

**Білоцерківський академічний ліцей «Мала академія наук»
Білоцерківської міської ради Київської області**

Н А К А З
м.Біла Церква

«31» березня 2025 р.

№36

**Про проведення самооцінювання
якості освітньої діяльності
за напрямом «Управлінські процеси БАЛ «МАН»**

Відповідно до річного плану роботи Білоцерківського академічного ліцею «Мала академія наук» (далі БАЛ «МАН») на 2024/25 н.р., керуючись вимогами Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти в БАЛ «МАН» зі змінами, затвердженого протоколом педагогічної ради від 21.10.2024 №03 та на виконання Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту» (зі змінами), нормативно-правових актів Міністерства освіти і науки України щодо організації освітнього процесу в 2024/2025 навчальному році, беручи до уваги «Порядок проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти», затверджений у новій редакції наказом Міністерства освіти і науки України від 30.04.2021 № 493, «Деякі питання здійснення державного нагляду (контролю) у сфері загальної середньої освіти», Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти, затверджених наказом МОН України від 30.11.2020 №1480 та Технології самооцінювання БАЛ «МАН», затвердженої наказом № 95 від 22.10.2024, наказу по закладу від 21.10.2024 №94 «Про проведення комплексного самооцінювання якості освітньої діяльності БАЛ «МАН» за чотирма напрямками у 2024/25 н.р.» та з метою виявлення та відстеження тенденцій розвитку якості освіти у закладі, постійного підвищення якості освітньої діяльності, використання системного підходу до здійснення моніторингу на всіх етапах освітнього процесу, встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, оцінювання причин відхилень від цілей і враховуючи аналітичні матеріали з цього питання (Додаток 1),

НАКАЗУЮ:

1. Результати моніторингу якості освітньої діяльності БАЛ «МАН» за напрямом «Управлінські процеси закладу», що викладені в аналітичній довідці (Додаток 1) вважати задовільним, а освітню діяльність визнати як таку, що проводиться на достатньому рівні.
2. Продовжити роботу над вдосконаленням адміністративної діяльності керівництва закладу, всіляко сприяти підвищенню їх фахової кваліфікації.
3. Врахувати результати процедури самооцінювання за цим напрямом при розробці річного плану роботи закладу на 2025/26н.р.
4. Педагогічним працівникам:
 - вносити прикладні пропозиції до стратегії розвитку закладу;
 - ретельно здійснювати аналіз виконання плану роботи закладу та вносити пропозиції щодо заходів, що плануються на новий навчальний рік;
 - сприяти створенню комфортного психологічного клімату між учасниками освітнього процесу;
 - дбати про власний саморозвиток та вдосконалення педагогічної майстерності;
 - у педагогічній діяльності керуватися принципом людиноцентризму, забезпечуючи дотримання прав учасників освітнього процесу;
 - застосовувати різні організаційні форми освітнього процесу, з провадженням технологій змішаного навчання (дистанційного за потреби), застосовуючи Інтернет-платформу Classroom та е-журнал «Єдина школа»;
 - вчасно розробляти індивідуальні навчальні плани за потреби;
 - у роботі дотримуватися політики академічної доброчесності та нульової толерантності до проявів корупції, проводити просвітницьку роботу з батьками та учнями з цих питань.
5. Заступникам директора з НВР відповідно до їх функціональних обов'язків:

- вносити корективи до плану стратегічного розвитку закладу з огляду на зміни у законодавстві про освіту;
- щорічно здійснювати самооцінювання освітньої діяльності та визначати напрями її поліпшення, а за його результатами планувати заходи на наступний рік.
- постійно висвітлювати інформацію про життя закладу у інформаційному просторі (на сайті закладу, у соціальних мережах);
- створювати умови для попередження конфліктів, а у разі їх виникнення сприяти їх вирішенню у межах закладу;
- дбати про забезпечення закладу висококваліфікованими працівниками; проводити кадрову політику з урахуванням освітньої програми, наповнюваності закладу та кваліфікації педагогічних кадрів;
- заохочувати педагогічних кадрів до створення різноманітних інформаційних освітніх ресурсів та постійного самовдосконалення;
- невідкладно реагувати на порушення прав і обов'язків учасників освітнього процесу, приймаючи відповідні рішення та аналізуючи їх виконання;
- підтримувати активну співпрацю з Управлінням освіти і науки БМР КО, ЦПР ПП тощо;
- при розробці розкладу навчальних занять урахувувати вікові особливості учнів, специфіку роботи закладу, а при розробці навчальних планів – інтереси та нахили здобувачів освіти;
- проводити інформаційну та просвітницьку роботу щодо принципів доброчесної поведінки.

6. Завідуючій господарством Ковтуненко Н.М.:

- формувати запити до Управління освіти у науки для вдосконалення матеріально-технічної бази для забезпечення освітнього процесу та відстежувати їх реалізацію;
- здійснювати моніторинг матеріально-технічного стану у закладі.

7. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор

Михайло ЯРЕМЕНКО

Виконавець:
Щаслива Н.С.
39-39-05
0960696152

Завізовано:
Грушник О.І.
Беник О.Н.

Надіслано до справи

З наказом ознайомлені:
Грабовська Є.Д.
Козуб Г.О.
Міщенко Т.О.
Яременко Н.В.
Терехов В.Ф.

Познякова С.В.
Юхимчук М.В.
Ільченко Т.А.
Білопольська Т.В.

Волинець Н.А.
Поліщук В.М.
Романенко С.І.

Аналітична довідка

про результати моніторингу якості освітньої діяльності Білоцерківського академічного ліцею «Мала академія наук» Білоцерківської міської ради Київської області за напрямом

«Управлінські процеси БАЛ «МАН» у 2024/2025 навчальному році»

У період з 28.02.2025 р. по 31.01.2025 р. в закладі було проведено вивчення та самооцінювання управлінської діяльності у БАЛ «МАН» робочою групою у такому складі:

1. Яременко М.Г., директор закладу, голова робочої групи;
2. Грушник О.І., заступник директора з навчально-виховної роботи, заступник голови;
3. Терехов В.Ф., учитель української мови та літератури,;
4. Міщенко Т.О., учитель зарубіжної літератури, голова професійної спільноти вчителів філологічних дисциплін;
5. Білопольська Т.В., учитель хімії та біології;
6. Беник О.Н., голова спільноти класних керівників закладу;
7. Могилка О.В., голова батьківського комітету;
8. Мельниченко І.Д., голова батьківського комітету 11-Б класу.

Результати моніторингу були сформовані на основі самооцінювання, проведеного за комбінованою методикою (описовою та кількісною) з допомогою таких інструментів збору інформації:

Результати моніторингу були сформовані на основі самооцінювання, проведеного за комбінованою методикою (описовою та кількісною) з допомогою таких інструментів збору інформації:

- опитування, в якому прийняло участь 14 учителів (78 %) (https://docs.google.com/forms/d/14Ys_5nej1ef0Lo6o3q0VpEzyM_nHxx6_8KuPfX4R4Q/edit#responses);
- анкетування, у якому взяв участь 91 здобувач освіти (54 %) (https://docs.google.com/forms/d/1FCmlpERpG8iYYGen_w48I33tUqIWVylMCSvdqFMLtSA/edit#responses) та 109 батьків учнів 10-11 класів (65%) (<https://docs.google.com/forms/d/1UW25inR1GvOXhRZtbLLn90gkNVLZ8pFgwjqx5LZG-o/edit#responses>);
- вивчення документації;
- спостереження.

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

Критерій 4.1.1. У закладі освіти затверджено стратегію його розвитку, спрямовану на підвищення якості освітньої діяльності

За результатами вивчення документації встановлено, що напрями та шляхи розвитку Білоцерківського академічного ліцею «Мала академія наук» Білоцерківської міської ради Київської області (далі БАЛ «МАН»), сформульовані у Стратегії розвитку закладу на 2024 – 2029 роки, яка затверджена рішенням педагогічної ради від 31 серпня 2024 року, протокол №01, Освітній програмі закладу, у Внутрішній системі забезпечення якості освіти.

Стратегія розвитку визначає місію, візію та цілі діяльності БАЛ «МАН», умови, які необхідні для їхнього досягнення, пріоритети та кроки, які адміністрація та педагоги планують здійснити для досягнення визначених цілей відповідно до принципів освіти та підготовки учнів до майбутнього життя.

У стратегії розвитку враховувано засади державної політики у галузі освіти, чинне законодавство, що регулює діяльність БАЛ «МАН», а також із врахуванням внутрішніх документів

закладу, зокрема положень Статуту Білоцерківського академічного ліцею «Мала академія наук» (нова редакція), затвердженого рішенням Білоцерківської міської ради від 30 липня 2024 року № 5928-58-VII.

Стратегія розвитку, Освітня програма, Внутрішня система забезпечення якості освіти БАЛ «МАН» оприлюднені на сайті закладу. До розроблення Стратегії розвитку були залучені батьківський актив, органи учнівського самоврядування закладу, педагоги, про що свідчать дані анкетувань педагогічних працівників та батьків і учнів.

Всі учасники освітнього процесу ознайомлені зі Стратегією розвитку закладу, обізнані стосовно мети діяльності та шляхів розвитку ліцею. Моніторинг досягнення цілей, які визначено Стратегією, планується провести у 2027 році, за підсумками якого будуть внесені коригування у зв'язку зі зміною умов діяльності, пов'язаною з приходом до закладу учнів Нової української школи.

Критерій 4.1.2. У закладі річне планування та відстеження його результативності здійснюються відповідно до стратегії його розвитку

Стратегія розвитку БАЛ «МАН» реалізується через систему планування. Основою такої системи є План освітньої та виховної діяльності БАЛ «МАН» на 2024/2025 навчальний рік, схвалений педагогічною радою закладу (протокол №01 від 31 серпня 2024 року) та затверджений наказом директора. Він є основним робочим документом для організації повсякденної діяльності БАЛ «МАН» впродовж навчального року.

Структура річного плану:

Вступ

I. Організація навчально-виховного процесу

II. Забезпечення соціального захисту учнів, охорона їх прав, життя та здоров'я

III. Управління закладом, організація внутрішнього контролю

IV. Науково-методична робота та інноваційна діяльність ліцею

V. Робота з учнівським активом, органами учнівського самоврядування, виховні заходи

VI. Робота з батьками, шефами, громадськістю

VII. Фінансово-господарська діяльність

Для розроблення річного плану наказом директора було долучено представників педагогічного колективу (86 % засвідчили це у анкетуванні), учнів, батьків.

Структура річного плану майже повністю відповідає структурі Стратегії розвитку.

Робота над річним планом завжди починається з аналізу виконання плану попереднього навчального року, визначаються причини невиконання та визначаються шляхи реалізації стратегії розвитку закладу.

Критерій 4.1.3. У закладі освіти здійснюється самооцінювання якості освітньої діяльності на основі стратегії (політики) і процедур забезпечення якості освіти

Управління процесами БАЛ «МАН» та забезпечення якості освітнього процесу здійснюється на основі аналізу актуальної та достовірної інформації про стан справ у ліцеї через створення та застосування системи моніторингу, самооцінювання, що дає змогу визначити сильні і слабкі сторони функціонування закладу, визначити пріоритетність рішень, спланувати і запровадити необхідні заходи для поліпшення якості освітньої діяльності. Самооцінювання проводиться на основі розробленої Внутрішньої системи забезпечення якості освіти (Нова редакція), схваленої рішенням педагогічної ради протокол №3 від 21.10.2024 року.

За проведення самооцінювання визначено відповідальну особу – заступника директора з навчально-виховної роботи Наталію Щасливу та робочу групу, кожен член якої відповідає за певні напрями збору інформації. До моніторингу навчальних досягнень учнів залучаються голови професійних спільнот. Моніторинг освітнього середовища в частині матеріально-технічної бази здійснюється за сприяння завідуючої господарством Нелі Ковтуненко.

Самооцінювання здійснюється за напрямками:

- освітнє середовище БАЛ «МАН»;
- система оцінювання здобувачів освіти БАЛ «МАН»;
- педагогічна діяльність педагогічних працівників БАЛ «МАН»;
- управлінські процеси БАЛ «МАН».

Для вивчення цих питань використовували дані опитувань учнів, вчителів та батьків. А для вивчення системи оцінювання навчальних досягнень учнів використовуємо порівняння

підсумкового оцінювання з їхніми же результатами вступного тестування, внутрішніх і зовнішніх моніторинрів, спостереження за проведенням навчальних занять.

Інформація, яку накопичуємо впродовж року, здійснюючи різноманітні заходи з її отримання, дають можливість робити висновки про якість освітньої діяльності.

В 2024/2025 навчальному році самооцінювання було проведено відповідно до плану:

Процедури/інструменти вивчення	Орієнтовні строки вивчення	Залучені особи
Спостереження за освітнім середовищем	Жовтень-листопад	Ковтуненко Н.М. – завгосп, Могилко О.В. – голова Ради ліцею, Могилко Анастасія – голова учнівського самоврядування
Моніторинг навчальних досягнень учнів	Протягом року	Щаслива Н.С. – заступник директора з НВР, керівники професійних спільнот
Опитування учасників освітнього процесу	Протягом року	Беник О.Н. заступник директора з НВР, Грабовська Є.Д. – практичний психолог, Юхимчук М.В. – соціальний педагог
Спостереження за проведенням навчальних занять	Жовтень-березень	Заступники директора з НВР, керівники професійних спільнот
Взаємовідвідування	Протягом року	Педагогічні працівники в межах ПС
Вивчення документації	Січень, квітень	Заступники директора з НВР, секретар-діловод

За результатами самооцінювання по кожному напрямку видано наказ та включено до річного звіту про освітню діяльність закладу директора.

Критерій 4.1.4. У закладі освіти здійснюється планування та реалізація заходів для розвитку БАЛ «МАН», його матеріально-технічної бази

Забезпечення умов роботи ліцею значною мірою залежить від рівня його фінансування з боку Управління освіти і науки Білоцерківської міської ради, оскільки заклад відноситься до Централізованої бухгалтерії Управління освіти. В кінці навчального року вивчаються потреби усіх учасників освітнього процесу.

Після узагальнення персональних запитів та на їх основі адміністрація закладу готує узагальнену таблицю для формування запиту до Управління освіти і науки.

Пріоритетом у 2024/2025 навчальному році було забезпечення укриття вентиляцією, заміна старого обладнання на кухні закладу, заміна звукової підсилювальної системи на акумуляторну, так як мали значні перебої з постачанням електроенергії. Всі вчителі забезпечені ноутбуками для проведення занять за змішаною формою навчання, проведення інтерактивних уроків тощо.

Аналіз матеріально-технічного стану закладу засвідчив, що оснащення закладу не в повній мірі відповідає меті діяльності, яка визначена в стратегії розвитку ліцею та його освітній програмі.

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

Критерій 4.2.1. Директор БАЛ «МАН», його заступники сприяють створенню психологічно комфортного середовища, яке забезпечує конструктивну взаємодію учнів, їх батьків, педагогічних та інших працівників закладу та взаємну довіру

Впродовж 29 років існування закладу майже не відбувався рух кадрів, що на нашу думку, свідчить про належний психологічний клімат у ліцеї, створення комфортних умов для педагогічних працівників та учнів, їхньої якісної діяльності. Довіра між учасниками освітнього процесу створює сприятливі умови для конструктивного вирішення будь-яких питань.

Адміністрація закладу оперативно реагує на всі звернення, які надходять від учасників освітнього процесу, віддаючи пріоритет створенню безпечних умов учасникам освітнього процесу в умовах воєнного часу.

За час існування закладу від учасників освітнього процесу не надходило скарг і пропозицій, що свідчить про відкритість спілкування керівництва закладу з учасниками освітнього процесу та іншими зацікавленими особами.

Створено чат у Telegram та Viber по класах і по паралелях для комунікації з учителями та адміністрацією закладу, де є всі охочі батьки ліцею і учні. Це дає можливість оперативно реагувати на звернення.

Особлива увага звертається на підтримку співпраці між педагогічними працівниками, які мають професійно, конструктивно і толерантно взаємодіяти один з одним заради поліпшення якості освітнього процесу. Для цього усіляко підтримується та заохочується участь педагогів у різноманітних формах професійного спілкування: як формалізованих (семінари, конференції тощо), так і неформальних – у вигляді спільних екскурсій, туристичних поїздок, ліцейських свят тощо.

Критерій 4.2.2. Заклад освіти оприлюднює інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах

Інформаційна відкритість ліцеї забезпечується наявністю повідомлення на веб-сайті закладу <https://statelic.kiev.ua/>, у Facebook спільноті <https://www.facebook.com/groups/1331671771028049>, інших загальнодоступних електронних ресурсах, таких як Telegram та Viber, на дошках оголошень, а також шляхом публікації інформаційних листів, ліцейської преси тощо.

Інформація, що розміщується на веб-сайті та у соціальних мережах стосується усіх аспектів діяльності закладу. Інформація, що подається на майданчиках для інформування, постійно оновлюється.

На виконання вимог статті 30 Закону України «Про освіту», на сайті відкритий доступ до такої інформації та документів: статут; ліцензія на провадження освітньої діяльності; територія обслуговування, закріплена за закладом освіти його засновником; матеріально-технічне забезпечення БАЛ «МАН» (згідно з ліцензійними умовами); умови доступності БАЛ «МАН» для навчання осіб з особливими освітніми потребами; правила прийому до заклад освіти; розмір плати за навчання; перелік додаткових освітніх та інших послуг, їх вартість, порядок надання та оплати; мова (мови) освітнього процесу; структура та органи управління БАЛ «МАН»; кадровий склад згідно з ліцензійними умовами; наявність вакантних посад, порядок і умови проведення конкурсу на їх заміщення (у разі його проведення); ліцензований обсяг та фактична кількість осіб, які навчаються у закладі освіти; освітні програми, що реалізуються в закладі освіти, та перелік освітніх компонентів, що передбачені відповідною освітньою програмою; результати моніторингу якості освіти; річний звіт про діяльність БАЛ «МАН»; правила поведінки здобувача освіти в закладі освіти; план заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню); порядок подання та розгляду (з дотриманням конфіденційності) заяв про випадки булінгу (цькування); порядок реагування на доведені випадки булінгу (цькування) та відповідальність осіб, причетних до булінгу (цькування).

У ліцеї панує комфортний психологічний клімат та атмосфера довіри між учасниками освітнього процесу, а також створені умови для попередження конфліктів, а у разі їх виникнення сприяє їх вирішенню на рівні закладу. 93 % педагогічних працівників стверджують, що у закладі створені всі умови для співпраці, а керівництво відкрите для спілкування. 78,5 % засвідчують, що керівництво та педагогічні працівники співпрацюють і забезпечують зворотний зв'язок щодо їхньої праці, адміністрація враховує пропозиції, надані педагогічними працівниками щодо підвищення якості освітнього процесу, а педагогічні працівники можуть без побоювань висловлювати власну думку, навіть якщо вона не співпадає з позицією керівництва. 85,7 % учителів погоджуються, що розбіжності, які виникли між педагогічними працівниками та керівництвом школи, вирішуються конструктивно. 100 % педколективу свідчать про дотримання прав і свобод педагогічних працівників у закладі та абсолютну підтримку ініціатив педагогічних працівників щодо розвитку закладу і місцевої громади.

56 % здобувачів освіти свідчать про те, що їх звернення приймаються і розглядаються, а 30 % – звернення приймаються, однак лише деякі з них розглядаються. Більшість учнів стверджують про повагу їх прав у закладі, однак під час анкетування окремі учні вказали на порушення їхніх прав, що потребує особливої уваги з боку керівництва, тому взяли це до уваги. З огляду на результати опитування батьків додамо, що 98 % вказали, що їх вдається поспілкуватися з адміністрацією закладу і досягти взаєморозуміння. 88% педагогів закладу забезпечують зворотній зв'язок. Скарг від учасників освітнього процесу до органів управління освітою, місцевого самоврядування та державних органів не надходило. 92 % батьків загалом задоволені організацією освітнього процесу у закладі.

Управлінські рішення є обґрунтованими і прозорими, учасники освітнього процесу мають можливість впливати на прийняття управлінських рішень.

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

Критерій 4.3.1. Директор БАЛ «МАН» формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та освітньої програми

Запорука високого рівня освітньої діяльності – висококваліфіковані та відповідальні працівники, насамперед – педагогічні. Саме тому забезпечення закладу кваліфікованими педагогічними та іншими працівниками завжди було і є найважливішим завданням.

Формуючи кадровий склад ми враховували необхідність забезпечення поглибленого вивчення окремих навчальних предметів, від цього визначити профільну спрямованість.

У Білоцерківському академічному ліцеї «МАН» працює 25 учителів, з них 8 – за сумісництвом.

Серед них:

- 2 – заслужених учителів України
- 10 мають звання «Вчитель-методист»
- 4 має звання «Старший учитель»
- 1 – практичний психолог-методист,
- 2 – керівники гуртка-методисти.
- 3 – відмінники освіти України
- 8 – докторів та кандидатів наук
- 23 – мають вищу кваліфікаційну категорію

Основним документом під час формування штату закладу є штатний розпис.

До підготовки штатного розпису щорічно залучається заступник директора з навчально-виховної роботи Грушник О.І., яка розробляє навчальний план закладу, завідувача господарством Ковтуненко Н.М., яка визначає кількість штатних одиниць технічного персоналу, та економіст централізованої бухгалтерії Управління освіти і науки.

Штатний розпис закладу забезпечує виконання освітньої програми, всі предмети викладаються педагогічними працівниками, які мають відповідний фах. Штат повністю укомплектовано педагогічними працівниками відповідної кваліфікації.

Критерій 4.3.2. Керівництво БАЛ «МАН» мотивує педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності

Адміністрація закладу підтримує високий рівень мотивації працівників до ефективної професійної діяльності. Під час планування освітнього процесу враховується зворотній зв'язок, як той чи інший працівник виконує свої професійні обов'язки.

Приділяється увага преміюванню та доплатам працівникам за рішенням директора та за узгодженням з радою трудового колективу, крім випадків, коли розмір доплат встановлено законодавством. Механізм та умови преміювання працівників зазначено в колективному трудовому договорі та Положенні про преміювання. Усі ці доплати і надбавки узгоджуються із Управлінням освіти і науки під час проведення тарифікації педагогічних працівників, затверджуються наказом директора. Інформація про всі доплати та надбавки міститься в колективному договорі.

Протягом року не було оголошено доган за неналежне виконання обов'язків жодному працівнику, що може тягнути за собою і певні фінансові втрати для працівника. Це свідчить про належну виконавську дисципліну та сумлінне ставлення до виконання своїх професійних обов'язків.

В умовах обмеженості ресурсів та нормативної бази для матеріального стимулювання працівників цінність мають заходи нематеріального стимулювання: подяки, грамоти, почесні відзнаки тощо. Так, за результатами атестації та підсумками навчального року педагогічні працівники подаються до нагородження грамотами Управління освіти і науки, Департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації, Міністерства освіти і науки України.

Згідно результатів опитування, 71 % педагогів задоволені мотиваційними заходами, що практикуються у закладі, ще 21% – переважно задоволені.

З боку адміністрації всіляко здійснюється сприяння у професійному вдосконаленні: участь у різноманітних семінарах, конференціях, допомога у підготовці публікацій тощо.

Критерій 4.3.3. Керівництво БАЛ «МАН» сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників

Постійний професійний розвиток та підтримка власної професійної траєкторії кожного педагогічного працівника – абсолютно необхідна умова для якісної освітньої діяльності. Усвідомлюючи це, враховуючи потреби закладу та особливості освітньої програми, адміністрація закладу заохочує та підтримує методичну роботу педагогічних працівників, їхню участь у професійних конференціях, семінарах, курсах підвищення кваліфікації у різних формах, підготовку та публікацію матеріалів за темами професійної діяльності.

Важливим чинником є також професійне спілкування і самовдосконалення керівних працівників, що безпосередньо впливає на якість роботи закладу.

Керівництво закладу зацікавлене у тому, щоб підтримати бажання педагогічних працівників пройти сертифікацію, але вважає, що сертифікація є добровільною процедурою, яку можуть пройти вчителі лише за власним бажанням.

Ефективним способом підвищення професійної кваліфікації вчителів стали сучасні освітні онлайн-платформи, де можна пройти різноманітні курси, які можуть бути зараховані як частина необхідного чинників, що перешкоджають їх професійного підвищення кваліфікації у межах 150 годин за 5 років. Педагоги закладу активно беруть участь у русі (не)вчительських конференцій EdCamp (Козуб Г.О., Пащенко Т.В., Щаслива Н.С.). Незамінними платформами, що надають вчителям неймовірно широкий спектр послуг для саморозвитку стали Prometheus та EdEra.

Абсолютно всі педагоги зазначають, що у закладі освіти створено умови для постійного підвищення кваліфікації педагогів, їхньої чергової та позачергової атестації, добровільної сертифікації тощо. 85,7 % вчителів не вбачають жодних перешкод у власному розвитку, 21 % серед чинників, що негативно впливають на їх професійний розвиток називають відсутність матеріального заохочення, недостатню матеріально-технічну базу, нерентабельність праці, відсутність фінансової підтримки.

Питання підвищення кваліфікації підіймаються на засіданнях професійних спільнот, педагогічних радах закладу. Підпрацівники намагаються щороку вдосконалювати педагогічну майстерність з різних напрямків (приблизно 30 годин), про що свідчать їх сертифікати, вихідні дані яких вони фіксують у електронній платформі Єдина атестаційна система. Звіти професійних спільнот також засвідчують таку інформацію, що відображається у наказі про підсумки науково-методичної роботи у закладі.

У спільній телеграм-групі педагогів закладу заступники директора постійно інформують педагогічних працівників про сучасні форми і методи професійного самовдосконалення.

Згідно результатів опитування вчителів, найпоширенішими формами підвищення кваліфікації педагогів закладу виявилися курси ІППО (100%), самоосвіта (100%), вебінари (93%), тренінги і майстер-класи (64%), методичні семінари та конференції (по 57 %).

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

Критерій 4.4.1. У закладі освіти створюються умови для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу

Дотримання прав учасників освітнього процесу та виконання ними відповідних обов'язків можливе лише за умови, що ці права і обов'язки сформульовані та відомі тим, хто ними послуговується у повсякденному житті. Ключовим правом, на реалізацію якого спрямовано діяльність БАЛ «МАН», є право на освіту в безпечному та комфортному освітньому середовищі.

Ці норми Закону конкретизовані, сформульовані та закріплені у низці документів закладу. Ці документи реалізують принцип людиноцентризму, який забезпечує повагу до кожної людини, прийняття її унікальності та права на вільний вибір, зокрема:

- **статут закладу** містить опис основних принципів освітнього процесу, визначати ключові права та обов'язки всіх його учасників;
- **освітня програма** дозволяє реалізувати право на освіту через практичну діяльність всіх учасників освітнього процесу саме у процесі навчання; ця програма розроблена відповідно до державних стандартів загальної середньої освіти, враховує потреби та інтереси учнів, спроможності БАЛ «МАН»;
- **правила поведінки** визначають, як саме відбувається взаємодія між учасниками освітнього

процесу, щоб освітнє середовище було вільним від будь-якого насильства та формує атмосферу конструктивного спілкування та співпраці.

- **посадові інструкції** містять опис прав та кола повноважень працівників закладу; для забезпечення якості управління закладом адміністрація розробляє, директор затверджує та доводить до відома працівників розподіл посадових обов'язків;
- **правила внутрішнього розпорядку** визначають права та обов'язки учасників освітнього процесу, робочий час та час відпочинку, форми заохочення та стягнення.

Зміст цих документів доводиться до працівників закладу шляхом ознайомлення під особистий підпис, а для учнів та їх батьків – оприлюднивши його на сайті закладу у рубриці «Прозорість» <https://statelic.kiev.ua/prozorist/>, на інформаційних стендах.

За результатами опитування майже 87 % учнів свідчать, що правила розроблено, оприлюднено, і вони їх дотримуються. Інформацію про діяльність ліцею та про події, які в ньому відбуваються, учні дізнаються переважно від класного керівника (90%), з інформаційних стендів у закладі (42%), сайту закладу (35%), зі спільнот у соцмережах (30%) тощо

Критерій 4.4.2. Управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу

Для прийняття управлінського рішення адміністрацією закладу налагоджена система регулярного отримувача інформації про проблеми та пропозиції щодо можливих варіантів їх вирішення.

Незамінний і найбільш цінний спосіб дізнатися думки та пропозиції щодо роботи закладу – особисте спілкування директора з учасниками освітнього процесу. Воно проводиться як заплановане заздалегідь, так і спонтанно, коли необхідність у ньому виникає як реакція на певні події: з пропозицією провести ярмарок, щоб для самих себе облаштувати якісну фото зону для різноманітних заходів.

Так як директор у повсякденній роботі найбільш тісно та тривало за часом комунікує зі своїми заступниками, то їхня думка та позиція мають суттєвий вплив на ухвалення управлінських рішень, оскільки саме заступникам керівника делеговано права та відповідальність у вирішенні питань діяльності закладу за їхніми напрямками роботи.

Під час щотижневого планування, оперативних нарад при директорові здійснюється постійне інформування заступників та отримання від них зворотнього зв'язку щодо стану справ у закладі.

Думки та пропозиції працівників, які безпосередньо втілюють у життя управлінські рішення керівництва, вивчається через збори трудового колективу, засідання педагогічної ради, нарадах при директору з певних питань, неформальному обговоренні, опитуванні.

Пропозиції учнів та їх батьків отримуються, в переважній більшості, під час онлайн опитувань, бесід, під час зустрічей і обговорень з учнівським самоврядуванням.

Критерій 4.4.3. Керівництво БАЛ «МАН» створює умови для розвитку громадського самоврядування

Значна увага приділяється забезпеченню необхідних умов для діяльності різноманітних форм громадського самоврядування (батьківської ради, учнівського самоврядування, піклувальної тощо).

При формуванні органів громадського самоврядування дотримується принцип добровільності.

Представники громадського самоврядування мають реальні можливості для дієвого впливу на значущі аспекти функціонування закладу через різноманітні форми громадянської активності: опитування, звернення, спільні обговорення.

Адміністрація закладу залучає громадське самоврядування до розроблення важливих документів закладу, які визначають його освітню діяльність. Громадське самоврядування було долучено до розроблення правил поведінки учасників освітнього процесу, правил внутрішнього розпорядку, річного плану роботи, положення про академічну доброчесність тощо.

Конструктивна співпраця, партнерство в освіті мають позитивні наслідки не лише для учнів, які через демократичні процедури опановують права та обов'язки громадянина суспільства, але й для само закладу.

Щороку у вересні місяці відбуваються збори учнів, батьків, загальноліцейська конференція в якій беруть участь делегати від учнівської, батьківської громадськості. Відбувається формування органів самоврядування у класах, заслуховується звіт директора та вносяться зміни і доповнення до Стратегії розвитку закладу, обирається рада ліцею на новий навчальний рік.

Критерій 4.4.4. Керівництво БАЛ «МАН» сприяє виявленню громадської активності та ініціативи учасників освітнього процесу, їхньої участі в житті місцевої громади

Важливим напрямом діяльності БАЛ «МАН» є постійна і конструктивна взаємодія з важливими партнерами на території місцевої громади – мистецькими закладами освіти, спортивними школами, закладами позашкільної освіти, громадськими організаціями.

Керівництво закладу щороку активно долучається до участі у різноманітних суспільно значущих заходах поза межами закладу: фестивалях, екскурсіях, відвідуванні установ культури тощо. З ініціативи учасників освітнього процесу щороку проводяться:

- благодійні ярмарки;
- зустрічі з науковцями;
- фестиваль писанки;
- поетичні вистави «Що б жилось ні в кого права не питаю, що б жилось, я всі кайдани розірву», «Повернення Олени Теліги», «До 90-річчя Василя Симоненка».
- проведення дня здоров'я;
- організований перегляд з подальшим обговоренням документального фільму «Сентиментальна подорож до планети Параджанова»,
- краєзнавчі екскурсії.
- фестиваль вишиванки,
- новорічно-різдвяні зустрічі

Залучення до життя громади

Щорічно проводиться територіальний відкритий конкурс учнівських есе пам'яті Олексія Стародуба, з метою патріотичного виховання та національної самоідентифікації учнівської молоді, через здійснення самостійних досліджень побутової історичної пам'яті, власного родоводу, ціннісних особистих зацікавлень та родинного простору учні 5–11 класів закладів освіти усіх типів та форм власності Білоцерківської територіальної громади

Конкурс передбачає написання учасником (учасниками) дослідницької роботи краєзнавчого спрямування за одним із таких напрямів:

- I. «Моя колекція» (опис колекції, яку збирає учень/учениця);
- II. «Мій родовід» (опис власного родоводу учня/учениці);
- III. «Реліквії моєї родини» (опис реліквій (світлин, речей) учня/учениці);

IV. «Наша садиба» (опис садиби, її історії, території, на якій розташований будинок помешкання учня/учениці);

V. «Свята і дозвілля моєї родини»

- зреалізовано заходи з реалізації проєкту Міжнародного грантового проєкту ЮНІСЕФ «Збережемо річку Рось».
- участь у міському молодіжному проєкті «Дослідження діяльності «Козачої ради » на Київщині»;
- проведення екскурсії ученицею ліцею «Біла Церква –архітектурна»

Керівництво закладу мотивує особистим прикладом, відзначенням учасників на загальноліцейських заходах.

Близько 30 % учнів засвідчують постійну чи частотну ініціативу , що вони проявляють на рівні громади, ще 30 % дещо рідше, але теж беруть участь у таких заходах. Окрім того, ці діти брали участь у заходах переважно за власної ініціативи (69% опитаних).

Критерій 4.4.5. Організація освітнього процесу враховує вікові особливості учнів, відповідає їхнім освітнім потребам

В основу розпорядку дня та розкладу навчальних покладено принцип дитиноцентризму, а отже, вони мають бути максимально зручними для дітей, враховувати їхні вікові особливості.

Створення розкладу є досить складним завданням, бо враховує велику кількість чинників: специфіку нашого закладу; визначення навантаження кожного педагогічного працівника; безумовне виконання освітньої програми закладу; врахування динаміки розумової працездатності учнів протягом дня та тижня; оптимальне використання робочого часу педагогічних працівників; ефективне використання матеріально-технічної бази, врахування думки учасників освітнього процесу.

Враховуючи вищезазначене можна зробити висновок, що режим роботи закладу, час початку і завершення занять, тривалість перерв є комфортним для учасників освітнього процесу, розклад

занять дозволяє використовувати інші форми організації освітнього процесу, окрім класно-урочної. Викладання предмету «Захист України» на базі центру «Звитяга» призводить до певного перенавантаження впродовж тижня.

Критерій 4.4.6. У закладі освіти створюються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій учнів

Оскільки індивідуальна освітня траєкторія розробляється за заявою батьків, тому серед здобувачів освіти нашого закладу таких немає. Однак наші вчителі постійно застосовують диференціацію навчання, застосовуючи індивідуальний підхід до учнів. При чому індивідуалізація навчання спрямована як на обдарованих дітей, з якими вчителі проводять додатково час для підготовки до конкурсів і змагань, так і на дітей, яким потрібно більше часу для опановування начального матеріалу. З цією метою передбачено години консультацій з низки предметів, які потребують додаткової уваги: математики, історії України, англійської мови, української мови, біології, хімії, курсу з психології «Психологія життєвого успіху».

Вимога/правило 4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності

Критерій 4.5.1. Заклад освіти впроваджує політику академічної доброчесності

У закладі функціонує Положення про академічну доброчесність, яке зумовлює стратегію поведінки усіх учасників освітнього процесу. У його розробці брали участь усі учасники освітнього процесу. Власним прикладом педагоги демонструють важливість дотримання норм академічної доброчесності у педагогічній діяльності, покликаючи на використання джерела інформації, об'єктивно оцінюючи досягнення учнів.

Наскрізною лінією в освітньому процесі є робота щодо інформування учнів про дотримання академічної доброчесності як під час навчальних занять, так у позаурочний час, на заняттях гуртків, виховних годинах.

Батьки учнів проінформовані про те, що окремі учні зловживають порушенням принципів академічної доброчесності, розуміють стурбованість вчителів. Слід визнати, що у еру цифрових технологій педагогам закладу не завжди вдається розпізнати справжнє авторство.

Учні проінформовані про дотримання академічної доброчесності, та, позаяк, всіляко намагаються списувати, інколи бездумно використовуючи ІІІ чи думки інших. Саме тому вчителі пропонують до виконання творчі та аналітичні завдання саме в закладі, значну кількість варіантів до виконання, що покликані спонукати учнів творчо мислити.

Під час проведення конкурсів у стінах нашого закладу відсутні поняття протекціонізму та шахрайства. Під час написання науково-дослідницьких проєктів першочерговим завданням є ретельність у роботі з джерельною базою з метою відтворення ідентичності матеріалу.

Щороку проводиться просвітницька робота серед учнів щодо дотримання академічної доброчесності, за результатами опитування педагогів, це, зокрема бесіди (93%), завдання, що унеможливають списування (50%), знайомство здобувачів з основами авторського права (57%), методичні розробки для формування основ академічної доброчесності (29%). Учні прививається повага до авторського права та настанова виконувати домашнє завдання самостійно.

Моніторинг стану дотримання норм академічної доброчесності серед дітей показав, що 67% учнів підтверджують, що в закладі постійно проводяться бесіди про важливість дотримання академічної доброчесності. 93% учнів отримують інформацію про критерії і правила оцінювання, 81% – що учителі справедливо оцінюють навчальні досягнення. Учні широко залучають до самооцінювання (100%).

Переважна кількість батьків (91%) зазначають, що учителі справедливо оцінюють навчальні досягнення, в 73% отримують інформацію про критерії і правила оцінювання. 98% батьків загалом задоволені організацією освітнього процесу у закладі.

Критерій 4.5.2. Керівництво БАЛ «МАН» сприяє формуванню в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції

Формування доброчесної поведінки всіх учасників освітнього процесу, несприйняття корупційних форм поведінки є одним з найбільш складних завдань освіти. Керівництво закладу постійно приділяти увагу проведенню освітніх та інформаційних заходів, які спрямовано на формування в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції. Велику допомогу в

цій роботі надає студія онлайн-освіти EdEra, яка розробила спільно з Програмою Розвитку ООН цикл антикорупційних матеріалів.

У закладі не зафіксовано жодного випадку недоброчесної поведінки.

У закладі освіти спостерігається нульова толерантність до будь-яких проявів корупції. Проводиться постійна інформаційна та просвітницька робота щодо принципів доброчесної поведінки. Вчителі під час проведення навчальних занять та у позаурочній роботі інформують учнів про неприпустимість і катастрофічні наслідки корупційних діянь. Під час опитування учні зазначили, що вчителі та керівництво закладу інформують про негативне ставлення до корупції на уроках (61,5 %), під час бесід (59,3%), у тому числі із запрошенням гостей (25%), на позаурочних заходах (36%).

Рівні оцінювання за вимогами до розділу 4 «Управлінська діяльність»

Критерій	Рівень	Бали
<i>Вимога 4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених завдань</i>		
Критерій 4.1.1. У закладі освіти затверджено стратегію його розвитку, спрямовану на підвищення якості освітньої діяльності	достатній	2,7
Критерій 4.1.2. У закладі річне планування та відстеження його результативності здійснюються відповідно до стратегії його розвитку	високий	3,65
Критерій 4.1.3. У закладі освіти здійснюється самооцінювання якості освітньої діяльності на основі стратегії (політики) і процедур забезпечення якості освіти	достатній	2,75
Критерій 4.1.4. У закладі освіти здійснюється планування та реалізація заходів для розвитку БАЛ «МАН», його матеріально-технічної бази	вимагає покращення	2,5
<i>Вимога/правило 4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм</i>		
Критерій 4.2.1. Директор БАЛ «МАН», його заступники сприяють створенню психологічно комфортного середовища, яке забезпечує конструктивну взаємодію учнів, їх батьків, педагогічних та інших працівників закладу та взаємну довіру	достатній	3,4
Критерій 4.2.2. Заклад освіти оприлюднює інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах	достатній	2,9
<i>Вимога/правило 4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників</i>		
Критерій 4.3.1. Директор БАЛ «МАН» формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та освітньої програми	достатній	2,8
Критерій 4.3.2. Керівництво БАЛ «МАН» мотивує педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності	достатній	3,5
Критерій 4.3.3. Керівництво БАЛ «МАН» сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників	достатній	3,5
<i>Вимога/правило 4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, ухвалення управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою</i>		
Критерій 4.4.1. У закладі освіти створюються умови для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу	достатній	3,2
Критерій 4.4.2. Управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу	високий	3,66
Критерій 4.4.3. Керівництво БАЛ «МАН» створює умови для розвитку громадського самоврядування	достатній	3,4
Критерій 4.4.4. Керівництво БАЛ «МАН» сприяє виявленню громадської активності та ініціативи учасників освітнього процесу, їхньої участі в житті місцевої громади	достатній	3,5
Критерій 4.4.5. Організація освітнього процесу враховує вікові особливості учнів, відповідає їхнім освітнім потребам	достатній	3,3
Критерій 4.4.6. У закладі освіти створюються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій учнів	-	-
<i>Вимога/правило 4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності</i>		
Критерій 4.5.1. Заклад освіти впроваджує політику академічної доброчесності	достатній	2,7
Критерій 4.5.2. Керівництво БАЛ «МАН» сприяє формуванню в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції	достатній	3,2

Загальна оцінка	достатній	3,2
-----------------	-----------	-----

Рівень самооцінювання за напрямом «Управлінські процеси БАЛ «МАН» у 2024/2025 навчальному році» визначено як достатній.

Рекомендації щодо покращення педагогічної діяльності за напрямом «Управлінські процеси БАЛ «МАН»»

1. Педагогічним працівникам:

- вносити прикладні пропозиції до стратегії розвитку закладу;
- ретельно здійснювати аналіз виконання плану роботи закладу та вносити пропозиції щодо заходів, що плануються на новий навчальний рік;
- сприяти створенню комфортного психологічного клімату між учасниками освітнього процесу;
- дбати про власний саморозвиток та вдосконалення педагогічної майстерності;
- у педагогічній діяльності керуватися принципом людиноцентризму, забезпечуючи дотримання прав учасників освітнього процесу;
- застосовувати різні організаційні форми освітнього процесу, з провадженням технологій змішаного навчання (дистанційного за потреби), застосовуючи Інтернет-платформу Classroom та е-журнал «Єдина школа»;
- вчасно розробляти індивідуальні навчальні плани за потреби;
- у роботі дотримуватися політики академічної доброчесності та нульової толерантності до проявів корупції, проводити просвітницьку роботу з батьками та учнями з цих питань.

2. Заступникам директора з НВР відповідно до їх функціональних обов'язків:

- вносити корективи до плану стратегічного розвитку закладу з огляду на зміни у законодавстві про освіту;
- щорічно здійснювати самооцінювання освітньої діяльності та визначати напрями її поліпшення, а за його результатами планувати заходи на наступний рік.
- постійно висвітлювати інформацію про життя закладу у інформаційному просторі (на сайті закладу, у соціальних мережах);
- створювати умови для попередження конфліктів, а у разі їх виникнення сприяти їх вирішенню у межах закладу;
- дбати про забезпечення закладу висококваліфікованими працівниками; проводити кадрову політику з урахуванням освітньої програми, наповнюваності закладу та кваліфікації педагогічних кадрів;
- заохочувати педагогічних кадрів до створення різноманітних інформаційних освітніх ресурсів та постійного самовдосконалення;
- невідкладно реагувати на порушення прав і обов'язків учасників освітнього процесу, приймаючи відповідні рішення та аналізуючи їх виконання;
- підтримувати активну співпрацю з Управлінням освіти і науки БМР КО, ЦПР ПП тощо;
- при розробці розкладу навчальних занять урахувати вікові особливості учнів, специфіку роботи закладу, а при розробці навчальних планів – інтереси та нахили здобувачів освіти;
- проводити інформаційну та просвітницьку роботу щодо принципів доброчесної поведінки.

3. Завідуючій господарством Ковтуненко Н.М.:

- формувати запити до Управління освіти у науки для вдосконалення матеріальної бази для забезпечення якісного освітнього процесу та відстежувати їх реалізацію;
- здійснювати моніторинг матеріально-технічного стану у закладі.

Голова робочої групи
Члени робочої групи:

Яременко М.Г.
Грушник О.І.
Терехов В.Ф.
Міщенко Т.О.
Білопольська Т.В.
Беник О.Н.
Могилка О.В.
Мельниченко І.Д.