

СХВАЛЕНО

Педагогічною радою ЦРД “Надія”

Протокол № 4

від “ 26 ” серпня 2020 р.

Голова педради

 І.В. Кіченко



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор дошкільного навчального закладу

(центру розвитку дитини) “Надія”

Запорізької міської ради Запорізької області

І.В. Кіченко

Наказ № 85 р від “ 26 ” серпня 2020 р.



ПОЛОЖЕННЯ

про внутрішню систему забезпечення якості освіти
дошкільного навчального закладу (центру розвитку дитини) “Надія”
Запорізької міської ради Запорізької області

1. Загальні положення

Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти в дошкільному навчальному закладі (центрі розвитку дитини) “Надія” Запорізької міської ради Запорізької області (далі ЦРД “Надія”) розроблено відповідно до вимог частини третьої статті 41 Закону України “Про освіту”, Закону України “Про дошкільну освіту”, Базового компоненту дошкільної освіти, Статуту закладу.

1.1. Стратегія (політика) забезпечення якості освіти в закладі

Базується на таких принципах:

- відповідності Базовому компоненту дошкільної освіти;
- відповідальності за забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності;
- системності в управлінні якістю на всіх стадіях освітнього процесу;
- демократизації в освітній діяльності;
- здійснення обґрунтованого моніторингу якості;
- готовності суб'єктів освітньої діяльності до ефективних змін;
- відкритості інформації на всіх етапах забезпечення якості та прозорості процедур системи забезпечення якості освітньої діяльності.

1.2. Мета та завдання внутрішньої системи якості освіти закладу

Складається в об'єднанні й інтеграції організаційних, методичних, кадрових зусиль і ресурсів ЦРД “Надія” з урахуванням різноманітних факторів та умов для досягнення високої якості освітнього процесу та його результатів, що відповідають кращим зразкам і відповідним стандартам.

Основні завдання внутрішньої системи забезпечення якості освіти передбачають розробку та дотримання в закладі вимог до визначення якісних результатів із наступних напрямків:

- збереження та зміцнення фізичного, психічного і духовного здоров'я дитини;
- формування внутрішньої культури особистості в контексті рідної культури, мови, поваги до традицій і звичаїв народу, свідомого ставлення до себе, оточення та довкілля;
- формування особистості дитини, розвиток її творчих здібностей, набуття нею соціального досвіду;
- виконання вимог Базового компонента дошкільної освіти, забезпечення соціальної адаптації та готовності до школи.

1.3. Взаємодія із суб'єктами

ЦРД “Надія” працює у взаємодії з:

- здобувачами освіти та їх батьками;
- педагогічними працівниками закладу дошкільної освіти;
- засновником – Запорізькою міською радою;
- управлінням освіти виконавчого комітету Запорізької міської ради;
- територіальним відділом освіти Шевченківського району
- громадськістю.

1.4. Критерії ефективності внутрішньої системи забезпечення якості освіти

- відповідність досягнень здобувачів освіти державним вимогам до рівня освідченості, розвиненості та вихованості дитини 6 (7) років, сумарного кінцевого показника набутих дитиною компетенцій перед її вступом до школи;
- відповідність узагальнених показників результату освітньої роботи (сформованість певного виду компетенцій) змісту

	<p>освітніх ліній, визначених інваріантною складовою Базового компонента дошкільної освіти;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ефективність реалізації варіативної складової змісту дошкільної освіти відповідно до індивідуальних інтересів і потреб дітей, запитів і побажань батьків, наявних умов розвитку дошкільників; - якісний склад та ефективність роботи педагогічних працівників; - показник наявності освітніх, методичних і матеріально-технічних ресурсів для забезпечення якісного освітнього процесу.
<p>2. Характеристика чинної внутрішньої системи забезпечення якості освіти</p>	
<p>Зміст внутрішньої системи якості освіти закладу реалізуються за такими напрямками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - освітнє середовище; - здобувачі освіти, результативність навчання та виховання; - педагогічна діяльність; - управління закладом освіти; - формування позитивного іміджу закладу 	
<p>2.1.Освітнє середовище</p>	<p>Освітнє середовище ЦРД “Надія” сприяє забезпеченню ефективного формування у дітей життєвих компетенцій, навичок самостійної та спільної діяльності, активної взаємодії у соціумі, задля реалізації власних можливостей. Сучасне освітнє середовище - комплекс психолого-педагогічних, матеріально-технічних, санітарно-гігієнічних, естетичних умов, що забезпечують організацію комфортної життєдіяльності дитини. Освітній простір ЦРД “Надія” це комплекс матеріально-технічних, санітарно-гігієнічних, ергономічних, естетичних, психолого-педагогічних умов, які забезпечують організацію життя малюка й дорослих.</p>
<p>2.1.1. Забезпечення комфортних умов навчання та праці.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - приміщення і територія ЦРД “Надія” є безпечними та комфортними для виховання, навчання та праці; - заклад забезпечений приміщеннями з відповідним обладнанням, що необхідні для реалізації освітньої програми; - учасники освітньо-виховного процесу обізнані з вимогами охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки, правилами поведінки в умовах надзвичайних ситуацій і дотримуються їх; - працівники обізнані з правилами поведінки в разі нещасного випадку із дітьми та працівниками ЦРД “Надія” чи раптового погіршення їх стану здоров’я і вживають необхідних заходів у таких ситуаціях; - у ЦРД “Надія” створюються умови для харчування здобувачів освіти за системою ХАССП; - у ЦРД “Надія” створюються умови для безпечного використання мережі Інтернет; - у ЦРД “Надія” застосовуються підходи для адаптації та інтеграції здобувачів освіти до освітнього процесу, професійної адаптації працівників.
<p>2.1.2. Створення освітнього середовища, вільного від будь яких форм насильства та дискримінації</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ЦРД “Надія” планує та реалізує діяльність щодо запобігання будь-яким проявам дискримінації, булінгу в закладі; - правила поведінки учасників освітнього процесу в закладі освіти забезпечують дотримання етичних норм, повагу до гідності, прав і свобод людини;

<p>2.1.3. Формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - директор, заступник директора, вихователь-методист, соціальний педагог та педагогічні працівники протидіють булінгу (цькуванню), іншому насильству, дотримуються порядку реагування на їх прояви - приміщення та територія ЦРД “Надія” облаштовуються з урахуванням принципів універсального дизайну та/або розумного пристосування; - в ЦРД “Надія” організовано роботу соціально-педагогічного патронату, застосовуються методики та технології роботи з дітьми з особливими освітніми потребами; - ЦРД “Надія” взаємодіє з батьками дітей з особливими освітніми потребами, фахівцями інклюзивно-ресурсного центру, залучає їх до необхідної підтримки дітей під час здобуття освіти; - освітнє середовище мотивує здобувачів освіти до оволодіння ключовими компетентностями та наскрізними уміннями, ведення здорового способу життя; - в ЦРД “Надія” створено дружній простір інформаційної взаємодії та соціально-культурної комунікації усіх учасників освітнього процесу (консультативний центр “ШАНС”, батьківський клуб “Не марнуймо часу”, методичний кабінет).
<p>2.2. Здобувачі освіти.</p>	<p>Якість надання дошкільної освіти в ЦРД “Надія” досягається шляхом застосування технології індивідуального освітнього маршруту та вивчається шляхом здійснення моніторингу і узагальнення його результатів за освітніми лініями Базового компоненту дошкільної освіти.</p> <p>Педагогічні працівники ЦРД “Надія”, здійснюючи моніторингові дослідження щодо рівня сформованості життєвих компетенцій дошкільників, використовують підготовлений інструментарій (анкети, кваліметричні моделі, робота в GOOGLE таблицях, методи експертних оцінок), оцінюють результативність освітньо-виховного процесу та виявляють фактори, що впливають на його ефективність.</p> <p>Результат моніторингу узагальнюється педагогічними працівниками в текстовому, табличному та графічному вигляді.</p> <p>Саме освітній моніторинг допомагає відстежити динаміку змін в освітній системі, спрямувати її розвиток на запланований результат.</p> <p>Показниками ефективності освітнього процесу якості надання освітніх послуг можуть бути:</p> <ul style="list-style-type: none"> - показники якості та успішності вихованців, що складається із % здобувачів освіти, які мають достатній і високий рівень компетентності та % здобувачів освіти, які мають високий, достатній та середній рівень компетентності; - позитивна динаміка розвитку дітей, засвоєння дітьми вимог програм за якими працює ЦРД “Надія” з позиції виконання Базового компоненту дошкільної освіти; - відповідність узагальнених показників результату освітньої роботи (сформованість певного виду компетенцій) змісту освітніх ліній, визначених інваріантною складовою Базового компонента дошкільної освіти; <ul style="list-style-type: none"> - відповідність досягнень здобувачів освіти державним вимогам до рівня освіченості, розвиненості та вихованості дитини 6 (7) років, сумарного кінцевого показника набутих дитиною компетенцій перед її вступом до школи.

2.3. Педагогічна діяльність

Визначені критерії, оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників в ЦРД “Надія”:

- стан забезпечення кадрами відповідно фахової освіти
- освітній рівень педагогічних працівників;
- результати атестації;
- систематичність підвищення кваліфікації;
- наявність педагогічних звань, почесних нагород;
- наявність авторських програм, посібників методичних рекомендацій, статей тощо;
- участь в експериментальній діяльності;
- результати освітньої діяльності;
- оптимальність розподілу педагогічного навантаження

З метою вдосконалення професійної підготовки шляхом поглиблення, розширення й оновлення професійних компетентностей організовується підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється відповідно до Закону України “Про освіту”. Загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника впродовж п’яти років не може бути меншою за 150 годин.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється за такими видами:

- довгострокове підвищення кваліфікації – курси;
- короткострокове підвищення кваліфікації:

семінари, семінари-практикуми, тренінги, конференції, «круглі столи» тощо.

Щорічний план підвищення кваліфікації педагогічних працівників затверджує педагогічна рада закладу.

Показником ефективності та результативності діяльності педагогічних працівників є їх атестація.

Атестація педагогічних працівників є обов’язковою і здійснюється один раз на п’ять років відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників.

2.3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти

- педагогічні працівники планують свою діяльність, аналізують її результативність;
- педагогічні працівники застосовують освітні технології, спрямовані на формування ключових компетентностей та умінь здобувачів освіти;
- педагогічні працівники беруть участь у формуванні та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій для здобувачів освіти (за потреби);
- педагогічні працівники створюють та/або використовують освітні ресурси (електронні презентації, відеоматеріали, методичні розробки, веб-сайти, блоги тощо);
- педагогічні працівники сприяють формуванню суспільних цінностей у здобувачів освіти у процесі їх навчання, виховання та розвитку;
- педагогічні працівники використовують інформаційно-комунікаційні технології в освітньому процесі.

<p>2.3.2. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності педагогічних працівників</p>	<ul style="list-style-type: none"> - педагогічні працівники сприяють формуванню, забезпечують власний професійний розвиток і підвищення кваліфікації, у тому числі щодо роботи з дітьми з особливими освітніми потребами; - педагогічні працівники здійснюють інноваційну освітню діяльність, беруть участь у освітніх проєктах, конференціях, експериментальній діяльності.
<p>2.3.3. Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками працівниками закладу освіти</p>	<ul style="list-style-type: none"> - педагогічні працівники діють на засадах педагогіки партнерства; - педагогічні працівники співпрацюють з батьками здобувачів освіти з питань організації освітнього процесу забезпечують постійний зворотній зв'язок
<p>2.3.4. Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності</p>	<ul style="list-style-type: none"> - педагогічні працівники під час провадження педагогічної та наукової (творчої) діяльності дотримуються академічної доброчесності; - педагогічні працівники сприяють дотриманню академічної доброчесності здобувачами освіти.
<p>2.4. Управління закладом освіти</p>	<p>Забезпечує функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Критеріями ефективності управлінської діяльності є:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наявність нормативних документів, де закріплені вимоги за якістю освітнього процесу (модель випускника, програма розвитку і т.д.); - оптимальність та дієвість управлінських рішень; - керованість процесу управління забезпеченням функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти (наявність підрозділу або посадової особи, які відповідають за управління якістю освітнього процесу); - формування освітньої програми закладу освіти (раціональність використання інваріантної, варіативної складової) - підвищення показника відповідності засвоєних здобувачами освіти рівня та обсягу знань, умінь, навичок, інших компетентностей вимогам стандартів освіти; - наявність та ефективність системи моральних стимулів для досягнення високого рівня якості освітнього процесу.
<p>2.4.1. Наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - в ЦРД “Надія” освіти затверджено стратегію його розвитку (програму), спрямовану на підвищення якості освітньої діяльності; - в ЦРД “Надія” річне планування та відстеження його результативності здійснюються відповідно до стратегії його розвитку та з урахуванням освітньої програми; - в ЦРД “Надія” здійснюється самооцінювання якості освітньої діяльності на основі стратегії (політики) і процедур забезпечення якості освіти; - керівництво ЦРД “Надія” планує та здійснює заходи щодо утримання у належному стані будівель, приміщень, обладнання.
<p>2.4.2. Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм</p>	<ul style="list-style-type: none"> - керівництво закладу освіти сприяє створенню психологічно комфортного середовища, яке забезпечує конструктивну взаємодію здобувачів освіти, їх батьків, педагогічних та інших працівників закладу освіти та взаємну довіру; - ЦРД “Надія” оприлюднює інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах.
<p>2.4.3. Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для</p>	<ul style="list-style-type: none"> - керівник ЦРД “Надія” формує штат закладу, залучаючи кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та освітньої програми;

<p>професійного розвитку педагогічних працівників</p>	<ul style="list-style-type: none"> - керівництво ЦРД “Надія” за допомогою системи матеріального та морального заохочення мотивує педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності; - керівництво ЦРД “Надія” сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників.
<p>2.4.4. Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою</p>	<ul style="list-style-type: none"> - в ЦРД “Надія” створюються умови для реалізації прав і обов’язків учасників освітнього процесу; - управлінські рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу; - керівництво ЦРД “Надія” створює умови для розвитку громадського самоврядування; - керівництво ЦРД “Надія” сприяє виявленню громадської активності та ініціативи учасників освітнього процесу, їх участі в житті місцевої громади; - режим роботи ЦРД “Надія” та розклад занять враховують вікові особливості здобувачів освіти, відповідають їх освітнім потребам; - в ЦРД “Надія” створюються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти.
<p>2.4.5. Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ЦРД “Надія” впроваджує політику академічної доброчесності; - керівництво ЦРД “Надія” сприяє формуванню в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції.
<p>2.5. Формування позитивного іміджу закладу</p>	<p>В ЦРД “Надія” формування позитивного іміджу здійснюється шляхом оприлюднення інформації про якість освітнього процесу, освітньої діяльності на сайті закладу та групі Фейсбук “Центр розвитку дитини “Надія” Запорізької міської ради Запорізької області”.</p> <p>Публічну інформацію про здобутки діяльності закладу забезпечують публікації педагогічних працівників, батьків здобувачів освіти, друкована продукція педагогічних працівників закладу у фахових виданнях, щорічного звіту керівника закладу освіти.</p> <p>Формуванню позитивного іміджу закладу можуть сприяти іміджеві заходи на рівні громади, регіону тощо.</p>
<p>3. Система контролю за реалізацією процедур забезпечення якості освіти</p>	
<p>3.1. Самооцінка ефективності діяльності із забезпечення якості освіти.</p>	<p>Щорічне комплексне самооцінювання за напрямками, які визначені положенням “Про внутрішню систему забезпечення якості освіти”.</p> <p>За результатами самооцінювання готуються висновки і визначаються шляхи вдосконалення освітньої діяльності, які заслуховуються щороку на звіті керівника перед працівниками закладу, батьками здобувачів освіти та громадськістю.</p>
<p>3.2. Моніторинг якості дошкільної освіти</p>	<p>Здійснюється відповідно до затвердженого “Положення про моніторинг якості освіти в дошкільному навчальному закладі (центрі розвитку дитини) “Надія” Запорізької міської ради Запорізької області.</p>

Схема-модель служби моніторингу ЦРД

Мета: вивчення стану сформованості життєвих компетенцій дошкільників згідно основних освітніх ліній Базового компоненту та його впливу на гармонійний розвиток дитини та її психоемоційний стан, що забезпечує підвищення загальної якості роботи закладу за основними напрямками його діяльності. Оцінка якості кадрового, навчально-методичного, матеріально-технічного забезпечення й оснащення ЦРД, щодо розвитку інноваційних процесів та їх впровадження під час організації навчально-пізнавальної діяльності дошкільників, аналіз результатів функціонування центру, з метою визначення найбільш оптимальних шляхів його розвитку.

Група спостереження і накопичення інформації:

Мета: виявлення сформованих життєвих компетенцій дітей: у взаємодії педагогів з дітьми; в організації режимних моментів, в різних видах ігрової діяльності дітей.

Склад:

Вихователь-методист
Психолог
Голова БК

Аналітико-діагностична група:

Мета: проведення діагностики якості сформованих життєвих компетенцій дітей, співвіднесення отриманих даних з інформацією, що надходить від групи спостереження і збору інформації, і даними вихователів груп. Визначення показників розвитку дітей і співвіднесення цих показників з рівнем діяльності педагогів спрямованої на організацію освітньо-виховного процесу та впровадження інноваційних технологій.

Склад:

Заступник директора
Керівники гуртків
Вихователі

Група планування і корекції:

Мета: розробка і планування діяльності центру відповідно до задач річного плану та програми розвитку ЦРД; внесення коректив в організацію і зміст освітньо-виховного процесу при виявленні його негативних впливів на здоров'я і психоемоційний стан дітей.

Склад:

Директор
Заступник директора
Вихователь-методист
Вчитель-логопед

Група контролю

Мета: забезпечення своєчасної реалізації внесених коректив та змін, щодо організації освітньо-виховного процесу та збереження фізичного і психічного здоров'я дітей. Контроль виконання внесених коректив усіма учасниками навчально-виховного процесу.

Склад:

Директор
Медична служба
Методична служба

Діяльність служби психолого-педагогічного моніторингу відбувається відповідно до планового завдання. Його підставами є річний план, Освітня програма ЦРД "Надія", підпрограма "Здоров'я".

СХВАЛЕНО

Педагогічною радою ЦРД “Надія”

Протокол № 4

від “ 26 ” серпня 2020 р.

Голова педради

_____ І.В. Кіченко



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор дошкільного навчального закладу
(центру розвитку дитини) “Надія”

Запорізької міської ради Запорізької області

_____ І.В. Кіченко

Наказ № 85 р від “ 19 ” серпня 2020 р.



**Положення про Службу моніторингу якості освіти
дошкільного навчального закладу (центру розвитку дитини) “Надія”
Запорізької міської ради Запорізької області**

1. Загальні положення

- 1.1. Служба моніторингу якості освіти (далі СМ) - суспільний, професійний орган (керівна команда) дошкільного навчального закладу (центру розвитку дитини) “Надія” Запорізької міської ради Запорізької області (далі ЦРД “Надія”).
- 1.2. Дійсне Положення базується на основі Закону України “Про освіту”, “Про дошкільну освіту”, Статуту ЦРД “Надія”, регулює діяльність по моніторингу якості освіти.
- 1.3. Основним джерелом для проведення моніторингу якості освіти є створена в ЦРД “Надія” система інформаційного забезпечення, спрямована на збір і аналіз інформації, поданої вчасно, у повному обсязі, з аналізом, якісною і кількісною оцінкою досягнутих результатів на основі поставлених цілей і критеріїв, заданих моніторингом якості освіти на районному і міському рівнях та закладу.
- 1.4. До складу СМ входять: директор, його заступник, вихователь-методист, старша медична сестра, педагоги - фахівці, голова профкому.
- 1.5. СМ (управлінська команда) - це група фахівців, зв'язаних єдиним розумінням перспективи розвитку освітньої системи ЦРД “Надія” і методів її досягнення, що проводять у колективі єдину погоджену політику по досягненню поставлених цілей, забезпечує об'єктивну оцінку ефективності і якості освітньої діяльності в закладі.
- 1.6. Спільна діяльність по організації моніторингу якості освіти в ЦРД “Надія”.

2. Мета і задачі СМ

- 2.1. Мета СМ як командного менеджменту в системі ЦРД “Надія”:
 - забезпечити моніторинг якості освіти в навчальному закладі, об'єктивну оцінку результатів освітньої діяльності з обліком її новітніх тенденцій і прийнятих критеріїв;
 - виробити єдині підходи в критеріях, інструментарії, кількісній і якісній оцінці якості освіти в ЦРД “Надія”.
- 2.2. Задачі СМ:
 - командна діяльність по управлінню моніторинговими процедурами, спрямованими на вивчення якості освітнього процесу;
 - експертиза й оцінка якості освіти, визначення "крапок росту", перспектив розвитку;
 - використання отриманих даних для рефлексії і корекції діяльності;
 - підвищення ефективності управління в ЦРД “Надія” і якості послуг, які надає навчальний заклад населенню;
 - вироблення єдиних критеріїв, інструментарію, якісної і кількісної оцінки освітньої діяльності в ЦРД “Надія”, високого рівня компетентності і кваліметричної культури учасників освітнього процесу;
- 2.3. СМ має сприяти:
 - більш успішній роботі ЦРД “Надія”, чие функціонування і розвиток залежить від обміну інформацією і від здатності людей спільно вирішувати проблеми;
 - швидкої адаптації освітньої системи закладу до змін у зовнішньому середовищі і підвищенню якості освітніх послуг;
 - підвищенню ефективності управління на основі вміння керівника ЦРД “Надія” працювати не з окремими особистостями, а з групою підлеглих;
 - модернізації організаційної структури управління закладом: здійсненню переходу від функціонально-лінійної організаційної структури до структури матричної;
 - професійному зростанню кожного члена колективу ЦРД “Надія”.

3. Принципи Служби моніторингу

- 3.1. науковість;
- 3.2. систематичність;
- 3.3. чітке бачення стратегічних шляхів підвищення якості освіти;
- 3.4. єдність цілей і ціннісних орієнтувань учасників управлінської команди;

- 3.5. гуманістичні і демократичні пріоритети;
- 3.6. колективний пошук оптимального шляху рішення проблем;
- 3.7. високий рівень компетентності і кваліметричної культури членів команди;
- 3.8. оптимальний розподіл функцій, прав і повноважень у моніторингових процедурах;
- 3.9. визначальна роль керівника, його повага до членів команди, максимальне делегування повноважень, організація стійких комунікацій, чіткі координаційні зв'язки.

4. Обов'язки і функції СМ

- 4.1. СМ здійснює моніторинг якості освіти згідно з освітніх ліній Базового компоненту дошкільної освіти. Вивчає досягнення вихованців, фізичний та психічний розвиток.
- 4.2. Проводить вимір, діагностику й аналіз щодо рівня сформованості життєвих компетенцій вихованців, як показника виконання річного плану роботи й освітньої програми.
- 4.3. Проводить аналіз ресурсного забезпечення, вивчення професіограм вихователів з виконання програми, підготовки планів і рекомендацій з їх упровадження, забезпечує організацію педагогічних рингів, майстер - класів, огляду новинок методичної літератури.
- 4.4. Контролює впроваджені програми і технології, у тому числі інноваційні.
- 4.5. Надає оцінку якості навчального плану, освітнього середовища і організації освітньо-виховного процесу, досягнень вихованців, кваліфікації педагогів, психологічного клімату в ЦРД "Надія", його інтелектуальних і матеріальних ресурсів.

5. Права Служби моніторингу

- 5.1. Члени СМ мають право:
 - самостійно вивчати й аналізувати діяльність ЦРД "Надія";
 - виступати на засіданнях з аналізом проблем і виявлених недоліків;
 - надавати рекомендації по застосуванню системи оцінок при якісній і кількісній характеристиці стану освітнього процесу;
 - розробляти документацію в зручній формі;
 - проводити вимір, діагностику й аналіз основних напрямків діяльності закладу;
 - виробляти єдині критерії, інструментарій оцінки якості освітнього процесу в ЦРД.

**Примірний план діяльності
Служби моніторингу ЦРД “Надія” на навчальний рік**

Діяльність служби психолого-педагогічного моніторингу відбувається у навчальному році відповідно до планового завдання. Його підставами є річний план і Програма розвитку ЦРД «Надія» та підпрограма «Здоров’я».

Зміст роботи	Строк	Відповідальні
1. Спостереження за станом навчально-пізнавальної діяльності дошкільників та її впливу на гармонійний розвиток дитини в усіх освітніх модулях ЦРД. Спостереження за станом фізичного розвитку дітей та їх психоемоційним станом у різноманітній діяльності в усіх освітніх модулях ЦРД.	Протягом року	Група спостереження і накопичення інформації
2. Поповнення пакету діагностичних методик і навчання співробітників щодо використання їх під час проведення діагностики.	Вересень	Заступник директора Вихователь-методист
3. Діагностика рівня сформованості життєвих компетенцій дітей. Діагностика фізичного розвитку дошкільників	Вересень, січень, травень	Аналітико – діагностична група
4. Розробка і планування діяльності закладу та всіх спеціалістів і батьків відповідно до результатів діагностики	Протягом року	Група планування і корекції
2. Внесення коректив в поточну роботу усіх педагогів центру.	Протягом року	Група планування і корекції
3. Забезпечення своєчасної реалізації змін, щодо організації навчально-пізнавальної діяльності та збереження та укріплення фізичного і психічного здоров’я дітей.	Протягом року	Група контролю
4. Підготовка звітів педагогами ЦРД “Надія” щодо результатів впроваджуваної роботи з дітьми відповідно до Програми розвитку і вимог підпрограми “Здоров’я”	Вересень, січень, травень	Група спостереження і накопичення і аналітико – діагностична група

