Подтверждающие документы
Антирисковой программы по направлению
«Низкая учебная мотивация обучающихся»
2 этап (до 31.12.2021 г.)

Меры по преодолению рискового фактора:

1. **Провести диагностику уровня учебной мотивации у обучающихся 5-9 классов, выявить ведущие учебные мотивы.**
   1) ***Анкетирование обучающихся 5-9 классов на предмет оценки уровня учебной мотивации.***

Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №10 г. Дубны Московской области»
(ШКОЛА №10)

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТИРОВАНИЯ УРОВНЯ ШКОЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

Дата проведения: 10 сентября 2021 г.

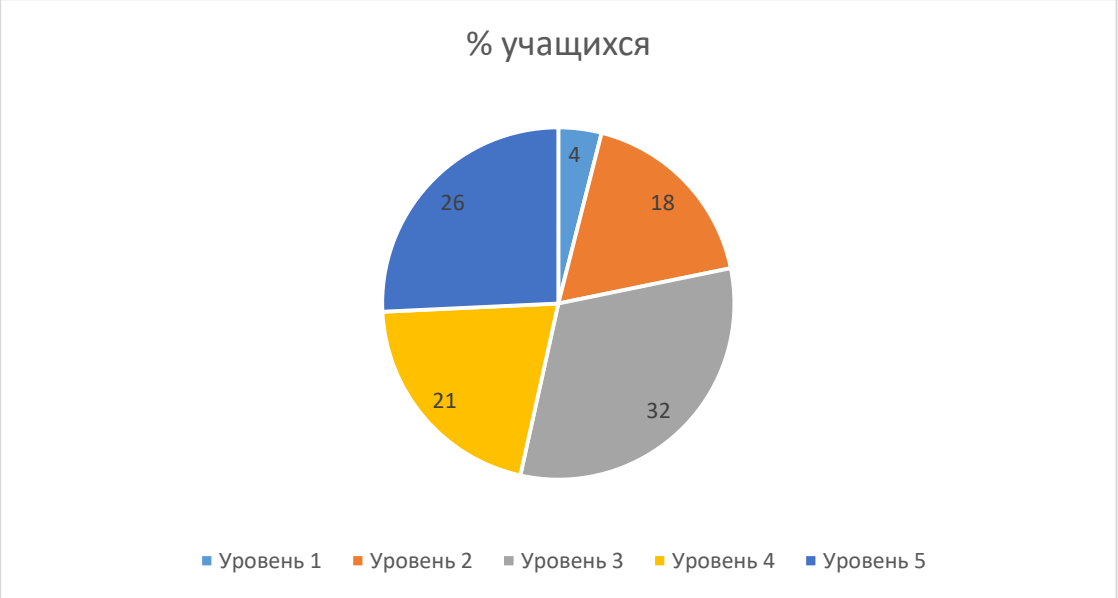
Цель: анкета предназначена для выявления мотивационных предпочтений в учебной деятельности.

В анкетировании приняли участие 141 человек 5-9 классов из 168 обучающихся, что составляет 84% от общей численности учеников основной школы.

Для исследования уровня школьной мотивации применен опросник Н. Лускановой, цель которого - выявить отношение обучающихся к школе, учебному процессу, эмоциональное реагирование на школьную ситуацию.

Результаты уровня школьной мотивации по опроснику Н. Лускановой

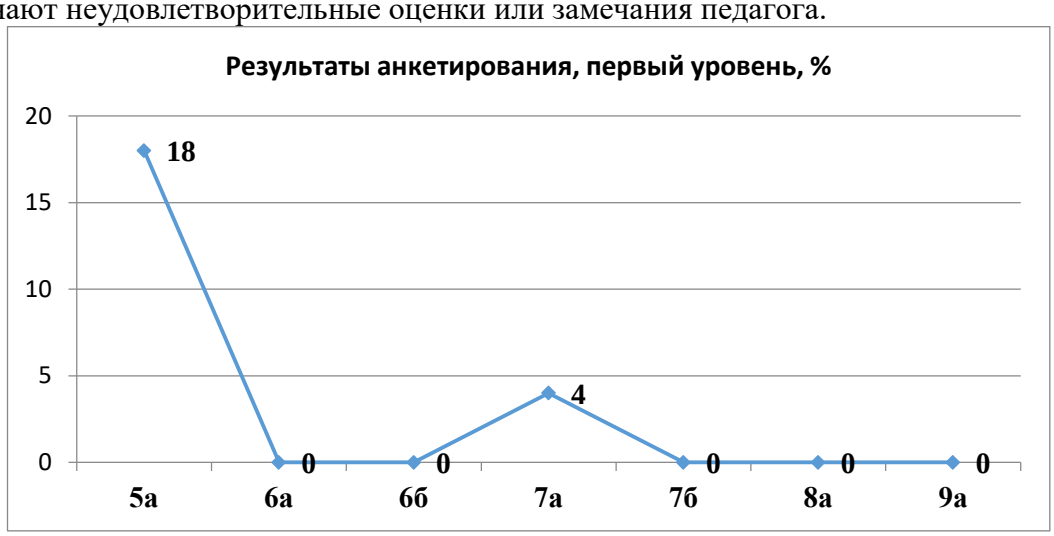
Уровень	Описание уровня	Количество учащихся	%
Уровень I (25-30)	**Высокий** уровень школьной мотивации	**5**	**4**
Уровень II (20-24)	**Хорошая** школьная мотивация	**25**	**18**
Уровень III (15-19)	**Положительное** отношение к школе, но школа привлекает детей внеучебной деятельностью	**45**	**32**
Уровень IV (10-14)	**Низкая** школьная мотивация	**30**	**21**
Уровень V (ниже 10)	**Негативное** отношение к школе	**36**	**26**



Класс	Всего учащихся	Протестировано	Высокий	Хороший	Положительное отношение к школе	Низкий	Негативное отношение к школе
5а	уровень мотивации в % →		18%	32%	45%	0	**5%**
	28	22	4	7	10	0	**1**
6а	уровень мотивации в % →		0%	0%	30%	35%	**35%**
	22	17	0	0	5	6	**6**
6б	уровень мотивации в % →		0%	32%	32%	20%	**16%**
	22	19	0	6	6	4	**3**
7а	уровень мотивации в % →		4%	22%	45%	9%	**22%**
	25	22	1	5	10	2	**5**
7б	уровень мотивации в % →		0	18%	18%	18%	**46%**
	17	17	0	3	3	3	**8**
8а	уровень мотивации в % →		0	4%	12%	40%	**44**
	29	25	0	1	3	18	**10**
9а	уровень мотивации в % →		0	17%	44%	22%	**17%**
	25	18	0	3	8	4	**3**
5-9 классы	уровень мотивации в % →		**4%**	**18%**	**32%**	**21%**	**26%**
	168	141	**5**	**25**	**45**	**30**	**36**

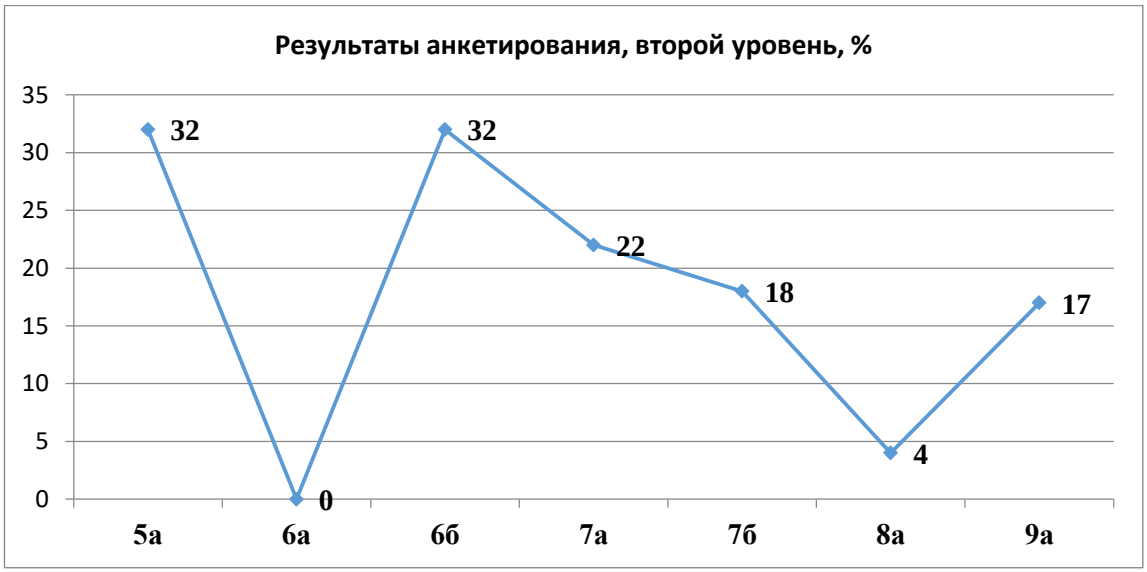
Статистический анализ полученных данных показал, что:

- ✓ ***4% (5)*** обучающихся имеют *высокий* уровень школьной мотивации. Эти дети отличаются наличием высоких познавательных мотивов, стремлением наиболее успешно выполнять все предъявляемые школой требования. Они очень чётко следуют всем указаниям учителя, добросовестны и ответственны, сильно переживают, если получают неудовлетворительные оценки или замечания педагога.



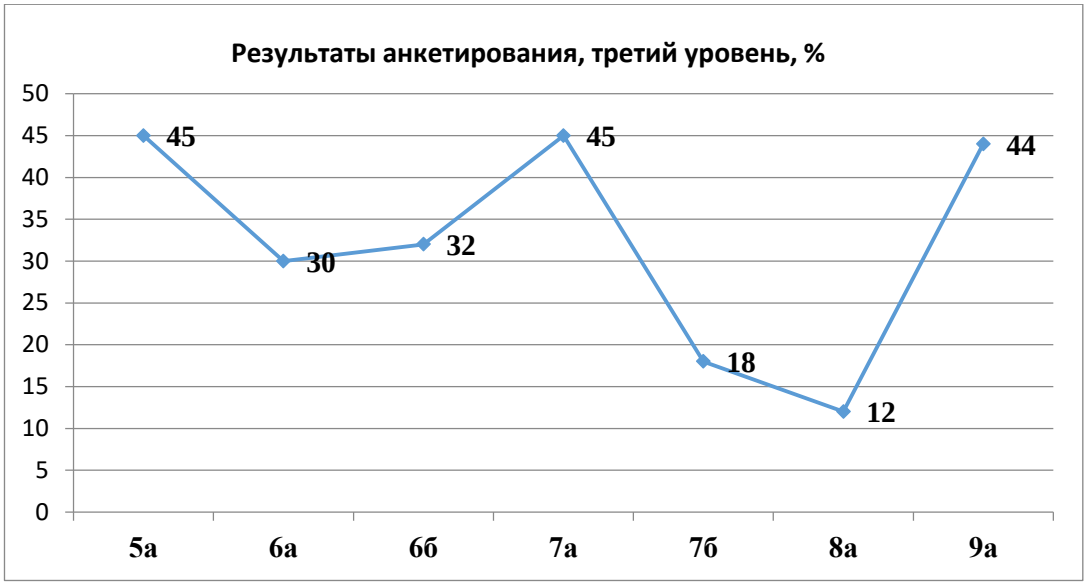
Высокий уровень учебной мотивации (1 уровень) с 18% в 5а классе. В 7а классе таких детей лишь 7%. В остальных классах основной школы учеников с высоким уровнем учебной мотивации не выявлено. Возможно, столкновения с реальными трудностями в процессе учебной деятельности несколько снижают уровень притязаний и высокую учебную мотивацию учеников в этих классах.

- ✓ ***18% (25)*** – *хорошую* школьную мотивацию. Данная группа детей успешно справляется с учебной деятельностью. При ответах на вопросы проявляют меньшую зависимость от жёстких требований и норм. Данный уровень мотивации является средней нормой.



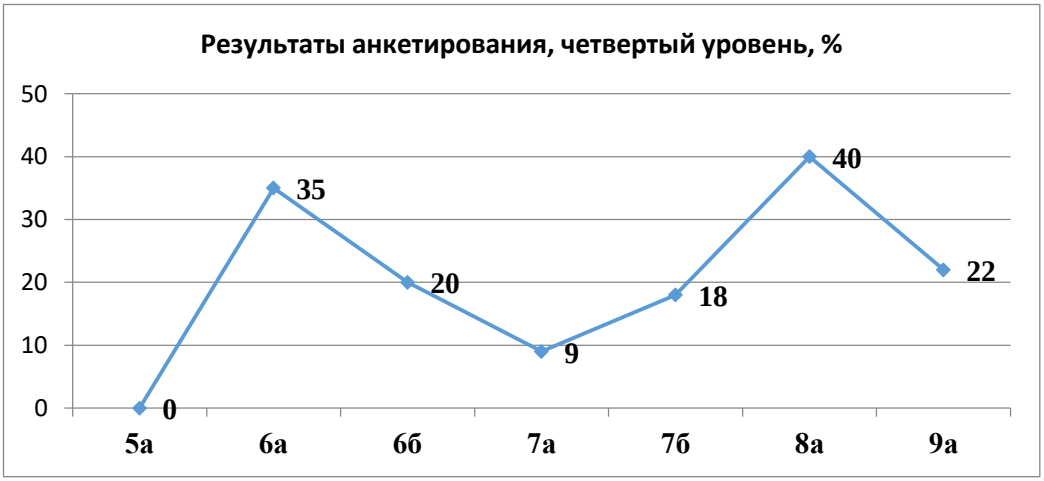
Достаточно хороший уровень учебной мотивации (2 уровень) в 5а и 6б классах по 32 %, потом снижается до 4% в 8а классе и снова повышается до 17% в 9а. В 6а классе ученики, имеющие хорошую учебную мотивацию, по результатам анкетирования отсутствуют.

- ✓ ***32% (45)*** - *положительное* отношение к школе, но школа привлекает детей внеучебной деятельностью. Эти дети достаточно благополучно чувствуют себя в школе, однако чаще ходят в школу, чтобы общаться с друзьями, с учителем. Им нравится ощущать себя учениками, иметь красивый портфель, ручки, тетради. Познавательные мотивы у таких детей сформированы в меньшей степени, и учебный процесс их мало привлекает.



В 5а и 7а классах по 45% детей, в 9а 44% учеников при положительном отношении к школе в целом, сохраняют и игровую мотивацию (3 уровень). В 6а и 6б классах детей с положительным отношением к школе и имеющих разнообразные внеучебные интересы 30% и 32% соответственно. В 7б и 8а классах их число снижается до 18% и 12% соответственно.

21% (30)- (низкий уровень) низкая школьная мотивация. Подобные школьники посещают школу неохотно, предпочитают пропускать занятия. На уроках часто занимаются посторонними делами, играми. Испытывают серьезные затруднения в учебной деятельности. Находятся в состоянии неустойчивой адаптации к школе.



Также 21% детей у 5-9 классов, возможно, испытывая серьезные затруднения в учебной деятельности, имеют низкую учебную мотивацию (4 уровень). И этот процент повышается до 35% в 6а и до40% в 8а классах, а в 5а классе такие ученики, по результатам анкетирования, совсем отсутствуют.

- ✓ ***26% (36)***-(очень низкий уровень) негативное отношение к школе, школьная дезадаптация. Такие дети испытывают серьезные трудности в школе: они не справляются с учебной деятельностью, испытывают проблемы в общении с одноклассниками, во взаимоотношениях с учителем. Школа нередко воспринимается ими как враждебная среда, пребывание в которой для них затруднительно. Эти ученики могут проявлять агрессивность, отказываться выполнить те или иные задания, следовать тем или иным нормам и правилам. Часто у подобных школьников отмечаются нарушения нервно – психического здоровья.

Следует отметить, что значительные проблемы с учебной мотивацией (5 уровень) наблюдается у 26% учеников 5-9 классов. Наибольший наблюдается в 7б и 8а классах. Возможно, отчасти это объясняется началом подросткового возраста, когда кроме учебной мотивации все более проявляются и другие интересы.

Рекомендации классным руководителям:

Для формирования активной позиции школьника учитель может использовать:

- словесное внушение, в частности, чувства должного отношения к учению, к школе;
- необходимо обеспечить ситуации личного выбора задачи, упражнения (какую задачу будешь решать: про яблоки или про домики?);
- степень сложности задачи (легкая или интересная);
- число задач (сколько задач берешься решить: одну или две?);
- создать ситуацию активного влияния в совместной учебной деятельности (дети сами разбиваются на пары и выполняют предложенные задания).

Для формирования положительного отношения к учению:

- заботиться о создании общей положительной атмосферы на уроке, постоянно снижать тревожность детей, исключая упреки, выговор, иронию, насмешку, угрозы и т. д., стремясь исключить страх школьника перед риском ошибиться, забыть, смутиться, неверно ответить;
- создавать ситуации успеха в учебной деятельности, формирующие чувство удовлетворенности, уверенности в себе, объективной самооценки и радости;
- опираться на игру, включая интеллектуальные игры с правилами, активно используя игротехнику на каждом этапе урока, делать игру естественной формой организации быта детей на уроке и во внеурочное время;
- использовать интерес учеников к наглядности.

Развивать познавательные интересы, для чего необходимо:

- не допускать учебных перегрузок, переутомления и одновременно низкой плотности режима работы (дозировка учебного материала с точки зрения количества и качества должна соответствовать возможностям и способностям учащихся).

Повышение школьной мотивации, советы психолога родителям:

1. Обсудите с ваши ребенком важность школы и образования. Это очень важно.
2. Спрашивайте вашего ребенка каждый день, как прошел его день в школе. Удостоверьтесь, что он вам рассказывает подробности.
3. Узнайте: задали ли ему домашнее задание или какой-либо проект в классе, который он должен сделать.
4. Если у вашего ребенка нет никакого домашнего задания, удостоверьтесь, что они тратят по крайней мере 30 минут на изучение, просмотр и практику уроков.
5. Прочтите и поговорите с вашим ребенком о каких-либо признаках его прогресса, который он делает дома. Если необходимо, поставьте какие-либо ограничения на его действия или сделайте что-либо по поводу его плохого поведения.
6. Поощряйте позитивные действия. Не надо концентрировать ваше внимание только на его негативных действиях или плохом поведении.
7. Поддержите вашего ребенка, если даже он плохо сдал какой-либо экзамен или тест.
8. Если у вашего ребенка проблемы в учебе, ему необходима дополнительная помощь учителя, домашнего репетитора.
9. Поговорите с его учителем о различных альтернативах или источниках, которые могут помочь вашему ребенку, если же у него или нее есть проблемы в учебе.
10. Самое главное: регулярно будьте в постоянном контакте с учителями вашего ребенка, которые следят за успеваемостью и поведением вашего ребенка в школе.
11. Чётко ставьте цели перед подростком: чего хотим добиться, какими знаниями обладать.
12. Определяйте и оглашайте сроки реализации поставленной цели (когда я это исправлю, выучу).
13. По возможности, определяйте прикладную направленность обучения. (Зачем мне это надо знать, как я это применю в жизни?).
14. Чёткое и своевременно отслеживайте результаты деятельности собственного ребёнка в процессе всей работы (учёбы).
15. Разработайте приемы поощрения (похвала при всей семье). Хвалите за дело – стимулируйте мотивацию.
16. Позитивно, регулярно поддерживайте ребенка. Доброе слово и дельный совет лучше порицания.
17. Формируйте положительный стимул для обретения новых знаний в школе.
18. Так как ведущая деятельность подростка – общение, группирование, обучение должно происходить через общение. Оцените положительные действия ребёнка, спросите мнение по предмету, обсудите с ним предмет.
19. Не сравнивайте результаты обучения вашего подростка с ребятами из класса, это может привести к раздражению.
20. Любите ребенка.

Выводы и предложения: Результаты анкетирования не позволяют делать выводы о том, какие именно, весьма многочисленные факторы, более всего повлияли в каждом конкретном случае на формирование учебной мотивации.

Возможно, имеет смысл поставить осознанную задачу повышения уровня учебной мотивации учащихся классов, наметив конкретные меры по реализации этой задачи.

Главным стимулом для формирования мотивов учебной деятельности в настоящее время *становится работа над проектом*: вовлечение учеников в сбор материалов, изготовление поделок, рисунков. Положительная сторона такой организации учебной деятельности состоит в том, что здесь не предполагается четкой регламентации, она носит

достаточно свободный характер, здесь дети и сами видят и оценивают результат своей работы. Положительная сторона состоит также в том, что поисковая деятельность ребенка, сопровождаемая переживаниями, эмоциями, соответствует его природным потребностям в самостоятельном познании, вызывает интерес. Проектно-исследовательская деятельность, связанная с историей и природой родного края, государственными праздниками и др., стимулирует детское творчество, способствует формированию учебных мотивов, развитию личности, духовно-нравственному воспитанию. Работа над проектом (заданием) может осуществляться в паре, группе. Работая вместе с товарищем, ученики удовлетворяют свою природную потребность в общении. При этом развиваются коммуникативные универсальные действия: умение слушать и слышать, строить монолог и диалог, уважать другое мнение. Включение игровых приемов, разнообразные задания и предлагаемые виды деятельности: докажи, исследуй, составь, сделай вывод – так же, как и работа над проектом, развивают словесно-логическое мышление и способствуют становлению учебных мотивов.

Но все это работает только при главном условии – осознанности деятельности, неподдельной заинтересованности и вовлеченности самого учителя, минимальной регламентированности и максимальной свободы там, где можно.

Безусловно, существует также и связь между типом родительского отношения и формированием уровня мотивации учебной деятельности.

Следует заметить, что по результатам проведения опроса только по одной анкете полностью судить об уровне сформированности учебной мотивации у многих учащихся затруднительно. Иногда ребенок при ответе ориентируется на внешние ожидания, внушенные взрослыми, идентифицируясь с ними, хочет ответить наиболее одобряемым образом, по его представлениям.

Ребенок также может отвечать, ориентируясь на свое идеальное я, в котором он видит себя успешным, хотя в реальности учеба дается ему с трудом, но самооценка не позволяет признаться в несостоятельности, ребенок хочет соответствовать общепринятым целям и требованиям.

Есть дети, у которых эмоциональное неблагополучие связано с ситуацией в семье, и распространяется и на отношение к школе, хотя сама учеба затруднений не вызывает.

Заместитель директора по УВР: Т.А. Ястребова

2) ***Разработка Программы по формированию и повышению учебной мотивации школьников.***

Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Дубны Московской области»
(ШКОЛА № 10)

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы №10
_____ Е.Л. Бодина
«01» сентября 2021 г.

ПРОГРАММА
РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ, ИМЕЮЩИМИ НИЗКУЮ УЧЕБНУЮ МОТИВАЦИЮ

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа работы с обучающимися, имеющими низкую учебную мотивацию
Цель программы	Организовать деятельность участников образовательных отношений по обеспечению успешного усвоения основной образовательной программы учащимися, имеющими низкую учебную мотивацию
Задачи программы	1. Выявить учащихся, имеющих низкую учебную мотивацию. 2. Создать условия для эффективного обучения и развития учащихся с низкими учебными возможностями. 3. Обеспечить взаимодействие всех участников образовательных отношений, чтобы повысить учебную мотивацию школьников. 4. Организовать контроль образовательных результатов учащихся с низкой учебной мотивацией
Основные разработчики программы	Заместитель директора по УВР. Руководители школьных методических объединений. Педагог-психолог. Педагог-организатор
Сроки реализации	Учебный год
Ожидаемые результаты	1. Качественные показатели: – повышение качества образовательных результатов; – организация коммуникативной педагогической среды, способствующей проявлению индивидуальности каждого ученика, самореализации и саморазвитию
	2. Количественные показатели: – повышение уровня предметных и метапредметных образовательных результатов; – увеличение показателей среднего балла государственной итоговой аттестации; – увеличение числа участников, призеров, победителей олимпиад и конкурсов; – увеличение числа обучающихся, занимающихся в кружках и секциях дополнительного образования

2. Аналитико-прогностическое обоснование программы

2.1. Анализ внешних факторов, влияющих на учебную мотивацию школьников**.**
Администрация и педагогический коллектив школы провели PESTанализ, который помогает выявить политические, экономические, социальные и технологические факторы внешней среды. Положительные и отрицательные факторы внешней среды, влияющие на учебную мотивацию школьников, – в таблице 1.

Таблица 1. Факторы внешней среды, которые влияют на учебную мотивацию школьников

Факторы	Положительные	Отрицательные
Политические	Личностный результат образовательной деятельности определяют ФГОС	Повышение спектра индивидуальных образовательных возможностей обучающегося ограничено материальными возможностями школы и родителей
Экономические	Наличие высококвалифицированных педагогов, эффективная система финансирования школы	Низкий уровень жизни общества, отсутствие профессиональных ориентиров

Социальные	Развитие олимпиадного и конкурсного движения, системы дополнительного образования	Отсутствие целеполагания, жизненных ориентиров в семье и социальном окружении школьника
Технологические	Закрепление в законодательстве необходимых трудовых умений учителя: применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	Ориентация обучающихся и педагогов на успешную сдачу государственной итоговой аттестации (ГИА) может привести к недостаточному освоению и использованию других технологий и методик, что приведет к снижению учебной мотивации

Вывод: анализ определяет основные аспекты повышения учебной мотивации. Необходимо создать условия для оптимального сочетания индивидуальных возможностей обучающихся с возможностями школы для вовлечения учащихся в активную образовательную деятельность.

2.2. Анализ перспектив повышения учебной мотивации школьников

Администрация и педагогический коллектив провели SWOTанализ, чтобы выявить сильные стороны (Strengths), слабые стороны (Weaknesses), возможности (Opportunities) и угрозы повышения мотивации школьников, – таблица 2.

Таблица 2. Перспективы повышения учебной мотивации школьников

Сильные стороны	Слабые стороны	Благоприятные возможности	Риски
Созданы условия для выполнения требований к реализации основной образовательной программы	Недостаточное материально-техническое оснащение образовательной деятельности современным оборудованием	Улучшение материально-технического обеспечения образовательной деятельности	Изменение социально-экономической ситуации
Созданы условия для организации образовательной деятельности	Недостаточное количество учебных кабинетов для реализации различных направлений внеурочной деятельности	Создание культурно-образовательного центра с привлечением социальных партнеров	Отсутствие необходимых помещений для образовательной деятельности по запросам участников образовательных отношений
Применение инновационных технологий в образовательной деятельности	Недостаточное владение активными методами обучения для повышения учебной мотивации	Развитие современной образовательной среды, внедрение инновационных технологий	Непонимание педагогами необходимости профессионального роста
Наличие профессионально работающих педагогов, победителей и лауреатов различных профессиональных конкурсов	Увеличение доли работающих педагогов пенсионного возраста; уровень заработной платы ниже средней по экономике региона; профессиональное выгорание; незащищенность педагога перед субъектами образовательных отношений	Квалифицированный кадровый состав, омоложение педагогических кадров	Отток молодых кадров из-за низкой профессиональной мотивации
Наличие программы внутренней системы оценки качества образования	Невысокие результаты успеваемости учащихся и результаты ГИА	Повышение качества образования, мотивации к учебной деятельности	Недостаточная подготовленность кадров, низкая мотивация обучающихся
Удовлетворенность участников образовательной деятельности качеством образования	Недостаточно развитые методы оценки учебной мотивации	Изменение системы оценивания, учет качественных изменений, происходящих у участников образовательной деятельности	Увеличение количества учащихся с низким интеллектуальным уровнем

2.3. Оценка благоприятных возможностей программы работы с обучающимися, имеющими низкую учебную мотивацию

Высокая вероятность	Средняя вероятность	Низкая вероятность
Улучшение материально-технического оснащения образовательной деятельности создаст условия для выполнения требований к реализации основной образовательной программы; Индивидуальные образовательные траектории повысят учебные результаты школьников с низкой мотивацией	Расширение возможностей диалогового взаимодействия учителей и родителей учащихся; Расширение возможности для самореализации учащихся в различных направлениях образовательной деятельности через работу дополнительного образования	Существенное усиление влияния школы как общественной организации на социум в городе.

2.4. Оценка рисков программы

Средняя вероятность	Низкая вероятность
Отток молодых педагогов из-за низкой профессиональной мотивации; Увеличение количества учеников с низким интеллектуальным уровнем.	Изменение социально-экономической ситуации; Препятствия незапланированного стихийного характера.

Вывод: основными направлениями деятельности школы по повышению учебной мотивации учащихся являются:

- повышение уровня профессиональной компетенции учителя;
- материально-техническое обеспечение образовательной деятельности;
- разработка индивидуальных образовательных траекторий для школьников с низкой учебной мотивацией;
- вовлечение учащихся в систему дополнительного образования;
- развитие взаимодействия с родителями.

3. Основные мероприятия по реализации программы

Содержание	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
Работа с учащимися, имеющими низкую учебную мотивацию			
Протестировать учащихся с целью выявления причин неуспеваемости	Получить оперативную информацию	Октябрь, январь	Педагог-психолог
Провести индивидуальные консультации с учащимися по результатам контрольных работ	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины неусвоения	В течение года	Учитель-предметник
Разработать индивидуальные образовательные траектории для учащихся с низкой учебной мотивацией	Спланировать работу с учащимися	В течение года	Учитель-предметник, классный руководитель
Помочь сформировать портфолио учащимся с низкой мотивацией	Получить объективную информацию об успехах учащегося	В течение года	Классный руководитель
Помочь учащимся контролировать свои учебные результаты через электронный дневник	Получить объективные результаты учебной деятельности	В течение года	Классный руководитель
Проконтролировать объем домашних заданий	Выявить соответствие объема заданий требованиям СанПиН	В течение года	Заместитель директора по УВР
Организовать контроль усвоения знаний учащихся по отдельным темам, разделам	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины их неусвоения	По плану ВШК	Заместитель директора по УВР

Провести психологические тренинги по диагностике тревожности и снижению уровня тревожности учащихся	Выявить причины школьной тревожности	По плану ВШК	Педагог-психолог
Организовать воспитательную работу через систему внеурочной деятельности, дополнительного образования	Выявить интересы учащихся с низкой учебной мотивацией и привлечь их к занятиям по интересам	В течение года	Педагог-организатор, классный руководитель
Организовать отдых учащихся в каникулярное время	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Педагог-организатор, классный руководитель
Привлечь учащихся к подготовке коллективных мероприятий в классе, школе	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Педагог-организатор, классный руководитель
Вовлечь в социально-значимую деятельность учащихся «группы риска»	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Педагог-организатор, классный руководитель
Взаимодействовать с социальными и профессиональными структурами с целью профориентации выпускников	Выявить профессиональные интересы учащихся	В течение года	Педагог-организатор, классный руководитель
Работа с педагогическими работниками			
Проконтролировать качество преподавания учебных предметов через посещение занятий	Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией	В течение года	Заместитель директора по УВР
Проконтролировать качество проверки рабочих и контрольных тетрадей учащихся	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины неусвоения	По плану ВШК	Заместитель директора по УВР
Провести совещание при директоре с целью выявления проблем неуспеваемости отдельных учащихся	Определить план работы с учащимися, имеющими низкую мотивацию	В течение года	Заместитель директора по УВР
Проконтролировать качество оценивания учащихся с низкой мотивацией	Получить объективную информацию о системе оценивания учащихся	В течение года	Заместитель директора по УВР
Проконтролировать качество домашних заданий	Выявить причины невыполнения заданий	В течение года	Заместитель директора по УВР
Проанализировать, как педагог контролирует предварительные итоги успеваемости класса	Выявить «группу риска» по предметам учебного плана	В течение года	Заместитель директора по УВР
Проконсультировать молодых учителей, вновь прибывших учителей, работающих с учащимися «группы риска»	Выяснить проблемные места при обучении немотивированных учащихся	В течение года	Заместитель директора по УВР педагог-психолог. Руководитель ШМО
Организовать мастер-классы, практикумы для освоения педагогических технологий, повышающих учебную мотивацию школьников	Повысить профессиональную грамотность учителей в работе с учащимися, имеющими низкую мотивацию	В течение года	Заместитель директора по УВР
Организовать курсовую подготовку учителей по проблеме обучения школьников с низкой мотивацией	Повысить профессиональную грамотность учителей в работе с учащимися, имеющими низкую мотивацию	В течение года	Заместитель директора по УВР
Работа с родителями учащихся			
Провести консультации с родителями учащихся «группы риска»	Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией	В течение года	Педагог-организатор классный руководитель

Организовать родительские собрания по вопросам психологических и возрастных особенностей учащихся, ответственности родителей за воспитание и обучение детей	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Педагог-организатор классный руководитель, педагог-психолог
Ознакомить родителей с результатами учебной деятельности ребенка	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Классный руководитель
Посетить семьи учащихся с низкой мотивацией	Выявить условия проживания и воспитания в семье	В течение года	Классный руководитель, Педагог-организатор
Привлечь родителей к участию в общешкольной деятельности	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Классный руководитель
Проконтролировать количество входов родителей в электронный дневник	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Классный руководитель
Организовать систему открытых уроков для родителей	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Заместитель директора по УВР Классный руководитель
Организовать участие родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для учащегося с низкой мотивацией	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Классный руководитель
Повышение эффективности управления			
Разработать программу работы с учащимися, имеющими низкую учебную мотивацию	Спланировать образовательную деятельность	Июнь	Заместитель директора по УВР
Сформировать банк данных о семьях учащихся с низкой учебной мотивацией	Систематизировать информацию о семьях учащихся	В течение года	Педагог-организатор
Организовать совместную деятельность школы и комиссии по делам несовершеннолетних	Спланировать сетевое взаимодействие	Август	Педагог-организатор Педагог-психолог
Подготовить педагогический совет по повышению качества образования	Спланировать проведение педагогических советов	По плану ВШК	Заместитель директора по УВР
Включить в положение о внутренней системе оценки качества образования раздел о работе с учащимися, имеющими низкую учебную мотивацию	Спланировать образовательную деятельность	Август	Заместитель директора по УВР
Проконтролировать формирование фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Выявить наличие оценочных средств с разным уровнем сложности	В течение года	Заместитель директора по УВР
Разработать в программе повышения качества образования подпрограмму по работе с учащимися, имеющими низкую учебную мотивацию	Спланировать образовательную деятельность	Июнь – август	Заместитель директора по УВР
Проанализировать результаты образовательной деятельности и скорректировать работу по повышению качества образования	Выявить низкие результаты для планирования действий по повышению мотивации обучения	Май – июнь	Заместитель директора по УВР
Оценить материально-техническое и информационное обеспечение образовательной деятельности	Выявить наличие необходимых условий для комфортного образования	Май – июнь	Заместитель директора по УВР
Выявить потребности учащихся для развития их творческих возможностей	Спланировать систему внеурочной деятельности,	Май – июнь	Педагог-организатор

	дополнительного образования		
Проконтролировать качество ведения учителем школьной документации	Выявить риски при обучении школьников с низкой учебной мотивацией	В течение года	Заместитель директора по УВР
Проанализировать, как учитель планирует оценочную деятельность	Выявить использование кодификаторов при составлении стандартизированных контрольных работ	В течение года	Заместитель директора по УВР
Проанализировать, как формируются универсальные учебные действия (УУД) на уроках и внеурочной деятельности	Выявить использование кодификаторов УУД при разработке метапредметных контрольных работ	В течение года	Заместитель директора по УВР
Организовать персональный контроль педагогов, у которых низкий уровень оценочных показателей	Выявить возможные риски при обучении школьников с низкой учебной мотивацией	В течение года	Заместитель директора по УВР
Прогнозировать результаты ГИА учащихся, имеющих низкую мотивацию	Спланировать работу с выпускниками из «группы риска» по успешному прохождению государственной итоговой аттестации	В течение года	Заместитель директора по УВР
Организовать психолого-педагогическую и социальную поддержку учащихся с низкой учебной мотивацией	Разработать план психолого-педагогической и социальной поддержки учащихся	Июнь, август	Педагог-психолог, Педагог-организатор
Проанализировать уровень сформированности социальных компетенций учащихся с низкой мотивацией	Выявить формирование ценностно-смысловых и моральных норм, межличностных отношений в ученическом коллективе	В течение года	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог
Проанализировать уровень мотивации учащихся	Выявить готовность к выбору направления профильного образования, самообразованию	В течение года	Педагог-организатор педагог-психолог
Организовать учет достижений планируемых результатов учебной деятельности	Получить объективную информацию о результативности учебной деятельности, в том числе об участии школьников в учебных исследованиях и проектах	В течение года	Заместитель директора по УВР
Организовать учет достижений в разных видах деятельности (социальной, трудовой, коммуникативной, физкультурно-оздоровительной и др.) учащихся с низкой мотивацией	Получить информацию об участии школьников с низкой мотивацией в спортивных мероприятиях, выставках, конкурсах, концертах и др.	В течение года	Заместитель директора по УВР

4. Механизм управления программой работы с обучающимися, имеющими низкую учебную мотивацию

Управление реализацией программы предполагает создание специальной организационной структуры для осуществления управленческих функций согласно принятому распределению зон ответственности, в которую входят представители субъектов образовательного процесса.

Руководитель ОО обеспечивает продвижение реализации программы, ведет диалог с членами коллектива в зоне их ответственности, создает условия для повышения мотивации школьников. Осуществляет деятельность по финансовому обеспечению реализации программы (использование бюджетных средств; привлечение внебюджетных ресурсов).

Педагогический совет рассматривает вопросы педагогического и методического руководства образовательной деятельностью, проведения промежуточной аттестации, определяет условный перевод учащихся, имеющих академическую задолженность, решает вопросы оставления на повторный год обучения.

Заместитель руководителя ОО по учебно-воспитательной работе собирает и анализирует информацию о результатах учебной деятельности школьников с низкой учебной мотивацией, определяет совместно с методическими объединениями учителей ближайшие и перспективные цели по повышению мотивации школьников, помогает разработать индивидуальные образовательные траектории для учащихся с низкой мотивацией. Организует контроль за выполнением учебных планов, программ. Способствует развитию познавательных потребностей, способностей, интеллектуального, духовного потенциала личности. Создает педагогически обоснованную и социально значимую систему внеклассной и внешкольной воспитательной работы, направленную на организацию здорового образа жизни, профилактику асоциального поведения детей и подростков, самоопределение и саморазвитие личности учащегося. Оказывает методическую помощь классным руководителям в организации воспитательной работы.

Методическое объединение школы рассматривает вопросы повышения учебной мотивации школьников на заседаниях, развивает творчество и инициативу учителей по улучшению качества образования, организует работу по самообразованию учителей. Посещает учебные занятия в рамках предметных объединений и анализирует их с целью выявления положительного опыта работы с низкомотивированными учащимися. Разрабатывает дифференцированные контрольные работы для проведения промежуточной аттестации. Анализирует результаты образовательной деятельности по повышению мотивации школьников.

Социально-психологическая служба осуществляет диагностирование уровня мотивации школьников, анализирует результаты, вырабатывает рекомендации, проводит тренинги общения с учениками, родителями, педагогами, беседы, теоретические и практические семинары, индивидуальные и групповые консультации.

5.Ожидаемый результат реализации программы

После реализации программы работы с обучающимися, имеющими низкую учебную мотивацию, в образовательной деятельности произойдут следующие изменения:

1. Повысится уровень мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности учащихся.
2. Повысится уровень предметных и метапредметных результатов учебной деятельности по итогам промежуточной аттестации.
3. Повысится количество обучающихся с положительными результатами государственной итоговой аттестации.
4. Сформируется готовность и способность учащихся к саморазвитию и самообразованию на основе мотивации к обучению и познанию.
5. Сформируется готовность и способность осознанно выбирать и строить дальнейшую индивидуальную траекторию образования на базе ориентировки в мире профессий и профессиональных предпочтений с учетом устойчивых познавательны

3) Проведение образовательных событий в школе (турслет (сентябрь), день самоуправления школьников (октябрь), «Остров Дружбы» (ноябрь), «Новогодние уроки» (декабрь), «день Проекта» (январь), «патриоты России» (февраль), «Время первых» (апрель), «Я сдам ЕГЭ» (май))

- ***Информация об образовательных событиях размещается на сайте школы***

http://sch10.goruno-dubna.ru/

2. Профориентационная работа

1) *Участие в проектах «Путевка в жизнь», «Карта талантов Подмосковья», встречи с представителями разных профессий, экскурсии на предприятия города*

Договор № 18-2021
о профессиональном обучении
по программам профессиональной подготовки в рамках приоритетного проекта
«Путевка в жизнь школьникам Подмосковья – получение профессии вместе с аттестатом»

Дмитров «17» сентября 2021 г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение образования Московской области «Дмитровский техникум» осуществляющее образовательную деятельность на основании лицензии от 02.08.2017 г. №77168, выданной Министерством образования Московской области именуемое в дальнейшем «Учреждение профессионального образования», в лице директора Александровской Ирины Леонидовны, действующего на основании Устава и Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Дубны Московской области», именуемое в дальнейшем «Общеобразовательное учреждение», в лице директора Бодиной Елены Львовны, действующего на основании Устава и осуществляющее образовательную деятельность на основании лицензии от 18.10.2016 г. №76638, выданной Министерством образования Московской области именуемое в дальнейшем «Учреждение профессионального образования», совместно именуемые Стороны, на основании пункта 12 части 1 статьи 3 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях реализации мероприятий приоритетного проекта «Путевка в жизнь школьникам Подмосковья – получение профессии вместе с аттестатом» заключили настоящий Договор о профессиональном обучении по программам профессиональной подготовки в рамках проекта «Путевка в жизнь школьникам Подмосковья – получение профессии вместе с аттестатом» (далее – Договор) о нижеследующем.

I. Предмет Договора

1. Учреждение профессионального образования обязуется обучить обучающихся Общеобразовательного учреждения (далее – Обучающиеся) в соответствии с представленным Общеобразовательным учреждением в приложении к настоящему Договору списком лиц, направляемых на обучение, по основной(-ым) образовательной(-ым) программе(-ам) профессионального обучения – программе(-ам) профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих (далее – Образовательная(-ые) программа(-ы): 16675 Повар, 12901 Кондитер, 18511 Слесарь по ремонту автомобилей, 16199 Оператор Электронно- Вычислительных Машин, 24234 Младшая сестра милосердия, в соответствии с учебным(-и) планом(-ами) и Образовательной(-ыми) программой(- ами).

2. Продолжительность обучения по Образовательной(-ым) программе (-ам) на дату подписания Договора составляет 216 академических часов, форма обучения – очная, форма проведения занятий – в группе.

3. После освоения Обучающимся Образовательной программы и успешного прохождения государственной итоговой аттестации ему выдается свидетельство о профессии рабочего, должности служащего установленного образца.

4. Обучающемуся, не прошедшему итоговой аттестации в форме квалификационного экзамена или получившему неудовлетворительные результаты, а также Обучающемуся, освоившему часть Образовательной программы и (или) отчисленному из Учреждения профессионального образования выдается справка об обучении или о периоде обучения установленного образца.

II. Правила приема на обучение, условия и порядок осуществления образовательной деятельности по Образовательной программе

5. Зачисление на обучение по Образовательной программе осуществляется

в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения профессионального образования и приложением к настоящему Договору не позднее 1 сентября 2020 года.

6. Обучение проводится по адресу: 141800, Московская область, г.Дмитров, ул. Инженерная, д.2а.

7. Обучающийся вправе выбрать профессиональное обучение по одной Образовательной программе согласно приложению к настоящему Договору.

8. Организация образовательного процесса в Учреждении профессионального образования регламентируется Образовательной программой, рабочими программами, учебным планом, календарным учебным графиком и расписанием занятий, иными локальными правовыми актами Учреждения профессионального образования.

9. В учебном процессе используется материально-техническая база и кадровые ресурсы Учреждения профессионального образования.

10. Продолжительность обучения регламентируется Образовательной программой в объеме не менее 216 часов за два года (8-й, 9-й классы).

11. Основными формами образовательного процесса являются теоретические и практические занятия, производственное обучение. Практические занятия и производственное обучение осуществляются Учреждением профессионального образования с учетом установленных законодательством Российской Федерации ограничений по возрасту, полу, состоянию здоровья Обучающегося.

12. Продолжительность занятия составляет 45 минут.

13. Теоретические и практические знания, умения, навыки Обучающихся по Образовательной программе оцениваются по балльной системе: 5 (отлично), 4 (хорошо), 3 (удовлетворительно), 2 (неудовлетворительно).

14. Реализация Образовательной программы осуществляется по модульному принципу.

15. По завершению модуля проводится промежуточная аттестация Обучающихся. Форму промежуточной аттестации выбирает Учреждение профессионального образования. К промежуточной аттестации допускаются все Обучающиеся. После успешного прохождения промежуточной аттестации Обучающемуся выдается сертификат об освоении профессионального модуля.

16. Итоговая аттестация выпускников образовательной программы представляет собой квалификационный экзамен. Материалы для проведения итоговой аттестации разрабатываются мастерами производственного обучения и преподавателями, согласовываются заместителем директора и утверждаются директором Учреждения профессионального образования. По результатам сдачи квалификационного экзамена присваивается квалификационный разряд или класс, категория по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

17. На официальном сайте Учреждения профессионального образования создается, содержательно наполняется, технически поддерживается специальный раздел по профессиональному обучению Обучающихся.

III. Права и обязанности Сторон

18. Учреждение профессионального образования вправе:

1) определять содержание профессионального обучения по каждой профессии рабочего, должности служащего на основе требований профессионального стандарта (квалификационных требований);

2) применять к Обучающимся меры поощрения и меры дисциплинарного взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения профессионального образования;

3) запрашивать у Общеобразовательного учреждения информацию и документацию, необходимые для выполнения своих обязательств по настоящему Договору;

4) назначать куратора для осуществления взаимодействия с Общеобразовательным учреждением, решения организационных вопросов, контроля за успеваемостью и посещаемостью Обучающихся.

19. Учреждение профессионального образования обязано:

1) иметь лицензию на осуществление образовательной деятельности по программам профессионального обучения;

2) разработать и утвердить Образовательную(-ые) программу(-ы).

3) проводить внутреннюю и организовать внешнюю экспертизу Образовательной(-ых) программы(-м);

4) использовать все необходимые ресурсы (кадровые, материально-технические, методические, информационные) для обеспечения качества реализации Образовательной(-ых) программы(-м);

5) создать Обучающимся необходимые, в том числе, безопасные условия для освоения Образовательной(-ых) программы(-м);

6) организовать обучение Обучающихся в группе в количестве от 10 до 25 человек;

7) выдать Обучающемуся сертификат об освоении профессионального модуля по итогам успешного прохождения промежуточной аттестации;

8) по итогам обучения проводить квалификационный экзамен с выдачей свидетельства о профессии рабочего, должности служащего;

9) вести индивидуальный учет результатов освоения Обучающимися Образовательных программ, также хранение в архивах данных об этих результатах на бумажных и электронных носителях в установленном порядке;

10) предоставлять Общеобразовательному учреждению на основании письменного запроса информацию о ходе исполнения обязательств по настоящему Договору.

20. Общеобразовательное учреждение вправе:

1) направлять в Учреждение профессионального образования для профессионального обучения обучающихся 8-х классов;

2) требовать от Учреждения профессионального образования согласования дат проведения промежуточной и итоговой аттестации Обучающихся в целях недопущения нарушения сроков проведения итоговой аттестации по общеобразовательной программе.

21. Общеобразовательное учреждение обязано:

1) обеспечивать открытость реализуемого проекта, оказывать содействие Учреждению профессионального образования в информированности Обучающихся, их родителей (законных представителей) о возможности профессионального обучения;

2) осуществлять контроль за реализацией Образовательной программы, за достижениями Обучающихся, сохранностью контингента;

3) заключать двусторонний договор с родителями (законными представителями) Обучающихся с целью контроля за посещаемостью, успеваемостью Обучающихся в процессе реализации Образовательной программы;

4) предоставлять Учреждению профессионального образования на основании письменного запроса информацию о ходе исполнения обязательств по настоящему Договору;

5) по письменному запросу Учреждения профессионального образования предоставлять списки обучающихся, состоящих на диспансерном учете и имеющих противопоказания для освоения профессии;

6) назначить ответственное лицо с целью контроля за успеваемостью, посещаемостью и сохранностью контингента Обучающихся.

IV. Финансовое обеспечение реализации образовательных программ

22. Реализация образовательной(-ых) программы(-м) осуществляется за счет средств бюджета Московской области.

V. Срок действия Договора, порядок его изменения и расторжения

23. Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует до полного исполнения Сторонами обязательств.

24. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

25. Изменения и дополнения настоящего Договора могут производиться только в письменной форме и подписываться уполномоченными представителями Сторон.

26. Изменения Договора оформляются дополнительными соглашениями к Договору.

27. Вопросы, не урегулированные настоящим Договором, разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

28. Договор может быть расторгнут:

по соглашению Сторон, совершенному в письменной форме, путем заключения Соглашения о расторжении Договора;

по инициативе Стороны Договора путем направления письменного уведомления другой Стороне не позднее, чем за один месяц до предполагаемой даты расторжения Договора.

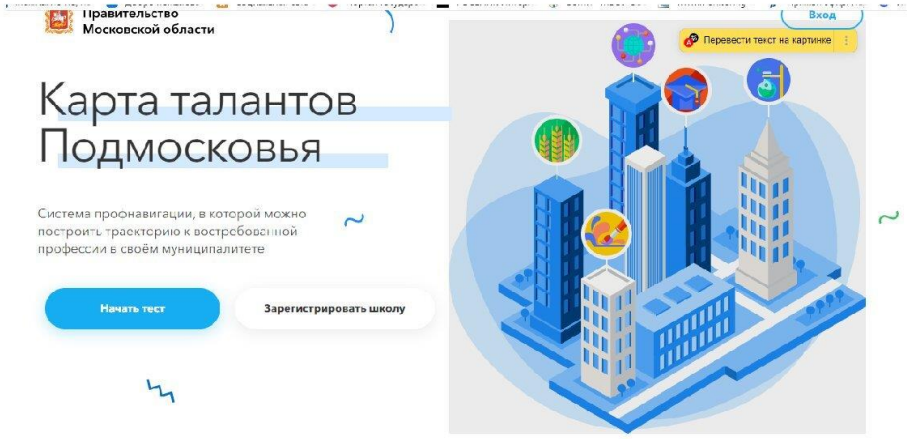
VI. Адреса и реквизиты Сторон

Учреждение профессионального образования Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Дмитровский техникум» Юридический и почтовый адрес: 141800, Московская область, г.Дмитров, ул. Инженерная, д.2а Руководитель учреждения профобразования _____ / Александровская И.Л. М.П.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Дубны Московской области» Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Дубны Московской области» Юридический и почтовый адрес: 141980, Московская область, г.Дубна, ул. Ленина, д.39 Руководитель учреждения профобразования _____ / Е. Л. Бодина М.П.

Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Дубны Московской области»
(ШКОЛА № 10)

Справка об участии учеников 7-11 классов в проекте
«Карта талантов Подмосковья».

С 2019 года школа является участником проекта «Карта талантов Подмосковья. Ежегодно учащиеся школы проходят профнавигационное тестирование, строят индивидуальные траектории развития и получают рекомендации по учебным и карьерным мероприятиям доступным в муниципалитетах. В этом году в тестировании приняли участие учащиеся 7 «А» - 25 учащихся , 7 «Б»- 17 учащихся , 8 «А»- 29 учащихся, 9 «А»- 25 учащихся, 10 «А» - 23 учащихся, 11 «А» -22 учащихся , всего **141** учащийся.



Цифровая платформа «Карта талантов Подмосковья» создана для помощи в поиске востребованной профессии по душе уже со школьной скамьи. Наши обучающиеся с 7-го класса знакомятся с этой программой, проходя компьютерное тестирование. Проект новый, призванный объединять интересы работодателей, учебных заведений и будущих абитуриентов, а затем и специалистов. Но как же трудно школьнику сориентироваться в многообразии профессий. После диагностики (кто-то проходил ее за 15-20 минут, кому то понадобилось больше 40) - подростку предлагается информация о направлениях в трудоустройстве в соответствии с его склонностями и навыками.

Эмоции после тестирования наблюдались положительные. "*А ведь и правда!", "Да, мне подходит, я хочу стать бизнесменом (врачом, дизайнером, спортсменом, военным, работать в творческой сфере)".*

Помогали ребятам - педагог-организатор Подгорнов А.Н., отв. за информатизацию Викторов Б.Ю. и классные руководители.

Диагностику можно проходить не один раз, ведь возможно, что с взрослением изменяются и взгляды на трудоустройство.

Зам. директора по УВР Т.А. Ястребова

22.10. 2021 г.

3. **Скорректировать/разработать программы курсов предпрофильного и профильного обучения для обучающихся 5-11 классов в соответствии с выбором.**
   1) ***Открытие профильных классов (инженерно-предпринимательский профиль)***

Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №10 г. Дубны Московской области»
(ШКОЛА № 10)

П Р И К А З

01.09.2021 **№92-1/01-10**

О делении 10 класса на подгруппы при изучении предметов с углубленным уровнем преподавания на 2021-2022 учебный год

В соответствии со ст.32 «Компенсация и ответственность образовательного учреждения» закона РФ «Об образовании», «Типовым положением об Общеобразовательном учреждении», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 №196 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 23.12.2002 № 919, от 01.02.2005 №49, от 30.12.2005 №854, от 20.07.2007 №459, от 18.08.2008 №617, от 10.03.2008 №216), Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами «Гигиенические требования к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях. СанПиН2.4.2.2821-10», Уставом школы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать деление 10 «А» класса инженерно-предпринимательского профиля на подгруппы (предпринимательская и инженерная) при изучении профильных предметов в 2021 – 2022 учебном году в соответствии с Приложением к настоящему приказу.
2. Классным руководителям:
   2.1. Довести до сведения учителей и учащихся списки по подгруппам для изучения профильных предметов;
   2.2. Запретить переход учащихся из одной подгруппы в другую без соответствующего приказа директора.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УВР Ястребову Т.А.

Директор школы №10 **Е.Л. Бодина**

2) ***Внедрение в образовательный процесс инновационной педагогической технологии-музейной педагогики***

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы №10
_____ Е.Л. Бодина
Приказ №90-1/01-10 от 31.08.2021 г.

СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО
Совет обучающихся	Управляющий совет школы	Педагогический совет
Протокол № 1 от 31.08.2021	Протокол № 1 от 31.08.2021	Протокол № 1 от 31.08.2021

ПРОГРАММА ИННОВАЦИОННОЙ РАБОТЫ «МУЗЕЙНАЯ ПЕДАГОГИКА КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ШКОЛЫ И СОЦИУМА»

Методологическая часть программы.

1.1. ***Обоснование актуальности программы.***

Для того чтобы приобщить ребенка к ценностям, накопленным и свято хранимым человечеством в мировой культуре, нужно погрузить школьника в культурно-историческое пространство. Особая роль в этом принадлежит музею, именно он приходит на помощь образованию. Он выводит индивида за границы социума, цивилизации в мир культуры. Поэтому очень важен процесс интеграции музейного дела, образования и культуры. Сливаясь в единое цело, музей и образование формируют духовность человека.

Музейная педагогика, как одно из направлений деятельности музея, становится все более востребованной в практике духовно-нравственного, гражданско-патриотического, историко-краеведческого воспитания личности в едином образовательном процессе. Стремление к гуманитарному обновлению образования, ориентированному на сотрудничество музея и школы, составляет основу новой образовательной парадигмы XXI века.

Музей обладает большим образовательным потенциалом, производя отбор событий, фактов, людских судеб через функцию документирования, особенно если этой деятельностью занимаются не только взрослые, но и учащиеся 1–11-х классов. Музейные предметы – вещи, ценности – выступают в качестве источника информации о людях и событиях, способны воздействовать эмоционально, вызывать чувство сопричастности, так как позволяют проникнуть в дух прошлого, в мир творца. Так прокладывается мостик к сердцу ребенка, так формируются правильные жизненные ориентиры, происходит приобщение к вечным ценностям жизни. В этом суть музейной педагогики. Кроме того, сегодня музей становится средством приобщения человека к культурной среде и выступает антиподом миру

компьютерных технологий. Продолжая оставаться местом хранения реликвий, раритетов музей становится базой для общения, формирования нравственных ориентиров, воспитания человека высокой культуры.

Актуальность музейной педагогики определяется особой важностью на современном этапе реализации непрерывного школьного образования учащихся средствами интеграции учебно-воспитательной работы с музейной деятельностью и недостаточным вниманием к этой проблеме как в научных исследованиях, так и в массовой практике. В нашу эпоху массового снижения нравственных ценностей необходимо воспитывать духовность, гражданственность и патриотизм через приобщение школьников к нетленным ценностям, которые хранит музей. Музейная педагогика как область научного знания, возникающая на стыке педагогики, психологии, музееведения, искусства (как части общей культуры) и краеведения, осуществляет связь прошлого с настоящим и будущим, несет в мир то лучшее, что накопило человечество.

1.2. *Тема инновационной работы.*

Одной из главных задач современного образования становится создание условий для выработки у учащихся позиции созидания; позиции не стороннего наблюдателя, а заинтересованного исследователя; позиции личной ответственности в отношении к прошлому, настоящему и будущему наследию; позиции не столько механического запоминания исторического и прочего материала, а его понимания и эмоционально-нравственной оценки.

Поэтому тема инновационной работы школы – «Музейная педагогика как форма взаимодействия школы и социума».

1.3. *Проблема исследования. Научная и практическая значимость ее решения для развития системы образования.*

На сегодняшний день в нашем прагматичном обществе назрела проблема в формировании гуманной личности, способной видеть и творить прекрасное, самостоятельно решать возникающие проблемы, готовой к самореализации и творчеству. Все эти качества присутствуют у детей, обладающих богатым творческим потенциалом, с развитым чувством художественно-эстетического восприятия окружающего мира и способных к нестандартному подходу при решении разнообразных задач.

Дети представляют собой потенциал общества, от их способностей зависит какой сформируется научная, техническая и культурная сфера России.

Проблема развития творческого потенциала детей не нова, но в настоящее время особенно актуальна, так как художественно-эстетическое воздействие на ребенка оказывает, в основном, телевидение. В жизни школьника практически отсутствуют театры, музеи, которые являются

важной составляющей в развитии у детей чувства прекрасного, потребности видеть красоту вокруг себя и умение творить ее самому.

Научная значимость:

- разработка теоретической основы и определение комплекса педагогических условий при реализации социализирующей функции в интеграции основного образования с музейной деятельностью;
- теоретическое обоснование и проверка модели школьника-музееведа с выделением типологии следующих видов деятельности: экскурсоводы, корреспонденты, журналисты, музееведы, исследователи, фотографы;
- выявление взаимосвязи школьного и семейного воспитания учащихся на базе современного музея.
-

Практическая значимость:

- создание комплекса школьных интегрированных образовательных программ, ориентированных на реализацию социально-педагогической функции;
- разработка и выпуск учебных пособий, методических рекомендаций, сценариев, дидактических материалов, технологических карт, маршрутных листов для практических занятий, самостоятельной работы школьников и т. д.
- создание альбомов памяти и музейных уголков классов.

Таким образом, данный проект является актуальным и носит инновационный характер – направленность на будущее.

1.4. Объект исследования

Обучающиеся муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Дубны Московской области»

1.5. Предмет исследования

Эффективность влияния средств музейной педагогики на формирование у школьников ценностного отношения к культурно-историческому наследию.

1.6. Цель инновационной работы.

Цель музейной педагогики – создание условий для развития свободной, творческой, инициативной личности школьника путем включения ее в многообразную деятельность музея.

1.7. Гипотеза.

Если учебно-воспитательный процесс в школе будет организован с использованием музейных педагогических технологий, будут реализованы

специальные музейно-образовательные, культуротворческие программы , то будут достигнуты высокие результаты в художественно–эстетическом развитии детей, их самореализации.

Наш выпускник:

- научится видеть историко-культурный контекст окружающих его вещей, т.е. оценивать их с точки зрения развития культуры;
- будет понимать взаимосвязь исторических эпох и свою причастность к современной культуре, неразрывно связанной с прошлым;
- будет уважительно относиться к другим культурам;
- будет обладать повышенным уровнем образованности, разбираться в системе духовных и культурных ценностей народа.

1.8. Задачи инновационной деятельности

1. Расширение сферы образования через приобщение к музейной педагогике;
2. Гармонизация развития творческой личности;
3. Сохранение традиций, возвращение к исконно духовным ценностям; воспитание любви к родному краю и людям, заботящимся о его процветании;
4. Создание новой музейной аудитории; расширение пространства влияния музея;
5. Формирование самосознания, становления активной жизненной позиции, умения успешно адаптироваться в окружающем мире;
6. Развитие творческих и организаторских способностей, предоставление возможности реализоваться в соответствии со своими склонностями и интересами, выявить свою неповторимую индивидуальность;
7. Формирование детско-взрослой совместной деятельности на материале музейной практики;
8. Освоение нового типа учебных занятий, формирование профессиональной компетентности музейного педагога;
9. Формирование системы критериев и механизмов оценки образовательного результата музейной педагогики.

1.9. Этапы исследования.

Работа инновационной площадки рассчитана на 3 года. И подразумевает следующие этапы своего внедрения:

1-й этап – подготовительный: разработка методологических основ обеспечения и формирования базы для инновационной работы, диагностика затруднений учителей, выявление противоречий в образовательном процессе.

Функционирование системы непрерывного образования «школа – музей – школа».

2-й этап – создание особого воспитательного пространства, где педагоги реализуют специальные музейно-образовательные, культуротворческие программы, экскурсионно-выставочную работу, апробируют музейные педагогические технологии для развития свободной, творческой, инициативной личности школьника. В результате работы планируется:

- апробация новых форм музейной коммуникации, нетрадиционных форм проведения уроков;
- организация краеведческой работы на базе музея как комплексного средства обучения и воспитания подрастающего поколения;
- создание комплекса школьных интегрированных образовательных программ, факультативных курсов, ориентированных на реализацию социально-педагогической функции;
- создание альбомов памяти и музейных уголков класса;
- расширение методического поля за счет использования интернет-технологий, создания краеведческих материалов;
- проверка эффективности влияния средств музейной педагогики на формирование ценностного отношения к культурно-историческому наследию через использование психолого-педагогических методик.

3-й этап – заключительный, он предполагает обобщение результатов, итоговую диагностику, самоэкспертизу, мониторинг, обмен опытом, изучение лучшего, оформление результатов работы.

Концептуально-прогностическая часть программы.

2.1. Концепция исследования.

Тема исследования «Музейная педагогика как форма взаимодействия школы и социума» органично вписывается в методическую работу школы и опирается на:

- Идеи концепции философов, педагогов, социологов, определяющие наиболее общие цели образования.
- Педагогические, психологические и социологические исследования по проблемам гуманизации образования, становления позитивных качеств личности и ее социализация в процессе школьного образования.
- Теории развивающего обучения
- Педагогические исследования в области ценностных ориентаций, базирующиеся на междисциплинарной интегративной аксеологической теории.
- Теорию развития и проектирования образовательных систем.
- Научно-теоретические труды по проблемам краеведения, музееведения и экскурсоведения.

2.2. Оценка эффективности инновационной работы.

Показателями эффективности деятельности будет являться:

- Количество учащихся и педагогов, вовлеченных в реализацию проекта.
- Степень удовлетворенности участников инновационной работы качеством представляемых услуг.
- Распространенность опыта среди других учебных заведений города.
- Значительное повышение уровня образованности учащихся, их общей культуры, осведомленности, конкурентоспособности, психологической устойчивости
- Создание и освоение новых технологий, методик, приемов.

2.3. Прогнозирование негативных последствий инновационной работы.

1. Неэффективное использование отдельными педагогами на практике технологии проектной деятельности, музейных педагогических технологий
2. Влияние недостаточной ИКТ-компетентности на качество разработки проектов и составление авторских программ;
3. Негативное отношение ряда учителей к нововведениям;
4. Негативная реакция отдельных родителей и учащихся на нововведения.

2.4. Условия и предложения по возможному распространению результатов по завершении инновационной деятельности.

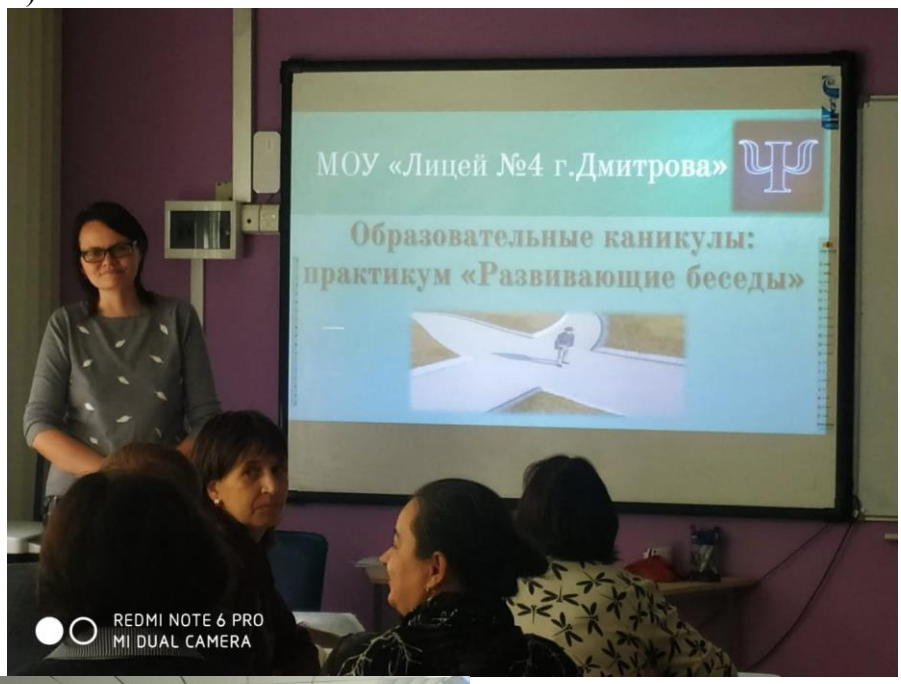
Все результаты и практические материалы, полученные в ходе работы школьной инновационной площадки «Музейная педагогика как форма взаимодействия школы и социума» будут доступны для работы с ними всем участникам образовательных отношений будут представлены:

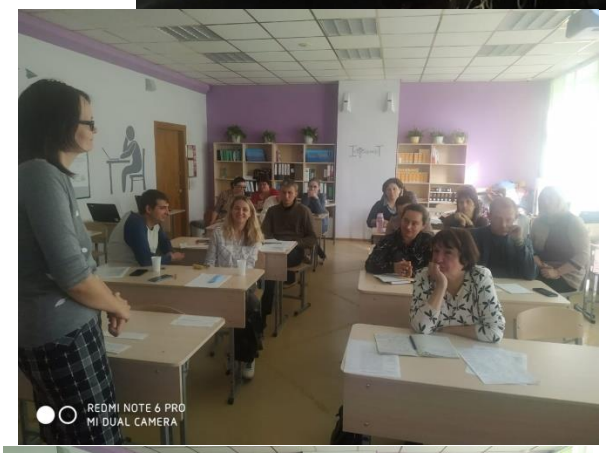
- в ежегодном публичном докладе ОУ на сайте школы;
- в публикациях на страницах школьной газеты «Школьные вести»;
- в материалах публикаций в СМИ;
- в выступлениях педагогов на педагогических чтениях и заседаниях методических объединений;
- в проведении семинаров, консультаций, конференций, круглых столов, ассамблей, конкурсов, смотров, турниров, эстафет, акций, семинаров на базе школы и других учреждений образования и культуры разного уровня;
- в выпуске публикаций по теме инновационной работы в печатном и электронном виде.

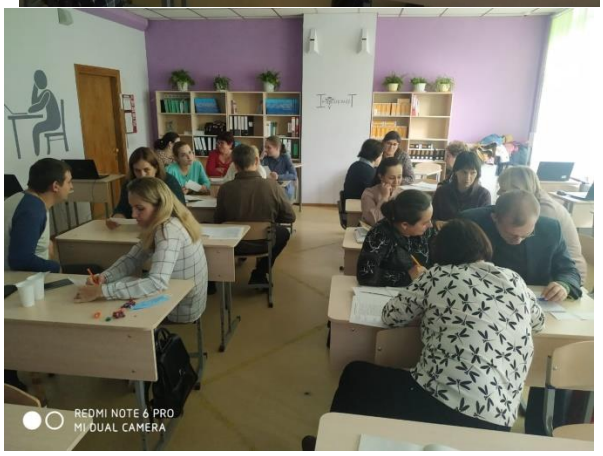
4. Введение в методику преподавания на уроке активных форм обучения на основе системно-деятельностного подхода, в том числе групповых форм.

1) *Введение в практику работы классных руководителей элементов развивающих бесед с учениками и родителями*

Педагоги школы №10 в период образовательных каникул приняли участие в выездном семинаре о внедрении методики развивающих бесед в практику классных руководителей в порядке методического обмена и сетевого взаимодействия со школой-наставником (г. Дмитров, лицей №4)







2) ***Введение ученического наставничества «сильный-слабый» в классных и межклассных коллективах;***

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы №10
_____ Е.Л. Бодина
Приказ №90-1/01-10 от 31.08.2021 г.

СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО
Совет обучающихся	Управляющий совет школы	Педагогический совет
Протокол № 1 от 31.08.2021	Протокол № 1 от 31.08.2021	Протокол № 1 от 31.08.2021

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение «О наставничестве» (далее – Положение) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Дубны Московской области» (далее – школа) разработано в соответствие с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);
- Уставом школы

1.2 Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.3 Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогщающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

1.4 Целями наставничества являются:

- оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
- адаптация в коллективе;
- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и иных сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации.

2. Организация наставничества

2.1. Реализуемые формы программ наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;

2.2. ***Форма наставничества «ученик – ученик»***

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

2.2.1. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.2.2. Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2.2.3. Результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.2.4. Портрет участников

Наставник:

Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

***Наставляемый**:*

- *Пассивный.* Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.
- *Активный.* Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

2.2.5. Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

2.2.6. Формы взаимодействия:

- внеурочная деятельность;
- «классные часы»;
- диспут;
- личная беседа;
- консультации
- творческие лаборатории;
- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);
- волонтерство;
- подготовка к конкурсам, олимпиадам;
- деловая игра;
- мозговой штурм.

2.3. ***Форма наставничества «учитель – учитель».***

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2.3.1. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.3.2. Задачи:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

2.3.3. Результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (школе);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.3.4. Портрет участников.

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программы.

2.3.5. Вариации взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»,

в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

2.3.6. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения квалификации
- в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

2.4. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.5. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

2.6. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.7. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.8. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом школы или иным документом, предусмотренным локальными актами школы.

2.9. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

2.10. Срок наставничества, определенный приказом школы или иным документом, предусмотренным локальными актами школы, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.11. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом школы или иным документом, предусмотренным локальными

актами школы, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.

2.12. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

2.13. Индивидуальный план может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
- перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;
- другие мероприятия по наставничеству.

2.14. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

2.15. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

2.16. В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

2.17. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

- положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

2.18. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:
- доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

2.19. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

3. Руководство наставничеством

3.1. Организация наставничества возлагается на директора школы, который осуществляет следующие функции:

3.1.1. определяет (предлагает) кандидатуры наставника;

3.1.2. определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;

3.1.3. определяет (предлагает) срок наставничества;

3.1.4. утверждает индивидуальный план;

3.1.5. утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

3.1.6. осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

3.1.7. создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

3.1.8. проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

3.1.9. вносит предложения о замене наставника;

3.1.10. вносит предложения о поощрении наставника;
3.1.11. обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:
4.1.1. знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица или получать информацию о лице отношении которого осуществляется наставничество;
4.1.2. вносить предложения куратору о создании условий для совместной работы;
4.1.3. вносить предложения куратору и руководителю о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на лицо в отношении которого осуществляется наставничество;
4.1.4. обращаться с заявлением к куратору и руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
4.1.5. требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с осуществлением данного рода деятельности;
4.1.6. осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.
4.2. Наставник обязан:
4.2.1. руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов школы при осуществлении наставнической деятельности;
4.2.2. способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
4.2.3. оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его обязанностей;
4.2.4. способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных и учебных обязанностей, устранению допущенных ошибок;
4.2.5. передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;
4.2.6. привлекать к участию в общественной жизни коллектива школы;
4.2.7. воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу;

4.2.8. не реже 1 раза в месяц докладывать куратору и руководителю о результатах достигнутых в процессе осуществления наставничества.

5. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество

5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:
- 5.1.1. пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой школы в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества;
- 5.1.2. участвовать в составлении индивидуального плана;
- 5.1.3. обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями;
- 5.1.4. обращаться к куратору и руководителю с ходатайством о замене наставника.

5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:
- 5.2.1. изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты школы и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;
- 5.2.2. выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
- 5.2.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
- 5.2.4. знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в школе;
- 5.2.5. выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей;
- 5.2.6. совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- 5.2.7. устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- 5.2.8. проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;