

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра международной управленческой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

С.Л.Улина
подпись инициалы, фамилия

« _____ » _____ 2021 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.02 Менеджмент

38.03.02.02.08 Управление проектами (в организации)

Разработка проекта развития клубной деятельности на базе Образовательного
Центра «Сириус»

| | | | |
|--------------|---------------|------------------------------|----------------------|
| Руководитель | _____ | <u>старший преподаватель</u> | <u>М.И.Элияшева</u> |
| | подпись, дата | должность, ученая степень | инициалы, фамилия |
| Выпускник | _____ | | <u>Т.Д.Смыкалова</u> |
| | подпись, дата | | инициалы, фамилия |

Красноярск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 2 |
| 1.Понятие и сущность Soft Skills. Особенности развития компетенций у подростков поколения Z и современных менеджеров | 3 |
| 1.1 Определение гибких навыков. Сравнительная характеристика Soft и Hard Skills | 3 |
| 1.2 Применение Soft Skills в работе менеджмента | 7 |
| 1.3 Особенности работы с подростками поколения Z | 10 |
| 2.Анализ внешней и внутренней среды Образовательного Центра «Сириус» | 20 |
| 2.2 Анализ внутренней и внешней среды организации | 24 |
| 2.3 Актуальность разработки проекта развития клубной деятельности на базе ОЦ Сириус | 38 |
| 3.Разработка проекта развития клубной деятельности на базе образовательного центра Сириус | 47 |
| 3.1 Описание проекта | 47 |
| 3.2 Ожидаемые результаты реализации проекта | 51 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 56 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ А | 59 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ Б | 60 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ Г | 63 |

ВВЕДЕНИЕ

В данный момент управление проектами – это общепризнанная во всех развитых странах методология инвестиционной и инновационной деятельности. Объектом проектного управления является проект. В современном мире огромное количество организаций занимаются проектной деятельностью, постоянно реализовывая и развивая что-то новое для повышения эффективности своей деятельности.

Объектом выпускной квалификационной работы является Образовательный Центр «Сириус».

Предметом исследования является клубная деятельность, как элемент образовательной и воспитательной деятельности в Образовательном Центре «Сириус».

Основной целью ВКР является разработка проекта развития клубной деятельности на базе Образовательного Центра «Сириус» и оценка его эффективности.

Для достижения поставленной цели был разработан следующий ряд задач:

1. Проанализировать существующую систему работы клубной деятельности.
2. Провести оценку удовлетворенности и вовлеченности обучающихся.
3. Создать и внедрить входное тестирование и анкету обратной связи.
4. Расширить перечень клубов, согласно запросам обучающихся.
5. Описать ожидаемые результаты по реализации проекта.

1 Понятие и сущность Soft Skills. Особенности развития компетенций у подростков поколения Z и современных менеджеров

1.1 Определение гибких навыков. Сравнительная характеристика Soft и Hard Skills

Термин «soft skills» стал популярным течением современного быстроразвивающегося общества. Несмотря на широкое использование данного словосочетания, единого понятия не существует. В дословном переводе с английского языка soft skills обозначают «мягкие» навыки, или «гибкие» навыки. В Оксфордском словаре можно найти, что «мягкие» навыки – это «личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми», например, осуществлять продуктивную коммуникацию. Вместе с тем содержательная сторона понятия требует интегративного понимания среды и личностного ресурса. «Гибкие» навыки (англ. Soft skills) – «комплекс неспециализированных, важных для карьеры над профессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть, не связаны с конкретной предметной областью» [13].

Проблемой развития «мягких» навыков в разное время занимались многие ученые, которые по-разному рассматривали и определяли понятие «soft skills», что можно объяснить особенностями восприятия и сферой научных интересов каждого из них. Следует отметить, что все существующие определения понятия частично взаимосвязаны и взаимозависимы, а некоторые из них тесно переплетаются друг с другом. Рассмотрим несколько определений гибких навыков, выведенных компетентными Российскими учеными.

1. О. Абашкина: «человеческие качества, без которых даже самый лучший профессионал не сможет добиться хорошего результата» [16].

2. Е. Гайдученко, А. Марушев: «навыки, позволяющие находить общий язык с другими людьми, налаживать и поддерживать с ними связи, уметь доносить свои мысли» [15].

3. В. Давидовой: «навыки, приобретенные благодаря дополнительному образованию и личному жизненному опыту и используемые для собственного развития именно в профессиональной деятельности» [14].

4. И. Канардов исследует психологическую составляющую soft skills и относит «к числу социальных навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работу в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и др.» [14].

5. О. Сосницкая: «это коммуникативные и управленческие таланты, которые, включают «умение убеждать, лидировать, управлять, делать презентации, находить нужный подход к людям, способность разрешать конфликтные ситуации, ораторское искусство». Другими словами, под этими талантами она понимает не качества и навыки, присущие определенным профессиям, а те, которые можно определить, как общечеловеческие [12].

Резюмируя мнения многих ученых, можно изложить краткую суть «гибких навыков» - это навыки эффективных коммуникаторов и лидеров, необходимые как в повседневной жизни, так и в профессиональной деятельности.

«Мягкими навыками» в современном обществе принято обозначать:

1. Коммуникативные навыки (способность к деловому сотрудничеству, готовность работать совместно с другими людьми, терпимость к чужому мнению, а также навыки коммуникативного взаимодействия);

2. Креативность (способность к созданию продуктов, отличающихся новизной, оригинальностью, уникальностью);

3. Аналитическое мышление (способность к использованию логики при анализе информации и принятии решений);

4. Критическое мышление (способность ставить под сомнение поступающую информацию, включая собственные убеждения);

5. Гибкость (умение приспосабливаться, подстраиваться, адаптироваться, используя для этого свои творческие способности, умение выходить за рамки шаблонов мышления и поведения, умение мыслить нестандартно);

6. Суждение и принятие решений (способность к идентификации альтернатив и выбора среди них, основанный на ценностях и предпочтениях принимающего решение);

7. Самоконтроль (синтез качеств и способностей, которые позволяют человеку эффективно управлять собой в различных видах деятельности и общении);

8. Планирование (способность оптимально распределить ресурсы для достижения поставленных целей, умение ставить цели (задачи) и выполнять действия по их осуществлению в будущем);

9. Адаптивность (способность адаптироваться к изменчивым обстоятельствам);

10. Исследовательские навыки (синтез операций по осуществлению интеллектуальных и эмпирических действий, составляющих исследовательскую деятельность и приводящих к новому знанию);

11. Межличностные навыки (владение навыками, связанными с обменом информацией в письменной и устной форме, умение слушать, сдерживанием эмоций, управление конфликтами, созданием доверия и ведением переговоров);

12. Командная работа (способность общаться и налаживать конструктивный диалог с любым членом команды);

13. Навыки работы в информационной среде – цифровая среда Интернет (умение находить нужную информацию в цифровой среде Интернет).

Таким образом, под soft skills понимается комплекс неспециализированных, важных для карьеры над профессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую

производительность и являются сквозными, то есть не связаны с конкретной предметной областью [15].

Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков в традиционном понимании, не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (коммуникация, в частности, слушание; работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями (управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление).

Профессиональные компетенции называют также «Hard Skills». Под ними подразумевают профессиональные, технические компетенции, которые можно наглядно продемонстрировать, оценить и проверить. Например, знание иностранных языков, навыки работы за компьютером, умение управлять автомобилем или самолетом. Они неизменны для конкретной профессии и не зависят от того, в какой компании или в каком коллективе работает человек (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика Soft и Hard Skills

| Характеристика | Soft Skills | Hard Skills |
|-------------------------|--|---|
| Требования | Меняются в зависимости от компании и конкретных ситуаций | Неизменны в каждой компании |
| Получение навыка | Происходит индивидуально. Не существует шаблона получения компетенций. | Регламентировано. Существуют программы подготовок, в том числе университет. |
| Подтверждение | Не существует сертификации. | существуют подтверждающие сертификаты и дипломы о том, что сотрудник имеет необходимые профессиональные навыки. |
| Необходимо для освоения | эмоциональность (правое полушарие мозга, EQ, эмпатия) | интеллект (левое полушарие мозга, IQ, логика) |
| Время освоения | Медленно | Быстро |

Таким образом, можно сделать вывод. Значимость компетенций определяется для каждой должности индивидуально. Можно разделить профессии на 3 категории:

1. Профессии, в которой превалирует hard над soft: например, физик-ядерщик, который может быть замечательным специалистом и отлично выполнять свою работу, и при этом не уметь работать в команде и взаимодействовать с людьми.

2. Профессии, в которых необходимы в равной степени оба вида навыков: например, юристы, бухгалтеры, таможенники. Этим специалистам требуется набор профессиональных навыков, а также коммуникабельность, организованность, терпеливость, доброжелательность, так как они работают с людьми.

3. Профессии, в которых превалируют soft skills: например, сфера продаж, бизнес, политика или творческие профессии. Так, бывают умелые продавцы без образования маркетолога, которые своим обаянием завоевывают клиента. В эффективных продажах задействованы самые разные социальные компетенции: умение говорить красиво и грамотно, выступать публично, умение слушать, умение расположить к себе собеседника, уверенность в себе и др. [14].

Можно сделать вывод, что важно осознавать значимость каждой конкретной компетенции для успешного профессионального развития. И развивать нужные для занимаемой должности. Но при этом обращать внимание, что мир не стоит на месте. Человечество живет в бесконечном потоке информации. Нужно уметь работать и развиваться в данной среде наилучшим для себя способом.

1.2 Применение Soft Skills в работе менеджмента

Известно, что информационные технологии вытесняют человека из всех сфер, видов и операций деятельности, где работу может выполнить робот. Цифровые технологии оказывают сильное влияние на трансформацию трудовых отношений и организацию труда в компаниях. Как утверждает М. Форд «Если говорить в общем, никто больше не будет делать ничего, что связано с рутинной и повторением». Это говорит о том, что человек должен

стремиться к совершению той работы, которая неподвластна никому, кроме человека.

Форд подчеркивает в своих высказываниях, что «компьютеры все лучше и лучше умеют выполнять узкоспециализированные, рутинные и предсказуемые задачи и, вполне вероятно, что в скором времени будут превосходить в этом умении многих людей, сейчас занимающихся такой работой». При этом, помимо растущей потребности в цифровых навыках, развивающаяся цифровая экономика создает особо благоприятные возможности для не когнитивных, «мягких навыков», которые компьютеры не могут выполнить и потому они являются востребованными. Они включают в себя, как правило, социальные, эмоциональные и поведенческие навыки и имеющиеся исследования в развитых странах показывают, что зарплата больше у тех, кто хорошо владеет мягкими навыками.

В 2013 г. компания Google провела исследование, получившее название Project Oxygen. Изучив данные о приеме на работу, увольнении и продвижении по карьерной лестнице своих сотрудников с 1998 года, эксперты пришли к выводу, что среди восьми наиболее важных качеств топ-менеджеров, определивших их успех в компании, семь – это «мягкие» навыки. Данные навыки подразумевают умение общаться, слушать, понимать других, их ценности и мнения, проявлять эмпатию и поддерживать коллег, решать проблемы, быть хорошим наставником, обладать критическим и аналитическим мышлением.

Другое исследование под названием Project Aristotle, проведенное весной 2017 года, подтвердило выводы, сделанные ранее, связанные с важностью soft skills даже в высокотехнологичной сфере. Исследователи установили, что наиболее важные и продуктивные идеи в компании генерируют коллективы (так называемые B-Teams), состоящие из сотрудников, которых не всегда можно отнести к самым высококлассным специалистам. Проект показал, что лучшие команды в компании демонстрируют ряд «мягких» навыков: равенство, великодушие, любознательность по отношению к идеям своих коллег,

эмпатию, эмоциональный интеллект, эмоциональную безопасность, которая заняла первую строчку в рейтинге. Это выражается в доброжелательном отношении к коллегам, отсутствии психологического давления. Чтобы преуспеть, каждый член команды должен чувствовать себя уверенно, когда высказывает какие-либо мысли и даже если допускает ошибки. Сотрудник должен знать, что его услышат.

Исследования, проведенные компанией Google, согласуются с данными других исследований, в частности, исследованием некоммерческой организации «Национальная ассоциация колледжей и работодателей» (США), которое показало, что коммуникативные навыки входят в тройку самых востребованных у работодателей.

О важности для выпускников вузов soft skills (навыков командной работы, решения проблем, коммуникативных навыков, стратегического мышления и др.) говорит, и специалист в области организации и управления в сфере высшего образования Маргарет Эндрюс.

Необходимость развития soft skills определяется не только исключительно запросами работодателей. В 2015 году были опубликованы результаты исследования «Навыки для социального прогресса. Сила эмоциональных и социальных навыков», проведенного Организацией экономического развития и сотрудничества (ОЭСР). Один из основных выводов, который сделали эксперты, сводится к тому, что для успеха в жизни, для того, чтобы эффективно справляться с вызовами XXI века, сегодняшнему подрастающему поколению необходимы следующие навыки:

1. Когнитивные: грамотность и математические навыки, а также когнитивные навыки более высокого уровня (например, логическое и креативное мышление); умение решать проблемы, а не знание, необходимое для решения проблем; вербальная грамотность, умение считать, память и быстрота решения.

2. Социальные и поведенческие: социально эмоциональные навыки и личностные качества; готовность получить новый опыт, добросовестность,

экстраверсия, такт и эмоциональная стабильность; саморегулирование, готовность к компромиссам, умонастроение и навыки межличностного общения.

3. Технические: хорошие навыки ручного труда, знание методов, умение работать с материалами, механизмами и инструментами; технические навыки, приобретенные в процессе обучения или профессиональной подготовки, навыки, необходимые по работе в конкретной профессии [14].

За последние 20 лет резко изменились и сам человек, и условия рынка труда. Ставка на молодежь, как основу интеллектуального капитала компаний, требует изучения мотивационных, личностных и интеллектуальных особенностей и возможностей поколения Z.

1.3 Особенности работы с подростками поколения Z

Теория поколений тесно связана с экономическими циклами развития государства. В зависимости от окружения, организационной культуры и общей обстановки в стране, которая значительно влияет на ценности и устои семьи, меняется человек.

Поколение X – дети, воспитанные родителями военного времени в стране, где единство превыше всего. В тот период страна работала на общий результат и добивалась этого авторитарными методами. Люди стремились продвинуться по карьерной лестнице и уделяли времени работе больше, чем обучению.

Поколение Y - дети, пережившие перестройку, следовательно, познавшие голод и бедность. Деньги являются одним из самых важных ориентиров. Также, эти времена характеризуются вспышкой неформалов. К этому привело несколько причин. Родителям приходилось много работать, что не позволяло уделять времени детям. После долго авторитарного режима в стране наконец-то появилась свобода, которая, как известно, часто граничит с анархией. Эта вседозволенность и приводила к агрессивному самовыражению.

Смена власти и политического режима в стране позволила людям высказывать своё мнение и участвовать в принятии решений. Конкуренция привела к росту технологией по средствам инноваций.

Поколение Z – дети, выросшие в свободной стране, имеющие доступ ко всем ресурсам. В том числе образованию, что привело к стремлению людей саморазвиваться, образовываться и раскрывать свой потенциал. У современных подростков конкуренция не является мотивацией к деятельности. На смену пришла коллаборация - процесс совместной деятельности в какой-либо сфере двух и более людей или организаций для достижения общих целей, при которой происходит обмен знаниями, обучение и достижение согласия (консенсуса). Сравнительная характеристика представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Сравнительная характеристика поколений X, Y, Z

| Поколение Характеристика | X (1964-1983) | Y (1984-2000) | Z (2000 - ...) |
|-----------------------------|------------------------------|------------------|---------------------|
| Стиль управление | Авторитарный | Демократия | Либерализм |
| Совместная работа | Коллектив | Команда | Проект |
| Обучение | Однократное | Многократное | Непрерывное |
| Ценности | Выживание, самореализация | Самовыражение | Саморазвитие |
| Мотивация | Уважение, карьера | Деньги | Развитие потенциала |
| Технология | Конвейер, знания | Инновация | Коллаборация |

Модернизация системы образования происходила совместно с развитием государства. Самое важное изменение в системе обучения школьников коснулось поколения Z. Введение Единого Государственного Экзамена для выпускников 9 и 11 классов. Это колоссальный прорыв в школьном образовании РФ. Поступление в ВУЗы на основании результатов ЕГЭ снижает коррупцию при поступлении и позволяет каждому школьнику поступить в любое образовательное учреждение страны. Но условие получения знаний не является равным. Школа г. Москвы и поселка в глубинке имеют принципиальную разницу. Инфраструктура, уровень компетенций педагогов,

техническое и методическое оснащение городских школ значительно выше поселковых и деревенских. В результате подростки имеют неравные условия, как обучения, так и поступления в ВУЗы. Именно это и стало одной из причин создания ОЦ «Сириус». Дать возможность детям с отдаленных уголков страны получать образование высокого уровня и развиваться в наилучших условиях абсолютно бесплатно.

Развитие профильных знаний, навыков и умений является основополагающим в образовательной программе. Но это не единственное в чем требуется повышать уровень компетенций подростков.

В погоне за знаниями в определённой конкретной области, т.е. развитием Hard Skills, современные подростки разучились делать самое важное – общаться, договариваться. Вместо живого общения пришли социальные сети, устного ответа – тест, совместного времяпрепровождения – компьютерные игры. Принципы работы педагогов представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Принципы обучения школьников согласно теории поколений

| Поколение Характеристика | X (1964-1983) | Y (1984-2000) | Z (2000 - ...) |
|---------------------------------|--|--|--|
| Контроль | Склонны к самодисциплине | Ценят свободу и отсутствие контроля | Не способны к самодисциплине |
| Способность удерживать внимание | 45-60 мин, долгое переключение внимания | 35-45 мин | 15-25 мин, быстрое переключение внимания |
| Восприятие информации | Аудиальное | Через самопознание | Визуальное |
| Память | Долговременная | В равной степени | Кратковременная |
| Поощрение | Самостоятельное стремление к прилежности и дисциплине, страх быть «не как все» | Прилюдная похвала, доска почета и т.д. | Индивидуальная мотивация |

Поколения сменяют друг друга, и к каждому поколению необходим свой подход. Поэтому педагогу стоит учитывать особенности развития и формирования поколения Z, пытаясь донести до него свои мысли, это поможет

быстро ориентироваться в потребностях, учащихся и направить процесс обучения по наиболее эффективному пути. Особенность поколения Z состоит в том, что с ними нужно разговаривать как со взрослыми людьми, на равных. Они считают, что взрослые ничем абсолютно не лучше их, включая учителей, и они ожидают нормального, уважительного диалога.

Итак, отличительные черты нового поколения.

Во-первых, это гиперактивность как результат клипового сознания. Это дети с синдромом дефицита внимания и гиперреактивности (СДВГ). Обучающимся трудно долго оставаться сосредоточенными на чем-то одном, они очень непоседливы и потому расторможены, гиперактивны. В следствии у таких детей часто возникают проблемы с успеваемостью из-за неусидчивости и нетерпеливости, но при этом они и могут быть одаренными в каких-то отдельных сферах деятельности. Избыток информации, который обрушивается на детскую голову с первых лет жизни, приводит к нарушению возрастного развития нервной системы. Именно поэтому школьники поколения Z более возбудимы, впечатлительны, непоседливы, а также менее дисциплинированы.

Вторая черта «поколения будущего» – склонность к аутизации. Речь идет об аутизме не в виде расстройства (хотя детей-аутистов становится все больше), а об аутизации, как способа взаимодействия с миром людей, с детства погруженных в себя и неспособных общаться с окружающими, выступающей как защита от проблем современного образа жизни, как способ отгораживания от мира, по сути – способ десоциализации.

С одной стороны, поколение Z становится менее общительным, более погруженным в себя и виртуальный мир и фантазии. На языке психологии – более интравертированным. С другой стороны, детский эгоцентризм, для ребенка это естественно – думать исключительно о себе.

Главная социально-психологическая особенность нового поколения – это инфантилизация. Соответственно, ученики становятся менее ответственными, менее исполнительными, они не готовы признавать свою вину за срывы и несоответствующие выполнение самостоятельных работ. Но при этом, как и все

дети, нынешние школьники ожидают от окружающих, в том числе учителей, безусловной положительной оценки всего, что они делают.

У нового поколения возникает размывание жизненных принципов и жизненных ориентиров. Происходит это в силу нескольких причин:

1. Быстрое изменение жизни, вследствие которого отдельные жизненные принципы, а то и стиль жизни в целом устаревают.

2. Мировоззренческий разрыв с родителями, жизненные принципы старших становятся для молодежи неактуальными.

3. Избыточность информации, или информационная перегруженность, являющаяся неотъемлемой чертой современного информационного общества.

Педагоги и психологи обсуждают, как учить детей поколения Z. Старый принцип – прямая передача из уст в уста, от учителя ученику, неэффективен.

Уже с конца прошлого столетия на смену знание-ориентированному направлению в педагогику всё активнее стало приходить личностно-ориентированное, в котором миссия педагога, заключается уже не в передаче знаний, а в педагогической поддержке индивидуального развития личности через вхождение и самоидентификацию обучаемого в мире культурных ценностей. Диалог между субъектами образовательного пространства (педагогом и обучающимися) может включать совет, доверительное общение, совместное обсуждение, акцент на личных достижениях. Образование должно происходить посредством обретения «смыслов-целей, смыслов-интересов, смыслов-мотивов», т.к. мотивация обучающихся сейчас напрямую зависит от практической ценности знаний.

Рассмотрим основные ориентиры в обучении нового поколения.

1. Учащийся в центре внимания.

Молодые люди отказываются от образования: оно кажется им бессмысленным для будущей жизни, менее полезным, чем «свободное плавание в большом мире». Чем старше становится ученик, тем больше от него требуется изучения абстрактных «предметов» - мало связанных с реальной жизнью, и его личным видением себя в ней. Создание учебных планов, в центре

внимания, при разработке которых будет современный мир и возможность обучающегося эффективно действовать в нем — ключ к успеху в 21-ом столетии.

2. Применимость знаний.

Когда говорится о «полезности» знаний, под «полезностью» понимается отнюдь не то, насколько легко будет учащемуся сдавать выпускной экзамен. Такие результаты обучения все еще признаются обучающимися «важными» - но не являются определяющими, и, тем более, мотивирующими. Цель учеников нового поколения - получить информацию, практическая польза владения которой будет очевидна. Мотивация обучающихся сейчас напрямую зависит от того, насколько хорошо они понимают, как и где смогут применить полученные знания.

3. Время - главная ценность.

Возможность тратить время эффективно часто становится для учеников главным аргументом. Они ищут идеальное соотношение между затраченным временем, объемом полученной информации и «пользой», которую они смогут из этой информации извлечь. Если затраты времени слишком велики, они или вовсе откажутся от изучения материала курса, или будут искать более сжатую информацию. Времени всегда недостаточно, терять его - неэффективно. Если изучаемая информация очень нужна, но плохо структурирована, и ее освоение отнимает лишнее время – ученики будут искать ее в независимых источниках, что многие педагоги также расценивают как «нежелание учиться как положено».

Поэтому использовать время следует эффективно. Представители Поколения Z не способны удерживать внимание на чем-то одном больше 15–20 минут – оно ослабевает. Нужно разделить учебное время на промежутки по 20–25 минут, в течение каждого из которых учащиеся будут один раз менять вид деятельности.

4. Необходимо грамотно структурировать учебный процесс.

Поколение Z растёт в весьма «упорядоченном» мире, и требует такого же порядка и логичности от учебы. Его представители хотят точно знать, что, и в какие сроки от них требуется – причем эта информация должна быть весьма подробной. Четко следует оговаривать сроки заданий и санкции за их несоблюдение. Установить строгий, но справедливый контроль действием.

Для Поколения Z текстовые материалы должны быть простыми для восприятия, структура текста должна соответствовать его содержанию, а ключевые пункты – выделены визуально. Кроме того, для этого поколения очень важно подведение итогов каждого этапа обучения – и немедленная постановка задач на следующий этап.

Следует говорить коротко, писать развёрнуто и по пунктам. В головы поколения Z встроен восьмисекундный фильтр. По исследованиям Microsoft, столько внимания подростки уделяют новой информации. Дети Twitter не способны воспринимать длинные сообщения. Устную задачу надо уложить в 25 слов. А потом развёрнуто объяснить письменно и по пунктам. Каждый пункт тоже должен состоять не более чем из 25 слов. Поколение Z плохо запоминает, потому что они растут в среде, когда всё можно уточнить в интернете. Письменная задача поможет вспомнить нюансы.

Информация, которую преподносит педагог учащимся, не должна быть «избыточной». Поколение Z хочет получать «концентрированные» знания. Более того они сознательно игнорируют этапы обучения, направленные на «закрепление» материала путем многократного его повторения: как только суть изучаемого становится им понятна, дальнейшее повторение одного и того же они считают «бесполезным».

5. Главное – результат.

Современные ученики в процессе обучения ориентируются, прежде всего, на результат: «наслаждаться процессом» им не свойственно. Они сосредотачиваются на новом материале, игнорируя «повторение пройденного» и «закрепление» — не желая вновь возвращаться к изученному, как говорилось ранее. Задания, которые содержат многократное повторение одного и того же,

они оставляют невыполненными. Если в качестве результата учащимся видится лишь хорошая оценка на экзамене — вряд ли они будут уделять внимание действительно глубокому и системному изучению предмета.

Важно помнить, что сегодняшние ученики с самого рождения имеют доступ к огромным массивам информации — к пяти годам в распоряжении современного ребенка больше информации, чем было у его бабушки и дедушки за всю жизнь. Нынешние учащиеся умеют ориентироваться в этом изобилии, быстро находить, выделять и запоминать лишь нужное, имеющее практическую ценность - многие люди старшего возраста не имеют таких навыков.

6. Визуализация.

Прежде всего, любую информацию следует по возможности визуализировать. Необходимо сделать урок ярким, зрелищным, наглядным, объединяющим в себе традиционные инструменты (доска, маркеры) и новые технологии обучения (проекторы, компьютеры, интерактивные доски). Для большинства обучаемых восприятие визуальной информации более комфортно, чем любой другой – но у поколения Z такая склонность выражена особенно сильно.

Представители поколения Z лучше понимают образы, чем слова. Инструкции в картинках или в форме видеоролика действуют на них эффективнее. Они взрослеют в эпоху торрентов, демотиваторов и инфографики. Наглядность - главное условие. С каким бы мастерством педагог ни рассказывал о малом и большом кровообращении, двухминутный ролик даст гораздо больший эффект.

7. Устная речь.

Беседа стимулирует головной мозг, в том числе лобные доли – область, которая ответственна за принятие сложных решений и обобщение в выводы. Общение учащихся между собой стимулирует также память и делает учебный процесс более динамичным.

Необходимо учить детей критически мыслить: останавливать учащихся, учить их обдумывать и тщательно анализировать информацию и лишь после этого приступать к выполнению работы.

Следует учитывать феномен детской многозадачности: использовать новые инструменты, в том числе игры и интерактивные занятия. Процесс урока нужно сделать более динамичным. Монотонная речь учителя и медленное передвижение по классу - факторы, выводящие из равновесия поколение Z. Учитель, входящий в класс и медленно произносящий слова «Здра-а-а-вствуйте де-е-ети», в ту же минуту «теряет» этих самых детей. Потому что поколение Z лучше воспринимает быструю информацию. Учебный материал лучше подавать в оптимистичном тоне. Позитивизм мышления способствует умственной активности.

На уроках можно использовать элементы таких современных технологий, которые помогли бы преодолеть отрицательные тенденции развития «цифрового поколения»: технологию коллективного способа обучения (КСО), ТРИЗ, технологии развивающего обучения, технологию проектного обучения, технологии смешанного обучения, технологию проблемного обучения, технологии интерактивного обучения.

Целесообразно включать в учебный процесс такие интерактивные формы, как круглый стол (дискуссия, дебаты), мозговой штурм, деловые игры, анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ, мастер класс.

Активное включение в учебный процесс интерактивных форм обучения позволит постоянно вносить новизну и изменения в проведение занятий, что удержит внимание, заинтересованность современного учащегося на постоянно высоком уровне. А это, несомненно, повысит эффективность формирования и развития общеучебных умений и навыков обучающихся. Педагогу необходимо помочь ученикам преодолеть фрагментарность и поверхностность мышления, стремиться предоставлять информацию в четкой логической последовательности, с использованием иллюстраций (в качестве конкретных примеров теории).

8. Обратная связь.

Современные ученики всегда хотят знать, насколько правильны их предположения, верно ли они понимают материал, делают ли ошибки – и благодарны педагогу за внимание и участие. Также, детям необходимо высказаться на тему процесса обучения, поделиться впечатлениями и полученной информацией.

9. Награды.

Представители поколения Z не могут ждать (их горизонты ближе, они хотят, чтобы их желания очень быстро удовлетворялись). Им важно поставить не только срок исполнения задачи, но и пообещать срок достижения первых побед. За каждый школьный конкурс они привыкли получать награду, за состязание — сертификат об участии. Они привыкли к похвалам, но не считают их чем-то особенным. Поколение Z не может учиться без «поглаживаний». Похвала для них — не морковка для кролика, а топливо для поезда. Похвала и награды не мотивируют поколение Z, но их отсутствие выбивает из колеи.

10. Мудрое руководство.

Учащиеся не заклеят педагога презрением, если почувствуют, что их знания в какой-то области более глубоки, чем педагога. Поэтому им лучше дать возможность продемонстрировать эти знания, в свою очередь они будут очень благодарны, если педагог проявит искреннюю заинтересованность. Представители этого поколения хотят, чтобы педагог был умелым и мудрым руководителем, а не «знал всё». Учитывая тягу представителя поколения Z к переменам, логично будет организовать учебный процесс таким образом, чтобы формы проведения занятий менялись. Внедрение новых интерактивных методов обучения, активное использование в учебном процессе инновационных технологий отвечает потребностям современных учащихся и повышает эффективность обучения. Так на смену мастер-классов приходят воркшопы.

2. Анализ внешней и внутренней среды Образовательного Центра «Сириус»

2.1 Организационно-экономическая характеристика Образовательного Центра «Сириус»

Организационно-правовая форма предприятия Образовательный фонд.

Юридический адрес: 354349, Российская Федерация, Краснодарский край, г. Сочи, Олимпийский проспект, д. 40.

Контактная информация:

- Тел.: 8 (800) 100 76 63;
- Вебсайт: <https://sochisirius.ru/>;
- E-mail: parksirius@talantiuspeh.ru.

Основные виды деятельности в отчетном периоде в соответствии с учредительными документами:

1.1. образовательная деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования;

1.2. образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе по интегрированным образовательным программам в области искусств, и интегрированным образовательным программам в области физической культуры и спорта;

1.3. образовательная деятельность по дополнительным общеобразовательным программам дополнительным профессиональным программам и основным программам профессионального обучения.

Цель работы Образовательного центра «Сириус» – раннее выявление, развитие и дальнейшая профессиональная поддержка одарённых детей, проявивших выдающиеся способности в области искусств, спорта, естественнонаучных дисциплин, а также добившихся успеха в техническом творчестве.

Ежемесячно в «Сириус» приезжают 800 детей в возрасте 10-17 лет из всех регионов России. Их сопровождают более 100 преподавателей и тренеров, повышающих в Центре свою квалификацию. Обучение проводят ведущие педагоги спортивных, физико-математических, химико-биологических школ, а также выдающиеся деятели российского искусства в сфере академической музыки, классического балета и изобразительного искусства. Образовательная программа рассчитана на 24 дня и включает в себя как занятия по специальности, так и развивающий досуг, мастер-классы, творческие встречи с признанными в своих областях профессионалами, комплекс оздоровительных процедур, а в течение учебного года общеобразовательные занятия. Образовательный Центр подразделён на 3 направления обучения подростков: Наука, Спорт и Искусство. В свою очередь, каждое из направлений подразделяется на специализации.

Характеристика организационной структуры Центра.

Свою деятельность центр ведет на основании устава Фонда и лицензии на осуществление образовательной деятельности при поддержке и координации Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации и Министерства культуры Российской Федерации.

Ведущим принципом управления является согласование интересов субъектов образовательного процесса: обучающихся, педагогов профильного образования, учителей общего образования, кураторов на основе открытости образовательного учреждения и ответственности всех субъектов образовательного процесса за образовательные результаты.

Ряд положений общей теории управления образовательного учреждения:

1. Управление обеспечивает целенаправленную и интегрированную деятельность субъектов педагогического процесса.
2. Управление направлено на создание, становление, оптимальное функционирование и обязательное развитие образовательного учреждения.

3. Управление осуществляется с помощью управленческих действий анализа, планирования, организации, контроля, регулирования.

4. Управление эффективно, когда оно обладает такими свойствами, как целенаправленность, системность, прогностичность, цикличность, демократичность.

5. Управление достигает цели, если: его механизм соответствует сложности объекта и возможностям субъекта; имеются резервы вариантов управленческих решений; используются критерии конечного результата; имеет место хорошо развитая система обратной связи; учтен человеческий фактор.

Итак, под управлением образовательным учреждением мы понимаем систематическое, планомерное, сознательное и целенаправленное взаимодействие субъектов управления различного уровня в целях обеспечения эффективной деятельности образовательного учреждения.

Таблица 4 – Качественно-количественная характеристика педагогических работников ОЦ «Сириус»

| | Сотрудники отдела воспитательной работы | Учителя Школы | Профильные педагоги (сопровождая каждую ОП отдельно) | Сотрудники отдела внеучебной деятельности | Сотрудники департамента спорта |
|-----------------|---|---|--|--|--|
| Кол-во | 157 | 32 | ≈100 | 14 | 11 |
| М/Ж | 132/25 | 27/5 | ≈60/50 | 12/2 | 2/9 |
| Возраст (%) | До 20 – 3% 21-25 – 68% 26-30 – 24% Более 30 – 5% | 24-27 – 10% 28-35 – 35% 36-55 -40% Более 55 – 15% | | 24-27 – 57% 28-32 – 24% 32-40 – 18% | 24-27 – 63% 28-32 – 27% Старше 32 – 10% |
| Образова ние | Н/о высшее – 24% Бакалавр– 63% Магистратура – 13% | 100% - высшее образование. | | 100% - высшее образование. | С\с образование – 9% Высшее образование – 91% |

На основании данных в таблице 4, можно сделать вывод, что подавляющее большинство педагогических работников ОЦ «Сириус» являются женщины. Этот феномен можно наблюдать в каждом учебном заведении нашей

страны. Основной причиной нежелания мужской половины населения преподавать – низкие заработные платы преподавателей.

Педагоги в ОЦ в большинстве своём молодые талантливые учителя, имеющие высшее образование или находящиеся в стадии его получения, если речь идет о кураторах. Что свидетельствует о высоком социокультурном уровне работников.

Миссия Образовательного Центра «Сириус» - стать флагманом в области работы с одаренными детьми во благо России, создавать вдохновляющую образовательную среду для юных талантов в области науки, искусства и спорта, развивать интенсивные программы обучения и сопровождения одаренных школьников и студентов, поддерживать выпускников, воспитывая в них ответственность за будущее страны и будущее мира.

«Для выполнения этой миссии со стороны руководящих и рядовых сотрудников Фонда, преподавателей и привлеченных экспертов требуется приверженность следующим принципам:

- нацеленность на интересы детей;
- профессионализм;
- готовность работать в команде;
- умение выстраивать партнерские отношения.

«Мы работаем с детьми и ради детей». Для наших воспитанников время, проведенное в Образовательном центре «Сириус» – это уникальный жизненный опыт, который мы надеемся, поможет им занять достойное место во взрослой профессиональной жизни в приоритетных для развития России областях. Все сотрудники Фонда, не только педагоги и тренеры, должны понимать, что их главная задача – работать в интересах детей и всегда оставаться на их стороне» - гласит кодекс корпоративной этики. Руководство подходит к отбору всех сотрудников тщательно и требует полного соответствия предъявляемым требованиям [11].

2.2 Анализ внутренней и внешней среды организации

Любая компания функционирует в определенной среде. Чтобы понять текущее положение компании. Нужно провести анализ внутренних факторов и внешних факторов, которые влияют на работу компании. Анализ внешней среды организации – это инструмент, при помощи которого разработчики стратегии (руководство организации) контролируют внешние по отношению к организации факторы с целью предвидеть потенциальные угрозы и вновь открывающиеся возможности. Анализ внутренней среды должен проводиться наравне с анализом внешней среды и должен быть направлен на определение возможностей, потенциала, а также на выявление сильных и слабых сторон организации по сравнению с конкурентами на рынке [5].

Целями реализации Программы Образовательного Фонда «Талант и успех» являются:

1. Создание условий для развития навыков обучающегося по следующим направлениям:

- работы с текстами разной природы;
- формирование математического мышления;
- формирование первоначальных навыков конструирования, изобретательства;
- развитие естественно-научного мышления.

2. Становление и развитие личности обучающегося в её индивидуальности, самобытности, уникальности и неповторимости; воспитание свободной творческой личности, способной принимать конструктивные решения и брать на себя ответственность за решение глобальных задач глобального масштаба.

3. Воспитание у обучающихся межкультурного понимания и уважения, осознания своей человеческой общности, заботы о своей планете, ответственности за сохранение мира на Земле, совершенствование мира вокруг себя.

4. Формирование у обучающихся положительной мотивации в учебной деятельности.

Анализ внешней среды: макросреда организации

1. Социальные факторы

Социальные факторы являются для организации одними из самых значимых. К ним относится уровень культурного развития, в которое можно включить желание развиваться подрастающее поколение. С каждым годом количество заявок на Образовательные программы растёт. Показатели, которые демонстрируют подростки на вступительных испытаниях совершенствуются. Центр открывает онлайн-платформы для охвата и обучения большего количества школьников.

Таблица 5 - Заявки, поступающие для отбора в образовательную программу

| | Поступившие заявки | Дети, прошедшие отбор |
|------|--------------------|-----------------------|
| 2015 | 4789 | 968 |
| 2016 | 12345 | 4590 |
| 2017 | 28904 | 5498 |
| 2018 | 37904 | 6205 |
| 2019 | 48506 | 7101 |
| 2020 | 49700 | 4780 |

На основании данных приведённых в таблице 5, можно сделать вывод, что количество заявок в 2020 по сравнению с 2015 выросло более чем в 10 раз. Но при этом стоит отметить, что в связи с эпидемиологической обстановкой в стране в 2020 г количество детей, посетивших центр снизилось на 30 %. Запрет на деятельность организаций детского отдыха и оздоровления всех форм собственности до 1 июня также привел к срыву подготовки и проведению детской летней оздоровительной кампании 2020 года. Спрос на отдых упал до нуля, в итоге образовательный центр лишился части годового бюджета. Несмотря на это, организация продолжала вести хозяйственную деятельность, оплачивать коммунальные услуги, аренду земли, охрану объектов, и готовить помещения к приему детей.

Можно сделать вывод, что образовательный центр «Сириус» подвержен влиянию социальных факторов.

2. Технологические факторы

К технологическим факторам мы можем отнести прорыв в IT-сфере за последние 5 лет. Популяризация дистанционного образования, как формы получения знаний. Именно благодаря развитию этой отрасли у Центра появилась возможность открыть онлайн-курсы в 2019 году, которые стали необходимостью в период распространения пандемии. Но нельзя говорить о дистанционном образовании так однозначно.

Тенденция получения знаний онлайн и к негативным последствиям:

1. Недостаток личного живого общения подростков. В дистанционном обучении личные контакты учащихся друг с другом и с учителями минимальны, если таковые имеются. Следовательно, эта форма обучения не подходит для развития навыков общения, уверенности в себе или навыков командной работы.

2. При дистанционной работе трудно контролировать процесс обучения всех детей, даже видеоконференция не заменяет стандартный урок.

3. Необходимость работать с мотивацией учеников - сложность поддержания у школьников интереса к предмету, поощрения к проявлению инициатив. Не существует компьютерной системы способной взять на себя эти функции.

4. Ввиду недостаточного опыта дистанционного обучения много времени приходится тратить на техническую организацию урока. На сегодняшний день объём материала меньше и качество онлайн-урока ниже, чем обычного школьного урока, проведённого в классе.

5. Отсутствие гарантии самостоятельного выполнения/решения учебных заданий и задач.

6. В процессе дистанционного обучения практически не принимают участия дети с ОВЗ, особенно гиперактивные дети.

7. Недостаток практических знаний. Трудно преподавать специальности, которые вовлекают большое количество практических упражнений дистанционно. Даже самые современные тренажеры не заменят будущих врачей или преподавателей «живой» практики.

Указанные выше факторы привели к снижению уровня знаний и качества образования в 2020 г.

1. Природные факторы

Природные факторы являются в первую очередь почвой для изучения молодыми биологами. С открытия Центра направление «Биология» занимается работой над сохранением ресурсов Земли. В «Сириусе» существует фракционный сбор ТКО. Каждую ОП приглашаются спикеры, проводятся мастер-классы, воркшопы. Вся эта деятельность направлена на пропаганду образа жизни «ЭКОfriendly» среди подростков, посещающих центр.

Сочи - единственный город в России с субтропическим климатом. Для данной местности характерны проливные дожди. При наступлении данных прогнозов погоды, обучающиеся теряют возможность находиться на свежем воздухе и заниматься физической активностью, так как спортивные площадки находятся под открытым небом.

2. Экономические факторы

Экономическая среда отражает общую экономическую ситуацию в стране или регионе, в котором осуществляет свою деятельность организация. Для проведения анализа целесообразно изучить финансовые показатели развития Краснодарского край. Специфика данного региона - туризм. Эта отрасль потерпела колоссальный спад ввиду пандемии и запрета на перемещения между муниципалитетами. За отчетный период 2020 года город принял свыше 1,192 млн гостей, что на 53% меньше чем в аналогичном периоде прошлого года. По итогам отчетного периода, согласно данных мониторинга заполняемости объектов размещения, средний показатель составил 33,5 % (в 2019 году 88,9 %)

За январь-май 2020 года сальдированным финансовым результатом деятельности крупных и средних организаций является убыток в размере – 9850,5 млн рублей. За аналогичный период прошлого года финансовым результатом являлась прибыль 2036,7 млн рублей.

По результатам своей деятельности 48,8 % организации получили убытки на общую сумму 11863,8 млн рублей, что в 2,4 раз больше соответствующего периода предыдущего года. По итогу отчетного периода 59 % убытка получено гостиницами и предприятиями общественного питания, 11,6 % убытка получено санаторно-курортными организациями.

Прибыль прибыльных организаций снизилась на 71,8 % или 4882,0 млн рублей. Стоит отметить, что финансовые показатели «Сириуса» в 2020 увеличились в сравнении с 2019. Данные предоставлены в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели затрат по направлениям

| Показатели | 2019, тыс. руб. | 2020, тыс. руб. |
|---|-----------------|-----------------|
| Реализация мер, связанных с подготовкой детей и молодежи, проявивших выдающиеся способности в области искусства, спорта и естественнонаучного образования, в том числе организация содержания, отдыха и оздоровления детей и молодежи, организационно-техническим обеспечением выплаты грантов Президента Российской Федерации, организацией выявления, сопровождения и мониторинга дальнейшего развития лиц, проявивших выдающиеся способности, в том числе затраты на содержание имущества. | 994562 | 985625 |
| Реализация мер по организации проезда детей и молодежи к месту проведения образовательных мероприятий в Образовательном центре Фонда и обратно к месту жительства | 176567 | 150500 |
| Выплата грантов Президента Российской Федерации | 657869 | 791064 |
| Организационно-техническое и информационное сопровождение выплаты грантов Президента РФ, организация выявления, сопровождения и мониторинга дальнейшего развития детей, проявивших выдающиеся способности | 13675 | 15195 |
| Выплата премий победителям международных олимпиад | 61568 | 59600 |
| Организационно-техническое и информационное сопровождение выплаты премий победителям международных олимпиад | 3987 | 4172 |
| Мероприятия, связанные с приобретением инфраструктурных объектов Олимпийских зимних игр в Сочи | 6546788 | 7730100 |

В связи с этим, можно сделать вывод, что экономическое развитие региона не влияет на экономическое развитие Образовательного Центра.

Анализ микросреды организации

Потребители

Приехать в Центр могут школьники от 10 до 17 лет, демонстрирующие выдающиеся успехи в науках – математике, физике, химии и биологии; спорте – хоккее, фигурном катании и шахматах; искусстве – классическом балете, живописи и академической музыке (фортепиано; струнные инструменты – скрипка, альт, виолончель, контрабас, арфа; духовые инструменты – гобой, кларнет, саксофон, фагот, труба, валторна, тромбон, туба, флейта; ударные инструменты) и литературном творчестве.

Отбор на обучение по направлению «Наука» проводится Экспертным советом Фонда на основании общего порядка отбора на профильные программы Центра «Сириус» и Положения. При отборе могут быть учтены:

- результаты прохождения дистанционного отборочного курса и очный тур в субъектах РФ;
- академические достижения учащихся: результаты выступлений на этапах всероссийской олимпиады школьников и всероссийского конкурса научно-технологических проектов, этапах олимпиады Эйлера и олимпиады Максвелла, в олимпиадах, прошедших экспертизу Российского совета олимпиад школьников;
- результаты выполнения заданий, предложенных руководителем программы, в том числе дистанционных и очных туров, оценки выполнения кейсов, творческих работ учащихся, мотивационных писем.

Творческий отбор групп, обучающихся по программам направления «Хореография» проходит по представлениям образовательных организаций Российской Федерации, реализующих программу среднего профессионального образования «Искусство балета» или дополнительную предпрофессиональную программу «Хореографическое творчество». Отбор осуществляется Экспертным советом Фонда на основании следующих критериев.

Для участия в образовательной программе направления «Литературное творчество» приглашаются школьники, увлеченные русским языком и

литературой, проявившие себя в познавательной, исследовательской, проектной, творческой деятельности в области русского языка и литературы.

Отбор обучающихся на спортивные программы Центра «Сириус» по направлению «Спорт» осуществляются на основании критериев отбора и рекомендаций Экспертных организаций по соответствующим видам спорта:

- Шахматы – Федерация шахмат России;
- Хоккей – Федерация хоккея России;
- Фигурное катание – Федерация фигурного катания на коньках России.

Приглашение на спортивные программы Центра «Сириус» спортсменов и спортивных команд, достижения которых соответствуют критериям отбора, осуществляется на основании решения Экспертного совета Фонда «Талант и успех».

Основными критериями отбора спортсменов являются: возраст от 10 до 17 лет, обучение в общеобразовательных учреждениях Российской Федерации с 5-го по 11-й класс и гражданство Российской Федерации, а также наличие высоких спортивных результатов, показанных на региональных, всероссийских и международных соревнованиях.

Рассмотрим более подробно обучающихся Центра. Все подростки делятся на 3 направления:

1. Наука;
2. Спорт;
3. Искусство.

За 2020 г Центр посетили 5892 подростка, подробные данные представлены на рисунке 1.

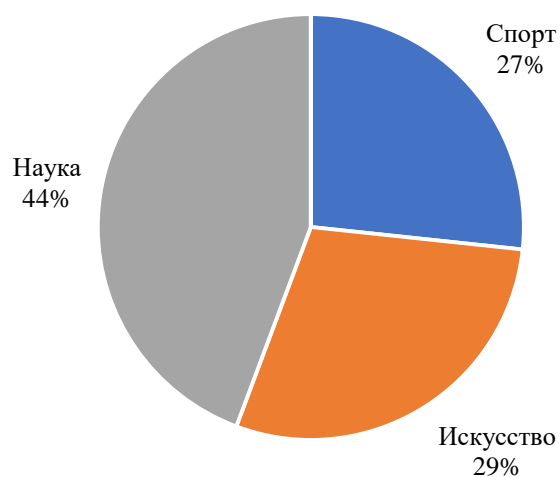


Рисунок 1 – Обучающиеся по направлениям за 2020 г

В свою очередь каждое направление подразделяется на специализации.

Направление Спорт:

1. Хоккей;
2. Фигурное Катание;
3. Шахматы.

Количество обучающихся, посетивших Центр по направлению Спорт за 2020 г, составляет 1570, подробные данные представлены на рисунке 2.

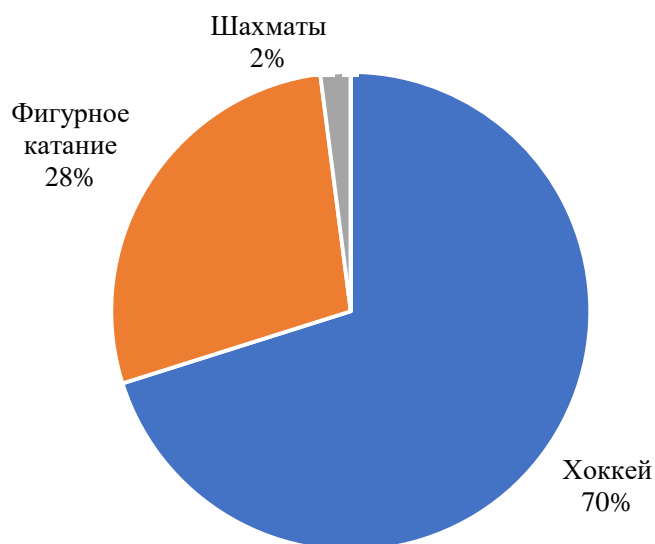


Рисунок 2 – Обучающиеся по направлению Спорт за 2020 г

Можно наглядно увидеть, что Шахматы являются самым малочисленным ответвлением, это связано с тем, что специализация открылась только осенью 2020 г и успела принять только 32 обучающихся.

За 2020 г направление Наука посетили 2607 обучающихся по специальностям:

1. Химия;
2. Биология;
3. Информатика;
4. Физика;
5. Математика;
6. Проектные программы;
7. Междисциплинарные программы.

Подробные данные представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Обучающиеся по направлению Наука за 2020 г

Как можно заметить на рисунке 3, самой посещаемой специализацией является математика. Это связано с тем, что Центр готовит национальную сборную по данной дисциплине.

За 2020 г направление Искусство посетило 1715 обучающихся по специализациям:

1. Изобразительное искусство;
2. Хореография;
3. Музыкально-исполнительское искусство;
4. Литературное творчество.

Подробные данные представлены на рисунке 4.

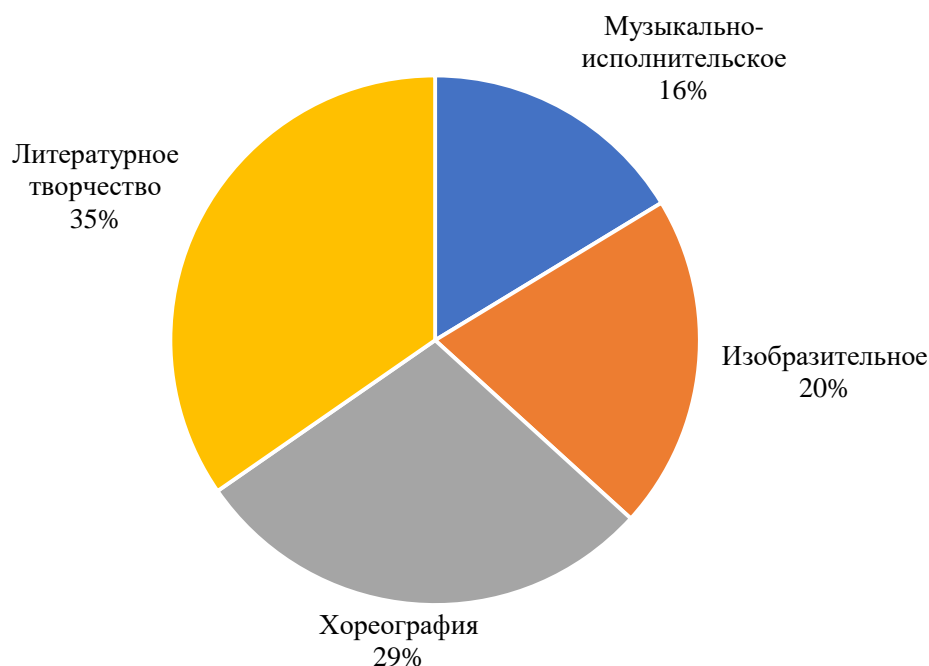


Рисунок 4 – Обучающиеся по направлению Искусство за 2020 г

По данным рисунка 4, можно заметить, что самой малочисленной является музыкальная специализация. Это связано с тем, что музыкальное оборудование является дорогостоящим, каждому музыканту нужно предоставлять отдельный класс для занятий, а большинству и концертмейстера.

2.Поставщики

Анализ поставщиков направлен на выявление тех аспектов в деятельности субъектов, от которых зависит эффективность работы организации. Поэтому, рассматривая Образовательный Центр «Сириус», в качестве поставщиков стоит рассматривать партнеров, делаясь с детьми накопленным опытом и знаниями.

«Сириус» имеет более 70 партнеров, наиболее значимые:

- Министерство просвещения Российской Федерации;
- Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;
- Министерство спорта Российской Федерации;
- Министерство культуры Российской Федерации;
- ПАО «Сбербанк»;

- АО «Алроса»;
- РОСКОСМОС;
- ЯНДЕКС;
- РОСАТОМ;
- ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» и др.

3. Конкуренты

Образовательный Центр «Сириус» единственный в своём роде в России. К косвенным конкурентам можно отнести ВДЦ «Орлёнок», «Океан» и МДЦ «Артек». Подробная сравнительная характеристика представлена в главе 2.3.

Анализ внутренней среды

Организационная структура представлена на рисунке 5.



Рисунок 5 - Организационная структура Образовательного центра «Сириус»

1. Рассмотрим подробнее департамент организации смены (рисунок 6).

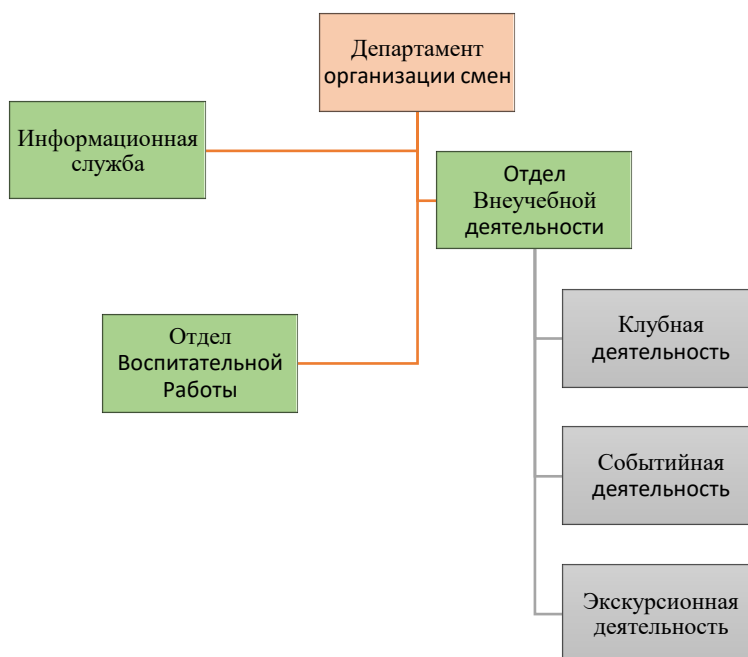


Рисунок 6 - Организационная структура Департамента организации смены

1. Начальник Фонда «Талант и Успех» осуществляет планирование деятельности ОЦ и координацию работы Департаментов, занимается совместно с Учредительным Советом отбором обучающихся на ОП, взаимодействует с партнёрами, принимает участие в открытии новых направлений и развитием инфраструктуры Центра.

2. Департаментом Организации смен управляет директор департамента, который контактирует с начальниками, заместителями отделов своих отделов и других департаментов и проверяет слаженность, качество и эффективность их работы; Этот отдел является самым массовым по своей численности и проводит наибольшее количество времени непосредственно с обучающимися.

3. Отделом Воспитательной Работы руководит начальник отдела, он вместе с главными и ведущими специалистами занимается организацией работы кураторов. Проводит отбор кураторов в штат, методическая подготовка стажеров перед сменой. Контроль реализации плана воспитательной работы. И

самое важное, выполнение кураторами здоровье-сберегающей функции обучающихся. В штате отдела есть 2 главных и 2 штатных администратора, в обязанности первых входит решение всех внештатных ситуаций, соблюдение командами режима дня и общая дисциплина Центра. Вторые – взаимодействуют со школой и как с элементом образования, так и как с локациями для проведения досуга команд.

4. Информационный службой руководит начальник службы. Они непосредственно занимаются расписанием команд и логистикой (Центр состоит из нескольких отдаленных друг от друга объектов).

5. Отдел внеучебной деятельности — это отдел, занимающийся организацией всего времени обучающихся, помимо обучения.

6. Департаментом образования руководит директор департамента. Занимается как реализацией усвоения обучающимися школьной программы во время смены, так и организацией, и реализацией усвоения профильной программы.

7. Остальные Департаменты являются немногочисленными и управляет ими также начальник Департамента образования.

Данная организационная структура управления носит название линейно-функциональная (традиционные). Основана на делении организации по функциям, при этом каждый из блоков управления по линейной системе, т.е. при сохранении принципа единоначалия. Реализует принципы: единоначалие; линейного построения структурных подразделений и распределение функций управления между ними; демократического централизма (таблица 7).

Таблица 7 - Характеристика организационной структуры

| Преимущества | Недостатки |
|---|--|
| Возможность получить высокую степень профессиональной специализации сотрудников | Затрудняет горизонтальное согласование |
| Точно определить места и необходимые ресурсы (особенно кадров) | С трудом реагирует на изменение |
| Способствует стандартизации, формализации и программированию процесса | Узкая специализация каждого звена |

Окончание таблицы 7

| | |
|---|---|
| Построение связей «руководитель – подчиненный» с условием подчинения каждого работника только одному руководителю по иерархической лестнице | Чрезмерно развитая система взаимодействия по вертикали |
| Освобождение линейных руководителей от решения многих вопросов, связанных с планированием, решением технологических задач | Аккумуляция на верхнем уровне полномочий по решению не только стратегических, но и многих оперативных задач |

Особенности: обеспечивает разделение управленческого труда, так как линейные звенья управления непосредственно принимают решения, а функциональные – консультируют, разрабатывают конкретные вопросы и готовят решения, программы, планы.

2.3 Актуальность разработки проекта развития клубной деятельности на базе ОЦ Сириус

Цель плана воспитательной работы куратора – развитие компетенций 4К. Креативное мышление, критическое мышление, коммуникативные навыки, кооперация (сотрудничество). Эти навыки зовутся навыками «будущего». Сейчас практически никто не работает в одиночку, в компаниях преобладает командная работа. Поколение Z, в отличие от X и Y, базируется на коллаборации, а не конкуренции. В связи с этим, неважно, чем занимается ребёнок: наука, спорт или искусство. Soft Skills – гибкие навыки, в равной степени нужны всем. Любого человека окружают люди. Нужно уметь договариваться с ними, аргументировать свою позицию и доносить её до других людей. Кроме того, гибкие навыки помогают работать с информацией, не отстать от жизни и уверенно чувствовать себя в профессии. И если хоккеисты, танцевальные коллективы учатся работать в команде, договариваться, искать компромиссы с первой ступени образования, то школьники, выбравшие своей опорной деятельностью науку, музыку, или, например, шахматы, нуждаются в стороннем развитии таких важных навыков.

Временный детский коллектив – идеальная возможность научиться «жить» среди людей. Необходимо не только совершить научное открытие, но и уметь преподнести его обществу.

Разбирая подробнее модель 4К, можно наглядно увидеть актуальность каждого навыка.

1. Креативное мышление. Человек 21 века живёт в изобилии информации. В эру информационных технологий найти нужный продукт, интересный фильм, доступную образовательную среду не сложно. Каждый день предстоит удивлять потенциального клиента, работодателя, нового партнёра. Доказывать свою уникальность. Скорость обмена информацией за последние 20 лет увеличилась в десятки, а то и сотни раз. Следовательно, мир изменяется каждую секунду. Важно меняться вместе с ним;

2. Критическое мышление. Как говорилось ранее, найти информацию не составляет труда. Задача сделать её релевантной. Иными словами, научиться ориентироваться в данных информационных потоках. Выстраивать логические цепочки, причинно-следственные связи. Уметь анализировать, прогнозировать и давать оценку;

3. Коммуникативные навыки. Навык общения с людьми является базовым для каждой профессии. Важно не только уметь слышать и слушать, но и уметь быть услышанным. Каждый день мы сталкиваемся с людьми, необходимо грамотно заявлять о своих потребностях, понимать потребности людей и находить компромисс между. Эмоциональный интеллект – возможность понимать чувства окружающих, а также справляться со своими эмоциями. Задача каждого, выполняемая десятки раз в день;

4. Кооперация. Работа группы людей на общую цель – симбиоз общих усилий. Умение найти кратчайший путь к совместной цели. Превратить этот путь в комфортное, а главное успешное взаимодействие. Грамотно распределить задачи, найти для каждого ту зону ответственности, в чём человек наиболее успешен [13].

Проблема современного образования в том, что у детей не развивают в школе Soft Skills, уделяя внимание только на жесткие навыки, т.е. конкретные знания. Образовательный центр «Сириус» является той площадкой, которая умеет это грамотно соединять. Одной из возможности развития гибких навыков является клубная деятельность. Где обучающийся может выбрать для себя наиболее интересную деятельность и посвятить ей 6 занятий на протяжении 24 дней.

Одним из фрагментов развития детей в ОЦ «Сириус» является клубная деятельность.

Процесс выбора клуба каждым обучающимся и посещение им занятий на протяжении ОП происходит с помощью определённого алгоритма (рисунок 7).

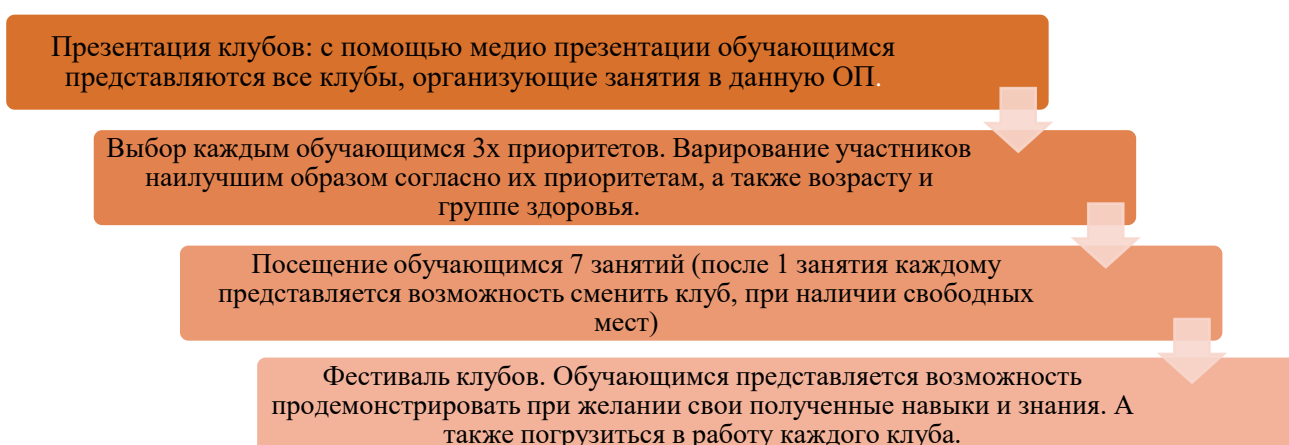


Рисунок 7 - Алгоритм деятельности клубов

Приблизительный перечень представленных клубов на ОП:

- 1) Спортивный клуб «Быстрее. Выше. Сильнее»;
- 2) Спортивный клуб «Фитнес-перезагрузка»;
- 3) Спортивный клуб «Йога»;
- 4) Танцевальный клуб (современные направления);
- 5) Клуб бального танца «В ритме вальса и латины»;
- 6) Клуб настольных игр;
- 7) Клуб «Основы журналистики»;

- 8) Комикс-клуб «Арт-История»;
- 9) Клуб «Арт-моделирование»;
- 10) Киноклуб «Кадровый запас»;
- 11) Клуб «Студия мыловарения»;
- 12) Клуб интеллектуальных игр;
- 13) Открытый киноклуб;
- 14) Клуб «Фотостудия. Портрет»;
- 15) Интеллектуально-ролевой клуб «Инкогнито»;
- 16) Клуб «Sirius Talk»;
- 17) Клуб «Арт-проект»;
- 18) Клуб «Арт-кухня»;
- 19) Клуб «Театр начинается с тебя»;
- 20) Клуб «Волшебство акварели»;
- 21) Клуб «Основы робототехники».

В России существуют 3 Всероссийских детских Центра: «Орлёнок», «Смена» и «Океан». Международный Детский Центр «Артек» и Образовательный Центр «Сириус». ВДЦ «Орлёнок» и ОЦ «Сириус» находятся в Краснодарском крае. Поэтому целесообразно провести сравнительную характеристику этих Центров. Предметом моего изучения является клубная деятельность в ОЦ «Сириус», аналогом в ВДЦ «Орлёнке» являются техноклассы. Для дальнейшего проведения анализа необходимо остановиться именно на этих аспектах Детских Центров (таблица 8).

Таблица 8 - Сравнительная характеристика Детских Центров

| | «Орлёнок» | «Сириус» |
|--|-----------|----------|
| Компетентность преподавателей | 4 | 5 |
| Включенность обучающихся в рабочий процесс | 5 | 3 |
| Мотивация обучающихся | 5 | 4 |
| Многообразие представленных профилей | 4 | 4 |
| Взаимодействие участников друг с другом во время рабочего процесса | 5 | 4 |
| Инфраструктура | 4 | 5 |

Окончание таблицы 8

| | | |
|---|---|---|
| Гибкость программы в зависимости от целей детей | 5 | 3 |
| Обратная связь после окончания цикла занятий | 5 | 2 |
| Развитие творческих способностей | 5 | 4 |

По результатам исследования можно выделить особенности клубной деятельности в ОЦ «Сириус»

1. Слабое взаимодействие участников с друг другом во время образовательного процесса. Причина данной тенденции слабая интеграция направлений. Обучающиеся направления «Спорт» и «Наука» имеют совершенно разные интересы, сферу деятельности и с наибольшей вероятностью типологию личности.

2. Программа клубов прописана стандартно для всех ОП. И варьируется в зависимости от педагогов, а не интересов детей. Также реализация программы происходит согласно методической разработке и не подстраивается под особенности сформировавшейся группы.

3. Педагоги не уделяют время на первых занятиях на сплочение коллектива, что позволило бы обучающимся заниматься в более доверительной и приятной атмосфере.

4. Обучающиеся «Сириуса» сами выстраивают свою деятельность, посещение клубов является необязательным и, ввиду низкой мотивации подростков к такому формату обучения, только 70% от общего количества на смене детей посещают клубы.

5. Не происходит сбора обратной связи после завершения программы.

Проанализировав представленную выше информацию, я предлагаю формировать клубы согласно интересам детей на каждую образовательную программу. Клубы формируются заранее и не всегда соответствуют интересам обучающихся. Также, чаще всего подросток выбирает то направление деятельности, в которой он уже имеет определенные навыки. Предлагается на основании сделанного анализа создать входные тестирования, оценивающие

потребность каждого ребенка в развитии тех или иных компетенций. Проводить тестирование будет необходимо за 2 недели до заезда детей.

Необходимо также расширить спектр клубов. Данные для мероприятий по совершенствованию клубной деятельностью целесообразно взять из опроса с ведущим специалистом, главным и штатными администраторами; провести опрос кураторов. Результаты представлены в диаграммах (рисунки 8-11).



Рисунок 8 - Расширение спектра клубов

На основании данной диаграммы, можно сделать вывод, что коммуникативные клубы представлены наименьшим образом среди общего перечня. И именно это направление необходимо расширять.



Рисунок 9 – Развитие компетенций

На основании данных рисунка 9, можно сделать вывод, что обучающимся Центра в наибольшей степени необходимо развивать социальные компетенции. К которым можно отнести: коммуникабельность, грамотная письменная и устная речь, умение выступать на публике, эмоциональный интеллект (умение распознавать эмоции и мотивы других людей), гибкость и принятие критики.

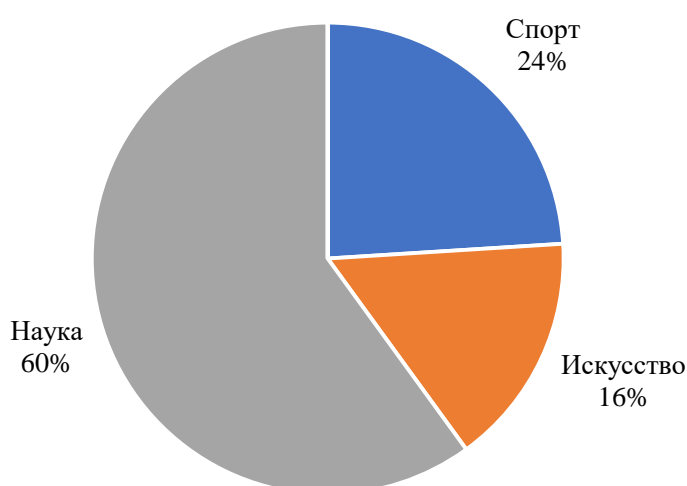


Рисунок 10 – Участие направлений в клубной деятельности

На основании данных, представленных на рисунке 10, можно сделать вывод, что кураторы считают направление наука самым выпадающим из системы занятий. Тогда как административный состав считает, что неэффективным направлением является Спорт. Такое разделение вызвано тем, что именно у направления Спорт, чаще всего происходят накладки в расписании тренировок и мероприятий Центра. Эти проблемы вынужден решать Административный состав.

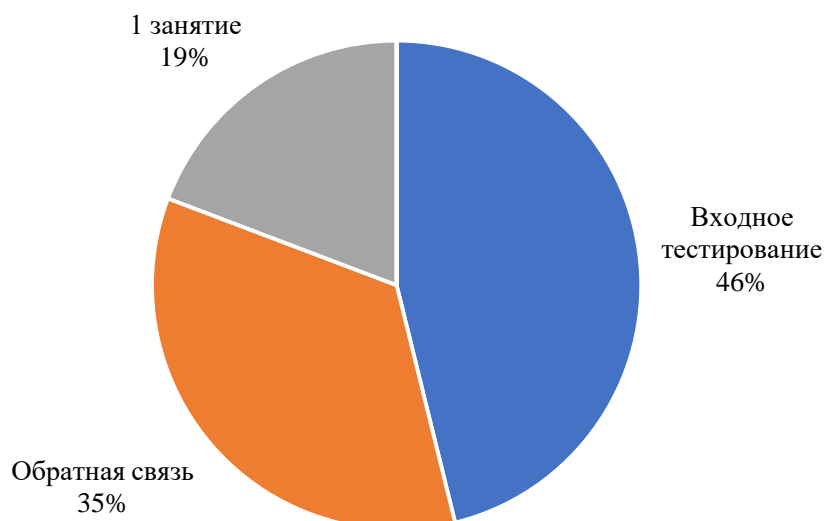


Рисунок 11 – Мероприятия по совершенствованию клубной деятельности

На основании данных рисунка 11 можно сделать вывод, что все 3 мероприятия нашли отклик среди кураторов и административного состава. Наибольшую реакцию собрал вариант входного тестирования. Который собирает данные по запросам от обучающихся на будущую программу. Что позволит формировать список перечня клубов заранее. Работать на спрос обучающихся и корректировать предложение клубов.

По данным опроса также были получены такие данные:

- приблизительно 30 % обучающихся, по мнению кураторов и административного состава, предпочли бы выбор другого клуба при наличии выбора любой альтернативы;
- удовлетворено в полной мере, по мнению кураторов и административный состава, посещением клуба приблизительно 75 % обучающихся;
- сплочение детей в малых группах, в которых происходит обучение, происходит в среднем на 65 %, также на основании мнения кураторов и административного состава;

- качество обратной связи после завершения клубных занятий кураторы и административный состав оценивают всего лишь на 45 %.

Можно сделать вывод, что клубная деятельность является несовершенной и требует мероприятий по совершенствованию.

Таким образом, далее в 3 главе выпускной квалификационной работы будет разработан проект по совершенствованию клубной деятельности в Образовательном Центре «Сириус», что позволит повысить вовлеченность обучающихся в клубную деятельность, а также повысит качество её проведения.

3 Разработка проекта развития клубной деятельности на базе образовательного центра Сириус

3.1 Описание проекта

В предыдущей главе было сказано, что существующая программа клубной деятельности и её реализация являются несовершенными. Программа направлена на развитие у обучающихся творческих способностей; поддержание и развитие физических способностей; интеллектуальное развитие; развитие коммуникативных навыков; интеграция направлений; и общее всестороннее развитие обучающихся.

Главной проблемой обучающихся Образовательного Центра «Сириус», в особенности направления Наука, являются недостаточно сформированные и развитые социальные компетенции. Отсутствие Soft Skills в целом присуще нынешнему поколению. Эта особенность современного общества развивается вместе с IT-технологиями. Живое общение заменяется социальными сетями. Встречи – видеоконференциями. Отсюда и строится недостаточность навыков общения и современных подростков. Исходя из этого, а также по результатам анализа клубной деятельности был разработан данный проект.

Таблица 9 – Паспорт проекта

| Параметр | Описание параметра |
|--|--|
| Цель проекта | Создание оптимальной работы клубной деятельности; повышение вовлеченности и удовлетворенности обучающихся путем расширения спектра клубов, входного тестирования и качественного сбора обратной связи к 31.12.2021 г |
| Назначение проекта | Разработанный проект будет способствовать развитию гибких компетенций, а также удовлетворенности обучающихся Образовательного Центра «Сириус» |
| Нормативно – правовые документы, регулирующие реализацию проекта | <ul style="list-style-type: none">- «Конвенция о правах ребёнка».- Закон РФ «Об образовании».- Декларация прав ребёнка.- Концепция непрерывного образования.- СанПин 2.4.1.2660-10.- Устав Образовательного Фонда «Талант и успех».- Положения.- Приказы Образовательного Фонда «Талант и успех». |
| Сроки реализации проекта | 14.06.2021 – 31.12.2021. |

Окончание таблицы 9

| | |
|----------------------------------|---|
| Источники финансирования проекта | Не требует финансовых затрат |
| Участники проекта | Обучающиеся Центра Кураторы Центра Педагоги Центра Отдел внеучебной деятельности |
| Результаты реализации проекта | Увеличение вовлеченности и удовлетворенности, обучающихся в клубной деятельности |

Цель проекта: Создание оптимальной работы клубной деятельности; повышение вовлеченности и удовлетворенности обучающихся путем расширения спектра клубов, входного тестирования и качественного сбора обратной связи к 31.12.2021 г.

Для достижения данной цели проекта необходимо выполнить ряд следующих задач:

1. Разработать анкету обратной связи по завершению программы клубной деятельности;
2. Внедрить данную процедуру в работу каждого педагога, ведущего клуб;
3. Разработать программу работы с педагогами для улучшения их работы на основе полученных данных;
4. Разработать входное тестирование по сбору информации о спросе обучающихся на клубы;
5. Создать перечень клубов, удовлетворяющий спрос обучающихся;
6. Расширить перечень согласно интересам обучающихся;
7. Создать методические разработки для новых клубов;

Описание проблемы/потребности.

Образовательно – воспитательный процесс в Центре проходит комплексно. И состоит из следующих элементов:

- профильная программа подготовки;
- общее образование (в период учебного года);
- внеучебная деятельность;

- программа воспитательной работы кураторов команды.

Одним из основных направлений внеучебной деятельности являются клубы. Помимо профиля, в котором подростки показали выдающиеся результаты до приезда в Центр. Предоставляется возможность попробовать себя в чем-то новом, развить необходимые компетенции. Из главы 2.2. известно, что самым большим направлением является Наука. Как правило, подростки. Занимающиеся научной деятельностью имеют пробелы в гибких компетенциях. Вся программа воспитательной работы направлена на их развитие. Если воздействие будет в комплексе с клубной деятельностью можно достичь больших результатов.

Команда проекта

Для разработки и реализации проекта была создана команда из 4 человек, являющихся работниками Образовательного Центра.

Таблица 10 – Команда проекта

| Ответственный | Должность |
|----------------|--|
| Гончарова Н.А. | Помощник Директора Департамента Организации Смен |
| Смыкалова Т.Д. | Куратор |
| Паневина Ю.С. | Педагог клубной деятельности |
| Рагузова К.М. | Специалист по контролю качества |

Командой проекта были разработаны этапы проекта и назначены ответственные на каждый из них (таблица 11).

Таблица 11 – Этапы работы

| № п/п | Наименование этапа | Ответственный |
|-------|--|----------------|
| 1. | Инициация и определение команды проекта. | Смыкалова Т.Д. |
| 2. | Разработка анкеты обратной связи. | Паневина Ю.С. |
| 3. | Внедрение в работу педагогов формы обратной связи. | Гончарова Н.А. |
| 4. | Анализ и разработка рекомендаций по улучшению клубных занятий. | Рагузова К.М. |
| 5. | Разработка входного тестирования для выявления запроса обучающихся. | Смыкалова Т.Д. |
| 6. | Внедрение тестирования до заезда обучающихся на Образовательную Программу. | Гончарова Н.А. |
| 7. | Формирование нового перечня клубов с учетом интересов подростков. | Паневина Ю.С. |

Окончание таблицы 11

| | | |
|--|---|----------------|
| | Написание методических разработок для новых клубов. | Паневина Ю.С. |
| | Внедрение в работу педагогов. | Рагузова К.М. |
| | Повторное тестирование обучающихся по сбору обратной связи. | Гончарова Н.А. |
| | Оценка эффекта от реализации проекта. | Смыкалова Т.Д. |

В этапы инициации проекта входят – утверждение календарного плана, формирование команды проекта.

В этапы планирования – разработка и утверждение входного тестирования, анкеты обратной связи.

В этапы исполнения – внедрения тестирования и анкеты в работу кураторов и педагогов. Анализ и разработка рекомендаций работы клубов и педагогов. Написание методических разработок. Внедрение в работу педагогов. Повторное тестирование.

В этапы завершения – анализ повторной анкеты обратной связи. Подготовка отчета об эффекте реализации проекта. Далее была построена Диаграмма Ганта (рисунок 12).

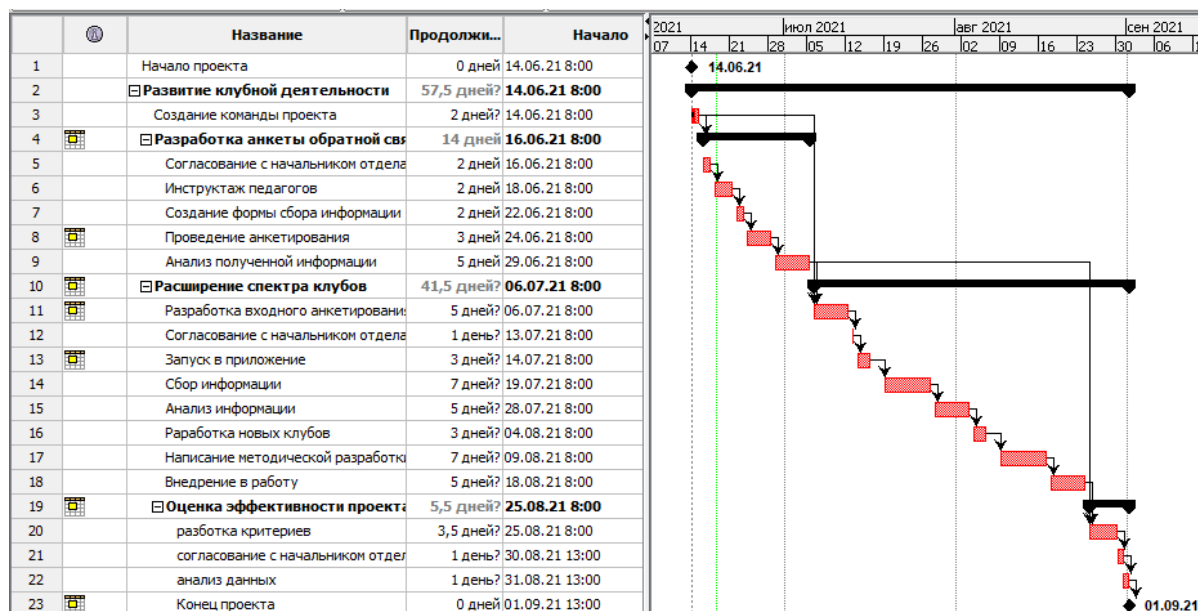


Рисунок 12 – Диаграмма Ганта

Ресурсы проекта

Человеческие ресурсы включают в себя команду проекта в количестве 4 человек, а также обучающиеся, педагоги и кураторы Центра.

Нормативно-правовые включают в себя разрешение отдела внеучебной деятельности.

Информационные ресурсы представляют собой социальные сети, используемые для работы кураторов. А также приложение «Сириус» для сбора обратной связи.

Заинтересованные стороны проекта: отдел внеучебной деятельности, отдел воспитательной работы, обучающиеся Центра.

Риски проекта

Таблица 12 – Риски проекта

| Риски (негативное событие) | Возможные последствия |
|--|---|
| Обучающиеся будут стесняться или бояться обидеть педагога в анкете обратной связи. | Информация не отражает реальности. |
| Кураторы в отделе ОВР не будут компетентны в проведении новых клубов. | Клубы не смогут быть реализованы. |
| Обучающиеся не заедут на Образовательную программу. | Необходимо варьировать обучающихся между клубами и менять выбор подростков. |

На основании выявленных рисков целесообразно предложить стратегию реагирования на известные риски (таблица 13).

Таблица 13 - Стратегия реагирования на известные риски

| Риск | Тип Стратегии | Описание Стратегии |
|--|---------------|--|
| Обучающиеся будут стесняться или бояться обидеть педагога в анкете обратной связи. | Снижение | Проведение анкеты обратной формы анонимно с помощью Гугл – формы или разработки специальных возможностей приложения «Сириус» |
| Кураторы в отделе ОВР не будут компетентны в проведении новых клубов. | Снижение | По договору совмещения приглашать сотрудников других отделов, департаментов и подразделений (Лицей «Сириус», Парк «Науки и Искусств» и т.д.) |
| Обучающиеся не заедут на Образовательную программу. | Принятие | Повторное тестирование обучающихся, чьи группы будут подлежать расформированию и создание новых групп. |

3.2 Ожидаемые результаты реализации проекта

Во 2 главе описывались результаты анкетирования кураторов и административного состава, которые показали несовершенство клубной деятельности. И выявили такие проблемы, как недостаточную вовлеченность и удовлетворенность обучающихся. Вовлеченность составляет приблизительно 75 %, а удовлетворенность – 70 %. Можно сделать вывод, что предоставляемый перечень клубов не охватывает всех подростков, его необходимо расширять. Также, проведение занятий самого клуба являются также несовершенными, ведь не все подростки остаются довольны полученными знаниями и проведенным временем.

После реализации проекта предполагается, что большее количество обучающихся будет вовлечено в клубную деятельность. Процент удовлетворенности клубами повысится.

Ожидается, что обучающиеся реже будут менять клуб после 1 занятия. А также, заканчивать цикл занятий, а не «бросать» посещение в середине Образовательной Программы.

Также, есть вероятность повысить уровень квалификации педагогов и кураторов. Так как расширяя перечень клубов, увеличивается число педагогов, проводящие занятия. Это будет означать, что педагогу необходимо написать методическую разработку, следовательно, повысить свои методические и практические знания и навыки.

В Центре будет наблюдаться тенденция общего повышения эмоционально – психологического климата обучающихся, их общей удовлетворенности от Образовательной Программы. И в дальнейшем, влиять положительно на повторный приезд в «Сириус».

Обобщение всех ожидаемых результатов реализации проекта представлено в таблице 14.

Таблица 14 – Результаты проекта

| Индикаторы достижения | Исходные данные | Целевые ориентиры |
|---------------------------|-----------------|-------------------|
| Вовлеченность обучающихся | 75% | 95% |

Окончание таблицы 14

| | | |
|--|--------|------|
| Удовлетворенность обучающихся | 70% | 90% |
| Качество обратной связи | 4,5/10 | 9/10 |
| Обучающиеся, изъявившие желание сменить клуб после 1 занятия | 20% | 5% |
| Обучающиеся, не получившие сертификат о прохождении клубной деятельности | 5% | 1% |

Оценка эффективности будет проводиться по заданным критериям (таблица 15). Каждый критерий имеют оценку от 1 до 10 баллов.

Таблица 15 – Критерии эффективности проекта

| Критерий | Описание | Кто даёт оценку | Целевой показатель |
|---------------------------|--|--|--------------------|
| Вовлеченность | Количество обучающихся, принимающих участие в клубной деятельности. За один балл считать 10% от общего количества. | Специалист отдела внеучебной деятельности. | 9 |
| Заинтересованность | Количество обучающихся, посетившие все занятия. За один балл считать 10 % от общего количества. | Педагог клуба | 9,5 |
| Удовлетворённость | Оценка учеников. | Обучающиеся | 9 |
| Лояльность | Сколько обучающихся посоветуют посещение клуба знакомым. | Обучающиеся | 8 |
| Педагогическое мастерство | Оценка педагога клуба. | Обучающиеся | 9 |
| Программа клуба | Оценка программы занятий. | Обучающиеся | 9 |
| Индивидуальный подход | Достижение поставленной цели. | Обучающиеся | 7 |
| Сплоченность коллектива | Оценка сплоченности рабочей группы. | Средняя между обучающимися и педагогом. | 7 |
| Полезность | На сколько полученные знания и навыки пригодятся в дальнейшей жизни. | Обучающиеся | 7 |

Общим целевым показателем эффективности посещения клубной деятельности устанавливаем 8 баллов. Таким образом команда достигнет поставленной цели - создание оптимальной работы клубной деятельности; повышение вовлеченности и удовлетворенности обучающихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной выпускной квалификационной работе был разработан проект развития клубной деятельности на базе Образовательного Центра «Сириус». Главной целью проекта является повышение вовлеченности и удовлетворенности, что в дальнейшем повлияет на общее удовлетворение от посещения Центра.

При написании ВКР изучены особенности и специфика Образовательного центра «Сириус». Подробно изучена клубная деятельность данного Центра. Проведен сравнительный анализ с конкурентом ВДЦ «Орлёнок». Осуществлён анализ внутренней внешней среды организации. Также, осуществлены сбор и обработка информации для написания выпускной квалификационной работы. А именно анкетирование кураторов и административного состава.

Оценка эффективности и результативности клубной деятельности показала, что не охвачено еще 25 % обучающихся в данную учебно-воспитательную отрасль, еще 30 % не удовлетворены посещением занятий. Не производится сбор обратной связи.

Таким образом, предлагается ввод входного анкетирования подростков для составления подходящего спектра клубов, расширение представленных позиций и сбор обратной связи для совершенствований данного направления образовательной программы. Анкета обратной связи сможет выявить слабые места и причины неудовлетворенности. Решив выявленные проблемы, будет возможно повысить показатели эффективности. Расширение спектра клубов позволит охватить большее количество участников. А также, развивать у нынешнего поколения Soft Skills. Именно эти компетенции являются наименее развитыми у обучающихся Центра, как и в целом у нынешнего поколения Z.

Таким образом в данной выпускной квалификационной работе были решены следующие задачи:

1. Изучить теоретические и методологические основы развития Soft Skills, работы с поколением Z;
2. Изучить возможности проектного подхода при проведении организационных изменений;
3. Провести анализ внешней и внутренней среды Образовательного Центра «Сириус» для выявления сильных и слабых сторон деятельности организации;
4. Проанализировать работу клубной деятельности;
5. Провести опрос для изучения уровня эффективности работы клубов;
6. Разработать проект развития клубной деятельности на базе Образовательного Центра «Сириус».

Результатом разработки проекта стали:

1. Разработка входного анкетирования;
2. Разработка анкеты обратной связи;
3. Написание методической разработки клуба «SoftSkills»;
4. Разработка бланка целеполагания;
5. Разработка системы эффективности проекта.

Планируется, что реализация данного проекта повысит показатели вовлеченности на 20 %, а удовлетворённости на 25 %.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мазур И.И. Управление проектами: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро– 4-е изд. - Москва: Омега-Л, 2017. – 84 с.
2. Меняев М.Ф. Управление проектами. MS Project. Учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / М.Ф. Меняев. – Москва: Омега-Л, 2016. – 43 с.
3. Управление проектами: учебник для бакалавров/ А.И. Балашов, Е.М. Рогова, М.В. Тихонова, Е.А. Ткаченко; под ред. Е.М. Роговой. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 69 с.
4. Разу М. Л. Управление проектом. Основы проектного управления: учебное пособие / М. Л. Разу. – Москва: Кнорус, 2016. – 76 с.
5. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – 7-е изд., стереотип. – Москва: Новое издание, 2016. – 37 с.
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
7. Тарасюк, Г.М. Управление проектами: учебное пособие / Г. М. Тарасюк. – Москва: Инфра-М, 2016. – 27 с.
8. Аньшин, В.М. Исследование методологии и факторов ценностно ориентированного управления проектами в российских компаниях (часть 1) / В.Аньшин // Управление проектами и программами. - 2017.
9. Руководство к своду знаний по управлению проектами. – 4-е издание. Изд.: Project Management Institute, 2018.
10. Годовой отчет Образовательного Центра «Сириус» // Режим доступа: https://sochisirius.ru/uploads/f/SiriusAnnualReport2020_ru.pdf:
11. Официальный сайт организации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://sochisirius.ru/>
12. Ивонина А.И, Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М., Современные направления теоретических и методических разработок в области управления:

роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников, Интернет-журнал «Науковедение», 2017

13. Фельдштейн, Д.И. Проблемы возрастной и педагогической психологии / Д.И. Фельдштейн. – Москва: НИИОП

14. Шипилов В. Мини-книга. Навыковый коктейль. Soft-skills and Business Administration, 2015. 14-15 с.

15. Баринаова О. В. Понятие и сущность компетенции. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://novainfo.ru/article/1935>.

16. Жадько Н. В., Чуркина М. А. Обучение hard skills и soft skills – в чем разница? [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/obucheniehardskills-i-soft-skills-v-chyom-raznica>.

17. Агафонов В.А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры: монография / В.А. Агафонов. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 276 с.

18. Агеева Т.Ю. Стратегический менеджмент: учебник/ Агеева Т.Ю., Л. С. Драганчук, С. Л. Улина и др.– Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2020. – 11 с.

19. Научная электронная библиотека Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

20. Научная электронная библиотека Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru//>

21. Project Management Institute. PMBoK: Guide to The Project Management Body of Управление проектами: основы профессиональных знаний и национальные требования к компетенции специалистов. - PMI, 2017

22. Организационная структура и содержание проекта [Электронный ресурс] // Информационная система Студопедия. – Режим доступа: http://studopedia.ru/18_40046_organizatsionnaya-struktura-i-soderzhanie-proekta.html

23. Особенности управления персоналом при проектной организации деятельности [Электронный ресурс] // Журнал «Вестник Омского университета». - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-persona-lompriproektnoy-organizatsii-deyatelnosti>

24. Совокупная стоимость владения проектом [Электронный ресурс] // Свободная энциклопедия Википедия. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
25. Методы оценки эффективности инвестиций [Электронный ресурс] // Финансово-инвестиционный блог «Финансы для чайников». - Режим доступа: <http://finzz.ru/6-metodov-ocenki-effektivnosti-investicij-v-excel-raschet-na-primere-npvpp-dpp-irr-arr-pi.html>
26. Основные показатели эффективности проекта [Электронный ресурс] // Экономическая библиотека. – Режим доступа: <http://econom-lib.ru/7-54.php>
27. Оптимизация бизнес-процессов [Электронный ресурс]: – Режим доступа: http://www.cfin.ru/itm/bpr/reeng_marketing.shtml
28. An analytic network process for risks assessment in commercial real estate development./C. Zhen, S. Khumpaisal //Journal of Property Investment & Finance.- 2009. - Vol. 27 Iss 3. - pp. 238 - 258.
29. Стандарты управления проектами в мире//PM Expert, 2007. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pmpexpert.ru/press-center/news/detail.php?ID=1428>(дата обращения: 30.04.2015).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Обратная связь

Добрый вечер, обучающиеся Образовательного Центра «Сириус»! Вам предлагается пройти опрос, чтобы узнать на сколько Вы остались довольны посещением клуба. Ваши ответы помогут усовершенствовать имеющуюся клубную деятельность. (Шкала оценивания от 1 до 10 баллов)

1. На сколько Вами была достигнута поставленная цель?
2. На сколько педагог был вовлечён в процесс?
3. На сколько сплотилась Ваша рабочая группа?
4. Какова вероятность, что Вы порекомендуете данный клуб своим знакомым?
5. На сколько Вы считаете полезным посещение клуба для себя?
6. На сколько Вы сможете применить полученные на клубе знания и навыки в дальнейшей жизни?
7. На сколько условия и инфраструктура способствовали комфортному обучению?
8. На сколько содержание программы соответствовало Вашим потребностям и ожиданиям?
9. Оцените своё эмоциональное состояние после занятия
10. Я удовлетворен клубом в целом

Спасибо за уделённое время! Новых свершений и достижений!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Входное анкетирование

Добрый вечер! На Образовательной Программе, совместно с профильным и общим образованием, обучающимся предоставляется возможность посещать клубную деятельность. Клуб – 8 занятий на протяжении всей программы, где Вам представится возможность развивать недостающие компетенции, общаться с другими направлениями и интересно провести время. В ОЦ «Сириус» представлен перечень клубов по 4 направлениям: интеллектуальное, спортивное, декоративно-прикладное и коммуникативное. Данный опрос поможет нам составить перечень клубов, подходящий каждому обучающемуся на данной программе.

1. Вы предпочитаете работать ...
 - в команде
 - индивидуально
2. На сколько по шкале от 1 до 10 Вы оцениваете свои физические способности?
3. Сделать что-то своими руками
 - С удовольствием
 - Если существует необходимость
 - Ничего красивого не выйдет
4. Если Вам предстоит выступление на публике
 - Очень волнуюсь
 - Не испытываю никаких эмоций
 - Люблю выступать на публике
5. Любите ли Вы настольные игры?
 - Всегда играем с друзьями
 - Время от времени
 - Предпочитаю другое время препровождения
6. Любите ли Вы танцевать?


- Да и хорошо умею
 - Люблю, но не занимался профессионально
 - Не люблю и не умею
7. Любите ли Вы рисовать?
- Да и делаю это профессионально
 - Могу порисовать в свое удовольствие
 - Не люблю и не умею
8. Какие взаимоотношения у Вас с классом?
- Много друзей и товарищей, с удовольствием хожу в школу
 - Есть один – два друга, с остальными хорошие отношения
 - Со всеми нейтралитет
 - Не люблю ходить в школу и общаться с одноклассниками
9. Умеете ли Вы использовать все ресурсы телефона?
- Снимаю и монтирую профессиональные видео
 - Умею делать красивые презентации
 - Красиво фотографирую
 - Имею много полезных приложений
 - Ничего из вышеперечисленного
10. Как Вы считаете какие компетенции Вам необходимо развивать наибольшим образом?
- Коммуникативные
 - Спортивные
 - Декоративно-прикладные
 - Профессиональные

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Постановка цели

*реалистична
достижима*

МОЯ ЦЕЛЬ:



*измерима
конкретна*

маршрут достижения

1

КАКИЕ МОИ КАЧЕСТВА ПОМОГУТ

2

КАКИЕ КАЧЕСТВА НУЖНО РАЗВИТЬ

3

ШАГИ К ЦЕЛИ

4

ЧТО МОЖЕТ ПОМЕШАТЬ



ВРЕМЯ ДОСТИЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ Г
Методическая разработка



Сириус
Образовательный центр

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Клуб. «Soft Skills»

1. Характеристика группы

Количественно-качественные характеристики:

Прописывается количество участников, возраст, направление и регионы проживания обучающихся.

Особенности группы:

Прописываются индивидуальные особенности участников и особенности групповых взаимоотношений.

2. Актуальность проводимого занятия

Каждый из обучающихся ежедневно сталкивается с различного рода задачами, решение которых требует плотного взаимодействия с обществом. Это и знакомства с новыми людьми, и межличностное общение, и работа в группах, и публичные выступления. Очень многие из них испытывают трудности в общении: неловкость и стеснительность, неумение «подать себя» аудитории, отстоять собственную позицию в споре. Занятия клуба призваны снять внутренние «зажимы», обрести уверенность в себе и своих силах, проработать различные ситуации, связанные с коммуникацией и научиться успешно коммуницировать самостоятельно.

3. Цель и задачи занятия

Цель занятия: создание условий для развития коммуникативных навыков, а также навыков публичного выступления, самопрезентации и межличностного общения

Задачи:

- Познакомить обучающихся и сплотить рабочую группу, создать доверительную атмосферу;
- Познакомить обучающихся с техникой самопрезентации;
- Познакомить обучающихся с техникой публичных выступлений;
- Провести публичное выступление и самопрезентацию каждого участника группы;
- Познакомить обучающихся с видами, барьерами, целями коммуникации;
- Провести 4 дискуссии на различные темы.
-

4. Содержание занятия: поэтапное изложение плана

План занятия:

Описание содержания этапов.

| Тема занятия | Анонс, краткая характеристика | Форма проведения |
|---|--|--------------------------------|
| Знакомство. Введение в коммуникацию. Межличностное общение | Знакомство с темой «Коммуникация и её виды», комплекс упражнений на снятие внутреннего «зажима» (упражнения на развитие чувства партнёрства, разминка речевого аппарата, упражнения на развитие контроля тела) Экспресс-беседы друг с другом по 3 мин. каждая с различными видами межличностного общения, игра Тема для размышления: как вы понимаете слово «самопрезентация»? Каким вы хотите предстать перед глазами окружающих? (попробовать пофантазировать над своим «идеальным» описательным портретом) | Беседа, дискуссия, упражнение |
| Успешная самопрезентация | Знакомство с темой «Самопрезентация», просмотр видеоролика с примерами самопрезентаций известных людей, составление своего личного портрета, собственная презентация. Тема для размышления: какого рода публичное выступление предстоит в ближайшем будущем и на какую тему оно будет? | Беседа, дискуссия, презентация |

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| Публичное выступление. Подготовка | Знакомство с видами публичных выступлений, составление плана выступления. Секреты правильной подачи выступления. Искусство владения собой Текстовая игра «Сенатор Пикт» Тема для размышления: | Беседа, дискуссия, презентация, игра |
| Публичное выступление. Проведение | Прослушивание и обсуждение публичных выступлений обучающихся. Корректировка выступлений Тема для размышления: выявить для себя темы для обсуждения, которые актуальны в обществе на данный момент времени и могут быть интересны широкому кругу людей | Беседа, презентация, дискуссия |
| Подготовка к фестивалю клубной деятельности. Подведение итогов занятий. Секреты эффективного общения | Обсуждение актуальности предложенных обучающимися тем, выбор наиболее интересных. Разбивка на группы, подготовка содержательных диалогов на выбранные темы. Оттачивание навыка светской беседы | Беседа, дискуссия |
| Фестиваль клубной деятельности | Интерактивная площадка для обсуждения «горячих» тем между участниками клуба и любыми желающими | Беседа, дискуссия |

5. Оценка результатов

Заполняется преподавателем по результатам.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра международной управленческой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

 С.Л.Улина
подпись инициалы, фамилия



« 18 » 06 2021 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.02 Менеджмент

38.03.02.02.08 Управление проектами (в организации)

Разработка проекта развития клубной деятельности на базе Образовательного
Центра «Сириус»

| | | | |
|--------------|---|------------------------------|---------------------|
| Руководитель |  | <u>старший преподаватель</u> | <u>М.И.Элияшева</u> |
| | подпись, дата | должность, ученая степень | инициалы, фамилия |
| Выпускник |  | | <u>Т.Д.Смыкалов</u> |
| | подпись, дата | | инициалы, фамилия |

Красноярск 2021