

СХВАЛЕНО
тренерською радою
КЗ «Теплицька ДЮСШ»



СХВАЛЕНО
«Теплицька ДЮСШ»
Володимир РУДЕНКО

Протокол №1
Від 26.02.2024 року

ПОЛОЖЕННЯ

Про внутрішню систему забезпечення якості освіти
Комунального закладу Теплицької селищної ради
«Теплицька Дитячо-юнацька спортивна школа»

1. Загальні положення

1.1. Положення про внутрішню систему забезпечення якості навчально-тренувального процесу у Теплицькій дитячо-юнацькій спортивній школі Теплицької селищної ради (далі – Теплицька ДЮСШ) розроблено відповідно до вимог Законів України «Про освіту», «Про позашкільну освіту», методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості навчально-тренувального процесу у закладах позашкільної освіти і окреслює стратегію забезпечення якості освіти у КЗ «Теплицька ДЮСШ», що визначається інтересами учасників освітнього процесу щодо якості навчально-тренувального процесу у спортивній школі , а також засадами державної політики щодо якості навчально-тренувального процесу.

1.2. Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти схвалюється тренерською радою, яка має право вносити в нього зміни та доповнення, і затверджується керівником ЗПО.

1.3. Основні процедури вивчення якості освітньої діяльності в закладі такі:

- система внутрішніх і зовнішніх моніторингів якості освітньої діяльності та якості освіти;
- щорічне комплексне самооцінювання якості освітньої діяльності та якості освіти;
- система оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти;
- професійне зростання тренерів-викладачів;
- забезпечення публічної інформації про діяльність ЗПО;
- -забезпечення академічної доброчесності у діяльності тренерів-викладачів та вихованців;
- запобігання та протидія булінгу.

2. Стратегія та процедури забезпечення якості освіти

2.1. Стратегія та процедура забезпечення якості освіти базується на наступних принципах:

- принцип відповідності Державним стандартам позашкільної освіти;
- принцип процесного підходу, що розглядає діяльність закладу як сукупність освітніх процесів, які спрямовані на реалізацію визначених закладом стратегічних цілей, при цьому управління якістю освітніх послуг реалізується через функції планування, організації, мотивації та контролю;
- принцип цілісності, який полягає в єдності усіх видів освітніх впливів на вихованця, їх підпорядкованості головній меті освітньої діяльності, яка передбачає всебічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності;
- принцип безперервності, що свідчить про необхідність постійної реалізації суб'єктами освітньої діяльності на різних етапах процесу підготовки випускника закладу;
- принцип розвитку, що виходить з необхідності вдосконалення якості освітнього процесу відповідно до зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, аналізу даних та інформації про результативність освітньої діяльності;
- принцип партнерства, що враховує взаємозалежність та взаємну зацікавленість суб'єктів освітнього процесу, відповідно до їх поточних та майбутніх потреб у досягненні високої якості освітнього процесу;
- принцип відкритості інформації на всіх етапах забезпечення якості та прозорості процедур системи забезпечення якості освітньої діяльності.

Внутрішня система забезпечення якості в закладі включає:

- стратегію та процедури забезпечення якості освіти;
- планування навчально-тренувального процесу;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання тренерської діяльності

тренерів-викладачів;

- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників ДЮОШ ;
- забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління ДЮОШ
- систему та механізми забезпечення академічної доброчесності;
- інші процедури та заходи, що визначаються спеціальними законами або документами КЗ «Теплицька ДЮОШ».

Метою функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти в Теплицькій ДЮОШ є:

- гарантування якості освіти;
- формування довіри суспільства до позашкільної освіти;
- постійне та послідовне підвищення якості освіти;
- допомога суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні якості освіти.
- Завданнями внутрішньої системи забезпечення якості освіти ДЮОШ є:
- оновлення нормативно-методичної бази забезпечення якості освіти та освітньої діяльності в Теплицькій ДЮОШ ;
- постійний моніторинг змісту освіти;
- спостереження за реалізацією навчально-тренувального процесу;
- моніторинг технологій навчання;
- моніторинг ресурсного потенціалу ДЮОШ ;
- моніторинг управління ресурсами та процесами;
- спостереження за станом соціально-психологічного середовища ДЮОШ ;
- контроль стану прозорості освітньої діяльності та оприлюднення інформації щодо її результатів;
- розроблення рекомендацій щодо покращення якості освітньої діяльності та якості освіти, участь у стратегічному плануванні тощо;
- здійснення контролю виконання чинного законодавства в галузі освіти, нормативних документів департаменту освіти, управління у справах сім'ї, молоді та спорту Теплицької селищної ради, рішень тренерської ради ДЮОШ ;
- експертна оцінка ефективності результатів діяльності тренерів-викладачів;
- вивчення результатів тренерської діяльності, виявлення позитивних і негативних тенденцій в організації навчально-тренувального процесу та розробка на цій основі пропозицій поширення передового тренерського досвіду й усунення негативних тенденцій;
- збір інформації, її обробка й накопичення для підготовки проектів рішень тренерських рад, нарад при директорі;
- аналіз результатів реалізації наказів і розпоряджень у КЗ «Теплицька ДЮОШ»;
- надання методичної допомоги тренерам-викладачам у процесі контролю.

Основними функціями внутрішньої системи забезпечення якості освіти є:

- інформаційно-аналітична;
- контроль-діагностична;
- корективно-регулятивна;
- стимулююча.

Об'єктами внутрішньої системи забезпечення якості освіти є:

- навчально-тренувальний процес;
- результати виховної діяльності;
- методична робота;
- робота з батьками.

, Суб'єктами внутрішньої системи забезпечення якості освіти є:

- члени адміністрації: директор ДЮОШ ;
- особи, що мають відповідні повноваження згідно з посадовими інструкціями і/або функціональними обов'язками.

Система внутрішнього забезпечення якості передбачає контроль за:

- виконанням Законів «Про освіту» та «Про позашкільну освіту» , наказ № 2097

«Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» (зі змінами

- використанням методичного забезпечення в навчально-тренувальному процесі;
- реалізацією затверджених освітніх програм і навчальних планів,
- дотриманням затверджених навчальних графіків;
- реалізацією права вихованців на одержання якісної освіти;
- веденням документації відділень (план-графік розподілу навчальних годин, журнал обліку роботи, навчально-тренувальний план, робочий план тренерів-викладачів);
- профілактикою булінгу серед вихованців;
- попередженням дитячого травматизму;
- дотриманням статуту, правил внутрішнього трудового розпорядку й інших локальних актів КЗ «Теплицька ДЮСШ»;
- охороною життя та здоров'я учасників навчально-тренувального процесу;
- виконанням прийнятих колективних рішень, нормативних актів;
- станом методичної роботи;
- станом спільної роботи ДЮСШ та громадськості;
- іншими питаннями в рамках компетенції адміністрації ДЮСШ .
- Методи контролю за діяльністю тренера-викладача:
- анкетування;
- тестування;
- соціальне опитування;
- моніторинг;
- спостереження;
- вивчення документації;
- відвідування і аналіз занять;
- бесіда про діяльність вихованців;
- результати освітньої діяльності вихованців.

Методи контролю за результатами освітньої діяльності:

- спостереження;
- усне опитування;
- письмове опитування;
- комбінована перевірка;
- бесіда, анкетування, тестування;
- перевірка документації.

Види внутрішньої системи забезпечення якості освіти (за змістом):

- тематична (глибоке вивчення певного конкретного питання у практиці роботи тренера- викладача відділення);
- фронтальна (усебічне вивчення діяльності тренерсько-викладацького колективу).
- Форми внутрішньої системи забезпечення якості освіти:
- персональна (має місце як при тематичному, так і при фронтальному виді контролю);
- узагальнююча (фронтальна);

Організація перевірки стану кожного з питань змісту внутрішньої системи забезпечення якості освіти складається з таких етапів:

- визначення мети контролю;
- об'єктів контролю;
- складання плану контролю;
- інструктаж учасників;
- вибір форм і методів контролю;
- констатація фактичного стану справ;
- об'єктивна оцінка цього стану;
- висновки, що впливають з оцінки;
- рекомендації або пропозиції з удосконалення освітнього процесу або усунення

недоліків;

- визначення строків для ліквідації недоліків або повторний контроль.

3. **Планування освітнього процесу в закладі.**

Метою освітнього процесу в Теплицькій ДЮСШ є розвиток здібностей дітей та молоді у сфері фізичної культури і спорту, технічної та іншого виду творчості, здобуття ними первинних професійних знань, вмінь і навичок, необхідних для їх соціалізації, подальшої само- та/або професійної реалізації.

- практична спрямованість, що передбачає набуття здобувачами освіти певних умінь і навичок. Зміст освітнього процесу ґрунтується на засадах особистісного замовлення дітей і їх батьків. Ці замовлення постійно розвиваються, варіюються, в чому і простежується безперервна динамічність позашкільної освіти у ДЮСШ, її нестандартність та варіативність.

Освітній процес у КЗ «Теплицькій ДЮСШ» може здійснюватися за напрямками:

- фізкультурно-спортивним;
- туристсько-краєзнавчим;
- гуманітарним;
- національно-патріотичним.

4. **Моніторинг якості освіти**

Моніторинг якості освіти може бути внутрішній та зовнішній.

Внутрішній моніторинг якості освіти проводиться адміністрацією ДЮСШ.

Завдання моніторингу:

- здійснення систематичного контролю за навчально-тренувальним процесом у ДЮСШ;
- створення власної системи неперервного і тривалого спостереження, оцінювання стану навчально-тренувального процесу;
- аналіз чинників впливу на результативність успішності, підтримка високої мотивації навчання на відділеннях;
- створення оптимальних соціально-психологічних умов для саморозвитку та самореалізації здобувачів освіти і тренерів-викладачів;
- прогнозування на підставі об'єктивних даних динаміки й тенденцій розвитку освітнього процесу в ДЮСШ.

Предметом моніторингу є якість навчально-тренувального процесу в ДЮСШ. Об'єктом моніторингу є система організації навчально-тренувального процесу в ДЮСШ, що включає кілька рівнів:

- здобувач освіти (вихованець);
- тренер-викладач;
- батьки і громадськість та ін.

Суб'єктами моніторингу виступають:

- моніторингова група;
- адміністрація закладу;

Форми та методи моніторингу. Основними формами моніторингу є:

- самооцінювання власної діяльності тренерами-викладачами, здобувачами освіти, адміністрацією;
- внутрішня оцінка діяльності адміністрацією, тренерами-викладачами (участь у змаганнях на обласному, регіональному, всеукраїнському, міжнародному рівні);
- об'єктивність (створення рівних умов для всіх учасників освітнього процесу);
- систематичність (згідно алгоритму дій, етапів та в певній послідовності);
- відповідність завдань змісту досліджуваного матеріалу, чіткість оцінювання, шляхи перевірки результатів;
- надійність (повторний контроль іншими суб'єктами);
- гуманізм (в умовах довіри, поваги до особистості).

Очікувані результати:

- отримання результатів стану навчально-тренувального процесу в ДЮСШ;
- покращення функцій управління навчально-тренувальним процесом, накопичення

даних для прийняття управлінських та тактичних рішень.

Підсумки моніторингу:

- підсумки моніторингу узагальнюються у схемах, діаграмах, висвітлюються в аналітично- інформаційних матеріалах;
- дані моніторингу можуть використовуватись для обговорення на нарадах при директору, тренерських радах;
- за результатами моніторингу розробляються рекомендації, приймаються управлінські рішення щодо планування та корекції роботи.

Методи збору інформації:

- Аналіз документів (плани роботи, звіти, протоколи засідань педагогічної ради, класні журнали тощо).
- Опитування:
- анкетування учасників навчально-тренувального процесу ;
- інтерв'ю (з тренерами та учасниками змагань);
- фокус-групи (з батьками, вихованцями)
- Моніторинг:
 - досягнень вихованців спортивної школи;
 - тренерської діяльності (спостереження за проведенням навчальних-тренувальних занять, тощо);
 - спостереження за навчально-тренувальним процесом(санітарно-гігієнічні умови, стан забезпечення тренувальних приміщень, безпека спортивних та ігрових майданчиків, вплив середовища на навчальну діяльність тощо).
- Інструментарій методів збору інформації:
- пам'ятки для аналізу документів (щодо системи оцінювання навчального процесу, досягнень вихованців; фінансування установи ; кількісно-якісного тренерсько-викладацького складу тощо);
- анкети (для вихованців, батьків);

5. **Запобігання та протидія булінгу (цькуванню)**

Запобігання та протидія булінгу (цькуванню) в ДЮСШ передбачає:

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

6. **Показники, правила і процедури оцінювання вихованців**

Тренувальний процес зорієнтований на практичні результати, досвід особистої діяльності, вироблення ставлень, що зумовлює принципові зміни в організації навчання, яке стає спрямованим на розвиток конкретних цінностей і життєво необхідних знань і умінь вихованців.

У контексті цього змінюються і підходи до оцінювання результату тренувань.

Оцінювання має ґрунтуватися на позитивному принципі, що передусім передбачає врахування рівня досягнень вихованців.

Результати освітньої діяльності вихованців на всіх етапах навчального процесу не можуть обмежуватися знаннями, уміннями, навичками. Метою навчання мають бути сформовані компетентності, як загальна здатність, що базується на знаннях, досвіді та цінностях особистості.

Результатом навчання вихованців є сформованість у них пізнавальної, практичної, творчої і соціальної компетентностей.

Пізнавальні компетентності передбачають оволодіння поняттями та знаннями з різних галузей знань; основ характеристики явищ і процесів суспільного життя; набуття знань морально-психологічних якостей, способів організації змістовного дозвілля.

Практичні компетентності передбачають формування різноманітних техніко-технологічних вмінь і навичок, здатності реалізовувати і захищати свої права, орієнтуватися у соціальних відносинах, встановлювати зв'язки між подіями і явищами, формулювати, висловлювати та доводити власну думку, позицію.

Соціальні компетентності орієнтовані на досягнення високого рівня освіченості і вихованості; емоційний, фізичний та інтелектуальний розвиток; формування позитивних особистіших якостей (самостійність, наполегливість, працелюбство та ін.), ціннісного ставлення до себе та інших, вміння працювати в колективі; розвиток здатності до професійного самовизначення, творчого становлення; формування громадянської поведінки, патріотизму, любові до України.

Основними функціями оцінювання навчальних досягнень вихованців є:

- контролююча - визначається рівень досягнень вихованців, рівень засвоєння нових знань;
- навчальна - організація підсумкової роботи, сприяє повторенню, поглибленню знань, їх систематизації, вдосконаленню вмінь і навичок;
- діагностуюча і коригуюча - з'ясування труднощів, які виникають у вихованців під час тренування, виявлення прогалин у знаннях вихованця та внесення тренером певних коректив;
- стимулюючо-мотиваційна - підсумкова робота розвиває відповідальність у вихованців, спонукає їх до змагань, формує позитивний мотив до тренувань;
- виховна - формує у вихованців вміння відповідально і зосереджено працювати, застосовувати прийоми контролю і самоконтролю, сприяє розвитку активності та системності у відвідуванні занять.
- Оцінювання знань, вмінь, навичок вихованців базується на рівневій технології оцінювання. В основу оцінювання навчальних досягнень такої технології покладено орієнтири чотирьох рівнів: П, С, Д, В (початковий, середній, достатній і високий)
- Рівень - сходинка, на якій у той чи інший момент перебуває вихованець, визначається за такими показниками:
- початковий (репродуктивний) - відповідь вихованця характеризується початковими уявленнями про зміст програми, вихованець виконує незначну частину практичних завдань відповідно набутим знанням;
- середній - вихованець знає основний навчальний матеріал, може виконувати завдання за зразком, володіє елементарними технологічними і розумовими навичками;
- достатній - вихованець знає суттєві ознаки понять, змісту програми; самостійно застосовує знання; здатний до самоаналізу своїх дій та вмінь, вміє робити висновки, виправляти допущені помилки. Відповідь вихованців повна, правильна, логічна, обґрунтована, хоча інколи бракує власних суджень. Вихованець здатний самостійно застосовувати знання не лише у знайомих, а й у змінених ситуаціях;
- високий рівень - знання вихованця є глибокими, міцними, узагальненими, системними, вихованець уміє застосовувати їх для виконання творчих завдань. Він вміло і самостійно оцінює різноманітні ситуації, явища, факти. Відстоює свою особисту позицію, виступає на тренуваннях в ролі помічника тренера-викладача.
- Рівневі показники оцінювання знань вихованців, це є перший показник ефективності роботи вихованців.

Участь вихованців у змаганнях, відповідно свого напряму відділення та їх досягнення - це другий показник роботи вихованців.

Результати навчання вихованців визначені прогнозованим результатом.

7. **Критерії, правила і процедури оцінювання діяльності тренерів-викладачів**

Процедура оцінювання діяльності тренера-викладача включає в себе атестацію.

Атестація тренерів-викладачів - це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання діяльності тренера-викладача.

Атестація тренерів-викладачів може бути черговою або позачерговою.

Тренер-викладач проходить чергову атестацію не менше одного разу на чотири роки, крім випадків, передбачених законодавством.

За результатами атестації визначається відповідність тренера-викладача займаній посаді, присвоюються кваліфікаційні розряди, тренерські звання та тарифні розряди оплати праці. Положення про атестацію тренерів-викладачів затверджує центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Один із принципів організації атестації - здійснення комплексної оцінки діяльності тренера-викладача, яка передбачає забезпечення всебічного розгляду матеріалів з досвіду роботи, вивчення необхідної документації, порівняльний аналіз результатів діяльності впродовж усього періоду від попередньої атестації. Необхідною умовою об'єктивної атестації є всебічний аналіз тренувального процесу у закладі, вивчення думки батьків, вихованців та колег тренера- викладача, який атестується тощо.

Підстави визначення рівня результативності діяльності тренера-викладача наведено в таблиці «Критерії оцінювання роботи тренерів-викладачів позашкільного закладу».

Критерії підготовленості тренерів-викладачів позашкільного закладу

I - високий рівень	II - середній рівень	III - низький рівень
Тренер-викладач застосовує знання на практиці, володіє методами аналізу й синтезу, психодіагностики: вміє оцінювати свою діяльність у контексті інноваційної позашкільної педагогіки. Творчо використовує наукові й практичні досягнення.	Тренер-викладач інколи має труднощі у застосуванні знань на практиці, частково володіє методами аналізу й синтезу, психодіагностики, не завжди здатний оцінити свою діяльність з точки зору інноваційно позашкільної педагогіки. Не завжди вміє творчо використовувати наукові й практичні досягнення.	Тренер-викладач не вміє оцінювати свою педагогічну діяльність. На низькому рівні володіє методами аналізу й синтезу, психодіагностики, не використовує в своїй роботі наукові та практичні досягнення. Не може застосовувати свої знання в практичній діяльності.
Тренер-викладач обізнаний із державними нормативними документами в галузі позашкільної освіти, виховання, оволодів методикою проведення занять. Розуміє значення досягнень інноваційної вітчизняної і світової наукової та народної педагогіки, передового педагогічного досвіду.	Тренер-викладач обізнаний із державними нормативними документами в галузі позашкільної освіти і виховання, оволодів методикою виконання але інколи має складнощі у визначенні їх головних завдань. Знає досягнення інноваційної педагогіки, передовий педагогічний досвід, але не завжди може застосовувати їх у своїй діяльності.	Тренер-викладач недостатньо обізнаний із державними нормативними документами в галузі позашкільної освіти й виховання, погано орієнтується в питаннях інноваційної педагогіки, не до кінця осягнув її методологічну основу. Недостатньо знає досягнення вітчизняної і світової педагогіки, передовий досвід, не може виробити інноваційного стилю діяльності.

<p>У тренера-викладача сформовані вміння й навички тренерської діяльності, вироблений інноваційний стиль роботи, він здатний використовувати досягнення вітчизняної педагогіки, запроваджувати диференційно-діагностичну систему навчання.</p>	<p>У тренера-викладача в основному сформовані вміння і навички тренерської діяльності, але інноваційний стиль роботи не вироблений. Він має труднощі у використанні досягнень вітчизняної і світової педагогіки, запровадженні диференційно-діагностичної системи навчання.</p>	<p>У тренера-викладача недостатньо сформовані вміння й навички тренерської діяльності. Він може виробити інноваційний стиль діяльності, не вміє використовувати досягнення вітчизняної та світової педагогіки, не може запроваджувати диференційно-діагностичну систему навчання.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ефективність роботи тренера-викладача відділення визначається рівневими показниками оцінювання знань вихованців, а також участю вихованців у заходах, відповідно свого напрямку відділення, та їх досягнення на змаганнях.

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

Управлінська діяльність керівних працівників закладу освіти на сучасному етапі передбачає вирішення низки концептуальних положень, а саме:

- створення умов для переходу від адміністративного стилю управління до громадсько-державного;
- раціональний розподіл роботи між працівниками закладу з урахуванням їх кваліфікації, досвіду та ділових якостей;
- забезпечення оптимальної організації навчально-тренувального процесу, який би забезпечував належний рівень освіченості і вихованості вихованців та підготовку їх до життя в сучасних умовах;
- визначення найбільш ефективних для керівництва шляхів і форм реалізації стратегічних завдань, які б повною мірою відповідали особливостям роботи закладу та діловим якостям адміністрації, раціональне використання часу всіма працівниками закладу;
- правильне і найбільш ефективне використання навчально-матеріальної бази та створення сприятливих умов для її поповнення в сучасних умовах;
- забезпечення високого рівня працездатності всіх учасників освітнього процесу;
- створення здорової творчої атмосфери у тренерсько-владацькому колективі.
- Сучасні положення освітнього менеджменту вимагають від керівника закладу позашкільної освіти фахових компетенцій:
- прогнозувати позитивне майбутнє і формувати дух позитивних змін;
- забезпечувати відкрите керівництво;
- вивчати інтереси і потреби місцевої громади й суспільства в цілому, щоб визначити нові цілі і завдання;
- організувати роботу колективу на досягнення поставлених цілей;
- працювати над залученням додаткових ресурсів для якісного досягнення цілей;
- постійно вчитися і стимулювати до цього членів тренерсько-викладацького колективу.
- Інакше кажучи, діяльність керівника закладу визначається такими чинниками:
- рівнем його компетентності;

- обраною концепцією власної діяльності;
- рівнем розвитку і спрямованості організаційної культури закладу.

Установити ефективність навчально-тренувального процесу, якість створених умов для його проведення, вплив керівника на продуктивність роботи КЗ «Теплицька ДЮСШ» неможливо без належної оцінки результатів його діяльності.

Однією з форм контролю діяльності тренерів-викладачів, до яких належать і керівники закладу освіти, є атестація. Метою даного процесу контролю за діяльністю закладу є:

- найбільш раціональне використання спеціалістів, підвищення ефективності їх праці та відповідальності за доручену справу;
- сприяння подальшому покращенню підбору і вихованню кадрів, підвищення їх ділової кваліфікації;
- посилення матеріальної і моральної зацікавленості працівників;
- забезпечення більш тісного зв'язку заробітної плати з результатами їхньої праці;
- визначення відповідності займаній посаді;
- стимулювання їх професійного та посадового зростання.

Оцінювання управлінської діяльності складається з чотирьох етапів:

1. Підготовчого.
2. Основного.
3. Підсумково-корекційного.
4. Регулятивно-корекційного.

На підготовчому етапі відповідальною особою проводиться відбір, систематизація та аналіз матеріалів, що характеризує динаміку розвитку навчального закладу, рівень управлінської діяльності його керівників. Із цією метою вивчаються:

- відповідність роботи закладу особливим умовам здійснення освітньої діяльності;
- результативність роботи закладу щодо розвитку спортивних здібностей вихованців;
- робота тренерсько-викладацького колективу щодо розробки та впровадження авторських програм, навчальних посібників, підручників;

Аналізуються статистичні дані:

- результати досягнень вихованців на кінець навчального року;
- випадки дитячого травматизму, що сталися під час освітнього процесу;
- плінність керівних та тренерських кадрів;
- наявність конфліктних ситуацій у колективі, скарги на роботу закладу.

Другий, основний, етап комплексно-цільової програми має такі розділи: діагностичний, аналітично-регулятивний, контрольньо-діагностичний, мотиваційно-діагностичний, контрольньо-регулятивний, аналітичний.

Мета діагностичного дослідження - самоаналіз та самооцінка управлінської діяльності керівником закладу.

Аналітично-регулятивний має за мету внесення коректив в управлінську діяльність керівників за результатами самоекспертизи.

Контрольно-аналітичний передбачає отримання інформації про соціально-психологічний клімат у закладі, та рівень вмінь вихованців.

Мотиваційно-діагностичний дозволяє висунути пропозиції щодо визначення об'єктів та підходів для проведення перевірки. Тарифікаційною комісією та керівником навчального закладу укладається робоча програма управління навчальним процесом. Складається вона із трьох блоків: інваріантного, варіативного та замовленого.

До інваріантного блоку входять питання, що дозволяють визначити рівень управлінської діяльності, наявність свідомого цілеспрямованого регулювання складних процесів та організаційних відносин у закладі освіти.

Перелік питань варіативного блоку визначається з урахуванням підсумкових матеріалів комплексних соціально-психологічних досліджень та результатів моніторингових процесів.

Питання третього блоку складаються на основі замовлення керівника закладу освіти про надання методичної допомоги в організації управлінської діяльності та освітнього процесу. Контрольно-регулятивне вивчення визначає відповідність діяльності керівника закладу нормативним аспектам управління, проблеми і резерви розвитку закладу, напрямки

надання методичної допомоги. Його структура:

- проведення перевірки управління тренувальним процесом безпосередньо у закладі;
- індивідуальна контрольна-регулятивна робота з питань управління;
- надання методичної допомоги за заявкою керівництва закладу;
- оперативне усунення керівництвом виявлених недоліків.

Аналітичний розділ має на меті висловити загальну оцінку управлінської діяльності, підготувати висновки та пропозиції.

Третій, підсумково-корекційний етап поділяється на підсумковий та корекційний. Підсумковий містить глибокий аналіз предмета перевірки, формування банку даних за її результатами, планування розвитку закладу.

Корекційний має на меті регулювання та корекцію управлінської діяльності, виявлення якісних змін предмета перевірки та прогнозування розвитку закладу.

Регулятивно-корекційний етап передбачає вдосконалення та коригування окремих напрямків та форм управління тренувальним процесом.

Зокрема перевірками контролюються законодавчі, нормативні та правові аспекти діяльності закладу, забезпечення соціального захисту, охорони життя, здоров'я та прав учасників навчально-тренувального процесу.

Керівником закладу створюються необхідні умови для оптимальної діяльності учасників навчального процесу, усуваються виявлені недоліки в роботі, здійснюється реалізація програм стратегічного розвитку закладу.

Вимоги до ділових та особистісних якостей керівника закладу :

- цілеспрямованість та саморозвиток;
 - компетентність;
 - динамічність та самокритичність;
 - управлінська етика;
 - прогностичність та аналітичність;
 - креативність, здатність до інноваційного пошуку.
- здатність приймати своєчасне рішення та брати на себе відповідальність за результат діяльності.

Ефективність управлінської діяльності керівника закладу включає стан реалізації його управлінських функцій, основних аспектів та видів діяльності, ступінь їх впливу на результативність освітнього процесу, а саме:

1. Саморозвиток та самовдосконалення керівника у сфері управлінської діяльності.
2. Стратегічне планування базується на положеннях концепції розвитку закладу, висновках аналізу та самоаналізу результатів діяльності.
3. Річне планування формується на стратегічних засадах розвитку закладу.
4. Здійснення аналізу і оцінки ефективності реалізації планів, проектів.
5. Забезпечення професійного розвитку тренерів-викладачів, методичного супроводу молодих спеціалістів.
6. Поширення позитивної інформації про заклад.
7. Створення повноцінних умов функціонування закладу (безпечні та гігієнічні).
8. Забезпечення якості результативних показників через взаємодію всіх учасників навчально-тренувального процесу.
9. Позитивна оцінка компетентності керівника з боку працівників.

9. Система та механізми забезпечення академічної доброчесності

Академічна доброчесність - це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники тренувального процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Дотримання академічної доброчесності тренерами-викладачами передбачає:

- посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;

- надання достовірної інформації про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну тренерську діяльність;
- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами;
- об'єктивне оцінювання результатів навчання.

Дотримання академічної доброчесності вихованцями передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної тренерської діяльності, використанні методики досліджень і джерела інформації.

Порушенням академічної доброчесності вважається:

- академічний плагіат - оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) інших авторів без зазначення авторства;
- самоплагіат - оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;
- фабрикація - вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;
- фальсифікація - свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;
- списування - виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання;
- обман - надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;
- хабарництво - надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пілг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі;
- необ'єктивне оцінювання - свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти.

За порушення академічної доброчесності тренерів-викладачів можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності:

- відмова в присвоєнні або позбавлення присвоєного тренерського звання, кваліфікаційного розряду;
- позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади.

За порушення академічної доброчесності здобувачі освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності:

- відрахування з КЗ «Теплицька ДЮСШ» ;
- повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми.

Види академічної відповідальності учасників освітнього процесу за конкретні порушення академічної доброчесності визначені Положенням про академічну доброчесність учасників освітнього процесу закладу.

Кожна особа, стосовно якої порушено питання про порушення нею академічної доброчесності, має такі права:

- ознайомлюватися з усіма матеріалами перевірки щодо встановлення факту порушення академічної доброчесності, подавати до них зауваження;
- особисто або через представника надавати усні та письмові пояснення або відмовитися від надання будь-яких пояснень, брати участь у дослідженні доказів

- порушення академічної доброчесності;
- знати про дату, час і місце та бути присутньою під час розгляду питання про встановлення факту порушення академічної доброчесності та притягнення її до академічної відповідальності;
- оскаржити рішення про притягнення до академічної відповідальності до органу, уповноваженого розглядати апеляції, або до суду.

10. **Забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації навчально-тренувального процесу**

КЗ «Теплицька ДЮСШ» створює та розвиває середовище для забезпечення сприятливих умов щодо навчальної та виховної діяльності, підтримки вихованців.

Матеріально-технічне забезпечення відповідає ліцензійним та акредитаційним вимогам: навчальний процес здійснюється на базі КЗ «Теплицька ДЮСШ» : Стадіон Старт, спортивна зала та закладів освіти Теплицької селищної ради. У приміщенні ДЮСШ є доступ до інтернету. Вироблення навичок самостійної роботи вихованців відбувається під час виконання індивідуальних завдань протягом усього навчального періоду.

Відповідальні за впровадження та виконання: директор КЗ «Теплицька ДЮСШ», тренери-викладачі.

11. **Заключні положення**

Однією з важливих проблем забезпечення якості навчально-тренувального процесу в цілому залишається оцінка ефективності управління навчальним процесом зокрема, тому дана модель передбачає можливість вироблення своєї системи критеріїв, чинників, за якими можна оцінювати ефективність тренувального процесу, що дасть можливість вносити відповідні корективи в його організацію.

Рівень розвитку сучасного спорту вимагає від закладу високорозвиненого вміння обирати форми, методи, типи управління тренерсько-викладацьким колективом, ставити серйозні вимоги до його ділових та особистісних якостей, серед яких:

- цілеспрямованість та саморозвиток;
- компетентність;
- динамічність та самокритичність;
- управлінська етика;
- прогностичність та аналітичність;
- креативність, здатність до інноваційного пошуку.
- здатність приймати своєчасне рішення та брати на себе відповідальність за результат діяльності.

Разом з тим, ефективність управлінської діяльності закладу характеризується станом реалізації його управлінських функцій, основних аспектів та видів діяльності, ступенем їх впливу на результативність навчально-тренувального процесу з урахуванням основних чинників, для яких проводиться самоаналіз.