

# 贵州省民办高校教师体验与测评标准的研究

## ——以Y学院为例

杨洁<sup>1, 2</sup> 杨近平<sup>1</sup>

1. 贵州中医药大学; 2. 贵州工商职业学院

**[摘要]**从教育学视角分析, 体验是一种活动, 也是一种结果, 探析体验背后的本质, 对教育活动有积极的指导作用。本文首先采用实地访谈调查法, 对民办高校Y学院的学生先进行体验影响因素的收集, 其次制定老师在校体验与测评标准影响因素调查问卷, 并在Y学院进行问卷的发放, 对有效调查问卷数据采用SPSS软件进行统计分析, 整理出老师的心理诉求和影响老师在校体验的因素, 最后构建民办高校老师在校体验影响因素和体验测评标准影响因素体系。

**[关键词]**民办高校; 体验度; 测评标准

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.611

### 一、调查设计

#### 1. 实地调查

根据马斯洛需求五层次需求(生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现)把老师在校体验划为物质方面的体验、能力与成就方面的体验和校园文化方面的体验三个维度, 分别从这三个维度对Y学院在校老师进行实地访谈, 收集老师在这三个维度的体验影响因素和体验满意测评标准的影响因素。实地访谈老师要涉及学校各部门、各岗位和不同性别, 采取随机寻找老师进行访谈的方式进行实地访谈。

#### 2. 问卷设计

本次问卷共设计了27个问题, 包括基本信息、物质方面体验、个人能力与成就方面体验和校园文化方面体验4个部分, 其中基本信息有4个问题, 在校体验三个维度的题目共设计19个问题, 对每个影响因素分别设满意程度选项(非常不满意、不满意、一般、满意、非常满意5个选项)和满意测评标准的影响因素, 也就是老师在回答每一个体验影响因素时需要回答两个问题, 通过收集整理问卷结果, 可以得出老师在校体验三个维度的影响因素、满意度指和测评标准影响因素, 本次问卷调查利用问卷星平台进行发放。

### 二、问卷调查分析

本次问卷利用SPSS22.0软件对调查数据进行统计整理, 得出体验影响因素和体验测评标准影响因素的信度值, 信度测量Cronbach  $\alpha$  系数为0.88, 均大于0.7, 属于高信度, 说明量表采集的数据具有很好的可靠性。问卷结果显示, 在物质方面的体验主要受到直接薪酬、间接薪酬、学校后勤服务工作、学校网络、学校的办公环境、学校休闲与运动设施设备、学校食堂饭菜品种和味道、学校食堂饭菜和超市商品价格、学校宿舍条件等主要因素的影响; 在能力与成就方面的体验主要受到能否实现自我价值、学校鼓励老师提升个人学历、学校对老师职称提升的指导与帮助、学校组织的各类培训学习、学校提供的岗位晋升、学校各部门之间工作的配合、领导解决老师反馈的困难及问题的能力等主要因素的影响; 在校园文化上的体验主要受到学校的信息交流平台、学校安全管理、学校图书馆等主要因素的影响。

### 三、提升民办高校教师体验度的建议

1. 构建民办高校教师体验影响因素和体验测评标准影响因素体系

民办高职院校老师在校体验满意度受多种因素影响, 为进一步探究其影响因素, 对Y民办高校老师进行了问卷调查, 通过对收集的问卷进行整理分析, 并对老师在校三个维度方面的体验和测评标准影响因素进行归类划分, 构建贵州省民办高职院校老师在校体验影响因素和体验测评标准影响因素体系, 具体内容如下表所示。

#### 2. 提升民办高校老师在校体验度的建议

##### (1) 关注老师在校工作的物质需求

问卷调查显示, 学校食堂、办公环境、后勤服务等方面的满意度分别是53.85%、61.54%和76.92%, 相对比较满意。通过调查发现, 老师在物质体验方面最关注的是薪酬和能力提升方面, Y高校老师薪资满意度仅为38.46%, 民办高校老师承担着繁重的教学任务和科研任务, 但其薪资待遇与同等学历的公办院校及公务员相比并不高, 老师的付出和收入不匹配很容易让老师产生工作厌倦。还有就是五险一金额度, 与公办高校相差较大, 所以学校应该在薪酬福利方面加大服务力度, 可以从优化教师薪资福利机制等方面入手, 让进入学校的优秀人才能够享受更多的安家费、学历补贴、职称晋升等福利待遇, 解决老师的“后顾之忧”, 尽可能的留住他们, 而不至于学校高学历人才比例严重偏低。让老师拥有良好的幸福感和归属感, 从而增强老师的工作满意度。

##### (2) 给予老师能力与成就方面的帮助

学校的发展和老师的个人能力与成就是正相关的, 所以学校要给予老师能力和成就方面的帮助, 使老师的能力和成就不断提升, 这样老师就能更好的为学校服务。具体包括为老师提供实现自我价值的机会和平台; 在学历提升方面, 学校应该为老师多提供学历提升平台和讲座、工作上给予协调支持、学费上给予帮助、每月给予学历补贴; 在职称评审方面, 可以请校内外专家来进行指导, 给予论文发表和教材出版方面的支持; 在培训方面, 多组织一些关于教学、科研、技能大赛等方面的培训, 可以向内外知名专家对老师进行指导帮助; 还有就是校领导要重视老师们遇到的各种问题和困难、及时与老师进行沟通、不推诿、热情进行服务、进而彻底解决问题; 制定良好的晋升机制, 多给老师们提供晋升岗位和机会, 如管理岗位可以采取内部竞聘的方式竞选优秀的人。通过向老师提供帮助和服务, 加强老师不断学习和提升, 快速提高老师的工作效率及体验满意度, 让老师摆脱职

民办高校教师在校体验影响因素和体验测评标准影响因素体系

体验维度	体验影响因素	体验测评标准影响因素
在物质方面的体验	直接薪酬	个人价值与薪酬匹配合理、岗位工作量与薪酬匹配合理、绩效奖金合理、实际所得薪酬与市场本岗位薪酬相同、额外工作量的核算匹配是否合理
	间接薪酬	五险一金、五险一金额度和公办学校略相等、带薪休假、定期组织体检、有餐补和交通车、定期组织团建旅游且有金额配置、国家节假日都有福利发放、节假日有仪式感
	学校的奖励机制	物质奖励制度、精神奖励制度、组织氛围奖励机制、奖惩合理
	学校后勤服务工作	服务热情周到、重视自己的问题和困难、能及时沟通答复、不推诿、有耐心的进行指导、能彻底解决问题
	学校网络	网速快、校园全覆盖、网络稳定不掉线
	学校的办公环境	有空调、宽敞明亮、办公桌椅漂亮舒适、安静和谐、通风条件好、干净温馨、网速快
	学校休闲与运动设施设备	设施齐全、功能齐全、数量配置能满足高峰使用、安全可靠
	学校食堂卫生环境	环境干净、宽敞明亮、高峰就餐不拥挤、通风好饭菜卫生、饭菜新鲜
	学校食堂饭菜品种和味道	饭菜种类多、各种口味都有、有少数民族的菜品、饭菜口味好、饭菜量足
	学校食堂饭菜和超市商品价格	不高于校外价格、物有所值即可
	学校宿舍条件	有公寓套房或单身公寓、家电齐全、有网络、安全可靠、玻璃封阳台
	学校教师公寓分配方式	按职务级别配置、按得分高低配置、双教职工优先、有老人小孩的优先
在能力与成就方面的体验	能否实现自我价值	能胜任工作岗位、岗位职责清晰、领导认可自己、有平台和机会
	学校鼓励老师提升个人学历	提供学历提升平台和讲座、工作上给予协调支持、学费上给予帮助、每月给予学历补贴
	学校组织的各类培训学习	培训内容实用、培训种类齐全、培训频次合适、培训讲师有名气、定期组织老师外出培训、对自己的提升有帮助
	学校提供的岗位晋升	有良好的晋升机制、有晋升岗位、有晋升机会、晋升公平公正
	学校对老师职称提升的指导与帮助	请校内校外专家指导、学校大力指导支持、学校的指导与帮助有效、论文发表和教材出版大力支持
	学校各部门之间工作的配合	相互配合与支持、相互重视对方的工作、相互理解包容、沟通愉快有效、不推诿、彻底有效完成联动工作
	领导解决老师反馈的困难及问题的能力	服务热情周到、重视自己的问题和困难、能及时沟通答复、不推诿、有耐心的进行指导、能彻底解决问题
	工作量或工作压力	工作任务单一、工作量合理、能按时完成工作任务、工作压力在自己能力范围内
在校园文化方面的体验	学校的人文关怀	尊重老师、体谅老师、关心老师、支持老师的工作、及时帮助老师解决切实困难、福利制度齐全且执行高效
	学校领导,老师和学生的素养	相互尊重、有亲和力、沟通和谐、客气、待人友善、乐于帮助
	学校学风氛围	有学习欲望、有学习的场所、学习人多、学习认真、使人轻松愉悦、定期组织文化活动
	学校图书馆	安静卫生、工作人员服务热情周到、有空调、有学习氛围、学习桌椅能满足使用需求高峰使用且舒服、书籍资料全面,能满足自己专业和课外知识的需求
	学校的信息交流平台	方便、快捷、信息传递及时、高效、操作简单易懂
	整体校园环境	学校面积大、绿植覆盖率高、打卡圣地、干净整洁
	学校建筑规划	教学区,课外活动区,生活区,住宿区等应分开、有大型文化广场、大型人工水景、自然山水
	学校安全管理	定时有保卫巡逻、保卫人员反应迅速、校园全方位无死角监控、有安全感
	学校车辆行驶安全	有专门的停车场、人车分离(车辆不能驶入教学区、课外活动区、生活区和住宿区等)、校园内时速控制在20码内、车辆必须办理通行证

业倦怠情绪,找到职业生涯发展方向,提高老师对学校的认同感和安全感。

(3) 打造高质量的校园文化

高校教师的体验满意度与良好的校园氛围是分不开的,学校要重视老师提出的合理诉求,解决老师遇到的困难和问题,如在老师家属就业和老师子女上学等方面给予一定的帮助,让老师腾出更多的精力和时间来更好的工作,同时也可以提高老师对学校的幸福感和归属感;通过加强对老师的人文关怀,让老师充分感受到学校对老师的认可和重视;营造安静卫生、温馨舒适和书类齐全的图书馆,改善学校的学习氛围;搭建方便、快捷和高效的校园信息交流平台,提高部门与部门、领导与老师之间的沟通效率;改造校园建筑规划,对教学区、课外活动区、生活区、住宿区进行分区划

分,修建专门停车场,施行人车分离,创建安全文明校园;充分利用校园教育走廊、墙壁和文化墙开展各种形式的文明创建宣传活动,沉淀校园文化内涵;打造特色品牌、营造优秀校园文化氛围,提升校园文化品味、丰富师生精神内涵,为老师创造一个良好的学习和工作氛围,通过打造高质量的校园文化氛围来提升教师的体验满意度。

参考文献

[1]孟芙蓉.基于需求层次理论的企业办高职院校教职工激励机制满意度分析——以SY学院为例[J].经济研究导刊,2017

[2]曾先锋,刘红霞.高职教育满意度测评模型构建[J].辽宁高职学报,2015

通讯作者:杨近平