

Калинина Н.А. Нематериальная мотивация педагога

(выступление на семинаре 15.11.2022 г.)

*«Единственная возможность
заставить человека
сделать что-либо –
это сделать так,
чтобы он сам захотел
сделать это»
Д. Карнеги*

Если педагог хочет работать, если у него горят глаза, он полон идей и вдохновения, то качество его работы будет высоким. К нему будут стремиться ученики, у него будет меньше проблем с посещением и успеваемостью, родители могут стать его помощниками. Но как создать такие условия, чтобы педагог с удовольствием шел на работу? Как привлечь новые кадры в коллектив?

Ответ прост: нужно изучить потребности среднестатистического работника, выяснить и понять, что он хочет от работы и от условий труда.

Как это ни печально, но **топ-3 проблем**, решение которых повернет педагогов к себе, даст им чувство уважения: это копирувальная техника и наличие бумаги, доступ к компьютеру и интернету на рабочем месте, и решение комплекса проблем, связанных с наличием своего кабинета (или «угла»), нормального расписания и уважения директора. Да-да, тогда педагог понимает, что его ценят и уважают и делают все возможное, чтобы ему было комфортно. Какие еще есть способы нематериального стимулирования педагогов?

- **Оказание методической помощи.**
- **Оказание содействия в прохождении аттестации, получения гранта, печати публикации, авторской программы и т.п.**
- **Дать возможность выбрать график работы, методический день.**
- **Дать возможность выбрать нагрузку.**
- **Выбрать время отпуска.** У всех педагогов отпуск летом, но, возможно, некоторым крайне необходимо вырваться на каникулы на неделю, уехать подальше и отдохнуть. Почему бы не предоставить такую возможность?
- **Упоминание имени сотрудника в материалах, разработанных им или с его помощью.** Если педагог оказал существенную помощь в подготовке коллективного проекта или разработки программы, сообщите об этом на страницах материала, в отчетах и другим сотрудникам.
- **Пусть лучшие сотрудники имеют приоритет в получении нового оборудования, техники, мебели.** Есть у вас педагог, который хорошо работает, спросите, что нужно ему для его работы: фотоаппарат, сканер, литература, экран или что-то еще.

- **Объявление благодарности, занесение на Доску почета.** Благодарность можно объявить, как устно, так и письменно. Можно организовать доску почета и вывешивать на ней фотографии отличившихся педагогов. Не только коллективу, но и ученикам, и родителям будет приятно увидеть «своего» педагога на доске почета.
- **Рассказать об отличившихся педагогах на школьном сайте.** Или публиковать статьи в региональных газетах.
- **Предоставить дополнительные дни отдыха.** Если педагог выполнил работу сверхурочно или проработал полгода без больничного, можно предоставить пару дней отгулов во время каникул.
- **Поддерживать уволенных сотрудников.** При увольнении можно также объявить благодарность за помощь в развитии учреждения, а также поддерживать дальнейшие отношения, приглашать на праздники, обмениваться опытом.
- **Организовать занятия спортом или производственной гимнастикой.**
- **Публично похвалить педагога и/или его учеников на мероприятиях.**

Расписание, отгулы, уважение и все вышеперечисленные методы нематериальной мотивации – это хорошие эффективные факторы управления мотивацией педагогов, но важнейший, на наш взгляд, фактор – **значимость труда**, миссия педагога и организации.

Благая цель в работе учителя

Мотивация «Повышайте качество обученности, чтобы наш Центр в рейтинге был повыше» – не работает, работает профессиональная мотивация: «Давайте будем лучше учить детей, потому что от нашего труда, от нашей работы зависит возможность поступления в вузы и вся будущая жизнь». То же и со всеми другими задачами и проблемами в работе педагога. Педагоги должны видеть и понимать благую цель своей работы, ее значимость для учеников и будущего.