

**ВСЕРОССИЙСКИЙ СЕМИНАР
ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ**



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Мотивирование и стимулирование наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Эльмурзаева Ганга Бекхановна,
ректор Института развития образования Чеченской Республики
Дайнеко Яна Михайлова,
руководитель ЦНППМ Института повышения квалификации Красноярского края

План проектной сессии

14.30 – 17.10

Время	Активность
14.30 – 14.50	Вводная часть. Деление на мини-группы
14.50 – 15.50	Работа в мини-группах
15.50 – 16.00	Перерыв
16.00 – 16.40	Представление работы групп. Обсуждение результатов
16.40 – 17.10	Рефлексия. Лучшие практики регионов. Обсуждение вопросов



Мотивирование и стимулирование: нормативное закрепление

- Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145) <https://clck.ru/sRpkk>
- **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08, Общероссийский Профсоюз образования от 21.12.2021 г. № 657) <https://clck.ru/au23c>**



Субъекты наставничества в образовательной организации



1 Руководитель образовательной организации

2 Куратор реализации персонализированных программ наставничества

3 Наставники – педагоги, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами

4 Педагог-психолог (психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого)

5 Наставляемый



Варианты стимулирования



● Материальное (денежное) стимулирование

предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, 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



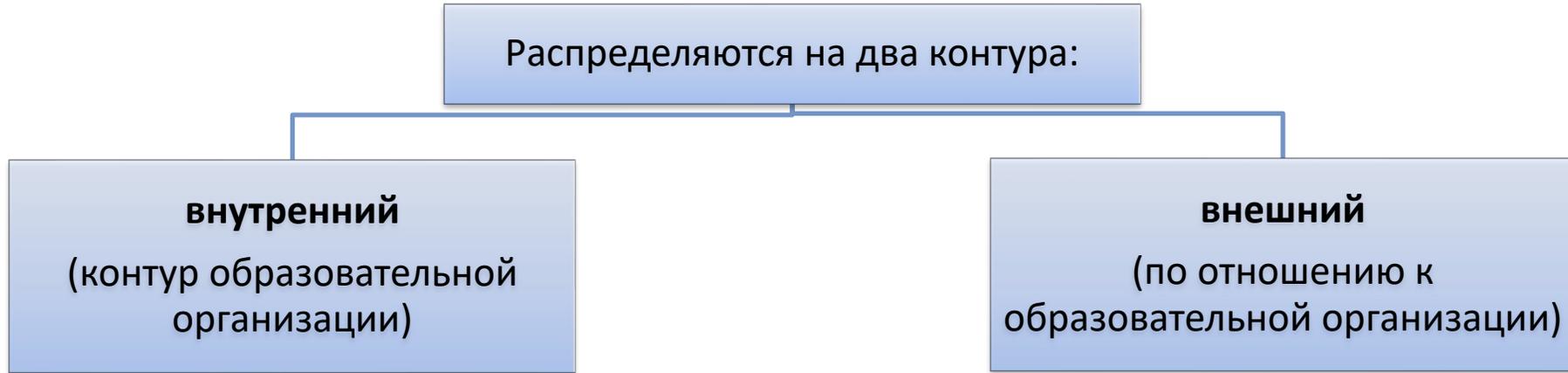
В чем разница между мотивацией и стимулированием?

Мотив – побудительная причина.

Стимул – внешний фактор, который заставляет человека действовать, реализуя мотивы.



Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества



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

институциональный

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

*федеральный
региональный
муниципальный*



Задание для работы в группах

- **Заполнить предложенную матрицу** 14.50 – 15.50
- **Представить работу группы (не более 10 мин.)** 16.00 – 16.40



	Материальный			Нематериальный		
Позиция в ЦМН	ОО	ДО	СПО	ОО	ДО	СПО
Руководитель образовательной организации	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>
Куратор реализации персонализированных программ наставничества	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>
Наставники	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>
Педагог-психолог	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>
Наставляемый	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>	<i>Внешние:</i> <i>Внутренние:</i>

* Внешние: *федеральный, региональный, муниципальный*

* Внутренние: *образовательная организация*

Рефлексия



Что было труднее? Материальные или нематериальные варианты мотивации и стимулирования?

На каком уровне более эффективная мотивация/стимулирование?

Что реалистично для использования уже сейчас? Что требует подготовки и проработки в регионе? Что нереалистично для субъекта?

Что ново для вас?

Что уже уверенно используется?

Свободное мнение...



В чем различие: позиции, функционал



Куратор
Наставник
Тьютор

