**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВАНИЯ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация.** В статье представлены современные взгляды на нематериальные формы стимулирования педагогов, использование которых в трудовой деятельности позволит повысить общественную, деловую и творческую динамичность сотрудников. В ходе исследования проанализированы ключевые тенденции улучшения нематериального стимулирования педагогов. В заключении статью было выявлено, что для того, чтобы система нематериального стимулирование была результативной, необходимо принимать во внимание индивидуальные черты каждого педагога.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, педагоги, совершенствование, нематериальные формы.

Нередко можно слышать, что главный вид мотивации каждого работника – материальная мотивация: высокая заработная плата, премиальные, однако это не так. Вплоть до некоторого порога, безусловно, вещественная мотивация может воздействовать на свойство труда работника, однако в случае если заплатить педагогу в 2, в 3, в 4 раза более, это не означает, то что он станет в 2-3-4 раза более либо лучше трудиться. Со временем совершается адаптация к большой зарплате, и качество работы сперва увеличивается, а затем уменьшается. Денежная мотивация – наиболее слабый стимулятор труда работника. И ни в одной компании нет возможности регулярно и существенно увеличивать зарплату [5]. По этой причине следует улучшать систему нематериального стимулирования преподавательского персонала. Значимость проблемы нематериального стимулирования преподавательского персонала на данный период считается одной из основных, так как грамотно созданная система стимулирования может помочь не только лишь увеличить общественную, деловую и творческую динамичность работников, однако и послужить причиной к эффективным итогам работы учреждения и увеличить характеристики работы в целом.

Мотивация - это действие, с поддержкой коего руководитель стимулирует иных людей трудиться для свершения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их индивидуальные стремления и необходимости.

Мотивация, как некий из способов функции управления персоналом, считается составляющий частью движения управления.

Одним из средств, с поддержкой коего может реализоваться мотивация, считается стимулирование.

Стимулирование - это метод управления трудовым действием сотрудника, состоящий в направленном влиянии на действия персонала с помощью воздействия на требование его жизнедеятельности, применяя мотивы, двигающие его работой [4].

Стимулирование как метод управления подразумевает потребность учета заинтересованностей персоны, рабочего коллектива, уровня их удовлетворения, так как именно потребности считаются важным условием поведения общественных систем. Следует выделить, то что набор нужд различный индивидуумов, вступающих в состав каждой общественной системы, не схож. Такого рода индивидуальный диапазон нужд определен процессом развития личности и от воздействия находящейся вокруг сферы.

К нематериальным формам стимулирования принадлежат:

1. Творческое стимулирование - базируется на обеспечении нужд сотрудников в самореализации, самосовершенствовании, самовыражении. Увеличение сложности трудовых действий и решаемых сотрудником вопросов считается базой с целью расширения области работы творческих стимулов. 2. Организационное поощрение - подразумевает вовлечение сотрудников к участию в процессах организации, работникам предоставляется возможность голоса при постановлении ряда трудностей общественного характера.

3. Корпоративная культура. Наличие всего ансамбля компонентов корпоративной культуры порождает у работников ощущение принадлежности к компании, ощущение гордости. С разрозненных людей работники соединяются в общий коллектив с собственными неписанными законами, правами и обязательствами.

4. Моральное поощрение - формирование обстоятельств, при каковых люди испытывали б высококлассную гордость за наилучшее осуществление порученной работы, сопричастность к ней, собственную ответственность за её итоги и признание с края управления, предпочтительно на общем собрании коллектива. Кроме того морально активизирует атмосфера обоюдного почтения и доверия, развитие по должности, вознаграждения.

5. Стимулирование свободным временем - это гибкий план работы, вспомогательный отпуск либо обеспечение отгулов за сэкономленное в период работы время.

6. Стимулирование учебой - рост персонала посредством увеличение его квалификации[3].

Основная проблема в концепции каждой системы нематериальной мотивировки в преподавательском коллективе заключается в том, то что внутренняя мотивация у любого преподавателя собственная и аргументы, побуждающие осуществлять либо не осуществлять конкретные действия либо вести себя конкретным образом, считаются индивидуальными[6].

В данной связи едва ли речь может идти о многоцелевой системе стимулов и поощрений, какие в одинаковой мере хорошо станут функционировать на абсолютно всех, всегда и при различных условиях.

Скорее, возможно порекомендовать набор вероятных стимулов, из каковых управляющий подберет подходящий к конкретному человеку и условия. Так что в дополнение к абсолютно всем важным для руководителя школы особым компетенциям он обязан хорошо понимать собственных работников и их мотивы, характерные черты личности и другие психологические условия. В ином случае любая, в том числе и идеальная система мотивировки не станет давать результаты в том размере и такого качества, как предполагается.

Наиболее того, конкретное вознаграждение может иметь противоположный результат. Вознаграждение, к примеру, может рассматриваться работником и как выражение контроля с края управляющего, то есть управление им через стимулы. В соответствии с этим, реакция на подобное стимулирование с края работника может являться разноплановой [2].

Поэтому создавая систему мотивирования, следует сформировать стимулы, разрешающие осуществить тот либо другой мотив.

Существуют подобные ключевые тенденции улучшения нематериального стимулирования педагогов:

• Оказание методичной помощи. В том числе и опытным преподавателям будет легче трудиться, в случае если завуч-методист школы сможет помочь с материалами с целью выполнения тематического классного часа либо конкурса.

• Оказание содействия в прохождении аттестации, получения гранта, печати монографии, авторской программы и т.п.

• Дать вероятность подобрать график работы: методичный день, число уроков в день (кому-то комфортно провести по 5 уроков в день, кому-то только лишь 3 и не больше), количество работников дней в неделю, наличие либо отсутствие окон, время начала труда (1-ая либо 2-ая смена, к первому уроку либо позже) и т.д. Немаловажно по способности устранить беготню одного педагога любой урок в различные кабинеты на различных этажах. Компетентный составитель расписания может хотя бы отчасти удовлетворить пожелания работников.

• Дать вероятность подобрать нагрузку и классы.

• Выбрать период отпуска. У абсолютно всех преподавателей отпуск в летний сезон, однако, вероятно, некоторым весьма необходимо вырваться из школы в отпуск на неделю, выехать подальше и расслабиться. Почему бы не обеспечить подобную вероятность?

• Упоминание имени работника в материалах, созданных им либо с его поддержкой. Если педагог проявил существенную помощь в подготовке коллективного плана либо разработки программы, известите об этом на страничках материала, в докладах и иным работникам.

• Пусть наилучшие работники имеют преимущество в получении нового оборудования, техники, мебели. Есть у вас педагог, какой хорошо трудится, спросите, что необходимо ему для его труда: фотоаппарат, сканнер, спецлитература, экран либо что-то ещё.

• Объявление благодарности, внесение на доску почета. Благодарность возможно объявить как на словах, так и письменно. Можно организовать доску почета и развешивать на ней фото отличившихся преподавателей. Не только лишь коллективу, однако и учащимся, и родителям будет хорошо заметить «собственного» педагога на доске почета.

• Рассказать о отличившихся учителях в школьной газете либо на школьном веб-сайте. Либо издавать статьи в областных печатных изданиях.

• Предоставить вспомогательные дни отдыха. В случае если педагог выполнил работу сверхурочно либо отработал полгода без больничного, возможно предоставить пару суток отгулов в период каникул.

• Поддерживать уволенных работников. При уходе с работы возможно кроме того объявить признательность за помощь в становлении школы, а кроме того сохранять последующие отношения, приглашать на праздничные дни, делиться опытом.

• Организовать обучения в спортзале. Допустимо, педагог физической культуры вашей школы с наслаждением будет проводить обучения с учителями. Побеседуйте с коллективом, подобная практика есть в многочисленных школах.

• Публичная похвала педагога и/или его учащихся на мероприятиях[1].

Но вся данная нематериальная мотивация будет ничто, в случае если нет уважения педагога со стороны администрации. Как ни крути, однако взаимоотношения с директором либо завучем – это постоянно отношения подчинения, они не могут быть полностью удобны для педагога, однако к данному возможно стремиться. График, отгулы, уважение и все перечисленные выше способы нематериальной мотивации – это отличные результативные факторы управления мотивацией преподавателей, однако основной, на свой взгляд, фактор – значимость работы, миссия преподавателя и организации.

Подводя итог, необходимо выделить, то что формирование и результативное использование системы мотивации считается весьма сложной задачей, так как следует принимать во внимание характерные черты каждого человека, ситуации, целей и задач мотивации и многочисленные другие значимые условия, какие, безусловно же, нереально проанализировать в рамках одной статьи.

**Список использованной литературы**

1. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах Вопросы образования, 2008 - №3.

2. Боршевецкая Л. А. Мотивация педагогов, средства, направленные на развитие личности // Электронный архив журнала «Директор школы». 2005. № 10

3. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование персонала: Учеб. пособ. — Новосибирск: СибАГС, 2012, с.52

4. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. - М.:ИНФРА-М, 2009 г.

5. Савицкая Е.В., Чертыковцева Д.Ю. Качество образования: деньги решают не все // Народное образование, 2013, №1.

6. Ушаков К.М. Управление школой: кризис в период реформ. - М.: Сентябрь, 2011. - 176 с.