

高中班主任工作中学生激励方式研究

高中学生正处于人身发展的关键过渡阶段，其心理状况较为复杂，如易叛逆、有盲目崇拜心理、思维跳跃性强、竞争心理重等，少部分高中生心理相对敏感、脆弱，不当的管理可能引发其心理闭锁。因此高中生在班级管理中需注意学生状况，给予更多关心和激励，只有合理的激励才能有效促进学生规范意识，帮助学生将心思真正放在学习中，促进学生身心健康与学习发展。

为使高中班主任在班级管理中更好的运用学生激励方式，本文提出了对高中班主任工作中学生激励方式的研究，总结出了学生激励的有效方式、班主任应用学生激励方式的问题及障碍，并面向高中班主任提出更完善的学生激励方式应用建议。

一、高中班主任工作中学生激励的三大问题：

第一，教师对激励理论认识程度与运用激励理论开展班级管理实践的问题。高中班主任教师对激励工作的重要性认知较高，但受工作压力等条件所限缺乏对一些新型激励方法的深入实践，这导致了实际学生激励工作的方式方法相对单一和传统，对强化型激励方法以及其他新型激励方法的应用频率偏少，工作方法缺乏个性化。

第二，教师在班级管理中所采用的激励手段相对单一，缺乏对学生问题的个性化分析，面向特点不同、学习与生活行为问题表现不同的学生所提供的激励支持缺乏个性化。高中班主任教师在班级管理实践工作中较多采用传统的过程型激励方式，这类激励方式效果有限，且与学生期待有较大差距，教师有必要根据学生特点和需求选择和设计有针对性的激励方法。

第三，班级管理中不当运用激励方式的问题。高中班主任教师在针对学生进行激励时要求偏高，对学生造成压力较大；同时存在隐性激励问题，部分学生未能有效感受到激励，而教师对此未进行持续跟踪、分析和改进；激励中存在一定不公平性问题，部分学生在激励作用下反而出现了负面行为；班主任教师以班级管理者的身份出现，在激励中对学生情绪、情感等的考虑不到位，沟通性激励不够亲和，激励过于刚性。

二、高中班主任工作中学生激励方式的改进建议

（一）自主加强溯动理论学习与实践管理

目前高中班主任对学生激励工作的重视度普遍较高，但在实践工作中缺乏对激励理论的深入应用，实际调查反映出当前高中班主任教师普遍倾向于采用传统的过程型激励，即设定一个特定目标，并给与特定诱导来推动学生学习进步，或矫正学生个人行为。这种方式较为传统且具有一定局限性，在操作过程中易出现激励过度、不公平等问题，而且学生在这种激励方式下的改变往往也是暂时性的，激励活动结束后学生可能会再次回落到以往的状态，这对学生长期发展和成长而言效果不佳。

因此，笔者建议高中班主任教师可以深入学习并理解强化型激励理论，以便在班级管理工作中更灵活的运用激励手段。首先，建议教师深入学习斯金纳强化理论、马斯洛层次需求理论和双因素理论，通过对相应理论的深入学习和理解，真正认识有效激励中的动力生成机制。其次，根据动力生成机制进一步梳理面向学生学习意识和纪律规范意识的激励动力集中形成路径：第一，需求转化动力路径，根据马斯洛层次需求理论，深入调查和发现高中生基本物质和基本精神需求外的其他需求，拓展对过程型激励手段的认识；第二，明确归因的动力转化路径，即面向学生的激励要明确其目的，要准确定位对学生的激励是要“矫正其问题”还是“增长其动力”，如果为前者，则需要明确归结负面问题成因，引导学生认识自身问题，给与改变后的成就认知，激发学生自主改变，如果为后者，则需要总结积极行为的动因，引导学生发现自我成长和发展的可能性，激励其坚持不懈的发展；第三，意象驱动的动力发展路径，针对自我认知不足的学生，需要引导学生扭转对自我的固有认识，鼓励学生打破对自身的固有意象，建立更积极向上、更有潜力的自我意象，并以此为基础挖掘自身潜力，由此促进学困生打破现有障碍，促进优等生突破现有成长瓶颈；第四，意识强化对动力发展路径，把握学生自我学习和发展的动力持续条件，合理正负激励、间歇激励等手段，保持对学生的持续激励，使学生长期保持自我矫正、自我发展的意思。

除认识和理解教育激励理论和方法外，班主任教师也需要在班级管理工作中大量实践新型激励方法，由此总结经验，为今后面相学生进行个性化激励提供有效支持。具体实践过程中要注意总结不同激励方法的适用群体，重点分析高中生特点，发现不同性别、性格、智力、家庭条件的学生在学习发展和纪律规范意识方面的发展规律，总结各类源励方法对不同学生的运用效果。

（二）针对特定释体制定优选的激励手段

1. 针对不同学生群体进行学生心理特征分析

针对高中学生的群体分类可以按照学生成绩、性格、特殊情况划分，其中按照成绩分类可以分为优等生、中等生、学困生，按照性格与情绪结构分类可划分为外向型、内向型、独立型、依赖型、坚韧型、怯懦型，少数特殊情况包括留守子女、独亲家庭。具体针对不同特点的学生需要按照其心理特点设计不同的激励策略。

以成绩分类的学生群体突出心理表现如下：优等生普遍不渴望物质或精神奖励，在日常学习中也会有较高的自我成就感知，此类学生更希望在竞争中感受更强烈的成就反馈，一般的强化型激励对优等生均适用，但不属于高度必要的类型；中等生的成就感知一般，此类学生更渴望在学习上获得成功，也更渴望获得教师、同学、家长的认可与赞赏，因此精神奖励目标激励、自我感知成就目标激励对其效果更佳，强化型激励中情感激励、信任激励更有利于此类学生自主成长和发展，对其未来学习进步、动力提升都有较大帮助；学困生一般缺乏自信心，且自我评价较低，传统的过程型激励容易导致此类学生出现较高心理压力，因此明显不适用于此类学生，隐性程度较高的强化型激励均对此类学生有较高激励效果，其中情感激励效果最为突出，更容易调动这类学生的积极性，同时信任激励也能够有效增强其学习发展能力自我认知。

以性格和情绪结构分类的学生群体突出心理表现如下：外向型学生更乐于外部交流，也更希望获得外部关注，两类奖励目标激励和竞争激励更符合这类学生对外部关注的期待，但相应激励手段应注意程度适当，否则易引发反作用；内向型学生不乐于外部交流，传统过程型激励难以有效调动其积极性，同时这类学生相对敏感，对外部关注会有一定抗拒，也很容易对外部评价、批评产生负面反馈，因此传统的过程型激励还有可能引发其心理不适，强化型激励中民主参与激励更有助于打破其心理防线，同时避免教师与其一对一沟通、鼓励时可能出现的心理不适问题，更有利于帮助其矫正社交习惯，并使之在良性的社交关系中建立起正确的学习与发展观念；独立型学生一般有较强的自我意识，传统过程型激励可能引发其反感，因此强化型激励对其适用度更高，且其中信任激励对其效果更好，但这类学生同时也可能出现一些相对自私的行为，民主参与激励中其可能无法有效发挥自身责任，但在这种社会行为学习关系中其自身问题能够得到一定矫正；依赖型学生的自主意识相对较差，无论在自我认识、自我评价还是自我决策方面都存在较大问题，因此过程型激励更容易帮助其建立短期发展目标，但这不利于其自主意识发展，所以过程型激励只能作为基础手段，仍需要介入强化型激励来增强其自主性，但需要规避民主参与和榜样激励两类方式，前者的激励环境下学

生依赖性心理容易被放大，后者则不容易帮助其建立自主意识，建议围绕学生自主意识发展需求提供有目的性的情感激励与信任激励；坚韧型学生的抗压能力较强，一般强化型激励对其无显著优势也无显著劣势，但传统过程型激励在强度较高时会对其产生突出的激励效果，高压环境下更容易激发其挑战意识、创新意识，这对于其学习进步和发展有更高的推动性；怯懦型学生的抗压能力较弱，在面对外部压力时极容易崩溃，所有显著的目标干预和限制都可能对其造成反作用，因此不建议对此类学生施加过程型激励，建议优选采用强化型激励，注重以情感激励、信任激励逐步矫正其心理素质，然后通过榜样激励逐步推动其坚韧品质的构建与发展。

以特殊情况分类的学生群体有如下突出心理表现：留守子女学生普遍家庭生活条件较差，对学习的心态比较极端，部分学生期待向更高学习层次发展以取得良好的生活条件，另一部分学生则认为求学对家庭造成较大压力，不愿意继续求学而希望早日进入社会工作，以此分摊家庭生活压力，后一类学生在普通高中的比例较少（大多集中在职高学校），就笔者经验来看，留守子女学生大多学习成绩较好，但基本在学习中表现出较高的投入度，因此此类学生群体中极少出现学困生，但即便是其中学习较好的学生也会存在不自信的现象，主要为物质与精神上的满足度偏低，对此类学生建议增加物质与精神激励水平，同时加大精神激励，减轻其生活压力与精神孤寂感，保证其全身心的投入到学习当中；独亲家庭学生普遍存在心理问题，此类学生大部分心理较为坚毅，但同时也较为敏感，面对教师给予的压力一般不会出现负面反馈，但面对同学给予的压力往往会出现负面行为，所以一般强化型激励对其有一定适用性，但竞争激励可能对其产生反效果，同时此类学生性格大多怪异，既有可能高度外向，也有可能严重内向，但又不同于一般家庭学生的外向与内向性格，其性格表现与心理特质往往冲突，因此大多数设计社交、集体行为的激励对此类学生有明显的差异化效果，仅建议加强情感激励。

（三）解决激励方式应用问题

1. 注意激励程度适当

人的一切行为都是为了追求某种有利或避免某种不利，由此在生理和心理上必然产生与之相适应的喜好和厌恶情绪，激励的本质是诱导人向好的方向发展，从而促进个人及集体的发展，乃至推动整个社会的进步。行为管理理论认为，得到激励的行为会在以后的行为中重复出现，但当一种激励过度后，被激

励者有可能对激励行为产生厌恶情绪,进而选择背离目标,导致激励起到反效。

目前高中班主任工作中的学生激励存在激励过度问题,具体表现为激励过于严格、目标要求相对较高,这能够同时反映两个方面的问题,一是在传统的过程型激励中教师对学生提出的目标要求相对偏高,这对学生造成了较大压力,二是实际激励工作中教师对强化型激励的应用偏少。前文在分析中也多次提到面向学生的激励要适度,在多数情况下过度激励都会让学生的压力增加,当学生所承受的压力超过一定限度后必然会引发负面反应,因此激励必须适度,无论是过程型激励还是强化型激励都必须适度。

以过程型激励为例。过程型最基本的策略是提供一个相对明确的发展目标,然后学生朝着这个目标进行奋斗,具体的激励方法向学生提供不同的动力。一般情况下,当动力明显高于压力时学生的表现会是积极的,担当压力高于动力时学生就有可能出现负面行为,例如物质和精神激励明显不足以疏解学生的奋斗压力、自我成就感被自我挫败感掩盖、竞争成就和热情明显不足以支持自己获得成功等情况下,学生面对激励的反映也必然是负面的。对此,建议班主任教师在实施过程型激励时要注意程度适当,避免向学生提出过高的目标,要视学生实际能力和发展水平提出适当目标,同时要注意激励不应过于频繁,在保持循序强化的基本要求下应尽可能减少过程型激励频率。

以强化型激励为例。在学生的成长过程中,只要家长与教师善于发现孩子展现出的闪光点,以欣赏的态度不吝言辞地给其真诚的赞赏,会使其被赏识的行为在今后的成长中重复出现,也会影响学生的其他行为趋于优秀。这种激励是难度相对较低但也是更为有效的手段。以“罗森塔尔效应”(由他人的期望与热爱,而使人的行为发生与期望方向趋于一致的现象)为理论基石的一种新的教育理念“赏识教育”正在逐渐为人们所接受,而赏识的结果其实就是曾经激励过的行为的不断重复出现,而一系列不断重复出现的优秀行为必然造就一个优秀的人。强化型激励主要的手段是关怀、信任、认同、赞赏,如果这种激励过于频繁、过于有倾向性,那么也可能出现一些负面情况,例如学生对教师过于依赖、对自身能力盲目自信、不愿意接受他人意见、不敢于与面对负面评价等,这些情况会让激励的效果超过临界,最终对学生成长和发展产生负面效果,而且这些效果往往在短期内不会有显著表现,在显著呈现时往往已是十分严重。因此,强化型激励也不应过当,一是不能过于频繁,要在解决学生问题或需求后及时停止,二是要注意公平,避免学生产生心理依赖。

2. 重视激励反馈的跟踪与分析

前文在调查分析中指出，目前班主任教师在班级管理工作实践中所选择和使用的激励方式与学生预期存在一定差距，说明教师本身对激励的效果关注不足。从本质上来说，激励是一个闭环系统：发现学生问题，或者对学生有更高期待时激励目标出现，教师由此制定针对学生的激励任务；学生需求于此时显化，教师在设计激方案时结合学生需求进行方案优选和设计；教师针对学生实施激励，学生应对激励做出调整或改变；学生出现有效的成长和发展，或未发生改变，或出现负面反应，此时教师需要根据学生实际情况决定是否停止、增强、调整激励方案。从这个闭环系统来看，只要教师认为学生还需成长、学生未能发展到理想水平，那么激励就必然需要，从现实情况来看，高中生的成长几乎不可能接近完美，那么激励就是必然需要的，而教师在实际工作中也从未停止对学生的激励，也说明了激励需求是持续存在，那么教师对激励效果的关注不足就成为这个闭环系统中一个不容忽视的问题。由于教师对激励效果的关注不足，导致这个闭环系统难以产生循环改进效应，从而使教师的激励工作安排缺乏渐进性和系统性，进而导致激励工作的适用性始终难以得到有效改善。对此，本文建议高中班主任教师从以下两个方面加强对激励反馈的跟踪与分析：

首先，做好对学生激励反馈的持续跟踪和记录。在开展集体激励活动或个体激励工作后，要在一段时间内持续观察学生变化，如果学生有明显动力增强、出现发展意识，则继续保持观察；如果学生未发生明显变化，则需要根据学生所处的特定群体特点，选择强化型激励进行干预，逐步激发学生动力；如果学生出现负面行为或心理，则需要注意调整学生心态，介入心理指导、情感激励等手段，帮助学生消减压力，或者自主解决当前问题。在当前的激励活动或个体激励工作结束后，应针对激励方案类型、学生特征总结激励工作经验，为下一步激励目标设定提供参考。

其次，针对学生激励反馈中呈现的成效与问题分析并总结经验教训。分析工作的重点是发现成功经验的关键要素，总结激励工作的操作问题及其要点，结合个人观察、学生自主反馈，积累工作经验，为后续工作打好基础。

3. 保证激励公平性

目前高中班主任在激励中存在一定程度的不公平问题，具体激励不公平的表现较为多样化，主要包括以下几种类型：一是目标设置统一，但未考虑学生能力差异，例如设置了相同标准的奖励目标，但学生起点不同，多数学生在竞争层面上的条件不公平；二是关怀不公平，例如某些学生认为自己未受到老师的高度关注，而其他学生明显更受老师青睐；三是激励不公平，即针对学生约

束、批评等不公平，例如部分学生在行为表现不佳时会受到更严厉的批评，而部分优等生则不会遭遇此类问题。总体来看，激励的公平性问题根本原因在于为有效考虑学生差异、未能在激励执行过程中做到公平对待。对此，本文建议教师在学生激励工作中从以下几点保证公平性：

首先，要践行规范和标准的承诺与履行意识。公平是在一定的价值观基础上建立起来的，体制是实现公平的保证。教师应根据班级特点建立适合学生集体发展的体制和机构，制定适合学生特点的行为规范和准则，树立以人为本、尊重学生、实现科学管理，创造一个适于公平竞争的环境。在组织管理中是要求被管理者完全遵循标准，并严惩违规者，在班级中则要求教师必须的始终遵循承诺，履行规范和标准，这样才能保证执行的基本公平。

其次，建立开放的沟通渠道。开放的沟通策略是指为改进师生关系、学生关系、增强学生民主参与意识所采取的多元沟通策略，多元沟通使教师者可以随时了解和关注学生中存在的问题，改善与师生的关系；同时学生也可以全面了解教师对其他学生的激励情况，便于直接与同学或教师进行沟通，教师也可以及时有效地处理学生意见和建议，创造良好的学习和发展环境。

最后，对待学生既要因人而异，也要一视同仁。因人而异是指方法、方式要有差异性，关注学生个性和个体需求，一视同仁是指承诺奖励要相同，规范处罚也应相同。尤其要关注学困生、后进生的反馈，不能凭个人的主观办理，做到耐心细致的调查，找出学生产生问题的根源，再引导学生认识到错误并及时予以改正。每一个决心的献身教育的人，应当容忍学生的弱点。后进生会有更多的缺点和错误，教师应对他们格外地宽容和耐心。

4. 遵循柔性化管理原则

回归到班主任班级管理工作的层面上来看，柔性管理是保证适度激励、公平激励、人性化激励的重要保障，避免态度刚性问题才能够更有效的保障激励成效。具体应遵循如下四点柔性化管理原则：

第一，侧重情感激励。激励首先要避免对学生造成压力，关注学生情感、情绪变化，积极主动发现学生的情感、情绪、心理、生活等需求，从上述层面给予学生更好的支持，在支持的过程中鼓励学生认知自我发展价值，增强其自我发展、自我约束的意识。激励后也要积极引导双向反馈，鼓励学生向自己阐述个人变化和成就体验，面向学生反馈自己对学生的看法与评价（积极地）变化，改善双方关系，使学生越发乐于主动发展和成长。

第二，灵活弹性激励。要在学生激励工作中做到松弛有度，在班级学习氛

围明显较差、纪律问题较为突出的情况下，必须做出严格激励、强硬目标激励，要以集体学习发展环境改良为首要任务，首先改变大环境，再来解决个别学生的个别问题。在班级大环境改善后，教师针对个别学生的个性化激励就需要稍做放宽，避免学生出现压力负面反应，促使其形成主观、主动意识。

第三，沟通辅助激励。师生都希望在一种温馨、和谐、融洽的氛围中学习、工作和生活，这也是班级管理柔性化的内在要求。在班级管理中，我们常常看到这样的现象班主任在向学生热情地传递知识、价值观和各种行为要求，而学生不仅毫无兴趣，而且还出现厌学甚至直接反对的抗拒行为。因此沟通就显得尤为重要，在个性化激励工作实施前，要注意与学生的平等沟通、温和沟通，真正了解学生问题，不要将学生视为敌人、被管束者。而是以朋友、学习合作者的身份进行沟通，准确定位学生特点后再予以激励。

第四，柔性负面激励。负激励一般作为常规激励的辅助手段出现，对与学困生、纪律表现较差的学生常有应用，而在班级管理中我们也常发现负激励常会导致学生抗拒、逆反等心理，问题就在于负激励刚性过高。改变的策略是做以柔性化处理，首先要以评为主、以批为辅，平和的指出问题，理性的分析问题，少做批评指责；其次要奖罚并施，看到学生的不足也要看到学生的变化，指出其错误进行批评的同时，也要赞扬其改变，使其认识到改变的成果以及改变后教师的评价变化，使其自我效能感知进一步强化；最后要重视心理安抚，多以循循善诱的劝导为主，少做指责和批评。