

厦门市高职院校体育教师人力资源开发现状

吴素琴

(厦门城市职业学院体育教研部, 福建 厦门 360001)

摘要:采用文献资料法、问卷调查法、专家访谈法等,对厦门市高职院校体育教师的人力资源的基本情况、激励措施、培训制度、配置使用情况进行调查分析,找出其存在的问题,提出利于体育教师人力资源开发的建议。

关键词:高职院校;体育教师;人力资源开发

中图分类号:G807.4

文献标识码:A

文章编号:1007-7413(2015)04-0089-04

Research on the Status for P. E teachers' Human Resources of Higher Vocational Colleges in Xiamen City

WU Su-qin

(Sports Research Department of Xiamen City University, Xiamen 360001, China)

Abstract: With combination of documentary analysis, questionnaire investigations, expert interview and so on, this paper investigates and analyzes the basic situation, incentive measures, training system, configuration using for P. E. teachers' human resources of higher vocational colleges in Xiamen city. It identifies the problems and provides suggestions which are useful for development of P. E teachers' human resources.

Key words: higher vocational colleges; physical education teachers; human resources development

近几年厦门高职院校的发展得到厦门市政府的高度重视和大力支持,高职院校也获得迅猛的发展。高职院校的发展其所拥有的人力资源是关键。教师是高职院校最宝贵的人力资源,体育教师隶属于高职教师人力资源中的一部分,他们担负着增进学生身心健康、增强体质等诸多任务,是完成学校体育工作任务的具体执行者和组织者^[1]。因此,如何开发厦门市高职院校体育教师的人力资源,充分挖掘体育教师的潜能,激发高职院校体育教师工作的积极性、主动性和创造性,是摆在厦门市高职院校体育工作面前的一个重要课题。

1 体育人力资源概述

体育人力资源是指:体育系统内外一切能够推动体育发展的智力劳动者和体力劳动者的劳动能力的总和。体育人力资源开发更多地指体育人力资源劳动能力的开拓与发展,主要涉及识人、选人、育人、用人、留人等内容^[2]。结合高职院校体育教师的特点,

笔者认为,高职院校体育教师人力资源的开发是指为了实现学校体育目标和充分利用高职院校体育教师人力资源的最大价值而对其进行的一系列开拓和发展,其中教育培训、配置使用以及激励三个方面应占主导地位。

2 研究对象与方法

本文通过文献资料法、问卷调查法、专家访谈法、数理统计等方法对厦门市公办的3所高职院校进行了调查研究。通过查阅文献资料,结合专家访谈的内容,并根据本研究的目的和内容需要,设计出《厦门市高职院校体育教师人力资源开发现状》的调查问卷,对厦门城市职业学院、厦门医学专科学校、厦门海洋职业技术学院的28位教师进行问卷调查。发放问卷28份,回收28份,回收率为100%,有效率为100%。(备注:厦门市公办的高职院校只有三所,其他民办高职院校体育教师的流动性大,故没有作为调查对象进行研究,造成样本量偏小。)

3 调查与分析

3.1 体育教师年龄结构调查分析

调查发现(见表1)厦门市高职院校体育教师的年龄呈“金字塔型”结构分布。中青年教师成为厦门市高职院校师资队伍中的主力军,占到教师总数的90%左右。由于这三所高职院校的创校时间较短,招聘的教师以中青年为主,这对于厦门市高职院校体育事业的发展是极为有利的,也为高职院校体育教师人力资源的可持续发展提供了保障。

表1 厦门市高职院校体育教师年龄结构和职称结构统计表

年龄结构	人数	比例/%	职称结构	人数	比例/%
35岁以下(青年教师)	16	57.14	助教	9	32.14
35—50岁(中年教师)	9	32.14	讲师	15	53.57
50岁以上(老年教师)	3	10.72	副教授	3	10.72
			教授	1	3.57

3.3 厦门市高职院校师生比例

《全国普通高等职业(专科)院校公共体育课程教学指导纲要(试行)》的通知中规定:体育教师是课程教学的具体执行者和组织者。学校应当在上级行政部门核定的教师总编制内,按照体育课程教学计划授课、开展课外体育活动以及完成培养优秀体育人才训练的任务,配备相应数量合格的体育教师,在校学生与专任体育教师配备比例原则上控制在350:1以内,而所调查的3所厦门市公立高职院校所拥有的体育教师28人,学生约12654人,师生比达到了1:451.93。可见厦门市高职院校体育师资显然是不足的,这对于教学内容的顺利开展是不利的,对于体育课的教学质量也是无法保障的。

3.4 激励情况的分析

美国哈佛大学教授威廉·詹姆卜研究发现,在缺乏激励的环境中,人员的潜在力只发挥了20%~30%,但在良好的激励环境中,同样的人员却可发挥出潜力的80%~90%。因此,营造良好的激励环境是体育教师人力资源潜力得以充分开发的保证。

3.4.1 体育教师工作积极性的分析

当体育教师认为自己付出的劳动同所获得报酬公平时,就会感到满意,工作就会努力、积极。反之则不然。调查发现,有35.71%(10\28)的体育教师对

3.2 体育教师职称结构调查分析

职称往往用来衡量一名教师教学水平高低、教学经验丰富的程度,是教师工作得到认可的标志^[1]。从表1的调查结果可以看出:当前厦门市高职院校拥有高级职称的体育教师偏少,只有4人,而中级及助教教师占绝大多数。究其缘由,其一厦门市高职院校的体育教师年轻教师居多;其次由于高级职称的名额限制,高职院校体育只是副科,评职称时各校基本会优先考虑其他专业的教师,这在一定程度上限制了体育教师晋升高级职称的机会。

现有激励机制不满意,认为付出的努力未能同获得奖励划等号。相应的有42.86%(12\28)的体育教师认为自己工作的积极性低,工作比较懈怠!

3.4.2 最佳激励方式的分析

实践已经表明:精神奖励得不到物质奖励的支持和辅助,效果就不能持久;而当物质激励越是成为激励的主要手段时,就更应该强调精神激励的合理搭配^[3]。调查发现,有25名占应答总数89.29%的体育教师认为最佳的激励方式不仅要有物质奖励手段,如发放工资、奖金、福利等,还应包括晋升、表彰、评职称等精神奖励手段。

3.5 培训情况的分析

《全国普通高等职业(专科)院校公共体育课程教学指导纲要(试行)》中指出:学校应当有目的、有计划地安排体育教师定期接受教育培训,不断完善他们的知识结构、能力结构,逐步提高学历水平,从而提高体育师资队伍的整体水平,以适应现代教育的需要。目前,厦门市高职院校体育教师人力资源培训状况从培训的频率、动机、满意度等方面加以调查分析。

1)培训频率。调查发现,近五年有23人参加过不同层次、不同类型的培训,约占总人数的82.1%,教师参加培训的积极性都非常高。但级别越高参与人数就越少,机会也就越少,参加国家级培训的次

数只有寥寥5次。

2) 动机是人类思维活动的功能之一,是推动人们进行某种活动的内部原动力。通过调查发现(见图1),厦门市高职院校体育教师参加培训的动机依次为:职称所需、为了提高教学水平、为了掌握最新训练技能、为了提高科研水平。

3) 体育教师对培训效果的满意程度:从图2可

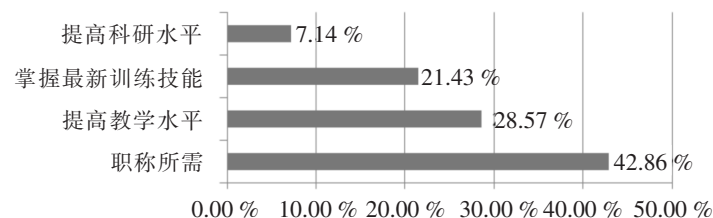


图1 厦门市高职院校体育教师参加培训的动机

以看出,对培训不满意的达到了53.6%,而只有10.7%的人对培训感到满意。究其缘由,培训形式过于填鸭式,课堂上互动少,培训过程比较机械,使得培训效果不理想;培训内容脱离实际,体育教师接受培训所获得资讯无法满足其发展所需,特别是涉及学科基础知识、专业技能训练的内容少之又少,尤其体育学的新知识、新技术、新方法的培训则更是凤毛麟角。

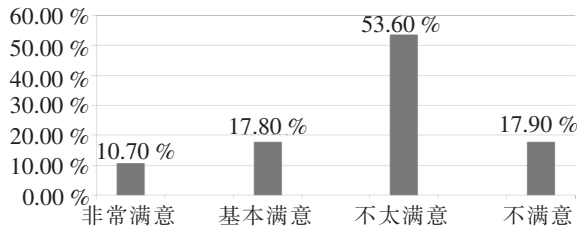


图2 高职体育教师参加培训满意程度统计图

3.6 配置使用情况的分析

3.6.1 对体育教师配置合理性的分析

体育人力资源的合理使用,将最大限度的发挥每个人才的专长,最大限度的提高人才的使用效率,并能充分调动工作者的积极性和创造性^[3]。厦门市三所公办高职院校中,海洋职业技术学院采用的是大一上体育课,教学内容根据老师专长一个学期开设两个项目;其他两所学校的体育教学都采用大一上公共课,大二教师根据自身专长开设选项课。这种教学模式可以很好的同体育教师的专长相结合,使得体育教师的技能得到充分的发挥、利用。真正做到“位得其人,人尽其用”。

3.6.2 体育教师工作调动情况

体育教师的流动能够在很大程度上促进体育教师队伍的合理配置,使得体育教师队伍中的人才都能得到充分的开发和利用,并能提高体育教师队伍使用的效率和效益,从而为各个学校提供充分的服务。当前厦门市高职院校体育教师队伍中有约75%的教师未曾进行工作调动,基本上是“一岗终身制”,这对于高职院校体育教师潜能的开发及各单位体育教学目标的完成都是不利的。

4 高职院校体育教师人力资源开发的对策分析

4.1 规范并完善激励制度是高职院校体育教师人力资源得到合理开发的基础

为完善高职院校体育教师的激励制度:首先要完

善“物质激励”机制,获得物质奖励是教师从教的最基本动机。物质激励可通过对体育教师的工资激励、奖金激励、福利激励、处罚激励以及带薪休假激励等手段来完善。其次要构建“精神激励”机制,通过对体育教师职业发展激励、目标激励、晋升激励、情感激励、荣誉激励等手段来充分调动体育教师的积极性,以最大程度的发挥体育教师的内在潜力。值得强调的是,最佳的激励机制应该是物质激励与精神激励的有机结合,精神激励得不到物质激励的支持和辅助,效果不能持久;而物质激励成为激励主要手段时,就更应该强调精神激励的合理搭配,只有两者完美的结合,才能产生更为稳定、持久的激励效应。

4.2 完善培训制度是高职院校体育教师人力资源得到合理开发的重要途径

为完善体育教师的培训制度,可从以下几个方面着手:1)将教师的培训纳入学校工作规划和领导任期目标中,把体育教师培训放在重要位置;2)相关领导应给予重视、支持,结合本单位的实际情况确保人力、物力的支持和投入,使得体育教师的培训能顺利的进行;3)高职院校体育教师的岗位培训应同教师的职称晋升相挂钩、同教师考核相挂钩,以提高体育教师自觉参加培训的内在动力;4)根据体育教师的需求和实际情况,选择灵活多样的培训形式,如自学、网络培训、寒暑假函授、短期培训等形式;5)培训的内容要丰富多彩,要适合体育教师的发展需要,应着重突出新的教学手段及新的训练方法。

4.3 解决好配置问题是高职院校体育教师人力资源得到合理开发的关键

优化厦门市高职院校体育教师人力资源的配置使用,鼓励体育教师跨校执教,实现教师资源优势的互补^[4]。如厦门市内高职院校间具有高学历、高职称、具有专业特长的体育教师进行互相跨校交流、授课,亦或是厦门市内本科院校的体育教师到高职院校来授课、开设讲座等形式。只有真正做到“人畅其流”才能达到“人尽其用”。

4.4 领导部门提供、创造的硬件条件是高职院校体育教师人力资源得到合理开发的根本保证

高职院校体育教师参加岗位培训、进修等所花费的大多是学校的经费,在这种情形下,领导部门的重视、支持以及经费的投入在一定程度上制约了高职院校体育教师人力资源的开发。为了争取领导重视,增加资金投入,一方面要靠体育教师带队获得优异成绩,提高学校体育技能的知名度去争取;另一方面要转变领导对体育的认识——体育不是一门无足轻重的课程,而应摆到重要的位置。从政策上、物质上保障高职院校体育教师人力资源开发的顺利进行。

5 结论与建议

5.1 结论

通过对厦门市公办高职院校体育教师人力资源开发现状的调查发现:1)厦门市高职院校体育教师的年龄呈“金字塔型”结构分布,以中青年教师为主,教师队伍的发展具有较高的潜力;2)由于名额限制等原因,拥有高职称的体育教师明显偏少;3)师生比严重超标,教师的教学质量无法得到保障;4)对体育教师的激励内容设计不够丰富,手段比较单一;5)体

育教师参加高级别培训的机会寥寥无几,培训的内容无法满足教师实际教学需要;6)厦门市高职院校体育教师基本能做到“位得其人,人尽其用”,但有75%的体育教师未曾进行工作调动,基本上是“一岗终身制”。

5.2 建议

1)厦门市高职院校的领导要切实重视体育教师人力资源的开发,制定出利于体育教师人力资源开发的文件,并逐步加大对体育教师人力资源开发的经费支持。

2)注重对厦门市高职院校体育教师精神激励,采用物质奖励和精神奖励相结合的最佳激励机制。

3)对于体育教师岗位培训则要做到同职称评定相结合、同教学需要相结合、同比赛相结合,使得体育教师通过岗位培训能真正获得实际所需的内容。

4)优化厦门市高职院校体育教师人力资源的配置使用,真正做到“人畅其流”以达到“人尽其用”。

参考文献

- [1]宋旭敏.河北省职业技术学院体育教师师资状况调研[J].石家庄铁路职业技术学院学报,2011(4):84-87.
- [2]韩春利.体育人力资源开发与管理[M].上海:复旦大学出版社,2005.
- [3]宋全征著.中国竞技体育人才开发[M].北京:北京体育大学出版社,2004.
- [4]黄鸿生,潘前等.高校体育教师资源的开发与优化配置探析[J].福建体育科技,2007(4):51-52.
- [5]兰青,邓卫红.江西省高校体育院系教师人力资源开发研究[J].宜春学院学报,2009(6):42-44.

[责任编辑 魏 宁]