

论如何在中职体育教学中融入工匠精神教育

孙志强

(宁阳县职业中等专业学校 山东 泰安 271400)

[摘要]将中职体育教学与工匠精神相结合,开辟新的教学思路,从而为中职体育教学提供新的教学方法。工匠精神是一种职业精神,其内涵丰富,主要有敬业、精益、专注以及创新等方面的内容。工匠精神的丰富内涵正是中职体育教学最为需要的,融入工匠精神教育可以为体育教学开发新的教学资源,创新体育教学观念,增强学生的体育观念。随着新课标改革的不断推进,中职院校的体育教学也亟须进行改进,教师要顺应时代潮流,在中职体育教学中融入工匠精神。

[关键词]中职;体育教学;工匠精神教育

引言

体育是中职院校教学的重要组成部分,是中职教育不可或缺的一个方面,为了提高中职体育的教学水平,有效增强学生的身体素质,教师需要根据中职学生的特点,结合本校的教学资源为学生提供一个良好的教学环境,积极实行人才培养教学计划,把学生培养成德智体美劳全面发展的人才,为社会主义建设培养高素质的劳动人才。

一、中职体育教学的任务

1.全面锻炼学生的身体,促进学生身体形态、机能以及身体素质的发展。对中职院校的学生来说,主要是学习一项生存技能,这样才能更好的走向社会、适应社会。但是无论从事什么工作,身体健康状况永远是摆在第一位的,某些专业对学生的身体素质要求很高,比如航海专业需要学生掌握一定的游泳技能并且体质一定要好,根据中职院校学生的专业设置,教师要转变体育教学方法,重视体育教学的重要作用。通过多种教学形式,提高学生的身体素质,使学生能够精力充沛的从事各项工作。

2.中职体育教学还要改变学生对待体育的观点,刷新学生对于体育的认知,体育并不是一门休闲娱乐的课程,体育是一门十分重要的课程。尤其是对于中职院校的学生来说,将来要从事技能型工作,不仅需要掌握一门技能,而且还要有极强的身体素质。学生需要掌握一定的体育基本知识、技术、技能以及科学锻炼身体的理论和方法,还要制定规律的锻炼计划,养成良好的锻炼习惯,长此以往,可以增强学生的体质,锻炼还可以促进学生的学习,提高学习效率。

3.新时代下,广大青年是社会主义事业的接班人,学校是培养接班人才的重要阵地。教师要将学生培养成德智体美劳综合发展的优秀人才,就要狠抓体育教育。构建体育教学体制,完善体育基础设施的建设,为学生的体育学习创设良好的环境。在教学过程中,教师要引导学生接受正能量的教育,培养学生的责任意识和使命意识,让学生在体育课上真正学到知识,在陶冶情操、锻炼身体体的同时,还加强了对中职学生的道德建设。

二、中职体育教学中工匠精神培养的问题

1.工匠精神教学的探索力度有待加强

一提起工匠精神,人们头脑中最先显现的便是那群可歌可敬的大国工匠们,大国事业需要工匠精神,教育事业也需要工匠精神。随着科学技术的不断发展,新媒体时代已经来临,各种关于工匠精神的言论充斥在各大网络平台上,虽然工匠精神已经广泛被人知晓,但是更多的还是出现在企业运营方面,在教育界中对于工匠精神的认识运用却少之又少。工匠精神对于教育工作者和学生来说是一个全新的概念,如何将工匠精神融入体育教学是一个值得探索和商讨的问题。中职体育教学有着自身独特的特点,体育具有实践性,学生需要学习的理论知识很少,绝大部分还是需要学生亲自实践锻炼,新兴的微课模式等又不适合体育的教学,因此将工匠精神融入体育教学是一个具有挑战性的事情,教师对工匠精神教学的探索力度还需要加强。

2.学生对工匠精神缺乏理解

中职学生学习基础较为薄弱,大多没有养成良好的学习习惯,对学习缺乏耐心,不能将注意力集中在学习上。中职学生对新鲜事物具有强烈的敏感意识,尤其是对于娱乐行业,尽管大多数学生了解过工匠精神,但对于工匠精神的具体内涵以及实际应用却是一无所知。除了上课之外,中职学生喜欢沉溺在网络世界当中,刻苦钻研的学生占少部分,学生对工匠精神缺乏理解,这给体育教学造成了一定的难

度。学生对于国家政策的关注度不够,不能及时获取新的就业形势,对未来就业存在盲目乐观和盲目悲观两种心理,不能从实际情况出发,缺乏主动学习的积极性。据调查研究显示,中职学生对于将工匠精神融入体育教学了解甚少甚至从未听说,将工匠精神融入体育教学的中职院校也少之又少,几乎为零。

三、将工匠精神融入体育教学的策略

1.教师要弘扬工匠精神

教师要树立责任意识,重视中职院校的体育教学,教师是知识的传播者,爱岗敬业是教师必须具备的基本素质。在体育教学过程中,教师要制定有序的教学计划,合理安排每节课的教学任务,充分利用课堂时间帮助学生掌握一些基础的体育理论知识和一些锻炼身体体的方法。教师要以勤勤恳恳、一丝不苟的精神去感染学生,从细节着手,专注上好每一节课,传授给学生一些有用的知识,让学生意识到体育教学的重要性。弘扬工匠精神,教师要将学生的专业与体育教学结合起来,为学生耐心讲解就业前景,帮助学生提高身体素质,为今后的就业打好基础。工匠精神的内涵还有创新,因此,各中职院校的体育教师之间要加强交流,互相交流教学经验和教学方法,要关注教学动向,及时对教学方法进行创新。学校还要加强体育设施建设,增加各类体育器材,给学生的学习提供一个良好的条件。教师要制定严格的考核标准,按照实事求是的原则,认真评判学生的体育成绩,激励学生好好学习体育,重视体育的重要作用。

2.学生要弘扬工匠精神

学生要弘扬工匠精神,就要具备正确的学习态度和科学的学习方法,有句话说得好叫做态度决定一切,学生要端正学习态度,对体育课要有一个正确的认识,体育课不是一门可有可无的课程,相反体育课是一门对自身发展极为重要的课程。在课堂上,学生不能迟到,要认真听取教师的讲解,掌握一些基础的体育理论知识以及一些提高自身身体素质的一些方法,这些都对以后的就业有很大的帮助,甚至有一些专业对学生的体育成绩和身体素质有着严格的要求,学生必须意识到这一点。学生还要有坚强的意志,坚持锻炼。学习贵在坚持,不论是专业课的学习还是体育课的学习,学生都要坚持下去,坚持才会有收获,学生要多接触一些积极上进的事物,让自身变得更加阳光自信。同时,学生还需要关注社会中的就业信息,为将来自身的就业做打算,学生可以按照自己的理想制定详细的计划,在一步一步实施计划的过程中,学生就会有较大的突破。

结束语

任何一个行业都需要工匠精神,在教育界中,教师要弘扬工匠精神,学生也要弘扬工匠精神,将工匠精神融入体育教学过程中,能够发挥体育课程的最大价值,帮助中职院校的学生提高自身素质,为今后的就业打好基础。

参考文献

- [1]潘健.论如何在中职体育教学中融入工匠精神教育[J].才智,2019(21):105.
- [2]汤辉.浅谈“工匠精神”在中职体育教学中的渗透[J].当代体育科技,2019,9(09):131+133.
- [3]刘慧琼.试论中职体育课程在工匠精神培养中的作用研究[J].青少年体育,2017(09):72-73.
- [4]朱开广.中职体育教育育人功能浅析[J].现代教育,2017(07):49.

新课改背景下中职班主任德育工作的问题及对策

杨金英

(宁阳县职业中等专业学校 山东 泰安 271400)

[摘要]在新课改的推动下,德育工作越来越引发人们的重视,成为教育阶段的重点内容,为学生的健康成长奠定基础。中职班主任是德育工作开展的重要一环,可以从整个班级管理角度来对学生的学习、生活进行引导,帮助学生提升。本文分析了中职班主任德育工作过程中存在的问题及解决对策,期望能够提升班级管理的水平,实现学生德育一体化发展。

[关键词]新课改;中职班主任;德育工作;问题及对策

引言

中职教育是我国教育体系中非常重要的组成部分,是我国综合型人才培养的实践基地。但是在实际管理当中,中职班主任的管理水平及认知水平参差不齐,给德育工作的开展带来一定困难。基于此,广大班主任需要进一步加强思考和实践,改进管理方法,促进中职学生的进步。

一、新课改背景下中职班主任德育工作存在的问题

1.中职班主任对学生的管理能力不足

在新课改的背景下,班主任进行德育工作时首先面临的一个问题就是班主任对学生的整体管理能力不足的问题。班主任作为班级中的灵魂人物,需要负起一定的责任,中职生在生理和心理等方面的发展还不够成熟,需要班主任对他们的行为进行管理,从而帮助学生更好的进行德育知识的学习,但是中职生都拥有不同的个性和想法,这就给班主任的管理带来了很大的难度,同时,班主任在管理方面的专业技能掌握的不够,没有足够的经验,也没有大量的理论知识作为支撑,这也给班主任对学生进行德育工作带来了一定的阻碍。班主任一个人担当管理者的身份,加大

了班主任的压力,导致班主任一人很难有针对性的对班级学生进行德育教学,由此可见,班主任在对学生进行德育工作时,仍然面临着很大的问题。

2.部分中职班主任对学生观的理解不够准确

在新课改的背景下,班主任进行德育工作时面临的另一个问题就是部分班主任对学生观的理解不够正确的问题。有一些班主任认为学生与教师之间的界限要清晰,学生应该无条件听取教师的要求,严肃的对待一切工作,这是比较老派的做法,并不利于对学生进行管理,甚至会阻碍班主任对学生进行的德育工作。同时,由于中职生正处于青春期,很容易对班主任的一些强制性要求产生不满,班主任越说什么,学生反而越不听什么。长此以往,班主任会认为这是学生个人的问题,从而延续顽固的思想,导致对学生的管理出现问题。中职班主任对学生观的理解决定着自身的工作态度和方式,对学生观的错误理解不仅会加大与学生之间的距离,还会影响到德育工作的正常进行,阻碍学生的进一步发展。

3.中职班主任本身的德育素养有待提高

在新课改的背景下,班主任进行德育工作时的另一个阻碍就是本身的德育素养

有待提高的问题。大部分的班主任都有着基本的德育素养，能够对学生进行教学，但由于班主任也会接收到社会上一些不良信息的影响，所以很可能造成自身素质下降的问题，出现这种问题的班主任就很难对学生进行正确的德育教学。与此同时，中职生已经拥有了独立的思想，能够自主的进行判断，如果班主任进行德育教学时的内容表达的不够清晰，存在一定的缺点时，学生就很难对班主任产生信任，班主任对学生进行严格的要求，但是自身却没有办法做到，这也会让学生失去对学习德育素养的兴趣，这样一来班主任进行德育教学时就会变得更加困难。由此可见，班主任急需对自身的德育素养进行提高，以便更好地对学生进行教学管理。

二、新课改背景下中职班主任德育工作的优化措施

1. 提高中职班主任的管理能力

在新课改的背景下，班主任对中职生进行德育工作时，面对管理中出现的问题，需要采取方法来提高自身的管理能力，从而帮助学生更好的进行德育知识的学习。首先，班主任要明确与中职生的关系，改变以往的主导地位，与学生进行友好的沟通和交流，了解学生内心的想法，培养学生的好奇心，营造良好的教学氛围，以便更有针对性的对中职一年级的学生进行德育管理；其次，班主任要主动对专业知识进行学习和研究，一步步提高自身的管理能力；班主任还可以通过课后总结来检查自身的不足，进一步实现自身管理能力的提高。除了以上的三种方法以外，中职一年级的班主任也可以选择多与其他的班主任进行交流，以便共同提高工作的能力，更好的在德育教学中对中职生进行指导，促进自身管理能力的进步。

2. 中职班主任要以学生为主体，树立正确的学生观

学生观指的是教育者对学生的基本看法，支配着班主任的教育行为，因此，中职班主任需要树立正确的学生观来对学生进行管理和教学，以此来保证学生能够真正提高自身的能力，促进自身的发展。首先，班主任要改变之前传统的学生观，以学生为中心，多加关注学生内心的想法，听取学生的意见，多与学生进行交流，从而有针对性的对学生进行管理，同时推动班主任德育工作的正常展开；其次，班主任要尊重并理解学生，不能因为学生的一些反抗的行为就大肆辱骂或是进行体罚，

要有耐心的对学生进行适当的引导，帮助学生逐渐改掉自身的缺点，进一步提高自身的能力。中职一年级的班主任在德育工作中树立正确的学生观，不仅能够提高德育的效果，还能缓解师生之间的关系，营造良好的学习氛围。

3. 提高中职班主任的德育素养

为了更好的对学生进行德育教学，中职班主任需要提高自身德育素养，保证学生能够接收到正确的教育。中职学校首先要对班主任进行适当的引导，让班主任学会从社会上的一些负面新闻中采用正面的看法来解释，进一步促进班主任德育素养的提高，只有班主任自身的素质提升了，学生才会受到好的影响，从而提高德育素养；其次，学校可以适当的举办一些专业的知识讲座，让班主任参与其中，直接的进行德育知识的学习，提高自身德育素养，更好的对学生进行教学。除此之外，学校还可以鼓励班主任严格要求自身，自己先做到提出的要求，为学生做好示范工作，这样才能获取学生的信任，保证学生能够更加积极主动的参与到学习中。中职班主任提高自身德育素养，能够进一步促进学生德育素质的提高。

结束语

综上所述，中职班主任德育工作与学生的健康成长有着非常密切的联系，相关部门和人员要重视德育工作的有序进行，为学生今后的学习成长奠定基础。

参考文献

- [1] 曾琼芳. 刍议新课改背景下高中班主任德育工作理念及方法[J]. 才智, 2020(16): 164.
- [2] 张志. 新课改背景下高中班主任德育工作理念及方法[J]. 学周刊, 2020(02): 157.
- [3] 马笑楠. 试论新课改背景下中职班主任管理工作中的问题及对策[J]. 当代教育理论与实践, 2019(17): 146-147.
- [4] 李仲鼎. 探析新课改背景下高中班主任德育工作理念及方法[C]. 教师教育论坛(第七辑). 广西写作学会教学研究专业委员会, 2019: 98-100.

浅谈民办中职学校薪酬制度改革实践 ——以四川省某民办中职学校为例

林兴维

(四川城市职业学院 四川 成都 610101)

[摘要]民办中职学校是我国职业教育重要组成部分，优良的薪酬制度对于吸引和留住优秀人才具有非常重要的作用。本文就四川省某民办中职学校的薪酬制度制定的背景、创新点、实施成效及后续改进等方面进行剖析，较为系统地介绍该学校的薪酬制度改革实践。

[关键词]民办中职学校；薪酬制度改革

一、薪酬制度改革背景

薪酬管理是人力资源管理的重要组成部分，在吸引、激励和保留优秀人才，提高单位核心竞争力方面具有重要意义。民办中职教育经费收入主要依靠学费、举办单位和个人投入、预算内教育经费和社会捐赠等四种途径，对于本文研究的四川省某民办中职学校来说，教职工薪酬的主要来源为学校的学费收入，出现经费短缺时由举办企业进行弥补。高度依赖学费收入导致了学校高度重视招生规模，也使得招生成为民办院校的生命线。这种形式也决定了学校必须做好相应的经费预算和员工整体薪酬规划。新的“基本工资、绩效工资、各类补贴、绩效工资”岗位绩效工资结构取代了传统的“职务工资、津贴”的工资结构，原有的薪酬管理机制的弊端越来越明显，对外竞争性、对内公平性的薪酬优势正在逐步丧失，薪酬分配的激励和导向作用难以得到充分体现。主要表现为：职工工资缺乏正常增长的依据，同时职工职务出现变化，比如兼任其他岗位、职称发生变化时，也无法进行相应的调整。因此，快速建立起适应市场经济的薪酬分配制度已经非常迫切。

二、新的薪酬制度

为逐步完善该校薪酬管理工作，调动全校教职工的工作积极性，建立公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，以科学发展观为指导，建立按岗取酬、绩效挂钩、多劳多得的考核分配机制，使绩效工资分配向关键岗位、一线岗位倾斜，充分调动教职工的积极性和主动性，促进学院全面健康发展。参照《四川省人力资源和社会保障厅四川省财政厅关于印发四川省其他事业单位绩效工资的实施意见的通知》(川人社发〔2011〕29号)等文件，结合学校实际，制定了新的薪酬制度方案。

在实施原则上：一是坚持以岗定酬、按劳取酬、效率优先、兼顾公平。二是坚持向“技术含量高、工作负荷强、管理责任重”的关键岗位、一线岗位倾斜。三是坚持“绩效考核挂钩岗位工资”。最后是坚持公开、公正、公平考核。

工资的构成由基本工资、绩效工资、各类补贴三部分构成。

基本工资由学历/职称(职务)工资和院龄工资构成，参照本部门编制系数，参考四川省同类院校基本工资标准按月发放。院龄工资：每年在固定月份调整一次，每满1年院龄工资增加相应数目。

绩效工资分为职务津贴、课时津贴、班主任津贴三种。

职务津贴同岗位类别、职务等级相关，结合相应的考核进行折算，考核结果优秀、良好、合格、基本合格、不合格分别按系数1.0、0.9、0.7、0.6、0.3进行发放。

教师岗位津贴按照月教师岗位津贴=课时津贴基数×考核系数执行。教师级别每年9月进行认定：达到一体化教师标准，并进行一体化教学的教师按专业技术职务的最高级兑现；连续3年考核优秀的晋升1级；2次年度考核基本合格及以下则下调1级。

班主任津贴：班主任实行月度考核，考核实行等级制，满分100分，根据考核成绩和排名情况评定等级，各等级对应的分配比例和津贴标准如下：

另外还有各类补贴，包括伙食补贴、住房补贴、通讯补贴、交通补贴、值班(加班)补贴、出操补贴、夜班补贴、全勤奖、节日补贴等。

绩效考核工作在学院党委领导下进行，由学院人事处、综合办公室具体负责组织实施，并对考核过程、结果以及发放工作进行监督。

岗位及等级发生变动的人员，自确定变动的下月起兑现相关待遇。

为了让绩效考核更加公平公正，特别增加了一些硬性指标：比如当月累计旷工3个工作日或事假累计超过7个工作日，当月绩效考核最高为基本合格；学期内月绩效考核累计2次基本合格及以下等级，学期考核最高为基本合格，停发学期绩效考核津贴。

又如当月病假累计超过15个工作日的，当月绩效考核最高为基本合格；学期内病假超过42个工作日的，学期考核最高为基本合格，并停发学期绩效考核津贴。

三、新的薪酬制度主要创新点

一是根据学历、职称不同，对基本工资进行了分级。鼓励教职工提升学历和职称。二是根据岗位类别的不同，设定相应的职务津贴，体现了不同岗位类别的差异。拟定了行政的岗位等级工资标准、班主任带班人头津贴标准，并细化了教师课时费等级标准。三是增加了院龄工资模块，肯定教职工的稳定性。四是增加了住房补贴模块，满足教职工购买住房公积金的不同需求。最后增加了学期全勤奖模块，体现教职工的出勤情况。

四、实施成效

经过不断的摸索与调整，新的薪酬制度实施2年以来达到了预期的效果，充分发挥了薪酬制度的激励和导向作用，高效的调动了教职工的对于所负责工作的主观能动性。一大亮点是为了最大发挥人员效率的同时，保障教职工的福利待遇，发挥激励作用，制定了岗位兼任人员工作量折算方案，明确了教师兼班主任、教师兼行政、行政兼班主任、班主任兼行政、教研组长、年级组长等几类人员的工作量和对待遇标准。

满足了国家关于中职学校实施绩效工资的要求，形成了职工薪酬的正常增长机制；薪酬管理制度与全员绩效考核工作同步进行，形成了有效的激励考核机制，执行兼顾效率与公平的薪酬分配理念，对调动全校职工的积极性、激发工作和创新活力起到了积极作用；教职工对新的薪酬管理制度的满意度不断提升，初步建立起适应市场经济的薪酬体系，为未来组织战略目标的达成提供了有力的支撑和保障。

五、后续改进的思考

首先，为了提升激励作用，在教职福利方面，需要进一步提升社保的缴纳标准和缴纳基数，使其达到同类学校平均水平以上；同时，也需要适当提升学校的公积金的缴纳标准。其次，要注重非经济性薪酬激励。教师属于知识性员工，其更看重团队文化、个人的发展和办公环境的舒适度，因此民办中职学校需要不断加强自身的学习型组织建设，给予教职工更多的专业化培训和进修机会，使培训能够常态化，并把好的活动经验总结形成制度。最后，中职学校校领导班子及相关管理人员需要重视本校教职工长远的职业发展规划和管理，不断完善晋升通道，营造宽松、自由的工作环境，努力打造各具特色的中职校园文化等。

参考文献

- [1] 吴昌武. 人力资源管理中工资薪酬的激励作用分析[J]. 经贸实践, 2017(4).
 - [2] 梁颖. 薪酬管理在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 人力资源开发, 2017(12): 214-216.
- 作者简介：
林兴维，1987.10，男，四川广汉人，助教，研究方向：人力资源管理，教育管理。