

基于校院两级管理下高校教师队伍工作积极性的判断与提升对策

曹立砥 梁 森

西安电子科技大学, 中国·陕西 西安 710071

【摘要】在校院两级管理下,教师队伍工作的积极性产生了一些变化,提升教师工作积极性对于学生以及学校的管理有着巨大的影响。通过对高校教师积极性的一个判断,暴露出对教师的建议采纳较少、教师的薪资分配不合理、缺乏完善的教学评估制度等问题。同时,对于这些问题要及时采取适合的对策进行解决,尽快提升教师的工作积极性,解决课堂教学质量下降与学校管理困难的问题,加大学校与教师之间的联系,提高教师在学校归属感。

【关键词】积极性; 薪资分配; 教学评估机制; 归属感

引言

在校院两级管理的基础下,许多教师对于工作的积极性下降,许多教师的教学质量也在逐渐下降,这引起了院校领导的高度重视。教师的积极性下降,直接影响工作效率,导致教学质量下降,学生吸收知识缓慢,对于一些难度大的知识很难理解,同时学校的管理的落实也受到了限制。教师的作用更多是传授知识并指导学生、引导学生进行全面发展、培育学生的学习能力,教师的行为和态度会直接影响到学生的学习方式与观念的形成。教师的工作积极性下降,导致教师的消极怠工,使学校的任务落实与执行极其困难。因此,提高教师的工作积极性成为了校院两级管理的一个必须解决的问题。

1 提高教师工作积极性的必要性

1.1 提高教师积极性对于培养学生的必要性

学校是我国人才培养的基地,学校的教师背负着培养我国人才的重任,教师队伍工作积极性的提高对于人才的培养与学校的管理有着至关重要的作用。教师是一项具有创新性、合作性、示范性和周期性的工作,需要保持工作激情。由于教师的工作对象是学生,教师对于教学的态度极大影响学生的学习态度和质量,教师需要用丰富的知识用适合学生的方式进行教学,教会学生学习方法,学生对于知识的吸收程度取决于教师对于学生用心程度和指导程度,并且教师的人生观、价值观、世界观等观念会极大程度的影响学生在最初形成的观念,教师队伍工作积极性对于人才培养的质量有极大的影响^[1]。

1.2 调动教师积极性对于学校管理的必要性

在学校管理中,校院领导与教师之间的交流非常重要,如果教师们在工作中普遍热情不高涨,教师队伍工作的效率就会整体下降,这对于学校制定的一些政策的推行是不利的^[2]。教师积极性下降,让一些教师只注重个人利益而不注重整体利益,对于学校的管理有不利影响。因此,提高教师队伍工作积极性使教师的工作效率提高,产生积极向上的工作氛围,教师可以更好地完成院校安排的任务。同时,调动教师积极性对于学校的治理也有着极大地帮助,教师工作积极性的提升以及教师在学校有了归属感,教师就会从整体的利益出发,对学校发布的一些决策提出有建设性的意见,校领导在吸收教师的意见后,可以制定出更加完善的政策。因此调动教师工作队伍的积极性成为了学校管理的重点。

1.3 提高教师积极性对于建设良好校风的必要性

校风是一个学校的风气,一所学校的校风主要体现在教师的教风、学校干部的作风、各班级的班风、学生的学风上,还存在于学校的环境之中。良好的校风可以反映出一所学校的精神面貌

与办学宗旨,良好的校风可以为社会与国家培育栋梁之才。校风是一种心理环境,它有很强的凝聚力与生命力,它鼓舞着学校的每位成员。当教师的工作热情高涨,教师的教风就会感染到所教的学生,整个班级的学生就会迸发出奋斗拼搏的精神,在这样的班级学习生活,每位学生都会呈现出积极向上的学习状态。当教师的工作热情高涨,教师与教师之间也会更加融洽且团结,并且对学校分配的任务也会高效率的完成。因此,提高教师积极性对于建设良好校风有着不可替代的作用。

2 高校教师工作积极性的判断

2.1 较少采用教师的建议

在校院管理中,有一些领导过于执着于自己的管理,认为教师的本职工作就是教书育人,经常忽视教师的意见和问题,对教师提出的意见不回应也不实施,使得教师对于领导者敷衍的态度感到失望^[3]。除了一些定期的会议外,教师与领导的交流很少,校领导对于教师的想法和见解并不关心,领导与教师之间缺少沟通,没有形成团结的工作氛围,领导的独断使得教师在学校中没有归属感,减低了教师队伍工作的积极性,教师有很多意见却不敢表达,憋在心里使心情郁结影响工作,减低工作质量,对教学工作造成一定影响,使学生的学习也会受到影响,同时对于学校的事情不参与不积极,即便是有明显的问题也不提出来任其发展,这对于学校的发展有着制约作用。

2.2 薪资分配不合理

在校院管理中,教师的薪资对于教师来讲是他们的劳动付出的回报,薪资对于教师来讲可以直接激发他们的工作积极性和主动性^[4]。但是,对于大多数教师来说,他们的薪资都较低,因为他们的工资主要是由基本工资和绩效、补贴等组成。许多高校改革了分配制度,但是并没有充分体现多劳多得的分配制度,并且薪资更多是个人的结果,没有团队的绩效,使得教师之间合作很少,导致教师更加关心自己的利益,不关心学校的利益。教师的收入和生活条件下降,教师的积极性也下降,教学质量也随之下降,对学生的教学指导和答疑不积极,这对学校的发展有着不利影响。

2.3 缺乏完善的教学评估制度

学校的教学评估是对教师工作的一种认可,由于许多学校的教学评估制度大多是形式主义,虽然也有组织教师进行培训和学习,但是考核机制较为随意^[5]。因为教学评估制度在细节上也没有进行规划,没有对于学生的成绩、教学质量等对教师进行评估,对在教学评估中表现出色的教师也没有实质性的奖励,这也使得有一些积极的教师丧失信心,对考核抱着敷衍的态度。由于缺乏完善的教学评估的机制和奖励机制,教师们对于考评的积极性下

降, 不自觉的对工作丧失热情, 极易产生厌教的心理, 对于教学也开始敷衍对待。

3 提升高校教师队伍工作积极性的对策

3.1 听取教师的意见, 采用“民主”的方式

作为学校的管理者, 在指导工作时, 不要以领导者的身份进行指导, 在工作中做到平等交流, 真正的尊重教师。加大领导与教师之间的交流, 对于教师提出的意见进行回复与讨论落实的事项, 对于不能采纳的建议, 与教师说明不能采纳的原因, 并鼓励多多提出意见, 教师在提出意见的同时也可以参与校领导的决策。教师的建议得到了校领导的认可, 会让教师对于学校产生归属感, 教师会感觉到真正融入到了学校, 成为学校的一份子, 教师就会从宏观角度看学校的政策, 提出能够改善学校现状的建议, 这对于学校的管理有着积极推进的作用。

3.2 提高薪酬完善晋升机制

通过提高教师的基本工资, 解决教师的生活需求使教师更加安心工作, 建立按劳分配的工资机制, 刺激教师努力工作, 多劳者多得。同时, 也要听取教师对于薪资的分配机制的意见, 及时进行调整, 并且提高教师的福利待遇, 增加一些教师进步奖、最美班主任等奖项, 使得教师在积极工作的同时还能收到努力后的成果, 增强教师的归属感。完善晋升机制, 通过一些培训等方法帮助教师进行发展, 激发教师创新教学和发展科研, 根据不同类型的教师提出针对个人的晋升机制, 为提高教师积极性奠定基础, 使教师保持旺盛的工作热情。对教学质量高以及所教学的班级普遍成绩有所上升的教师, 进行奖金奖励, 为其他教师起到模范作用, 模范教师也会因为尝到成功的果实而持续保持最佳的工作状态, 整个学校的会呈现蓬勃发展的态势。

3.3 完善教学评估机制与激励机制

教学评估机制的制定应当让教师也参与其中, 评定内容可以加入学生成绩的提高数量, 以及教学质量等, 教育评估制度由教师群体共同参与和评定, 校领导对教师的评定工作要秉持着公正公开透明的态度, 为教师提出有建设性的意见, 教师也要对

教师进行评估。综合所有的评估结果, 对于出色的教师进行实质性的奖励, 并且分享教师的成功经验, 使得其他教师可以学习经验, 对于懈怠工作的教师进行一定的惩罚, 做到奖罚分明让教师对于教学评估机制充满信心。建立激励机制, 让每位教师都有机会获得奖励, 刺激教师的工作积极性, 同时也建立小组奖励机制, 促进教师之间的合作与团结, 营造一个积极向上的工作氛围。

4 结语

总而言之, 在校院两级管理之下, 提高教师队伍工作积极性对学生培养和学校的管理有着巨大的促进作用。对于一些影响教师积极性的问题, 应当及时提出解决这些问题对策并实施, 将提升教师积极性摆在重要位置, 提高教师的积极性为我国人才培养奠定了坚实的基础, 使学校蓬勃发展。

参考文献:

- [1] 刘建平. 浅谈教师工作积极性[J]. 时代教育, 2017(12): 50.
- [2] 柳清平. 调动教师工作积极性的意义及途径[J]. 甘肃教育, 2020(03): 35.
- [3] 王宝波. 学校管理如何调动教师的积极性[D]. 华中师范大学, 2008.
- [4] 于睿. 阻碍高校教师工作积极性的因素分析[J]. 产业与科技论坛, 2014, 13(14): 107-108.
- [5] 李季. 关于激励理论与高校教师工作积极性的思考[J]. 青春岁月, 2019(11): 92.

作者简介:

曹立砥(1984.09.20—), 男, 汉族, 河南南阳市人, 工学硕士, 西安电子科技大学微电子学院工程师, 研究方向: 高教管理;

梁森(1989.10.13—), 男, 汉族, 陕西西安市人, 文学硕士, 西安电子科技大学微电子学院助理工程师, 研究方向: 高教管理。