

中职院校教师队伍建设激励机制研究

--以天津市仪表无线电工业学校为例

张友芬 田媛媛 雷健

天津市仪表无线电工业学校

DOI:10.32629/er.v2i5.1828

[摘要] 党的十九大以来,党和国家在全面深化新时代教师队伍建设方面作出一系列重大决策部署。现阶段,面对新方位、新征程、新使命,中职院校教师队伍的整体状况与当今职业教育迅速发展的现实和深化改革、健康持续发展的要求存在较大差距。本研究期望在完善教师队伍考核与考评办法、绩效工资分配办法、教师再教育与培训办法的基础上,促进中职院校形成一支人员精干,结构合理,专兼结合的师资队伍,实现学校规模与质量同步发展,从而带动中职教育的可持续发展。

[关键词] 中职院校; 师资队伍建设; 激励机制

引言

人才培养,关键在教师。教师队伍的素质决定着学校的办学能力和水平。建设社会主义现代化强国,需要一大批各方面各领域的优秀人才。这对我们教师队伍能力和水平提出了新的更高的要求,随着信息化不断发展,知识获取方式和传授方式、教和学关系都发生了革命性变化。党的十九大以来,以习近平同志为核心的党中央将教师队伍建设摆在突出位置,作出系列重大决策部署,全面深化新时代教师队伍建设成为党和国家的工作重点之一。中共中央国务院于2018年1月出台的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、2019年1月颁布的《国家职业教育改革实施方案》,均提出要全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质双师型的教师队伍。然而现阶段,面对新方位、新征程、新使命,职业院校教师队伍建设还未能完全适应,教师队伍的整体状况与当今职业教育迅速发展的现实和深化改革、健康持续发展的要求存在较大差距。在职业教育事业发展中,各领域普遍存在重硬件轻软件、重外延轻内涵的现象,职业院校师资队伍政治素质、师德水平、专业化水平有待提高。因此,师资管理的体制与机制亟须理顺,如何激发教师工作活力,牢固树立匠心育人理念成为职业教育教学研究重点,如何提高职业教育教师队伍的质量,提升育人能力,成为发展职业教育一项重大和紧迫的任务。

我国职业教育虽起源早,但由于工业化发展迟于西方,所以导致起步较晚,相对国外发达国家来说,还不够成熟,因此在国内职教教师激励机制方面的实践研究也不成熟。主要研究成果有,路明兰(2008年)提出职业院校要确立以教师为中心的地位;要改革和完善教师职称评定体系,对教师进行科学合理的管理;要建立健全激励机制,重视教师心理需求;要改革薪酬激励机制,建立公平的分配制度。彭国平(2009年)在《高职“双师型”教师外在激励机制的研究》中探讨建构高职“双师型”教师外在激励机制的必要性和方法时,提出要强化以绩效为中心的物质激励薪酬模式、强化社会因

素的产权激励、强化精神激励因素的参与激励、突出环境激励因素的文化激励。

国内职教师资激励机制改革主要通过物质激励与制度激励的完善作为主要途径,健全人才竞争机制从而激发工作干劲、形成努力工作、端正学术的良好氛围,为教师搭建良好的平台以满足教师个人发展意愿与需求,从而避免人才流失。国外职教师资激励主要通过拓宽师资来源渠道、专兼职教师结合,选聘程序严格,从源头上来提高教师整体素质,构建教师在职培训体系,保证教师专业知识和技能更新,满足行业对人才培养的需求。并利用多样化、多层次的教师培训模式保证教师的可持续发展。

1 中职院校教师队伍建设激励机制的内涵

“激励”一词是管理心理学中的术语。美国心理学家威谱·詹姆斯指出“人性最深刻的原则就是希望别人对自己加以赏识。”激励是指激发人的行为的心理过程,用各种有效的方法去调动人的积极性和创造性,使之努力去完成组织的任务,实现组织的目标。机制是一个稳定的适当行为的主体集合,围绕目标逐渐形成的一种清晰而深刻的程序、规则、制度。而教师激励机制是学校领导层面通过一套合理、完善的制度分配和管理以达到激励教师的效果,它是各部分的功能间互相激发作用的方式与过程,同时各因素之间的关系构成的动力供给了教师的教学活动良好的激励机制,有助于协调统一组织内部,激发组织成员的积极性。

教师是教学活动组织者,是教学质量责任人,教师的教学水平及态度直接影响到人才培养质量和教书育人的氛围。建立教师队伍激励机制,有助于提高教师的综合素质,充分发挥教师的作用,最大限度地调动教师工作的积极性。

本研究以现代人力资源管理理论为指导,将人力资源管理的思想引入到职业院校教师队伍建设与管理工作中,有针对性地职业院校教师队伍建设与管理状况进行系统的调研和分析,发掘优势、找出问题,最后借鉴国内外相关研究经验,针对现状,提出中职院校加强教师队伍建设的相应对策,

形成具有针对性的激励措施;旨在通过激励的作用,即根据不同人的不同需求,提供满足需求的可能条件,诱导人们为满足其欲望而努力,最终实现双赢的结果,挖掘和激发出各类教师队伍的潜力,调整其自身发展目标与学校的发展目标相一致。期望在完善教师队伍考核与考评办法、绩效工资分配办法、教师再教育与培训办法的基础上,通过引进,组建高层次技能型人才师资队伍;通过培育,建设专业带头人和骨干教师队伍;通过外聘,组建企业技术骨干师资队伍,最终形成一支人员精干,结构合理,师德崇高,专兼结合而又相对稳定的师资队伍,实现学校规模与质量同步发展,从而带动中等职业学校学校的可持续发展。

2 我市中职院校师资队伍建设存在的问题

本研究运用访谈、问卷、数据分析等方法,通过实地走访天津市各中职院校,了解“十三五”规划以来,各学校师资队伍年龄、学历、职称、类型等结构及其生源质量、专业学制的现状,深入调查各学校内控管理体系构建情况,重点了解其师资队伍的教学考评办法、绩效考核办法、培训与再教育等制度的建设机制,并以此为基础总结调研报告,分析新时代背景下,中职院校师资队伍建设现状与发展不平衡的原因。中职院校自身存在一定的困境,社会认可度不高,部分院校硬件设备与图书资源不足,在校学生的理论知识功底薄弱,校内教师一方面在教学上需要花费更多精力去弥补学生的知识,另一方面其教学成果与大学教师相比,不易被社会认可,因此不能激发教师的工作热情。

2.1 分配制度激励情况

目前中职学校的分配制度一般采用依据岗位和绩效进行支付的工资体系,基础性绩效占70%,奖励性绩效占30%。有的学校未实行二级管理,每学期按照规定基本工作量发放月奖励性绩效工资,学期末进行考核发放学期考核奖励,班级管理相关费用占用绩效工资额度,激励效果并不明显。

2.2 考核制度激励情况

通过调研,一般学校对教师的考核一般每学期进行一次,首先由教师自行填写自我评价表;然后有教研室、教务科评价、教研组互评、教研组长评价、部门评价、督导室评价、学生评价、班主任评价等多方面。教师的绩效结果,一般只分为优秀、称职、基本称职、不称职等几个等次,根据考核等次对教师进行奖励和惩罚并归入个人档案。这种考核手段比较单一,最终只对教师的学期奖励有所影响,对教师其他方面工作的激励效果较小。

2.3 培训再教育激励情况

教师是传播、编造知识和技能直接媒介,只有不断学习才能掌握新科技、新知识的发展趋势,从而保证教学质量。目前很多中职学校在教师的职业发展上做的还不够,需要进一步加强和完善。例如,有的教师授课任务较重,造成了教师处在超负荷工作的状态下,疲于应付繁重的授课任务,根本没有时间参加培训与学习;还有的教师积极性很高,并且制定了相应的学习计划,但学校管理者不能给教师提供充足的

学习机会,教师的需求得不到满足,导致教师学习缺失,激励作用降低。

针对中职院校教师队伍发展所存在的问题,要运用好激励机制,从教师自身需求出发,通过提升教师的综合素质,并给予正确的引导,激发教师的积极性和创造性,使教师向着双师型教师发展,最终实现中职院校人才的培养目标。

3 中职院校师资队伍建设激励机制研究

3.1 完善教师考核办法与绩效工资分配方案

3.1.1 健全教师考核与职称校内推荐评审实施办法

以天津市仪表无线电工业学校为例,所制定的《专业技术职务校内推荐评审实施办法》是在《天津市技工学校教师高、中级资格评审标准(试行)》(津人专[1994]33号)文件规定的基础上,针对学校教师队伍的特点,以及学校对人才队伍培养的目标所制定的量化的考核标准。体现了三个特点:

①平等

教师的业绩考核全部量化,将所有涉及到的业绩以及条件全部通过“量”体现出来,细分为学历资历、科研项目、论文、著作、教学质量考核、荣誉称号、技能大赛获奖等七部分,每个部分按照要求高低分为不同的档次,每一档次的分数经过测算赋予固定的分值。这一评审标准对全校教职工一视同仁,所有涉及到了业绩材料都经过严格审核,从而体现了平等的原则。

②全面

教师业绩考核量化,不仅仅考核教师的工作数量和工作质量,同时兼顾了科研水平和其他工作水平,如班主任经历、指导学生参加各级各类比赛等。从各个方面全面、具体的考核教师的水平,从而使得教师不仅要重视自己的教学工作,还需要做好学生工作。

③公开

在制定该办法的过程中,经过了多次修改,让不同层次的老师去根据办法试打分,从而核算出不同级别的职称对应的基础分数。并请相关领导和专业能力强的教师组成职称评审委员会,为每位参评教师进行定量打分,考核结果请教师签字确认,并在全校公示。这种考核方式,完全建立在客观、量化的基础上,考核过程完全公开透明,得到了广大教职工的认可,并向广大教职工指明了努力的方向。

3.1.2 完善绩效工资分配方案

以天津市仪表无线电工业学校为例,坚持“按劳分配、效率优先,兼顾公平”的原则,合理确定级差,深化人事分配制度改革,建立了公平合理、公开透明的内部分配激励机制,制定了明确职责、以岗定薪、优质优酬、责重高酬的绩效工资分配机制——《奖励性绩效工资分配方案》。分配力求向一线教师、骨干教师及有突出贡献的教职工倾斜,调动全体教职工的工作积极性,不断提高教育教学水平和工作质量,推进学校事业发展。学校实行系部二级管理,分配办法中,奖励性绩效工资占绩效工资的30%,学校根据各系部岗教职工人数、课时数以及所属学生人数、班级数,兼顾其他工作如教

学研究、课程改革、专项工作等,核定系部奖励性绩效工资额度,于学期初拨付至部门,配套考核办法依据考核结果发放。将教职员工按照岗位分为专技(教师)岗与管理(含工勤)岗,分别制定分配方案。

①专技(教师)岗

专技(教师)岗奖励性绩效工资由课时费、生均拨款等组成,各系部课时费下拨由学期标准课时费与系课时总量相关,生均拨款则由各系学生数决定。

②管理(含工勤)岗

各部门行政人员奖励性绩效的下拨,在行政人员奖励性绩效工资总量控制下,结合岗位人数,采用标准系数的方法,在定岗定编定职责的基础上,核定部门奖励性绩效工资总额。

3.2 建立“引、培、聘”师资队伍建设与培养的激励机制

以天津市仪表无线电工业学校为例,建立“引、培、聘”师资队伍建设与培养的激励机制,制定了一系列招聘(引进、外聘)、出国(境)培训办法、再教育奖励办法等制度:

3.2.1 规范公开招聘程序

根据《关于事业单位公开招聘岗位条件设置有关问题的通知》(人社部规[2017]17号)、《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》(津人社局发〔2016〕19号)、《关于进一步完善事业单位公开招聘工作的通知》(津人社局发[2017]37号)相关规定,以及《天津中环电子信息集团有限公司事业单位公开招聘工作人员管理办法》,制定了学校《招聘管理办法》,规范了招聘程序。首先由各部门提出用人需求,人事部门根据人才需求数量、学校发展需要等,编制学校整体招聘计划,计划包括招聘的人数、岗位及资格条件等。招聘计划确定后,报上级主管部门,通过主管部门发布招聘公告,应聘者通过网络进行报名,由学校进行资格审查。考试通过笔试、面试相结合的办法进行,并有相应的分值比例,进行加权确定。拟聘用人员按照得分高低进行排序确定,在主管部门网站公示,经过体检和考察后最终确定录取人员。

3.2.2 师资队伍培训

根据《天津市专业技术人员和管理人员继续教育条例》,结合学校发展需要,制定了《培训管理办法》,将教师培训分为了内部培训和外部培训两个部分,细化了公需课程学习、校内培训、新员工培训、专业培训、职业资格取证、攻读硕士学历、学位等六个类型。对每类培训的要求、申请程序、培训结果的考核以及费用的负担都做了明确的要求。

此外,针对新员工培训制定了更加细化的培训方案和《新员工考核办法》,针对新员工进行职前培训以及工作引导,培训由教务处和综合办牵头,学生处及各系部配合开展,通过阐述学校发展历史、各项管理制度以及将来的发展计划、办学属性以及特征等内容,一方面提升老师工作积极性,另一方面使其明确个人定位。教务处负责对新员工进行业务方面的培训,让他们尽快着手开展各项教学活动。各系部是新员工的用人单位,需要告诉新员工相关岗位的要求、各系部组成状况,帮助他们更快的熟悉工作环境,做好自己的工

作。针对教师出国参加专业培训制定了《因公短期出国培训管理办法》,让选拔程序更加公平公正,以作为对《培训管理办法》落地的支撑。

3.3 外聘人员管理

学校外聘人员分为两类,一类是兼职教师,另一类是外聘的辅助岗位的管理人员。为了管控外聘人员的整体素质,提升学校的管理和教学水平,制定了《外聘人员管理办法》,从人员招聘、管理、考核都做了相应的规定。制定了招聘的具体标准,根据招聘岗位的具体特点和实际需要,向应聘人员提出一系列的条件和素质要求,主要包括思想道德、学历、职称、专业、工作经验、知识结构、实践能力和教育教学能力等,由各用人部门负责对兼外聘人员进行选拔。在决定录取后与外聘人员签订聘用合同,合同内容规范全面,明确双方的权利和义务,充分保障学校和外聘人员的合法权益。在培养和考核方面,兼职教师和正式教师一起进行教研,互相学习,采用同样的考核标准,从而促进兼职教师不断的学习和反思,提升教学水平和效果。外聘的管理人员也同样进行考核,针对聘期内的表现决定是否继续聘用,调整薪酬。

4 结语

4.1 师资队伍考核方面,要准确全面做好各系列的教师队伍的考核方案的制定和完善,达到对教师全方位的综合考核的目的。约束与激励的落脚点是提升人才培养质量,中职院校要充分意识到建立约束与激励机制的重要性,更要意识到操作性强的配套制度制定和执行的重要性,以文件的形式确定与约束和激励有关的制度,并得到坚决执行。如何通过约束与激励机制及相关配套文件的建立、执行,实现教师教学质量与教学评价、教学能力考核关联,进一步营造全校性质量氛围,突出教学工作的中心地位和教学质量至上的原则,实现教学质量的持续提升。

4.2 分配机制方面,要改革人才收入分配制度,制定和完善分配改革办法,制定适合学校教师队伍发展的分配方案和竞争机制。促进各队伍骨干教师实现权责利相统一。探索中职院校绩效工资分配制度改革途径与办法,建立和完善教师继续教育制度、教师考核制度、教师聘任制度以及调动教师积极性的激励机制等。着眼有利于中职人才培养需要和人才队伍建设实际,为教师职业生涯发展提供更大的空间及条件保障,激发教师投身教学、钻研教学的积极性和创造性,形成教师热爱教学、忠于教学的优良教风,引导教师树立正确的事业观、价值观。如何发挥评优评先及绩效考核等工具的杠杆作用,实现向一线教学业绩好的教师倾斜,体现不同教学水平教师的教学价值,激发教师热情饱满地走上讲台,开心快乐地开展教学教改工作,乐于奉献教育教学事业,促进人才培养质量持续提升。

4.3 管理体制建设方面,要建立和完善教师队伍管理制度,建立调动中职院校教师匠心育人的工作活力的激励机制。探索多渠道、开放型的教师队伍引进、培养模式。中职院校的教师大部分来自普通教育和大学毕业生公开招聘,而

浅谈音乐教学中如何培养音乐能力

曾庆圆

云南经济管理学院

DOI:10.32629/er.v2i5.1845

[摘要] 音乐是实践性很强的学科,其教学的所有内容都具有体验性和操作性,不仅包括音乐知识传授,音乐技能训练这些外显的方式,尤为重要的是体现在音乐感受上,也就是体验的方式。因此,音乐能力的培养应注重激发学生的音乐兴趣、情感、发声和思维。基于此,本文结合高职院校中钢琴教学如何培养学生音乐能力进行探究。

[关键词] 钢琴教学; 音乐能力; 培养方法

钢琴作为音乐中最具综合因素的一门学科,是音乐教学中最基础的一门专业学科。音乐专业中的音乐表演,音乐教育,音乐创作学科都离不开钢琴教学,因此在钢琴教学中提高学生的音乐能力尤为重要。钢琴课是高职音乐专业和学前专业的必修课,该专业的学生通过钢琴技能的学习来提高对音乐的认识,以便在以后的工作中通过该技能来进行教学。

1 高职高专钢琴教学中对学生音乐能力培养的重要作用

1.1 培养学生的音乐能力有利于提高课堂的实效性

高职高专学生的身心发展逐渐成熟,所以,对于音乐的理解能力和观察能力都有所提高。另外,高职高专学生学习的积极性和主动性也比较强,一般了解乐理基础知识以后都可以运用学过的知识提高对音乐作品的理解。但是,想要提高学生的音乐综合能力,教师就应该根据每个学生的具体情况和教材的要求有针对性地采取措施,提高学生的音乐综合能力和素养,进而提高钢琴课的教学质量。

1.2 培养学生的音乐能力有利于提高学生的思想情感

在高职高专钢琴教学中,主要分为演奏技巧和音乐能力两方面内容。多数教师在进行演奏技巧教学的时候都是机械性地对学生进行训练来提升学生的钢琴演奏水平。但是学生的钢琴演奏能力是需要在日常学习和练习中逐渐提高的。音乐能力主要是学生通过钢琴演奏,进而客观、准确地来把握

音乐作品的内容。所以,增强对学生音乐能力的培养非常重要,它能够提高学生思想情感,使学生和作品作者达到思想上的共鸣。

2 音乐教育专业的钢琴教学现状

高职院校在培养音乐人才方面,受到专业音乐学院的影响,模仿专业性院校,导致师生都形成错误的意识。大部分的高职院校教师将学生当做钢琴家来进行培养,造成教师只是单纯的重视学生对高难度曲目的演奏,直接忽视培养学生的即兴伴奏以及歌曲弹唱等基本能力。导致学生仅仅会弹奏具有固定五线谱的曲目,针对简单的简谱歌曲无从入手的现象。教育部门针对高职院校的人才培养的问题,明确指出高职院校的培养人才的目标是培养适合社会发展的专业技术人才。可是从现今的高职院校的音乐人才培养形式上来看。明显的与教育部门的要求相向而行。因此,高职院校要努力转变教育观念,增强对学生音乐素质与音乐能力的培养力度。

3 在钢琴教学中如何培养学生的音乐能力

3.1 注重对学生音乐感受能力的培养

3.1.1 站在节奏角度

节奏是构成一部音乐作品的灵魂,也是塑造音乐形象的关键要素。各种音乐元素构成一部优秀的音乐作品,并形成个性鲜明的主题,在特定的指令下,有规律地展开运动。构成

从企事业单位、其他高校、科研机构调入的教师相对较少,通过调查出现这种情况的原因,积极开发多渠道吸引优秀教师。制定职业院校教师素质提高计划,引领带动各地建立一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。

[参考文献]

- [1]崔勇,沈媛元.新时代教师的定位与内生动力激发[J].教育科学论坛,2019,(10):61-66.
- [2]路明兰.高职院校教师激励机制存在的问题及对策[J].河南教育学院学报(哲学社会科学版),2008,(05):88-90.
- [3]彭国平.高职“双师型”教师的自我激励问题研究[J].职业教育研究,2009,11(12):72-73.
- [4]周科.中等职业学校教师激励措施研究[D].重庆大

学,2017,(12):48.

[5]郭攀.中学教师激励问题与对策研究[D].江苏师范大学,2017,(09):70.

[6]姜小纳.中职学校教师激励机制探究[J].继续教育研究,2013,(10):67-68.

作者简介:

张友芬(1961--),女,天津人,汉族,本科学历,高级讲师,研究方向,人力资源管理。工作单位:天津市仪表无线电工业学校。

课题项目:

中职院校教师队伍建设激励机制研究(XHXB2018B128)。