

团队激励在中小学教师团队文化中的作用

陈雪梅

摘要:团队建设和团队激励是构建一个高效的团队必不可少的内容。我国中小学校教师管理中加强团队组织建设和实施团队激励策略,既是现代团队组织管理理念的运用,又是调动教师积极性、主动性、创造性和提高我国中学管理综合水平的有效途径,更是深化我国中小学校教育管理改革的必然之路。

关键词:中小 教师管理 团队激励 策略

中图分类号:G451

文献标识码:C

DOI:10.3969/j.issn.1672-8181.2013.16.115

1 团体(队)和团队激励的内涵及其特点

两个以上的人共同活动,他们的关系就构成群体。但群体的存在有两类,一种是松散的群体,即人们缺少共同目标的随机组合,没有严谨的关系结构。另一种是人们的关系较为紧密的群体,这类群体是能相互负责的,具有共同目标、共同的执行目标和共同方法的、有互补技能的一些人构成,我们把它叫做团体(团队)。因此,一组人在一起工作是群体,但并不一定是团体(团队)。在团体中,其成员在工作上互相依附,在心理上彼此意识到对方,在感情上交互影响,在行为上有共同的规范,成员对团队具有归属感、自豪感、认同感、责任感,团队的存在和发展能提高成员生活和工作的信心、勇气和力量,这便形成了团队对其成员的激励作用。团队激励具有集体性、自觉性、交互性、发展性和内隐性。

2 我国中小学校教师管理中实施团队激励策略的可行性和必要性

2.1 我国中小学校管理体制中的教师团队

我国的中小学校管理系统主要由若干管理层构成的。绝大多数中小学的组织结构采用直线参谋制形式,学校的最高领导是校长,校长配备了专门的助手来协助完成决策与指挥工作,这种专门的助手通常包括总务处、办公室、教务处、教育处等几个职能部门,由此构成学校的管理网络。

学校年级组和教研组是学校行政管理系统最基层的职能机构和教学研究组织。这两个团队组织的成员具有一定的稳定性(教研组成员几乎不变动,年级组成员在一定时间内也具有相对稳定性),并且具有一定的共同任务,这就为在年级组和教研组两个教师群体中管理中进行团队建设和团队激励提供了可能性。

2.2 我国中小学校教师管理中存在的主要问题

目前我国中小学校教师管理存在的问题,要么是缺乏团队精神,要么是缺乏团队激励,要么是团队僵化。要解决上述问题,必须在教师管理中加强团队建设和实施团队激励策略。

2.3 对教师团队实施激励的理论依据

行为科学管理理论的重要支柱是群体行为理论,该理论认为,人不仅仅是个体人,他总是隶属于某个群体,成为群体人。群体行为理论是团队激励理论中关于团队对其成员激励的重要理论依据。

德国卢因的“团体力学”认为,人们结成团体,不是静止不动的,而是属于不断相互作用,相互适应的过程。

伴随着人才战的加剧和经营环境的变动性增强,许多企业开始重视横向协调、团队组织、流程为导向的组织设计等。大量的学术研究和企业实践表明,团队合作是企业进行各种创新,提高产品和服务质量,及降低动作成本的重要组织方法。

团队建设和团队激励在企业界受到的青睐及其成功的经验使我们相信,在学校组织特别是在我国中小学教师团队管理中,团队激励也可以发挥出它应有的功效。但企业组织与学校组织毕竟还有很多不同之处,因此,绝不能在教师团队管理中简单照搬了事,而应结合我国中小学校及教师群体的特点,加以仔细研究,为我国中小学校教师管理寻求到科学的、恰当的团队建设和团队激励策略。

3 我国中小学校教师管理中的团队激励策略

3.1 “建立共同愿景”策略

要在我国中小学校教师管理中进行团队建设和团队激励,第一

步就是建立一个清晰的、有吸引力的奋斗方向,即建立共同愿景。愿景应是管理者和教师一起努力根据自身情况制定的,人人都应对其负责。总的来说,一个愿景必须现实、合理、富于意义和具有挑战性。如,在中学常见的年级管理中,要组建年级团队,首先就应设定年级全体教师的共同愿景。有了年级的共同目标,各班和各个教师才能有的放矢地确定自己的目标;有了年级的远景目标,各班和各位教师才能更好处理长远利益与眼前利益的关系,才能调动全体教师的积极性、主动性和创造性,提高年级工作效率,促进年级共同愿景的实现。

3.2 团结合作策略

团队有了共同愿景和目标,还须相互团结合作才能真正达到和完成团队的愿景和目标。但要让团队成员间建立团结合作的关系,需要通过各种途径来塑造我国中小学校教师团队的团结合作机制:第一,让教师团队成员集体探索愿景和目标。第二,建立工作任务的相互依赖关系。第三,建立基于团队的奖励方式。第四,发展以信任和沟通为基础的人际关系。

3.3 团队文化建设策略

在现代的工作环境中进行团队文化建设是非常重要而必要的。通过团队文化建设形成团队工作精神,凝聚团队成员,提高团队工作效率,巩固发展团队。作为以文化传承为主要任务之一的中小学,进行团队文化建设更具有特殊的现实意义。凡中华名校莫不以深厚的文化底蕴著称于世。作为中小学,其团队文化建设可以从以下方面着手进行:第一,建立制度文化和标识文化。第二,培育特有的关爱文化。第三,建立团队的价值体系。

3.4 总结、反省和超越策略

作为团队,无论成功失败,都需要不断进行评估和自我反省。作为我国中小学校的团队建设,总结反省既可以在一个成员身上进行,但更多的应该在一个年级、一个教研组、一个班级、一个备课组内进行,因为这有助于问题的全面认识和综合解决;总结反省需要定期举行,只要符合某个阶段发展的需要;总结反省既可以在思想上进行也可以书面形式进行,只要效果到位就行。

实践总是在不断变化发展的,而人的思维、观念、认识往往具有一定的滞后性。因此,在我国中小学校教师团队建设中,应勤于学习,敢于打破框框条条的禁锢和限制,不断解放思想,与时俱进,只有这样,才能永不停滞,不断超越。

参考文献:

- [1](美)彼得·圣吉著,郭进隆译.第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M].上海三联书店,2003.
- [2]陈孝彬.教育管理心理学[M].北京师范大学出版社,1999.
- [3]陈国权.团队组织模型[M].上海远东出版社,2003.
- [4]程正方.现代管理心理学[M].北京师范大学出版社,2003.
- [5]国家教育委员会.新的里程碑[M].教育科学出版社,1996.
- [6]郭成纲.西方管理思想史[M].经济管理出版社,2002.
- [7]冯大鸣.沟通与分享[M].上海教育出版社,2002.
- [8]郭卜乐.今日心理[DB/OL].http://www.cptoday.net.
- [9]周俊.略论学校目标管理的正负效应及其优化措施[J].中小教育管理,2001,(2).

作者简介:陈雪梅,金牛教育培训中心,四川成都 610000