

| | |
|---|--|
| СХВАЛЕНО На засіданні педагогічної ради Харківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 120 Харківської міської ради Харківської області Протокол від <u>16.03.2021</u> № <u>6</u> Голова педагогічної ради, директор школи <i>Мисис</i> , -І.А. Колісник | ЗАТВЕРДЖУЮ Директор Харківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 120 Харківської міської ради Харківської області <i>Мисис</i> -І.А. Колісник |
|---|--|

**Положення
про внутрішню систему
забезпечення якості освіти
в Харківській загальноосвітній
школі І-ІІІ ступенів № 120
Харківської міської ради
Харківської області**

Харків-2021

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| 1. Загальні положення..... | 3 |
| 2. Стратегія та процедури забезпечення якості освіти освітньої діяльності закладу освіти..... | 4 |
| 3. Система та механізми забезпечення академічної доброчесності..... | 7 |
| 4. Критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти..... | 13 |
| 5. Критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників закладу освіти..... | 16 |
| 6. Критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти..... | 21 |
| 7. Механізми реалізації внутрішньої системи забезпечення якості освіти..... | 22 |
| 8. Забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти..... | 23 |
| 9. Інклюзивне освітнє середовище, універсальний дизайн та розумне пристосування.. | 24 |
| 10. Заключні положення..... | 24 |

І. Загальні засади

1. Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти (далі - Положення) в Харківській загальноосвітній школі І-ІІІ ступенів № 120 Харківської міської ради Харківської області розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», з другого абзацу частини другої статті 42 Закону України «Про повну загальну середню освіту», наказу Міністерства освіти і науки України від 30.11.2020 №1480 "Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти.
2. Внутрішня система забезпечення якості освіти у школі розбудовується для спрямування та контролю діяльності закладу щодо забезпечення якості освіти.
3. Процес створення та реалізації внутрішньої системи забезпечення якості освіти ХЗОШ №120 базується на таких принципах:
 - автономії закладу освіти;
 - академічної доброчесності;
 - академічної свободи;
 - гнучкості і адаптивності системи освітньої діяльності;
 - гуманізму;
 - забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності;
 - забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, у тому числі за ознакою інвалідності;
 - демократизму;
 - державно-громадського управління;
 - доступності для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою;
 - людиноцентризму, дитиноцентризму;
 - постійного вдосконалення освітньої діяльності;
 - свободи у виборі видів, форм і темпу здобуття освіти, освітньої програми, закладу освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності;
 - урахування впливу зовнішніх чинників;
 - цілісності системи управління якістю освіти.
4. Метою розбудови та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти в школі є:
 - гарантування якості освіти;
 - формування довіри громади до ХЗОШ №120;
 - постійне та послідовне підвищення якості освіти.
5. Відповідальність за впровадження ВСЗЯО в школі покладається на директора.
6. Організація та координація роботи із забезпечення внутрішньої системи якості освіти покладається на заступників директора відповідно до розподілу посадових обов'язків.

II. Стратегія та процедури забезпечення якості освітньої діяльності закладу освіти

1. Складовими системи забезпечення якості освіти в ХЗОШ №120 є:
 - стратегія та процедури внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
 - система та механізми забезпечення академічної доброчесності в закладі освіти;
 - критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти;
 - критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників;
 - критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти;
 - механізми реалізації внутрішньої системи забезпечення якості освіти.
2. Основні стратегії і процедури внутрішньої системи забезпечення якості освіти в школі спрямовані на:
 - 2.1. застосування системи внутрішніх моніторингів для відстеження та коригування результатів освітньої діяльності (моніторинг навчальних досягнень учнів, моніторинг адаптації дітей у закладі, моніторинг наступності між початковим та базовим рівнями освіти тощо).

До складу системи внутрішнього моніторингу належать:

 - система внутрішнього моніторингу якості освітньої діяльності та якості освіти;
 - система самооцінювання якості педагогічної та управлінської діяльності;
 - система оцінювання навчальних досягнень учнів.
 - 2.2. забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти та забезпечення публічності інформації про його діяльність.
 - 2.3. Для ефективного управління заклад має бути забезпечений такими компонентами інформаційних систем, як:
 - сучасна мережа Інтернет;
 - технічне забезпечення (комп'ютерне, мультимедійне обладнання, цифрові засоби: проектор, фотокамера, проекційний екран, інтерактивна дошка тощо);
 - ліцензовані програмні продукти, електронні освітні ресурси;
 - єдиний інформаційний простір закладу (можливість спільного використання суб'єктами освіти наявних у системі електронних ресурсів);
 - доступ до наявних освітніх веб-ресурсів (веб-сайти, блоги педагогів, сайт закладу освіти, платформа для дистанційної освіти);
 - інформаційні ресурси навчального призначення (бібліотека, бази даних, інформаційні системи, програмне забезпечення, засоби зв'язку, комп'ютерні та телекомунікаційні мережі, радіо- та телеканали тощо).
 - 2.4. створення в школі інклюзивного освітнього середовища, що передбачає:
 - організацію безбар'єрного простору;

- облаштування ресурсної кімнати;
- забезпечення бібліотеки мультимедійними засобами для максимального наближення дітей до необхідних джерел інформації;
- застосування допоміжних технологій (пристрої для прослуховування, розширеної та альтернативної комунікації, принтери і дисплеї системи Брайля, інтерактивне обладнання - у разі потреби);
- створення комплексної системи заходів із супроводу учня з особливими освітніми потребами (корекційно-розвивальні заняття з практичним психологом, учителем-логопедом, учителем-дефектологом, учителем-реабілітологом);
- адаптацію та модифікацію типової освітньої програми або її компонентів (гнучкість програми, різні навчальні методики і проведення відповідного оцінювання, розробка індивідуальної програми розвитку);
- реалізацію просвітницьких заходів щодо формування толерантності, поваги до індивідуальних особливостей дітей, подолання ментальних бар'єрів у взаємодії, неупередженості та недопущення дискримінації;
- здійснення психолого-педагогічного супроводу формування у дітей з особливими освітніми потребами почуття поваги і власної гідності, усвідомлення своєї повноцінності та значущості у суспільстві.

2.5. професійне зростання керівних та педагогічних працівників;

- забезпечення академічної доброчесності у діяльності педагогічних працівників і учнів;
- забезпечення наявності в школі необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, створення комфортних та безпечних умов.

2.6. Для організації освітнього процесу в школі мають бути наявні такі ресурси, як:

- Державний стандарт загальної середньої освіти;
- типові освітні програми;
- статут школи;
- стратегія розвитку школи;
- річний план роботи школи;
- освітня програма школи;
- штатний розпис школи;
- календарно-тематичне планування вчителів;
- методики та технології організації освітнього процесу;
- методики роботи з дітьми з особливими освітніми потребами;
- колективний договір, що включає систему матеріального та морального заохочення;
- плани підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

2.7. запобігання та протидія булінгу (цькуванню), що передбачає:

- розроблення та оприлюднення правил поведінки здобувача освіти в школі;
- розроблення та оприлюднення плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в школі;
- розроблення та оприлюднення порядку подання та розгляду (з дотриманням конфіденційності) заяв про випадки булінгу (цькування) в школі;
- розроблення та оприлюднення порядку реагування на доведені випадки булінгу (цькування) в школі та відповідальності осіб, причетних до булінгу (цькування) тощо.

3. Методи збору інформації, інструменти та джерела отримання інформації:

➤ Опитування:

- анкетування учасників освітнього процесу (педагогів, учнів, батьків);
- інтерв'ю (з педагогічними працівниками, представниками учнівського самоврядування);
- фокус-групи (з батьками, учнями, представниками учнівського самоврядування, педагогами).

➤ Вивчення документації:

- статистичні звіти, бухгалтерська документація, річний план роботи, протоколи засідань педагогічної ради, класні журнали тощо.
- Моніторинг (діагностування):
- навчальних досягнень здобувачів освіти;
- педагогічної діяльності (спостереження за проведенням навчальних занять);
- освітнього середовища (санітарно-гігієнічні умови, стан забезпечення навчальних приміщень, безпека спортивних та ігрових майданчиків, робота їдальні та буфету, вплив середовища на навчальну діяльність).

➤ Аналіз даних та показників, які впливають на освітню діяльність:

- система оцінювання навчальних досягнень учнів;
- підсумкове оцінювання учнів;
- фінансування школи;
- кількісно-якісний кваліфікаційний склад педагогічних працівників тощо.

4. Для оцінки показників якості освіти у школі можуть бути використані такі підходи:

- кількісний,
- описовий,
- комбінований.

5. Узагальнення результатів вивчення здійснюється в залежності від мети проведення; комплексне оцінювання, як правило, здійснюється в кінці навчального року. Школа визначає свій рівень освітньої діяльності за чотирма рівнями якості:

- високий (76-100%);
- достатній (51-75%);
- рівень, що вимагає покращення (26-50%);
- низький (0-25%).

6. Узагальнення результатів вивчення здійснюється в залежності від мети проведення; комплексне оцінювання, як правило, здійснюється в кінці навчального року. Школа визначає свій рівень освітньої діяльності за чотирма рівнями якості:

- високий (76-100%);
- достатній (51-75%);
- рівень, що вимагає покращення (26-50%);
- низький (0-25%).

III. Система та механізми забезпечення академічної доброчесності

Метою системи забезпечення академічної доброчесності є формування в закладі системи демократичних відносин між представниками шкільної спільноти (учасниками освітнього процесу та співробітниками), розвиток корпоративної культури, забезпечення академічної свободи і сприятливого морально-психологічного клімату в колективі та підвищення авторитету закладу.

У цьому розділі поняття та терміни вживаються у такому значенні:

- діловий етикет - порядок взаємодії та поведінки співробітників і учасників освітнього процесу закладу в процесі спільної діяльності, включаючи ділове листування, прийом на роботу, звернення до керівництва тощо.
- корпоративна культура - система принципів, цінностей, переконань, норм поведінки і взаємовідносин, носієм якого є спільнота закладу.
- корпоративний дух - бажання шкільної спільноти досягти шкільної мети, прагнення до спільного успіху через механізм згуртування, усвідомлення спільності цілей та гармонізації взаємовідносин у закладі.
- співробітник - фізична особа, що перебуває у трудових відносинах із закладом і безпосередньо виконує роботу за трудовим договором.
- шкільна спільнота - співробітники та учасники освітнього процесу.

Академічна доброчесність - це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання з метою забезпечення довіри до результатів навчання, попередження порушень освітнього процесу.

Порушенням академічної доброчесності згідно ст.42 п. 4 Закону України «Про освіту» вважається: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Академічна доброчесність та корпоративна етика впроваджується через систему принципів:

- законності;
- чесності;
- взаємоповаги;
- ввічливості;
- справедливості;
- відповідальності;
- прозорості;
- толерантності.

Кожен член шкільної спільноти наділений правом вільно обирати свою громадянську позицію, яка проголошується відкрито при обговоренні рішень та внутрішніх документів.

Офіційне висвітлення діяльності закладу та напрямів його розвитку може здійснювати директор закладу або особа за його дорученням.

У разі, якщо відбулося розповсюдження інформації, яка є неправдивою, викладеною з перекрученням фактів, наклепницькою, ображає людину або може завдати іншої серйозної шкоди закладу, особа, яка до цього причетна, має зробити все можливе, щоб спростувати викривлену інформацію, зменшити обсяг завданої шкоди.

Усі співробітники та учасники освітнього процесу закладу мають уникати провокування дій, пов'язаних з корупційним правопорушенням. З метою припинення та уникнення таких проявів усі особи, на яких поширюється дія цього Положення, мають право звернутися до Уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції, працівника юридичного відділу департаменту освіти з відповідною скаргою.

Гідними для представників шкільної спільноти є:

- шанобливе ставлення до символіки закладу: гімну, прапора, емблеми;
- дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- культура зовнішнього вигляду співробітників та учасників освітнього процесу;
- дотримання правил високих стандартів ділової етики у веденні переговорів, у тому числі телефонних. Переговори мають вестися у спокійному, ввічливому, доброзичливому тоні, що сприяє створенню позитивної репутації закладу загалом.

Неприйнятним для усіх членів шкільної спільноти є:

- навмисне перешкоджання навчальній чи трудовій діяльності членів спільноти.
- участь у будь-якій діяльності, що пов'язана з обманом, нечесністю, підробкою та використанням підроблених офіційних документів;
- перевищення повноважень, що передбачені посадовими інструкціями, контрактами;
- ведення в закладі політичної, релігійної та іншої пропаганди;
- використання мобільних телефонів під час навчальних занять, нарад або офіційних заходів, крім випадків, де їх використання є необхідним.
- вживання наркотичних речовин, алкогольних напоїв, паління в закладі, у тому числі і електронних сигарет, поява у закладі у стані алкогольного, наркотичного та токсичного сп'яніння;
- пронесення у заклад зброї, використання газових балончиків та інших речей, що можуть зашкодити здоров'ю та життю людини.

Етика та академічна доброчесність забезпечуються:

Учасниками освітнього процесу шляхом:

- дотримання Конвенції ООН "Про права дитини», Конституції законів України;

- утвердження позитивного іміджу закладу освіти, примноження його традицій;
- дотримання етичних норм спілкування на засадах партнерства, взаємоповаги, толерантності стосунків;
- запобігання корупції, хабарництву;
- збереження, поліпшення та раціонального використання навчально-матеріальної бази закладу;
- дотримання спеціальних законів стосовно порушення академічної доброчесності та даного Положення, зокрема посилення на джерела інформації у разі використання ідеї, тверджень, відомостей;
- дотримання норм про авторські права;
- надання правдивої інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності;
- невідворотності відповідальності з підстав та в порядку, визначених відповідно Законом України «Про освіту» та іншими спеціальними законами.

Здобувачами освіти шляхом:

- самостійного виконання навчальних завдань поточного та підсумкового контролю без використання зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання (самостійні, контрольні, ДПА);
- особистою присутністю на всіх уроках, окрім випадків, викликаних поважними причинами.

Педагогічним працівниками шляхом:

- надання якісних освітніх послуг з використанням у практичній професійній діяльності інноваційних здобутків у галузі освіти;
- обов'язкової присутності, активної участі на засіданнях педагогічної ради та колегіальної відповідальності за прийняті управлінські рішення;
- незалежності професійної діяльності від політичних партій, громадських і релігійних організацій;
- підвищення професійного рівня шляхом саморозвитку і самовдосконалення, вчасного проходження підвищення кваліфікації;
- дотримання правил внутрішнього розпорядку, трудової дисципліни, корпоративної етики;
- об'єктивного і неупередженого оцінювання результатів навчання здобувачів освіти;
- здійснення контролю за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти;
- інформування здобувачів освіти про типові порушення академічної доброчесності та види відповідальності за її порушення.

Етичні норми академічної діяльності здобувачів освіти:

У процесі навчання учні керуються принципом академічної доброчесності. Учні зобов'язані користуватися інфраструктурою закладу відповідально, економно та згідно з призначенням.

Мають дотримуватися самостійного виконання навчальних завдань поточного та підсумкового контролю без використання зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для користування, зокрема під час оцінювання результатів навчання (самостійні, контрольні, ДПА);

Є обов'язковою особиста присутність на всіх уроках, окрім випадків, викликаних поважними причинами.

Своєю діяльністю учні мають сприяти збереженню та примноженню традицій закладу, підвищувати престиж закладу власними досягненнями у навчанні, спорті, творчості.

Здобувачі освіти повинні усвідомлювати, що їхня академічна діяльність та усі види позанавчальної діяльності мають сприяти розвитку позитивної репутації закладу.

Здобувачі освіти мають приходити на заняття без запізнення.

Здобувачі освіти не мають права порушувати етику спілкування з вчителями, поводитися фамільярно.

Заходи з попередження, виявлення та встановлення фактів порушення етики та академічної доброчесності:

- при прийомі на роботу працівники знайомляться із даним Положенням під розписку після ознайомлення із правилами внутрішнього розпорядку ліцею;
- Положення доводиться до батьківської громадськості на конференції, а також оприлюднюється на сайті закладу.

Заступник директора ліцею, який/яка відповідає за методичну роботу:

- забезпечує інформування шляхом практикумів, консультацій та інших колективних та індивідуальних форм навчання з педагогічними працівниками щодо створення, оформлення ними методичних розробок (робіт) для публікації, на конкурси різного рівня з метою попередження порушень академічної доброчесності;
- використовує у своїй діяльності (рецензування робіт на конкурси різного рівня, на присвоєння педагогічного звання) та рекомендує вчителям сервіси безкоштовної перевірки робіт на антиплагіат.

Педагогічні працівники у процесі своєї освітньої діяльності дотримуються етики та академічної доброчесності, умов даного розділу, проводять роз'яснювальну роботу зі здобувачами освіти щодо норм етичної поведінки та неприпустимості порушення академічної доброчесності (плагіат, порушення правил оформлення цитування, посилення на джерела інформації, списування).

Види відповідальності за порушення академічної доброчесності:

- Види академічної відповідальності за конкретне порушення академічної доброчесності визначають спеціальні закони та дане Положення.

| Порушення академічної доброчесності | Суб'єкти порушення | Обставини та умови порушення академічної доброчесності | Наслідки і форма відповідальності | Орган/посадова особа, який приймає рішення про призначення виду відповідальності |
|--|-------------------------------|---|---|--|
| Списування | Здобувачі освіти | <ul style="list-style-type: none"> -Самостійні роботи; -поточні контрольні роботи; -контрольні зрізи знань; -заліки(для екстернів) | Повторне проходження оцінювання Термін – 1 тиждень | Педагогічна рада закладу |
| | | <ul style="list-style-type: none"> -екзамен (ДПА); -моніторинги якості знань | Повторне проходження оцінювання за графіком проведення ДПА у закладі; Незарахування результатів | Педагогічна рада закладу |
| | | <ul style="list-style-type: none"> -I етап (шкільних) Всеукраїнських учнівських олімпіад, конкурсів; | Робота учасників анулюється, не оцінюється. У разі повторних випадків списування учасник не допускається до участі в інших олімпіадах, конкурсах. | Оргкомітет, журі |
| Необ'єктивне оцінювання результатів навчання здобувачів | Педагогічні працівники | Свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання <ul style="list-style-type: none"> -усні відповіді; -домашні завдання; -контрольні роботи; -лабораторні та практичні роботи; -ДПА; -заліки; -моніторинги; -олімпіади та конкурсні роботи. | Педагогічному працівнику рекомендується опрацювати критерії оцінювання знань. За факти систематичних порушень працівник може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності або можливе врахування даних фактів при встановленні кваліфікаційної категорії, присвоєнні педагогічних звань. | Адміністрація закладу, атестаційні комісії усіх рівнів. |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>Обман</p> <p>Фальсифікація</p> <p>Фабрикація</p> | <p>Педагогічні працівники як автори</p> | <p>Навчально-методичні освітні продукти, створені педагогічними працівниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методичні рекомендації; -начальний посібник; -навчально-методичний посібник; -наочний посібник; -практичний посібник; -навчальний наочний посібник; -збірка; -методична збірка; -методичний вісник стаття; -методична розробка; -тощо. | <p>У випадку встановлених порушень такого порядку:</p> <p>А) спотворене представлення у методичних розробках, публікація чужих розробок, ідей, синтезу або компіляції чужих джерел, використання інтернету без посилань, фальсифікація наукових досліджень, неправдива інформація про власну освітню діяльність є підставою для відмови у присвоєнні або позбавленні раніше присвоєного педагогічного знання, кваліфікаційної категорії;</p> <p>Б) у разі встановлення фактів списування здобувачами під час контрольних зрізів знань, фальсифікації результатів власної педагогічної діяльності позбавлення педагогічного працівника I-II кваліфікаційної категорії</p> | <p>Педагогічна та методичні ради закладу, атестаційні комісії(шкільна, міська)</p> |
| <p>Хабарництво</p> | <p>Учасники освітнього процесу</p> | <p>Надання або отримання учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання чи отримання коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або не матеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі</p> | <p>Надання освітніх послуг за певну незаконну винагороду матеріального чи не матеріального характеру</p> | <p>Залежно від розміру, об'єму може призначатися судом I інстанції.</p> |

Для контролю за дотриманням вимог з питань академічної доброчесності та корпоративної етики у школі створюється та діє відповідна комісія.

Комісія з питань академічної доброчесності (далі - комісія) – це незалежний орган, що діє у закладі з метою забезпечення моніторингу дотримання членами шкільної спільноти морально-етичних та правових норм.

До складу Комісії входять представники адміністрації школи, педагогічного колективу школи, учнівського самоврядування.

Склад Комісії затверджується рішенням педагогічної ради.

Термін повноважень Комісії - 2 роки.

Комісія розглядає склад порушення морально-етичних норм поведінки та правових норм цього Положення за потребою або ж заявою учасників освітнього процесу.

IV. Критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти

1. Оцінювання здобувачів освіти школи ґрунтується на позитивному підході, що, передусім, передбачає врахування рівня досягнень учнів.
2. Система оцінювання навчальних досягнень учнів:
 - має у своїй основі чіткі і зрозумілі вимоги до навчальних результатів;
 - дозволяє гарантовано досягти і перевищити ці результати;
 - заохочує учнів апробувати різні моделі досягнення результату без ризику отримання негативної оцінки;
 - розвиває в учнів упевненість у своїх здібностях і можливостях;
 - використовує самооцінювання і взаємооцінювання як важливий елемент навчальної діяльності.
3. Оцінювання навчальних досягнень учнів здійснюється на основі затверджених Міністерством освіти і науки України критеріїв.
4. Критерії, затверджені Міністерством освіти і науки України, є загальними і використовуються як основа для здійснення оцінювання. Під час організації видів роботи, не передбачених вищезазначеним документом, учитель розробляє критерії, які ґрунтуються на критеріях, затверджених МОН, а також враховують особливості вивчення теми (обсяг годин на вивчення, кількість обов'язкових робіт), освітню програму школи, компетентнісний підхід до викладання предмету, організаційну форму проведення навчального заняття).
5. Розроблені вчителем критерії оцінювання не потребують затвердження керівництвом закладу освіти.
6. Учителі мають систематично інформувати учнів про розроблені критерії оцінювання. Інформація про критерії оцінювання може бути донесена у різних формах: в усній формі, шляхом розміщення на інформаційному стенді у класі, через інтерактивну інтернет-платформу, електронну пошту, інші види комунікації.
7. Учитель може застосовувати наступні способи контролю навчальних досягнень учнів:
 - усне опитування;
 - письмова самостійна, контрольна робота (тестова, комбінована, із закритими відповідями, із відкритими відповідями тощо);

- контрольні нормативи;
 - лабораторні та практичні роботи (дослідження), практикуми;
 - комп'ютерне тестування;
 - захист проектів;
 - аналіз портфоліо;
 - державну підсумкову атестацію учнів 4-х, 9-х, 11-х класів;
 - участь і результативність у шкільних, міських, обласних та всеукраїнських етапах учнівських олімпіад, турнірів, конкурсів, змагань, тощо;
8. Вчитель може застосовувати наступні види контролю навчальних досягнень учнів:
- поточне (на кожному уроці);
 - тематичне (в кінці вивчення кожної теми або декількох тем);
 - підсумкове (семестрове, річне).
9. У школі оцінюється не лише результат роботи, але й процес навчання, індивідуальний поступ кожного учня.
10. Учитель забезпечує мотивуючу роль оцінювання: має позитивно оцінювати навіть скромні досягнення учнів, якщо вони є результатом їх справжніх зусиль.
11. Оцінці підлягає рівень аргументації та уміння учнів висловлювати свою думку.
12. Впроваджуючи компетентнісний підхід оцінювання навчальних досягнень, вчитель оцінює:
- вміння розв'язувати проблеми і приймати рішення;
 - уміння, які визначають здатність працювати в команді;
 - рівень розуміння, а не відтворення фрагментів інформації;
 - уміння слухати, розв'язувати конфлікти, вирішувати дискусійні питання і проблеми;
 - уміння застосовувати знання в реальних життєвих ситуаціях.
13. Основним індикатором вимірювання результатів освітньої діяльності учнів є їхні навчальні досягнення.
14. Система оцінювання навчальних досягнень учнів постійного перебуває в системі внутрішніх моніторингових досліджень з боку адміністрації школи.
15. 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.
16. Для моніторингу системи оцінювання навчальних досягнень учнів у школі використовуються такі основні джерела:
- результати моніторингів навчальних досягнень учнів (зовнішніх або внутрішніх) у вигляді стандартизованих тестів або інших форм завдань, розроблених учителем або членами адміністрації (у ході підготовки моніторингу допускається використання завдань міжнародних моніторингів PISA, TIMSS та інших);
 - результати ДПА у початковій, базовій та старшій школі;

- підсумкове оцінювання учнів у класному журналі.
17. Можливі 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;
 - аналіз середнього балу класів за підсумками семестрового і річного оцінювання;
 - порівняльний аналіз навчальних досягнень новоприбулих учнів із рівнем навчальних досягнень у попередніх закладах освіти;
 - порівняльний аналіз середнього балу навчальних досягнень учнів з окремих предметів;
 - порівняльний аналіз підсумкового оцінювання між класами на одній паралелі.
 - порівняльний аналіз підсумкового оцінювання з результатами попередніх навчальних років;
 - порівняльний аналіз показника рівня навченості (за формулою Смірнова).
18. Результати моніторингових досліджень узагальнюються у формі таблиць, діаграм, гістограм та висновків.
19. Поряд із 12-бальною в школі застосовується формувальне оцінювання, яке:
- 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.
20. Учитель з 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.
21. У формувальному оцінюванні переважає оцінювання описове, яке спрямовується на індивідуальний прогрес учня.
22. Зміст критеріїв формувального оцінювання вчитель виробляє спільно з учнями до кожної окремої ситуації.
23. Учні можуть залучатися до самооцінювання та взаємооцінювання за визначеними попередньо критеріями.

V. Критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників закладу освіти

1. Критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників закладу визначаються на основі положень наказу МОН України від 09.01.2019 № 17 «Про затвердження Порядку проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти». Індикатори оцінювання та методи збору інформації для критеріїв оцінювання визначаються відповідно до Додатку 1. Критерії, індикатори оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти «Рекомендацій до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти» (Бобровський М.В., Горбачов С.І., Заплотинська О.О.). Для учителів початкових класів критерії розроблено на основі наказу Державної служби якості освіти України від 01.03.2019 № 01-11/9 «Про затвердження Методики експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації». Із врахуванням особливостей функціонування та рівня сформованості професійних компетентностей педагогічних працівників школи.
2. Оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників школи передбачає використання методів анкетування, спостереження та інтерв'ю, аналіз документації для збирання інформації і здійснюється членами адміністрації школи відповідно до розподілу посадових обов'язків з можливим залученням голів циклових методичних комісій школи.
3. Спостереження за діяльністю педагогічних працівників проводиться впродовж навчального року, включаючи, зокрема, спостереження під час відвідування навчальних занять, на перервах між начальними заняттями, а також огляд класної кімнати, спостереження за організацією взаємодії з учасниками освітнього процесу, в тому числі і з батьками.
4. Оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників школи здійснюється після завершення навчального року до початку наступного навчального року та доводиться педагогічним працівникам індивідуально шляхом надсилання електронного листа на електронну адресу учителя.
5. **Критерії та показники оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників середньої та старшої ланки школи:**

Критерій 1. Здатність ефективно планувати свою діяльність, використовувати сучасні освітні підходи до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти.

Показники:

Педагогічний працівник планує свою діяльність, аналізує її результативність.

Педагогічний працівник застосовує освітні технології, спрямовані на формування ключових компетентностей і наскрізних умінь здобувачів освіти.

Педагогічний працівник надає дітям рівні можливості участі у різних формах взаємодії, зокрема організовує співпрацю учнів у парах, мікрогрупах, групах.

Педагогічний працівник забезпечує баланс між активним, пасивним та інтерактивним навчанням.

Педагогічний працівник бере участь у формуванні та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій для здобувачів освіти (за потреби).

Педагогічний працівник використовує інформаційно-комунікаційні технології, створює та/або використовує освітні ресурси (електронні презентації, відеоматеріали, методичні розробки, веб-сайти, блоги тощо) в ході планування та реалізації освітньої діяльності.

Педагогічний працівник сприяє формуванню суспільних цінностей у здобувачів освіти (формує в учнів повагу до гідності, прав, свобод, законних інтересів людини і громадянина; нетерпимість до приниження честі та гідності людини, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками; розвиває - патріотизм, повагу до державної мови і державних символів України, шанобливе ставлення до національних, історичних, культурних цінностей, традицій і надбань Українського народу; забезпечує позитивне ставлення до індивідуальних відмінностей учнів, цінує, враховує особливості та захищає права кожного з них) у процесі їх навчання, виховання та розвитку.

Педагогічний працівник застосовує різноманітні форми оцінювання роботи учнів та проводить аналіз результативності їхньої навчальної діяльності

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

Показники:

Педагогічний працівник забезпечує власний професійний розвиток і підвищення кваліфікації, у тому числі щодо методики роботи з дітьми з особливими освітніми потребами. (стосується курсів підвищення кваліфікації).

Педагогічний працівник здійснює інноваційну освітню діяльність, бере участь у освітніх проектах, залучається до роботи як освітній експерт.

Педагогічний працівник бере участь у семінарах, тренінгах, майстеркласах, науково-практичних конференціях, вебінарах, роботі творчих груп із професійних питань.

Педагогічний працівник транслює свої педагогічні напрацювання через участь у конкурсах педагогічної майстерності, освітніх виставках тощо.

Критерій 3. Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками, працівниками закладу освіти, створення сприятливих умов для здобуття освіти.

Показники:

Педагогічний працівник діє на засадах педагогіки партнерства.

Педагогічний працівник співпрацює з батьками здобувачів освіти з питань організації освітнього процесу, забезпечує постійний зворотній

зв'язок.

Педагогічний працівник практикує педагогічне наставництво, взаємонавчання та інші форми професійної співпраці.

Педагогічний працівник створює комфортне освітнє середовище з дотриманням вимог безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни.

Педагогічний працівник забезпечує емоційну і психологічну комфортність освітнього середовища для учнів.

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

Показники:

Педагогічний працівник під час провадження педагогічної (творчої) діяльності дотримуються академічної доброчесності.

Педагогічний працівник сприяє дотриманню академічної доброчесності здобувачами освіти.

Критерій 5. Результативність освітнього процесу.

Показники:

Педагогічний працівник забезпечує рівень навчальних досягнень учнів, що відповідає вимогам відповідного державного стандарту (результативність річного оцінювання, участі учнів в ДПА (ЗНО)).

Педагогічний працівник забезпечує високий рівень підготовки здобувачів освіти до участі у Всеукраїнських предметних олімпіадах різних рівнів;

Педагогічний працівник забезпечує високий рівень підготовки здобувачів освіти до участі у конкурсі-захисті науково-дослідницьких робіт в рамках Малої академії наук тощо.

Педагогічний працівник забезпечує високий рівень підготовки здобувачів освіти до участі у турнірах, конкурсах, змаганнях, виставках тощо різних рівнів та різного спрямування.

6. Критерії та показники оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників початкової ланки школи:

Критерій 1. Здатність планувати і реалізовувати освітній процес на основі особистісно орієнтованого і компетентнісного підходів.

Показники:

Педагогічний працівник планує освітній процес із урахуванням вимог Державного стандарту початкової освіти та освітньої програми.

Педагогічний працівник використовує педагогічні технології в освітньому процесі на основі особистісно орієнтованого і компетентнісного підходів.

Педагогічний працівник надає дітям рівні можливості участі у різних формах взаємодії, зокрема організовує співпрацю учнів у парах, мікрогрупах, групах.

Педагогічний працівник організовує роботу учнів із урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей (у тому числі дітей з особливими освітніми потребами), добираючи доцільні методи, прийоми, засоби навчання.

Педагогічний працівник забезпечує баланс між активним, пасивним та інтерактивним навчанням.

Педагогічний працівник демонструє позитивні навички вербальної та невербальної комунікації з учнями.

Педагогічний працівник застосовує різноманітні форми оцінювання роботи учнів та проводить аналіз результативності їхньої навчальної діяльності.

Критерій 2.Здатність здійснювати процес навчання, виховання і розвитку учнів, основою якого є повага до прав людини, патріотизм, демократичні та інші загальнолюдські цінності.

Показники:

Педагогічний працівник формує в учнів повагу до гідності, прав, свобод, законних інтересів людини і громадянина; нетерпимість до приниження честі та гідності людини, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками.

Педагогічний працівник розвиває в учнів патріотизм, повагу до державної мови і державних символів України, шанобливе ставлення до національних, історичних, культурних цінностей, традицій і надбань українського народу.

Педагогічний працівник забезпечує позитивне ставлення до індивідуальних відмінностей учнів, цінує, враховує особливості та захищає права кожного з них.

Критерій 3.Здатність створювати безпечне та психологічно комфортне освітнє середовище, орієнтоване на розвиток дітей та мотивацію їх до навчання.

Показники:

Педагогічний працівник створює комфортне освітнє середовище з дотриманням вимог безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни.

Педагогічний працівник мотивує учнів до вибору виду діяльності та активного навчання, організовуючи освітні осередки, у тому числі для їхньої індивідуальної роботи.

Педагогічний працівник використовує в освітньому середовищі навчальні матеріали відповідно до інтересів і потреб дітей.

Педагогічний працівник забезпечує емоційну і психологічну комфортність освітнього середовища для учнів.

Критерій 4.Здатність налагоджувати і підтримувати партнерські стосунки з родинами учнів задля розвитку здібностей та можливостей кожної дитини.

Показники:

Педагогічний працівник співпрацює з родинами учнів, використовуючи різні форми комунікації щодо успіхів у навчанні та розвитку їх дітей, зокрема для розроблення і реалізації індивідуальної освітньої траєкторії.

Педагогічний працівник долучає батьків до організації освітнього процесу та проводить спільно з ними заходи для дітей.

Критерій 5.Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності.

Показники:

Педагогічний працівник під час провадження педагогічної (творчої) діяльності дотримуються академічної доброчесності.

Педагогічний працівник сприяє дотриманню академічної доброчесності здобувачами освіти.

Критерій 6. Здатність до постійного професійного розвитку, самооцінювання та рефлексії.**Показники:**

Педагогічний працівник аналізує сильні і слабкі сторони своєї професійної діяльності, формує і розвиває власну інформатичну компетентність та визначає шляхи подальшого саморозвитку.

Педагогічний працівник здійснює оцінювання своєї роботи на підставі інформації із різних джерел (результати оцінювання учнів, зворотний зв'язок від колег, керівництва, учнів, їхніх батьків) та враховує його результати для професійного і особистісного зростання.

Педагогічний працівник бере участь у семінарах, тренінгах, майстеркласах, науково-практичних конференціях, вебінарах, роботі творчих груп із професійних питань.

Педагогічний працівник постійно співпрацює з іншими вчителями для підвищення своєї власної та їхньої професійної компетентності.

Критерій 7. Результативність освітнього процесу.**Показники:**

Педагогічний працівник забезпечує рівень навчальних досягнень учнів, що відповідає вимогам державного стандарту (результативність річного оцінювання, участі учнів у ДПА);

Педагогічний працівник забезпечує високий рівень підготовки здобувачів освіти до участі у малих предметних олімпіадах;

Педагогічний працівник забезпечує високий рівень підготовки здобувачів освіти до участі у турнірах, конкурсах, змаганнях, виставках тощо різних рівнів та різного спрямування.

7. Оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників школи здійснюється за кожним критерієм та включає оцінювання за всіма показниками, що входять до відповідного критерію. Загальна оцінка є сумою балів за всіма критеріями.
8. Оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників школи за пунктами 5.1 - 5.4. та 6.1 - 6.6 здійснюється за такими правилами:
 - у тому випадку, коли показник, за яким здійснюється оцінювання, простежується постійно/системно, він оцінюється в 3 (три) бали;
 - коли показник, за яким здійснюється оцінювання, простежується часто/в більшості випадків, він оцінюється у 2 (два) бали;
 - коли показник, за яким здійснюється оцінювання, простежується епізодично/не простежуються, він оцінюється в 1 (один) бал.
9. Оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників школи за пунктами 5.5.1 (5-11 кл.) та 6.7.1 (3-4 кл.) здійснюється шляхом розрахунку річного середнього балу навчальних досягнень учнів, яких навчає вчитель.

У випадку, якщо учні педагога склали державну підсумкову атестацію

в поточному році середній бал по ДПА враховується для оцінки вищезазначених пунктів шляхом розрахунку середнього арифметичного між середнім балом за річне оцінювання та середнім балом за ДПА.

10. Оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників школи за пунктами 5.5.2 – 5.5.4 та 6.7.2, 6.7.3 здійснюється шляхом розрахунку суми балів за кожного призера (I, II, III місця) на кожному рівні (етапі) в обсязі I місце – 3 бали, II місце – 2 бали, III місце – 1 бал.
11. Сума балів за всіма показниками вищезазначених критеріїв є загальною оцінкою педагогічного працівника у поточному навчальному році.
12. Адміністрація школи, у разі потреби, може здійснювати аналіз за кожним критерієм (показником) окремо шляхом розрахунку суми балів, набраних всіма педагогічними працівниками у співвідношенні до максимально можливої кількості балів за певним показником у відсотках.

VI. Критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти

Критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти визначаються на основі положень наказу Міністерства освіти і науки України від 09.01.2019 № 17 «Про затвердження Порядку проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти».

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

Критерії оцінювання:

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

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

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

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

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

Критерії оцінювання:

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.

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

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

Критерії оцінювання:

Керівник закладу освіти формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та освітньої програми.

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

Керівництво закладу освіти сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників.

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

Критерії оцінювання:

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

Управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу.

Керівництво закладу освіти створює умови для розвитку громадського самоврядування.

Керівництво закладу освіти сприяє виявленню громадської активності та ініціативи учасників освітнього процесу, їх участі в житті місцевої громади.

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

У закладі освіти створюються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти.

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

Критерії оцінювання:

Заклад освіти впроваджує політику академічної доброчесності.

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

6. Аналіз виконання вищезазначених вимог директором школи забезпечується щорічно у рамках щорічного звіту керівника.

VII. Механізми реалізації внутрішньої системи забезпечення якості освіти

1. Механізми реалізації ВСЗЯО передбачають здійснення періодичного оцінювання компонентів ХЗОШ №120 за напрямками оцінювання відповідальними посадовими особами і представниками громадських структур закладу освіти на основі визначених методів збору інформації та відповідного інструментарію (додаток 1 "Таблиця 1"). Отримана інформація узагальнюється, відповідний компонент оцінюється, після чого зазначені матеріали передаються дирекції закладу для прийняття відповідного управлінського рішення щодо удосконалення якості освіти в ХЗОШ №120.

В кінці кожного навчального року дані узагальнюються у формі самооцінювання за визначеними критеріями та схемою (таблиця 2) і слугують базою для планування роботи на наступний навчальний рік.

2. Компоненти напряму оцінювання. До них віднесено (відповідно до наказу МОН України від 09.01.2019 № 17 «Про затвердження Порядку проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти»):
 - освітнє середовище закладу освіти (облаштування території, стан приміщення закладу, дотримання повітряно-теплого режиму, стан освітлення, прибирання приміщень, облаштування та утримання туалетів, дотримання питного режиму тощо);
 - система оцінювання здобувачів освіти (оприлюднення критеріїв, правил та процедур оцінювання навчальних досягнень, здійснення аналізу результатів навчання учнів, впровадження системи формуального оцінювання тощо);
 - педагогічна діяльність педагогічних працівників (формування та реалізація індивідуальних освітніх траєкторій учнів, використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі, розвиток педагогіки партнерства тощо);
 - управлінські процеси закладу освіти (стратегія розвитку закладу, здійснення річного планування відповідно до стратегії, підвищення кваліфікації педагогічних працівників тощо).
3. Відповідальні за оцінювання. Ними є не тільки члени адміністрації школи, а й представники колективу, громадських організацій закладу.
4. Методи збору інформації та інструментарій. У цій графі визначається метод збору інформації (аналіз документів, опитування, спостереження) та інструментарій (пам'ятка, бланк, анкета тощо).
5. Форми узагальнення інформації. До інформації, яку має надати відповідальна особа після завершення процедури оцінювання, віднесено аналітичну довідку, письмовий звіт, усний звіт, доповідну записку, акт тощо.
6. Рівень оцінювання. Рівень оцінювання як обов'язковий елемент механізму передбачає визначення рівня оцінювання: перший (високий); другий (достатній); третій (вимагає покращення); четвертий (низький).
7. Управлінське рішення. Управлінське рішення приймається на основі аналізу отриманої інформації у вигляді наказу, рішення педагогічної ради, ради закладу, розпорядження, вказівки, письмового доручення, припису, інструкції, резолюції тощо і спрямовано на вдосконалення якості освіти в ХЗОШ №120.

VIII. Забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти

У закладі освіти здійснюється збір, узагальнення, аналіз та використання відповідної інформації для ефективного управління освітнім процесом та іншою діяльністю.

Ефективному управлінню якістю освітньої діяльності ХЗОШ №120 сприяють електронна система збирання й аналізу інформації та частково система електронного документообігу.

Для обміну інформацією з якості освітнього процесу використовується відео- аудіо- і

магнітні носії інформації, розмножувальна техніка.

У закладі створений банк даних (статистика) за результатами освітнього процесу та освітньої діяльності:

- статистична інформація форм ЗНЗ-1, 1-ЗСО, 83-РВК;
- моніторинг якості навчальних досягнень учнів на рівні різних класів;
- інформаційна база про результати державної підсумкової атестації в співставленні з річними показниками, показниками інших шкіл району;
- інформаційна база про результати зовнішнього незалежного оцінювання в співставленні з показниками інших шкіл району та міста.

Для забезпечення більш широких і різноманітних зв'язків закладу із зовнішнім середовищем, у тому числі доступу до різних баз даних, джерел інформації школу підключено до швидкісного Інтернету. Є зона Wi-Fi підключення. У наявності електронна пошта kh.znz-120@ukr.net.

Публічність інформації про діяльність школи забезпечується згідно з Законом України «Про освіту» та іншими нормативно-правовими актами. На офіційному сайті школи (<http://school120.klasna.com>) та на сторінках соціальних мереж закладу розміщується інформація, яка підлягає обов'язковому оприлюдненню. Інформація, що підлягає оприлюдненню на офіційному сайті школи, систематично оновлюється.

З метою використання інформаційно-комунікаційних технологій для ефективного управління освітнім процесом в закладі освіти створено інформаційно-освітнє середовище на порталі інформаційної системи управління освітою (ДІСУО).

ІХ. Інклюзивне освітнє середовище, універсальний дизайн та розумне пристосування

Особам з особливими освітніми потребами освіта надається нарівні з іншими особами, у тому числі шляхом створення належного фінансового, кадрового, матеріально-технічного забезпечення та забезпечення універсального дизайну та розумного пристосування, що враховує індивідуальні потреби таких осіб. Універсальний дизайн закладу освіти створюється на таких принципах:

- рівність і доступність використання;
- гнучкість використання;
- просте та зручне використання;
- сприйняття інформації з урахуванням різних сенсорних можливостей користувачів;
- низький рівень фізичних зусиль;
- наявність необхідного розміру і простору.

Х. Заключні положення

1. Учасники освітнього процесу мають знати вимоги Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти Харківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 120 Харківської міської ради Харківської області.
2. Заклад забезпечує публічний доступ до тексту Положення через власний офіційний сайт.

3. Прийняття принципів і норм Положення засвідчується підписами членів педагогічного колективу, які забезпечують ознайомлення з ним усіх здобувачів освіти в обов'язковому порядку.
4. Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти Харківської загальноосвітньої школи I-III ступенів №120 Харківської міської ради Харківської області схвалюється педагогічною радою, затверджується та вводиться в дію наказом директора.
5. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені рішенням педагогічної ради за поданням будь-якого члена шкільної спільноти.