

**ВНУТРІШНЯ СИСТЕМА
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ
ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА
ЯКОСТІ ОСВІТИ
у Ворожбянському ліцеї
(опорному закладі)
Ворожбянської міської ради
Сумської області**

2021 р.

СХВАЛЕНО

Рішення педагогічної ради
Протокол № 2 від 15.09.2021 року

Наказ № 22-ОД від 15.09.2020 року
Директор Тамара ВАСІЛЕЦЬ



ВНУТРІШНЯ СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЯКОСТІ ОСВІТИ У ВОРОЖБЯНСЬКОМУ ЛІЦЕЇ (ОПОРНОМУ ЗАКЛАДІ) ВОРОЖБЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. РОЗБУДОВА ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

1. Розроблення стратегії (політик) і процедур забезпечення якості освіти

Крок 1. Визначення компонентів внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти закладу

Крок 2. Розроблення документу про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти закладу

Крок 3. Затвердження та оприлюднення документу про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності і якості освіти

Крок 4. Призначення відповідальної особи із забезпечення якості освітньої діяльності і якості освіти забезпечення оперативного керування процесом вивчення

Крок 5. Планування та визначення шляхів удосконалення

РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ САМООЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Напрямок 1. Освітнє середовище закладу освіти

Вимога 1. Забезпечення комфортних і безпечних умов навчання та праці

Вимога 2. Створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації

Вимога 3. Формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору

Напрямок 2. Система оцінювання здобувачів освіти

Вимога 1. Наявність відкритої, прозорої і зрозумілої для здобувачів освіти системи

оцінювання їх навчальних досягнень

Вимога 2. Застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти

Вимога 3. Спрямованість системи оцінювання на формування у здобувачів освіти відповідальності за результати свого навчання, здатності до самооцінювання.

Напрямок 3. Оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників

Вимога 1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти.

Вимога 2. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності педагогічних працівників

Вимога 3. Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками, працівниками закладу освіти

Вимога/правило 4. Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності

Напрямок 4. Управлінські процеси закладу освіти

Вимога 1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань

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

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

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

Вимога 5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності

РОЗДІЛ 3. МЕТОДИ ЗБОРУ ІНФОРМАЦІЇ

1. Вивчення документації

2. Опитування

Анкетування

Індивідуальне та групове інтерв'ю

3. Спостереження

Спостереження за освітнім середовищем

Спостереження за проведенням навчального заняття

ВСТУП

Головною метою освітньої діяльності Ворожбянського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів №3 є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства. Досягти даної мети можна, забезпечивши високий рівень якості освіти.

Закон України «Про освіту» визначає якість освіти як «відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та договором про надання освітніх послуг», а якість освітньої діяльності – як «рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг» (пункти 29, 30 частини 1 статті 1).

Отже, якість освіти розглядається у нерозривній єдності якості процесу (діяльності) і якості результату. Якість освітнього процесу (діяльності) є невід'ємною складовою якості освіти, яка залежить від якості освітнього середовища, включає якісні і кількісні характеристики освітнього процесу, якість професійної компетентності викладачів, якість організаційно-управлінської компетентності.

Наша робота спрямована на те, щоб кожен учитель міг:

- забезпечити якість освітнього середовища і „технологічність” управління освітнім процесом, ефективність науково-методичної роботи, ресурси забезпечення навчального процесу, кадровий потенціал школи;
- якість реалізації освітнього процесу і науковість та доступність змісту освіти,

педагогічна майстерність учителя, ефективність засобів навчання, задоволення різноманітних

освітніх потреб;

- якість результатів освітнього процесу: рівень навчальних досягнень учнів, розвиток їхнього

мислення, ступінь соціальної адаптації, культури й виховання учнів.

На формування внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності і якості освіти впливають вище зазначені чинники.

Запровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти – стратегічне рішення школи, яке покликане допомогти поліпшити її загальну

дієвість та забезпечити міцну основу для ініціатив щодо її ефективного та сталого розвитку.

Система внутрішнього шкільного моніторингу ґрунтуються на запропонованих для інституційного аудиту вимогах та критеріях для оцінювання якості освітньої діяльності, управлінських процесів у закладі та охоплюють освітнє середовище, управлінські процеси, якість педагогічної діяльності, систему оцінювання навчальних досягнень учнів.

РОЗДІЛ 1. РОЗБУДОВА ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

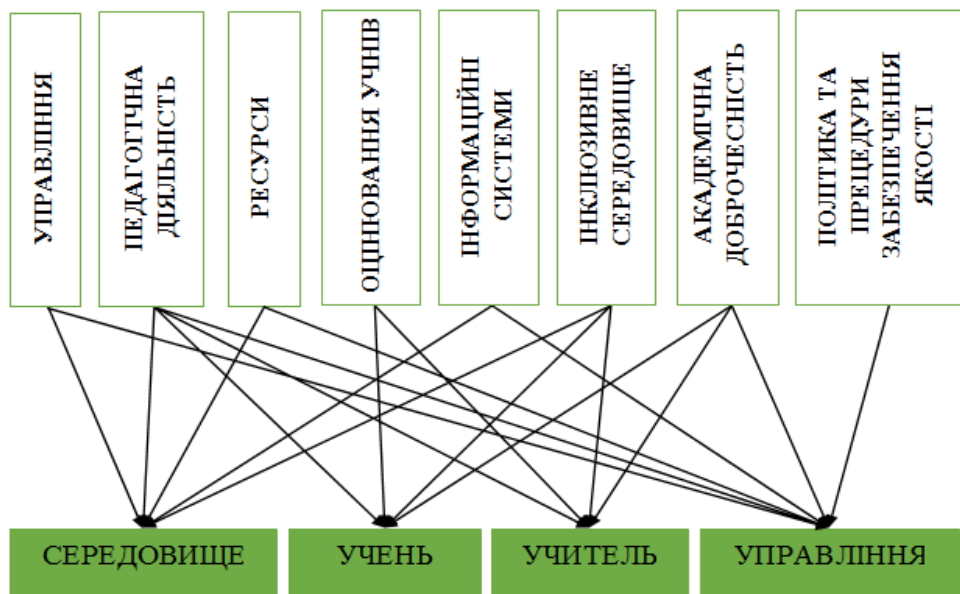
Система освітньої діяльності Ворожбянського закладу загальної середньої освіти I-III ступенів №3 є динамічною, тому тільки постійний моніторинг може забезпечити її вдосконалення.

Закон України «Про освіту» (частина 3 статті 41) визначає, що **внутрішня система забезпечення якості освіти має такі основні складові:**

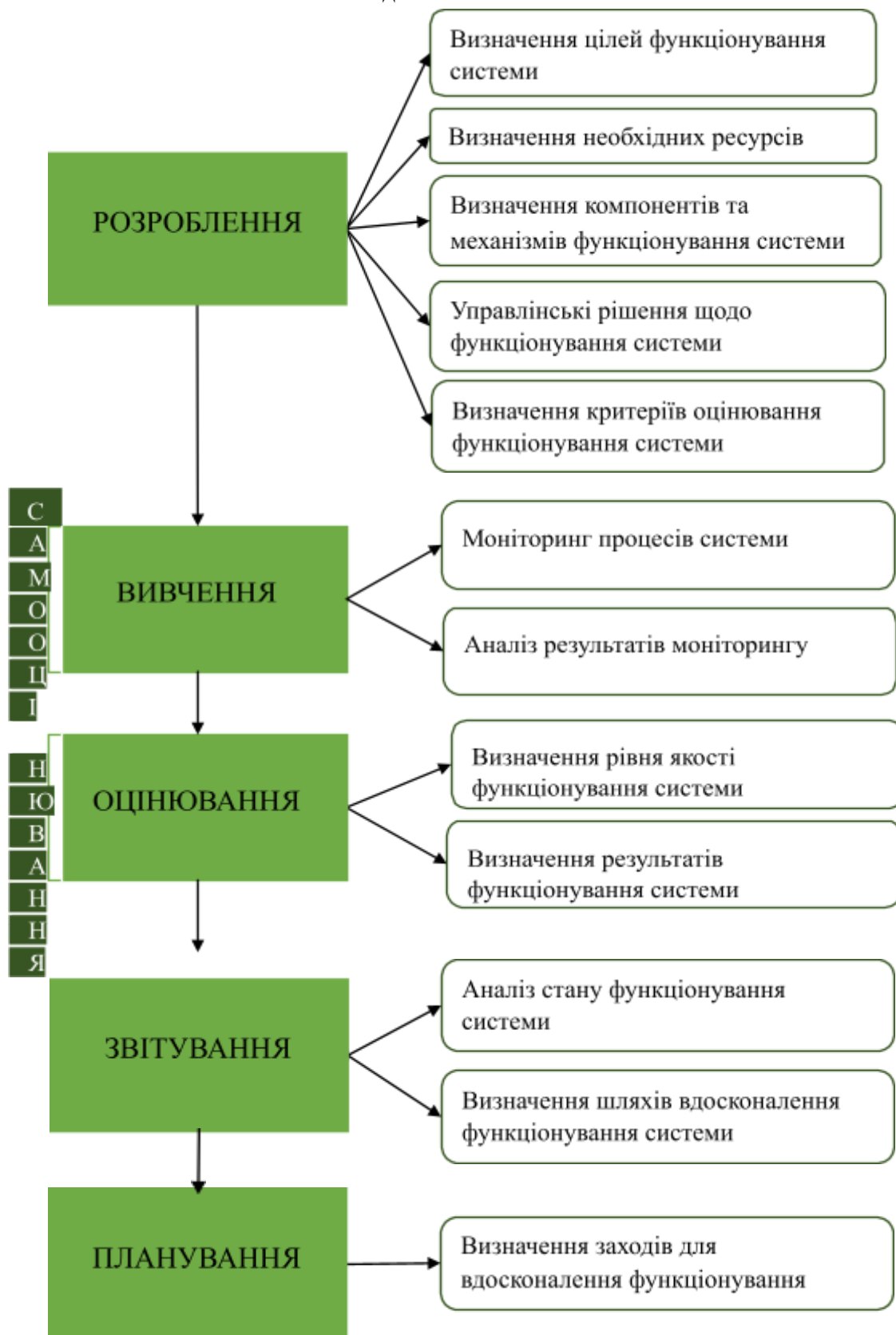
- стратегія (політика) та процедури забезпечення
- якості освіти; система та механізми забезпечення
- академічної доброчесності;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти; оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної (науково-педагогічної) діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти;
- забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, в тому числі для самостійної роботи здобувачів освіти;
- забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти;
- створення в закладі освіти інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування.

Запропоновані законом складові фактично утворюють **чотири напрями внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти закладу** (Схема 1.1.):

- *Освітнє середовище.*
- *Система оцінювання освітньої діяльності учнів.*
- *Система педагогічної діяльності.*
- *Система управлінської діяльності*



Розбудова внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти складається з таких основних етапів:



1. Розроблення стратегії і процедур забезпечення якості освіти

Крок 1. Визначення компонентів внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти.

Підготовча робота: Обговорення з колективом необхідності розроблення та впровадження системи управління якістю у закладі (директор школи інформує працівників про запровадження в закладі системи управління якістю).

Діяльність із розбудови внутрішньої системи забезпечення якості розпочинається з визначення компонентів (вимог), за якими здійснюватиметься процес безперервного вдосконалення якості освітньої діяльності, критеріїв та індикаторів для їх оцінювання.

Ворожбянський ЗЗСО І-ІІІ ступенів №3 застосовує підхід, запропонований МОН України для оцінювання якості освітньої діяльності та управлінських процесів.

Крок 2. Розроблення документу про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти.

Крок 3. Затвердження та оприлюднення документу про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності і якості освіти.

Розроблений документ виноситься на обговорення педагогічної ради закладу освіти, схвалюється на її засіданні та затверджується керівником закладу освіти. Документ оприлюднюється на сайті закладу освіти.

Заклад забезпечує, щоб працівники, зацікавлені особи були обізнані з:

- політикою та процедурами забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти та її цілями;
- своїм внеском у результативність забезпечення якості та з вигодами від поліпшення показників діяльності;
- очікуваними результатами впровадження політики якості.

Крок 4. Призначення відповідальної особи із забезпечення якості освітньої діяльності і якості освіти та забезпечення оперативного керування процесом вивчення.

У закладі визначається працівник, який буде координувати результативне запровадження внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти, створюються робочі групи, які забезпечуватимуть вивчення та оцінювання системи за кожним із напрямів, систематично проводитимуться навчання з відповідальними особами щодо визначення й аналізу відповідного компоненту системи забезпечення якості (наприклад, при вивченні педагогічної діяльності проводиться інструктаж із керівником методичного об'єднання щодо особливостей спостереження за проведенням навчальних занять).

Крок 5. Планування та визначення шляхів удосконалення.

Визначені за результатами вивчення внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти, *шляхи вдосконалення* стають одним із джерел для розроблення *річного плану роботи* закладу освіти. У результаті річний план – робочим функціональним документом, у якому плануються конкретні кроки для виправлення проблемних питань та підвищення якості освітньої діяльності.

РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ САМООЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Напрямок I. Освітнє середовище закладу освіти

Вимога 1. Забезпечення комфортних і безпечних умов навчання та праці.

Критерії:

- приміщення і територія закладу освіти є безпечними та комфортними для навчання та праці;
- заклад освіти забезпечений навчальними та іншими приміщеннями з відповідним обладнанням, що необхідні для реалізації освітньої програми;
- здобувачі освіти та працівники закладу освіти обізнані з вимогами охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки, правилами поведінки в умовах надзвичайних ситуацій і дотримуються їх;
- працівники обізнані з правилами поведінки вразі нещасного випадку зі здобувачами освіти та працівниками закладу освіти чи раптового погіршення їх стану здоров'я і вживають необхідних заходів у таких ситуаціях;
- у закладі освіти створюються умови для харчування здобувачів освіти і працівників;
- у закладі освіти створюються умови для безпечного використання мережі Інтернет, в учасників освітнього процесу формуються навички безпечної поведінки в Інтернеті;
- у закладі освіти застосовуються підходи для адаптації та інтеграції здобувачів освіти до освітнього процесу, професійної адаптації працівників

Вимога 2. Створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації.

Критерії:

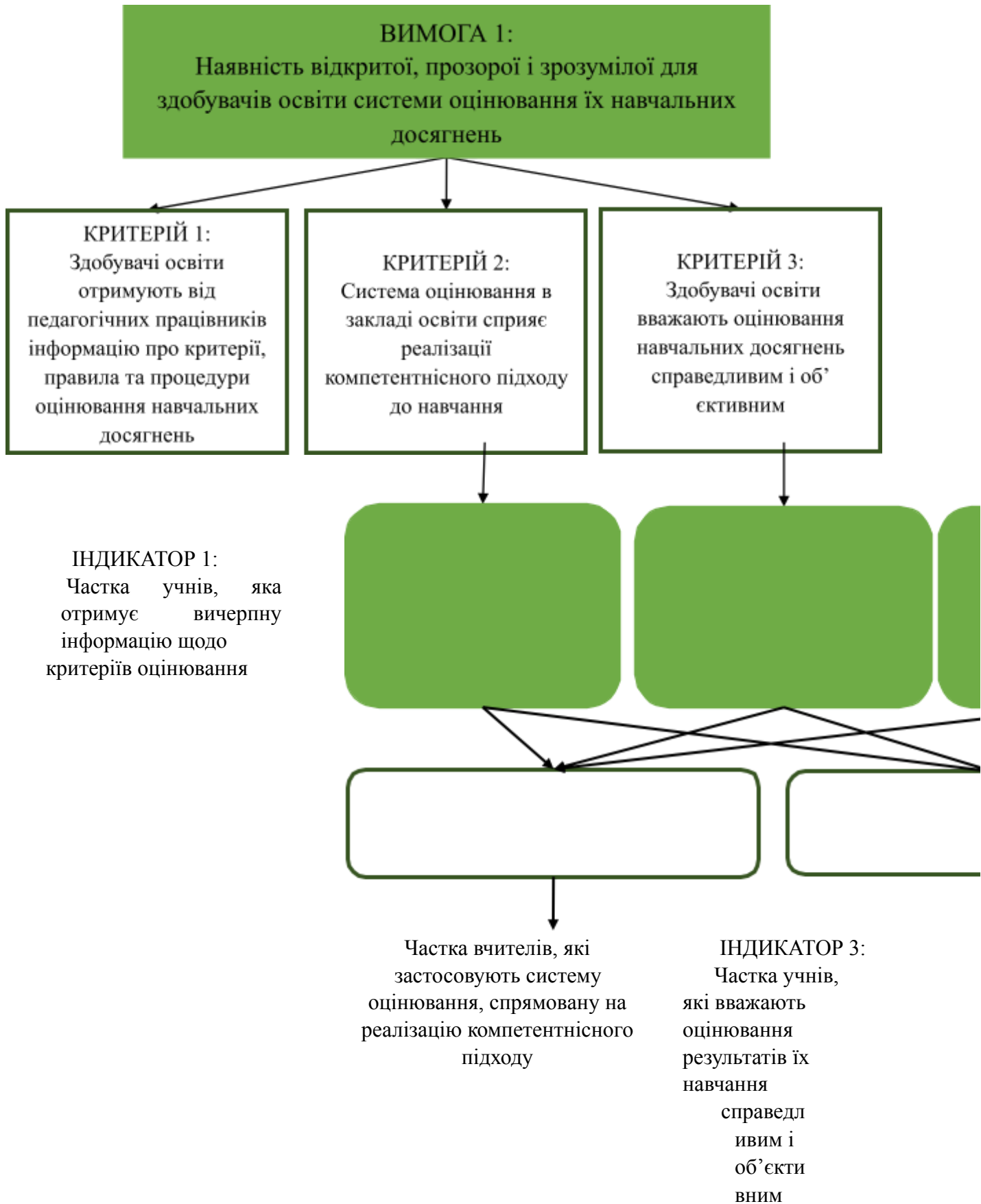
- заклад освіти планує та реалізує діяльність щодо запобігання будь-яким проявам дискримінації, булінгу в закладі;
- правила поведінки учасників освітнього процесу забезпечують дотримання етичних норм, повагу до гідності, прав і свобод людини;
- керівник та заступники керівника (далі – керівництво), педагогічні працівники протидіють булінгу (цькуванню), іншому насильству, дотримуються порядку реагування на їх прояви

Вимога 3. Формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору

Критерії:

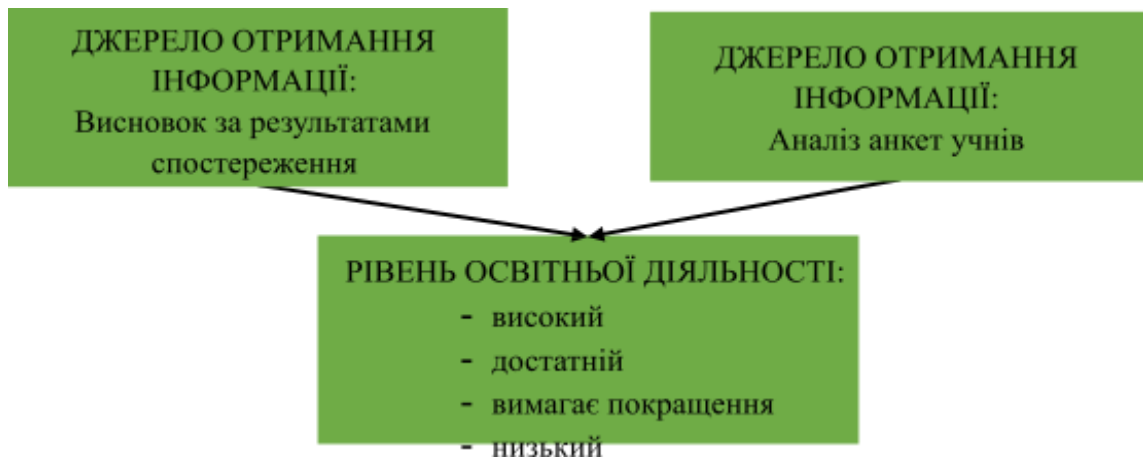
- приміщення та територія закладу освіти облаштовуються з урахуванням принципів універсального дизайну та розумного пристосування;
- у закладі освіти застосовуються методики та технології роботи з дітьми з особливими освітніми потребами;
- заклад освіти взаємодіє з батьками дітей з особливими освітніми потребами, фахівцями інклюзивно-ресурсного центру, залучає їх до необхідної підтримки дітей під час здобуття освіти;
- освітнє середовище мотивує здобувачів освіти до оволодіння ключовими компетентностями та наскрізними вміннями, ведення здорового способу життя;
- у закладі освіти створено простір інформаційної взаємодії та соціально-культурної комунікації учасників освітнього процесу (бібліотека, інформаційно-ресурсний центр тощо)

Напрямок II. Система оцінювання здобувачів освіти



МЕТОД ОТРИМАННЯ
ІНФОРМАЦІЇ 2:

Опитування учнів



Вимога 1. Наявність відкритої, прозорої і зрозумілої для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень.

Критерії:

- Здобувачі освіти отримують від педагогічних працівників інформацію про критерії, правила та процедури оцінювання навчальних досягнень

Реформування загальної середньої освіти передбачає зміни у підходах до оцінювання навчальних досягнень учнів:

- по-перше, вимоги до оцінювання результатів навчання мають визначатися з урахуванням компетентнісного підходу до навчання, в основу якого покладено ключові компетентності;
- по-друге, оцінювання має ґрунтуватися на позитивному підході, що, передусім, передбачає врахування рівня досягнень учня.

Система оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти в закладі освіти включає критерії, правила і процедури, за якими здійснюється оцінювання.

Розроблення, оприлюднення та інформування про критерії оцінювання робить процес оцінювання прозорим і зрозумілим для всіх учасників освітнього процесу.

Система оцінювання навчальних досягнень учнів повинна:

- мати у своїй основі чіткі і зрозумілі вимоги до навчальних результатів;
- дозволяти гарантовано досягти і перевищити ці результати;
- заохочувати учнів апробувати різні моделі досягнення результату без ризику отримати за це негативну оцінку;
- розвивати в учнів впевненість у своїх здібностях і можливостях;
- використовувати самооцінювання і взаємооцінювання як важливий елемент навчальної діяльності.

- Система оцінювання в закладі освіти сприяє реалізації компетентнісного підходу до навчання

Освітній процес спрямовується на формування і розвиток ключових компетентностей, посилення ролі особистісного чинника в засвоєнні навчального матеріалу. У зв'язку з цим змінюються технології контролю і оцінювання навчальних досягнень учнів. За компетентнісного підходу оцінюється не обсяг засвоєних знань сам по собі, а те, як ці знання використовуються для вирішення прикладних завдань. З огляду на це, вчителям пропонуються такі підходи до формування критеріїв оцінювання:

- оцінювати не лише результат роботи, але й процес навчання, індивідуальний поступ кожного учня;
- позитивно оцінювати досягнення учнів, незалежно від того, значні вони чи скромні, якщо вони є результатом справжніх зусиль дитини. В цьому є мотивуюча роль оцінювання;
- оцінювати рівень аргументації та уміння учнів висловлювати свою думку.

У процесі впровадження компетентнісного підходу оцінювання навчальних

досягнень спрямовується на вирішення таких основних навчальних завдань:

- розв'язання проблем і прийняття рішень;
- розуміння, а не відтворення фрагментів інформації;
- оцінювання умінь, які визначають здатність працювати в команді;
- уміння слухати, розв'язувати конфлікти, вирішувати дискусійні питання і проблеми;
- уміння застосовувати знання в реальних життєвих ситуаціях.

- **Здобувачі освіти вважають оцінювання результатів навчання справедливим і об'єктивним.**

Сприйняття учнями системи оцінювання як об'єктивної та справедливої базується на основі таких критеріїв:

1. На основі критеріїв, розроблених МОН, вчителі можуть розробляти критерії оцінювання для виконання обов'язкових видів роботи.
2. Розроблення критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів при використанні інших, крім класно-урочної, форм організації освітнього процесу та форм роботи з учнями: дистанційного, змішаного, кооперативного (групового) навчання.
3. Обов'язкове оприлюднення критеріїв оцінювання.
4. Спільне з учнями розроблення критеріїв.
5. Впровадження самооцінювання і взаємооцінювання учнів.
6. Отримання постійного зворотного зв'язку від учнів у процесі оцінювання.
7. Використання учнівського портфоліо як способу оцінювання навчальних досягнень.
8. Упровадження формувального оцінювання.

Вимога 2. Застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти

Критерії:

- **У закладі освіти здійснюється аналіз результатів навчання здобувачів освіти.**

Основним індикатором вимірювання результатів освітньої діяльності учнів є їхні навчальні досягнення. Розроблена і розбудована система оцінювання навчальних досягнень учнів – мотивація освітньої діяльності учнів, що визначає особливості педагогічної діяльності.

Система оцінювання навчальних досягнень учнів є предметом постійного моніторингу з боку керівництва закладу. Основною метою такого моніторингу є виявлення об'єктивного та раціонального підходу до оцінювання навчальних досягнень учнів з боку вчителя, простеження системності в оцінюванні учнів, динаміки їх навчальних досягнень.

Основні завдання, які можна вирішити за допомогою моніторингу навчальних досягнень учнів:

1. Вивчення якості освітнього процесу.
2. Корекція освітньої діяльності педагогів, методичних підходів у викладацькій діяльності.
3. Удосконалення оцінювання навчальних досягнень учнів з окремих предметів (курсів).
4. Простеження компетентнісного підходу у системі оцінювання навчальних досягнень учнів.
5. Визначення необхідності індивідуальної освітньої траєкторії для окремих учнів.

Для моніторингу системи оцінювання навчальних досягнень учнів використовуються такі основні джерела:

- результати моніторингів навчальних досягнень учнів (зовнішніх або внутрішніх) у вигляді стандартизованих тестів або у інших формах завдань;
- результати ДПА у початковій, базовій та
- старшій школі; підсумкове оцінювання учнів у класному журналі.

Способи отримання інформації за результатами моніторингових досліджень, що стосуються системи оцінювання навчальних досягнень учнів:

- порівняльний аналіз між результатами ДПА та підсумковим оцінюванням учителя з предмету (курсу) – є одним із чинників визначення надійності системи оцінювання навчальних досягнень учнів;
- аналіз середнього балу класів за підсумками семестрового і річного оцінювання – може дати додаткову інформацію для розроблення освітньої програми;
- порівняльний аналіз навчальних досягнень новоприбулих учнів із рівнем навчальних досягнень у попередніх закладах освіти – використовується для оптимізації процесу адаптації новоприбулих учнів;
- порівняльний аналіз середнього балу навчальних досягнень учнів з окремих предметів – дає можливість коригування оцінювання навчальних досягнень учнів;
- порівняльний аналіз підсумкового оцінювання між класами на одній паралелі – один із чинників, який впливає на зміст планування та педагогічної діяльності.

Одним із важливих об'єктивних показників порівняльного аналізу за результатами моніторингу навчальних досягнень учнів є коефіцієнт кореляції між результатами зовнішніх або внутрішніх моніторингів, ДПА і підсумковим оцінюванням вчителя з предмету (курсу).

- **Упроваджується система формуального оцінювання.**

Використання оцінювання у балах як мірила оцінювання має не завжди позитивний ефект для визначення навчальних досягнень учнів: виставлення оцінок у межах класу відповідно до стандартного розподілу не залишає шансу для учнів, які потребують підтримки.

Педагогічні працівники (зокрема вчителі початкових класів) повинні виробити підходи в оцінюванні, які б враховували індивідуальний поступ учня. Тому в освітньому процесі неможливо обійтись без формуального оцінювання. Воно оцінює процес навчання учнів, а не результат.

Особливості формуального оцінювання: націлене на визначення індивідуальних

досягнень кожного учня; не передбачає порівняння навчальних досягнень різних учнів; широко використовує

- описове оцінювання;
- застосовує зрозумілі критерії оцінювання, за якими оцінюють учня, він стає свідомим учасником процесу оцінювання і навчання;
- забезпечує зворотний зв'язок – отримання інформації про те, чого учні навчилися, а також про те, як учитель реалізував поставлені навчальні цілі;
- визначає вектор навчання: виконавши завдання, учні дізнаються про те, якого рівня вони наразі досягли і в якому напрямку їм потрібно рухатися далі.

Учитель, із метою впровадження формувального оцінювання, використовує такі передумови:

- ставить перед учнями виклики у вигляді пошуку причинно-наслідкових зв'язків, розгляду проблемних задач, реалізації проектів;
 - спонукає учнів до самостійного мислення і
 - конструювання відповіді; заохочує до обґрунтування
 - думок і способу міркування;
 - пропонує чіткі критерії оцінювання;
- формує в учнів розуміння, що будь-яке явище або процес потрібно розглядати всебічно;
- розвиває критичне мислення учнів.

У формувальному оцінюванні переважає оцінювання описове, яке спрямовується на індивідуальний прогрес учня. Тому потрібно проводити моніторинг щодо впровадження формувального оцінювання в систему оцінювання навчальних досягнень учнів у процесі спостереження за проведенням навчальних занять.

Вимога 3. Спрямованість системи оцінювання на формування у здобувачів освіти відповідальності за результати свого навчання, здатності до самооцінювання

Критерії :

- **Заклад сприяє формуванню у здобувачів освіти відповідального ставлення до результатів навчання**

Освітній процес неможливий без мотивації учнів до навчання, яка сприяє інтелектуальному розвитку дитини, а також є рушійною силою удосконалення особистості в цілому. Формування відповідального ставлення до навчання відіграє важливу роль у підготовці учнів до самостійного життя, тому що навчання – головна праця школяра.

Передумови, які сприяють розвитку в учнів відповідального ставлення до навчання, обумовлені характером педагогічного процесу, його організацією.

Розвиток відповідального ставлення до навчання здійснюється за умови виконання ряду організаційних та методичних кроків, наприклад:

- активізація участі учнів в організації своєї навчальної діяльності;
- наявність чітких критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів;
- зосередження освітнього процесу на оволодіння учнями ключовими компетентностями, а не на відтворенні інформації;
- можливість вибору учнями власної освітньої траєкторії; заохочення і позитивне оцінювання роботи учня;
- надання конструктивного відгуку на роботу учня.

У підвищенні мотивації до навчання вчителі надають всебічну допомогу учням. Учитель чітко визначає мету навчання, орієнтує учнів на прикладний характер навчання, ставить проблемні питання, формує критичне мислення, мотивує до навчальної діяльності і спільного розроблення критеріїв оцінювання навчальних досягнень. У такому разі учні відчують більшу відповідальність за результати свого навчання

- Заклад освіти забезпечує самооцінювання та взаємооцінювання здобувачів освіти

Найактивніше особистість формується у процесі самостійно організованої діяльності (праці, самонавчання, самовиховання, самооцінювання) під кваліфікованим педагогічним керівництвом.

Використання формуального оцінювання передбачає застосування прийому самооцінювання або взаємооцінювання. Ці прийоми сприяють підвищенню ефективності формуального оцінювання, адже коли учні володіють навичками самооцінювання і взаємооцінювання, то питання надійності й неупередженості оцінювання не виникають.

Сутність самооцінювання і взаємооцінювання полягає в наступному: діти можуть оцінити себе тільки тоді, коли у них є цілі, яких вони повинні досягти в процесі навчання, і зрозумілі критерії оцінювання.

Учні, які можуть реально оцінити себе, отримують чітку картину власних досягнень і почуваються впевненіше. Крок за кроком, учні мають навчатися оцінювати власну компетентність, реагувати у відповідь, сприймати оцінку інших та обговорювати її. Розуміючи технологію оцінювання власної діяльності, учні можуть ефективніше навчатися і рухатися вперед.

Напрям 3. Оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників

Вимога 1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти

Критерій:

- **Педагогічні працівники планують свою діяльність, аналізують її результативність**

Календарний (календарно-тематичний) план є основним робочим документом, який визначає педагогічну діяльність вчителя та допомагає досягти очікуваних результатів навчання. Календарне планування розробляється вчителем самостійно або спільно з іншими педагогами в структурі методичного об'єднання.

Розроблюючи календарно-тематичні плани, потрібно

- враховувати: Державні стандарти загальної середньої освіти;
- навчальні програми предметів (курсів);
- листи та методичні рекомендації щодо викладання окремих предметів, розроблених МОН;
- освітню програму закладу освіти.

Учителі можуть розробляти власні навчальні програми з предметів, курсів на основі Державних стандартів загальної середньої освіти на основі наданих рекомендацій МОН. Навчальні програми предметів або курсів розробляються з урахуванням мети і загальних цілей у рамках кожної з дев'яти освітніх галузей початкової школи.

Календарно-тематичний план, навчальна програма повинні бути синхронізовані з освітньою програмою закладу освіти. Обсяг запланованих годин за планом не повинен перевищувати або бути меншим за обсяг годин робочого навчального плану освітньої програми закладу освіти.

Календарно-тематичний план – це результат творчої роботи вчителя, його бачення способів і напрямів отримання очікуваних результатів навчання. Учитель сам визначає необхідний обсяг годин на вивчення теми, може змінювати послідовність їх вивчення, визначати обов'язкові види робіт. Форма ведення календарно-тематичного плану є універсальною для усіх педагогічних працівників.

- **Педагогічні працівники застосовують освітні технології, спрямовані на формування ключових компетентностей і наскрізних умінь здобувачів освіти**
В організації цієї роботи можна виокремити такі етапи:

1. Обговорення проблем впровадження компетентнісного підходу на засіданнях педагогічної ради та нарадах при директорові.
2. Планування роботи вчителя. У календарно-тематичних планах,

навчальних програмах учителів передбачаються види роботи, спрямовані на розвиток оволодіння учнями ключовими компетентностями.

3. Вивчення роботи вчителів шляхом спостереження під час відвідування навчального заняття та виконання учнями контрольних зрізів. Форми і методи роботи, які використовують- ся вчителем на заняттях, спрямовуються на розвиток творчої, пошукової та аналітичної

роботи учнів. Доцільним є використання контрольних зрізів знань, щоб отримати інформацію щодо оволодіння учнями ключовими компетентностями.

Прикладами форм роботи, які допомагають застосовувати компетентнісний підхід, є включення учнів у дослідницьку та проектну діяльність, постановка та розв'язання проблемних завдань, диспути, розв'язання ситуативних завдань, мультимедійне навчання, комп'ютерне моделювання, прогнозування.

Організаційною формою навчального заняття, яка сприяє формуванню компетентностей, є не тільки урок, але й інші організаційні форми проведення навчальних занять: перевернуте, змішане навчання, технологія веб-квесту, проектна, науково-дослідницька робота тощо.

Під час вивчення роботи вчителя потрібно враховувати, що важливим є не використання певних форм роботи самих по собі, а їх доречність та ефективність для оволодіння учнями ключовими компетентностями.

- Педагогічні працівники беруть участь у формуванні та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій для здобувачів освіти (за потреби)

Метою розроблення індивідуальної освітньої траєкторії є врахування індивідуальних особливостей, здібностей та розвитку дитини. Вона дозволяє зробити освітній процес комфортним для учня, забезпечує індивідуальний прогрес дитини в оволодінні ключовими компетентностями. Індивідуальна освітня траєкторія розробляється, зокрема, для учнів, які:

- потребують індивідуальної форми навчання (педагогічного патронажу);
- перебувають на дистанційній формі навчання;
- перебували на довготривалому
- лікуванні; потребують відповідного
- періоду адаптації;
- прибули з інших закладів освіти (наприклад, з вивченням мов національних меншин); випереджають однокласників у швидкості та якості засвоєння навчального матеріалу;
- мають індивідуальні інтереси, нахили, уподобання; мають особливі освітні потреби

Основні складові змісту індивідуальної освітньої траєкторії:

- індивідуальний підхід до вивчення навчальних дисциплін;
- визначення власних цілей дитини у вивченні конкретної теми або розділу;

- вибір оптимальної форми та темпу навчання;
- використання способів навчання, які відповідають індивідуальним особливостям учня;
- здійснення учнем самооцінки власної діяльності.

При розробленні індивідуальної освітньої траєкторії до роботи залучаються психолог та батьки.

Одним із шляхів забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії є використання технології змішаного навчання (поєднання дистанційної і класно-урочної форм організації освітнього процесу). Для цього заклад здійснює такі організаційні заходи:

використання існуючих або розроблення власної інтернет-платформи, де розміщуються освітні ресурси та здійснюється комунікація;
розроблення та розміщення вчителями електронних освітніх ресурсів;
розроблення індивідуальних завдань для виконання.

- Педагогічні працівники створюють або використовують освітні ресурси (електронні презентації, відеоматеріали, методичні розробки, веб-сайти, блоги тощо)

Одним із результатів реалізації набутого досвіду педагогічними працівниками є створені ними освітні ресурси. Основні види освітніх ресурсів, які можуть створюватись педагогічними працівниками:

- розробки, плани-конспекти, сценарії проведення навчальних занять;
- додаткові інформаційні матеріали для проведення уроків;
- тестові перевіірочні контрольні роботи та моніторинги;
- практичні і проектні завдання для роботи учнів під час проведення навчальних занять та вдома;
- завдання для самостійного опрацювання учнями;
- навчальні програми;
- календарно-тематичні плани;
- електронні освітні ресурси для дистанційного навчання; інші інформаційні ресурси.

Педагогічні працівники створюють освітні ресурси, які використовують у своїй роботі, поступово формуючи власне освітнє портфоліо. Створені освітні ресурси вчитель може використати для обміну педагогічним досвідом в межах закладу освіти (семінари, майстер- класи, засідання методичних об'єднань), на рівні району, міста, області, всієї країни. Оприлюднюватись освітні ресурси можуть на сайті закладу освіти, освітніх сайтах, фахових виданнях, матеріалах конференцій, збірниках наукових праць тощо. Обмін досвідом сприяє професійному зростанню педагогів.

- Педагогічні працівники сприяють формуванню суспільних цінностей у здобувачів освіти у процесі їх навчання, виховання та розвитку

Одним із дев'яти ключових компонентів формули НУШ (Концепція «Нова українська школа») є наскрізний процес виховання, який формує цінності. Виховний процес не буде ефективним, якщо він не поєднується з навчальною діяльністю та не вплетений органічно в освітній процес.

Виховання, яке обмежується лише бесідами на морально-етичні теми в післяурочний час, ніколи не стане дієвим та ефективним. Якісний виховний процес має ґрунтуватись насамперед на особистому прикладі учителя та використанні виховної складової змісту

навчальних предметів і курсів. Ефективність виховного процесу неможлива без атмосфери довіри, доброзичливості, взаємної підтримки.

Основна інформація про рівень виховного процесу і його наскрізності отримується шляхом спостереження за навчальними заняттями. Процес виховання простежується як у самому процесі викладання, так і у змісті предмету або курсу.

Основні аспекти виховання, які забезпечуються під час проведення навчальних занять:

- повага гідності, прав і свобод людини; повага до культурної багатоманітності;
- визнання цінності демократії, справедливості, рівності та верховенства права; розвиток громадянської свідомості та відповідальності;
- розвиток навичок критичного мислення; розвиток навичок співпраці та командної роботи;
- формування здорового і екологічного способу життя; статеве виховання та виховання гендерної рівності;
- інші виховні аспекти.

Наскрізний процес виховання реалізується в процесі викладання практично всіх предметів і курсів навчального плану.

Важливим доповненням виховної роботи є тематичні позаурочні заходи, які готуються спільно з учнями.

- Педагогічні працівники використовують інформаційно-комунікаційні технології в освітньому процесі

Використання інформаційних ресурсів та інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі підвищує продуктивність роботи, раціональними шляхами досягати необхідного результату. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) – це технології, спрямовані на створення, розповсюдження та обробку інформаційних ресурсів.

До сучасних інформаційно-комунікаційних технологій навчання відносяться Інтернет- технології, мультимедійні програмні засоби, офісне та спеціалізоване програмне забезпечення, електронні посібники та підручники, системи дистанційного навчання (системи комп'ютерного супроводу навчання) та інші.

Використання ІКТ педагогічними працівниками в освітньому процесі дає змогу реалізувати ряд важливих завдань:

- створення електронних освітніх ресурсів; інтенсифікація роботи з документами; комунікація з учнями та батьками;
- створення наочності, дидактичних матеріалів в електронному вигляді;
- використання нових освітніх технологій (дистанційного, змішаного навчання, веб- квестів тощо);
- розроблення моніторингових робіт;
- створення електронних каталогів і баз даних; використання хмарних сховищ документів;
- використання електронних підручників в освітньому процесі; підвищення професійного рівня педагога, обмін досвідом; отримання актуальної освітньої інформації.

Інформаційно-комунікаційні технології дозволяють використовувати нові освітні технології, зокрема, змішане навчання, вебінари, веб-квести та інші.

Вимога 2. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності працівників

Критерії:

- **Педагогічні працівники сприяють формуванню, забезпечують власний професійний розвиток і підвищення кваліфікації, у тому числі щодо методик роботи з дітьми з особливими освітніми потребами**

Підвищення кваліфікації, вдосконалення професійного розвитку – це не тільки курсова перепідготовка в Інституті післядипломної педагогічної освіти. Це також участь педагогічних працівників у різноманітних тренінгах, конференціях, семінарах, вебінарах, онлайн-курсах тощо. Підвищення кваліфікації – це безперервний системний процес: обмін досвідом, розроблення системи навчальних занять, публікації в друкованих та електронних джерелах, самоосвіта. Усе це – складова учительського портфоліо як індикатору професійного зростання.

Функції учительського портфоліо:

- фіксує динаміку за певний час;
- забезпечує неперервний процес освіти і самоосвіти; відзначає результати
- діяльності;
- дозволяє виявити кількісні та якісні індивідуальні досягнення.

- **Педагогічні працівники здійснюють інноваційну освітню діяльність, беруть участь в освітніх проектах, залучаються до роботи як освітні експерти**

Якість освітньої діяльності неможлива без інновацій. Інноваційна діяльність в освіті виявляється передусім в оновленні та освоєнні нового змісту освіти. Продуктами інноваційної педагогічної діяльності є нововведення, що позитивно змінюють систему освіти, визначають її розвиток і характеризуються як нові чи вдосконалені. Інноваційна робота реалізується через дослідно-експериментальну роботу закладу, яка здійснюється на різних рівнях: закладу освіти, регіональному, всеукраїнському, участь у міжнародних освітніх проектах. Метою дослідно-експериментальної роботи є дослідження, експериментальна апробація нових методів, засобів і форм освітнього процесу, освітніх технологій. Дослідно-експериментальна робота не є основним для освітнього закладу видом освітньої діяльності, але стає необхідним для вирішення поставлених перед ним завдань стратегічного розвитку.

Успішна участь педагога в інноваційній діяльності є показником його високої кваліфікації. Результати цієї діяльності використовуються у процесі атестації педагогічного працівника. Результатом інноваційної роботи є звіт закладу освіти про результати дослідно- експериментальної роботи, виступи вчителів на конференціях і семінарах, оприлюднені публікації з тематики роботи. Простежується впровадження результатів інноваційної роботи в освітній процес закладу освіти.

Вимога 3. Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками, працівниками закладу освіти

Критерії:

- Педагогічні працівники діють на засадах педагогіки партнерства

Успадкована з радянських часів система навчання ґрунтується на ієрархічній структурі: керівництво вчителя – підлеглисть учня. Така система навчання обмежує розвиток учня рамками учительських настанов, змістом навчальної програми, підручника.

У результаті всебічний розвиток дитини ускладнюється та суттєво обмежується вищевказаними рамками. Для забезпечення необхідного розвитку дитини необхідно будувати освітній процес на засадах педагогіки партнерства. Педагогіка партнерства дозволяє стати педагогам і учням повноправними учасниками освітнього процесу, відповідальними за результат. Найважливішим напрямом, який забезпечує педагогіку партнерства у закладі освіти, є особистісно орієнтована технологія навчання. Вона ставить сьогодні в центр усієї шкільної освітньої системи особистість дитини, її можливості для саморозвитку, забезпечення комфортних, безконфліктних та безпечних умов навчання. Особистісно орієнтоване навчання спрямоване на вирішення завдань розвитку в учнів

стійкого інтересу до пізнання, бажання та вміння самостійно вчитися. Особистісно орієнтований підхід неможливий без постійної взаємодії, діалогу, неупередженого ставлення до учнів. Необхідні умови особистісно орієнтованого навчання:

- відмова від орієнтації освітнього процесу на пересічного школяра;
- обов'язкове максимально можливе врахування інтересів кожної дитини;
- підхід до дитини як до особистості;
- забезпечення свободи і прав дитини в усіх проявах її діяльності;
- урахування вікових та індивідуальних особливостей дитини;
- забезпечення морально-психологічного комфорту дитини.

- Педагогічні працівники співпрацюють з батьками здобувачів освіти з питань організації освітнього процесу, забезпечують постійний зворотній зв'язок

Забезпечити якість освіти можливо лише за умови партнерства школи та батьків, тому дуже важливою є комунікація між педагогічними працівниками і батьками, адже від рівня такої комунікації багато у чому залежить навчальний поступ дитини, індивідуальна

освітня траєкторія, адаптація до освітнього процесу. Педагогічні працівники інформують батьків про важливі аспекти освітнього процесу у закладі через доступні канали комунікації. Важливою для батьків є інформація про критерії оцінювання навчальних досягнень учнів.

Дбаючи про ефективну взаємодію з батьками, учитель враховує важливість таких чинників:

1. *Доброзичливе ставлення до дитини.* Психологічний контакт із батьками легше налагодити, якщо вчитель виявляє розуміння дитини, симпатизує їй, бачить позитивні риси.

2.*Запрошення батьків до співпраці.* Доброзичливість, відкритість у спілкуванні з батьками – перший крок до співпраці з ними. З такою ініціативою має виступити вчитель, оскільки до цього його зобов'язує професійний обов'язок.

3.*Визнання батьків партнерами у співпраці заради дитини.*

Учитель повинен завжди наголошувати на важливій ролі батьків у вихованні та розвитку дитини.

4.*Пошук нових форм співпраці.* Особливо корисний обмін думками з батьками щодо налагодження взаєморозуміння з дітьми.

Комунікація з батьками може відбуватись у різних формах. Це насамперед індивідуальні зустрічі, бесіди. Важливою є онлайнова комунікація за допомогою соціальних мереж або інтерактивної інтернет-платформи.

- **У закладі освіти існує практика педагогічного наставництва, взаємонавчання та інших форм професійної співпраці**

Одним із чинників, який впливає на професійне зростання педагогічних працівників, є співпраця і комунікація з колегами, налагодження командної роботи. Атмосфера доброзичливості в педагогічному колективі сприяє ефективному розв'язанню освітніх проблем. Взаємне збагачення педагогічними здобутками, спільний пошук оптимальних методів і форм викладання призводить до професійного зростання та вдосконалення системи освітньої діяльності. Методичні та організаційні форми командної роботи педагогічних працівників, які можуть удосконалити якість освітньої діяльності в закладі освіти. Основні з них такі:

- спільне планування роботи;
- робота над розв'язанням відповідної науково-методичної проблеми;
- спільна реалізація освітніх проектів;

Одним із чинників, який впливає на професійне зростання педагогічних працівників, є співпраця і комунікація з колегами, налагодження командної роботи. Атмосфера доброзичливості в педагогічному колективі сприяє ефективному розв'язанню освітніх проблем. Взаємне збагачення педагогічними здобутками, спільний пошук оптимальних методів і форм викладання призводить до професійного зростання та вдосконалення системи освітньої діяльності.

Організаційні заходи, які можна запропонувати для налагодження командної роботи:

- проведення тренінгу з питань налагодження командної роботи, розгляд цього питання на нарадах при директорові;
- опитування педагогічних працівників з метою виявлення потреб в комунікації, чи наявних проблем або перешкод;
- проблемні або творчі групи з реалізації проектної, дослідно-експериментальної, планування освітньої діяльності тощо.

Групи за інтересами можуть бути неформальними, якщо вони будуть

створюватись за ініціативи самих педагогічних працівників, то і результат їхньої роботи ефективним. Результати роботи таких робочих груп заслуховуються на нарадах при директорові або на педагогічному семінарі у закладі освіти. Напрацьовані спільні публікації або розробки розміщуються на сайті закладу освіти або інших інтернет-ресурсах.

Вимога 4. Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності

Критерії:

- **Педагогічні працівники під час провадження педагогічної та наукової (творчої) діяльності дотримуються академічної доброчесності**

Академічна доброчесність є невід'ємною складовою забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти, а дотримання принципів академічної доброчесності під час освітнього процесу впливає не лише на якість шкільної освіти, а й на формування в учнів таких важливих цінностей, як чесність, довіра, справедливість, взаємоповага, відповідальність.

Педагогічні працівники для реалізації політики академічної доброчесності у закладі повинні:

1. Неухильно дотримуватись норм академічної доброчесності і власним прикладом демонструвати важливість дотримання норм академічної доброчесності у педагогічній діяльності.
2. Інформувати учнів про необхідність дотримання норм академічної доброчесності. Це має відбуватись наскрізно: під час проведення навчальних занять, у позаурочних заходах, за допомогою наочної інформації.
3. Інформувати батьків про необхідність дотримання норм академічної доброчесності.
4. Спрямовувати зміст завдань під час проведення навчальних занять на творчу та аналітичну роботу учнів. Не повинно бути готових відповідей на поставлені вчителем завдання в під-ручнику чи інших джерелах.
5. Не використовувати стандартизовані завдання з підручника. Розробляти такі завдання, які спонукають учнів критично мислити.
6. Практикувати в освітньому процесі написання тематичних творчих есе замість рефератів із скопійованою інформацією з інших джерел.
7. Застосовувати компетентнісний підхід у навчанні. Звести до мінімуму завдання на перевірку знань. Використовувати відкриті питання, щоб перевірити рівень володіння навичками, а не знання.

При вивченні дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками потрібно звернути увагу:

- виховання в учнях необхідності дотримуватись принципів академічної доброчесності власним прикладом;
- неупередженість при оцінюванні навчальних досягнень учнів (на підставі чітких критеріїв);
- відсутність протекціонізму та шахрайства при проведенні олімпіад,

конкурсів; дотримання норм законодавства України про авторське право і суміжні права;

- дотримання правил посилання на джерела інформації, яка використовується;
- чесність і ретельність в інноваційній та дослідно-експериментальній роботі;
- просвітницька робота щодо дотримання академічної доброчесності учнями.

- Педагогічні працівники сприяють дотриманню академічної доброчесності здобувачами освіти

У питанні академічної доброчесності серед учнів відбувається системна роз'яснювальна робота з метою усвідомлення, наскільки важливе дотримання всіма учасниками освітнього процесу норм академічної доброчесності та шкідливе її порушення для всього суспільства і держави.

Основні аспекти дотримання академічної доброчесності учнями:

- самостійне виконання завдань;
- використання у навчальній діяльності лише перевірених та достовірних джерел інформації;
- дотримання правил посилання на джерела інформації, яка використовується; надання достовірної інформації про результати власної навчальної діяльності.

Кроки, які мають зробити педагогічні працівники для сприяння дотримання норм академічної доброчесності учнями:

1. Здійснювати просвітницьку роботу щодо важливості дотримання норм академічної доброчесності.
2. Вчити учнів при використанні інформаційних джерел робити необхідні посилання та вказувати автора.
3. Розробляти завдання, які унеможливають списування.
4. Оприлюднювати чіткі критерії оцінювання.
5. Реалізовувати в практиці роботи формувальне оцінювання.
6. Налагоджувати партнерські відносини між учителями і учнями.

Напрямок 4. Управлінські процеси закладу освіти

Вимога 1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань

Критерії:

- У закладі освіти затверджено стратегію його розвитку, спрямовану на підвищення якості освітньої діяльності

Висока якість освітньої діяльності (і, як наслідок, висока якість освіти)

неможлива без розуміння шляхів розвитку закладу освіти. Цілі розвитку та основні кроки задля їх досягнення формуються у стратегії розвитку, що містить визначення цінностей, які сповідує заклад.

Стратегія розвитку

Для розроблення стратегії розвитку закладу залучається педагогічний колектив, учні та батьки. Одним із способів розроблення документу може бути створення робочих груп для підготовки пропозицій за певними напрямками. Для розроблення освітньої програми долучаються керівники методичних об'єднань, досвідчені вчителі, після чого заклад пропонує її до обговорення. Зацікавлені учні та батьки вносять свої пропозиції стосовно змісту варіативної складової чи курсів за вибором; заступник директора з господарської роботи (завідувач господарства) та завідувачі кабінетами працюють над шляхами удосконалення матеріальної бази.

Під час розроблення стратегії враховуються засади державної політики в галузі освіти, чинне законодавство та нормативно-правові акти, які регулюють діяльність закладу освіти. Також треба враховувати положення статуту закладу (або зміни, які планується внести до нього). Після того, як робочі групи підготують свої пропозиції, їх узгоджують між собою.

- У закладі освіти річне планування та відстеження його результативності здійснюються відповідно до стратегії його розвитку та з урахуванням освітньої програми

Стратегія розвитку закладу реалізується через систему планування, основою якої є річний план, розроблений відповідно до стратегії розвитку та освітньої програми, що визначає інші напрями діяльності і розвитку закладу

Річний план – основний робочий документ для організації повсякденної діяльності закладу освіти впродовж навчального року.

Аналіз виконання річного плану здійснюється за напрямками, які визначаються закладом освіти з урахуванням вимог законодавства (частина 3 статті 41 Закону України «Про освіту»). Надзвичайно важливо неухильно дотримуватися принципу, що результатом такого аналізу мають стати відповідні управлінські рішення.

Розроблення річного плану

Заклад самостійно обирає і структуру, і спосіб створення річного плану, долучаючи до його розроблення представників від педагогічного колективу, учнів, батьків.

Робота над річним планом починається з вивчення інформації про виконання плану попереднього навчального року.

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

Регулярне вивчення внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти через створення та застосування системи

моніторингу якості освітньої діяльності – критично значима умова успішної роботи закладу освіти. Для того, щоб забезпечити високу якість освітньої діяльності, заклад розробляє, затверджує, оприлюднює та запроваджує документ про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти, яке містить опис стратегії (політики) і процедур забезпечення якості освіти.

Основою для розроблення такого документу може стати структура зовнішнього оцінювання, яка затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 09.01.2019 року № 17 «Порядок проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти» (далі – «Порядок»).

Структура документу про внутрішню систему забезпечення якості освіти у закладі

1. Загальні положення (мета, контекст, завдання тощо)
2. Стратегія, політики і процедури, які використовуються під час вивчення освітньої діяльності закладу освіти (основні принципи функціонування внутрішньої системи, основні процедури внутрішнього забезпечення якості освіти, критерії оцінювання)

Напрями вивчення якості освітньої діяльності закладу освіти:

освітнє середовище закладу освіти (безпечні умови навчання та праці; створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації; формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору);

система оцінювання здобувачів освіти (відкрита, прозора та зрозуміла для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень; внутрішній моніторинг результатів навчання кожного здобувача освіти; формування відповідальності за результати свого навчання);

педагогічна діяльність педагогічних працівників закладу освіти (ефективність планування педагогічної діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти; постійне підвищення рівня професійної компетентності та майстерності; співпраця зі здобувачами освіти, їх батьками чи іншими законними представниками; організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності);

управлінські процеси закладу освіти (стратегія розвитку та система 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; організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою; політика академічної доброчесності)

- Керівництво закладу освіти планує та здійснює заходи щодо утримання у належному стані будівель, приміщень, обладнання

Керівництво закладу постійно вивчає потреби учнів та працівників закладу, готує і доводить до відома засновника запити для задоволення потреб закладу освіти та відстежує їх реалізацію.

Забезпечення умов роботи закладу значною мірою залежить від рівня його фінансування з боку засновника та від того, наскільки раціонально використовуються наявні фінансові та інші ресурси.

Для керівництва закладу важливо враховувати, наскільки матеріально-технічне та фінансове забезпечення закладу сприяє або, навпаки, зменшує можливості для досягнення цілей, які закладені у стратегії розвитку закладу.

Ці норми не тільки покладають на керівника обов'язок дбати про стан та розвиток матеріально-технічної бази, але й надають йому право звертатися до засновника із пропозиціями щодо належного фінансового та матеріально-технічного забезпечення закладу. Потрібно враховувати, що для того, щоб засновник ефективно здійснював таке забезпечення, заклад освіти має надавати об'єктивну та актуальну інформацію щодо потреб закладу.

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

Критерій:

- **Керівництво закладу освіти сприяє створенню психологічно комфортного середовища, яке забезпечує конструктивну взаємодію здобувачів освіти, їх батьків, педагогічних та інших працівників закладу освіти та взаємну довіру**

Психологічний клімат у закладі освіти є визначальним чинником для створення комфортних умов для здобувачів освіти та педагогічних працівників. Довіра між учасниками освітнього процесу створює сприятливі умови для конструктивного вирішення можливих конфліктів, які практично неминучі в реальному шкільному житті.

Визначальна умова для створення такої атмосфери – обґрунтованість і відкритість управлінських рішень.

Надзвичайно важливим для формування атмосфери довіри та сприятливого психологічного клімату є можливість для учасників освітнього процесу впливати на прийняття управлінських рішень. Для педагогічних працівників це можуть бути наради, обговорення, внесення пропозицій тощо. Для учнів – регулярне спілкування, постійна комунікація з учнівським самоврядуванням, залучення учнів до обговорення важливих для діяльності закладу рішень.

Особлива увага звертається на підтримку співпраці між педагогічними працівниками, які мають професійно, конструктивно та толерантно спілкуватися і взаємодіяти з колегами заради досягнення кращих результатів освітнього процесу

- **Заклад освіти оприлюднює інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах**

Інформування закладом освіти учасників освітнього процесу та громади про свою діяльність є критично значущою складовою управлінського процесу. Без оперативного та повного

інформування неможливо створити та підтримувати довіру до роботи закладу, що є обов'язковою умовою для ефективної освітньої діяльності.

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

Критерії:

- Керівник закладу освіти 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 освіти кваліфікованими педагогічними та іншими працівниками є найважливішим завданням керівництва.

Заступник керівника, педагогічні та інші працівники закладу загальної середньої освіти призначаються на посади та звільняються з посад керівником цього закладу. Керівник заклад загальної середньої освіти має право оголосити конкурс на вакантну посаду

- Керівництво закладу освіти за допомогою системи матеріального та морального заохочення мотивує педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності

Ефективна робота педагогічних та інших працівників закладу освіти можлива лише за умови якісної мотивації до професійної діяльності.

Матеріальне стимулювання працівників

Сучасний стан організації та фінансування освіти надає керівнику закладу не так багато можливостей для безпосереднього матеріального (грошового) стимулювання працівників. Але навіть наявні можливості дозволяють застосовувати деякі способи мотивації: як заохочення, так і стягнення (премії і доплати працівникам можуть бути змінені рішенням керівника та за узгодження профспілкової організації (у разі її існування у закладі). Так само, у разі неналежного виконання обов'язків працівнику може бути оголошено догану, що може тягнути за собою і певні фінансові втрати для працівника.

Форми не грошового стимулювання також доступні у закладі освіти і можуть застосовуватися за ініціативи керівника: наприклад, проходження позачергової атестації з метою підвищення кваліфікаційної категорії та/або встановлення педагогічного звання (відповідно до Типового положення про атестацію).

Нематеріальне стимулювання: подяки, грамоти, почесні відзнаки тощо

- Керівництво закладу освіти сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників

Постійний професійний розвиток та підтримка власної професійної траєкторії кожного педагогічного працівника – абсолютно необхідна умова для якісної освітньої діяльності закладу освіти.

Керівництво, враховуючи потреби закладу та особливості освітньої програми, 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.

Підтримка добровільної сертифікації педагогічних працівників

Поки що в Україні існують дві паралельні форми офіційного підтвердження кваліфікаційного рівня педагогічного працівника: атестація та сертифікація, яка має її замінити. Сертифікація є добровільною процедурою, яку можуть пройти поки що вчителі початкової школи. Керівництво закладу зацікавлене в тому, щоб підтримати бажання педагогічних працівників пройти сертифікацію.

Використання онлайн-платформ для професійного самовдосконалення

Ефективним способом підвищення професійної кваліфікації вчителів стали сучасні освітні онлайн-платформи, де можна пройти різноманітні курси, які можуть бути зараховані як частина необхідної перепідготовки у межах 150 годин на 5 років, що визначено підпункт 2 пункту 4 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про освіту»).

Наразі в Україні провідні позиції у галузі освітніх онлайн-проектів посідають освітні платформи, які пропонують освітянам велику кількість безкоштовних онлайн-курсів:

- платформа масових відкритих онлайн-курсів Prometheus;
- студія онлайн-освіти EdEra.

Курси, які розміщені на цих платформах, можуть бути корисні як для застосування в освітньому процесі, так і для самовдосконалення. Це популярні курси для педагогів на Prometheus («Критичне мислення для освітян», «Медіаграмотність для освітян», «Наука про навчання: Що має знати кожен вчитель?»), «Протидія та попередження боулінгу (цькування) в закладах освіти» тощо) або на EdEra («Для вчителів початкової школи», «Права людини в освітньому просторі», «Ефективні комунікації для освітніх управлінців» тощо).

Професійна співпраця між колегами у закладі освіти

Ще однією з форм професійного зростання, яку може запроваджувати та підтримувати керівництво закладу, є неформальне спілкування колег між собою. Форми цього спілкування та професійної взаємодії можуть бути різноманітними: «Клуб вчителів», «Професійна рада», «Педагогічний консиліум» тощо. Головне – щоб це було дійсно неформальне спілкування, без протоколів та «обов’язаловки». Підтримка створення та оприлюднення авторських розробок.

Заохочення колег до створення різноманітних методичних матеріалів – ще один спосіб активізувати роботу із професійного самовдосконалення колег. Ця робота проводиться, дотримуючись принципів академічної доброчесності: повага до інтелектуальної праці колег, точні посилання на джерела, коректне цитування. Велику допомогу у цій роботі може надати можливість для колег оприлюднювати

власний педагогічно-методичний доробок на онлайн- ресурсах закладу освіти: сайт, сторінка у соцмережах тощо.

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

- **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 спрямована діяльність закладу освіти, є право на освіту у безпечному та комфортному освітньому середовищі.

Ці права та пов'язані з ними обов'язки визначені статтями 53-55 Закону України «Про освіту».

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:

- Статут закладу містить опис основних принципів освітнього процесу, визначає ключові права та обов'язки всіх його учасників.
- Освітня програма реалізує право на освіту через практичну діяльність всіх учасників освітнього процесу саме у процесі навчання. Ця програма розробляється відповідно до державних стандартів загальної середньої освіти, має враховувати потреби та інтереси учнів, спроможності закладу освіти.
- Правила поведінки визначають, як саме мають реалізовуватися стосунки між учасниками освітнього процесу, щоб освітнє середовище було вільним від будь-якого насильства та формувало атмосферу конструктивного спілкування та співпраці.
- Правила внутрішнього розпорядку визначають оптимальні умови для комунікації учасників освітнього процесу та їхні права і обов'язки.

Керівництво закладу займає виважену позицію, розглядаючи можливі конфлікти між учасниками освітнього процесу, що якісно і потужно впливатиме на загальну атмосферу у закладі і формуватиме культуру поваги до прав усіх, хто вчиться або працює у школі.

- **Управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу**

Будь-яке управлінське рішення може бути ефективним лише за умови, якщо це рішення базується на своєчасній та достовірній інформації, відповідає

потребам закладу та враховує пропозиції тих учасників освітнього процесу, яких воно стосується.

Для керівника критично важливо організувати управлінський процес таким чином, щоб весь час «тримати руку на пульсі», контролювати стан справ у закладі, регулярно отримувати інформацію про проблеми та пропозиції щодо можливих варіантів їх вирішення.

Організаційні форми отримання важливої інформації можуть бути різними, на вибір керівника.

- Керівництво закладу освіти створює умови для розвитку громадського самоврядування

Основою створення у закладі освіти умов для якісної освіти є послідовне запровадження та підтримка керівництвом закладу педагогіки партнерства між усіма учасниками освітнього процесу.

Для цього керівництво закладу має забезпечувати необхідні умови для діяльності різноманітних форм громадського самоврядування (батьківські ради, учнівське самоврядування тощо).

Керівництво має залучати громадське самоврядування і до розроблення інших важливих документів закладу освіти, які визначають його освітню діяльність: «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 самої школи. Бо таким чином вирішується болюча проблема кризи довіри до освіти. Саме відкритість керівництва закладу освіти, його готовність чути і враховувати думки та пропозиції всіх учасників освітнього процесу формує більш високий рівень довіри до освіти, без чого неможлива впевнена та ефективна робота школи.

- Керівництво закладу освіти сприяє виявленню громадської активності та ініціативи учасників освітнього процесу, їх участі в житті місцевої громади Підтримка ініціатив задля сталого розвитку закладу освіти

Школа постійно розвивається, вдосконалюється, знаходити нові шляхи та працювати для сталого розвитку. Ці процеси неможливі без активної участі всіх учасників освітнього процесу, яку керівництво закладу має підтримувати та заохочувати. Для досягнення цієї мети потрібні не лише постійно діючі канали комунікації між учасниками освітнього процесу та керівництвом закладу, але й усталені процедури розгляду керівництвом пропозицій учасників освітнього процесу. Будь-яка пропозиція від будь-кого із учасників освітнього процесу розглядається керівництвом закладу – і на неї надається обґрунтована відповідь.

Керівництво закладу активно долучається до участі, створює умови для формування відкритого освітнього середовища через залучення учасників освітнього процесу до різноманітних суспільно значущих заходів поза межами закладу: фестивалі, екскурсії, відвідування установ культури тощо.

- **Режим роботи закладу освіти та розклад занять враховують вікові особливості здобувачів освіти, відповідають їх освітнім потребам**

Розпорядок дня та розклад занять визначають, як саме школа організує поточну діяльність. Головний принцип цих документів – в їх основу покладений принцип дитиноцентризму, вони мають бути максимально зручними для дітей, враховувати їхні вікові особливості та забезпечувати можливості для гнучкого використання різноманітних організаційних форм навчання і викладання.

Також для встановлення режиму роботи закладу освіти має значення розташування школи, її специфіка. Оволодіння учнями ключовими компетентностями, які затребувані у сучасному житті, має бути забезпечено через використання різноманітних форм і технологій організації освітнього процесу (класно-урочна, проектно-дослідницька, змішана, дистанційна тощо), а також використання форм і методів роботи під час проведення навчальних занять (командна робота учнів, простежування причинно-наслідкових зв'язків, мозковий штурм, пошукова робота тощо).

Вимога 5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності
Критерій:

- **Заклад освіти впроваджує політику академічної доброчесності**

Академічна доброчесність передбачає:

Посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей, дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права. Плагіат, не доброчесне цитування без посилання на джерело є, на жаль, досить розповсюдженою практикою в освіті: непоодинокі випадки використання без посилання на джерело чужого тексту, фотографій, малюнків, діаграм тощо.

Найприкраще, що практика інтелектуальних крадіжок подекуди пропонується дітям як зразок для наслідування. Варто наполегливо пояснювати учням, що так звані «реферати», коли учень, не переймаючись бодай хоч якоюсь власною роботою, просто копіює текст із доступного джерела, не додавши до нього жодного власного слова, є відвертим плагіатом.

Тому нагадування правил цитування, норм використання чужої інтелектуальної праці є постійною практикою у закладі під час здійснення будь-яких видів освітньої діяльності.

Надання достовірної інформації про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність Педагог постійно перебуває у процесі вдосконалення, пошуку нових форм та методів роботи, використання досвіду колег, поширення власного

досвіду. Але непоодинокі випадки, коли під виглядом «поширення досвіду» на загал пропонуються дані некоректно проведених досліджень, неперевірені на практиці методики викладання, видавання чужих методичних розробок за власні.

Контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти. Насамперед маєтись на увазі схильність багатьох учнів до списування, експлуатація чужої праці, до якої досить часто, на жаль, підштовхує школа, вимагаючи виконання завдань, які перенавантажують учнів та провокують пошук «легких шляхів».

- **Керівництво закладу освіти сприяє формуванню в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції**

Освіта має стати осередком спротиву корупції, виховання поваги до закону та почуття відповідальності за свої вчинки. Формування доброчесної поведінки всіх учасників освітнього процесу, несприйняття корупційних форм поведінки є одним з найбільш складних завдань освіти.

Керівництво закладу постійно приділяє увагу проведенню освітніх та інформаційних заходів, які спрямовані на формування в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції. Для цього у закладі проводиться постійна просвітницька робота.

Керівництво закладу освіти та педагогічні працівники обізнані з вимогами цієї статті та безумовно їх виконувати. Посилання на розгорнутий коментар до статті 23 цього Закону – у переліку джерел до цього критерію.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДИ ЗБОРУ ІНФОРМАЦІЇ

Для того, щоб оцінити стан справ за будь-яким аспектом освітньої діяльності закладу або для прийняття управлінського рішення, збирається достатньо інформації. У процесі самооцінювання якості освітньої діяльності у закладі використовуються такі методи збору інформації:

- вивчення документації;
- спостереження;
- опитування.

Вибір методу забезпечує отримання відповідної інформації для всебічного вивчення того чи іншого аспекту діяльності закладу. Кожен із методів має свої особливості застосування та оброблення результатів.

1. Вивчення документації

Документація закладу ведеться відповідно до чинного законодавства, тому її вивчення надає чималу кількість інформації для подальшого ухвалення управлінських рішень.

Наприклад, протоколи педагогічної ради нададуть інформацію про:

- відповідність ухвалених рішень стратегії розвитку закладу;
- напрями професійного вдосконалення педагогів;
-

системність роботи з питань адаптації учнів до навчання.

2. Опитування

Опитування проводиться у наступних формах.

Анкетування

Цей спосіб дозволяє дізнатися про ставлення учасників освітнього процесу до певних питань діяльності закладу освіти.

Види анкетування

Для використання пропонується три види анкет (див. Додаток):

- для анкетування педагогічних працівників;
- для анкетування здобувачів освіти;
- для анкетування батьків.

Анкети є комбінованими, бо містять запитання трьох видів:

- закриті (учасник анкетування обирає лише один або кілька варіантів відповідей із запропонованих);
- напівзакриті (окрім закритих варіантів, додається поле «інше», куди учасник може вписати свою відповідь, якщо або жоден із запропонованих варіантів його не задовольняє, або є необхідність пояснити вибір одного із варіантів);
- відкриті (учасник вільно вписує свою відповідь на запитання).

Формування вибірки. Для отримання результатів, які допоможуть ефективно використати анкетування, велике значення має формування вибірки, тобто складу учасників опитування, яким будуть запропоновані анкети

Можливе проведення **вибірки за параметрами**: учасниками опитування стають не всі, а лише певна частина із групи, яких організатор дослідження обирає за певними умовами (параметрами). Наприклад, 30% учнів та учениць класу та батьків саме цих учнів (щоб мати базу для порівняння).

Поради щодо проведення анкетування

Мотивація учасників анкетування

Перед початком анкетування потрібно надати учасникам детальну та зрозумілу інструкцію щодо заповнення анкет, особливо акцентувавши, що в анкетах немає і не може бути «правильних» чи «неправильних» відповідей: нас цікавить саме ставлення учасника до поставленого запитання.

Також важливо наголосити, що анкети є анонімними, і результати анкетування використовуватимуться виключно в узагальненому вигляді.

Можливі методи проведення анкетування

Під час проведення анкетування та опрацювання його результатів необхідно враховувати наступне.

Бажано, щоб анкетування проводив практичний психолог за затвердженими формами та процедурами. Форми проведення анкетування можуть бути бланкові або комп'ютерні.

Бланковий метод потребує більше часу на оброблення результатів, оскільки

потрібно вносити дані анкет до програми оброблення. Але такий метод дозволяє, дотримуючись умов анонімності (наприклад, заповнені анкети не здаються організатору, а кидаються в скриньку), забезпечити однозначну ідентифікацію учасників опитування. Тобто, ми точно будемо знати, що в опитуванні взяли участь учні або їхні батьки саме цього класу – і кожен з них надав лише одну відповідь. Якщо проводити бланковим методом опитування батьків, то можна провести його або під час зборів (знов-таки, кидаючи заповнені бланки з відповідями у скриньку), або передати анкети для заповнення вдома і повернути заповнені анкети через дітей.

Другий варіант дозволяє охопити більшу кількість батьків, але треба мати на увазі, що не всі батьки повернуть анкети. Також для чистоти дослідження важливо забезпечити передавання та повернення анкет таким чином, щоб діти не бачили ані форму, ані, тим більше, відповідей батьків. Комп'ютерний метод опитування, коли учасники дистанційно вносять відповіді у певній програмі, дозволяє суттєво зменшити обсяг роботи із опрацювання результатів, але має суттєву проблему з тим, що ми не знаємо і не можемо знати, скільки відповідей надав кожен з учасників опитування. У такому випадку можливим рішенням може стати проведення одночасного опитування в комп'ютерному класі, коли його учасники заповнюють форми у присутності дослідника.

Індивідуальне та групове інтерв'ю

Інтерв'ю як метод дослідження може бути індивідуальним (розмова) та груповим (фокус-група).

Індивідуальне інтерв'ю

Цей формат надає можливість більш докладно дізнатися думки конкретної людини, її ставлення та оцінки ситуації. Наприклад, розмова з практичним психологом дозволить дізнатися про проблеми психологічного клімату у закладі та можливі варіанти покращення ситуації.

Індивідуальне інтерв'ю може бути **структурованим** (учасник опитування лише відповідає на запитання інтерв'юера), **неструктурованим** (інтерв'юер задає лише тему – і вислуховує відповіді у довільній формі) або **напівструктурованим** (частину запитань ставить дослідник, частину відповідей надає у вільній формі учасник опитування).

Фокус-група

Цей формат проведення групового інтерв'ю дозволяє зробити те саме, але під час розмови на поставлену тему з групою осіб (зазвичай від 6 до 12). Окрім кількості учасників, фокус-група відрізняється від індивідуального інтерв'ю тим, що учасники спілкуються між собою, а модератор (організатор фокус-групи) спрямовує дискусію, щоб охопити заявлену тему та надати можливість висловитися всім учасникам.

3. Спостереження

Спостереження за освітнім середовищем

Спостереження за освітнім середовищем ставить на меті зафіксувати, що саме є в наявності у закладі освіти – і чого не вистачає. Скажімо, ми можемо

подивитися стан прибирання приміщень: чи чисто в кабінетах, рекреаціях, туалетах, їдальні. Чи достатньо облаштовані туалети для комфортного користування (кабінки з дверцятами, наявність мила, туалетного паперу)? Чи дизайн шкільних приміщень є достатньо функціональним, що варто змінити? Наскільки мотивуючим для навчання є освітнє середовище? Як обладнаний кабінет фізики вплинув на зацікавленість предметом серед учнів? Чи змінилась ситуація з дисципліною після запровадження Правил поведінки (на рівні школи або на рівні класів)? Таких питань може бути безліч. Головне для закладу – визначитись, які саме питання необхідно дослідити. Що саме є актуальним для закладу, над якими питаннями заклад планує працювати у майбутньому.

Поради щодо спостереження за освітнім середовищем

Учасники спостереження

Створюється група для проведення спостереження, залучаються здобувачі освіти та батьки. У кожного є свої завдання і сфера відповідальності.

Наприклад, учні збирають інформацію про оформлення навчальних приміщень, коридорів та рекреацій, наскільки інформативним і зручним є освітнє середовище та надають свої пропозиції щодо змін.

Представники батьківської громади закладу здійснюють огляд їдальні та харчоблоку (наявність санітарних книжок при цьому – обов'язкова). Представник керівництва школи і представник засновника оглядають стан кабінетів, санітарних вузлів, спортивної та актової зали.

Тривалість процесу спостереження

Спостереження затим, як харчуються учні, проводиться в декілька етапів впродовж семестру. Спостереження за проведенням навчального заняття відбувається систематично впродовж року.

Спостереження за проведенням навчального заняття

Спостереження за проведенням навчального заняття допоможе закладу в оцінюванні якості педагогічної діяльності, системи оцінювання навчальної діяльності учнів та якості управлінських процесів.

Під час спостереження за проведенням навчального заняття звертається увага на наступні особливості його проведення та педагогічні аспекти роботи вчителя:

- 1. Досягнення мети, завдань та очікуваних результатів навчального заняття.**
- 2. Розвиток і формування ключових компетентностей.**
 - Спілкування державною мовою.
 - Спілкування іноземними мовами.
 - Математична компетентність.
 - Компетентності в природничих науках і технологіях.
 - Інформаційно-цифрова компетентність.
 - Уміння вчитися впродовж життя.
 - Соціальні та громадянські компетентності.

- Ініціативність та підприємливість.
- Загальнокультурна грамотність.
- Екологічна грамотність і здорове життя.

3. **Робота учнів під час проведення навчального заняття.**
4. **Оцінювання діяльності учнів під час проведення навчального заняття.**
5. **Використання інформаційно-комунікативних технологій, обладнання, засобів навчання.**
6. **Комунікація з учнями.**
7. **Організація роботи з учнями з особливими освітніми потребами.**
8. **Домашнє завдання.**

