

高职教师的心理需要与工作积极性的激励

盖新生

(辽河石油职业技术学院 辽宁·盘锦 124103)

中图分类号:G718

文献标识码:A

文章编号:1672-7894(2011)05-159-02

摘要 人的需要是有机体的内部环境和外部生活条件的要求在人脑中的反映。需要产生动机,动机支配行为,行为指向需要的目标。要分析和研究高职教师的需要特点,不断唤醒教师们的心理动力,深入体察教师的需求,通过满足教师的合理需要来激励其工作积极性。

关键词 教师的需要 积极性激励

Psychological Needs and Encouragement Working Enthusiasm of Professional Teachers // Gai Xinsheng

Abstract The needs of people are the requests for the internal environment of the organism and external living condition which appear in the people's brains. The needs produce motivation, the motivation dominates the action, and the action leads to the necessary goal. We should analyse and study the feature of the needs, rouse the psychological dynamic, and experience and observe deeply what the teachers need. The working enthusiasm is encouraged by the way of satisfying the proper need of the teachers.

Key words the needs of the teacher encourage the enthusiasm

Author's address Vocational and Technical College of Liaohe Oil Field, 124103, Panjin, Liaoning, China

为了推动教育事业加快发展,《国家中长期教育改革和发展规划纲要》提出了6项保障措施,第一条就是加强教师队伍建设。要健全教师管理制度、改善教师地位待遇、提高教师业务水平,努力建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

如何加强教师队伍建设,激励教师的工作积极性,这不仅是一个教学管理问题,也是深化教学改革、落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要》的一个重要内容。本文拟从心理学原理出发,以管理学体系中的“行为科学”理论为指导,分析教师行为的因果关系,即需要、动机和行为之间的关系,进而探讨激励教师工作积极性的途径和方法。

1 需要概述

什么是需要?从心理学上说,需要属于人的个性心理倾向性,它是有机体的内部环境和外部生活条件的要求在人脑中的反映。它通常以意向、愿望和动机的形式表现出来。人的需要是多种多样的。根据需要的起源,可以把需要分成生理需要和社会需要两类。根据需要的对象,又可以把需要分成物质需要和精神需要两类。按照美国心理学家马斯洛的观点,人的需要可以分成如图1所示的层次结构:

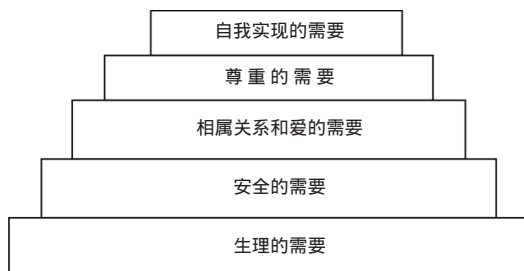


图1 人的需要结构层次图

也就是说,人类最基本的需要是生理的需要,生理需要是基础,生理的需要获得相当的满足之后,随之而产生的是安全的需要,在此基础上,才会出现相属关系和爱的需要。以上三个需要获得满足后,个人的尊重需要充分地发展起来,最后,才发展到最高层次——自我实现的需要。

从需要的特性来看,它最主要的特性是它的“驱动性”。“驱动性”是指主体由于感到某种欠缺,因而产生相应的紧张感,使自己去寻找满足这种需要的途径和方法,以获取需要的对象。需要的这种驱动性说明,人的行为是受一定的动机支配的,而动机是由人的需要产生的。即需要产生动机、动机支配行为、行为指向需要的目标。

在管理学体系中,有一种“行为科学”理论,这种理论研究人们的行为与需要、与动机之间的关系,认为:只有通过满足人们的合理需要,激发人的动机,才能充分调动起人们的工作积极性。因此,分析和掌握教师的需要特点,通过满足其合理的需要来激励教师的工作积极性,是具有十分重要意义的。

2 高职教师的需要结构特点

按照马克思主义的观点,人的本质是一切社会关系的总和。社会存在决定人们的社会意识。教师由于其来源、学历、经历以及年龄和环境等的不同,具有不同的需要特点。亦即不同的学校教师其需要的特点不尽相同,表现也比较复杂。

这里主要针对高职院校教师的需要特点进行分析和探讨。

2.1 生理(生活)和安全方面的需要得到了基本的满足

改革开放以后,党和国家倡导尊重知识、尊重人才的社会风气,社会上逐步形成了重视教育、尊重教师的良好风尚,教师的社会地位有了很大的改善和提高,教师的工资水平总体上也在逐步提高。高职教师处在整个教师群体中的一个中等位置,其物质生活待遇比较高。因此,高职教师不会像一些贫困和农村地区教师为基本待遇和生活条件而发愁。因而,从需要的特点来说,高职教师生理(生活)和安全的需要得到基本上的满足。

2.2 相属关系和爱的需要

相属关系和爱可以理解为亲人、同事、教学团队之间的关系。多数教师家庭和睦、与同事相处融洽、关系和谐,学校也有一个团结向上的氛围,故而这一点是可以得到基本满足和保障的。

2.3 自尊的需要满足有欠缺

教师的职业总体上还属于比较清贫,虽说有一定的社会地位,但社会地位不如做官、做公务员和当老板的高。通过职业的横向比较,不少教师认为在课堂上讲课是一件苦差事,三尺讲台一教鞭,用的是书本和粉笔,接触的是学生,没有其他额外的收入,比不上当公务员、坐机关或搞经营的,可以管钱管物、有权有势。这样,一部分教师认为自尊的需要得不到满足。他们感觉寂寞,不安心教学工作,要求调出学校或调换教学岗位。一些不能调出的教师(主要是已成家、有子女和年长者),则把学校看成是养老的地方,只图清闲和安逸,应付工作,打发日子。从很多的情况看,有不少教

师调出学校或调离教师岗位,说明了教师的流失状况。当然,也有大学毕业生应聘做教师,这些大学毕业生,不少人也是不愿做高职教师的,到高职院校后,缺乏工作热情和进取精神,不安心工作而再做调动。

2.4 自我实现的需要有得不到很好的满足

一是因为高职学生录取分数低,学生基础比较差,加上教学内容和方法上有的不适合学生,因而学生学习劲头不足、课堂纪律差,给这样的学生上课,教师感觉是“大材小用”、缺乏热情、没有压力和动力。二是从工作量上看,高职教师工作量轻重不一。有的专业是学校的重点好专业,学校和学生都很重视,教师课时多,有的专业为非主要专业或者教师专业不对口,所以,又有许多教师教学任务少,觉得在学校“无用武之地”、“没出息”,不能发挥自己的聪明才智。三是在教学管理上缺乏考核竞争机制,干多干少、干好干坏差不多、一个样。教师业务考核差强,缺少评比、晋升或评优、提拔等激励机制,这严重挫伤了教师的工作积极性,使他们尝到了干好干坏一个样的苦果。因此,觉得“屈才”、“没意思”、“没奔头”,在高职教师身上又表现出自我实现的需要得不到满足的特点。

2.5 业余文化生活方面的需要也欠满足

在业余时间上,因为文化娱乐方面的活动不足,因而部分教师消遣、娱乐和交往的需要也缺乏很好的满足。

以上分析说明,高职教师的需要结构特点是:自我实现的需要最突出,其次是尊重的需要得不到满足,再就是娱乐和业余生活的需要较缺乏。而生活和安全方面的需要可以获得基本上的满足。也就是说,高层次的需要大、低层次的需要小,需要的结构是呈倒三角形的特点。如图2:

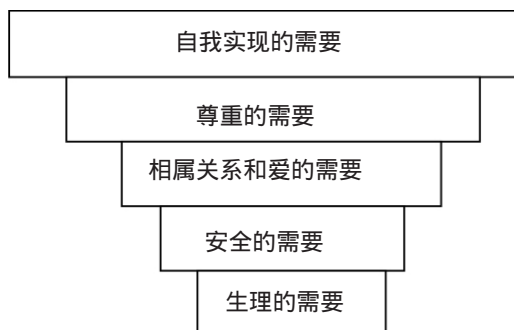


图2 高职教师的需要结构特点

3 高职教师工作积极性的激励

分析了高职教师的一些特点和由此产生的需要结构特点,使我们产生了一定的启示。我们应该了解高职教师的这些需要特点,努力创造条件,满足教师们这些现实、合理的需要,以激发和调动教师的工作积极性,做好教育教学工作。

1)要努力满足教师自我实现的需要,创造教师个体内部激励的条件。由上面的分析可知,一部分教师的工作热情不高,并不是在生活上有什么后顾之忧或烦恼(至少说这不占主要方面),即,不是因为生活和安全的需要得不到满足,而是因为学生、学校、专业等原因,他们觉得在学校工作没奔头,不能发挥自己的聪明才智。因此,应努力为教师施展自己的才智创造条件,形成良好的气候和环境。一方面,要在工作上多帮助和鼓励教师做好工作,通过设立教学名师、骨干教师、专业(学科)带头人等形式,有了成绩及时给予肯定,引导教师钻研业务、探讨教育和教学方法;另一方面,要通过专业改革和精品课建设、教学论文竞赛、说课和教学研讨、经验交流会等形式,创造教师发挥才能的机会,并大力总结和表彰先进事迹和典型,如此来唤醒教师们的心理动力,使他们心理上产生成功的满足感,激发他们的工作热情。这样,他们就会觉得工作有干头、前进有方向。很多学校

通过加强教师能级管理、细化晋级标准、改革教师评聘办法等激励教师们的工作热情,都是成功的唤醒方法。

2)努力深化教学改革,建立科学的教学评价考核体系和机制。要敢于涉入教育改革的深水区,深化教师绩效工资改革。对于一部分安于现状、不思进取的教师,要调动其工作积极性,必须加大改革力度,刺激其生理(生活)方面的需要,即通过改革,贯彻按劳分配、效率优先的原则,建立竞争机制,形成科学完善的教学评价考核机制。现在,面对学习贯彻《国家中长期教育改革与规划纲要》的要求,我国教育改革的步伐正向纵深推进,全国高职教育的形势发展也要求高职教育要加快改革的步伐,实现“大力发展职业教育”的目标,很多学校实行按课时计奖,调动了教师上课的积极性,出现了竞相争着上课的好现象,这是改革带来的变化,是成功的一面。但这只是对教师工作“量”的考核,没有“质”的考核,还应建立和完善绩效工资考核制度,实行“学生评教”、“优化组合”、“竞聘上岗”等一系列改革措施,制定干好干坏不一样的考核办法,进一步调动教师上好课的积极性,鞭策教师做好工作。所以,推进和深化学校改革、建立竞争机制,是激励教师工作积极性最根本所在。

在《国家中长期教育改革与规划纲要》中要求:健全教师的管理制度。要进一步推进教师的聘任制度,推进教师的资格制度,推进教师的职务制度。“探索在职业院校设置正高级教师职务(职称)。加强学校岗位管理,创新聘用方式,完善激励机制,激发教师积极性和创造性”。

3)树立尊师重教的良好风尚,满足教师自尊的需要。要在主导思想上、在舆论上、在政策制度上向教师倾斜,树立尊师重教的良好风尚。如奖金、生活待遇、住房、晋级、职称、评优等各方面,突出教师的地位,真正在客观上形成一种羡慕教师工作的氛围,使教师们自尊的需要得到很好的满足。这也是深化学校改革的内容之一。

《国家中长期教育改革与规划纲要》中指出:“提高教师地位待遇。不断改善教师的工作、学习和生活条件,吸引优秀人才长期从教、终身从教。依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平,并逐步提高。落实教师绩效工资,在工资、职务职称等方面实行倾斜政策,完善津贴补贴标准,改善工作和生活条件。制定教师住房优惠政策,落实和完善教师医疗养老等社会保障政策。”

4)要注意满足教师们业余生活和精神方面的需要。因为精神文化方面的需要是一种高层次的需要,它制约和影响人们的心境和情绪状态等,而心境和情绪状态又是影响人们工作热情的重要因素。所以,应予以满足。在工作之余,应组织丰富多彩的文体娱乐活动,调节心情、放松心情,休好假期,为教师创造必要的活动条件。对于这一点,不能认为是小事、是可有可无的事,而应重视起来。

总之,从心理学和管理学的角度来说,要不断唤醒教师们的心理动力,深入体察教师的需求,通过满足教师的合理需要来激励其工作积极性。

还应特别指出的是,教师所处的自身环境和条件不尽相同,甚至差别很大,因而教师的需要特点不同,而且,教师的需要结构关系因环境条件变化而变化,不是一成不变的。必须深入了解和体察教师的需要特点,做到切合实际、区别对待,合理满足。

参考文献

- [1] 《国家中长期教育改革和规划纲要》(2010—2020)中国网[2010-03-01].<http://www.china.com.cn/>.
- [2] 李诚忠,王序荪,刘玉明.学校管理心理学[M].黑龙江:黑龙江科学技术出版社,1988.
- [3] 邵云雁.教师激励需要多元体系[N].中国教育报,2010-07-13.

编辑 杨呈祥