

**ОТЧЕТ**  
о реализации внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)  
на 2022 год

от 27.12.2022

Направления и цели оценочной деятельности в ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» закрепляет «Положение о внутренней системе оценки качества образования».

Основание проведения внутренней оценки качества образования:  
- Приказ о проведении процедуры ВСОКО;  
- Положение о внутренней системе оценки качества образования.

Тема: Результаты 2022 года.

Форма: мониторинг.

Состав комиссии:  
председатель комиссии: Дворкина Лариса Ильинична, заместитель директора  
секретарь: Волкова Елена Дмитриевна, методист  
члены комиссии:  
Девятков Алевтин Анатольевич, заместитель директора  
Устюгова Елена Николаевна, старший методист  
Митина Екатерина Сергеевна, старший методист

Процедура ВСОКО проходила по направлениям:  
- качество образовательных результатов;  
- качество организации образовательного процесса;  
- качество условий реализации образовательного процесса.

Цель ВСОКО: выявление эффективного управления качеством образования.

В течение 2022 года в соответствии с Планом реализации внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО) (утв. 12.01.2022) ответственные за реализацию Плана-графика мероприятий ВСОКО на 2022 год проводили работу по сбору аналитической информации, в назначенные сроки информация сводилась в аналитический документ в форме справки, отчета.

Комиссия ВСОКО осуществила сбор аналитических документов, используя их в качестве приложений к отчету. На основании этих данных составлена сводная таблица.

	Мероприятие	Содержание и результаты выполнения	Аналитический или подтверждающий документ	Отметка о выполнении корректирующих и предупреждающих мероприятий
<b>1. Качество образовательных результатов</b>				
1.1	Мониторинг качества освоения обучающимися образовательных программ	Проведен анализ освоения образовательных программ по результатам итоговой аттестации и промежуточной аттестации	Приложение № 1	Выполнено 1 из 1
	Личностные результаты обучающихся	Осуществлен сбор и анализ результатов участия обучающихся Центра в мероприятия по направлениям: – массовые мероприятия; – участие в научно-исследовательской и проектной деятельности; – участие в экскурсиях, походах, экспедициях; – участие в «Гордость Пермского края».	Приложение № 2	Выполнено 1 из 1

1.3	Мониторинг посещаемости учебных занятий обучающимися	Проанализированы журналы в части внесения отметки о непосещении занятий обучающимися	Приложение № 3	Выполнено 3 из 3
<b>2. Качество реализации образовательной деятельности</b>				
2.1	Соблюдение правил приема в учреждение	Издан приказ на проведение записи на обучение. Оформлен стенд в соответствии с требованиями. Размещена информация на официальном сайте Центра в разделе «Обучающимся».	Информация на сайте и на информационном стенде в учреждении	Не планировались. Показатель выполняется, показывать в аналитической истории не целесообразно, работа в плановом режиме
2.2	Результаты приема на обучение	Осуществлен сбор и анализ информации о принятом контингенте 2022 года	Приложение № 4	Выполнено 3 из 3
2.3	Комплектование учебных групп 1 года обучения	Группы скомплектованы 100% по плану. Приказы по приему на обучение изданы, в ЭПОС внесены.	Приказы в учебной части	Не планировались. Показатель выполняется, показывать в аналитической истории не целесообразно, работа в плановом режиме
2.4	Результаты отчета по самообследованию	Произведен сбор для формирования отчета самообследования, проанализированы результаты, прописаны выводы, рекомендации	Приложение № 5	Выполнено 3 из 3
2.5	Программное обеспечение образовательного процесса	Проанализирована содержательная часть образовательных программ по установленным Центром показателям	Приложение № 6	Выполнено 3 из 3
2.6	Взаимодействие структурных подразделений	Произведен опрос начальников структурных подразделений	Приложение № 7	Выполнено 3 из 3
2.7	Развитие корпоративной культуры	Произведен опрос сотрудников Центра	Приложение № 8	Выполнено 3 из 3
2.8	Показатели реализации Программы развития	Проанализированы плановые и фактические данные Программы развития.	Приложение № 9, 9а	Выполнено 5 из 5
2.9	Выполнение показателей государственного задания	Государственное задание 2022 года выполнено на 100%. Подробные сведения в отчете от 10.01.2023	Отчет от 10.01.2023 на сайте Центра в разделе «Документы»	Не планировались. Показатель выполняется, показывать в аналитической истории не целесообразно, работа в плановом режиме
2.10	Выполнение ОБЪЕМ и (или) КАЧЕСТВО государственной услуги	Плановые и фактические показатели проанализированы, выполнение зафиксировано в аналитической справке	Приложение № 10	Выполнено 1 из 1
2.11	Заполнение Журналов работы объединения	Проанализирована правильность заполнения журналов в обозначенные сроки	Приложение № 11	Выполнено 3 из 3

2.12	Удовлетворенность образовательным процессом	Произведен сбор мнений заинтересованных лиц в образовательном процессе (обучающихся, родителей, педагогов ДО)	Приложение № 12	Выполнено 2 из 2
2.13	Качество организации и проведения учебных занятий педагогами	Анализ занятий педагогов ДО при посещении их по графику	Приложение № 13	Выполнено 3 из 3
2.14	Обеспечение сохранности и наполняемости групп	Движение контингента анализируется два раза в год в периоды: январь-июнь, июль-декабрь. Фиксация данных собирается в табличной форме.	Отчетам начальников структурных подразделений в пункте 1.2. Отчете о выполнении показателей Программы развития ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» в пункте 8.4	Не планировались. Показатель выполняется, показывать в аналитической истории не целесообразно, работа в плановом режиме
2.15	Выполнение план организационно-массовых мероприятий	Сведения о выполнении данного показателя собираются один раз в квартал в периоды: январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь	Отчет о выполнении показателей Государственного задания.	Не планировались. Показатель выполняется, показывать в аналитической истории не целесообразно, работа в плановом режиме
2.16	Повышение профессионального уровня педагогического состава	Сбор информации 1 раз в год (декабрь). Анализируются данные трех лет: 1 год текущий, два года предыдущих. Сведения по повышению квалификации и переподготовке работников предоставляются в Министерство науки и образование ПК ежегодно	Приложение № 14	Не планировались. Показатель выполняется, работа в плановом режиме
2.17	Реализация учебных планов образовательных программ	Проведен анализ реализуемых программ. Ежемесячно анализируется выполнение объема часов в соответствии с учебным планом	Приложение № 15, 15а	Выполнено 3 из 3
<b>3. Качество условий реализации образовательного процесса</b>				
3.1	Материально-техническое обеспечение реализации образовательных программ	Собраны данные по имеющемуся и требуемому оборудованию	Приложение № 16	Выполнено 6 из 6
3.2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности, техники безопасности, выполнение требований антитеррористической защищенности объекта	Информация размещена на официальном сайте Центра. Имеется приказ, акт, договор, рабочие установки, ключи доступа.	Приложение № 17	Выполнено 6 из 6
3.3	Информация о деятельности Центра,	Проанализировано на соответствие требованиям	Приложение № 18	Выполнено 3 из 3

	размещенная на общедоступных информационных ресурсах	Приказа Рособнадзора от 14.08.2020 N 831(ред. от 12.01.2022) "Об утверждении Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и формату представления информации"		
3.4	Контроль функционирования электронной информационно-образовательной среды	Анализ наличия доступа к электронной системе и электронным образовательным ресурсам в соответствии с реализуемой образовательной программой. Анализ наличия возможности взаимодействия педагогических работников с обучающимися.	Приложение № 19	Выполнено 1 из 1
3.5	Заключение договоров с социальными партнерами реализующих ДОП по сетевой форме	Анализ договоров Заключены договоры на безвозмездной основе	Приложение № 20	Выполнено 1 из 1

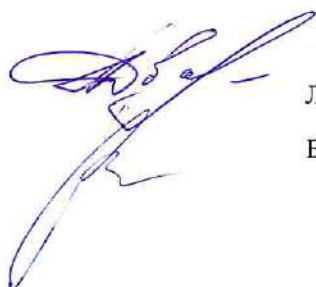
В 2022 году в рамках внутренней системы оценки качества образования проконтролировано и проанализировано 25 позиций. Было разработано 51 корректирующее и предупреждающее управленческое мероприятие, из них выполнено 51 мероприятие, что составляет от общего числа 100%.

Вывод:

В результате анализа деятельности ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» в 2022 году можно сказать, что благодаря стратегически сработанному плану управленческой деятельности, использованию эффективных технологий и различных форм работы со всеми участниками образовательного процесса (дети, педагоги, родители, социальные партнеры) достигаются поставленные задачи Программы развития, выполняются планируемые цели.

Председатель:

Секретарь:



Л.И. Дворкина

Е.Д. Волкова

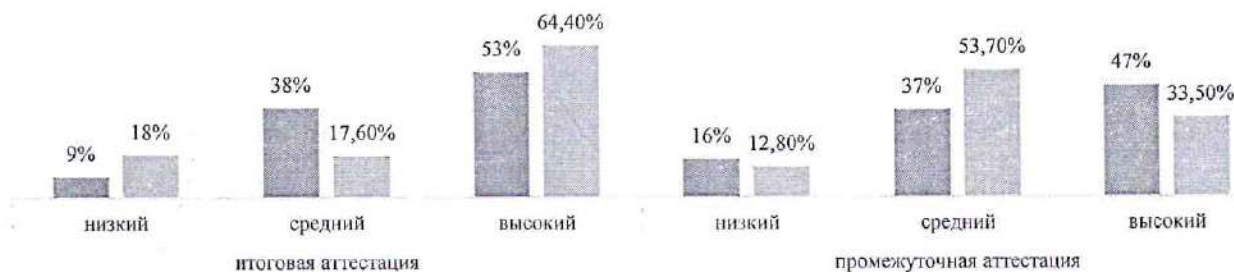
Аналитическая справка  
по результатам прохождения итоговой аттестации

Порядок и формы проведения, оформление результатов промежуточной и итоговой аттестации обучающихся в соответствии с требованиями дополнительных общеразвивающих программ устанавливает Положение об аттестации обучающихся. Диагностика результативности освоения образовательной программы включает обоснование и содержательную характеристику методов оценки личностных достижений обучающихся по каждому из видов образовательных программ, методы оценки социально-педагогических результатов освоения программы. Для выявления уровня освоения обучающимися образовательных программ проводится диагностика в декабре и в мае текущего года для образовательных программ среднесрочного и долгосрочного срока реализации. Для образовательных программ краткосрочного срока реализации диагностика проводится сразу после завершения обучения.

Формы проведения аттестации обучающихся: собеседование, анкетирование, тестирование, участие в конкурсах, выставках, фестивалях, концертах, показательных выступлениях и другие.

Результаты промежуточной и итоговой аттестации в динамике за два года						
Отчетный период	Доля обучающихся, которые прошли <i>итоговую аттестацию</i> и показали следующий уровень:			Доля обучающихся, которые прошли <i>промежуточную аттестацию</i> и показали следующий уровень:		
	низкий	средний	высокий	низкий	средний	высокий
2021 год	9%	38%	53%	16%	37%	47%
2022 год	18%	17,6%	64,4%	12,8%	53,7%	33,5%

■ 2021 год ■ 2022 год



Предупреждающие и корректирующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Пересмотреть в образовательных программах ожидаемые результаты в соответствии с уровнем поступающих обучающихся	август	Устюгова Е.Н., старший методист	Выполнено в программе в соответствии с направлением

**Аналитическая справка  
об участии и личных результатах обучающихся в мероприятиях**

Анализ достижений обучающихся ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» проведен 23.12.2022 года. Сведения взяты из отчетов начальников отделов. Выявленные данные будут отражены в отчете самообследования и анализе выполнения показателей Программы развития, а также использованы при запросе мониторингов вышестоящей организации. Данный анализ проводится 2 раза в год (декабрь, июнь), однако сводная составляется за год в конце декабря.

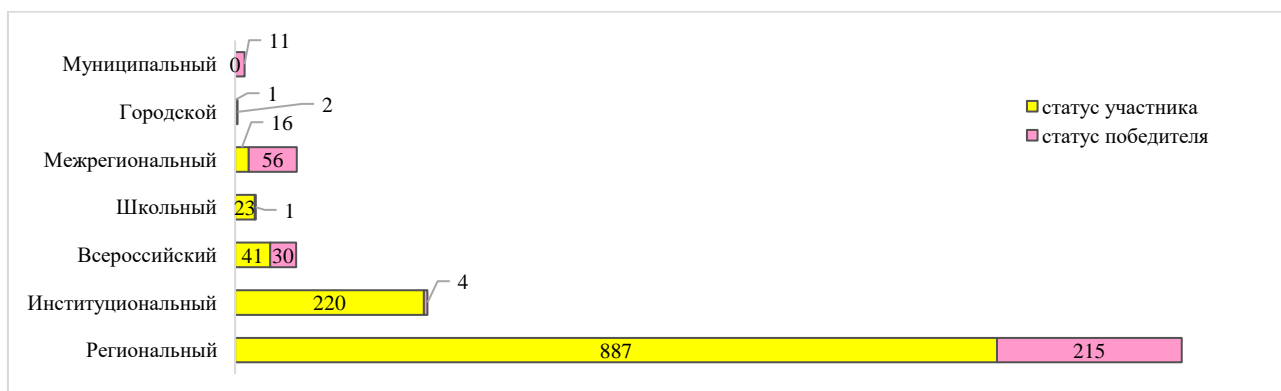
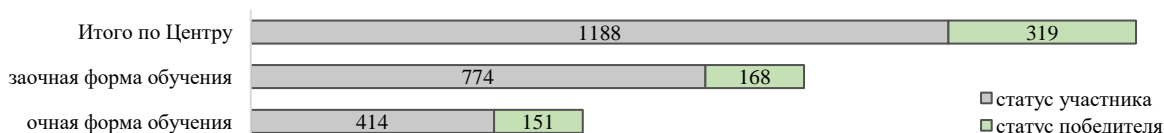
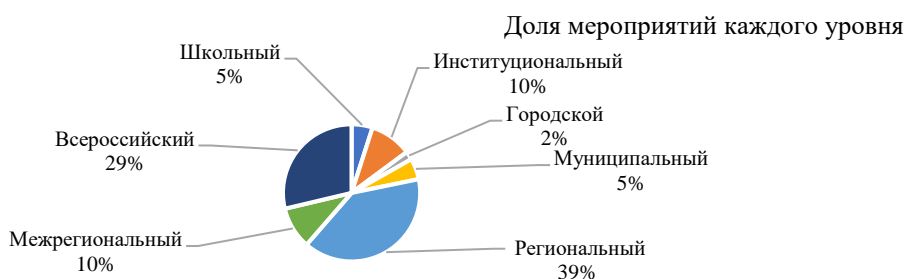
**Результаты участия обучающихся в массовых мероприятиях**

Задача педагога — вовремя заметить способности обучающегося и создать условия для их развития. Активность обучающегося, его участие в мероприятиях различного уровня способствует самореализации ребёнка, даёт мощный толчок для развития и углубления знаний.

Обучающиеся Центра приняли участие в 61 мероприятии в количестве 1507 чел., что составляет 86,5% от общего числа обучающихся, из них 319 человек стали победителями и призерами. Положения пяти мероприятий не предусматривают присвоение победного статуса участникам, в них приняли участие 245 чел.

Уровень мероприятия	Очная форма обучения			Заочная форма обучения			Всего по Центру		
	Кол-во мероприятий	кол-во обучающихся		Кол-во мероприятий	кол-во обучающихся		Кол-во мероприятий	кол-во обучающихся	
		всего участников	в т.ч. победителей		всего участников	в т.ч. победителей		Всего участников	в т.ч. победителей
Школьный	2	24	1	0	0	0	2	24	1
Институциональный	4	224	4	0	0	0	4	224	4
Городской	1	3	2	0	0	0	1	3	2
Муниципальный	2	11	11	0	0	0	2	11	11
Региональный	17	168	55	18	934	160	35	1102	215
Межрегиональный	4	65	49	1	7	7	5	72	56
Всероссийский	12	70	29	1	1	1	13	71	30
<b>ИТОГО</b>	<b>42</b>	<b>565</b> <b>(32,5%)</b>	<b>151</b> <b>(8,7%)</b>	<b>20</b>	<b>942</b> <b>(54%)</b>	<b>168</b> <b>(9,6%)</b>	<b>62</b>	<b>1507</b> <b>(86,5%)</b>	<b>319</b> <b>(18,3%)</b>

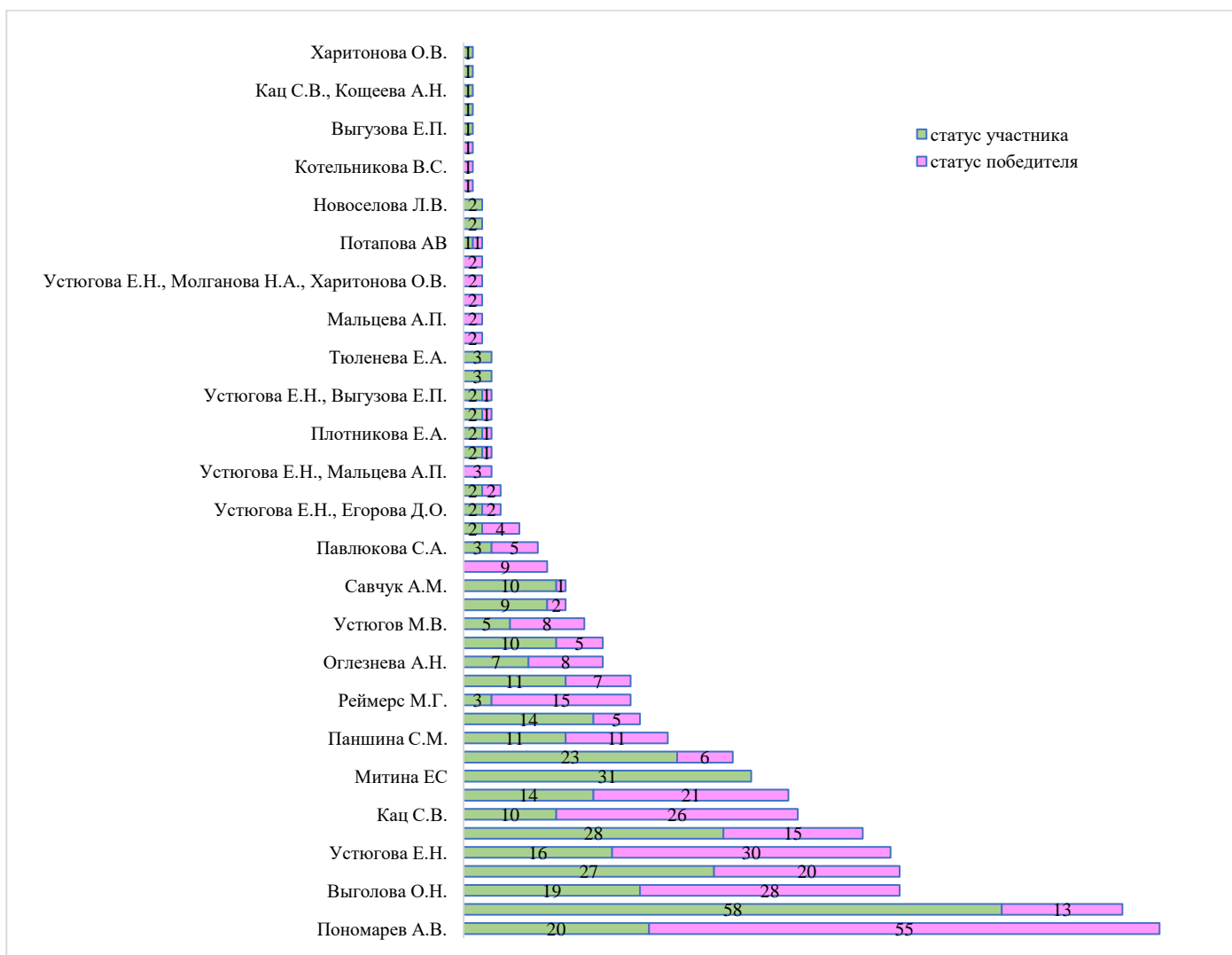
Подробный перечень мероприятий представлен в приложении 1.



Анализ участия обучающихся в массовых мероприятиях в разрезе реализуемых в 2022 г. дополнительных образовательных программ:

Наименование дополнительной общеразвивающей программы	Фамилия, инициалы педагогического персонала	статус обучающегося	
		участ- ник	побе- дитель
Экологи-исследователи	Батенкова И.В.	0	2
Математика	Ваганова Н.Э.	14	21
Математика	Выгорова О.Н.	19	28
Экологи-исследователи	Выгузова Е.П.	1	0
Молодежные медиа. ЮНПРЕС	Габдурзакова Э.А.	1	0
Основы дизайна	Горбацевич Т.Ю.	11	7
Экологи-исследователи	Егорова Д.О.	0	1
Физика вокруг нас	Ившина Ю.В.	2	0
География, Астрономия	Кац С.В.	10	26
География, Химия	Кац С.В., Кощеева А.Н.	1	0
Экологи-исследователи	Котельникова В.С.	0	1
Химия	Кощеева А.Н.	2	1
Мир вокруг нас	Кузвесоа И.В.	28	15
Экологи-исследователи	Мальцева А.П.	0	2
Уроки психологии	Мехоношина А.П.	27	20
ГЕОшкола	Митина ЕС	31	0
Мир другими глазами. ТРИЗ, Школа изобретателей	Мохова К.С.	9	2
Экологи-исследователи	Новоселова Л.В.	2	0
Математика	Оглезнева А.Н.	7	8
ОБЖ: растения, животные; Экологи-флористы	Павлюкова С.А.	3	5
Школа лидера РДШ	Паншина С.М.	11	11
Академия биологов	Плотникова Е.А.	2	1
Авиамоделирование	Подольский С.В.	2	4
Игры разума	Пономарев А.В.	20	55
Психология	Потапова АВ	1	1
Академия туризма	Работкина Л.А.	0	1
Химия	Рачёва Н.Л.	14	5
География	Реймерс М.Г.	3	15
Первые шаги в электронику; Электроника и автоматика	Савчук А.М.	10	1
Ступени математики	Скачкова ЕА	0	2
Спортивный туризм	Слотина С.В.	23	6
Спортивная радиопеленгация PRO	Талызин И.А.	0	9
Соревновательная робототехника	Тиванов В.Д.	3	0
Проекториум	Тюленева Е.А.	3	0
Компьютерная грамотность и графический дизайн; Основы компьютерной грамотности	Тюленева М.В.	58	13
Физика	Устюгов М.В.	5	8
Биология; Юные натуралисты; В мире генетики и селекции; ОБЖ: растения, животные; Экологи-флористы; Экологи-исследователи	Устюгова Е.Н.	16	30
Экологи-исследователи	Устюгова Е.Н., Батенкова И.В.	2	1
Экологи-исследователи	Устюгова Е.Н., Выгузова Е.П.	2	1
Экологи-исследователи	Устюгова Е.Н., Егорова Д.О.	2	2
Биология, Химия	Устюгова Е.Н., Кощеева А.Н.	1	0
Экологи-исследователи	Устюгова Е.Н., Мальцева А.П.	0	3
Экологи-исследователи	Устюгова Е.Н., Молганова Н.А., Харитоновна О.В.	0	2
Экологи-исследователи	Устюгова Е.Н., Новоселова Л.В.	2	2
Экологи-исследователи	Харитоновна О.В.	1	0
Клуб путешественников «рго краеведение»	Шлыкova М.В.	0	2
Инженерное 3Д-моделирование	Шулятьева Е.С.	10	5
Представители ДОП заочной формы обучения	Педагоги ДО КЗШ	621	0
Представители ДОП очной формы обучения	Педагоги ДО очного обучения	208	0

Из представленной рейтинговой диаграммы видно сколько обучающихся участвовало в мероприятиях, сколько человек имеют призовые места, и какой педагог дополнительного образования или группа педагогов подготовили обучающихся.



***Результаты участия обучающихся в учебно-исследовательской, проектной деятельности***

Педагогический состав Центра старается приобщить обучающихся к исследовательской и проектной деятельности, т.к. данная исследовательская и проектная деятельность способна в значительной мере удовлетворить познавательные потребности обучающихся в интересующих их областях знаний. При реализации проектной и учебно-исследовательской деятельности обучающихся происходит формирование самостоятельности в поиске информации, развитие исследовательских навыков, воспитание научного мировоззрения, усиление мотивации в обучении, развитие личностных качеств, творческих способностей и интеллектуальных возможностей.

В 2022 году в исследовательской и проектной деятельности участвовало 64 человека, что составило 3,7% от общей численности обучающихся: на региональном (краевом) уровне – 58 чел., межрегиональном – 6 чел. (таблица 3).

Таблица 3 – Информация об участии обучающихся Центра в учебно-исследовательской, проектной деятельности

Название мероприятия	Дата проведения	Уровень участия	кол-во обучающихся	Результат	Наименование образовательной программы	Фамилия, инициалы ПДО
Межрегиональная научно-практическая конференция «Заповедное дело, биоразнообразие, экообразование» с международным участием	07.10.2022	межрегиональный	1	Диплом 1 место	Экологи-исследователи	Батенкова И.В.
			1	Диплом 2 место		Устюгова Е.Н.
Региональный этап Всероссийского юниорского лесного конкурса «Подрост»	сентябрь-октябрь 2022	региональный	1	Диплом победителя (1 место)	В мире генетики и селекции	Павлюкова С.А.
			1	Диплом победителя (1 место)	Химия	Рачёва Н.Л.
			1	Диплом призёра (2 место)	Экологи-исследователи	Егорова Д.О.
			1	Диплом призёра (3 место)		Харитоновна О.В.
Краевой конкурс исследовательских работ учащихся в области естественных наук «Открытия»	12.11.2022	региональный	1	Диплом призёра (2 место)	ОБЖ: растения, животные	Павлюкова С.А.
			1	Сертификат		Егорова Д.О.
			1	Сертификат	Экологи-исследователи	Батенкова И.В.
			1	Диплом призёра (3 место)		Новоселова Л.В.
			1	Сертификат		Устюгова Е.Н.
			1	Диплом победителя (1 место)	Биология	Устюгова Е.Н.
			1	Сертификат		Выголова О.Н.
			1	Сертификат		Математика
Краевой конкурс исследовательских краеведческих работ «Жемчужное ожерелье Прикамья»	октябрь-ноябрь 2022	краевой	1	участник	Путешественники	Чепкасова С.Г.
			4	участник	ПО-дорожник	
			5	участник	Мир вокруг нас	Кузвесова И.В.
XXVI итоговая конференция обучающихся 3 курса по дополнительной общеразвивающей программе «Экологи-исследователи» краевой заочной школы ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник»	04.06.2022	региональный	1	Диплом 1 место	Экологи-исследователи	Батенкова И.В.
			1	Диплом 1 место		Новоселова Л.В.
			1	Диплом 1 место		Мальцева А.П.
			1	Диплом 2 место		Батенкова И.В.
			1	Диплом 2 место		Егорова Д.О.
			1	Диплом 2 место		Новоселова Л.В.
			1	Диплом 3 место		Батенкова И.В.
			1	Диплом 3 место		Котельникова В.С.
			1	Диплом 3 место		Мальцева А.П.
			3	Сертификат		Батенкова И.В.
			2	Сертификат		Выгузова Е.П.
			2	Сертификат		Егорова Д.О.
			3	Сертификат		Котельникова В.С.
			2	Сертификат		Мальцева А.П.

			2	Сертификат		Новоселова Л.В.
			2	Сертификат		Харитонов О.В.
Конкурс творческих проектов обучающихся 3 курса по дополнительной общеразвивающей программе «Экологи-флористы» краевой заочной школы ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник»	05.06.2022	региональный	3	Диплом 1 место	Экологи-флористы	Павлюкова С.А.
			3	Диплом 2 место		
			3	Диплом 3 место		
			1	Сертификат		
XXVIII Поволжская научная экологическая конференция школьников имени А.М. Терентьева	21.02.2022	окружной	1	Диплом 3 степени	Экологи-исследователи	Егорова Д.О.
			1	Специальный диплом		Новоселова Л.В.
			1			Мальцева А.П.
			1			Выгузова Е.П.
			<b>64</b>			

Наиболее активны в данных мероприятиях обучающиеся краевой заочной школы образовательного блока «Ноосфера», что вполне соответствует целям дополнительных общеразвивающих программ, реализуемым в данном структурном подразделении.

Образовательная программа	Педагоги дополнительного образования		кол-во мероприятий	статус участника	статус победителя	
"В мире генетики и селекции", "ОБЖ: растения, животные", "Экологи-флористы"	Павлюкова С.А.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	3	2	11	
"Экологи-исследователи"	Батенкова И.В.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	3	3	5	
"Экологи-исследователи"	Егорова Д.О.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	4	3	3	
"Экологи-исследователи"	Новоселова Л.В.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	3	3	3	
"Экологи-исследователи"	Мальцева А.П.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	2	2	3	
"Экологи-исследователи", "Биология"	Устюгова Е.Н.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	2	2	3	
"Экологи-исследователи"	Харитонов О.В.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	2	2	1	
"Экологи-исследователи"	Котельникова В.С.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	1	3	1	
"Экологи-исследователи"	Выгузова Е.П.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	2	2	1	
Химия	Рачёва Н.Л.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	1	0	1	
"Математика"	Выголова О.Н.	КЗШ ОБ "Ноосфера"	1	1	0	
"Путешественники", "ПО-дорожник"	Чепкасова С.Г.	Очная форма обучения	1	4	0	
"Мир вокруг нас"	Кузвесова И.В.	Очная форма обучения	1	5	0	
	ИТОГО:			32	32	

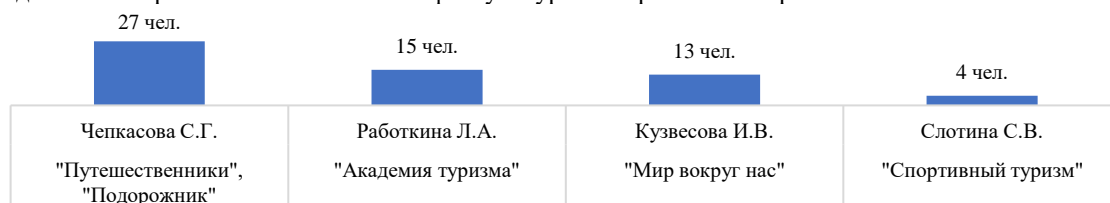
### Результаты участия обучающихся в образовательных и социальных проектах

Один из способов участия в общественной жизни гражданского общества - практическое решение насущных социальных задач через проектную деятельность. Педагогический состав Центра вовлекает обучающихся в актуальную работу по выбору актуальной социальной проблемы, ее анализа, разработку вариантов решений. Особенно ценно, когда обучающиеся не только разрабатывают социально-значимые проекты, но и добиваются их реализации на практике.

В 2022 году приняли участие в социальных проектах 56 человек, что составило 3,2% от общей численности обучающихся: на региональном (краевом) уровне – 43 чел., муниципальном – 13 чел.

Название проекта	Дата проведения	Уровень участия	Кол-во обучающихся	Результат	Наименование ДОП	Фамилия, инициалы ПДО
Акция «Дедморозим»	01.12.2022	муниципальный	13	участие	Мир вокруг нас	Кузвесова И.В.
Проект «Доступный туризм»	01.11-31.12.2022	краевой	15	участие	Академия туризма	Работкина Л.А.
			12		Путешественники	Чепкасова С.Г.
			12		Подорожник	С.Г.
			4		Спортивный туризм	Слотина С.В.

Активно себя проявили обучающиеся и педагоги дополнительного образования туристско-краеведческой направленности – 52 чел. и физкультурно-спортивной направленности – 4 чел.



### Результаты участия обучающихся в экскурсиях, походах, экспедициях

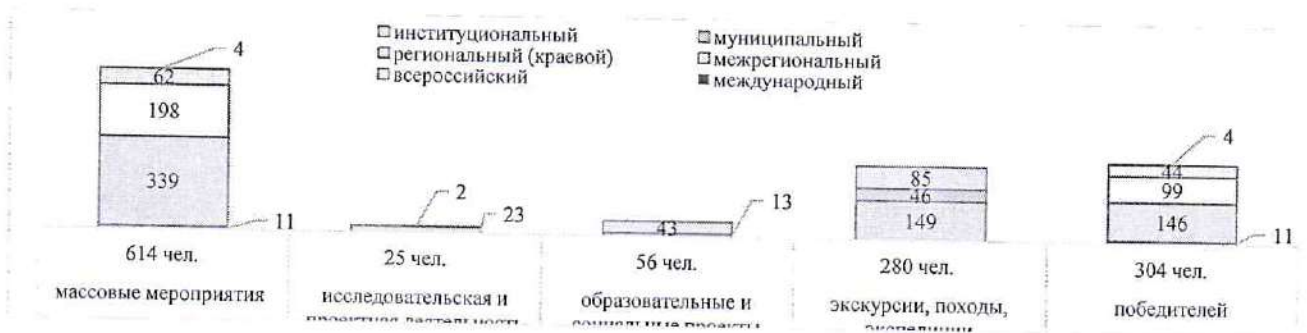
Мероприятия, связанные с пребыванием обучающихся в условиях природной среды, являются эффективной формой оздоровления, гражданского и патриотического воспитания, средством профилактики асоциального поведения и гармонизации личностного развития детей и молодежи.

В 2022 году в походах и экскурсиях побывали обучающиеся из шести объединений туристско-краеведческой направленности в количестве 280 человек, что составило 16,1% от общей численности обучающихся: на региональном (краевом) уровне – 85 чел., муниципальном – 46 чел., институциональный – 149 чел.

Название мероприятия	Дата проведения	кол-во обучающихся	Наименование образовательной программы	Фамилия, инициалы ПДО
Сплав 1 степени сложности: г. Пермь – с. Спасо-Барда – р Сылва – с. Усть-Кишерть г. Пермь	15.07.2022-17.07.2022	9	С рюкзачком под облаками	Чепкасова С.В.
Сплав I категории сложности: г. Пермь – ур. Журавлик - река Чусовая – г. Чусовой – г. Пермь	19.08.2022-27.08.2022	8	ПО-дорожник	Чепкасова С.В.
Экскурсионный тур «Средневековый Север»	15.10.2022-16.10.2022	12	Путешественники	Чепкасова С.В.
		12	ПО-дорожник	
Экскурсия в г. Нытва, музей Ложки	28.10-02.11.2022	36	С рюкзачком под облаками	Чепкасова С.В.
Экскурсия в г. Очёр, музей им. А. В. Невцетаева, рукотворный канал Копань	01.11.2022	12	Путешественники	Чепкасова С.В.
		12	ПО-дорожник	
ПВД "Новогодний огонёк"	27.12.2022, 29.12.2022, 30.12.2022	36	С рюкзачком под облаками	Чепкасова С.В.
		12	Путешественники	
		12	ПО-дорожник	
Поход-сплав по реке Сылва	июль 2022	6	Мир вокруг нас	Кузвесова И.В.

Экскурсия "Ласточкино гнездо"	сентябрь 2022	23	Мир вокруг нас	Кузвесова И.В.
Экскурсия "Мир игрушки" к 300-летию г. Перми	октябрь 2022	23	Мир вокруг нас	Кузвесова И.В.
Экскурсия в г. Соликамск	декабрь 2022	23	Мир вокруг нас	Кузвесова И.В.
Поход-сплав по реке Сылва	02.04.2022	3	Академия туризма	Работкина Л.А.
Экскурсия по ПК «Средневековый север»	05.06.2022	15	Академия туризма	Работкина Л.А.
Экскурсия в г. Санкт-Петербург	31.10-07.11.2022	13	Академия туризма	Работкина Л.А.
ПВД в лагерь «Новое поколение»	29.12.2022	13	Академия туризма	Работкина Л.А.

На основании анализа позиций в рассматриваемых пунктах 4.2.1-4.2.4 данного самообследования составлена сводная информация в виде диаграммы, где показана численность обучающихся, участвующих в разных мероприятиях и уровнях.



#### Обладатели знака отличия «Гордость Пермского края»

Ежегодно ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» проводит торжественную церемонию вручения знака отличия «Гордость Пермского края». Его удостоились в 2022 году 15 обучающихся Пермского краевого центра «Муравейник»: семь человек в номинации «Интеллект» и восемь человек в номинации «Общественная деятельность». Это те обучающиеся, кто добился высоких результатов в олимпиадах, соревнованиях и конкурсах разного уровня – от региональных до международных. Педагоги дополнительного образования, подготовившие номинантов премии, удостоены Благодарности Министерства образования и науки Пермского края.

№ п/п	Обучающийся	Номинация	Объединение	Наставник/педагог ДО
1	Максим Филатов	Интеллект	Электроника и автоматика	Савчук Алексей Михайлович
2	Илья Маслов	Интеллект	Авиамоделирование	Подольский Сергей Викторович
3	Екатерина Ковбасюк,	Интеллект	Основы дизайна	Горбачевич Татьяна Юрьевна
4	Виктория Углицких			
5	Александра Лоскутова			
6	Тимофей Слотин	Интеллект	Спортивный туризм	Слотина Светлана Владимировна
7	Софья Назарова	Общественная деятельность	Клуб путешественников «рго краеведение»	Шлыкова Маргарита Викторовна
8	Александра Ефименко	Общественная деятельность	Школа лидеров Российского движения школьников	Паншина Светлана Михайловна
9	Ольга Собянина			
10	Надежда Худанина			
11	Софья Набалова			
12	Татьяна Боровых			
13	Семён Шаров			
14	Алёна Долгих			
15	Виктория Горбатова			

#### Предупреждающие и корректирующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Пересмотреть форму отчета начальников подразделения в части подачи участия обучающихся Муравейника в мероприятиях и их результаты	май	Дворкина Л.И., зам. директора	<i>выполнено</i> <i>корректировка</i> <i>делана</i>

**Аналитическая справка  
по итогам проверки посещаемости занятий обучающимися за 2022 год**

В всего обучается 570. По итогам ежедневного контроля посещаемости обучающихся за 2022 год складывается следующая ситуация:

- пропуски занятий зафиксированы по уважительной причине (по болезни, по заявлениям родителей (законных представителей), участие в олимпиадах, конкурсах, спартакиадах), однако не всегда это происходит вовремя, т.е. сразу по факту не появления обучающегося на занятии.
- родители (законные представители) представляют оправдательные документы по факту пропуска занятий учащимся (справка, объяснительная записка, заявление), однако не все относятся ответственно и их приходится просить не однократно.

В ходе собеседования педагога-психолога с педагогами дополнительного образования об организации и состоянии работы по профилактике пропусков занятий педагоги выделяют основные причины пропусков учащихся:

- заболевание;
- отсутствие мотивации к учебе;
- опоздания детей из-за пробок;
- опоздания на учебные занятия вследствие просыпаний;
- помощь родителям по разным причинам;
- отсутствие контроля со стороны родителей.

Основными формами и методами профилактической деятельности и реагирования педагогов ДО являются индивидуальные беседы с учащимися и родителями, родительские собрания, письменные сообщения родителям, экстренные телефонные звонки или смс информирование.

Отслеживая ежедневный мониторинг посещаемости обучающихся занятий было выявлено, что не все педагоги ДО вовремя, в течение дня, выясняют причины отсутствия обучающихся на занятиях и в журнале делают отметку.

Рекомендации:

- педагогам ДО своевременно вносить в журнал отсутствующих детей;
- педагогам ДО продолжать осуществлять систематический мониторинг посещаемости учебных занятий и профилактическую работу по предупреждению пропусков обучающимися;
- разнообразить формы воспитательной работы со всеми участниками воспитательного процесса, активизирующие учебную мотивацию;
- расширить направления совместной деятельности с родителями, акцентирующие внимание на родительской ответственности в выполнении Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

Предупреждающие и корректирующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Провести занятие по заполнению журналов	август	Дворкина Л.И., зам. директора	<i>выполнено Дворкина</i>
2	Доработать электронный журнал в части автоматического счета доли не посещающих занятия	июль	Волкова Е.Д., методист	<i>выполнено педагогов Дворкина</i>
3	Наладить обратную связь родить-педагог ДО	сентябрь	Педагоги ДО	<i>выполнено</i>

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**  
основного приема на обучение 2022 года

С 14.06 по 23.09.2022 основной прием на обучение по дополнительным общеразвивающим программам проходил в новом формате, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 20.04.2022 № 26-01-06-380 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги «Запись на обучение по дополнительной образовательной программе».

Приказом ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» от 27.05.2022 № 176-О «Об утверждении перечня дополнительных общеразвивающих программ приема 2022 года и срока приема документов», утверждены следующие программы для набора 1-го года обучения:

Полное наименование образовательной программы	Форма обучения	Срок реализации	Возрастная категория	Планируемый прием, человек
<b>Естественнонаучная направленность</b>				
Академия биологии	заочная	1 год	11-17 лет	52
Физика вокруг нас	заочная	1 год	11-17 лет	40
Ступени математики	заочная	1 год	9-17 лет	46
Земля - планета людей	заочная	1 год	11-17 лет	12
ГЕОшкола	заочная	1 год	11-17 лет	18
Первые шаги в олимпиадную математику	заочная	1 год	10-13 лет	36
Астрономия	заочная	1 год	13-18 лет	6
Биология	заочная	5 лет	13-18 лет	5
География	заочная	7 лет	11-18 лет	15
Математика	заочная	7 лет	11-18 лет	6
Физика	заочная	5 лет	13-18 лет	6
Химия	заочная	4 года	14-18 лет	19
Юные натуралисты	заочная	1 год	10-13 лет	10
Экологи-исследователи	заочная	3 года	13-18 лет	15
ОБЖ: растения, животные	заочная	32 часа	6-18 лет	80 (1 п/г)+89 (2 п/г)
В мире генетики и селекции	заочная	32 часа	14-18 лет	30 (1 п/г)+30 (2 п/г)
Дорога к доброму здоровью	заочная	32 часа	11-18 лет	30 (2 п/г)
<b>Социально-гуманитарная направленность</b>				
Игры разума	очная	5 лет	12-14 лет	15
Уроки психологии	очная	2 года	12-18 лет	12
Психология	заочная	2 года	13-17 лет	27
Молодежные медиа. Юнпресс.	очная	2 года	14-18 лет	12
Школа лидера Российского движения школьников	очная	2 года	10-13 лет	12
Школа лидера Российского движения школьников-рго	очная	1 год	10-13 лет	12
<b>Техническая направленность</b>				
Основы дизайна	очная	3 года	10- 18 лет	24
Школа изобретателей	очная	2 года	7-10 лет	12
Авиамоделирование	очная	3 года	8-12 лет	24
Будущие инженеры	очная	36 часов	13-17 лет	54
Первые шаги в электронику	очная	1 год	10-11 лет	10
Электроника и автоматика	очная	4 года	11-14 лет	12
Электроника и автоматика ПРО	очная	1 год	14-17 лет	10
Инженерное 3D-моделирование	очная	2 года	11-14 лет	10
Основы компьютерной грамотности	очная	3 года	7-11 лет	30
Соревновательная робототехника	очная	2 года	7-10 лет	12
Мир другими глазами. ТРИЗ	заочная	2 года	6-10 лет	18
Проекториум	заочная	1 год	9-15 лет	18
Компьютерная грамотность и графический дизайн	заочная	2 года	12-17 лет	18
<b>Туристско-краеведческая направленность</b>				
Клуб путешественников «рго краеведение»	очная	2 года	15-17 лет	15
Академия туризма	очная	1 год	14-15 лет	15
<b>Физкультурно-спортивная направленность</b>				
Спортивная радиопеленгация-рго	очная	1 год	9-17 лет	15
<b>Художественная направленность</b>				
Экологи-флористы	заочная	3 года	13-18 лет	10

Плановые цифры набора на 1 год обучения на 2022/2023 учебный год по формам обучения:  
очная – 306 чел., заочная с применением ДОТ – 324 чел, заочная – 60, краткосрочные программы – 519 чел.

В период приема заявлений и документов от поступающих на обучение по дополнительным общеразвивающим программам в 2022 году по адресу г. Пермь, ул. Пушкина, 76, каб. 8 работала приемная комиссия из восьми сотрудников по графику: пн, ср, пят с 10.00 до 17.00; вт, чет с 13.00 до 20.00.

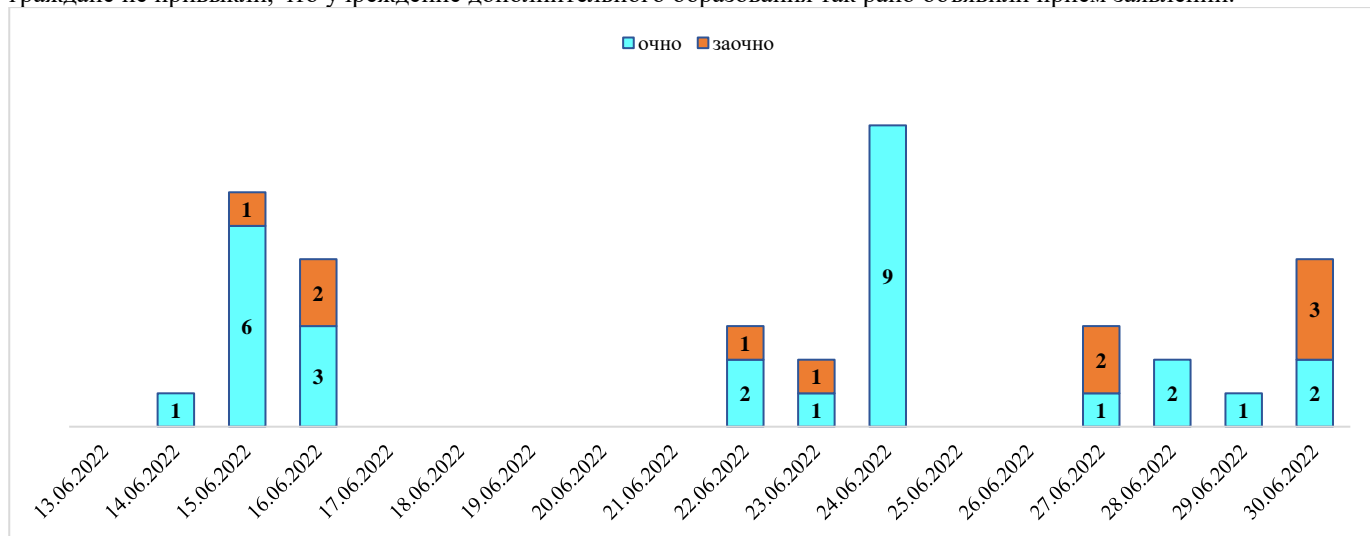
Все данные о поступающем контингенте записываются в ЖУРНАЛ ПРИЕМА ЗАЯВЛЕНИЙ И ДОКУМЕНТОВ, который ведется в программе Microsoft Excel. Журнал составлен так, чтобы было удобно переносить данные в систему ЭПОС.

Создание журнала дало возможность детально проанализировать деятельность при апробации нового формата приема заявок и документов на обучение. Для наглядности аналитика сопровождается графиками.

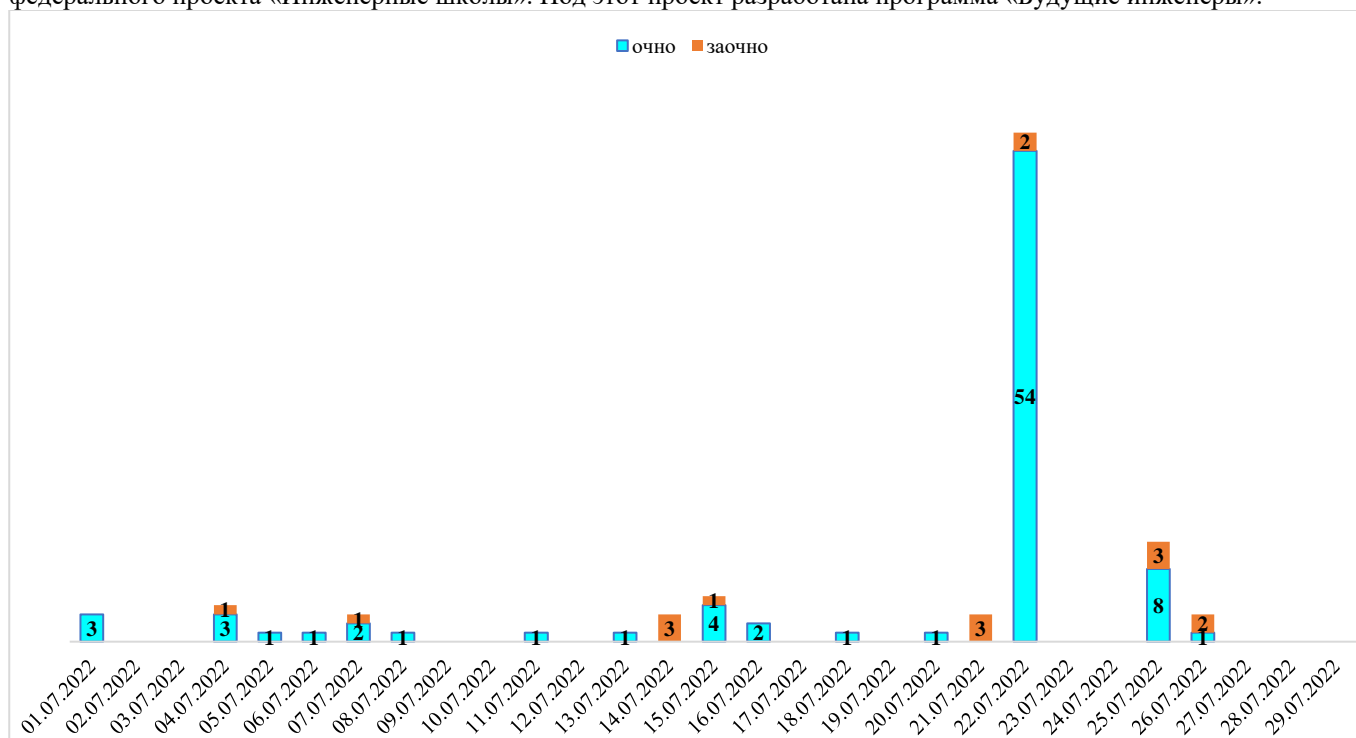
Рассмотрим частоту подачи заявлений и документов на обучение в период работы приемной комиссии.

дата	очно	заочно	дата	очно	заочно	дата	очно	заочно	дата	очно	заочно
13.06.2022	0	0	01.07.2022	3	0	01.08.2022	1	1	01.09.2022	0	0
14.06.2022	1	0	04.07.2022	3	1	02.08.2022	2	2	02.09.2022	15	2
15.06.2022	6	1	05.07.2022	1	0	03.08.2022	4	1	05.09.2022	11	5
16.06.2022	3	2	06.07.2022	1	0	04.08.2022	2	5	06.09.2022	19	11
17.06.2022	0	0	07.07.2022	2	1	05.08.2022	3	4	07.09.2022	13	9
20.06.2022	0	0	08.07.2022	1	0	08.08.2022	0	1	08.09.2022	12	7
21.06.2022	0	0	11.07.2022	1	0	09.08.2022	4	2	09.09.2022	6	3
22.06.2022	2	1	12.07.2022	0	0	10.08.2022	4	1	12.09.2022	7	8
23.06.2022	1	1	13.07.2022	1	0	11.08.2022	2	2	13.09.2022	14	0
24.06.2022	9	0	14.07.2022	0	3	12.08.2022	0	0	14.09.2022	13	2
27.06.2022	1	2	15.07.2022	4	1	15.08.2022	5	1	15.09.2022	12	0
28.06.2022	2	0	16.07.2022	2	0	16.08.2022	5	7	16.09.2022	13	3
29.06.2022	1	0	18.07.2022	1	0	17.08.2022	4	3	18.09.2022	0	1
30.06.2022	2	3	19.07.2022	0	0	18.08.2022	4	1	19.09.2022	4	13
<b>Итого</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	20.07.2022	1	0	19.08.2022	8	4	20.09.2022	9	5
			21.07.2022	0	3	22.08.2022	5	3	21.09.2022	0	50
			22.07.2022	54	2	23.08.2022	5	0	22.09.2022	0	8
			25.07.2022	8	3	24.08.2022	2	1	23.09.2022	1	2
			26.07.2022	1	2	25.08.2022	3	1	<b>Итого</b>	<b>149</b>	<b>129</b>
			27.07.2022	0	0	26.08.2022	7	4			
			28.07.2022	0	0	29.08.2022	16	2			
			29.07.2022	0	0	30.08.2022	10	6			
			<b>Итого</b>	<b>84</b>	<b>16</b>	31.08.2022	16	1			
						<b>Итого</b>	<b>112</b>	<b>53</b>			

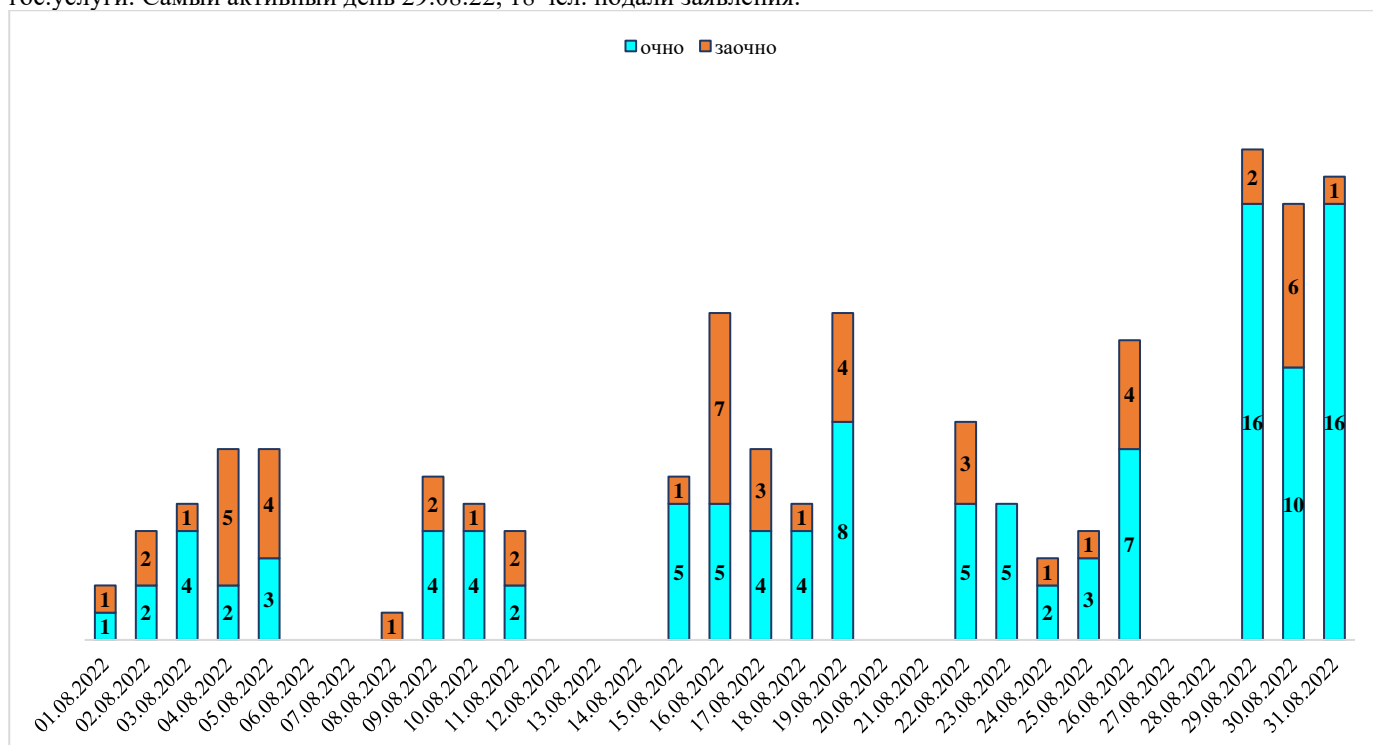
Как видно из графика в июне особой активности подачи заявлений не наблюдается. Возможно, это связано, что граждане не привыкли, что учреждение дополнительного образования так рано объявило прием заявлений.



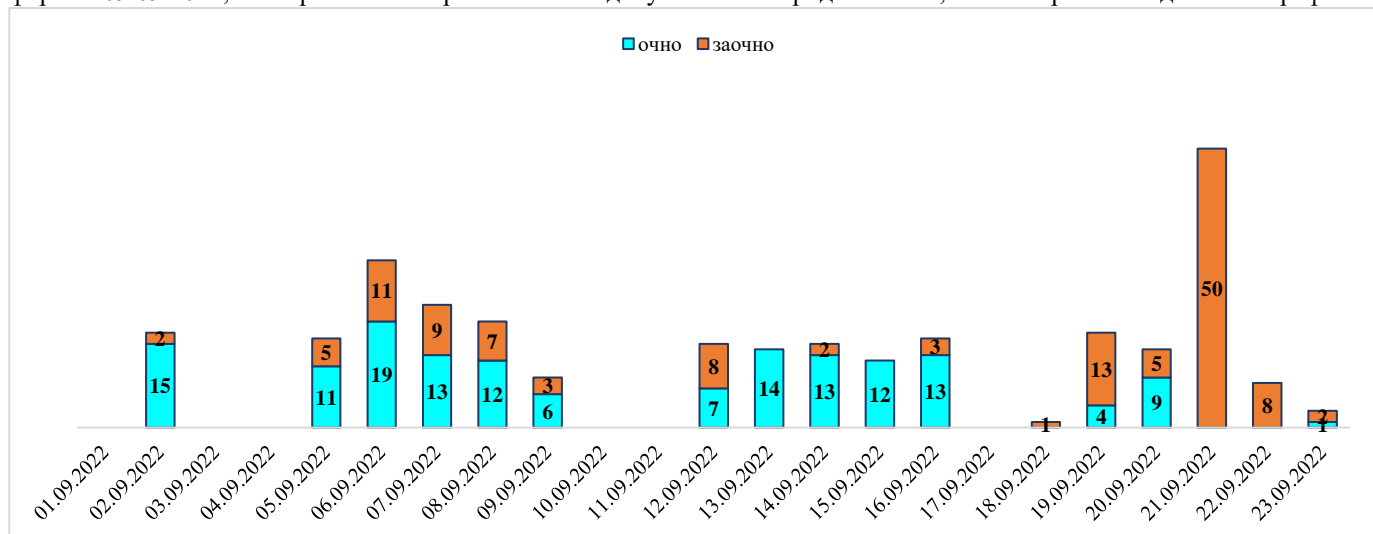
В июле тоже особой активности нет. 22.07.2022 принято 54 чел. учащихся школы № 76. Мы стали участниками федерального проекта «Инженерные школы». Под этот проект разработана программа «Будущие инженеры».



В августе люди активизировались. В это время прошла информация в СМИ, что можно записаться через гос.услуги. Самый активный день 29.08.22, 18 чел. подали заявления.



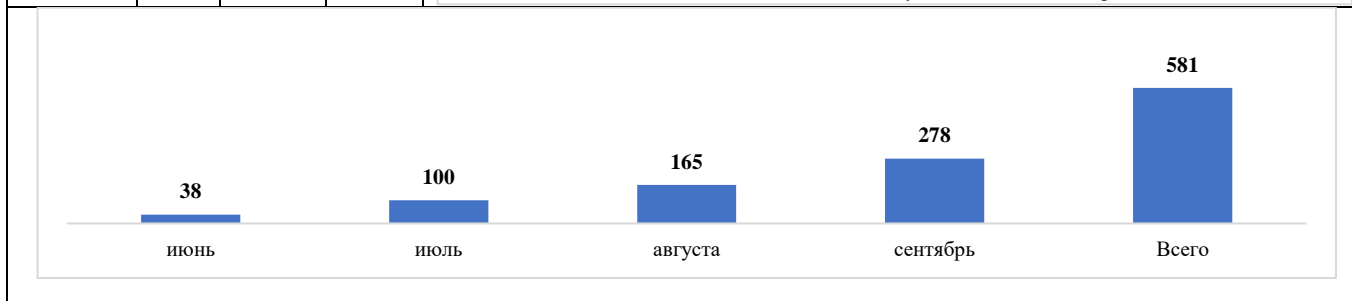
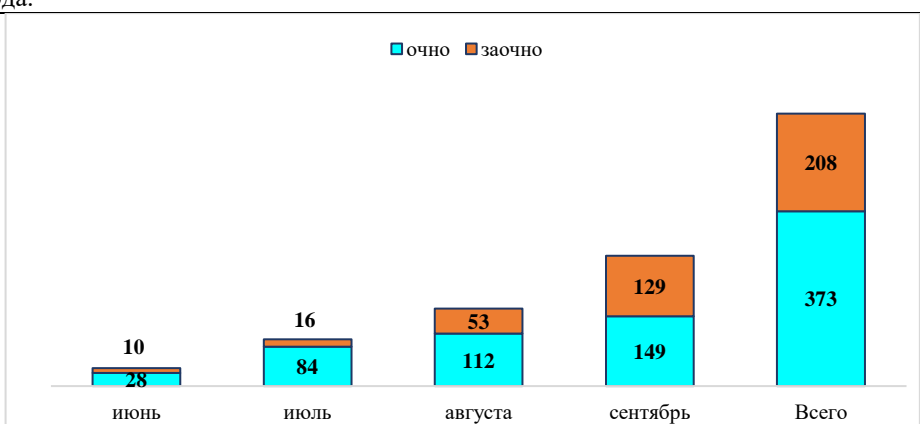
Сентябрь самый активный месяц. У сотрудников приемной комиссии возникали проблемы с быстротой разбора документов, поданных через электронную почту. Поэтому хоть и закончился основной прием на обучение по очной форме 09.09.2022, но работа с присланными документами продолжалась, это хорошо видно на графике.



Рассмотрим динамику приема заявлений в разрезе месяцев, как отдельно по очной и заочной формам обучения, так и обобщенно по месяцам.

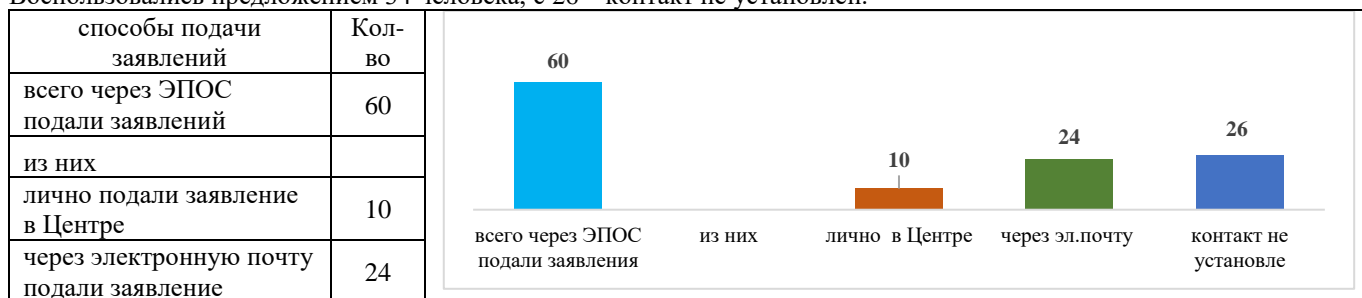
В период работы приемной комиссии принято 581 заявлений. Июнь и июль мало результативные месяцы по подаче заявлений. Однако в этот период велась консультационная работа, как по средствам телефонной связи, так и при личном контактировании с гражданами. Данная эффективность может проявиться в мотивированности поступающих, подготовленных информационно к тому, что их ожидает и что они ожидают от Центра. Данный показатель будет анализироваться в течение учебного года.

месяц	очно	заочно	ИТОГО
июнь	28	10	38
июль	84	16	100
августа	112	53	165
сентябрь	149	129	278
Всего	373	208	581



Заявление на обучение можно было подать следующими способами: на бумажных носителях лично подойти в Центр или воспользоваться услугами оператора почтовой связи, в электронной форме через электронную почту или через гос. услуги, Услугами оператора почтовой связи никто не воспользовался.

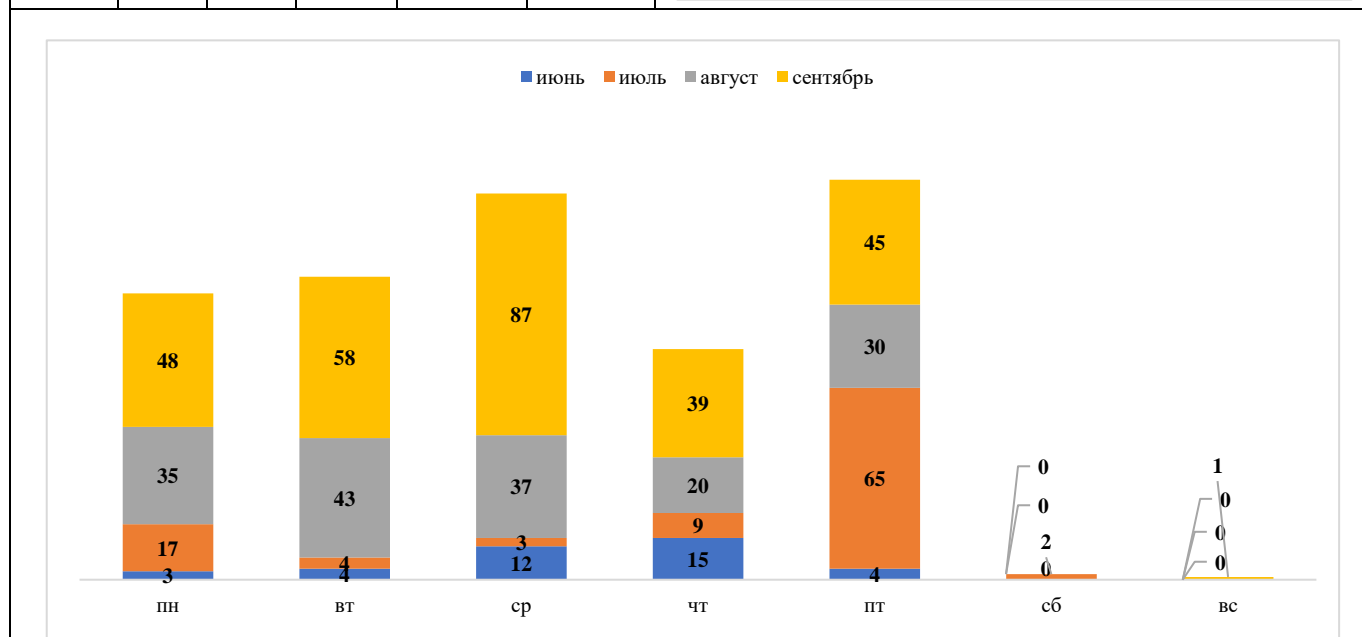
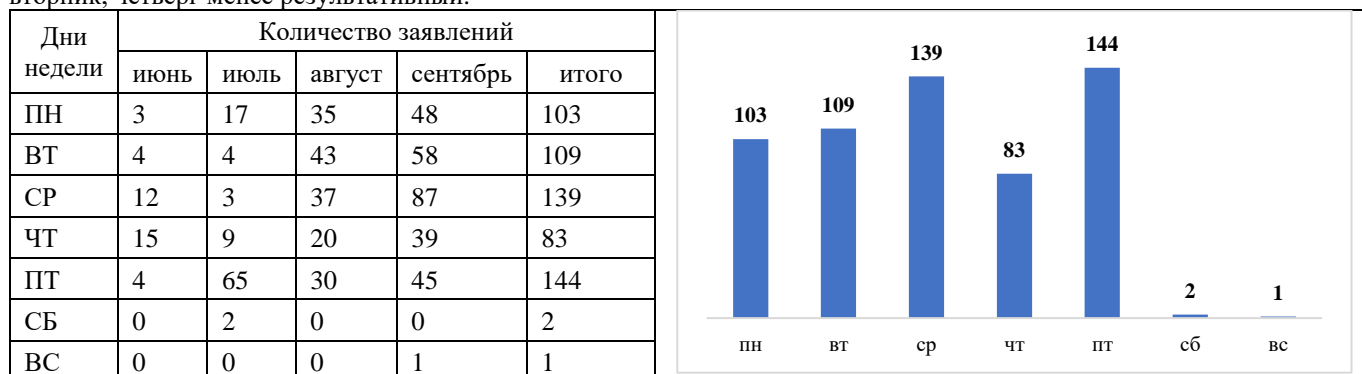
Через госуслуги подано 60 заявлений. Все заявления автоматически поступали в систему ЭПОС, где не предусмотрено прикрепление полного пакета документов для записи на обучение. Поэтому всем подавшим заявление было направлено информационное письмо с просьбой использовать другие способы направить пакет документов. Воспользовались предложением 34 человека, с 26 – контакт не установлен.



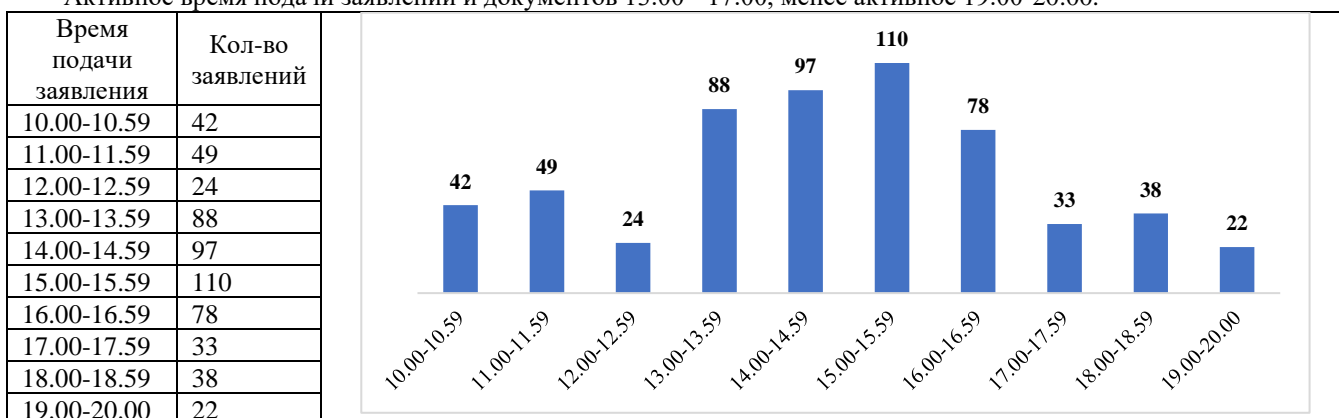
В итоге получилось, что подано 581 заявление, через электронную почту - 288 (49,6%), лично в Центре - 293 (50,4%).



Активизация подачи заявлений прослеживается по средам и пятницам, чуть менее активные понедельник и вторник, четверг менее результативный.

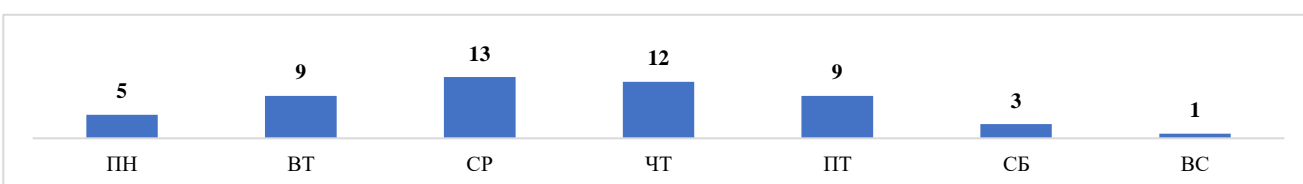
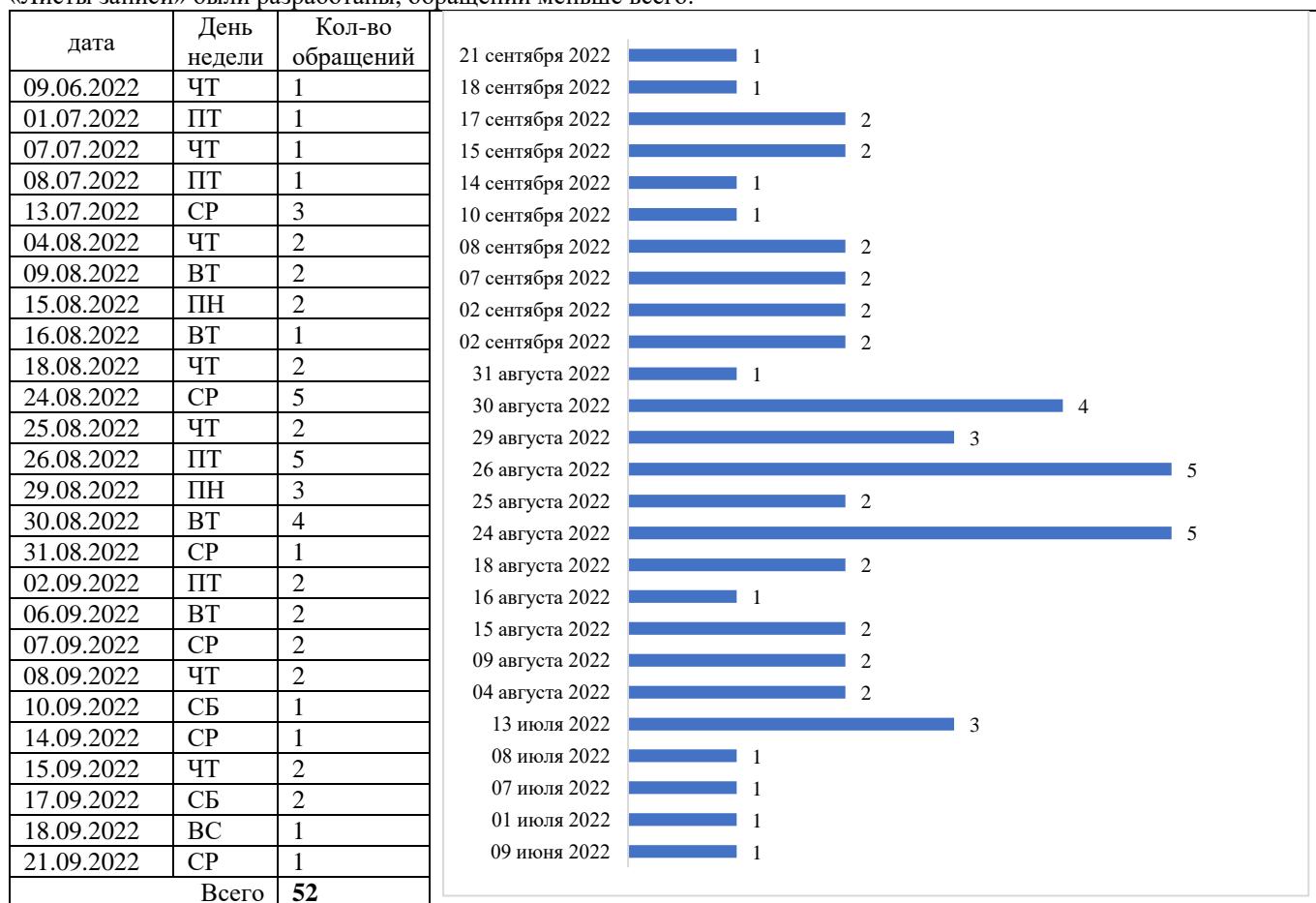


Активное время подачи заявлений и документов 13.00 - 17.00, менее активное 19.00-20.00.



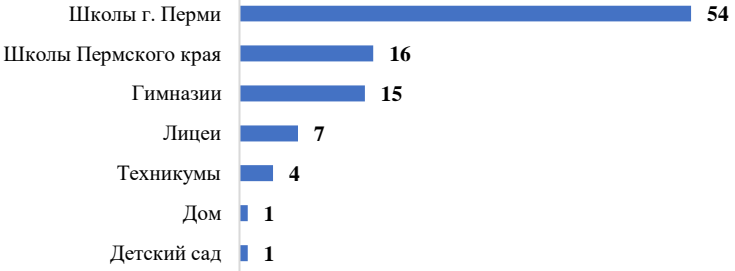
Для граждан, которые приходили в Центр в не приёмные дни и часы выкладывались «Листы записи» во входной зоне Центра, где они записывали Ф.И.О, контакты, интересующее объединение. Специалисты приемной комиссии в течение одних суток связывались с гражданами и консультировали их. По «Листам записи» проанализирована востребованность данной деятельности. 52 обращения, в среднем в день 1-2.

Самые активные дни недели среда и четверг, менее активные вторник и пятница, а в выходные дни, ради которых «Листы записи» были разработаны, обращений меньше всего.



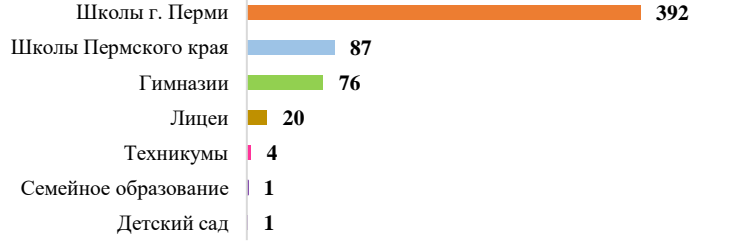
Ученики, которые изъявили желание учиться в Центре, пришли из 98 видов учебных заведений.

Вид учебного заведения	Кол-во учебных заведений
Школы г. Перми	54
Школы Пермского края	16
Гимназии	15
Лицеи	7
Техникумы	4
Детский сад	1
Дом	1
<b>Всего</b>	<b>98</b>



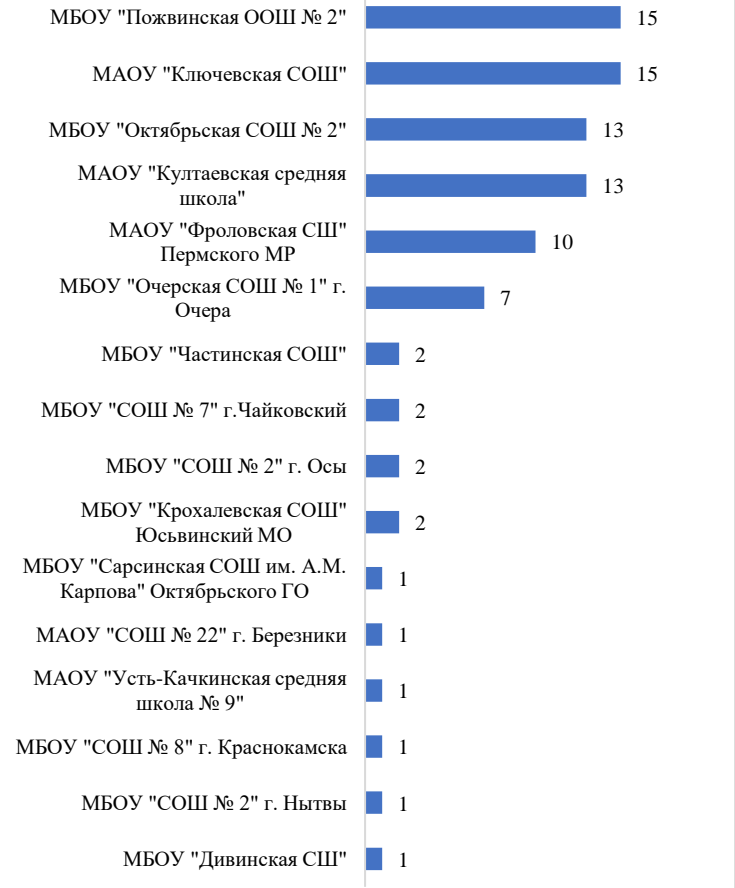
В диаграмме представлено количество человек из каких видов учебных заведений подали заявления.

Вид учебного заведения	Кол-во заявлений
Школы г. Перми	392
Школы Пермского края	87
Гимназии	76
Лицеи	20
Техникумы	4
Семейное образование	1
Детский сад	1
<b>Всего</b>	<b>581</b>



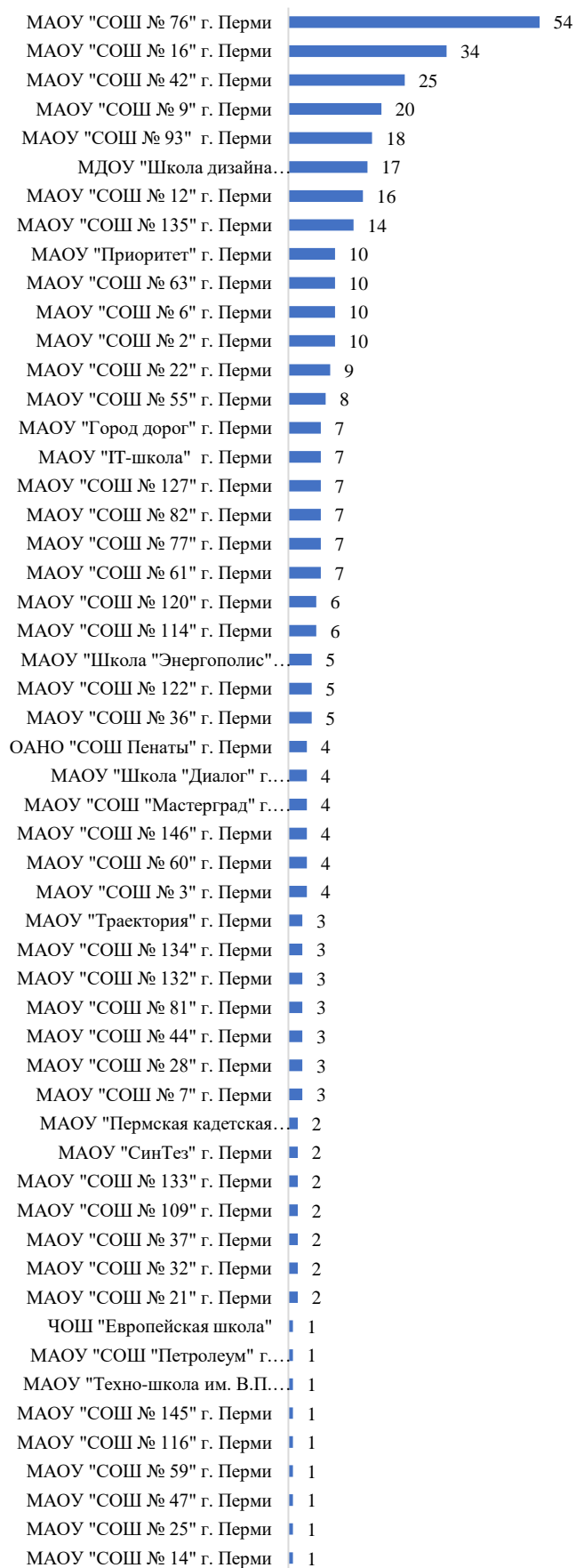
Ниже представлена детализация учебных заведений и распределение количества поданных заявлений.

Школы Пермского края	Кол-во заявок
МАОУ "Фроловская СШ" Пермского МР	10
МАОУ "Култаевская средняя школа"	13
МАОУ "Ключевская СОШ"	15
МБОУ "Дивинская СШ"	1
МБОУ "Крохалевская СОШ" Юсьвинский МО	2
МБОУ "Очерская СОШ № 1" г. Очера	7
МБОУ "Октябрьская СОШ № 2"	13
МБОУ "Пожвинская ООШ № 2"	15
МБОУ "СОШ № 2" г. Нытвы	1
МБОУ "СОШ № 2" г. Осы	2
МБОУ "СОШ № 7" г. Чайковский	2
МБОУ "СОШ № 8" г. Краснокамска	1
МАОУ "Усть-Качкинская средняя школа № 9"	1
МАОУ "СОШ № 22" г. Березники	1
МБОУ "Сарсинская СОШ им. А.М. Карпова" Октябрьского ГО	1
МБОУ "Частинская СОШ"	2
<b>Всего</b>	<b>87</b>



Школы г. Перми	Кол-во заявок
МАОУ "СОШ № 2" г. Перми	10
МАОУ "СОШ № 3" г. Перми	4
МАОУ "СОШ № 6" г. Перми	10
МАОУ "СОШ № 7" г. Перми	3
МАОУ "СОШ № 9" г. Перми	20
МАОУ "СОШ № 12" г. Перми	16
МАОУ "СОШ № 14" г. Перми	1
МАОУ "СОШ № 16" г. Перми	34
МАОУ "СОШ № 21" г. Перми	2
МАОУ "СОШ № 22" г. Перми	9
МАОУ "СОШ № 25" г. Перми	1
МАОУ "СОШ № 28" г. Перми	3
МАОУ "СОШ № 32" г. Перми	2
МАОУ "СОШ № 36" г. Перми	5
МАОУ "СОШ № 37" г. Перми	2
МАОУ "СОШ № 42" г. Перми	25
МАОУ "СОШ № 44" г. Перми	3
МАОУ "СОШ № 47" г. Перми	1
МАОУ "СОШ № 55" г. Перми	8
МАОУ "СОШ № 59" г. Перми	1
МАОУ "СОШ № 60" г. Перми	4
МАОУ "СОШ № 61" г. Перми	7
МАОУ "СОШ № 63" г. Перми	10
МАОУ "СОШ № 76" г. Перми	54
МАОУ "СОШ № 77" г. Перми	7
МАОУ "СОШ № 81" г. Перми	3
МАОУ "СОШ № 82" г. Перми	7
МАОУ "СОШ № 93" г. Перми	18
МАОУ "СОШ № 109" г. Перми	2
МАОУ "СОШ № 114" г. Перми	6
МАОУ "СОШ № 116" г. Перми	1
МАОУ "СОШ № 120" г. Перми	6
МАОУ "СОШ № 122" г. Перми	5
МАОУ "СОШ № 127" г. Перми	7
МАОУ "СОШ № 132" г. Перми	3
МАОУ "СОШ № 133" г. Перми	2
МАОУ "СОШ № 134" г. Перми	3
МАОУ "СОШ № 135" г. Перми	14
МАОУ "СОШ № 145" г. Перми	1
МАОУ "СОШ № 146" г. Перми	4
МАОУ "ИТ-школа" г. Перми	7
МАОУ "Техно-школа им. В.П. Савиных" г. Перми	1
МАОУ "Траектория" г. Перми	3
МАОУ "Приоритет" г. Перми	10
МАОУ "СинТез" г. Перми	2
МАОУ "СОШ "Мастерград" г. Пермь	4
МАОУ "СОШ "Петролеум" г. Перми	1
МАОУ "Город дорог" г. Перми	7
МАОУ "Школа "Диалог" г. Перми	4
МАОУ "Школа "Энергополис" г. Перми	5
МДОУ "Школа дизайна «Точка» г. Перми	17
ОАНО "СОШ Пенаты" г. Перми	4
ЧОШ "Европейская школа"	1
МАОУ "Пермская кадетская школа № 1"	2

392



Лицей г. Перми	Кол-во заявок
Лицей ПГНИУ г. Перми	2
МАОУ "Лицей "Дельта"	6
МБОУ "Лицей № 1" г. Перми	2
МАОУ "Лицей № 2" г. Перми	1
МАОУ "Лицей № 3" г. Перми	1
МАОУ "Лицей № 4" г. Перми	7
МАОУ "Лицей № 8" г. Перми	1
<b>Итого</b>	<b>20</b>

МАОУ "Лицей № 4" г. Перми	7
МАОУ "Лицей "Дельта"	6
МБОУ "Лицей № 1" г. Перми	2
Лицей ПГНИУ г. Перми	2
МАОУ "Лицей № 8" г. Перми	1
МАОУ "Лицей № 3" г. Перми	1
МАОУ "Лицей № 2" г. Перми	1

Гимназии г. Перми и Пермского края	Кол-во заявок
ЧОУ "Пермская православная гимназия"	4
МАОУ "Гимназия № 1" г. Перми	8
МАОУ "Гимназия № 2" г. Перми	4
МАОУ "Гимназия № 3" г. Перми	5
МАОУ "Гимназия № 4" г. Перми	6
МАОУ "Гимназия № 5" г. Перми	1
МАОУ "Гимназия № 7" г. Перми	5
МАОУ "Гимназия № 8" г. Перми	1
МАОУ "Гимназия № 10" г. Перми	6
МАОУ "Гимназия № 11" г. Перми	5
МАОУ "Гимназия № 17" г. Перми	18
МАОУ "Гимназия № 31" г. Перми	4
МАОУ "Гимназия № 33" г. Перми	4
МАОУ "Гимназия им. Братьев Каменских" г. Перми	1
МБОУ "Гимназия" г. Александровска	4
<b>Итого</b>	<b>76</b>

МАОУ "Гимназия № 17" г. Перми	18
МАОУ "Гимназия № 1" г. Перми	8
МАОУ "Гимназия № 10" г. Перми	6
МАОУ "Гимназия № 4" г. Перми	6
МАОУ "Гимназия № 11" г. Перми	5
МАОУ "Гимназия № 7" г. Перми	5
МАОУ "Гимназия № 3" г. Перми	5
МБОУ "Гимназия" г. Александровска	4
МАОУ "Гимназия № 33" г. Перми	4
МАОУ "Гимназия № 31" г. Перми	4
МАОУ "Гимназия № 2" г. Перми	4
ЧОУ "Пермская православная гимназия"	4
МАОУ "Гимназия им. Братьев Каменских" г. Перми	1
МАОУ "Гимназия № 8" г. Перми	1
МАОУ "Гимназия № 5" г. Перми	1

Техникумы г. Перми,	Кол-во заявок
Авиационный техникум г. Перми	1
Краевой индустриальный техникум	1
Пермский колледж сервиса и предпринимательства	1
Пермский радиотехнический колледж им. Попова	1
<b>Итого</b>	<b>4</b>

Пермский радиотехнический колледж им. Попова	1
Пермский колледж сервиса и предпринимательства	1
Краевой индустриальный техникум	1
Авиационный техникум г. Перми	1

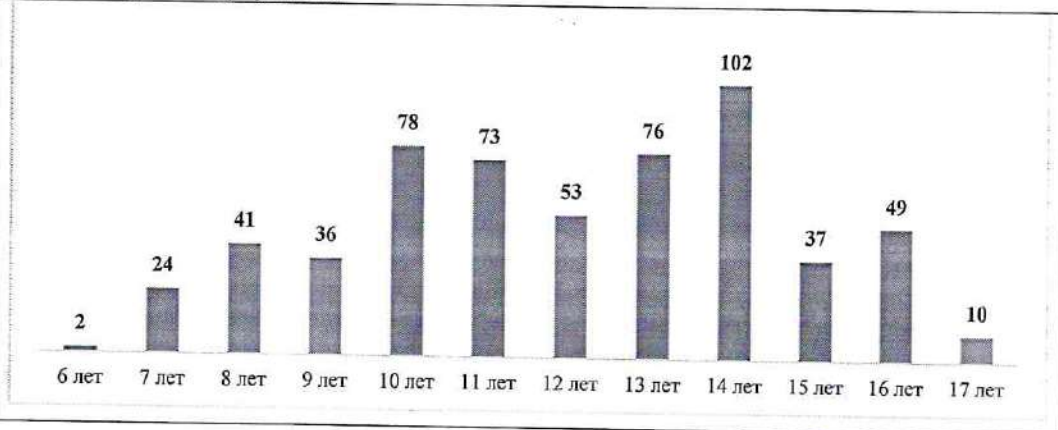
Другое обучение г. Перми,	Кол-во заявок
МАДОУ "Детский сад № 393" г. Перми	1
Семейное образование	1
<b>Итого</b>	<b>2</b>

Семейное образование	1
МАДОУ "Детский сад № 393" г. Перми	1

Анализ, поданных заявлений по возрастной категории показал, что 18% это дети, которым 14 лет, 12-13% - 10, 11, 13 лет, 6-9% - 8, 9, 12, 15, 16 лет, 1-4% - 6, 7, 17 лет.

возраст	чел.	%
6 лет	2	1
7 лет	24	4
8 лет	41	8
9 лет	36	6
10 лет	78	13
11 лет	73	12
12 лет	53	9
13 лет	76	13
14 лет	102	18
15 лет	37	6
16 лет	49	8
17 лет	10	2



Анализ списков поданных заявлений по очной форме обучения и приказ о зачислении в сравнении показали, что в период работы приемной комиссии выполнен набор на 99,2%. Дополнительный набор объявлять не было необходимости. В некоторые объединения подали заявлений больше, чем запланировано. Решено было зачислить их резерв для минимизации риска возможной потери контингента.

Вывод:

1. Место работы приемной комиссии оборудовано в соответствии с требованиями Административного регламента.
2. На информационном стенде размещена информация в соответствии с требованиями Административного регламента.
3. На официальном сайте размещена пошаговая инструкция записи на обучение и подачи документов.
4. Были сбой работы Интернета и телефонной связи.
5. Министерство образования и науки ПК запрашивало новую информации для размещения в системе ЭПОС.
6. В период приемной комиссии принято 99,2% чел. на очную форму обучения от запланированной.
7. Слабая информированность граждан о предстоящем наборе в Центр.
8. Приемная комиссия отработала на отлично.
9. Не хватает рекламной информации об объединениях.

Рекомендации, предложения:

1. Сделать небольшие видеоролики по объединениям.
2. Определиться с программами и набором на 1 год обучения к 1 июня текущего года.
3. Конкретно определиться с расписанием 1-го года обучения
4. Всю текстовую информацию о программах для размещения в систему госуслуги и ЭПОС подготовить к 1 июня текущего года.
5. Начать рекламную кампанию по программам 1-го года обучения, начать консультационные мероприятия с 1 июня текущего года.
6. На основании представленного анализа определить новый период работы приемной комиссии.
7. Сделать виртуальную экскурсию по Центру.

Корректирующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Скорректировать время работы приемной комиссии 2023 года с учетом рациональности	Июнь 2023	Дворкина Л.И.	<i>Выполнено, график в нов. редакции</i>
2	Сформировать информацию по новому набору до 01.06.2023	Май 2023	Дворкина Л.И.	<i>Выполнено, информация передана для размещения на сайте</i>
3	Определить места реализации образовательных программ	Июль 2023	Дворкина Л.И.	<i>Выполнено, ведется переговоры к зачислению договоров.</i>

**Аналитическая справка  
по результатам отчета самообследования за 2022 год**

Отчет о самообследовании за период с 01 января 2022 по 31 декабря 2022 года носит констатирующий характер и отражает общие сведения о Центре, его образовательной деятельности, организации учебного процесса, качестве кадрового, учебно-методического, обеспечения материально-технической базе.

Результат самообследования подтверждает, что деятельность Центра в отчетный период осуществлялась в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации, Пермским краем и локальными нормативными актами. Образовательная деятельность реализуется с учетом лицензионных требований. Образовательные услуги предоставляются с учетом региональных потребностей и потребностей потребителей, обеспечивается сохранность контингента.

Комиссия по самообследованию считает, что дальнейшее развитие структуры обучения должна быть связана с наиболее востребованными направлениями, которые полностью соответствуют профилю Центра и его потенциалу.

Кадровый состав обеспечивает учебный процесс по всем реализуемым направленностям.

Социально-бытовые условия обучающихся и педагогического персонала являются достаточными по действующим нормативам.

Самообследование работы Центра выделило основные общие **выводы:**

1. Центр имеет необходимые организационно-правовые документы, позволяющие вести образовательную деятельность в сфере дополнительного образования.

2. Комплектование контингента осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами дополнительного образования. Качественный и количественный состав контингента соответствует нормативным требованиям, профилю направленности.

3. Содержание дополнительных общеразвивающих программ соответствует требованиям, указанным в локальных нормативных актах.

4. Методическая деятельность по реализуемым ДОП в форме создания учебно-методических разработок, контрольно-оценочных средств, методических рекомендаций по проведению практических работ осуществляется по всем программам ДОП. Педагогам ДО, методистам структурных подразделений, курирующим образовательный процесс, при разработке проектов и обновлении ДОП необходимо своевременно включать актуальную, полную, достоверную информацию об их методическом обеспечении и информационных источниках.

5. Применяемые в учебном процессе образовательные технологии способствуют раскрытию содержания ДОП и достижению планируемых результатов обучения. Необходимо активизировать методическую работу по выявлению, обобщению, описанию успешных (авторских) педагогических практик реализации ДОП с целью формирования методического банка Центра.

6. Содержание и структура воспитательной работы в Центре способствует формированию у обучающихся духовного, нравственного и культурного развития, гражданского становления, обогащения личного опыта, а также условий для содействия творческой самореализации обучающихся для приобщения их к здоровому образу жизни. Актуальной является работа по дальнейшей разработке и совершенствованию рабочих программ воспитания ДОП, программы воспитания Центра.

7. Условия реализации ДОП достаточны для ведения образовательной деятельности в соответствии с лицензией.

Таким образом, в настоящее время педагогический коллектив и иные категории сотрудников обеспечивают успешную реализацию заявленной стратегии развития, государственное задание выполняется в полном объеме.

Корректирующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Определить дополнительный функционал и назначить специалиста для приведения в единообразия образовательных программ в соответствии с Методическими рекомендациями	Май 2022	Дворкина Л.И	выполнено Матвеева Четогова Е.Н.
2	Разработать Методические рекомендации по разработке и реализации дополнительных общеразвивающих программ (для руководителей и педагогических работников)	Сентябрь 2022	Дворкина Л.И. Устюгова Е.Н	выполнено, рекоменд зарешено МР 02-04
3	Разработать положение «Об экспертизе дополнительных общеразвивающих программ»	Октябрь 2022	Устюгова Е.Н	выполнено положение зарешено МР 02-13

*Приложение  
ч. 6*

**Аналитическая справка  
по содержательному состоянию  
дополнительных общеразвивающих программ**

В сентябре 2022 г. продолжилась работа по обновлению программного обеспечения образовательного процесса. С целью установления единых подходов к проектированию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ разработаны «Методические рекомендации по разработке и реализации дополнительных общеразвивающих программ (для руководителей и педагогических работников) МР 02-01». В методических рекомендациях представлены нормативно-правовые и теоретические основания для разработки дополнительных общеразвивающих программ, практические советы по проектированию программного обеспечения образовательного процесса, в том числе по описанию методического обеспечения ДОП. Данный документ был одобрен Педагогическим советом, утвержден директором Центра. В соответствии с ним педагогами были разработаны и представлены на внутреннюю экспертизу проекты ДОП.

Анализ представленных проектов ДОП на предмет наличия п. 2.5 «Методическое обеспечение», п. 3.4 «Список информационных источников», приложений «Диагностические материалы» и «Контрольно-оценочные средства» (см. приложение) показал, что описание методического обеспечения ДОП вызывает у педагогов ДО Центра затруднения. В 9 из 45 проектов программ (20%) отсутствует описание методического обеспечения образовательного процесса. В ряде программ представлен только краткий перечень видов используемой методической продукции без указания конкретных названий методических материалов и тематических разделов или года обучения по программе, к которым они относятся. Также не приводится описание системы используемых дидактических материалов.

Имеющаяся в наличии и в свободном доступе учебная, научно-популярная, справочная, художественная литература позволяет реализовывать дополнительные общеразвивающие программы в полном объеме. Списки информационных источников представлены в 43 из 45 ДОП (95,6%). Педагоги ДО активно используют Интернет-сервисы, образовательные платформы и образовательные ресурсы. Перечень данных ресурсов включает 60 наименований, рекомендованных Министерством просвещения РФ. Однако в 2 программах из 45 (4,4%) отсутствуют списки информационных источников (ДОП «Будущие инженеры», «Соревновательная робототехника»). В ряде проектов программ оформление списка информационных источников не соответствует ГОСТ, при указании ссылок на электронные ресурсы не указывается дата последнего обращения.

В соответствии с «Методическими рекомендациями по разработке и реализации дополнительных общеразвивающих программ (для руководителей и педагогических работников) МР 02-01» оценочные материалы – один из важных компонентов ДОП – рекомендовано представить в программе в виде перечня используемых диагностик, а также разместить в соответствующих приложениях примеры диагностик и контрольно-оценочных средств, позволяющих определить достижение обучающимися планируемых результатов. На данный период в 16 из 45 проектов ДОП (35,6%) отсутствуют приложения «Диагностические материалы», «Контрольно-оценочные средства», что не позволяет получить достаточно полную информацию об особенностях образовательного процесса.

Из обсуждения обозначенных проблемы с педагогами ДО и методистами отделов известно, что педагоги имеют достаточный объем методической продукции различных видов и назначения, в том числе оценочных материалов. Программы обеспечены доступными информационными источниками. Однако данные материалы не систематизированы и должным образом не представлены в ДОП.

Таким образом, можно сделать вывод, что учебно-методическое обеспечение в целом достаточно для ведения образовательной деятельности по заявленным программам. Задачи и направления, требующие дальнейшего развития и совершенствования учебно-методического обеспечения:

- активизировать совместную работу методистов и педагогов ДО структурных подразделений Центра по систематизации учебно-методического обеспечения ДОП;
- продолжать совершенствовать и развивать учебно-методическую и информационную базу образовательной деятельности по всем направленностям ДОД;
- разрабатывать и изготавливать новые методические сборники и пособия, презентации;
- своевременно включать актуальную, полную, достоверную информацию о методическом обеспечении и информационных источниках в проекты ДОП.

В таблице представлена характеристика учебно-методического обеспечения дополнительных общеразвивающих программ по состоянию на 31.12.2022 года.

Таблица - Характеристика учебно-методического обеспечения ДОП  
\*Диагностические материалы                      \*\*Контрольно-оценочные средства

№ п/п	Название ДОП	Наличие раздела «Методические материалы»	Наличие списка информационных источников			Наличие приложений	
			общего	для педагогов	для обучающихся	ДМ*	КОС**
<b>Отдел технического творчества</b>							
1	Школа изобретателей (ТРИЗ)	+	-	+	+	+	+

2	Первые шаги в электронику	+	+	-	-	+	+
3	Электроника и автоматика	+	+	-	-	+	+
4	Электроника и автоматика ПРО	+	+	-	-	+	+
5	Авиамоделирование	-	-	+	+	-	-
6	Будущие инженеры	-	-	-	-	-	-
7	Основы дизайна	-	+	+	-	-	-
8	Соревновательная робототехника	-	-	-	-	-	-
9	Основы компьютерной грамотности	-	-	+	+	-	-
10	Инженерное 3D-моделирование	+	+	-	-	+	-
<b>Социально-гуманитарный отдел</b>							
11	Игры разума	-	-	+	+	-	-
12	Лидеры РДШ	+	-	+	+	+	+
13	Лидеры РДШ-про	+	-	+	+	+	+
14	Уроки психологии (2 года)	+	-	+	+	+	+
15	Уроки психологии (1 год)	+	-	+	+	+	+
16	Молодёжные медиа. Юнпресс	+	+	-	-	-	-
<b>Туристско-краеведческий отдел</b>							
17	Академия туризма	+	+	-	-	+	+
18	Клуб путешественников	+	-	+	+	-	-
19	Клуб путешественников «про краеведение»	+	-	+	+	-	-
20	Спортивный туризм	+	+	-	-	+	+
21	Мир вокруг нас	+	-	+	+	-	-
22	С рюкзачком под облаками	+	-	+	+	+	+
23	Путешественники	+	-	+	+	-	-
24	По-дорожник	+	-	+	+	-	-
25	Спортивная радиопеленгация про	-	-	+	+	-	-
<b>Краевая заочная школа образовательный блок «СМАРТ-сфера»</b>							
26	ГЕОшкола	-	-	+	+	-	-
27	Академия биологии	+	+			+	+
28	Мир другими глазами. ТРИЗ	+	-	+	+	-	-
29	Проекториум	+	-	-	-	-	-
30	Земля-планета людей	+	+	-	-	+	+
31	Первые шаги в олимпиадную математику	+	+	-	-	+	+
32	Компьютерная грамотность и графический дизайн	-	-	+	+	-	-
33	Психология	+	+	-	-	+	+
34	Ступени математики	+	+	-	-	+	+
35	Физика вокруг нас	+	+	-	-	+	+
<b>Краевая заочная школа образовательный блок «Ноосфера»</b>							
36	Биология	+	-	+	+	+	+
37	География	+	-	+	+	+	+
38	Математика	+	-	+	+	+	+
39	Физика	+	-	+	+	+	+
40	Астрономия	+	-	+	+	+	+
41	Химия	+	-	+	+	+	+
42	Юные натуралисты	+	-	+	+	+	+
43	Экологи-исследователи	+	-	+	+	+	+
44	Экологи-флористы	+	-	+	+	+	+
45	В мире генетики и селекции	+	-	+	+	+	+
46	ОБЖ: растения, животные	+	-	+	+	+	+

Корректирующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Составить график работы с педагогами дополнительного образования	Сентябрь 2022	Устюгова Е.Н.	<i>выполнено, график размещён на сайте</i>
2	Назначить экспертов	Сентябрь 2022	Дворкина Л.И.	<i>вып. приказ</i>
3	О результатах доложить на Педагогическом совете	Декабрь 2022	Устюгова Е.Н.	<i>вып. протокол</i>

**Аналитическая справка  
по результатам исследования удовлетворенности взаимодействием структурных подразделений  
ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник»**

22.01.2023 года

### 1. Общая характеристика методики исследования

Чтобы спрогнозировать тенденций развития Центра через анализ процессов, детерминирующих деятельность персонала необходимо сначала понять характер взаимоотношений и процессов взаимодействия, сложившихся между подразделениями, чья деятельность непосредственно связана с реализацией основных процессов Центра. Центр определил практикоориентированную технологию оценки процессов взаимодействия и характера производственных взаимоотношений, сложившихся между основными подразделениями Центра. При составлении анкеты применена Порядковая шкала оценок или шкала Лайкерта, т.к. она позволяет измерить чье-либо мнение или отношение к проблеме.

Материал, полученный в результате применения технологии, является основой для понимания причин неэффективной работы подразделений в Центре, для определения скрытых организационных конфликтов, функциональных ограничений и противоречий в системе управления. В результате анализа полученных данных выделяются «области», свидетельствующие о ресурсах Центра, и «проблемные зоны», которые могут оказывать значительное влияние на функционирование и тенденции ее развития.

Выделяются групп, которые связаны между собой производственными процессами и имеют межличностные контакты друг с другом. В оценки включаются только такие подразделения, от которых напрямую зависит реализация основных функций деятельности Центра. В оценке участвуют все основные группы и подразделения компании относительно вертикали и горизонтали организационной структуры.

Процессы взаимодействия между подразделениями анализируются на основе взаимных оценок групп, которые они выставляют друг другу. Каждая группа сотрудников, таким образом, выставляет оценки всем группам, с которыми тесно взаимодействует, и, в свою очередь, также оценивается всеми другими группами. Выводы делаются на основе взаимных оценок, отражающих высокую степень согласованности мнений сотрудников и руководителей компании.

На основе полученных результатов руководители различных уровней в Центре могут получить информацию о том, как оценивают взаимодействие с ними и каков характер взаимодействия между подразделениями (или группами сотрудников), которые находятся в их непосредственном подчинении.

Система критериев оценки определена экспериментальным путем. Устойчивость структуры категорий, с помощью которых сотрудники Центра оценивали межгрупповые процессы, подтверждена с помощью статистических методов анализа данных.

За основу взято определение, что взаимодействие есть разработка и обмен информацией между подразделениями и отдельными исполнителями в организации по запросам других подразделений/исполнителей. Разбили само взаимодействие на компоненты, по принципу удобнее и логичнее, их получилось семь: сроки выполнения работы, достаточность предоставляемой информации, достоверность предоставляемой информации, доступность информации, скорость обратной связи, готовность сотрудников к взаимодействию, дружелюбие, комфортность при взаимодействии.

*Методом исследования* – опрос руководителей подразделений по формализованной анкете.

Вопросы, по оценке составляющих взаимодействие шкальные, это стандарт при проведении опросов. Шкала 10-балльная, чтобы в итоге не получилась слишком общая картинка, с которой потом трудно работать т.к. количество ответов невелико.

В анкете не выявляется какие подразделения с какими взаимодействуют и насколько часто и не предполагается оценивание с учетом частоты взаимодействия, т.к. даже редкие, разовые случаи могут существенно повлиять на общее взаимодействие в целом.

Анкетирование анонимное. Проведение опроса производится разово по принципу «здесь и сейчас» (тем самым еще исключается какой-либо сговор по принципу «кукушка хвалит петуха»). Само исследование анонсируется только на собрании перед проведением опроса.

### 2. Условия исследования

Цель анкетирования понять характер взаимоотношений и процессов взаимодействия, сложившихся между подразделениями, чья деятельность непосредственно связана с реализацией основных процессов учреждения.

Анкета построена на основе шкалы Лайкерта, измеряет: чье-либо мнение и отношение к проблеме.

Основные понятия, взятые за основу при исследовании: *Взаимоотношения* связь между субъектами, которая базируется на уважении, взаимности, осознании своих обязательств. *Взаимодействие* процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, что порождает их взаимные обусловленности.

*Формат сбора информации* – социологический опрос с помощью заполнения анонимных печатных анкет.

*Сроки проведения исследования и обработки полученных результатов:* исследование проводилось в период с 09.12.2021 г. по 09.12.2021 г.; обработка данных – в период с 10.12.2021 г. по 12.12.2021 г.

*Характеристика исследования* - выборочная совокупность.

В социологическом опросе посредством заполнения анонимных печатных анкет приняло участие восемь 9 человека (7 чел. представители каждого подразделения + 2 заместители директора, не принял участие представитель заочной школы), что составило **89%** от представителя каждого подразделения.

В данном анализе ответов рассматривается шесть компонентов: достаточность предоставляемой информации, достоверность предоставляемой информации, доступность информации, скорость обратной связи, готовность сотрудников к взаимодействию, дружелюбие, комфортность при взаимодействии. Компонент - сроки выполнения работы не рассматривался, т.к. опрос в анкете отсутствовал.

Удовлетворенность высчитывается без учета позиций, на которые не даны ответы респондентами.

Интегральный показатель, характеризующий оценку компонента или удовлетворенность им при взаимодействии, как среднее значение.

### 3. Анализ удовлетворенности взаимодействия структурных подразделений по компонентам

3.1 Анализ ответов респондентов по отношению компонента – достаточность информации (таблица 1) показал, что Социально-гуманитарного отдел и Отдел развития технического творчества (9,6 балла из 10) предоставляют информацию в полном объеме, отвечает на поставленный вопрос и в тоже время не избыточна, иначе пользоваться такой информацией было бы сложно.

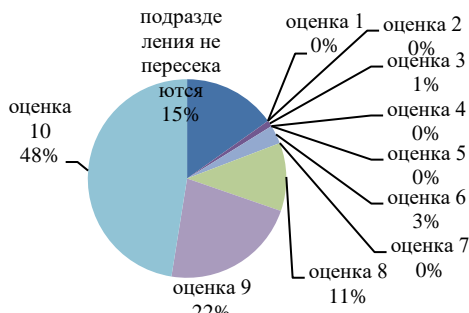
По этому вопросу трудности с Административно-хозяйственная часть, т.к. значение составило 7,9 балла.

Только два подразделения: Социально-гуманитарного отдел и Отдел развития технического творчества получили долю удовлетворенности 100% .

Интегральный показатель, характеризующий в целом оценку компонента, составил 9,1 балла, удовлетворенность – 81% (таблица 7).

Таблица 1 – Анализ ответов компонента – ДОСТУПНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ

Подразделения	Оценка											Средняя оценка
	0*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Административно-хозяйственная часть	1			1			2		2	1	2	6,5
Социально-гуманитарный отдел										3	6	9,7
Отдел развития интеллектуального творчества										3	6	9,7
Отдел развития технического творчества	1								1	1	6	9,6
Отдел развития туристско-краеведческой деятельности	2								1	1	5	9,6
Отдел по здоровьесбережению и экологии	2								2	1	4	9,3
Краевая заочная школа	3								1	1	4	9,5
Планово-договорная служба	2								1	5	1	9
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале	<b>15%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>11%</b>	<b>22%</b>	<b>47%</b>	<b>9,1</b>



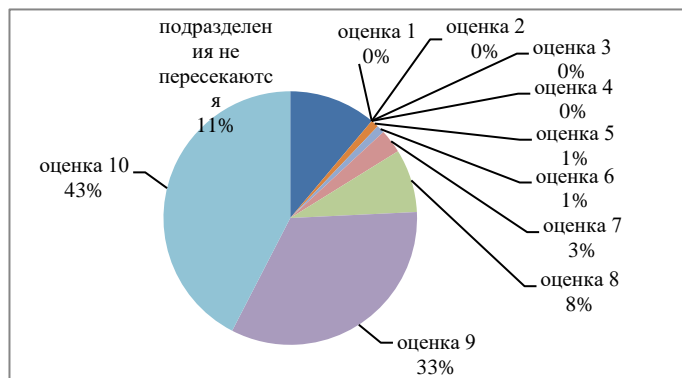
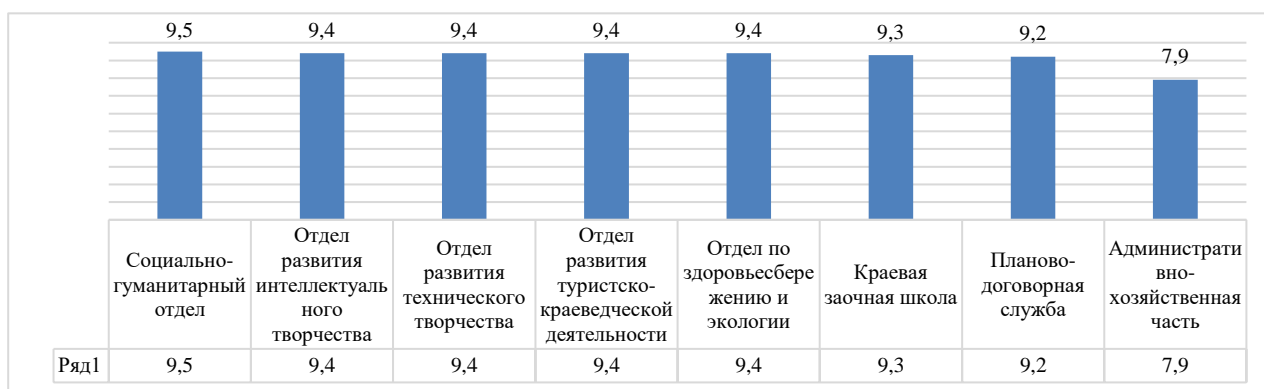
3.2 В результате оценки компонента – **достоверность информации** (таблица 2) выяснилось, что предоставляемая информации наиболее точна, непротиворечива и объективна Социально-гуманитарного отдела (9,5 балла из 10). Отдел развития технического творчества, Отдел по здоровьесбережению и экологии, Отдел развития туристско-краеведческой деятельности, Отдел развития интеллектуального творчества также оценены высоко (9,4 балла из 10). Низкую оценку получила Административно-хозяйственная часть (7,9 балла из 10).

Социально-гуманитарного отдел, Отдел развития интеллектуального творчества, Отдел технического развития показали, что умеют взаимодействовать, т.к. 100% респондентов удовлетворены по этой позиции.

Интегральный показатель, характеризующий оценку компонента, составил 9,2 балла, удовлетворенность – 84% (таблица 7).

Таблица 2 – Анализ ответов компонента – ДОСТОВЕРНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ

Подразделения	Оценка											Средняя оценка
	0*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Административно-хозяйственная часть	1					1	1	1	2	1	2	7,9
Социально-гуманитарный отдел	1									4	4	9,5
Отдел развития интеллектуального творчества										5	4	9,4
Отдел развития технического творчества										5	4	9,4
Отдел развития туристско-краеведческой деятельности	2								1	2	4	9,4
Отдел по здоровьесбережению и экологии	2								1	2	4	9,4
Краевая заочная школа	2							1		2	4	9,3
Планово-договорная служба									2	3	4	9,2
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале	<b>11%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>33%</b>	<b>42%</b>	<b>9,2</b>



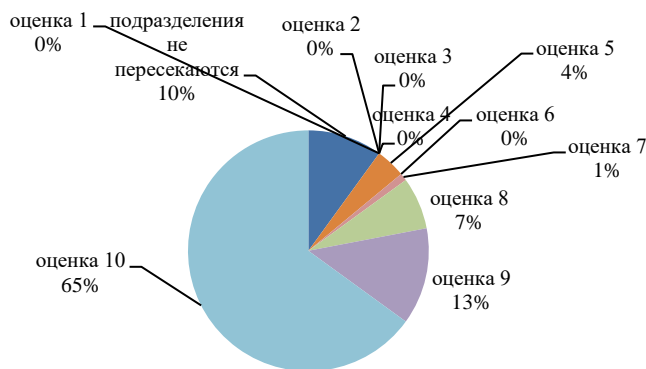
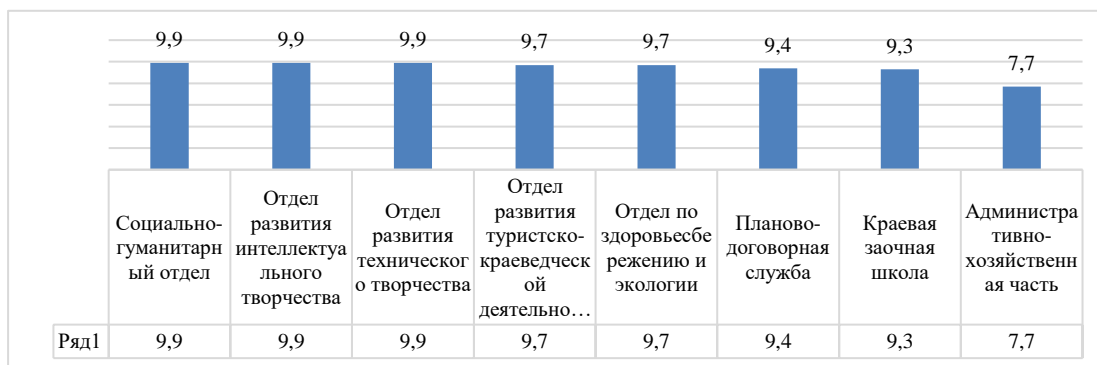
3.3 Анализ ответов компонента – доступность информации (таблица 3) показал, что подразделения Социально-гуманитарный отдел, Отдел развития интеллектуального творчества, Отдел технического развития представляют информацию в таком виде, которую можно нормально воспринимать и для этого не требует наличия специального человека для ее понимания, т.к. значение составляет 9,9 балла из 10. Достаточно высоко оценены по этому компоненту Отдел по здоровьесбережению и экологии и Отдел развития туристско-краеведческой деятельности (9,7 балла из 10). Низкую оценку получила Административно-хозяйственная часть (7,7 балла из 10).

На 100% удовлетворены все респонденты по компоненту доступность информации при взаимодействии с Социально-гуманитарного отделом, Отделом по здоровьесбережению и экологии, Отделом развития туристско-краеведческой деятельности, Отделом развития интеллектуального творчества, Отделом технического развития.

Интегральный показатель, характеризующий оценку компонента, составил 9,4 балла, удовлетворенность – 87% (таблица 7).

Таблица 3 – Анализ ответов компонента – ДОСТУПНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ

Подразделения	Оценка											Средняя оценка
	0*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Административно-хозяйственная часть						3		1	1	1	3	7,7
Социально-гуманитарный отдел	1									1	7	9,9
Отдел развития интеллектуального творчества										1	8	9,9
Отдел развития технического творчества										1	8	9,9
Отдел развития туристско-краеведческой деятельности	2									1	6	9,7
Отдел по здоровьесбережению и экологии	2									2	5	9,7
Краевая заочная школа	2								2	1	4	9,3
Планово-договорная служба									2	1	6	9,4
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале	10%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	1%	7%	13%	65%	9,4



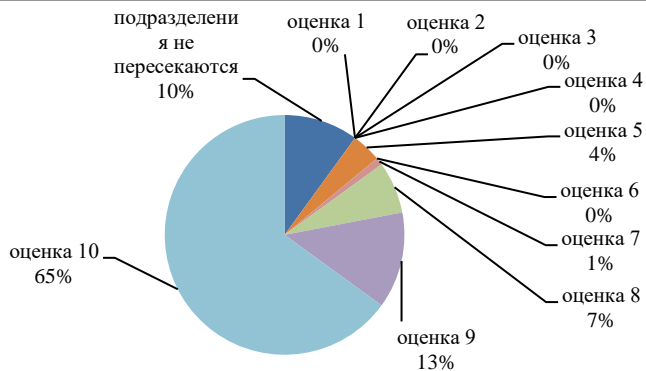
3.4 При прохождении опроса предполагалось оценить скорость обратной связи (таблица 4). Полученные результаты показали, что важно помимо понимания того, когда и в каком виде информация будет передана, еще и отношение исполнителя к данному запросу, т.к. обратная связь является ключевым инструментом для улучшения качества коммуникации между подразделениями, ее применение актуально для всех подразделений Центра. В Отделе развития интеллектуального творчества и Отделе технического развития процесс обратной связи хорошо организован и помогает повысить эффективность рабочей деятельности, т.к. показатель оценки составил 9,8 балла от 10. Также высоко оценены Отдел развития туристско-краеведческой деятельности и Социально-гуманитарного отдела (9,7 балла).

Доля удовлетворенности Социально-гуманитарного отдела, Отдела по здоровьесбережению и экологии, Отдела развития туристско-краеведческой деятельности, Отдела развития интеллектуального творчества, Отдела технического развития 100%.

Интегральный показатель, характеризующий оценку компонента, составил 9,2 балла, удовлетворенность – 89% (таблица 7).

Таблица 4 – Анализ ответов компонента – СКОРОСТЬ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Подразделения	Оценка											Средняя оценка
	0*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Административно-хозяйственная часть				1	2	1	1	1		1	2	6,4
Социально-гуманитарный отдел	1									2	6	9,7
Отдел развития интеллектуального творчества										2	7	9,8
Отдел развития технического творчества										2	7	9,8
Отдел развития туристско-краеведческой деятельности	2									2	5	9,7
Отдел по здоровьесбережению и экологии	2									3	4	9,6
Краевая заочная школа	2								1	2	4	9,4
Планово-договорная служба									1	3	5	9,4
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>24%</b>	<b>56%</b>	<b>9,2</b>



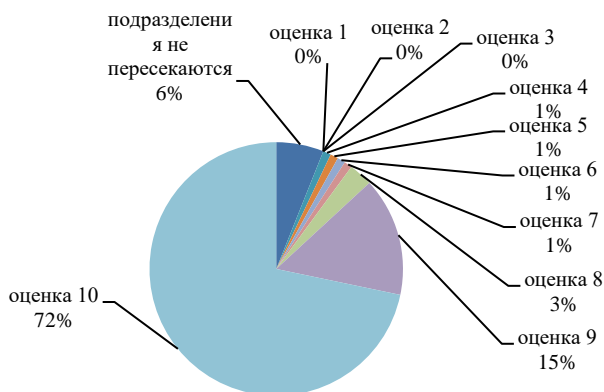
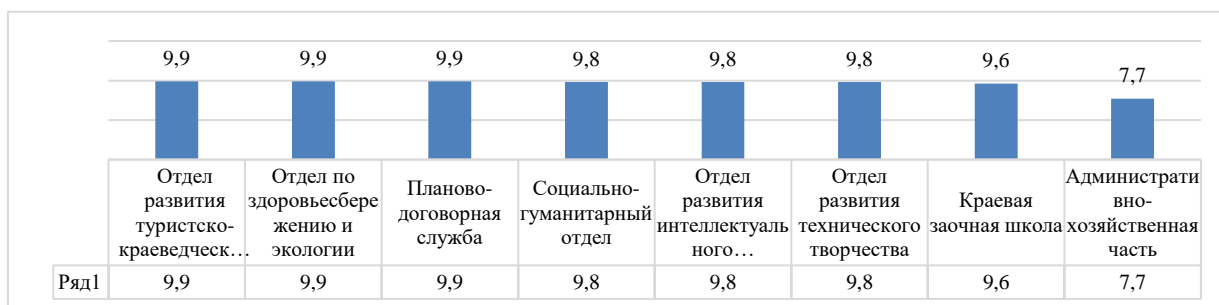
3.5 Оценка готовности сотрудников подразделения к взаимодействию (таблица 5) позволила увидеть, что не все подразделения являются специалистами в предметной области, поэтому подразделению необходимо еще и понимание для чего эта информация нужна, тогда оно сможет подготовить ее и достаточной и достоверной. Отдел по здоровьесбережению и экологии, Отдел развития туристско-краеведческой деятельности, Планово-договорная служба этот показатель составил 9,9 баллов из 10. Также высоко оценили взаимодействие по данному компоненту Социально-гуманитарный отдел, Отдел развития интеллектуального творчества, Отдел развития технического творчества, показатель 9,8 баллов из 10.

Удовлетворены этим компонентом почти все подразделения на 100%: Социально-гуманитарный отдел, Отдел развития интеллектуального творчества, Отдел развития технического творчества, Отдел развития туристско-краеведческой деятельности, Отдел по здоровьесбережению и экологии, Планово-договорная служба.

Интегральный показатель, характеризующий оценку компонента, составил 9,6 балла, удовлетворенность – 91% (таблица 7).

Таблица 5 – Анализ ответов компонента – ГОТОВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

Подразделения	Оценка											Средняя оценка
	0*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Административно-хозяйственная часть					1	1	1	1	1	1	3	7,7
Социально-гуманитарный отдел										2	7	9,8
Отдел развития интеллектуального творчества										2	7	9,8
Отдел развития технического творчества										2	7	9,8
Отдел развития туристско-краеведческой деятельности	1									1	7	9,9
Отдел по здоровьесбережению и экологии	1									1	7	9,9
Краевая заочная школа	2								1	1	5	9,6
Планово-договорная служба										1	8	9,9
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале	6%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	3%	15%	71%	9,6



3.6 Оценка компонента дружелюбие, комфортность при взаимодействии не обходима, эмоциональную составляющую надо учитывать, человеческий фактор всегда присутствует в деятельности. Даже если все было сделано как надо и в срок, но если это сопровождается некомфортным общением, то в следующий раз за информацией могут и не обратиться.

Высоко оценили взаимодействие по данному компоненту Отдела развития туристско-краеведческой деятельности и Социально-гуманитарный отдела (10 баллов из 10).

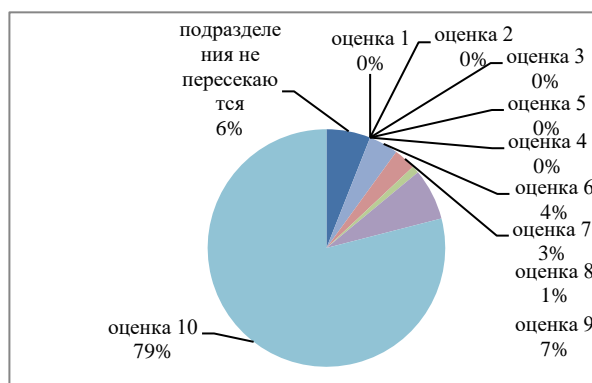
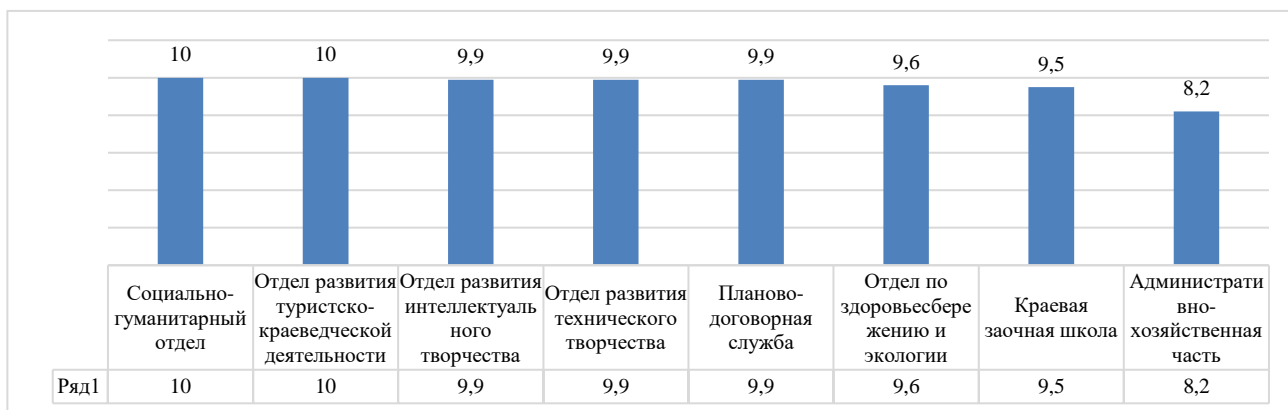
Даже Административно-хозяйственная часть оценена достойно (8,2 балла из 10) хоть и ниже остальных подразделений.

Результаты данного компонента радуют, т.к. говорят о культуре взаимодействия и взаимоотношений.

Интегральный показатель, характеризующий оценку компонента, составил 9,6 балла, удовлетворенность – 91% (таблица 7).

Таблица 6 – Анализ ответов компонента – ДРУЖЕЛЮБИЕ, КОМФОРТНОСТЬ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Подразделения	Оценка											Средняя оценка	
	0*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Административно-хозяйственная часть							3	1			1	4	8,2
Социально-гуманитарный отдел												9	10
Отдел развития интеллектуального творчества											1	8	9,9
Отдел развития технического творчества											1	8	9,9
Отдел развития туристско-краеведческой деятельности	1											8	10
Отдел по здоровьесбережению и экологии	1							1				7	9,6
Краевая заочная школа	2								1	1		5	9,5
Планово-договорная служба											1	8	9,9
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>7%</b>	<b>79%</b>		<b>9,6</b>



3.6 Результаты ответов респондентов обобщили и занесли в сводную таблицу, где отслеживается по убыванию какой компонент как оценен по 10-ти балльной шкале (таблица 6). Для более лучшего восприятия, т.е. для привычного восприятия оценки сделан перевод оценочной 10-ти балльной шкалы в оценочную 5-ти балльную шкалу в следующем соотношении:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5

Таблица 6 – Сводная таблица оценки по компонентам

	достаточность информации	достоверность предоставляемой информации	доступность информации	скорость обратной связи	готовность сотрудников к взаимодействию	дружелюбие, комфортность при взаимодействии	Среднее значение по подразделению	По 5-ти балльной оценочной шкале
Административно-хозяйственная часть	6,5	7,9	7,7	6,4	7,7	8,2	<b>7,4</b>	<b>3,4</b>
Социально-гуманитарный отдел	9,7	9,5	9,9	9,7	9,8	10	<b>9,8</b>	<b>4,8</b>
Отдел развития интеллектуального творчества	9,7	9,4	9,9	9,8	9,8	9,9	<b>9,8</b>	<b>4,8</b>
Отдел развития технического творчества	9,6	9,4	9,9	9,8	9,8	9,9	<b>9,7</b>	<b>4,7</b>
Отдел развития туристско-краеведческой деятельности	9,6	9,4	9,7	9,7	9,9	10	<b>9,7</b>	<b>4,7</b>
Отдел по здоровьесбережению и экологии	9,3	9,4	9,7	9,6	9,9	9,6	<b>9,6</b>	<b>4,6</b>
Краевая заочная школа	9,5	9,3	9,3	9,4	9,6	9,5	<b>9,4</b>	<b>4,4</b>
Планово-договорная служба	9	9,2	9,4	9,4	9,9	9,9	<b>9,5</b>	<b>4,5</b>
Среднее значение по компонентам	<b>9,1</b>	<b>9,2</b>	<b>9,4</b>	<b>9,2</b>	<b>9,6</b>	<b>9,6</b>	<b>9,4</b>	
По 5-ти балльной оценочной шкале	<b>4,1</b>	<b>9,2</b>	<b>4,4</b>	<b>4,2</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>		<b>4,4</b>

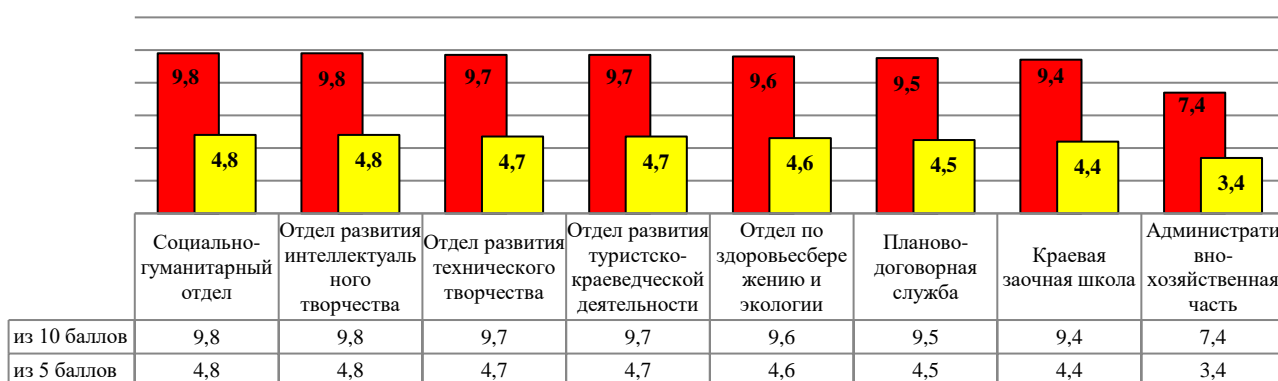
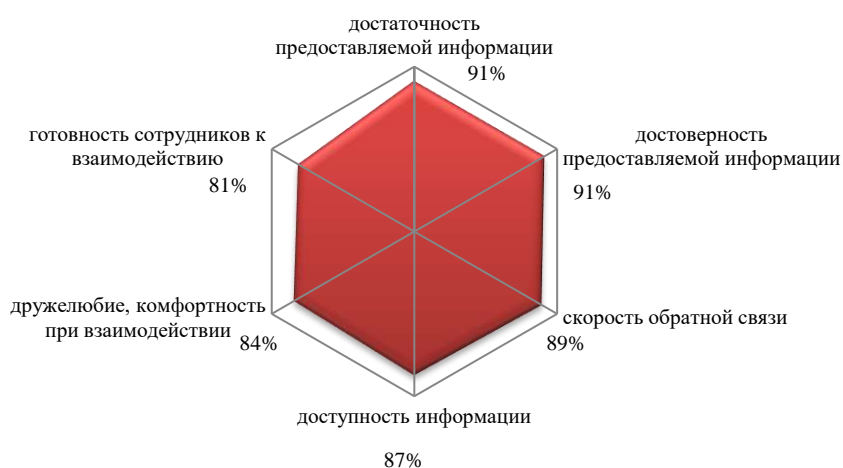
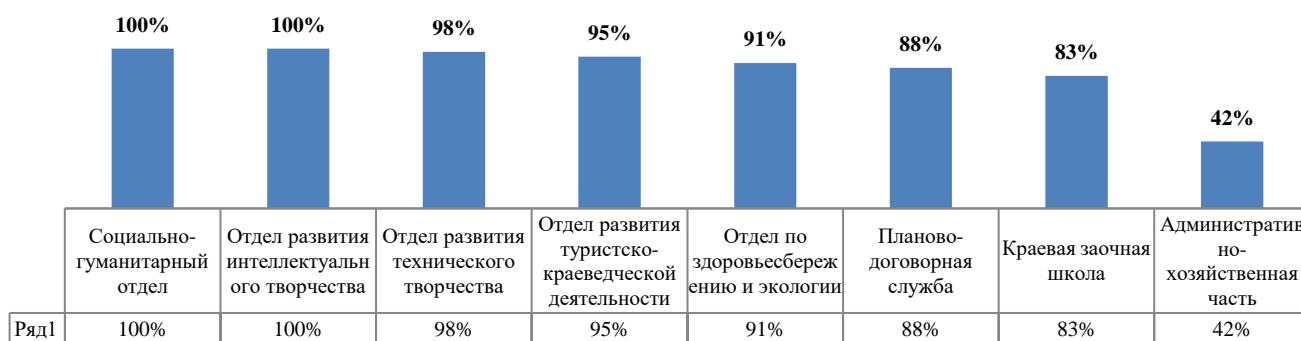


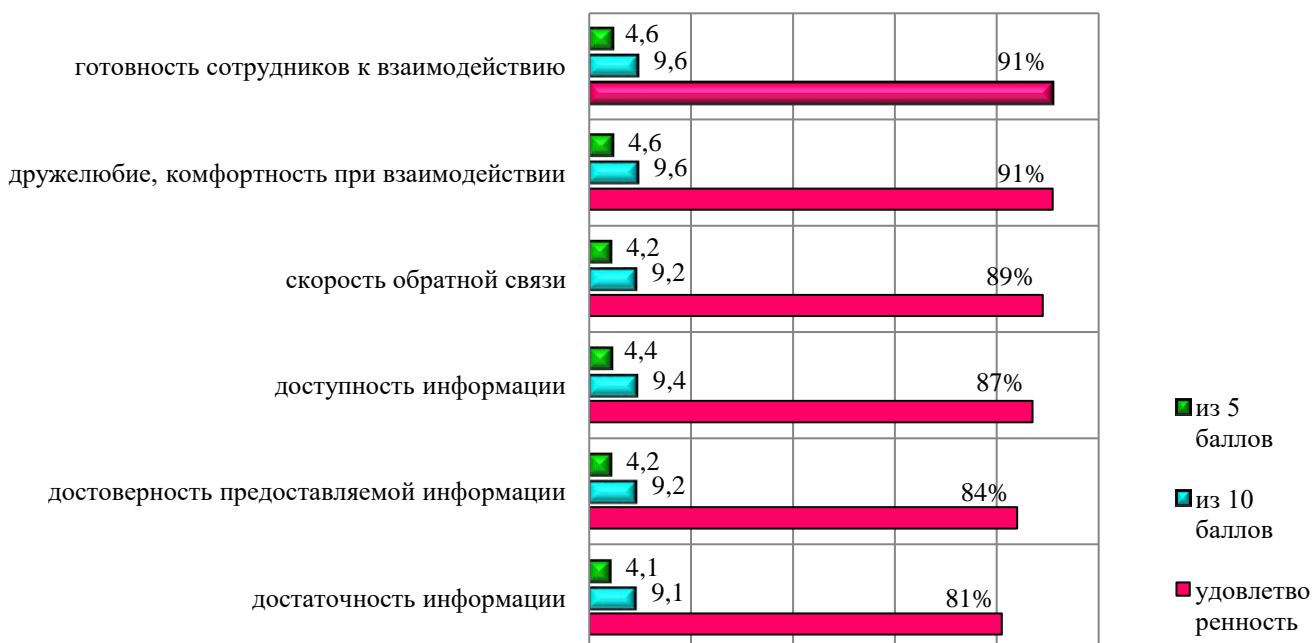
Таблица 7 – Удовлетворенность взаимодействием структурных подразделений

	достаточность информации	достоверность предоставляемой информации	доступность информации	скорость обратной связи	готовность сотрудников к взаимодействию	дружелюбие, комфортность при взаимодействии	Среднее значение по подразделению
Административно-хозяйственная часть	38%	38%	44%	33%	44%	55%	<b>42%</b>
Социально-гуманитарный отдел	100%	100%	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>
Отдел развития интеллектуального творчества	100%	100%	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>
Отдел развития технического творчества	88%	100%	100%	100%	100%	100%	<b>98%</b>
Отдел развития туристско-краеведческой деятельности	85%	86%	100%	100%	100%	100%	<b>95%</b>
Отдел по здоровьесбережению и	71%	86%	100%	100%	100%	88%	<b>91%</b>

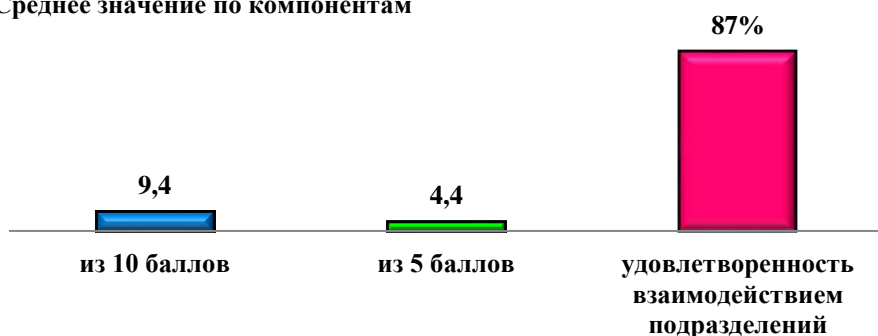
экологии							
Краевая заочная школа	84%	86%	71%	86%	86%	86%	<b>83%</b>
Планово-договорная служба	85%	77%	78%	89%	100%	100%	<b>88%</b>
Среднее значение по компонентам	<b>81%</b>	<b>84%</b>	<b>87%</b>	<b>89%</b>	<b>91%</b>	<b>91%</b>	<b>87%</b>



### Удовлетворенность взаимодействием по компонентам



### Среднее значение по компонентам



### Выводы:

1. Удовлетворенность взаимодействием структурных подразделений составила 87%, это высокий процент, т.к. оценена удовлетворенность на 4,4 балла из 5 или на 9,4 балла из 10.
2. При детализации удовлетворенности по компонентам выявлено, что:
  - подразделения готовы к сотрудничеству при этом они проявляют дружелюбие и им комфортно поддерживать отношения, т.к. 91% опрошенных с этим согласились, оценивая на 4,6 балла из 5 данные позиции;
  - подразделения менее устраивают взаимодействия при предоставлении достоверной информации (84% на 4,2 балла) и в достаточном объеме (81% на 4,1 балл).
3. Легкостью во взаимодействии и взаимоотношении подразделения удовлетворены на 100% Отделом развития интеллектуального творчества и Социально-гуманитарным отделом, оценили на 4,8 балла из 5. Более затруднительно взаимодействие с Планово-договорной службой (88% на 4,5 балла) и Краевой заочной школой (83% на 4,4 балла).
4. Крайне трудно всем подразделениям взаимодействовать и стоять рабочие взаимоотношения с Административно-хозяйственной службой, т.к. удовлетворены только 42% на 3,4 балла из 5. Все компоненты оценены низко, а именно: скорость обратной связи (33%), достаточность информации и достоверность предоставляемой

информации (38%), доступность информации и готовность сотрудников к взаимодействию (44%), дружелюбие, комфортность при взаимодействии (55%).

5. Не все респонденты ответили честно, присутствовал принцип «кукушка хвалит петуха, за то что хвалит он кукушку», подразделения не понимают, что такое взаимодействие и взаимоотношения в рабочем процессе, все это повлияло на ответы респондентов, поэтому объективность представленного исследования снижена.

#### Рекомендации:

1. Начальники структурных подразделений, старшие методисты (выполняющие функции руководителей) (далее – руководители среднего звена) – это связующие звенья между администрацией и коллективом: через них директор и заместители директора выражают свои решения, издавая приказы и распоряжения. Именно руководители среднего звена совместно обязаны вовремя информировать сотрудников. Для этого необходимо выстроить в Центре внутреннюю систему информирования, т.е. разработать комплекс мероприятий по информированию сотрудников, призванный решать поставленные руководством задачи. Лучше заблаговременно определять содержание, объем, форму, способ и целевую аудиторию передачи информации.

2. Необходимо своевременно информировать сотрудников о кадровых перемещениях, изменениях трудовых функций и обязанностей, изменения в расстановке и личном составе руководителей среднего звена и в высшем руководящем составе, изменения выполняемых функций подразделений и сотрудников, иные назначения и увольнения сотрудников.

3. Развивать культуру обратной связи от сотрудников. Для эффективного функционирования обратной связи использовать:

-«фоновые» способы (сотрудник знает, что в любой момент времени он может подать руководству любую идею, передать информацию о том, что его устраивает или не устраивает, сообщить о своем настрое, запросить необходимый рабочий инструмент и/или обучение и т.п., а также знает, каким именно способом он может подать информацию, как и куда она поступит);

-с определенной периодичностью проводить отдельные мероприятия по сбору идей и мнений сотрудников (анкетирования, интервьюирования, мозгового штурма).

Информация о том, что руководство готово прислушиваться к сотрудникам и воплощать их идеи, постепенно начнет передаваться «из уст в уста», формируя в учреждении культуру открытости и готовности развивать учреждение усилиями всех сотрудников.

4. У коллег из разных подразделений возникает ощущение, что только они усиленно работают, а остальные занимаются непонятно чем, такая ситуация встречается, поскольку разные подразделения глубоко погружаются в свою работу, что не могут в полной мере оценить задачи и зону ответственности других подразделений. Для исключения данной ситуации можно организовать заполнение еженедельного или месячного дайджеста (можно использовать традиционную план-сетку), в котором подразделения будут рассказывать, чем они предполагают заниматься, какие крупные мероприятия ожидаются. В конце месяца можно поблагодарить лучших сотрудников за сотрудничество.

5. В подразделениях встречаются сотрудники, которые очень ревностно относятся к своей работе и отказываются делиться информацией с другими. Необходимо объяснить им, какую выгоду может принести обмен полезными для работы сведениями и почему это важно в масштабе учреждения и для профессионального развития.

6. В учреждении хорошо бы создать соревновательный дух, побуждая подразделения не «воевать» между собой, а вырываться вперед и достигать большего. При таком подходе у сотрудников будет больше мотивации и интереса к работе, и никто не окажется в положении проигравшего.

Аналитическую справку составил:

\_\_\_\_\_ Л.И. Дворкина, заместитель директора по развитию

22.01.2023 года

### Корректирующие и предупреждающие мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятия	Ответственный за выполнения	Срок исполнения	Отметка о выполнении
1	Организовать мероприятие на сплочение коллектива	Пронина Н.А., директор	В течение 2023 года	<b>выполнено</b>
2	Пересмотреть организационную структуру управления	Пронина Н.А., директор	В течение 2023 года	<b>выполнено</b>
3	Внести в форму отчетности сотрудников раздел участие в корпоративных мероприятиях	Дворкина Л.И., зам. директора	Май 2023	<b>выполнено</b>

информации (38%), доступность информации и готовность сотрудников к взаимодействию (44%), дружелюбие, комфортность при взаимодействии (55%).

5. Не все респонденты ответили честно, присутствовал принцип «кукушка хвалит петуха, за то что хвалит он кукушку», подразделения не понимают, что такое взаимодействие и взаимоотношения в рабочем процессе, все это повлияло на ответы респондентов, поэтому объективность представленного исследования снижена.

#### Рекомендации:

1. Начальники структурных подразделений, старшие методисты (выполняющие функции руководителей) (далее – руководители среднего звена) – это связующие звенья между администрацией и коллективом: через них директор и заместители директора выражают свои решения, издавая приказы и распоряжения. Именно руководители среднего звена совместно обязаны вовремя информировать сотрудников. Для этого необходимо выстроить в Центре внутреннюю систему информирования, т.е. разработать комплекс мероприятий по информированию сотрудников, призванный решать поставленные руководством задачи. Лучше заблаговременно определять содержание, объем, форму, способ и целевую аудиторию передачи информации.

2. Необходимо своевременно информировать сотрудников о кадровых перемещениях, изменениях трудовых функций и обязанностей, изменения в расстановке и личном составе руководителей среднего звена и в высшем руководящем составе, изменения выполняемых функций подразделений и сотрудников, иные назначения и увольнения сотрудников.

3. Развивать культуру обратной связи от сотрудников. Для эффективного функционирования обратной связи использовать:

-«фоновые» способы (сотрудник знает, что в любой момент времени он может подать руководству любую идею, передать информацию о том, что его устраивает или не устраивает, сообщить о своем настрое, запросить необходимый рабочий инструмент и/или обучение и т.п., а также знает, каким именно способом он может подать информацию, как и куда она поступит);

-с определенной периодичностью проводить отдельные мероприятия по сбору идей и мнений сотрудников (анкетирования, интервьюирования, мозгового штурма).

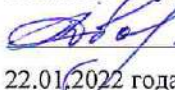
Информация о том, что руководство готово прислушиваться к сотрудникам и воплощать их идеи, постепенно начнет передаваться «из уст в уста», формируя в учреждении культуры открытости и готовности развивать учреждение усилиями всех сотрудников.

4. У коллег из разных подразделений возникает ощущение, что только они усиленно работают, а остальные занимаются непонятно чем, такая ситуация встречается, поскольку разные подразделения глубоко погружены в свою работу, что не могут в полной мере оценить задачи и зону ответственности других подразделений. Для исключения данной ситуации можно организовать заполнение еженедельного или месячного дайджеста (можно использовать традиционную план-сетку), в котором подразделения будут рассказывать, чем они предполагают заниматься, какие крупные мероприятия ожидаются. В конце месяца можно поблагодарить лучших сотрудников за сотрудничество.

5. В подразделениях встречаются сотрудники, которые очень ревностно относятся к своей работе и отказываются делиться информацией с другими. Необходимо объяснить им, какую выгоду может принести обмен полезными для работы сведениями и почему это важно в масштабе учреждения и для профессионального развития.

6. В учреждении хорошо бы создать соревновательный дух, побуждая подразделения не «воевать» между собой, а вырываться вперед и достигать большего. При таком подходе у сотрудников будет больше мотивации и интереса к работе, и никто не окажется в положении проигравшего.

Аналитическую справку составил:

 Л.И. Дворкина, заместитель директора по развитию  
22.01.2022 года

Корректирующие и предупреждающие мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятия	Ответственный за выполнения	Срок исполнения	Отметка о выполнении
1	Организовать мероприятие на сплочение коллектива	Пронина Н.А., директор	В течение 2022 года	выполнено, введены неф. советы
2	Пересмотреть организационную структуру управления	Пронина Н.А., директор	В течение 2022 года	выполнено, скор. орг. структура, отменены советы завод.
3	Внести в форму отчетности сотрудников раздел участие в корпоративных мероприятиях	Дворкина Л.И., зам. директора	Май 2022	выполнено, раздел введен

Данной целью целью является при рассмотрении действующей организационной структуры управления. Так как преимущественно в центре заводских процессов не хватает кадров, всемерно целью является орг. структура. При таких условиях дальнейшее развитие не объективно.

зам. дир. Дворкина

**Аналитическая справка  
по результатам исследования степени развития корпоративной культуры  
ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник»**

20.02.2023 года

### 1. Общая характеристика методики исследования

Корпоративная культура является мощным стратегическим инструментом управления и развития, позволяющим ориентировать сотрудников на общие цели, проявление инициативы, личную эффективность и продуктивное взаимодействие. Оказывая влияние на все значимые сферы деятельности Центра, корпоративная культура регулирует деятельность сотрудников, формирует чувство приверженности Центра и в результате повышает качество образовательной услуги и конкурентоспособность образовательного учреждения.

В данном анализе корпоративная культура рассматривается как стратегически значимый нематериальный ресурс Центра, как система материальных и духовных ценностей, выстроенная в соответствии с целью и стратегией развития Центра и формирующую образ мышления сотрудников, чувство сопричастности и приверженности общему делу за счет принятия общих моделей поведения и лидерства, комфортного психологического микроклимата и неформальных коммуникаций в коллективе. В совокупности данные факторы формируют идентичность Центра и позволяют выделять и привлекать именно тех работников, которые готовы поддерживать и совершенствовать принятую в Центре модель совместного достижения целей и развития. Оказывая влияние на все структурные элементы организации через выстроенную систему ценностей, норм и правил, корпоративная культура регулирует межличностные и рабочие отношения сотрудников и будет рассматриваться как важнейший объект управленческой деятельности.

*Методы исследования:* статистические методы анализа (анализ средних величин и показателей вариации, корреляционный анализ); социологический опрос с последующим анализом полученных данных.

*Актуальность выбранной модели для исследования:*

Для исследования взята модель AGILE, которая отражает взаимосвязь корпоративной культуры и результатов деятельности организации через ряд функций, которые любая организация, должна выполнять, чтобы быть успешной и конкурентоспособной. Название этих функций в аббревиатуре составляют название модели - AGILE: adaptation (адаптация); goal-seeking (достижение целей); integration (интеграция) и legitimacy (легитимность). Данные функции в той или иной степени присущи любой корпоративной культуре, конечно значение этих функций могут различаться в зависимости от специфики деятельности конкретной организации.

Методика AGILE позволяет получить целостное представление о корпоративной культуре исследуемой организации, оценить ее воздействие на внутриорганизационную среду и основные аспекты ее функционирования, а также позволяет выявить факторы влияния корпоративной культуры на внешние показатели эффективности деятельности предприятия. Опыт крупных современных компаний свидетельствует о возрастающей популярности данной модели AGILE.

### 2. Условия исследования

Учредитель, Министерство образования и науки Пермского края не определяет специфических требований к формированию и развитию корпоративной культуры, обусловленных деятельностью Центра. Поэтому руководство Центра решили применить методику AGILE и использовать принципы и требования корпоративной культуры по модели AGILE.

Составленная анкета выстроена в соответствии с логикой AGILE, позволит получить конкретные измеримые ответы и составить профиль существующего в Центре типа корпоративной культуры.

Вопросы анкеты отнесены к определенному направлению исследования, которые состоят из структурных блоков:

1) направление – **ОЦЕНКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА** сотрудников и его влияние на формирование корпоративной культуры, в состав входят структурные блоки: базовые коммуникативные навыки, навыки самоорганизации, навыки эффективного мышления, управленческие навыки;

2) направление – **УРОВНЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**, в состав входят структурные блоки: культура адаптивности в учреждении; культура нацеленности на результат и достижения целей; культура команды; самоидентификация себя в учреждении. Лояльность к учреждению.

*Формат сбора информации* – социологический опрос с помощью заполнения анонимных печатных анкет.

*Сроки проведения исследования и обработки полученных результатов:* исследование проводилось в период с 09.02.2023 г. по 15.02.2023 г.; обработка данных – в период с 16.02.2023 г. по 20.02.2023 г.

*Характеристика исследования* - выборочная совокупность.

В социологическом опросе посредством заполнения анонимных печатных анкет приняло участие 28 человека, что составило **58%** от списочного состава сотрудников (48 чел.) (кроме сотрудников проектного отдела, туристской базы «Кама», совместителей).

### 3. Оценка ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА сотрудников и его влияние на формирование корпоративной культуры

Направление для диагностики ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА сотрудников Центра содержит личные и социальные компетенции респондентов: базовые коммуникативные навыки, навыки самоорганизации, навыки эффективного мышления, управленческие навыки.

3.1 Исследование базовых коммуникативных навыков (таблица 1) показало, что: наиболее развитым в корпоративной среде Центра являются навыки самопрезентации, его значение составляет 4,61 балла из 5; наименее развитым являются навыки публичного выступления, среднее значение данного показателя среди опрошенных респондентов установлено на уровне 3,29 баллов из 5.

Интегральный показатель, характеризующий уровень развития базовых коммуникативных навыков у респондентов, был рассчитан, как среднее значение и составил 4,18 балла.

3.2 В результате измерения навыков самоорганизации (таблица 2) выяснилось, что опрошенные сотрудники Центра считают наиболее развитыми навыки управление стрессом (4,54 балла из 5), а также управление эмоциями (4,5 балла из 5). Сложнее даются навыки управления собственного развития (3,93 балла из 5), умение давать и воспринимать обратную связь (4,11 балла) – в среднем респонденты дали им наименьшую оценку.

Интегральный показатель, характеризующий уровень развития навыков самоорганизации у респондентов составляет 4,32 балла.

3.3 Результаты исследования навыков эффективного мышления (таблица 3) свидетельствуют о том, что сотрудники Центра считают наиболее развитым аналитическое мышление (4,43 балла из 5) в то время, как наименьшее среднее значение было получено при оценке проектного (4,00 балла из 5) и управленческого мышления (3,96 балла из 5).

Интегральный показатель, характеризующий уровень развития навыков эффективного мышления у респондентов составляет 4,20 балла.

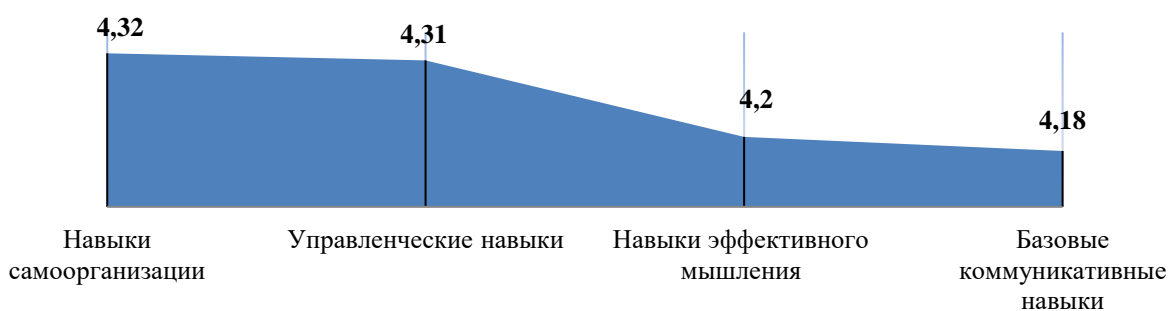
3.4 При прохождении опроса сотрудникам Центра предлагалось оценить управленческие навыки (таблица 4) своих непосредственных руководителей. Полученные результаты показали, что в среднем наиболее высоко сотрудники Центра оценивают компетентность в профессиональной области, корректность и самообладание, анализ результатов и представление обратной связи сотрудникам (4,54 балла из 5). Однако мотивация сотрудников получила наименьшую оценку (3,96 балла из 5).

Интегральный показатель, характеризующий уровень развития управленческих навыков у руководящего звена, составляет 4,31 балла.

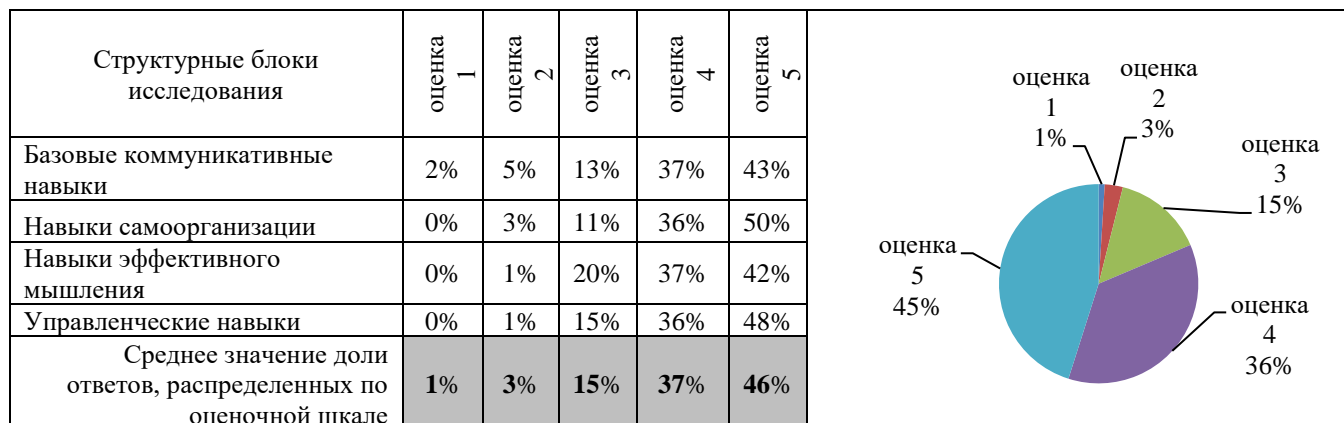
На основе рассчитанных показателей, характеризующих базовые коммуникативные навыки, навыки самоорганизации, навыки эффективного мышления и управленческие навыки, можно рассчитать средний уровень развития ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА сотрудников Центра. Его значение составляет 4,25 балла.

№	Критерии	Средний балл	Пояснения к критериям
1.1	Базовые коммуникативные навыки	4,18	Данные критерии помогают развивать отношения с людьми, поддерживать деловые контакты, эффективно вести себя в критических ситуациях при общении с окружающими
1.2	Навыки самоорганизации	4,32	Данные критерии помогают эффективно контролировать свое состояние, время, процессы
1.3	Навыки эффективного мышления	4,20	Группа этих критерий помогает сделать жизнь и работу более организованными
1.4	Управленческие навыки	4,31	Данные навыки требуются людям на этапе, когда они становятся руководителями любых бизнес-процессов или проектов
Среднее значение по блоку		<b>4,25</b>	

Уровень развития эмоционального интеллекта сотрудников Центра при оценке по шкале от 1 до 5



Рассмотрим долю ответов, распределенных по оценочной шкале



**Вывод по направлению исследования – ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ:**

1) уровень развития эмоционального интеллекта сотрудников вычислялся как среднее из показателей, характеризующих базовые коммуникативные навыки, навыки самоорганизации, навыки эффективного мышления и управленческие навыки, и составил 4,25 балла из 5;

2) наиболее развитыми, по оценкам респондентов, являются навыки самоорганизации сотрудников (4,32 балла из 5) и управленческие навыки управленческого персонала (4,31 балла из 5).

3) базовые коммуникативные навыки (4,18 балла) и навыки эффективного мышления (4,2 балла), по оценкам респондентов, развиты в меньшей степени.

4) для проверки возможности влияния отдельных параметров эмоционального интеллекта на показатели корпоративной культуры, были построены поля корреляции Паркинсона и рассчитаны попарные коэффициенты корреляции Спирмена в электронной форме в программе Excel. В результате подтвердилось следующее:

-уровень развития базовых коммуникативных навыков оказывает влияние на степень адаптивности сотрудников и Центра: с увеличением уровня развития базовых коммуникативных навыков у сотрудников степень адаптивности к внутренним и внешним переменам также возрастает;

-уровень развития базовых коммуникативных навыков влияет на формирование командного духа в коллективе и эффективность командной работы: развитие базовых коммуникативных навыков сотрудников способствует формированию командного духа в коллективе и повышает эффективность командной работы;

-навыки самоорганизации оказывают влияние на степень нацеленности на результат и формирование культуры достижения целей: при развитии навыков самоорганизации сотрудников повышается также их нацеленность на результат и укрепляется культура достижения целей в Центре;

-управленческие навыки руководящего звена могут влиять на формирование командного духа в коллективе и эффективность командной работы: с увеличением показателей управленческих навыков руководящего звена культура достижения целей в Центре также возрастает.

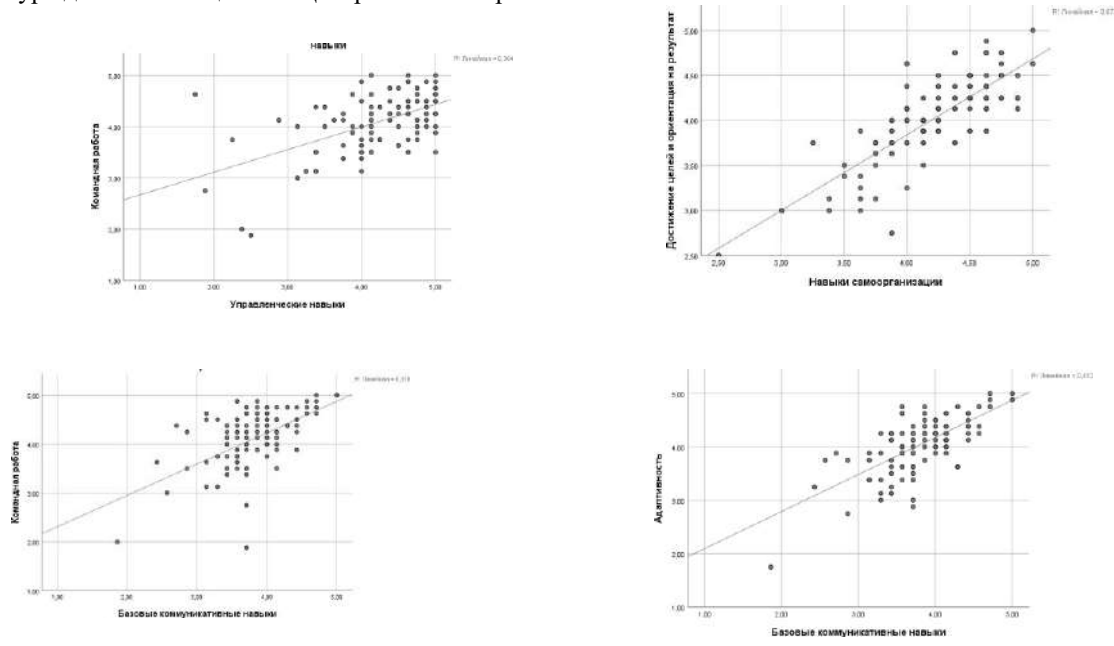


Таблица 1 – Результаты исследования базовых коммуникативных навыков

№ вопроса анкеты	Содержание вопроса	3.1 Базовые коммуникативные навыки	Оценка/кол-во ответов					Средняя оценка
			1	2	3	4	5	
3	Я считаю, что форма и содержание моей деятельности соответствует моему складу личности, наработанным компетенциям и потенциалу	навыки самопрезентации	0	0	3	5	20	4,61
5	Я всегда знаю, к кому могу обратиться за помощью в решении новых задач	умение налаживать деловые контакты	0	2	3	6	17	4,36
7	В процессе разговора я проявляю эмпатию и стремлюсь сначала понять собеседника, затем быть услышанным	умение слушать	0	0	3	15	10	4,25
15	В обсуждении коллеги всегда прислушиваются ко мне. Меня считают авторитетным человеком, способным влиять на принятие решений	умение аргументированно убеждать	0	2	5	13	8	3,96
17	Я регулярно выступаю перед целевой аудиторией на деловых встречах, конференциях и корпоративных мероприятиях. Мне нравится выступать перед аудиторией	навыки публичных выступлений	3	6	7	4	8	3,29
20	Я умею производить и сохранять благоприятное впечатление о себе	умение работать в команде	0	0	2	15	11	4,32
34	Я осознаю значимость как внутренних, так и внешних участников образовательного процесса, и делаю всё возможное для выявления и удовлетворения их потребностей	ориентированность на потребителя	2	1	3	15	11	4,00
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале			<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>13%</b>	<b>37%</b>	<b>43%</b>	<b>4,18</b>

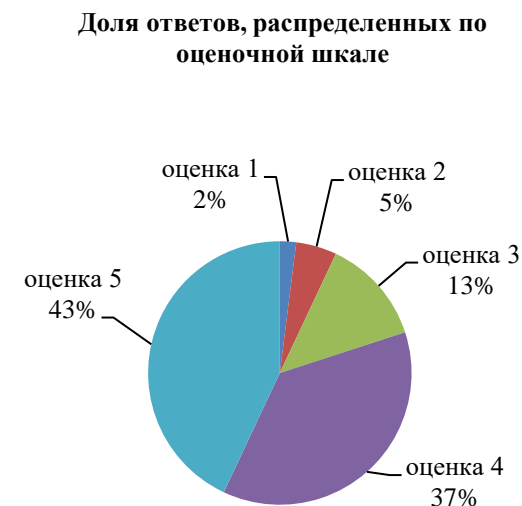
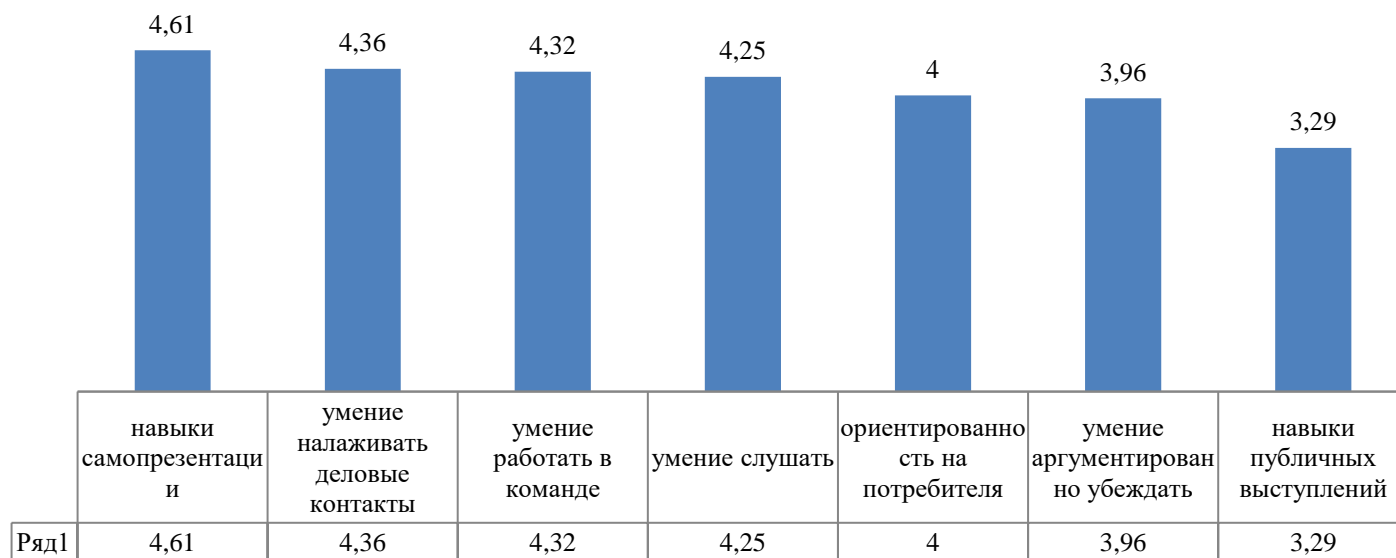


Таблица 2 - Результаты исследования навыков самоорганизации

№ вопроса анкеты	Содержание вопроса	3.2 Навыки самоорганизации	Оценка/кол-во ответов					Средняя оценка
			1	2	3	4	5	
2	Начиная новое дело (в работе/ сфере личных интересов), я концентрируюсь на возможностях и заранее верю в успех	управление стрессом	0	0	0	13	15	4,54
4	В работе меня вдохновляет получение конкретного измеримого результата	управление эмоциями	0	2	2	4	20	4,50
25	Я могу сохранять спокойствие, когда испытываю отрицательные эмоции, и могу проанализировать, на что они мне указывают	управление собственным развитием	0	2	5	14	7	3,93
27	Я всегда четко знаю, какие у меня есть задачи и сколько мне требуется времени на их исполнение. Я всегда выполняю работу вовремя и в полном объеме.	нацеленность на результат	0	0	3	12	13	4,36
28	Я спокойно воспринимаю обратную связь и считаю ее эффективным инструментом управления и развития.	планирование и расстановка приоритетов	0	0	4	6	18	4,50
30	Я достаточно много знаю и продолжаю изучать свои сильные и слабые стороны. Я самостоятельно управляю своим развитием и при необходимости я могу добиться новых высот на работе.	тайм-менеджмент	1	0	1	11	15	4,39
32	Даже в стрессовой ситуации я остаюсь спокойным и сосредоточенным, сохраняю способность трезво оценивать ситуацию и принимать решения	умение давать и воспринимать обратную связь	0	1	6	10	11	4,11
36	Я чувствую, что моя работа развивает меня и делает всё более востребованным специалистом	энергия/энтузиазм/позитивный настрой	0	2	3	10	13	4,21
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале			<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>11%</b>	<b>36%</b>	<b>50%</b>	<b>4,32</b>

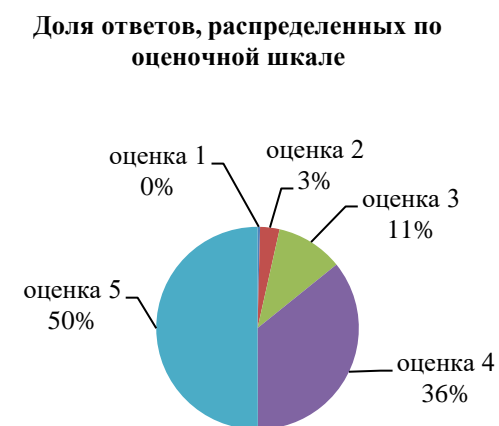
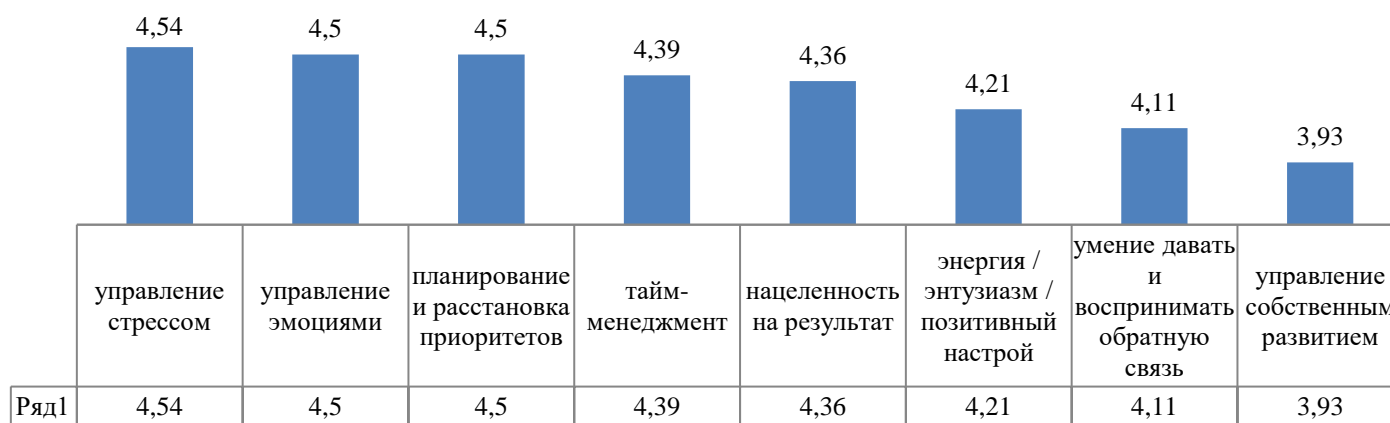


Таблица 3 - Результаты исследования навыков эффективного мышления

№ вопроса анкеты	Содержание вопроса	3.3 Навыки эффективного мышления	Оценка/кол-во ответов					Средняя оценка
			1	2	3	4	5	
42	Аналитическое мышление	Аналитическое мышление	0	0	3	10	15	4,43
47	Логическое мышление	Логическое мышление	0	0	4	10	14	4,36
41	Креативное мышление	Креативное мышление	0	0	8	8	12	4,14
46	Системное мышление	Системное мышление	0	0	5	12	11	4,21
43	Структурное мышление	Структурное мышление	0	0	3	14	11	4,29
44	Управленческое мышление	Управленческое мышление	0	2	7	9	10	3,96
45	Проектное мышление	Проектное мышление	0	0	9	10	9	4,00
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале			<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>20%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>4,2</b>

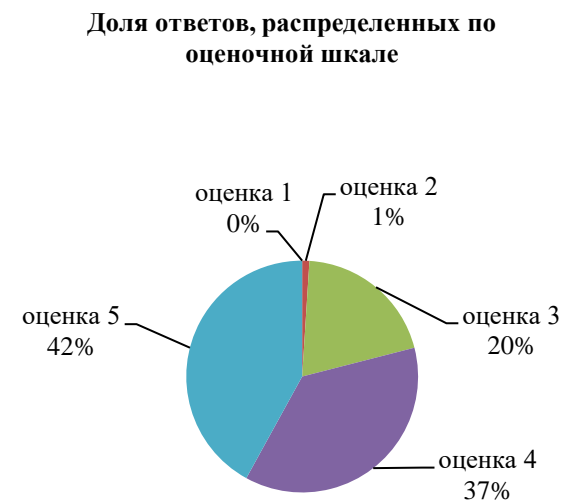
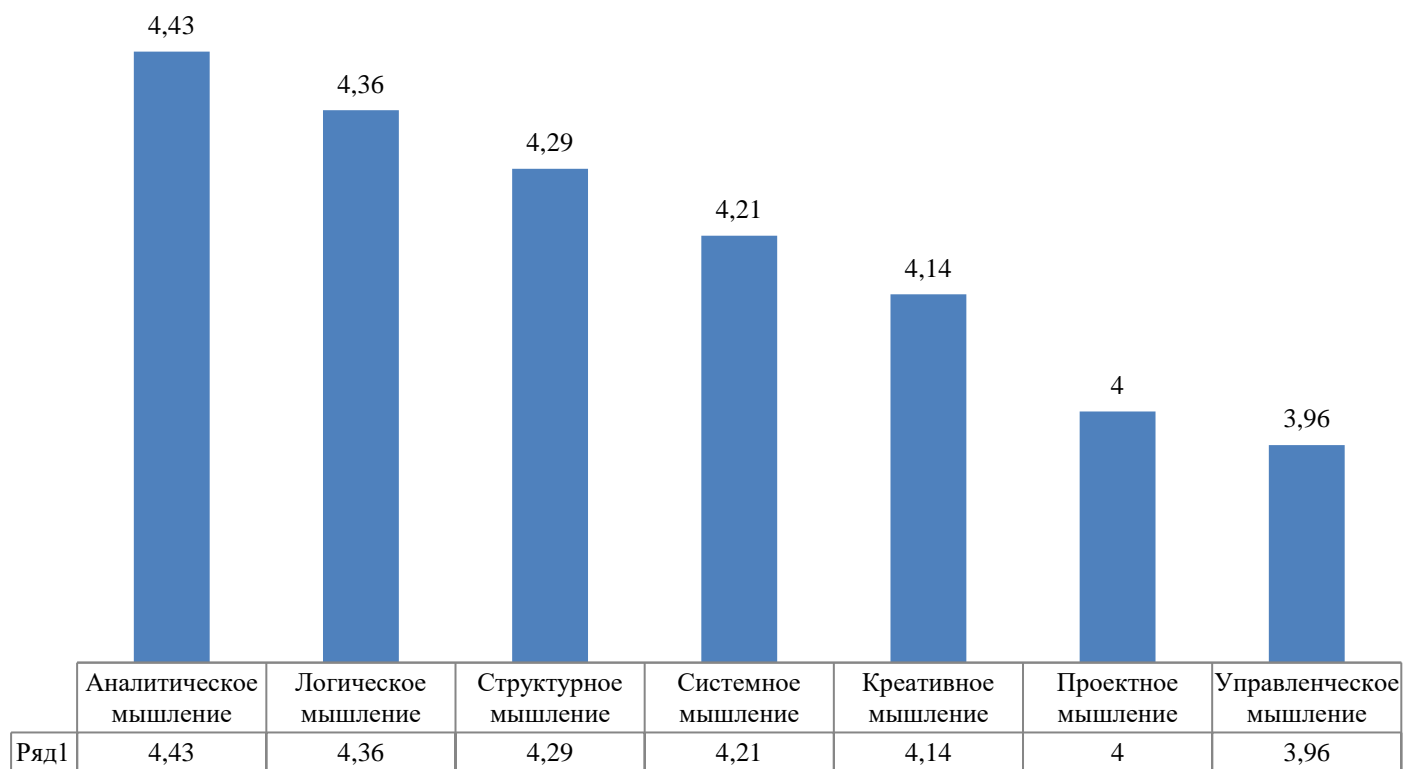
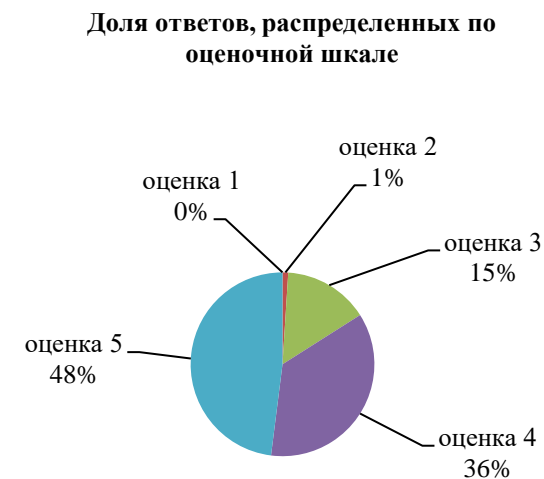
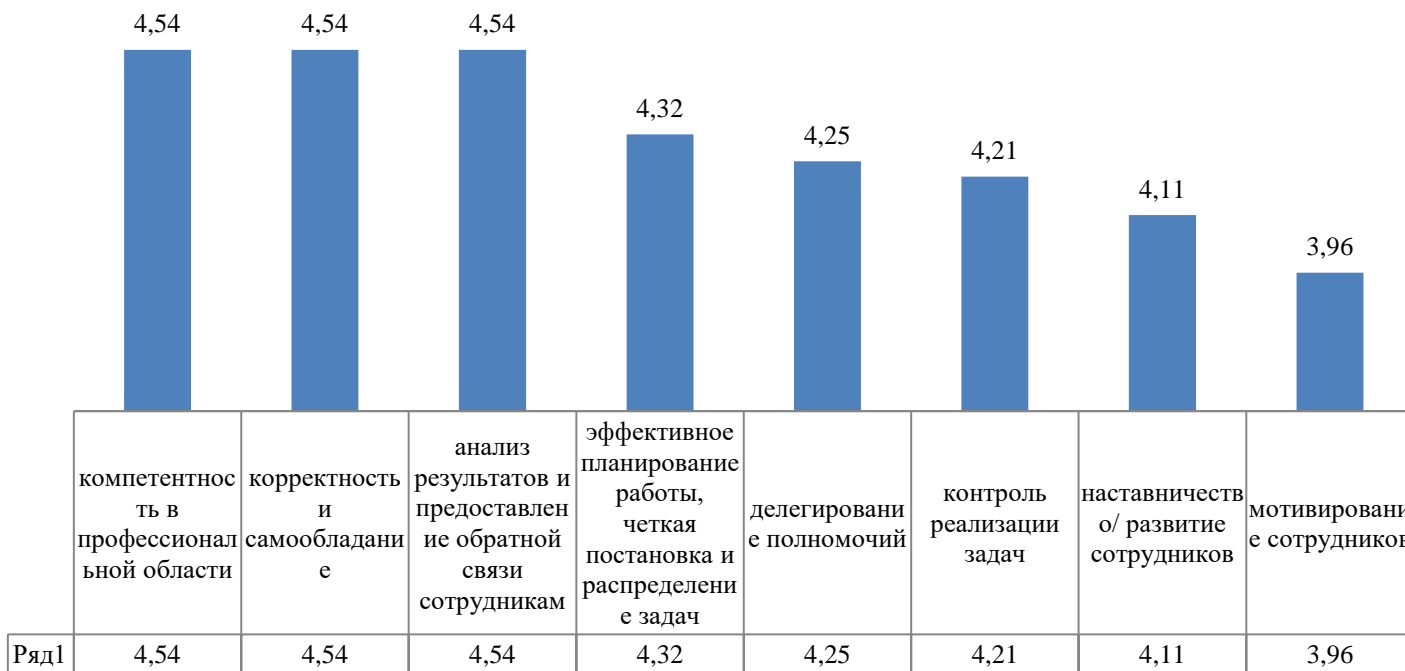


Таблица 4 - Результаты исследования управленческих навыков

№ вопроса анкеты	Содержание вопроса	3.4 Управленческие навыки	Оценка/кол-во ответов					Средняя оценка
			1	2	3	4	5	
48	Компетентность в профессиональной области	компетентность в профессиональной области	0	0	3	7	18	4,54
49	Корректность и самообладание	корректность и самообладание	0	0	2	9	17	4,54
50	Предоставление обратной связи	анализ результатов и предоставление обратной связи сотрудникам	0	1	0	10	17	4,54
51	Эффективное планирование работы подразделения	эффективное планирование работы, четкая постановка и распределение задач	0	0	5	9	14	4,32
52	Делегирование обязанностей и ответственности	делегирование полномочий	0	0	7	7	14	4,25
53	Осуществление контроля	контроль реализации задач	0	0	6	10	12	4,21
54	Мотивация сотрудников	мотивирование сотрудников	0	1	7	12	8	3,96
55	Наставничество и поощрение развития	наставничество/ развитие сотрудников	0	1	3	16	8	4,11
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале			<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>15%</b>	<b>36%</b>	<b>48%</b>	<b>4,31</b>



Ряд1	4,54	4,54	4,54	4,32	4,25	4,21	4,11	3,96
------	------	------	------	------	------	------	------	------

### 3. Исследование УРОВНЯ КУЛЬТУРЫ АДАПТИВНОСТИ в Центре

Направление исследования **УРОВНЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ** состоит из структурных блоков: культура адаптивности в учреждении; культура нацеленности на результат и достижения целей; культура команды; самоидентификация себя в учреждении. Лояльность к учреждению.

4.1 При исследовании **уровня адаптивности в учреждении** (таблица 5) выявлено, что наиболее высоко респонденты оценивают открытость, доступность и достоверность информации о текущих делах подразделения (4,29 балла из 5).

Получение поддержки и наставничества при трудоустройстве и решении новых задач было оценено в 4,14 балла из 5, что свидетельствует о слабо выстроенной системе наставничества в Центре, позволяющей быстро вводить в курс дела новых сотрудников и эффективно организовывать процесс кадровых изменений.

Наименьший балл был получен при оценке отношений к происходящим и возможным переменам (3,89 балла из 5). Такие результаты могут говорить о том, что сотрудники не все перемены принимают, работать в условиях непонятных перемен не только внешних, но и внутренних им затруднительно. В перспективе выявленная тенденция может привести к формированию необъективного представления сотрудников о положении дел в Центре и отразиться на показателях эффективности её деятельности.

Интегральный показатель, характеризующий уровень адаптивности в учреждении, составляет 4,12 балла.

4.2 Результаты исследования соответствия **культуры поставленным целям развития и нацеленности на результат** (таблица 6) показали, что респонденты, как правило, признают наличие умения и готовности привлекать дополнительные ресурсы для достижения поставленной цели в кратчайший срок составил 4,46 балла из 5. Кроме того, высокие показатели были также получены при оценке выполнения задач в полном объеме и в установленные сроки и умение ставить и достигать амбициозные цели (4,36 балла из 5). Данные показатели свидетельствуют, что сотрудники способны развивать внебюджетную деятельность, достигать поставленные цели, даже если это затруднительно, а также соблюдать исполнительскую дисциплину.

Наименьшее среднее значение получил показатель, готовность отказываться от целей и задач, сложность и целесообразность которых не соотносятся друг с другом (3,71 балла из 5). Это значит, что наличие сложных задач, для сотрудников не являются приоритетными, т.к. по их мнению, не влияют напрямую на достижение поставленных целей именно им.

Интегральный показатель, характеризующий уровень соответствия культуры Центра поставленным целям развития и нацеленности на результат, составляет 4,20 балла.

4.3 При исследовании **уровня вовлеченности сотрудников и командного подхода к решению задач** в Центре выяснилось, что наиболее высоко респонденты оценивают степень принятия личной ответственности в командной работе (4,61 балла из 5), а также командный дух в коллективе (4,54 балла из 5).

При оценке эффективности распределения функционала в соответствии со складом ума, наработанными компетенциями и потенциалом сотрудников был получен наименьший балл (3,64), что, безусловно, может отражаться на общей эффективности работы Центра, т.к. трудно ждать эффективного выполнения задач, если они не тому сотруднику определены. Нужно изучать потенциал сотрудников и создавать условия для того чтобы он захотел раскрыться.

Также низко оценен показатель эффективности коммуникации между участниками рабочих процессов (3,71 баллов от 5). Создание согласованной эффективной системы коммуникаций между сотрудниками различных подразделений, работающими над общими проектами и целями, будет способствовать оптимизации временных и ресурсных затрат и позволит получать больший эффект от командного взаимодействия.

Интегральный показатель, характеризующий уровень вовлеченности сотрудников и командного подхода к решению задач в Центре составляет 4,21 балла.

4.4 Оценка **уровня лояльности и признания сотрудниками учреждения** авторитета руководящего звена показала, что в среднем имидж Центра как работодателя и отношение к первым лицам Центра (4,71 балла из 5) находится на высоком уровне. Также респонденты достаточно высоко оценили понимание и принятие миссии, целей и ценностей Центра (4,46 балла из 5). На высоком уровне находится значимость своей работы и вклада в общий результат Центра (4,5 балла из 5).

Самый низкий уровень у показателя осознание вклада Центра в личное и профессиональное развитие сотрудников (3,36 балла из 5). Показатель показывает, что сотрудники не настроены на самообразование и саморазвитие, для них нужно разрабатывать траекторию профессионального развития, и совместно отслеживать выполнение.

Невысокое значение при оценке показателя отношения сотрудников к иерархии отношений и принципам подчинения в Центре (3,64 балла). Стоит проанализировать правильность выстроенной иерархии в управлении, распределение зоны ответственности и делегирования функций.

Тревожит мало оцененный показатель мотивации работы и готовность работать в учреждении в долгосрочной перспективе (3,82 балла). Этот показатель напрямую связан с текучестью кадров. Трудно мотивировать сотрудника, если он не рассматривает учреждение как «дом родной».

Вместе с этим, интегральный показатель, характеризующий уровень лояльности и признания сотрудниками Центра авторитета руководящего звена, остается довольно приличным 4,03 балла.

### Вывод по направлению исследования – УРОВНЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ:

Анализ результатов опроса позволил определить степень соответствия сложившейся в Центре корпоративной культуры. Из 4 исследуемых структурных блоков наибольшее значение было зафиксировано при диагностике уровня культуры команды (4,21 балла из 5). Наименьшее значение – 4,03 балла из 5 – характеризует степень лояльности, признания Центра и авторитета руководящего звена ее сотрудниками. Обобщенный средний показатель уровня корпоративной культуры Центрасоставляет 4,14 балла из 5.

Структурные блоки исследования	Среднее значение интегральных показателей в каждом блоке исследования	Аббревиатура модели
Культура адаптивности в учреждении	4,12	A
Культура нацеленности на результат и достижения целей	4,2	G
Культура команды	4,21	I
Самоидентификация себя в учреждении. Лояльность к учреждению.	4,03	LE
<b>Среднее значение по направлению исследования УРОВНЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ</b>	<b>4,14</b>	<b>AGILE</b>

Культура адаптивности в учреждении	4,12
Культура нацеленности на результат и достижения целей	4,2
Культура команды	4,21
Самоидентификация себя в учреждении. Лояльность к учреждению.	4,03

Рассмотрим долю ответов, распределенных по оценочной шкале

Структурные блоки исследования	оценка 1	оценка 2	оценка 3	оценка 4	оценка 5
Самоидентификация себя в учреждении. Лояльность к учреждению.	4%	7%	17%	29%	44%
Культура команды	2%	3%	17%	29%	49%
Культура нацеленности на результат и достижения целей	1%	1%	18%	37%	43%
Культура адаптивности в учреждении	0%	7%	21%	26%	46%
<b>Среднее значение доли ответов, распределенных по оценочной шкале</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>18%</b>	<b>30%</b>	<b>46%</b>

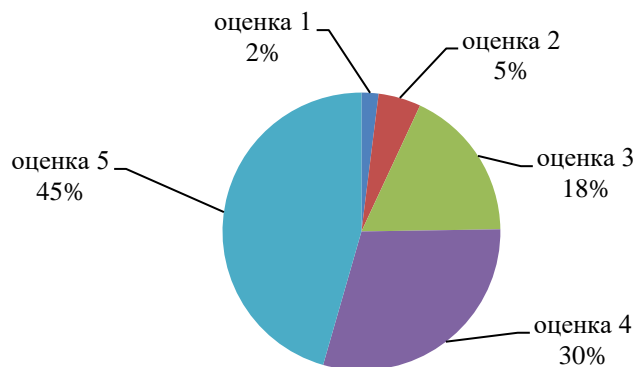


Таблица 5 – Уровень АДАПТИВНОСТИ в корпоративной культуре

№ вопроса анкеты	Содержание вопроса	Критерии	Оценка/кол-во ответов					Средняя оценка
			1	2	3	4	5	
9	Я всегда делюсь своими контактами и знаниями со знакомыми и малознакомыми людьми, чтобы им помочь	готовность делиться контактами, чтобы помочь коллегам	0	0	9	5	14	4,18
12	Информация о текущем положении дел и предстоящих переменах в нашем отделе (службе) является открытой	открытость, доступность и достоверность информации о текущих делах подразделения	0	3	3	5	17	4,29
13	Когда я пришел на текущее место работы, мне была оказана достаточная поддержка и наставничество в рамках прохождения адаптационного периода	получение поддержки и наставничества при трудоустройстве и решении новых задач	0	3	6	3	16	4,14
21	Я слежу за новостями Центра и знаю, какие глобальные перемены ожидаются в Центре	осведомленность о делах Центра и понимание ожидаемых перемен	0	2	6	8	12	4,07
22	Я считаю, что успешно справлюсь с ролью наставника нового сотрудника, если возникнет необходимость	готовность быть наставником	0	2	4	9	13	4,18
31	Я позитивно воспринимаю череду перемен в Центре и уверен в своем успешном будущем внутри организации	отношение к происходящим и возможным переменам	0	2	7	11	8	3,89
33	Я готов брать на себя инициативу и предлагать нестандартные решения в условиях перемен	готовность брать на себя инициативу и предлагать нестандартные решения в условиях перемен	0	1	6	10	11	4,11
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале			<b>0</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>4,12</b>

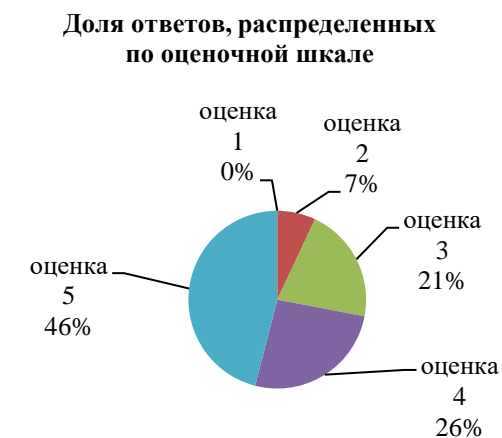
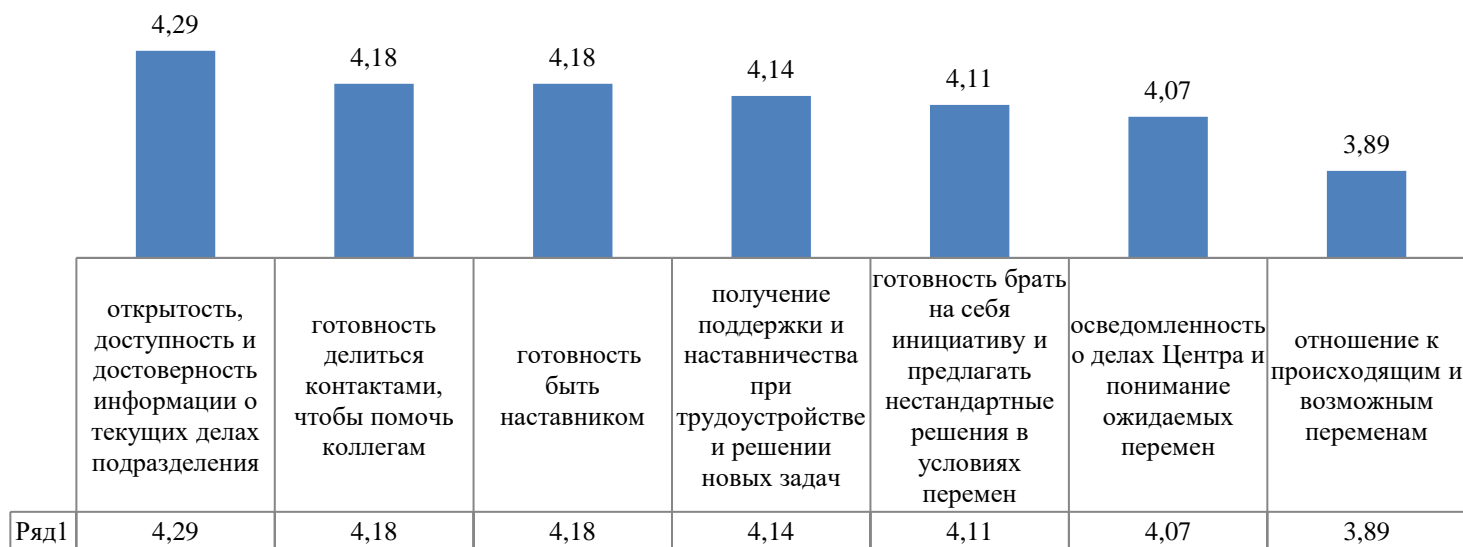


Таблица 6 – Уровня КУЛЬТУРЫ НАЦЕЛЕННОСТИ НА РЕЗУЛЬТАТ И ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ

№ вопроса анкеты	Содержание вопроса	Критерии	Оценка/кол-во ответов					Средняя оценка
			1	2	3	4	5	
11	Мой образ мышления оказывает влияние на результат работы	признание взаимосвязи между образом мышления и результатом деятельности	0	0	4	12	12	4,29
18	Я спокойно и уверенно выполняю свою работу, потому что имею все необходимые навыки и могу привлечь дополнительные ресурсы для своевременного выполнения задачи	умение и готовность привлекать дополнительные ресурсы для достижения поставленной цели в кратчайший срок	0	0	3	9	16	4,46
26	Я уверен, что информация о жизни и развитии Центра, транслируемая сотрудникам, является достоверной и актуальной	сосредоточенность на возможностях, а не на ограничениях	0	1	6	11	10	4,07
27 (1)	Я всегда выполняю работу вовремя и в полном объеме.	выполнение задач в полном объеме и в установленные сроки	0	0	3	12	13	4,36
27 (2)	Я всегда четко знаю, какие у меня есть задачи и сколько мне требуется времени на их исполнение.	умение ставить и достигать амбициозные цели	0	0	3	12	13	4,36
35	В нашем подразделении не принято тратить время на задачи, сложность и целесообразность которых не соотносятся друг с другом	готовность отказываться от целей и задач, сложность и целесообразность которых не соотносятся друг с другом	2	0	10	8	8	3,71
37	Работа нашего подразделения является слаженной. Наши функции распределены грамотно и равномерно; задачи и сроки исполнения согласуются друг с другом	слаженность работы подразделения: согласованность функций, задач и сроков их выполнения	0	1	6	9	12	4,14
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>4,20</b>

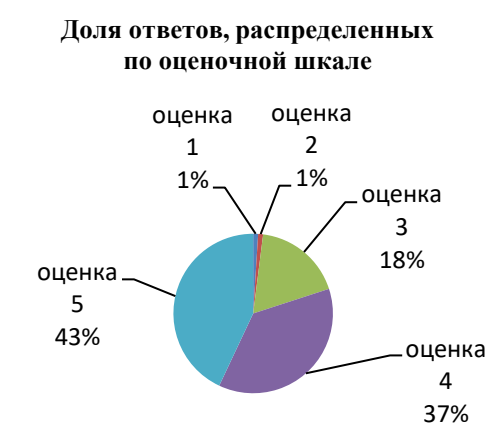
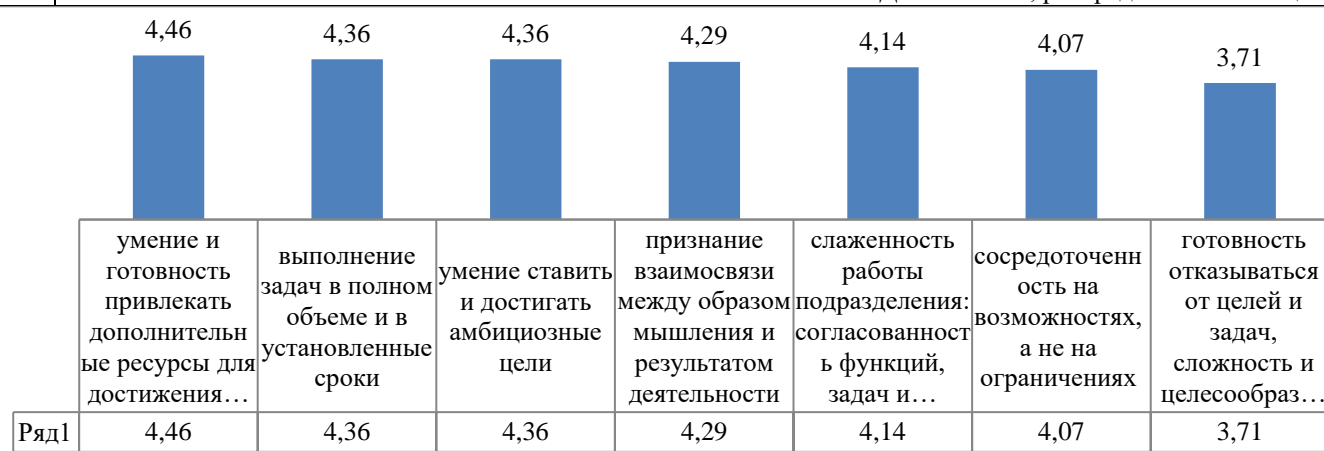
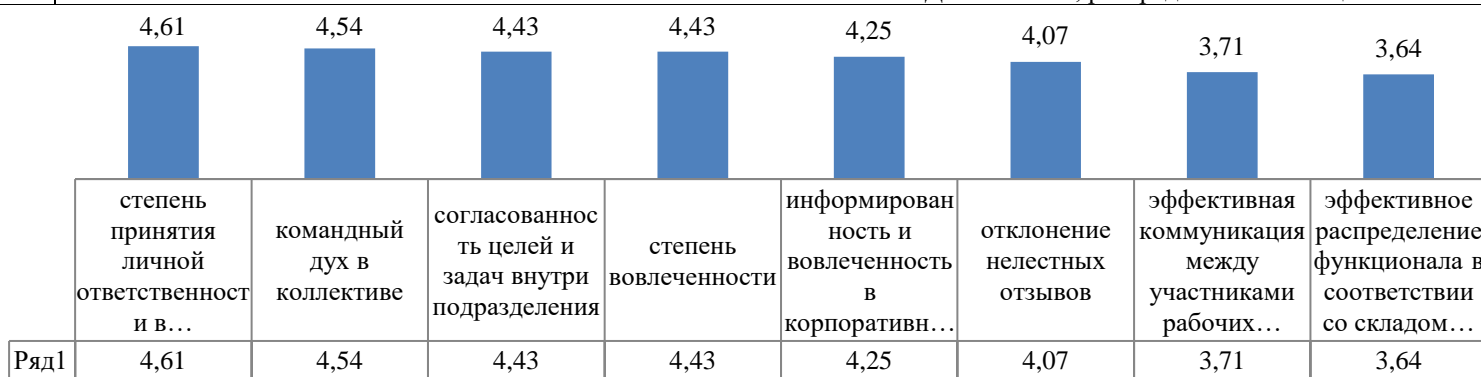


Таблица 7 – Уровень КУЛЬТУРЫ КОМАНДЫ

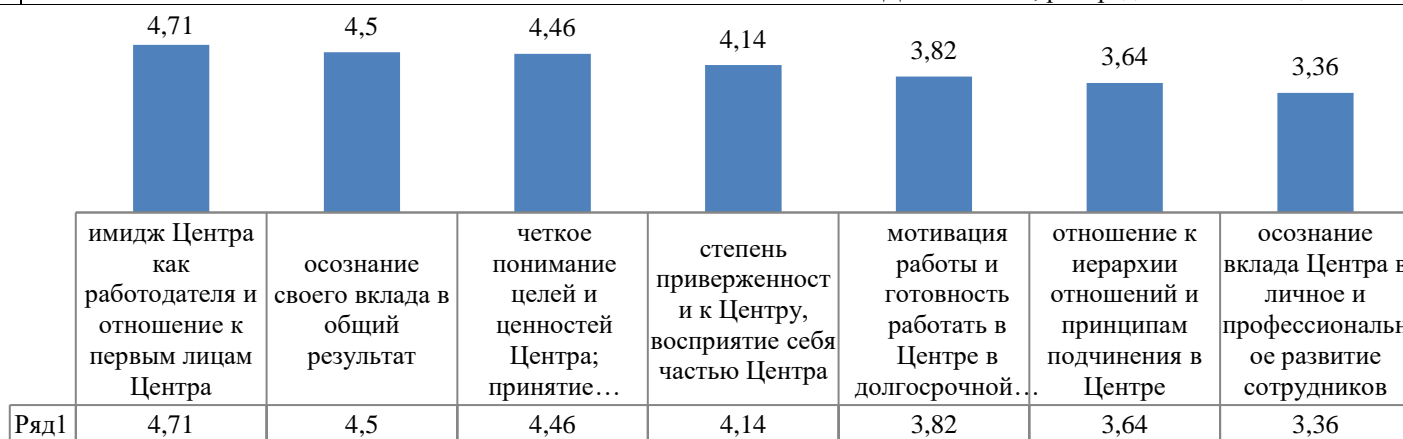
№ вопроса анкеты	Содержание вопроса	Критерии	Оценка/кол-во ответов					Средняя оценка
			1	2	3	4	5	
10	Я считаю, что иерархия отношений в Центре выстроена эффективно. Мне понятны принципы подчинения и распределения ответственности.	эффективное распределение функционала в соответствии со складом ума, наработанными компетенциями и потенциалом сотрудников	1	2	10	8	7	3,64
14	Между подразделениями Центра налажена эффективная коммуникация в решении рабочих задач	эффективная коммуникация между участниками рабочих процессов	2	0	9	10	7	3,71
19	Я не сомневаюсь в профессиональных качествах руководителей Центра, в т.ч. начальниками структурных подразделений. Я не сомневаюсь в личных качествах руководителей Центра, в т.ч. начальниками структурных подразделений.	командный дух в коллективе	0	0	1	11	16	4,54
6	Меня задевает, когда я слышу нелестные отзывы о Центре	отклонение нелестных отзывов	1	0	7	8	12	4,07
29	Я информирован о корпоративных мероприятиях, проводимых в Центре, и при желании свободно могу принять участие в них	информированность и вовлеченность в корпоративные мероприятия	0	2	4	7	15	4,25
38	В командной работе я осознаю степень личной ответственности и работаю на совесть	степень принятия личной ответственности в командной работе	0	0	2	7	19	4,61
39(1)	В рамках нашего отдела (службы) работа выполняется согласованно.	согласованность целей и задач внутри подразделения	0	1	3	7	17	4,43
39(2)	Мне легко взаимодействовать с моими коллегами, потому что каждый вовлечен в процесс деятельности	степень вовлеченности	0	1	3	7	17	4,43
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале			<b>2</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>49</b>	<b>4,21</b>



Ряд1

Таблица 8 - Уровень САМОИДЕНТИФИКАЦИИ СЕБЯ В УЧРЕЖДЕНИИ. ЛОЯЛЬНОСТИ К УЧРЕЖДЕНИЮ.

№ вопроса анкеты	Содержание вопроса	Критерии	Оценка/кол-во ответов					Средняя оценка
			1	2	3	4	5	
1	Я понимаю и разделяю миссию и ценности Центра	четкое понимание целей и ценностей Центра; принятие сотрудниками миссии и ценностей Центра в качестве своих	0	0	5	5	18	4,46
8	Я вижу возможности карьерного развития и хочу работать в Центре долгие годы	мотивация работы и готовность работать в Центре в долгосрочной перспективе.	0	5	6	6	11	3,82
10	Я считаю, что иерархия отношений в Центре выстроена эффективно. Мне понятны принципы подчинения и распределения ответственности.	отношение к иерархии отношений и принципам подчинения в Центре	1	2	10	8	7	3,64
16	Я могу назвать первых лиц, администрации Центра	имидж Центра как работодателя и отношение к первым лицам Центра	0	1	0	5	22	4,71
23	Я являюсь приверженцем командной работы и ценным командным игроком	степень приверженности к Центру, восприятие себя частью Центра	0	1	3	15	9	4,14
24	Я осознаю значимость своей работы и ощущаю свой вклад в общий результат	осознание своего вклада в общий результат	0	1	3	5	19	4,50
40	Центр по мере возможности вкладывает финансы в повышение моей квалификации и предоставляет возможности личного и профессионального развития	осознание вклада Центра в личное и профессиональное развитие сотрудников	5	1	7	9	6	3,36
Доля ответов, распределенных по оценочной шкале			<b>4</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>4,03</b>



Ряд1

## 5. Анализ ответов на открытые вопросы

Помимо закрытых вопросов анкеты в ходе исследования респондентам предполагалось ответить на ряд открытых вопросов, позволяющие идентифицировать:

- особенности корпоративной культуры Центра, которые сразу привлекают внимание нового коллеги или сотрудника другой организации;
- установки и нормы поведения сотрудников, которые, по мнению респондентов, способствуют эффективной работе в Центре;
- установки и нормы поведения сотрудников, которые, по мнению респондентов, препятствуют эффективной работе в Центре.

5.1 Выделяя особенности корпоративной культуры Центра, которые сразу **привлекают внимание нового коллеги или сотрудника другой организации**, респонденты наиболее часто упоминали: *поддержка, взаимопомощь, добрый совет, взаимоотношение, традиции, слаженность, общая цель*. Важно отметить, что ценности, на которые сотрудники Центра должны были ориентироваться в своей работе «Мы – команда», «Всё – для потребителей», «Я – Лидер», однако в ходе опроса ни один респондент не упомянул команда, потребитель, лидерство в качестве характерного проявления внутрикорпоративной культуры.

5.2 Рассуждая **об установках и нормах поведения сотрудников, которые способствуют эффективной работе в Центре**, респонденты выделяли: *командная работа, дальновидность, активность, интерес, мотивация, ответственность, исполнительство, открытость, согласованность, уважение, доброжелательность, корректность, обязанность, порядочность, наставничество, помощь друг другу, осмысление, стремление*

5.3 Отмечая **установки и нормы поведения сотрудников Центра, препятствующих эффективной работе**, респонденты упоминали: *не желание развиваться, перегруженность задачами, нагрузка, усталость, бюрократия, недостаточное взаимопонимание, отсутствие обратной связи, непрофессионализм, перекалывание обязанностей на других*.

## ВЫВОД

1. Проведённое исследование корпоративной культуры Центра на основе модели AGILE позволяет сделать следующие выводы:

- а) средний показатель уровня корпоративной культуры Центра составляет 4,14 балла при оценке по 5-ти балльной шкале;
- б) средний показатель оценки эмоционального интеллекта сотрудников, где рассматривались личные и социальные компетенции составляет 4,25 балл из 5;
- в) средний показатель степени развития корпоративной культуры составляет **4,2**.

Направления исследования	Среднее значение оценки и уровня	Среднее значение доли ответов				
		оценка 1	оценка 2	оценка 3	оценка 4	оценка 5
Оценка эмоционального интеллекта	4,25	1%	3%	15%	37%	46%
Уровень корпоративной культуры	4,14	2%	5%	18%	30%	46%
<b>Степень развития КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ</b>	<b>4,2</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>16%</b>	<b>33%</b>	<b>45%</b>

4,25  
Оценка ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

4,14  
Уровень КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

4,2  
Развитие КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

оцен ка 1 2%  
оцен ка 2 4%  
оцен ка 3 16%  
оцен ка 4 33%  
оцен ка 5 45%

2. В ходе прохождения опроса респонденты наиболее высоко оценили имидж Центра как работодателя и отношение к первым лицам Центра (4,71 балла из 5), а также степень принятия личной ответственности в командной работе и навыки самопрезентации (4,61 балла из 5).

3. Наименьший средний балл был получен при оценке навыков публичных выступлений (3,29 балла из 5). Не высоко оценено осознание вклада Центра в личное и профессиональное развитие сотрудников (3,36 балла из 5).

4. Включенные в опросный лист открытые вопросы позволили выявить обобщить высказывания в смысловые слова одного направления:

а) особенности корпоративной культуры Центра, которые сразу привлекают внимание нового коллеги или сотрудника другой организации (ключевые слова: ТРАДИЦИИ, КОМАНДА);

б) установки и нормы поведения сотрудников, которые, по мнению респондентов, способствуют и препятствуют эффективной работе в Центре (ключевые слова: ОТСУТСТВИЕ САМООБРАЗОВАНИЯ, т.ч. САМОРАЗВИТИЯ, САМООТВЕТСТВЕННОСТИ, САМОМОТИВАЦИИ);

в) установки и нормы поведения сотрудников, которые способствуют эффективной работе в Центре (ключевые слова: КОМАНДА, НАСТАВНИЧЕСТВО, МОТИВАЦИЯ, САМОМОТИВАЦИЯ, ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА).

5. Выводы, полученные в ходе исследования корпоративной культуры Центра, позволили определить степень ее развития. На основании данных результатов выявлена взаимосвязь между параметрами эмоционального интеллекта и показателями уровня корпоративной культуры. Это неотъемлемая часть друг друга, так как корпоративная культура не может существовать без сотрудников, она формируется и развивается в параллели с развитием персонала.

6. Появилась возможность определить стратегические направления работы над выявленными неэффективными сторонами и проявлениями сформировавшейся корпоративной культуры.

7. Повышение эффективности работы Центра за счет управления корпоративной культурой должно основываться не только на исправлении выявленных неэффективных проявлений, но и на дальнейшем укреплении и совершенствовании сильных сторон.

8. Исследование корпоративной культуры Центра показало, что данная методика модели AGILE успешно применена для диагностики корпоративной культуры Центра. Разработанный инструментарий дал возможность проведения выборочного исследования и получения репрезентативных результатов. В основе разработанного инструментария лежит использование опросного листа и получение количественных данных с целью проведения дальнейшего статистического анализа.

Однако в процессе тестирования выявлены отдельные недостатки:

-пятибалльная шкала оценки при ответе на вопросы анкеты и получение достаточно близких средних значений по всем изучаемым параметрам;

-затрудненность объективной самооценки респондентов при ответе на вопросы, касающиеся эмоционального интеллекта.

Затруднения были связаны со сбором и систематизацией полученных данных: использование печатных анкет оказалось достаточно трудоемким и потребовало значительного времени для внесения данных в программу IBM SPSS, использованную для проведения статистического анализа. В процессе работы с аналитическими данными и интерпретации полученных результатов возникли значительные сложности, обусловленные применением пятибалльной шкалы оценки и достаточно близкими средними значениями, полученными при оценке различных параметров.

Затруднения были связаны с мотивированием респондентов на заполнение объемных анкет, что повлияло, в частности, на низкий процент ответа на открытые вопросы.

### **РЕКОМЕНДАЦИИ:**

1. Вкладом в развитие Центра может быть работа в области маркетинга и внутренних коммуникаций, направленная на повышение осведомленности и осознанности сотрудников о происходящих улучшениях, актуальных стратегиях и тенденциях в управлении Центра. Использование внутренних каналов коммуникации (телевидения, прессы и Интернет-портала) для освещения деятельности Центра в позитивном контексте, публикации статистики и материалов, отражающих стратегии и принципы системы управления, проведение регулярных, по утвержденному графику с сотрудниками будут способствовать «сокращению дистанции» между сотрудниками, занимающими разные позиции в иерархической системе, а также позволят повысить лояльность, укрепить осознанность и позитивное восприятие Центра.

2. Важным является развитие у сотрудников желания работать в Центре в долгосрочной перспективе и формирование приверженности работе в Центре, что повлечет ответственное и неравнодушное отношение к работе. В данном ключе важно обеспечить эффективность и прозрачность принципов карьерного роста в Центре, основанных на оценке личных достижений, компетенций и потенциала развития сотрудников. Система продвижения по карьерной лестнице, основанная на признании значимости достижений сотрудников, и в меньшей степени зависящая от личных связей и выработки лет, будет мотивировать сотрудников на достижение значимых результатов и постоянный долгосрочный рост в рамках Центра. Система материальных и нематериальных методов компенсации, обеспечивающих стабильный уровень жизни даже, также обеспечит приверженность сотрудников Центра, позволит сохранять и привлекать талантливые кадры.

3. Для развития лояльности сотрудников к Центру целесообразно повышать осознание значимости вклада Центра в личное и профессиональное развитие сотрудников. Персональный подход к выявлению наиболее актуальных и интересных направлений развития, разработка индивидуальных программ обучения для талантливых сотрудников с высоким потенциалом, система менторства, систематическое подведение итогов и постановка новых целей укрепят в сознании сотрудников понимание динамики и ценности обеспеченного Центром профессионального и личностного роста.

4. Мероприятия, позволяющие оценивать потенциал, компетенции и опыт сотрудников в динамике освещать публично, это будет благотворно влиять на корректное и эффективное распределение задач и повышение эффективности командной работы.

5. Грамотный подбор сотрудников на определенные проекты и функции повысит вовлеченность каждого участника рабочего процесса, укрепит степень личной заинтересованности и ответственности в командной работе, что скажется не только на личных результатах, но и позволит достичь синергетического эффекта в команде.

6. Мероприятия, направленные на формирование эффективной системы достижения целей Центра. В частности, рамках развития культуры достижения целей важно выработать навыки расстановки приоритетов и научить сотрудников отказываться от ресурсозатратных и в то же время нецелесообразных задач.

7. Выстроить слаженную работу внутри и между подразделениями, обеспечивающей доступ всех участников деятельности к релевантной информации и четкое согласование функций, задач и сроков их выполнения. Важно обеспечить единый источник постановки целей и единый центр сбора отчетности и координации.

8. Систематическая актуализация регламентирующей документации и следование закрепленному в ней распределению функционала, как между подразделениями, так и между сотрудниками позволит избежать дублирования задач, дополнительных временных затрат и размытых границ ответственности.

9. В Центре важно развить культуру эффективных коммуникаций между подразделениями, направленную на быстрый обмен актуальными данными без использования сложных бюрократических правил.

10. Развитие внутренних коммуникаций является актуальной и в рамках Центра, так как своевременное информирование сотрудников о предстоящих переменах должно происходить изнутри Центра, чтобы обеспечить правильный контекст подачи и восприятия новых решений. Повышение прозрачности и доступности данных в делах внутри подразделений и между ними за счет открытых двухсторонних коммуникаций (как личных, с непосредственным руководителем, так и опосредованных с высшим руководством) укрепит доверие сотрудников и предоставит возможности для развития и адаптации Центра в условиях перемен. Правильная подача информации и отсутствие ощущения недосказанности и непредсказуемости могут обеспечить более оптимистичный подход восприятию перемен и решению новых нестандартных задач.

11. Рассмотреть стимулирование и поощрение проявления лидерского подхода, инициативы и укрепление практики принятия нестандартных, но эффективных решений на всех уровнях работы Центра. Это может включать материальное и нематериальное стимулирование, трансляцию лучшего опыта внутри Центра, дополнительные инициативы по запуску пилотных проектов;

12. Развитие системы обучения и наставничества в Центре, а также формирование индивидуальных планов развития сотрудников с конкретными целями и четкими критериями оценки. Выстроенная система наставничества в Центре в основном основывается на передаче знаний опытных сотрудников вновь принятым кадрам и может быть усовершенствована за счет предоставления наставника не только для новых сотрудников, но и для сотрудников старшего поколения, осваивающих новые технологии. Кроме того, материальное стимулирование и постановка конкретных целей для сотрудников, назначаемых наставниками, будут повышать их мотивацию и степень ответственности в назначенной роли.


13. Мотивирование сотрудников на принятие личной ответственности в командной работе, а также поддержание вовлеченности сотрудников за счет делегирования развивающих задач, соответствующих личным планам развития.

14. Поощрение позитивного мышления и восприятия сотрудниками перемен и новых задач в качестве возможностей выйти за рамки привычного, развить новые компетенции и профессионализм. В качестве методов реализации, можно рекомендовать проведение интеллектуальных игр и интерактивного обучения для сотрудников, что позволит выработать новые навыки и нестандартные решения, которые затем будет проще воплотить в реальной жизни.

15. Укрепление осознанности миссии и ценностей Центра, в частности в процессе проведения командообразующих мероприятий и за счет транслирования и поощрения наиболее успешного опыта работы ценностями «в действии».

16. Можно реализовать ряд тренинговых мероприятий, обеспечивающих развитие базовых коммуникативных навыков и навыков самоорганизации сотрудников, а также развитие управленческих навыков руководящего звена. Тренировка обозначенных навыков будет позитивно отражаться на развитии компетенций сотрудников, повлияет на степень адаптивности сотрудников, эффективность командной работы, нацеленность на результат.

Аналитическую справку составил:

  
Л.И. Дворкина, заместитель директора по развитию

20.02.2022 года

### Корректирующие и предупреждающие мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятия	Ответственный за выполнения	Срок исполнения	Отметка о выполнении
1	Разработать и запустить систему наставничества	Дворкина Л.И, зам. директора	Сентябрь 2022 год	<i>выполнено от. Утегова</i>
2	Распределить функционал по непосредственной деятельности сотрудника, исключить дублирование функционала	Пронина Н.А., директор	До сентября 2022	<i>выполнено актуально</i>
3	Сформулировать миссию ОУ	Пронина Н.А., директор	До сентября 2022	<i>выполнено</i>

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**  
о реализации Программы развития ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» в 2022 году

Цель справки: анализ промежуточных результатов Программы развития ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник».

Задачи анализа:

1. Сравнить промежуточные результаты с входными результатами.
2. Выявить несоответствия в достижении ожидаемых результатов.
3. Определить эффективность реализации Программы развития за 2022 год.
4. Определить корректирующие и предупреждающие мероприятия для дальнейшего выполнения показателей Программы развития.

Рассматривая ожидаемые результаты в промежуточный период реализации Программы развития можно констатировать следующие результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты выполнения показателей Программы развития

№ п/п	Задачи / Показатели	Статус требования к показателю (документ размещения результатов)	Ответственный за выполнения показателя	Единица измерения	Этапы реализации программы			
					2022			
					План	Факт	Доля выполнения	
1	<b>Обеспечить доступность и равные возможности получения обучающимися дополнительного образования</b>							
1.1	Доля реализуемых образовательных программ, размещенных через Интернет на общедоступных ресурсах (сайт), ЭПОС, для обеспечения равных условий получения исчерпывающей информации всеми участниками образовательного процесса	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	%	100	100	100%	
1.2	Количество дополнительных образовательных программ, реализуемых для разных возрастных категорий при равных возможностях (сред.знач. по возрастной группе):	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора					
				6-8 лет	шт.	6	6	100%
				9-10 лет	шт.	10	12	120%
				11-12 лет	шт.	20	24	120%
				13-14 лет	шт.	30	36	120%
				15-16 лет	шт.	28	33	117,8%
17-18 лет	шт.	13	20	153,8%				
1.3	Доля территорий и количество школ Пермского края, охваченных заочными образовательными программами:	Мониторинг деятельности	Сосновская Е.Ю., ст. методист Устюгова Е.Н., ст. методист					
				территории ПК	%	97,8	83,7	85,5%
				школы ПК и УДО	шт.	212	157	74%
1.4	Количество образовательных организаций, охваченных очными образовательными программами	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	шт.	90	90	100%	
1.5	Количество применяемых образовательных технологий при реализации образовательных программ, включая дистанционные образовательные технологии, технологии индивидуального обучения для детей	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н., ст. методист	шт.	14	30	214,2%	
			<b>ИТОГО</b>		показателей 11, из них выполнено 9 не выполнено 2 средняя доля 119%			
2	<b>Расширить спектр образовательных услуг с учетом интересов участников образовательного процесса; совершенствование системы поддержки способных и одаренных детей и педагогов через участие в мероприятиях различного уровня</b>							
2.1	Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ в соответствие с уровнями освоения:	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора					
				базовый	шт.	27	27	100%
				разноуровневый	шт.	8	1	12,5%
	ознакомительный (развивающий)	шт.	5	7	140%			

	углубленный			шт.	8	11	137,5%
2.2	Количество массовых мероприятий различного уровня, проводимых для обучающихся Пермского края:	Отчет по ГЗ	Сергеева О.С. нач. отдела				
				шт.	2	2	100%
				шт.	65	66	101,5%
2.2.1	Количество мероприятий институционального уровня, проводимых для обучающихся Центра	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н. ст. методист	шт.	9	9	100%
2.3	Количество мероприятий различного уровня, проводимых для педагогов Пермского края:	Отчет по ГЗ	Сергеева О.С. нач. отдела				
				шт.	1	1	100%
				шт.	22	21	95,4%
2.3.1	Количество мероприятий институционального уровня, проводимых для педагогов Центра	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н. ст. методист	шт.	8	8	100%
2.4	Количество обучающихся Пермского края, вовлечённых в массовые мероприятия различного уровня (в т.ч. обучающиеся Центра):	Отчет по ГЗ	Сергеева О.С. нач. отдела				
				чел.	280	689	246%
				чел.	6000	18605	310%
2.4.1	Количество обучающихся Центра (очной, заочной формы обучения), вовлечённых в массовые мероприятия различного уровня:	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора				
				чел.	373	136	100%
				чел.		233	
				чел.		4	
чел.							
2.5	Количество конкурсных форм, применяемых в образовательной деятельности Центра для обучающихся и педагогов на институциональном уровне	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н., ст. методист	шт.	5	6	120%
2.5.1	Количество конкурсных форм, применяемых при реализации массовых мероприятий для обучающихся и педагогов Пермского края	Мониторинг деятельности	Сергеева О.С., нач. отдела	шт.	7	15	214%
				ИТОГО	показателей 15, из них выполнено 13 не выполнено 2 средняя доля 132%		
3	<b>Усилить воспитательный потенциал Центра через разработку программы воспитания (с учётом механизмов взаимодействия с семьёй), разработку системы воспитательных мероприятий для обучающихся и их родителей (законных представителей), включение в содержание образовательных программ Центра воспитательного компонента</b>						
3.1	Доля дополнительных общеразвивающих программ Центра, имеющих в своей структуре воспитательный раздел (модуль)	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н., ст. методист	%	100	100	100%
3.2	Количество форм работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся Центра	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н., ст. методист	шт.	7	15	214,2%
				ИТОГО	показателей 2, из них выполнено 2 не выполнено 0 средняя доля 157%		
4	<b>Обновить содержание, формы, методы реализации образовательных программ, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса и образовательных результатов</b>						
4.1	Доля актуализированных дополнительных общеразвивающих программ в соответствии с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы.	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н., ст. методист	%	100	100	100%
4.2	Доля обучающихся от числа очного контингента, переходящих на очередную образовательную программу Центра при достижении соответствующего возраста	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	%	4	1	25%
4.3	Количество используемых интернет сервисов, образовательных платформ и ресурсов для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н., ст. методист	шт.	12	60	500%

					ИТОГО	показателей 3, из них выполнено 2 не выполнено 1 средняя доля 208%		
<b>5</b>	<b>Сформировать в учреждении социокультурную среду, создающую предпосылки для личностного роста и раскрытия творческого потенциала обучающегося, его взросления, самоопределения, вхождения в мир современных профессий</b>							
5.1	Количество мероприятий, формирующих самоидентификацию обучающегося как часть Центра.	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н., ст. методист	шт.	4	5	125%	
5.2	Факт наличия органа детского самоуправления	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	нет/да	нет	нет	100%	
5.3	Количество мероприятий различного уровня для обучающихся Центра, направленных на самоопределение, вхождение в мир современных профессий	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	шт.	8	15	187,5%	
					ИТОГО	показателей 3, из них выполнено 3 не выполнено 0 средняя доля 138%		
<b>6</b>	<b>Обеспечить условия, позитивно влияющие на качество жизни обучающегося, гарантирующие физическую и моральную безопасность, формирующие ценностные ориентации, в том числе нацеленность на здоровый образ жизни и противодействие деструктивным влияниям.</b>							
6.1	Выявленные факты физического или морального насилия по отношению к обучающимся со стороны персонала учреждения	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	шт.	нет	нет	100%	
6.2	Выявленные факты агрессивного поведения обучающихся по отношению друг к другу (драки, оскорбления, буллинг)	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	шт.	нет	нет	100%	
6.3	Выявленные факты асоциального, деструктивного поведения обучающихся	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	шт.	нет	нет	100%	
6.4	Доля дополнительных общеразвивающих программ, в которые введены элементы здоровьесберегающих технологий	Отчет самообследования	Устюгова Е.Н., ст. методист	%	80	55,6	69,5%	
6.5	Количество мероприятий с обучающимися Центра, с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся затрагивающих тему здорового образа жизни.	Отчет самообследования	Устюгова Е.Н., ст. методист	шт.	30	10	33,3%	
					ИТОГО	показателей 5, из них выполнено 3 не выполнено 2 средняя доля 81%		
<b>7</b>	<b>Совершенствовать формы повышения профессиональной компетентности педагогических работников через создание условий, в том числе мотивационных, для профессионального развития педагогов</b>							
7.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональную переподготовку (базовые и целевые значения за 3 года)	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	%	80	88	110%	
7.2	Количество педагогического персонала, имеющих аттестацию на: высшую квалификационную категорию первую квалификационную категорию	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	чел.	8	9	112,5%	
				чел.	6	6	100%	
7.3	Доля педагогического персонала, соответствующих требованиям уровня образования	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	%	92	92	100%	
7.4	Доля педагогического персонала, использующих информационно-коммуникационные образовательные технологии	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	%	100	100	100%	
7.5	Доля педагогического персонала, готовых к ведению инновационной деятельности	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	%	65	65 (33 чел.)	100%	
7.6	Доля педагогического персонала Центра, участвующих в профессиональных конкурсах различного уровня	Отчет самообследования	Митина Е.С., ст. методист	%	35	36	102,8%	
					ИТОГО	показателей 7, из них		

						выполнено 7 не выполнено 0 средняя доля 104%
<b>8</b>	<b><i>Систематизировать оценку качества деятельности Центра в целом и образовательного процесса в частности</i></b>					
8.1	Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных его качеством	Мониторинг деятельности	Мехоношина А.П., педагог-психолог	%	75	120%
8.2	Доля обновления перечня дополнительных общеразвивающих программ Центра (объём)	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	%	12	191,6%
8.3	Доля обучающихся Центра, освоивших образовательные программы на высоком уровне	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	%	60	106,6%
8.4	Доля сохранности контингента Центра по формам обучения: очной заочной	Мониторинг деятельности	Волкова Е.Д., методист	%	70	110%
				%	95	100%
8.6	Доля обучающихся Центра, принимавших участие в творческих и спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях от общего числа обучающихся: очной заочной	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	%	30	32,4 (565 чел.) 108%
				%	32	54,0 (942 чел.) 168,7%
8.7	Доля обучающихся Центра, ставших победителями и призерами мероприятий различного уровня от общего числа обучающихся: очной заочной	Отчет самообследования	Дворкина Л.И., зам. директора	%	29	42,9 104,2%
				%	19	19,8 250%
8.8	Количество посещений официального сайта Центра	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	%	1000	2500 250%
8.9	Количество публикаций педагогического персонала Центра, опубликованных в системе социальной коммуникации (печатных изданиях, телекоммуникации, интернет-издания)	Отчет самообследования	Митина Е.С., ст. методист	шт.	10	25 120%
				<b>ИТОГО</b>	показателей 11, из них выполнено 11 не выполнено 0 средняя доля 151%	
<b>9</b>	<b><i>Повысить эффективность управления Центром, совершенствовать организационную структуру и межструктурные связи</i></b>					
9.1	Доля локальных нормативных актов, приведенных в соответствие с требованиями законодательства	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	%	90	97,8 108,6%
9.2	Доля просроченной кредиторской задолженности	Мониторинг деятельности	Климанова А.В., нач. струк. подраз.	%	0	0 100%
9.3	Доля средней заработной платы педагогических работников Центра к средней заработной плате в регионе	Мониторинг деятельности	Климанова А.В., нач. струк. подраз.	%	100	100 100%
9.4	Доля укомплектованности учреждения сотрудниками, в т.ч. педагогическими работниками	Мониторинг деятельности	Волкова Е.Д., методист	%	89	87,3 98%
				%	91	90 98,9%
				<b>ИТОГО</b>	показателей 5, из них выполнено 3 не выполнено 2 средняя доля 101%	
<b>10</b>	<b><i>Обеспечить межведомственное сотрудничество, сетевое взаимодействие как факторы развития, вариативности, гибкости и динамичности</i></b>					
10.1	Количество социальных партнеров, привлеченных к организации и участию мероприятиях различного уровня, а также к реализации дополнительных общеразвивающих программ (кроме родителей)	Мониторинг деятельности	Митина Е.С., ст. методист Устюгова Е.Н., ст. методист	шт.	45	23 51,1%

10.2	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по очной форме обучения, вовлеченных в разнообразные формы взаимодействия с Центром	Мониторинг деятельности	Устюгова Е.Н., ст. методист	%	50	49,3	98,6%
10.3	Количество заключенных сетевых договоров	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	шт.	4	5	125%
				ИТОГО	показателей 3, из них выполнено 1 не выполнено 2 средняя доля 92%		
<b>11</b>	<b>Развивать организационную культуру Центра, формировать привлекательный имидж</b>						
11.1	Уровень сложившейся корпоративной культуры Центра при оценке по шкале от 1 до 5	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	балл	4,3	Опрос перенесен на май 2023	
11.2	Доля текучки кадров персонала (без учета совместителей, сезонных, проектов)	Мониторинг деятельности	Волкова Е.Д., методист	%	≤25	23,2	107,7%
11.3	Оценка удовлетворенности процессом взаимодействия и характером взаимодействия между подразделениями Центра	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	%	85	Опрос перенесен на май 2023	
11.4	Количество мероприятий с сотрудниками Центра, направленных на развитие организационной культуры	Мониторинг деятельности	Пронина Н.А., директор	шт.	4	9	225%
11.5	Доля сотрудников Центра со стажем более 5 лет	Отчет самообследования	Волкова Е.Д., методист	%	45	21,7	48,2%
11.6	Количество упоминаний о Центре в СМИ, формирующих привлекательный имидж	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	%	15	15	100%
				ИТОГО	показателей 4, из них выполнено 3 не выполнено 1 средняя доля 120%		
<b>12</b>	<b>Обновить материально-техническую базу и развить соответствующую нормативным требованиям инфраструктуру Центра, в том числе с учётом требований безопасности жизнедеятельности</b>						
12.1	Факт выполнения мероприятий по ремонту аудиторного фонда Центра учебного корпуса по ул. Пушкина, 76:	Мониторинг деятельности	Пронина Н.А., директор				
	текущий ремонт двух аудиторий			нет/да	нет	нет	100%
	ремонт фасада здания			нет/да	нет	нет	100%
	ремонт помещений общего пользования			нет/да	нет	нет	100%
12.2	Факт выполнения мероприятий по ремонту турбазы «Кама»:	Мониторинг деятельности	Пронина Н.А., директор				
	- текущий ремонт жилых корпусов, здание пищеблока, пожарного резервуара, душевых, туалетов			нет/да	да	да	100%
	- капитальный ремонт административного корпуса			нет/да	да	да	100%
	- благоустройство территории, проект скважины, ремонт электросетей			нет/да	да	да	100%
12.3	Факт текущего ремонта кровли административного корпуса по ул. Генкеля, 1 «Б»	Мониторинг деятельности	Пронина Н.А., директор	нет/да	нет	нет	100%
12.4	Факт переезда в новое здание и приведение его в нормативное состояние	Мониторинг деятельности	Пронина Н.А., директор	нет/да	нет	нет	100%
12.5	Доля средств оргтехники требующей замены на новую (компьютеры, ноутбуки, МФУ)	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	%	40	40	100%
12.6	Факт приобретения инструментов (приспособлений) в соответствии с требованиями реализации дополнительной общеразвивающей программы	Мониторинг деятельности	Климанова А.В. нач. струк. подраз.	нет/да	да	да	100%
12.7	Факт приобретения информационно-образовательных ресурсов	Мониторинг деятельности	Климанова А.В. нач. струк. подраз.	нет/да	да	да	100%
				ИТОГО	показателей 11, из них выполнено 11		

					не выполнено 0 средняя доля 100%		
<b>13</b>	<b>Обеспечивать ресурсную роль Центра</b>						
13.1	Количество функционирующих ресурсных центров на базе Центра	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	шт.	2	2	100%
13.2	Количество массовых мероприятий Пермского края, проведенных в рамках деятельности ресурсных центров «Муравейника»:  для педагогических работников для обучающихся	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	шт.	12	4	33,3%
				шт.	30	11	36,4%
13.3	Количество человек, привлеченных к участию в массовых мероприятиях Пермского края, проведенных в рамках деятельности ресурсных центров «Муравейника»:  педагогические работники обучающиеся	Мониторинг деятельности	Дворкина Л.И., зам. директора	чел.	600	271	45,1%
				чел.	4000	1086	27,1%
13.4	Количество обучающихся, привлеченных к участию в профильные лагеря	Мониторинг деятельности	Климанова А.В., нач. струк. подраз.	чел.	800	958 (9 лагерей)	119,7%
13.5	Количество проведенных мероприятий по трансляции опыта педагогического персонала Центра	Отчет самообследования	Митина Е.С., ст. методист	шт.	20	20	100%
13.6	Количество трансляций опыта педагогического персонала Центра в мероприятиях социальных партнёров	Отчет самообследования	Митина Е.С., ст. методист	шт.	20	21	105%
				ИТОГО	показателей 8, из них выполнено 4 не выполнено 4 средняя доля 71%		

### Сводный анализ выполнения показателей Программы развития

№ п/п	Задачи	количество показателей для выполнения поставленных задач			Доля выполнения
		всего по плану	в том числе		
			выполнены	не выполнены	
1	Обеспечить доступность и равные возможности получения обучающимися дополнительного образования	11	9	2	119%
2	Расширить спектр образовательных услуг с учетом интересов участников образовательного процесса; совершенствование системы поддержки способных и одаренных детей и педагогов через участие в мероприятиях различного уровня	15	13	2	132%
3	Усилить воспитательный потенциал Центра через разработку программы воспитания (с учётом механизмов взаимодействия с семьёй), разработку системы воспитательных мероприятий для обучающихся и их родителей (законных представителей), включение в содержание образовательных программ Центра воспитательного компонента	2	2	0	157%
4	Обновить содержание, формы, методы реализации образовательных программ, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса и образовательных результатов	3	2	1	208%
5	Сформировать в учреждении социокультурную среду, создающую предпосылки для личностного роста и раскрытия творческого потенциала обучающегося, его взросления, самоопределения, Свхождения в мир современных профессий	3	3	0	138%
6	Обеспечить условия, позитивно влияющие на качество жизни обучающегося, гарантирующие физическую и моральную безопасность, формирующие ценностные ориентации, в том числе нацеленность на здоровый образ жизни и противодействие деструктивным влияниям.	5	4	1	81%
7	Совершенствовать формы повышения профессиональной компетентности педагогических работников через создание условий, в том числе мотивационных, для профессионального развития педагогов	7	7	0	104%
8	Систематизировать оценку качества деятельности Центра в целом и образовательного процесса в частности	11	11	0	151%
9	Повысить эффективность управления Центром, совершенствовать организационную структуру и межструктурные связи	5	3	2	101%
10	Обеспечить межведомственное сотрудничество, сетевое взаимодействие как факторы развития, вариативности, гибкости и динамичности	3	1	2	92%
11	Развивать организационную культуру Центра, формировать привлекательный имидж	4	3	1	120%

12	Обновить материально-техническую базу и развить соответствующее число с учётом требований безопасности жизнедеятельности	в том	11	11	0	100%
13	Обеспечивать ресурсную роль Центра	Итого	88	88	14 (17%)	121%

**Выводы:**

1. В планирующие значения внесены поправки в соответствии с рекомендациями, отраженными в аналитической справке за 2021 год.
2. Количественные результаты: выполнено 73 показателя из 88 запланированных, что составляет 82,9%.
3. Качественные результаты: доля выполнения запланированных ожидаемых результатов на 127% (среднее значение по всем результатам из столбца 6 таблицы 3).
4. Анализ показателей 11.1 и 11.3 перенесены на апрель-май 2023 года, так проведена кардинальная штатная перестановка, следовательно, по результатам опроса может быть представлена необъективная информация.
5. Показатели скорректированы с учетом равномерного выполнения и возможного достижения результатов.

аналитическую справку составил:  
Дворкина Л.И., заместитель директора 05.03.2023 г.

**Корректирующих и предупреждающих мероприятий**

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемый результат	Отметка о выполнении
1	Провести анкетирование среди персонала Центра с целью выявления уровня сложившейся корпоративной культуры Центра при оценке по шкале от 1 до 5	апрель-май 2022	Дворкина Л.И., зам. директора	Аналитическая справка по результатам анкетирования	<i>Анализ</i>
2	Провести анкетирование между руководителями структурных подразделений с целью оценки удовлетворенности процессом взаимодействия и характером взаимодействия между подразделениями Центра	апрель-май 2022	Дворкина Л.И., зам. директора	Аналитическая справка по результатам анкетирования	<i>Анализ</i>
3	Скомплектовать папку «Организационная структура управления»	апрель 2023	Дворкина Л.И., зам. директора	Скомплектованная папка, со всеми изменениями оргструктуры начиная с 2021 года	<i>Анализ</i>
4	Скомплектовать папку по результатам анализа по ВСОК	май 2023	Дворкина Л.И., зам. директора	Скомплектованные в папку аналитические справки по плану анализа	<i>В процессе работы</i>
5	Проанализировать и внести в плановые показатели на 2023 год корректировку с учетом актуальных возможностей Центра	апрель 2023	Дворкина Л.И., зам. директора Устюгова Е.Н., ст. методист Митина Е.С., ст. методист Сергеева О.С., нач. отдела Волкова Е.Д., методист	Скорректированные плановые показатели, доведенные до сведения сотрудников Центра	<i>Анализ</i>

Выполнение план-графика проверено:  
Дворкина Л.И., заместитель директора  
15.03.2023 г.

Сведения о результат выполнения показателей Программы развития  
 ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» в разрезе за 2021, 2022 г.г.

№ п/п	Задачи / Показатели	ед. изм.	2021			2022		
			План	Факт	Доля выполнения	План	Факт	Доля выполнения
1	<b>Обеспечить доступность и равные возможности получения обучающимися дополнительного образования</b>							
1.1	Доля реализуемых образовательных программ, размещенных через Интернет на общедоступных ресурсах (сайт), ЭПОС, для обеспечения равных условий получения исчерпывающей информации всеми участниками образовательного процесса	%	100	100	100%	100	100	100%
1.2	Количество дополнительных образовательных программ, реализуемых для разных возрастных категорий при равных возможностях (сред.знач. по возрастной группе):							
	6-8 лет	шт.	8	7	87,5%	6	6	100%
	9-10 лет	шт.	10	14	140%	10	12	120%
	11-12 лет	шт.	20	26	130%	20	24	120%
	13-14 лет	шт.	23	46	200%	30	36	120%
	15-16 лет	шт.	21	46	219%	28	33	117,8%
	17-18 лет	шт.	12	25	208%	13	20	153,8%
1.3	Доля территорий и количество школ Пермского края, охваченных заочными образовательными программами:							
	территории ПК	%	95,7	96	100,3%	97,8	83,7	85,5%
	школы ПК и УДО	шт.	210	210	100%	212	157	74%
1.4	Количество образовательных организаций, охваченных очными образовательными программами	шт.	95	45	47,4%	90	90	100%
1.5	Количество применяемых образовательных технологий при реализации образовательных программ, включая дистанционные образовательные технологии, технологии индивидуального обучения для детей	шт.	13	13	100%	14	30	214,2%
		ИТОГО	показателей 11, из них выполнено 9 не выполнено 2 средняя доля выполнения 130%			показателей 11, из них выполнено 9 не выполнено 2 средняя доля выполнения 119%		
2	<b>Расширить спектр образовательных услуг с учетом интересов участников образовательного процесса; совершенствование системы поддержки способных и одаренных детей и педагогов через участие в мероприятиях различного уровня</b>							
2.1	Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ в соответствие с уровнями освоения:							
	базовый	шт.	29	32	110,3%	27	27	100%
	разноуровневый	шт.	8	2	25%	8	1	12,5%
	ознакомительный (развивающий)	шт.	3	12	400%	5	7	140%
	углубленный	шт.	4	7	175%	8	11	137,5%
2.2	Количество массовых мероприятий различного уровня, проводимых для обучающихся Пермского края:							
	федерального, окружного	шт.	1	1	100%	2	2	100%
	регионального, краевого	шт.	80	41	51,3%	65	66	101,5%
2.2.1	Количество мероприятий институционального уровня, проводимых для обучающихся Центра	шт.	5	2	40%	9	9	100%
2.3	Количество мероприятий различного уровня, проводимых для педагогов Пермского края:							
	федерального, окружного	шт.	0	1	100%	1	1	100%

	регионального, краевого	шт.	20	20	100%	22	21	95,4%
2.3.1	Количество мероприятий институционального уровня, проводимых для педагогов Центра	шт.	10	5	50%	8	8	100%
2.4	Количество обучающихся Пермского края, вовлечённых в массовые мероприятия различного уровня (в т.ч. обучающиеся Центра):							
	межрегионального, всероссийского, окружного	чел.	200	646	323%	280	689	246%
	регионального, краевого	чел	4500	19562	434,7%	6000	18605	310%
2.4.1	Количество обучающихся Центра (очной, заочной формы обучения), вовлечённых в массовые мероприятия различного уровня:							
	объединения	чел.	400	9,	886%	373	4	100%
	отдела							
	институционального							
	района							
	города							
	муниципального							
	регионального, краевого							
	межрегионального, окружного							
	всероссийского, федерального			3221, 314,			233 136	
2.5	Количество конкурсных форм, применяемых в образовательной деятельности Центра для обучающихся и педагогов на институциональном уровне	шт.	4	4	100%	5	6	120%
2.5.1	Количество конкурсных форм, применяемых при реализации массовых мероприятий для обучающихся и педагогов Пермского края	шт.	7	9	128,5%	7	15	214%
	ИТОГО		показателей 15, из них выполнено 11 не выполнено 4 средняя доля 202%			показателей 15, из них выполнено 13 не выполнено 2 средняя доля 132%		
3	<b>Усилить воспитательный потенциал Центра через разработку программы воспитания (с учётом механизмов взаимодействия с семьёй), разработку системы воспитательных мероприятий для обучающихся и их родителей (законных представителей), включение в содержание образовательных программ Центра воспитательного компонента</b>							
3.1	Доля дополнительных общеразвивающих программ Центра, имеющих в своей структуре воспитательный раздел (модуль)	%	0	0	100%	100	100	100%
3.2	Количество форм работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся Центра	шт.	6	21	350%	7	15	214,2%
	ИТОГО		показателей 2, из них выполнено 2 не выполнено 0 средняя доля 225%			показателей 2, из них выполнено 2 не выполнено 0 средняя доля 157%		
4	<b>Обновить содержание, формы, методы реализации образовательных программ, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса и образовательных результатов</b>							
4.1	Доля актуализированных дополнительных общеразвивающих программ в соответствии с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы.	%	100	100	100%	100	100	100%
4.2	Доля обучающихся от числа очного контингента, переходящих на очередную образовательную программу Центра при достижении соответствующего возраста	%	3	1,2 (8 чел.)	40%	4	1	25%
4.3	Количество используемых интернет сервисов, образовательных платформ и ресурсов для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	шт.	11	26	236,3%	12	60	500%
	ИТОГО		показателей 3, из них выполнено 2 не выполнено 1 средняя доля 125%			показателей 3, из них выполнено 2 не выполнено 1 средняя доля 208%		
5	<b>Сформировать в учреждении социокультурную среду, создающую предпосылки для личностного роста и раскрытия творческого потенциала обучающегося, его взросления, самоопределения, вхождения в мир современных профессий</b>							
5.1	Количество мероприятий, формирующих самоидентификацию обучающегося как часть Центра.	шт.	2	2	100%	4	5	125%

5.2	Факт наличия органа детского самоуправления	нет/ да	нет	нет	100%	нет	нет	100%
5.3	Количество мероприятий различного уровня для обучающихся Центра, направленных на самоопределение, вхождение в мир современных профессий	шт.	7	7	100%	8	15	187,5%
		ИТОГО	показателей 3, из них выполнено 3 не выполнено 0 средняя доля 100%			показателей 3, из них выполнено 3 не выполнено 0 средняя доля 138%		
<b>6</b>	<b>Обеспечить условия, позитивно влияющие на качество жизни обучающегося, гарантирующие физическую и моральную безопасность, формирующие ценностные ориентации, в том числе нацеленность на здоровый образ жизни и противодействие деструктивным влияниям.</b>							
6.1	Выявленные факты физического или морального насилия по отношению к обучающимся со стороны персонала учреждения	шт.	нет	нет	100%	нет	нет	100%
6.2	Выявленные факты агрессивного поведения обучающихся по отношению друг к другу (драки, оскорбления, буллинг)	шт.	нет	нет	100%	нет	нет	100%
6.3	Выявленные факты асоциального, деструктивного поведения обучающихся	шт.	нет	нет	100%	нет	нет	100%
6.4	Доля дополнительных общеразвивающих программ, в которые введены элементы здоровьесберегающих технологий	%	82	50	60,9%	80	55,6	69,5%
6.5	Количество мероприятий с обучающимися Центра, с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся затрагивающих тему здорового образа жизни.	шт.	25	25	100%	30	10	33,3%
		ИТОГО	показателей 5, из них выполнено 4 не выполнено 1 средняя доля 92%			показателей 5, из них выполнено 3 не выполнено 2 средняя доля 81%		
<b>7</b>	<b>Совершенствовать формы повышения профессиональной компетентности педагогических работников через создание условий, в том числе мотивационных, для профессионального развития педагогов</b>							
7.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональную переподготовку (базовые и целевые значения за 3 года)	%	75	75	100%	80	88	110%
7.2	Количество педагогического персонала, имеющих аттестацию на:							
	высшую квалификационную категорию	чел.	8	6	75%	8	9	112,5%
	первую квалификационную категорию	чел.	7	9	128,5%	6	6	100%
7.3	Доля педагогического персонала, соответствующих требованиям уровня образования	%	90	90	100%	92	92	100%
7.4	Доля педагогического персонала, использующих информационно-коммуникационные образовательные технологии	%	100	100	100%	100	100	100%
7.5	Доля педагогического персонала, готовых к ведению инновационной деятельности	%	60	100	166,6%	65	65 (33 чел.)	100%
7.6	Доля педагогического персонала Центра, участвующих в профессиональных конкурсах различного уровня	%	30	30	100%	35	36	102,8%
		ИТОГО	показателей 7, из них выполнено 6 не выполнено 1 средняя доля 110%			показателей 7, из них выполнено 7 не выполнено 0 средняя доля 104%		
<b>8</b>	<b>Систематизировать оценку качества деятельности Центра в целом и образовательного процесса в частности</b>							
8.1	Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных его качеством	%	70	72	102,8%	75	90	120%
8.2	Доля обновления перечня дополнительных общеразвивающих программ Центра (объем) (базовый и целевой показатель – по нарастающей за 3 года)	%	12	14	116,6%	12	23	191,6%
8.3	Доля обучающихся Центра, освоивших образовательные программ на высоком уровне	%	85	53	62,3%	60	64	106,6%
8.4	Доля сохранности контингента Центра по формам обучения:							
	очной	%	95	29	30,5%	70	77	110%
	заочной	%	95	58	61%	95	95	100%
8.6	Доля обучающихся Центра, принимавших участие в творческих и спортивных соревнованиях, конкурсах,							

	фестивалях от общего числа обучающихся:							
	очной	%	29	29	100%	30	32,4 (565 чел.)	108%
	заочной	%	30	39	130%	32	54,0 (942 чел.)	168,7%
8.7	Доля обучающихся Центра, ставших победителями и призерами мероприятий различного уровня от общего числа обучающихся:							
	очной	%	27	27	100%	29	42,9	147,9%
	заочной	%	18	20	111%	19	19,8	104,2%
8.8	Количество посещений официального сайта Центра	%	1000	1889	188,9%	1000	2500	250%
8.9	Количество публикаций педагогического персонала Центра, опубликованных в системе социальной коммуникации (печатных изданиях, телекоммуникации, интернет-издания)	шт.	9	7	77,7%	10	25	250%
	ИТОГО		показателей 11, из них выполнено 7 не выполнено 4 средняя доля 98%			показателей 11, из них выполнено 11 не выполнено 0 средняя доля 151%		
<b>9</b>	<b>Повысить эффективность управления Центром, совершенствовать организационную структуру и межструктурные связи</b>							
9.1	Доля локальных нормативных актов, приведенных в соответствие с требованиями законодательства	%	85	90	105,8%	90	97,8	108,6%
9.2	Доля просроченной кредиторской задолженности	%	0	2,5	-2,5%	0	0	100%
9.3	Доля средней заработной платы педагогических работников Центра к средней заработной плате в регионе	%	100	100	100%	100	100	100%
9.4	Доля укомплектованности учреждения сотрудниками, в т.ч. педагогическими работниками	%	88	72,5	82,3%	89	87,3	98%
	ИТОГО	%	90	64,6	71,7%	91	90	98,9%
	ИТОГО		показателей 5, из них выполнено 2 не выполнено 3 средняя доля 72%			показателей 5, из них выполнено 3 не выполнено 2 средняя доля 101%		
<b>10</b>	<b>Обеспечить межведомственное сотрудничество, сетевое взаимодействие как факторы развития, вариативности, гибкости и динамичности</b>							
10.1	Количество социальных партнёров, привлеченных к организации и участию мероприятиях различного уровня, а также к реализации дополнительных общеразвивающих программ (кроме родителей)	шт.	42	33	78,5%	45	23	51,1%
10.2	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по очной форме обучения, вовлеченных в разнообразные формы взаимодействия с Центром	%	55	42	76,3%	50	49,3	98,6%
10.3	Количество заключенных сетевых договоров	шт.	2	2	100%	4	5	125%
	ИТОГО		показателей 3, из них выполнено 1 не выполнено 2 средняя доля 85%			показателей 3, из них выполнено 1 не выполнено 2 средняя доля 92%		
<b>11</b>	<b>Развивать организационную культуру Центра, формировать привлекательный имидж</b>							
11.1	Уровень сложившейся корпоративной культуры Центра при оценке по шкале от 1 до 5	балл	4,17	4,2	100,7%	4,3	Опрос перенесен на май 2023	
11.2	Доля текучки кадров персонала (без учета совместителей, сезонных, проектов)	%	≤30	25	120%	≤25	23,2	107,7%
11.3	Оценка удовлетворенности процессом взаимодействия и характером взаимодействия между подразделениями Центра	%	80	87	108,7%	85	Опрос перенесен на май 2023	
11.4	Количество мероприятий с сотрудниками Центра, направленных на развитие организационной культуры	шт.	3	5	166,6%	4	9	225%
11.5	Доля сотрудников Центра со стажем более 5 лет	%	45	34,4	76,4%	45	21,7	48,2%
11.6	Количество упоминаний о Центре в СМИ, формирующих привлекательный имидж	%	10	10	100%	15	15	100%
	ИТОГО		показателей 6, из них выполнено 5 не выполнено 1 средняя доля 112%			показателей 4, из них выполнено 3 не выполнено 1 средняя доля 120%		

12	<b>Обновить материально-техническую базу и развить соответствующую нормативным требованиям инфраструктуру Центра, в том числе с учётом требований безопасности жизнедеятельности</b>							
12.1	Факт выполнения мероприятий по ремонту аудиторного фонда Центра учебного корпуса по ул. Пушкина, 76:							
	текущий ремонт двух аудиторий	нет/да	нет	нет	100%	нет	нет	100%
	ремонт фасада здания	нет/да	нет	нет	100%	нет	нет	100%
	ремонт помещений общего пользования	нет/да	нет	нет	100%	нет	нет	100%
12.2	Факт выполнения мероприятий по ремонту турбазы «Кама»:							
	- текущий ремонт жилых корпусов, здание пищеблока, пожарного резервуара, душевых, туалетов	нет/да	да	да	100%	да	да	100%
	- капитальный ремонт административного корпуса	нет/да	нет	нет	100%	да	да	100%
	- благоустройство территории, проект скважины, ремонт электросетей	нет/да	да	да	100%	да	да	100%
12.3	Факт текущего ремонта кровли административного корпуса по ул. Генкеля, 1 «Б»	нет/да	да	да	100%	нет	нет	100%
12.4	Факт переезда в новое здание и приведение его в нормативное состояние	нет/да	нет	нет	100%	нет	нет	100%
12.5	Доля средств оргтехники требующей замены на новую (компьютеры, ноутбуки, МФУ)	%	45	45	100%	40	40	100%
12.6	Факт приобретения инструментов (приспособлений) в соответствии с требованиями реализации дополнительной общеразвивающей программы	нет/да	да	да	100%	да	да	100%
12.7	Факт приобретения информационно-образовательных ресурсов	нет/да	да	да	100%	да	да	100%
		ИТОГО	показателей 11, из них выполнено 11 не выполнено 0 средняя доля 100%			показателей 11, из них выполнено 11 не выполнено 0 средняя доля 100%		
13	<b>Обеспечивать ресурсную роль Центра</b>							
13.1	Количество функционирующих ресурсных центров на базе Центра	шт.	4	3	75%	2	2	100%
13.2	Количество массовых мероприятий Пермского края, проведенных в рамках деятельности ресурсных центров «Муравейника»:							
	для педагогических работников	шт.	10	10	100%	12	4	33,3%
	для обучающихся	шт.	28	24	85,7%	30	11	36,4%
13.3	Количество человек, привлеченных к участию в массовых мероприятиях Пермского края, проведенных в рамках деятельности ресурсных центров «Муравейника»:							
	педагогические работники	чел.	500	512	102,4%	600	271	45,1%
	обучающиеся	чел.	3000	2163	72,1%	4000	1086	27,1%
13.4	Количество обучающихся, привлеченных к участию в профильные лагеря	чел.	700	700	100%	800	958 (9 лагерей)	119,7%
13.5	Количество проведенных мероприятий по трансляции опыта педагогического персонала Центра	шт.	20	19	95%	20	20	100%
13.6	Количество трансляций опыта педагогического персонала Центра в мероприятиях социальных партнёров	шт.	15	14	93,3%	20	21	105%
		ИТОГО	показателей 8, из них выполнено 3 не выполнено 5 средняя доля 90%			показателей 8, из них выполнено 4 не выполнено 4		

**Сводные сведения о результатах выполнения показателей Программы развития  
ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник»  
в разрезе за 2021, 2022, 2023 г.г.**

№ п/п	Задачи	2021 год				2022 год			
		всего по плану показателей	в том числе		Доля выполнения	всего по плану показателей	в том числе		Среднее значение выполнения показателей
			выполнено	не выполнено			выполнено	не выполнено	
1	Обеспечить доступность и равные возможности получения обучающимися дополнительного образования	11	9	2	130%	11	9	2	119%
2	Расширить спектр образовательных услуг с учетом интересов участников образовательного процесса; совершенствование системы поддержки способных и одаренных детей и педагогов через участие в мероприятиях различного уровня	15	11	4	202%	15	13	2	132%
3	Усилить воспитательный потенциал Центра через разработку программы воспитания (с учётом механизмов взаимодействия с семьёй), разработку системы воспитательных мероприятий для обучающихся и их родителей (законных представителей), включение в содержание образовательных программ Центра воспитательного компонента	2	2	0	225%	2	2	0	157%
4	Обновить содержание, формы, методы реализации образовательных программ, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса и образовательных результатов	3	2	1	125%	3	2	1	208%
5	Сформировать в учреждении социокультурную среду, создающую предпосылки для личностного роста и раскрытия творческого потенциала обучающегося, его взросления, самоопределения, вхождения в мир современных профессий	3	3	0	100%	3	3	0	138%
6	Обеспечить условия, позитивно влияющие на качество жизни обучающегося, гарантирующие физическую и моральную безопасность, формирующие ценностные ориентации, в том числе нацеленность на здоровый образ жизни и противодействие деструктивным влияниям.	5	4	1	92%	5	4	1	81%
7	Совершенствовать формы повышения профессиональной компетентности педагогических работников через создание условий, в том числе мотивационных, для профессионального развития педагогов	7	6	1	110%	7	7	0	104%
8	Систематизировать оценку качества деятельности Центра в целом и образовательного процесса в частности	11	7	4	98%	11	11	0	151%
9	Повысить эффективность управления Центром, совершенствовать организационную структуру и межструктурные связи	5	2	3	72%	5	3	2	101%
10	Обеспечить межведомственное сотрудничество, сетевое взаимодействие как факторы развития, вариативности, гибкости и динамичности	3	1	2	85%	3	1	2	92%
11	Развивать организационную культуру Центра, формировать привлекательный имидж	6	5	1	112%	4	3	1	120%
12	Обновить материально-техническую базу и развить соответствующую нормативным требованиям инфраструктуру Центра, в том числе с учётом требований безопасности жизнедеятельности	11	11	0	100%	11	11	0	100%
13	Обеспечивать ресурсную роль Центра	8	3	5	90%	8	4	4	71%
	Итого	<b>90</b>	<b>66</b> (73%)	<b>24</b> (27%)	<b>118%</b>	<b>88</b>	<b>74</b> (83%)	<b>14</b> (17%)	<b>121%</b>

Примечание  
~ 10

**Аналитическая справка  
о выполнении показателей государственного задания  
характеризующих ОБЪЕМ и (или) КАЧЕСТВО государственной услуги**

от 10.12.2022

Государственное задание формируется Министерством образования и науки Пермского края в соответствии со статьей 692 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Пермского края от 29.09.2014 г. № 1071-п «Об утверждении Порядка формирования, утверждения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и его финансового обеспечения, Порядка проведения мониторинга исполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и внесения изменений в государственное задание на оказание государственных услуг (выполнение работ) и объем его финансового обеспечения, Порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным и автономным учреждениям на иные цели».

Государственное задание, утвержденное приказом Министерства образования и науки Пермского края от 06.05.2022 № 26-01-06-432 «Об утверждении государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственному учреждению дополнительного образования «Пермский краевой центр «Муравейник» на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» Центр выполнил в полном объеме.

Выполнение показателей государственного задания анализируются ежеквартально, результаты отражаются в отчете, который направляется в Министерство образования и науки Пермского края и размещается на официальном сайте [www.muraveynik59.ru](http://www.muraveynik59.ru).

Сведения о фактическом выполнении показателей, характеризующих объем и (или) качество государственной услуги в разрезе за 2021, 2022 представлены в таблице 1 и диаграмме.

Таблица 1 – Сведения о фактическом достижении показателей, характеризующих объем и (или) качество государственной услуги

номер по ГЗ	Наименование государственной услуги	Отчетный 2021 год						Отчетный 2022 год					
		Достижения показателей, характеризующих									Достижения показателей, характеризующих		
		качество государственной услуги			объем государственной услуги			качество государственной услуги			объем государственной услуги		
		план	факт	доля выполнения	план	факт	доля выполнения	план	факт	доля выполнения	план	факт	доля выполнения
<b>Часть 1</b>	<b>Сведения об оказываемых государственных услугах</b>												
Раздел 1	Осуществление организационного, методологического и информационного сопровождения проектов в сфере образования	100	100	100%	24	24	100%	100	100	100%	24	24	100%
Раздел 2	Организация и методологическое сопровождение мероприятий с детьми, молодежью и работниками системы образования Пермского края	-	-	-	16	16	100%	-	-	-	16	16	100%
Раздел 3	Реализация дополнительных общеразвивающих	-	-	-	266	258	96,9%	696	436	-	265	269	101,6%
											154	540	

	программ													
Раздел 4	Организационное, методическое и информационно-аналитическое обеспечение деятельности детских и молодежных общественных объединений													
Часть 2	Сведения о выполняемых работах													
Раздел 1	Проведение мероприятий с детьми, молодежью и работниками системы образования Пермского края	30	25,5	85%	-	-	-	20	18,9	94,5%	-	-	-	
Раздел 2	Обеспечение участия детей, молодежи и работников системы образования Пермского края в мероприятиях межрегионального, всероссийского и международного уровней	15	28	186,6%	-	-	-	10	28,6	286%	-	-	-	
Раздел 3	Методическое обеспечение образовательной деятельности	20	23,5	117,5%	20	19	95%	-	-	-	20	21	105%	
Раздел 4	Содержание (эксплуатация) имущества, находящегося в государственной (муниципальной) собственности	-	-	-	309 1,60	309 1,60	100%	-	-	-	413 7,30	413 7,30	100%	
	ИТОГО			122,3%			98,4%			160,2 %			101,3%	

Корректирующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Выйти с предложением на пересмотр показателя раздела 2 части 2 «Обеспечение участия детей, молодежи и работников системы образования Пермского края в мероприятиях межрегионального, всероссийского и международного уровней»	Декабрь 2022	Пронина Н.А.	<i>Выполнено, по плану ожидаю Минобразов. и науки Пермского края</i>

**Аналитическая справка  
по результатам проверки выполнения требований по заполнению Журналов работы объединения**

21 декабря 2022 проведена тотальная проверка ведения Журналов работы объединения за по исправлению замечаний по очной форме обучения. Выборка проверки составила 100% (43 Журнала по очной форме обучения) Замечания зафиксированы в журнале на странице «Замечания». По результатам проверки составлена сводная таблица.

№ п/п	Фамилия, инициалы ПДО	Наименование образовательной программы	Замечания
1	1. Габдуразакова Э.А. (внеш.совместитель)	1. Молодежные медиа. "Юнпресс"	Журнал не заполняется
2			
3	2. Горбачевич Т.Ю. (штатный)	2. Инженерная графика в дизайне	Замечаний нет
4			
5			
6			
7	3. Еремина С.Л. (внеш.совместитель)	4. Академия туризма	1) Темы занятий не заполнены 2) Не заполнена страница "Учебно-календарный график" 3) Записи в 3-х журналах, а не в одном 4) Замечания не исправляются
8			
9	4. Кузвесоа И.В. (внеш. совместитель)	5. Мир вокруг нас	Замечаний нет
10			
11			
12			
13	5. Мохова К.С. (штатный)	6. Школа изобретателей	Замечаний нет
14			
15			
16			
17	6. Никитин Я.Э. (штатный)	7. Школа изобретателей-про	Замечаний нет
18			
19			
20			
21	7. Подольский С.В. (штатный)	8. Юный техник-моделист	Замечаний нет
22			
23			
24			
25	8. Пономарев А.В. (штатный)	9. Инженерное 3D-моделирование	1) не заполнены темы занятий за февраль м-ц 2) не заполнена Ведомость промежуточной аттестации за полугодие
26			
27			
28			
29	10. Слотина С.В. (штатный)	10. Соревновательная робототехника	Не заполнена страница "Учебно-календарный график" Замечаний нет
30			
31			
32			
33	7. Подольский С.В. (штатный)	11. Авиамоделирование	Не заполнены темы занятий за февраль м-ц 2) не заполнена Ведомость промежуточной аттестации за полугодие
34			
35			
36			
37	8. Пономарев А.В. (штатный)	12. Игры разума	За февраль не заполнены: 1) графы посещаемости занятий 2) страница с темами занятий
38			
39			
40			
41	10. Слотина С.В. (штатный)	13. Юный эрудит	1) За февраль не заполнены: - графы посещаемости занятий - страница с темами занятий 2) Ведомость промежуточной аттестации за полугодие не заполнена
42			
43			
44			
45	11. Талызин И.А. (штатный)	16. Спортивный туризм	1) За февраль не заполнены: - графы посещаемости занятий - страница с темами занятий 2) Ведомость промежуточной аттестации за полугодие не заполнена 3) Не заполнена страница "Инструктаж по ТБ" 4) Не заполнена страница "Учебно-календарный график".
46			
47			
48			
49	12. Тетерина А.А. (внут. совместитель)	17. Спортивный туризм-про	1) Не заполнены темы занятий за январь и февраль м-ц. 2) Не заполнена посещаемость занятий за январь, февраль 3) Не правильно заполнена ведомость промежуточной аттестации за полугодие
50			
51			
52			
53	13. Тюленева М.В. (штатный)	18. Ройгейн	Замечаний нет
54			
55			
56			
57	12. Тетерина А.А. (внут. совместитель)	19. Школа лидеров РДДМ	Замечаний нет
58			
59			
60			
61	13. Тюленева М.В. (штатный)	20. Основы компьютерной грамотности	Замечаний нет
62			
63			
64			

37	14. Чепкасова С.Г. (штатный)	21. ПО-дорожник	Замечаний нет
38		22. Путешественники	
39			
40			
41			
42	15. Шлыкova М.В. (штатный)	23. Клуб путешественников	Замечаний нет
43		24. Клуб путешественников- про	

**Выводы:**

- 1) 51,2% (22 из 43) Журналов заполнено без замечаний по очной форме обучения.
- 2) Педагоги дополнительного образования имеют замечания по заполнению Журналов:
  - 2.1 значительное невыполнение требований имеют следующие педагоги ДО:  
 Габдуразакова А.А. (ДОП «Молодежные медиа. "Юнпресс»);  
 Еремина С.Л. (ДОП «Академия туризма»);  
 Слотина С.В. (ДОП «Спортивный туризм»; ДОП «Спортивный туризм-про»);  
 Тальзин И.А. (ДОП «Рогейн»);  
 Тетерина А.А. (ДОП «Школа лидеров РДДМ»)
  - 2.2 незначительные нарушения требований имеют следующие педагоги ДО:  
 Никитин Я.Э. (ДОП «Инженерное 3D-моделирование»; ДОП «Соревновательная робототехника»);  
 Подольский С.В. (ДОП «Авиамоделирование»);  
 Пономарев А.В. (ДОП «Игры разума»; «Юный эрудит»);
- 3) Журналы по заочной форме обучения заполнены без замечаний.

Заместитель директора \_\_\_\_\_



Л.И. Дворкина  
15.12.2022 г.

**Корректирующие мероприятия:**

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Провести разъяснительную работу с педагогами ДО	До 20.12.2022	Дворкина Л.И.	<i>выполнено</i>
2	Назначит наставников по заполнению документов строгой отчетности	До 20.12.2022	Устюгова Е.Н.	<i>выполнено</i>
3	Написать служебную	До 20.12.2022	Дворкина Л.И.	<i>выполнено</i>

*сделано  
усть  
за декабрь*

*Андрей Николаевич*  
*12*

**Аналитическая справка  
по результатам опроса заинтересованных сторон образовательным процессом**

Опрос проходил в два этапа в июне 2022 г. (педагоги, родители, обучающиеся) и декабре 2022 года (обучающиеся).

Одним из источников информации о качестве образовательного процесса Центра признается мнение заинтересованных сторон. Внутренняя система оценки направлена на качественное и количественное измерение качества образовательного процесса Центра.

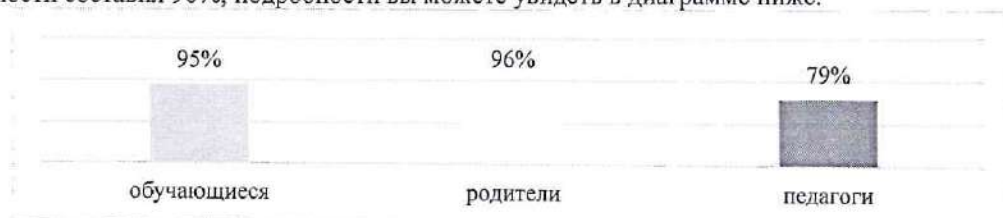
Качественное измерение касается изучения образовательных потребностей обучающихся в соответствии с предлагаемыми образовательными программами Центра. Для этого в форме анкеты мы спросили обучающихся, какие компетенции им интересно изучить в рамках их образовательной программы. В итоге мы смогли составить карту интересов обучающихся в разрезе компетентностного подхода. Общую картину можно увидеть в таблице ниже.

Детское объединение	Предметные компетенции	Метапредметные компетенции	Личностные компетенции
Основы компьютерной грамотности	Создавать презентации, работа с информацией, работа в графическом редакторе (74%)	Умение находить нужную информацию (78%), доделывать работу до конца (57%)	Быть умным (78%), самостоятельным, целеустремленным (65%)
Дизайн-студия Жираф	Разбираться в художественных материалах (74%), изучать дизайн одежды и создание композиции (65%)	Уметь находить идеи и воплощать их (71%), видеть прекрасное и создавать его (59%), ставить цель и достигать их (56%)	Аккуратность (71%), целеустремленность (65%), общительность (56%)
ТРИЗ. Школа изобретателей	Знать способы решения головоломок (73%), знать изобретателей и их изобретения (60%), знать способы создания поделок (53%)	Находить необычные способы решения задач (67%), уметь решать сложные задачи (53%)	Быть умным, целеустремленным, внимательным (53%)
Электроника и автоматика	Устройство электроприборов (71%)	Ремонт электроприборов (88%)	Самостоятельность (53%)
3Д моделирование	Понимать устройство 3Д принтера (86%), знать правила оформления чертежа (57%)	Уметь моделировать, печатать на 3Д принтере (86%), навык командной работы (57%)	Быть умным, ответственным (86%), отзывчивым, общительным (71%)
Уроки психологии	Знания об устройстве личности и психики, знание способов личностного развития (88%), знания об эмоциональной, коммуникативной сферах (77%)	Эмоциональная саморегуляция (83%), рефлексия (78%), навык уверенного поведения, эффективной коммуникации (67%)	Уважение к себе и к другим, целеустремленность (83%), самостоятельность, общительность (66%), отзывчивость (50%)
Российское движение школьников	Представления о позиции лидера, организатора (75%), лидерских качествах и способах их развития (58%)	Умение ставить цель и достигать ее, проявлять лидерские качества (67%), работа в команде (58%)	Креативность (75%), целеустремленность (67%)
Игры разума	Узнать новые факты из сферы естественнонаучной (92%), гуманитарных наук, в том числе литературы (85%)	Уметь генерировать новые идеи (100%), выбирать правильный ответ (77%)	Рассудительность и спокойствие (77%)
Робототехника	Уметь создавать роботов (55%), знать основы механики и конструирования (50%)	Уметь программировать роботов (85%)	Самостоятельность и креативность (50%)
ЮНПРЕСС	Устройство медиа-пространства (100%), основы журналистики и стилистики (80%)	Создавать актуальный и уникальный контент, уметь работать с техникой и программами (100%)	Целеустремленность (80%)
Авиамоделирование	Создание самолета (72%), представление о том, из чего состоит самолет (63%)	Уметь разрабатывать модель планера (72%)	Целеустремленность (64%), любопытство (55%)

Можно констатировать, что программы Центра актуальны, удовлетворяют образовательные потребности современных школьников.

Количественное измерение оценки качества образования всех субъектов образовательного процесса

(обучающиеся, их родители, педагоги) исследовалась через опрос. В нем уделялось внимание оценке удовлетворенности организацией быта, организации учебного процесса, воспитательным процессом, и профессиональным мастерством педагога. В 2022 году в мониторинге участвовали 210 обучающихся, 98 родителей (законных представителей), 11 педагогов Центра. По результатам анкетирования средний показатель удовлетворенности составил 90%, подробности вы можете увидеть в диаграмме ниже.



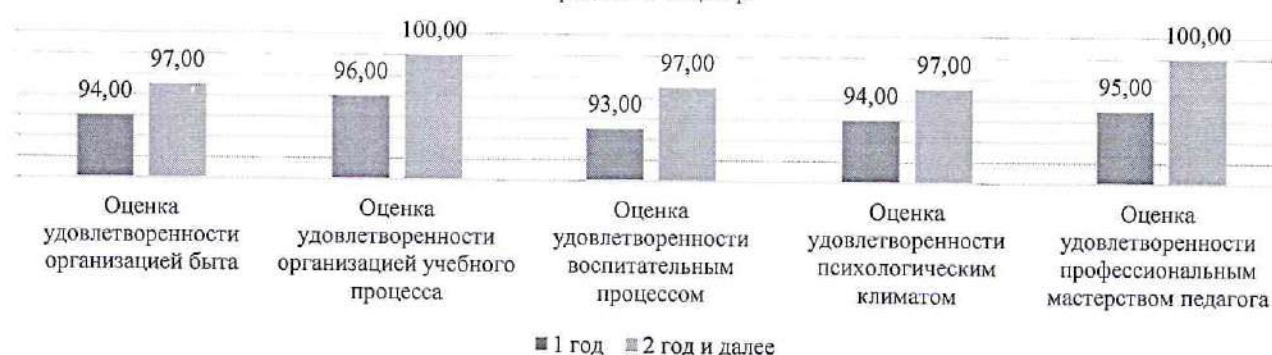
Как мы видим общий уровень удовлетворенности обучающихся Центра стоит на достаточном высоком уровне. Причем средний уровень удовлетворенности обучающихся 2 и более годов обучения составил 96%, а 1 года – 94%. Здесь мы можем сделать предположение, что чем дольше ребенок обучается в Центре, тем больше ему нравится Центр. Средний показатель удовлетворенности образовательным процессом обучающихся составил 95 %. Они складываются из среднего арифметического по основным показателям.

Уровень удовлетворенности образовательным процессом обучающихся 1 года и 2 (и более) годов обучения



Средний показатель удовлетворенности образовательным процессом родителей/законных представителей обучающихся составил 96 %. Причем во 2 и более учебных годах 98% родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся удовлетворены образовательным процессом Центра. Это говорит о том, что те, кто выбрал Центр местом дополнительного образования своих детей, проникся культурой, атмосферой Центра, понимает ценность и высоко ценит образовательный процесс Центра

Уровень удовлетворенности родителей/законных представителей обучающихся образовательным процессом в Центре



Качество учебного процесса в полной мере зависит от педагога, который организует, создает учебное пространство в материальном и ментальном смысле. Под удовлетворенностью чаще всего понимается эмоционально-оценочное отношение личности и коллектива к выполняемой работе и условиям ее протекания. Для человека важен, как правило, не только продукт деятельности, но и то, насколько он доволен или недоволен этим продуктом, удовлетворен или не удовлетворён процессом деятельности, отношениями между ее участниками. Не случайно большинство педагогических работников отчетливо осознают, что, вряд ли можно признать Центр успешно работающим, если в нём достигаются хорошие показатели обученности и воспитанности обучающихся, и наряду с этим обучающиеся и педагоги дополнительного образования находятся в состоянии дискомфорта, не горят желанием учиться и работать в учреждении. Оценить удовлетворенность не всегда удастся с помощью наблюдения. В процессе опытно-экспериментальной деятельности педагогом-психологом была разработана и апробирована методика, использование которой в диагностико-аналитической работе помогает получить информацию об удовлетворенности педагогов деятельностью Центра, отношениями в учебном заведении.

Средний показатель удовлетворенности образовательным процессом педагогов составил 79%. Мы видим, что педагоги чувствуют уровень своего мастерства, видят уровень своей компетенции и готовы передавать свои знания обучающимся. Также достаточно высок уровень удовлетворенности психологическим климатом, взаимоотношениями с коллегами, обучающимися и их родителями. Точкой роста для педагогов может выступать развитие воспитательного процесса Центра, целенаправленная работа по формированию целостной системы. Также 20% педагогов высказываются о потребности в создании условий для творческой деятельности и распространения передового педагогического опыта, что может быть также точкой развития.



**Выводы:**

1) Удовлетворенность участников образовательного процесса составила 90%.  
 2) Обучающиеся их родители/законные представители высоко оценивают образовательный процесс в Центре и на высоком уровне удовлетворены его составляющими (организацией быта, организацией учебного и воспитательного процесса, психологическим климатом, мастерством педагога).

3) Количество респондентов (обучающихся) по сравнению с прошлым годом выросло в 2 раза, что говорит о том, что обучающиеся и их родители/законные представители готовы сотрудничать и высказывать свое мнение.

4) Уровень удовлетворенности у обучающихся и родителей 2 и более годов обучения выше, чем у 1 года обучения.

5) Сильные стороны образовательного процесса в Центре:

✓ обучающимся и педагогам нравятся удобные, чистые кабинеты для занятий, возможность попить воды из кулера при желании;

✓ обучающимся интересно изучать образовательную программу, они видят пользу получаемых знаний и свои результаты. На занятиях ребятам интересно, педагог легко вовлекает их в учебный процесс, доступно объясняет материал. Родители также удовлетворены организацией и содержанием учебного процесса;

✓ обучающиеся и их родители/законные представители знают, что в Центре у них есть возможность проявлять и развивать свои способности;

✓ обучающиеся видят пользу и интерес в конкурсах, в которых принимают участие в Центре;

✓ обучающиеся называют отношения с педагогом доверительными, уважительными, доброжелательными.

Видят в нем авторитетного человека, к которому можно обратиться за помощью. Родители также отмечают авторитет педагога, его умение уважительно относиться к обучающимся, находить индивидуальный подход.

Педагоги также отмечают наличие уважительных и доверительных отношений с родителями.

✓ отношения обучающихся в учебных группах дружные, сплоченные;

✓ родители видят позитивный настрой сотрудников Центра на взаимодействие;

✓ педагоги удовлетворены уровнем своего профессионального мастерства: используемые педагогические методы эффективны, есть возможность повышения квалификации, на занятиях педагоги всецело реализуют свои педагогические способности, умения и навыки.

Результаты проведения анкетирования показали высокую долю удовлетворенности качеством условий осуществления образовательной деятельности Центра по дополнительным общеразвивающим программам.

Результаты анализа и оценки качества образовательной деятельности систематически рассматривается на заседаниях Педагогического совета, Методических советах, оперативных совещаниях.

Таким образом, в Центре планомерно реализуется система контроля образовательной деятельности.

**Корректирующие и предупреждающие мероприятия**

№ п/п	Содержание мероприятия	Ответственный за выполнения	Срок исполнения	Отметка о выполнении
1	Упростить содержание анкеты	Апрель 2023	Дворкина Л.И.	Выполнено анкету переработать
2	Разместить опросник в онлайн	Май 2023	Шулятьев А.Ф.	Выполнено опросник в онлайн

**Аналитическая справка по результатам административного контроля в отношении педагогами дополнительного образования**

*Сироможенко*  
*п 13*

В соответствии с планом и в рамках подготовки к педагогическому совету в период **с января по март 2022** года был проведён административный контроль. Цель контроля - качество организации и проведения учебных занятий педагогами дополнительного образования. Административный контроль осуществлялся заместителем директора по учебной работе, начальниками структурных подразделений, старшими методистами в форме просмотра и анализа занятий в соответствии с положением.

В ходе административного контроля была просмотрено в виде занятий у 15 педагогов ДО и установлено следующее:

- при организации занятий выполняются санитарно-гигиенические требования;
  - кабинеты и лаборатории зал предварительно проветривается, уровень освещения соответствует санитарно-эпидемиологическим нормам;
  - длительность занятий у всех педагогов ДО соответствует возрасту обучающихся и требованиям СанПиН.
  - с целью удовлетворения двигательной активности обучающихся педагоги ДО проводят физкультминутки и динамические паузы;
  - рассадка обучающихся в ходе занятий осуществляется, в основном, за столы, поставленные в два ряда, лицом к доске или педагогу ДО, также в редких случаях применяют рассадку обучающихся «по кругу»;
  - программное содержание занятий во всех группах соответствует возрасту обучающихся, уровню их развития, прослеживается связь с материалом, пройденным ранее, и имеют место элементы нового материала;
  - при проведении занятий педагоги ДО учитывают индивидуальные и психологические особенности обучающихся, активизируя и приглашая к работе у доски обучающихся застенчивых, малоактивных, имеющих низкий уровень освоения программы;
  - цели и задачи занятий соответствуют их содержанию, однако, решаются, в основном, обучающие задачи, редко - воспитательные задачи, почти не решаются развивающие задачи, т.к. не используются элементы проблемного обучения;
  - при проведении занятий педагоги ДО используют разные группы методов: словесные (вопросы, беседа, рассказ, загадывание загадок, чтение художественной литературы и т.д.); наглядные (показ картин, иллюстраций, вариативных образцов, приёмов и способов действий, использование аудиозаписи и т.д.); практические и игровые; преобладающими методами являются объяснение, указания и пояснения;
  - учитывается принцип интеграции образовательных областей в соответствии с их спецификой и возможностями;
  - воспитательно-образовательный процесс основывается на комплексно-тематическом принципе;
  - незначительно, но учитываются потребности и интересы обучающихся, например, в части выбора материалов, создания композиционного рисунка;
  - обеспечивается единство воспитательных, развивающих и обучающих целей и задач, в процессе реализации которых формируются такие знания, умения и навыки, которые имеют непосредственное отношение к развитию обучающихся.
- По результатам административного контроля всем педагогам ДО рекомендовано:
- строгое соблюдение продолжительности занятий в соответствии с СанПиНом;
  - целесообразность проведения динамических пауз и физкультминуток (в соответствии с п.12.12 требований СанПиН физкультминутки проводят в середине статического занятия);
  - учёт не только возрастных, но индивидуальных и психологических особенностей обучающихся;
  - обязательное наличие мотива или проблемной ситуации, соответствие возрасту обучающихся и содержанию занятия, значимость мотивации для обучающихся;
  - использование элементов проблемного обучения (решение проблемных ситуаций, вопросы поискового и причинно-следственного характера, моделирование, экспериментальная деятельность);
  - построение воспитательно-образовательного процесса на адекватных возрасту формах работы с обучающимися;
  - организацию образовательного процесса осуществлять в различных видах деятельности (игровой, коммуникативной, трудовой, познавательно-исследовательской, продуктивной);
  - решение программных задач предусматривать в совместной деятельности взрослого и обучающихся, и самостоятельной деятельности;
  - выстраивать с обучающимися, как участниками образовательного процесса, субъект-субъектные отношения.

Корректирующие и предупреждающие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Организовать передачу опыта педагогами ДО проведения занятий в различных формах	Сентябрь 2022	Устюгова Е.Н.	<i>выполнено</i>
2	В образовательных программа прописать воспитательные формы	Сентябрь 2022	Устюгова Е.Н.	<i>выполнено</i>
3	Оформить наставничество начинающих педагогов ДО	Сентябрь 2022	Устюгова Е.Н.	<i>выполнено</i>

**Аналитическая справка  
о результатах повышения квалификации и переподготовке работников за 2020, 2021, 2022 годы**

**Сведения по повышению квалификации и переподготовке работников за 2020 год**

№ п/п	Наименование организации, проводившей обучение	Наименование программы обучения	Продолжительность обучения, час.	Дата окончания обучения	Должность сотрудника	Фамилия, инициалы сотрудника	Статус сотрудника
<b>1</b>	<b>ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, выдаваемый документ после окончания обучения – Диплом о профессиональной переподготовке</b>						
1.1	Частное профессиональное образовательное учреждение «Меркурий»	Методическая деятельность в профессиональном обучении, профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании (с присвоением квалификации «Старший методист»)	500	22.07.2020	Заместитель директора	Дворкина Л.И.	АУП
1.2	НИИ «Высшая школа экономики»	Менеджмент в образовании	304	07.11.2020	Заместитель директора	Митина Е.С.	АУП
					Директор	Пронина Н.А.	АУП
1.3	ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»	Современные технологии управления в социальной сфере (категория Б) (с правом деятельности в сфере государственного и муниципального управления)	256	26.11.2020	Старший методист	Мевх А.В.	ПП
<b>2</b>	<b>ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, выдаваемый документ после окончания обучения – Удостоверение о повышении квалификации</b>						
2.1	АНО ДОП «Институт социальных услуг и инноваций «Вектор»	Системный подход при организации помощи детям из дисфункциональных семей, с риском алкогольной зависимости	40	20.03.2020	Педагог-психолог	Мехоношина А.П.	ПП
2.2	АНО ДОП «Институт социальных услуг и инноваций «Вектор»	Вербальные и невербальные критерии, маркеры детских и подростковых психологических болезней, и расстройств	16	12.08.2020			
2.3	Образовательное учреждение Фонд "Педагогический университет «Первое сентября»	Организация образовательной деятельности в процессе реализации ФГС НО для обучающихся с ОВЗ в условия инклюзивной практики	72	29.03.2020	Педагог ДО	Кузвесова И.В.	ПП (сов)
2.4	ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»	Современные подходы к организации детско-юношеского туризма и туристско-краеведческой деятельности	72	20.05.2020	Педагог ДО	Слотина С.В.	ПП
						Чепкасова С.Г.	ПП
						Харитоновна Е.Ю.	ПП (сов)
2.5	НИИ «Высшая школа экономики»	Управление качеством образования. Проектная деятельность как средство формирования навыков 21 века	32	26.06.2020	Старший методист	Сосновская Е.Ю.	ПП
2.6	ООО «Макс»	Как эффективно преподавать в новом учебном году	16	29.08.2020			
2.7	НИИ «Высшая школа экономики»	Управление качеством образования. Цифровизация образования: подходы, решения, риски	32	25.09.2020			
2.8	ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»	Современные образовательные технологии в системе дополнительного образования детей		18.11.2020			
2.9	НИИ «Высшая школа экономики»	Управление качеством образования: компетенции 21 века. Развитие креативности	32	19.10.2020			
2.10	НИИ «Высшая школа экономики»	Управление качеством образования. Научно-практическая конференция как средство формирования навыков 21 века	32	27.10.2020			
2.11	АНО ДПО «Открытый институт профессионального образования»	В рамках Летней педагогической школы по воспитанию	40	20.08.2020	Педагог-организатор	Шлыкова М.В.	ПП
2.12	АНО ДПО «Гуманитарно-технический институт»	Современные педагогические технологии и особенности преподавания в условиях реализации ФГОС СПО	72	30.09.2020	Старший методист	Мевх А.В.	

2.13	ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»	Внедрение целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей	72	03.11.2020			
2.14	АНО «Центр непрерывного развития личности и реализации человеческого потенциала»	Эффективные инструменты и технологии работы педагога-наставника в рамках Всероссийского конкурса «Большая перемена»	48	05.11.2020			
2.15	ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»	Технологии «Фабрик Будущего»	108	15.10.2020	Начальник структурного подразделения	Ваганова Н.Э.	АУП
2.16	ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»	Отраслевые технологии как объект изучения в технологическом образовании	108	17.10.2020	Педагог ДО	Работкина Л.А.	ПП (сов)
2.17	КГАПОУ «Пермский авиационный техникум им. А.Д. Швецова»	Конфигурирование платформы 1С: Предприятие 8.3	16	17.10.2020			
2.18	ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации"	Внедрение целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей	72	31.10.2020	Директор	Пронина Н.А.	АУП
2.19	НИИ «Высшая школа экономики»	Управление качеством образования: компетенции 21 века	32	19.11.2020	Педагог ДО	Горбачевич Т.Ю.	ПП
2.20	ФГБОУ ДО «Федеральный центр детско-юношеского туризма и краеведения»	Организация учебно-воспитательного процесса, программно-методического обеспечения деятельности детских объединений туристско-краеведческой направленности	72	30.11.2020	Старший методист-инструктор	Зуев А.П.	ПП
2.21	РИНО ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет»	Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности преподавателя»	16	20.02.2020	Педагог ДО	Харитоновна Е.Ю.	ПП (сов)
<b>ИТОГО за 2020 год:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• по программам профессиональной переподготовке обучение прошли 4 сотрудника по 3 программам (сотрудники из числа ПП – 1 чел., АУП – 3 чел.)</li> <li>• по программам повышения квалификации обучение прошли 13 сотрудников по 21 программам (сотрудники из числа ПП – 11 чел., АУП – 2 чел.)</li> <li>• 16 учебных заведений проводили обучение</li> </ul>							

### Сведения по повышению квалификации и переподготовке работников за 2021 год

№ п/п	Наименование организации, проводившей обучение	Наименование программы обучения	Продолжительность обучения, час.	Дата окончания обучения	Должность сотрудника	Фамилия, инициалы сотрудника	Статус сотрудника
<b>1</b>	<b>ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, выдаваемый документ после окончания обучения – Диплом о профессиональной переподготовке</b>						
1.1	ООО «Центр инновационного образования и воспитания»	Цифровая грамотность педагогического работника (с правом деятельности в сфере общего образования в качестве цифрового куратора)	285	15.04.2021	Начальник структурного подразделения	Сергеева О.С.	АУП
1.2	АНО ДПО «Образовательный центр для муниципальной сферы Каменный город»	Менеджмент в образовании (с присвоением квалификации «Руководитель образовательного учреждения»)	520	22.07.2021			
1.3	АНО ДПО «Образовательный центр для муниципальной сферы Каменный город»	Государственное и муниципальное управление (с присвоением квалификации «Специалист по государственному и муниципальному управлению»)	340	22.07.2021			
1.4	АНО ДПО «Уральский институт повышения квалификации и переподготовки»	Преподавание изобразительного (ИЗО) и декоративно-прикладного искусства (ДПИ) в дополнительном и общем образовании с учетом требований ФГТ и ФГОС	620	02.08.2021	Педагог-организатор	Янкина Т.Г.	ПП
<b>2</b>	<b>ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, выдаваемый документ после окончания обучения – Удостоверение о повышении квалификации</b>						
2.1	ГКУЗ "Пермский краевой ЦТМК"	Первая помощь по спасению и поддержанию жизни пострадавших в ЧС	24	15.01.2021	Педагог ДО	Кузвесова И.В.	ПП (сов)
						Слотина С.В.	ПП

					Педагог-организатор	Шлыкова М.В.	ПП
2.2	ООО «Центр инновационного образования и воспитания»	Обработка персональных данных в образовательных организациях	36	24.03.2021	Заместитель директора	Дворкина Л.И.	АУП
				25.03.2021	Начальник структурного подразделения	Сергеева О.С.	АУП
				11.04.2021	Педагог-организатор	Сергеева А.С.	ПП
2.3	ООО "Центр инновационного образования и воспитания"	Обеспечение санитарно-эпидемиологических требований к образовательным организациям согласно СП 2.4.3648-20	36	09.04.2021	Начальник структурного подразделения	Сергеева О.С.	АУП
					Педагог-организатор	Сергеева А.С.	ПП
2.4	ООО "Центр инновационного образования и воспитания"	Методология и технологии дистанционного обучения в образовательной организации	49	15.04.2021	Начальник структурного подразделения	Сергеева О.С.	АУП
2.5	ООО "Центр инновационного образования и воспитания"	Навыки оказания первой помощи педагогическими работниками в условиях реализации ст.41 «Охрана здоровья обучающихся» ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	36	15.04.2021	Начальник структурного подразделения	Сергеева О.С.	АУП
2.6	НИИ «Высшая школа экономики»	Интерактивные технологии в управлении организацией дополнительного образования	40	16.04.2021	Начальник структурного подразделения	Сергеева О.С.	АУП
						Бачерикова Е.Г.	АУП
2.7	ООО "Центр инновационного образования и воспитания"	Профилактика гриппа и острых респираторных вирусных инфекций, в том числе новой коронавирусной инфекции (COVID-19)	36	12.04.2021	Начальник структурного подразделения	Сергеева О.С.	АУП
					Педагог-организатор	Сергеева А.С.	ПП
				19.05.2021	Старший методист	Мехв А.В. (Чащинова А.В.) Устюгова Е.Н.	ПП ПП ПП
2.8	ООО «Центр инновационного образования и воспитания»	Навыки оказания первой помощи в образовательных организациях	36	13.05.2021	Старший методист	Устюгова Е.Н.	ПП
					Педагог-организатор	Сергеева А.С.	ПП
2.9	ФГБОУДО «Федеральный центр дополнительного образования и организации отдыха и оздоровления детей»	Генетические технологии	36	17.12.2021	Старший методист	Устюгова Е.Н.	ПП
2.10	ФГБОУ ДО «Федеральный центр детско-юношеского туризма и краеведения»	Public Relations и рекламная деятельность в детско-юношеском туризме и краеведении	72	31.05.2021	Старший методист	Устюгова Е.Н.	ПП
				29.12.2021	Педагог ДО	Карсканова С.А.	ПП (сов)
2.11	ЦДПО ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова»	Организация практической деятельности школьных лесничеств с целью реализации дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы «Школьное лесничество»	16	24.09.2021	Старший методист	Чащинова А.В.	ПП
2.12	ЦНПМПР ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»	Начальное техническое моделирование и авиамоделирование	40	23.04.2021	Педагог дополнительного образования	Подольский С.В. Тюленева М.В.	ПП ПП
					Методист	Мохова К.С.	ПП
					Старший методист	Собянина В.Н.	ПП
2.13	ЦНПМПР ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»	Организация работы школьных лесничеств	32	18.09.2021	Педагог дополнительного образования	Шулятьев А.Ф.	ПП (сов)

2.14	ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации"	Основы цифровой трансформации	20	09.11.2021	Методист	Пантелеев А.Е.	ПП
2.15	ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»	Патриотическое воспитание школьников в современных условиях	24	12.11.2021	Педагог ДО	Паншина С.М.	ПП
					Педагог-организатор	Хохлова К.С.	ПП
2.16	ООО "Инфоурок"	Педагог дополнительного образования: современные подходы к профессиональной деятельности	72	01.12.2021	Педагог-организатор	Костарева А.А.	ПП
2.17	ЦНПМПР ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»	Конструирование и основы робототехники в образовательно-воспитательном процессе в условиях реализации ФГОС НОО	40	04.12.2021	Методист	Мохова К.С.	ПП
					Начальник структурного подразделения	Ваганова Н.А.	АУП
					Педагог ДО	Тюленева М.В.	ПП
						Шулятьев А.Ф.	ПП (сов)
2.18	АНО ВО «Университет Иннополис»	Практико-ориентированные подходы в преподавании профильных ИТ дисциплин	144	30.11.2021	Педагог ДО	Скачкова Е.А.	ПП (сов)
2.19	ФГАО ВОУ «Тюменский государственный университет»	Введение в игровые решения в высшем образовании	16	24.12.2021	Педагог ДО	Скачкова Е.А.	ПП (сов)
						Рачёва Н.Л.	ПП (сов)
2.20	АНО ДО «Центр развития профессионального мастерства и туризма»	Сопровождение и обеспечение безопасности при занятиях спортивным туризмом	144	23.02.2021	Педагог ДО	Семенихин С.Б.	ПП (сов)
2.21	ФГАО ВОУ «Тюменский государственный университет»	К успешной карьере через цифровую гигиену и информационный стресс-менеджмент	72	24.12.2021	Педагог ДО	Рачёва Н.Л.	ПП (сов)
2.22	ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»	Современные технологии проектно-исследовательской деятельности в естественнонаучном образовании	72	27.03.2021	Педагог ДО	Шулятьев А.Ф.	ПП (сов)
2.23	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Организация проектной и исследовательской деятельности в организации дополнительного образования	72	15.03.2021	Начальник структурного подразделения	Бачерикова Е.Г.	АУП
<b>ИТОГО за 2021 год:</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• по программам профессиональной переподготовки обучение прошли 2 сотрудника по 4 программам (сотрудники из числа ПП – 1 чел., АУП – 1 чел.)</li> <li>• по программам повышения квалификации обучение прошли 24 сотрудников по 23 программам (сотрудники из числа ПП – 20 чел., АУП – 4 чел.)</li> <li>• 17 учебных заведений проводили обучение</li> </ul>							

### Сведения по повышению квалификации и переподготовке работников за 2022 год

№ п/п	Наименование организации, проводившей обучение	Наименование программы обучения	Продолжительность обучения, час.	Дата окончания обучения	Должность сотрудника	Фамилия, инициалы сотрудника	Статус сотрудника
<b>1</b>	<b>ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, выдаваемый документ после окончания обучения – Диплом о профессиональной переподготовке</b>						
1.1	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Педагог дополнительного образования детей и взрослых: реализация дополнительных общеразвивающих программ туристско-краеведческой направленности (с правом ведения деятельности в сфере дополнительного образования детей и взрослых)	280	15.04.2022	Педагог ДО	Чепкасова С.Г.	ПП
1.2	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Педагогическое образование: педагог-организатор в организации дополнительного образования детей и взрослых (с присвоением квалификации «Педагог-организатор» и права ведения деятельности в сфере образования)	328	15.04.2022	Педагог-организатор	Шлыкова М.В.	ПП

1.3	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Педагогическое образование, методист образовательной организации дополнительного образования детей и взрослых (с присвоением квалификации «Методист образовательной организации дополнительного образования детей и взрослых» и права ведения деятельности в сфере дополнительного образования детей и взрослых)	500	16.05.2022	Старший методист-инструктор	Зуев А.П.	ПП
1.4	Учебный центр ООО ИД "Статус"	Специалист по кадровому делопроизводству (с правом ведения деятельности в сфере делопроизводства)	256	02.08.2022	Старший методист	Щепина Е.Л.	ПП
<b>2</b>	<b>ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, выдаваемый документ после окончания обучения – Удостоверение о повышении квалификации</b>						
2.1	АНО ДПО «Национальный институт инновационного образования»	Менеджмент в общеобразовательной организации (школа)	144	12.12.2022	Педагог-организатор	Боталов М.А.	ПП
2.2	НОЧУО ДПО "Акцион-МЦФЭР",	Трудовые отношения и кадровый документооборот в образовательной организации	120	30.06.2022	Методист	Волкова Е.Д.	ПП
2.3	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Мониторинг и управление качеством образования в организации дополнительного образования	72	31.10.2022	Заместитель директора	Дворкина Л.И.	АУП
2.4	НОЧУО ДПО "Акцион-МЦФЭР",	Взаимодействие с родителями обучающихся для достижения результатов в образовательной организации	120	30.06.2022	Педагог-психолог	Мехоношина А.П.	ПП
2.5	МЗПК ГКУЗ «Пермский краевой ТЦМК»	Первая помощь	24	20.01.2022	Педагог ДО	Работкина Л.А.	ПП (сов)
						Тальзин И.А.	ПП (сов)
						Семенihin С.Б.	ПП (сов)
						Чепкасова С.Г.	ПП
					Педагог-организатор	Шлыкoва М.В.	ПП
2.6	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Дополнительные общеобразовательные программы нового поколения: разработка, реализация и оценка эффективности	72	15.11.2022	Педагог ДО	Чепкасова С.Г.	ПП
2.7	НОЧУО ДПО «Акцион-МЦФЭР»	Правила оказания первой помощи пострадавшим	16	14.04.2022	Педагог-организатор	Баранова Н.А.	ПП
				31.08.2022		Маренкова А.А.	ПП
				14.08.2022		Тюленёва Е.А.	ПП
				31.08.2022	Старший методист	Щепина Е.Л.	ПП
				31.07.2022	Методист	Худеньких А.А.	ПП
2.8	НОЧУО ДПО «Акцион-МЦФЭР»	Психолого-педагогическая компетентность педагога	72	14.09.2022	Методист	Худеньких А.А.	ПП
2.9	НОЧУО ДПО «Акцион-МЦФЭР»	Организация и контроль работы с неуспевающими обучающимися в школе	72	14.09.2022			
2.10	ФГБОУДО «Федеральный центр дополнительного образования и организации отдыха и оздоровления детей»	Public Relations и рекламная деятельность в детско-юношеском туризме и краеведении	72	10.01.2022	Старший методист	Павлюкова С.А.	ПП
2.11	НИИ «Высшая школа экономики»	Управление качеством образования: безопасность в интернет-пространстве	24	21.10.2022	Старший методист	Павлюкова С.А.	ПП
						Устюгова Е.Н.	ПП
2.12	НОЧУО ДПО «Акцион-МЦФЭР»	Взаимодействие с родителями обучающихся для достижения образовательных результатов в ОО	120	14.08.2022	Педагог ДО	Тальзин И.А.	ПП (сов)
2.13	НИИ «Высшая школа экономики»	Мастер презентаций и публичных выступлений: искусство мотивировать аудиторию (взрослых и детские группы)	72	22.10.2022	Педагог ДО	Тюленева М.В.	ПП
2.14	РИНО ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет»	Технологии проектирования системы социальной, психологической поддержки и развития позитивно ориентированных интересов, досуга и здоровья в образовательной организации	24	28.09.2022			
2.15	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Разработка и реализация дополнительных общеразвивающих программ нового поколения: туристско-краеведческая направленность	36	31.10.2022	Педагог-организатор	Шлыкoва М.В.	ПП
2.16	НОЧУО ДПО «Акцион-МЦФЭР»	Управление образовательной организацией	80	31.05.2022	Педагог-организатор	Янкина Т.Г.	ПП (сов)

2.17	НОЧУО ДПО «Актион-МЦФЭР»	Профессиональная компетентность учителя химии по ФГОС: обязательные документы, современное оценивание и гибкие навыки	140	30.06.2022	Педагог ДО	Рачёва Н.Л.	ПП (сов)
2.18	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Платные образовательные услуги как источник дополнительного финансового обеспечения образовательной организации. Организация и нормативно-правовое регулирование.	72	30.11.2022	Начальник структурного подразделения	Сергеева О.С.	АУП
2.19	ООО «Центр непрерывного образования и инноваций»	Методическое сопровождение образовательной деятельности в системе дополнительного образования	72	15.12.2022	Старший методист	Митина Е.С.	ПП
2.20	ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»	Использование веб-сервисов в профессиональной деятельности педагога	40	09.12.2022	Методист	Волкова Е.Д.	ПП
					Старший методист	Сосновская Е.Ю.	ПП
<b>ИТОГО за 2022 год:</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>по программам профессиональной переподготовке обучение прошли 4 сотрудника по 4 программам (сотрудники из числа ПП – 4 чел., АУП – 0 чел.)</li> <li>по программам повышения квалификации обучение прошли 22 сотрудников по 20 программам (сотрудники из числа ПП – 20 чел., АУП – 2 чел.)</li> <li>7 учебных заведений проводили обучение</li> </ul>							

### ИТОГО за 3 года

Рассматриваемый период	Численность сотрудников			Численность сотрудников, прошедших обучение												Количество программ		Количество учебных заведений, проводивших		
	Педагогический персонал (ПП), в т.ч. внешние совместители	Административно-управленческий персонал (АУП), по содержанию обучения	Всего ПП + АУП	Профессиональная переподготовка (ПП)						Повышение квалификации (ПК)						Всего (ПП+ПК)			Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации
				ПП		АУП		Всего ПП		ПП		АУП		Всего ПК		чел	%			
				чел.	%	чел	%	чел	%	чел.	%	чел	%	чел	%					
2020 год	36 (26 штат. + 10 сов.)	4	40	1	2,8	3	75,0	4	10,0	11	30,5	2	50,0	13	32,5	17	42,5	3	20	14
2021 год	41 (27 штат. + 14 сов.)	6	47	1	2,4	1	16,7	2	4,3	20	48,8	4	66,7	24	51,0	28	59,6	4	23	17
2022 год	49 (26 штат. + 23 сов.)	4	53	4	8,2	0	0	4	7,5	20	40,8	2	50,0	22	41,5	26	47,2	4	20	7
<i>Среднее значение</i>			<b>47</b>					<b>3</b>	<b>7,1</b>					<b>20</b>	<b>42,2</b>	<b>23</b>	<b>49,3</b>			

**Вывод:** В среднем ежегодно в течение рассматриваемого периода (2020, 2021, 2022 годов) проходят обучение ежегодно 23 (49,3%) сотрудника из числа педагогического персонала и административно-управленческого, которые связаны с непосредственным решением вопросов образовательной деятельности, а именно по программам профессиональной переподготовке обучаются 3 сотрудника (7,1%), по программам повышения квалификации обучаются 20 сотрудников (42,3%).

За три года обучение прошло по 11 программам профессиональной переподготовке и 61 программа повышения квалификации.

За рассматриваемый период 32 учебных заведения участвовали в обучении, некоторые ОУ обучали неоднократно.

ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» соблюдая права педагогических работников в соответствии с ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ один раз в три года обучил 100% педагогических работников по программам дополнительного профессионального образования.

Педагогический персонал, выполняя свои обязанности в соответствии с ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ систематически повышает свой профессиональный уровень по личной инициативе.

**Аналитическая справка  
о реализуемых дополнительных общеразвивающих программах**

10.12.2022

Процесс обучения ведётся в соответствии с дополнительными общеразвивающими программами, это – основной инструмент педагога дополнительного образования. С целью установления единых подходов к проектированию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, в том числе разноуровневых и модульных программ, методической службой разработаны «Методические рекомендации по разработке и реализации дополнительных общеразвивающих программ», так как от качества содержания образовательных программ, их соответствия требованиям законодательства во многом зависит качество предоставляемых образовательных услуг.

Программы ежегодно обновляются в соответствии с потребностями и интересами обучающихся, семьи, социума, государства; являются формой социального заказа на образовательные услуги, отражают своеобразие Центра как образовательного учреждения дополнительного образования детей; определяют объём и содержание услуг и позволяют чётко определить цели и (конкретные) конечные результаты по каждой программе; наглядно демонстрируют систему работы Центра, его возможности.

Наименование образовательной программы	Срок реализации программы	1-е полугодие (январь-июнь 2022 г.)		2-е полугодие (сентябрь-декабрь 2022 г.)		Применение дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	Примечание
		программы	обучающиеся	программы	обучающиеся		
<b>Очная форма обучения</b>							
<b><i>Естественнонаучная направленность</i></b>							
Экопроекты	1 год	+	48	-	0	-	реализация программы завершена в мае 2022
<b><i>Техническая направленность</i></b>							
Основы дизайна	3 года	+	44	+	44	частично	
Авиамоделирование	3 года	+	44	+	46	частично	
Электроника и автоматика	4 года	+	50	+	38	частично	
Первые шаги в электронику	1 год	+	10	+	10	частично	
Электроника и автоматика ПРО	1 год	-	0	+	10	частично	вновь реализуемая программа с 15.09.2022
Будущие инженеры	1 год	-	0	+	54	частично	вновь реализуемая программа с 15.09.2022
Инженерное 3D моделирование	2 года	+	20	+	19	частично	
Соревновательная робототехника	2 года	+	24	+	24	частично	
Школа изобретателей	2 года	+	24	+	31	частично	
Основы компьютерной грамотности	3 года	+	52	+	57	частично	
<b><i>Социально-гуманитарная направленность</i></b>							
Игры разума	5 лет	+	66	+	70	частично	
Уроки психологии	2 года	+	22	+	24	частично	
Молодежные медиа «Юнпресс»	2 года	+	18	+	24	частично	
Школа лидера РДШ	2 года	+	24	+	12	частично	

Школа лидера РДШ-рго	1 год	-	0	+	12	частично	вновь реализуемая программа с 15.09.2022
Лабиринтум	1 год	+	24	-	0	-	реализация программы завершена в июне 2022
Дебатный клуб «Зюйд-Вест»	2 года	+	24	-	0	-	реализация программы завершена в июне 2022
<b>Туристско-краеведческая направленность</b>							
Клуб путешественников «рго краеведение»	2 года	-	0	+	15	не предусмотрено	вновь реализуемая программа с 15.09.2022
Клуб путешественников	4 года	+	30	+	15	не предусмотрено	
Путешественники	5 лет	+	12	+	12	не предусмотрено	
С рюкзачком под облаками	2 года	+	36	+	36	не предусмотрено	
По-дорожник	9 лет	+	12	+	12	не предусмотрено	
Мир вокруг нас	4 года	+	12	+	23	не предусмотрено	
Академия туризма	1 год	-	0	+	15	не предусмотрено	вновь реализуемая программа с 15.09.2022
Необычный туризм	4 года	+	10	-	0	-	реализация программы завершена в мае 2022
Подорожник	1 год	+	12	-	0	-	реализация программы завершена в мае 2022
Туристы-эковолонтеры	3 года	+	12	-	0	-	реализация программы завершена в мае 2022
Окно в мир	3 года	+	12	-	0	-	реализация программы завершена в мае 2022
<b>Физкультурно-спортивная направленность</b>							
Спортивный туризм	3 года	+	44	+	34	не предусмотрено	
Спортивная радиопеленгация-рго	1 год	-	0	+	15	не предусмотрено	вновь реализуемая программа с 15.09.2022
Спортивная радиопеленгация	4 года	+	12	-	0	-	завершена программа реализация в мае 2022
<b>Заочная форма обучения с применением дистанционных образовательных технологий</b>							
<b>Естественнонаучная направленность</b>							
Академия биологов	2 года	+	70	+	55	исключительно	
Земля - планета людей	2 года	+	20	+	17	исключительно	
Физика вокруг нас	2 года	+	31	+	47	исключительно	
Ступени математики	2 года	+	172	+	116	исключительно	
ГЕОшкола	1 год	+	20	+	18	исключительно	
Первые шаги в олимпиадную математику	1 год	-	0	+	36	исключительно	вновь реализуемая программа с 03.10.2022
Биология	5 лет	+	44	+	40	исключительно	
Астрономия	1 год	+	6	+	7	исключительно	
География	7 лет	+	99	+	99	исключительно	
Математика	7 года	+	160	+	156	исключительно	
Физика	5 лет	+	22	+	23	исключительно	
Химия	4 года	+	69	+	40	исключительно	
<b>Техническая направленность</b>							
Компьютерная грамотность и графический дизайн	2 года	+	40	+	28	исключительно	
Мир другими глазами. ТРИЗ.	2 года	+	25	+	28	исключительно	
Проекториум	1 год	-	0	+	18	исключительно	вновь реализуемая программа с 01.11.2022
<b>Социально-гуманитарная направленность</b>							
Психология	2 года	+	52	+	37	исключительно	
<b>Заочная форма обучения</b>							
<b>Естественнонаучная направленность</b>							

ОБЖ: растения, животные	8 недель	+	300	+	201	частично	
В мире генетики и селекции	8 недель	-	0	+	20	частично	вновь реализуемая программа с 23.10.2022
Экологи-исследователи	3 год	+	65	+	55	частично	
Юные натуралисты	3 год	-	0	+	10	частично	вновь реализуемая программа с 23.10.2022
<b>Художественная направленность</b>							
Экологи-флористы	3 года	+	40	+	40	частично	
	<b>ВСЕГО</b>		<b>1933</b>		<b>1743</b>		

### Сводная информация о реализуемых дополнительных общеразвивающих программах в 2022 г

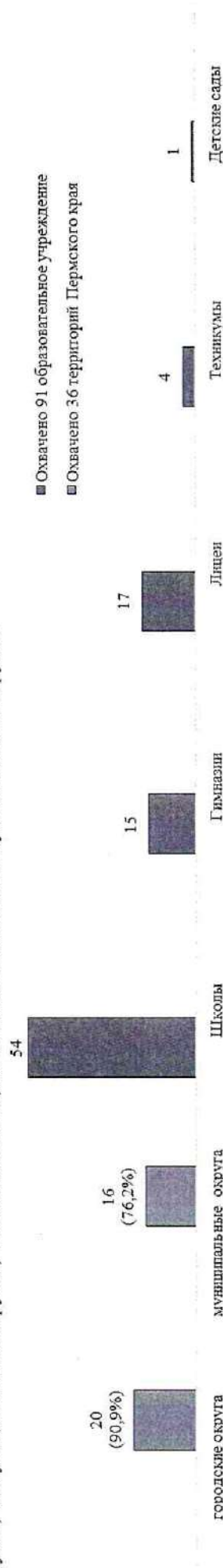
Формы обучения	Уровни освоения	Естественнo-аучная			Социально-гуманитарная			Техническая			Туристско-краеведческая			Физкультурно-спортивная			Художественная			Итого по уровню освоения краткосрочных	Итого по уровню освоения без учета краткосрочных	Итого по уровню освоения	Всего по форме обучения (краткосрочные программы)	Всего по форме обучения (среднесрочные и долгосрочные программы)	Всего по форме обучения
		Долгосрочный	Среднесрочный	Краткосрочный	Долгосрочный	Среднесрочный	Краткосрочный	Долгосрочный	Среднесрочный	Краткосрочный	Долгосрочный	Среднесрочный	Краткосрочный	Долгосрочный	Среднесрочный	Краткосрочный									
очная	Ознакомительный			6		1	1		1	2			1						10	2	12	10	28	38	
	Разноуровневый				1			1		1								0	3	3					
	Базовый		1			4			6		1	7						0	19	19					
	Углубленный							1			1			1	1			0	4	4					
<b>Итого по очной форме обучения</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>38</b>									
заочная	Ознакомительный		1	1			4											5	1	6	5	16	21		
	Разноуровневый	5																0	5	5					
	Базовый		5			1		2							1			0	9	9					
	Углубленный		1															0	1	1					
<b>Итого по заочной форме обучения</b>		<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>								
Итого по сроку реализации		5	8	7	1	6	5	0	11	2	2	8	1	1	1	0	0	1				15	44	59	
Итого краткосрочных				7			5			2			1			0		0	15						
Всего по сроку реализации (среднесрочные и долгосрочные программы)		13			7			11			10			2			1			44					
Всего по направленностям		20			12			13			11			2			1			59					

Образовательными программами по очной и заочной формам обучения охвачено 4 вида учебных заведений г. Перми, всего 91 образовательное заведение города Перми:

Система местного самоуправления в Пермском крае представлена 43 муниципальными образованиями: 22 городских округа и 21 муниципальный округ. Образовательными программами Центра не охвачены 7 муниципальных образований:

- ✓ 5 муниципальных округов - Еловский МО, Кишертский МО, Косинский МО, Ординский МО, Юринский МО;
- ✓ 2 городских округа - ГО г. Кизел, ГО ЗАТО Звездный.

Следовательно, охвачено обучением по заочной форме 36 (83,7%) муниципальных территорий: 20 городских округов, что составляет 90,9% от общего числа городских округов; 16 муниципальных округов, что составляет 76,2% от общего количества муниципальных округов.



**Вывод:** Образовательные программы реализуются в соответствии с календарным графиком. Объем часов выдан в 2022 году в полном объеме в соответствии учебных планов.

Предупреждающие и корректирующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Разработать программы на один год обучения (для реализации программ на других территориях из-за предстоящего капитального ремонта учебного корпуса по ул. Пушкина, 76)	до 30.08.2023	Устюгова Е..Н	<i>выполнено</i>
2	Разработать программы ПРО (для продолжения обучения выпускников Центра)	до 30.08.2023	Устюгова Е..Н	<i>выполнено</i>
3	Спланировать в следующем учебном году окончание реализации образовательных программ не позднее 31 мая текущего года, все выездные мероприятия, которые относятся к образовательной программе выполнять во внеурочное время	до 01.06.2023	Дворкина Л.И.	<i>выполнено</i>

выполнение в соответствии с тарификацией за 2022/2023 уч.год															
Ф.И.О педагога	Наименование программы	Аббревиатура	учебный план				ФАКТ выполнения уч.плана				ОСТАТОК выполнения уч.плана		ФАКТ выполнения чел./час		
			1 п/г		2 п/г		год		год		год		год		
			год	2 п/г	год	1 п/г	год	2 п/г	год	1 п/г	год	1 п/г	2 п/г		
<b>Техническая направленность</b>															
Горбачевнч Татьяна Юрьевна	Основы дизайна		216	102	114	216	102	114	0	0	0	0	2160	1020	1140
			216	102	114	216	102	114	0	0	0	0	2160	1020	1140
Подольский Сергей Викторович	Авиамоделирование		170	75	95	170	75	95	0	0	0	0	2040	900	1140
			170	75	95	170	75	95	0	0	0	0	2040	900	1140
			216	102	114	216	102	114	0	0	0	0	2160	1020	1140
			288	136	152	288	136	152	0	0	0	0	3456	1632	1824
Савчук Алексей Михайлович	Первые шаги в электронику		204	90	114	204	90	114	0	0	0	0	2448	1080	1368
			204	90	114	204	90	114	0	0	0	0	2448	1080	1368
Подольский Сергей Викторович	Электроника и автоматика		136	60	76	136	60	76	0	0	0	0	1360	600	760
			216	102	114	216	96	120	0	-6	6	2592	1152	1440	
			216	102	114	216	96	120	0	-6	6	3024	1344	1680	
			204	90	114	204	90	114	0	0	0	2448	1080	1368	
Тиванов Владимир Дмитриевич	Будущие инженеры		204	90	114	204	90	114	0	0	0	0	2040	900	1140
			204	90	114	204	90	114	0	0	0	0	2040	900	1140
Шулятьева Елена Сергеевна	Инженерное 3D-моделирование		72	36	36	72	36	36	0	0	0	0	972	468	504
			72	36	36	72	36	36	0	0	0	0	972	504	468
Тиванов Владимир Дмитриевич	Современная робототехника		72	36	36	72	36	36	0	0	0	0	972	468	504
			144	68	76	144	68	76	0	0	0	0	1440	680	760
Мохова Ксения Сергеевна	Школа изобретателей. ТРИЗ		136	60	76	136	60	76	0	0	0	0	1352	592	760
			144	68	76	144	64	80	0	-4	4	1664	704	960	
Толочева Мария Вячеславовна	Основы компьютерной грамотности		136	60	76	136	60	76	0	0	0	0	1632	720	912
			136	60	76	136	56	80	0	-4	4	3420	1083	2337	
<b>Социально-гуманитарная направленность</b>															
Пономарев Александр Валентинович	Игры разума		216	102	114	216	102	114	0	0	0	0	2808	1326	1482
			216	102	114	216	102	114	0	0	0	0	2592	1224	1368
Мехоношина Анастасия Павловна	Уроки психологии		216	102	114	216	102	114	0	0	0	0	3240	1530	1710
			216	102	114	216	102	114	0	0	0	0	3240	1530	1710
			136	60	76	136	60	76	0	0	0	2040	900	1140	
			72	36	42	72	36	42	0	0	0	864	432	480	
			64	32	40	64	32	40	0	0	0	768	384	444	

Мехоношина Анастасия Павловна	Уроки психологии	УП-21	72	0	72	72	0	72	0	72	0	0	0	0	864	0	864	864	
		УП-22	72	0	72	72	0	72	0	72	0	0	0	0	864	0	864	864	
Габдуразакова Элина Айратовна	Молодежные медиа. Юнпрессе	ЮП-21	216	102	114	216	102	114	0	114	0	0	0	0	2592	1224	1368	1368	
		ЮП-22	204	90	114	204	90	114	0	114	0	0	0	0	2448	1080	1368	1368	
Паншина Светлана Михайловна	Школа лидеров РДШ	ШЛ-22	39	39	0	39	39	0	0	0	0	0	0	0	468	468	0	0	
		ШЛ-про-22	51	51	0	51	51	0	0	0	0	0	0	0	612	612	0	0	
Паншина Светлана Михайловна	Школа лидеров РДШ	ШЛ-22	165	51	114	165	45	120	0	120	0	-6	6	0	1980	540	1440	1440	
		ШЛ-про-22	165	51	114	165	45	120	0	120	0	-6	6	0	1980	540	1440	1440	
<b>Туристско-краеведческая направленность</b>																			
Шпыкова Маргарита Викторовна (была корректировала учебных планов)	Клуб путешественников	КП-21	156	42	114	144	0	144	0	144	0	-12	30	0	2160	0	2160	2160	
	Клуб путешественников (рго)	КП-про-22	156	42	114	150	0	150	0	150	0	-6	36	0	2250	0	2250	2250	
	По дорожник	ПД-17	208	88	120	208	88	120	0	120	0	0	0	0	2496	1056	1440	1440	
	Путешественники	ПТ-19	156	66	90	156	66	90	0	90	0	0	0	0	1872	792	1080	1080	
Чепкасова Светлана Григорьевна	С рюкзаком под облака	РО-21/1	104	44	60	104	44	60	0	60	0	0	0	0	1248	528	720	720	
		РО-21/2	104	44	60	104	44	60	0	60	0	0	0	0	1248	528	720	720	
		РО-21/3	104	44	60	104	44	60	0	60	0	0	0	0	1248	528	720	720	
	По дорожник	ПД-17	32	0	32	32	0	32	0	32	0	0	0	0	384	0	384	384	
	Путешественники	ПТ-19	24	0	24	24	0	24	0	24	0	0	0	0	288	0	288	288	
Талзин Игорь Анатольевич	С рюкзаком под облака	РО-21/1	16	0	16	16	0	16	0	16	0	0	0	0	192	0	192	192	
		РО-21/2	16	0	16	16	0	16	0	16	0	0	0	0	192	0	192	192	
		РО-21/3	16	0	16	16	0	16	0	16	0	0	0	0	192	0	192	192	
Кузесова Ирина Владимировна	Мир вокруг нас	МВН-19/1	144	68	76	144	68	76	0	76	0	0	0	0	1728	816	912	912	
		МВН-19/2	144	68	76	144	68	76	0	76	0	0	0	0	1584	748	836	836	
Работкина Любовь Алексеевна	Академия туризма	АТ-22	204	90	114	204	90	114	0	114	0	0	0	0	3060	1350	1710	1710	
<b>Итого</b>																			
		СТ-20	216	102	114	216	84	132	0	132	0	-18	18	0	2160	840	1320	1320	
	Спортивный туризм	СТ-21/1	216	102	114	216	84	132	0	132	0	-18	18	0	2592	1008	1584	1584	
		СТ-21/2	216	102	114	216	82	134	0	134	0	-20	20	0	2592	984	1608	1608	
Талзин Игорь Анатольевич	Спортивная радиопеленгация-рго	СРП-рго-22	204	90	114	204	75	129	0	129	0	-15	15	0	3060	1125	1935	1935	
															111998	46240	65758		
															план чел/час		113960	51461	62499
															ОСТАТОК		-1962	-5221	3259

Ф.И.О педагога	Наименование программы	Аббревиатура	выполнение в соответствии с тарификацией за 2022/2023 уч.год												
			учебный план			ФАКТ выполнения уч.плана			ОСТАТОК выполнения уч.плана			ФАКТ выполнения чел./час			
			год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г	
			год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г	
<b>Естественная направленность</b>															
Плотникова Екатерина Анатольевна	Академия биологов		30-АБ-22-М1	192	78	114	192	78	114	0	0	0	2496	1014	1482
			30-АБ-22-М2	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1344	546	798
			30-АБ-21-М1/М2	192	78	114	192	78	114	0	0	0	960	390	570
			30-АБ-22-М3	192	78	114	192	78	114	0	0	0	960	390	570
			30-АБ-21-М2/М3	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1152	468	684
Плотникова Екатерина Анатольевна	Земля - планета людей		30-АБ-22-М4	192	78	114	192	78	114	0	0	0	960	390	570
			30-АБ-21-М3/М4	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1920	780	1140
			30-АБ-22-М5	192	78	114	192	78	114	0	0	0	768	312	456
			30-ЗП-22-М1	192	78	114	192	78	114	0	0	0	768	312	456
			30-ЗП-22-М2	192	78	114	192	78	114	0	0	0	768	312	456
Ивашина Юлия Владимировна	Физика вокруг нас		30-ЗП-21-М2/М3	192	78	114	192	78	114	0	0	0	384	156	228
			30-ЗП-22-М4	192	78	114	192	78	114	0	0	0	768	312	456
			30-ЗП-21-М4/М5	192	78	114	192	78	114	0	0	0	576	234	342
			30-ФВ-22-М1	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1728	702	1026
			30-ФВ-22-М2	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1728	702	1026
Скачкова Елена Александровна	Ступени математики		30-ФВ-21-М1/М2	192	78	114	192	78	114	0	0	0	192	78	114
			30-ФВ-22-М3	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1728	702	1026
			30-ФВ-21-М2/М3	192	78	114	192	78	114	0	0	0	192	78	114
			30-ФВ-22-М4	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1728	702	1026
			30-ФВ-21-М3/М4	192	78	114	192	78	114	0	0	0	960	390	570
Миглина Екатерина Сергеевна	Первые шаги в олимпиадную математику		30-ФВ-22-М5	192	78	114	192	78	114	0	0	0	768	312	456
			30-СМ-22-М1	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1728	702	1026
			30-СМ-22-М2	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1728	702	1026
			30-СМ-21-М1/М2	192	78	114	192	78	114	0	0	0	7680	3120	4560
			30-СМ-22-М3	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1728	702	1026
Скачкова Елена Александровна	Первые шаги в олимпиадную математику		30-СМ-21-М2/М3	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1920	780	1140
			30-СМ-22-М4	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1728	702	1026
			30-СМ-21-М3/М4	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1920	780	1140
			30-СМ-22-М5	192	78	114	192	78	114	0	0	0	960	390	570
			30-СМ-21-М4/М5	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1920	780	1140
Скачкова Елена Александровна	Первые шаги в олимпиадную математику		30-СМ-2-М6	192	78	114	192	78	114	0	0	0	960	390	570
			30-ГЕО-22	192	78	114	192	78	114	0	0	0	3456	1404	2052
Скачкова Елена Александровна	Первые шаги в олимпиадную математику		30-ПШОМ-22	192	78	114	192	78	114	0	0	0	6912	2808	4104
			30-Б-1-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	120	44	76

Устюгова Елена Николаевна	Биология	30-Б-2-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1080	396	684
		30-Б-3-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	2040	748	1292
		30-Б-4-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1560	572	988
		30-А-22	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	840	308	532
Кац Светлана Викторовна	Астрономия	30-Г-2-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	3240	1188	2052
		30-Г-3-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	2400	880	1520
		30-Г-4-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1560	572	988
		30-Г-5-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	840	308	532
Реймерс Марина Германовна	География	30-Г-6-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	600	220	380
		30-Г-22	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1440	528	912
		30-Г-1-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1800	660	1140
		30-М-22	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	2160	792	1368
Ваганова Наталья Эдуардовна	Математика	30-М-2-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	4440	1628	2812
		30-М-5-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	2040	748	1292
		30-М-6-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	960	352	608
		30-М-1-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	2640	968	1672
Устюгов Михаил Владимирович	Физика	30-М-3-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	3720	1364	2356
		30-М-4-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	2760	1012	1748
		30-Ф-22	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	600	220	380
		30-Ф-1-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	600	220	380
Рачева Надежда Львовна	Химия	30-Ф-2-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	960	352	608
		30-Ф-3-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	480	176	304
		30-Ф-4-21	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	120	44	76
		30-Х-22	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	960	352	608
Тюленева Мария Вячеславовна	Компьютерная грамотность и графический дизайн	30-Х-21/1	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1320	484	836
		30-Х-21/2	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1800	660	1140
		30-Х-21/3	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	720	264	456
		30-КТ-22	192	78	114	192	75	117	0	-3	3	3456	1350	2106	
Мохова Ксения Сергеевна	Мир другими глазами. ТРИЗ.	30-КТ-21	192	78	114	192	75	117	0	-3	3	1920	750	1170	
		30-ТРИЗ-22	192	78	114	166	44	122	-26	-34	8	2988	792	2196	
		30-ТРИЗ-21	192	78	114	166	44	122	-26	-34	8	1660	440	1220	
		30-ПТ-22	192	48	144	192	48	144	0	0	0	3456	864	2592	
Тюленева Екатерина Александровна	<b>Социально-гуманитарная направленность</b>	Проекториум													
		Психология	192	78	114	192	78	114	0	0	0	5184	2106	3078	
Потапова Александра Владимировна	Психология	30-ПС-21	192	78	114	192	78	114	0	0	0	1920	780	1140	
												119872	45684	74188	
												план чел/час	45800	73880	
												ОСТАТОК	-728	308	

Ф.И.О педагога		Наименование программы	Аббревиатура	выполнение в соответствии с тарификацией за 2022/2023 уч.год													
				учебный план		ФАКТ выполнения уч.плана		ОСТАТОК выполнения уч.плана		ФАКТ выполнения чел./час							
				год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г	год	1 п/г	2 п/г		
<b>Естественная направленность</b>																	
Павлюкова Светлана Александровна		ОБЖ: растения, животные	30-ОБЖР-22/1	32	32	0	32	32	0	0	0	0	0	0	3200	3200	0
Устюгова Елена Николаевна				30-ОБЖР-22/2	32	32	0	32	32	0	0	0	0	0	0	0	3232
Павлюкова Светлана Александровна		ОБЖ: растения, животные	30-ОБЖР-23/1	32	0	32	32	0	32	0	0	0	0	0	2848	0	2848
Устюгова Елена Николаевна				30-ОБЖР-23/2	32	0	32	32	0	32	0	0	0	0	0	2848	0
Павлюкова Светлана Александровна		В мире генетики и селекции	30-МГС-22/1	32	32	0	32	32	0	0	0	0	0	0	320	320	0
Устюгова Елена Николаевна				30-МГС-22/2	32	32	0	32	32	0	0	0	0	0	0	320	320
Павлюкова Светлана Александровна		В мире генетики и селекции	30-МГС-23/1	32	0	32	32	0	32	0	0	0	0	0	960	0	960
Устюгова Елена Николаевна				30-МГС-23/2	32	0	32	32	0	32	0	0	0	0	0	960	0
Устюгова Елена Николаевна		Экологи-исследователи	30-ЭИ-22	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1800	660	1140	
Батенькова И.В., Выгузова Е.П., Егор				Экологи-исследователи	72	0	72	72	0	72	0	0	0	0	1080	0	1080
Батенькова И.В., Выгузова Е.П., Егорова Д.		Экологи-исследователи (СЕССИЯ)	30-ЭИ-21/1	96	48	48	96	48	48	0	0	0	0	1440	720	720	
Устюгова Елена Николаевна				30-ЭИ-21/2	96	48	48	96	48	48	0	0	0	0	2400	1200	1200
Устюгова Елена Николаевна		Юные натуралисты	30-ЮН-22	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1200	440	760	
Павлюкова Светлана Александровна				30-ДДЗ-23/1	32	0	32	32	0	32	0	0	0	0	960	0	960
Устюгова Елена Николаевна		Дорога к здоровью	30-ДДЗ-23/2	32	0	32	32	0	32	0	0	0	0	960	0	960	
<b>Художественная направленность</b>																	
Павлюкова Светлана Александровна		Экологи-флористы	30-ФЭ-22	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1200	440	760	
Мудрых Наталья Михайловна				Экологи-флористы (СЕССИЯ)	48	0	48	48	0	48	0	0	0	0	480	0	480
Павлюкова Светлана Александровна		Экологи-флористы	30-ФЭ-21/1	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1800	660	1140	
Мудрых Наталья Михайловна				Экологи-флористы (СЕССИЯ)	48	24	24	48	24	24	0	0	0	0	720	360	360
Павлюкова Светлана Александровна		Экологи-флористы	30-ФЭ-21/2	120	44	76	120	44	76	0	0	0	0	1800	660	1140	
Мудрых Наталья Михайловна				Экологи-флористы (СЕССИЯ)	48	0	48	48	0	48	0	0	0	0	720	0	720
											31248	12212	19036				
											план чел./час		31248	12212	19036		
											ОСТАТОК		0	0	0		

**Аналитическая справка  
о материально-техническом обеспечении реализации образовательных программ**

от 12.05.2022 г.

**Сведения о библиотеке**

Деятельность библиотеки осуществляется на основе библиотечно-информационных ресурсов в соответствии с учебным и воспитательным планами ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» (далее – Центр), программами, проектами.

Повседневно взаимодействуя с учащимися, административно-педагогическим коллективом, родителями, библиотека выполняет следующие функции:

*образовательную* – поддерживает и обеспечивает образовательные цели, сформулированные в концепции Центра, осуществляет свою деятельность в соответствии с основными направлениями развития образования в Центре;

*информационную* – предоставляет возможность использования информации вне зависимости от ее вида, формата, носителя;

*культурную* – организует мероприятия, формирующие культурное и социальное самосознание, содействующие эмоциональному развитию обучающихся.

Цели библиотеки соотносятся с целями Центра: формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения общеразвивающих программ, их адаптация к жизни в обществе, воспитание гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье, формирование здорового образа жизни.

Используя имеющиеся ресурсы, внедряя новые формы работы, библиотека решает свои главные задачи по формированию фонда в соответствии с дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми в Центре, предпринимая меры по сохранности библиотечного фонда при максимальном его раскрытии и доступности для обучающихся и сотрудников Центра. Кроме учебных пособий в библиотеке представлен спектр наименований периодических изданий практически по всем направлениям.

Библиотечно-информационные услуги предоставляются с учетом потребностей пользователей. Библиотека Центра располагает необходимыми ресурсами для обеспечения учебного процесса. В фонд библиотеки входят: книги, периодические издания, аудио и видео кассеты и другие электронные образовательные ресурсы. Систематически ведется мониторинг востребованности библиотечными ресурсами.

Библиотека осуществляет библиотечно-библиографическую поддержку учебной, образовательной и воспитательной деятельности Центра через систему каталогов и картотек. Работа библиотеки регламентируется локальным нормативным актом.

**Сведения о доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям**

ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» по адресу г. Пермь, ул. Пушкина, 76 подключен к глобальной сети Интернет через выделенную оптоволоконную линию. Скорость передачи данных 100 Мб/с. Провайдером является компания «Эртелеком». Каждое рабочее место имеет доступ к глобальной сети Интернет. Доступ обучающихся к ресурсам глобальной сети Интернет осуществляется на 4-х стационарных рабочих местах, находящихся в библиотеке с соответствующей фильтрацией интернет трафика на базе лицензионного программного продукта DrWeb Enterprise Suite, а также путем беспроводного свободного доступа посредством технологии Wi-Fi. Для этого смонтированы две точки доступа в актовом зале и библиотеке.

ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» по адресу г. Пермь, ул. Генкеля, 16 подключен к глобальной сети Интернет .....

ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» по адресу: Пермский край, Пермский район, Култаевское с/п, д. Кулики, турбаза «Кама» подключен к глобальной сети Интернет.

Локальные сети ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» имеют связь по специальным защищенным каналам с использованием защищенного VPN соединения. Обучающиеся имеют возможность работать в сети Интернет на занятиях ежедневно и в послеурочное время в период работы Центра.

Контентная фильтрация трафика осуществляется на базе сертифицированного программного продукта DrWeb Enterprise Suite 11.0.

Для сотрудников существует ряд информационных систем внутреннего пользования:

- 1С Бухгалтерия 8.3 – система ведения бухгалтерского учета
- 1С Колледж – система электронного документооборота
- SharePoint services 2010 – внутренний корпоративный портал
- Межфилиальный файловый ресурс

Для обучения сотрудников и обучающихся в пользование представлены информационные системы:

- «Консультант плюс» – справочно-правовая система
- ИБС Лань – электронно-библиотечная система
- 1С Библиотека – система электронного учета библиотечного фонда
- 1С Управление торговлей
- 1С Предприятие
- Интерактивная автошкола
- Moodle – система управления заочными курсами

### **Сведения об условиях питания обучающихся**

В ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» (далее – Центр) расписание учебных занятий составлено так, чтобы обучающиеся не находились в Центре более 4 часов в день, поэтому горячим питанием обучающиеся не обеспечиваются.

При проведении различного уровня мероприятий питание обучающихся осуществляется с привлечением сторонних организаций, юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность по производству готовых блюд, кулинарных изделий и деятельность по их реализации в соответствии с гигиеническими нормативами и нормативными правовыми актами.

Обучающиеся обеспечиваются свободным доступом к питьевой воде в течение всего времени их пребывания в Центре. Питьевая вода соответствует санитарно-эпидемиологическим требованиям. Используются установки с дозированным розливом питьевой воды, расфасованной в емкости, проводится замена емкости по мере необходимости, но не реже, чем это предусмотрено сроком годности воды, установленным производителем. Установлены контейнеры для одноразовых стаканчиков и контейнеры для сбора использованной посуды одноразового применения.

### **Сведения о средствах обучения и воспитания**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (п.26 ст.2) «Об образовании в Российской Федерации» понятия средства обучения и воспитания подразумевают: «приборы, оборудование, включая спортивное оборудование и инвентарь, инструменты (в том числе музыкальные), учебно-наглядные пособия, компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы и иные материальные объекты, необходимые для организации образовательной деятельности». На основании данного перечня, в средства обучения и воспитания в государственные учреждения дополнительного образования «Пермский краевой центр «Муравейник» (далее – Центр) включены:

**Оборудование, необходимое в образовательном процессе:** приборы, инструменты, техническое и материальное оснащение учебных помещений Центра, используемых в воспитательном процессе.

**Учебно-наглядные пособия:** наглядно-дидактические материалы (тематические демонстрационные стенды и комплексы, плакаты, постановочные модели, карточки, наглядные пособия и т.д.), учебные и учебно-методические пособия (учебно-тематические планы, образовательные программы). Большая часть наглядно-дидактических материалов переводится в электронную форму и используется на занятиях посредством информационно-телекоммуникационных сетей, аппаратно-программных и аудиовизуальных средств. Для этих целей почти учебные аудитории оборудованы мультимедиа-проекторами и интерактивными досками, а также функционируют компьютерные аудитории.

**Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства:** компьютеры, проекторы, экраны, WEB-камеры, аудио, фото и видеоаппаратура.

**Печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы:** официальный сайт Центра, социальные сети.

Доступ к печатным изданиям осуществляется в библиотеке Центра. Сотрудниками Центра разрабатываются и используются электронные образовательные и информационные ресурсы. Для проведения культурно-массовых мероприятий Центр располагает актовым залом.

Актовый зал – специально оборудованный учебный объект, занимающий изолированное помещение, оснащенный мебелью и техническими средствами для проведения мероприятий массового характера: конференций, педагогических советов, семинаров, лекционных занятий, деловых встреч, собраний, совещаний, а также для реализации учебно-воспитательной работы в соответствии с утвержденными в Центре образовательными программами. На сегодняшний день это центр деловых коммуникаций.

В Центре создана среда, способствующая обучению и воспитанию, развитию активного гражданина, осознающего общественную значимость и личную ответственность за результаты собственной деятельности.

Социокультурная среда Центра направлена на удовлетворение потребностей и интересов личности в соответствии с общечеловеческими и национальными ценностями и представляет собой пространство, способное меняться под воздействием субъектов, культивирующих и поддерживающих определенные ценности, отношения, традиции, правила и нормы в различных сферах и формах жизнедеятельности коллектива Центра.

Целенаправленное развитие коммуникативных и социально-личностных компетенций позволило повысить самостоятельность и инициативность обучающихся, их заинтересованность в проявлении своих способностей.

Средства воспитания – совокупность приемов воспитания; предметы материальной и духовной культуры, которые используются в воспитательном процессе для решения конкретных воспитательных задач.

Основной целью воспитательной деятельности Центра является организация образовательной среды как единого воспитательного пространства, создание условий для самоопределения и самореализации обучающихся, для максимального удовлетворения потребностей обучающихся в интеллектуальном, социально-культурном, нравственном и профессиональном развитии.

Воспитательная система Центра решает задачи:

- создание условий для выработки у обучающихся опыта успешной социализации;
- поддержка самостоятельности, творческой инициативы обучающихся;
- воспитание культуры, нравственности, гражданственности;
- популяризация здорового образа жизни, создание условий для сохранения физического, психического и нравственного здоровья обучающихся.

Любой учебный объект выполняет в Центре функцию воспитания при следующих условиях:

- создание информационного пространства, необходимого для развития внутреннего мира личности обучающегося;

- усвоение в образной, наглядно-действенной или практико-ориентированной форме;
- привлечение к общению и совместной деятельности всех субъектов образовательного пространства

Центра.

Структурными подразделениями Центра разрабатываются перспективные и текущие планы воспитательной работы с указанием целей и задач воспитания, а также программа.

Система средств воспитания в Центре обусловлена целями и задачами воспитания, методами и формами организации воспитательного процесса. Средства воспитания используются педагогами дополнительного образования в процессе обучения и воспитания всесторонне развитой личности. В своей деятельности педагогический коллектив конкретизирует способы использования средств воспитания, используя накопленный опыт, учитывая новые потребности общества, педагогические рекомендации, инновационные воспитательные технологии. Так же средства воспитания используются с учетом возрастных особенностей обучающихся.

Разнообразие воспитательных приемов и методов позволяет педагогическому коллективу Центра добиваться эффективных результатов по формированию разносторонней личности, развитию у обучающихся способности к самовоспитанию, самовыражению, самомотивации, самореализации.

Общая цель воспитания достигается посредством ее реализации в системе воспитательных структур и решением более конкретных задач, среди которых наиболее актуальными являются следующие:

- повышение мотивации обучающихся к учебно-воспитательному процессу;
- организация системы воспитательной работы по направленностям.

Корректирующие и предупреждающие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Подать данные в отдел планово-договорной службы о закупках на необходимом оборудовании для реализации образовательных программ в соответствии с современными требованиями	до 20.08.2022	Начальники структурных подразделений	<i>Выполнено</i>
2	Подать список имеющегося оборудования в Центе, но не используемого при реализации образовательных программ	до 01.09.2022	Начальники структурных подразделений	<i>Выполнено</i>
3	Разработать паспорта кабинетов	до 01.10.2022	Начальники структурных подразделений	<i>Выполнено</i>
4	Назначить ответственных за кабинеты и лаборатории	до 01.09.2022	Дворкина Л.И.	<i>Выполнено</i>
5	Актуализировать положение о кабинете/лаборатории	до 01.09.2022	Дворкина Л.И.	<i>Выполнено</i>
6	Скорректировать план ФХД на 2023 год с учетом поступивших заявок на закупку оборудования от начальников структурных подразделений	до 10.11.2022	Климанова А.В.	<i>Выполнено</i>

*Суровикин И. В.*

**Справка  
об обеспечении безопасности жизнедеятельности техники безопасности, выполнение  
требований антитеррористической защищенности объекта  
по адресу г. Пермь, ул. Пушкина, 76**

10 мая 2022 года

Одним из важнейших направлений деятельности ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» по его обеспечению является организация охраны сооружений и территории образовательного учреждения, с целью защиты обучающихся и персонала от преступлений против личности и имущества.

В целях обеспечения надежной охраны здания, помещений и имущества, безопасного функционирования образовательного учреждения, своевременного обнаружения и предотвращения опасных проявлений и ситуаций, поддержания порядка и реализации мер по защите персонала и обучающихся в период их нахождения на территории, в здании Центра и упорядочения работы ОУ.

При входе в Центр ежедневно дежурит охранник и администратор. Педагоги дополнительного образования встречают обучающихся перед занятиями и провожают после занятия.

Обучающиеся не могут покинуть здание во время учебного процесса без особого разрешения педагога дополнительного образования.

Запрещен вход в Центр любых посетителей, если они отказываются предъявить документы, удостоверяющие личность и объяснить цель посещения. Проезд технических средств и транспорта - завоз материальных средств осуществляется под строгим контролем. Здание Центра оснащено:

- видеорекамерами внутренней и внешней;
- системой противопожарной сигнализации.

Практические мероприятия по предотвращению актов терроризма в образовательном учреждении и на его территории:

- подвальные и подсобные помещения содержатся в порядке
- запасные выходы закрыты;
- постоянный состав ОУ прибывают на свои рабочие места за 10-15 минут до начала занятий с целью проверки их на предмет наличия посторонних и подозрительных предметов;
- ежедневно проверяется территория на предмет безопасности;
- разработан план эвакуации на случай поступления угрозы взрыва, возникновения ЧС;
- разработаны инструкции: «Действия сотрудников и учащихся при обнаружении предмета, похожего на взрывное устройство», «Действия сотрудников и учащихся при поступлении угрозы террористического акта по телефону», «Действия сотрудников и учащихся при поступлении угрозы террористического акта в письменном виде», «Правила поведения при захвате террористами заложников», «Рекомендации должностному лицу по предотвращению террористических актов», «Рекомендации должностному лицу при получении угрозы о взрыве».

Проводились следующие виды инструктажей:

- вводный инструктаж по охране труда (при приеме на работу, на первом занятии в начале учебного года);
- первичный инструктаж на рабочем месте
- повторный инструктаж по охране труда (2 раза в год);
- внеплановый инструктаж по охране труда (по мере необходимости);
- внеплановый инструктаж по антитеррористической защищенности школы;
- внеплановый инструктаж при проведении массовых мероприятий
- целевой инструктаж по охране труда.

Показателем работы по соблюдению норм охраны труда и техники безопасности является отсутствие несчастных случаев среди персонала и обучающихся.

Мероприятия по пожарной безопасности:


- разработаны и утверждены документы по пожарной безопасности (планы эвакуации, инструкции к планам эвакуации при возникновении пожара, приказы);
- ежемесячно проверялись запасные выходы, пути эвакуации.

Организовано и проведено обучение и проверка знаний по оказанию первой помощи с педагогическим, учебно-вспомогательным и техническим персоналом.

Антитеррористическая безопасность и противодействие экстремизму: Комплексная безопасность образовательного учреждения в течение учебного года организовывалась в соответствии с «Комплексным планом противодействия идеологии терроризма в Российской Федерации на 2019-2023». В целях обеспечения антитеррористической безопасности и недопущения диверсионно-террористических актов в местах массового пребывания людей в ОУ проведены следующие мероприятия:

- работает система видеонаблюдения;
- проводились инструктажи с обучающимися и сотрудниками ОУ по мерам безопасности в случае возникновения чрезвычайных ситуаций;

- оформлены стенды, где имеется необходимая информация с номерами телефонов и инструкциями по действиям при возникновении пожара и других ЧС;
  - оформлен паспорт безопасности;
  - проводился ежедневно контроль по обеспечению безопасности и прилегающей территории с целью своевременного обнаружения, и предотвращения опасных проявлений и ситуаций.
  - приняты необходимые дополнительные меры по ограничению допуска посторонних лиц;
  - проверены и приведены в порядок подвальные помещения;
  - регулярно проводились инструктажи с педагогическим и техническим персоналом, учащимися;
  - обеспечена оперативная связь с районным отделением внутренних дел;
  - периодически проводилась разъяснительная работа среди педагогического коллектива, учащихся и родителей по правилам поведения в условиях сложной криминогенной обстановки;
- в праздничные дни, дни каникул организовывается дежурство представителей администрации.  
В ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» имеются:
- Паспорт безопасности объекта или территории с перечнем мероприятий по обеспечению АТЗ
  - Приказ о мерах по защите информации при разработке и хранении паспорта безопасности.
  - План взаимодействия с территориальными органами безопасности, МВД РФ, Росгвардии.
  - Положение (инструкция) об организации пропускного и внутриобъектового режимов и план действий при установлении уровней террористической опасности.

Инженер  И.А. Черемисин

#### Корректирующие и предупреждающие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Назначение ответственных за АТЗ	до 20.08.2022	И.А. Черемисин, инженер	<i>Выполнено, приказ</i>
2	Организовать повышение квалификации для ответственных лиц и руководителя организации.	до 01.09.2022	А.А. Девятков, зам. директора по АХЧ	<i>Выполнено, курсы обучены</i>
3	Заключение договоров с охранными предприятиями	до 01.09.2022	А.А. Девятков, зам. директора по АХЧ	<i>Выполнено, договор</i>
4	Провести категорирование мест массового пребывания людей с учетом степени потенциальной опасности и угрозы совершения на них террористического акта и его возможных последствий.	до 30.12.2022	А.А. Девятков, зам. директора по АХЧ	<i>Выполнено, Акт катог.</i>
5	Установка систем контроля доступа на территорию, в здания и помещения	до 01.09.2022	И.А. Черемисин, инженер	<i>Выполнено, имеется</i>
6	Установка системы оповещения на случай террористического акта.	до 01.09.2022	И.А. Черемисин, инженер	<i>Выполнено, имеется</i>

Справка  
о размещении информации на общедоступных информационных ресурсах (сайте)

22.05.2022

В соответствии с Приказом Рособрандзора от 14.08.2020 N 831(ред. от 12.01.2022) "Об утверждении Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и формату представления информации" (Зарегистрировано в Минюсте России 12.11.2020 N 60867) на официальном сайте ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» имеется отдельно выделенный раздел "Сведения об образовательной организации", который имеет подразделы:

- "Основные сведения";
- "Структура и органы управления образовательной организацией";
- "Документы";
- "Образование";
- "Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав";
- "Материально-техническое обеспечение и оснащенность образовательного процесса";
- "Платные образовательные услуги";
- "Финансово-хозяйственная деятельность";
- "Вакантные места для приема (перевода) обучающихся";
- "Доступная среда";
- "Международное сотрудничество".

Анализ соответствия содержания подразделов законодательства:

1)"Основные сведения" – полностью вся информация соответствует требованиям, дополнительно размещены: историческая справка Центра, реквизиты, карта местонахождения локации.

2)"Структура и органы управления образовательной организацией" – полностью вся информация соответствует требованиям, дополнительно размещены: положение о Педагогическом совете, положение о Методическом совете.

3)"Документы" – полностью вся информация соответствует требованиям.

4)"Образование" – не все аннотации реализуемых программ 2021/2022 и планируемых на 2022/2023 уч.г.г. размещены, календарный учебный график не понятный для воспроизводства.

5)"Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав" – информация о руководстве полностью соответствует требованиям, информация о педагогическом составе не полная и некоторые данные не актуальны.

6)"Материально-техническое обеспечение и оснащенность образовательного процесса" – полностью вся информация соответствует требованиям

7)"Платные образовательные услуги" – полностью вся информация соответствует требованиям

8)"Финансово-хозяйственная деятельность" – полностью вся информация соответствует требованиям

9)"Вакантные места для приема (перевода) обучающихся" – полностью вся информация соответствует требованиям

10) "Доступная среда" – полностью вся информация соответствует требованиям

11) "Международное сотрудничество" – полностью вся информация соответствует требованиям

Вывод: Информация, размещенная на официальном сайте Центра, соответствует требованиям законодательства при условии доработки подразделов 4 и 5.

Зам. Директора \_\_\_\_\_ Л.И. Дворкина

Корректирующие и предупреждающие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Проанализировать список аннотаций, размещенных на сайте и список образовательных программ планируемых к реализации в 2022/2023 учебном году. Восполнить недостающую информацию.	до 01.08.2022	Устюгова Е.Н., ст. методист	выполнено кроме прог. рамки разработ. (Л.И. Дворкина) исполн. н.д. д.д. д.д.
2	Разработать новую форму календарного учебного графика	до 01.09.2022	Дворкина Л.И., зам. директора	выполнено оформлено договорено
3	Актуализировать информацию о педагогическом персонале, реализующем образовательные программы	до 01.10.2022	Руководители подразделений по содержанию	выполнено актуализи. ревью информат.

**Аналитическая справка  
контроля функционирования электронной информационно-образовательной среды**

от 21.06.2022

В 2022 году начался процесс интеграции образовательного процесса с электронными образовательными ресурсами, апробация и внедрение современных информационно-сервисных платформ, обеспечение доступа обучающихся, педагогов и родителей к федеральной информационно-сервисной РЭШ, «Учи.ру», ЯндексУчебник, ЯКласс, электронные учебники. Количество работников, зарегистрированных на портале «Единый портал государственных услуг» (<https://www.gosuslugi.ru>) составляет 41 человек, родителей – 552 человека, обучающихся – 129. В дальнейшем это обеспечит фиксацию образовательных результатов, просмотр индивидуального плана обучения, доступ к цифровому образовательному профилю, включающий в себя сервисы по получению образовательных услуг и государственных услуг в сфере образования в электронной форме.

На сегодняшний день проходит апробация сервиса и обучение по его использованию как педагогами, обучающимися, так и родителями. Произошло обновление информационного наполнения и функциональных возможностей, открытых и общедоступных информационных ресурсов, и официального сайта. Представление информации об организации, необходимой для всех участников образовательного процесса теперь можно получить не только на официальном сайте, но и в социальных сетях <https://vk.com>. Создана система получения репрезентативных данных, обратной связи от родителей (законных представителей) обучающихся посредством сайта лица, групп, сформированных в социальных сетях. Ведется работа по использованию федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды для "горизонтального" обучения и неформального образования. Пока это направление деятельности находится в стадии апробации и используется в основном во внеурочной деятельности. Коллектив ежегодно принимает участие во множестве проектов и апробаций. Одним из направлений в этом году является апробация новой российской образовательной коммуникационной платформы СФЕРУМ [sferum.ru](https://sferum.ru). На платформе регистрируются пока не охотно обучающиеся и педагоги, т.к. это проходит по школам.

Более 50% обучающихся в течение учебного года участвовали в дистанционных и сетевых олимпиадах, конкурсах, проектах. Поддержка цифровой компетентности обучающихся осуществляется на всех этапах образовательной деятельности. Сюда относится и обучение учащихся этикету, правилам безопасного поведения в сети Интернет, регулярность использования цифровых устройств и сервисов на занятиях, участие в олимпиадах, конкурсах, проектах. Проблема повышения информационной культуры педагогического состава, обучении его эффективному использованию компьютера, созданию своих ЦОР и дистанционных курсов, персональных сайтов педагога, электронных портфолио, проведению онлайн-уроков, вебинаров, работе в различных цифровых оболочках, облачных сервисах для Центра актуальна, поэтому численность педагогов ДО, использующих ИКТ в учебном процессе составляет – 30 человек. В Центре регулярно проводятся мастер-классы, обучающие семинары, педагогические советы, консультации как групповые, так и индивидуальные, курсы повышения квалификации, участие в сетевых профессиональных сообществах.

В Центре высокоскоростной доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Использование нового оборудования помогает реализовать преимущества информационных технологий в преподавании разных образовательных программ и является одним из важных аспектов совершенствования и оптимизации учебного процесса, обогащения арсенала методических средств и приемов, позволяющих разнообразить формы работы и сделать занятия интересными и запоминающимися для учеников. В своей профессиональной деятельности педагоги ДО пользуются цифровыми образовательными ресурсами для взаимодействия с обучающимися и родителями (законными представителями), проводят оперативный контроль и анализ знаний с использованием цифровых образовательных платформ.

Старший методист  Е.Н. Устюгова

Корректирующие и предупреждающие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Организовать трансляцию педагогического опыта работы использования программы "Цифровая образовательная среда" и использования цифровых образовательных платформ	до 01.10.2022	Устюгова Е.Н., старший методист	<i>Выполнено опом перецах сообщениях; Тринадцатый Устюгова</i>

*Аналитическая справка*

**Аналитическая справка  
о заключении договоров с социальными партнерами реализующих ДОП по сетевой форме**

от 10.10.2022

В ГУ ДО «Пермский краевой центр «Муравейник» реализуются образовательные программы по сетевой форме. Идея заключается в создании системы сетевого взаимодействия как системы добровольных и равноправных взаимоотношений и взаимоподдержки для доступности обучения в отдаленных районах г. Перми.

№ п/п	Наименование заведения	Адрес	Район	Подтверждающий документ
1	МАОУ «СОШ № 135»	614015, г. Пермь, ул. Старцева, 9	Мотовилихинский район	Договор от 30.08.2022 № б/н
2	МАОУ «Школа «Диалог»	614113, г. Пермь, ул. Липатова, 2	Кировский район	Договор от 01.09.2022 № б/н
3	МАОУ «СОШ № 63»	614034, г. Пермь, ул. Воронежская, 8	Кировский район	Договор от 01.09.2022 № б/н
4	МАОУ «СОШ № 76»	614090, г. Пермь, ул. Лодыгина, 48а	Свердловский район	Договор от 15.09.2022 № б/н

Деятельность на безвозмездной основе, все пункты договора выполняются в полном объеме. Информация на сайте размещена. Договоры сканированы и размещены на сайте.

Планируем в 2023 году продолжить работать по данной форме.

Заместитель директора  Л.И. Дворкина

Корректирующие и предупреждающие мероприятия:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Провести переговоры с образовательными организациями по возможности реализации образовательных программ по сетевой форме на их территории на время проведения капитального ремонта учебного заведения	до 31.12.2022	Дворкина Л.И., зам. директора	<i>выполнено формы договоров на территории на время ремонта капитального</i>