

培训机构古筝教师职业生涯规划问题研究

□杨慧玲

【内容摘要】教师是人类文化和文明的传播者。随着社会的进步,人们更注重孩子在艺术方面的培养与发展,各种艺术培训机构市场迅速发展,但培训机构对于艺术教师的职业生涯规划却缺乏关注。本文以 A 培训机构古筝教师为研究对象,通过访谈法了解到 A 培训机构古筝教师职业生涯规划现状以及所存在的问题与原因,并据此提出有针对性的改进措施,为增强培训机构古筝教师职业生涯规划管理的协调性、可行性,促进其可持续发展做出贡献,同时也为其它艺术机构教师职业生涯规划提供一定的借鉴。

【关键词】培训机构;古筝教师;职业生涯规划

【作者简介】杨慧玲(1995—),女,山西朔州人,聊城大学音乐与舞蹈学院硕士研究生;研究方向:学科教学(音乐)

古筝作为具有悠久历史的中国特色乐器,享有“东方钢琴”的美誉,对子女进行古筝方面的教育,一方面能够培养子女对古筝学习的浓厚兴趣;另一方面,学习古筝对子女的未来发展也十分有益。但对于古筝培训行业而言,由于行业发展时间相对比较短暂,目前对于古筝教师职业生涯规划管理仍然存在着诸多的问题,如缺少相应的评判制度,从而导致优秀古筝教师的流失,而对于一家艺术教育培训机构而言,师资队伍的稳定性和保持核心竞争力的关键。因而,如何建立完善的职业生涯规划体系,以吸引和留住优秀的古筝教师是一件迫在眉睫的课题。

一、培训机构古筝教师职业生涯规划存在的问题

(一)基本情况调查分析。A 培训机构是一家以培训和教育音乐为主的培训机构。目前, A 培训机构共有古筝教师 52 人,年龄集中分布在 23 岁到 40 岁之间,其中 30 岁以下的员工所占比例达到 80.8%,古筝教师年龄整体呈现年轻化的趋势。在学历方面, A 培训机构古筝教师中有硕士 4 人,本科 38 人,大专及以下 10 人,整体来看, A 培训机构古筝教师的学历水平整体偏低。在工作时间方面, A 培训机构古筝教师从事教学工作 1 年及以下的占 22.4%;1 到 4 年的占 42.3%;5 到 8 年的占 17.3%;8 年及以上的占 19.1%;在 A 培训机构工作时间方面,工龄达到 5 年及以上却只占 38.5%。因而,可以发现 A 培训机构古筝教师整体呈现出年轻化的趋势,但与此同时却又保持较高的流动率。

(二)古筝教师方面存在的问题。由于培训机构管理上的问题, A 培训机构并没有给古筝教师营造一种归属感,导致古筝教师对 A 培训机构没有过多的信赖。通过访谈我们清楚地了解到,尽管有少部分的教师对自己的职业有一定的发展规划,但在实行的进一步过程中还是会遇到各种各样的问题,但是古筝教师没有及时地调整自己的规划,最后使得自己的目标难以实现。通过访谈还可以发现 A 培训机构部分古筝教师对公司的人事调动及晋升体制、公司的发展目标是有清楚认知的。但同时有部分古筝教师对于 A 培训机构提供的发展机会并没有很清楚的认知,所以这部分教师要不断从自身找问题,不断关注培训机构的政策和提供的机会。

(三) A 培训机构方面存在的问题。古筝教师到底学历如何?教学质量如何评定?谁来评定?这一系列的疑问在 A 培训机构都还没有得到一个妥善的解决方案,没有任何部门称其可以对社会古筝教学负责。正是这种监督机制的缺失使得社会古筝教育的实际效果没有一个稳定的保证。

对于培训机构教师而言,培训机构并没有为其设立相关的培训计划,使得教师对日常行为规范认识不足,另外,对其所遇到的困难,解决的办法仅靠古筝教师在教学中自己摸索,然后在长期的过程中慢慢解决,积累经验自己解决。对教师晋升渠道没有明确的计划,比如当一个教师在工作 5 年后,她的教学成果显著,并得到学生、家长及同行业竞争者的一致好评时,应该有一个渠道使教师的职称或者职位得到提升。

二、培训机构古筝教师职业生涯规划管理问题的成因

(一)社会环境方面的影响。从社会环境方面来说主要是家长观念上的误导并非是指家长对教育体系产生什么不利的作用,指的是那种陈旧观念。“望子成龙”“望女成凤”,导致了学习成为一种强迫式学习,也成为了子女的负担。相关数据显示,艺考考生数量逐年增加,究其原因主要是教育部对艺考文化课水平要求较低,使得不少家长误以为古筝艺考是一种高考“捷径”。这一现象也就造成了现今私教的现象, A 培训机构古筝教师把精力主要集中在如何接私活,赚快钱上,而缺乏对于自身职业生涯规划长远发展的意识,进而导致如今市场教育需求量的持续上升,产生了像古筝培训市场的这种教学质量低下的状况。

(二)古筝教师个人。随着经济的发展,各种职业的等级制度也越来越完善。在古筝方面,其艺术等级就显得尤为重要。这也就导致了教师对于学生的等级证书和比赛获奖证书看得过重,企图通过这些证书为其增加竞争的资本,然而没有想到的是,这种行为对学生的影响巨大。事实上,这种教师让学生抽出时间参加一些比赛实质上是教师自身的功利主义作祟。通过对 A 培训机构古筝教师调查发现,很多教师鼓励学生参加各种比赛,而学生的获奖证书最终就成了教师获得生源或者是人前炫耀的资本。这就导致许多教师错

误地把学生获取的证书看作是自身职业生涯规划的目标,而对于如何提高自身的能力和教学水平,以及如何真正提高学生的古筝水平,则缺乏明确的规划。

(三) A 培训机构。整体来讲, A 培训机构对于古筝教师的职业生涯的管理缺乏重视,表现在招聘、考核等选拔人才方面。有 40% 的古筝教师认为培训机构缺乏对教师职业生涯规划的重视,不能及时地对教师遇到的问题给予相应的指导。

当前, A 培训机构对于职业生涯规划管理的其他问题,例如教师的晋升渠道、教师的激励机制,依旧没有重视起来。培训机构对于教师的职业通道缺乏科学合理设置,教师晋升渠道单一,教师除了成为一个优秀的教师外,基本上没有其它的发展渠道。而且古筝教师作为一种技术人才,在培训机构内部的地位根本无法与管理人员相比,与管理人员的薪酬差距也使古筝教师对于培训机构的满意度变低,严重影响古筝教师教学的积极性和对培训机构的满意度。同时,在其它方面如教师的晋升、薪酬福利等,没有有效的实施制度。

三、培训机构古筝教师职业生涯规划改进措施

(一) 社会媒体注重引导家长树立正确的古筝教育意识。大众媒体对文化传播起着重要的作用,在很多方面上履行着教育人们和引领人们的使命。因此,可以通过大众媒体来改变人们对学习古筝存在的观念上的误解和偏差。提高大众传媒在传播过程中的说服力、感召力、凝聚力。当人们对学习古筝存在观念上的误导与偏差时,大众媒体应该积极主动地通过音乐频道或者广告等多样的方式及时纠正人们错误的思想观念,正视工作中存在的不足,在更高的层次上提升和改变人们的思想观念。

(二) 古筝教师个人应加强自身职业生涯规划。在刚出校门的二十岁至三十岁阶段,培训机构古筝教师要在综合自身优势、分析市场环境等前提下,制定一个合理的人生规划,树立自身良好的形象,这对其将来的发展尤为重要;三十岁到四十岁这个阶段,培训机构古筝教师要总结以往的教学经验,对其生涯路线进行进一步规划,做到有舍有得;四十岁至五十岁这一阶段是人生的收获季节,但是对于那些仍然没有作为的教师而言,这个年龄段应当对自己进行深刻的反思,在此基础上对自己进行“再充电”,使自己及时适应事业上的变化,至少使自己的事业有始有终;五十岁至六十岁阶段,培训机构古筝教师要结合自身的实际情况,对继续追求事业上的突破和及时退休享受晚年生活这一难题做出选择。

(三) 建立和完善教师职业生涯管理保障措施。

1. 树立科学的职业生涯规划理念。一是对培训机构古筝教师进行调查,了解其基本信息,专业能力是否符合教学要求等。二是针对教师提交信息对其进行五型人格划分,并对其知识水平、职业素养进行整体把握。然后综合所有信息对教师进行评价并拟定发展规划。通过对教师的发展计划进行分析,逐级开展与教师的沟通会议。通过沟通给予教师一个公正合理的评价,指出该教师的优缺点之所在,并相互交换发展计划,最终达成共识。人事部相关人员在教师发展计划的基础上对教师的发展制定详细规划。当教师发展计划最终落实后,要求人事部相关人员或教师所在部门的相关负责人组织进行与教师的再次沟通,以此评价教师发展计划

实施的效果。

2. 强化对古筝教师的培训。培训是教师发展的主要途径和措施,通过培训,教师可以获得更多技能。通过富有针对性的培训,公司还可以充分地发掘教师的潜力。培训机构对古筝教师的培训包括在职培训和入职培训。入职培训内容包括培训机构文化及其建设、发展历史与发展前景、培训机构短中期目标、古筝教师福利以及培训机构古筝教师基本行为规范和其它制度规定等。在职培训是针对在职古筝教师进行的,为提升其业务能力或改善古筝教师现状,弥补其工作上的不足(知识、技能等),同时帮助古筝教师适应培训机构的发展,顺应时代的发展。

3. 建立健全激励机制。对于古筝教师而言,健全和完善的奖励机制是其不断进行自我提升的动力,还是其多创绩效的出发点。对于培训机构而言就更为重要,激励机制有很多种,针对 A 培训机构主要提出环境和物质激励两种方式。环境激励包括培训机构文化环境和培训机构工作环境。比如培训机构的文化政策是什么,是否将教师的利益放在第一位,对古筝教师的定位是如何的。教师与他人的工作氛围是否和谐,教学环境是否干净整洁。针对 A 培训机构目前状况来看,可以采用增加现金期权制的激励方式。奖励是分期或延期兑现。这种激励方式往往结合年薪制或者风险抵押。将传统的激励方式与新型的激励方式相结合,使教师参与到培训机构的经营活动中去,最大程度地调动教师的积极性。

四、结语

总的来说,培训机构古筝教师的职业生涯规划管理仍然存在很多问题,不容乐观。根据我国文化部门对培训机构的重视和规划,未来一段时间里,培训机构在古筝教师的职业生涯规划管理过程中要注重古筝教师的成长和发展。古筝教师是培训机构重要的组成部分。培训机构一定要充分考虑教师的发展意向,职业规划中的不足,以及可能遇到的现实环境的问题。归根到底,培训机构的所有问题都是由人创造和产生的,培训机构要发展就应充分调动每个古筝教师在职业发展过程中的积极性,激励他们为培训机构的前进贡献自己的力量。

【参考文献】

- [1]陈素慧. 古筝在新加坡发展现状研究[D]. 上海音乐学院 2014
- [2]赵丽瑞. 济南市校外音乐培训机构中儿童音乐教育调查研究[D]. 山东大学 2015
- [3]梁帅. “天津市红黄蓝儿童音乐培训机构”的管理现状及发展对策研究[D]. 天津音乐学院 2013
- [4]谢欣荷. “双减”政策后校外培训机构如何进行教育焦虑贩卖?——一项以 A 校外培训机构为个案的教师课堂话语分析[J]. 教师教育论坛 2021, 34(10): 13~16
- [5]滕文妍. 从务虚到务实——基于上海市高校音乐类学生职业规划与职业体验现状研究[J]. 中国音乐教育 2022, 1
- [6]张露. 南通师范高等专科学校古筝课程的教学思考[D]. 上海音乐学院 2014
- [7]张雅华. 培训机构员工培训与员工职业生涯规划[J]. 人力资源管理 2012, 8