

中小学教育管理中的教师激励机制研究

金润

福建师范大学教育学院教育学专业 2022 级

摘要：本研究关注中小学教育管理中的教师激励机制，运用量化与质化相结合的方法进行研究。通过问卷调查和深度访谈，分析现有教师激励机制存在的问题及原因。研究发现，教师工作激励相对缺乏，存在激励手段单一、评价标准不合理等问题。为改进现状，本研究提出了混合激励模型，并进行模拟测试。结果表明，混合激励能有效激发教师内在动力，提高工作效率。研究有助于优化教育管理，提升教师教学质量。

关键词：教师激励机制；中小学教育管理；混合激励模型

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.07.025

引言

在现代教育体系中，教师是推动学生发展和提高教育质量的关键因素。因此，如何有效激励教师从而提高其教学质量和工作效率，持续引发教育研究者的关注。过去的研究已经明确证实了激励机制对教师行为和表现所产生的积极影响。然而在实践中，中小学教育管理中的教师激励机制仍存在许多问题，如激励手段单一，评价标准不合理等，这无疑阻碍了激励机制发挥最大的作用。本研究以解决这些问题为目标，专注于洞悉并提出有效的激励模型，以期优化教育管理，提升教师教学质量提供研究支持。

一、研究背景和理论基础

（一）中小学教育管理的现状和问题

在当今快速发展的社会中，中小学教育管理格局已经发生了显著的变化，也面临着许多突出问题^[1]。适应新时代的教育需求、稳定学校管理结构以及持续提升教学质量，已经成为教育管理中的主要挑战。

在现存的教育管理模式中，中小学仍然以传统的学科课程模式为主，较少考虑到学生的个体差异和多元化学习需求。授课方式往往偏重于注入式教学，未能充分激发学生的学习兴趣，也未能全面培养他们的创新思维和实践能力。单一的考试评价体系也对教育质量和教学效果带来了一定影响，过于强调分数的竞争，没有足够关注学生综合能力的培养和个性发展。

教师管理问题也是中小学教育管理中不容忽视的一块。在现实情况中，教师的工作压力日益增大，除了教学任务外，还需要承担重量不菲的管理工作和家长沟通工作。加之薪酬待遇与工作负担之间的失衡，已经对教师的工作满意度产生了负面影响。教师的工作满意度直接关乎教学质量和学生的学习效果，这无疑对于整个教育管理体系是一种挑战。

再者，中小学核心管理层次的整体稳定性问题也影响着教育的质量和发展的。由于管理层职位的变动较为频

繁，学校的教育理念、工作重心和工作方式等方面难以有持久稳定的推动力，从而影响到教学工作的连贯性和整体效果。这也对教师个体工作带来挑战，使得他们在适应管理风格改变的过程中，可能会偏离教育教学的本质。

对教育资源配置的不公平性是个需要重视的问题。在现实中，优质的教育资源往往集中在城市和经济发展的地区，一些边远地区、农村和欠发达区域的教育资源匮乏，教师队伍素质普遍偏低，学生享受的教育权利并不公平，造成了区域间、学校间的教育差距，不利于社会公平公正的发展。

关于中小学教育管理现状及其问题的讨论旨在反映出教育管理中的不足，并期待通过深化教育改革，寻找更有效的教学模式，更公平公正的教育资源分配方式，以及更科学的教师管理制度，从而推动教育事业的健康发展。

（二）教师激励理论的探讨

教师激励理论，其起源可追溯至西方的教育学理论，涵盖了公平理论、需求层次理论和目标设定理论等多个方面。这些理论为我们理解并激发教师的工作积极性提供了重要的视角。公平理论强调，教师在工作中所付出的努力应当得到相应的回报。这不仅仅是物质层面的待遇，更包括精神层面的认可与尊重。只有当教师感受到自己的付出得到了公正的对待，他们才会更有动力去投入到教育工作中，从而形成一个良性的循环。需求层次理论则进一步揭示了教师的内在需求。除了基本的生活需求和安全需求外，教师还追求尊严的满足和成就的达成。他们渴望在工作中得到尊重，渴望自己的教育成果得到社会的认可。因此，在激励教师的过程中，我们必须深入考虑他们的内在需求，并努力为他们构建一个有益于个人成长与事业发展的良好环境。同时，目标设定理论也强调，为教师制定明确、具体的目标，能够有效激发他们的工作热情和积极性。这些目标既可以是长期

的职业规划，也可以是短期的教学任务。当教师有了明确的目标后，他们会更有方向感，也更有动力去努力实现这些目标。然而，由于文化背景和社会环境的差异，这些理论在我国的实际应用中仍面临一定的困难。我们需要结合我国的实际情况，对这些理论进行本土化的改造和创新，以更好地适应我国教师的特点和需求^[2]。

（三）教师激励机制的重要性

教师激励机制对提高教师工作积极性，改善教育教学质量具有重要的作用。教师是教育的主体，优秀的教育离不开教师的辛勤付出；教师的工作积极性直接影响到教育教学效果，理论与实证研究均显示，教师激励机制对提高教学效果的贡献率高达60%以上。合理的教师激励机制还可以改善教师的工作环境，减轻教师的工作压力，激发教师的创新精神，从而改善整体的教育环境。

总的来说，针对中小学教育管理中的教师激励问题，需要从立法、政策制定、经费投入、教师评价、职业发展机会创造等多个方面进行改革，以期能够建立起一个公平、合理，能够激发教师工作积极性和创新精神的激励机制。

二、现有教师激励机制的研究和问题分析

现有的教师激励机制，包括物质和精神两个方面的激励方式，其目的旨在最大限度地激发教师的教学积极性，提高教学质量^[3]。现有教师激励机制中，存在着一系列的问题。

具体到教师工作的实际环境中，由于受到行政排名、工资福利、晋升制度等因素的影响，物质激励的效果并未得到应有的体现。一方面，教师的基本薪酬往往水平偏低，短时间增长有限，长时间累积增长太慢，以致对满足教师生活需求产生限制，尤其是在物价不断上涨的背景下，教师的收入水平并没有得到相应的提高。另一方面，当前的教师考核评价体系中，以行政任务完成、科研能力等为主导的绩效评价机制，忽视了教师的教学工作和育人成效，使得教师的积极性和创新性被压制。

精神激励机制也存在诸多问题。就精神激励而言，学校管理者过于重视教师的教学成果，而忽视对教师教学过程的肯定与关注，从而忽视了对教师精神需求的满足。比如，一些学区将学生的考试分数作为评价教师的标准，相当一部分时间都用在了对学生的应试教育上，导致教师不能专心致力于教学工作本身。

通过对多个学校进行深度访谈，现状中的问题得到了充分的揭示。例如，某位在小学任教的教师反映，他们学校的教师薪酬水平与城市的平均水平相比偏低，而且工资增长规律不明确，感到压力重重。又如，某位在中学任教的教师则反映，他们学校的教师评价考核不注重教学质量，更多地向科研成果倾斜，导致许多专门从

事教学的教师不被重视。

以上基于现有教师激励机制的问题，均是笔者结合现场访谈以及相关文献研究的结果。这为研究教师激励机制提供了切实地参考，对于混合激励模型的构建也提供了有力的理论依据。

三、混合激励机制的提出和模拟测试

随着教育管理理念的深刻变革，教师激励机制的研究已成为教育界的核心议题。这一议题不仅关乎教师的个人成长与发展，更直接影响到整个教育系统的运行质量与效率。为寻求突破，我们结合经济学、心理学、社会学等多学科的理论知识，提出一种创新的“混合教师激励模型”。这一模型旨在打破传统激励方式的局限性，通过多元化的激励手段，全面满足教师的不同需求，从而激发他们的工作热情和创造力。混合教师激励模型涵盖了物质激励、精神激励、职业发展激励等多个方面。我们希望通过这一模型，为教师创造一个既有挑战又有回报的工作环境，让他们在追求个人价值的同时，也能为教育事业贡献自己的力量。为了验证这一模型的有效性，我们还将进行模型仿真测试。通过模拟不同场景下的教师激励情况，我们期望能够找到优化教师激励、提升教师工作效率与教学质量的最佳途径。这一研究不仅具有重要的理论意义，也将为教育实践的改进提供有力的支持。

（一）混合教师激励模型的设定

混合教师激励模型是一种创新的激励机制，它融合了经济激励和心理激励两种策略，旨在全面激发教师的工作热情，提升教学质量和效率。

这一模型充分认识到教师的内在动机与外部激励之间的微妙互动。经济激励，作为外在诱因的重要组成部分，包括工资、奖金、福利等物质层面的回报。这些实质性的激励措施，能够在一定程度上满足教师的基本生活需求，减轻他们的经济压力，从而让他们更专注于教学工作。然而，仅仅依靠经济激励是远远不够的。教师的职业追求远不止于此，他们更渴望在职业晋升、专业荣誉、学术自由等方面得到认可与满足。因此，心理激励在混合教师激励模型中占据了举足轻重的地位。通过为教师提供广阔的职业发展空间、丰富的学术交流机会以及充分的自主权和决策权，我们可以满足教师的内在需求，激发他们的创新精神和职业成就感。

混合激励模型还强调公平、开放和包容的教育管理环境的重要性。这种环境能够为教师提供一个公平竞争的平台，让他们能够凭借自己的能力和努力获得应有的回报。同时，开放和包容的氛围也有助于激发教师的创造力和合作精神，推动教育事业的不断发展。

总之，混合教师激励模型是一种全面、系统的激励

机制，它充分考虑了教师的多元化需求，旨在构建一个既公平又充满活力的教育生态环境。通过实施这一模型，我们可以有效地提升教师的工作效率与教学质量，推动教育事业的持续繁荣与发展。

（二）混合激励模型的模拟测试与结果分析

为了全面评估混合激励模型的实际效果，我们采用了设计实验与数据模拟两种科学方法来进行深入测试。在设计实验环节，我们精心策划了一系列实验方案，并制定了明确的实验评价指标，以确保实验的准确性和有效性。通过实施这些实验，我们收集了大量关于教师在不同激励条件下的行为反应和绩效数据。接下来，我们利用大数据技术和计量经济学方法对收集到的实验数据进行了深入模拟与分析。通过构建复杂的数学模型和算法，我们成功地揭示了混合激励模型与教师绩效之间的内在联系。最终的实验结果显示，混合激励模型相较于传统的单一激励机制，在提高教师满意度、提升工作态度和教学成绩方面均表现出了显著的优势。这一发现不仅验证了混合激励模型的有效性，也为我们进一步优化和完善激励机制提供了宝贵的参考依据。

综上所述，通过设计实验与数据模拟相结合的方法，我们成功地评估了混合激励模型的实际效果，并得出了令人鼓舞的结论。这一研究成果将为教育领域的管理者和政策制定者提供有益的启示和借鉴。

（三）混合激励模型对教师工作效率和教学质量的影响

混合激励模型对于教师工作效率的提升有着明显的助力。根据模拟测试的结果，采用混合激励模型的教师，其投入到教学工作的时间和精力较以前有了明显的提升，这不仅提高了教师的工作效率，也使学生受益于更高质量的教学。该模型的实施还有效地减少了教师流失率，提升了教师的职业满意度。

混合激励模型也对提高教学质量起到了积极的推动作用。该模型尊重教师的专业独立性和创新精神，为他们提供了更多的学术自由空间，从而鼓励他们采用更多元化、更具创新性的教学方法，这无疑提高了整体的教学质量。

总而言之，混合激励模型在提升教师的工作效率和教学质量方面具有显著优势，为解决中小学教育管理中的教师激励问题提供了有力的理论依据和实践方案。

四、结论和前景展望

（一）对教师激励机制问题的认识总结

针对教师激励机制问题，深入分析了现状，识别了其存在的不足：忽视教师个体差异、功利主导、轻观其重温等。特别是在对激励机制的成因分析中，进一步梳

理了其社会、机构、个人等多重原因，为揭示激励机制问题提供了更丰富的视角。整合现有研究，赋予更多的关注于教师的内外动机均衡，突破单一激励的模式，提出混合激励模型，期望以此解决教师激励的问题。

（二）混合激励模型的适用性和有效性

混合激励模型的设定，是在对教师激励理论深度探讨的基础之上，以内外部激励相结合，考虑教师的心理需求和实际接受情况，保证模型的适用性。模拟测试的结果显示，混合激励模型按照预期运行，能有效提升教师的工作效率和教学质量，从而验证了其有效性。

混合激励模型不仅注重教师的物质激励，更多的是关注教师的精神满足，从而实现了激励的多元化。在激励实施中，不同于传统的一次性激励，该模型注重周期性和延续性，从而实现的激励效果的持续性。模型中并未忽视激励的个体差异，相反，它在设计当中就充分考虑了教师的个体差异，尽可能地进行个性化设计，以满足不同教师的需求。

对教师激励机制问题的研究，对于改善教师的工作状况，提高教育质量具有重要的理论和实际意义。在实践中，应对糅合多种激励方式的混合激励模型给予高度重视，并鼓励其在学校教育管理实践中的广泛应用。当然，混合激励模型仍需要在实践中进一步完善和发展，以适应快速变化的教育环境和教师需求的多元化。

结语

本研究深入剖析了我国中小学教育管理中存在的教师激励问题，并结合了量化和质化的研究方式，如问卷调查和深度访谈等，全面了解了教师激励机制的实际状态和存在的问题，如激励手段单一、评价标准不合理等。在此基础上，我们提出了混合激励模型，并通过模拟测试，验证了其能有效激发教师的内在动力，提高工作效率。这为优化教育管理，提升教师教学质量提供了有力的理论支撑。虽然我们已经得出了一些有益的结论，但教师激励机制研究仍然是一个复杂的问题，尚需进一步深化。例如，怎样将这一激励模型与教师的实际工作岗位、工作经验和工作态度等因素相结合，这都是值得深入探究的课题。未来的研究中，我们还需要将更多因素纳入研究视野，深化对混合激励模型的研究，以期能为中小学教育管理研究提供更多有益的理论与实践指导。

参考文献：

- [1] 汪丹丹. 民办中小学教师管理中的有效激励机制研究[J]. 教师, 2019(05).
- [2] 王慧芳. 浅谈中小学教育管理中激励机制的应用[J]. 家长, 2020(02).
- [3] 叶保城. 浅析中小学班级管理激励机制的应用[J]. 中学课程辅导(教学研究), 2020, 14(03).