

**ВИСНОВКИ ПРОВЕДЕННЯ САМООЦІНЮВАННЯ
УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ. 2023 р.**

	Висновки	В	Д	ВП	Н
4.1.	Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань				
	У закладі затверджено (схвалена педагогічною радою, протокол № 2 від 12.01.2022 року, затверджена головою Новгородківської селищної ради О.Сирицею 14.01.2022 року) Стратегію розвитку комунального закладу «Верблюзький навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів – дошкільний навчальний заклад – центр позашкільної освіти» Новгородківської селищної ради Кіровоградської області (далі КЗ «Верблюзький НВК «ЗШ І-ІІІ ст. – ДНЗ – ЦПО») на 2022-2027 рр. Зміст Стратегії передбачає підвищення якості освітньої діяльності за 4 напрямками: «Освітнє середовище», «Система оцінювання здобувачів знань», «Педагогічна діяльність педагогічних працівників», «Управлінська діяльність». В документі чітко визначені стратегічні цілі й засоби для реалізації поставлених завдань. До розроблення Стратегії були залучені члени педагогічного колективу, Рада закладу освіти. Оприлюднена Стратегія розвитку закладу освіти на сайті закладу освіти (паперовий і презентаційний варіанти). Працівники закладу ознайомлені зі Стратегією розвитку, здійснюється ознайомлення новоприбулих педагогів з документом. Педагогічні працівники (80 %) усвідомлюють мету		Дост.		

	діяльності та шляхів розвитку закладу освіти, беруть участь у забезпеченні реалізації поставлених цілей. Щорічно у закладі на засіданні педагогічної ради відбувається моніторинг досягнення цілей, які визначені стратегією розвитку, вносяться корективи, доповнення в разі введення в дію нових нормативних актів, Указів Президента, що стосуються нововведень в освіті. В серпні 2022 р. рішенням педради внесено доповнення щодо організації освітнього процесу в умовах воєнного стану, задля удосконалення якості освітніх послуг, які надає заклад, вироблення освітньої та наукової стратегії з урахуванням змін у державі. Внесенню змін до Стратегії розвитку закладу освіти передувало анкетування педагогічних працівників, учнів та батьків, що дало змогу сформулювати уявлення про наявний стан діяльності закладу. Анкетування проводилося цілком анонімно з використанням Google-форм протягом листопада 2022 року. Серед педагогічних працівників в анкетуванні взяли участь 25 осіб. ✓ 92,6 % вчителів зазначили, що у закладі освіти створені належні умови для постійного підвищення кваліфікації педагогів, їх чергової та позачергової атестації, добровільної сертифікації, 7,4% (2 педагогів) відповіли, що переважно ні. ✓ 84,5% педагогів зазначили, що у закладі немає жодних перешкод для професійного розвитку, 5% - вказали на відсутність матеріального заохочення з боку керівництва (хоча двічі на рік з нагоди Дня працівника освіти та перед Новим роком відбувалося преміювання педагогічних працівників згідно наказу керівника), 8% вважають, що у закладі недостатня матеріально-технічна база, 2,5%(1 педагог) – зауважили про погані умови праці. ✓ 92,6% педагогів задоволені освітнім середовищем та умовами праці у закладі, 7,2% (2 вчителі) – незадоволені.				
--	--	--	--	--	--

	✓ 81,4% відповіли, що в цілому психологічний клімат в закладі сприяє співпраці педагогів, 18,5% відповіли, що співпраця з колегами практично відсутня (філія). ✓ 25 педагогів, що брали участь в анкетуванні вважають, що керівництво закладу відкрите до спілкування, вони можуть вільно висловлювати свою точку зору, навіть якщо вона не співпадає з думкою керівництва. Анкетування учнів: ✓ 89% здобувачів освіти зазначили, що їм подобається перебування у школі, 11%, відповіли, що не дуже. ✓ 90% зазначили, що їм комфортно у школі, 10% відповіли, що не дуже комфортно. ✓ 93% здобувачів освіти стверджують, що вони почувають себе безпечно у школі, 7% - здебільшого ні. ✓ 73 % учнів зауважили, що не відчують булінгу в школі, 27% відповіли щодо них були поодинокі прояви булінгу та цькування. ✓ 98% учнів відповіли, що керівництво закладу розглядає їхні звернення, 2 % зазначили, що їм невідомо про можливість звернення. У анкетуванні батьків взяло участь 53 особи. ✓ 90,6 % батьків зазначили, що їхня дитина охоче відвідує школу, 9,4% батьків відповіли, що неохоче. ✓ 100 % зазначили в анкетуванні, що їм вдається поспілкуватися з керівництвом закладу та досягти взаєморозуміння. ✓ 48 з опитаних батьків задоволені організацією освітнього процесу в школі, 5 батьків переважно незадоволені.				
--	---	--	--	--	--

	✓ 86,8% батьків вважають, що учителі справедливо оцінюють навчальні досягнення їхньої дитини, 13,2% вважають, що інколи оцінювання несправедливе. ✓ 98% батьків задоволені харчуванням дитини у школі, 2% - не задоволені. ✓ 75,5% батьків у анкетуванні зазначили, що їхні права як учасників освітнього процесу не порушуються, 24,5% відповіли, що інколи порушуються, але вирішуються. Під час розроблення Стратегії розвитку закладу та річного плану роботи закладу робоча група намагалася врахувати результати вищеприведеного анкетування, особливо що стосується булінгу та цькування. Створена Стратегія розвитку закладу включає у себе реалізацію протягом п'яти років наступних проєктів: «Інклюзивна освіта: крок за кроком», «Обдарована дитина», «Сучасний освітній дизайн», «Співпраця ДНЗ та НУШ: педагогіка партнерства», «Плекаємо патріотів України», «Добро починається з тебе», що дасть змогу скерувати педагогів до реалізації ціннісних пріоритетів особистості, задоволення освітніх потреб молоді, створення розвивального середовища, у якому б реалізувалася сучасна модель випускника, особистості, що володіє технологіями усного та письмового спілкування кількома мовами, комп'ютерними технологіями. У закладі освіти річне планування та відстеження його результативності здійснюються відповідно до стратегії розвитку. Річний план роботи закладу освіти на 2022-2023 н.р. розроблено відповідно напрямків Стратегії розвитку закладу освіти, спрямований на виконання заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей. До розроблення річного плану залучалися учасники освітнього процесу. Під час річного планування враховано зміст освітньої програми закладу				
--	---	--	--	--	--

	освіти. Річне планування охоплює всі напрями функціонування та розвитку закладу освіти. Завдання річного плану розуміють учасники освітнього процесу: учні 75%, вчителі 95%, батьки 86%. Аналіз виконання річного плану минулого навчального року розглянуто на засіданні педагогічної ради 08.06.2022р., висвітлено у щорічному звіті директора школи, оприлюднено на сайті закладу. Завдання на поточний навчальний рік враховано під час складання річного плану. У закладі освіти здійснюється щорічне самооцінювання якості освітньої діяльності на основі стратегії (політики) і процедур забезпечення якості освіти. Для здійснення самооцінювання якості освітньої діяльності у закладі освіти розроблена внутрішня система забезпечення якості освіти (протокол засідання педагогічної ради №1 від 30.08.2021 року), що включає критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників та здобувачів освіти, управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти, систему та механізм забезпечення академічної доброчесності, інклюзивного навчання тощо. Проте моніторинг освітньої діяльності протягом 2022-2023 навчального року здійснювався лише частково, що певною мірою пов'язано із воєнним станом. Адміністрацією освітнього закладу здійснювалося вивчення системи роботи лише вчителів, що атестувалися (6 педагогів), протягом навчального року вивчався стан ведення класних електронних журналів, щоденників та паперових – у Петрокорбівській філії. Розроблені закладом процедури самооцінювання (акти, протоколи, аркуші опитування і спостереження, чек-листи) охоплюють всі сфери, напрями внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності.				
--	--	--	--	--	--

	Педагогічні працівники (80%) ознайомлені з процедурою оцінювання якості освітньої діяльності у закладі освіти, беруть участь у роботі експертних груп самооцінювання. Учасники освітнього процесу залучені до вивчення внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти. Так, здобувачі знань 11 класу та батьки були залучені до самооцінювання освітнього середовища. Заклад здійснює щорічне комплексне самооцінювання якості освітньої діяльності відповідно до наявних у закладі процедур, вчасно оприлюднює річний звіт, який містить висновки та заплановані дії за результатами самооцінювання. Керівництво закладу освіти планує та здійснює заходи щодо утримання в належному стані будівель, приміщень, обладнання. Технічний стан закладу освіти відповідає поставленій меті діяльності, яка визначена у Стратегії розвитку закладу освіти та його освітній програмі. А кінці календарного року проводиться вивчення потреб учасників освітнього процесу закладу освіти. Завідуючі кабінетами подають інформацію про потреби в забезпеченні ресурсами для виконання освітніх програм, безпечного середовища. У закладі освіти наявний план розвитку матеріально-технічної бази на 3 роки, який є складовою стратегії розвитку закладу освіти, та аналіз його виконання. Виконання плану аналізується на нарадах при директору, засіданні педагогічної ради. Керівництво закладу спрямовує запити до засновника про фінансування для створення належних умов діяльності закладу (За 2022 рік подано 10 запитів щодо зміцнення навчально-матеріальної бази). Засновник виконує свої зобов'язання щодо належного фінансування та розвитку матеріально-технічної бази закладу, передбачає кошти на проєктну документацію, виконання робіт.				
--	--	--	--	--	--

4.2.	Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм				
	Заклад освіти намагається вчасно розмішувати на офіційному сайті фінансовий звіт про надходження та використання всіх отриманих коштів, товарів, робіт і послуг. ✓ Керівництво закладу освіти сприяє створенню психологічно комфортного середовища, яке забезпечує конструктивну взаємодію здобувачів освіти, їхніх батьків, педагогічних та інших працівників закладу освіти та взаємну довіру. Переважна більшість учасників освітнього процесу задоволені загальним психологічним кліматом у закладі освіти та позитивно оцінюють дії керівництва, спрямовані на формування відносин довіри та конструктивної співпраці. 81,4% відповіли, що в цілому психологічний клімат в закладі сприяє співпраці педагогів, 18,5% відповіли, що співпраця з колегами практично відсутня (філія). На достатньому рівні керівництво закладу забезпечило доступ учасників освітнього процесу та представників місцевої громади до спілкування з керівництвом. Здійснюється особистий прийом поза графіком, ведеться облік звернень громадян, керівництво вчасно розглядає та реагує на запити органів місцевого самоврядування, використовує сучасні засоби комунікації. За результатами розгляду звернень учасників освітнього процесу здійснюються відповідні заходи реагування. ✓ 25 педагогів, що брали участь в анкетуванні вважають, що керівництво закладу відкрите до спілкування, вони можуть вільно висловлювати свою точку зору, навіть якщо вона не співпадає з думкою керівництва. Заклад освіти оприлюднює інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах: створений та активно функціонує офіційний сайт, де є			Вимаг. покращ.	

	відкритий доступ до вищезгаданої публічної інформації, що знаходиться у рубриці «Прозорість та інформаційна відкритість закладу освіти». Сайт закладу постійно оновлюється, висвітлює події, які відбуваються у житті НВК, є одним із інструментів організації дистанційного навчання. Шкільне життя освітнього опорного закладу та Петрокорбівської філії висвітлюються також на офіційних Facebook-сторінках закладів, що є більш популярним серед учнів та батьків. Структура та зміст інформації на сайтах закладів відповідає вимогам статті 30 Закону України «Про освіту», але оновлення деякої інформації відбувається невчасно. Оприлюднена інформація достатньо відображає важливі аспекти діяльності закладу освіти. Школа та дошкільний заклад використовує різноманітні форми комунікації з учасниками освітнього процесу та громадою. З батьками здобувачів індивідуальні зустрічі, онлайн спілкування, батьківські конференції, збори. Комунікація з громадою відбувається через старост старостинських округів (Верблюжка, Спасове, Петрокорбівка), депутатів Новгородківської селищної ради (директор С.Шепель – депутат), меценатів. Прослідковується тісна співпраця з сільськими бібліотеками, Будинками культури.				
4.3.	Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників		Дост.		
	Керівник закладу освіти формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та освітньої програми. Штатний розпис закладу освіти забезпечує виконання освітньої програми. Всі предмети викладаються педагогічними працівниками, які мають відповідний фах, повністю укомплектований штат педагогічними працівниками відповідної кваліфікації. Протягом 2022-2023 н. р. опорний заклад освіти та Петрокорбівська філія були забезпечені кадрами на 100% (38 учителів працювали в 1-11 класах, 1 вихователь ГПД, практичний психолог, соціальний педагог, педагоги-організатори - 3, 1 асистент учителя).				

	Рівень педагогічної майстерності «Спеціаліст вищої категорії» – 14 (37 %) «Спеціаліст I категорії» – 10 (26 %) «Спеціаліст II категорії» – 2 (5 %) «Спеціаліст» – 3 (8 %) «Старший учитель» – 8 (21 %) «Учитель-методист» – 2 (5 %) «Відмінник освіти України» – 1 (2,6 %) Керівництво закладу освіти мотивує педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності. Додатком до Колективного договору є Положення про порядок матеріального стимулювання педагогічних працівників, який визначає принципи та процедури матеріального і морального стимулювання працівників. Працівники закладу обізнані з підставами для матеріального та морального стимулювання, брали участь у розробленні Критеріїв оцінювання педагогічної діяльності та Положення. Матеріальне та моральне заохочення працівників здійснюється регулярно та обґрунтовано, розглядається на засіданні профкому й адміністрації. Матеріальне заохочення працівники отримують з нагоди святкування Дня вчителя, за участь у професійних конкурсах, за підготовку призерів та переможців Всеукраїнських та обласних конкурсів. Працівники закладу (100%) вважають справедливими принципи та практику застосування матеріального та морального заохочення. Керівництво закладу освіти сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників				
--	---	--	--	--	--

Вчителі в цілому задоволені можливостями професійного розвитку у закладі. Заклад надає вчителям можливості для професійного розвитку – пропонуються курси підвищення кваліфікації, здійснюється оплата праці та оплата відрядних витрат на час перебування на навчаннях за програмою, здійснюється заміна уроків.

Керівництво підтримує прагнення вчителів до постійного професійного вдосконалення. Розроблено Положення про Підвищення кваліфікації педагогічних працівників, Положення про визнання результатів підвищення кваліфікації. Питання підвищення кваліфікації розглядається на засіданнях педагогічних рад, педагогічна рада приймає рішення про визнання підвищення кваліфікації шляхом неформальної освіти. Керівництво інформує педагогічних працівників про сучасні форми й методи професійного самовдосконалення. Розроблений, затверджений та оприлюднений орієнтовний план підвищення кваліфікації з урахуванням пропозицій педагогічних працівників. Щорічно укладається договір співпраці з Кіровоградським інститутом післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського. Адміністрація освітнього закладу сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників, розроблений перспективний план підвищення кваліфікації та план підвищення кваліфікації на рік. Планові навчання педагогічні працівники проходять на базі КОППО ім. В.О.Сухомлинського, педагоги закладу освіти є активними членами вебспільноти освітян, працюючи на таких платформах, як «Всеосвіта», «На урок», «Прометеус», «Едера» тощо, де проходять навчання, беруть участь у семінарах та конференціях, розміщують власні методичні матеріали, створюють тести для перевірки рівня навчальних досягнень учнів.

Підвищення педагогічної майстерності у 2022-2023 навчальному році

№ п/п	Вид діяльності	Учителі
1	Підвищення кваліфікації на базі КОППО	38
2	Атестація (всього)	9

	у тому числі: - підтвердили кваліфікаційну категорію - не підтвердили кваліфікаційну категорію - підвищили кваліфікаційну категорію - підтвердили педагогічне звання: «старший вчитель» «учитель-методист» - встановлено педагогічне звання «старший учитель» - не підтверджено педагогічне звання «старший учитель»	6 - 3 1 1 - -				
✓ Керівництво закладу щорічно подає пропозиції засновнику щодо обсягу коштів для підвищення кваліфікації при формуванні бюджету на рік, хоча з початку пандемії, а потім повномасштабної війни, навчання за програмою, тренінги, практикуми тощо проходять онлайн. Умови, створені в закладі освіти, сприяють постійному підвищенню кваліфікації, чергової та позачергової атестації. 92,6 % вчителів зазначили, що у закладі освіти створені належні умови для постійного підвищення кваліфікації педагогів, їх чергової та позачергової атестації, добровільної сертифікації, 7,4% (2 педагогів) відповіли, що переважно ні. 84,5% педагогів зазначили, що у закладі немає жодних перешкод для професійного розвитку, 5% - вказали на відсутність матеріального заохочення з боку керівництва (хоча двічі на рік з нагоди Дня працівника освіти та перед Новим роком відбувалося преміювання педагогічних працівників згідно наказу керівника), 8% вважають, що у закладі недостатня матеріально-технічна база, 2,5%(1 педагог) – зауважили про погані умови праці.						

4.4.	Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою		Дост.		
	Освітній процес організовується на засадах людиноцентризму, управлінські рішення приймаються на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою. У закладі освіти створюються умови для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу. Права та обов'язки учасників освітнього процесу визначені в Статуті закладу освіти. Освітня програма задовольняє потреби учасників освітнього процесу в якісній освіті. Розроблені та оприлюднені в закладі Кодекс корпоративної етики, Правила здобувачів знань, які розміщені в інформаційному куточку та на сайті закладу. До розроблення правил шкільного життя долучалися всі учасники освітнього процесу. Враховані під час розроблення цих правил пропозиції учнів та батьків. За результатами опитування 84% учасників освітнього процесу обізнані зі своїми правами та обов'язками. Управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу. Учасники освітнього процесу мають можливість впливати на ухвалення управлінських рішень. Так, наприклад, враховувалися пропозиції батьків щодо освітньої програми, вибору профільного предмета, вибору факультативів та курсів за вибором, організації харчування (зокрема графіка прийому їжі), складанні і затвердженні графіку руху шкільних автобусів. 100% педагогічних працівників вважають, що керівництво закладу освіти створює умови для розвитку громадського самоврядування. У закладі освіти діють органи громадського самоврядування. Діє профспілкова організація, укладено та зареєстровано в органах місцевого самоврядування				

	Колективний договір. Налагоджена конструктивна комунікація між керівництвом закладу та органами громадського самоврядування. Двічі на рік відбуваються загальношкільні батьківські збори, 1 раз перед початком навчального року загальношкільна конференція. За потребою, не менше 4 разів на рік організовуються збори трудового колективу. Відповідно плану роботи діє рада профілактики закладу освіти, яка долучається до вирішення нагальних проблем. Всі пропозиції учасників освітнього процесу отримують зворотній зв'язок від керівництва закладу. Керівництво закладу освіти сприяє виявленню громадської активності та ініціатив учасників освітнього процесу, їхній участі в житті місцевої громади. Заклад освіти залучений до життя громади, бере участь у всіх заходах місцевої громади - фестивалях, святкуванні свят народного календаря, Державних свят, благодійних ярмарках, толоки, Дні села тощо. Учні є аматорами місцевого будинку культури. Керівництво закладу заохочує учасників освітнього процесу до участі у заходах місцевої громади – нагороджує активних учасників грамотами, іменними подарунками, висловлює подяки. Режим роботи закладу освіти та розклад занять враховує вікові особливості здобувачів освіти. Режим роботи закладу: час початку і завершення занять, тривалість перерв – є комфортними для більшості учасників освітнього процесу. Для 30% здобувачів знань початок занять надто рано – 8.30 (для учнів, які доїжджають шкільним автобусом). Розклад занять відповідає вимогам виконання освітньої програми закладу, дозволяє поєднувати інші форми організації освітнього процесу, окрім класно-урочної. Режим роботи закладу освіти враховує вікові особливості дітей.				
--	--	--	--	--	--

	У закладі освіти створюються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти: практикується розроблення індивідуальної освітньої траєкторії учня для здобувачів знань, які виявили бажання поглиблено вивчати окрему тему, готуються до захисту науково-дослідних робіт МАН, беруть участь у конкурсах науково-дослідних робіт. Для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії дитини впроваджується змішане та дистанційне навчання, аналіз досягнення цілей обговорюється на засіданні педагогічної ради.				
4.5.	Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності				
	Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності. Заклад освіти впроваджує політику академічної доброчесності відповідно до Положення про академічну доброчесність. Всі педагогічні працівники, батьки та здобувачі освіти ознайомлені із цим Положенням. Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти розроблені та відомі здобувачам освіти. 75% із них вважають справедливим і неупередженим оцінювання їхніх навчальних досягнень. Для формування та дотримання академічної доброчесності всіма учасниками освітнього процесу розроблена система заходів, яка передбачена річним планом для учнів, батьків та вчителів. Виявлених фактів порушення академічної доброчесності не було. Керівництво КЗ «Верблюзький НВК «ЗШ І-ІІІ ст. – ДНЗ – ЦПО» сприяє формуванню в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції. Педагогічні працівники та інші учасники освітнього процесу обізнані з вимогами антикорупційного законодавства. Розробляють шкільну документацію, зокрема календарно-тематичне планування, з урахуванням академічної доброчесності. Для учнів проводяться антикорупційні уроки, дискусії на уроках громадянської освіти, правознавства, які сприяють формуванню негативного ставлення до корупції. У		.Дост.		

	закладі незафіксовані випадки недоброчесної поведінки. Керівництво закладу надає методичну допомогу педагогічним працівникам у проведенні просвітницької та інформаційної роботи. Для формування негативного ставлення до корупції педагогічні працівники використовують на уроках навчальні та інформаційні матеріали – відео, фрагменти документальних фільмів, підбірку заходів, розроблених методичним об'єднанням класних керівників на основі методичних вказівок для вчителів. Щоб запобігти випадкам порушень академічної доброчесності знайомлять здобувачів освіти з основами академічної доброчесності, проводять бесіди щодо дотримання академічної доброчесності (100%), на уроках дають такі завдання, які унеможливають списування (85%), використовують методичні розробки щодо формування академічної доброчесності, пояснюють її необхідність, розробляють диференційовані завдання(85%), знайомлять здобувачів освіти з основами авторського права, брали участь у розробці Положення про академічну доброчесність(90%), проводять бесіди, години спілкування щодо формування академічної доброчесності, навчають дітей бути самостійними та ініціативними, навіть помилкові відповіді є не провалом у навчанні, а стимулом до пізнання нового, розкривають значущість норм академічної доброчесності. Всі педагогічні працівники пройшли онлайн курс «Академічна доброчесність». До проходження цього курсу долучаються і учні 10-11 класів за технологією змішаного навчання.				
	Оцінювання				
	4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань		Дост.		
	4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм		Вимаг. покращ.		

	4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників		Дост.		
	4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою		Дост.		
	4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності		Дост.		
	Загальний рівень		Дост.		