

浅谈小学教育教学管理中激励机制的有效运用

杨 辉

(吉林省敦化市额穆镇中心小学校 吉林 敦化 133707)

【摘要】在小学教育教学管理中,一套科学合理的激励机制所发挥的重要作用是不可估量的。小学教育教学管理中的激励机制主要发挥的是学校的行政管理职能,奖励机制对于小学教师群体来说是非常受用的,在教师们的内心深处是极度渴望得到外界肯定的,而激励机制便是对教师们成长与进步的非常显著的肯定方式,小学教师在激励机制的潜移默化影响之中,会逐渐提升自己的专业水平,改善自己的教学方式,这是其他管理方式难以企及的优势所在。因此,必须要建立并健全小学教育教学管理中的激励机制。本文将就小学教育教学管理中激励机制的有效运用进行深入的分析与探究。

【关键词】小学;教育教学管理;激励机制;有效运用;探究

自古以来,激励机制就是管理者所惯用的一种管理手段,无论在哪个行业还是哪个领域,一套好的激励机制都占据着至关重要的位置,这是与人们本真的心理需求相一致的,在小学教育教学管理中,亦是如此,学校管理者根据教师们的实际需求来制定有效的激励机制与激励手段,必然能够大大提升教师们的教学积极性和主动性,提升教师们的荣誉感与责任感。就如何充分发挥激励机制的重要作用来激发教师教学的动力提出自己的几点看法和建议,希望能够对小学教育教学管理工作有所启发和助益。

1 理解掌握小学教育教学管理中激励机制的优势

1.1 有效调动教师教育教学的积极性。

之所以制定激励机制,其根源就在于教师的教学积极性会随着时间的推移而有所变化,依靠激励机制的作用来维护住教师的教育教学积极性,教学效率才能得到有效的保障。学校管理者制定各种各样的激励方式,最重要的目的就是鼓励教师在不断的教育教学实践工作中来提升自己的专业素质,激励机制发挥的作用,会让教师们的教育教学状态从被动转化为主动,教师的教育教学热情上去了,才能够提高学生教育教学的质量。

1.2 充分提高教师自身的教育教学能力。

通常情况下,一个人在正常工作当中,基本上会付出百分之二十到三十的个人能力,但是,一旦有激励机制摆在面前时,人们就可以发挥出百分之八十左右的能力,很简单就可以看出在激励机制的作用下,人们的个人能力能够得到百分之五十到六十的提升,这就说明激励机制在提高教师们教育教学能力方面所发挥的重要作用。

1.3 有效提升校园凝聚力,教师向心力。

教师在小学校园中所扮演的角色是双重的,在小学校园里,教师不仅仅是学校的管理对象,同时也是学校所要依靠的对象,有了教师,小学校园的教学与管理工作才能够得以有序地进行。要想办好学校,营造良好的学校氛围,就必须要想尽办法来发挥教师自身的能力,学校管理者必须要保证自己对教师是有了解的,是能够给予每一名教师一个准确的定位的,绝对不能将教师与学校的关系看作是简单的雇佣关系,更不能以一种管理手段的角度来看待教师体制的改革,而是要与教师们做好交流与沟通工作,提升教师们的集体意识与团结协作意识,也可以让教师们来共同参与激励机制的制定过程。

2 如何正确有效运用小学教育教学管理中的激励机制

2.1 正确掌控小学教育教学管理中激励的大好时机。

无论是多么有效的管理政策,只有运用在恰当的时机才能够发挥出应用的效用。在小学校园的教育管理当中,激励的时机可以分为三个重要的阶段,分别是前期阶段、中期阶段与后期阶段,一般情况下,学校管理工作者最常用的是前期激励,前期激励的重要作用就在于它能够为广大教师们提供一个非常明确的目标,让教师们知道自己付出努力之后能够得到什么结果,这样教师在教学工作当中便有了动力,有了目标的激励,自然会提高教学的质量。

2.2 努力坚持正面激励与负面激励相结合。

正面激励就是奖励,负面激励就是惩罚,管理中说正负激励适时适度也就是说要奖罚分明。小学学校管理者要做到奖罚分明,只有这样,才能充分发挥激励机制的作用。学校要制定出科学合理的规章制度,对教师的思想、行为进行肯定或否定,从而调动教职工的积极性。正面激励主要指肯定、晋级等,负面激励主要指批评、开除等,正负激励能有效调节人的行为动机,管理工作中要适当选用。每个人都想得到肯定、表扬,小学教师的工作相对稳定,如果偏重正激励,会让教职工觉得一切都是理所应当的,整个激励机制就会失去平衡,这样原本用来激励教师的机制成为他们认为的最低保障,从而使激励失去其应有的作用。所以学校管理工作中要注意运用正面激励的实效,对教职工进行合理的奖励,同时不能忽视负面激励的作用,要及时提出合理的批评,消除教职工的侥幸心理,从而使其自觉克制不良习惯。负面激励会让教职工思想上产生挫折感,实施中以过程性激励为主。当然在具体实践中,为最大限度调动教职工的积极性,一般以正面激励为主,负面激励为辅。

2.3 坚持具体问题具体分析有效策略。

虽然同为小学教师,有着很多的共同性,但是,每一个小学教师都是一个独立的个体,无论是在年龄还是在需求上面都是有所不同的,因此,作为管理者,一定要理解教师们的不同需求,针对不同的情况制定不同的激励政策,举例说明:对于年龄偏大的小学教师而言,他们更加看重的是安全保证以及情感上得到的尊重与信任,管理者可以根据这些教师的实际需求来制定偏向于荣誉以及情感方面的激励机制,而对于年龄偏年轻化的小学教师而言,他们会更加看重工作的提升空间以及所获取的机会与成就等等。现代社会中,人们最具普遍性的心理特征之一便是对比心,什么都要和身边的人比较一下,小学教师也不例外,当有教师获奖之后,其他教师总是会习惯性将自己与获奖的教师进行对比,如果都差不多,就会心理平衡一点,但是如果差距有点大,心理就会开始失衡,进而影响自己的情绪,最终影响到教学的质量,因此,管理者必须要注意到这一点,竭尽全力保证所有的激励机制的公平公正性。

3 结束语

总而言之,要想真正发挥小学教育教学管理中激励机制的重要作用,管理者所需要考虑的因素是非常之多的,因此,必须要为之付出更多的时间和精力,来提高小学教育教学管理工作的水平。

参考文献

- [1] 索南才让.论小学学校管理中的激励机制[J].课程教育研究.2016(15)
- [2] 蒋劲松.激励机制在小学学校管理中的应用[J].新课程导学.2016(03)
- [3] 杨庭辉.激励机制在小学学校管理中的应用[J].文理导航(下旬).2015(03)