

Наставничество как движущая сила развития школ с низкими образовательными результатами

Заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
МБОУ «Уньюганская СОШ №1»
Лунина Светлана Ивановна

**Перечень образовательных организаций, реализующих
образовательные программы общего образования, имеющих стабильно
низкие образовательные результаты в Ханты-Мансийском автономном
округе – Югре, на 2023/2024 учебный год**

16.	Березовский муниципальный район	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Сосьвинская средняя общеобразовательная школа»
17.	Октябрьский муниципальный район	Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Уньюганская средняя общеобразовательная школа № 1»
18.	Сургутский муниципальный район	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Русскинская средняя общеобразовательная школа»

!!!!

Исследование уровня мотивации школьным педагогом-психологом

Класс	2022-2023			2023-2024		
	Уровни мотивации			Уровни мотивации		
	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
1	-	-	-	50%	42%	8%
2	87,5%	4,2%	8,3%	64%	29%	7%
3	75,3%	12,4%	12,3%	35%	53,4%	11,6%
4	48,4%	31%	20,6%	41,2%	40,4%	18,4%
5	22,2%	38,9%	38,9%	20%	40%	40%
6	32%	48%	20%	24%	52%	24%
7А	26,7%	53,3%	20%	13,3%	60%	26,7%
7Б	0%	46,7%	53,3%	20%	20%	60%
8А	22,2%	44,4%	33,3%	14,4%	48,6%	37%
8Б	5%	40%	55%	5%	37%	58%
9А	13%	29%	58%	10%	25%	65%
9Б	35,7%	21,4%	42,9%	35,7%	14,3%	50%
10	21,4%	35,7%	42,9%	71%	29%	0%
11	42,1%	57,9%	0%	52,6%	47,3%	0%

Цель: организовать образовательный процесс, направленный на формирование мотивационной сферы обучающихся, способствующей повышению качества образования посредством реализации школьной программы наставничества

Задачи:

1. Провести анализ, систематизацию и обобщение опыта наставничества в школе по повышению мотивации обучающихся, выявить сильные и слабые стороны
2. Скорректировать базу данных педагогов-наставников
3. Спланировать взаимодействие наставников и наставляемых.
4. Провести эмпирическое исследование влияния наставничества на показатели успеваемости и развития обучающихся с низкими образовательными результатами в школе.
5. Разработать практические рекомендации по внедрению и развитию программ наставничества с целью повышения образовательных результатов.

Анализ кадрового состава за три года

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Всего педагогов	39	39	39
Категории	Высшая: 17 - 44% Первая: 8- 21% Соответствие: 13 - 33% Без категории: 1- 3%	Высшая: 20 – 51% Первая: 4 - 10% Соответствие: 10 – 26% Без категории: 5 – 13%	Высшая: 22 - 56% Первая: 4 – 10% Соответствие: 11 – 28% Без категории: 2 - 5%

Возраст педагогических кадров МБОУ "Уньюганская СОШ №1"

Год	Моложе 25	25 – 35 лет	35 – 55 лет	55 лет и старше
2020-2021	2-5%	3-8%	26-67%	8-21%
2021-2022	1-3%	4-10%	22-56%	12-31%
2022-2023	1-3%	5-13%	18-46%	15-38%

- *Недостаток времени*
- *Страх перед ответственностью*
- *Неуверенность в собственных компетенциях*
- *Отсутствие мотивации*
- *Негативный опыт*
- *Усталость или эмоциональное выгорание*

Учителя и ученики могут не хотеть быть наставниками по разным причинам

Мотивация

- *Желание помочь другим*
- *Развитие собственных навыков*
- *Профессиональный и личностный рост*
- *Получение признания и уважения*
- *Создание позитивной атмосферы*
- *Интерес к обучению и педагогике*
- *Личное удовлетворение*

Вариации ролевых моделей

**Опытный
учитель-
молодой
специалист**

**Опытный
учитель-
предметник-
вновь
прибывший
специалист**

**Педагог-
новатор-
учитель-
конкурсант**

**Лидер
педагогического
сообщества –
педагог,
испытывающий
профессиональные
трудности**

**Наставник-
студент-
практикант**

**Ученик-
ученик**

**Учитель-
ученик**

Учитель старается, а результата нет...



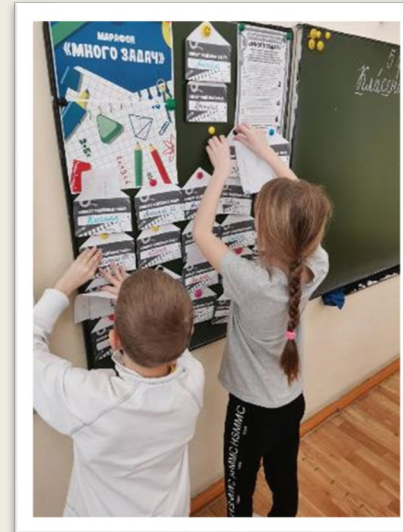
Персонализация
-личностное
развивающее
образование,
субъективно-
деятельностный
подход,
сопровождение



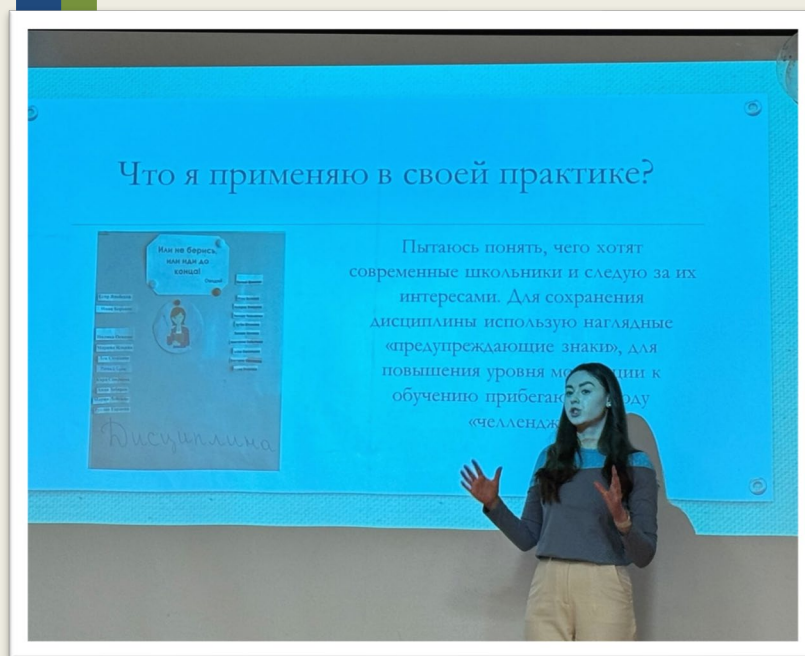
Работа педагога на повышение уровня мотивации

должна:

- *Сделать обучение значимым*
- *Использовать разнообразные методы обучения*
- *Создавать позитивную и поддерживающую атмосферу*
- *Устанавливать четкие и достижимые цели*
- *Предоставлять своевременную и конструктивную обратную связь*
- *Признавать и вознаграждать усилия*
- *Индивидуализировать подход к обучению*
- *Поощрять самостоятельность*



Работа с молодыми специалистами



Опытный учитель-молодой специалист

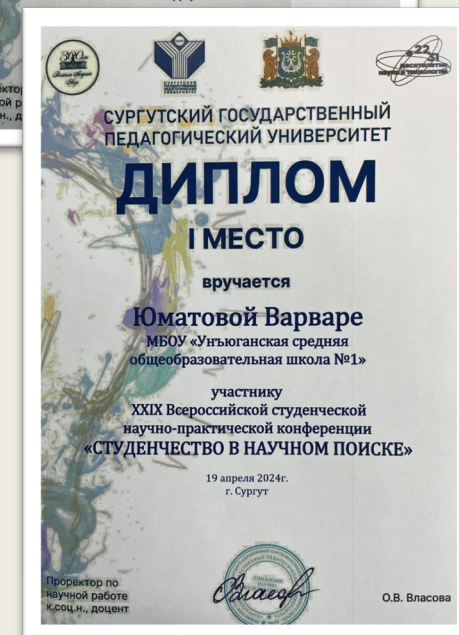


Учителю важно владеть
умением планировать ту
часть развивающих и
воспитательных задач,
которая связана с
мотивацией и с
реальным состоянием
умения учиться
ШКОЛЬНИКОВ





Ученик- ученик



Работа МО и педагогического совета по формированию учебной мотивации



Результаты 2023-2024 учебного года

- Качество знаний – 54% (стабильный результат)
- Увеличение процента подтвердивших свои результаты обучения при проведении ВПР – 53%
- Увеличение процента победителей и призеров МЭВОШ-37%
- Призеры РЭВОШ – 2 (17%)
- 100% получение аттестатов о среднем общем образовании, 4 медалиста
- Поступление в педагогические ВУЗы и ССУЗы – 6 (32%)
- В рамках реализации федерального проекта «ЦОС» получено оборудование на три кабинета
- Договоры о сотрудничестве в рамках ранней профилизации: ЭКО-класс, Психолого-педагогический класс, Газпром-класс

Организация тематических конкурсов и соревнований с присуждением призов



Проведение мастер-классов и встреч с успешными людьми из различных сфер деятельности, чтобы мотивировать учеников к достижению своих целей.



Организация образовательных экскурсий и поездок, которые помогут обучающимся расширить свой кругозор и интерес к учебе (пусть поездки будут совместные с учителями!)



Проведение тематических дней и предметных декад



Проведение мотивационных лекций и тренингов, нацеленных на развитие уверенности в себе, стремления к достижению целей и улучшение учебной мотивации



Проблемы, связанные с наставниками

- **Высокая нагрузка**
- **Отсутствие восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов**
- **Низкая мотивация наставников**
- **Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций**

Проблемы, связанные с наставляемыми

**Низкая мотивация потенциальных
подопечных, связанная с переоценкой
собственных возможностей, их стремление
противопоставить себя «косным»
наставникам и их многолетнему опыту**

Возможные мероприятия по минимизации рисков:

- Создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
- Участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.);
- Разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;
- Привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого и наоборот.



Благодарю за внимание!

Светлана Ивановна Лунина,
заместитель директора по УВР
МБОУ «Уньюганская СОШ №1»
Тел.: 89292427736
svet-lunina@yandex.ru