

# 教育管理中的教师激励机制构建

李胜寒

阜阳师范大学, 中国·安徽 阜阳 236000

**摘要:** 论文探讨了教育管理中的教师激励机制构建, 分析了教育管理中的教师激励机制构建价值, 并提出了构建多元化、科学的教师激励机制的对策。论文强调了激励机制在提升教师工作积极性、提高教学质量、促进教育事业健康发展中的重要作用, 并建议通过优化薪酬体系、完善评价体系、提供职业发展机会等措施, 构建全面、有效的教师激励机制。

**关键词:** 教育管理; 教师激励机制; 薪酬体系; 评价体系; 职业发展

## Construction of Teacher Incentive Mechanism in Education Management

Shenghan Li

Fuyang Normal University, Fuyang, Anhui, 236000, China

**Abstract:** This paper discusses the construction of teacher incentive mechanism in education management, analyzes the construction value of teacher incentive mechanism in education management, and puts forward the countermeasures to build a diversified and scientific teacher incentive mechanism. This paper emphasizes the important role of the incentive mechanism in improving teachers' work enthusiasm, improving teaching quality and promoting the healthy development of education, and suggests that a comprehensive and effective teacher incentive mechanism should be constructed by optimizing the salary system, improving the evaluation system and providing career development opportunities.

**Keywords:** education management; teacher incentive mechanism; salary system; evaluation system; career development

### 0 前言

教师在教育事业中处于核心地位, 教师的工作积极性、专业素养以及教学质量等都直接关系到教育事业能否良性发展。但在现行教育管理体制下, 教师激励机制不健全已经成了制约教育质量提高的关键因素之一。传统激励机制通常注重物质奖励而忽略教师精神需求与个人发展, 造成教师缺乏工作热情, 教学质量参差不齐。因此, 建立多元化的、科学的教师激励机制对促进教师工作积极性, 提高教学质量和推动教育事业的健康发展有着十分重要的作用。

### 1 当前教师激励机制存在的问题

教师激励机制对调动教师工作积极性, 促进教育教学质量提高具有十分重要的意义, 但目前的教师激励机制在实践中还存在着一定的问题, 一方面是缺乏物质激励, 教师薪酬待遇常常不能完全体现教师劳动价值, 相较于其他几个行业, 教师的薪资水平往往偏低, 特别是在经济较为落后的地区。这样就使教师面对生活的压力时可能出现职业倦怠感。例如, 有些年轻教师除了要负担房贷和车贷的经济负担外, 还必须面对教学工作中的种种挑战, 工资收入很难满足生活需要<sup>[1]</sup>。另外, 福利待遇不健全。教师对医疗和养老的保障有限, 且缺少部分针对性福利政策。例如, 部分地区教师体检项目单一, 无法及时发现可能存在的健康问题。另外, 教师在住房保障上也遭遇了很多挑战, 特别是在大都市, 高

昂的房价使得许多教师感到望而生畏, 难以找到一个稳定的居住环境。另一方面是精神激励的有效性不足, 职业认同感培养不到位。教师是教育事业发展的核心力量之一, 教师职业的意义不言而喻。但现实中教师对职业认同感常常没有被完全激发出来。社会对于教师期望过高, 支持与了解相对不足。家长通常只注重学生的表现, 而一旦表现不好, 则有可能把责任推到教师身上。当媒体报道教育问题的时候, 还会片面地批评教师, 使教师面临很大的工作压力, 但又很难得到教师应得的尊重与肯定。同时, 荣誉激励方式也比较单一。学校一般都会采用优秀教师评选和教学能手这类传统的荣誉激励方式, 但是这些荣誉评选的标准有时并不清晰, 而且数量也很有限, 很难涵盖每个辛勤耕耘的教师。另外, 教师工作成就感不足。反映教学成果往往耗时较长, 且受诸多因素影响, 使教师花费很多精力之后可能很难马上见到显著效果, 导致工作成就感下降。

### 2 教育管理中的教师激励机制构建价值

在教育管理方面, 建构科学合理的教师激励机制是非常有价值的, 如有利于提高教师工作积极性与创造力, 好的激励机制能使教师感到其努力与付出是被肯定与回报的, 进而调动其工作积极性。教师获得了物质与精神的双重满足后, 就更能全身心地投入工作中去, 并不断地探索创新教学方法来提升教育教学质量。例如, 给优秀教师一些物质奖励、

荣誉称号等,既能鼓舞教师再接再厉,又能给其他教师作出表率,营造竞争的良好氛围。同时,激励机制也能激励教师从事教育科研活动和提高专业素养。教师可以通过提供科研经费和学术交流机会等激励措施,更好地进行教学研究,将先进的教育理念和 method 应用到实际教学中,从而为学生提供更高质量的教育服务。

教师职业有其特殊性,它需要经过较长时间的积淀与沉淀。如果教师的激励机制不够健全,教师就有可能因待遇低下和职业发展空间的选择而退出教育岗位。而科学、合理的激励机制能够提升教师对职业的满意程度,使教师体会到职业的价值与发展前景。例如,对教师给予合理的薪酬待遇,健全的福利保障以及广泛的晋升空间等,都能吸引更多的优秀人才进入教师队伍,保留已有优秀教师。这既能确保教师队伍稳定,又能全面提高教师队伍素质,从而为教育事业不断发展打下坚实基础。

### 3 教育管理中教师激励机制构建的方法

#### 3.1 优化薪酬体系

优化薪酬体系是教育管理教师激励机制建设的主要手段之一,合理而有竞争力的薪酬待遇既可以体现教师劳动的价值,又可以大大调动教师工作的积极性与创造力<sup>[2]</sup>。

当前,部分地区教师基本工资偏低,很难满足其基本生活需求与职业发展期望,增加基本工资能使教师感到职业稳定,有价值感。例如,根据地方经济发展水平、物价指数等因素对教师工资标准进行适当调整,以保证教师收入能维持有尊严的生活。对偏远地区和贫困地区从教的教师,更是要给教师一些工资补贴来激励更多的优秀教师献身这些地方的教育。同时,建立科学、合理的绩效工资制度对优化薪酬体系至关重要,绩效工资应与教师工作表现及教学成果密切联系,充分体现教师多劳多得,优绩优酬。绩效工资标准的建立应考虑教学质量、学生成绩的提高、教育科研成果和师德表现等诸多因素。例如,教师教学工作可采用学生考核、同行考核和领导考核等多种手段进行综合考核,并依据考核结果决定绩效工资分配金额。对在教学改革和课程创新中做出卓越贡献的教师附加绩效奖励,鼓励教师继续探索和创新教学方法以提高教育教学质量。另外,可推出多元化薪酬激励方式。除基本工资与绩效工资之外,可设立岗位津贴、特殊贡献奖、教学成果奖等奖励形式。岗位津贴可按教师岗位特点及工作难度给予,如班主任岗位津贴、骨干教师岗位津贴等。特殊贡献奖可授予应对突发事件和学校重要活动成绩突出的教师。教学成果奖是为了表彰那些在教学竞赛、学科比赛等场合中表现出色的教师而设立的。通过多元化薪酬激励方式可以满足不同教师需要和调动教师积极性。

薪酬政策的制定应广泛听取教师意见与建议,使其参与薪酬体系设计与决策过程。与此同时,还应建立和完善薪酬监督机制以保证薪酬发放公平、公正和公开。对教师薪酬

调整、奖励发放等情况,应当及时予以公布,并接受其监督与质询。只有构建一个公平透明的薪酬体系,才会使教师们觉得自己的奉献获得了应有的报酬,进而提升教师对于学校的信任感与归属感。

#### 3.2 健全评价体系

健全的评价体系,是教育管理教师激励机制建设的一个重要保证。科学、合理的评价体系能客观、准确反映教师工作表现与专业发展水平,并对其激励提供强有力的依据。一方面应设置多元化评价指标,传统教师评价多是根据学生考试成绩进行评价,这一单一评价方式易使教师片面地追求学生成绩而忽略学生全面发展。为此,要构建多元化评价指标体系,兼顾教师教学能力、教育科研能力、师德师风和学生综合素质发展等诸多因素。例如,可以通过评估课堂教学的成效、创新的教学方法以及教学资源的有效利用等多个方面来衡量教学能力;教育科研能力的培养,可通过科研项目的参与、学术论文的发表和教学成果的推广来综合考虑;师德师风可从教师职业道德、敬业精神和关爱学生方面来考核;学生综合素质的发展可通过学生品德发展、创新能力和社会实践能力来衡量<sup>[3]</sup>。通过多元化评价指标可以对教师工作表现进行综合客观评价,指导教师关注自身专业发展与学生全面成长。另一方面,采取多样化评价方法,单一评价方法易产生片面性、主观性,从而影响评价结果准确公正。所以,要采取多样化评价方式,如自我评价、同行评价、学生评价和领导评价。自我评价能使教师在教学过程中反思、总结工作,找出长处与短处,确定发展的方向;同行评价能增进教师间的交流和合作,相互学习借鉴,提高教学水平;学生评价能体现教师教学效果与学生需求,督促教师重视学生学习体验与发展需求;领导评价能从学校管理角度综合评价教师工作情况,并对教师成长给予引导与支持。综合应用各种评价方法,可使评价结果更加准确、公正,从而对教师激励提供可靠依据。另外,还应重视对评价结果进行反馈和运用,评价结果不能只是一种分数和级别,而应作为教师专业发展过程中的一个重要参照。学校应及时向教师反馈评价结果,使其了解工作表现及存在问题,并有针对性地提出改进建议及培训机会。同时,我们需要将评估结果与教师的薪资、职称提升、优秀教师评选等激励措施紧密结合,以确保优秀教师能够获得应得的奖励和回报,从而激发教师的工作热情和创造力。对评价效果不佳的教师应提供关怀与帮助,并制订个性化发展计划以促进其专业成长。

#### 3.3 提供职业发展的机会

给教师以职业发展的机会,是教育管理建构教师激励机制的一个重要环节。作为专业人员的教师,迫切希望自己能在事业上得到发展与提高,有更大的发展机会与发展空间。

一是学校应为教师制订个性化职业发展规划。不同教师的教学经验、专业背景、兴趣爱好都有差别,所以学校要

针对教师个体特点及发展需要,对其进行个性化职业发展规划。例如,对新教师来说,可给他安排导师加以辅导,以帮助他尽快地适应教学;对具有一定教学经验的教师可鼓励其参加教学改革及教育科研活动以促进其专业水平的提高;对骨干教师来说,能给他提供升迁管理岗位和施展领导才能的机会。通过制订个性化职业发展规划可以使教师确定发展方向与发展目标,调动工作动力。

二是提供大量教师培训学习机会。教师在专业成长过程中需要持续的学习与训练,学校要主动提供多种培训与学习的机会以适应教师成长的需要。例如,可组织教师参加国内外学术会议,召开教学研讨会,培训骨干教师,使教师了解教育教学的最新观念与方法,开阔教师的眼界。同时,学校可邀请专家、学者到校演讲、校内培训、教研活动等,以提升教师教学能力与教育科研水平。除此之外,我们还可以通过网络平台为教师提供实时的学习资源,使教师能够在任何时间、任何地点进行学习。

三是鼓励教师从事教育科研活动。教育科研对教师专业发展具有重要意义,学校要鼓励教师主动参与教育科研活动并提升其能力。教育科研项目资助基金可用于资助教师从事教育科研;建立教育科研成果奖励体系,表彰奖励教育科研成果突出的教师;负责组织教师进行教育科研课题的深入研究,并为教师提供科学研究的指导和必要的支持。

### 3.4 注重教师的心理健康

教师心理健康问题不仅影响其生活质量与职业发展,而且对学生发展与教育教学质量影响深远。教师在工作中承受很多压力,易造成心理问题。一方面,教学任务重,备课、讲课、批改作业这些经常性的工作占用着大量的时间与精力。特别是有些班级规模比较大的学校里,教师要同时管理多个学生,这样往往会让教师觉得很累。另一方面,学生个体差异与多样化需求对教师提出挑战。教师要重视每一位学生的学习进度、心理状态以及行为表现等,并适时进行引导

与帮助,这无疑会加大教师的压力。另外,教师还要面对家长、学校领导及社会对教师的期待与评价,而这些压力若得不到有效减轻,极易造成焦虑、抑郁等心理问题。

重视教师的心理健康要求学校必须采取一系列的举措:一是要构建教师心理健康服务体系。学校可建立专门心理咨询室并配备专业心理咨询师对教师进行咨询、辅导。心理咨询师通过个体咨询和团体辅导,能够帮助教师在工作与生活中解决心理问题,促进教师心理调适。同时,学校可定期举办心理健康讲座、培训等活动,为广大教师宣传心理健康知识、增进心理健康意识与关注。二是创造良好氛围。学校领导应该关心教师们的工作与生活,尊重教师们的建议与意见,为教师们营造轻松和谐的环境。可通过举办各种文体活动和团队建设活动来加强教师与学生之间的交流与沟通,减轻工作压力。

## 4 结语

总之,建立多元化和科学的教师激励机制,是促进教师工作积极性和教学质量提高以及推动教育事业良性发展的关键所在。通过对薪资结构的优化、评价机制的完善以及提供更多的职业成长机会,我们能够教育工作者营造一个更为公正、公平和和谐的工作氛围,调动教师工作热情与创造力,从而为教育事业不断发展提供强有力的保证。

### 参考文献:

- [1] 许佳宾,王亚文,李维.农村教师激励的价值向度、现实障碍与优化思路[J].中小学校长,2024(9):24-27.
- [2] 蒋贝贝.互联网+背景下高校师资队伍建设策略研究[J].科学咨询(科技·管理),2024(9):241-244.
- [3] 崔美花.教育改革背景下高校教师教科研激励机制的创新[J].知识文库,2024,40(16):187-190.

作者简介:李胜寒(1999-),女,中国山东聊城人,在读硕士,从事教育管理研究。