

Улендеева Наталья Ивановна
канд. пед. наук, доцент
ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»
г. Самара, Самарская область

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ НАСТАВНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация: в статье изучается необходимость разработки положений в образовательных организациях, согласно которым реализуются процессы мотивации и стимулирования педагогов-наставников при работе с молодыми педагогами в силу повышения профессиональной нагрузки по организации дислокирования педагогических затруднений наставляемых педагогов, организации мероприятий, направленных на развитие личностно-значимых качеств, на адаптацию молодых сотрудников в трудовых коллективах, на налаживание коммуникационной составляющей с другими педагогами, а также с учениками и их родителями.

Ключевые слова: наставничество, мотивация, стимулирование, наставническая деятельность, профессиональная адаптация.

Широкое внедрение школы наставничества для молодых педагогов в общеобразовательных организациях дает свои положительные результаты.

Изучение практического опыта школьных наставников позволило сформулировать некоторые положительные результаты. Так, в работе «Наставничество как фактор эффективности работы с молодыми педагогами» описывается реализация программы на муниципальном уровне города Большой Камень, в которой зафиксированы следующие положительные результаты [1]:

– формирование профессиональных знаний молодых педагогов по теоретическим вопросам реализации Федеральных государственных образовательных стандартов, требований к современному уроку, показателей самоанализа урока, определения характеристик и элементов педагогических технологий;

критериям мониторинга образовательной деятельности, структуре рабочих программ, индивидуальных образовательных программ и т. п.;

- развитие профессиональных умений и профессионально значимых качеств молодых педагогов, необходимых для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- оптимизация профессиональной деятельности молодого педагога посредством организации конструктивного взаимодействия субъектов образовательных отношений: в диаде «учитель – ученик», триаде «семья – ученик – учитель».

Другим примером результативности наставнической деятельности можно назвать официальный доклад «Об итогах реализации программы «Наставничество» в МКОУ Кондинская СОШ в 2020–2023 учебных годах: опыт, перспективы развития». В работе анализируются успехи педагогического коллектива школы в методической и психологической поддержке, адаптации, помощи в повышении компетенций, профессиональных навыков на этапе становления и вхождения в педагогическую профессию девяти молодых педагогов [2].

В литературе также выделяются положительные стороны наставнической деятельности в модели «профессиональный педагог – молодой педагог», которые можно обобщить по следующим направлениям.

1. Сокращение адаптационного периода для молодых специалистов. Они позитивно входят в профессию, знакомятся с деятельностью школы и адаптируются в новом педагогическом коллективе [1; 2].
2. Повышение уровня личностного развития и профессиональных компетенций молодых педагогов. Они формируют индивидуальный стиль в профессиональной деятельности и потребность в непрерывном самообразовании [1].
3. Формирование команды высококвалифицированных педагогов. Они мотивированы на достижение более высоких результатов [2].

2 <https://phsreda.com>

4. Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплочённость и следование общим целям и интересам школы [3].

5. Развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы [3].

6. Использование опыта наставничества для повышения имиджа школы. Школа участвует в профессиональных конкурсах и соревнованиях, сохраняет и повышает образовательные результаты [2].

Анализ практических программ наставничества «педагог – педагог» позволило нам структурировать дополнительную работу профессионального педагога, который выступает в качестве наставника молодому педагогу, и выделить мотивационные составляющие такой деятельности, что свидетельствует о проблеме в сфере организации мотивации и стимулирования таких педагогов.

Сначала рассмотрим общие вопросы управленческой деятельности администраций образовательных организаций, выступающих в роли руководителей в разработке процессов мотивации и стимулирования наставников.

В литературе рассматривается, что для мотивации и стимулирования наставников в образовательных организациях используются как материальные, так и нематериальные меры [4].

К материальному стимулированию относится: единовременная выплата материального вознаграждения в определённом размере к должностному окладу за каждого подопечного после прохождения им аттестации [5]; ежемесячные регулярные доплаты в определённом размере к должностному окладу в течение всего периода наставничества (например, в течение 6 месяцев) [5]; ежеквартальные или годовая премии в случае достижения подопечным заданных показателей или по итогам успешного прохождения им испытательного срока [5].

К нематериальному стимулированию относятся [5]: публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, повышение

их авторитета в коллективе; включение лучших наставников в кадровый резерв образовательной организации на замещение в будущем руководящих должностей; повышение статуса в текущей должности; предоставление возможности для самореализации (направление на интересные для наставника курсы повышения квалификации в другие города); использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, медали, грамоты); проведение конкурса на определение лучшего наставника; размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в социальных сетях; предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску.

Каждая образовательная организация самостоятельно разрабатывает, какие инструменты мотивации и стимулирования наставников она может позволить использовать [5].

Таким образом, вопросы мотивации и стимулирования педагогов в их наставнической деятельности являются достаточно значимыми, так как педагог-профессионал берет на себя дополнительную ответственность за профессиональную адаптацию молодого педагога, затрачивает свое время и физические силы для подготовки диагностического инструментария, разработки планов наставничества и индивидуальных планов повышения квалификации молодого педагога, анализирует оценочные показатели профессиональной деятельности наставляемых и готовит отчет, методические обзоры по проделанной работе. Поэтому для руководителей образовательных организаций целесообразно выработать системный подход к мотивации и стимулированию наставников, внести в показатели эффективности работы педагогов критерии оценивания наставнической деятельности, разработать инструменты публичного признания значимости работы наставников и популяризации наставнической деятельности.

Список литературы

1. Наставничество как фактор эффективности работы с молодыми педагогами: программа Муниципальной школы наставничества «Вектор успеха» /
4 <https://rnsgeea.com>

сост.: Е.Б. Ширшина, Н.В. Нестерова, Л.Ю. Аксенова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-6419804.html> (дата обращения: 21.02.2025).

2. Об итогах реализации программы «Наставничество» в МКОУ Кондинская СОШ в 2020–2023 учебных годах: опыт, перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kugaevskaya.ucoz.ru/avatar/37/2-doklad_ob_itogakh_realizacii_programmy.pdf (дата обращения: 21.02.2025).

3. Петрова Э.А. Организация системы наставничества в школе как инструмент развития профессиональных компетенций педагога / Э.А. Петрова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urok.rph/library/organizaciya_sistemi_nastavnichestva_v_shkole_kak_instrument_razvitiya_professionalnykh_kompetenций_pedago (дата обращения: 21.02.2025).

4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.seviro.ru/files/rabotnikov-v-oo.pdf> (дата обращения: 21.02.2025).

5. Мотивация труда наставников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://oosh-valerik.educhr.ru/> (дата обращения: 21.02.2025).