

浅析民办院校青年教师激励工作的有效实施

蒋 岚

(海南工商职业学院 海南海口 570203)

【摘要】 本文以民办院校青年教师为研究对象,从高职院校教师人力资源管理的角度,对现阶段民办院校青年教师激励工作的完善进行了深入的研究。首先结合民办院校青年教师的实际工作以及其个性、成长经历的分析,对青年教师的特殊性进行了简单介绍。其次从各方面现实情况出发,对民办院校青年教师职业发展瓶颈予以了深入分析。最后,在上述研究的基础上,详细介绍了民办院校青年教师激励工作有效实施策略。

【关键词】 民办院校; 青年教师; 职业特殊性; 发展瓶颈; 激励工作

DOI: 10.18686/jyfyzy.v2i10.30761

随着我国民办高职院校扩招扩建工作的逐步开展,人才队伍扩充一直以来都被作为民办高职院校各项发展工作的主要内容予以着重对待,受到了上级教育管理部门以及高校领导的重视。尤其是在“双高计划”的感召下,民办高职院校更是专门针对高级教育人才队伍建设工作制定了“人才”发展战略,意在通过战略的实施来吸引更多的有志青年人才进入到民办高职院校当中,为实现民办高职院校又好又快的发展而共同努力。通过近些年来努力,我国民办高职院校逐渐积累了丰富的人才基础,并在一定程度上完成了教师的更新换代工作,青年教师逐渐成为民办高职院校教育管理工作的主力军。未来,如何留住人才,激发人才内在潜能,促进青年教师工作积极性、主动性的提升,实现“人才”发展战略效应的发挥,已经成为了当前阶段民办高职院校需要面临的新一轮难题。这不仅关系到民办高职院校未来的发展,更关系到前期高校“人才”战略的投入产出。为此,作为一名民办院校青年教师管理工作,我们有必要结合自身的实际工作,围绕民办院校青年教师激励工作的有效实施展开一番深入的研究与探讨。

1 青年教师的特殊性

青年教师群体出生并成长在社会主义建设事业不断发展的新时代,既享受到了时代发展的物质成果,又一直受到时代发展的精神文化成果的熏陶和感染。因此相比较老一辈教师而言,青年教师无论是在个性、喜好、行为、习惯还是世界观、人生观、价值观等方面都具有一定的差异性。整体来讲青年教师更加富有朝气、更具自信心,思想更为开放、更容易接受新鲜事物,是民办高职院校新时代教育改革创新的主力军。但与此同时青年教师也必须如老一辈教师一样,承担起教书育人的重要责任,在不断追求更高层次的发展、严格要求自我的同时,做学生学习道路上的领路人,思想道德上的启迪者、塑造者。具体来讲我们可以将青年教师的特殊性归结为以下几点:具有一定的民主意识,较为关心学校的各项改革发展规划,会主动参与学校的管理、决策;具有强烈的公平意识,较为注重学校管理者对其个人以及自身职业的尊重与给予,看重自身劳动付

出与收获之间的正向关系;具有丰富的物质需求。民办院校中的青年教师多是院校通过“人才”战略引入的高层次人才,具有学历高、成果显著、学习精力丰富的特点。他们的学习生涯无论是在时间付出、精力付出还是金钱付出上,都远高于普通人才。这使得青年教师对自身的职业回报有着较高的期望。加之当今社会生活成本的提高,更是使得大多数青年教师不得不面临购房、结婚、赡养所带来的巨大经济压力。这些因素共同决定了青年教师对物质有着丰富的需求;具有迫切的职业发展需求。

2 青年教师职业发展瓶颈

与青年教师群体显而易见的优势特征一样,其职业发展瓶颈也同样是显而易见的。与老一辈教师稳定的生活、工作相比,青年教师不仅面临着生活给予其个人的巨大压力,并且在工作经验、科研成果、发展资源欠缺的情况下,更是面临着较高的工作压力。结合现阶段青年教师现实情况的分析,我们特对其面临的主要职业发展瓶颈进行了如下梳理:一是,工作难度增加。尽管大多数青年教师都有着较高的学历,无论是专业知识还是综合能力都较为突出。但近年来高职院校扩招政策的实施带来了生源的多样化的问题,这就在很大程度上增加了青年教师的工作难度,对青年教师的“内功”带来了严苛的考验。不仅要求青年教师必须对每一位学生的实际情况都有一个深入的了解,更要求青年教师必须在熟练运用多元化教学方式、教学软硬件,具备充足知识辅助的情况下,能够为学生制定出更具个性化、针对性的教学发展规划。二是,教学管理实践经验匮乏。作为初入职场的青年教师而言,基层教学管理几乎占据了其工作的全部。相比较那些更为安逸、简单、充实的高层科研工作,基层教学管理工作具有任务重、内容繁杂、耗费精力体力的现实特点。在经验匮乏的情况下,青年教师难以在短时间内适应本职工作,尤其是面对生源多样化对其个人能力所带来的巨大挑战,极为容易导致青年教师陷入对自我未来发展、对自我职业的疑惑与迷茫当中。这些无论是对于青年教师的个人发展还是职业发展而言都是极为不利的。

3 民办院校青年教师激励工作的有效实施策略

激励工作即通过特定管理体系、方法的制定,来实现教师对工作、对学校组织的承诺,促进教师工作潜力、积极性、主动性的充分发挥,以此确保人才效用在学校中的发挥。其中围绕激励工作所制定的各项管理体系、方法,不仅包含了对教师工作标准的各种要求、准则,同样也包含了各种极具激励性的奖励。结合上述对青年教师特殊性以及职业发展瓶颈的分析,我们需要本着以人为本的原则,着重做好青年教师的工作激励、荣誉激励、薪酬激励、精神激励。由此来帮助青年教师逐渐走出困境,实现个人职业上更好的发展。

3.1 健全青年教师业绩评价机制

业绩评价不仅能够全面、客观地反映青年教师的工作情况,在评价结果中显示青年教师工作中存在的成果、成绩、问题、不足,还能够对青年教师的工作态度、工作方式、工作行为起到一定的激励作用。为达到最佳的业绩评价效果,我们在看到业绩评价所起到积极作用的同时,还要认识到不完全、不健全、不恰当的业绩评价所带来的负面效应。从而围绕青年教师的特殊性,结合其面临的职业发展瓶颈,建立起一个专门针对青年教师的业绩评价机制。具体需要从以下几点做起:一是,完善评价内容,将青年教师的日常工作表现、科研成果、教学业绩、思想品德等全部纳入考核范围当中。并采取定性评估与定量评估相结合的方式,对青年教师的业绩状况予以全方位、客观地评估。二是,将学校领导、院系主管、基层教师、学生以及青年教师自身全部纳入评价主体范围内,并对不同的评价人群予以不同的评分权重,保障青年教师的业绩评价能够从各个视角得到反馈。

3.2 注重激励工作的恰当性

激励方式是多种多样的,且不同的激励方式在面对不同的人群时也会显现出差异化的效果。这也正是我们一再强调对青年教师的激励工作必须始终围绕青年教师为主体来进行的原因。在激励工作的实施过程中,我们必须注重青年教师的主观感受,通过对其特殊性及其职业发展瓶颈的分析,来梳理青年教师切实需求、个性特点等,最终以此为依据来选择最佳的激励方式方法、途径。而考虑到青年教师对物质、对职业发展、对民主及公平强烈的需求感。我们在制定激励工作计划时,要注重以下几点:一是,注重激励机制的公平性,无论是对待不同等级还是不同工作年限的员工,必须要做到一视同仁,对待存在问题、工作失误的教师要一律按规处理,不搞

特殊化。这是进行教师激励的重要前提,如若不能严格遵守此项要求,那么宁可不处罚、不奖励,以免在有失公允的情况下,引起青年教师对学校管理的排斥心理;二是,注重物质奖励的给予。青年教师多是民办院校精心挑选的社会人才,对待这些人才高校要不吝奖励,尤其是要考虑到大多数青年教师面临较大的经济压力、物质压力等现实情况。更是要在合规、合理、适度的原则下,尽可能地满足青年教师的各种物质生活需求。帮助其解决现实生活问题,如子女就学、配偶就业以及养老、保险、津贴等问题,确保青年教师能够安心于本职工作。

3.3 采取多元化的激励方式

多元化激励方式的采取,有助于充分激发青年教师干劲,使其全身心地投入到本职工作当中。具体来讲多元化激励方式的实施可以从以下几点来进行:一是,在青年教师中树立能力本位思想,对在业绩考评中表现良好的青年教师发放荣誉证书、授予荣誉称号,并在全校中予以公开表扬。同时还需要在进修机会、晋升机会等方面对这些青年教师进行侧供给。由此在全校教职工范围内明确能力本位思想,达到一种有效的精神激励作用;二是,除上述提到的物质激励、精神激励外,结合当今时代青年教师在个性、思维、思想等方面的特点,积极寻求新型的激励方法。如,进行支持激励,善于发现青年教师身上的闪光点,为其能力的发挥提供必要的机会、环境、物力等资源支持,使青年教师逐渐走出迷茫,对自我、对职业树立自信心。进行智力激励,借助高校教育资源充足的优势特征,定期为青年教师提供学历进修、业务进修、教学培训的机会,满足青年教师对自我发展的需求,加速青年教师的能力提升、知识积累。

综上所述,激励工作的开展能够有效纠正青年教师的工作过程中在工作态度、工作积极性、履职责任等方面存在的问题,改变其自由、低效的不良工作习惯。能够在最大程度上增强民办院校青年教师的工作责任心、使命感,在净化教师队伍教育教学工作风气的同时,使青年教师内在潜能得到充分的激发。在实施的过程中,我们必须始终围绕青年教师实际情况来进行,将其作为激励工作的主体,通过对青年教师实际生活工作相关问题、困难、需求等各方面现实情况的分析,来确定激励工作的着手点,确保激励工作的有效性、合理性、科学性。

作者简介: 蒋岚(1985.3—),女,河南商丘人,讲师,研究方向:区域人力资源管理、职业教育。

【参考文献】

- [1] 李晓芬,黄琦.心理契约视角下民办高校青年教师激励策略分析[J].中国市场,2020(19):119-120.
- [2] 易均辉,李芝霖,莫惠媚.地方高校促进青年教师发展的激励机制研究——以广东石油化工学院为例[J].化学工程与装备,2020(6):293-294.
- [3] 刘善球,王博文.高校青年教师激励机制实施困境与改进措施分析[J].经济研究导刊,2020(16):120-121+126.