Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
Центр творческого развития «Октябрьский»

Аналитическая справка
по итогам реализации программы мониторинга
качества образовательной деятельности
за 2021-2022 учебный год

Составители:
Агапова Н.В., старший методист
Мирошкина О.А., педагог-психолог

Ижевск
2022

Содержание

I. Образовательный уровень обучающихся
1.1. Количественные показатели..... 3
1.2. Результаты обучения..... 4
1.3. Удовлетворенность обучающихся организацией образовательного процесса..... 13

II. Педагогические работники. Профессиональное мастерство
2.1. Анализ качества педагогических работников..... 15
2.2. Исследование педагогических работников удовлетворенностью работой……..... 20
2.3. Рейтинг педагогических работников……. 22
2.4. Исследование мотивационной среды развития учреждения…….…….. 22

III. Родители. Взаимодействие с родителями..... 24
3.1. Исследование изучения удовлетворенности родителей качеством занятий……. 25
3.2. Исследование изучения удовлетворенности родителей детей с ОВЗ качеством занятий 26
3.3. Исследование социального заказа родителей…….. 26

IV. Управленческая деятельность
4.1. Выполнение решений педагогических советов..... 27
4.2. Качество управленческой деятельности 28
4.3. Исследование «Удовлетворённость деятельностью»……. 29
4.4. Социальное партнерство……. 31

V. Материально-техническое, финансовое обеспечение..... 32

Информационная открытость и доступность образовательного учреждения, качество образовательной деятельности является одним из основных приоритетных направлений деятельности учреждения. Мониторинг качества образовательной деятельности учреждения является механизмом отслеживания эффективности этой деятельности и необходим всем участникам образовательного процесса для:

1. получения достоверной информации о состоянии и развитии учреждения
2. оценки удовлетворенности обеспечения условий реализации дополнительных образовательных программ.

Программа «Мониторинг качества образовательной деятельности» на 2021 – 2025 г.г. реализуется в учреждении по следующим направлениям:

- Образовательный уровень обучающихся
- Педагогические работники. Профессиональное мастерство
- Родители. Взаимодействие с родителями
- Управленческая деятельность
- Материально-техническое, финансовое обеспечение.

Данная программа реализуется в рамках профессиональной деятельности основных педагогов.

I. Образовательный уровень обучающихся

При изучении результатов образовательного процесса особое внимание уделено:

- результатам обучения по дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программе, а именно: предметные результаты, метапредметные результаты; результаты личностного развития;
- творческие достижения обучающихся и результаты участия в конкурсах, соревнованиях, выставках.
- удовлетворенность обучающихся организацией образовательного процесса.

1.1. Количественные показатели (статистические данные по отчету ДО)

Таблица 1

Общее количество обучающихся по полугодиям 2021-2022 учебного года

	общее кол-во, чел.	кол-во групп	кол-во обуч-ся (платные услуги)	кол-во детей-инвалидов
Начало учебного года	2032	152	275	9
Конец учебного года	2007	152	259	9

На базе учреждения реализуются программы по четырем направленностям: художественная, техническая, физкультурно-спортивная, социально-гуманитарная.

- Художественная направленность представлена следующими видами деятельности: вокал, хореография, обучение игре на инструментах, театральное творчество, декоративно-прикладное творчество, изобразительная деятельность.
- Физкультурно-спортивная направленность включает в себя программы, способствующие укреплению здоровья детей, формирующие понятия о культуре, истории спорта, здорового образа жизни, развивающие элементы спортивной подготовки
- Техническая направленность включает следующие виды деятельности: мультимедийные технологии, легоконструирование, робототехника, программы в рамках реализации образовательного проекта «Детский технический университет»
- Социально – гуманитарная направленность представлена программами по изучению иностранных языков.

Достоверность данных мониторинга за 2021/2022 учебный год составляет 100% (полное соответствие с данными Базы данных «Автоматизированный учет обучающихся»).

Таблица 2

Количество обучающихся по направленностям в 2021/2022 учебном году, чел.

Направленность		ХН[1]	ТН	СГН	ФСН
Полугодие	Количество обучающихся/количество объединений				
I	2032	1317/93	288/24	219/18	208/17
II	2007	1292/93	287/24	225/18	203/17

Одной из самых массовых и популярных среди детей и родителей, по-прежнему, является художественная направленность, поэтому обучающихся данной направленности почти 65% от общего числа обучающихся.

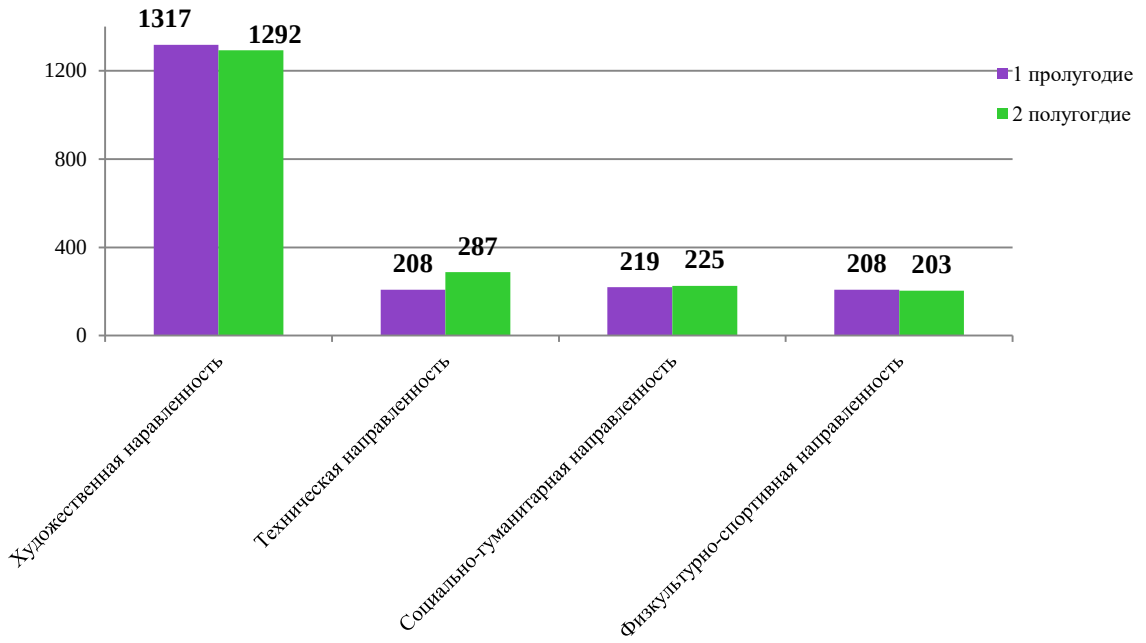


Рис.1. Количество обучающихся по направленностям и по полугодиям, чел.

Сохранность детского коллектива в этом учебном году 98,8%.

Численный состав учебных групп (объединений) определяется педагогами в соответствии с локальным актом «Положение об организации образовательной деятельности», характером деятельности, возрастом обучающихся и дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программой.

1.2. Результаты обучения

Педагогический мониторинг обеспечивает участников образовательного процесса, администрацию учреждения качественной и своевременной информацией, которая позволяет получить реальную картину результативности нововведений, направлений Программы развития учреждения и является необходимой для принятия решений по внесению корректив в целевые, технологические, организационные, информационные и нормативные параметры педагогической деятельности, дает возможность обеспечить личностно-ориентированный подход в обучении.

При изучении результатов образовательного процесса особое внимание обращается на: результаты обучения по ДООП, а именно: предметные, метапредметные результаты; результаты личностного развития; творческие достижения обучающихся и результаты участия в конкурсах, соревнованиях, выставках. В Программе мониторинга разработана система оценивания педагогом

[1] ХН - художественная направленность, ТН – техническая направленность, ФСН – физкультурно-спортивная направленность, СГН – социально-гуманитарная направленность

результатов освоения дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы обучающимися. Диагностика результатов освоения программы проводится по полугодиям (Приложение 1) и определяет следующий перечень качеств и характеристик, внесенный в диагностические карты мониторинга для фиксации результатов обучения и личностного развития обучающихся в процессе освоения ДООП:

- предметные результаты – овладение теоретическими знаниями и практическими навыками, предусмотренными программой.
- метапредметные результаты (регулятивные, коммуникативные, познавательные) - организация деятельности, умения планировать и оценивать свою деятельность, находить и использовать необходимую информацию, развитие мотивации к определенному виду деятельности, потребности в саморазвитии, самостоятельности, ответственности, активности, аккуратности и т.п.
- личностные результаты - это отношение к обучению, к предмету, моральные и этические нормы, осознание ответственности, формирование общественной активности личности, гражданской позиции, культуры общения и поведения в социуме, навыков здорового образа жизни и т.п.

Овладение диагностическими методиками оценки образовательного уровня обучающихся значительно расширяет психологическую компетентность педагога и становится условием его профессионального роста и мастерства. Анализ результатов диагностики позволяет педагогу подобрать эффективные способы организации детского коллектива, определить перспективу развития образовательного процесса. Для более грамотной организации образовательного процесса необходимо изучать способности и склонности обучающихся, особенности их характера, интересы и увлечения. Следует обращать внимание на отношения с родителями, сверстниками, используя анкеты мониторинга. Педагогам необходимо анализировать результаты, указывающие на уровень усвоения программы, в том числе и с целью выявления одаренности.

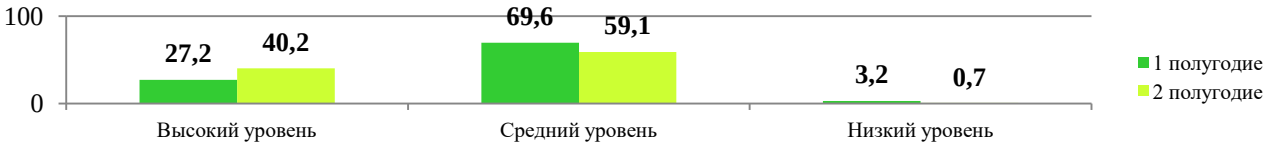
Сводные отчеты результатов обучения и личностного развития по учреждению в целом позволяют провести анализ полученных результатов и, при необходимости, принять ряд управленческих решений.

Надо отметить, что с одной стороны, применяемая 12-ти балльная система оценивания результатов образовательного уровня обучающихся позволяет расширить диапазон оценивания и дать более точную оценку результатов обучения по программе, с другой стороны, с точки зрения математической статистики, данный диапазон позволяет оценить результаты на научном уровне, исходя из закона нормального распределения данных. Для оценки статистической значимости в этом учебном году был применен парный t-критерий Стьюдента для зависимой выборки. Для педагогического мониторинга характерны исследования, преследующие цель выявления эффективности используемых педагогических методов и приемов, путем сравнения достижений или свойств одной и той же группы обучающихся в разные периоды времени (зависимая выборка). В нашем случае сравниваются параметры результатов обучения и личностного развития одних и тех же детей в 1 и 2 полугодии конкретного учебного года.

Визуализация итогов мониторинга позволяет сделать выводы об усвоении обучающимися учреждения дополнительных общеразвивающих программ за каждые полгода реализации программы и представить их на диаграммах следующим образом (см. рис.2-8). В отчете представлены результаты оценивания усвоения программы по направленностям и по учреждению в целом.

Каждый педагог может самостоятельно визуализировать результаты усвоения программы обучающимися, причем каждого отдельно, по годам обучения, в целом по объединению. Педагогам необходимо обращать пристальное внимание на результаты диагностики с целью своевременной коррекции собственных педагогических действий, так как мониторинг дает возможность определить динамику развития обучающегося, при необходимости совершенствовать и (или) корректировать ДООП, методы обучения, систему оценивания (отслеживания) и др., что важно для успешного освоения программы.

Художественная направленность. Представлены отчеты всех педагогов. В 1 полугодии было 1317 обучающихся, во 2-ом полугодии – 1292. Общая сохранность контингента 98 (Рис.2).



Предметные результаты, %

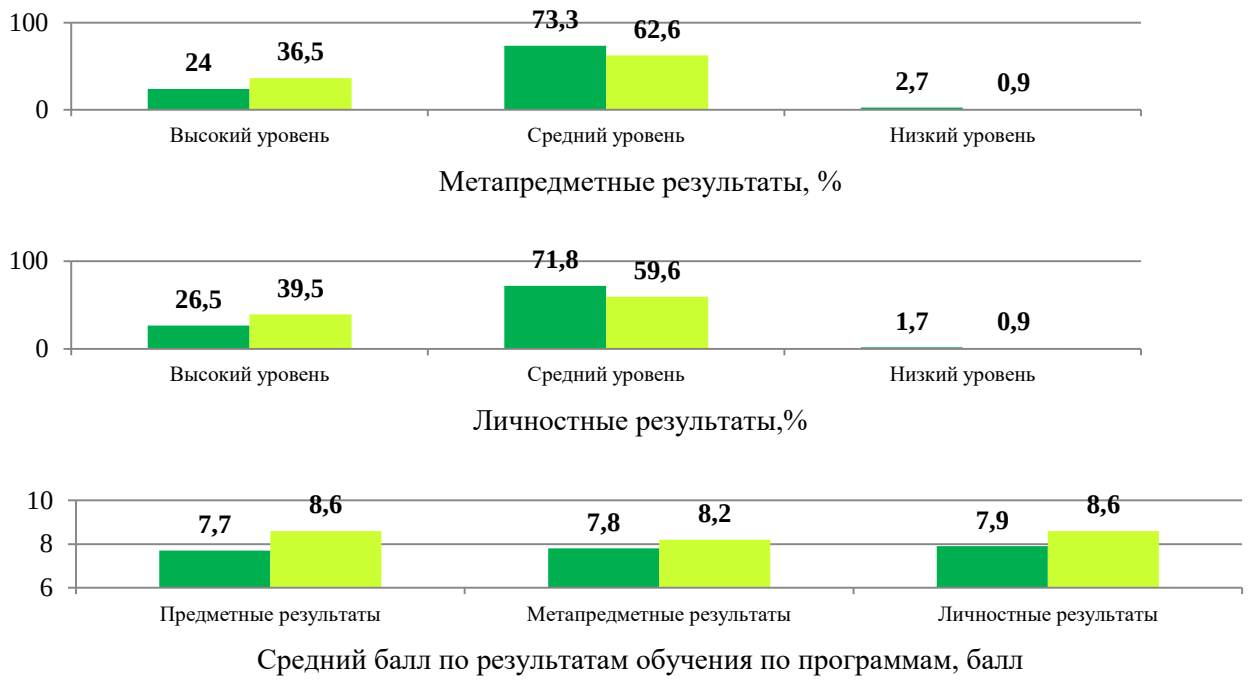


Рис.2. Результаты обучения по программам художественной направленности

Техническая направленность: представлены отчеты всех педагогов. В 1 полугодии было 288 обучающихся, во 2-ом – 287. Общая сохранность контингента 100%.

Достаточно интересно посмотреть количество обучающихся по годам. Несомненно, такое нестабильное количество обучающихся связано с нехваткой педагогов технической направленности.

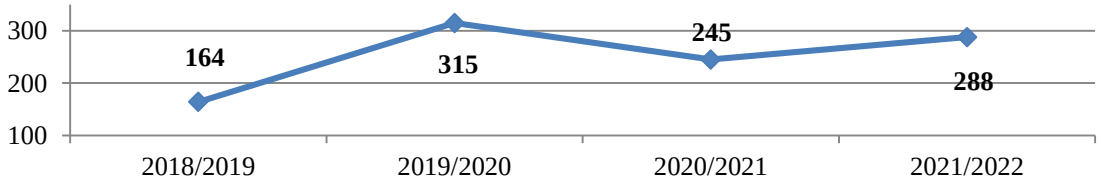
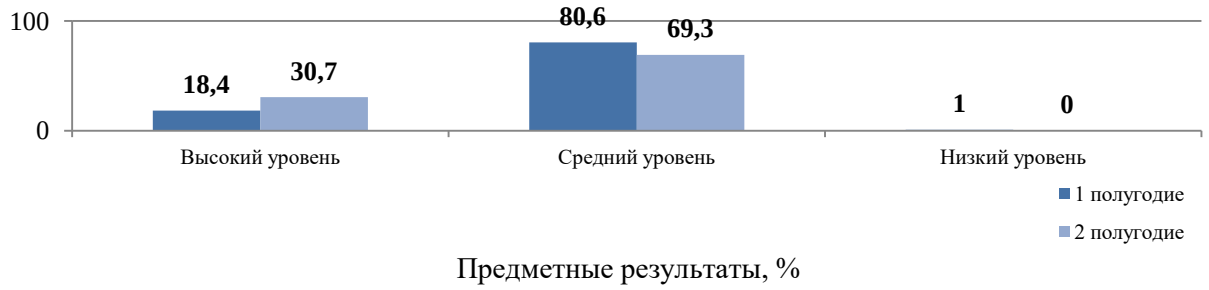
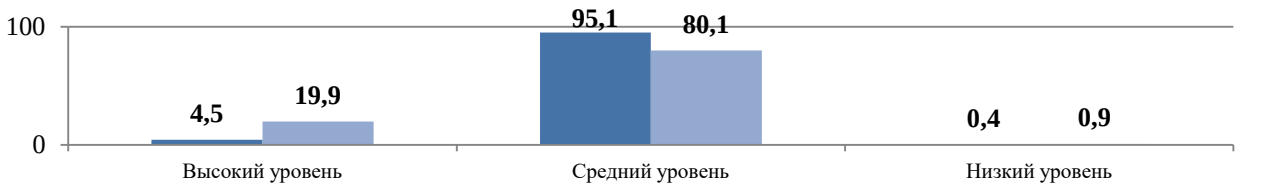
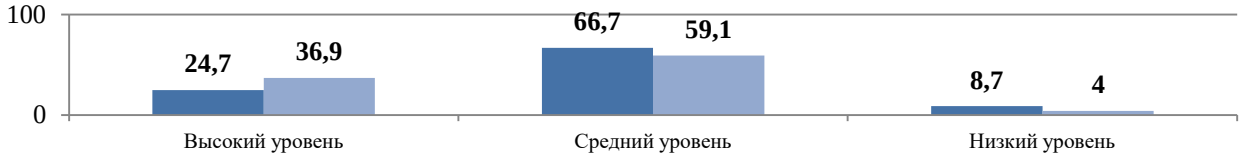


Рис.3. Количество обучающихся технической направленности по учебным годам, чел.

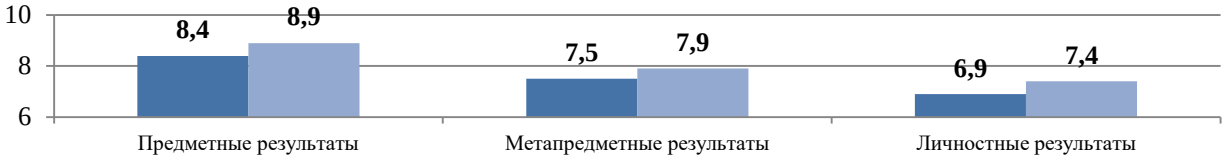




Метапредметные результаты, %



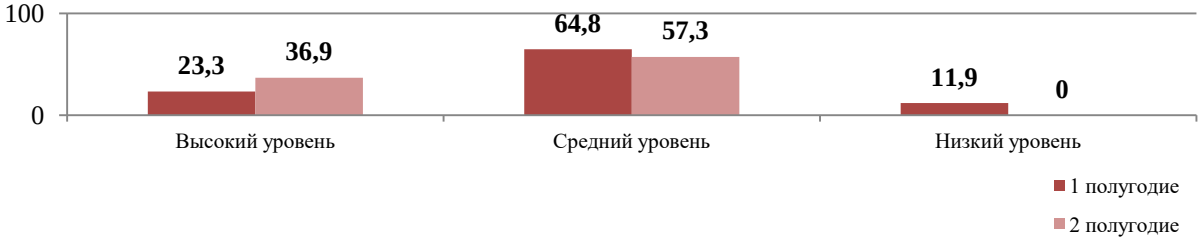
Личностные результаты,%



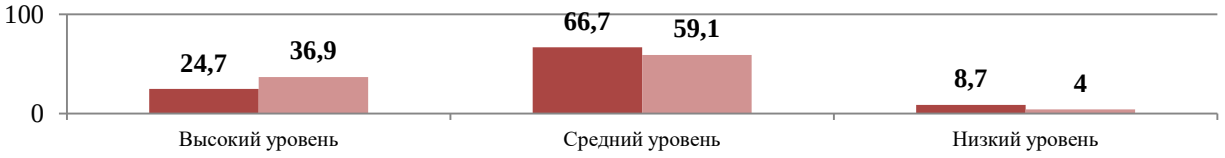
Средний балл по результатам обучения по программам технической направленности, балл

Рис.4. Результаты обучения по программам технической направленности

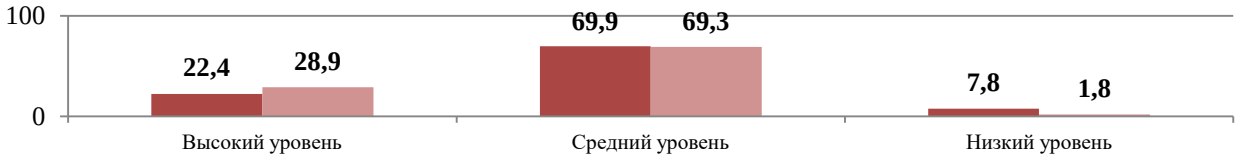
Социально-гуманитарная направленность: представлены отчеты всех педагогов. В 1 полугодии было 219 обучающихся, во 2-ом – 225. Общая сохранность контингента 100%. В мероприятиях различного уровня приняли участие 415 (АППГ -157) обучающихся, из них призеров – 213 (АППГ-13) человек (Рис.5).



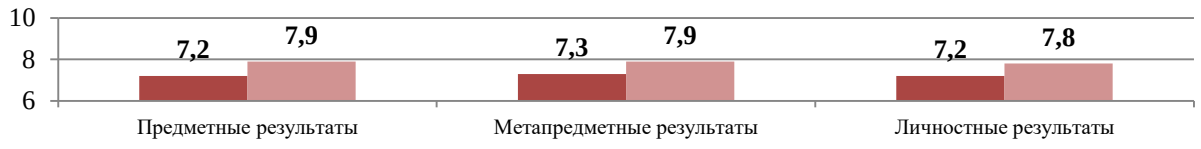
Предметные результаты, %



Метапредметные результаты, %



Личностные результаты,%



Средний балл по результатам обучения по программам, балл

Рис.5. Результаты обучения по программам социально-гуманитарной направленности

Физкультурно-спортивная направленность. Представлены отчеты всех педагогов. В 1 полугодии было 252 обучающихся, во 2-ом – 257. Если посмотреть на рис. 6, то можно увидеть уменьшение количества обучающихся за 4 года более, чем в 2 раза. Общая сохранность контингента в 2021-2022 уч.году – 100%. В мероприятиях различного уровня приняли участие 713 (АППГ - 696) обучающихся, из них призеры – 333 (АППГ - 261) человек.

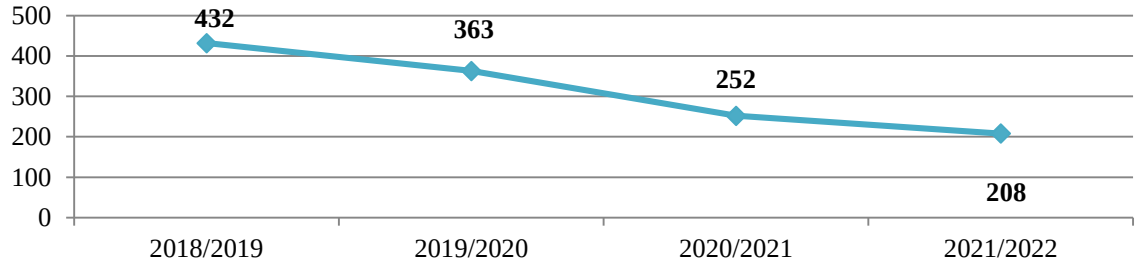
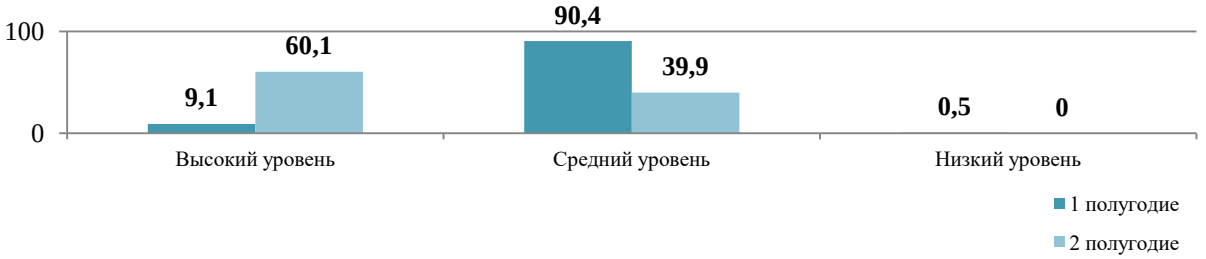
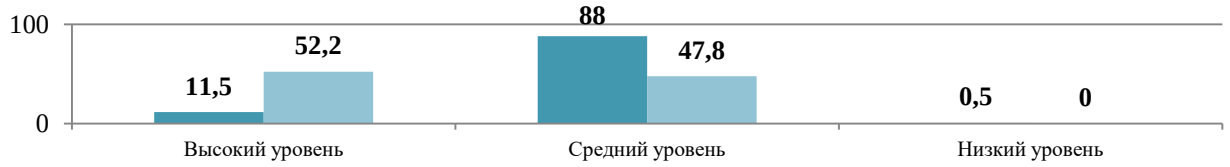


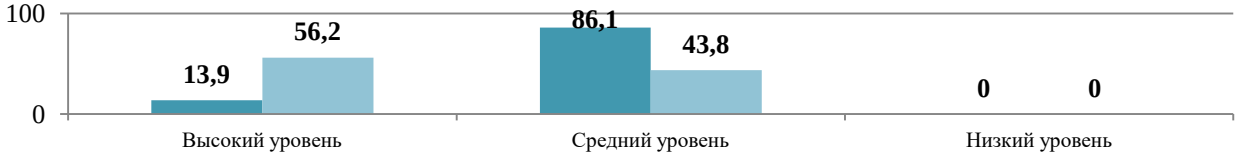
Рис.6. Количество обучающихся физкультурно-спортивной направленности по учебным годам, чел.



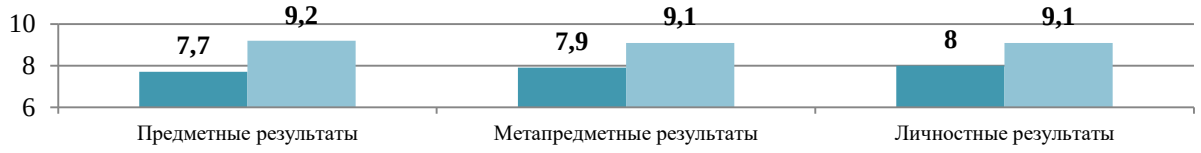
Предметные результаты, %



Метапредметные результаты, %



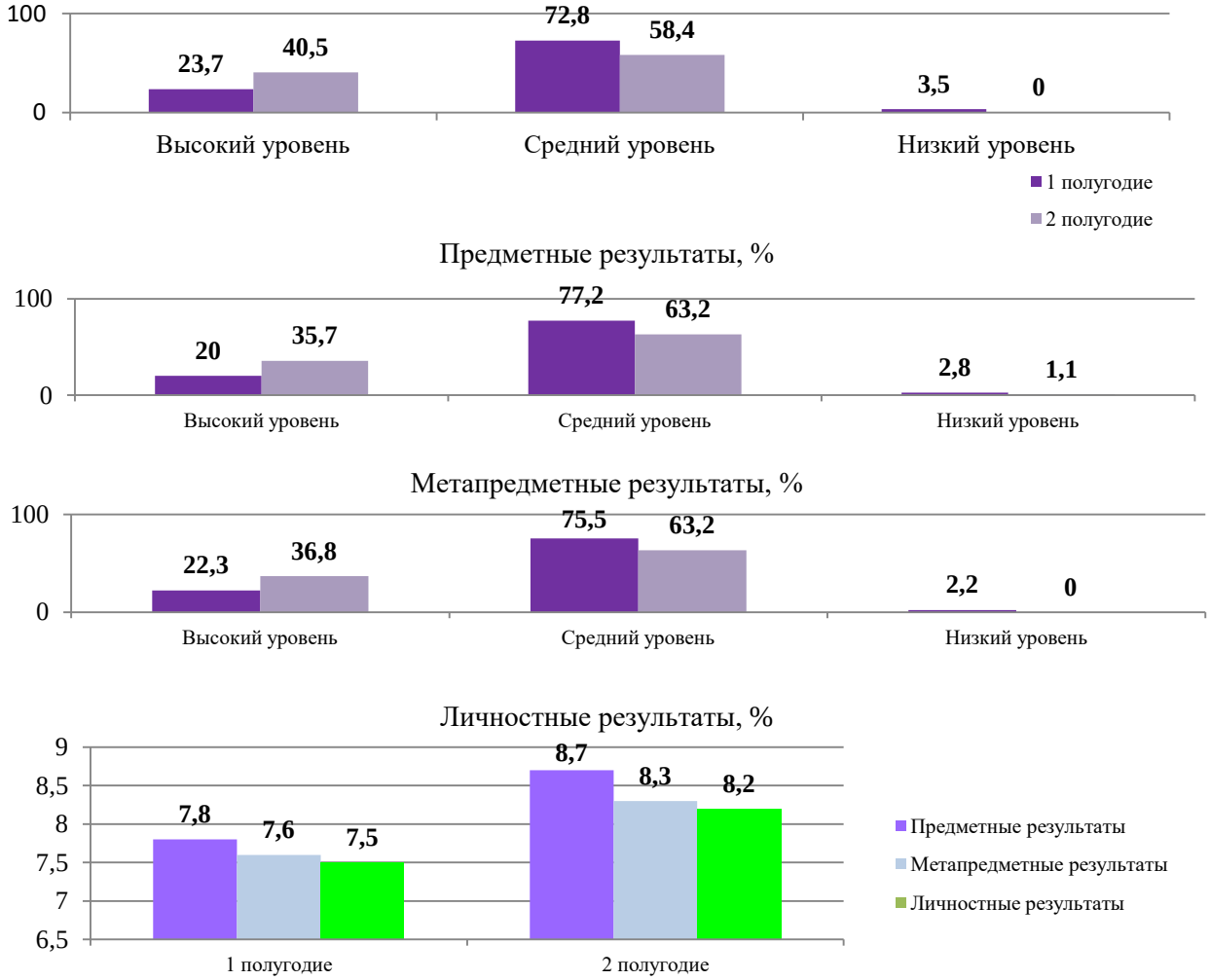
Личностные результаты, %



Средний балл по результатам обучения по программам, балл

Рис.7. Результаты обучения по программам физкультурно-спортивной направленности

Уровень предметных, метопредметных, личностных результатов по итогам 2-ого полугодия значительно вырос по сравнению с результатами 1 полугодия по всем направленностям. Для педагогического мониторинга характерна постановка исследований, преследующих цель выявления эффективности педагогических средств путем сравнения достижений или свойств одной и той же группы обучающихся в разные периоды времени. В целях проведения качественного исследования и получения достоверных результатов для анализа и принятия окончательного решения используют различные способы, методы и инструменты. Одними из таких универсальных параметров являются так называемые статистические критерии, присвоения чисел объектам и их свойствам в соответствии с определенными правилами, поэтому было принято решение о введении коэффициента, а именно - критерия Стьюдента, который используется для определения статистической значимости различий средних величин. Этот критерий предназначен для того, чтобы выяснить, насколько достоверно различаются показатели одной выборки испытуемых от другой по прошествии некоторого времени (1 и 2 полугодие конкретного учебного года).



Средний балл по результатам обучения по программам в целом по учреждению, балл

Рис.8. Результаты обучения по учреждению в целом

Для проверки эффективности проводимых мероприятий в организации, были выдвинуты две статистические гипотезы:

H_0 – утверждение о том, что различие в результатах косвенного измерения одной группы в начале обучения и в конце вызвано лишь случайными причинами.

H_1 – утверждение о том, что различие в результатах косвенного измерения одной группы в начале обучения и в конце вызвано влиянием неслучайных факторов, таких как методов обучения, и свидетельствуют об эффективности проводимых организационно-управленческих мероприятий.

Кол-во программ	49					H1 - эффективно	
Уровень значимости α=	0,05					H0 - не эффективно	
					t_крит=	2,011	
Предметный		Метапредметный		Личностные		ИТОГО	
t_эмпир=	8,396	t_эмпир=	8,847	t_эмпир=	8,859	t_эмпир=	8,927
Гипотеза	H1	Гипотеза	H1	Гипотеза	H1	Гипотеза	H1

Рис.9. Результаты проверки статистической гипотезы за 2021 -2022 учебный год

Как показали расчеты, в целом по учреждению, для итогового результата (как и для отдельно взятых предметного, метапредметного и личностного результатов) $t_{эмп} > t_{крит}$, откуда следует возможность принятия альтернативной гипотезы (H_1) о достоверных различиях средних арифметических (табл.3, рис.9), т. е. делается вывод об эффективности проводимых мероприятий. За рассматриваемый период, уровень предметных, метапредметных, личностных результатов по итогам освоения программ имеет положительную динамику. Но надо отметить, что у ряда педагогов в некоторых группах наблюдается $t_{эмп} < t_{крит}$, т.е можно сделать вывод либо о неэффективности работы педагога, либо о нежелании учащихся заниматься по этой программе.

Таблица 3

Уровень усвоения предметных результатов	I полугодие	2 полугодие
Предметные результаты		
Средний балл	**7,8**	**8,7**
Коэфф. Стьюдента (2,011)	**8,396**	
Метапредметные результаты		
Средний балл	**7,6**	**8,3**
Коэфф. Стьюдента (2,011)	**8,847**	
Личностные результаты		
Средний балл	**7,5**	**8,2**
Коэфф. Стьюдента (2,011)	**8,859**	
ИТОГО Средний балл	**7.6**	**8.4**
ИТОГО Коэфф. Стьюдента (2,011)	**8,927**	

ВЫВОД: за рассматриваемый период, уровень предметных, метапредметных, личностных результатов по итогам освоения программ имеет положительную динамику. Из этого можно сделать вывод, что педагоги на своих занятиях результативно и качественно обучают, формируют у обучающихся необходимые компетенции и запланированные результаты. Об этом также и свидетельствуют успехи обучающихся, занимаемые ими призовые места на различных фестивалях, конкурсах, фестивалях.

Творческие достижения обучающихся и результаты участия в конкурсах, соревнованиях, выставках

Ежегодно обучающиеся учреждения принимают участие в соревнованиях, фестивалях, различных уровней в соответствии с календарем массовых мероприятий. В течение года творческие

коллективы учреждения являются активными участниками районных и городских мероприятий, праздничных концертов, творческих встреч, показательных выступлений, других мероприятий (см.Табл.4, рис.10).

Таблица 4

Количество участников и призеров конкурсов различного уровня, чел.

Уровень	Муниципальный		Региональный		Межрегиональный		Всероссийский		Международный	
	У	**П**	**У**	**П**	**У**	**П**	**У**	**П**	**У**	**П**
2021/2022	564	199	231	134	91	40	253	129	532	413

Рис.10. Результаты участия обучающихся учреждения в мероприятиях за год, чел.

Всего в конкурсах и соревнованиях различного уровня приняли участие 1671 (АППГ-1335 обучающихся), 915 (АППГ – 598) из них стали призерами и победителями.

Если посмотреть по направленностям, то результаты выглядят следующим образом:

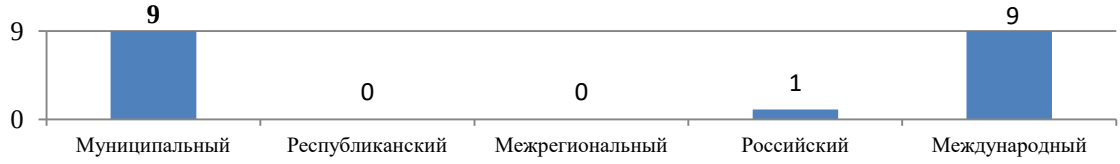
Художественная направленность. В мероприятиях различного уровня приняли участие 492 обучающихся, из них призеры – 350 человек (Рис.10).

Техническая направленность. В мероприятиях различного уровня приняли участие 51 (АППГ[2]-57) обучающихся, из них призеры – 19 (АППГ-21) человек.

Социально-гуманитарная направленность: В мероприятиях различного уровня приняли участие 415 (АППГ -157) обучающихся, из них призеров – 213 (АППГ-13) человек.

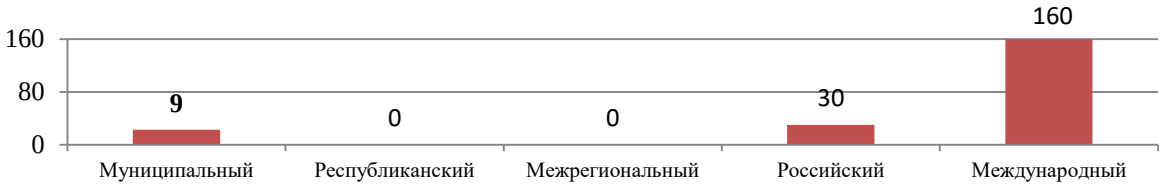
Физкультурно-спортивная направленность. В мероприятиях различного уровня приняли участие 713 (АППГ - 696) обучающихся, из них призеры – 333 (АППГ - 261) человек (рис.11).

Результаты участия в мероприятиях за год обучающихся художественной направленности, чел.



Результаты участия в мероприятиях за год обучающихся технической направленности, чел.

[2] Аналогичный период прошлого года



Результаты участия в мероприятиях за год обучающихся СГН, чел.

Результаты участия в мероприятиях за год обучающихся ФСН, чел.

Рис.11. Результаты участия обучающихся учреждения в мероприятиях за год по направленностям, чел.

По результатам промежуточной аттестации (в конце освоения конкретной программы) в 2021/2022 учебном году 526 человек завершили обучение по программам со сроком освоения три и более лет и получили «Свидетельство о ДО», это почти вдвое больше, чем в прошлом году; 355 – завершили обучение по программам со сроком освоения 1-2 года и получили сертификаты. Надо отметить, что все обучающиеся, освоившие программу в полном объеме, показывают достаточно хороший уровень усвоения программного материала. Всего выпускников - 881 человек.

Таблица 5

Общее количество выпускников и выданных документов по направленностям

Общее кол-во	Свидетельство				Общее кол-во	Сертификат			
	ХН	ФСН	СГН	ТН		ХН	ФСН	СГН	ТН
355	256	36	48	-	526	283	9	60	174

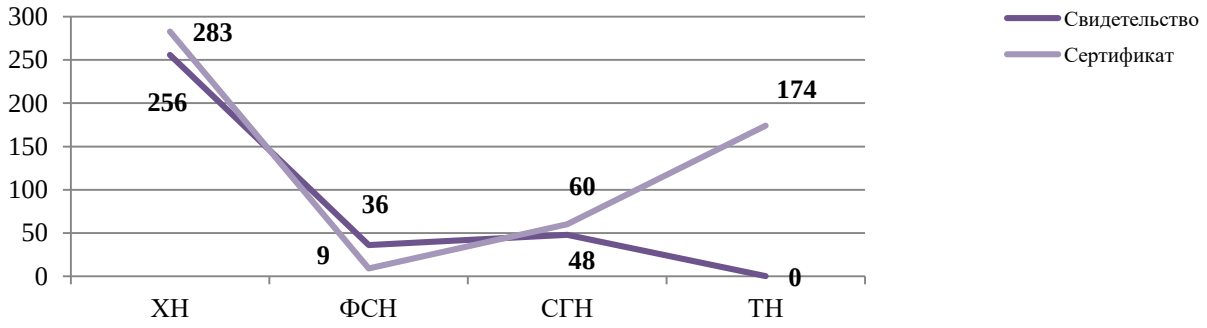


Рис.12. Количество выданных документов в 2022 году

В летний период времени в ЦТР реализуются дополнительные программы по следующим направленностям:

Рис.12. Количество ДО(О)П, реализуемых в летний период по направленностям, кол.

1.4.Удовлетворенность обучающихся организацией образовательного процесса

1.4.1. Исследование мотивации обучающихся первого года обучения (7-11лет)

Количество респондентов: 346 детей возраста от 7 до 11 лет.

Задача исследования: диагностика мотивации обучающихся.

Метод исследования: анкета для обучающихся первого года обучения, 7-11 лет «Мотивация обучающихся» (автор Сидоров К. Р.)

По результатам исследования видно, что самыми популярными причинами для посещения ЦТР детей младшего школьного возраста стали:

«Хочу узнать что-то новое, интересное для себя», так ответило 54% детей (АППГ - 65%),

«Хочу научиться создавать сам что-то новое, интересное» - этот выбор сделали 48% детей (АППГ - 57%)

«Мои родители хотят, чтобы я занимался в этом коллективе» - этот вариант выбрали 44% (АППГ – 35%).

Рис.13. Самые популярные причины для посещения ЦТР детьми младшего школьного возраста, %

Мы видим, что, как и в прошлом году, у детей преобладает познавательная и практическая мотивации, основанные на положительных стимулах, но в этом году мы наблюдаем снижение по данным показателям. Также результаты говорят о том, что в этом году увеличилось количество детей, которые посещают ЦТР не столько по своему личному желанию, сколько по инициативе педагога или родителей. Поэтому прослеживается снижение личной заинтересованности детей в возрасте 7-11 лет, 8% опрошенных утверждают, что их заставили посещать занятия. Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация, учебная активность и заинтересованность в работе у детей нестабильна, а, следовательно, может снизиться и продуктивность занятий.

Для поддержания высокого уровня заинтересованности и мотивации детей можно предложить следующие рекомендации (Мирошкина О.А):

1.Педагогам в группах с новыми детьми рекомендуется делать больший упор на то, чтобы заинтересовать и увлечь детей к определенному виду деятельности, а не сразу давать материал по учебному плану.

2.Педагогам, администрации и психологу в личных беседах, на родительских собраниях делать упор на выбор занятий для детей, исходя из личных интересов и склонностей каждого ребенка.

1.4.2. Исследование мотивации обучающихся первого года обучения (12-18 лет)

Количество респондентов: 42 ребенка в возрасте от 12 до 16 лет.

Цель исследования: определение уровня мотивации обучающихся первого года обучения в возрасте от 12 до 18 лет.

Задача исследования: диагностика мотивации обучающихся.

Метод исследования: анкета для обучающихся первого года обучения, 12-18 лет «Мотивация обучающихся» (автор Сидоров К. Р.).

Большинству опрошенных начать заниматься в объединениях ЦТР помогли родители, так ответили 85% (АППГ -75%). В прошлом году многим советовал ходить на занятия в ЦТР, учитель, в этом году этот вариант не указал никто (0%, АППГ – 20%), что говорит в пользу личного выбора, заинтересованности подростков и решения семьи.

Рис. 14. Варианты мотивации к посещению занятий на базе ЦТР,%

Среди предложенных вариантов мотивации к посещению занятий на базе ЦТР, самыми популярными причинами стали: «Мне нравится мой педагог, с ним интересно», так ответило 79% детей (АППГ – 79%) и «Хочу узнать что-то новое, интересное для себя» - этот выбор сделали 76% опрошенных (АППГ – 77%), что свидетельствует о сохранившемся преобладании у детей познавательной мотивации и квалификации, доброжелательном отношении и заинтересованности педагогов. Так же детьми были отмечены такие качества как, желание узнать о том, что не изучают в школе и расширить те свои знания, которые больше привлекают, эти пункты отметило 62% опрошенных (АППГ - 57%).

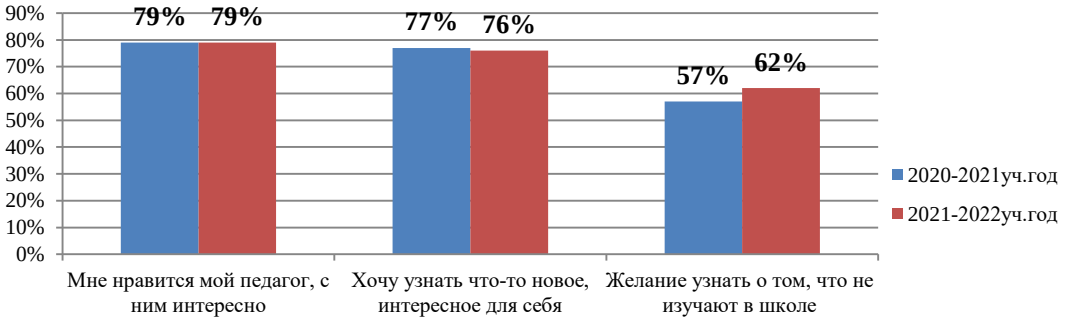


Рис.15. Самые популярные причины для посещения ЦТР подростками, %

Вывод и рекомендации: таким образом, по результатам исследования видно, что мотивация детей, занимающихся в ЦТР, находится на достаточно высоком уровне, во многом за счет

профессионализма педагогов, которые способны увлечь и заинтересовать обучающихся. Для поддержания высокого уровня заинтересованности и мотивации педагогам рекомендуется выстраивать контакт с детьми с учетом возрастных особенностей.

1.4.3. Исследование «Удовлетворенность образовательным процессом учащихся 12-16 лет»

Количество респондентов: 150 детей в возрасте от 12 до 16 лет
Цель исследования: мониторинг удовлетворенности образовательным процессом.
Задача исследования:
1.Сбор статистических данных.
2.Мониторинг психоэмоционального состояния в коллективах ЦТР «Октябрьский».
3.Мониторинг качества образовательной услуги ЦТР «Октябрьский».
4.Мониторинг удовлетворенности материально технической базой ЦТР «Октябрьский».
Метод исследования: Адаптированная методика изучения удовлетворенности учащихся школьной жизнью (методика А.А. Андреева).

По результатам исследования можно сделать вывод, что качеством занятий в ЦТР «Октябрьский» удовлетворены 99% опрошенных детей, что свидетельствует о высокой квалификации педагогических работников, достаточной материально-технической оснащённости учреждения, комфортности образовательного пространства, личной заинтересованности детей.

Для поддержания высокого уровня удовлетворенности образовательным процессом, можно предложить следующие рекомендации (Мирошкина О.А.):

1. Продолжать проведение ежегодного мониторинга для отслеживания изменений в уровне удовлетворенности детей различными сторонами образовательной и воспитательной деятельности учреждения.
2. Педагогам отслеживать детей, для которых образовательная нагрузка слишком велика. Выстраивать индивидуальную работу с быстро утомляемыми детьми, так как 30% опрошенных детей утверждают, что часто испытывают усталость на занятиях из-за большого объема школьных уроков.

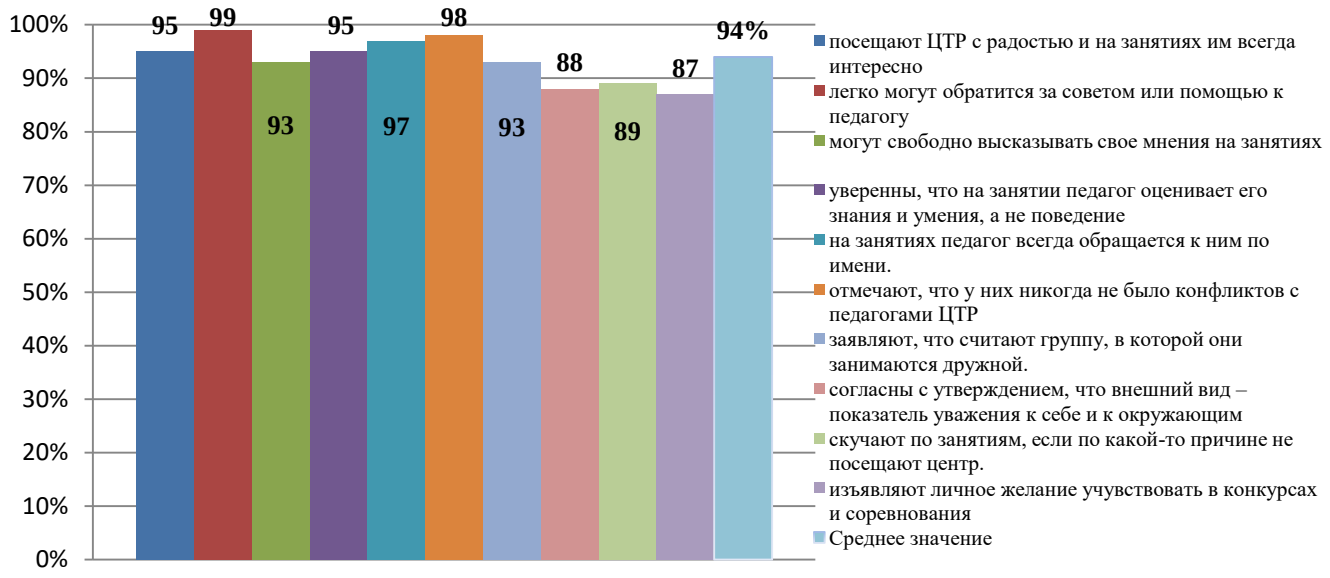


Рис. 16. Удовлетворенность образовательным процессом, %

2. Педагогические работники. Профессиональное мастерство

2.1.Анализ качества педагогических кадров проводится по следующим показателям:

- уровень образования, квалификации, звания, награды;
- положительная динамика повышения профессионального мастерства педагогических работников (продолжение профессионального образования, присвоение квалификационных категорий, участие в программе по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников «РОСТ: развитие, обучение, самообразование, творчество»);
- работа в методических объединениях, методическом совете, творческих группах;
- обобщение передового педагогического опыта и внедрение новых технологий.

2.2.Удовлетворенность работой педагогических работников

2.3. Рейтинг педагогических работников учреждения

2.1. Анализ качества педагогических кадров

2.1. 1. Количественные и качественные показатели

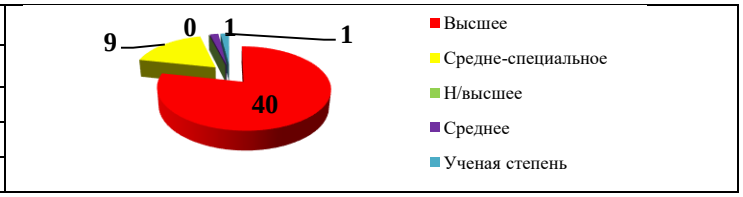
В 2021-2022 учебном году в состав педагогического коллектива Центра творческого развития «Октябрьский» входили постоянные работники: 10 методистов, 32 педагога дополнительного образования, 2 педагога-организатора, педагог-психолог, 1 концертмейстер. Административный корпус составляют: директор и 4 заместителя директора. Всего 51 человек.

Особенности кадрового состава учреждения и сравнительный анализ по учебному году выглядят следующим образом (Табл.6).

Таблица 6

- по образованию

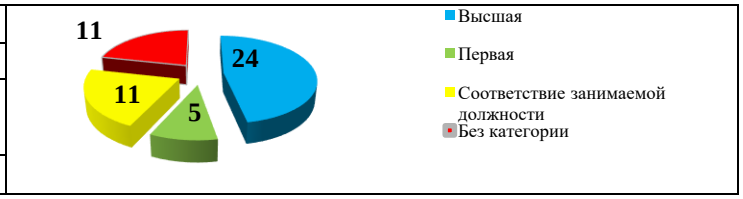
Высшее	40чел./78%
Среднее профессиональное	9 чел./18%
Н\высшее	-
Среднее	1 чел./2%
Учёная степень	1 чел./2%



Большая часть педагогических работников имеют высшее образование – 78,0%, из них высшее педагогическое – 70%, среднее профессиональное – 18%.

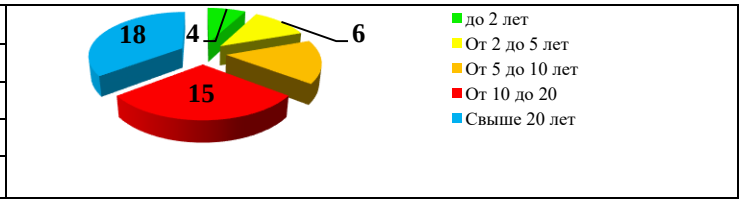
- по квалификации

Высшая АППГ 21	24 чел./47%
Первая	5 чел./10%
Соответствие занимаемой должности	11 чел./21,5%
Без категории АППГ24	11 чел./21,5%



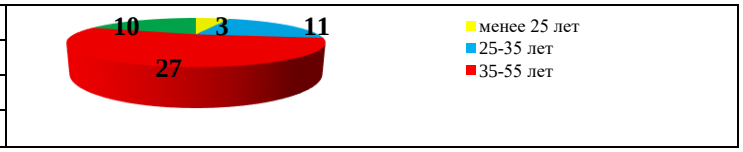
- по стажу педагогической работы:

До 2х лет	4 чел./8%
От 2 до 5 лет	6 чел./12%
От 5 до 10 лет	8 чел./16%
От 10 до 20 лет	15 чел./29%
Свыше 20 лет	18 чел./35%



-возраст педагогов

До 25 лет	3 чел./6%
От 25 до 35 лет	11 чел./21%
От 35 до 55 лет	27 чел./53%
Свыше 55 лет	10 чел./20%



80% педагогического коллектива Центра творческого развития «Октябрьский» составляют педагоги со стажем от 10 и более лет, что свидетельствует о достаточной работоспособности и стабильности коллектива. Наличие 20% молодых педагогов, чей стаж составляет до 5 лет, говорит о перспективности развития коллектива.

Преобладающее большинство педагогических работников – это педагоги в возрасте от 35 до 55 лет (27 человек), что составляет 53%. Уменьшилось количество молодых педагогов, чей возраст не превышает 25 лет – с 5 человек до 3-ех.

Анализ показывает, что кардинального изменения в портрете педагогического работника учреждения не произошло. Две цифры, которые за год изменились значительно:

1.количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, увеличилось на 3 чел. (6%).

2.количество педагогов, не имеющих квалификационную категорию уменьшилось почти в 2 раза с 37,5% до 21,5%.

Конечно, это говорит о профессионализме педагогического коллектива и о его стабильности, о создании единого коллектива.

2018г.

среднестатистический работник учреждения - это **женщина** с высшим образованием, возраст 39,5 лет, работающая в учреждении более 10 лет, с высшей квалификационной категорией

2022г.

среднестатистический работник учреждения - это **женщина** с высшим образованием, возраст 45 лет, работающая в учреждении более 20 лет, с высшей квалификационной категорией

2.1.2. Квалификационный уровень педагогических работников

Несомненно, по результатам видно, что у коллектива есть желание повышать свой квалификационный уровень. Но, вместе с тем, и административной командой ведется большая и планомерная работа. Всем аттестующимся педагогам и методистам оказывается необходимая консультационная помощь. Педагогическими работниками учреждения готовятся папки-портфолио, что позволяет систематизировать все накопленные материалы и отследить результаты реализации ДООП.

В условиях модернизации системы образования с каждым годом возрастают требования к уровню педагогического мастерства педагогических работников, созданию условий для их самосовершенствования и самореализации. Повышение уровня квалификации помогает педагогу избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность. В 2021-2022 учебном году на процедуру аттестации было подано 6 заявлений: на высшую категорию – 4; на первую категорию - 2. Всего процедуру аттестации прошли: 3 педагога дополнительного образования, 3 методиста.

В этом году была продолжена работа аттестационной комиссии учреждения по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников учреждения. Всего процедуру аттестации прошли 10 педагогов и 1 методист. На каждого аттестующегося педагогического работника готовится представление директора ЦТР, характеризующее профессиональную деятельность работника. Аттестующийся работник знакомится с приказом об аттестации и представлением руководителя не позднее, чем за месяц до аттестации. Как правило аттестация на соответствие занимаемой должности проводится в форме собеседования.

Повышение профессиональной компетенции педагогических работников учреждения ведется на протяжении всего учебного года через обучение, совещания разного уровня, реализацию программ республиканских и городских проектных линий, подготовку к педагогическим советам, знакомство с методической литературой, использование ресурсов сети Интернет, индивидуальные консультации, посещение учебных занятий своих коллег, а также работников других ОО района и города.

Прохождение курсов повышения квалификации педагогических работников происходит не реже 1 раза в 3 года и составляет 100%. Ежегодно в учреждении составляется план-график прохождения курсов повышения квалификации для административных и педагогических работников, который утверждается директором. Всего прошли курсы повышения квалификации по персонифицированной системе 11 человек. Из них: методисты – 1; педагог-психолог – 1; педагоги дополнительного образования – 8, администрация -1.

Бесспорным фактором профессиональной компетентности педагога является постоянное стремление к совершенствованию, обогащению профессиональной деятельности. Помимо необходимых курсов повышения квалификации (по персонифицированной системе), многие педагоги

самостоятельно проходят коммерческие курсы, которые им необходимы и интересны. Надо отметить, что ежегодно отмечается увеличение количества педагогических работников, желающих обучиться на коммерческих курсах.

Достаточно значимые изменения определены по участию педагогических работников в профессиональных конкурсах (Рис.16). Повышение профессионализма педагогических работников, в том числе и через участие в конкурсах, является необходимым условием повышения качества образовательного процесса как в работе с учащимися, так и в работе образовательной организации, обеспечивая ей реальный успех и востребованность в социуме.

В течение года педагогические работники учреждения участвовали в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (Табл.7):

Таблица 7

Городской уровень		
Фото-акция «О Родине, о подвиге, о славе»	Ананьева К.Ю., Дедюхина М.А.	участие
Фестиваль педагогических и управленческих практик	Корзникова Н.В, Черкинская Е.В	финалисты
	Чайникова Л.А, Котова Е.В., Сайфуллина М.В	финалисты
IV Городской конкурс в сфере ИКТ "Моя IT-идея" в рамках Года науки и технологий	Кабанова А.Н.	участие
Республиканский уровень		
Конкурс методических разработок по развитию функциональной грамотности обучающихся «Учимся для жизни»	Мухамедьянова Д.Р.	3 место
Фотоконкурс «100% спорта»	Черкинская Е.В.	3 место
Региональный конкурс лучших практик в системе дополнительного образования	Корзникова Н.В, Черкинская Е.В.	3 место
конкурс на денежное поощрение лучших педагогических работников	Черкинская Е.В.;	победитель
Лучшие муниципальные проекты в УР	Кабанова А.Н	методист
Первый Чемпионат Удмуртской Республики по профессиональному мастерству среди работников учреждений образования, культуры и социальной сферы	Коллектив учреждения	2 место
Межрегиональный конкурс		
Учебный слайд-фильм	Шиляева Е.Ю	участие
Всероссийский уровень		
Конкурс «Российские таланты» в номинации «Сценарий мероприятия»	Перцева Е.С.	победитель
Конкурса методистов «ПРОметод»	Агапова Н.В.	дипломант
VIII Всероссийская ежегодная выставка образовательных организаций (подготовка выставочного стенда организации)	Коллектив учреждения	лауреат-победитель

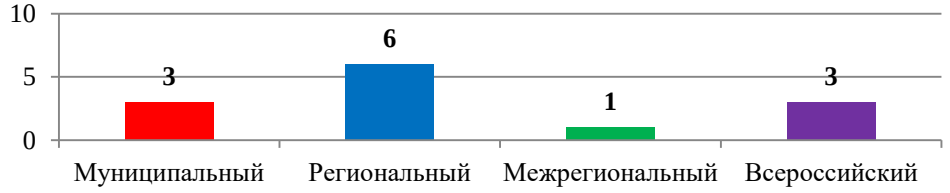


Рис.17. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, чел.

Всего 13 конкурсов различных уровней, 16 участников.

Награждение. В коллективе работает немало педагогов, отмеченных наградами различного уровня: Почетный работник общего образования РФ (2), Почетная грамота Министерства образования и науки РФ (5), Почетная грамота Министерства просвещения РФ (3), Заслуженный работник образования УР (3), Знак отличия «Отличник просвещения РФ» (3), Почетная грамота Правительства УР (6), Почетная грамота Госсовета УР (9), Благодарность главы УР (5), Почетная грамота Главы муниципального образования «Город Ижевск» (1), Почетная грамота Министерства образования и науки УР (32), Почетная грамота Управления образования Администрации г. Ижевска (31) и др. В учреждении ведется планомерная работа по награждению педагогических работников учреждения. На первом педсовете утверждается список педагогических работников учреждения, награждение которых планируется в текущем учебном году.

2.1.3. «РОСТ: развитие, обучение, самообразование, творчество»

В учреждении продолжает реализовываться программа по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников «РОСТ: развитие, обучение, самообразование, творчество». Реализация данной программы предполагает обучение педагогического коллектива внутри учреждения с выдачей внутреннего сертификата, что, несомненно, увеличивает мотивацию педагогических работников на повышение уровня квалификации и педагогического мастерства. Ежегодно в рамках реализации данной программы составляется план проведения корпоративного обучения в соответствии с циклограммой, включающей в себя теоретические и практические занятия, консультации, семинары, внутренние конкурсы профмастерства, Интернет-мероприятия, тематика которых определяется с учётом запросов педагогических работников и потребностей учреждения. По результатам диагностики и опроса среди педагогического коллектива учреждения, программа «РОСТ» определенно является востребованной, актуальной и действенной.

В этом году педагогические работники активно участвовали в Программе «РОСТ». Все педагогические работники учреждения в 2021-2022 учебном году посетили занятия в рамках реализации программы. Сертификаты о прохождении курса занятий получили 11 человек.

В рамках реализации Программы проводился сбор, экспертиза, системная обработка результативного педагогического опыта. В учреждении разработана и реализуется «Модель управления талантами и профессиональным ростом педагогических кадров».

В рамках реализации Программы РОСТ студентами Удмуртского Государственного университета проведены следующие исследования:

- диагностика выгорания педагогов;
- выявление проблем среди разных категорий участников образовательного процесса (родителей обучающихся, педагогов, администрации, методистов, обучающихся).

Тематика занятий в рамках программы РОСТ в 2021-2022 учебном году

Месяц	Тема	Ответственный
28.09.21	Основы работы в онлайн-сервисе графического дизайна Canva	Зюзикова Н.А.
23.11.21	Публичное выступление. Взгляд, мимика, жесты – три моста работы с аудиторией	Черкинская Е.В., Мирошкина О.А.
25.01.22	Практическое занятие по работе в онлайн-сервисе LearningApps	Кабанова А.Н.
29.03.22	Разработка методической продукции	Харлова Е.Л.
17.05.22	Работа в онлайн-приложении «Яндекс формы»	Хамитов А.М.
17.05.22	Внедрение функциональной грамотности в ДООП	Харлова Е.Л.

Система корпоративного обучения педагогических работников в учреждении позволила систематизировать работу по повышению качества педагогического мастерства и уровня профессиональной компетентности педагогов. Был обеспечен реальный успех в профессиональной деятельности педагогов, сформирована эффективно работающая команда, установлены профессиональные связи, выросла мотивация педагогов на повышение уровня профессиональных знаний, создано единое профессиональное педагогическое сообщество.

Педагогические работники активно распространяли свой опыт и представляли его на НПК, конкурсах методических разработок, управленческих и педагогических практик. Всего представлено 23 публикации.

Программа мониторинга учреждения тесно связана с Программой РОСТ, на основе данных исследований и полученных показателей можно провести анализ по уровню компетентности, удовлетворенности педагогических работников, провести коррекцию деятельности работников на основе полученных данных.

2.2. Исследование «Удовлетворенность работой»

Количество респондентов: 40 человек из 51, что составляет 78% педагогических работников ЦТР «Октябрьский».

Метод исследования: адаптация опросного листа «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Розановой.

В таблице 8 указаны средние баллы из общего количества ответивших сотрудников в бальной[3] системе.

В целом педагоги удовлетворены всеми основными параметрами. В большей степени они удовлетворены: отношениями с коллегами (4,1 из 5) (АППГ-4,6), отношениями в коллективе в целом-4,0 (АППГ – 4,5), отношениями с администрацией. Стоит отметить, что в сравнении с прошлым годом показатели удовлетворенности отношениями с администрацией выросли (АППГ - 3,5), что свидетельствует о верно выстроенной работе администрации.

Таблица 8

Сравнительный анализ исследования в рамках удовлетворенности работой

Вопрос	***5***	***4***	***3***	***2***	***1***	2021-2022	2020-2021
1. Организацией труда	8	19	8	3	2	3.7	3.4
2. Содержанием труда	6	20	9	3	2	3.6	3.3
3. Условиями труда	5	21	6	7	2	3.6	3.2
4. Заработной платой	3	11	10	12	4	2.9	2.6
5. Распределением премий	4	21	10	5	0	3.6	3.2
6. Отношениями в коллективе	10	24	4	1	1	4.0	4.5
7. Отношениями с администрацией	13	15	10	1	1	4.0	3.5
8. Отношениями с коллегами	19	11	7	1	2	4.1	3.6
9. Возможностью влиять на дела коллектива	6	14	17	2	1	3.6	3.2
10. Отношением адм-ции к нуждам работников	6	19	12	2	1	3.7	3.3
11. Перспективами роста	6	13	13	5	1	3.6	3.0
12. Объективностью оценки вашей работы администрацией	8	25	5	2	0	4.0	3.6
13. Помощью родителей в работе ЦТР	9	14	13	1	3	3.6	3.6
Средний балл						**3.7**	**3.4**

Самые низкие показатели опроса удовлетворенности педагогов зафиксированы по критерию заработная плата, но при этом, в сравнении с прошлым годом показатель вырос и остаётся в пределе среднего (2,9 из 5 возможных, АППГ - 2,6). Также низкие оценки были получены по критериям «распределение премий» и «условия труда» - 3,6 баллов, но при этом они выросли в сравнении с прошлым годом (АППГ – 3,2). Сотрудники остаются не всегда довольны этими показателями, хотя уровень их недовольства постепенно снижается. Также хочется отметить, что в коллективе вырос критерий «Перспективы роста» - 3,6 баллов, в прошлом году этот критерий был в числе самых низких - 3,0 балла, что может свидетельствовать о положительной тенденции развития учреждения. При этом все так же, как и в прошлом году, данный критерий, сотрудники не считают важным для себя, следовательно, у них нет заинтересованности в личном развитии.

Наиболее важными аспектами для педагогов в работе стали: заработная плата - 92% (АППГ - 89% опрошенных), условия труда - 64% (АППГ - 60%). Еще важно отметить, что в этом учебном году несколько сместился вектор важности с критерия «отношения с администрацией» на «отношения в

[3] Баллы: 5 – вполне удовлетворены; 4 – в целом удовлетворены; 3 – в среднем удовлетворены; 2 – пожалуй, не удовлетворены; 1 – совсем не удовлетворены

коллективе в целом» - 96% (АППГ - 40%). Это говорит о том, что сотрудники стали видеть организацию в целом как взаимосвязанный организм, а не отдельные должности, от которых, по прежнему мнению, зависел успех организации. Сейчас, видя учреждение в целом, сотрудники понимают важность и вклад каждого участника в успешную работу и развитие ЦТР.

Наименее значимым для педагогов оказался критерий: возможность влиять на дела коллектива,

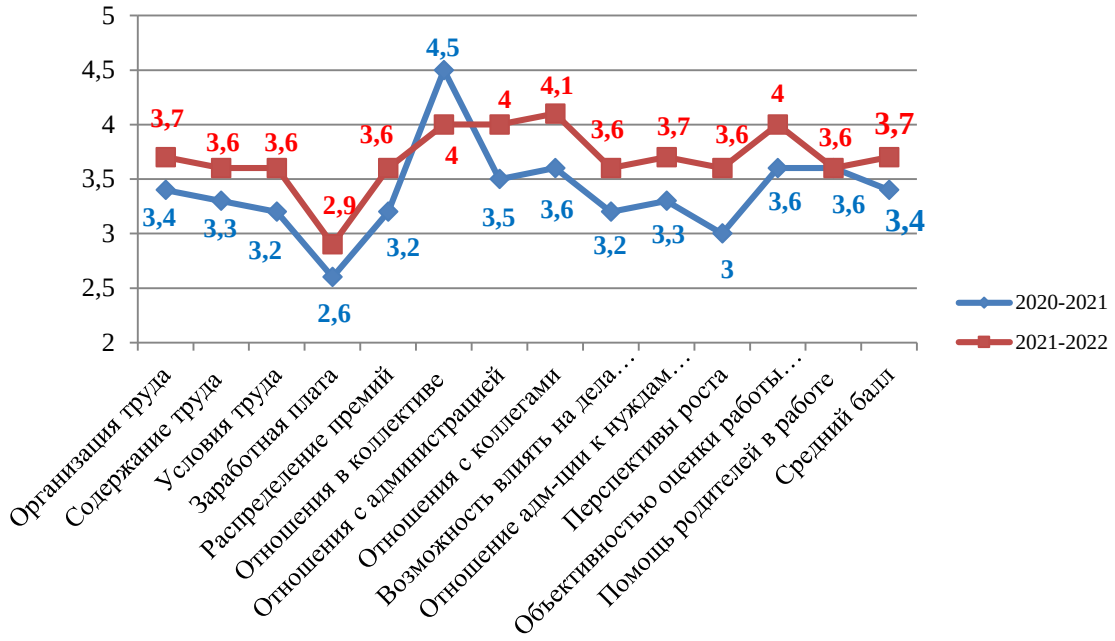


Рис.18. Сравнительный график удовлетворенности педагогических работников работой, баллы

его как значимый выбрало всего 15% педагогов. А также не популярным стал ответ: «перспективы роста» (15%). Что может говорить о сниженной мотивации и веры в то, что вклад каждого сотрудника может быть услышан и отмечен администрацией, а также, послужить развитию и улучшению качества работы организации в целом.

По мнению педагогов, аспектами, ухудшившимися за последний год, стали: заработная плата, так считают 49% сотрудников (АППГ 2021 – 29%, АППГ 2019 – 6%). Распределением премий недовольно 38% (АППГ - 18%). Тут важно отметить, что в связи с ситуацией в мире, массово повысилась тревожность и неопределенность будущего, поэтому аспект финансовой защищенности в настоящее время крайне актуален и сотрудники требовательно и болезненно относятся к данному вопросу.

По мнению педагогов, аспектами, улучшившимися за последний год, стали: «отношения с коллегами», так считают 38% опрошенных (АППГ - 27%), «отношения в коллективе в целом» -36% (АППГ - 29%) опрошенных и «условия труда» - 33% (АППГ - 27%), что свидетельствует об улучшении психологического климата в коллективе.

На просьбу оставить свои предложения по улучшению наиболее важных для сотрудников сфер, мы получили следующие ответы:

1.Чайник на кухне хорошо было бы иметь и туалетную бумагу в соответствующем месте.

2.Работать на качество и профессионализм обучающихся, а не на количество.

3.Распределение премий.

Выводы: таким образом, проведенное исследование показало, что педагоги удовлетворены работой с положительной тенденцией. Основной мотивацией для продуктивной и качественной работы является заработная плата, хорошие условия труда и доверительные отношения в коллективе. Для повышения удовлетворенности педагогических работников работой, можно предложить следующие рекомендации (педагог-психолог Мирошкина О.А.):

1. Для повышения и поддержания мотивации педагогических работников важно ознакомить коллектив со всем возможным премиальным фондом и с принципом распределения премий и надбавок.

2. Для повышения мотивации и качества предоставляемых услуг в организации администрации ЦТР необходимо проводить работу по разъяснению и формулированию перспектив роста и развития

как организации в целом, так и педагогов в рамках их работы. Организовывать круглые столы, совещания, мозговые штурмы по направлениям развития педагогических работников в рамках их трудовой деятельности.

4. По возможности создать благоприятные, комфортные условия для работы в учреждении (чайник и туалетная бумага в соответствующих местах), это важные аспекты комфортной работы для многих сотрудников.

4.Для повышения и стабилизации эмоционального фона и нравственно – психологического климата коллектива рекомендуется проводить совместные досуговые мероприятия.

2.3. Рейтинг педагогических работников

В рамках Программы мониторинга внедрена система мотивации педагогов и обеспечены условия для личностно-профессионального роста педагогических работников через внедрение системы рейтинга показателей педагогической деятельности. Система показателей рейтинга была определена с учетом пожеланий педагогического коллектива и нормативно закреплена в Положении о рейтинге, рассмотренном на заседании Педагогического совета. Положение определило возможность осуществления непрерывной диагностики результатов педагогического труда и формальной оценки профессиональных достижений педагогов, что позволило в дальнейшем внести изменение в Положение об оплате труда и определить уровень стимулирующих выплат педагогическим работникам, в зависимости от рейтинговой позиции. Используемый в деятельности учреждения рейтинг педагогических работников учитывает разнородность функциональных обязанностей педагогических должностей: педагогов дополнительного образования, методистов, педагогов-организаторов, педагога-психолога, а также уровень проведения различных мероприятий и диссеминацию педагогического опыта. На наш взгляд, применение данного рейтинга с показателями и градацией баллов, способствует повышению мотивации педагогов и справедливой оценке их достижений. Победителями рейтинга учреждения становятся победители в конкретном МО.

Результаты рейтинга в 2021/2022 учебном году

Направленность	ФИО педагога, методиста	Баллы	Место в МО	Место в ЦТР
Художественная	Хузяхметова И.В.	**1864**	**I**	**I**
Художественная	Тогаева Д.А.	**1405**	**I**	**I**
Физкультурно-спортивная	Мухамедьянова Д.Р.	**1269**	**I**	**I**
Художественная	Попова Г.Л.	**1068**	**I**	**I**
Социально-гуманитарная	Ушакова А.В.	**554**	**I**	**I**
Техническая	Хамитов А.М.	**485**	**I**	**I**
Методический отдел	Кабанова А.Н.	**2170**	**I**	**I**

Каждый из победителей рейтинга, по положению о рейтинге, получает 10% надбавку к заработной плате на весь следующий учебный год.

2.4. Исследование мотивационной среды развития учреждения (на основе методики В. С. Лазарева)

Цель данного исследования: *о*пределение уровня мотивационной среды развития учреждения.

Педагогическому коллективу предлагалось оценить по 10-ти балльной шкале, насколько приведенные в вопроснике утверждения соответствуют положению дел в учреждении: 0 - полностью не соответствует... 10 - полностью соответствует.

Сравнивая результаты исследования мотивационной среды развития учреждения за 2021 и 2022 год, можно сказать следующее: средний балл в данном исследовании уменьшился на 0,4 балла. Сотрудники утверждают, что материально-технические, организационные и другие условия в учреждении вполне достаточны для выполнения стоящих перед ними задач инновационной деятельности, так ответило более половины опрошенных. Также педагоги утверждают, что поставленные администрацией задачи, в рамках инновационной деятельности, вполне посильны и интересны им. Так же по результатам видно, что педагоги в инновационной работе испытывают положительные эмоции. Более половины опрошенных утверждают, что, выполняя работу в инновационном режиме, положительных эмоций они испытывают больше, чем отрицательных.

Таблица 9

Сравнительный анализ исследования мотивационной среды развития учреждения

№ п/п	Средние баллы по годам / Удовлетворенность	2021	2022
1	Все поставленные задачи перед педагогами ставятся в соответствии с их индивидуальным способностями	6,9	5,7
2	Сотрудники не сомневаются, что перед ними ставятся посильные задачи	6,8	6,8
3	Поставленные руководством задачи известны каждому сотруднику	7,5	7,3
4	Ожидаемые руководством результаты работы четко определены	7,3	7,4
5	В учреждении существуют условия вознаграждения за достигнутые результаты работы	8,2	8,1
6	Каждый сотрудник знает условия получения вознаграждений	7,5	7,5
7	Всем сотрудникам известно о такой возможности вознаграждения, как дополнительные дни отдыха	6,5	6,3
8	Такой вариант вознаграждения сотрудников, как дополнительные дни отдыха, очень нужный и полезный	8,8	8,4
9	Сотрудники не сомневаются в справедливости распределения вознаграждений	6,6	6,8
10	Отношение коллег к сотруднику напрямую зависит от его участия в жизни и развитии учреждения	6,8	6,3
11	Система мониторинга обеспечивает объективную оценку вклада каждого сотрудника в решение задач учреждения	5,9	6,2
12	Сотрудники уверены, что существующие материально-технические, организационные и другие условия достаточны для выполнения стоящих перед ними задач инновационной деятельности	6,2	6,1
13	Достижение ожидаемых администрацией результатов инновационной работы не требует от педагогов чрезмерного напряжения	6,1	5,8
14	Педагоги в инновационной работе испытывают положительные эмоции намного чаще, чем отрицательные	6,0	6,0
15	Вознаграждения за достижения в инновационной работе распределяются в соответствии с достигнутыми результатами	8,2	6,8
	Средний балл	7.2	6.8

Самый маленький балл педагогические работники поставили за 1 пункт - 5,7 балла. Самый высокий – 8,4 за 8 вопрос, тем не менее, 2 человека с этим утверждением категорически не согласились.

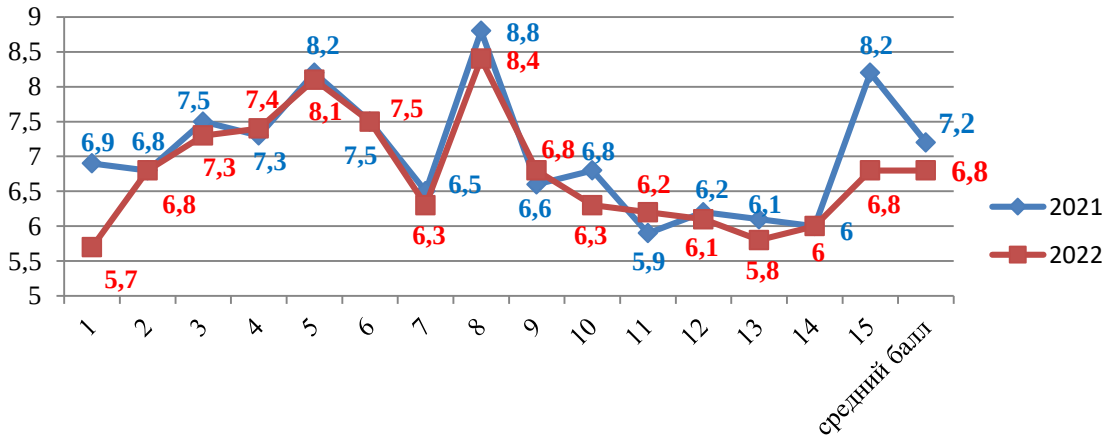


Рис.19. Мотивационная среда развития учреждения, баллы

Результаты исследования мотивационной среды развития учреждения, характеризующие общую мотивацию к профессиональной деятельности педагогов (Табл.9, рис.18), говорят следующее: средний балл в данном исследовании за год уменьшился на 0,4 балла. Сотрудники утверждают, что материально-технические, организационные и другие условия в учреждении вполне достаточны для выполнения стоящих перед ними задач, в том числе и для участия в инновационном развитии учреждения, так ответило более половины опрошенных. Также педагоги утверждают, что поставленные администрацией задачи, в рамках инновационной деятельности, вполне посильны и интересны им.

III. Родители. Взаимодействие с родителями

Система работы с родителями в учреждении основана на принципах совместной деятельности всех участников образовательных отношений в соответствии с Планом деятельности учреждения, планом работы конкретного педагога дополнительного образования.

Формы работы с родителями достаточно разнообразны: открытые занятия, мастер-классы, отчетные концерты, творческие встречи, показательные выступления, спортивные праздники, родительские собрания, «круглые столы» по вопросам воспитания, индивидуальное консультирование педагогом-психологом, анкетирование и др.. По результатам ежегодного анкетирования из форм взаимодействия педагогического коллектива и родителей неизменно выделяются собрания, участие в совместной деятельности с детьми (праздники, мастер-классы, походы, экскурсии, отдых и др.).

Активно работает лаборатория психолога «Момент истины»: организовано индивидуальное консультирование всех участников образовательных отношений с целью оказания психолого-педагогической поддержки. За период с сентября 2021г. по июнь 2022г. на консультацию к педагогу-психологу было записано 17 (АППГ-23) желающих. Из них состоялось 17 консультаций. Чаще всего разбирались следующие вопросы: отсутствие контакта с ребенком, неуверенность в себе, проблемы с поведением в социуме, тяжелое душевное состояние, конфликтные отношения в семье, отсутствие мотивации к учебе, плохая успеваемость, конфликты в школе, депрессивные состояния и замкнутость, проблемы переходного возраста. Отрицательных отзывов по работе педагога – психолога получено не было.

На альтернативном сайте ЦТР функционирует страница «Советы от психолога», которая регулярно пополняется интересной информацией для родителей, детей и педагогов.

В 2021-2022 учебном году на альтернативном сайте учреждения размещена следующая информация для родителей и педагогов:

- Ребенок и его страхи: как справиться?
- Арт-терапия для детей: увлекательные техники
- Осенняя хандра школьников: как помочь справиться?
- Как подготовить ребенка к началу нового учебного года?
- Современный подросток – как научиться его понимать
- Подросткам о наркотиках
- Проблема тревожности школьников;
- Как подготовиться к ГИА (ЕГЭ) без нервного срыва;
- Проблема адаптации младших школьников к учебной деятельности;
- Одаренные дети - информация для родителей и педагогов;
- О единстве требований родителей в воспитании детей;
- Об адаптации учащихся пятых классов к учебной деятельности в средней школе.
- Как же нам пережить карантин и не лишиться рассудка?!
- Как говорить со школьниками о современной ситуации?
- Как пережить карантин в доме с подростком?
- Как заставить ребенка заниматься во время карантина?
- Ребенок зависим от гаджетов, что делать? Случай из практики.
- Профориентация или как ориентироваться по жизни
- Методики для профотбора и профориентации

- Психологические игры

Регулярно проводятся родительские собрания в объединениях. Нужно отметить, что вся деятельность учреждений ДО предполагает возможность активного включения родителей в образовательный процесс, в результате которого повышается положительная мотивация обучающихся на образовательную деятельность не только в системе дополнительного образования, но и на образовательный процесс в целом. Надо сказать, что удовлетворенность педагогов помощью родителей в работе ЦТР достаточно низкая -3,7(АППГ – 3,6)- хотя 9 человек поставили «5», 7 человек отказались оценить этот показатель.

3.1. Исследование изучения удовлетворенности родителей качеством занятий

Количество респондентов: 513 родителей детей, обучающихся в ЦТР «Октябрьский».

Цель исследования: мониторинг качества предоставляемой образовательной услуги.

Задача исследования:

1.Сбор статистических данных.

2.Мониторинг удовлетворенности родителей качеством предоставляемой образовательной услуги.

3.Выявление пожеланий родителей для улучшения образовательной и воспитательной среды.

Метод исследования: анкета для родителей «Удовлетворённость родителей качеством занятий» (методика Сидорова К. Р.).

Всего в объединениях ЦТР «Октябрьский» занимается 2023 человека (АППГ 2019 – 2255 человек). В исследовании приняли участие 513 родительских анкет (АППГ – 421), что составляет 25% (АППГ 2019 - 19 %) от общего количества обучающихся. Для данного исследования был использован опросный лист, далее приведены статистические таблицы, диаграммы (рис.19,20) по каждому отдельному вопросу и общее заключение.

По результатам исследования, можно сделать следующие выводы: ЦТР посещают в основном дети от 7 до 12 лет – 88% от общего числа респондентов, больше всего детей 9 лет – 22%.

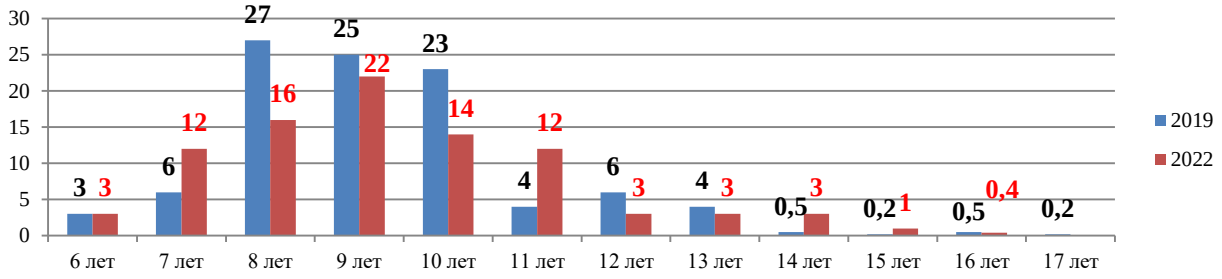


Рис. 20. Возраст детей, указанный родителями при опросе, %

Большая часть детей посещают занятия в ЦТР в течение одного – двух лет, так ответило 295 (57%), 3 года – 99 (19%) детей. Среди опрошенных было 7 человек, которые посещают занятия в ЦТР «Октябрьский» - 7 лет, 10 человек занимаются в ЦТР – 8 лет и 2 человека ответили, что посещают занятия 9 лет.

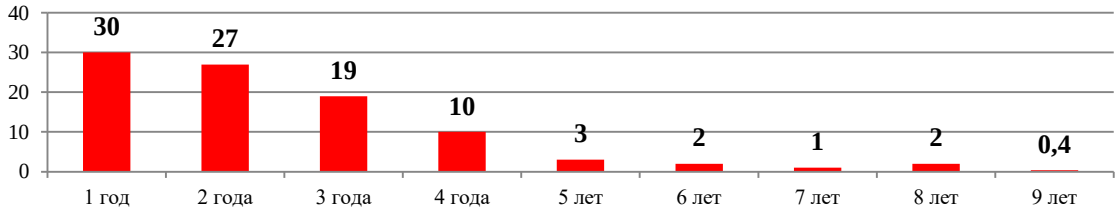


Рис.21. Продолжительность обучения в объединении, %

Надо заметить, что качеством занятий в ЦТР «Октябрьский» полностью удовлетворены 99% родителей (АППГ 2019 - 83%). Удовлетворенность работой ЦТР и качеством занятий на среднем уровне (3 балла) выразили – 5 человек. Низкие баллы по удовлетворенности не указал никто (АППГ 2019 - 3 человека).

Таким образом, можно сделать вывод, что качеством занятий ЦТР «Октябрьский» удовлетворены 99% опрошенных родителей, что свидетельствует о высокой квалификации

педагогических работников, хорошей материально-технической оснащённостью учреждения, комфортностью образовательного пространства.

В качестве своих пожеланий к работе детского коллектива, родители отметили: желание более позднего времени проведения занятий; желание попасть на большее количество кружков; большее участие в конкурсах; уменьшение бумажной работы педагогов; повышение заработной платы педагогам; отмены ежегодных сборов на содержание ЦТР; большой спортивный зал, дальнейшее развитие материально технической базы учреждения и т.п. Так же хочется отметить, что родители писали не только предложения, но и оставляли большое количество положительных отзывов и добрых пожеланий, например: крепкого здоровья преподавателям и детям; творческого вдохновения; педагоги - профессионалы своего дела; ребенку очень нравится заниматься; все прекрасно, отличные педагоги; очень высокий уровень учебного заведения и отличный педагогический коллектив; все на высшем уровне и т.п.

Для поддержания высокого уровня удовлетворенности родителей качеством занятий, можно предложить следующие рекомендации:

1.Продолжить проведение ежегодного мониторинга для отслеживания изменений в уровне удовлетворенности родителей различными сторонами образовательной и воспитательной деятельности ЦТР.

2.Проводить регулярные совещания с администрацией по результатам мониторинга замечаний и предложений родителей по улучшению качества образовательных услуг.

3.Психологу посетить занятия педагогов, на которых обратили внимание родители, с целью коррекции и улучшения качества занятий.

3.2.Исследование изучения удовлетворенности родителей детей с ОВЗ качеством занятий

Количество респондентов: 8 родителей детей с ОВЗ (дети с синдромом Дауна)

Цель исследования: мониторинг качества предоставляемой образовательной услуги.

Задача исследования:

1.Сбор статистических данных.

2.Мониторинг удовлетворенности родителей качеством предоставляемой образовательной услуги.

3.Выявление пожеланий родителей для улучшения образовательной и воспитательной среды учреждения.

Метод исследования: опросный лист для родителей детей с ОВЗ «Удовлетворённость родителей качеством занятий» (автор Мирошкина О.А.).

В 2022 году был проведен опрос удовлетворенности родителей детей с синдромом Дауна качеством занятий в учреждении. В исследовании приняли участие 8 человек. По результатам опроса, можно сделать следующие выводы: все 100% родителей полностью удовлетворены качеством занятий в ЦТР «Октябрьский». Так же все опрашиваемые родители, на 10 баллов из 10 возможных оценивают полезность и комфортность посещаемых занятий их детьми, все дети ходят на занятия с удовольствием.

Таким образом, результаты опроса свидетельствуют о высокой квалификации педагогических работников и комфортности образовательного пространства.

Для поддержания высокого уровня удовлетворенности родителей качеством занятий, можно предложить следующие рекомендации:

1.Продолжать проведение ежегодного мониторинга, для отслеживания изменений в уровне удовлетворенности родителей детей с ОВЗ различными сторонами образовательной деятельности.

2.Увеличить направления работы с детьми ОВЗ - ввести танцевальное, театральное и художественное направления.

3.3.Исследование социального заказа родителей

Количество респондентов: 251 родитель

Цель исследования: оценка социального заказа.

Метод исследования: опрос в Google форме.

В учреждении постоянно изучается удовлетворенность родителей занятиями, мероприятиями, проводимыми в учреждении. По результатам опроса можно создать общее представление о социальном заказе родителей в 2022 году. Многих родителей устраивает разнообразие имеющихся направлений в ЦТР «Октябрьский», так ответило примерно 34% опрошенных, 22% респондентов

проголосовали за спортивное и танцевальное направление, 7% хотели бы видеть больше занятий по направлению иностранные языки (английский, немецкий, китайский), еще 7% отметили тот факт, что направлений занятий им достаточно, но хотелось бы увеличить количество групп по направлениям ИЗО, Английский, Театр-студия Камертон и Вокал. Оставшиеся, примерно 30% опрошенных, озвучили различные направления, среди новых предложений самыми предпочитаемыми были IT-технологии, программирование, компьютерная грамотность, блогерство. На втором месте - «Шахматы». На третьем месте единоборства (карате, бокс, ушу). Так же были озвучены следующие направления: занимательное естествознание, экология, ораторское искусство, кружок кройки и шитья, мнемотехника, настольный теннис, туристическое направление, авиамоделирование, подготовка к школе, театральная студия для малышей, фотография и фотошоп, макияж и плетение кос, каллиграфия, резьба по дереву, химико – биологический кружок.

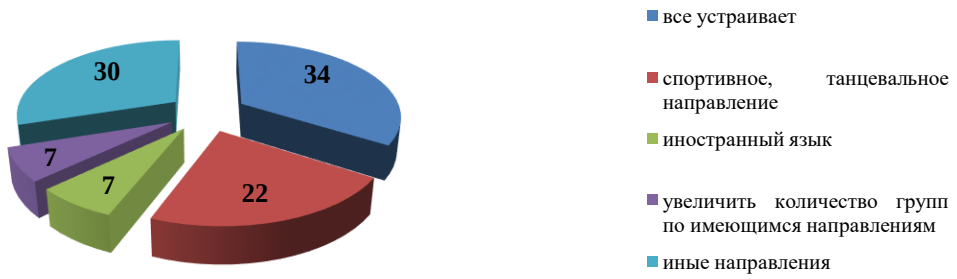


Рис. 22. Социальный заказ родителей, %

Рекомендации (Мирошкина О.А.):

1.Увеличить количество мест на занятия по ИЗО, Английскому языку, театр студия «Камертон» и вокал.

2.Открыть вакантные ставки на секции, не требующие крупных затрат на создание материально технической базы, таких как: настольный теннис, шахматы, ораторское искусство, фото-секция.

IV. Управленческая деятельность

4.1. Выполнение решений педагогических советов

Педагогический совет – постоянно действующий коллегиальный орган управления, объединяющий всех педагогических работников учреждения, который определяет стратегию развития учреждения и действует с целью развития и совершенствования образовательного процесса.

Деятельность педагогического совета осуществлялась в 2021/2022 учебном году в соответствии с планом деятельности учреждения, который был принят на первом заседании педагогического совета 27.08.2021, протокол №3 и утверждён приказом руководителя. Содержание плана работы учреждения определяется актуальными задачами, стоящими перед учреждением, а именно:

- Участие в реализации Приоритетного проекта «Доступное дополнительное образования для детей», Национального проекта «Образование» в Удмуртской Республике.
- Создание условий для обеспечения доступного, современного, качественного дополнительного образования.
- Развитие и расширение инновационной составляющей образовательного процесса (организация проектной деятельности, организация работы по профориентационной деятельности и др.).
- Расширение возможностей внутреннего мониторинга и внешней экспертизы качества образования и воспитания.
- Развитие профессиональной компетентности педагогического коллектива с учетом новых тенденций в дополнительном образовании и др.

Текущую деятельность педагогического совета обеспечивал секретарь совета, который был избран из числа членов совета на первом заседании, извещал членов педагогического совета о проведении заседаний, вел протоколы заседаний, предоставлял информацию о выполнении решений и поручений предыдущих заседаний педагогического совета председателю и членам педагогического совета.

Педагогический совет осуществлял свою работу в форме заседаний. Всего их было проведено - 4. Тематика педагогических советов в 2021-2022 учебном году:

- Современные подходы в работе учреждения дополнительного образования
- Глобальные компетенции и функциональная грамотность: грани соприкосновения
- Современные подходы в работе учреждения дополнительного образования
- Развитие профессиональной компетенции педагогов в системе дополнительного образования. Итоги профессионального рейтинга педагогических работников ЦТР

Методическая тема 2020-2021 учебного года «Ситуативное управление как фактор оптимизации деятельности учреждения дополнительного образования».

На первом педсовете были определены и сформулированы основные приоритетные направления деятельности педагогического коллектива учреждения в новом учебном году. Были озвучены результаты деятельности педагогического коллектива в 2020/2021 учебном году, рассмотрен и утверждён план деятельности учреждения, программа образовательной деятельности ЦТР на 2021-2022 учебный год, была утверждена методическая тема учебного года.

На втором педсовете были рассмотрены следующие вопросы: достаточно глубоко рассматривался вопрос о существующих подходах к развитию функциональной грамотности и глобальных компетенциях в современном образовании, представлен опыт формирования функциональной грамотности и глобальных компетенций на занятиях в учреждении, рассмотрено развитие учреждения в контексте современных требований социального заказчика и государства, принят отчет о выполнении Муниципального задания за 9 месяцев 2021г, утверждено Мунзадание на 2022 год и период на 2023-2024 г.г.

На третьем педсовете педагогический коллектив был ознакомлен с видами функциональной грамотности, техниками развития креативного мышления, нормативным обоснованием введения функциональной грамотности в образовательный процесс и в ДООП. Представлена программа наставничества в учреждении на 2022-2024 г.г., озвучен план мероприятий внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в учреждении на 2022г., рассмотрено положение о системе наставничества в учреждении.

Четвертый педсовет традиционно итоговый. Педагогические работники были ознакомлены с концепцией развития дополнительного образования до 2030 года, с целевыми ориентирами в профессиональной деятельности. Озвучены итоги психологических исследований в рамках программы внутреннего мониторинга, результаты реализации программы «РОСТ». Подведены итоги профессионального рейтинга педагогов и методистов учреждения. Директор ознакомила с достижениями коллектива и отдельных работников, проведено награждение педагогических работников по итогам работы за год.

На заседаниях педагогического совета велись протоколы, в которых фиксировался ход обсуждения вопросов, внесенных в повестку дня, а также результаты голосования и принятое решение. Каждый протокол подписывался председателем и секретарем совета. На основании решений педагогического совета назначались ответственные за реализацию решений, которые являются обязательными для педагогических работников учреждения, обучающихся и их законных представителей. Все решения педагогических советов утверждались приказом директора учреждения. В 2021-2022 учебном году все решения педагогических советов выполнены. Протоколы и прилагаемые к ним материалы хранятся в учреждении в соответствии с номенклатурой дел.

В учреждении работает методический совет, на котором обсуждаются различные вопросы: план деятельности учреждения на новый учебный год; методическая тема года; мероприятия и планы работы учреждения в рамках реализации городских инновационных площадок, городских опорных площадок, республиканской стажерской площадки, вопросы подготовки и организации педагогических советов, работа учреждения в инновационном режиме. В 2021-2022 учебном году было проведено 5 заседаний.

4.2. Качество управленческой деятельности

В связи с принятием новых программ, проектов на региональном и федеральном уровнях вносятся коррективы в старые и вводятся в действие новые локальные акты. Все локальные акты рассматриваются на педсоветах, Совете обучающихся.

Администрация учреждения ведет активную работу по управлению и контролю: заключение договоров о сотрудничестве с организациями; контролирует реализацию различных планов и программ учреждения, организует и проводит общие собрания трудового коллектива,

административные совещания, размещает муниципальный заказ, оформляет муниципальные контракты.

Родители знакомятся с администрацией учреждения на районных, внутриучрежденческих родительских собраниях, во время индивидуальных встреч.

С 2013г. в учреждении работает Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. За время работы комиссии не было ни одной конфликтной ситуации, которую пришлось бы рассматривать на заседании комиссии. В учреждении работает Комиссия по противодействию коррупции, на заседаниях которой рассматриваются вопросы о планировании работы комиссии, об основных направлениях в области противодействия коррупции, об организации внутреннего контроля ФХД и образовательной учреждения в целях предупреждения коррупции.

Регулярно в учреждении проводится анкетирование педагогических работников учреждения на предмет оценки деятельности администрации педагогическим коллективом.

4.3. Исследование «Удовлетворённость деятельностью»

Количество респондентов: 30 человек из 51, что составляет 53% педагогических работников.

Цель исследования: мониторинг удовлетворенности условиями деятельности педагогических работников ЦТР «Октябрьский».

Метод исследования: адаптация опросного листа разработана на основе методики А.А.Андреева и Е.Н.Степанова.

В 2021/2022 учебном году данное исследование было проведено на итоговом педсовете. Педагогам предлагалось оценить степень своего согласия с содержанием предложенных утверждений В таблице 9 указаны средние баллы из общего количества ответивших сотрудников в бальной системе.

Таблица 11

№	***Вопрос***	***5***	***4***	***3***	***2***	***1***	*Ср*
1	Я удовлетворен своей нагрузкой	18	8	12	6	1	3.8
2	Меня устраивает расписание занятий (режим дня)	17	16	8	2	2	4.0
3	Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально	11	15	9	6	4	3.5
4	Меня устраивает работа методического объединения и мое участие в нем	14	14	10	2	2	3.6
5	У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творческие способности	17	17	6	3	2	4.0
6	Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать	16	18	10	2	0	4.1
7	Мои достижения и успехи замечаются администрацией и коллегами	12	18	12	1	2	3.8
8	Мне нравится, что в учреждении идет научно-методический поиск	16	15	6	6	1	3.8
9	Я ощущаю в работе поддержку своих коллег	9	26	7	2	0	3.9
10	У меня сложились с коллегами неконфликтные отношения	16	22	4	2	2	4.1
11	Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы	16	22	5	1	1	4.1
12	Я ощущаю доброжелательное отношение ко мне со стороны администрации	19	20	5	1	0	4
13	Я комфортно чувствую себя в среде воспитанников	21	20	1	2	1	4.3
14	Я удовлетворен(а) отношением обучающихся ко мне и моему предмету	20	18	5	1	1	4.2
15	В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями обучающихся	15	22	7	0	1	4.1
16	Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования	11	22	9	0	3	3.2
17	Мне нравится мой кабинет, оборудование и условия работы	5	23	11	4	2	3.6

	в нем						
18	Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в учреждении	4	23	12	3	2	3.5
19	На мой взгляд, созданная в учреждении система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства	8	23	12	7	3	4.1
20	Мне нравится, как организованы в учреждении культурно-массовые мероприятия, совместный отдых для коллектива	16	18	8	2	1	4.0
21	Я пользуюсь в своей работе библиотечным фондом ЦТР	2	8	12	10	13	2.5
	Средний балл						3.82

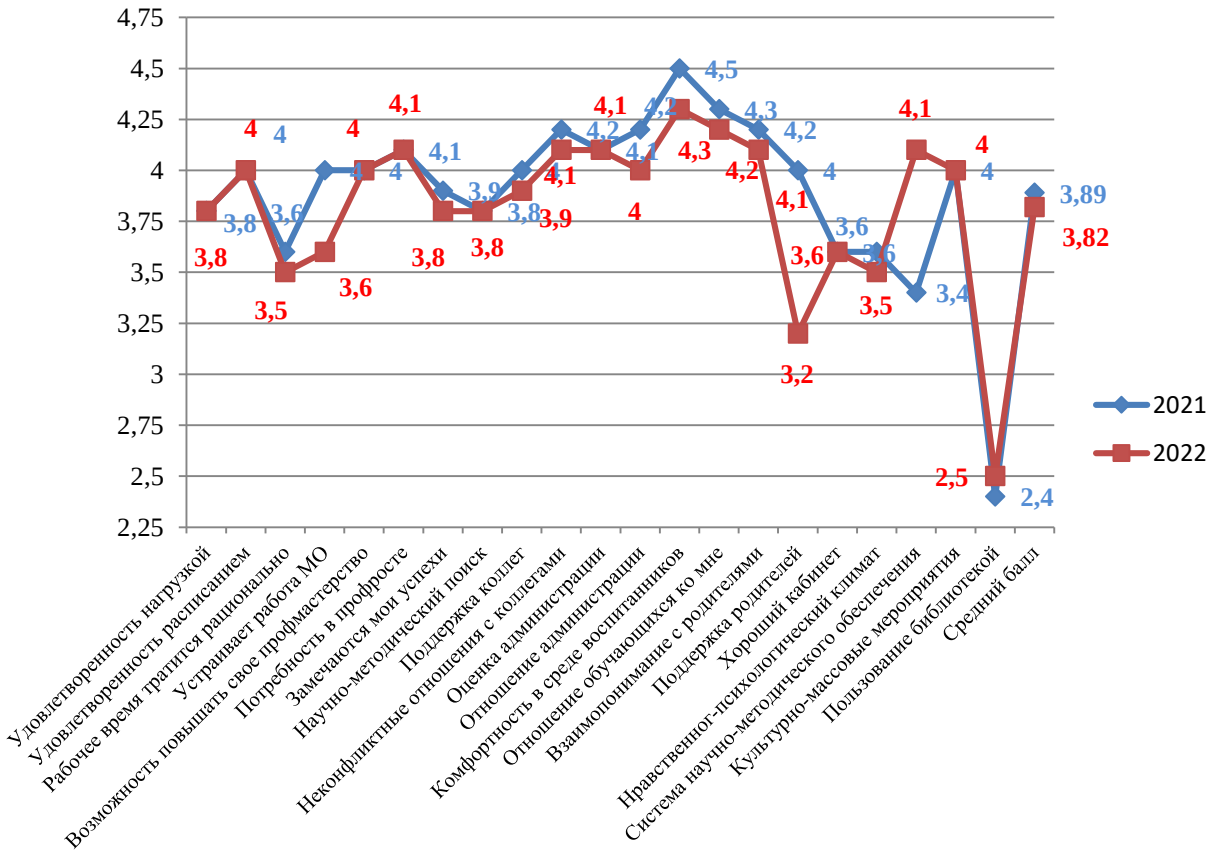


Рис. 23. Удовлетворённость деятельностью администрации, баллы

Выводы:

Таким образом, проведенное исследование показало, что педагоги удовлетворены условиями деятельности по всем критериям опроса. Своей нагрузкой, взаимоотношениями в коллективе, отношениями с родителями и обучающимися. Минимальный балл сотрудники поставили за вопрос о пользовании библиотечным фондом ЦТР – 2,5(АППГ-2,4); самый высокий – 4,3(АППГ-4,5) – за комфортное чувство в среде воспитанников. Средний балл 3,82 (АППГ – 3,89)

Для повышения удовлетворенности педагогических работников условиями деятельности, можно предложить следующие рекомендации:

1. Для повышения и стабилизации эмоционального фона и нравственно – психологического климата коллектива рекомендуется чаще проводить совместные досуговые мероприятия.
2. Мероприятия по формированию заинтересованности в личном и профессиональном развитии. Создание системы поощрений и мотивации для сотрудников повышающих свою квалификацию.
3. Доведение до сведения сотрудников организации системы научно-методического обеспечения.
4. Проведение опроса об удовлетворенности бытовыми условиями и оснащением рабочих мест.

Пояснение: В таблице указаны частоты выбора соответствующего балла из общего количества ответивших сотрудников.

Заключение: В целом педагоги удовлетворены своей нагрузкой, их устраивает режим дня, с этим утверждением согласны, больше половины опрошенных - 79% (АППГ – 70%). Больше половины педагогических сотрудников считает, что его рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально, а именно 73% педагогических работников выбирают ответы «согласен» и «полностью согласен» (АППГ – 67%). Но 27% (12 человек) с этим не согласились (АППГ – 23%). Педагогов устраивает работа методического объединения и личное участие в нем, а именно 62% выбирают ответ «совершенно согласен» и «согласен» (АППГ – 70%). Лишь 9% (4 человека) с этим категорически не согласились. Также большинство отметило, что у них существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творческие способности, с этим утверждением согласились 76% педагогов (АППГ – 76%). 11% (5 человек) считают, что возможностей повышать свое профессиональное мастерство и проявлять творческие способности в учреждении у них нет. Хотя сотрудниками подчеркивается потребность в профессиональном и личностном росте (76% опрошенных согласны с этим утверждением (АППГ – 76%). Большинство педагогов также отмечают, что их достижения и успехи замечаются администрацией и коллегами, 67% педагогов согласны с этим утверждением. Также педагогами отмечается, что в учреждении идет научно-методический поиск, так ответили 69%. Большинство сотрудников ощущают в работе поддержку своих коллег, это подтверждают 78% опрошенных (АППГ – 78%) и лишь 4% (2 человека) с этим не согласились. В целом, в ЦТР у педагогов складываются неконфликтные отношения, так ответили 84% опрошенных (но стоит отметить, что показатель несколько увеличился по сравнению с результатами прошлого года, АППГ – 82%), появились те, кто считает, что в коллективе присутствуют конфликты, так ответили 9% (4 человека), что свидетельствует о несколько нестабильном эмоциональном фоне коллектива. В целом отмечается, что администрация справедливо оценивает результаты работы и педагоги чувствуют доброжелательное отношение к себе со стороны администрации, лишь 4% (2 человека) опрошенных с этим не согласны. Комфортно чувствуют себя педагоги и в среде воспитанников, 91% дали положительный ответ, эти показатели несколько уменьшились по сравнению с прошлым годом (АППГ – 94%), Удовлетворены педагоги и отношением обучающихся к себе и к своему предмету (84% дали положительный ответ, показатели также стали ниже (АППГ – 87%). В большинстве случаев педагоги испытывают чувство взаимопонимания в контактах с родителями обучающихся и им кажется, что родители разделяют и поддерживают их педагогические требования, с этим полностью согласны 73% (АППГ-71). . Большинству педагогов нравится свой кабинет, оборудование и условия работы в нем, так считает 62% опрошенных (АППГ – 67%), эти показатели снизились и есть люди, которые совсем низко оценивают условия своей работы (13% - 6 человек (АППГ – 11% - 5 человек). Педагогов в целом устраивает нравственно-педагогический климат в коллективе (так ответили 62% педагогов, но 27% затрудняются дать ответ на этот вопрос, что свидетельствует о нестабильности показателей). Сотрудники считают, что созданная в учреждении система научно-методического обеспечения не всегда способствует повышению их профессионального мастерства (положительно ответили лишь 47% опрошенных (АППГ – 49%), полностью не с огласились 22% (10 человек). что можно объяснить сменой ответственных лиц, оптимизацией процесса и т.п.. Оценка организации в учреждении культурно-массовых мероприятий, совместного отдыха для коллектива, выросла, с 74% до 76%. Большая часть педагогов не пользуются библиотечным фондом ЦТР (лишь 22% ответили, что постоянно используют в своей работе библиотечный фонд (АППГ – 22%). Это можно объяснить научным прогрессом, тем, что большинству сотрудников проще использовать информацию из различных on-line источников, чем обращаться к книгам.

4.4. Социальное партнерство

Учреждение активно проводит работу по привлечению заинтересованных лиц и потенциальных партнеров для решения вопросов в рамках образовательной, инновационной работы. На сегодняшний день договора о сотрудничестве заключены со следующими организациями:

- общеобразовательные организации Октябрьского района г.Ижевска (всего 19)
- БОУ СПО УР «Республиканский педагогический колледж»
- ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т.Калашникова»,

- БУК и ДО УР «Музейно-выставочный комплекс стрелкового оружия им. М.Т.Калашникова»,
- БОУ ДО УР «Республиканский центр дополнительного образования детей»
- АОУ ДПО УР «Институт развития образования»

Реализация инновационных, воспитательных и социальных проектов подразумевает привлечение заинтересованных лиц, а также расширение уже существующих контактов.

V. Материально-техническое, финансовое обеспечение

Охрана труда, техника безопасности, санитарно-гигиеническое состояние кабинетов

Большое внимание в учреждении уделяется охране труда, санитарно-гигиеническому состоянию кабинетов и технике безопасности: на сегодняшний день полностью проведена специальная оценка условий труда, составлен график дальнейшей работы в этом направлении, приобретаются перчатки, рукавицы, моющие и дезинфицирующие средства для МОП, перед приемкой учреждения проводится дезинсекция и дезинфекция помещений, регулярно проводятся инструктажи по ТБ и пожарной безопасности. Ведется журнал административно-общественного контроля Комиссии (третья ступень контроля).

В зимнее время регулярно проводится очистка дорожек от наледи, обработка их песком. Проведение субботников – месячников по уборке территории в осенний, зимний и весенний периоды, подготовка и посев рассады, покос травы на прилегающей территории, участие в ежегодном городском конкурсе «Ижевск – цветущий город», устройство летнего пруда, уход за цветниками, архитектурно-ландшафтное обустройство прилегающей территории – это неполный перечень работ, который ежегодно проводят работники учреждения.

Разрешения органов Госпожнадзора и Ростпотребнадзора на все используемые площади имеются, здание оснащено охранно-пожарной сигнализацией, имеется система оповещения людей в случае возникновения пожара (громкоговорящая связь), вахта обеспечена тревожной кнопкой с выходом на пульт вневедомственной охраны.

Санитарные и гигиенические требования выполняются в соответствии с СанПиН.

Ежегодно в учреждении должен проводиться конкурс на лучший кабинет. В этом году конкурс не проводился, ввиду нехватки денежных средств.

Уровень обеспечения охраны здоровья обучающихся и работников соответствует установленным требованиям.

Текущий ремонт

Ежегодно к началу учебного года проводится необходимый ремонт кабинетов. В настоящее время все учебные кабинеты отремонтированы, везде заменены окна. Кабинеты для занятий оснащены мебелью, обеспечены методическими и дидактическими материалами, техническими средствами обучения, в т.ч. компьютерами, интерактивными досками. Имеется 2 компьютерных учебных кабинета с индивидуальными рабочими местами для обучающихся.

Способы привлечения внебюджетных средств

Организация платных объединений в соответствии с лицензией. Участие в конкурсах, грантах.

ВЫВОДЫ: по итогам реализации программы мониторинга в 2021-2022уч.г. можно сказать следующее:

Представлен отчет о реализации Программы «Мониторинг качества образовательной деятельности» за 2021/2022 учебный год. Программа мониторинга выполнена полностью в соответствии с планом и сделан аналитический отчет.

1. В рамках мониторинга образовательного уровня обучающихся педагогические работники ознакомлены с результатами:

- обучения по ДООП,
- исследования мотивации обучающихся первого года обучения различного возраста,
- исследования удовлетворенности образовательным процессом учащихся 12-16 лет.

В мониторинге принимал участие весь педагогический коллектив учреждения, так как мониторинг качества обучения обеспечивает педагогических работников обратной связью об уровне усвоения учебного материала с помощью регулярного системного отслеживания степени или уровня обученности. Мониторинг достижений обучающихся позволяет увидеть траекторию развития конкретного обучающегося и скорректировать направление индивидуального развития.

2. В рамках направления «Педагогические работники. Профессиональное мастерство» представлена статистика по педколлективу, результаты аттестации, квалификационный уровень педагогических работников, результаты исследований удовлетворённостью работой педагогических работников и мотивационной средой развития учреждения. Обработка и анализ полученных в результате мониторинга данных позволил провести сравнительный анализ результатов деятельности учреждения, провести коррекцию и наметить стратегию дальнейшей работы.

3. В рамках взаимодействия с родителями проанализирована работа педагога-психолога, представлены результаты исследования изучения удовлетворенности родителей качеством занятий в учреждении, в том числе и родителей детей с ОВЗ. Также было проведено исследование социального заказа родителей.

4. В рамках направления «Управленческая деятельность» проанализированы следующие вопросы: выполнение решений педагогических советов, работа методического совета, качество управленческой деятельности, основной акцент был сделан на результаты исследования педагогических работников удовлетворённостью деятельностью.

5. Анализ материально-технического, финансового обеспечения учреждения показал, что работы ведутся по всем заявленным направлениям: разрешения органов Госпожнадзора и Ростпотребнадзора имеются, санитарные и гигиенические требования выполняются в соответствии с СанПиН, уровень обеспечения охраны здоровья обучающихся и работников соответствует установленным требованиям.

6. Продолжить работу в рамках реализации Программы «Мониторинг качества образовательной деятельности» в 2022/2023 учебном году.

Педагогический мониторинг обеспечивает участников образовательного процесса, администрацию учреждения качественной и своевременной информацией, которая позволяет получить реальную картину результативности нововведений, направлений Программы развития учреждения и является необходимой для принятия решений по внесению корректив в целевые, технологические, организационные, информационные и нормативные параметры педагогической деятельности, дает возможность обеспечить личностно-ориентированный подход в обучении.