

高校教育管理中教师激励机制的创新与实践效果分析

何锦东

泰国博仁大学 广西崇左市 532200

摘要:教师是高校教育管理的主要力量,其不仅能够对学生的学习起到积极作用,而且还能够培养学生的综合素质。但是,教师在开展工作时,由于受到传统教育模式的影响,导致教师在开展教学工作时存在较多问题。为了提高高校教育管理效果,相关人员应重视对教师的激励,进而推动高校教育管理水平的提升。现阶段,高校教育管理中存在一定问题,影响着高校教育管理质量的提升。为了解决这些问题,相关人员应注重对教师进行激励,促使其在开展教学工作时能够以积极心态进行工作。

关键词:高校教育管理;教师激励机制;创新;实践效果

1. 引言

教师作为高校教育管理工作的重点组成部分,在高校教育管理中给予教师激励有利于提升高校教育管理成效。教师激励机制可以在某种程度上调动教师工作积极性,继而促进高校教育管理工作。

2. 创新教师激励机制的理论依据

2.1 激励机制基本概念及分类

激励属于行为,它有一定目的性和价值。激励机制的实质就在于激励职工行为,用某种方式把职工行为同企业利益联系起来,调动职工工作积极性和工作效率。不同行业领域的激励机制具有一定差异性,以医疗领域为例,激励机制可以把员工的价值和自身利益联系起来,促使员工为工作而奋斗;并且在教育行业当中,激励机制可以把学生们的表现和教学质量联系起来,督促学生们去更刻苦的学习。

激励机制按其种类可分为很多种类,最为普遍的有物质激励与精神激励两种。物质激励是指通过金钱、福利和奖金来激励职工,从而激发职工强烈的工作热情和动力;而精神激励就是以表扬、嘉奖、荣誉的形式来激励职工。

2.1.1 物质和精神激励

物质激励和精神激励都是高校教育管理当中非常重要的内容,二者互相影响、互相促进,给教师的成长带来动力。高校可结合教师实际制定科学、合理的薪酬制度,这就从一定程度上促进了教师工作积极性的发挥,为其发展提供了空间,还能促进高校教育管理水平的提升。同时,高校

也可给教师以恰当的回报和鼓励,如:职称评审中的相应物质奖励,优秀教师选拔中的相应荣誉奖励。同时,也能给教师带来更多的培训机会,提升教学质量和科研水平等。精神激励和物质激励都是高校教育管理的必然要求,二者互相影响共同推动着高校教育管理水平不断提升。

2.1.2 显性激励和隐性激励两种

显性激励多指对工作进行物质激励,这种物质激励能对员工产生直接影响,并能通过某种考核制度对员工的工作成果进行测量。而隐性激励是员工工作时产生的精神满足,既能调动员工工作积极性,又能提高员工工作积极性,使员工全身心投入工作之中。显性激励和隐性激励都是高校教育管理过程中十分重要的两类激励。

所谓显性激励,主要是指以某种物质奖励的方式给予教师以刺激。例如:对在教育教学期间有杰出贡献的教师可采取奖金和职位晋升方式给予奖励,让他们发挥更大的积极性;对教学成绩突出,深受学生欢迎的教师可采取表彰和授予荣誉称号的方式给予奖励。教师可以用物质奖励的方式来提高自己的工作积极性,同时还可以使其他教师受到感染。

隐性激励,主要表现为工作给人精神上的满足。例如:通过和教师很好地沟通交流,给教师发展的机会,从而给教师带来精神满足;高校的教育管理更易将隐性激励忽视。由于高校教师在工作之余,还需要有家庭、有生活,导致他们不常跟高校教育管理人员交流。在此背景下,高校教育管理人员难以理解教师的真实思想,进而影响了对教师的激励。

2.2 国内外关于教师激励机制的研究状况

2.2.1 国外先进的教师激励机制

西方国家以教育为国家发展之主要推动力,教育管理上,强调教师激励机制。具体地讲,西方国家教师激励机制应遵循的基本准则有:第一,教师本位,关注教师成长。西方国家十分重视教师,从招聘教师到就职,升迁,每一个环节都表现出对教师成长的高度重视。第二,要尊重教师主体地位,切实维护教师各种权益。西方国家录用教师时,都要经过有关标准的全面考核,并确保教师的各种权利和利益都能得以实现。充分地发挥激励机制对教育的促进作用。西方国家对优秀人才的激励也是五花八门。例如:英国实行优秀人才“卓越奖”制度;美国推行“杰出贡献奖”制度;法国推行“获国家荣誉勋章”制度;德国是“实行终身教职制”国家;日本奖励优秀的人才。所以我国的教育管理也可吸取西方国家激励机制先进的经验。

2.2.2 国内教师激励机制发展及存在的缺陷

高校教育管理教师激励机制问题是一个系统而又复杂的项目,应从多方面加以改进。当前国内高校教育管理专业教师激励机制有:薪酬制度,考核制度和职称评定制度,对其进行不断地完善,可以在某种程度上激发教师工作热情。然而国内高校教育管理在教师激励机制方面仍然存在着一些问题,具体表现在以下几个方面:一是薪酬制度不健全。薪酬制度是激励机制中非常重要的一个方面,通过合理的薪酬制度能够有效提高教师工作积极性。然而当前国内高校教育管理薪酬制度尚不健全,许多高校薪酬分配仍以资历、职称为主,从某种角度讲,它并不反映教师的工作业绩与工作能力。二是考核制度不完善。考核是检查教师工作业绩与能力的手段,通过考试可以了解教师教学过程中所完成的任务及其给学生带来的效果。在当前的国内高等教育管理体系中,职称评定作为主要的考核手段,尽管这种方法具有一定程度的激励效果,但在实际应用过程中也可能遇到一些挑战和问题。三是职称评定制度缺乏科学性。职称评定,是高校教师升迁所必经的程序。但在实践中,许多高校出现了职称评定不科学,不合理的现象。

3. 高校教育管理教师激励机制创新途径

3.1 健全薪酬制度

建立健全高校教师激励机制可以切实提升高校教育管理水平,因此在实践中应注重建立健全高校教育管理教师

激励机制。一是高校有必要把薪酬制度列为激励机制的关键部分,在科学合理公平的原则下对薪酬制度进行完善,进一步促进教师工作积极性的提升,让教师可以把主要精力投入到教育教学工作当中。二是高校需强化薪酬制度管理,以保证薪酬制度能符合工作的实际。还要将绩效考核内容纳入到薪酬制度当中,明确各个岗位绩效考核内容,途径与方法等等,从而调动教师的工作积极性。三是高校也需将相关精神激励措施纳入薪酬制度。例如,通过建立荣誉奖励,嘉奖和职称晋升的办法调动教师的积极性。另外,高校在进行高校教育管理时也可把职称晋升当作创新与实践教师激励机制的重点内容来抓,并制定出适合教师自身条件的职称晋升的标准与流程,从而更好地调动教师工作积极性。

如某大学为提高教师的工作积极性、主动性,把职称晋升列为激励机制的一个重要组成部分。该校对职称晋升有有关规定,如有条件的教师在校连续任职 10 年以上,累计任职 40 年以上,可申报教授职称。

3.2 优化职称晋升,发展职业

优化高校教育管理教师激励机制需与教师职称晋升和职业发展相结合。高校教育管理教师职称晋升和职业发展,主要表现为工资待遇和学校发展。重视从教学方法和科研水平上培训教师,强化教师职业规划引导。最后应重视鼓励教师的教学成果和科研成果,增强他们对教学的积极性与热情。

高校教育管理应在职称晋升和职业发展上持续优化激励机制。对于职称晋升的优化主要表现为教师工资待遇,学校发展和工作环境。通过职称晋升层面的优化可以提升教师在高校教育管理上的积极性与主动性。还要重视职业发展层面的激励,把职业规划指导和职业激励有机结合起来,使教师和学校形成良性互动。通过对职称晋升和职业发展中激励机制的优化,可以为高校教育管理工作的开展提供有利的动力支持。

3.3 加强精神激励

1. 加强精神激励高校教育管理,精神激励作用不容忽视,也是对教师进行有效激励的一种重要方式。精神激励实施主体为高校教育管理人员,他们在进行精神激励过程中要始终以教师为中心,根据教师的工作和心理特点制定具有针对性和实效性的精神激励机制。另外,精神激励实施的对象应以教师为导向,它在实施中应注意有针对性,差异化地激励不同类型的教师。高校教育管理人员要想提

高精神激励机制的有效性,就要在具体实施过程中注意以下几点:(1)要根据不同类型教师的心理特点制定出具有针对性、差异化的精神激励机制;(2)我们应该注意教师工作中不同阶段不同类型的教师所遇到的不同的问题,并根据他们遇到问题的阶段制定相应的精神激励方案;(3)必须把教师利益与切身利益密切联系在一起,切实为教师营造一个良好环境;(4)具体实施精神激励时应注重情感激励,榜样激励以及榜样示范作用的发挥。

2. 加强物质奖励的高校教育管理精神激励机制,是对教师进行有效激励的一种重要方式,也是高校教育管理物质奖励机制与精神奖励机制协同作用的结果。高校教育管理中要加强物质奖励机制与精神奖励机制对教师激励工作的影响,需要厘清物质奖励与精神奖励的关系。物质上的奖励制度为教师提供了有效的激励手段,而精神层面的奖励则是确保教师得到有效激励的核心要素。为此,高校教育管理人员应重视加强物质奖励机制与精神奖励制度的衔接。

4. 高校教育管理教师激励机制创新及实践效果分析

4.1 教师工作满意度提升

如高校可奖励优秀教师、奖励教学业绩好教师、处罚教学业绩差教师等。这一激励机制能在某种程度上促进教师工作的积极性。就教师激励机制而言,可加入经济激励措施以增加教师的工作收入;可加入荣誉激励,激励教师积极参加学校举办的学术活动和社会公益活动。这些举措均能不同程度地提升高校教育管理对教师工作的满意度。

在高校教育管理当中对教师进行激励机制,可以促使其自身素质能力得到提高。高校可结合自身发展情况及发展目标制定出符合学校实际的教师激励机制。如高校可制定适合自身学校发展的职称评定机制,教学团队建设机制和科研经费使用机制,以推动高校教育管理教师工作满意度提升。

4.2 提高教师的教学和科研能力

教学作为高校教育的核心内容,是促进高校教师专业素养发展的重要手段,高校教育管理中应有效激发教师教学能力,从而促进其工作积极性。高校为了达到提高教师教学能力的目的,就需要不断地丰富教学内容,可在课堂教学过程中引入一些典型案例,理论知识等等。新时期我国教育事业得到了持续发展,为适应新时期社会人才需求,各高

校应重新定位人才培养目标,也需改变传统教育观念,重视学生实践能力的培养。所以,大学在进行人才培养工作时,要积极地对学生实践能力的培养。将实践教学引入教师激励机制,有助于教师增强教学效果,让教师完成教学任务的同时获得更多的参与实践课程学习的机会。

4.3 全面提高高校教育管理水平

教师激励机制对于高校教育管理具有重要影响,高校要注重教师激励机制运用,督促教师能主动参与教育管理,继而促进高校教育管理成效。与此同时,我们要注重教师激励机制运用情况的评估,通过评估教师激励机制运用的成效,认识到在运用过程中出现的一些问题,并在此基础上有针对性地提出相应的解决办法,并在此基础上对教师的激励机制进行了健全与完善,从而在实际工作中起到了更大的促进作用。另外,要加大教师激励机制运用宣传,增加教师参与度。

结束语:对高校教育管理教师激励机制创新和实践效果分析表明:激励机制实施后教师工作满意度明显提高。在物质与精神的双重刺激推动下,广大教师更主动地参与教学与科研工作,进而推动高校教育管理整体水平提高。具体来讲,高校从健全薪酬制度,优化职称晋升及职业发展路径,加强精神激励等方面入手,切实激发教师潜能及创造力。与此同时,各高校也重视给教师职业发展提供机会与平台,比如提供深造与培训机会、鼓励教师参加国内外学术交流等,这些均有利于促进教师学术水平与教学能力的提高。另外,各高校通过奖励优秀教师,组织教学竞赛,提高了教师荣誉感与归属感,从而进一步调动了教师积极性。通过这些举措,各高校在提高教师工作满意度的同时,还能促进教师教学和科研能力的发展,并最终达到提高高校教育管理总体水平的目的。

参考文献:

- [1] 焦宇鹏. 基于教师需求的高校人力资源管理激励机制研究 [J]. 就业与保障, 2024, (07): 181-183.
- [2] 戚素素. HY 民办高校教师激励机制优化研究 [D]. 山东建筑大学, 2024.
- [3] 侯英, 王伯余. 高校体育教师激励机制的问题探赜与策略优化 [J]. 运动精品, 2024, 43 (04): 4-7.
- [4] 陈飞龙. HK 职业学院专任教师激励机制优化研究 [D]. 海南大学, 2023.