

ДОВІДКА
про підсумки проведення
самооцінювання якості
освітньої діяльності за напрямом
«Управлінські процеси закладу освіти»

Результати вивчення напрямку
«Управлінські процеси закладу освіти»

Напрямок оцінювання 4 УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ
4.1. Наявність Стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань
В закладі наявна Стратегія розвитку, яка є функціональним документом (схвалена на засіданні педагогічної ради, затверджена в установленому порядку засновником). Стратегія розвитку враховує напрями освітньої діяльності, містить заходи з підвищення якості освітньої діяльності. Для розроблення було створено робочу групу в складі представників педагогічного колективу, батьківської громадськості, членів учнівського самоврядування. Під час роботи над Стратегією (етап обговорення) були враховані всі побажання учасників освітнього процесу. Стратегія закладу оприлюднена на сайті закладу .
4.1.2. План роботи закладу освіти реалізує стратегію розвитку, враховує освітню програму, результати самооцінювання
План роботи закладу освіти спрямований на реалізацію Стратегії розвитку. План роботи закладу оприлюднено на сайті закладу . Для розроблення Плану було створено робочу групу в складі представників педагогічного колективу, батьківської громадськості, членів учнівського самоврядування. План роботи враховує освітню програму, стратегію розвитку закладу.
До розроблення Плану роботи закладу залучаються учасники освітнього процесу.
Під час анкетування педагогічні працівники зазначили, що брали участь в розробленні таких документів:
☐ стратегія розвитку закладу освіти; - 14 (77,7, %)
☐ процедури внутрішньої системи забезпечення якості освіти закладу; - 12 (66,6 %)
☐ план роботи закладу; - 16 (88,7 %)
☐ освітня програма закладу; - 17 (94,4 %)
☐ положення про академічну доброчесність;- 14 (77,7)
☐ антибулінгова програма; - 13 (72,2%)
☐ правила внутрішнього розпорядку; - 17 (94,4%).

Здійснюється аналіз реалізації Плану роботи за попередній навчальний рік, за потреби вносяться необхідні зміни.

Керівник закладу освіти здійснює аналіз Плану роботи (в Плані роботи закладу є розділ "Аналіз роботи закладу за минулий навчальний рік") та у разі потреби коригує його. В закладі практикується аналіз виконання Плану роботи за минулий навчальний рік, результати аналізу враховуються при плануванні роботи на наступний навчальний рік та зазначаються в рекомендаціях щодо покращення роботи.

Отже, керівник та адміністрація закладу освіти аналізують реалізацію Плану роботи та у разі потреби коригують його.

Діяльність педагогічної ради закладу спрямована на реалізацію Плану роботи закладу, План роботи закладу та діяльність педагогічної ради узгоджуються між собою.

На засіданнях педагогічної ради розглядаються актуальні питання, що заплановані в Плані роботи закладу. Тематика засідань педагогічної ради відображена в Плані роботи (додаток 1 «Тематика засідань педагогічної ради»).

В своїх анкетах педагогічні працівники зазначили, що актуальні питання діяльності закладу, рішення приймаються колегіально і демократично – Так – 92, 6 %. Переважно так- 7,4 %)

На питання чи педагогічна рада функціонує системно, але помітна відсутність активності у педагогічних працівників під час прийняття рішення, педагогічні працівники дали наступні відповіді: Так- 14, 8%. Переважно так- 13 %. Переважно ні - 25,9 %. Ні- 46,3 %

Щодо питання системності в діяльності педагогічної ради відповіді вчителів розділилися наступним чином:

-відсутня системність, розглядаються виключно поточні питання - Переважно ні-13, 2%) Ні- 86, 8%.

4.1.3. У закладі освіти функціонує внутрішня система забезпечення якості освіти. Розроблено та оприлюднено Положення, що визначає стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти.

Щорічно проводиться комплексне самооцінювання освітньої діяльності, до якого залучаються учасники освітнього процесу.

Отримані результати враховуються при плануванні роботи закладу освіти (стратегії, Плані роботі тощо).

В закладі розроблено та оприлюднено документ (на сайті закладу), що визначає стратегію і процедури забезпечення якості освіти. Положення про ВСЗЯО всебічно описує систему освітнього процесу, містить критерії вивчення і оцінювання освітньої діяльності. Для розроблення Положення було створено робочу групу, до складу якої входили педагогічні

працівники, представники батьківської громадськості, члени учнівського самоврядування. Періодичне самооцінювання якості освітньої діяльності відповідно до розробленого Положення проводилося у 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 н. р., 2024-2025 н. р. Наказом керівника закладу було створено робочі групи для проведення самооцінювання, до складу робочих груп включено педагогічних працівників, представників батьківської громадськості, членів учнівського самоврядування. Відповідно до річного плану роботи, керівництвом закладу проведено оцінку якості організації, вивчення роботи педагогів, які атестуються, стану організації роботи з охорони життя та здоров'я учасників освітнього процесу, стану викладання навчальних предметів, результативність роботи вчителів з обдарованими учнями, моніторинг річного оцінювання, аналіз участі педагогів у методичних заходах. За підсумками проведеного самооцінювання, проаналізовані сильні та слабкі сторони діяльності закладу освіти.

4.1.4. Керівництво закладу освіти систематично вживає заходи для створення належних умов діяльності закладу (вивчає стан матеріально-технічної бази, планує її розвиток, звертається із відповідними клопотаннями до засновника, проводить фандрайзингову діяльність)

В журналах реєстрації вихідної документації зареєстровано багато звернень керівника закладу та клопотань до засновника з питань покращення матеріально-технічної бази. розвитку закладу. В Плані роботи, Стратегії розвитку розроблено заходи для розвитку закладу, покращення матеріально-технічної бази, підготовлено листи-клопотання до засновника. Керівник закладу підтверджує, що для вдосконалення освітнього середовища і покращення матеріально-технічної бази було залучено благодійні та спонсорські кошти, керівник закладу звертався з клопотаннями до засновника (в усній та письмовій формі). Отже, керівник закладу освіти відповідно до своїх повноважень, вживає заходи для створення належної матеріально-технічної бази закладу освіти.

4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм

4.2.1. Практично всі учасники освітнього процесу задоволені загальним психологічним кліматом у закладі освіти.

Керівництво закладу освіти створює сприятливі відносини довіри, прозорості та дотримання етичних норм, про що свідчать результати опитування учнів:

частина учасників освітнього процесу, які задоволені загальним психологічним кліматом у закладі освіти і діями керівництва щодо формування відносин довіри та конструктивної співпраці між ними: учні - цілком психологічно комфортно – 61,4%, в основному безпечно та психологічно комфортно - 15,8%, не дуже комфортно – 19,3%;батьки: 66,7% почуваються комфортно в

закладі освіти, 21,1% не дуже комфортно, 7% не комфортно; учителі: 55,9% відповіли так, у закладі створені всі умови для співпраці, 35,3% вважають в цілому так, але співпраця переважно, є ситуативною. На запитання «Ваша дитина вважає освітнє середовище безпечним і психологічно комфортним?»: так завжди відповів 25,8% батьків, переважно так – 48,9%, іноді – 10,1%, не володію інформацією – 25,8% респондентів.

В закладі освіти розроблені правила поведінки для всіх учасників освітнього процесу, за потреби, вносяться зміни й доповнення. Учасники освітнього процесу ознайомлені з правилами поведінки. 73% здобувачів освіти стверджують, що правила розроблені, оприлюднені, я їх дотримуюся; 17% - правила розроблені, оприлюднені, але я їх не дотримуюся; 6% - мені про це нічого не відомо; 3% правила не оприлюднені, але я дотримуюся загальноприйнятих правил культури поведінки. Правила поведінки побудовані на позитивному сприйнятті. При формулюванні зменшено їх імперативність, знеособлена направленість. Правила чіткі, зрозумілі, легкі для запам'ятовування.

У закладі освіти розроблено і введено в дію План заходів щодо профілактики булінгу, створення в закладі освіти безпечного освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства оприлюднений на сайті, охоплює інформаційно - просвітницьку діяльність, створення безпечного освітнього середовища, моніторингові відстеження 88,2% опитаних учителів знають як діяти у випадку булінгу/цькування, 11,8% компетентні з цього питання частково

До розроблення Плану заходів щодо профілактики булінгу, створення в закладі освіти безпечного освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства представники поліції не залучалися, але інформаційно-просвітницьку роботу з учасниками освітнього процесу проводять.

Політика запобігання булінгу у закладі освіти є комплексною і охоплює усіх учасників освітнього процесу. Всі учасники освітнього процесу знають про антибулінгову політику, неухильно дотримуватись правил та процедур нею встановлених. З батьками/законними представниками проводяться консультації, надаються інформаційні матеріали, здійснюється аналіз та самоаналіз проведінкових дій та реакцій

Результати опитування батьків учнів показали, що більшість із них завжди мають змогу поспілкуватися з керівництвом закладу, а у разі виникнення проблемних ситуацій найчастіше батьки звертаються до класних керівників. Керівником закладу освіти проводиться особистий прийом громадян та здійснюється своєчасний розгляд звернень громадян. На запитання «Чи розглядаються питання безпечного користування Інтернет під час проведення навчальних занять та бесід з учнями в позаурочний час?» 66,7% опитаних ствердно відповіли на це питання, 22,8% відповіли, що заходи проводилися лише під час уроків інформатики, 7%- заходи не проводилися, але учні дотримуються безпечного користування мережею Інтернет, 2%

відповіли, що жодних заходів не проводилося.

Результати опитування батьків щодо врахування їх думок під час приймання важливих управлінських рішень свідчать: завжди – 25,8%, або частково враховується – 44,4%, не враховується – 17,4%.

Здобувачі освіти: 38,6% опитаних учнів зазначають, що керівництвом закладу освіти звернення приймаються та розглядаються, 19,3% вважають, що їх звернення розглядаються частково, у школі не практикують розгляд звернень – 7%, мені нічого не відомо про можливість звернення до керівництва – 35,1%.

Переважна більшість учителів також переконані, що керівництво та педагогічні працівники співпрацюють та забезпечують зворотній зв'язок щодо їхньої праці. При прийнятті управлінських рішень думка враховується.

Керівництво закладу освіти доступне для спілкування з учасниками освітнього процесу, представниками місцевої громади, в тому числі завдяки використанню сучасних засобів комунікації.

В закладі забезпечується доступ учасників освітнього процесу, представників громади до спілкування з керівником. В журналі реєстрації звернень зареєстровано звернення учасників освітнього процесу та представників громади. Створені вайбер - групи, спільнота в мережі фейсбук, сайт закладу, окремо є група батьків кожного класу.

В анкетуванні батьки дали відповіді наступним чином: 1. Вам завжди вдається поспілкуватися з керівництвом закладу освіти та досягти взаєморозуміння? так; - 54,1 % о переважно так; - 37,5 % ; іноді; - 5 %. ні, ніколи. – 3,4%. 2. На чию допомогу Ви найчастіше розраховуєте в школі у розв'язанні проблемних ситуацій з дитиною (можливо обрати декілька варіантів відповідей)? ☐ директора; - 13 (15,3 %) ☐ заступника директора; - 1 (1,2%) ☐ класного керівника; 84 (98,8 %) ☐ шкільного психолога; соціального педагога - 7 (8,2%) ☐ педагогів; - 10 (11, 8%) ☐ інших батьків; - 7 (8, 2%) ☐ органів управління освітою.- 1 (1, 2%)

Учні на питання чи керівництво школи (гімназії) доступне та відкрите до спілкування (коли у Вас є якась пропозиція або проблема, Ви можете прийти до директора та поспілкуватися)? дали відповідь наступним чином: так-54,1%; переважно так-37, 5%; ні – 8, 4%.

Вчителі відповіли на запитання , чи керівництво відкрите для спілкування, таким чином: - Так- 94, 4 %) Переважно так- 5, 6 %, ні – 0 %.

Отже, є частка учнів, батьків, які вважають, що керівництво не завжди відкрите для спілкування.

4.2.2. Заклад освіти розміщує повну та актуальну інформацію, забезпечує змістовне наповнення та регулярне оновлення інформаційних ресурсів закладу освіти (інформаційні стенди, сайт закладу освіти, сторінки в соціальних мережах)

Заклад освіти забезпечує змістове наповнення та вчасне оновлення інформаційних ресурсів. На сайті закладу розміщено актуальну

інформацію щодо діяльності закладу. Інформація на сайті вчасно оновлюється, є актуальною

Заклад має також сторінку в соціальних мережах, де розміщується актуальна інформація та новини щодо діяльності закладу. Керівник зазначає, що заклад освіти для оприлюднення інформації використовує сайт, фейсбук, вайбер-групи. Також, на інформаційних стендах висвітлюються заходи згідно плану роботи.

Батьки у своїх анкетах зазначають, що отримують інформацію про діяльність закладу освіти з таких джерел:

- ☐ батьківські збори; - 59 (69, 4 %)
- ☐ інформація класного керівника; - 64 (75,3 %)
- ☐ спільноти в соціальних мережах;- 34 (40 %)
- ☐ сайт; - 22 (25,9 %)
- ☐ важко отримати інформацію. - 0(0%)

Заклад освіти оприлюднює інформацію про свою діяльність на веб сайті закладу та у фейсбук.

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

4.3.1. У закладі освіти відсутні вакансії. Педагогічні працівники працюють за фахом.

У закладі освіти укомплектовано кадровий склад. Усі педагогічні працівники закладу працюють за фахом, мають відповідну освіту та кваліфікаційний рівень. Керівник закладу освіти формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та освітньої програми

4.3.2. Керівництво закладу освіти застосовує заходи матеріального та морального заохочення до педагогічних працівників.

Керівництвом закладу освіти систематично вживаються заходи матеріального (подання засновнику про грошові винагороди) та морального (нагородження грамотами) заохочення педагогічних працівників.

На запитання «Чи задоволені педагогічні працівники мотиваційними заходами, які практикуються у закладі» відповіли:

так - 26,5%, переважно так - 38,2%, переважно ні - 23,5%, ні – 11,8%.

Отже, в закладі освіти створено умови, які мотивують педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності, керівник і педагогічна рада закладу освіти відповідно до своїх повноважень застосовують заходи матеріального та морального заохочення до педагогічних працівників.

4.3.3. У закладі освіти створені умови для постійного підвищення кваліфікації, чергової та позачергової атестації, добровільної сертифікації педагогічних працівників.

У закладі освіти створено умови для постійного підвищення кваліфікації, атестації. Розроблений, затверджений та оприлюднений (на інформаційних

стендах) перспективний план підвищення кваліфікації з урахуванням пропозицій педагогічних працівників. В закладі розроблене, затверджене та оприлюднене Положення про порядок визнання результатів підвищення кваліфікації. Питання про підвищення кваліфікації, атестації вчителів розглядається на засіданнях педагогічної ради. Керівник закладу підтверджує, що є перспективний план підвищення кваліфікації педпрацівників, розроблено Положення про підвищення кваліфікації. Заступник директора зазначає, що в кінці календарного року складається план підвищення кваліфікації і затверджується рішенням педагогічної ради на календарний рік відповідно до перспективного плану.

Отже, керівник і педагогічна рада закладу створюють умови для постійного підвищення кваліфікації, атестації.

Педагогічні працівники вважають, що керівництво закладу освіти сприяє їхньому професійному розвитку

Анкетування педагогічних працівників засвідчує, що у закладі освіти створені умови для постійного підвищення кваліфікації педагогів, їх чергової та позачергової атестації, добровільної сертифікації, а саме:

о так; - 94,4 %

о переважно так; - 5,6 %

о переважно ні; - 0 %

о ні. – 0%.

Що перешкоджає вашому професійному розвитку? (можливо обрати декілька варіантів відповідей)

☐ опір з боку керівництва; - 0 (0%)

☐ відсутність матеріального заохочення з боку керівництва;- 0 (0%)

☐ недостатня матеріально-технічна база;- 4 (7,4%)

☐ погані умови праці;- 0 (0%)

жодних перешкод; 50 (92,6%)

Отже, більшість педагогічних працівників вважають, що керівник і педагогічна рада закладу сприяє їхньому професійному розвитку.

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

4.4.1. Учасники процесу вважають, що їхні права в закладі освіти не порушуються.

В анкетування для батьків з питання щодо порушення прав учасників освітнього процесу, відповіді розділилися наступним чином:

о практично не порушуються; - 78,8 %

о інколи порушуються, але вирішуються; - 17,6%

о інколи порушуються і не вирішуються; - 3,6 %

• систематично порушуються. 0%

В своїх анкетах учні зазначили такі відповіді:

Чи дотримуються Ваші права у закладі освіти?

- о так -28,8%;
- о переважно так-62,7%;
- о переважно ні -8,5%
- о ні – 0%

В анкетах педпрацівників наявні наступні відповіді на питання:

Наскільки Ви погоджуєтесь із твердженнями:

Перелік тверджень:

Права педагогічних працівників дотримуються у закладі - Так- 87%.

Переважно так- 13%, ні – 0%)

Отже, більшість учасників освітнього процесу, вважають, що їхні права в закладі освіти не порушуються, але є невелика частина учасників освітнього процесу, які вважають, що їхні права порушуються.

4.4.2. Учасники освітнього процесу вважають, що їхні пропозиції враховуються під час прийняття управлінських рішень.

У анкетах щодо врахування думку батьків під час прийняття важливих управлінських рішень зазначені наступні відповіді:

- о так, завжди; - 25,9 %
- о частково враховує; - 58,8 %
- о переважно не враховує;- 11,8%
- о не враховує. - 3, 5 %

Учні зазначили в анкетах, що брали участь у вирішенні таких питань (можливо було обрати декілька варіантів відповідей)

- ☐ оформлення та дизайн навчальних кабінетів та інших приміщень- 22 %;
- ☐ визначення курсів за вибором і факультативів-27,1%;
- ☐ режим роботи школи-1,7 %;
- ☐ тематика гуртків- 20,3%;
- ☐ дозвілля-20,9%;
- ☐ моя думка не враховувалась щодо жодного із варіантів – 2,3%;

Педагогічні працівники в анкетах зазначили наступне: Керівництво враховує пропозиції, надані педагогічними працівниками щодо підвищення якості освітнього процесу - Так- 88, 9 %. Переважно так- 11,1%, ні -0 %.

Отже, більшість учасників освітнього процесу вважають, що їхні пропозиції враховуються під час прийняття управлінських рішень. Хоча є невеликий відсоток учасників освітнього процесу, які вважають, що їхні пропозиції не враховуються.

4.4.3. Керівництво сприяє участі громадського самоврядування у вирішенні питань щодо діяльності закладу освіти.

В закладі працюють такі органи громадського самоврядування як профспілковий комітет, педагогічна рада, учнівське самоврядування. У кожному класі відбуваються періодично класні батьківські збори.

Голова учнівського самоврядування зазначає, що учнівське самоврядування залучається до вирішення різних питань, вносить свої пропозиції щодо роботи закладу, вносить пропозиції до Плану роботи

гімназії, входить до робочих груп з розробки різних положень. В закладі практикуються зустрічі адміністрації з учнівським самоврядуванням. Отже, керівник і педагогічна рада закладу освіти сприяють участі громадського самоврядування у вирішенні запитань щодо діяльності закладу освіти. Думка учнівського самоврядування завжди є важливою.

4.4.4. Керівництво закладу підтримує освітні та громадські ініціативи учасників освітнього процесу.

Керівник закладу освіти підтримує громадські ініціативи учасників освітнього процесу, які спрямовані на розвиток закладу, про що свідчать журнали реєстрації вхідних і вихідних документів, накази з основної діяльності. Представник учнівського самоврядування зазначає, що в закладі реалізуються проєкти, ініційовані учнівським самоврядуванням, наприклад.

Анкетування педпрацівників показало наступні результати: Керівництво підтримує ініціативи педагогічних працівників щодо розвитку закладу і місцевої громади Так - 92,6%. Переважно так – 7,4%, ні - 0%.

Отже, керівництво підтримує ініціативи педагогічних працівників щодо розвитку закладу і місцевої громади. Результати анкетування здобувачів освіти показали, що вони постійно беруть участь щодо розвитку закладу і місцевої громади, а ще більше у заходах, що організовуються у класі.

4.4.5. Режим роботи закладу освіти враховує потреби учасників освітнього процесу, особливості діяльності закладу.

Режим роботи закладу освіти враховує потреби учасників освітнього процесу та особливості діяльності закладу освіти. Режим роботи закладу схвалений на засіданні педагогічної ради та затверджений наказом керівника. Анкетування батьків щодо задоволення організацією освітнього процесу в закладі показало наступні результати:

о так, задоволений / задоволена; - 51,8 %

о переважно задоволений / задоволена; - 44, 7%

о переважно не задоволений / не задоволена; - 3, 5%

о не задоволений / не задоволена – 0%.

Отже, режим роботи закладу освіти враховує потреби більшості учасників освітнього процесу, особливості діяльності закладу, проте є окремі учасники освітнього процесу, які не задоволені режимом роботи закладу.

Розклад навчальних занять у закладі освіти сформований відповідно до освітньої програми.

Розклад уроків закладу відповідає освітній програмі, санітарно-гігієнічним нормам, розподіл навчального навантаження зроблено з врахуванням вікових особливостей учнів. Розклад уроків затверджений наказом керівника закладу. Заступник керівника підтверджує, що розклад уроків відповідає вимогам санітарного регламенту та типовими навчальними програмами, на їх підставі складаються навчальні плани, відповідно до кількості годин варіативної та інваріантної частин складається розклад. Під час анкетування були отриманні наступні відповіді учнів щодо задоволення розкладом занять?

- о так, цілком задовольняє-22, 1%;
- о переважно задовольняє-39, 5%;
- о переважно не задовольняє-30, 2%;
- о цілком не задовольняє-8, 1%.

Якщо розклад занять не задовольняє, то чому?

- ☐ є дні тижня перевантажені складними предметами-8 (61,5%);
- ☐ складні предмети на перших/останніх заняттях -3 (23,1%);
- ☐ багато занять (7 і більше)-8 (61,5%);
- ☐ фізкультура – усередині дня -2(15,4%);
- ☐ великий обсяг домашніх занять-3 (23,1%);
- ☐ інше (малі перерви, не встигаю поїсти -1 (7,7%)) .

Отже, у розкладі навчальних занять забезпечено розподіл рівномірного навчального навантаження відповідно до вікових особливостей учнів, проте є учні, які вважають, що деякі дні тижня перевантажені складними предметами.

4.4.6 У закладі освіти реалізуються індивідуальні освітні траєкторії здобувачів освіти як за заявами батьків, так і за ініціативою закладу освіти

Керівництвом закладу освіти створені умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти.

Питання забезпечення якості освітнього процесу розглядались на педагогічних радах навчання 4 учнів в інклюзивних класах.

4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності

4.5.1. Керівництво закладу освіти забезпечує реалізацію заходів щодо формування академічної доброчесності, у тому числі через навчання, проходження курсів педагогічними працівниками.

В закладі розроблено та оприлюднено (на сайті закладу) Положення про академічну доброчесність. Для розроблення Положення було створено робочу групу, до якої включено педагогічних працівників, представників батьківської громадськості, членів учнівського самоврядування.

Положення схвалено на засіданні педагогічної ради, оприлюднено на інформаційних стендах та на сайті закладу. В Положенні наявні механізми покарання за порушення академічної доброчесності. В Плані роботи закладу прослідковуються питання розгляду дотримання в закладі освіти принципів академічної доброчесності (щомісячно заплановані заходи з учнями, педпрацівниками).

Отже, керівник і педагогічна рада закладу освіти відповідно до своїх повноважень забезпечують дотримання принципів і визначених законом академічної доброчесності

Здобувачі освіти та педагогічні працівники поінформовані щодо дотримання академічної доброчесності.

В закладах проводиться інформаційно-просвітницька робота щодо дотримання академічної доброчесності. Наприклад, в анкетах учні зазначили наступне, що бесіди про важливість дотримання академічної доброчесності: неприпустимість списування та плагіату, необхідності вказувати джерела інформації, які використовуються проводяться а саме:

- ☐ так, регулярно проводяться-82,7%;
- ☐ так, але нерегулярно-33,9%;
- ☐ тільки на початку навчального року-6,8%;
- ☐ подібні заходи не проводились-1,7%;
- ☐ не розумію, про що йдеться – 3,4%.

Педагогічні працівники зазначили в анкетах, що роблять наступне для забезпечення академічної доброчесності в своїй професійній діяльності:

- ☐ при використанні інформації завжди вказую використане джерело; - 97 %.

Отже, в закладі проводиться інформаційно –просвітницька роботи щодо дотримання академічної доброчесності, але невеликий відсоток учасників освітнього процесу ще не проінформований з цього питання.

4.5.2. Керівництво закладу освіти забезпечує проведення освітніх та інформаційних заходів

Керівництво закладу освіти забезпечує проведення освітніх та інформаційних заходів спрямованих на формування в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції. Про що свідчить опитування педагогічних працівників які переважною більшістю відповіли, що у закладі освіти проводяться інформаційні освітні заходи спрямовані на формування негативного ставлення до корупції з усіма учасниками освітнього процесу.

Рівні оцінювання за вимогами:

- 4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань – достатній рівень.
- 4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм – достатній рівень.
- 4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників- достатній рівень.
- 4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою – достатній рівень.
- 4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності – достатній рівень.

За напрямом 4: Достатній