Приложение 4

Аналитическая справка
Мероприятия, реализованные в системе «внутрифирменного» повышения квалификации педагогов в период реализации проекта ОЭР с 01.09.2020 по 31.08.2023 года в ГБДОУ детском саду № 43 Василеостровского района и оценка их влияния на рост эффективности инновационной деятельности и на деятельность организации в целом

№ п/п	Форма организации обучения	Сроки проведения, количество участников	Обоснование влияния на рост эффективности инновационной деятельности и деятельность организации в целом
Организационный и проектировочный этап (01.09.2020 по 15.07.2021)			
1	Групповое консультирование по проблеме реализации проекта ОЭР	Август 2020 16 педагогов	Создание рабочей группы по реализации проекта опытно-экспериментальной работы ГБДОУ детского сада № 43 Василеостровского района
2	Круглый стол для рабочей группы с участием социальных партнеров проекта	Октябрь 2020 30 педагогов	Составление плана сотрудничества по теме ОЭР
3	Семинар «Эффективное использование ИКТ-технологий в работе с родителями (законными представителями)	Ноябрь 2020 15 педагогов	Составление проекта содержания электронных ресурсов, заявленных в проекте ОЭР
4	Педагогический Совет Тема: «Инновационная деятельность в ГБДОУ»	Декабрь 2020 16 педагогов	Обеспечена подготовка участника конкурса «Учитель здоровья», номинация «Методист»
5	Внутрифирменные курсы повышения квалификации «Методическое сопровождение педагогов групп раннего возраста»	Январь – май 16 педагогов	Обеспечено повышение профессиональной компетентности педагогов по теме ОЭР
6	Научно-практическая конференция «Организация опытно-экспериментальной работы ДОО в контексте новых вызовов времени»	Февраль 2021 40 педагогов	Диссеминация опыта подготовки ДОО к работе в статусе экспериментальной площадки сетевым партнерам
7	Индивидуальное консультирование по проблеме ОЭР	Постоянно	Обеспечена подготовка публикаций участниками инновационной деятельности
8	Участие в ПМОФ - 2021	Апрель 2021 3 педагога	Представление опыта по теме ОЭР

9	Круглый стол «Итоги самообразования» с участием методиста района по дошкольному образованию	Апрель 2021 16 педагогов	Определены перспективы работы по теме ОЭР на следующий учебный год
10	Обучающий семинар для рабочей группы ОЭР совместно с ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ Василеостровского района»	Май 2021 16 педагогов	Подготовка аналитической справки о результатах инновационной деятельности за период с 01.09.2020 по 15.07.2021
Основной этап (01.09.2021 по 15.07.2022)			
11	Заседание рабочей группы по реализации проекта ОЭР	Сентябрь 2021 8 педагогов	Составление годового плана работы ОЭР
12	Вебинары по проблеме реализации проекта ОЭР Ведущий вебинаров: Куделина Е.М.	Октябрь 2021 Декабрь 2021 Март 2022 16 педагогов	Обеспечено повышение профессиональной компетентности педагогов по теме ОЭР
13	Семинар-практикум: «Работа с родителями: традиционные аспекты и инновационные разработки»	Ноябрь 2021 16 педагогов	Разработаны анкеты для выявления педагогических у дефицитов родителей (законных представителей) Определены направления просвещения и консультирования Разработаны проекты положений о структуре, разработке и утверждении программ
14	Круглый стол для рабочей группы по реализации проекта ОЭР	Декабрь 2022 7 педагогов	Определены технические возможности для дистанционного мониторинга Разработана инструкция для социальных партнеров проекта по проведению мониторинга
14	Педагогический совет Тема «Инновационная деятельность ГБДОУ» Приглашенные специалисты: руководители дошкольных образовательных организаций – участников сетевого партнёрства	Март 2022 16 педагогов	Диссеминация продуктов, разработанных в ходе реализации проекта ОЭР: Программа просвещения для родителей (законных представителей) детей в возрасте от 2-х месяцев до 3-х лет Программа консультационной психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей в возрасте от 2-х месяцев до 3-х лет
16	Организация секции	Март 2022	Представление опыта работы по теме

	ПМФО - 2022	6 педагогов Заведующий	ОЭР
17	Индивидуальное консультирование по проблеме ОЭР	Постоянно	Обеспечена подготовка публикаций участниками инновационной деятельности и участников районного конкурса детско-родительских проектов
18	Семинар для рабочей группы по реализации проекта ОЭР «Итоги ОЭР: риски и перспективы»	Май 2022 16 педагогов	Подготовка аналитической справки о результатах инновационной деятельности за период с 01.09.2021 по 15.07.2022 Определены перспективы работы по теме ОЭР на следующий учебный год
Основной и обобщающий этап (01.09.2022 по 15.07.2023)			
19	Заседание рабочей группы по реализации проекта ОЭР	Август 2022 8 педагогов	Составление годового плана работы ОЭР
20	Вебинары по проблеме реализации проекта ОЭР Ведущий вебинаров: Куделина Е.М.	Октябрь 2022 Декабрь 2022 Март 2023 16 педагогов	Обеспечено повышение профессиональной компетентности педагогов по теме ОЭР
21	Круглый стол для рабочей группы по реализации проекта ОЭР	Сентябрь 2023 8 педагогов	Подготовка продуктов проекта ОЭР к представлению на городских конкурсах: - Городской конкурс методических разработок «Диссеминация передового педагогического опыта ДОУ Санкт-Петербурга по реализации ФГОС дошкольного образования» - Городской конкурс специалистов консультационных центров по организации и оказанию родителям детям дошкольного возраста консультационной помощи «Лучший специалист консультационных центров»
21	Районный круглый стол «Ребенок раннего возраста, что нужно знать педагогу?»	Ноябрь 2022 30 педагогов	Презентация материалов ОЭР педагогическому сообществу
22	Заседание рабочей группы по реализации проекта ОЭР	Декабрь 2022	Разработаны анкеты для выявления педагогических у дефицитов родителей (законных представителей) Определены направления для разработки диагностического инструментария выявления динамики индивидуального развития детей

			Разработаны проекты положений о структуре, разработке и утверждении программ сопровождения и методики оценки сформированности среды
23	Педагогический совет Тема «Инновационная деятельность ГБДОУ» Приглашенные специалисты: руководители дошкольных образовательных организаций – участников сетевого партнёрства	Март 2023 16 педагогов	Диссеминация продуктов, разработанных в ходе реализации проекта ОЭР: Программа психолого-педагогического сопровождения воспитанников ДОУ в возрасте от 2-х месяцев до 3-х лет Методика для оценки сформированности среды ДОУ для воспитанников в возрасте от 2-х месяцев до 3-х лет
24	Организация секции ПМФО - 2023	Март 2023 50 педагогов Заведующий	Представление опыта работы по теме ОЭР
25	Индивидуальное консультирование по проблеме ОЭР	Постоянно	Обеспечена подготовка публикаций участниками инновационной деятельности и участников районного конкурса детско-родительских проектов
26	Семинар для рабочей группы по реализации проекта ОЭР «Итоги реализации ОЭР»	Май 2023 16 педагогов	Подготовка аналитической справки о результатах инновационной деятельности за период с 01.09.2020 по 15.07.2023 Определение перспектив развития инновационной деятельности

Эффективность мероприятий, реализованных в системе «внутрифирменного» повышения квалификации педагогов в период реализации проекта ОЭР с 01.09.2020 по 31.08.2023 года в ГБДОУ детском саду № 43 Василеостровского района, доказывается приобретением организационных знаний и повышением инновационного потенциала организации. Логика взаимосвязей внутрифирменного обучения и результатов деятельности организации представлена в таблице 1

Таблица 1 Взаимосвязь внутрифирменного обучения и результатов деятельности организации

Взаимосвязь внутрифирменного обучения и результатов деятельности организации		
Уровень отдельного сотрудника	**Уровень организации**	**Уровень деятельности организации**
Создание постоянных возможностей для обучения	Создание связей организации с окружающей средой	Инновационная активность организации
Стимулирование	Создание системы по	Приобретение

сотрудничества, как в коллективе, так и с участием сетевых партнеров	приобретению и обмену знаниями	организационных знаний
Расширение возможностей для формирования коллективного видения	Стратегическая поддержка менеджмента организации	
Возможности диссеминации опыта под научным руководством	Повышения престижа организации в районе и городе	

В рамках реализации программ внутрифирменного обучения была разработана Методика оценки эффективности использования ресурса внутрифирменного обучения педагогов дошкольных образовательных организаций (приложение 1).

Результаты оценки эффективности использования ресурса внутрифирменного обучения в период реализации проекта ОЭР с 01.09.2020 по 31.08.2023 года в ГБДОУ детском саду № 43 Василеостровского района с помощью разработанной Методики:

1.1. Наличие в локальных актах позиций по внутрифирменному обучению

Оценивание указанного показателя осуществляется через призму инновационного потенциала ресурса внутрифирменного обучения, то есть ее направленности на решение стратегических задач дошкольного образовательного учреждения. Оценке подлежат следующие документы ГБДОУ:

- программа развития ГБДОУ, как документ стратегического планирования (определяется перечень базовых инновационных проектов);

- годовой план ГБДОУ: аналитическая часть (определяются проблемы, связанные с профессиональными дефицитами педагогов) и основная часть (выявляются задачи, направленные на решение сформулированных в аналитической части проблем);

- образовательная программа дошкольного образовании - оценивается раздел «Кадровые условия реализации программы» (создание условий для повышения профессиональных компетенций педагогического работника)

- отчет о самообследовании – необходимость оценки данного документа связана с позицией С.Г. Вершловского, которая была представлена в теоретической части работы и констатирует, что эффективность обучения связана не с планируемым, а с продуктивным результатом». В отчете по самообследованию должна прослеживаться четкая взаимосвязь между описанием решаемых приоритетных задач, использованных способов (средств) и результатов (эффектов).

ГБДОУ 43 - прослеживается взаимосвязь оцениваемых локальных актов, в годовом плане отражены задачи, направленные как на реализацию подпроеков программы

развития, так и на выявленные в аналитической части годового плана проблемы и профессиональные дефициты.

В образовательной программе дошкольного образования раздел «Кадровые условия реализации программы» не представлен

Планирование внутрифирменного обучения по результатам выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников

Выявленные проблемы	Планируемые мероприятия: по решению выявленных проблем.
1.Отсутствие в штате педагога-психолога осложняет реализацию психолого-педагогических условий реализации Программы 2.Недостаточная разработка и использование дистанционных форм работы, сложности педагогического коллектива в использовании современных ИКТ-технологиями в области проведения он-лайн трансляций. 3. Отсутствие критериев и показателей развивающей предметно-пространственной среды для детей раннего возраста	1. Расширение сетевого партнерства, которое позволит создать условия для осуществления и построения психолого-педагогических и организационных условий реализации индивидуальных образовательных траекторий обучающихся в условиях инновационного образовательного учреждения. 2. Обучение педагогических работников владению современными ИКТ-технологиями, создание виртуального методического кабинета 3.Деятельность в статусе опытно-экспериментальной площадки (решение проблемы № 3 заложено в проект ОЭР, как итоговый продукт)

Таким образом, показатель «Наличие в локальных актах позиций по внутрифирменному обучению» находится на уровне «Средний» и приравнивается к 2 баллам. Отмечается взаимосвязь локальных актов, что свидетельствует о создании условий в ГБДОУ к разработке системного подхода к планированию внутрифирменного обучения и анализу его эффективности, то есть его связи как с планируемым, так и с продуктивным результатом. При этом, принципиально важна оценка следующего показателя «Актуальность тематики внутрифирменного обучения», которая выявит наличие практических подходов к реализации существующего системного подхода к планированию внутрифирменного обучения.

1.2. Актуальность тематики внутрифирменного обучения

Определяется с позиции наличия практических подходов к реализации существующего системного подхода к планированию внутрифирменного обучения, выявленного в локальных актах ГБДОУ. Оцениваются мероприятия, направленные как на обучение педагогов по реализации проектов программы развития, так и на решение выявленных профессиональных дефицитов:

ГБДОУ № 43 – тема самообразования старшего воспитателя «Инновационная работа как средство повышения качества образовательного процесса», Педагогический Совет № 3 (тематический, по годовым задачам) Тема: «Инновационная деятельность в ГБДОУ», темы рабочих совещаний: возможности ИКТ-технологий - дистанционные формы работы с родителями, обзор новинок методической литературы, электронных ресурсов, сайта, ИОМ педагога, итоги курсовой подготовки педагогов, конкурсы для педагогов раннего возраста (стенды, буклеты, папки-передвижки) на базе ГБДОУ № 43. Реализация проекта «Наставничество. Инновационный подход»

В дошкольном учреждении планируются разнообразные формы внутрифирменного обучения, отвечающие стратегическим для задачам – 2 балла.

1.3. Учет профессиональных дефицитов педагогического персонала

Показатель оценивается с помощью специально разработанного опросника «Учет профессиональных дефицитов во внутрифирменном обучении педагогических работников» (заполняется методистом или старшим воспитателем ГБДОУ) – https://docs.google.com/forms/d/1ck8cN1H29NY1AobIcnG_RvTd3NiOqXsbx7J2cMrjN2A/edit

По показателю «Учет профессиональных дефицитов педагогического персонала» выявлено, что работа по данному направлению в ГБДОУ ведется, осуществляется планирование отдельных мероприятий, направленных на преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников, но отсутствует система, включающая в себя сбор, анализ и включение в программу обучения полученных данных об актуальной тематике, отражающей запросы и дефициты педагогов, что может снижать эффективность использования ресурса внутрифирменного обучения. Итоговый балл – 3.

2.Удовлетворенность педагогов проводимым обучением

2.1.Обратная связь - анализ материалов и ресурсов, применяемых в ГБДОУ для осуществления обратной связи с педагогическими работниками по выявлению эффективности ресурса внутрифирменного обучения.

ГБДОУ 43. Применяются специально разработанные анкеты, метод интервьюирования в разных формах (выборочное, массовое). Используются дистанционные формы обратной связи (яндекс-формы и документы). Обратная связь осуществляется на протяжении всех этапов обучения. Итоговый балл – 3.

2.2. Технологичность и диалоговость методов обучения. Анализ запланированных форм обучения, применяемых в ГБДОУ в рамках внутрифирменного обучения (программа внутрифирменного обучения – при наличии; годовой план ГБДОУ), электронных ресурсов (официальный сайт ГБДОУ, социальные сети, мессенджеры и др). Результаты анализа представлены в таблице 4.

Таблица 4 Формы обучения, применяемые в ГБДОУ в рамках внутрифирменного обучения

№ ОУ	Формы внутрифирменного обучения
43	Педагогические советы, самообразование педагогов, групповые консультации, ознакомительные семинары, открытые просмотры совместной деятельности, обучающие семинары, круглые столы, творческие группы, рабочие совещания Дистанционная поддержка https://opdo-fgosdo.ru/pds_rannii_vozrast

Из таблицы видно, что в ГБДОУ превалируют традиционные формы внутрифирменного обучения, минусами которых являются низкая активность слушателей, сложность получения обратной связи, что снижает эффективность усвоения материала. При этом, в связи с возрастающим количеством информации, в обучении педагогических работников существует задача передавать обучающимся большое количество информации за сравнительно короткие сроки и использовать полученные знания и навыки на практике, что требует использования активных форм обучения, таких как решение кейсов, тренинги, деловые и ролевые игры, баскет-метод, групповые обсуждения. Итоговый результат – 2 балла

2.3. Мотивация педагогов. Показатель оценивается с ориентацией на Коллективный договор ГБДОУ и Положение о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер.

Анализ указанных документов показывает, что в ГБДОУ созданы условия для материального стимулирования педагогических работников, повысивших свое профессиональное мастерство с использованием ресурса внутрифирменного обучения (увеличение заработной платы за счёт систематических доплат и единоразовых выплат, выплаты премий, приобретение ценных подарков).

Дополнительно выявлено наличие управленческой мотивация (контроль, проверка посещаемости и др.) и общественное признание обучающихся администрацией.

Таким образом, оценка показателя «Мотивация педагогов» показала наличие работы учреждений по данному направлению, при этом выявила недостаточность разработки системной работы по формированию мотивации педагогических работников к обучению.

Итоговый результат – 2 балла

Результаты по критерию

3.Позитивные изменения в образовательной деятельности ГБДОУ

3.1.Удовлетворенность родителей (законных представителей). Анализ проводился в соответствии с результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций, расположенных на территории Санкт-Петербурга, и находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга.

Результат НОКО:

96 баллов Открытость и доступность информации об организации

93 балла Комфортность условий предоставления услуг, в том числе время ее предоставления

89,5 балла Доступность услуг для инвалидов

92 балла Доброжелательность, вежливость сотрудников организации

95,1 балла Удовлетворенность клиентов оказанием услуг
Общая сумма баллов 93,12

Ниже представлена оценочная шкала (высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий). Максимальный балл – 100.

Уровень	Балл	Цвет
Высокий	81-100	
Выше среднего	61-80	
Средний	40-60	
Ниже среднего	20-39	
Низкий	0-19	

По результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, все пять дошкольных образовательных учреждения получили в целом достаточно высокие итоговые показатели – от 97 до 99,3 баллов, что по градации оценок соответствует уровню «отлично».

Таким образом, по критерию «Удовлетворенность родителей (законных представителей)» выявлена высокая удовлетворенность родителей (законных представителей), что говорит о позитивных изменениях в образовательной деятельности ДОУ, связанных с использованием ресурса внутрифирменного обучения педагогических работников.

3.2.Расширение спектра предоставляемых услуг. Информация по показателю получена при помощи анализа официальных сайтов дошкольных образовательных организаций (раздел «Образование» и «Вариативные формы образования»). В ГБДОУ функционируют следующие вариативные формы дошкольного образования

ГБДОУ 43 – Центр игрового развития, Консультационный центр для родителей (законных представителей), обеспечивающих дошкольное образование в форме семейного

Таким образом, по данному показателю прослеживаются следующие связи между проводимым в ГБДОУ внутрифирменным обучением педагогических работников и расширением спектра предоставляемых услуг:

- программа развития ГБДОУ, содержит подпроекты, посвященные развитию вариативных форм дошкольного образования, что было отражено в темах внутрифирменного обучения. Например, включение во внутрифирменное обучение темы «Основы консультирования родителей (законных представителей)» повысило компетенции педагогических работников по данному направлению и позволило руководителям ГБДОУ открыть на своей базе Консультационный центр для родителей (законных представителей), обеспечивающих детям дошкольное образование в форме семейного.

Итоговый результат – 3 балла

3.3.Оптимизация программы - оценивается методический комплект по каждой теме внутрифирменного обучения педагогических работников. В связи с тем, что программа внутрифирменного обучения, как отдельный документ, во всех дошкольных образовательных учреждениях отсутствует, оценке подлежит методический комплект ко всем обучающим мероприятиям в соответствии с годовым планом.

ГБДОУ 43 – внутрифирменное обучение педагогических работников обеспечено полным методическим комплектом по каждой теме (презентации, источники литературы, полезные ссылки, кейсы и др). Имеется дистанционная поддержка обучения (проводится постоянно действующий семинар "Современные подходы в работе с детьми младенческого и раннего возраста" - https://opdo-fgosdo.ru/pds_rannii_vozrast).

Итоговый результат – 3 балла

3.4. Система оценивания объема знаний и умений (в соответствии с профессиональным стандартом) – анализ диагностических материалов, применяемых для оценки усвоения учебного материала.

Анализ системы оценивания объема знаний и умений выявил в ГБДОУ применение только стандартизированных методов оценки усвоения учебного материала (тестирование, письменный зачет и др.), то есть минимальный уровень в соответствии с методикой оценки.

Это говорит о формальном подходе к оценке эффективности внутрифирменного обучения и невозможности прогнозирования способности педагогических работников применить полученные знания на практике.

Результат по показателю 1 балл

Результаты по критерию 4.Рост компетентности педагогов

4.1.Участие педагогов и обучающихся в конкурсном движении района, города

Представлен количественными показателями и измеряется в объективных единицах измерения (в % от общего числа педагогов и обучающихся ГБДОУ). Данные получены путем непосредственного учета грамот и благодарностей конкурсов, имеющих официальный статус и полученных в период прохождения педагогическими работниками внутрифирменного обучения.

В ГБДОУ выявлен процент педагогов и обучающихся, принимающих участие в конкурсах, имеющих официальный статус, (уровень не ниже районного) - не менее 40 %.

Результат по показателю 2 балла

4.2.Диссеминация педагогического опыта (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров). По данному показателю оценивается:

А) наличие опубликованных статей, научных публикаций, методических разработок;

Б) наличие выступивших на официальных мероприятиях (конференции, форум, семинары, мастер-классы);

В) наличие у педагогов положительных отзывов эксперта о мероприятии с детьми.

А) Данные получены путем непосредственного учета опубликованных статей, научных публикаций, методических разработок (сборники статей, скриншоты с сайтов, где размещены публикации педагогических работников) и представлены в таблице 6.

Таблица 6 Результаты учета опубликованных статей, научных публикаций, методических разработок ГБДОУ – участников апробации

№ ГБДОУ	%	Уровень	Примечание
ГБДОУ 43	60	Высокий	Публикации размещены в различных интернет-ресурсах и в печатных сборниках

			(часть тем соответствует проведенному обучению)

Б) Данные получены путем непосредственного учета сертификатов, программ мероприятий (с указанием фамилии педагога и темы выступления).
В ГБДОУ процент педагогов, выступивших на официальных мероприятиях (конференции, форум, семинары, мастер-классы и т.п.) составил не менее 70 %.
В) Данные получены путем непосредственного учета стандартизированных форм педагогического анализа о мероприятия с детьми, заполненного экспертами аттестационной комиссии, утвержденными Комитетом по образованию Санкт-Петербурга или методистами Информационно-методического центра района.
Результаты представлены в таблице 7.

Таблица 7 Результаты учета стандартизированных форм педагогического анализа о мероприятия с детьми

№ ГБДОУ	%	Уровень	Примечание
ГБДОУ 43	30 %	Оптимальный	В ГБДОУ 5 педагогов имеют отзывы эксперта о мероприятии с детьми, рекомендованные к тиражированию опыта (получены в процессе прохождения внутрифирменного обучения)

Результат по показателю 2 балла
4.3.Общественное признание. Представлен количественными показателями и измеряется в объективных единицах измерения (в % соотношении от общего количества грамот).
Данные получены путем непосредственного учета грамот, благодарностей, благодарственных писем за успехи в профессиональной деятельности от следующих организаций:
- СПБ АППО
- Отдел образования Администрации Василеостровского района
- ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Василеостровского района
Результаты представлены в таблице 8.

Таблица 8 Результаты учета грамот, благодарностей, благодарственных писем за успехи в профессиональной деятельности ГБДОУ - участников апробации

№ ГБДОУ	Уровень

	Уровень ГБДОУ	Районный уровень	Городской и всероссийский уровень
ГБДОУ 43	10	45	45

В результате оценки данного критерия четко прослеживается уровень предоставления педагогами собственного педагогического опыта по теме внутрифирменного обучения, что подтверждает эффективность его использования в дошкольных образовательных организациях. Результат по показателю 3 балла

4.4. Кадровые возможности. Информация по показателю получена при помощи анализа распорядительных документов руководителя ГБДОУ (приказы о назначении руководителем структурного подразделения, включении в творческую группу и др.) и справки из АИС «Параграф» о текучести педагогических кадров.

ГБДОУ 43 – педагоги включены в рабочие группы по разным направлениям, оказывают услуги в Центре игрового развития, Консультационном центре, педагог, прошедший внутрифирменное обучение, назначен наставником молодого специалиста

Анализ кадрового движения показал низкую текучесть педагогических кадров в ГБДОУ Результат по показателю 3 балла

Результаты по критерию 5.Совершенствование условий для внутрифирменного обучения

5.1.Расширение сетевого взаимодействия. Оценивается наличие в ГБДОУ договоров о сетевом взаимодействии с организациями образования и культуры района и города, направленных на обучение педагогических работников.

В ГБДОУ 43 заключены договора о сетевом взаимодействии и сотрудничестве на безвозмездной основе с детскими садами № 12, 44, 30, 32, 38, 8, 29, 5, 37, 42, 36, соглашение о сотрудничестве в области инновационной образовательной деятельности (СПБ АППО).

В ГБДОУ 43 заключен договор с Государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы» о прохождении студенческой практики и Санкт-Петербургским государственным казенным учреждением здравоохранения "Психоневрологический дом ребенка № 6" с целью изучения педагогической работы, присмотра и ухода за детьми от 0 до 1 года

Таким образом, в ГБДОУ 43 сетевое взаимодействие направлено на профессиональное педагогическое сотрудничество, в том числе, в рамках тематики внутрифирменного обучения.

Результат по показателю – 3 балла

5.2.Дистанционный формат взаимодействия. Информация по показателю получена при помощи анализа официального сайта, рассылок с электронных почт ГБДОУ или методической службы ГБДОУ, групп в социальных сетях, мессенджеров и других дистанционных ресурсов взаимодействия по темам внутрифирменного обучения.

В ходе анализа выявлено, что ни в ГБДОУ на официальном сайте не создан специальный раздел поддержки процесса обучения педагогических работников (например, «Виртуальный методический кабинет», «Для вас, педагоги!», «Внутрифирменное обучение» и др).

При этом в ГБДОУ 43 раздел с материалами постоянно действующего семинара размещен на сайте «Навигатор по образовательной программе дошкольного образования», ссылка на него опубликована на официальном сайте ГБДОУ.

Все педагогические работники ГБДОУ состоят в едином информационно-коммуникационном поле: созданы группы в социальных сетях, чаты в мессенджерах и др. В указанных ресурсах размещаются материалы для самостоятельного изучения и работы над темами обучения. Пример, рисунок 1.

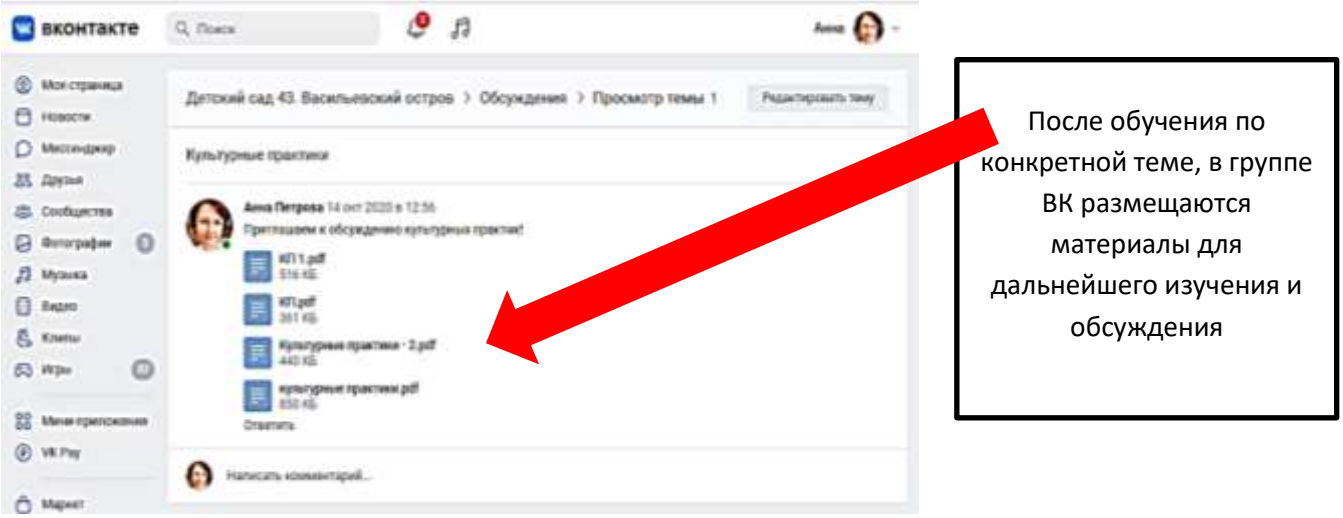

Рисунок 1 Пример наполнения группы ВКонтакте

Таким образом, в ГБДОУ создана возможность дистанционной поддержки ресурса внутрифирменного обучения педагогических работников, при этом не используется официальный сайт дошкольных образовательных учреждений, доступ к которому обеспечивается с любых электронных устройств и не требует дополнительной регистрации.

Результат по показателю – 2 балла

5.3.Наличие методических разработок. Информация по показателю получена в ходе беседы со старшим воспитателем ГБДОУ и анализом представленных методических разработок.

По данному показателю выявлено, что педагоги ГБДОУ создают авторские методические разработки, которые применяются на уровне конкретного образовательного учреждения (в разных возрастных группах) и представлены на конкурсах профессионального мастерства (данные подтверждаются наличием грамот и дипломов), опубликованы в изданиях, имеющих соответствующий гриф и выходные данные (данные подтверждаются наличием сертификатов о публикациях в электронных СМИ и сборниками статей и научных разработок различного уровня).

Результат по показателю – 3 балла

Отсроченные эффекты реализации программы внутрифирменного обучения

Объем знаний и умений (в соответствии с профессиональным стандартом). Данные получены в ходе анализа входной (в начале внутрифирменного обучения) и выходной (по окончании внутрифирменного обучения) диагностики. Итоговые данные представлены на рисунке 2:

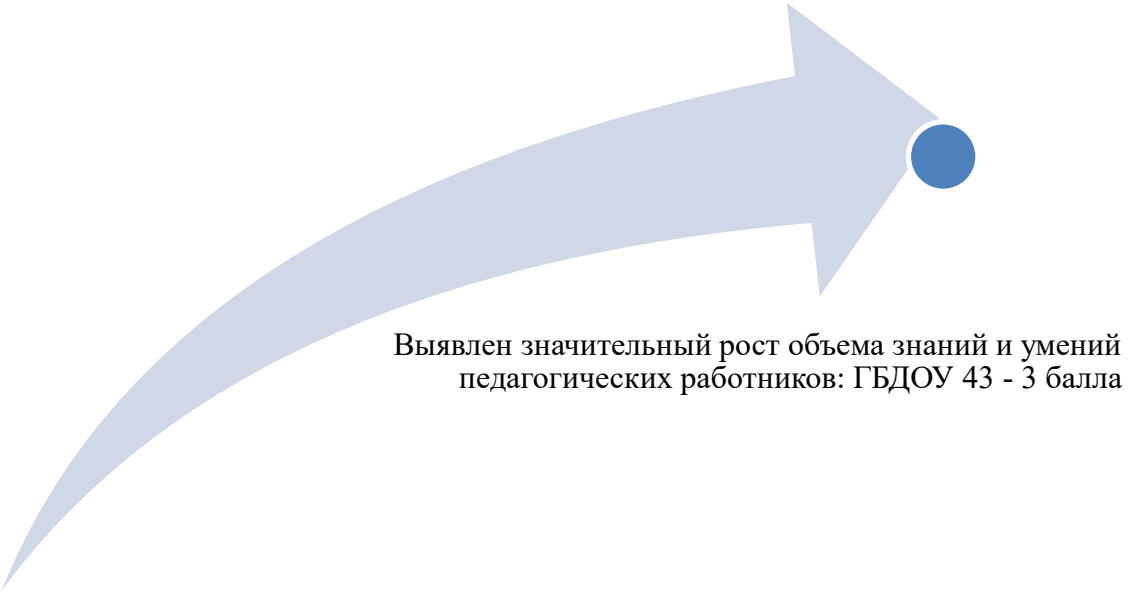

Рисунок 2 результаты диагностики

На рисунке видно, что анализ отсроченных эффектов от реализации программы внутрифирменного обучения подтверждает результаты, полученные в ходе независимой экспертизы, что подтверждает валидность разработанного инструментария.

Аттестация педагогических кадров (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров). Критерий оценивался по выгрузке из АИС «Параграф» в начале и

конце внутрифирменного обучения педагогических работников. Итоговые данные представлены в таблице 9.

Таблица 9 Аттестация педагогических кадров ГБДОУ

№ ГБДОУ	Начало внутрифирменного обучения	Окончание внутрифирменного обучения	Баллы по критерию
43	9	16	3

Из таблицы видно, что эффективность использования ресурса внутрифирменного обучения педагогических работников коррелируется с возможностью прохождения процедуры аттестации педагогическими работниками и влияет, в том числе на финансовую составляющую результата обучения, которую в данной работе мы не рассматриваем, но оцениваем ее значимость для педагогических работников.

Конкурсное движение (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров). Принципиальным отличием данного критерия от критерия 4.1 «Участие педагогов в конкурсном движении района, города» является его результативность: оценивается наличие победителей, призеров и лауреатов конкурсов, а не его участники. Оценка наградных документов (грамот, дипломов) показал следующие результаты:

ГБДОУ № 43 -25 % - 3 балла

Сводная таблица оценки эффективности использования ресурса внутрифирменного обучения педагогов

Критерии	Итоговый балл по критерию
1.Ориентация целей и содержания внутрифирменного обучения на решение стратегических для ГБДОУ задач 1.1. Наличие в локальных актах позиций по внутрифирменному обучению	2
1.2. Актуальность тематики внутрифирменного обучения	2
1.3. Учет профессиональных дефицитов педагогического персонала	3
2.Удовлетворенность педагогов проводимым обучением 2.1.Обратная связь	3
2.2. Технологичность и диалоговость методов обучения	2
2.3. Мотивация педагогов	3
3.Позитивные изменения в образовательной деятельности ДОУ 3.1.Удовлетворенность родителей (законных представителей)*	3
3.2.Расширение спектра предоставляемых услуг	3
3.3.Оптимизация программы	3

3.4. Система оценивания объема знаний и умений (в соответствии с профессиональным стандартом)	1
4.Рост компетентности педагогов 4.1.Участие педагогов и обучающихся в конкурсном движении района, города	2
4.2.Диссеминация педагогического опыта (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров)	2
4.3.Общественное признание	3
4.4. Кадровые возможности	3
5.Совершенствование условий для внутрифирменного обучения 5.1.Расширение сетевого взаимодействия	3
5.2.Дистанционный формат взаимодействия	2
5.3.Наличие методических разработок	3
ИТОГО ПО УЧРЕЖДЕНИЮ:	**43**
Отсроченные эффекты реализации программы внутрифирменного обучения	
Объем знаний и умений (в соответствии с профессиональным стандартом)	3
Аттестация педагогических кадров (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров)	3
Конкурсное движение (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров)	3
ИТОГО ПО УЧРЕЖДЕНИЮ:	**9**
ИТОГО	**52**

В соответствии с разработанной методикой оценка эффективности использования ресурса внутрифирменного обучения педагогических работников осуществляется по уровням, каждый их которых соответствует определённому количеству баллов:

- минимальный уровень (неэффективное внутрифирменное обучение) – 1 балл
- средний уровень (ресурс внутрифирменного обучения использован недостаточно) – 2 балла
- оптимальный уровень (высокая эффективность внутрифирменного обучения) – 3 балла.

Итоговое количество баллов:

0 – 25 - минимальный уровень

26 – 49 – средний уровень

50 – 60 - оптимальный уровень

Таким образом, качество мероприятий, реализованных в системе «внутрифирменного» повышения квалификации педагогов в период реализации проекта ОЭР с 01.09.2020 по 31.08.2023 года в ГБДОУ детском саду № 43 Василеостровского района доказали

высокую эффективность при осуществлении инновационной деятельности и деятельности организации в целом при помощи специально разработанной Методики.

Приложение 1

Методика оценки эффективности использования ресурса внутрифирменного обучения педагогов дошкольных образовательных организаций

Критерии	**Показатели**			**Источники информации и способы ее сбора**
	1.Минимальный	**2.Средний**	**3.Оптимальный**	
	1.	**2**	**3**	
1.Ориентация целей и содержания внутрифирменного обучения на решение стратегических для ГБДОУ задач 1.1. Наличие в локальных актах позиций по внутрифирменному обучению	Внутрифирменное обучение формально ориентировано на решение стратегических для ДОО (например, в годовом плане ДОО предусмотрен раздел «Повышение квалификации педагогов")	Внутрифирменное обучение частично ориентировано на решение стратегических для ДОО задач. В программе развития ДОО как минимум один подпроект посвящен развитию кадрового потенциала. В отчете о самообследовании ДОО имеется информация для определения и понимания текущих и будущих потребностей и ожиданий всех заинтересованных сторон внутрифирменного обучения	В ДОО реализована преемственность задач обучения педагогических работников на уровне локальных актов: программа развития, образовательная программа, годовой план, отчет о самообследовании, программа внутрифирменного обучения	Анализ официальных сайтов дошкольных образовательных организации (раздел «Документы» и «Образование») Анализ документов дошкольных образовательных организации

1.2. Актуальность тематики внутрифирменного обучения	Тематика внутрифирменного обучения формально ориентирована на решение стратегических для ДОО задач (например, запланирован тематический педсовет)	Тематика внутрифирменного обучения частично ориентирована на решение стратегических для ДОО задач (например, запланированы тематические семинары, круглые столы, лекции и др.)	В ДОО реализована преемственность задач обучения педагогических работников: запланированы разнообразные формы внутрифирменного обучения, отвечающие стратегическим для ДОО задачам, в том числе дистанционные	Анализ официальных сайтов дошкольных образовательных организации (раздел «Образование»)
1.3. Учет профессиональных дефицитов педагогического персонала	Учет профессиональных дефицитов в ДОО осуществляется не систематически (через контроль, анкетирование, самоанализ)	Учет профессиональных дефицитов в ДОО осуществляется, но планирование мероприятий, направленных на их преодоление, отсутствует	Учет профессиональных дефицитов в ДОО осуществляется системно, в полном объеме Результаты закладываются в программу внутрифирменного обучения	Опрос методистов и старших воспитателей дошкольных образовательных организации для выявления организации учета профессиональных дефицитов во внутрифирменном обучении педагогических работников
	Критерий оценивается с помощью специально разработанного опросника (заполняется методистом или старшим воспитателем ГБДОУ) https://docs.google.com/forms/d/1ck8cN1H29NY1AobIcnG_RvTd3NiOqXsbx7J2cMrjN2A/edit			
2.Удовлетворенность педагогов проводимым обучением 2.1.Обратная связь	Обратная связь отсутствует или проводится формально (например, в ДОО применяются	Обратная связь осуществляется не систематически В ДОО применяются специально разработанные анкеты, отражающие специфику учреждения и	В ДОО обеспечен системных подход в оценке удовлетворенности педагогов проводимым обучением	Анализ материалов и ресурсов, применяемых в ГБДОУ для осуществления обратной связи с педагогическими работниками по выявлению эффективности ресурса внутрифирменного обучения

	формализованные методы оценки эффективности внутрифирменного обучения (анкеты))	программы обучения Для оценки эффективности внутрифирменного обучения в ГБДОУ применяется метод интервьюирования в разных формах (выборочное, массовое, в свободной форме)	В ДОО разработана система обратной связи, сочетающая различные способы оценки обучения В ДОО обеспечена возможность оценки проводимого обучения в дистанционном формате В ДОО разработана форма наблюдения за обучающимися в процессе обучения (позволяет выявить отношение преподавателю и к содержанию программы внутрифирменного обучения)	
2.2. Технологичность и диалоговость методов обучения	Программа внутрифирменного обучения ДОО построена на традиционных формах: лекции, объяснения, презентации, семинары	В программу внутрифирменного обучения ДОО, помимо традиционных форм, включены активные формы обучения: решение кейсов, тренинги, деловые и ролевые игры, баскет-метод, групповые обсуждения	Программа внутрифирменного обучения ДОО построена на принципах сочетаемости традиционных и активных форм обучения Программа внутрифирменного обучения ДОО обеспечена возможностью дистанционной поддержки (специальные программы, локальная сеть, страница на	Анализ документов дошкольных образовательных организации (годовой план, программа внутрифирменного обучения)

			сайте ДОО, группа в социальной сети и др.)	
2.3. Мотивация педагогов	В ДОО реализуется только управленческая мотивация: контроль, проверка посещаемости и др.	В ДОО осуществляется общественное признание обучающихся по программе внутрифирменного обучения – общее признание администрации, личное признание руководства	В ДОО разработана система мотивации педагогических работников к обучению: стимулирующие выплаты, поощрения от профсоюзного комитета (ценные подарки, поездки на отдых) общественное признание отдельной личности — благодарности, грамоты, публикации	Анализ документов дошкольных образовательных организации (коллективный договор, положение о стимулирующих выплатах), сбор информации, размещенной в ГБДОУ (стенды с достижениями педагогов, портфолио педагогов)
3.Позитивные изменения в образовательной деятельности ДОУ 3.1.Удовлетворенность родителей (законных представителей)*	Внутренняя система оценка качества образования ГБДОУ по критерию «анкетирование получателей образовательных услуг/ их законных представителей» имеет результат не более чем 50 %	Внутренняя система оценка качества образования ГБДОУ по критерию «анкетирование получателей образовательных услуг/ их законных представителей» имеет результат не менее чем 70 %	Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности организаций, расположенных на территории Санкт-Петербурга, и находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга имеет результаты: Доля получателей услуг, которые готовы	Анализ официального сайта для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (http://bus.gov.ru)

			рекомендовать образовательную организацию родственникам и знакомым – не менее чем 90 % Доля получателей услуг, удовлетворенных организационными условиями предоставления услуг (графиком работы образовательной организации) (в % от общего числа опрошенных получателей услуг) – не менее чем 90 % Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в образовательной организации (в % от общего числа опрошенных получателей услуг) – не менее чем 90 %	
3.2.Расширение спектра предоставляемых услуг	В ГБДОУ разработана и реализуется одна дополнительная образовательная программа	В ГБДОУ разработаны и реализуются несколько дополнительных образовательных программ по различным направлениям	В ГБДОУ открыты и функционируют вариативные формы дошкольного образования: центры игрового развития, службы ранней помощи, консультационные центры и др.	Анализ официальных сайтов дошкольных образовательных организации (раздел «Образование», «Вариативные формы дошкольного образования», «Консультационный

				центр») - выгрузка из АИС «Параграф»
3.3.Оптимизация программы	В ГБДОУ реализуется внутрифирменное обучение педагогических работников, но специально разработанные методические материалы для обучения не разработаны	Программа внутрифирменного обучения педагогических работников обеспечена методическим пакетом, но имеющиеся материалы не систематизированы	Программа внутрифирменного обучения педагогических работников обеспечена полным методическим комплектов для каждого модуля программы (презентации, источники литературы, полезные ссылки, кейсы и др) Результаты внутрифирменного обучения определяют внесение корректив в планы личного профессионального развития (индивидуальных маршрутов) педагогов	Анализ методических разработок дошкольных образовательных организаций (сценариев, протоколов, презентаций, кейсов, индивидуальных маршрутов педагогов и др.)
3.4. Система оценивания объема знаний и умений (в соответствии с профессиональным стандартом)	В ГБДОУ применяются только стандартизированные методы оценки усвоения учебного материала (тестирование, письменный зачет и др.)	В ГБДОУ применяются стандартизированные методы оценки усвоения учебного материала и решение практических кейсов по всем модулям программы внутрифирменного обучения	В ГБДОУ оценка полноты усвоения учебного материала осуществляется через разработку и защиту проекта (оценивается не только объем усвоения и глубина понимания, но и способность применить полученные знания на практике) В ГБДОУ реализуется	Анализ методических разработок дошкольных образовательных организаций

			практика многократных оценок (отсроченных во времени)	
4.Рост компетентности педагогов 4.1.Участие педагогов и обучающихся в конкурсном движении района, города	Процент педагогов и обучающихся, принимающих участие в конкурсах, имеющих официальный статус (уровень не ниже районного) – не менее 20 %	Процент педагогов и обучающихся, принимающих участие в конкурсах, имеющих официальный статус, (уровень не ниже районного) - не менее 40 %	Процент педагогов и обучающихся, принимающих участие в конкурсах, имеющих официальный статус, (уровень не ниже районного) - не менее 50 %	Анализ портфолио педагогов
4.2.Диссеминация педагогического опыта (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров)	- наличие у педагогов собственных опубликованных статей, научных публикаций, методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: - не менее чем 15 %	- наличие у педагогов собственных опубликованных статей, научных публикаций, методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные - не менее 25 %	- наличие у педагогов собственных опубликованных статей, научных публикаций, методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные - не менее 40 %	Анализ портфолио педагогов

	- процент педагогов, выступивших на официальных мероприятиях (конференции, форум, семинары, мастер-классы и т.п.) - не менее 20 %	- процент педагогов, выступивших на официальных мероприятиях (конференции, форум, семинары, мастер-классы и т.п.) - не менее 40 %	- процент педагогов, выступивших на официальных мероприятиях (конференции, форум, семинары, мастер-классы и т.п.) - не менее 70 %	Анализ портфолио педагогов
	- процент педагогов, имеющих положительный отзыв эксперта о мероприятии с детьми – не менее 10 % - процент педагогов, имеющих положительный отзыв эксперта о мероприятии с детьми, рекомендованный к тиражированию опыта – не менее 10 %	- процент педагогов, имеющих положительный отзыв эксперта о мероприятии с детьми – не менее 20 % - процент педагогов, имеющих положительный отзыв эксперта о мероприятии с детьми, рекомендованный к тиражированию опыта – не менее 20 %	- процент педагогов, имеющих положительный отзыв эксперта о мероприятии с детьми – не менее 40 % - процент педагогов, имеющих положительный отзыв эксперта о мероприятии с детьми, рекомендованный к тиражированию опыта – не менее 30 %	Анализ портфолио педагогов
4.3.Общественное признание	Наличие у педагогов грамот, благодарностей, благодарственных писем за успехи в профессиональной деятельности – уровень ДОО	Наличие у педагогов грамот, благодарностей, благодарственных писем за успехи в профессиональной деятельности – районный уровень	Наличие у педагогов грамот, благодарностей, благодарственных писем за успехи в профессиональной деятельности – городской и всероссийский уровень	Анализ портфолио педагогов
	В % соотношении от общего количества грамот			

4.4. Кадровые возможности	Педагогический работник, из числа прошедших обучение, включен в творческую или рабочую группу (например, по разработке образовательной программы, программы развития и др)	В ГБДОУ минимальная текучесть педагогических кадров (во время прохождения обучения и в ближайшей перспективе 1-3 года) Педагогический работник, из числа прошедших обучение, назначен наставником над молодым специалистом Педагогический работник, из числа прошедших обучение, оказывает дополнительные образовательные услуги (в Центре игрового развития, службе ранней помощи, консультационном центре и др.)	В ГБДОУ отсутствует текучесть педагогических кадров (во время прохождения обучения и в ближайшей перспективе 1-3 года) Педагогический работник, из числа прошедших обучение, направлен в резерв на замещение руководящих должностей Педагогический работник, из числа прошедших обучение, назначен руководителем структурного подразделения внутри ГБДОУ (Центр игрового развития, служба ранней помощи, консультационный центр и др.)	Анализ локальных актов ГБДОУ (приказов о составе творческих групп, о назначении наставников, об открытии вариативных форм дошкольного образования и назначении ответственных), выгрузка из АИС «Параграф» о кадровых изменениях
5.Совершенствование условий для внутрифирменного обучения 5.1.Расширение сетевого взаимодействия	Договора о сетевом взаимодействии направлены только на работу с обучающимися (библиотеки, центры спорта и др)	Наличие в ГБДОУ договоров о сетевом взаимодействии с дошкольными образовательными учреждениями района	Наличие в ГБДОУ договоров о сетевом взаимодействии с педагогическими колледжами, ВУЗами, ИМЦ и иными организациями образования и культуры района и города ГБДОУ является площадкой для проведения студенческих практик	Анализ документов дошкольных образовательных организаций (договора о сетевом партнерстве, программы партнерства)

5.2.Дистанционный формат взаимодействия	Задания и учебные материалы направляются педагогическим работникам посредством электронной почты	Все педагогические работники ГБДОУ состоят в едином информационно-коммуникационном поле (группа в социальной сети, чаты в мессенджерах и др)	В ГБДОУ создан виртуальный методический кабинет, 100 % педагогических работников ГБДОУ имеют к нему доступ	Анализ ИКТ ресурсов, обеспечивающих поддержку внутрифирменного обучения (сайт ГБДОУ, группа в социальной сети, чаты в мессенджерах)
5.3.Наличие методических разработок	Педагоги ГБДОУ создают методические разработки, применимые только на группе, в которой они работают	В ГБДОУ создана копилка методических разработок, материалы которой реализуются в разных группах детского сада	В ГБДОУ созданы авторские методические разработки, которые представлены на конкурсах профессионального мастерства, опубликованы в изданиях, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	Анализ методических разработок дошкольных образовательных организаций, сборников с публикациями педагогов, дипломов, благодарностей за участие в профессиональных конкурсах
Отсроченные эффекты реализации программы внутрифирменного обучения				
Объем знаний и умений (в соответствии с профессиональным стандартом)	Результаты мониторинга не дают оснований для выявления роста объема знаний и умений педагогических работников	Результаты мониторинга дают основания для выявления незначительного роста объема знаний и умений педагогических работников	Результаты мониторинга дают основания для выявления значительного роста объема знаний и умений педагогических работников	Материалы мониторинга роста объема знаний и умений педагогических работников (аналитически справки, диаграммы и др)
Аттестация педагогических кадров (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров)	- процент педагогов с высшей квалификационной категорией не ниже 30 % - процент педагогов с первой квалификационной категорией не ниже 60 %	- процент педагогов с высшей квалификационной категорией не ниже 50 % - процент педагогов с первой квалификационной категорией не ниже 40 %	- процент педагогов с высшей квалификационной категорией не ниже 70 % - процент педагогов с первой квалификационной категорией не ниже 20 %	Выгрузка из АИС «Параграф»
	10 % закладывается на молодых специалистов, женщин, вышедших из декретного			

	отпуска, педагогов, направленных на процедуру соответствия занимаемой должности			
Конкурсное движение (в % соотношении к общему количеству педагогических кадров)	Процент педагогов, имеющих победы и призовые места в конкурсах, имеющих официальный статус (уровень не ниже районного) – не менее 10 %	Процент педагогов, имеющих победы и призовые места в конкурсах, имеющих официальный статус (уровень не ниже районного) - не менее 20 %	Процент педагогов, имеющих победы и призовые места в конкурсах, имеющих официальный статус (уровень не ниже районного) - не менее 25 %	Анализ портфолио педагогов

* в соответствии с Программой развития образования, независимой оценкой качества условий осуществления образовательной деятельности организаций, расположенных на территории Санкт-Петербурга, и находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга