

Муниципальное основное общеобразовательное учреждение

МБОУ «ООШ им А-Р Зайнутдинова с Валерик»

Беседа-лекция:

«Мотивация труда наставников»



Тема «Использование инструментов мотивации в наставничестве для сотрудников образовательной организации»

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

В образовательной организации система наставничества существует не первый год. В самом общем смысле наставничество можно определить, как способ передачи знаний от более опытного человека к менее опытному. В образовании существует разные формы проявления наставничества: педагог-педагог, педагог-обучающийся, обучающийся-обучающийся. Говоря о инструментах мотивации мне более подробно хотелось бы остановиться именно на мотивации педагогов.

При внедрении системы наставничества всегда встает вопрос о мотивации: должен ли оплачиваться труд наставника!? Этот вопрос в каждой образовательной организации решается самостоятельно и в большинстве случаев зависит от следующих факторов:

1. Интенсивность набора персонала – если в учреждении идет постоянное обновление кадров и «новичков» очень много, каждого нужно ввести в курс дела, помочь на начальном этапе, то конечно же у наставника будет уходить очень много сил и ресурсов на эту работу.
2. Материальные ресурсы. В настоящее время в системе оплаты труда педагогических работников не предусмотрены установленные обязательные стимулирующие выплаты за работу в качестве наставника, но каждое образовательное учреждение может установить такие выплаты в своем учреждении, но только за счет имеющихся финансовых ресурсов. Так, отсутствие оплаты может снизить мотивацию наставника и при постоянно увеличивающемся объеме работы может отрицательно повлиять на качество выполнения функций наставничества. В свою очередь, оплата наставничества может привести к тому, что будет потерян неформальный элемент общения наставника и его подопечного.

Варианты материальной мотивации наставников могут быть следующими:

1. Единовременная выплата материального вознаграждения в определенном размере к должностному окладу за каждого подопечного после прохождения им аттестации;
2. Ежемесячные регулярные доплаты в определенном размере к должностному окладу в течении всего периода наставничества (например, в течении 6 месяцев);
3. Ежеквартальные или годовая премии, в случае достижения подопечным заданных показателей или по итогам успешного прохождения им испытательного срока и т.д.

Но помимо материальной мотивации обязательно должны присутствовать варианты нематериальной мотивации наставников:

1. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, повышение их авторитета в коллективе;
2. Включение лучших наставников в кадровый резерв образовательной организации на замещение в будущем руководящих должностей;
3. Повышение статуса в текущей должности;
4. Предоставление возможности для самореализации (направление на интересные для наставника курсы повышения квалификации в другие города);
5. Использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, медали, грамоты);
6. Проведение конкурса на определение лучшего наставника;
7. Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в социальных сетях;
8. Предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску и многое другое;

Конечно же, каждая образовательная организация сама решает какие инструменты мотивации она может себе позволить использовать. Если с материальными все понятно – что их использование возможно только при наличии средств в фонде оплаты труда, то использовать хотя бы несколько нематериальных инструментов мотивации каждая образовательная организации, на мой неискушенный взгляд, просто обязана.

На самом же деле лучшим мотивирующим фактором будет создание такой корпоративной культуры в образовательной организации, в которой наставничество будет, восприниматься сотрудниками как почетная миссия, а не как обременительная повинность, ну и конечно оплата такой почетной миссии не коим образом не возбраняется.