

基于综合激励模型的教育领导方法优化策略探析

Analysis of the Optimization Strategy of Educational Leadership Method Based on Comprehensive Incentive Model

佟昊莹

Haoying Tong

哈尔滨师范大学教育科学学院 中国·黑龙江 哈尔滨 150025

School of Education Science, Harbin Normal University, Harbin, Heilongjiang, 150025, China

摘要: 在教育领导工作中,激励是至关重要且行之有效的教育领导方法之一。在众多激励理论中,波特与劳勒提出的综合激励模型无疑是最经典且最为全面的激励手段之一。综合激励模型的理论表明,人们在工作中的积极性不只受到一个因素的影响,积极性与影响因素不止存在简单的因果关系,而是一种综合作用。论文基于综合激励模型的主要内容与观点,提出激励型教育领导方法的优化策略,即提升个人能力、重视外在环境、关注个人期望、保证奖惩公平。

Abstract: Motivation is one of the most important and effective educational leadership methods. Among many incentive theories, comprehensive incentive model proposed by Porter and Lawler is undoubtedly one of the most classical and comprehensive methods. The comprehensive incentive model shows that people's enthusiasm in work is not only affected by one factor, and there is not a simple causal relationship between the enthusiasm and influencing factor, but a kind of compositive effect. Based on the main content and viewpoint of comprehensive incentive model, this paper proposes the optimization strategy of the incentive educational leadership method: improve personal ability, value external environment, focus on personal expectations, ensure fair reward and punishment.

关键词: 综合激励模型; 教育领导方法; 激励法

Keywords: comprehensive incentive model; educational leadership methods; stimulus-based method

DOI: 10.12346/sde.v3i10.4548

1 引言

新时期,教育不但需要高速度发展,更要高质量发展,教育领导方法也要不断创新、与时俱进。教育领导方法是教育领导者实现领导目的、开展领导活动的操作要求,也是开展领导活动的行动要求^[1]。在各种激励理论中,综合激励模型是最为全面的激励手段之一。综合激励模型通常被用于企业管理中,而作为教育系统中的教育者和受教育者其实是更应受到激励。综合激励模型可以为教育领导方法提供优化策略。

2 综合激励模型的主要内容

激励理论是激励行为发展形成的理论化体系,是关于如何满足人的各种需要、调动人的积极性的原则和方法的概括总结。心理学家勒温认为,人的行为是个人与环境共同作用的结果。在此基础上,波特和劳勒通过综合、概括和发展,提出了著名的综合激励模型,克服了各个分支研究中心的片面性。

第一,综合激励模型继承了期望理论中“努力—绩效—报酬—满意”这一主线框架,并提出了其他影响激励的因素作为补充;第二,综合激励模型吸收了赫兹伯格的双因素激

【作者简介】佟昊莹(1995-),女,满族,中国黑龙江七台河人,在读硕士,从事教育领导学研究。

励理论,并将其发展为外在激励和内在激励两种主要因素;第三,综合激励模型将亚当斯的公平理论纳入其中,即个人的满意度,不但取决于其报酬,也取决于对于报酬的期望值,而这种期望值对于积极性有着很大的影响。

综合激励模型的理论表明,人们在工作中的积极性不只受到一个因素的影响,因而积极性与影响因素不止存在简单的因果关系^[2]。论文认为,它为教育领导方法策略提供了一种新的优化视角。

3 综合激励模型与教育领导方法的结合

3.1 提升个人能力

综合激励模型认为,人在通过努力取得了一定的成果之后,会产生一种促进积极心态和行动的满足感。虽是这一种主观的感受,我们却可以通过不断提高自己的能力与素质获得满足感,也更少不了外界的激励。中国的传统文化贯穿着浓烈的伦理精神,导致有时自主性和主体意识得不到充分的培养^[3]。通常中层领导和普通教师们参与学校决策程度较低,严重影响着主观能动性的发挥与潜能的激发。那么这就需要教育领导适当的放权,善于运用激励作用,充分发挥下属的积极性与潜力。把综合激励模型的理念模式运用到当今教育领导培养的实践中去,并基于中国的国情,适时调整。

3.2 重视外在环境

综合激励模型强调了外在环境的重要意义,在行为科学的研究中,卡特勒温结合了物理学中的“场”提出了“群体动力学”这一理论,即人的行为是他的个性同他所理解的环境的函数,揭示了外在环境的重要性。我们可以通过积极的引导,营造积极的成长环境。对于教育领导来说,可以通过以身作则与树立群体中的榜样等,来为教师创造良好的职业群体环境。此外,外界环境中“物”的因素也尤为重要,“物”的因素不是物质主义的追求,而是在满足如马斯洛提出的需求理论中提出的低层次的需要的时候,通过“物”陶冶一个人的情操,丰富其精神境界,激发工作热情。

3.3 关注个人期望

综合激励模型同时强调外在激励和内在激励,提出个人期望要基于在对自我角色的正确归属和认同。积极心理学肯定了乐观、积极信念的作用,认为积极的期望能促进绩效、人际成功、幸福和健康^[4],适当高的期望水平才是促进积极人格形成的动力之一。外界对教师过高的期望与要求,容易造成教师的职业倦怠。那么在国家完善宏观政策的同时,教

育领导者应减少不必要的外部考核,为教师“减负”,提升教师的职业幸福感。同时,在中国传统应试文化的影响下,我们经常可以看到学生在过度的压力下产生了厌学情绪,这对人格的塑造是有害的。教育不应该是过分功利化的,我们应该给予学生合理期望,也给予其愉快学习、快乐成长的空间。

3.4 保证奖酬公平

亚当斯认为公平是激励的动力,人们只有在得知公平的前提下才会积极地投入努力。由综合激励模型可知,外在激励和内在激励还不能决定个人需要是否得到了满足,还会受到“对奖酬公平感”的影响,同时影响绩效^[5]。综合激励理论认为,人们在做某件事之前,会预估得到与付出的时间、精力等相匹配的酬劳,这被称之为“公平的奖酬”,若所得到的奖酬未达到心理的预期,即使酬劳并不少,也会产生不满足的情绪,导致积极性降低。作为教育领导者,必须保证公平,同时注意在公平基础上重视适度的物质奖励与精神激励。

4 结语

波特和劳勒的综合激励理论在今天看来仍然有着相当的现实意义和影响力,如何与中国教育领导的具体实践相结合是重中之重,还需要进一步探索。综合激励模型告诉我们,只采取激励的手段是不够的,一定要考虑多方面、综合性的因素,要形成激励产生努力、努力促成成就、成就获得奖励、奖励又反过来回馈激励效果的良性循环,从而产生持续不断的动力。无论是教育领导者自身、教师还是学生,都需要激励的教育领导方法的推动,需要由此塑造积极的人格,拥有积极的心态,拥抱积极的人生。

参考文献

- [1] 温恒福.教育领导学[M].北京:中国人民大学出版社,2010.
- [2] 赵峰,刘丽香,连悦.综合激励模型视阈下创新人才激励机制研究[J].科学管理研究,2013,31(6):98-101.
- [3] 郭咸纲.西方管理思想史(第四版)[M].北京:北京联合出版公司,2013.
- [4] 张美荣.学生主体性发挥的障碍及其破解[J].教学与管理,2017(27):67-69.
- [5] 姚琦,马华维,乐国安.期望与绩效的关系:调节定向的调节作用[J].心理学报,2010,42(6):704-714.