату	Глибоко вірить у великі можливості кожного учня. Створює сприятливий морально-психологічний клімат для кожної дитини	Наполегливо формує моральні уявлення, поняття учнів, виховує почуття гуманності, співчуття, жалю, чуйності. Створює умови для розвитку талантів, розумових і фізичних здібностей, загальної культури особистості	Сприяє пошуку, відбору і творчому розвитку обдарованих дітей

Сертифікація педагогічних працівників - це зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних вмінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення

практичного досвіду роботи.

Сертифікація педагогічного працівника відбувається на добровільних засадах виключно за його ініціативою.

4.2.5. Критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівників

Формою контролю за діяльністю керівництва Закладу є атестація. Ефективність управлінської діяльності керівника під час атестації визначається за критеріями:

саморозвиток та самовдосконалення керівника у сфері управлінської діяльності;

стратегічне планування базується на положеннях Стратегії та/або Концепції розвитку Закладу, висновках аналізу та самоаналізу результатів діяльності;

річне планування формується на стратегічних засадах розвитку Закладу;

здійснення аналізу і оцінки ефективності реалізації планів, проєктів;

забезпечення професійного розвитку вчителів, методичного супроводу молодих спеціалістів;

поширення позитивної інформації про Заклад;

створення повноцінних умов функціонування Закладу (безпечні та гігієнічні);

застосування ІКТ-технологій в освітньому процесі;

забезпечення якості освіти через взаємодію всіх учасників освітнього процесу;

позитивна оцінка компетентності керівника з боку працівників.

Ділові та особистісні якості керівників визначаються за критеріями:

цілеспрямованість та саморозвиток;

компетентність;

динамічність та самокритичність;

управлінська етика;

прогностичність та аналітичність;

креативність, здатність до інноваційного пошуку;

здатність приймати своєчасне рішення та брати на себе відповідальність за результат діяльності.

4.2.6. Методи збору інформації, інструменти та джерела отримання інформації

Для вивчення якості освітньої діяльності у Закладі використовуються такі методи збору інформації та інструменти:

- опитування:

анкетування учасників освітнього процесу (педагогів, учнів, батьків),

інтерв'ю (з педагогічними працівниками, представниками учнівського самоврядування);

фокус-групи (з педагогічними працівниками, представниками органів учнівського та батьківського самоврядування);

- вивчення документації:

річний план роботи;

освітня програма;

протоколи засідань педагогічної ради;

- класні журнали, журнали реєстрації інструктажів;
документація психолога та соціального педагога тощо;
- моніторинг:
 - навчальних досягнень учнів,
педагогічної діяльності (спостереження за проведенням навчальних занять);
 - адаптації здобувачів освіти у Закладі;
наступності між початковим та базовим рівнями освіти;
за освітнім середовищем (санітарно-гігієнічні умови, стан забезпечення навчальних приміщень, безпеки спортивних та ігрових майданчиків, робота їдальні та буфету, вплив середовища на навчальну діяльність тощо);
 - задоволеності учасників освітнього процесу рівнем його організації;
застосування інноваційних технологій навчання;
виконання освітньої програми Закладу;
- спостереження:
 - за освітнім середовищем;
 - за проведенням навчального заняття;
- аналіз даних та показників, які впливають на освітню діяльність:
 - система оцінювання навчальних досягнень учнів;
 - підсумкове оцінювання учнів;
 - фінансування Закладу;
 - кількісно-якісний кваліфікаційний склад педагогічних працівників тощо.