

试析广西独立本科院校教师工作满意度及激励策略

唐薇

(桂林理工大学博文管理学院)

【摘要】人民教师是一个神圣的职业,承担着国家教育事业光荣而又艰巨的教育使命。同时教师又是依托学校平台去施展自己的才华,因此教师与学校就是鱼与水的关系,两者相辅相成密不可分。教师是本科院校得以生存和赖以发展的宝贵人力资源。本科院校如何实施激励机制将对教师及学校的发展起着举足轻重的作用。该文从教师发展视角,采用问卷调查的方法研究了广西独立本科院校教师的工作满意度。分析了当前广西独立本科院校教师评价激励机制存在的问题。并从薪资福利、个人培训、职业晋升和学校文化四个层面提出了有效的激励措施。

【关键词】独立本科院校; 教师工作; 满意度

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.376

一、广西独立本科院校教师工作满意度调查问卷设计

1. 设计背景

教师对学校人才战略、政策、制度的满意度关系着教育质量。为帮助独立本科院校顺利转型和发展,有效提高教师积极性、主动性和创造性,建设一支职业本科层次的教师队伍,本文通过构建教师满意度测评指标(含工作本身、薪酬福利、培训与发展、工作环境、人际关系、总体满意度等六个维度)体系的问卷调查,辅以个别非结构访谈等方式,以作为独立本科层次职业教育试点的某高校为研究对象,探讨刚由高职升格为职业本科的高校如何着手做好职业本科教育及其学校的发展对策。

2. 问卷样本量

本次调查采用网络问卷随机调查,参与调查教师52人,其中:学院教师39人,行政部门人员13人。有效样本量保持在50-52人(份)。

3. 问卷的有效性分析

为了探讨问卷数据的有效性,首先进行调查问卷的内容效度分析,表明调查内容能涵盖所研究目标,测量结果与考察内容具有很好的吻合性,符合课题研究的需要:再者对调查问卷进行信度分析,结果显示为:信度系数值为0.820,大于0.8,由此可见,所设计的调查问卷信度质量高。由此得出依据此问卷调查所得结果将具有可靠性和准确性。

二、广西独立本科院校教师工作满意度调查问卷分析

此次调查结果的处理内容包括总体满意度及分项指标满意度。

1. 总体满意度统计

从问卷结果来看,教师在对学校总体评价方面明确表示“满意”(10%)和“基本满意”(38%)的占总数的48%,明确表示“不满意”(7%)和“不太满意”(15%)的占22%,认为“一般或不确定”的教师占30%。问卷从“满意”到“不满意”共分五档次,依次以5、4、3、2、1计分,权重一致,则总体满意度计算结果为:均值3.22(满值为5),满意度64.4%,满意度不高。

2. “培训与发展”分项满意度分析

数据表明“培训与发展”维度各分项的满意度不高。在国家高度重视高等教育新形势下,对于独立本科院校还需要探索师资队伍在培训发展方面的保障措施。现从分项指标满意度具体分析如下:

(1)“培训对您实际能力的提升有帮助吗”满意度为70.0%,说明大部分教师认为自己需要培训而且相信培训对自己有用。

(2)教师对学校提供的培训形式的满意度为66.4%,此项的满意度值低于80%,表示教师在培训形式上仍有所期待。

(3)教师对学校进行本科教学相应培训的满意度为68.8%,结合访谈结果分析,此项满意度不高的主要原因是目前学校提供的培训内容针对性尚还不够,针对本科教学教法的培训较少。

(4)“您认为在校会有很好的发展”满意度为68.4%。依据此项目的数据分析以及访谈发现,教师对学校升本以后的发展具有一定的期望值,但还需提升。

(5)教师对自己的本科授课能力满意度68.0%,即这部分人对本科教学不担心或不太担心,而其他32.0%的教师对自己讲授本科担心或有些担心。表示不担心的人员主要是那些已经在给本科生上课的老师,而这部分老师本来就是上课质量较好的老师。而对于尚未给本科生上课的老师自然会有所担心,尚需通过针对性培训提升信心。

3. “教学中的阻碍与问题”分项满意度分析

(1)“您在工作方面遇到的主要困难有(至多选三个)”

在“您在工作方面遇到的主要困难”选项中,专任教师在在工作方面遇到主要困难前五位的是“培训机会少”、“工作负担重”、“发表学术论文论著难”、“教学和科研经费短缺”和“企业工作经验不足,难以指导实践”。其中“培训机会少”、“发表学术论文论著难”以及“企业工作经验不足,难以指导实践”三项都是对培训有直接需求的表示,需要通过相关培训得以解决。而行政人员在工作方面遇到的主要困难排在前五位的是“工作负担重”、“职务职称晋升机会少”、“培训机会少”、“领导不重视”和“企业工作经验不足,难以指导实践”:可见,培训机会少、工作负担重是各学院教师群体和行政人员一致认同的主要困难。

(2)“为了更好地适应本科教学,您需要学校提供什么帮助”

此项数据结果是:46%的专任教师及行政人员提出需要能力提升等培训机会,28%提出需要“以老带新”培训,他还提出:多提供资源课件、多聘请老师、减少工作量、加

强实验室建设等建议。此项目的信息进一步验证了教师工作中存在的培训机会少之困惑以及对自己给本科生授课的能力会有所担心。

三、广西独立本科院校教师工作满意度激励策略

1. 薪酬福利激励

根据马斯洛的需求层次论, 社会人的需要可分为五个层次。其中, 生理需要囊括基础的底层物质欲求, 教师的职业内涵应尊重和关注其对物质的追求。许多教师的教育职业经历往往无法积累财富供养自己的生活, 因此教师们在选择从事教育事业的同时, 必须考虑的条件就是工资待遇问题。当今的社会环境给教师带来极大的生活压力, 独立本科院校的专任教师往往属于负担重、条件差的弱势群体, 因此一些人想要偏离教学岗位。

如: 出台薪酬引导性政策, 即新教师在助教期间, 除了自身上课的学时外, 还应计算助教工作和听课工作量: 老教师带助教、带助理的辅导工作量应给予计算。

2. 个人培养激励

关注教师成长, 建立职业发展计划体系。人事处应以“在教师为培养人才服务的同时, 为教师提供成长的机会”为使命, 建立完善的职业发展计划体系, 为教师指引发展方向, 使教师为职业教育事业提供最佳服务的同时, 自身不断成长和提高。因此, 人事处应根据学校战略发展需求, 在教师入职时就应考虑教师未来发展方向, 设计教师发展通道, 对教师进行分类培养。

独立本科院校教师职业发展通道可以设为: 理实教学、教育研究、行政管理、思政辅导系列四个通道。每个通道的晋升应有相应要求和条件。例如, 理实教学通道的教师的发展目标在于通过理论、实践教学, 在教书育人方面追求更高的造诣, 应具有扎实的专业知识及较高的职业素养。教育研究通道的教师, 应具有较高理论水平和较强的科研能力。行政管理岗位发展到中级、高级岗位, 应具有一定领导才能、管理能力与决策能力。思政辅导员应知识面较广、具有一定心理学知识等。

其次, 结合职业发展计划, 建立科学的培训体系。学校战略得以实现所需人才保证, 而教师自身也能获得不断成长和提高。学校需根据发展目标, 结合教师职业发展计划。除了开展一般培训外, 要进行有针对性的分类培训: 在做好内部培训同时, 还要做好外部培训。在抓好一般教师、员工的培训的同时, 抓好重点员工、教师骨干的培训。

在此基础上以扎实教学基本功为目标。考虑到教师岗位任务的特殊性以及教师未来成长需要, 除了安排常规入职培训外, 建议增加独立本科院校教师职业素养培训及“以老带新”培训以尽快适应教师岗位要求。

3. 职业晋升发展激励

为激发教师投入教学的积极性, 完善的教学考评机制是必不可少的。教育部党组书记陈宝生在全国高等学校本科教育工作会议上的讲话中曾提到: “要坚持以师德师风作为教师素质评价的第一标准, 把教学质量作为教师绩效考核的重

要依据, 在教师专业技术职务晋升中实行教学工作考评一票否决制, 真正将人才培养中心地位落到实处。”

对于教师进行全方位、多角度的考评, 并着力加强考评结果的有效运用。依据教学工作考评结果, 将高质量的教学作为晋升、评优的必备条件, 把考评结果与教学激励更紧密地联系在一起, 对于提高教师教学积极性和创造性至关重要。

首先要明确考评结果适用范围。教师参加各级评优以及各类“人才计划”评选的重要依据。其次, 健全教师教学工作考评和绩效激励制度, 根据不同学科、不同性质教学工作特点, 建立相应的教学激励机制, 充分调动和激发教师教学工作的积极性与创造性, 从而建设一流的教学队伍, 促进教师教学发展。

(1) 创新教学激励方式

以教学绩效为核心, 采取多种激励方式, 充分调动教师教学工作积极性和创造性, 提升教师履行教学天职的荣誉感和使命感。以往高校教师激励方式忽略了教师实现自我价值的内在需求及自身发展需求。应当对绩效激励机制进行创新, 综合交替使用各种激励方式, 从而达到优化学校教学管理、本科教学质量稳步提升的效果。

(2) 加大教学奖励力度

为进一步调动教师投入教学的积极性, 应着力加大教学奖励力度, 完善教学奖励体系。学校应设立教学新奖项并健全评奖机制, 参照科研奖励标准, 大幅度提高教学奖励力度: 同时鼓励二级学院设立各类教学奖项, 奖励教学先进和贡献突出者。

如设立本科优秀教学业绩奖。学校对教师的教学工作量和教学质量进行全面考评, 学生、专家和单位评价相结合, 每年评选在基础课教学第一线的工作业绩突出的优秀教师给予奖励, 可破格晋升职务。

结束语

新形势下搞好独立本科院校教育的关键在于处理好学校与教师之间的关系。在此基础上, 独立本科院校应在学校发展战略层面出台引导性政策以发现和刺激教师需求, 在薪资福利、职业培训和晋升等层面创新和完善激励策略, 提升教师工作的满意度。这不仅有助于提高教师实现个人目标的能力, 同时也有助于独立本科院校实现顺利转型, 真正迎来独立本科教育的春天。

参考文献

- [1]徐冉. 民办高校教师激励策略研究[D]. 武汉大学, 2018.
 - [2]解鹏, 李健宁. 高职院教师工作满意度及激励策略的调查研究[J]. 江苏高教, 2015, (04): 146-148.
 - [3]叶怀凡. 绩效工资制度对教师工作满意度的影响及实施策略[J]. 当代教育论坛, 2013, (03): 36-39.
- 本文系2019年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“广西独立学院教师队伍稳定策略研究与实践”(2019KY1054)阶段性研究成果。