

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад №34
Центрального района СПб
Протокол от 16.10.2015 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детский сад № 34
Центрального района СПб
О.М.Тимофеева
Приказом от 16.10.2015 № 110-а



**ПОЛОЖЕНИЕ
О МОНИТОРИНГЕ КАЧЕСТВА УСЛУГ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 34
ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

(ГБДОУ детский сад №34 Центрального района СПб)

Санкт-Петербург

2015

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано для государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №34 Центрального района Санкт-Петербурга (далее ДОУ) в соответствии с законом РФ «Об образовании», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, Временными (примерными) требованиями к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в ДОУ, Стандартом качества муниципальных (бюджетных) услуг по предоставлению общедоступного бесплатного дошкольного образования, а также содержания детей в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, Уставом ДОУ, цели, задачи, примерное содержание и способы осуществления мониторинга.

1.3 Мониторинг предусматривает сбор, системный учет, обработку и анализ информации об организации и результатах воспитательно-образовательного процесса для эффективного решения задач управления качеством образования в ДОУ.

1.4 В рамках мониторинга могут проводиться исследования о влиянии тех или иных факторов на качество воспитательно-образовательного процесса.

1.5 Для проведения мониторинга создаются временные мониторинговые группы. Состав группы определяется в зависимости от содержания мониторинга. В состав мониторинговой группы могут входить представители от администрации учреждения, опытные педагоги, медицинские работники, представители родительской общественности.

2. Цель, задачи и направления мониторинга

2.1. **Целью** организации мониторинга является качественная оценка и коррекция воспитательно-образовательной деятельности, условий среды ДОУ для предупреждения возможных неблагоприятных воздействий на развитие детей.

2.2. Задачи мониторинга:

- сбор, обработка и анализ информации по различным аспектам воспитательно-образовательного процесса;
- принятие мер по усилению положительных и одновременно ослаблению отрицательных факторов, влияющих на воспитательно-образовательный процесс;
- оценивание результатов принятых мер в соответствии со стандартами.

2.3. **Направления мониторинга** определяются в соответствии с целью и задачами ДОУ.

Направлениями мониторинга могут быть:

- реализация базовых и парциальных учебных программ;
- уровень физического и психического развития воспитанников;
- адаптация вновь прибывших детей к условиям ДОУ;
- эмоциональное благополучие воспитанников в ДОУ;
- уровень профессиональной компетентности педагогов;
- развитие инновационных процессов и их влияние на повышение качества работы ДОУ;
- предметно-развивающая среда;
- материально-техническое и программно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса;
- удовлетворенность родителей качеством предоставляемых ДОУ услуг;

3. Организация мониторинга

3.1. Мониторинг осуществляется на основе образовательной программы и годового плана ДОУ.

3.2. Состав мониторинговой группы и её руководитель определяется и утверждается приказом заведующей ДОУ, который издается не позднее, чем за 2 недели до начала мониторинга.

3.3. Проект плана-задания к мониторингу составляется руководителем мониторинговой группы, в котором указываются направления деятельности, методы мониторинга, сроки выполнения и формы отчетности, распределяются обязанности между членами группы.

3.4. План-задание утверждается заведующей ДОУ.

3.5. В работе по проведению мониторинга качества образования используются следующие **методы:**

- наблюдение (целенаправленное и систематическое изучение объекта, сбор информации, фиксация действий и проявлений поведения объекта);
- эксперимент (создание исследовательских ситуаций для изучения проявлений);
- беседа;
- спрос;
- анкетирование;
- тестирование;
- анализ продуктов деятельности;
- сравнение и анализ.

3.6. Требования к собираемой информации:

- полнота,
- конкретность,
- объективность,
- своевременность.

3.7. Формой отчета руководителя мониторинговой группы является аналитическая справка, которая предоставляется не позднее 7 дней с момента завершения мониторинга.

3.8. По итогам мониторинга проводятся заседания Педагогического Совета, ПМПк ДОУ, производственные собрания, административные и педагогические совещания.

3.9. По результатам мониторинга заведующая издает приказ, в котором указываются:

- результаты мониторинга,
- управленческое решение по его результатам,
- назначаются ответственные лица по исполнению решения,
- указываются сроки устранения недостатков,
- проведения контроля устранения недостатков,
- поощрение работников по результатам мониторинга.

3.10. По окончании учебного года, на основании аналитических справок по итогам мониторинга, определяется эффективность проведенной работы, сопоставление с нормативными показателями, вырабатываются и определяются проблемы, пути их решения и приоритетные задачи ДОУ для реализации в новом учебном году.

**Какими качествами должны обладать люди,
чтобы эффективно работать в команде?**

Помимо соответствия базовым критериям, предъявляемым к той или иной профессии, члены управленческой команды должны обладать следующими качествами:

- ◆ профессионализмом (в том числе и в оценке качества образования по тому направлению МКО, которое соответствует их должности в дошкольном учреждении);
- ◆ умением понять «политику» управления качеством образования в ДОУ;
- ◆ способностью решать проблемы, возникающие в процессе осуществления мониторинговых процедур;
- ◆ умением преодолевать стрессы и трудности, которые всегда сопровождают руководителя любого ранга на пути к достижению поставленных целей. Для эффективно работающей управленческой команды необходимы люди, которые умеют выдвинуть идею, урегулировать конфликт, контролировать работу, анализировать происходящее, а в случае необходимости взять на себя обязанности других членов команды.

Как избежать конфликтов в команде?

Конфликты в команде полезны в пределах нормы при условии их конструктивного характера (вспомним: «в споре рождается истина»). Конфликты в команде могут возникать по ряду причин: нечеткое разделение обязанностей по сбору информации и оценке качества образования, ошибки в коммуникации (непонимание между людьми, неправильное восприятие индивидами друг друга и др.), различия в целях и др.

Так, например, может возникнуть сложность при организации целостной деятельности службы МКО по направлению Медико-валеологического мониторинга, объединяющего людей разной профессиональной направленности в дошкольном учреждении: старшую медсестру, воспитателя, инструктора по физическому воспитанию и др. Причиной конфликтов могут стать: существенные различия в терминологии специалистов; разная профессиональная направленность; частичное «перекрывание» профессиональной деятельности других специалистов. В подобных случаях требуются меры по согласованию и координации деятельности членов команды МКО. Решению данной проблемы, например, может способствовать взаимообучение на семинарах: «Педагог для медика и психолога», «Медик для педагога и психолога», «Психолог для медика и педагога». В процессе семинаров формируется общее терминологическое пространство (общий язык, на котором говорят специалисты), определяется степень дозволенности проникновения в смежную область, степень доступности информации друг для друга.

Ключевые факторы качества образования в ДОУ.

Фактор качества	Определяет
Содержание образования и конкретные программы (комплексные и парциальные), построенные на его основе.	Что воспитываем. Чему учим. Что развиваем.
Здоровье воспитанников	Какова цена образования.
Подготовка детей к посещению дошкольного учреждения. Соответствие условий ДОУ контингенту воспитанников.	Кого мы воспитываем, учим, развиваем.
Положительная мотивация детей, посещающих ДОУ, и их родителей.	Хотят ли они посещать ДОУ.
Методическое и материально-техническое обеспечение образовательного процесса.	Как обеспечиваются воспитание, обучение, развитие.
Профессиональный уровень педагогического состава и вспомогательного персонала.	Кто воспитывает, учит, развивает (ухаживает, оздоравливает).
Положительная мотивация персонала.	Хотят ли они хорошо воспитывать, учить, развивать.
Технология обучения, воспитания, развития дошкольников.	Как воспитывают, учат, развивают.
Диагностика: - состояние здоровья и развития ребенка, обученности в соответствии с программными требованиями; - готовность к обучению в школе.	Как оценивается: - состояние здоровья ребенка, - его развитие, - достижения в овладении программой (ЗУН), - готовность к обучению в школе.
Качество управления ДОУ.	Как управляют ДОУ.