

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

ДЖЕРЕЛО ІНФОРМАЦІЇ:

Порядок проведення інституційного аудиту, затверджений наказом МОН України 09 січня 2019 року № 17 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 30 квітня 2021 року № 493)

3. Педагогічна діяльність педагогічних працівників закладу освіти	3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей учнів	3.1.1. Педагогічні працівники планують свою діяльність, аналізують її результативність	3.1.1.1. Частка педагогічних працівників, які використовують календарно-тематичне планування, що відповідає освітній програмі та річному навчальному плану закладу освіти, і корегують його у разі потреби	3.1.1.1. Спостереження, опитування
		3.1.2. Педагогічні працівники застосовують освітні технології, спрямовані на формування в учнів ключових компетентностей та умінь, спільних для всіх компетентностей	3.1.2.1. Частка педагогічних працівників, які застосовують освітні технології, спрямовані на оволодіння учнями ключовими компетентностям и та уміннями, спільними для всіх компетентностей	3.1.2.1. Спостереження

		<p>3.1.3. Педагогічні працівники беруть участь у формуванні та реалізації індивідуальної освітньої траєкторії учнів (у разі потреби)</p>	<p>3.1.3.1. Педагогічні працівники беруть участь у розробленні індивідуальної освітньої траєкторії учнів (складають завдання, перевіряють роботи, надають консультації, проводять оцінювання результатів навчання учнів тощо) та відстежують їх результативність</p>	<p>3.1.3.1. Опитування, вивчення документації</p>
		<p>3.1.4. Педагогічні працівники створюють та/або використовують освітні ресурси (електронні презентації, відеоматеріали, методичні розробки, вебсайти, блоги тощо)</p>	<p>3.1.4.1. Частка педагогічних працівників, які створюють та/або використовують власні освітні ресурси, розробляють дидактичні матеріали, мають публікації з професійної тематики та оприлюднені методичні розробки</p>	<p>3.1.4.1. Опитування, спостереження</p>

		3.1.5. Педагогічні працівники сприяють формуванню суспільних цінностей в учнів у процесі їх навчання, виховання та розвитку	3.1.5.1. Педагогічні працівники, які використовують зміст навчального предмету (інтегрованого курсу), інтегровані змістові лінії для формування суспільних цінностей	3.1.5.1. Спостереження
		3.1.6. Педагогічні працівники використовують інформаційно-комунікаційні (цифрові) технології в освітньому процесі	3.1.6.1. Частка педагогічних працівників, які застосовують інформаційно-комунікаційні (цифрові) технології в освітньому процесі, у тому числі, для організації дистанційного навчання (у разі потреби)	3.1.6.1. Спостереження, Опитування
	3.2. Постійне підвищення професійного рівня та педагогічної	3.2.1. Педагогічні працівники забезпечують власний професійний розвиток і підвищення	3.2.1.1. Частка педагогічних працівників закладу освіти, які обирають різні види, форми та напрямки підвищення рівня своєї педагогічної майстерності	3.2.1.1. Вивчення документації, опитування

	<p>майстерності педагогічних працівників</p>	<p>кваліфікації, у тому числі щодо методик роботи з особами з особливими освітніми потребами</p>		
		<p>3.2.2. Педагогічні працівники здійснюють інноваційну освітню діяльність, беруть участь в освітніх проєктах, залучаються до роботи як освітні експерти</p>	<p>3.2.2.1. Педагогічні працівники беруть участь в інноваційній роботі (розроблення/адаптація, впровадження освітніх технологій, форм, методів, засобів навчання, експериментальна робота), ініціюють та/або реалізують освітні проєкти</p>	<p>3.2.2.1. Вивчення документації, опитування</p>
			<p>3.2.2.2. Педагогічні працівники здійснюють експертну діяльність в сфері загальної середньої освіти</p>	<p>3.2.2.2. Вивчення документації, опитування</p>
	<p>3.3. Налагодження співпраці з учнями, їх батьками, працівниками закладу освіти</p>	<p>3.3.1. Педагогічні працівники діють на засадах педагогіки партнерства</p>	<p>3.3.1.1. Частка учнів, які вважають, що їх думка має значення (вислуховується, враховується) в освітньому процесі</p>	<p>3.3.1.1. Опитування</p>

			3.3.1.2. Частка педагогічних працівників, які використовують форми роботи, спрямовані на формування партнерських взаємин з учнями із застосуванням особистісно орієнтованого підходу	3.3.1.2. Спостереження
		3.3.2. Педагогічні працівники співпрацюють з батьками учнів з питань організації освітнього процесу, забезпечують постійний зворотній зв'язок	3.3.2.1. У закладі освіти налагоджена конструктивна комунікація педагогічних працівників із батьками учнів (у різних формах)	3.3.2.1. Вивчення документації, опитування
		3.3.3. У закладі освіти існує практика педагогічного наставництва, взаємонавчання та інших форм професійної співпраці	3.3.3.1. Педагогічні працівники надають методичну підтримку колегам, обмінюються досвідом (консультації, навчальні семінари, майстер-класи, конференції, взаємовідвідування занять, наставництво, публікації тощо)	3.3.3.1. Вивчення документації, опитування

	<p>3.4. Організація педагогічної діяльності на засадах академічної доброчесності</p>	<p>3.4.1. Педагогічні працівники під час провадження педагогічної та наукової (творчої) діяльності дотримуються академічної доброчесності</p>	<p>3.4.1.1. Педагогічні працівники діють відповідно до принципів і визначених законом правил академічної доброчесності</p>	<p>3.4.1.1. Спостереження, опитування</p>
		<p>3.4.2. Педагогічні працівники сприяють дотриманню академічної доброчесності учнями</p>	<p>3.4.2.1. Частка педагогічних працівників, які інформують учнів про принципи та визначені законом правила академічної доброчесності</p>	<p>3.4.2.1. Спостереження, опитування</p>

РІВНІ ОЦІНЮВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Напрям оцінювання 3. ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ			
3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти			
Перший (високий)	Другий (достатній)	Третій (вимагає покращення)	Четвертий (низький)
<p>3.1.1. Педагоги планують свою професійну діяльність. У них наявне календарно-тематичне планування, розроблене самостійно відповідно до освітньої програми, з урахуванням мети, індивідуальних особливостей учнів, особливостей закладу та регіону</p>	<p>3.1.1.1. Учителі планують свою професійну діяльність. У них наявне календарно-тематичне планування, що відповідає освітній програмі закладу.</p>	<p>3.1.1. Планування окремих вчителів не відповідає освітній програмі закладу</p>	<p>3.1.1. Окремі вчителів не мають календарно-тематичного планування</p>
<p>Учителі аналізують результативність власної педагогічної діяльності з метою подальшого коригування календарно-тематичного плану з відповідного навчального предмету (курсу)</p>	<p>3.1.1.2. Переважна більшість вчителів аналізують результативність власної педагогічної діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей учнів, результатів їхнього навчання та враховують результати аналізу при подальшому плануванні роботи</p>	<p>Менше половини вчителів аналізують результативність календарно-тематичного планування та враховують результати аналізу при подальшому плануванні роботи</p>	<p>Педагогів не аналізують результативність календарно-тематичного планування</p>
<p>3.1.2. Учителі використовують освітні технології, спрямовані на оволодіння здобувачами освіти ключовими</p>	<p>3.1.2. Учителі використовують освітні технології, спрямовані на оволодіння здобувачами освіти ключовими</p>	<p>3.1.2. Більшість вчителів використовують освітні технології, спрямовані на оволодіння здобувачами освіти ключовими</p>	<p>3.1.2. Окремі вчителів використовують освітні технології, спрямовані на оволодіння здобувачами освіти ключовими компетентностями та</p>

компетентностями та наскрізними вміннями, у тому числі, технології дистанційного навчання (у разі потреби)	компетентностями та наскрізними вміннями	компетентностями та наскрізними вміннями	наскрізними вміннями
3.1.3. Учителі беруть участь у формуванні та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій, у тому числі за власною ініціативою. Здійснюють аналіз якості навчання учнів, які навчаються за індивідуальними освітніми траєкторіями	3.1.3. Учителі беруть участь у формуванні та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій учнів (за потреби)	3.1.3. У роботі вчителів відсутній системний підхід до формування та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій учнів (за потреби).	3.1.3. Учителі не забезпечують формування та/або реалізацію індивідуальних освітніх траєкторій для здобувачів освіти (за потреби)
3.1.4. Переважна більшість педагогічних працівників створюють та використовують власні освітні ресурси, мають публікації з професійної тематики у фахових виданнях та оприлюднені методичні розробки (навчально-методичні матеріали)	3.1.4. Більшість педагогічних працівників створюють та використовують власні освітні ресурси, мають публікації з професійної тематики та/або оприлюднені методичні розробки (навчально-методичні матеріали)	3.1.4. Менше половини педагогічних працівників створюють та використовують власні освітні ресурси, мають публікації з професійної тематики та/або оприлюднені методичні розробки (навчально-методичні матеріали)	3.1.4. Педагогічні працівники закладу не створюють власних освітніх ресурсів (навчально-методичних матеріалів)
3.1.5. Учителі використовують зміст предмету (курсу) для формування суспільних цінностей, виховання патріотизму у здобувачів освіти у процесі їх навчання, виховання та розвитку, у тому числі власним прикладом та комунікуванням з учнями	3.1.5. Переважна більшість учителів використовують зміст предмету (курсу) для формування суспільних цінностей, виховання патріотизму у здобувачів освіти у процесі їх навчання, виховання та розвитку	3.1.5. Більшість учителів використовують зміст предмету (курсу) для формування суспільних цінностей, виховання патріотизму у здобувачів освіти у процесі їх навчання, виховання та розвитку	3.1.5. Менше третини вчителів використовують зміст предмету (курсу) для формування загальнолюдських цінностей
3.1.6. Учителі використовують ІКТ, у тому числі при створенні інформаційних ресурсів, комунікації з учасниками освітнього процесу	3.1.6. Переважна більшість учителів використовують ІКТ в освітньому процесі	3.1.6. Близько половини вчителів використовують ІКТ в освітньому процесі	3.1.6. Менше третини вчителів використовують ІКТ в освітньому процесі
3.2. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності педагогічних			

працівників			
<p>3.2.1. Педагогічні працівники закладу освіти забезпечують власний професійний розвиток з урахуванням цілей та напрямів розвитку освітньої політики, обираючи кількість, види, форми та напрями підвищення рівня власної професійної майстерності, у тому числі щодо методик роботи з учнями з особливими освітніми потребами</p>	<p>3.2.1. Переважна більшість педагогічних працівників закладу освіти забезпечують власний професійний розвиток, обираючи кількість, види, форми та напрями підвищення рівня своєї професійної майстерності з урахуванням освітніх інновацій, освітніх потреб учнів</p>	<p>3.2.1. Половина педагогічних працівників закладу освіти забезпечують власний професійний розвиток, обираючи кількість, види, форми та напрями підвищення рівня своєї професійної майстерності з урахуванням освітніх інновацій, освітніх потреб учнів</p>	<p>3.2.1. Більшість педагогічних працівників закладу освіти не забезпечують власний професійний розвиток</p>
<p>3.2.2. Педагогічні працівники здійснюють інноваційну діяльність, реалізують освітні проекти. Окремі педагогічні працівники беруть участь у дослідно-експериментальній роботі. Результати роботи оприлюднені та упроваджуються в практику роботи закладу. Педагогічні працівники закладу освіти залучаються до експертної роботи</p>	<p>3.2.2. Упродовж останніх трьох років у закладі освіти впроваджувалася/ впроваджується інноваційна діяльність. Педагогічні працівники ініціюють та/або реалізують освітні проекти</p>	<p>3.2.2. У поодиноких випадках педагогічні працівники здійснюють інноваційну діяльність або реалізують освітні проекти</p>	<p>3.2.2. Педагогічні працівники не беруть участь в інноваційній діяльності, педагоги не ініціюють та/або не реалізують освітні проекти. Педагогічні працівники не залучаються до експертної роботи</p>
<p>3.3. Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками, працівниками закладу освіти</p>			
<p>3.3.1. Переважна більшість здобувачів освіти вважають, що їхня думка має значення (вислуховується, враховується) в освітньому процесі</p>	<p>3.3.1. Більшість здобувачів освіти вважають, що їхня думка має значення (вислуховується, враховується) в освітньому процесі</p>	<p>3.3.1. Близько половини здобувачів освіти вважає, що їхня думка має значення (вислуховується, враховується) в освітньому процесі</p>	<p>3.3.1. Окремі здобувачі освіти вважають, що їхня думка має значення (вислуховується, враховується) в освітньому процесі</p>
<p>У закладі освіти діє учнівське самоврядування, представники якого беруть участь у</p>	<p>У закладі освіти діє учнівське самоврядування, представники якого беруть участь у</p>	<p>У закладі діє учнівське самоврядування на рівні класу</p>	<p>У закладі відсутнє учнівське самоврядування</p>

діяльності закладу освіти, у тому числі обговоренні питань щодо удосконалення освітнього середовища, у заходах із забезпечення якості освіти та розробленні плану роботи закладу	діяльності закладу освіти		
Переважає більшість педагогічних працівників використовують форми роботи, спрямовані на формування партнерських взаємин зі здобувачами освіти, застосовують особистісно орієнтований підхід	Більшість педагогічних працівників використовують форми роботи, спрямовані на формування партнерських взаємин зі здобувачами освіти, застосовують особистісно орієнтований підхід	Близько половини педагогічних працівників використовують форми роботи, спрямовані на формування партнерських взаємин зі здобувачами освіти	Окремі педагогічні працівники використовують форми роботи, спрямовані на формування партнерських взаємин зі здобувачами освіти
3.3.2. У закладі освіти сплановано та реалізуються заходи, що передбачають конструктивну співпрацю педагогів з батьками здобувачів освіти у різних формах на засадах педагогіки партнерства . Забезпечується постійний зворотній зв'язок. Аналізується результативність проведених заходів та у разі необхідності вносяться корективи задля налагодження партнерства між вчителями та батьківською громадою	3.3.2. У закладі освіти сплановано та реалізуються заходи, що передбачають конструктивну співпрацю педагогів з батьками учнів. Співпраця відбувається у різноманітних формах , що сприяє налагодженню партнерських взаємин між педагогами закладу освіти та батьками здобувачів освіти. Забезпечується зворотній зв'язок	3.3.2. У закладі освіти плануються та реалізуються заходи, що передбачають співпрацю/ комунікацію педагогів з батьками здобувачів освіти. Водночас ці заходи не містять ефективних форм налагодження партнерських взаємин освітян з батьківською громадою. В окремих випадках забезпечується зворотній зв'язок	3.3.2. У закладі освіти плануються та відбуваються заходи за участі батьків здобувачів освіти, які не мають на меті налагодження конструктивної співпраці між педагогами та батьками здобувачів освіти. Зворотній зв'язок не забезпечується
Переважає більшість батьків задоволені рівнем комунікації з педагогічними працівниками	Більшість батьків задоволені комунікацією з педагогічними працівниками	Близько половини батьків задоволені комунікацією з педагогічними працівниками	Окремі батьки задоволені комунікацією з педагогічними працівниками

<p>3.3.3. У закладі освіти налагоджено професійну співпрацю. Окрім методичних об'єднань учителів у закладі освіти є неформальні об'єднання педагогічних працівників (професійні спільноти), реалізуються спільні проєкти, практикується наставництво, взаємовідвідування уроків</p>	<p>3.3.3. У закладі освіти налагоджено професійну співпрацю, діють методичні об'єднання, діяльність яких характеризується різними формами взаємодії, ініціативами щодо забезпечення якості освіти закладом, активною участю в педагогічних радах. Практикується наставництво</p>	<p>3.3.3. У закладі освіти є методичні об'єднання, діяльність яких здійснюється лише у формі засідань</p>	<p>3.3.3. У закладі освіти професійна співпраця здійснюється епізодично. Система методичної роботи відсутня або здійснюється формально</p>
<p>Педагоги вважають, що психологічний клімат закладу освіти сприяє співпраці педагогів</p>	<p>Переважна більшість педагогів вважають, що психологічний клімат закладу освіти сприяє їхній співпраці між собою</p>	<p>Близько половини педагогів вважають, що психологічний клімат закладу освіти сприяє їхній співпраці між собою</p>	<p>Більшість педагогів вважають, що психологічний клімат закладу освіти не сприяє їхній співпраці між собою</p>
<p>3.4. Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності</p>			
<p>3.4.1. Педагогічні працівники діють на засадах академічної доброчесності (під час провадження педагогічної та наукової (творчої) діяльності, у тому числі, оцінюванні результатів навчання здобувачів освіти, використанні джерел інформації, результатів досліджень, запобіганні списуванню)</p>	<p>3.4.1. Педагогічні працівники переважно діють на засадах академічної доброчесності (під час оцінювання результатів навчання здобувачів освіти, використанні джерел інформації, результатів досліджень, розробленні завдань з метою унеможливлення списування)</p>	<p>3.4.1. Педагогічні працівники порушують академічну доброчесність (під час оцінювання результатів навчання здобувачів освіти, не вживають заходів задля унеможливлення списування, інколи вдаються до академічного плагіату)</p>	<p>3.4.1. Педагогічні працівники закладу освіти не володіють культурою академічної доброчесності (необ'єктивно та упереджено оцінюють результати навчання здобувачів, дозволяють учням списувати, вдаються до академічного плагіату)</p>
<p>3.4.2. Педагогічні працівники формують культуру академічної доброчесності здобувачами освіти, інформуючи учнів про дотримання основних</p>	<p>3.4.2. Переважна більшість учителів інформують учнів про дотримання основних засад та принципів академічної доброчесності під час</p>	<p>3.4.2. Більшість учителів інформують учнів про дотримання основних засад та принципів академічної доброчесності під час проведення навчальних</p>	<p>3.4.2. У закладі освіти учні практично не отримують інформацію від вчителів про дотримання основних засад та принципів</p>

засад та принципів академічної доброчесності під час проведення навчальних занять та у позаурочній діяльності	проведення навчальних занять та у позаурочній діяльності	занять та у позаурочній діяльності	академічної доброчесності
---	--	------------------------------------	---------------------------

Роз'яснення до критеріїв оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників

ДЖЕРЕЛО ІНФОРМАЦІЇ:

Державна служба якості освіти України

Абетка для директора. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. Київ — 2021

Бобровський М.В., Горбачов С.І., Заплотинська О.О., Ліннік О. О. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. — 2-ге видання, перероб. і доп. — Київ, Державна служба якості освіти, 2021 — 350 с.

Вимога/правило 3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей учнів

Критерій 3.1.1. Педагогічні працівники планують свою діяльність, аналізують її результативність

Календарний (календарно-тематичний) план є основним робочим документом вчителя. Він допомагає досягти очікуваних результатів навчання.

Календарно-тематичне планування розробляється вчителем самостійно або спільно з іншими педагогами в структурі методичного об'єднання (комісії) закладу освіти. У процесі розроблення календарно-тематичного плану потрібно враховувати:

- Державні стандарти загальної середньої освіти;
- освітню програму закладу освіти;
- модельні навчальні програми (якщо вони передбачені типовою освітньою програмою); • навчальну програму предмета (інтегрованого курсу).

Учителі можуть розробляти навчальні програми з предметів, курсів на основі Державних стандартів загальної середньої освіти чи за зразком модельної навчальної програми — самостійно або об'єднавшись у професійні спільноти/мережі. Розроблена навчальна програма схвалюється педагогічною радою закладу освіти та затверджується його керівником.

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 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 довільною. Насамперед план має бути зручним для використання самим учителем. Календарно-тематичний план, окрім тем уроків та дат їх проведення, може містити опис наскрізних змістових ліній, визначення ключових компетентностей, оволодіння якими передбачене у ході проведення навчального заняття, домашні завдання, інші компоненти на розсуд вчителя. У процесі вивчення роботи педагога щодо календарно-тематичного планування потрібно звернути увагу на такі аспекти:

- відповідність планів Державним стандартам загальної середньої освіти;
- відповідність очікуваним результатам навчально-пізнавальної діяльності учнів згідно з навчальними програмами з предметів (курсів);
- відповідність структури і обсягу календарно-тематичного плану освітній програмі закладу освіти, навчальному плану.

Календарно-тематичне планування передбачає у своєму змісті не тільки класно-урочну, але й інші організаційні форми освітнього процесу. Календарне планування може розроблятися або на семестр, або на весь навчальний рік. У закладі освіти видається наказ про підготовку календарно-тематичного планування. Календарно-тематичні плани розглядаються і погоджуються на засіданнях методичних об'єднань (комісій) закладу освіти та заступником директора з навчально-виховної роботи.

У кінці навчального року вчителі самостійно або на засіданнях методичних об'єднань проводять аналіз реалізації календарно-тематичного планування та визначають напрями його коригування (за потреби). ` Що оцінюємо:

- Чи наявні у вчителів календарно-тематичні плани?
 - Чи забезпечує календарно-тематичне планування досягнення очікуваних результатів навчання, що передбачені Державним стандартом загальної середньої освіти?
 - Чи відповідає зміст календарно-тематичного планування очікуваним результатам навчально-пізнавальної діяльності учнів згідно з навчальними програмами предметів (курсів)?
- ` Метод отримання інформації:
- Вивчення документації (календарно-тематичні плани).

Критерій 3.1.2. Педагогічні працівники застосовують освітні технології, спрямовані на формування в учнів ключових компетентностей і умінь, спільних для всіх компетентностей

Процес навчання не може спиратися лише на передачу знань і навичок від учителя до учня. Педагоги мають вчити учнів використовувати набуті знання у повсякденній діяльності, робити висновки, самостійно ухвалювати рішення, критично мислити. Щоб досягти цієї мети, зміст навчального заняття, види роботи вчителя потрібно спрямовувати на оволодіння учнями ключовими компетентностями, простежувати у викладанні предметів (курсів) наскрізні змістові лінії (уміння, спільні для всіх компетентностей). Яким чином можна забезпечити компетентнісний підхід у викладанні предметів (курсів) у закладі освіти та забезпечити розвиток наскрізних умінь учнів? Організація цієї роботи може містити такі кроки:

1. Обговорення проблем впровадження компетентнісного підходу на засіданнях педагогічної ради, реалізацію компетентнісного підходу можна визначити як основну науково-методичну проблему, над вирішенням якої працює заклад освіти. Над вирішенням даної проблеми можуть працювати і окремі вчителі у міжкласній період.

2. Планування роботи вчителя. У календарно-тематичних планах, навчальних програмах учителів можуть бути передбачені види робіт, спрямовані на розвиток оволодіння учнями ключовими компетентностями.

3. Вивчення роботи вчителів шляхом спостереження за проведенням навчальних занять. Форми і методи роботи, які використовуються вчителем на навчальних заняттях, мають бути спрямовані на розвиток творчої, пошукової та аналітичної роботи учнів.

4. Використання моніторингів навчальних досягнень учнів для отримання інформації щодо оволодіння учнями ключовими компетентностями. Під час проведення моніторингів можна використати завдання міжнародних моніторингових досліджень PISA, TIMSS та інших.

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

Організаційною формою навчального заняття, яка сприяє оволодінню учнями ключовими компетентностями, може бути не тільки урок, але й інші організаційні форми проведення навчальних занять: змішане навчання, технологія веб-квесту, проєктна, науково-дослідницька робота тощо.

Під час вивчення педагогічної діяльності потрібно враховувати, що важливим є не використання певних форм роботи, а їх доречність для оволодіння учнями ключовими компетентностями.

Як можна використати результати спостереження за проведенням навчальних занять?

- Підготувати аналітичний висновок за результатами спостережень та моніторингів, у якому виокремити позитивні моменти роботи педагогів та проблеми, які виникають у процесі застосування компетентнісного підходу у викладанні.

- Результати висновку винести на обговорення педагогічної ради закладу освіти, засідань методичних об'єднань (комісій).

- Провести в закладі освіти майстер-класи вчителів, які успішно впроваджують компетентнісний підхід у процесі викладання.

- Розроблення навчальних занять учителів можна оприлюднити на вебсайті закладу освіти або інших відкритих ресурсах для поширення педагогічного досвіду.

Що оцінюємо:

- Чи простежують вчителі під час проведення навчальних занять зв'язок навчального контенту з життям, чи розглядають практичні проблемні ситуації, простежують наскрізні змістові лінії?

- Чи простежується розвиток критичного мислення учнів, вміння робити висновки, самостійно ухвалювати рішення під час проведення навчальних занять?

Методи збору інформації:

- Спостереження (за проведенням навчальних занять).

- Вивчення документації (календарно-тематичні плани, результати моніторингових робіт).

Критерій 3.1.3. Педагогічні працівники беруть участь у формуванні та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій учнів (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 може розроблятися, зокрема, для учнів, які:

- потребують індивідуальної форми навчання (педагогічного патронажу, екстернату, сімейної освіти);

- перебували/ють на довготривалому лікуванні;

- потребують відповідного періоду адаптації;

- прибули із закладів з іншими умовами навчання (наприклад, з вивченням мов національних меншин);

- випереджають однокласників у швидкості та якості засвоєння навчального матеріалу;
- більш повільно засвоюють навчальний матеріал;
- мають індивідуальні інтереси, нахили, уподобання;
- мають особливі освітні потреби.

Індивідуальна освітня траєкторія розробляється за заявою батьків. У такому разі складається індивідуальний навчальний план. Але це не означає, що індивідуальна освітня траєкторія може бути реалізована лише у такий спосіб. Насправді індивідуальні освітні траєкторії фактично вже давно реалізують досвідчені вчителі: через індивідуальні завдання окремим учням, визначення освітньої мети для конкретної дитини, відповідно до здібностей та академічних успіхів учня. Причому ці індивідуальні освітні траєкторії можуть реалізовуватися як для дітей, яким потрібно більше часу для опанування навчального матеріалу, так і для дітей, які можуть робити це швидше.

Індивідуальну освітню траєкторію можна розробляти на різні терміни (навчальний рік, семестр або більш короткострокові періоди). Наприклад, вчителем спільно з дитиною може розроблятися індивідуальний план навчальної діяльності. Він може включати в себе графік індивідуальних консультацій, індивідуальні завдання тощо. Подібний план або графік не потребує затвердження керівника.

Можна визначити деякі орієнтовні кроки з організації та простежування індивідуальних освітніх траєкторій у закладі освіти:

Крок 1. Побудова освітньої траєкторії починається із виявлення дітей, які її потребують, і визначення актуального стану навчальних досягнень та інтелектуально-емоційного розвитку цих дітей. У цій справі має допомогти шкільний психолог.

Крок 2. Планування індивідуальної освітньої траєкторії: формулювання цілей розвитку дитини, опис очікуваних результатів проходження дитиною індивідуальної освітньої траєкторії та «контрольних точок» відстежування успішності її реалізації.

Крок 3. Рух дитини за спланованою траєкторією під керівництвом вчителя, регулярний контроль проходження: вимірювання навчальних досягнень, корекція (за потреби) певних інструментів та форм роботи.

Крок 4. Завершення проходження запланованої частини індивідуальної освітньої траєкторії. Аналіз успішності та проблем пройденого шляху. Після завершення Кроку 4 ми повертаємося до Кроку 1, знову аналізуємо актуальні досягнення та рівень розвитку дитини, знову плануємо та долаємо наступну ділянку шляху розвитку дитини.

Індивідуальна освітня траєкторія
учня/учениці ___ класу _____ школи

Координатор: _____, вчитель географії

Мета:

- підвищити навчальну мотивацію учня;
- виконати науково-дослідницьку роботу з географії;
- створити умови для усвідомленої самостійної роботи учня;
- забезпечити профорієнтаційний підхід у навчанні.

Очікуваний результат:

оволодіння навичками самостійної роботи, навичками самоконтролю та самооцінювання; високий результат участі в олімпіадах та конкурсі-захисті науково-дослідницьких робіт учнів, визначення у виборі майбутньої спеціальності в закладі вищої освіти.

Індивідуальний план діяльності

на 20__–20__ н.р.

№	Захід	Термін	Відмітка про виконання
1	Організувати індивідуальну підготовку учня до учнівської олімпіади	Вересень, 2 рази на тиждень	
2	Опрацювати банк завдань II-III етапів олімпіад попередніх років	Вересень-листопад, 2 рази на тиждень	
3	Організувати підготовку до I етапу конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів	Вересень-грудень	
4	Координація самоосвітньої роботи учня (робота з навчальною літературою, Інтернет-ресурсами)	Постійно	
5	Індивідуальний підхід під час проведення навчальних занять, використання індивідуальних завдань	Протягом навчального року	
6	Аналіз участі учня в I і II етапах конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів, робота над помилками, планування науково-дослідницької роботи учня на наступний навчальний рік	Січень	

Індивідуальну освітню траєкторію можна розробляти з окремого предмета (курсу) чи з групи предметів. Інформація про проходження індивідуальної освітньої траєкторії учнем є предметом обговорення з батьками учня, практичним психологом.

Основні складові змісту індивідуальної освітньої траєкторії:

- індивідуальний графік вивчення навчальної дисципліни;
- 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 самооцінювання власної діяльності.

Усі ці складові змістової частини індивідуальної освітньої траєкторії неможливі без спільної роботи вчителя і учня. Учитель в умовах реалізації індивідуальної освітньої траєкторії має стати для учня тьютором, консультантом, координатором. Одним із шляхів забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії може бути використання технології дистанційного та змішаного навчання (поєднання дистанційної та класно-урочної форм організації освітнього процесу). У випадку використання цих організаційних форм полегшується завдання індивідуального підходу в навчанні дитини. Для цього заклад освіти має здійснити такі організаційні заходи:

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

Усі ці складові змістової частини індивідуальної освітньої траєкторії неможливі без спільної роботи вчителя і учня. Учитель в умовах реалізації індивідуальної освітньої траєкторії має стати для учня тьютором, консультантом, координатором. Одним із шляхів забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії може бути використання технології дистанційного та змішаного навчання (поєднання дистанційної та класно-урочної форм організації освітнього процесу). У випадку використання цих організаційних форм полегшується завдання індивідуального підходу в навчанні дитини.

Для цього заклад освіти має здійснити такі організаційні заходи:

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

Критерій 3.1.4. Педагогічні працівники створюють та/або використовують освітні ресурси (електронні презентації, відеоматеріали, методичні розробки, вебсайти, блоги тощо)

Одним із результатів реалізації набутого досвіду педагогічними працівниками є створені/використовувані ними освітні ресурси.

Основні види освітніх ресурсів, які можуть створюватися або використовуватися педагогічними працівниками:

- календарно-тематичні плани;
- плани-конспекти, розробки, сценарії проведення навчальних занять;
- додаткові інформаційні матеріали для проведення навчальних занять;
- тести, контрольні та моніторингові роботи;
- практичні та проєктні завдання для роботи учнів;
- завдання для самостійного опрацювання;
- навчальні програми;
- електронні освітні ресурси для технології дистанційного навчання;
- критерії оцінювання навчальних досягнень учнів при проведенні різних видів робіт;
- інші інформаційні ресурси.

Нагадуємо, що такий інформаційний ресурс, як поурочний план не є обов'язковим для розроблення, створюється вчителем за будь-якою зручною для нього формою. Вивчення та ознайомлення з поурочними планами вчителя можливе лише за його згодою.

Педагогічні працівники, розробляючи та використовуючи освітні ресурси, можуть поступово формувати власне освітнє портфоліо. Матеріали портфоліо 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. Оцінювання педагогічних працівників за цим критерієм може відбуватись шляхом вивчення створених ними освітніх ресурсів. Ця інформація може використовуватись під час атестації вчителів, визначенні заходів їх морального та матеріального заохочення. Портфоліо із зібраним власним освітнім продуктом є своєрідним капіталом, який є показником професійного зростання та підвищення кваліфікації вчителя.

Портфоліо — це сукупність матеріалів, які були розроблені та зібрані вчителем. Це інструмент, який демонструє компетентність учителя в певній сфері, а також виступає одним із засобів оцінювання його професійних досягнень. Потрібно пам'ятати, що портфоліо — це зібрання основних досягнень вчителя у різному вигляді: електронних освітніх ресурсів, дидактичних матеріалів, публікацій, розробок навчально-методичних комплексів тощо.

Що оцінюємо:

- Чи розробляють вчителі публікації, методичні розробки, матеріали до навчальних занять?
- Чи використовують розроблені освітні ресурси у процесі проведення навчальних занять, зокрема із застосуванням технології дистанційного та змішаного навчання?

- Чи формує вчитель власне педагогічне портфоліо?

- Чи відбувається обмін досвідом між вчителями у закладі освіти?`

Методи збору інформації:

- Вивчення документації (ознайомлення зі створеними освітніми ресурсами).

Критерій 3.1.5. Педагогічні працівники сприяють формуванню суспільних цінностей в учнів у процесі їхнього навчання, виховання та розвитку

Одним із 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 у післяурочний час, ніколи не стане дієвим та ефективним засобом розвитку особистості учня. Якісний виховний процес має ґрунтуватися насамперед на особистому прикладі учителя та використанні виховної складової змісту навчальних предметів і курсів. Ефективність виховного процесу неможлива без атмосфери довіри, доброзичливості, взаємної підтримки.

Важливим аспектом виховання є розвиток загальнолюдських цінностей (соціальної емпатії, толерантності, інклюзивної культури тощо). Виховання неможливе без розвитку навичок співпраці та командної роботи. Основну інформацію про рівень виховного процесу і його наскрізності ми можемо отримати шляхом спостереження за навчальними заняттями. Формування суспільних цінностей відбувається як у самому процесі викладання, так і у змісті навчального предмета чи курсу.

Які основні аспекти виховання можна реалізувати під час проведення навчальних занять?

- Повага гідності, прав і свобод людини.
- Морально-етичне виховання.
- 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 та екологічного способу життя.
- Статеве виховання та виховання гендерної рівності та інші аспекти.

Наскрізний процес виховання може бути реалізований у процесі викладання практично усіх предметів і курсів навчального плану.

Важливим доповненням виховної роботи є тематичні позаурочні заходи, які готуються спільно з учнями. Підсумком моніторингу за проведенням навчальних занять може бути

узагальнена інформація, яка виноситься на засідання педагогічної ради. У рішенні педагогічної ради окреслюються шляхи вдосконалення наскрізного виховного процесу в закладі освіти.

Що оцінюємо:

- Чи простежується наскрізний процес виховання під час проведення навчальних занять?
- Чи поєднують вчителі виховний процес із формуванням ключових компетентностей та наскрізних умінь учнів?

Методи збору інформації:

- Спостереження (за проведенням навчальних занять).

Критерій 3.1.6. Педагогічні працівники використовують інформаційно-комунікаційні (цифрові) технології в освітньому процесі

Використання інформаційних ресурсів та інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі дає змогу підвищити 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) тощо.

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

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

Інформаційно-комунікаційні технології дозволяють впроваджувати нові освітні технології, зокрема змішане навчання, вебіари, веб-квести тощо.

Передумови, які мають бути реалізовані у закладі для сприяння ефективного використання ІКТ педагогічними працівниками:

- необхідна матеріальна база: наявність комп'ютерів та іншого технічного обладнання, програм, доступу до мережі Інтернет;
- формування інформаційної культури вчителя, розвиток умінь знаходити необхідну інформацію;
- розвиток комп'ютерної грамотності вчителів, навички впевненого користувача у використанні комп'ютерних технологій, офісних програм;
- знання методик ефективного застосування комп'ютерних програм;

- наявність електронного програмного забезпечення, яке відповідає змісту навчальних програм з цих дисциплін.

Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності педагогів може бути забезпечений через такі форми навчально-методичної роботи:

- постійно діючий семінар з питань впровадження ІКТ в освітньому процесі;
- індивідуальні консультації;
- майстер-класи педагогів, компетентних у впровадженні ІКТ в освітній процес;
- дистанційне навчання педагогічних працівників, онлайн-курси;
- самоосвітня діяльність педагогічних працівників;
- проведення практичних занять у межах роботи творчих груп із впровадження ІКТ;
- дослідно-експериментальна робота з проблем впровадження ІКТ в освітній процес.

Вивчення й оцінювання використання учителями ІКТ може здійснюватися через спостереження за проведенням навчальних занять, за кількістю створених електронних ресурсів. Рівень оволодіння учителями ІКТ має враховуватися у процесі атестації вчителя та для визначення можливостей для його матеріального та морального заохочення.

Що оцінюємо:

- Чи володіють педагогічні працівники навичками використання комп'ютерних технологій в освітньому процесі?

- Чи використовують вчителі ІКТ у викладацькій діяльності?

- Чи вдосконалюють вчителі свої навички з використання ІКТ?

Методи збору інформації:

- Вивчення документації (електронні освітні ресурси, протоколи засідань педагогічної ради).

- Спостереження (за навчальним заняттям).

Модель якісної школи за вимогою 3.1:

Вчителі самостійно розробляють календарно-тематичні плани відповідно до Державних стандартів загальної середньої освіти, навчальної програми (зокрема розробленої на основі модельної), освітньої програми закладу. Вчителі під час розроблення календарно-тематичного плану враховують особливості класів, їх профільність, спеціалізацію тощо. За підсумками навчального року вчителі самостійно або спільно з колегами аналізують результативність календарно-тематичного планування, вносять необхідні корективи. У змісті календарно-тематичного планування визначено організаційні форми проведення навчальних занять, види робіт, спрямовані на оволодіння учнями ключовими компетентностями. Учителі самостійно визначають обсяг годин на вивчення навчальної теми, можуть змінювати послідовність вивчення тем у календарно-тематичному плані. Вчителі використовують види, форми і методи роботи, спрямовані на оволодіння учнями ключовими компетентностями.

Використовуються інші організаційні форми роботи, крім класно-урочної. З-поміж навчальних завдань, які пропонуються учням, переважають творчі, проблемні, пошукові, дослідницькі, спрямовані на застосування знань у практичній діяльності. У змісті домашніх завдань переважають завдання творчого, прикладного, проблемного і пошукового спрямування.

Вчителі надають підтримку учням, які потребують індивідуальної освітньої траєкторії. Разом з учнем, батьками вони розробляють індивідуальний план (індивідуальний графік), індивідуальну програму розвитку діяльності для учнів, у якому передбачено консультування,

індивідуальну підтримку учнів, визначення часових меж опанування навчального матеріалу, терміни та вимоги до оцінювання. Під час реалізації індивідуальної освітньої траєкторії відстежується індивідуальний прогрес дитини. Для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії використовуються також технології дистанційного і змішаного навчання. Відбувається відстеження результативності такої роботи.

Вчителі розробляють або використовують інформаційні освітні ресурси під час проведення навчальних занять або обов'язкових видів роботи для учнів. З розроблених освітніх ресурсів учителі формують власне освітнє портфоліо. Вчителі розробляють або використовують електронні освітні ресурси з метою запровадження технологій дистанційного і змішаного навчання. Розроблені інформаційні ресурси розміщуються на сайті закладу освіти, власних професійних блогах, сайтах професійних спільнот, фахових виданнях.

Вчителі формують суспільні цінності через зміст навчального матеріалу предметів (курсів). Під час проведення навчальних занять в учнів виховується почуття патріотизму, поваги до державної мови, законів України. Відбувається розвиток в учнів загальнолюдських цінностей, навичок співпраці та командної роботи. Особистим прикладом виховується в учнів толерантне ставлення та взаємоповага.

Вчителі володіють навичками використання комп'ютерних технологій в освітньому процесі, використовують у своїй роботі інформаційно-комунікаційні технології, які сприяють оволодінню учнями ключовими компетентностями. Під час проведення навчальних занять використовуються медіаресурси, можливості Інтернет-мережі.

Вимога/правило 3.2. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності педагогічних працівників

Критерій 3.2.1. Педагогічні працівники забезпечують власний професійний розвиток і підвищення кваліфікації, у тому числі щодо методик роботи з особами з особливими освітніми потребами

Професійне зростання, підвищення кваліфікації вчителя — це безперервний процес. Причому цей процес не обмежується якоюсь однією формою. Це участь педагогічних працівників у різноманітних тренінгах, конференціях, семінарах, вебінарах, онлайн-курсах тощо.

Загальний обсяг підвищення кваліфікації педагогічного або науково-педагогічного працівника закладу загальної середньої, професійної (професійно-технічної) освіти не може бути менше ніж 150 годин на п'ять років. Педагогічні і науково-педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами, видами. Формами підвищення кваліфікації є інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись. (пункт 15 постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» № 800 від 21.08.2019 року).

Важливими напрямками підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти є вивчення таких тем: психолого-фізіологічні особливості учнів певного віку, основи андрагогіки, створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами. Процес професійного зростання вчителя не обмежується лише формами підвищення кваліфікації за межами закладу. Це має бути безперервний системний процес у закладі освіти: обмін досвідом, розроблення системи навчально-методичних комплексів, публікації в друкованих та електронних джерелах, самоосвіта. Бажано, щоб напрями підвищення кваліфікації вчителя були синхронізовані з освітньою програмою закладу освіти.

У процесі вивчення внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти відбувається узагальнення та аналіз процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Мотивуючою для вчителя є сертифікація, яка свідчить про високий рівень педагогічної діяльності педагогічного працівника. Дуже важливим є сприяння з боку керівництва закладу освіти у проходженні вчителями сертифікації. Важливо використовувати досвід сертифікованих учителів у закладі освіти, заохочення наставництва з боку сертифікованих учителів.

Що оцінюємо:

- Чи використовує вчитель різні форми підвищення кваліфікації?
- Чи відповідають напрями підвищення кваліфікації освітній програмі закладу освіти?
- Чи простежується в закладі освіти зростання якісно-кваліфікаційного рівня педагогічних працівників?

Методи збору інформації:

- Вивчення документації (портфолію педагогічного працівника, протоколи засідань педагогічної ради, накази керівника з основної діяльності, річний план роботи закладу освіти, свідоцтва і сертифікати про підвищення кваліфікації).
- Спостереження (за проведенням навчальних занять).

Критерій 3.2.2. Педагогічні працівники здійснюють інноваційну освітню діяльність, беруть участь у освітніх проєктах, залучаються до роботи як освітні експерти

До дітей має прийти людина-лідер, яка може вести за собою, яка любить свій предмет, яка його фахово викладає (Концепція «Нова українська школа»).

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. Педагоги можуть брати участь у освітніх проєктах, які реалізуються закладом освіти, а також іншими установами та організаціями. Наприклад, компанія ДТЕК реалізує в школах України освітній проєкт «Енергоефективні школи: нова генерація». Проєкт спрямований на виховання екологічних цінностей і відповідального ставлення до споживання енергоресурсів, а також формування навичок раціонального використання енергії. Кожен заклад загальної середньої освіти може подати заявку на участь у проєкті. Зміст проєкту сприяє оволодінню учнями ключовими компетентностями з фізики, хімії, математики, географії. Ще одним важливим інноваційним проєктом для педагогів є, наприклад, впровадження в освітній процес курсу за вибором «Фінансова грамотність». Цей курс дозволяє розвивати оволодіння учнями, зокрема, підприємницькою, математичною, інформаційною та іншими компетентностями. Інноваційна робота може бути реалізована через дослідно-експериментальну роботу в закладі освіти, яка здійснюється на різних рівнях: регіональному, всеукраїнському, міжнародному. 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 може стати необхідним для вирішення поставлених перед ним завдань стратегічного розвитку.

Інноваційна освітня діяльність може здійснюватися на різних рівнях:

- на рівні закладу освіти;
- регіональному рівні (окремої адміністративно-територіальної одиниці);
- всеукраїнському рівні;
- міжнародному рівні (пункт 7 наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» № 522 від 07.11.2000 року).

Успішна участь педагога в інноваційній діяльності є показником його високого рівня кваліфікації та має враховуватися під час атестації педагогічного працівника. Важливо, щоб впровадження результатів інноваційної роботи простежувалось в освітньому процесі закладу освіти.

Результати інноваційної роботи вчитель може використовувати в освітньому процесі школи, для обміну досвідом з колегами, публікацій тощо.

Показником професійного рівня педагогів є їхня участь у експертній роботі та освітніх проєктах. Вчителі можуть залучатися як освітні експерти до участі у проведенні інституційного аудиту (після проходження відповідного навчання), експертизи навчальних програм і підручників, підготовки та експертизи тестових завдань ЗНО, супервізії тощо.

Що оцінюємо:

- Чи беруть участь педагогічні працівники в інноваційній, дослідно-експериментальній діяльності?
- Які результати інноваційної діяльності вчителя?
- Чи впроваджуються результати дослідно-експериментальної роботи в освітній процес закладу?
- Чи залучаються педагогічні працівники закладу освіти у якості освітніх експертів до участі в інституційних аудитах, експертизи і розроблення тестових завдань ЗНО?
- Методи збору інформації:
 - Вивчення документації (свідоцтва та сертифікати освітніх експертів, які зберігаються в особових справах педагогічних працівників, звіти про етапи проходження ДЕР, публікації педагогічних працівників).

Модель якісної школи за вимогою 3.2:

Педагогічні працівники постійно підвищують свій професійний рівень, використовуючи різноманітні форми підвищення кваліфікації, передачі педагогічного досвіду, а також самоосвіту. Цікавляться новими тенденціями у розвитку освіти, отримані навички і компетентності застосовують у викладацькій діяльності. Систематично аналізують і оцінюють свою роботу з метою вдосконалення власної педагогічної майстерності. Вдосконалюють свої знання та навички взаємодії з дітьми з особливими освітніми потребами. Керівництвом здійснюється аналіз професійного розвитку педагогічних працівників. Педагогічні працівники беруть участь в освітніх проектах, інноваційній і дослідно-експериментальній роботі, впроваджують нові форми і методи роботи в педагогічній діяльності, залучаються до експертної освітньої роботи. Вимога/правило

Вимога 3.3. налагодження співпраці з учнями, їх батьками, працівниками закладу освіти

Критерій 3.3.1. Педагогічні працівники діють на засадах педагогіки партнерства

Успадкована з минулих часів система навчання ґрунтується на ієрархічній структурі: керівництво вчителя — підлеглисть учня. Така система навчання може обмежувати розвиток учня рамками учительських настанов, змістом навчальної програми, підручника. Для забезпечення необхідного розвитку дитини необхідно будувати освітній процес на засадах педагогіки партнерства між усіма учасниками освітнього процесу. Педагогіка партнерства передбачає роль учня як рівноправного учасника освітнього процесу, відповідального за результати свого навчання. Чому педагогіка партнерства важлива:

- по-перше, вона сприяє створенню атмосфери, в якій найкраще розкривається потенціал кожного учня, формується його ініціативність і креативність;
- по-друге, партнерство підвищує рівень довіри між вчителем і учнем, що, зрештою, допомагає учню працювати з максимальною ефективністю;
- по-третє, такий формат стосунків найкраще готує учнів до ролі активного громадянина у відкритому світі;
- по-четверте, в умовах педагогіки партнерства найпродуктивніше відбувається розвиток розуміння суспільних цінностей та м'яких навичок.

Основні принципи педагогіки партнерства:

- повага до особистості;
- доброзичливість і позитивне ставлення;
- довіра у відносинах;
- діалог — взаємодія — взаємоповага;
- розподілене лідерство (проактивність, право вибору та відповідальність за нього, горизонтальність зв'язків);
- принципи соціального партнерства (рівність сторін, добровільність прийняття зобов'язань, обов'язковість виконання домовленостей) (Концепція «Нова українська школа»).

Важливим напрямом, який реалізує педагогіку партнерства у закладі освіти, є особистісно орієнтований підхід до навчання. Він 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 у навчанні 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;
- врахування вікових, індивідуальних та психофізичних особливостей дитини, її життєвого досвіду;
- забезпечення морально-психологічного комфорту дитини.

Забезпечення особистісно орієнтованого підходу в навчанні має бути наскрізним і стосуватись не тільки проведення навчальних занять. Як можна забезпечити особистісно орієнтований підхід в освітньому процесі? Для цього вчителю потрібно реалізувати низку завдань. Насамперед це:

- забезпечення можливості учню вільно висловлювати свою думку;
- розвиток в учнів умінь аргументовано конструювати свою відповідь;
- забезпечення партнерських стосунків між вчителем і дитиною.

Можливий алгоритм впровадження особистісно орієнтованого підходу в навчанні:

1. інформування учнів про очікувані результати навчання та перелік завдань під час вивчення кожної теми;
2. розроблення диференційованих завдань для роботи з учнями;
3. розроблення завдань, на які неможливо знайти готову відповідь у підручниках та інших інформаційних джерелах;
4. удосконалення критеріїв оцінювання, які мотивують учнів до самостійної роботи, висловлювання своєї аргументованої думки, власного бачення.

Впровадження особистісно орієнтованого навчання є складним процесом, який варто розподілити на декілька етапів. Розпочати варто із обговорення даного питання на засіданні педагогічної ради. Педагогічна рада може схвалити рішення про вивчення досвіду окремих вчителів із впровадження особистісно орієнтованого навчання (проведення майстер-класів), проведення постійно діючого семінару з даної проблеми, спрямувати на вивчення проблем особистісно орієнтованого навчання роботу методичних об'єднань. Далі слід вивчити успішні практики впровадження особистісно орієнтованого підходу. Наступним етапом є впровадження у роботу з учнями закладу. Важливо на цьому етапі заохочувати вчителів до рефлексії та обміну думками. Впровадження особистісно орієнтованого навчання може бути визначено науково-методичною проблемою, над якою працює заклад освіти. Суттєво покращують результати навчання такі засоби персоналізації навчального досвіду, як робота за індивідуальними планами, окремими навчальними траєкторіями, у рамках індивідуальних дослідницьких проєктів (Концепція «Нова українська школа»).

Що оцінюємо:

- Чи простежуються під час освітнього процесу можливості розвитку учнів та їхня самореалізація?
- Чи забезпечується в ході освітнього процесу психологічний комфорт дитини?
- Чи реалізується у закладі освіти персоніфікований підхід у роботі з учнями?
- Чи застосовуються диференційовані завдання?
- Які організаційні заходи із впровадження особистісно орієнтованого навчання здійснюються в закладі освіти? `

Методи збору інформації:

- Спостереження (за проведенням навчальних занять).
- Опитування (анкетування учнів).

Критерій 3.3.2. Педагогічні працівники співпрацюють з батьками учнів з питань організації освітнього процесу, забезпечують постійний зворотний зв'язок

Не менш важливим складником формування атмосфери довіри є налагодження комунікації між учасниками освітнього процесу. Таке спілкування може мати різноманітні формати, але всі можливі формати мають об'єднувати такі спільні риси:

- повага до іншої людини;
- відкритість;
- конструктивність;
- неформальність.

Дбаючи про ефективну взаємодію з батьками, учитель повинен враховувати важливість наступних чинників:

1. Доброзичливе ставлення до дитини. Психологічний контакт з 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 онлайн комунікація за допомогою соціальних мереж або інтерактивної Інтернет-платформи.

Оцінити рівень комунікації педагогічних працівників з батьками можливо шляхом проведення анкетування педагогів та батьків. Формати комунікації можна досить умовно класифікувати як безпосереднє спілкування (офлайн) або спілкування за допомогою електронних засобів комунікації (онлайн).

Безпосереднє спілкування — це насамперед бесіди батьків із керівництвом школи та вчителями, а також спілкування під час батьківських зборів.

Останнім часом формат проведення батьківських зборів зазнає суттєвих змін: чимало шкіл і педагогів відходять від «традиційного» формату, коли вчитель говорить, а батьки слухають. Зустрічі батьків із педагогами набувають характеру тренінгів, круглих столів, дискусійних обговорень, майстер-класів тощо. Крім того, все більш поширеним стає проведення батьківських зборів онлайн за допомогою інтерактивних Інтернет-платформ.

Дуже позитивно зарекомендували себе комбіновані форми спілкування батьків зі школою, коли вчитель пропонує час для спілкування, а батьки через веб-форму реєструються на зустріч, водночас маючи можливість поставити запитання вчителю.

Забезпечити якість освіти неможливо без партнерства, постійної комунікації школи та батьків. Адже від рівня такої комунікації багато у чому залежить навчальний поступ дитини, індивідуальна освітня траєкторія, адаптація до освітнього процесу. Важливою для батьків є інформація про критерії оцінювання навчальних досягнень учнів.

Постійний і регулярний процес комунікації робить батьків більш свідомими у залученні до освітнього процесу.

Що оцінюємо:

- Чи комунікують педагогічні працівники з батьками, наскільки системно це відбувається?
 - Який зворотний зв'язок найчастіше отримують батьки від педагогів?
 - Через які канали найчастіше відбувається комунікація з батьками?
 - Чи використовуються для комунікування різні канали зв'язку, інтерактивна Інтернет-платформа чи інші онлайн-ресурси?
 - Чи є позитивний результат комунікування педагогічних працівників із батьками?
 - Яка частка батьків позитивно оцінює результати комунікування?`
- Методи збору інформації:
- Опитування (анкетування батьків, педагогічних працівників).

Критерій 3.3.3. 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.

Які методичні та організаційні форми командної роботи педагогічних працівників 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 проєктів;
- взаємовідвідування навчальних занять;
- дослідно-експериментальна робота;
- інститут наставництва;
- інтеграція змісту навчальних предметів;
- поширення педагогічного досвіду.

Організаційні заходи, які можна запропонувати для налагодження командної роботи у закладі освіти:

- 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 проєктної, дослідно-експериментальної роботи, планування освітньої діяльності тощо.

Водночас такі групи за інтересами можуть бути неформальними. Якщо вони будуть створюватись за ініціативи самих педагогічних працівників, то і результат їхньої роботи буде ефективним.

Результати роботи таких робочих груп можна заслухати на нарадах при директорові або на педагогічному семінарі у закладі освіти. Напрацьовані спільні публікації або розробки можна розмістити на сайті закладу освіти.

Важливо не перетворити ініціативу педагогічних працівників на формальний паперопотік. Жодні звіти про проведену роботу з даного питання не потрібні.

Важливим є інститут наставництва в закладі освіти. Наставництво необов'язково передбачає опіку більш досвідченого працівника над молодим вчителем. Наставником для інших працівників може бути педагогічний працівник, який є більш обізнаним і компетентним у відповідній сфері педагогічної роботи.

Наприклад, вчитель, який досконало володіє навичками впровадження інформаційно-комунікативних технологій в освітній процес, може стати наставником для педагогічних працівників, які мають проблеми у цьому питанні. Знову ж таки, необов'язково закріплювати наставництво наказами або рішеннями педагогічної ради.

Найкраще, щоб наставництво у закладі освіти було побудоване на неформальних зв'язках між педагогічними працівниками. А організаційна робота керівництва може звестись до бесід, особистих прохань тощо. Наставництво є невід'ємною частиною педагогічної інтернатури, визначеної Законом України «Про повну загальну середню освіту». Педагогічна інтернатура використовується для адаптації педагогічного керівника протягом першого року роботи. Організовується інтернатура відповідно до наказу керівника закладу освіти.

Педагогічна інтернатура має передбачати заходи, що забезпечать здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року професійної діяльності педагогічного працівника, зокрема:

- супровід та підтримка у педагогічній діяльності з боку досвідченого педагогічного працівника (педагога-наставника);
- різні форми професійного розвитку (відвідування навчальних занять, опрацювання відповідної літератури тощо) (частина 2 статті 23 Закону України «Про повну загальну середню освіту»).

Одним із чинників вдосконалення освітнього процесу є спостереження учителями навчальних занять, які проводять колеги. Таким чином зростає професійна майстерність усіх зацікавлених педагогів. Найпростіше організувати взаємовідвідування в межах методичного об'єднання вчителів. Але корисним також буде взаємовідвідування між учителями різного фаху. Процес взаємовідвідування можна поєднати із проведенням інтегрованих бінарних навчальних занять, що підвищить педагогічну майстерність вчителів та буде розвивати пізнавальну активність учнів.

Для ефективної командної роботи педагогічних працівників можна використати спільний блог. За допомогою блогу є можливість поділитися своїм досвідом і запросити інших вчителів до обміну думками. Це ефективний спосіб комунікації, особливо коли бракує спілкування.

Активна командна робота педагогічного працівника в закладі освіти може бути відзначена під час проведення атестації (чергової або позачергової) для присвоєння кваліфікаційної категорії або педагогічного звання.

Що оцінюємо:

- В яких формах відбувається співпраця між педагогічними працівниками у закладі освіти?
- Чи наявне і наскільки ефективне в закладі освіти наставництво?
- Які основні результати командної співпраці можна відзначити?

Методи збору інформації:

- Вивчення документації (протоколи засідання педагогічної ради і нарад при директорові).
- Опитування (анкетування педагогів).

Модель якісної школи за вимогою 3.3:

Педагоги ведуть із учнями та їхніми батьками постійний конструктивний діалог. Вчасно і кваліфіковано реагують на соціальні, емоційні, когнітивні та фізичні потреби учнів. Прислухаються до учнів та проявляють доброзичливість, інтерес і повагу до кожного учня. Своєю власною поведінкою моделюють та підтримують просоціальну поведінку. Педагоги сприяють розвиткові демократичних цінностей та громадянських компетентностей учнів, залучаючи їх до прийняття рішень щодо питань, які їх безпосередньо стосуються. Педагоги спонукають учнів висловлювати власну думку, а використовуючи особистісно орієнтований підхід у навчанні, підтримують розвиток відповідальності, самостійності та самоконтролю учнів. Педагоги знаходяться в постійній комунікації з батьками учнів. Комунікація здійснюється у різних формах. Вчителі намагаються отримати зворотний зв'язок від батьків з метою забезпечення постійного прогресу учнів в оволодінні ключовими компетентностями. Між педагогами сформовані та підтримуються партнерські взаємини. Вони постійно співпрацюють, діляться знаннями, використовують взаємовідвідування навчальних занять з метою покращення якості викладання. Проблеми, які виникають, систематично вирішуються, командна співпраця є ефективною. В закладі освіти діє інститут наставництва.

Вимога/правило 3.4. Організація педагогічної діяльності та навчання учнів на засадах академічної доброчесності

Критерій 3.4.1. Педагогічні працівники під час провадження педагогічної та наукової (творчої) діяльності дотримуються академічної доброчесності

Академічна доброчесність — це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень (частина перша статті 42 Закону України «Про освіту»). 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. Що мають зробити педагогічні працівники для реалізації політики академічної доброчесності у закладі освіти?

1. Неухильно дотримуватись принципів академічної доброчесності та власним прикладом демонструвати важливість дотримання норм академічної доброчесності у педагогічній діяльності (посилання на джерела, які використовуються в роботі, справедливе оцінювання навчальних досягнень учнів, підбір завдань, які відповідають віковим можливостям учнів).

2. Інформувати учнів про необхідність дотримання академічної доброчесності. Це має відбуватись наскрізно: під час проведення навчальних занять, у позаурочних заходах, за допомогою наочної інформації (наприклад, наголошувати на дотриманні таких якостей, як старанність, самостійність у навчанні, відповідальність за свої рішення, чесність здобуття оцінок тощо).

3. Інформувати батьків про необхідність дотримання академічної доброчесності (скажімо, придбання дітям збірників готових домашніх завдань, виконання за дітей домашніх завдань, практичних робіт є безпосереднім порушенням принципів академічної доброчесності).

4. Спрямовувати зміст завдань під час проведення навчальних занять на творчу та аналітичну роботу учнів, ставити проблемні питання, на які немає готової відповіді в підручнику чи інших джерелах.

5. Виконання дослідницьких і творчих завдань, проєктів.

6. Не обмежуватись використанням стандартизованих завдань з підручника. Розробляти такі завдання, які спонукають учнів критично мислити.

7. Практикувати в освітньому процесі написання тематичних творчих есе замість рефератів зі скомпільованою інформацією з інших джерел.

8. Застосовувати компетентнісний підхід у навчанні. Звести до мінімуму завдання на перевірку знань. Використовувати відкриті питання, щоб перевірити рівень володіння навичками, а не знаннями.

На що потрібно звернути увагу при вивченні дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками:

- виховання в учнів необхідності дотримуватись принципів академічної доброчесності власним прикладом;
- неупередженість під час оцінювання результатів навчання учнів (на підставі чітких критеріїв);
- відсутність протекціонізму та шахрайства під час проведення 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;
- інші складові.

Керівництво закладу освіти має періодично моніторити стан дотримання норм академічної доброчесності у закладі освіти. Це можна робити шляхом вивчення публікацій педагогічних працівників, опитувань педагогічних працівників і учнів, спостережень за проведенням навчальних занять. Отриману в результаті моніторингу інформацію можна розглянути на засіданні педагогічної ради і використати у самооцінюванні якості освітньої діяльності та якості освіти у закладі.

Що оцінюємо:

• Чи дотримуються педагогічні працівники норм академічної доброчесності в освітній діяльності?

• Чи розробляють вчителі завдання, спрямовані на творчу і аналітичну роботу учнів, критичне мислення?

Методи збору інформації:

- Спостереження (за проведенням навчального заняття).
- Опитування (анкетування педагогів; учнів).
- Вивчення документації (документ про академічну доброчесність у закладі освіти, протоколи засідань педагогічної ради).

Критерій 3.4.2. Педагогічні працівники сприяють дотриманню академічної доброчесності учнями

У питанні академічної доброчесності серед учнів потрібна системна роз'яснювальна робота. Вони мають усвідомити, наскільки важливе дотримання всіма учасниками освітнього процесу норм академічної доброчесності та шкідливе її порушення для всього суспільства і держави. Учням потрібно наголошувати, що доброчесність — це один із чинників, який забезпечує розвиток суспільства.

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.
- Які кроки мають зробити педагогічні працівники для сприяння дотримання норм академічної доброчесності учнями:
 - здійснювати просвітницьку роботу щодо важливості дотримання норм академічної доброчесності;
 - вчити учнів під час використання інформаційних джерел робити необхідні посилання та вказувати автора;
 - розробляти завдання, які унеможливають списування;
 - оприлюднювати чіткі критерії оцінювання навчальних досягнень;
 - налагоджувати партнерські відносини між учителями і учнями.

Даному питанню важливо приділяти увагу в структурі методичної роботи закладу освіти, в роботі шкільних методичних об'єднань. Керівництво закладу освіти має систематично моніторити ситуацію з дотриманням академічної доброчесності та розглядати ці питання на нарадах, засіданнях педагогічної ради тощо.

Що оцінюємо:

- Чи інформують педагогічні працівники учасників освітнього процесу про норми академічної доброчесності та їх важливість?

- Чи розробляють вчителі завдання, які унеможливають списування?

Методи збору інформації:

- Спостереження (за проведенням навчальних занять).

- Опитування (анкетування учнів).

Модель якісної школи за вимогою 3.4:

Педагогічні працівники здійснюють свою діяльність з дотриманням принципів академічної доброчесності й формують в учнів такі важливі цінності, як чесність, довіра, справедливість, взаємоповага, відповідальність за результати своєї роботи. Спрямовують зміст завдань під час проведення навчальних занять на творчу та аналітичну роботу учнів. Пропонують завдання, які відповідають віковим особливостям, реальним навчальним можливостям учнів, унеможливають списування, спрямовані на розвиток критичного мислення. Ставлять проблемні питання, відповіді на які відсутні в підручнику чи в інших джерелах й потребують самостійної роботи учня. Педагогічні працівники неупереджено оцінюють результати навчання учнів на основі зрозумілих і чітких критеріїв оцінювання результатів навчання. Проводять системну просвітницьку роботу з-поміж учнів про необхідність дотримання принципів академічної доброчесності (повага до авторства, самостійне виконання домашніх завдань, проєктів тощо).