

马斯洛需求层次理论在公办幼儿园非在编教师激励中的运用

◆孙娟

(身份证号码: 1306821980XXXX6627)

摘要: 本文简要的阐述了马斯洛需求层次理论的内涵, 分析了我国公办幼儿园对非在编教师的激励现状, 提出了运用马斯洛需求层次理论对公办幼儿园非在编教师的激励机制。

关键词: 需求层次理论; 公办幼儿园; 非在编教师

一、马斯洛需要层次理论

美国心理学家马斯洛将人的需求分为生存需要、安全需要、情感与归属需要、尊重需要、自我实现需要五种, 这五种需要成阶梯排列, 生存需要处于最低层, 自我实现需要是人们最高层的需求。当人们的低层需要得到满足后, 这种需求就不再有激励作用, 不能成为人们的行为动力, 这时人们就开始有了较高层次的需求。在这五种需要中, 生存需求、安全需求和情感需求属于底层需求, 而尊重需求和自我实现需求属于高层次需求, 且追求永无止境。低层次需求不会因高层次需求的出现而消失, 它仍然存在, 只是减弱了对人们行为的影响。不同的人或是一个人的不同时期的主要需求都不一样, 可以有针对性的采取激励励志。

二、公办幼儿园对非在编教师的激励现状

(一) 薪资待遇较低

近些年来, 我国教师的待遇在不断提高, 但与其他行业相比, 薪资福利仍然较低。随着社会经济不断发展, 物价不停上涨, 而教师福利待遇的提高却较为缓慢, 这些情况累积到一起必然会使得教师队伍的稳定性受到影响。人们心之方面的公平是相对公平, 而不是绝对公平, 人们不但会将自己的投入与回报和自己的过去进行比较, 还会与他人的回报与投入进行对比, 教师在对比的过程中一旦觉得有失公平, 就会对自己的工作感到不满意。教师的福利主要指的是五险一金, 他们的福利待遇相对稳定, 但却难以满足当前形势下的需求。

(二) 缺乏内部激励

美国科学家赫兹伯格提出了双因素激励理论, 他认为影响工作的主要因素包括保健因素和激励因素。其中, 保健因素是指工资福利、工作条件、管理措施等, 这与马斯洛需要层次理论中的低层次需要相符。激励因素则包括了工作本身、成就、认可、责任、成长、发展等, 这等同于马斯洛需要层次理论中的高层次需要。目前, 我国的公立幼儿园普遍存在内部管理机制投入不足的情况, 这就导致幼儿园对教师的培训制度不健全, 培训方法也较为陈旧, 培训内容也已无法满足当前的需求。还有一些内部管理机制忽略了教师对工作的兴趣和对自身价值的追求, 简简单单的收入报酬不能满足教师的所有需求。

(三) 激励模式僵化

公办幼儿园在对教师进行激励的过程中, 增加薪资待遇的主要依据是教师工龄的长短以及他们的职称, 常常忽略掉教师对工作的付出和贡献以及教师的能力。对教师职称的评定, 取决于教师发表论文的数量和发表文章刊物的等级, 职称显示出了教师的职业地位, 这就导致一些教师会出现盲目的追求行为, 有的在职称评定前努力钻研, 一旦评定结束就放松了对自己的要求。还有许多教师因想要评定职称而发表文章, 而不是为了进行学术研究, 就出现了许多缺乏学术意义的论文, 制造出了许多的学术垃圾。

三、运用马斯洛需要层次理论对公办幼儿园非在编教师的激励机制

(一) 提高教师福利待遇

教师的主要生活来源是他们的薪资待遇。薪酬不仅是教师生活的保障, 另一方面也显示了社会对教师职业的认可 and 尊重。在现代的管理实践过程中, 薪酬已不仅仅是工资、奖励, 应该是经济性薪酬和非经济性薪酬的总和。其中, 经济性薪酬是指直接支付的工资、津贴、奖金等和间接支付的福利、保险等, 经济性薪酬是教师生活的基础, 当教师的经济性薪酬得到满足后, 非经济性薪酬才能发出最好的激励效果。因此, 公办幼儿园在对非在编教师进行激励的过程中, 应提高教师的经济性薪酬, 还可以适当的提高福利, 在教师经济性薪酬中的比重, 除了在校教师自动生成的五险一金等福利项目, 还可以设计出一些培训、进修、家庭福利等教师自选福利项目, 让在校教师根据自身的实际条件进行选择。

(二) 有针对性的制定激励机制

在公办幼儿园的管理过程中, 无法找到最有效的激励机制, 但却有最适合的激励方法。教师的工作环境相对稳定, 但由于教师的个人能力、工作经历、人生阅历等方面的差异以及教师处于不同的人生阶段, 需求都是不同的。一般情况下, 刚毕业进入幼儿园工作的教师最大的需求是改善生活条件, 工作几年后的需求则是提高自身竞争力等发展需求, 也可能是得到学生的尊敬和认可的需求。随着时间的流逝, 教师们的底层需求不断得到满足, 便越来越追求高层次的需要。幼儿园应针对教师的不同需求来制定非在编教师的激励机制, 要及时了解到教师主要需要的变动, 并引导教师将个人追求和学校发展目标有机结合, 共同发展, 共同进步。

(三) 加强对教师的培养

教师的职业特点导致他们有极强的进取心和求知欲。对教师展开培训, 不仅仅能够满足他们的自身发展需求, 还可以提高他们的业务能力。教师的专业发展是一个长期的过程, 不仅需要教师不断努力、主动学习, 还需要外部环境对它们进行督促。公办幼儿园应为非在编教师提供一个良好的培训平台, 帮助他们开阔眼界、提升能力, 可以背教师提供自学进修、在职深造的机会, 可以报销一部分甚至是全部的培训费用。公办幼儿园在制定非在编教师培训计划时, 要针对教师的实际情况, 不仅要考虑到教师的发展需要, 还应结合学校的发展目标, 促进教师和学校共同发展。

(四) 鼓励教师参与到幼儿园管理中

幼儿园应积极鼓励非在编教师参与到学校管理过程中, 这样不仅体现了教师在幼儿园的主体地位, 还有利于幼儿园各项政策的有效实施。对于公办幼儿园来说, 各项制度可以让教师参与并得到他们的认可和支持十分的重要。幼儿园可以收集教师的建议和意见, 是教师可以参与到幼儿园的决策过程中。这样不仅提高了非在编教师的归属感, 还能感受到学校对他们的认可, 增强了他们的自我满足感, 还可以激发出他们对幼儿园的责任感。

参考文献:

- [1] 蔡丽沙. 马斯洛需求层次理论在公办幼儿园非在编教师激励中的运用[J]. 成才之路, 2019, (10).
- [2] 李美芳, 岳亚平. 民办幼儿园教师流动的原因及对策建议——基于马斯洛需求层次理论的分析[J]. 早期教育(教科版), 2014, (1): 59-62.
- [3] 罗景凡. 马斯洛需要层次理论在教师激励中的运用[J]. 重庆电子工程职业学院学报, 2012, 21, (2): 96-98.