Промежуточный отчет региональной инновационной площадки

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №11»
приказ ДО и Н КО № 1835 от 30.09.2019

за отчетный период _сентябрь 2019- сентябрь 2020_

1. **Общие сведения**

1.1. Наименование образовательной организации (полное и сокращенное, согласно Уставу), территория муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №11», МБОУ СОШ №11, Таштагольский муниципальный район

1.2. Адрес, телефон, факс, электронная почта, Web-сайт Кемеровская область пгт. Шерегеш улица Советская 4а, 8(38473)-6-25-22, 8(38473)6-21-99, tulaeva1952@bk.ru

1.3. Руководитель региональной инновационной площадки от образовательной организации (Ф.И.О., должность и т.д.)Францева Оксана Васильевна, директор

2. **Информационно-аналитическая справка о результативности инновационной деятельности за отчетный период:**

Тема Формирование активной гражданской позиции школьников через участие в социальных практиках
Цель: совершенствование работы по формированию активной гражданской позиции школьников через участие в социальных практиках
Этапы: организационный (сентябрь 2019- январь 2020), реализационный (февраль 2020- октябрь 2020)

➢ ***Содержание деятельности образовательной организации по реализации инновационного проекта***

№ п/п	**Перечень запланированных мероприятий**	**Фактическое содержание проделанной за год работы**	**Характеристика полученных результатов, тиражируемых продуктов, форма обмена опытом (указать форму, количество, уровень)**
Организационный этап (сентябрь 2019- январь 2020)			
1.	Разработка пакета локальных актов по направлению деятельности	Формирование пакета нормативно-правовых документов, регламентирующих инновационную деятельность	Сборник нормативно-правовых документов по организации и реализации инновационной деятельности утвержденных приказом директора • положение о координационном совете; • положение об организации деятельности волонтерского отряда; • положение о временном творческом коллективе; • положение о работе школьного отряда юнармейцев.

2.	Повышение профессиональной компетентности педагогов	Повышение квалификации педагогических работников по направлению инновационной деятельности	В проекте принимают участие 51 педагог. Проведена диагностика педагогичсекого коллектива. 42 человек (82%) прошли повышение квалификации в ООО «Центр инновационного образования и воспитания» по программе «Организация деятельности педагогических работников по классному руководству» в объеме 17 часов; 17 педагогов (33%) прошли повышение квалификации в ООО «Центр инновационного образования и воспитания» по программе «Безопасное использование сайтов в сети «Интернет» в образовательном процессе в целях обучения и воспитания обучающихся в образовательной организации» в объеме 24 часов; 12 педагогов (23%) прошли модульные курсы по программе развития профессиональных-личностных компетенций педагога в рамках общероссийского проекта «Школа цифрового века» (36 часов): • «Самореализация, или Как стать успешным в жизни и профессии»; • «Суициды у детей и подростков, или как предотвратить трагедии»; • «Финансовая безопасность, или как защитить и сохранить свои деньги»; • «Детский аутизм, или как помочь «особому» ребёнку»; • «Современные Ромео и Джульетты, или как понять влюблённых подростков»; • «Дети, алкоголь и наркотики. Как не попасть в беду?»
			План мероприятий по организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в рамках инновационной

			деятельности
			Организация и проведение методического семинара по вопросам реализации проекта
3.			Проведение для классных руководителей педагогический совета по теме «Гражданская активность обучающихся – основа воспитания будущего гражданина России».
4.	Определение основных партнеров и модели взаимодействия с ними	Поиск социальных партнеров	Заключение договоров о социальном партнерстве с ЦРТДЮ, МКУ «ЦСОГПВиИ», МБОУ ДО «Школа искусств №65», ДК «Горняк», с администрацией Шерегешского городского поселения, централизованной библиотечной системой Таштагольского района (филиал №3), ГБУЗ Ко Таштагольская районная больница, Шерегешская участковая больница; разработка совместных социальных проектов; разработка модели взаимодействия с социальными партнерами
5.	Разработка социальных практик	Разработка социальных практик	В рамках программ «Я-гражданин России!», «Милосердие», «Поиск» разработаны социальные практики; разработан план работы волонтерского отряда «Добрые сердца»; подготовлены нормативные документы для создания военно-патриотического клуба
Реализационный этап (февраль 2020-октябрь 2020)			
1.	Реализация комплекс мероприятий, направленных на совершенствование работы по формированию гражданской позиции школьников через участие в социальных практиках	Реализация проекта в соответствии с мероприятиями программ воспитания: «Я - гражданин России!», «Милосердие»; плана работы волонтерского отряда «Добрые сердца»; деятельность школьного отряда юнармейцев	• Разработка сценариев классных часов по гражданско-патриотическому воспитанию для всех уровней образования в рамках программ социализации ООП ; • Методические разработки и проведение классных мероприятий по гражданско-патриотическому воспитанию школьников (работа классного руководителя); • Реализация плана, работы волонтерского отряда «Добрые сердца» (социализация детей с ОВЗ,

			социальная помощь людям престарелого возраста, оказание адресной помощи ветеранам ВОВ и труженикам тыла); • Комплектование отряда юнармейцев.
2.	Формирование информационно-методического банка	Разработка и выпуск методических материалов	• Сборник нормативно-правовых документов по организации и реализации инновационной деятельности • Договора о социальном партнерстве • Сборник диагностического инструментария • Сборник образовательных проектов: «Формирование технических компетенций обучающихся при знакомстве с символикой Великой Отечественной войны»; «Виртуальный школьный музей как центр исследовательской и проектной деятельности обучающихся в системе гражданско-патриотического и духовно-нравственного развития; «Традиции взаимодействия городов-побратимов в современном мире. Ковентри-Сталинград (Волгоград; Психологическая служба «Импульс» (методические рекомендации по организации психолого-педагогического сопровождения детей-инвалидов и детей с ОВЗ, их родителей (законных представителей), педагогов, волонтеров с использованием дистанционных образовательных технологий; «Книга памяти «След войны в моей семье»».

- ***Общая характеристика реализации инновационного проекта:***

Цель проекта: совершенствование работы по формированию активной гражданской позиции школьников через участие в социальных практиках

В соответствии с целями и задачами проекта с мая-сентябрь 2019 года на подготовительном этапе был проведен

- анализ существующей проблемы, диагностика инновационного потенциала коллектива;
- сформирована проектная группа;

- определены основные идеи по реализации проекта;
- определены исполнители и соисполнители;
- разработан план мероприятий по реализации проекта.

В сентябре 2019 – январе 2020 года успешно реализован организационный этап проекта:

- разработан пакет локальных актов по направлению деятельности;
- проведена диагностика педагогического коллектива и обучающихся;
- определены основные партнеры и модели взаимодействия с ними;
- выявлены механизмы результативного взаимодействия всех участников образовательных отношений и социальных партнеров.
- разработаны социальные практики;
- созданы условия для повышения профессиональной компетентности педагогов.

Также был осуществлен переход к реализационному этапу с февраля 2020:

- поэтапно были запущены все составные части проекта;
- реализован комплекс мероприятий, направленных на формирование активной гражданской позиции школьников через участие в социальных практиках;
- началось формирование информационно-методического банка.

Разработаны социальные практики по направлениям:

- духовно – нравственное;
- историко – краеведческое;
- гражданско-правовое;
- социально-патриотическое;
- культурно-экологическое;
- спортивно-оздоровительное;

Разработаны планы:

- Календарный план реализации проекта;
- План повышения квалификации педагогических работников;
- План гражданско-патриотического воспитания школьников;
- План работы школьного отряда юнармейцев.

Таким образом, задачи 1 и 2 этапов полностью выполнены. Запланированные результаты достигнуты.

Произошли следующие изменения:

- разработан сборник диагностического инструментария (приложение 1.2);
- разработан сборник локальных актов по реализации инновационной деятельности (приложение 3);
- разработаны социальные практики по направлениям деятельности;
- разработана модель социального партнерства и заключены договора.

- ***Управление инновационной деятельностью:***

В основу управления инновационной деятельностью положены принципы самоуправления и соуправления, что способствовало развитию субъект- субъектных отношений. Привлечение к управлению как можно большего числа педагогов и делегирование им полномочий – главная задача управления. Для решения этой задачи разработаны следующие локальные акты:

- Положение о координационном совете
- Положение о временном творческом коллективе (ВТК).

Для реализации инновационного проекта необходимы совместные усилия педагогических работников и родителей (законных представителей). Поэтому многие функции управления переданы временным творческим коллективам, целевым группам педагогов,

отдельным педагогам и определена их роль в решении конкретных задач реализации инновационного проекта.

Для управления реализацией инновационного проекта создан координационный совет. Временный творческий коллектив (ВТК) объединил педагогов для разработки методических рекомендаций.

В школе разработаны локальные акты, регламентирующие деятельность ОО в ходе реализации инновационного проекта:

- положение об организации деятельности волонтерского отряда;
- положение о работе школьного отряда юнармейцев.

Для повышения квалификации педагогов организованы постоянно-действующие семинары-практикумы, методические и педагогические советы, просмотр и участие веб-семинаров. За отчетный период педагоги приняли участие в следующих мероприятиях школы цифрового века «Первое сентября»:

- Эффективное наставничество. Как подготовить успешный проект: рекомендации педагогам 16.09.2019 (30 человек);
- 25 идей для классного руководителя 24.09.2019 (18 человек);
- Маленькая жизнь: как быть классным руководителем 03.12.2019 (23 человека);
- Влияние стилей родительского отношения матери на эмоциональное и психологическое благополучие ребёнка 09.01.2020 (18 человек);
- Инновационная педагогика и закон. Кто отвечает за воспитание ребёнка в школе: педагоги или родители? Какой выход из ситуации с «трудно воспитуемым» ребёнком? 12.01.2020 (26 человек);
- Алгоритмы консультативной работы с матерями. Что делать, если стиль родительского отношения – «Гиперпротекция» и «Строгость санкций»? 16.01.2020 (12 человек);
- Алгоритмы консультативной работы с матерями. Что делать, если стиль родительского отношения – «Предпочтение в ребёнке женских качеств» и «Предпочтение в ребёнке мужских качеств»? 23.01.2020 (12 человек);
- Формирование позитивных жизненных перспектив старшеклассников в работе педагога 28.01.2020 (7 человек);
- Алгоритмы консультативной работы с матерями. Что делать, если стиль родительского отношения – «Фобия утраты ребёнка» и «Чрезмерность требований-запретов»? 30.01.2020 (12 человек);
- Алгоритмы консультативной работы с матерями. Что делать, если стиль родительского отношения – «Минимальность санкций» и «Недостаточность требований-запретов»? 06.02.2020 (12 человек);
- Современные модели социализации детей 12.02.2020 (8 человек);
- Алгоритмы консультативной работы с матерями. Что делать, если стиль родительского отношения – «Кооперация» и «Симбиоз»? 20.02.2020 (12 человек);
- Алгоритмы консультативной работы с матерями. Что делать, если стиль родительского отношения – «Принятие» и «Расширение сферы родительских черт»? 20.02.2020 (12 человек);
- Моделирование сценария урока (занятия, классного часа, мероприятия, педагогического совета, конференции) с использованием мотивирующих карточек для педагогов «Креативный вызов» 26.02.2020 (21 человек);
- Алгоритмы консультативной работы с матерями. Что делать, если стиль родительского отношения – «Маленький неудачник» и «Отвержение»? 27.02. (8 человек);
- Семейная медиация 26.03.2020 (8 человек);
- Проблемы современного подростка: опыт практического консультирования 30.03.2020 (12 человек).

В проекте принимают участие 51 педагог.

- 42 человек (82%) прошли повышение квалификации в ООО «Центр инновационного образования и воспитания» по программе «Организация деятельности педагогических работников по классному руководству» в объеме 17 часов;
- 17 педагогов (33%) прошли повышение квалификации в ООО «Центр инновационного образования и воспитания» по программе «Безопасное использование сайтов в сети «Интернет» в образовательном процессе в целях обучения и воспитания обучающихся в образовательной организации» в объеме 24 часов;
- 12 педагогов (23%) прошли модульные курсы по программе развития профессиональных-личностных компетенций педагога в рамках общероссийского проекта «Школа цифрового века» (36 часов):
  - «Самореализация, или Как стать успешным в жизни и профессии»;
  - «Суициды у детей и подростков, или как предотвратить трагедии»;
  - «Финансовая безопасность, или как защитить и сохранить свои деньги»;
  - «Детский аутизм, или как помочь «особому» ребёнку»;
  - «Современные Ромео и Джульетты, или как понять влюблённых подростков»;
  - «Дети, алкоголь и наркотики. Как не попасть в беду?»
- 20 педагогов (39%) приняли участие в работе коммуникационно-компетентностной **площадки саморазвития** Всероссийской деловой платформы «Десятилетие детства» по программам:
  - «Антибуллинговая компетентность классного руководителя» (8 человек);
  - «Медиативная компетентность классного руководителя» (12 педагогов).

Полученные в ходе курсового обучения теоретические и практические знания способствовали повышению эффективности работы классных руководителей.
Изменений в программу реализации отчетного этапа инновационной деятельности на данном этапе не вносилось.

- ***Обобщение и распространение опыта работы по реализации инновационного проекта на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях***

Мастер-классы:

- ***Февраль, 2020***Международная выставка –ярмарка «Кузбасский образовательный форум-2020»:
  - Вагина С.Г.- организация и проведение познавательных мероприятий на форуме (проведение по 2 мастер-класса в течении 3 дней);
  - Вагина С.Г., Францева О.В., Михайлюк Я.В.- проведение мастер-класса «50 трендов в образовании в 5D»;
  - Вагина С.Г., Францева О.В., Михайлюк Я.В. – проведение мастер-класса «Формирование активной гражданской позиции через участие в социальных практиках»;
  - Худякова Н.Г. – проведение мастер-класса «Виртуальный школьный музей как центр исследовательской и проектной деятельности обучающихся в системе гражданско-патриотического и духовно-нравственного развития»;
  - Белоусова М.А., Марина Н.В. – проведение мастер-класса «Формирование технических компетенций обучающихся при знакомстве с символикой Великой Отечественной войны»;
  - Перехожева И.А., Байлогашева К.О., Тузикова Т.Н. – проведение мастер-класса ««Традиции взаимодействия городов-побратимов в современном мире. Ковентри-Сталинград (Волгоград)»;
  - Мерзлякова Т.Н. – проведение мастер-класса «Книга памяти «След войны в

моей семье»;

- ***2020,*** Байлогашева К.О. - мастер-класс по вопросам организации работы в общеобразовательных организациях в рамках регионального этапа Форума «Педагоги России: инновации в образовании» по теме – «Программное обеспечение для комплексной автоматизации работы школы: от составления расписания уроков до выпуска учащихся».

Конкурсы:

- Международная выставка – ярмарка **«Кузбасский образовательный форум-2020»**, конкурс на лучший экспонат, название экспоната:
  - «Формирование технических компетенций обучающихся при знакомстве с символикой Великой Отечественной войны» (диплом лауреата Iстепени);
  - «Виртуальный школьный музей как центр исследовательской и проектной деятельности обучающихся в системе гражданско-патриотического и духовно-нравственного развития» (диплом лауреата Iстепени);
  - «Традиции взаимодействия городов-побратимов в современном мире. Ковентри-Сталинград (Волгоград)» (диплом лауреата Iстепени);
  - Психологическая служба «Импульс» (методические рекомендации по организации психолого-педагогического сопровождения детей-инвалидов и детей с ОВЗ, их родителей (законных представителей), педагогов, волонтеров с использованием дистанционных образовательных технологий) (диплом лауреата I степени);
  - «Книга памяти «След войны в моей семье» (диплом лауреата II степени);
- X Всероссийский конкурс педагогов «Педагогический совет» в номинации «Исследовательская и проектная деятельность» Тема работы: «Волонтерский проект «Мы рядом, мы вместе» по работе с детьми-инвалидами с детьми с ОВЗ в условиях малого города» - Вагина С.Г. (лауреат Iстепени);
- Международный педагогический конкурс «Организация досуга и внеклассной деятельности» от проекта www.myartlab.ru – Козлова М.А. (победитель);
- IV Международный конкурс педагогов «Образование: будущее рождается сегодня»:
  - Вагина С.Г. (победитель);
  - Игнатенок А.П. (лауреат IIстепени);
- Всероссийский (с международным участием) конкурс для работников образовательных учреждений «Педагогический поиск». Направление: организация внеурочной деятельности обучающихся. Конкурсная работа «Тайны языка художественного произведения» - Михайлюк Я.В. (победитель);
- Всероссийский профессиональный педагогический конкурс «Методическая разработка года», Байлогашева К.О., Тузикова Т.Н. (победитель);
- Всероссийский профессиональный педагогический конкурс «9 мая –День Победы в Великой Отечественной Войне», методическая разработка классного часа «Города-побратимы», Байлогашева К.О., Тузикова Т.Н. (победитель);
- Межрегиональный заочный конкурс статей «Лучшая статья – 2019» в номинации «Лучшая статья педагога образовательной организации» - Нахалова Е.Л., участник;
- АНО ДПО «ЦОВ» региональный заочный конкурс методических материалов по организации и содержанию деятельности, направленной на воспитание, обучение, развитие и социализацию обучающихся «Ступени»; номинация «Общеобразовательные организации»:
  - Направление «Воспитание, социализация и развитие обучающихся в учебной деятельности»:
    - методическая разработка «Блокадный Ленинград», Гливиская О.В., Юркова Р.В. (победитель, диплом Iстепени);

        - конкурсная работа «Практикум по изучению экологии Горной Шории», Бербасова Е.П. (победитель, диплом Істепени);
        - конкурсная работа: презентация «Профилактика и коррекция нарушений осанки», Назарова Т.С., Нечепуренко Л.М., Безлуцкая М.В. (победитель, диплом Істепени);
        - конкурсная работа «Сценарий классного часа «Горная Шория – наш дом родной», Белоусова М.А, Марина Н.В.(лауреат, дипломII степени);
        - конкурсная работа «Метапредметный урок биологии и химии «Любовь-это чувство или химическая реакция?», Козлова М.А., Скрынникова О.Ф. (лауреат, диплом IIстепени);
    - номинация «Воспитание, социализация и развитие обучающихся в внеурочной деятельности»:
        - конкурсный материал «Размышляя о проблемах экологии в Горной Шории», Перехожева И.А., Байлогашева К.О.(лауреат диплом II степени);
        - методическая разработка - урок здоровья «Путь к сердцу: польза и вред», Ефремова О.Н. (победитель, диплом Істепени);
    - номинация «Социализация, обучение, воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья», проект «Мы вместе, мы рядом», Вагина С.Г., Козлова М.А., Мерзлякова Т.Н., Михайлюк Я.В. (победитель, диплом Істепени);
- АНО ДПО «ЦОВ» региональный заочный конкурс «Классики», номинация «Разработки классных часов, воспитательных мероприятий, социальных акций»:
    - тема работы «Азбука безопасности на дорогах», Нечепуркенко Л.М., Майорова И.А. .(лауреат, диплом II степени);
    - тема работы «Государственный флаг России», Нечепуркенко Л.М., Майорова И.А. .(лауреат, диплом III степени);
- Региональный конкурс «Математика нужна всем!», Белоусова М.А, Марина Н.В.(призер);
- Муниципальный конкурс педагогических проектов «Образование для будущего»:
    - проект «Традиции взаимодействия городов-побратимов в современном мире. Ковентри-Сталинград (Волгоград)», Перехожева И.А., Байлогашева К.О., Тузикова Т.Н. (участник);
    - проект «Формирование технических компетенций обучающихся при знакомстве с символикой Великой Отечественной войны», Марина Н.В., Белоусова М.А. (победитель);
    - проект «Виртуальный школьный музей как центр исследовательской и проектной деятельности обучающихся в системе гражданско-патриотического и духовно-нравственного развития», Худякова Н.Г. (лауреат);
    - проект «Книга памяти «След войны в моей семье»», Мерзлякова Т.Н. (победитель).

Публикации:

- Козлова, М.А., Мерзлякова, Т.Н. Методические материалы по организации смены летнего лагеря дневного пребывания [Текст]: сборник статей и методических материалов по организации смены летнего лагеря дневного пребывания «Источник» (выпуск 8).- Кемерово: Изд-во «Авангард», 2019

Публикации в сети Интернет:

- Байлогашева, К.О. Методическая разработка сценария классного часа «Кузбасс в годы войны» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://infourok.ru/klassnyj-chas-kuzbassovcy-v-gody-vov-4203003.html
- Байлогашева, К.О. Методическая разработка сценария классного часа «Таштагол в годы войны» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://infourok.ru/klassnyj-chas-tashtagol-v-gody-vojny-4203005.html
- Байлогашева, К.О., Тузикова, Т.Н. Образовательный проект «Взаимодействие городов-побратимов Ковентри-Волгоград в современном мире» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://педпроект.рф/байлогашева-к-о-тузикова-т-н/
- Михайлюк, Я.В. Особенности работы с одаренными детьми на уроках и во внеурочное время [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://educontest.net/ru/281438/
- Нахалова, Е.Л. Женщина в православной церкви [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://nmc-kem.ru/publ/kabinet_rid/luchshaja_statja_2019/8-1-0-93
- Нечепуренко, Л.М. Методическая разработка сценария классного часа «Флаг России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://infourok.ru/klassnyj-chas-po-teme-flag-rossii-4337664.html
- Перехожева, И.А.Сценарий внеурочного мероприятия «Праздник наших Мам»[Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://infourok.ru/scenarij-vneurochnogo-meropriyatiya-ko-dnyu-materi-4025893.html
- Перехожева, И.А. Методическая копилка к проекту «Традиции взаимодействия городов-побратимов в современном мире. Ковентри-Сталинград (Волгоград)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://infourok.ru/metodicheskaya-kopilka-k-proektu-na-temu-tradicii-vzaimodejstviya-gorodov-pobratimov-v-sovremennom-mire-koventri-stalingrad-volg-4089306.html

➢ ***Программно-методическое обеспечение***:

- В 2019-2020 учебном году педагогами разработаны рабочие программы по курсам внеурочной деятельности: «Я - Гражданин России» (10 классы), «Юный музеевед» (6 классы), «Я солдат» (5 классы), «Звезды дорог» (4 классы).
- Разработан план работа школьного историко-краеведческого музея по поисковой деятельности: «Подвиг солдата», «Горняцкая Родословная», «История родного края».
- План работы школьного отряда юнармейцев.

➢ ***Анализ и оценка результатов, полученных в ходе реализации инновационного проекта.***

В целом, согласно плану мероприятий, запланированные мероприятия выполнены. В отчетный период наблюдается повышение численности обучающихся, вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательной организации:

- увеличение членов волонтерского отряда «Добрые сердца» (8-11кл);
- создание отряда «Юнармейцев» в количестве 60 человек (6-11 кл);
- вовлечение обучающихся в работу РДШ (5-11 кл)

Проблемы, возникшие по ходу осуществления проекта:

- отсутствие финансовых возможностей для повышения квалификации большего количества педагогов по проблеме проекта (в связи с этим принято решение искать бесплатные дистанционные курсы);
- ограничение социальных контактов из-за сложившейся ситуацией в области (режим повышенной опасности), в связи с этим многие запланированные мероприятия были пересмотрены и проведены в дистанционном формате.

➢ ***Мониторинг процесса и динамики результатов инновационной работы.***

Проведен мониторинг мотивации участия педагогов в инновационной деятельности МБОУ СОШ №11 (приложение 1.1.), проведена диагностика осознанности гражданской

позиции учащихся (приложение 2). Программа мониторинга находится в стадии разработки.

- ***Основной вывод об эффективности инновационной деятельности, целесообразности продолжения инновации, перспектив и направлений дальнейших исследований (промежуточные).***

По итогам анкетирования родителей (законных представителей) и обучающихся можно сделать вывод, что данное направление инновационной деятельности востребовано и целесообразно продолжение данной деятельности. Педагогический коллектив МБОУ СОШ №11 считает необходимым продолжить работу по следующим направлениям деятельности:

- повышение квалификации педагогов по теме инновационной работы;
- совершенствование методической базы инновационной площадки;
- корректировка социальных практик классов;
- продолжение работы по привлечению обучающихся в РДШ.

3. Заключение научного консультанта (при необходимости).

Руководитель ОО

Францева О.В. _____ _____
Ф.И.О. подпись

Научный консультант

Хвалевко.Н.Г. _____ _____
Ф.И.О. подпись

Приложение 1.1.

Изучение мотивации участия педагогов в инновационной деятельности
МБОУ СОШ №11

Выборка для исследования – 51 человек.

В ходе исследования можно выделить следующие этапы:

- 1 этап. Содержание: подбор диагностических методик, выбор экспериментальной группы;
- 2 этап. Содержание: проведение экспериментальной диагностической работы.
- 3 этап. Содержание: обработка результатов, формулирование выводов.

Ход исследования.

1 этап. На начальном этапе исследования были определены методики и диагностики для определения мотивации профессиональной деятельности педагога, мотивации инновационной деятельности педагога:

- методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (К.Замфир);
- методика «Мотив власти»;
- методика «Мотивация к успеху» (Т. Элерс;
- диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива-комплект анкет для учителей **(**Соловьева Т.С.):
    - анкета "Восприимчивость педагогов к новшествам";
    - анкета "Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств";
    - анкета "Барьеры, препятствующие освоению инноваций";
    - анкета "Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе";
- Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (автор В.Э. Мильман).

2 этап. Проведение экспериментальной диагностической работы. На данном этапе было проведено анкетирование педагогов.

3 этап. Обработка полученных результатов и формулирование выводов.

В ходе данного этапа были обработаны и проанализированы полученные результаты, сформулированы выводы.

Анализ и интерпретация результатов

В ходе обработки данных, полученных при проведении экспериментального исследования, была выявлена группа педагогов наиболее мотивированных к инновационной деятельности в рамках реализации проекта. В целом получены следующие результаты.

Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (К.Замфир)

*Таблица 1.***Результаты методики «Структура мотивации трудовой деятельности»**

		В очень незначительной мере	В достаточно значительной мере	В небольшой, но и в немаленькой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1	Денежный заработок	17,5%	**36,5%**	20%	25%	0%
2	Стремление к продвижению по работе	15%	**36,5%**	**36,5%**	10%	0%

3	Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	20%	15%	**30%**	**30%**	5%
4	Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	10%	12,5%	22,5%	**36,5%**	17,5%
5	Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	5%	10%	**40%**	**40%**	5%
6	Удовлетворение от самого процесса и результата работы	2,5%	5%	7,5%	**52,5%**	32,5%
7	Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	2,5%	5%	27,5%	**37,5%**	27,5%

Далее был осуществлен подсчет среднего показателя для всех педагогов показателей внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ).

ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2

ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3

ВОМ = (оценка п. 3 + оценка п. 4)/2

Таблица 2. **Средние показатели мотивации**

№	Категория педагогов	ВМ	ВПМ	ВОМ
1.	Общее число педагогов ОУ	4,81	3,95	4,1
2.	Группа педагогов, выбранных для участия в инновационной деятельности	5,5	4,29	2,95

Полученный мотивационный комплекс для всех педагогов ОУ не является оптимальным, поскольку показатель ВОМ не значительно, но превышает показатель ВПМ.

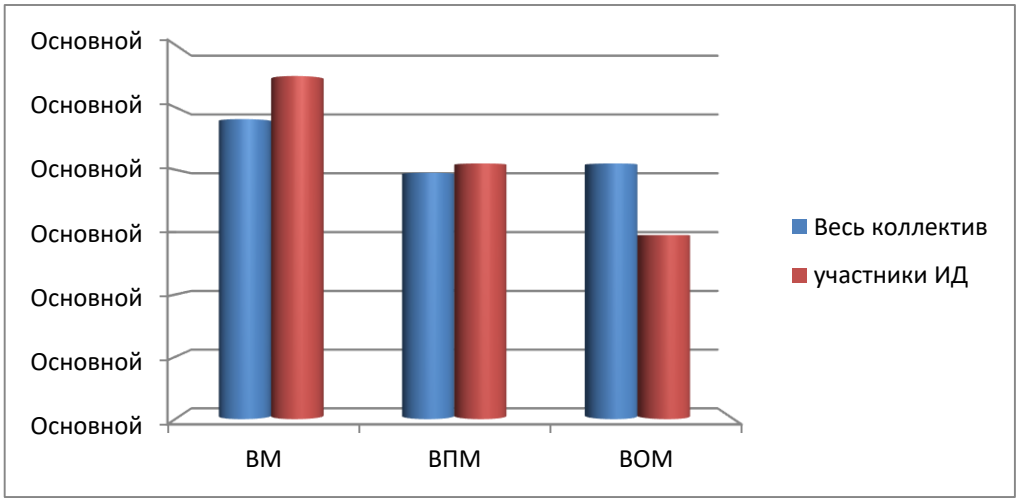

Рис. 1. Диаграмма мотивационного комплекса.

Таким образом, полученный мотивационный комплекс **ВМ>ВПМ>ВОМ** педагогов, выбранных для участия в инновационной деятельности считаетсянаилучшим, оптимальным: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной, что свидетельствует об удовлетворенности профессией.

Методика «Мотив власти»

*Таблица 3.***Результаты методики «Мотив власти»**

респонденты	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%

Весь коллектив	4	7,8	35	68,6	12	23,5
Педагоги, выбранные для участияв ИД	2	16,6	8	66,66	2	16,6

Приведенные данные свидетельствуют, что в коллективе 4 человека с высоким стремлением к власти, из них 2 отобраны для участия в ИД.

Методика «Мотивация к успеху» (Т. Элерс)

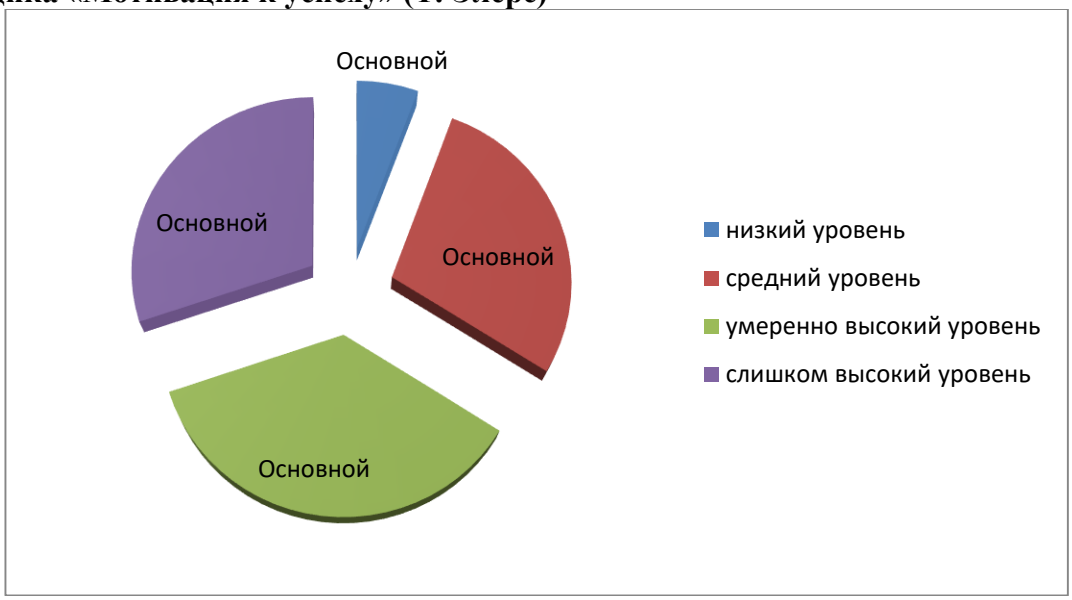

Рис. 2. Уровни мотивации достижения успеха

Из диаграммы следует, что в коллективе 5% педагогов с низким уровнем мотивации, 29% обладают средним уровнем мотивации к успеху, 37% - умеренно высоким уровнем и 31% слишком высоким уровнем мотивации к успеху.

Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива- комплект анкет для учителей (Соловьева Т.С.)

Анкета "Восприимчивость педагогов к новшествам"

Таблица 4.**Уровни восприимчивости педагогического коллектива к новшествам**

респонденты	критический		низкий		допустимый		оптимальный	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Весь коллектив	1	1,96	6	11,76	30	58,82	14	27,45
Педагоги, выбранные для участия в ИД	0	0	0	0	2	16,66	10	83,33

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам были использованы следующие показатели:

- $K < 0,45$ – критический уровень;
- $0,45 < K < 0,65$ – низкий уровень;
- $0,65 < K < 0,85$ – допустимый уровень;
- $K > 0,85$ – оптимальный уровень.

Таким образом, анализ данных показал, что 7 человек из опрошенных находятся на критическом и низком уровнях восприимчивости к новшествам. 58,8% коллектива – на допустимом уровне и только 14 человек, что составляет 27,45%, находятся на оптимальном уровне. Данные этой анкеты подтвердили верный выбор участников инновационной деятельности.

Анкета "Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств"

Таблица 5. **Мотивы, связанные с возможностью самореализации личности**

№	мотивы	Респонденты			
		весь коллектив		Педагоги, выбранные для ИД	
		кол-во	%	кол-во	%
1.	Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить	25	49	1	8,33
2.	Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов	7	13,72	6	**50**
3.	Потребность в контактах с интересными, творческими людьми	13	25,49	0	0
4.	Желание создать хорошую, эффективную школу для детей	26	**50,98**	0	0
5.	Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины	17	**33,33**	0	0
6.	Потребность в лидерстве	4	7,84	4	33,33
7.	Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей	11	21,56	0	0
8.	Потребность в самовыражении, самосовершенствовании	8	15,68	6	**50**
9.	Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе	8	15,68	4	33,33
10.	Желание проверить на практике полученные знания о новшествах	17	**33,33**	5	41,66
11.	Потребность в риске	0	0	0	0
12.	Материальные причины: повышение заработной планы, возможность пройти аттестацию и т.д.	9	17,64	2	16,66
13.	Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным	8	15,68	8	**66,66**

Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что в коллективе преобладает желание создать эффективную школу для детей (50,98%), потребность в новизне, смене обстановки (33,33%) и желание проверить на практике полученные знания о новшествах. Среди педагогов, выбранных для участия в инновационной деятельности в первую очередь, преобладают мотивы, связанные с возможностями самореализации личности:

- стремление быть замеченными и по достоинству оцененными – 66,66%;
- высокий уровень профессиональных притязаний- 50%;
- потребность в самовыражении и самосовершенствовании- 50%.

Анкета "Барьеры, препятствующие освоению инноваций"

Таблица 6. **Инновационные барьеры учителей**

№	барьеры	Респонденты			
		весь коллектив		Педагоги, выбранные для ИД	
		кол-во	%	кол-во	%
1.	Слабая информированность коллектива о	4	7,8	0	0

	возможных инициативах				
2.	Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому	6	11,76	0	0
3.	Плохое здоровье, другие личные причины	4	7,8	2	**16,66**
4.	Большая учебная нагрузка	21	**41,17**	9	**75**
5.	Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения	3	5,8	1	8,33
6.	Отсутствие материальных стимулов	6	11,76	0	0
7.	Чувство страха перед отрицательным результатом	6	11,76	2	**16,66**
8.	Отсутствие помощи	6	11,76	0	0
9.	Разногласия, конфликты в коллективе	0	0	0	0

Можно сделать вывод, что препятствующими освоению инноваций факторами являются, прежде всего, недостаток времени, личностные. Большая учебная нагрузка отмечена 41% всех членов коллектива. Педагоги, выбранные для участия вИД, указывают такие факторы как: большая учебная нагрузка – 75%, личные причины и чувство страха перед отрицательным результатом – по 16,66%.

Анкета "Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе"

Таблица 7. **Инновационный потенциал педагогического коллектива**

№	барьеры	Респонденты			
		весь коллектив		Педагоги, выбранные для ИД	
		кол-во	%	кол-во	%
1.	Группа А.	1	1,96	1	8,33
2.	Группа В.	27	**52,94**	7	**58,33**
3.	Группа С.	21	41,17	4	33,33
4.	Группа D.	2	3,92	0	0
5.	Группа Е.	0	0	0	0

Обработка результатов производится путем анализа ответов респондентов. Чем малочисленнее группы D и E, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива. 52,94% коллектива интересуются новшествами, но не внедряют их вслепую, считают, что их нужно вводить сразу после апробации в условиях, близких к нашим. 41,17% коллектива не стремятся быть среди первых, но и не хотят быть среди последних. Но для участия в проекте выбран человек, единственный в коллективе, поглощенный новшествами, постоянно ими интересующийся, смело идущий на риск.

Из проведенного анализа можно сделать общие выводы:

1. Педагогический коллектив стабилен, обладает достаточно высокий уровень профессионализма, но вместе с тем, можно говорить о профессиональном выгорании отдельных педагогов, старении коллектива в целом.
2. Педагоги школы в некоторых отношениях ощущают депрессивное состояние, поскольку полученный мотивационный комплекс для всех педагогов ОУ не является оптимальным.
3. В коллективе преобладают работники со средним уровнем мотива власти, но есть 4 человека, стремящихся к лидерству.
4. 58% педагогов на допустимом уровне отношения к новшествам, преобладает желание создать эффективную школу для детей (50,98%), потребность в новизне, смене обстановки (33,33%) и желание проверить на практике полученные знания о

новшествах, но существуют барьеры, препятствующиеосвоение инноваций, такие как,недостаток времени, личностные мотивы.

5. 52,94% коллектива интересуются новшествами, но не внедряют их вслепую, считают, что их нужно вводить сразу после апробации в условиях, близких к нашим. Возрастающая ответственность пугает педагогов. Часть учителей стремится избежать наказания и неприятностей, критики со стороны администрации и коллег.
6. Отмечается стремление отдельных педагогов к карьерному росту, потребность в достижении профессионального престижа и уважения со стороны коллег именно эта группа педагогов была выбрана для реализации программы «Доступная среда для инвалидов».

С целью совершенствования условий, нужных для успешной реализации инновационной деятельности было проведено анкетирование педагогов.

Таблица 8. **Условия успешной мотивации учителей**

№		Варианты ответов, %			
		1*	2	3	4
1.	Известны ли вам те результаты, которых ждет от вас школа в реализации инновационного проекта?	67	33		
2.	Знаете ли вы о перспективах своего участия в реализации проекта: когда и к чему должны будете приступать?	45	33		22
3.	Уверены ли вы, что данный проект поможет решить насущные проблемы вашей профессиональной деятельности, будет для вас интересен?	33	45	11	11
4.	Готовы ли вы, если будет нужно, тратить свое время на совместную работу с другими учителями школы или предпочтете работать индивидуально?	67	33		
5.	Является ли для вас данный проект актуальным или можно пока ограничиться достигнутыми результатами?	33	45	11	22
6.	Уверены ли вы с том, что реализация проекта будет соответствовать вашим возможностям?	22	45	11	22
7.	Уверены ли вы с том, что для реализации проекта в школе будут созданы все необходимые финансовые, научно-методические и др. условия, а у учителей будет достаточно времени для решения поставленных перед ними новых задач?		33	22	45
8.	Уверены ли вы в том, что реализация проекта не потребует от вас приложения сверхусилий и чрезмерного напряжения в работе?	11	45	45	
9.	Известно ли вам, какое вознаграждение можно будет получить в школе за участие в проекте ?	33	45		22
10.	Являются ли предлагаемые администрацией вознаграждения за ваше участие в проекте для вас значимыми?	56	45		
11.	Считаете ли вы для себя престижным участие в реализации данного инновационного проекта?	56	33		11
12.	Уверены ли вы, что контроль и оценка работы учителей в ходе реализации проекта будут носить	45	56		

	справедливый и объективный характер и будет помогать учителям в работе?				
13.	Уверены ли вы в том, что оценка работы учителей школы будет напрямую зависеть только от степени активности и качества работы участников проекта и больше ни от каких других, не имеющих отношения к качеству работы, факторов?	33	22	46	
14.	Уверены ли вы в том, что положительные и отрицательные результаты работы всех участников будут обязательно известны всему педагогическому коллективу?	45	45		10
15.	Уверены ли вы в том, что статус и положение учителя в коллективе будет зависеть от степени его результативности участия в данном проекте?	45	33	22	
16.	Уверены ли вы в том, что руководитель школы будет поддерживать высокий статус прежде всего тех учителей, которые активно участвуют в реализации данного проекта?	67	11		22
17.	Уверены ли вы в том, что активные участники реализации проекта будут вознаграждаться выше, чем остальные члены педагогического коллектива?	56	22	11	11
18.	Уверены ли вы в том, что ваш отказ участвовать в реализации проекта будет оценен коллективом и администрации школы отрицательно и у вас будут неприятные последствия?	11	33	22	33

1*- да полностью;
2 – не совсем, только частично;
3- нет;
4 – затрудняюсь ответить.

Из таблицы видно, что педагоги информированы о целях, задачах и результатах деятельности, четко осведомлены о функциях каждого в проекте. Участие вызывает интерес и чувство ответственности за конечный результат. Реализация проекта не вызывает сверхусилий и все усилия оценены и замечены. Все уверены в важности общего дела, несут ответственность за свою работу перед всем коллективом и отмечают поддержание статуса участников инновационной деятельности. Также отмечают, что результаты труда оцениваются выше, чем деятельность других членов коллектива. Все это свидетельствует о благоприятной мотивационной среде.

Для выявления устойчивых мотивационных тенденций персонала МБОУ СОШ №11 была использована методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана . В качестве показателей выступили следующие факторы: жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, общая и творческая активность, социальная полезность. В ходе данного исследования было выявлено, что в коллективе преобладают педагоги с «общей активностью», для которых важно осознание своего высокого профессионализма, постоянное обучение, повышение уровня профессиональной деятельности (рис. 7). На втором месте педагоги, стремящиеся к «жизнеобеспечению», для которых одной из ведущих является материальная мотивация. И также следует выделить группу работников, для которых преобладает такоймотиватор, как стремление к общению.

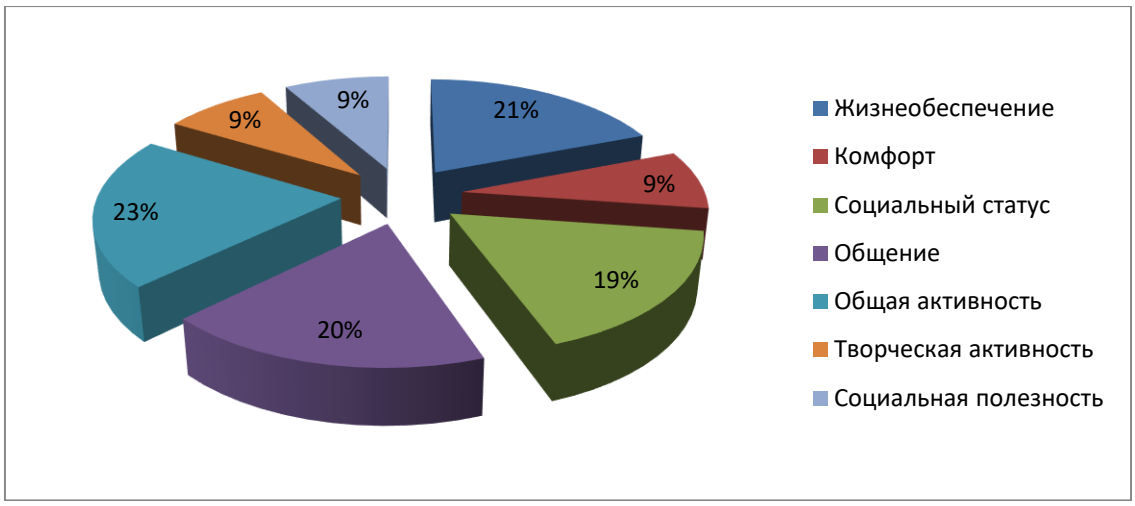

Рис. 3. Результаты исследования мотивационной структуры личности педагогических работников МБОУ СОШ №11 по методике «Диагностика мотивационной структуры личности».

Результаты данного исследования подтвердили высокий уровень заинтересованности педагогов в своей деятельности в соответствии с их личными интересами и выявили потребность сотрудников в «связанности», проявляющейся в стремлении к общению и установлению значимых связей с другими работниками.

С 2016 года МБОУ СОШ №11 работает в инновационном режиме в статусе региональной инновационной площадки. В целях выбора эффективного пути управления мотивацией персонала школы в рамках работы инновационной площадки были проведены исследования коллектива МБОУ СОШ №11 с использованием Опросника профессиональной мотивации. Количество респондентов – 33.

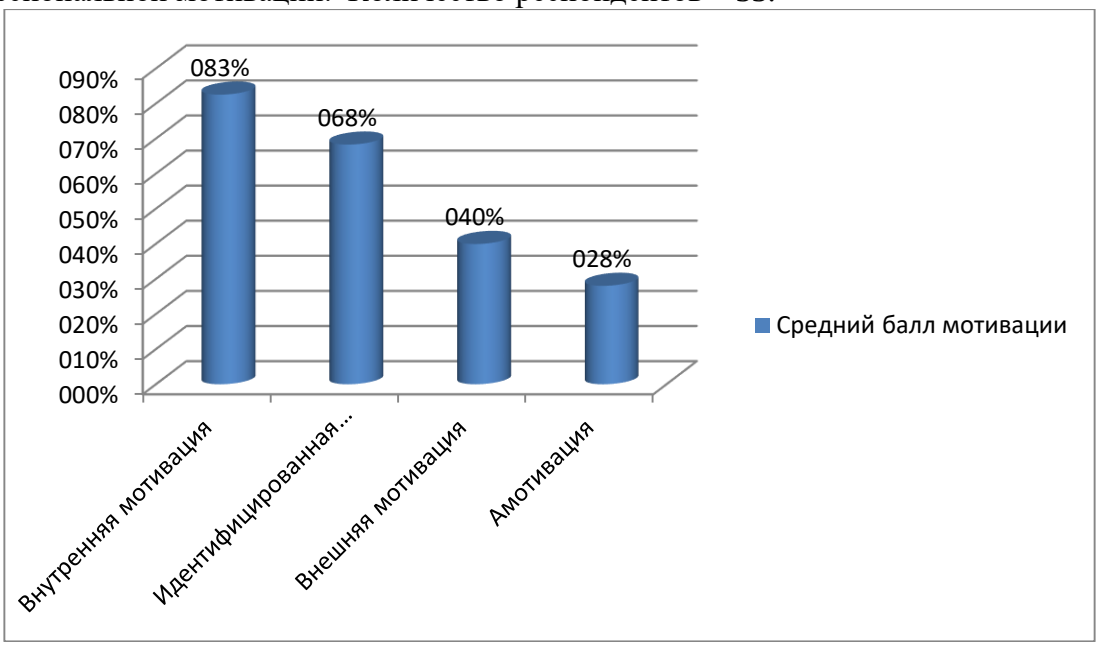

Рис. 4. Средний балл мотивации.

Из приведенных исследований видно, что уровень внутренней мотивации коллектива МБОУ СОШ №11 высокий, из 33 опрашиваемых работников 12 человек (36%) характеризуются максимальными показателями внутренней мотивации. Это свидетельствует о субъективном благополучии (удовлетворенности трудом, вовлеченности в процесс труда) и способствует большей выраженности положительных и меньшей выраженности отрицательных эмоций в организации.

Средний балл идентифицированной мотивации достаточно высок (рис. 8), при этом 25 респондентов (76%) обладают высоким уровнем идентифицированной мотивации.

Для них работа является результатом собственного выбора. В средней степени удовлетворены процессом, содержанием и условиями труда 4 человека (12%) и низким уровнем вовлеченности в трудовую деятельность характеризуются 4 работника (12%).

К внешне мотивированному (контролируемому) типу, демонстрирующему неблагополучие на рабочем месте, по данным диагностики следует отнести 12 (36%) педагогов. Остальные работники (21 человек (64%) в целом удовлетворены профессиональной деятельностью в организации.

Амотивированный тип работника в коллективе составляет 6% (2 человека). У представителей амотивированного типа наблюдаются достаточно высокие показатели по шкале амотивации (57-71%). Это педагоги, для которых работа является вынужденной необходимостью, они не получают удовольствия от процесса труда и демонстрируют картину отчуждения от трудовой деятельности.

Однако в целом в соответствии с результатами исследования уровень мотивации в МБОУ СОШ №11 следует рассматривать как показатель профессионального благополучия сотрудников.

Кроме того, было изучено отношение работников к профессиональной деятельности, выявлено отношение педагогов к профессиональной деятельности как труду, карьере и призванию. Уровневая характеристика отношения работников к своей профессиональной деятельности по результатам проведенного исследования представлено в таблице 5.

Таблица 9. **Отношение работников к профессиональной деятельности**

Профессиональная деятельность	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Труд	17 (52%)	9 (27%)	7 (21 %)
Карьера	33 (100%)	-	-
Призвание	14 (42%)	14 (42%)	5 (16%)

Таким образом, к труду как к зарабатыванию денег в коллективе относится небольшая группа работников (21%), остальные удовлетворены трудом и вовлечены в процесс труда. Особой заинтересованности в продвижении по служебной лестнице, карьерном росте в коллективе не наблюдается. Также относительно низок уровень восприятия работы как призвания, когда деятельность для работника становится ценностью, частью его «я» и частью его естественного функционирования.

Приложение 1.2.

Диагностический инструментарий для выявления инновационного потенциала работников МБОУ СОШ №11
Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир)

Цель применения данной методики – выявить значимые для педагогов мотивы профессиональной деятельности.

Описание методики: Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы. Испытуемым предлагалось заполнить бланк методики.

Инструкция:Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

		В очень незначительной мере	В достаточно значительной мере	В небольшой, но и в немаленькой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1	Денежный заработок					
2	Стремление к продвижению по работе					
3	Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4	Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5	Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6	Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7	Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов.

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2

ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3

ВОМ = (оценка п. 3 + оценка п. 4)/2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ>ВПМ>ВМ.

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь, r = + 0,409). Иначе говоря, удовлетворенностьизбранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Методика «Мотив власти»

Инструкция: выберите по каждому утверждению опросника один из удовлетворяющих вас ответов и отметьте его в бланке для ответов.

Текст опросника:

1. В выборе сферы работы мною, в первую очередь, движет возможность:
    a. принимать независимые решения
    b. более полно реализовывать свои возможности
    c. руководить людьми
2. Я могу взять в напарники человека, наделенного равными со мной полномочиями, ради:
    a. экономии времени
    b. разделения бремени ответственности
    c. того, чтобы было с кем посоветоваться
3. Примите ли вы советы от подчиненных:
    a. да
    b. сомневаюсь
    c. нет
4. Считаете ли вы, что вправе управлять другими людьми и принимать за них решения:
    a. да
    b. вероятно, да
    c. нет
5. Умеете ли вы так управлять другими людьми и принимать за них решения:
    a. да
    b. не знаю

c. нет

6. Какое отношение ваших подчиненных к вам вы хотели бы видеть больше:
   a. уважение
   b. боязнь
   c. признание авторитета
7. Делегировали бы вы другим решение задач, которые, по вашему убеждению, являются вашей прерогативой как обладателя власти:
   a. нет
   b. не знаю
   c. да
8. Стали бы вы консультироваться относительно собственных действий с вашим заместителем:
   a. нет
   b. не знаю
   c. да
9. Считаете ли вы необходимым информировать подчиненных о намерении принять то или иное решение:
   a. да
   b. нет
   c. не знаю

Обработка результатов

За ответы по позициям опросника

- 1c, 2a, 3c, 4a, 5c, 6b, 7a, 8a, 9b начисляется по 3 очка;
- 1a, 2c, 3b, 4b, 5b, 6c, 7b, 8b, 9c начисляется по 2 очка;
- 1b, 2b, 3a, 4c, 5a, 6a, 7c, 8c, 9a начисляется по 1 очку.

Определяется общая сумма очков. Чем больше сумма очков набирает опрашиваемый, тем сильнее у него выражено стремление к власти.

Методика «Мотивация к успеху» (Т. Элерс)

Инструкция к тесту Элерса.

Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте "да" или "нет".

Тестовый материал (вопросы) опросника Элерса

1. Если между двумя вариантами есть выбор, его лучше сделать быстрее, чем откладывать на потом.
2. Если замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание, я легко раздражаюсь.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я ставлю на карту все.
4. Если возникает проблемная ситуация, чаще всего я принимаю решение одним из последних.
5. Если два дня подряд у меня нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. Я более требователен к себе, чем к другим.
8. Я доброжелательнее других.
9. Если я отказываюсь от сложного задания, впоследствии сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха
11. Усердие — это не основная моя черта.
12. Мои достижения в работе не всегда одинаковы.
13. Другая работа привлекает меня больше той, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее похвалы.
15. Знаю, что коллеги считают меня деловым человеком
16. Преодоление препятствий способствует тому, что мои решения становятся более категоричными.

17. На моем честолюбии легко сыграть.
18. Если я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. Выполняя работу, я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни немного вещей важнее денег.
23. Если мне предстоит выполнить важное задание, я никогда не думаю ни о чем другом
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Если я расположен к работе, делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, способными упорно работать.
28. Когда у меня нет работы, мне не по себе.
29. Ответственную работу мне приходится выполнять чаще других.
30. Если мне приходится принимать решение, стараюсь делать это как можно лучше.
31. Иногда друзья считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от коллег.
33. Противодействовать воле руководителя бессмысленно.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Если у меня что-то не ладится, я становлюсь нетерпеливым.
36. Обычно я обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Если я работаю вместе с другими, моя работа более результативна, чем у других.
38. Не довожу до конца многое, за что берусь.
39. Завидую людям, не загруженным работой.
40. Не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Если я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты пойду на крайние меры.

Ключ опросника Т. Элерса. Расчет значений.

По 1 баллу начисляется за ответ "да" на вопросы: 2–5, 7–10, 14–17, 21, 22, 25–30, 32, 37, 41 и "нет" — на следующие: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33–35 и 40 не учитываются. Подсчитывается общая сумма баллов.

Интерпретация методики мотивации к успеху (нормы теста Элерса):

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к достижению успеха.

От 1 до 10 баллов — низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов — средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов — умеренно высокий уровень мотивации;

более 21 балла — слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (автор В.Э. Мильман)

Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности личности.

Инструкция. Перед вами 14 утверждений, касающихся жизненных утверждений и некоторых сторон образа жизни человека. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка для ответов одну из следующих оценок каждого утверждения: «+» - согласен с этим, «=» - когда как, «-» - нет, не согласен, «?» - не знаю. Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами; отвечайте на вопросы последовательно, от

1а до 14з, следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Бланк для ответов

Дата_____ Возраст_____

Пол_____ Профессия_____

Фамилия, имя, отчество_____

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
а														
б														
в														
г														
д														
е														
ж														
з														

Текст опросника

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:
а) «время-деньги», нужно стремиться зарабатывать их больше;
б) «главное – здоровье», нужно беречь себя и свои нервы;
в)свободное время нужно проводить с друзьями;
г)свободное время нужно отдавать семье;
д)нужно делать добро , даже если это дорого обходится;
е)нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем;
ж)нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг;
з)нужно стремиться открыть что-то новое, создать изобрести.
2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:
а)работа–это вынужденная жизненная необходимость;
б)главное - не допускать конфликтов;
в)нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями;
г)нужно активно стремиться к служебному положению;
д)главное - завоевать авторитет и признание; нужно постоянно совершенствоваться в своем деле;
ж)в своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь;
з)нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.
3. Среди моих дел в свободное от работы время большое место занимают следующие дела:
а)текущие, домашние;
б)отдых и развлечения;
в)встречи с друзьями;
г)общественные дела;
д)занятия с детьми;
е)учеба, чтение необходимой для работы литературы;
ж) «хобби»;
з)подрабатывание денег.
4. Среди моих рабочих дел много места занимают:
а)деловое общение(переговоры, выступления. обсуждения и т.д.);

б)личное общение(на темы, не связанные с работой);
в)общественная работа;
г)учеба, получение новой информации. повышение квалификации;
д)работа творческого характера;
е)работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная);
ж)работа, связанная с ответственностью перед другими;
з)свободное время, перекуры, отдых.
5. Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:
а)заниматься текущими домашними делами;
б)отдыхать;
в)развлекаться;
г)заниматься общественной работой;
д)заниматься учебой, получать новые знания;
е)заниматься творческой работой;
ж)делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими;
з)делать дело, дающее возможность заработать.
6.Если бы у меня была возможность полностью по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:
а)тем, что составляет мои основные обязанности;
б)общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения);
в)личным общением (разговорами, не связанными с работой);
г)общественной работой;
д)учебой, получением новых знаний, повышением квалификации;
е)творческой работой;
ж)работой, за которую чувствуешь пользу и ответственность;
з)работой, за которую можно получить больше денег.
7.Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:
а)где что можно купить, как хорошо провести время;
б)об общих знакомых;
в)о том, что вижу и слышу вокруг;
г)как добиться успеха в жизни;
д)о работе;
е)о своих увлечениях(хобби);
ж)о своих успехах и планах;
з)о жизни, книгах, кинофильмах, политике.
8.Моя работа дает мне прежде всего:
а)достаточные материальные средства для жизни;
б)общение с людьми, дружеские отношения;
в)авторитет и уважение окружающих;
г)интересные встречи и беседы;
д)удовлетворение непосредственно от самой работы;
е)чувство своей полезности;
ж)возможность повышать свой профессиональный уровень;
з)возможность служебного продвижения.
9.Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:
а)уютно, хорошие развлечения;
б)можно обсудить волнующие тебя рабочие вопросы;
в)тебя уважают, считают авторитетом;
г)можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи;
д)можно приобрести новых друзей;
е)бывают известные заслуженные люди;

ж)все связаны общим делом;
з)можно проявить и развить свои способности.
10.Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:
а)с которыми можно поговорить на разные темы;
б)которым мог бы передавать свой опыт и знания;
в)с которыми можно больше заработать;
г)которые имеют авторитет и вес на работе ;
д)которые могут научить чему-нибудь полезному;
е)которые заставляют тебя становиться активнее на работе ;
ж)которые имеют много знаний и интересных идей;
з)которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.
11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:
а)материальное благополучие;
б)возможность интересно развлекаться;
в)хорошие условия жизни;
г)хорошую семью;
д)возможности интересно проводить время в обществе;
е)уважение, признание и благодарность других;
ж) чувство полезности для других;
з)созданного чего-то ценного, полезного.
12.Я думаю, что, занимаясь своей работой, имею в достаточной степени:
а)хорошую зарплату, другие материальные блага;
б)хорошие условия для работы;
в)хороший коллектив, дружеские взаимоотношения;
г)определенные творческие достижения;
д)хорошую должность;
е)самостоятельность и независимость;
ж)авторитет и уважение коллег;
з)высокий профессиональный уровень.
13.Больше всего мне нравится, когда:
а)нет насущных забот;
б)кругом – комфортное, приятное окружение;
в)кругом – оживление, веселая суета;
г)предстоит провести время в веселом обществе;
д)испытываю чувство соревнования, риска;
е)испытываю чувство активного напряжения и ответственности;
ж)погружен в свою работу;
з)включен в совместную работу с другими.
14.Когда меня постигает неудача, не получается то, что я очень хочу:
а)я расстраиваюсь и долго переживаю;
б)стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное;
в)теряюсь, злюсь на себя;
г)злюсь на то, что мне помешало;
д) стараюсь оставаться спокойным;
е)пережидаю, когда пройдет первая реакция. И спокойно анализирую, что произошло;
ж)стараюсь понять, в чем я сам был виноват;
з)стараюсь понять причины неудачи и исправить положение.

Обработка результатов

Ответы испытуемого (мнение по утверждениям) переводятся в баллы: «+» - 2 балла, «=» - 1 балл, «-» или «?» - 0 баллов. Баллы суммируются по следующим шкалам: «жизнеобеспечение» (Ж), «комфорт» (К), «социальный статус» (С), «общение» (О), «общая активность» (Д), «творческая активность» (ДР), «социальная полезность» (ОД).

Ключ к шкалам

К шкале «жизнеобеспечение» (Ж) относятся ответы по следующим позициям опросника: 1а,б; 2а; 3а; 4е; 5а; 6з; 8а; 10д; 11а; 12а; к шкале «комфорт» (К) – 2б,в; 3б; 4з; 5б,в; 7а; 9а; 11б,в; 12в; к шкале «социальный статус» (С) – 1е; 2г; 7в,г; 8в,з; 9в,г,е; 10г; 11д; 12д,е; к шкале «общение» (О) – 1в; 2д; 3в; 4б; 6в; 7б,з; 8б,г; 9д,з; 10а; 11г; 12в; к шкале «общая активность» (Д) – 1г,з; 4а,г; 5з; 6а,б,г; 7д; 9б; 10в; 12з; к шкале «творческая активность» (ДР) – 1ж,з; 2е,ж; 3ж, 4д; 5д,е; 6е; 7е,ж; 8д,ж; 10ж; 11з; 12г и к шкале «социальная полезность» (ОД) – 1д; 2з; 3г,д; 4в,ж; 5г,ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б,е; 11е,ж; 12ж.

Сумма всех баллов по шкалам Ж, К, С, О характеризует общежитейскую направленность личности, сумма баллов по шкалам Д,ДР,ОД характеризует «рабочую» направленность личности.

Если опрашиваемый набирает наиболее высокие баллы по шкалам Д, ДР и ОД, то у него выражен «рабочий» мотивационный профиль личности, если наиболее высокие баллы (или такие же, как по другим шкалам) – по шкалам Ж, К, С, О, то у него выражен «общежитейский» мотивационный профиль.

Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива - комплект анкет для учителей (Соловьева Т.С.)

Анкета "Восприимчивость педагогов к новшествам"

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
6. Вы открыты новому?

Обработка результатов. Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (*К*) определяется по формуле:

$$K = \frac{K_{факт}}{K_{макс}},$$

где: $K_{факт}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми учителями; $K_{макс}$ – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:
$K < 0{,}45$ – критический уровень;
$0{,}45 < K < 0{,}65$ – низкий уровень;
$0{,}65 < K < 0{,}85$ – допустимый уровень;

К> 0,85 – оптимальный уровень.

Анкета "Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них "галочку"

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хорошую, эффективную школу для детей.
5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Обработка результатов. Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у учителей преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета "Барьеры, препятствующие освоению инноваций"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, – укажите причины (поставьте "галочку" напротив выбранных утверждений).

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая учебная нагрузка.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
6. Отсутствие материальных стимулов.
7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.
9. Разногласия, конфликты в коллективе.

Обработка результатов**.** Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем меньше инновационных барьеров у учителей, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета "Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе"

Инструкция:Уважаемый педагог! К какой группе учителей, на ваш взгляд, вы относитесь? Поставьте "галочку" напротив выбранной группы.

Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.
Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.
Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.
Группа D. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ и учителей.
Группа Е. Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.
Обработка результатов. Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем малочисленнее группы D и E, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета для диагностики условий успешной мотивации учителей

Уважаемый коллега, просим вас ответить на вопросы анкеты. Анкета проводится с целью совершенствования условий, нужных для успешной реализации инновационного проекта.

Укажите один из вариантов ответов напротив каждого вопроса:

1. Да, полностью
2. Не совсем, только частично
3. Нет
4. Затрудняюсь ответить

Следует отметить галочкой номер ответа.

№		Варианты ответов			
		1*	2	3	4
1.	Известны ли вам те результаты, которых ждет от вас школа в реализации инновационного проекта?				
2.	Знаете ли вы о перспективах своего участия в реализации проекта: когда и к чему должны будете приступать?				
3.	Уверены ли вы, что данный проект поможет решить насущные проблемы вашей профессиональной деятельности, будет для вас интересен?				
4.	Готовы ли вы, если будет нужно, тратить свое время на совместную работу с другими учителями школы или предпочтете работать индивидуально?				
5.	Является ли для вас данный проект актуальным или можно пока ограничиться достигнутыми результатами?				
6.	Уверены ли вы с том, что реализация проекта будет соответствовать вашим возможностям?				
7.	Уверены ли вы с том, что для реализации проекта в школе будут созданы все необходимые финансовые, научно-методические и др. условия, а у учителей будет достаточно времени для				

	решения поставленных перед ними новых задач?				
8.	Уверены ли вы в том, что реализация проекта не потребует от вас приложения сверхусилий и чрезмерного напряжения в работе?				
9.	Известно ли вам, какое вознаграждение можно будет получить в школе за участие в проекте ?				
10.	Являются ли предлагаемые администрацией вознаграждения за ваше участие в проекте для вас значимыми?				
11.	Считаете ли вы для себя престижным участие в реализации данного инновационного проекта?				
12.	Уверены ли вы, что контроль и оценка работы учителей в ходе реализации проекта будут носить справедливый и объективный характер и будет помогать учителям в работе?				
13.	Уверены ли вы в том, что оценка работы учителей школы будет напрямую зависеть только от степени активности и качества работы участников проекта и больше ни от каких других, не имеющих отношения к качеству работы, факторов?				
14.	Уверены ли вы в том, что положительные и отрицательные результаты работы всех участников будут обязательно известны всему педагогическому коллективу?				
15.	Уверены ли вы в том, что статус и положение учителя в коллективе будет зависеть от степени его результативности участия в данном проекте?				
16.	Уверены ли вы в том, что руководитель школы будет поддерживать высокий статус прежде всего тех учителей, которые активно участвуют в реализации данного проекта?				
17.	Уверены ли вы в том, что активные участники реализации проекта будут вознаграждаться выше, чем остальные члены педагогического коллектива?				
18.	Уверены ли вы в том, что ваш отказ участвовать в реализации проекта будет оценен коллективом и администрации школы отрицательно и у вас будут неприятные последствия?				

Ответы на вопросы позволяют оценить наличие условий мотивации кадров и выявить их недостатки. Для интерпретации результатов опроса ответы учителей нужно соотнести с содержанием условий и оценить таким образом мотивационную среду. Анкета позволяет объяснить недостатки мотивации как всего педагогического коллектива, так и отдельных педагогов.

Приложение 2.

Диагностический инструментарий для выявления уровня сформированности гражданской позиции у обучающихся МБОУ СОШ №11

Диагностика осознанности гражданской позиции учащихся
Тест для учащихся 3-4 классов (Кузьмина Е.С., Пырова Л.Н.)

1. В какой последовательности располагаются полосы на государственном флаге Российской Федерации?
- белая, синяя, красная
- красная, белая, синяя
- синяя, белая, красная.
2. Гимн - это…
- торжественная мелодия для исполнения симфонического оркестра
- торжественная песня для коллективного прослушивания
- торжественная песня и мелодия, исполняемая в особых, торжественных случаях, подчеркивающая любовь к Родине, гордость за нее.
3. На Государственном Гербе Российской Федерации изображен…
- золотой двуглавый орел
- Святой Георгий Победоносец
- Святой Георгий Победоносец с копьем, победивший черного змея
4. Родина – это…
- место, где человек живет сейчас
- место, где человек родился и провел свое детство
- Отечество, родная сторона
5. Конституция - это основной закон государства, определяющий…
- общественное и государственное устройство
- основные права и обязанности граждан
- права граждан

Тест «Ты гражданином быть обязан» для учащихся 5-7 классов
Цель: выявить представления воспитанников о качествах человека, характеризующих его гражданскую сферу.
Ход эксперимента: воспитанникам предлагается список слов:
патриотизм, трудолюбие, требовательность, самообладание, выдержка, творческое отношение к труду, самокритичность, идейная убежденность, принципиальность, справедливость, настойчивость, совесть, честь, мужество, интернационализм, жизнерадостность, искренность, гражданственность, решительность, отзывчивость, радушие, сдержанность, политическая грамотность, сострадательность, терпеливость, упорство, увлеченность, энтузиазм.
Необходимо записать все эти слова в три колонки: – самые значимые для тебя слова, характеризующие его гражданскую направленность; – слова, которые присущи тебе; – слова, не значимые для тебя.
Анализ полученных данных позволяет установить и проанализировать причины того или иного расположения качеств данным учеником и классом в целом, определить различия в этом плане, сопоставить оценку качеств, характерных и нехарактерных для гражданской зрелости.

ТЕСТ для учащихся 9-11 классов

1. Участие в выборах, голосовании, в первую очередь, это:
А) Обязанность каждого гражданина, за невыполнение которой должна наступать юридическая ответственность.
Б) Пустая трата времени
В) Обязанность каждого гражданина страны, его вклад в управление государством.
Г) Возможность выразить свою точку зрения.

2. Как бы вы поступили, если бы вас попросили дать показания как свидетеля какого-либо происшествия (например, аварии):
А) Отказался бы, так как боюсь быть замешанным в какую-нибудь «темную» историю.
Б) Согласился бы, так как возможно это поможет восстановить справедливость, и это гражданский долг каждого.
В) Отказался бы, так как жалко тратить свое свободное время.
Г) Согласился бы, так как испугался правовых последствий отказа.

3. Судебная власть и суды существуют чтобы:
А) Наказывать преступников за совершенные преступления.
Б) Проверять целесообразность вновь принятых законов.
В) Предупреждать совершение преступлений.
Г) Защищать интересы граждан.

4. Приняли бы вы участие в митинге, манифестации, если бы вас пригласила какая-либо организация?
А) Нет, потому что это незаконно.
Б) Да, так как это единственный способ отстоять свои гражданские права
В) Да, только если это санкционированный митинг и мне близка идея его организаторов.
Г) Нет, потому что такие мероприятия всегда жестко подавляются правоохранительными органами.

5. Как вы думаете, наличие в стране нескольких оппозиционных политических партий:
А) Способствует развитию демократического государства и гражданского общества.
Б) Никак не влияет на развитие государства и общества
В) Показатель отсутствия в государстве сильной власти, его тенденция к анархии.

6. Каких людей, на ваш взгляд, следует приглашать для участия в суде в качестве присяжных?
А) Только людей с высшим юридическим образованием, имеющим опыт работы в суде.
Б) Людей самых разных профессий, не зависимо от их образования
В) Людей не заинтересованных в конкретном рассматриваемом деле.
Г) Только тех, у кого есть свободное время и желание участвовать в рассмотрении дел в суде

7. Что из перечисленного ниже не является целью и смыслом привлечения граждан РФ к юридической ответственности?
А) Демонстрация силы и воли государства по отношению к нарушителям
Б) Воспитание уважения к правам человека
В) Демонстрация неотвратимости наказания за совершенные нарушения и преступления
Г) Предупреждение повторного совершения преступления.
Д) Восстановление социальной справедливости

8. Вы считаете, что ваши права были нарушены какой-либо организацией или должностным лицом. Что вы будете делать?
А) Ничего не буду делать, так как все равно ничего не докажешь.
Обращусь с жалобой в вышестоящую организацию или вышестоящему должностному лицу
Б) Обращусь в правоохранительные органы с жалобой или ходатайством.
В) Обращусь за помощью к общественным организациям, защищающим права человека.
Г) Постараюсь уладить дело с помощью влиятельных знакомых

9. Нужно ли наказывать человека, совершившего мелкое правонарушение?
А) Нет, если он никому не нанес ущерб.
Б) Да, так как в следующий раз он может повторить то же самое, и это приведет к более тяжким последствиям.
В) Нет, так как правоохранительным органам невозможно уследить за всеми мелкими правонарушениями.
Г) Да, если об этом сказано в соответствующем законе и определено соразмерное наказание.

10. Как вы относитесь к политическим новостям в средствах массовой информации?
А) Не интересуюсь, так как меня это абсолютно не касается.
Б) Интересуюсь, чтобы было, что обсудить с другими, быть в курсе событий.
В) Интересуюсь, чтобы знать законы, права и обязанности, иметь возможность влиять на управление государством через представителей.
Г) Не интересуюсь, так как все равно все, что освещается в СМИ недостоверно и искажено.

11. Если в вашем классе учитель несправедливо относится к одному из учеников, постоянно и беспричинно придирается к нему, как вы поступите?
Б) Попробую вместе с остальными учащимися «отомстить» этому учителю.
В) Ничего не сделаю – это не мое дело.
Г) Вместе с другими учениками обратимся к администрации, родителям с просьбой разрешить проблему.

Протокол результатов диагностики уровня сформированности гражданской позиции у обучающихся НОО, ООО и СОО

Класс	**Высокий**		**Средний**		**Низкий**	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
3а	**8**	**35**	**13**	**57**	**2**	**8**
3б	12	46	14	54	0	0
3в	21	72	7	24	1	4
3г	8	31	10	38	8	31
Итого	**49**	**46**	**44**	**42**	**11**	**10**
4а	18	69	7	27	1	4
4б	15	65	8	35	0	0
4в	20	80	5	20	0	0
4г	17	81	4	19	0	0
4д	10	48	9	44	2	8
Итого	**80**	**69**	**33**	**28**	**3**	**3**
5а	9	39	13	57	1	4

5б	12	52	11	48	0	0
5в	12	48	12	48	1	4
5г	9	35	13	50	4	15
Итого	**42**	**43**	**49**	**49**	**8**	**8**
6а	5	23	14	57	2	10
6б	13	50	12	46	1	4
6в	9	43	11	52	1	5
6г	10	56	8	44	0	0
6д	5	25	15	75	0	0
Итого	**42**	**39**	**60**	**57**	**4**	**4**
7а	6	33	5	28	7	39
7б	10	56	6	34	2	10
7в	4	19	14	67	3	14
7г	9	41	7	32	6	27
Итого	**29**	**37**	**32**	**41**	**18**	**22**
8а	**2**	**8**	14	56	9	36
8б	6	26	9	37	9	37
8в	1	4	18	67	5	21
8г	0	0	10	59	7	41
Итого	**9**	**10**	**51**	**57**	**30**	**33**
9а	0	0	8	67	4	33
9б	0	0	11	55	9	45
9в	3	13	16	66	5	213
9г	3	15	16	80	1	5
Итого	**6**	**8**	**51**	**67**	**19**	**25**
10	3	14	17	77	2	9
Итого	**3**	**14**	**17**	**77**	**2**	**9**
11а	1	6	14	78	3	16
11б	2	18	8	73	1	9
Итого	**3**	**10**	**22**	**76**	**4**	**14**
Всего по школе	**263**	**37**	**359**	**50**	**98**	**13**

	3 класс	**4 класс**	**5 класс**	**6 класс**	**7 класс**	**8 класс**	**9 класс**	**10 класс**	**11 класс**
Высокий	46 %	69%	43%	39%	37%	10%	8%	14%	10%
Средний	42%	28%	49%	57%	41%	57%	67%	77%	76%
Низкий	10%	3%	8%	4%	22%	33%	25%	9%	14%

Приложение 3.

Сборник локальных актов по организации и реализации инновационной деятельности

Положение о Координационном Советев муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 11»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано для МБОУ СОШ №11 (далее – МБОУ СОШ №11) и регламентирует деятельность координационного Совета по реализации регионального инновационного проекта.
1.2. Координационный Совет является коллегиальным органом МБОУ СОШ №11 по реализации регионального инновационного проекта
1.3. Координационный совет осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, Уставом МБОУ СОШ №11, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами МБОУ СОШ №11.
1.4. Настоящее Положение принимается на заседании Педагогического совета, имеющего право вносить в него изменения и дополнения.
1.5. Срок действия данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Цели и задачи координационного Совета.

2.1. Целью деятельности координационного Совета является проектирование и апробация модели использования дистанционных образовательных технологий при обучении детей с разными образовательными потребностями в малом городе.
2.2. Основными задачами координационного Совета являются:
– координация взаимодействия администрации и педагогов МБОУ СОШ №11.
– выработка, оценивание и согласование стратегически важных предложений по реализации регионального инновационного проекта, по научно-методическому обеспечению, в том числе инновационных (поиск и освоение новшеств, организация опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности, программ, новых педагогических технологий);
– принятие необходимых мер по вовлечению педагогов в проектную, исследовательскую и инновационную деятельность, направленную на совершенствование воспитательного процесса;
– консультирование педагогов по вопросам научно-методического обеспечения реализации регионального инновационного проекта;
– анализ и обобщение результатов реализации регионального инновационного проекта.

3. Функции координационного Совета

3.1. Методическое обеспечение и сопровождение деятельности педагогов соответствующего направления, отработка и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности.
3.2. Разработка мер по реализации основных положений нормативных документов в сфере своей деятельности.
3.3. Выработка единых подходов, норм, критериев и требований к оценке результатов инновационной деятельности в рамках своей компетенции.
3.4. Профессиональное общение, обмен опытом работы.
3.5. Коллегиальный поиск и апробация педагогических инноваций.

3.6. Работа по совершенствованию методик организации различных видов педагогической деятельности.
3.7. Организация и проведение методических мероприятий и конкурсов для обучающихся и педагогов по своему направлению.

4. Состав координационного Совета.

4.1. В состав координационного Совета входят:
- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по ВР;
- руководитель МО.

4.2. Руководство координационным Советом осуществляет председатель.

5. Организация работы координационного Совета.

5.1. Координационный Совет функционирует в МБОУ СОШ №11 три учебных года, по утверждённому плану работы.
5.2. Деятельность членов координационного Совета основывается на принципах добровольности участия в его работе на общественных началах, коллегиальности принятия решений, гласности.
5.3. Заседания координационного Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.
5.4. Председатель координационного Совета ведёт необходимую документацию:
- план работы координационного Совета;
- протоколы заседаний координационного Совета;
- анализ работы координационного Совета по итогам года.

5.5. Результаты работы координационного Совета доводятся до сведения педагогических работников на педагогическом совете, администрации – на административных совещаниях.

6. Права членов координационного Совета

Члены координационного Совета имеют право:
6.1. Осуществлять работу по плану, утвержденному директором МБОУ СОШ №11, вносить в него необходимые дополнения и коррективы.
6.2. Приглашать педагогов (специалистов) для рассмотрения вопросов, входящих в их компетенцию.
6.3. Участвовать в обсуждении положений в рамках своей компетенции.
6.4. Ходатайствовать перед администрацией о поощрении наиболее активных педагогических работников по итогам работы за год или проведения отдельного мероприятия.
6.5. Вносить предложения по формированию рабочих групп для обеспечения реализации регионального инновационного проекта, методического сопровождения, мониторинга воспитательного процесса в образовательном учреждении, объединяющих педагогов для ведения проектной и исследовательской деятельности.
6.6. Запрашивать от членов координационного Совета необходимую информацию для осуществления глубокого анализа работы.

7. Ответственность членов координационного Совета

Члены координационного Совета несут ответственность за:
7.1. Выполнение плана работы в обозначенные сроки.
7.2. Принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу с указанием ответственных лиц и сроков исполнения решений.
7.3. Своевременное предоставление запрашиваемой информации.

Положение о временном творческом коллективе, проектной группе педагогических работников

1. **Общие положения**

Временный творческий коллектив (далее - ВТК) педагогических работников МБОУ СОШ №11 является временным структурным подразделением методической службы.

ВТК - это добровольное профессиональное объединение педагогических работников, заинтересованных во взаимном творчестве, коллективном сотрудничестве по изучению, разработке и моделированию, обобщению материалов по заявленной тематике.

В своей работе ВТК руководствуется действующим законодательством Российской Федерации в области образования, Типовым положением образовательного учреждения, Уставом и настоящим Положением.

2. **Цели и задачи деятельности ВТК**:

- изучение определенной проблемы, апробирование в педагогической практике инноваций, направленных на разрешение выявленной проблемы, внедрение в образовательный процесс необходимых изменений, инноваций, в том числе в контексте введения ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО в проектном режиме.
- моделирование образовательных процессов и событий на институциональном уровне, направленных на достижение определенных образовательной политикой школы результатов.
- разрешение в совместной работе профессиональных проблем, трудностей обучения и воспитания, взаимопомощь в реализации инновационных процессов.
- формирование творческого коллектива единомышленников, реализующих инновационный проект.
- разработка, составление, апробация и распространение дидактических материалов, конспектов занятий, программ, моделей проведения образовательных событий и т.д.

3. **Организация деятельности ВТК**

ВТК создан по инициативе педагогических работников или администрации образовательного учреждения.

Руководителем ВТК является заместитель директора по учебно-воспитательной работе, владеющий навыками организации продуктивных форм деятельности коллектива, носитель проектной идеи, выбранный членами ВТК. Руководитель создает текст проекта, предлагает стратегию разработки темы, методы и формы работы временной творческой группы, обобщает и систематизирует материалы, анализирует предложения и выносит их на обсуждение группы. Руководитель ВТК является членом Методического совета школы. Все вопросы функционирования ВТК решаются коллегиально, каждый участвует в разработке изучаемой темы. Педагогические работники - члены ВТК представляют собственные практические материалы, выполняют творческие задания руководителя и коллектива группы, высказывают свое мнение по обсуждаемым вопросам. ВТК собирается не реже 1 раза в триместр, действует до тех пор, пока не исчерпает необходимость взаимного профессионального общения или до конца реализации проекта.

4. **Компетенция и зона ответственности ВТК**

- вычленение приоритетной проблемы для решения в проектном режиме;

- организация инновационной деятельности, опытно - экспериментальной работы,контроль, анализ, обобщение и обнародование результатов инновационной деятельности;
- апробация новых технологий, методик, программ, УМК, обеспечивающих инновационное развитие школы.

Представление результата работы в виде:

- сборника творческих работ педагогов (программы, методические пособия);
- методических разработок уроков, образовательных практик, форм внеурочной деятельности;
- моделей семинаров, практикумов;
- разработок образовательных событий;
- текстов проектов;
- аналитических справок по итогам реализации проектов.

5. **Члены ВТК имеют право:**

- требовать от администрации МБОУ СОШ №11 помощи в научном, материальном и другом обеспечении работы творческой группы, в стимулировании своей деятельности через Стимулирующую часть ФОТ;
- настаивать на включении в годовой план работы школы, в Программу развития школы, в Образовательную программу необходимых мероприятий, курсов и т.п.

6. **Члены ВТК несут ответственность:**

- за качественное выполнение видов работ, подготовку документов, предусмотренных планом работы;
- за результативность инновационной деятельности, систематическое и объективное отслеживание результатов работы;
- за своевременное информирование администрации о результатах творческих поисков, о возможных негативных последствиях нововведений

Положение об организации деятельности волонтерского отряда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 11»

Настоящее Положение устанавливает основы урегулирования волонтерской деятельности обучающихся муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа №11" (далее – МБОУ СОШ №11), определяет направления деятельности волонтеров, возможные формы поддержки добровольного движения.

1. Общие положения

.1. Волонтерский отряд муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» (МБОУ СОШ №11) – это добровольное объединение учащихся, изъявивших желание бескорыстно (без извлечения прибыли) выполнять работу, предоставлять услуги, оказывать помощь и поддержку сотрудникам школы в организации и проведении образовательной, оздоровительной и воспитательной деятельности с детьми и подростками разных образовательных потребностей, в адаптации детей и подростков к жизни в школе и социуме.

1.2. Волонтерский отряд входит в состав детской школьной организации «ТЕМП» и подчиняется Уставу школы.

1.3. Волонтерский отряд призван воспитывать детей и подростков с разными образовательными потребностями в духе гуманного отношения к людям, обеспечивать уважение к человеческой личности, способствовать воспитанию патриотизма, активной жизненной позиции, толерантности и уважения к традициям общества.

1.4. Членами волонтерского отряда могут быть обучающиеся МБОУ СОШ №11, которые по собственному желанию, доброй воле, в меру своих способностей и свободного времени выполняют социально-значимую работу безвозмездно, а также признают и соблюдают основные пункты данного Положения.

1.5. Основными направлениями деятельности волонтерского отряда являются:

- помощь в организации и проведении общих культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- помощь учителям в работе с детьми и подростками с разными образовательными потребностями;
- помощь детям и подросткам в адаптации к деятельности в образовательной среде;
- помощь в работе лагеря дневного пребывания (в летний период).

1.6. Определения, употребляемые в Положении:

- **Волонтёр** (от фр. volontaire - доброволец) — любое физическое лицо, включая иностранных граждан и лиц без гражданства, которое вносит свой вклад в развитие волонтёрства, осуществляя волонтерскую деятельность, основываясь на принципах волонтерской деятельности.

- **Волонтёрская деятельность** — это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчета на денежное вознаграждение.

- **Благотворительность** — оказание бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) помощи тем, кто в этом нуждается. Основной чертой благотворительности является свободный и непринуждённый выбор вида, времени и места, а также содержания помощи.

- **Благополучатели**- граждане и юридические лица, получающие благотворительную помощь.

1.7. Освещение деятельности волонтеров может осуществляется основными формами: публикации в СМИ, фоторепортажи с мероприятий.
Поощрениями и вознаграждениями волонтеров являются благодарственные письма и грамоты.

2. Цели и задачи волонтерского отряда

Целью работы волонтерского отряда является:

Создание условий для становления и проявления индивидуальности, реализации творческих возможностей и потребностей детей и подростков с разными образовательными потребностями, формирование коммуникативных навыков, умения понимать себя и других.

Задачи:

1. Помочь детям и подросткам с разными образовательными потребностями осмыслить себя как частичку окружающего мира и обрести уверенность в своей значимости;
2. Формировать умения рационально организовывать свою деятельность в соответствии с особенностями своего организма;
3. Формировать потребность в сознательном, ответственном и творческом отношении к учебе и делам;
4. Развивать эмоционально-нравственное отношение к окружающей среде и людям.
5. Организовывать досуг учащихся как одного из звеньев профилактической работы

3. Права и обязанности члена волонтерского отряда

3.1. Волонтер имеет право:

- Добровольно вступать в волонтерское движение.
- Добровольно выходить из состава участников волонтерского движения.
- Самостоятельно планировать свою деятельность и проявлять инициативу, свободно выражать личное мнение.
- Осуществлять свою деятельность исходя из своих устремлений, способностей и потребностей, если она не противоречит Конвенции по правам человека, Конвенции по правам ребенка, интересам школы и данному Положению.
- Вносить предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности в отряде, организации, с которой он сотрудничает.
- Участвовать в управлении добровольческим отрядом через деятельность в органах самоуправления.

3.2. Волонтер обязан:

- Знать цели, задачи, соблюдать принципы своего отряда и укреплять его авторитет.
- Поддерживать и развивать основные идеи движения.
- Добросовестно выполнять порученную работу.
- Посещать занятия, обучающие семинары, тренинги с целью повышения уровня своей подготовленности к волонтерской деятельности.

4. **Основные принципы деятельности отряда**

- Добровольность – никто не может быть принужден действовать в качестве добровольца, добровольцы действуют только по доброй воле.
- Безвозмездность – труд добровольцев не оплачивается, добровольцы оказывают безвозмездную помощь и осуществляют безвозмездную работу.
- Ответственность – добровольцы, взявшие на себя ту или иную работу – принимают на себя личную ответственность за ее качественное выполнение и доведение до конца.
- Уважение – добровольцы уважают достоинство, особенности и культуру всех людей.
- Равенство – добровольцы признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности.
- Самосовершенствование – добровольцы признают, что добровольческая деятельность способствует их личному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализации.
- Нравственность – следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, добровольцы, личным примером содействуют формированию и распространению в обществе духовно-нравственных и гуманистических ценностей.

5. Основные принципы руководства волонтерским отрядом

5.1. Волонтерским отрядом руководит педагог - организатор, назначенный приказом директора школы и командир волонтерского отряда, избранный на общем собрании волонтеров.

5.2. Руководитель волонтерского отряда:

- организует деятельность волонтерского отряда;
- разрабатывает программу, план реализации добровольческих проектов;
- ведет документацию волонтерского отряда;
- обеспечивает в рамках своей компетенции создание безопасных условий труда и быта для участников волонтерского отряда;
- обеспечивает соблюдение мер дисциплинарного воздействия и поощрения, предусмотренных Уставом, данным положением, по отношению к членам волонтерского отряда.

5.3. Командир волонтерского отряда совместно с руководителем организует деятельность отряда:

- способствует формированию позитивного морально-психологического климата в отряде, личностному творческому росту волонтеров, развитию и максимальной реализации их общественной активности, социально ориентированной внутриотрядной организационной культуры;
- осуществляет информационное обеспечение жизнедеятельности волонтерского отряда, продуктивный, творческий досуг членов отряда и их взаимодействие во внеурочное время.

5.4. Руководитель и командир волонтерского отряда несут ответственность за психологический климат и безопасность членов отряда.

Положение о работе отряда юнармейцев при муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №11»

I. Общие положения.

1.1. Школьный юнармейский отряд (далее – отряд) – это детско-юношеское общественное объединение, созданное с целью развития и поддержки инициативы в изучении истории отечественного воинского искусства, вооружения и воинского костюма, подготовки обучающихся к службе в рядах вооруженных сил, являющееся структурным подразделением Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «Юнармия» (далее – Движение).

1.2. Отряд является добровольным объединением учащихся в возрасте от 12 до 18 лет. Отряд действует на основании Положения о Юнармейском отряде и имеет план деятельности.

1.3. Деятельность Отряда осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 29.10.2015 г. № 536 «О создании Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников», Постановлением Правительства РФ от 30.12.2015 N 1493 «О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «О стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», Приказом Министра обороны Российской Федерации от 15 октября 2014 года № 745 «Об утверждении порядка взаимодействия органов военного управления, соединений, воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации при организации и проведении мероприятий по военно-патриотическому воспитанию граждан Российской Федерации», Уставом Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «Юнармия», настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

II. Цели и задачи.

Цель деятельности Отряда – поддержка в молодёжной среде государственных и общественных инициатив, направленных на укрепление обороноспособности Российской Федерации.

Задачи:

- реализация государственной молодёжной политики Российской Федерации;

- воспитание чувства патриотизма, приверженности идеям интернационализма, дружбы и войскового товарищества, противодействия идеологии экстремизма;

- воспитание уважения к Вооружённым Силам России, формирование положительной мотивации к прохождению военной службы, всесторонняя подготовка к исполнению воинского долга;

- изучение истории страны и военно-исторического наследия Отечества, развитие краеведения;

- пропаганда здорового образа жизни, укрепление физической закалки и выносливости;

- приобщение к военно-техническим знаниям и техническому творчеству;

- совершенствование ценностно-ориентированных качеств личности, обеспечение условий для самовыражения обучающихся, их творческой активности;

- содействие развитию активной гражданской позиции подростков.

Для успешного выполнения задач Отряда планируется:

- организация и проведение военно-патриотических игр, конкурсов, юнармейских постов у вечного огня, обелисков, мемориалов;

- участие в молодёжных спартакиадах по военно-прикладным видам спорта, сдаче норм ГТО;

- проведение волонтерской работы, участие в социально-значимых проектах.

III. Основные принципы деятельности Отряда

Основными принципами деятельности Отряда являются:

− принцип добровольности;

- принцип взаимодействия;

− принцип учета индивидуальных и возрастных особенностей;

− принцип преемственности;

− принцип самостоятельности;

− принцип ответственности;

− принцип равноправия и сотрудничества;

− принцип гласности;

− принцип коллективности,

− принцип ответственности за собственное развитие.

IV. Основные направления деятельности.

Основными направлениями деятельности отряда являются:

− военно-патриотическое;

- гражданская активность;

−историко-краеведческое;

− оздоровительно-спортивное;

− духовно-нравственное (участие в различных социально значимых мероприятиях района и области, саморазвитие).

Формы и методы работы применяются с учётом возрастных особенностей обучающихся.

V. Деятельность Юнармейского отряда

5.1. Отряд взаимодействует с организациями, деятельность которых направлена на духовно-нравственное, патриотическое и физическое развитие обучающихся;

5.2. Отряд определяет профиль своей деятельности и планирует работу;

5.3. Отряд участвует в военно-спортивных и юнармейских играх, соревнованиях, экскурсиях, походах, сборах и т.п.;

5.4. Отряд участвует в содержании памятников воинской славы и уходе за ними;

5.5. Отряд ведет информационную деятельность в области развития гражданственности и патриотизма обучающихся;

5.6. Отряд оказывает шефскую помощь ветеранам Великой Отечественной войны, труда, семьям военнослужащих, погибших при исполнении воинского долга, всем нуждающимся в помощи;

5.7. Отряд имеет право на свою эмблему, девиз, форму одежды.

VI. Материально-техническое обеспечение деятельности Отряда.

6.1. Деятельность Отряда обеспечивается учебно-материальной базой

6.2. Отряд использует для работы и проведения занятий кабинет ОБЖ, спортивный и тренажерный залы;

VII. Организация воспитательной деятельности Отряда.

7.1. Организация учебно-воспитательного процесса Отряда регламентируется (годовым) планом, утвержденным директором школы.

7.2. Занятия Отряда проводятся в соответствии с планом работы.

VIII. Структура отряда, его органы управления.

8.1. Высшим руководящим органом Отряда является Совет Юнармейского отряда, который созывается Штабом Отряда не менее одного раза в четверть. Внеочередные Слеты могут созываться по решению Штаба Отряда, а также по требованию руководящих органов Движения, регионального отделения, местного отделения Движения или не менее 1/2 участников Движения, состоящих на учете в Отряде;

8.2. Деятельность Сбора Отряда осуществляется в соответствии с Уставом Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «Юнармия»;

8.3. Заседания Штаба Отряда проводятся не реже, чем один раз в месяц и созываются Начальником Штаба Юнармейского отряда Движения;

8.4. Управление Отрядом осуществляется руководителем, назначенным директором школы. Методическое руководство деятельностью Отряда осуществляется заместителем директора по воспитательной работе.

8.5. Руководитель Отряда:

− направляет работу Отряда;

− организует внутришкольные соревнования и военно-патриотические праздники, предусмотренные планом работы Отряда;

− поддерживает контакт с районными патриотическими организациями;

− постоянно следит за соблюдением санитарно-гигиенических норм и состоянием спортивных сооружений и снарядов во время проведения мероприятий;

− обеспечивает безопасность детей при проведении мероприятий и занятий.

IX. Права и обязанности участников Отряда.

Участие в деятельности Отряда осуществляется на основании письменного заявления законных представителей обучающегося.

9.1. Участники Отряда имеют право:

− принимать участие в мероприятиях Отряда, его занятиях;

− принимать участие в общих собраниях Отряда с правом решающего голоса;

− вносить предложения по совершенствованию работы Отряда;

− избирать и быть избранным в штаб Отряда;

− пользоваться имуществом Отряда;

− получать характеристику-рекомендацию при проявлении определенных способностей для поступления в военные учебные заведения;

9.2. Участники Отряда обязаны:

− соблюдать настоящее Положение, проявлять инициативу в работе Отряда;

− соблюдать при проведении мероприятий Отряда дисциплину и технику безопасности;

− совершенствовать свою общеармейскую и физическую подготовку, воспитывать в себе и окружающих активную жизненную позицию;

− бережно и аккуратно относиться к имуществу Отряда, принимать все меры к обеспечению его сохранности.

X. Документация Отряда.

В Отряде должна иметься следующая документация:

− настоящее Положение;

− Устав Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения «Юнармия»;

− перспективный план работы на год, утвержденный директором МБОУ СОШ №11;

− портфолио каждого участника отряда.