



**Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**ПРИКАЗ**

от 25.05.2022 года

№ 111 – од

с. Болчары

Об итогах наставничества

Согласно приказу по школе «О внедрении целевой модели наставничества» № 37 – од от 07 февраля 2020 года, согласно Положению о наставничестве в МКОУ Болчаровская СОШ и на основании справки заместителя директора по учебной работе «Итоги работы наставничества» от 25 мая 2022 года приказываю:

1. Объявить благодарность Кузнецовой Н.А. за высокие качественные результаты работы.
2. Отметить положительный опыт работы Кузнецовой Н.А. как педагога - наставника и высокий профессиональный уровень.
3. Снять с контроля приказ «О назначении наставничества» № 49 0 од от 17.03.2022г.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



С.В. Яворских

В дело № 01 – 22 за 2022г.

Справка по итогам работы наставничества

от 25 мая 2022 года

На основании приказа по школе «О внедрении целевой модели наставничества» № 37 – од от 07 февраля 2020 года, согласно Положению о наставничестве в МКОУ Болчаровская СОШ, в целях оказания помощи педагогам в повышении их уровня теоретической и методической компетенций, в повышении профессионального мастерства приказом по школе № 49 - од от 17 марта 2022 года определена группа педагогов – наставляемых и педагог – наставник Кузнецова Н.А., учитель высшей квалификационной работы. В течение марта – мая 2022 года проходили методические интенсивы, направленные на повышение компетенций педагогов в работе над структурой урока и его содержанием. Особое внимание уделялось критериальному оцениванию каждого этапа урока, также способам и приёмам подачи учебного материала.

Группой наставляемых педагогов под руководством Кузнецовой Н.А. были изучены критерии, необходимые для анализа и систематизации аттестационных материалов.

Итогом проделанной интенсивной методической работы стал следующий результат: педагоги - наставляемые собрали и подали в региональную аттестационную комиссию

документы	для	присвоения	им	I	квалификационной	категории:
-	22	апреля	-	Фирсова	Елена	Николаевна;
-	11	мая	-	Соколова	Людмила	Михайловна;
-	23 мая – Суркова Наталья Анатольевна.					

Выводы и предложения:

1. Объявить благодарность Кузнецовой Н.А. за высокие качественные результаты работы.
2. Отметить положительный опыт работы Кузнецовой Н.А. как педагога - наставника и высокий профессиональный уровень.

Заместитель директора

по учебной работе Долгих Л.М.



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**ПРИКАЗ**

от 17.03.2022 года

№ 49 - од

с. Болчары

О назначении наставничества

На основании приказа по школе «О внедрении целевой модели наставничества» № 37 – од от 07 февраля 2020 года, согласно Положению о наставничестве в МКОУ Болчаровская СОШ, в целях оказания помощи педагогам в повышении их уровня теоретической и методической компетенций, в повышении профессионального мастерства **приказываю:**

1. Назначить учителя начальных классов Кузнецову Н.А., имеющую высшую квалификационную категорию, наставником группы педагогов (Приложение).
2. Кузнецовой Н.А., учителю начальных классов, оказать педагогам:
  - 2.1. необходимую методическую помощь в подготовке и проведении уроков;
  - 2.2. практическую помощь в сборе, анализе и систематизации материалов для предоставления в региональную аттестационную комиссию.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Долгих Л.М.

Директор школы



С.В. Яворских

В дело № 01 – 22 за 2022г.

Таблица наставничества

№№	Наставник	Наставляемый	Должность
1	Кузнецова Надежда Анатольевна	Фирсова Елена Николаевна	Учитель начальных классов
2		Соколова Людмила Михайловна	Учитель начальных классов
3		Суркова Наталья Анатольевна	Учитель физкультуры



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**ПРИКАЗ**

17.05.2022 г.

с. Болчары

№ 102 - од

Об утверждении Положения о системе  
(целевой модели) наставничества  
педагогических работников в  
МКОУ Болчаровская СОШ

Во исполнение п.4 приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», на основании приказа управления образования от 11.05.2022г. № 258 О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кондинского района, с целью развития наставничества педагогических кадров общего и дополнительного образования **приказываю:**

1. Утвердить Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ (приложение 1 к настоящему приказу).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



С.В. Яворских

**Положение о системе (целевой модели)  
наставничества педагогических работников  
в МКОУ Болчаровская СОШ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МКОУ Болчаровская СОШ (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ, ожидаемые результаты.

1.2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников

образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

– Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

**Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Педагогические работники** – работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

**Наставник** – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- *молодой педагог*, только пришедший в профессию;
- *опытный педагог*, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- *новый педагог в коллективе*;
- педагог, имеющий *непедагогическое профильное образование*.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

**Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества  
**Методологической основой** системы наставничества является понимание наставничества как:

**социального института**, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

**элемента системы дополнительного профессионального образования** (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

**составной части методической работы** образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с *молодыми специалистами*; деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*; работу с педагогическими кадрами *при вхождении в новую должность*; организацию работы с кадрами *по итогам аттестации*; обучение при *введении новых технологий и инноваций*; *обмен опытом* между членами педагогического коллектива.

**Принципы системы (целевой модели) наставничества:**

– *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

– *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

– *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

– *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным



охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

**Наставничество как мера поддержки молодых специалистов** гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей **особенностью системы наставничества** является то, что она носит **точечный, индивидуализированный и персонализированный характер**, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

**Характерными особенностями** системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

**Реализация системы (целевой модели) наставничества** педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

**Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя** в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

1.5. Структура Положения:

- Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в МКОУ

Болчаровская СОШ. Формы наставничества;

- Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ;
- Организационная система наставничества педагогических работников МКОУ Болчаровская СОШ и ее структурные компоненты;
- Права и обязанности наставника и наставляемого в МКОУ Болчаровская СОШ;
- Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ. Мониторинг и оценка результатов;
- Заключительные положения.

## **II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в МКОУ Болчаровская СОШ. Формы наставничества.**

2.1. *Цель системы (целевой модели) наставничества:* создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Кондинского района для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. *Задачи системы (целевой модели) наставничества:*

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирижерных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

2.3. *Формы наставничества*

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк

данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Ревизионное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Форма наставничества «учитель – учитель»** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

**Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель»** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

### **III. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ.**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МКОУ Болчаровская СОШ персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

### 3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

**руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

**куратора** реализации персонализированных программ наставничества;

**наставников – педагогов**, которые:

– имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

– демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

**педагога-психолога**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

### 3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в МКОУ Болчаровская СОШ включают:

– подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

– разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

– оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

– цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

– изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

– координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

– нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### 3.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

– рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

– широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

– средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

– другие материально-технические ресурсы.

### 3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

**Материальное (денежное) стимулирование** предполагает возможность в МКОУ Болчаровская СОШ коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

**Нематериальные способы стимулирования** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

—наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

—наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

—награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрений в социальных программах.

### 3.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

— широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

— психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

— формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

## IV. Организационная система наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ и ее структурные компоненты

Реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней**. Это **инвариантная** составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

#### 4.1. Внутренний контур: МКОУ Болчаровская СОШ.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

##### 4.1.1. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;
- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

#### 4.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя, методистов, других работников образовательной организации, в должностные обязанности которых входит методическое сопровождение педагогов;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).
- иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

#### 4.1.3. Методическое объединение (МО) наставников/профессиональные группы/комиссия/совет (при его наличии)

Методическое объединение//профессиональные группы/комиссия/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

##### Методическое объединение/совет наставников:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников;
- принимает участие в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой

дополнительного образования и т.п.);

- анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

#### **V. Права и обязанности наставника и наставляемого в МКОУ Болчаровская СОШ**

5.1. Права и обязанности наставника

5.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.1.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности



преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.2. Права и обязанности наставляемого

5.2.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ.**

### **Мониторинг и оценка результатов.**

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной

системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

**Мониторинг процесса реализации программ наставничества** понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников образовательных организаций:

- повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- формирование межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в МКОУ Болчаровская СОШ;

- формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

**Результатом успешной реализации муниципальной программы наставничества может быть признано:**

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.

**Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества в образовательной организации, который оценивает:**

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

– эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;  
Результаты мониторинга являются открытыми и доступными для использования субъектами системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, позволяют оценить:

– мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;  
– динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.  
По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставников, анализ эффективности принятых мер.

При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях **возможны следующие риски.**

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора школы и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального уровня и муниципального уровня.



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

П Р И К А З

25.04. 2022 г.

№ 84 – од

с. Болчары

Об итогах проведения школьной  
научно-исследовательской конференции  
«Шаг в будущее» в 2021 – 2022 учебном году

В соответствии с планом работы управления образования на 2022 год, программой «Развитие образования в Кондинском районе на 2019-2025 годы и на период до 2030 года», утвержденной постановлением администрации Кондинского района от 30.10.2018 г. №2139 (с изм.), на основании приказа управления образования «О проведении районной научно-исследовательской конференции «Шаг в будущее» в 2021 – 2022 учебном году» № 152 от 22 марта 2022 года, приказываю:

1. Утвердить результаты школьного этапа научно-исследовательской конференции «Шаг в будущее» в 2021 – 2022 учебном году (Приложение 1).
2. Долгих Л.М., заместителю директора по учебной работе, отправить заявку на участие в районной научно - исследовательской конференции «Шаг в будущее» согласно предложенной форме до **29 апреля 2022 года** на электронный адрес: [Aynetdinovaig@admkonda.ru](mailto:Aynetdinovaig@admkonda.ru).
3. Учителям – руководителям исследовательских работ (проектов) собрать необходимый пакет документов для участия в районной научно-исследовательской конференции (Приложение 2) **сроком до 29.04.2022 г.**
4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Долгих Л.М.

Исполняющий обязанности директора школы

Филимонова Т.М.



В дело № 01 – 22 за 2022г.

Результаты школьного тура  
научно – практической конференции «Шаг в будущее»  
2021/2022 учебный год  
МКОУ Болчаровская ОШ

№ п/п	ФИО участника конференции	ФИО научного руководителя	Секция	Название работы	Наименование образовательной организации	Класс	Место
1	Захлебаева Надежда Гавриленко Анастасия	Карпова Светлана Васильевна	Мода и дизайн. Технология	Цветы для фоамирана	МКОУ Болчаровская СОШ	5	1
2	Иванова Елизавета	Змановский Леонид Владимирович	Физика. Математика	Роль диффузии в жизни людей	МКОУ Болчаровская СОШ	7	2
3	Кобылина Виктория	Михайлюк Татьяна Анатольевна	Биология. Химия. Медицина. География. Экология	Атмосферное давление и его влияние на состояние учащихся	МКОУ Болчаровская СОШ	7	1
4	Панфилов Семён	Змановский Леонид Владимирович	Физика. Математика	Сообщающиеся сосуды в жизни людей	МКОУ Болчаровская СОШ	7	1
5	Ремига Олеся Ремига Кристина	Суркова Наталья Анатольевна	История. Краеведение	Родословная нашей семьи	МКОУ Болчаровская СОШ	7	1
6	Шишкина Екатерина	Фёдорова Светлана Михайловна	История. Краеведение	Молчаливые участники войны	МКОУ Болчаровская СОШ	7	2
7	Карпов Владислав	Карпова Светлана Васильевна	Технология	Бордюр для цветника	МКОУ Болчаровская СОШ	8	1
8	Галашева Мария	Сатарова Оксана Валерьевна	Биология. Химия. Медицина. География. Экология	Вакцинация: ЗА и ПРОТИВ	МКОУ Болчаровская СОШ	9	1
9	Девяткова Софья	Фёдорова Светлана Михайловна	История. Краеведение	Издание книги «И тыл был фронтом. Книга памяти тружеников тыла с.Болчары»	МКОУ Болчаровская СОШ	10	1

. Состав комплекта материалов,  
представляемых для экспертной комиссии

1. Исследовательская работа или проект (в одном экземпляре). Работа оформляется в соответствии с требованиями, изложенными в Положении. На каждой папке с работой должно быть указано: название секции и работы, фамилия, имя, отчество автора работы.
2. Рекомендация и рецензия (эксперта), заверенные печатью учебного заведения.
3. Согласие на обработку персональных данных участника.
4. По направлению «Мода и дизайн. Технология»: реферат творческой работы по созданию моделей костюма, текстильного изделия, обуви, ювелирного украшения, изделия и т.д.. Участник также представляет оригиналы рисунков размером 40х60 см (фантазия на тему фигуры человека в различных ситуациях), живописи (натюрморт, выполненный акварелью, темперой или маслом), модель костюма, текстильного изделия, обуви или ювелирного украшения., т.д. К оцениванию принимаются работы, которые не были представлены участниками на районной конференции «Шаг в будущее» в предыдущие годы.
5. Необходимо отразить требуемые для демонстрации технические средства.

Работа конференции предусматривает публичные выступления участников по результатам собственной исследовательской деятельности на секциях. На секциях работают экспертные комиссии в составе не менее трех человек, которые оценивают достижения автора и качества доклада. Экспертные комиссии заполняют экспертные карты, в которых проставляют баллы.

**Документы направляются в электронном виде.**



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

П Р И К А З

18.04.2022 г.

№ 78 -од

с. Болчары

О проведении школьной  
научно-исследовательской конференции  
«Шаг в будущее» в 2021 – 2022 учебном году

В соответствии с планом работы управления образования на 2022 год, программой «Развитие образования в Кондинском районе на 2019-2025 годы и на период до 2030 года», утвержденной постановлением администрации Кондинского района от 30.10.2018 г. №2139 (с изм.), на основании приказа управления образования «О проведении районной научно-исследовательской конференции «Шаг в будущее» в 2021 – 2022 учебном году» № 152 от 22 марта 2022 года **приказываю:**

1. Провести школьный этап научно- исследовательской конференции «Шаг в будущее» 20.04.2022 г. (8 - 11 классы), 21.04.2022 г. (5 - 7 классы).
2. Долгих Л.М., заместителю директора по учебной работе:
  - 2.1. провести школьный этап научно - исследовательской конференции «Шаг в будущее» согласно Положению о районной научно - исследовательской конференции;
  - 2.2. оформить заявку на участие в районной научно- исследовательской конференции «Шаг в будущее» согласно предложенной форме до 30 апреля 2022г.
3. Учителям – предметникам 5 - 11 организовать участие школьников в научно – исследовательской конференции «Шаг в будущее» согласно поданным заявкам (Приложение 1).
4. Комиссии (Приложение 2) оценить научно - исследовательские работы согласно требованиям к содержанию и оформлению работ.
5. Контроль оставляю за исполнением приказа оставляю собой.

Директор школы

Яворских С.В.

В дело № 01 – 22 за 2022г.



Научно – практическая конференция «Шаг в будущее»

2021/2022 учебный год

МКОУ Болчаровская ОШ

№ п/п	ФИО участника конференции	ФИО научного руководителя	Секция	Название работы	Наименование образовательной организации	Класс
1	Захлабаева Надежда Гавриленко Анастасия	Карпова Светлана Васильевна	Технология	Цветы для фоамирана	МКОУ Болчаровская СОШ	5
2	Иванова Елизавета	Змановский Леонид Владимирович	Физика	Роль диффузии в жизни людей	МКОУ Болчаровская СОШ	7
3	Кобьлина Виктория	Михайлюк Татьяна Анатольевна		Атмосферное давление и его влияние на состояние учащихся	МКОУ Болчаровская СОШ	7
4	Панфилов Семён	Змановский Леонид Владимирович	Физика	Сообщающиеся сосуды в жизни людей	МКОУ Болчаровская СОШ	7
5	Ремига Олеся Ремига Кристина	Суркова Наталья Анатольевна		Родословная нашей семьи	МКОУ Болчаровская СОШ	7
6	Шишкина Екатерина	Фёдорова Светлана Михайловна		Молчаливые участники войны	МКОУ Болчаровская СОШ	7
7	Карпов Владилен	Карпова Светлана Васильевна	Технология	Бордюр для цветника	МКОУ Болчаровская СОШ	8
8	Галашева Мария	Сатарова Оксана Валерьевна	Химия. Биология	Вакцинация: ЗА и ПРОТИВ	МКОУ Болчаровская СОШ	9



9	Девяткова Софья	Фёдорова Светлана Михайловна	Краеведение	Издание книги «И тыл был фронтом. Книга памяти тружеников тыла с.Болчары»	МКОУ Болчаровская СОШ	10
---	--------------------	------------------------------------	-------------	--	-----------------------------	----

Приложение 2  
К приказу директора школы  
от 18.04.2022г. № 18.04.2022г.

Научно-исследовательская конференция  
«Шаг в будущее»  
2021 – 2022 учебный год

Состав комиссии

Долгих Л.М. – заместитель директора по учебной работе, председатель комиссии

Филимонова Т.М. - заместитель директора по воспитательной работе, член комиссии

Михайлюк Т.А. - учитель географии, член комиссии



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

П Р И К А З

13.04.2022 года

№ 73 – од

с. Болчары

Об обмене опытом по внедрению функциональной грамотности в практику обучения

С целью реализации регионального плана мероприятий (дорожная карта), направленного на формирование и оценку функциональной грамотности учащихся общеобразовательных организаций ХМАО – Югры на 2022г., приказа управления образования Кондинского района от 27.09.2021г. № 501 «Об утверждении муниципального плана мероприятий (дорожная карта)», **приказываю:**

1. Сатаровой О.В., ответственной за организацию инновационной деятельности, провести семинар для учителей – предметников в формате «круглого стола» по теме: «Опыт внедрения функциональной грамотности в практику обучения».
2. Руководителям профгрупп обеспечить участие учителей в мероприятии (по одному учителю от профгрупп).
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Л.М. Долгих.

Директор школы



С.В. Яворских

В дело № 01 – 22 за 2022г.



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**ПРИКАЗ**

от 28.04.2022 года

№ 88 – од

с. Болчары

О реализации плана работы  
по повышению компетентности  
педагогов в вопросах  
функциональной грамотности

В рамках реализации национального проекта «Образование», руководствуясь приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 20 декабря 2021 №10 - П – 1814 «О внесении изменения в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 20 сентября 2021 года №10 – П – 1244 «Об утверждении регионального плана мероприятий («дорожная карта»), направленных на формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Ханты – Мансийского автономного округа – Югры на 2021 – 2022 учебный год», во исполнение п.3.1 приказа управления образования администрации Кондинского района от 16.09.2021 №477 «Об организации работы по повышению функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Кондинского района», согласно плану работы школы на 2021- 2022 учебный год приказываю:

1. Провести с 04.05.2022 г. по 06.05. семинары, направленные на повышение компетенций педагогов по формированию и оценку функциональной грамотности обучающихся.
2. Утвердить график выступления педагогов (Приложение)
3. Педагогам школы приготовить выступлений согласно утверждённому графику.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на руководителя по реализации плана мероприятий «Функциональная грамотность» Сатарову О.В.

Исполняющий обязанности директора школы



Филимонова Т.М.

В дело № 01 – 22 за 2022г.

Приложение 1  
к приказу директора школы  
от 28.04.2022г. № 88 – од

График семинаров по реализации мероприятий,  
направленных на повышение компетентности педагогов  
по вопросам функциональной грамотности

Дата	Выступающие
04 мая	Сатарова О.В. Змановский Л.В. Соколова Л.М. Кучерова Г.В. Кухаренко Е.В. Михайлюк Т.А.
05 мая	Пасынкова Т.В. Гаврилова А.В. Богер И.С. Бражников А.Н. Ганиева Н.А. Кузнецова Н.А. Максименко Ф.Г.
06 мая	Максименко Т.В. Суркова Н.А. Фирсова Е.Н. Карпова С.В. Фёдорова С.М. Брушневская О.В.



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

П Р И К А З

13.05.2022 г.

№ 97 – од

с. Болчары

Об итогах проведения семинаров  
по вопросам  
функциональной грамотности

В рамках реализации национального проекта «Образование», руководствуясь приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 20 декабря 2021 №10 - П – 1814 «О внесении изменения в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 20 сентября 2021 года №10 – П – 1244 «Об утверждении регионального плана мероприятий («дорожная карта»), направленных на формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Ханты – Мансийского автономного округа – Югры на 2021 – 2022 учебный год», во исполнение п.3.1 приказа управления образования администрации Кондинского района от 16.09.2021 №477 «Об организации работы по повышению функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Кондинского района», согласно плану работы школы на 2021- 2022 учебный год, на основании приказа директора «О реализации плана работы по повышению компетентности педагогов в вопросах функциональной грамотности» от 28.04.2022 г. и на основании справки заместителя директора по учебной работе приказываю:

1. С целью повышения качественных результатов обучения предусмотреть в рабочих программах часы, отведённые на повторение и актуализацию базовых знаний как в начале учебного года, так и в конце учебного года.
2. Руководителям профессиональных групп Фирсовой Е.Н., Максименко Т.В., Гавриловой А.В., Брушневской О.В.:
  - 2.1. включить в план работы на 2022- 2023 учебный год мероприятия, направленные на изучение банка заданий по формированию функциональной грамотности на сайте Просвещение;
  - 2.2 составить график взаимопосещения уроков, демонстрирующих деятельность класса при формировании функциональной грамотности (срок- до 16.05.2022);
  - 2.3. предоставить заместителю директора по учебной работе отчёт по итогам взаимопосещения уроков, срок – до 29.05.2022г.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Долгих Л.М.

Директор школы

Яворских С.В.

В дело № 01-22 за 2022г.



Справка по итогам проведения семинаров направленные на повышение компетентности педагогов по вопросам функциональной грамотности от 13.05.2022 г.

В рамках реализации национального проекта «Образование», руководствуясь приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 20 декабря 2021 №10 - П – 1814 «О внесении изменения в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 20 сентября 2021 года №10 – П – 1244 «Об утверждении регионального плана мероприятий («дорожная карта»), направленных на формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Ханты – Мансийского автономного округа – Югры на 2021 – 2022 учебный год», во исполнение п.3.1 приказа управления образования администрации Кондинского района от 16.09.2021 №477 «Об организации работы по повышению функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Кондинского района», согласно плану работы школы на 2021- 2022 учебный год, на основании приказа директора «О реализации плана работы по повышению компетентности педагогов в вопросах функциональной грамотности» от 28.04.2022 г. прошли семинары, направленные на повышение компетентности педагогов по вопросам функциональной грамотности.

Семинары прошли согласно установленному графику.

Дата	Выступающие
04 мая	Сатарова О.В. Змановский Л.В. Соколова Л.М. Кучерова Г.В. Кухаренко Е.В. Михайлюк Т.А.
05 мая	Пасынкова Т.В. Гаврилова А.В. Богер И.С. Бражников А.Н. Ганиева Н.А. Кузнецова Н.А. Максименко Ф.Г.
06 мая	Максименко Т.В. Суркова Н.А. Фирсова Е.Н. Карпова С.В. Фёдорова С.М. Брушневская О.В.

На семинарах расширено представление о функциональной грамотности, в выступлениях представлен разнообразный опыт работы по внедрению функциональной грамотности: педагоги поделились разными приёмами, способами, методами работы в данном направлении. Особо было обращено внимание на практическую направленность при обучении. Большое внимание было уделено читательской грамоте

как фундаментальной. Отмечено, что для работы по функциональной грамотности большое значение имеют базовые предметные знания.

Сатарова О.В., ответственная за реализацию плана по повышению компетентности педагогов по вопросам функциональной грамотности, познакомила с сайтом Просвещение, поделилась опытом использования данного сайта, продемонстрировала материал по предметам, которым можно пользоваться при проведении уроков, познакомила с базой заданий, направленных на формирование функциональной грамотности. Также учителям были предложены коды лицензий, с помощью которых расширятся возможности работы на сайте Просвещение.

Выводы и предложения

1. С целью повышения качественных результатов обучения предусмотреть в рабочих программах часы, отведённые на повторение и актуализацию базовых знаний как в начале учебного года, так и в конце учебного года.
2. 2. Руководителям профессиональных групп Фирсовой Е.Н., Максименко Т.В., Гавриловой А.В., Брушневской О.В.:
  - 2.1. включить в план работы на 2022- 2023 учебный год мероприятия, направленные на изучение банка заданий по формированию функциональной грамотности на сайте Просвещение;
  - 2.2 составить график взаимопосещения уроков, демонстрирующих деятельность класса при формировании функциональной грамотности (срок- до 16.05.2022);
  - 2.3. предоставить заместителю директора по учебной работе отчёт по итогам взаимопосещения уроков, срок – до 29.05.2022г.

Заместитель директора по учебной работе

Долгих Л.М.



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

П Р И К А З

16.05.2022г.

№ 98 – од

с. Болчары

Об итогах участия в районной  
научно – исследовательской  
конференции  
«Шаг в будущее»

В соответствии с планом работы управления образования на 2022 год, программой «Развитие образования в Кондинском районе на 2019-2025 годы и на период до 2030 года», утвержденной постановлением администрации Кондинского района от 30.10.2018 г. №2139 (с изм.), согласно плану работы школы на 2021- 2022 учебный год и на основании справки заместителя директора по учебной работе «Итоги участия в районной научно-исследовательской конференции «Шаг в будущее» в 2021 – 2022 учебном году» от 13.05.2022 г. приказываю:

1. Отметить положительный опыт педагогов Змановского Л.В., Сурковой Н.А., Карповой С.В. при работе с учащимися в направлении исследовательской и проектной деятельности.
2. Отметить высокий уровень компетенций при работе с техническими средствами учителя химии и биологии Сатаровой О.В.
3. Указать на низкий уровень компетенций педагогов при работе с видеопрограммой Zoom.
4. Методисту школы Фирсовой Е.Н. включить в план работы на 2022/2023 учебный год семинары, направленные на повышение компетенций педагогов при работе с видеопрограммой Zoom.
5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Долгих Л.М.

Директор школы



Яворских С.В.

В дело № 01 – 22 за 2022г.



Справка по итогам участия в районной научно-исследовательской конференции  
«Шаг в будущее» в 2021 – 2022 учебном году от 13.05.2022 г.

В соответствии с планом работы управления образования на 2022 год, программой «Развитие образования в Кондинском районе на 2019-2025 годы и на период до 2030 года», утвержденной постановлением администрации Кондинского района от 30.10.2018 г. №2139 (с изм.), согласно плану работы школы на 2021- 2022 учебный год и с целью создания условий для развития исследовательских навыков обучающихся, МКОУ Болчаровская СОШ 12 мая 2022 года приняла участие в районной научно-исследовательской конференции «Шаг в будущее». Было представлено семь проектов, из них два проекта групповые. Защита исследовательских работ прошла в режиме онлайн, через видео Zoom. Процесс защиты показал хорошие навыки работы педагогов при обучении учащихся исследовательским навыкам, умение правильно оформлять исследовательский труд, эффективно использовать при защите исследований презентации. В то же время ни один из педагогов – руководителей научных работ (за исключением учителя химии и биологии Сатаровой О.В.) не обладают компетенциями, востребованными в настоящее время видеопрограммой Zoom: испытывают трудности при подключении к конференции, не владеют знаниями, направленными на демонстрацию экрана при показе презентаций. Результаты участия отражены в таблице

№ п/п	Ф.И.О. участников конференции	Ф.И.О. научного руководителя	Секция (полное название)	Название работы	Класс	Результат участия
1.	Захлебаева Надежда Андреевна Гавриленко Анастасия Евгеньевна	Карпова Светлана Васильевна	Мода и дизайн. Технология	Цветы из фоамирана	5	3 место
2.	Иванова Елизавета Ильинична	Змановский Леонид Владимирович	Физика. Математика	Роль диффузии в жизни людей	7	3 место
3.	Кобылина Виктория Владимировна	Михайлюк Татьяна Анатольевна	Биология. Химия. Медицина. География. Экология	Атмосферное давление и его влияние на состояние учащихся	7	Участие
4.	Панфилов Семён Ильич	Змановский Леонид Владимирович	Физика. Математика	Сообщающиеся сосуды в жизни людей	7	2 место
5.	Ремига Олеся Алексеевна Ремига Кристина Андреевна	Суркова Наталья Анатольевна	История Краеведение	Родословная нашей семьи	7	2 место
6.	Карпов Владилен Олегович	Карпова Светлана Васильевна	Мода и дизайн. Технология	Бордюр для цветника	8	3 место

7.	Галашева Мария Сергеевна	Сатарова Оксана Валерьевна	Биология. Химия. Медицина. География. Экология	Вакцинация: ЗА и ПРОТИВ	9	Участие
----	--------------------------------	----------------------------------	--	----------------------------	---	---------

#### Выводы и предложения

1. Отметить положительный опыт педагогов Змановского Л.В., Сурковой Н.А., Карповой С.В. при работе с учащимися в направлении исследовательской и проектной деятельности.
2. Отметить высокий уровень компетенций при работе с техническими средствами учителя химии и биологии Сатаровой О.В.
3. Указать на низкий уровень компетенций педагогов при работе с видеопрограммой Zoom.
4. Методисту школы Фирсовой Е.Н. включить в план работы семинары, направленные на повышение компетенций при работе с видеопрограммой Zoom.

Заместитель директора по учебной работе

Долгих Л.М.



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**П Р И К А З**

16.05. 2022 г.

№ 100 – од

с. Болчары

О результатах проведения школьного этапа  
конкурса «Юный исследователь»  
в 2021 – 2022 учебном году

Во исполнение плана работы МКОУ Болчаровская СОШ на 2021-2022 учебный год, с целью выявления и поддержки одаренных и талантливых детей в области познавательно-исследовательской деятельности, на основании приказа управления образования «О проведении районного конкурса «Юный исследователь» № 206 от 13 апреля 2022 года, согласно справке по итогам проведения школьного этапа «Юный исследователь» от 16.05.2022г. **приказываю:**

1. Отметить положительный опыт работы педагогов Кузнецовой Н.А., Фирсовой Е.Н., Соколовой Л.М., Кухаренко Е.В. при работе с исследовательскими проектами.
2. Фирсовой Е.Н., руководителю профессиональной группы учителей начальной школы, направить в управление образования пакет документов с материалами, необходимыми для участия в районном конкурсе проектов «Юный исследователь»
3. Контроль на исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Долгих Л.М.

Директор школы



Яворских С.В.

В дело № 01 – 22 за 2022г.

Справка по итогам проведения  
школьного этапа «Юный исследователь»

от 16 мая 2022 года

Во исполнение плана работы МКОУ Болчаровская СОШ на 2021-2022 учебный год, с целью выявления и поддержки одаренных и талантливых детей в области познавательного-исследовательской деятельности, на основании приказа управления образования «О проведении районного конкурса «Юный исследователь» № 206 от 13 апреля 2022 года, согласно приказу МКОУ Болчаровская СОШ «О проведении школьного конкурса «Юный исследователь» в 2021 – 2022 учебном году от 18.04.2022 г. в школе 26 – 27 апреля прошёл конкурс по защите исследовательских проектов. В конкурсе приняли участие 8 учащихся 2 – 4 классов. Участники, руководители и места отражены в

в

№ п/п	ФИО участника конференции	ФИО научного руководителя	Класс	Название работы	Наименование образовательной организации	Место
1	Бизина Виктория	Кузнецова Надежда Анатольевна Кухаренко Елена Владимировна	2	Влияние шума на здоровье человека	МКОУ Болчаровская СОШ	I
2	Земеров Матвей	Кузнецова Надежда Анатольевна Кухаренко Елена Владимировна	2	Влияние газированного напитка Кока-кола на организм человека	МКОУ Болчаровская СОШ	I
3	Григорян Маргарита	Кузнецова Надежда Анатольевна Кухаренко Елена Владимировна	2	Влияние цвета на организм человека	МКОУ Болчаровская СОШ	I
4	Ремига Марина	Кухаренко Елена Владимировна	2	Я – левша. Чем отличаются левши от правшей	МКОУ Болчаровская СОШ	I
5	Кучерова Виолетта	Фирсова Елена Николаевна	3	Куриное яйцо: прочно или нет?	МКОУ Болчаровская СОШ	I
6	Куличкина Арина	Фирсова Елена	3	Почему чай заваривают в	МКОУ Болчаровская	I

		Николаевна		горячей воде?	СОШ	
7	Ремига Полина	Фирсова Елена Николаевна	3	Чудесное превращение, или что такое сыр?	МКОУ Болчаровская СОШ	I
8	Мишарина Мария	Соколова Людмила Михайловна	4	Оригами и математика	МКОУ Болчаровская СОШ	I

В конкурсе не приняли участие учащиеся первого класса (Ганиева Н.А.), один проект представлен учащимися четвёртого класса (Соколова Л.М.), три проекта – в третьем классе (Фирсова Е.Н.), четыре проекта – во втором классе, из них три работы научного руководителя Кузнецовой Н.А. и один проект руководителя Кухаренко Е.А.

Учащиеся 2 – 4 классов на хорошем и высоком уровне владеют содержанием проектов и грамотно пользуются презентативными материалами.

#### Выводы и предложения

1. Отметить положительный опыт работы педагогов Кузнецовой Н.А., Фирсовой Е.Н., Соколовой Л.М., Кухаренко Е.В. при работе с исследовательскими проектами.
2. Рекомендовать представить исследовательские проекты для участия в районном конкурсе «Юный исследователь».

Заместитель директора по учебной работе

Долгих Л.М.



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

П Р И К А З

19.04. 2022 г.

№ 80 – од

с. Болчары

О проведении школьного  
Конкурса «Юный исследователь»  
в 2021 – 2022 учебном году

Во исполнение плана работы управления образования администрации Кондинского района на 2021-2022 учебный год, с целью выявления и поддержки одаренных и талантливых детей в области познавательно-исследовательской деятельности, на основании приказа управления образования «О проведении районного конкурса «Юный исследователь» № 206 от 13 апреля 2022 года приказываю:

1. Провести школьный этап конкурса «Юный исследователь» согласно графику (Приложение 1).
2. Фирсовой Е.Н, методисту школы, по итогам конкурса оформить заявку на участие в районном конкурсе исследовательских работ согласно 4.2. приказа управления образования № 206 от 13 апреля 2022 года.
3. Учителям – предметникам 2 - 4 классов организовать участие школьников в конкурсе «Юный исследователь» согласно поданным заявкам (Приложение 2).
4. Комиссии (Приложение 2) оценить научно - исследовательские работы согласно требованиям к содержанию и оформлению работ.
5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Долгих Л.М..

Директор школы

Яворских С.В.



В дело № 01 – 22 за 2022г.

График проведения  
конкурса «Юный исследователь»  
2021/2022 учебный год  
МКОУ Болчаровская ОШ

№ п/п	ФИО участника конференции	ФИО научного руководителя	Класс	Название работы	Наименование образовательной организации	Дата, время
1	Бизина Виктория	Кузнецова Надежда Анатольевна Кухаренко Елена Владимировна	2	Влияние шума на здоровье человека	МКОУ Болчаровская СОШ	26.04. 10.30 - 11.10
2	Земеров Матвей	Кузнецова Надежда Анатольевна Кухаренко Елена Владимировна	2	Влияние газированного напитка Кока- кола на организм человека	МКОУ Болчаровская СОШ	26.04. 10.30 - 11.10
3	Григорян Маргарита	Кузнецова Надежда Анатольевна Кухаренко Елена Владимировна	2	Влияние цвета на организм человека	МКОУ Болчаровская СОШ	26.04. 10.30 - 11.10
4	Ремига Марина	Кухаренко Елена Владимировна	2	Я – левша. Чем отличаются левши от правшей	МКОУ Болчаровская СОШ	26.04. 10.30 - 11.10
5	Кучерова Виолетта	Фирсова Елена Николаевна	3	Куриное яйцо: прочно или нет?	МКОУ Болчаровская СОШ	27.04. 10.30 - 11.10
6	Куличкина Арина	Фирсова Елена Николаевна	3	Почему чай заваривают в горячей воде?	МКОУ Болчаровская СОШ	27.04. 10.30 - 11.10.
7	Ремига Полина	Фирсова Елена Николаевна	3	Чудесное превращение, или что такое сыр?	МКОУ Болчаровская СОШ	27.04. 10.30 - 11.10

8	Мишарина Мария	Соколова Людмила Михайловна	4	Оригами и математика	МКОУ Болчаровская СОШ	27.04. 10.30 - 11.10
---	-------------------	-----------------------------------	---	----------------------	-----------------------------	----------------------------

Приложение 1  
к приказу директора школы  
от 19.04 2022г. № 80 – од

Конкурс «Юный исследователь»  
2021 – 2022 учебный год

Состав комиссии

Долгих Л.М. – заместитель директора по учебной работе, председатель комиссии

Филимонова Т.М. - заместитель директора по воспитательной работе, член комиссии

Михайлюк Т.А. - учитель географии, член комиссии





Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

П Р И К А З

08.04.2022 г.

№ 68-од

с. Болчары

О выявлении учащихся 5-9 классов  
с низким уровнем учебной мотивации

С целью реализации программы антирисковых мер « Низкая учебная мотивация обучающихся: оценка мотивации обучающихся учителями», утвержденной приказом от 06.04.2022 № 64-од с целью выявления причин низкого уровня учебной мотивации и создания условий для повышения образовательных результатов учащихся **приказываю:**

1. Филимоновой Т.М., педагогу- психологу, провести диагностику учащихся 5-9 классов для выявления учащихся 5-9 классов с низким уровнем учебной мотивации в срок до 13.04.2022г.
2. Классным руководителям 5-9 классов :
  - 2.1.Обсудить результаты диагностики учебной мотивации на малом педсовете в каждом классе в срок до 15.04.2022г.
  - 2.2.Разработать план мероприятий по повышению уровня учебной мотивации в срок до 20.04.2022г.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на Филимонову Т.М., заместителя директора по воспитательной работе.

Директор школы:



С.В.Яворских

В дело № 01-22 за 2022г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Болчаровская средняя общеобразовательная школа

Аналитическая справка  
изучение учебной мотивации и познавательной активности  
обучающихся 5-9 классов

С целью реализации программы антирисковых мер «Низкая учебная мотивация обучающихся: оценка мотивация обучающихся учителями», утвержденной приказом от 06.04.2022г. № 64-од, на основании приказа директора от 08.04.2022 года « О выявлении учащихся 5-9 классов с низким уровнем учебной мотивации» № 68-од педагогом-психологом была проведена диагностика по изучению учебной мотивации и познавательной активности у учащихся в 5 – 9 классах

**Цель мониторинга:** Сравнительный анализ результатов динамики уровня школьной мотивации и познавательной активности учащихся 5-9 классов, выявление учащихся с низким уровнем учебной мотивации, актуальных трудностей и предупреждения возможного неблагополучия в развитии учащихся.

**Задачи:**

1. Изучение учебной мотивации и познавательной активности , выявление учащихся с низким уровнем учебной мотивации учащихся 5-9 классов;

2. Выявление наиболее актуальных для учащихся трудностей для дальнейшего оказания им педагогической и психологической помощи.

3. Подготовка рекомендаций для учителей и родителей по созданию оптимальных социально-педагогических условий для успешного обучения и адаптации учащихся.

В развитии учебной мотивации современного учащегося большое значение играет формирование мотивации учения. Для оценки уровня школьной мотивации учащихся был использован опросник Н.Г. Лускановой, цель которого - выявить отношение обучающихся к школе, учебному процессу, эмоциональное реагирование на школьную ситуацию. В анкетировании приняло участие 96 учащихся 5-9 классов

**Результаты уровня школьной мотивации по опроснику Н.Г Лускановой**

Уровень	Описание уровня	Количество учащихся		%	
		Октябрь 2021	Май 2022	Октябрь 2021	Май 2022 )
Уровень I (25-30)	<b>Высокий</b> уровень школьной мотивации	14	17	15%	18%
Уровень II (20-24)	<b>Хорошая</b> школьная мотивация	33	41	34%	43%
Уровень III (15-19)	<b>Внешняя мотивация</b> Положительное отношение к школе, но школа привлекает детей внеучебной деятельностью	32	28	33%	29%
Уровень IV	<b>Низкая</b> школьная мотивация	9	6	9%	6%

-14)					
Уровень V (ниже 10)	<b>Негативное</b> отношение к школе	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>

Статистический анализ полученных данных показал, что на конец учебного года:

18% 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.

43% – 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.

29%– внешняя мотивация. 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.

Сравнительная характеристика на начало октября и конец мая учебного года показывает **положительную динамику** в развитии уровня школьной мотивации.

у 15% – **повысился**

у 85% учащихся уровень учебной мотивации остался на том же уровне.

В целом можно отметить, что у 61 % учащихся наблюдается преобладание внутренней школьной мотивации над внешней. Учащиеся положительно настроены по отношению к учению, чувствуют себя эмоционально комфортно в школе, ими принята роль ученика, присуща высокая учебная активность и устойчивые познавательные интересы.

#### **Результаты диагностики структуры учебной мотивации, выявления ведущих, преобладающих мотивов в мотивационной сфере учащихся по методике М.В.Матюхиной.**

Методика М.В.Матюхиной была проведена с целью выявления ведущих, доминирующих мотивов в мотивационной сфере учащихся. Все мотивы, обозначенные в данной методике, можно разделить на:

- широкие социальные (мотивы долга и ответственности, самоопределения и самосовершенствования),
- узколичностные (благополучия и престижа),
- учебно-познавательные (связанные с содержанием и процессом учения),
- мотивы избегания неприятностей

Соответствие конкретного мотива определенной доле учащихся

№	Мотивы	Доля детей	
		Начало года	Конец года
1	Долга - ответственности	0,08	0,25
2	Самоопределения - самосовершенствования	0,17	0,50
3	Благополучия	0,05	0,12
4	Аффилиации	0,08	0,25
5	Престижа	0,21	0,16
6	Избегания неудач	0,27	0,18
7	Содержания учения	0,10	0,28
8	Процесса учения	0,09	0,09
9	Коммуникации	0,06	0,12
10	Творческой самореализации	0,10	0,17
11	Достижения успеха	0,57	0,73

Среди мотивов лидирует мотив «Достижение успеха» - доля обучающихся составляет 0,73 (73%), затем мотивы «Самоопределения- самосовершенствования» - 0,50 (50%), «Содержания учения» 0,28(28%)«Долг и ответственность»,«Аффилиация», 0,25 (25%),«Избегать неудач»0.18(18%),«Творческой самореализации» - 0,17 (17%).«Престиж» 0,16 (16%). Мотивы «Коммуникации» «Благополучия» 0,12 (12%)

Сравнительная характеристика на начало учебного года и конец учебного года показывает **положительную динамику** в развитии учебной мотивации учащихся по следующим мотивам учения: Из таблицы видно, что возросла доля обучающихся по мотивам:

- «Самоопределения - самосовершенствования», что свидетельствует о формировании осознанного отношения детей к планированию дальнейшей учебной траектории;
- «Содержание учения», что говорит о выраженном желании детей к получению новых знаний;
- «Долг- ответственность», «Творческая самореализация», «Аффилиация», что подтверждает развитие нестандартного мышления, любознательности, познание нового, желание хорошо учиться, самоутвердиться в обществе других, быть успешным;
- «Благополучие» и «Достижение успеха», что показывает осознание детей потребности в создании доверительных, эмоционально значимых отношений с другими людьми для личностного саморазвития, достижения желаемого результата, благополучия.

В целом можно отметить, больше половины **учащихся** осознают функцию ученика, стремятся быть активными участниками учебного процесса, самостоятельными, успешными.

### Определение уровня познавательной потребности

Для определения потребности в познании учащихся был использован опросник

## Л. Юркевич «Определение уровня познавательной потребности»

Учащиеся показали следующие результаты:

### Уровни познавательной потребности

Сроки проведения	Класс	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
2021-2022г. начало года	5-11 классы	18 %	48 %	34%
2021-2022г. конец года	5-11 классы	18 %	54 %	18%

Учащиеся, показавшие **высокий уровень**, имеют развитую и целенаправленную познавательную деятельность. Такие учащиеся серьезно относятся к учебе и проявляют самостоятельность.

Учащиеся, показавшие **средний уровень**, отличаются любознательностью и имеют интерес к некоторым учебным предметам. Но такой интерес не имеет организованного характера, он хаотичен. Нет четкого понимания того, как в дальнейшем в их жизни могут понадобиться те или иные знания.

По результатам методик можно сделать **вывод**, что у детей преобладают в основном позитивные чувства в школе и средний уровень познавательной потребности. Что является нормой для переходного возраста.

### Основные проблемы учащихся

В учебной деятельности подростка имеются свои трудности и противоречия, но есть и свои преимущества, на которые может и должен опереться педагог.

Подростка привлекают самостоятельные формы организации занятий на уроке, сложный учебный материал, возможность самому строить свою познавательную деятельность за пределами школы. Но эту готовность он еще не умеет реализовать, так как еще не владеет способами выполнения новых форм учебной деятельности. Нередко у подростков происходит «внутренний отход от школы», который выражается в том, что школа перестает быть для учащегося центром его духовной жизни. Причина этого заключается в несформированности у учащихся учебной деятельности. Сформированной учебной деятельностью считается такая деятельность учащихся, когда они, побуждаясь прямыми мотивами самого учения, могут самостоятельно определять учебные задания, выбирать рациональные приемы и способы их решения, контролировать и оценивать свою работу.

Формирование мотивов учения непосредственно связано с удовлетворением доминирующих потребностей возраста.

Подростки испытывают большое эмоциональное удовлетворение от исследовательской деятельности. Им нравится мыслить, делать самостоятельные открытия.

Наряду с познавательными интересами, существенное значение при положительном отношении подростков к учению имеет понимание значимости знаний.

Благоприятной ситуацией учения для подростков является ситуация успеха, которая обеспечивает им эмоциональное благополучие. Это эмоциональное благополучие во многом зависит от оценки учебной деятельности взрослыми. Для эмоционального благополучия подростка очень важно, чтобы оценка и самооценка совпадали. Только при этом условии они могут выступать как мотивы, действующие в одном направлении и усиливающие друг друга. Отношение подростков к учению обусловлено, прежде всего, качеством работы учителя и его отношением к учащимся.

### **Рекомендации психолога для классных руководителей 5 класса:**

Помощь педагогов учащимся должна быть направлена на укрепление их уверенности в себе, выработку собственных критериев успешности, умения вести себя в трудных ситуациях, ситуациях неуспеха.

Необходимо помочь учащимся выработать индивидуальные модели поведения в значимых, оцениваемых ситуациях. Если есть возможность, следует подготовить детей к новым ситуациям, обсудить возможные трудности, обучить конструктивным способам поведения в них.

#### **Формированию мотивации в целом способствуют:**

- общая атмосфера положительного отношения к учению, профессиональным знаниям;
- включенность учащихся в совместную учебную деятельность в коллективе учебной группы (через парные, групповые, бригадные формы работы);
- построение отношения «педагог- учащийся» не по типу вторжения, а на основе совета, создания ситуаций успеха, использования различных методов стимулирования (от похвалы, дачи дополнительных заданий на оценку, до жетонной системы, «солнышек» и т.д.);
- занимательность, необычное изложение нового материала;
- образная, ярко звучащая речь, укрепление положительных эмоций в процессе учения;
- использование познавательные игр, дискуссий, создание проблемных ситуаций и их совместное и самостоятельное разрешение;
- построение изучения материала на основе жизненных ситуаций, опыте самих педагогов и учащихся;
- развитие самостоятельности и самоконтроля учащихся в учебной деятельности, планирования, постановки целей и реализации их в деятельности, поиске нестандартных способов решения учебных задач.

1. Формировать мотивацию – это не значит передавать свои мысли ребенку (это больше похоже на манипулирование). Гораздо результативнее ставить ребенка в такие условия, где он мог бы проявить все свои способности.
2. При разговоре сравнивать его не с другими детьми, а только с ним самим – с его прежними достижениями; оценивать его индивидуальный вклад в то или иное достижение.
3. Поддерживать эмоционально.
4. Контролировать ученика, избегая ситуации *гиперопеки* (жесткий, тотальный контроль при авторитарном воспитании; чрезмерная забота о подростке, полный контроль всей его жизни, приводящий к пассивности, несамостоятельности, трудностям в общении со сверстниками) и *гипоопеки* (полное отсутствие контроля, безнадзорность, приводящие к непредсказуемому поведению детей).
5. Ориентировать на приобретение новых знаний.
6. Опирается на положительные стороны и возможности ребенка.
7. Формировать чувство ответственности за свои мысли и поведение.
8. При Вашем контроле передавать ребенку навыки самоконтроля.
9. Поощрять самостоятельность и инициативу.
10. Помогать самовыражению ребенка.
11. Вырабатывать стремление к завершенности, к доведению работы до логического завершения.
12. Помогать социальной адаптации.

13. Поощрять социальную активность.
14. Формировать умение ставить и достигать их.
15. Способствовать формированию положительной самооценки.
16. Выбатывать у школьника чувство объективности в оценивании себя и других людей.

Педагог-психолог \_\_\_\_\_ Т.М.Филимонова



Муниципальное образование Кондинский район  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БОЛЧАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**П Р И К А З**

с. Болчары

№ 74- од

13.04.2022

Об итогах проведения диагностики по изучению  
учебной мотивации и познавательной активности  
учащихся 5 – 9 классов

Во исполнение приказа директора от 08.04.2022г «О выявлении учащихся 5-9 классов с низким уровнем учебной мотивации» № 68-од 11-12 апреля 2022г. педагогом-психологом была проведена диагностика учащихся 5-9 классов с целью установления уровня учебной мотивации и познавательной активности. На основании предоставленной справки (приложение) **приказываю;**

- 1 Т.М. Филимоновой, педагогу – психологу школы:
  - 1.1 сформировать банк данных учащихся, имеющих низкую учебную мотивацию;
  - 1.2 обеспечить психолого-педагогическое сопровождение учащихся, имеющих низкую учебную мотивацию.
- 2.Л.М.Долгих, заместителю директора по учебной работе:
  - 2.1. обеспечить контроль за деятельностью учителей- предметников и классных руководителей по повышению качества образовательных результатов учащихся с низким уровнем учебной мотивации в течение сентября – декабря 2022г.;
  - 3.Учителям- предметникам разработать индивидуальные планы работы с учащимися с низким уровнем учебной мотивации в срок до 01.09.2022г..
  7. Классным руководителям 5-9 классов своевременно информировать родителей (законных представителей) учащихся с низким уровнем учебной мотивации о результатах текущей успеваемости, успехах учащихся и о возможных причинах неуспеваемости, о созданных условиях для повышения учебной мотивации;
  8. Снять с контроля приказ директора школы от 08.04.2022г. «О выявлении учащихся 5-9 классов с низким уровнем учебной мотивации» № 68 – од
  9. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор школы:



С.В. Яворских