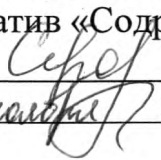


СОГЛАСОВАНО

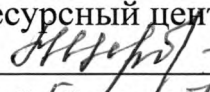
Директор автономного учреждения
Вологодской области «Областной
центр молодежных и гражданских
инициатив «Содружество»

 Н.М. Серова
« 5 » ноября 2020 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом начальника филиала
автономного учреждения Вологодской
области «Областной центр молодежных
и гражданских инициатив
«Содружество»

Ресурсный центр «Провода»

 - Н.Б. Щербина

от « 5 » ноября 2020 года № 01-084/9

ПОЛОЖЕНИЕ

об областном интернет-конкурсе «Команда #ШУС_ВО»

(далее – Конкурс)

1. Цели и задачи

1.1. Цель – сопровождение деятельности команд органов школьного ученического самоуправления в общеобразовательных организациях Вологодской области.

1.2. Задачи:

- создать условия для повышения уровня компетенций членов органов школьного ученического самоуправления в области проектной деятельности;
- способствовать совершенствованию навыков командной работы участников Конкурса.

2. Учредители и организаторы

2.1. Учредитель – автономное учреждение Вологодской области «Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество» при участии Департамента внутренней политики Правительства области.

2.2. Организатор – филиал автономного учреждения Вологодской области «Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество» Ресурсный центр «Провода».

3. Участники

3.1. К участию в Конкурсе приглашаются обучающиеся общеобразовательных организаций, являющиеся членами органов школьного ученического самоуправления (далее – ШУС) в возрасте от 14 лет.



3.2. Допускается только командное участие. Количественный состав команды – не менее 5 человек.

4. Содержание и организация

4.1. Сроки проведения Конкурса: ноябрь – декабрь 2020 года.

4.2. Конкурс включает пять заданий, относящихся к командной работе и проектной деятельности органов ШУС. Оформление результатов выполнения заданий осуществляется в виде публикаций на школьном информационном интернет-ресурсе (сообществах социальных сетей, сайте) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4.2.1. Первое задание «Команда»

Срок выполнения задания – до 16 ноября 2020 года. В рамках первого задания куратор ШУС в общеобразовательной организации проводит тестирование для команды обучающихся, принимающих участие в Конкурсе. Материалы для тестирования представлены в Приложении 1. Результат тестирования необходимо отразить в таблице с информацией обо всех членах команды ШУС (Приложение 2).

Отчет о проведенном тестировании необходимо представить в свободной форме в виде публикации на школьном информационном интернет-ресурсе (сообществах социальных сетей, сайте) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет) в течение 2 дней с момента выполнения задания.

После выполнения задания ссылку на публикацию о выполненном задании необходимо отправить сообщением в официальное сообщество «ШУС_ВО» в социальной сети ВКонтакте информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4.2.2. Второе задание «Проблематика»

Срок выполнения задания – до 23 ноября 2020 года. Команде необходимо методом опроса обучающихся провести анализ проблем, которые существуют в общеобразовательной организации. Механизм проведения анализа представлен в Приложении 3.

Отчет о выполнении второго задания оформляется по форме (Приложение 4) в виде публикации на школьном информационном интернет-ресурсе (сообществах социальных сетей, сайте) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Отчет публикуется в течение 2 дней с момента выполнения задания.

После выполнения задания ссылку на публикацию о выполненном задании необходимо отправить сообщением в официальное сообщество «ШУС_ВО» в социальной сети ВКонтакте информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4.2.3. Третье задание «Кейсы»

Срок выполнения задания – до 1 декабря 2020 года. Команде необходимо сформулировать решения проблемных ситуаций, составленных в виде кейсов (Приложение 5).

Отчет о выполнении третьего задания оформляется в виде поста, который размещается на школьном информационном интернет-ресурсе (сообществах социальных сетей, сайте) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в течение 2 дней с момента выполнения задания.

После выполнения задания ссылку на публикацию о выполненном задании необходимо отправить сообщением в официальное сообщество «ШУС_ВО» в социальной сети ВКонтакте информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4.2.4. Четвертое задание «Согласование»

Срок выполнения задания – до 9 декабря 2020 года. Для выполнения четвертого задания необходимо получить согласование решения проблемной ситуации, существующей в образовательной организации, от администрации школы. Лист согласования представлен в Приложении 6.

Отчет о выполнении четвертого задания оформляется в свободной форме в виде публикации на школьном информационном интернет-ресурсе (сообществах социальных сетей, сайте) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. К публикации прикрепляется скан-копия листа согласования. Отчет необходимо опубликовать в течение 2 дней с момента выполнения задания.

После выполнения задания ссылку на публикацию о выполненном задании необходимо отправить сообщением в официальное сообщество «ШУС_ВО» в социальной сети ВКонтакте информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4.2.5. Пятое задание «Реализация»

Срок выполнения задания – до 16 декабря 2020 года. Задание включает в себя описание и план решения выявленной проблемной ситуации, согласованный с администрацией образовательной организации. В срок до 21 декабря 2020 года (включительно) команде необходимо представить видеопрезентацию продолжительностью не более 5 минут, в которой члены команды должны представить план решения проблемной ситуации, на школьном информационном ресурсе (сообществах социальных сетей, сайте) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

После выполнения задания ссылку на публикацию о выполненном задании необходимо отправить сообщением в официальное сообщество «ШУС_ВО» в социальной сети ВКонтакте информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4.3. Критерии оценки конкурсных испытаний представлены в Приложении 7.

4.4. Для участия в Конкурсе куратору ШУС в образовательной организации необходимо до 16 ноября 2020 года:

- направить заявку в формате .doc (Приложение 8) на адрес электронной почты: shus@upinfo.ru с пометкой в теме письма «Конкурс»;
- обеспечить прохождение регистрации каждым участником Конкурса в автоматизированной информационной системе «Молодежь России» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет; инструкция для регистрации представлена в Приложении 9;
- заполнить согласие на обработку персональных данных и обеспечить заполнение согласий на обработку персональных данных обучающимися (Приложение 10); выслать оригиналы согласий координатору Конкурса по почте или предоставить лично по адресу: 160035, г. Вологда, ул. Лермонтова, д. 31.

5. Подведение итогов

5.1. Для оценки выполнения конкурсных заданий командами организаторы Конкурса формируют жюри, в состав которого войдут специалисты в области школьного ученического самоуправления, сферы государственной молодежной политики, образования и проектного менеджмента.

5.2. Члены жюри после выполнения командами каждого конкурсного задания проводят оценку выполненных заданий согласно критериям оценки. Результаты оценивания каждого конкурсного задания публикуются в течение 7 календарных дней после окончания срока выполнения каждого задания в официальном сообществе «ШУС_ВО» в социальной сети ВКонтакте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5.3. По итогам выставленных оценок жюри баллы за конкурсные задания команд суммируются и формируется общий рейтинг команд.

5.4. Команды-победители, вошедшие в топ-30 общего рейтинга Конкурса, будут награждены электронными дипломами и имиджевой (раздаточной) продукцией с символикой ШУС. Все участники, не вошедшие в топ-30, получают электронные свидетельства участников.

5.5. Результаты Конкурса будут опубликованы на молодежном портале Вологодской области upinfo.ru и в официальном сообществе «ШУС_ВО» в социальной сети ВКонтакте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет не позднее 28 декабря 2020 года.

6. Координатор

Наталья Филина, специалист по работе с молодежью, филиал АУ ВО ОЦМиГИ «Содружество» Ресурсный центр «Провода», г. Вологда, ул. Лермонтова, д. 31, тел./факс: (8172) 23-02-13 (доб. 2944), адрес электронной почты: shus@upinfo.ru.

*Ведущий юрист
Павлова Е.А. Е.А.*

Тест Белбина (диагностика функционально-ролевых позиций)

Тест Белбина предназначен для определения ролей членов команды. Расшифровка результатов теста даст информацию о ролевой позиции: исполнитель, мыслитель, председатель, формирователь, разведчик, оценщик, коллективист, доводчик. Вопросник также определяет роли, от выполнения которых участник команды предпочел бы отказаться.

В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по Вашему мнению, лучше всего характеризуют Ваше поведение. Эти баллы можно распределить между несколькими утверждениями. В редких случаях все 10 баллов можно распределить между всеми утверждениями или отдать все 10 баллов какому-либо одному утверждению. Проверьте, чтобы сумма всех очков по каждому блоку не превышала 10 баллов.

Раздел 1. Какой вклад я могу внести в работу команды

a	Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды
b	Я могу успешно работать с самыми разными людьми
c	Генерация идей – мое врожденное достоинство
d	Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде
e	Моя способность доводить все до конца во многом обеспечила мою профессиональную эффективность
f	Я готов перенести временную непопулярность, если вижу, что мои действия принесут в конечном счете полезные результаты
g	Я быстро выясняю, что сработает в данной ситуации, если в подобную ситуацию я уже попадал
h	Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных действий

Раздел 2. Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе

a	Я чувствую себя неуверенно на совещании, если отсутствует четкая повестка дня и контроль за ее соблюдением
b	Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим ее открыто
c	Я склонен слишком много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи
d	Вследствие моей осмотрительности я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению коллег
e	Я иногда выгляжу авторитарным и нетерпимым, когда чувствую необходимость достичь чего-то
f	Мне трудно повести людей за собой, поскольку я слишком подвержен влиянию атмосферы, царящей в группе
g	Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и поэтому плохо слежу за тем, что происходит вокруг
h	Мои коллеги находят, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно

Раздел 3. Участие в совместном проекте

a		Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления
b		Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности
c		Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель обсуждения
d		Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений
e		Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам
f		Я энергично ишу среди новых идей и разработок новейшие
g		Я надеюсь, что моя способность суждения признается всеми, кто меня знает
h		На меня можно возложить обязанности следить за тем, чтобы наиболее существенная работа была организована должным образом

Раздел 4. Особенности моего стиля работы в команде

a		Я постоянно стараюсь лучше узнать своих коллег
b		Я неохотно возражаю своим коллегам и не люблю сам быть в меньшинстве
c		Я обычно нахожу вескую аргументацию против плохих предложений
d		Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать исполнение одобренных планов
e		Я обладаю способностью избегать очевидных решений и умею находить неожиданные
f		Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой роли в командной работе
g		Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды
h		Я способен воспринимать любые высказываемые мнения, но без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения

Раздел 5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что...

a		Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов
b		Мне нравится находить практические решения проблем
c		Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.
d		Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений
e		Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня
f		Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий
g		Я чувствую себя в своей стихии, когда могу уделить задаче все мое внимание
h		Мне нравится находить задачи, требующие напряжения воображения

Раздел 6. Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то...

a	Я почувствую необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать
b	Я буду работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности
c	Я попытаюсь найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды
d	Присущая мне обязательность поможет нам не отстать от графика
e	Я надеюсь, мне удастся сохранить хладнокровие и способность логически мыслить
f	Я буду упорно добиваться достижения цели, несмотря ни на какие помехи
g	Я буду готов действовать силой положительного примера при появлении признаков отсутствия прогресса в командной работе
h	Я организую дискуссию, чтобы стимулировать выдвижение новых идей и придать начальный импульс командной работе

Раздел 7. Проблемы, с которыми я сталкиваюсь, работая в команде

a	Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы
b	Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям
c	Мое стремление обеспечить условия, чтобы работа выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов
d	Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы
e	Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей
f	Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях
g	Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам
h	Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями

Убедитесь, что в каждом разделе вопросника Вы распределили именно 10 баллов, и сумма всех проставленных баллов равна 70.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

Перенесите свои очки из каждого блока опросника в таблицу, представленную ниже. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте еще раз: вероятно, где-то была допущена ошибка.

СВОДНАЯ ТАБЛИЦА БАЛЛОВ

Раздел	Номер блока							
	a	b	c	d	e	f	g	h
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Раздел	Номер вопроса															
		И		П		Ф		М		Р		О		К		Д
1	g		d		f		c		a		h		b		e	
2	a		b		e		g		c		d		f		h	
3	h		a		c		d		f		g		e		b	
4	d		h		b		e		g		c		a		f	
5	b		f		d		h		e		a		c		g	
6	f		c		g		a		h		e		b		d	
7	e		g		a		f		d		b		h		c	
Итого	$\Sigma=$		$\Sigma=$		$\Sigma=$		$\Sigma=$		$\Sigma=$		$\Sigma=$		$\Sigma=$		$\Sigma=$	

Наивысший балл по командной роли показывает, насколько хорошо Вы можете исполнять эту роль в управленческой команде. Следующий результат после наивысшего может обозначать поддерживающую роль, на которую Вы можете переключиться, если Ваша основная командная роль по каким-либо причинам не нужна группе. Два самых низких балла по командной роли выявляют Ваши возможные «слабые места».

Расшифровка

ТИПЫ РОЛЕЙ В КОМАНДЕ (по Белбину)

Исполнитель (Implementer)

Основным качеством Исполнителей является дисциплинированность; другие же природные способности или интеллект почти всегда в их случае вторичны. Стиль Исполнителя в команде – организация работ. Исполнители надежны, консервативны и эффективны. Они обладают внутренней стабильностью и низким уровнем беспокойства.

Работают преимущественно на команду, а не ради удовлетворения собственных интересов. Умеют реализовать идеи в практических действиях. Исполнители принимают поставленные перед ними цели, которые становятся частью их морального кодекса, и придерживаются их при выполнении

работ. Они систематически составляют планы и выполняют их. Очень эффективные организаторы и администраторы. Они могут иметь недостаток гибкости и не любят непроверенные идеи. Они приносят пользу команде благодаря своей надежности и прилежанию. Они добиваются успеха, потому что очень работоспособны и могут четко определить то, что выполнимо и имеет отношение к делу. Успех и признание приходят к Исполнителям со временем в результате того, что они систематически делают ту работу, которую необходимо делать, даже если она не отвечает их внутренним интересам или не приносит удовольствия.

Председатель (Координатор, Coordinator)

Поощряющий и поддерживающий тип лидера команды. Склонен доверять людям и принимать их такими, какие они есть, без проявления ревности или подозрительности. Председатель – это сильное доминирование и преданность групповым целям. Стиль руководства командой Председателя – радушно принимать вносимые вклады в деятельность команды и оценивать их в соответствии с целями команды. Зрелый, уверенный, самодисциплинированный. Спокойный, несуетливый. Умеет четко формулировать цели, продвигает решения, делегирует полномочия. Организует работу команды и использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и максимально использует потенциал каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми.

Идеальный Председатель выглядит, как хороший менеджер, то есть человек, знающий, как использовать ресурсы, исключительно адаптивный при общении с людьми, но в то же время никогда не теряющий своего контроля над ситуацией и своей способности принимать самостоятельные решения, основанные на собственной оценке того, что необходимо на практике. Председатель – это хороший лидер для сбалансированной по своему составу команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие эффективного распределения ролей внутри команды.

Формирователь (Приводящий в действие, Shaper)

Предпринимательский тип лидера команды. Формирователи всегда выступают как побудители к действию, и если команда склонна к бездействию или самодовольству, то присутствие Формирователя выведет ее из этого состояния. Такой лидер – динамичный, бросает вызов, оказывает давление. Стиль руководства Формирователя – оспаривать, мотивировать, достигать. Это более индивидуалистичный, чем Председатель, тип лидера, который подталкивает людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводит команду к неудаче, как и к успеху. Его мужество и энергия позволяют преодолевать трудности. Формирователи по многим параметрам являются антиподами Коллективистов. Ненавидят проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению.

Характеризуются высокой самооценкой, склонностью к фрустрации, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды. Как лидеры они хороши для уже сработанной команды, которая в своей работе столкнулась со сложным, внешним либо внутренним, препятствием. Как менеджеры Формирователи процветают в ситуациях, характеризующихся «политической сложностью», сдерживающей движение вперед.

Мыслитель (Plant)

Интровертивный тип генератора идей. Изобретателен, обладает воображением, человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, сидя в своем углу и обдумывая различные варианты. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они воспринимаются членами команды как не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стиль Мыслителя – привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол. Чем

более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера. В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их менеджерская карьера редко бывает блестящей. Как правило, они очень способны и умелы, это приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не занимают высокие управленческие посты.

Мыслители чаще встречаются в новых, формирующихся компаниях, поскольку по складу своему они скорее предприниматели, чем менеджеры.

Разведчик (Исследователь ресурсов, Resource Investigator)

Экстравертивный тип генератора идей. Энтузиаст, общителен. Это еще один член команды, ориентированный на предложение новых идей. Однако, способ генерации идей Разведчиками и сам характер предлагаемых ими идей отличны от мыслителей. Они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько «подбирать» фрагменты идей окружающих и развивать их. Разведчики особо искусны в изучении ресурсов за пределами команды. Стиль построения команды разведчика – создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды. При средних показателях интеллектуального уровня и креативности, они общительны, любознательны и социально ориентированы. Благодаря этим качествам и умению использовать ресурсы Разведчики легче, чем Мыслители интегрируются в команду. При умелом руководстве лидера команды Мыслитель и Разведчик могут успешно сосуществовать вместе, не покушаясь на территорию друг друга и внося свой вклад в предложение новых идей.

Оценщик (Monitor-Evaluator)

Рассудителен, проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все взвешивает – инспектор. Оценщик объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Представители этой роли ярко не проявляют себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений. При этом члены команды, предлагающие идеи (Мыслитель и Разведчик) редко являются теми людьми, которые способны оценить выгоду от своих идей и их последствия. Представители этой роли отличаются высоким интеллектуальным уровнем, высокими показателями критичности мышления, особенно это касается их способности выдвигать контраргументы. Оценщики достаточно медлительны в своих рассуждениях и всегда предпочитают все тщательно обдумывать. Оценщикам может не хватать вдохновения или способности мотивировать других. Окружающими они могут восприниматься как сухие, несколько занудные и порой чересчур критичные люди. Многие даже удивляются, как представители этой категории вообще становятся менеджерами. Тем не менее Оценщики нередко занимают высокие стратегические посты в организациях.

Коллективист (Team Worker)

Мягкий, восприимчивый, дипломатичный. Умеет слушать, предотвращает трения членов команды – чувствителен по отношению и к индивидам, и к ситуациям.

Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль в команде. Если в команде есть сложные в общении люди, то Коллективисты способны оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты, тем самым оказывая помощь формальному лидеру команды в выполнении поставленной задачи. Коллективист может быть нерешителен в момент кризиса. Представители этого типа нередко встречаются среди высшего руководства организаций. Из них получаются отличные наставники молодых менеджеров.

Доводчик (Completer-Finisher)

Старательный и добросовестный. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений. Как правило, об успехе команды судит по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца, и умение завершать начатое является достаточно редким качеством. Доводчики – это люди, обладающие

этим даром в полной мере. Их отличает внимание к деталям и умение держать в голове запланированное, обеспечивая чтобы ничего не упускалось и все детали плана были доведены до завершения. Они предпочитают постоянные усилия, согласованность и последовательность действий «кавалерийским атакам». Они ориентированы на выполнение обязательств и меньше интересуются эффектным и громким успехом. Склонность к достижению совершенства во всем, за что они берутся, и непреклонность в достижении намеченного – их неперенные качества. К их слабым сторонам следует отнести недостаточную гибкость, в результате чего они порой тратят слишком много сил на достижение поставленных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми.

Информация о членах команды органа ШУС в образовательной организации

(наименование образовательной организации)

№	Фамилия, имя обучающегося	Класс	Роль в команде по результатам тестирования (тест Белбина)
1			
2			
3			
4			
5			
...			

Методические рекомендации по анализу проблематики

Анализ – это греческое слово, смысл которого в русском языке выражают такие понятия: разборка, разделение на составляющие части, разложение на компоненты. Анализом называют детальное рассмотрение чего-либо, а не целостное восприятие. Анализ проблем на практике включает в себя следующие моменты:

- выявление;
- точное определение или же постановка проблемы;
- детальное рассмотрение, сбор нужной информации и изучение;
- нахождение путей решения проблемы;
- применение и достижение результата.

Цель анализа – выявить и изучить причины, которые привели к проблемам в общеобразовательной организации. Проблемная ситуация, как правило, касается непосредственно обучающихся общеобразовательной организации.

Возможные механизмы проведения анализа:

1. Онлайн-опрос с помощью сервисов Google в социальных сетях, на школьном сайте – Google Формы.

2. Блиц-опрос – метод получения информации, схожий с интервью, строится в вопросно-ответной форме. На вопросы отводится небольшое количество времени. Блиц-опрос можно применить для сбора информации от обучающихся разных возрастных категорий.

3. Фокус-группа – получение информации от группы обучающихся (8–10 человек). Группа формируется из обучающихся разных классов.

Опрос содержит в себе перечень вопросов, на которые необходимо ответить обучающимся для определения проблемных моментов, касающихся обучающихся общеобразовательной организации.

Примерный перечень вопросов:

- В каком классе ты учишься?
- Что тебя не устраивает в школе?
- Какие изменения ты хотел бы видеть в школе?
- Удобно ли организовано учебное пространство школы (столовая, гардеробная, учебные классы и прочее)?
- Интересно ли тебе посещать внеурочные мероприятия в твоей школе (например, конференции, кружки, секции, научные сообщества и др.)?
- Что, на твой взгляд, является самым лучшим вариантом решения проблемного вопроса?

Перечень вопросов необходимо дополнить вопросами, которые отражают специфику вашей образовательной организации.

После проведения опроса следующим этапом является анализ полученных данных. Все полученные ответы необходимо прочитать и систематизировать для обобщения и выявления проблемы, а также варианта ее решения.

Отчет о проведении опроса обучающихся по анализу проблем в общеобразовательной организации

(наименование образовательной организации)

Количество обучающихся образовательной организации	Количество обучающихся, принявших участие в опросе	Процент обучающихся, принявших участие в опросе, от общего количества обучающихся образовательной организации
Проблемы в образовательной организации, выявленные в ходе опроса обучающихся		
1.		
2.		
3.		
...		

Проблемные ситуации в общеобразовательной организации

Кейс	Способ решения
Ситуация 1. Отсутствие контакта между членами органа ШУС и администрацией школы В школе создан орган школьного ученического самоуправления. В основном все – учителя, обучающиеся данной школы – относятся к нему очень положительно. Члены ШУС присутствуют на совещаниях и педсоветах, но ничего существенного там не происходит, никаких решений по ряду школьных вопросов они не принимают. Реальные действия и решения органа ШУС «перекрываются» администрацией школы, и администрация не идет на контакт с активистами ШУС. Что предпринять, чтобы администрация «услышала» представителей органа ШУС?	
Ситуация 2. Администрация школы не замечает/не оценивает деятельность школьного ученического самоуправления В школе создан орган ученического самоуправления, который функционирует примерно год. Однако вся «власть» сосредоточена в руках учителей. Когда необходимо (при подготовке мероприятий по празднованию юбилея школы, научно-практических конференций, литературных вечеров и прочих мероприятий) администрация привлекает представителей ШУС как первых помощников. Несмотря на то, что деятельность органа ШУС показывает положительный результат, администрация школы не замечает этих результатов и не оценивает по достоинству.	
Ситуация 3. Как привлечь участников на мероприятия ШУС? В рамках конкурса «Ученик года» в школе проводится деловая игра «Самый умный», организация и подготовка которой возложена на членов ШУС. Штаб РДШ, движение ЮИД, движение ЮНАРМИЯ параллельно в это же время проводят другие мероприятия в школе. Как привлечь участников на мероприятие ШУС? Опишите самый оптимальный вариант.	
Ситуация 4 – проблемная ситуация в вашей школе, выявленная в результате выполнения второго задания конкурса	

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Краткое описание решения проблемной ситуации

Ф.И.О. ответственного за реализацию решения проблемой ситуации из числа членов органа ШУС

Участники рабочей группы

Дата передачи решения проблемной ситуации на согласование	Должность	Замечания и предложения	Личная подпись и дата согласования
	Куратор школьного ученического самоуправления (Ф.И.О.)		
	Заместитель директора по воспитательной работе (Ф.И.О.)		
	Директор (Ф.И.О.)		

**Критерии оценки конкурсных заданий на областной интернет-конкурс
«Команда #ШУС_ВО»**

Номер задания	Критерий	Баллы
Задание 1	Задание выполнено/задание не выполнено	5/0
	Участие педагога при выполнении задания/ отсутствие педагога при выполнении задания	2/0
	Соответствие требованиям Положения/ несоответствие требованиям Положения	2/0
Задание 2	Количество опрошенных обучающихся от общего количества обучающихся образовательной организации	10–20% – 1 20–40% – 2 40–100% – 3
	Актуальность, социальная значимость выявленных проблем (Проблемы, которые выделены в общеобразовательной организации, опираясь на анализ данных, детально раскрыты и подкреплены конкретными количественными и (или) качественными показателями)	0–5
	Соответствие требованиям Положения/ несоответствие требованиям Положения	2/0
Задание 3	Логичность решения проблемной ситуации	0–3
	Новизна и конструктивность представленных решений проблемной ситуации (Предложенные варианты решения проблем преимущественно направлены на внедрение новых или значительно улучшенных практик, методов в деятельность организации)	0–5
	Аргументированность предоставленных решений (Все действия решения проблем логически взаимосвязаны, каждое содержит информацию, необходимую и достаточную для полного понимания решения проблемной ситуации, запланированные мероприятия обеспечивают решение поставленных проблем)	0–3
	Соответствие требованиям Положения/ несоответствие требованиям Положения	2/0
Задание 4	Задание выполнено/задание не выполнено	5/0
	Согласование получено полностью (от всех согласующих)/Согласование получено не полностью (не от всех согласующих)	5/0
	Соответствие требованиям Положения/ несоответствие требованиям Положения	2/0
Задание 5	Новизна и конструктивность представленных решений проблемной ситуации (Предложенные варианты решения проблем преимущественно направлены на внедрение новых или значительно улучшенных практик, методов в деятельность организации)	0–10
	Соответствие требованиям Положения/ несоответствие требованиям Положения	2/0

**Заявка
на участие в областном интернет-конкурсе «Команда #ШУС_ВО»
(2020 год)**

Название общеобразовательной организации	
Ф.И.О. специалиста, курирующего деятельность органов школьного ученического самоуправления в образовательной организации	Телефон, адрес эл. почты

Регистрация на мероприятие в автоматизированной информационной системе «Молодежь России»

Если у Вас уже создан свой профиль в автоматизированной информационной системе «Молодежь России», вы можете переходить сразу к Шагу 2.

Шаг 1

Прежде чем зарегистрироваться на мероприятие, Вам необходимо создать свой профиль в автоматизированной информационной системе «Молодежь России» (mygosmol.ru).

Для этого Вам следует зайти на сайт автоматизированной информационной системы «Молодежь России» и нажать кнопку «Регистрация».

Заполнить все графы анкеты, пройдя все шаги, загрузить аватарку, ознакомиться с правилами пользования и поставить галочку в окошке «Я согласен с правилами пользования».

Шаг 2

После того как Вы создали свой профиль, Вы можете приступить к регистрации на мероприятие.

Для этого Вам следует на странице своего профиля выбрать пункт «Редактировать профиль».

Во вкладке «Деятельность» измените положение всех бегунков, кроме первого («Лидер НКО»), с красного на зеленый цвет.

Сохраните изменения.

Затем в меню слева выберите пункт «Мероприятия», найдите (название мероприятия) и подайте заявку.

Шаг 3

Вашу заявку должны подтвердить/не подтвердить организаторы мероприятия. После этого на Ваш адрес электронной почты придет письмо, в котором уже Вы должны подтвердить свое участие в мероприятии, иначе Ваша заявка будет автоматически аннулирована.

СОГЛАСИЕ
(для несовершеннолетних)

Я, нижеподписавшийся, _____,
(Ф.И.О. законного представителя)
_____ года рождения, _____ постоянно проживающий(ая) по адресу:
_____ паспорт _____, выдан «____» _____ года
являюсь законным представителем субъекта персональных данных:

в соответствии со ст. 9 федерального закона № 152-ФЗ «О защите персональных данных» даю свое согласие на обработку моих персональных данных, включенных в настоящее Согласие (исключительно в целях получения согласия), и персональных данных несовершеннолетнего оператору – автономному учреждению Вологодской области «Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество», г. Вологда, ул. Лермонтова, д. 31, и подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую своей волей и в своих интересах.

Согласие дается мною для информирования и участия несовершеннолетнего в областном интернет-конкурсе «Команда #ШУС_ВО» и распространяется на следующую информацию: фамилия, имя, отчество, дату рождения, контактный телефон, ссылку на аккаунт в социальной сети ВКонтакте, место учебы, класс.

Настоящее согласие предоставляется на осуществление любых действий в отношении моих персональных данных и персональных данных несовершеннолетнего, которые необходимы или желаемы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передача), обезличивание, блокирование, уничтожение, а также осуществление любых иных действий с персональными данными с учетом федерального законодательства.

Я проинформирован, что автономное учреждение Вологодской области «Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество» гарантирует обработку моих персональных данных и персональных данных несовершеннолетнего в соответствии с действующим законодательством РФ как неавтоматизированным, так и автоматизированным способами.

Согласие дается на срок проведения областного интернет-конкурса «Команда #ШУС_ВО» и срок хранения материалов по областному интернет-конкурсу «Команда #ШУС_ВО» и может быть в любой момент мной отозвано путем письменного заявления. Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в интересах несовершеннолетнего.

«____» _____ 2020 года

(подпись) (Ф.И.О. законного представителя)

СОГЛАСИЕ
(для совершеннолетних)

Я, _____,
(Ф.И.О.)

паспорт _____, выдан « ____ » _____ года

проживающий по адресу _____

в соответствии со ст. 9 федерального закона № 152-ФЗ «О защите персональных данных» даю согласие на обработку моих персональных данных оператору – автономному учреждению Вологодской области «Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество», г. Вологда, ул. Лермонтова, д. 31 и подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую своей волей и в своих интересах.

Согласие дается мною для информирования и участия в областном интернет-конкурсе «Команда #ШУС_ВО» и распространяется на следующую информацию: фамилия, имя, отчество, контактный телефон, адрес электронной почты, название образовательной организации/учреждения (места работы/должность).

Настоящее согласие предоставляется на осуществление любых действий в отношении моих персональных данных, которые необходимы или желаемы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передача), обезличивание, блокирование, уничтожение, а также осуществление любых иных действий с персональными данными с учетом федерального законодательства.

Я проинформирован, что автономное учреждение Вологодской области «Областной центр молодежных и гражданских инициатив «Содружество» гарантирует обработку персональных данных в соответствии с действующим законодательством РФ как неавтоматизированным, так и автоматизированным способами.

Согласие дается на срок проведения областного интернет-конкурса «Команда #ШУС_ВО» и срок хранения материалов по областному интернет-конкурсу «Команда #ШУС_ВО» и может быть в любой момент мной отозвано путем письменного заявления.

« ____ » _____ 2020 года

(подпись)

(Ф.И.О. лица, давшего согласие)