

2023



ГОД
ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

2023
ГОД
ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА



Заседание круглого стола «Мотивация труда наставников»

Участники:

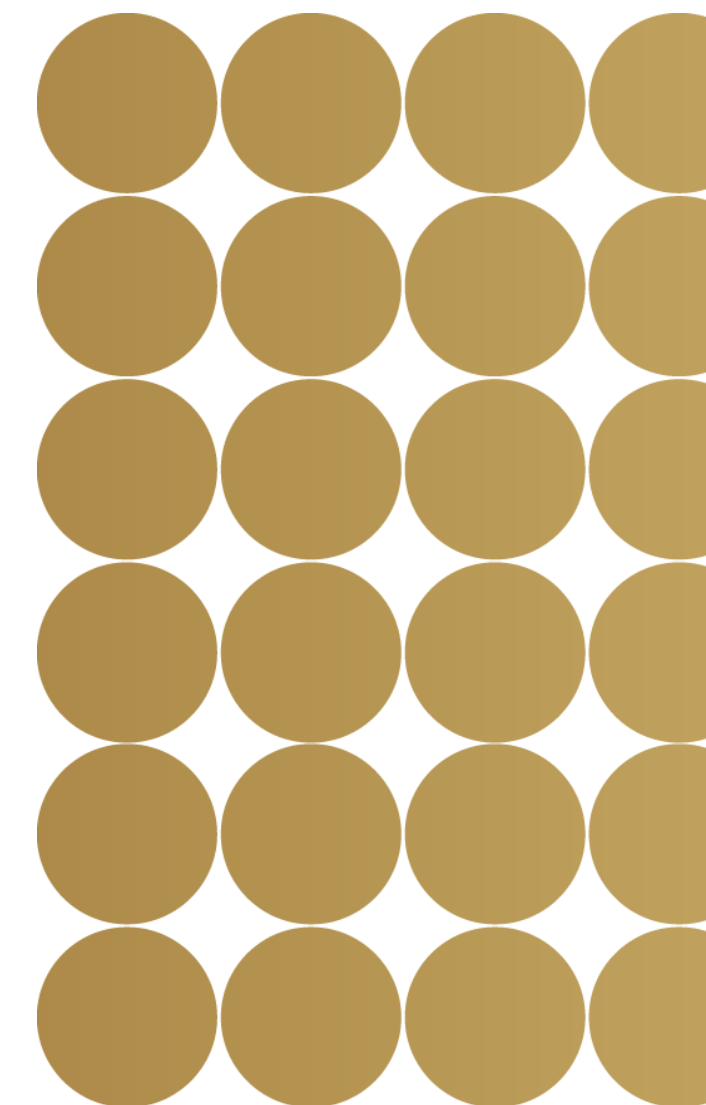
руководители, заместители руководителей всех видов образовательных организаций; кураторы и координаторы по наставничеству

30 июня 2023 года



Цель

расширение круга профессионального общения представителей муниципальных образований Омской области в вопросах создания системы мотивации труда наставников (материальное, нематериальное стимулирование); обмен мнениями в части практического опыта стимулирования наставников во всех видах образовательных организаций



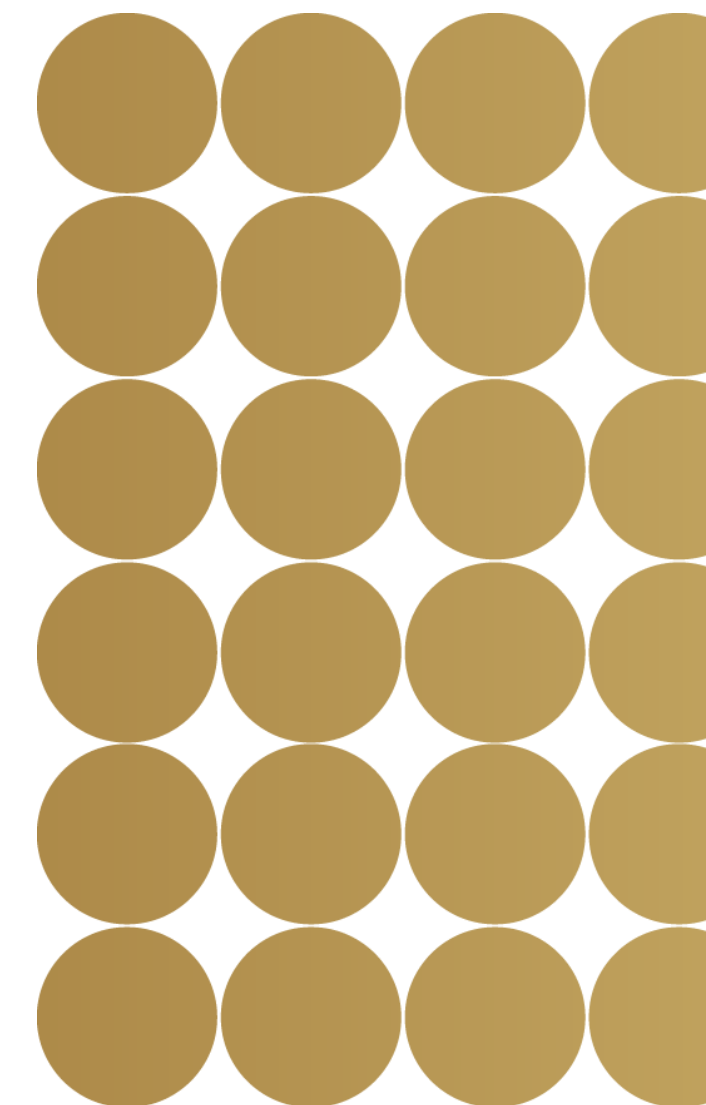


Направления работы круглого стола

Трек 1. Показатели оценки труда наставника в образовательной организации

Трек 2. Методы материальной поддержки наставников: опыт, проблемы, направления работы

Трек 3. Методы моральной поддержки наставников: опыт, проблемы, направления работы





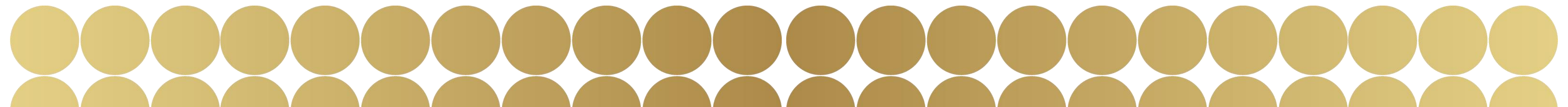
Выступления спикеров

ФИО спикера (полностью)	Наименование образовательной организации	Занимаемая должность	Трек	Тема выступления (презентации)
Шмидт Елена Фридриховна	ОУ «Сосновская школа» Таврического района	заместитель директора по УВР	Трек 3. Методы моральной поддержки наставников: опыт, проблемы, направления работы	Методы моральной поддержки наставников через конкурсное движение
Кропотова Ольга Васильевна	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Таврический детский сад №1 «Солнышко» Таврического муниципального района Омской области	Заведующий	Трек 3. Методы моральной поддержки наставников: опыт, проблемы, направления работы	Методы моральной поддержки наставников: опыт, проблемы, направления работы
Киселева Наталья Николаевна	БПОУ «Омский государственный колледж управления и профессиональных технологий»	заместитель директора	Трек 1. Показатели оценки труда наставника в образовательной организации	Мотивация труда наставников. Из опыта работы колледжа



Сведения о созданных нормативных актах, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества на уровне образовательных организаций (данные по итогам 2022 года)

Вид образовательной организации региона	общее количество данного вида	Количество организаций, в которых созданы	Доля от общего количества данного вида образовательной организации	Примечание
Общеобразовательные организации	695 ед	381 ед.	55 %	размещены на сайте; в общем документе пункт о стимулировании пед.работников
Организации дополнительного образования	47 ед	12 ед	26 %	нет данных на сайте
Профессиональные образовательные организации	23 ед.	3 ед	13 %	размещены на сайте; в общем документе пункт о стимулировании пед.работников





Пример нормативного документа, в котором отражены мотивационные аспекты наставника

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАЗЫВАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1» ОМСКОЙ ОБЛАСТИ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «Называевская СОШ №1»

_____ А.В. Куц

Протокол № 7

" 20" октября 2021 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ
ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
51BDB3A4C5D3A53231790E4B50F637F67F6A2F2
Владелец: Шепелева Татьяна Валерьевна
Действителен с 22.12.2021 до 22.03.2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ
«Называевская СОШ №1»

_____ Т.В. Шепелева

Приказ № 421-К

" 20" октября 2021 г.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Называевская средняя общеобразовательная школа №1» Омской области

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Называевская средняя общеобразовательная школа №1» Омской области (далее - Положение, учреждения) разработано в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом методических рекомендаций по разработке положений об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений муниципальных образований Омской области, утвержденных приказом Министерства образования Омской области № 86 от 16.12.2013 г. «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образований», с Постановлением Главы Называевского



Мотивирование с стимулирование наставничества педагогических работников

Варианты стимулирования

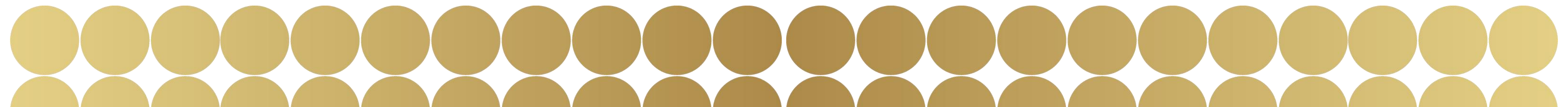


● Материальное (денежное) стимулирование

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





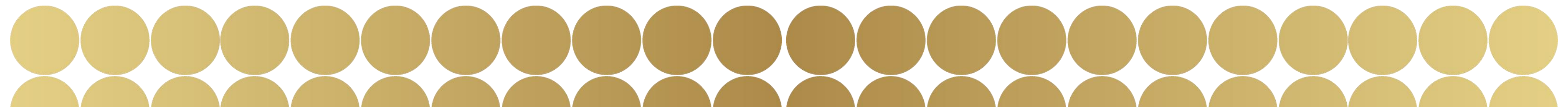
Комбинация мотивов и стимулов

В чем разница между мотивацией и стимулированием?

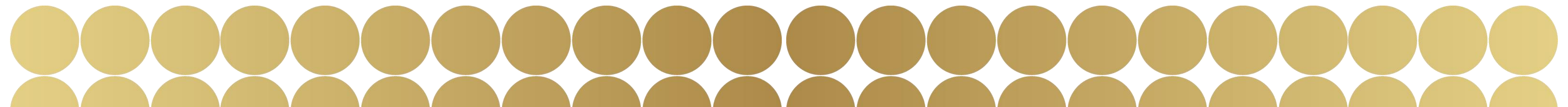


***Мотив** – побудительная причина.*

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



Пирамида потребностей





Резолюция заседания круглого стола «Мотивация труда наставников»

№ п/п	Направления работы круглого стола	Имеющийся опыт	Вопросы для дальнейшей проработки
1.	Показатели оценки труда наставника в образовательной организации	<p>Имеются рейтинги оценки (критерии) труда наставника.</p> <p>Есть опыт разработки критериев для оценки эффекта от наставничества.</p> <p>Достижения наставляемых.</p> <p>Прогресс в работе наставника в всех направлениях</p> <p>Разрешение затруднений в работе молодого специалиста.</p>	<p>Конкретизация рангов, уровней и т.п. для разработки универсальных критериев оценки (для всех видов образовательных организаций региона).</p> <p>Разработка алгоритма создания системы мотивации.</p> <p>Создание документа о стимулировании наставника</p>



Резолюция заседания круглого стола «Мотивация труда наставников»

№ п/п	Направления работы круглого стола		
2.	Методы материальной поддержки наставников: опыт, проблемы, направления работы	Имеющийся опыт	Вопросы для дальнейшей проработки
		Применяются компенсационные выплаты из фонда материального стимулирования. В документах отражаются размеры выплат, за какие виды работ наставника (коллективные договоры, соглашения и т.п.)	Косвенные методы: специальное, необычное обучение, оплата посещения престижных мероприятий и т.п. Баллы для аттестации Дополнительные дни к отпуску



Резолюция заседания круглого стола «Мотивация труда наставников»

№ п/п	Направления работы круглого стола	Имеющийся опыт	Вопросы для дальнейшей проработки
3.	Методы моральной поддержки наставников: опыт, проблемы, направления работы	Признание, видимая благодарность, доска почета. Участие в конкурсах Расширение зоны влияния, увеличение доверия со стороны руководителя	Создание виртуальной доски почета (РНЦ) Включение в состав Ассоциации наставника Условия для получения статуса, категории, званий (например. Эксперт... Лучший наставник) Благодарность с записью в труд. книжку (в соответствии с законодательством) Доступ к инновационным инструментам

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ