

**Горбунова Лейсан Нурфатовна,**  
методист ГБПОУ ЯНАО  
«Ноябрьский колледж профессиональных  
и информационных технологий»,  
г. Ноябрьск



# МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

УДК: 316

В статье рассказывается о роли и функциях наставника, о значении его работы в колледже, поскольку в современных реалиях признан особый статус педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

The article describes the role and functions of a mentor, the importance of his work in college, since in modern realities the special status of teaching staff, including those performing mentoring activities, is recognized.

**Ключевые слова:** наставник, наставничество, особый статус наставника, механизмы мотивации.

**Keywords:** mentor, mentoring, special mentor status, motivation mechanisms.

*...Если правильно объяснить  
людям «зачем»,  
то они всегда найдут способ «как»  
Дж. Белфорт*

Понятие «наставничество» берет свое начало с давних времен. Еще древнекитайский философ Конфуций говорил, что «самое трудное в учении – научиться чтить учителя, но лишь чтя наставника, сможешь перенять его правду, и лишь, перенимая правду, народ способен почитать науки». Значение этого понятия в современном

мире несколько не уменьшилось. Открывая Год педагога и наставника, Президент РФ В.В. Путин сказал: «Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему. Традиции наставничества, десятилетиями формировавшиеся в нашей стране, сейчас крайне востребованы. В условиях стремительных технологических изменений именно наставничество позволяет быстрее передавать... лучший опыт и знания».

В Национальном проекте «Образование» декларируется тезис, что к 2024 году не менее 70% педагогических работников образовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения, что весьма востребовано в условиях пополнения педагогической среды молодыми специалистами. И здесь основной вопрос заключается в готовности поде-

литься своим огромным опытом педагогов со стажем, да и формы этой работы требуют обновления, что тоже снижает интерес к наставничеству.

Проблемы и трудности, с которыми сталкивается молодой педагог системы среднего профессионального образования, чаще связаны и с методикой ведения урока. Большинство вновь пришедших педагогов не имеют педагогического образования, и данный дефицит закрывается посредством профессиональной переподготовки, в том числе и через систему наставничества в образовательной организации, которая нацелена на то, чтобы не уходили молодые и перспективные педагоги, особенно пришедшие из производственной сферы.

**Задача наставника** – помочь начинающему педагогу сформировать методическое видение педагогического процесса, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения и навыки. Вновь пришедшему специалисту необходимо получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его педагогическую компетентность.

Но каков же он – педагог-наставник? Миссия Года педагога и наставника – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

А как бы вы продолжили фразу: «Наставник это –...».

- человек, передающий свой накопленный опыт;
- тот, кто может научить, имеет опыт, хочет и умеет делиться;

- человек, имеющий успешный опыт реализации профессиональной деятельности;

- тот, кто сможет помочь, научить, замотивировать;
- проводник к овладению необходимыми для достижения целей компетенциями;

- помощник, друг начинающему.

Педагогический словарь рассматривает данное понятие следующим образом: «Наставничество – процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание».

Наставник официально закрепляется за новым специалистом, но администрация образовательного учреждения обязана учитывать тот факт, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и, самое главное, наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег и обучающихся.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником вновь пришедшего специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Наставник должен всячески способствовать, в частности личным примером, раскрытию профессионального потенциала вновь пришедшего педагога, привлекать его к участию в общественной жизни кол-

## Задача наставника – помочь начинающему педагогу сформировать методическое видение педагогического процесса, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения и навыки.

лектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

**В своей деятельности наставник реализует следующие этапы:**

*Адаптационный* – по мере подбора кандидатур для наставничества происходит знакомство подопечного с куратором, определение траектории развития и темпа совместной и самостоятельной работы, проектирование основной деятельности, графика работы и пр.

*Прогностический* – состоит в согласовании траектории становления и развития подопечного, учете опыта наставника и выделении единой схемы действий, в рамках которой важно грамотно обозначить цель наставничества, основные методы работы и сотрудничества между опытным экспертом и доверенным ему лицом, определить круг прав и обязанностей каждой из сторон, период адаптации и сроки выполнения основных мероприятий.

*Практический* – непосредственная реализация всех планов, мероприятий в обозначенные сроки. Немаловажным моментом в рамках данного этапа становится фиксирование и анализ полученных результатов и, на их основе, оценка текущей подготовки и поиск методов развития, оптимизации деятельности доверенного лица, определение путей по достижению успехов.

*Контрольный* – наблюдение за деятельностью наставляемого, определение уровня его готовности к самостоятельной работе, изменения и достижения. Также отмечаются достоинства и недостатки, определяются рекомендациями по оптимизации его трудовой активности.

Как мы видим, наставничество – процесс долгий и трудный, и очень важно быть таким наставником, который будет мотивировать к поиску решения проблем самостоятельным путем, помогать в профессиональном росте и личностном развитии.

К квалификации наставника применимы слова древнего восточного философа Иманцуми: «Плохой хозяин растит сорняк. Хороший выращивает рис. Умный культивирует почву. Дальновидный воспитывает работника».

Но возвращаясь к вопросу реализации принципа добровольности в системе наставничества и восприятия ее не как обременительной повинности, образовательная организация среднего профессионального образования должна использовать целый комплекс механизмов мотивации и поощрения наставников.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций, сообществ выпускников профессиональных образовательных организаций, компаний-партнеров, социальных сетей и т. п.; рассказывать о преимуществах роли наставника – возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

**В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:**

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «наставник + наставляемый» и т. д.;

- поддержку системы наставничества через средства массовой информации, создание специальной рубрики в социальных сетях, например «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.;

- участие руководителей всех уровней в программах наставничества;

- организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможны и моральные формы поощрений наставников. Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе или премии на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов представляют в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть **награжден:**

- почетной грамотой;

- нагрудным знаком наставника и т. д.;

**удостоен:**

- почетного звания «Лучший наставник».

В целях **поощрения** могут применяться:

- размещение фотографий лучших наставников на доске почета образовательной организации;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;

- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения. Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное (материальное) выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности к большому проекту;

- глобальное значение: мотивацию увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

- рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

В организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

Подводя итог, хочется сказать, что наставничество всегда играло важную роль во всех сферах общественной жизни, где выигрывали все стороны взаимодействия: кто-то получил и получает умения, навыки, уверенность, опыт; а кто-то – квалифицированные профессиональные кадры, умеющие работать творчески и методически грамотно. И огромный почет наставникам, помогающим педагогам профессионально расти, становиться мастером своего дела, основанного на педагогических знаниях и инновациях.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Мир 24. Обучение и наставничество – вопросы будущего: чего ждут от Года педагога и наставника в России? [электронный ресурс] URL: <https://mir24.tv/news/16543931/obuchenie-i-nastavnichestvo-voprosy-budushchego-chegozhdut-ot-goda-pedagoga-i-nastavnika-v-rossii> (дата обращения 20.11.2023).

2. Педагогическая энциклопедия. Наставничество [электронный ресурс] URL: <https://didacts.ru/termin/nastavnichestvo.html> (дата обращения 20.11.2023)

3. SOCRATIFY.NET [электронный ресурс] URL: <https://socratify.net/quotes/iaponskieposlovitsy-i-pogovorki/188951> (дата обращения 20.10.2023).

4. Толковый словарь Ожегова. Методика [электронный ресурс] URL: <https://tolkovyjslovar-ozhegova.slovaronline.com> (дата обращения 20.10.2023).