

# 影响县级农广校教师积极性因子分析及对策探讨

徐耀辉

(江苏省农业广播电视学校 海门市分校,江苏 海门 226100)

**摘要:**为提高农广教师积极性,加快、提高新型职业农民培育的进程和质量,以海门市农业广播电视学校(农广校)为例阐述了学校的基本情况,分析了我国农广校现阶段发展中存在的问题,提出了相应的对策。

**关键词:**农广校;教师;积极性;因子;对策

**中图分类号:** 文献标识码:A **文章编号:**1002-2767(2017)07-0083-03 DOI:10.11942/j.issn1002-2767.2017.07.0083

农业广播电视学校(简称农广校)是由中央、省、地、县农广校组成的四级办学体系,多年来一直坚持“面向农业,面向农村,面向农民”的办学方向和“为农业生产服务,为农村经济服务,为农民科技致富服务”的办学宗旨,为农村培养了大批的实用人才,为社会输送了众多的创业人才<sup>[1]</sup>。2016年,“健全农业广播电视学校体系,定向培养职业农民”首次写入中央一号文件。县级农广校处在最基层,近年来随着党中央国务院高度重视新型职业农民培育工作,县级农广校的地位作用更加突出。如何激发教师的热情,提高其工作积极性,是摆在学校管理者面前的一道必答题。

## 1 学校基本情况

江苏省农业广播电视学校海门市分校(简称海门市农广校)成立于1981年,是海门市农林局下属的一个全额拨款事业单位,承担农民科技教育培训、农村成人中专学历教育和农业新技术推广三大任务。1987年与海门市农业干部学校合并,两块牌子,一套班子,事业副科级建制,核定人员编制数13人,现有教职员工13人,其中具有正高级职称1人,副高级职称4人,中级职称3人,学校建筑面积5 117 m<sup>2</sup>,学校系全国县级农业广播电视学校办学水平A级校。

## 2 影响教师积极性的因子

### 2.1 工作环境艰苦

目前,我国县级以上农业广播电视学校2 700余所,全国县级农广校办学水平评估显示,条件相对比较好的1 400多所A级校和B级校,都不同

程度存在设施设备不足和老化陈旧等问题;400多所C级校和D级校,基本是没有办学场地、缺少教学设备<sup>[2]</sup>。海门地处沿海发达地区,农广校教学楼仍是20世纪80年代初兴建,因年代较长,大楼设施设备陈旧,每逢大雨墙体甚至渗水;配套设施建设跟不上经济发展,停车位紧缺,教师上班停车难;教学信息化手段等基础条件薄弱,录音、拍摄、办公电脑等教学硬件设备落后,更新频率不快,影响了教师教学课件制作和教学才能的发挥<sup>[3]</sup>。

### 2.2 学员素质参差不齐

农广校的学生主要由农民组成,其年龄结构、文化程度参差不齐,给教学工作增加了不小的难度,不少教师产生了畏难情绪,有的甚至敷衍了事。通过对全市范围内249个学员的抽样调查,对学员年龄结构与文化程度作了专项统计分析。年龄结构调查显示:学员中19~22周岁占1.41%,23~25周岁占1.81%,26~30周岁占2.42%,31~40周岁占5.23%,41~50周岁占22.49%,51~60周岁占32.53%,60周岁以上占34.11%,学员平均年龄为57.62周岁。文化程度调查显示:文盲、半文盲占7.82%,小学文化占28.11%,初中文化占54.03%,高中或中专文化占8.03%,大专及以上文化占2.01%。当前农广校学员以初中及以下文化程度为主,文盲逐年减少,高中或中专以上文化的比例缓慢增加,但整体文化素质仍然偏低,给农广校教师备课、授课、管理带来了挑战。

### 2.3 职称评聘分离

2012年,海门市人力资源和社会保障局核准海门市农业广播电视学校管理岗位1个,专技岗位9个,工勤岗位3个。9个专技岗位中,设四级、六级、七级、九级、十级、十一级专技岗位各1

收稿日期:2017-05-24

作者简介:徐耀辉(1973-),男,江苏省海门市人,学士,高级农艺师,从事新型职业农民培育研究。E-mail:hmxyh@163.com。

个,十二级专技岗位3个。几年下来,海门市农业广播电视学校有2位教师取得了高级农艺师职称,却聘任不到七级专技岗位,有3位教师取得了中级职称,聘任不到相应的专技岗位。新取得高一级职称的教师,或者在同一专技岗位干了多少年的教师,只能等单位有了符合自己条件的空岗,才能聘任到。

## 2.4 教学任务繁重

目前,海门市农广校教师主要承担三大块业务工作:一是新型职业农民培育,主要包括实施农业职业技能培训、农产品电子商务培训、家庭农场主培训、新型农业经营主体带头人培训、农村实用人才带头人培训等培训项目,“十三五”期间,每年至少培育6000人;二是学历教育,主要包括实施农技人员、农村党员干部、初高中毕业生和农民四类群体的学历提升工程;三是农业技术推广,主要包括建设新型职业农民培育示范实训基地、创建农民田间学校、编著地方特色培训教材、开发新型职业农民在线学习模块等工作。为方便农民就近参加培训,大多数培训班都是在乡镇办班培训,教师经常起早贪黑,加班加点。

## 3 激发教师积极性的对策

农广校教师具有双重身份,既是一名教师,又是一名农业技术推广工作者,管理上隶属于当地农业部门。农广校教师工作积极性的激发是一门艺术,只有遵循积极性的产生规则,根据农广校教师的工作特点和心理特点,因人而异、因地制宜,灵活地调动教师的工作积极性,才能收到实效<sup>[4]</sup>。

### 3.1 采用领导示范提高教师的积极性

目前,新型职业农民培育已上升为国家战略,培育任务重,工作要求高,工作难度大,工作环境又比以前严紧,必须坚持领导带头,突出领导示范,普通教师才会紧紧跟上<sup>[5]</sup>。领导带头就是鲜明的旗帜和无声的命令,“火车跑得快,全靠车头带”。作为一校之长,一定要给普通教师作好引领示范,讲给教师听,做给教师看,带领教师干,这样指导工作就更有底气,提出要求就更有号召力。农广校是一所没有围墙的学校,教师少是显著特征,作为农广校的管理者,既是实施新型职业农民培育的指挥员,更是一名一线的战斗员,不能简单分任务、提要求,应带头走上讲台,讲好新型职业农民培育的第一课,一岗要担起双责。“一个好校长,就是一所好学校”,校长要带头爱岗敬业,以自

己的兢兢业业,为普通教师树立标杆;校长要带头钻研业务,勤于思考,做精通教育教学的专家,为普通教师营造良好的学术氛围;校长要乐于奉献,带头吃亏、甘愿吃苦,引导普通教师不斤斤计较;校长更要勇于担当,面对工作中出现的问题,要敢于承担责任。只有这样,广大教师才会团结在校长的周围,全校才能形成一个蓬勃向上的阳光团队,工作积极性才能得以充分发挥<sup>[6]</sup>。

### 3.2 采用物质激励提高教师的积极性

物质激励是激励的最基本形式,现实生活中任何人都离不开一定物质需求和物质利益。因此,农广校教师的工作积极性,和物质利益密切相关。学校管理者在调动教师工作积极性时,应树立以人为本的管理理念,要注意采用物质激励。在日常工作中,对教师提出的合理物质需求,在政策许可的范围内,想办法给予满足。对评到职称,还没有被聘任的教师,学校管理者应主动出力,和学校主管部门汇报,在系统内寻找空岗,想办法帮忙解决。实在没有办法协调解决,要做好这些教师的情绪安抚工作,相信政策会有所调整,不要带着情绪工作。

### 3.3 采用精神激励提高教师的积极性

人的物质需求是无止境的,而现实的物质条件是有限的,因此,单独采用物质激励不能起到长久的激励教师积极性的作用,还应采用精神激励。精神激励会使人的情绪饱满,干劲充足,对未来充满希望。学校管理者可结合开展“两学一做”学习教育、党的群众路线教育实践活动,帮助教师树立正确的人生观、价值观,坚定理想信念,增强为农服务的责任感和使命感<sup>[7]</sup>。在培育新型职业农民的征途上,作为一名农广校教师要志存高远,正确对待金钱和名利,要有奉献精神,不要为蝇头小利影响自己的事业和前程。激励教师要有担当,有多大担当才能干多大事业,尽多大责任才会有多大成就。虽然在多干事的过程中难免会因犯错而付出一定的代价,但也因此找到了正确的方向和方法,得到了更多的锻炼,积累了更多的经验,因而前途会发展的更快,走的更远。而看似“少干事、不干事”是明哲保身的做法,实则是害人害己。少干事确实少担责,但怕事不干事,消极懈怠,自己跟不上时代需求,就会被挤出优秀之列,甚至落后被学校所淘汰,这是对自己的不负责。只有在教学实践中磨练自己,不畏难不怕累,终会凤凰涅

槃,实现自己的人生价值。

### 3.4 采用机制激励提高教师的积极性

除了采用领导带头、物质激励以及精神激励方式,长久发挥教师的积极性,还应采用机制激励。一是制订明确的目标机制。通过对学校总目标的细化,分解到每一位教师,让每位教师知道学校安排自己做什么、应该做到什么程度。学校总目标的分解应当体现出每一位教师对总目标的贡献程度,使教师认识到自己的工作是由团队的组成部分,产生紧迫感和荣誉感,这样积极性就会调动起来;二是建立公平的奖惩机制。没有规矩不成方圆,农广校管理者要根据本单位实际情况,建立公平公正的工作奖惩制度,奖勤罚懒,多奖少罚,将教师的工作效率、工作能力、工作态度与年终评先、绩效考核、干部培养等挂钩;三是树立优秀的典型机制。典型具有暗示作用,具有感召力,树好典型可以使教师产生参照与模仿的意愿,一个优秀的教师典型是学校的一面旗帜,对普通教师起到见贤思齐、从善如流的作用<sup>[8]</sup>。四是形成民主的参与机制。让教师参与学校民主管理,行使管理与监督权力,更能强化教师责任意识,调动其工作积极性。学校管理者要充分运用教师民主管理,教师参与重大问题讨论等民主手段,激励教师发挥出更大的工作热情与潜在力量,为农广校工作投入更多的智慧<sup>[9]</sup>。

## 4 结语与启示

培育新型职业农民是解决“谁来种地”问题的根本途径,县级农广校是培育新型职业农民的主阵地、主渠道,《“十三五”全国新型职业农民培育

发展规划》明确提出,到2020年,全国新型职业农民培育总量要超过2000万人。农广校教师是培育新型职业农民的主力军,教师积极性的高低直接影响到新型职业农民培育的进程和质量。新常态下,农广校教师面临着工作环境紧,制度管理严,福利待遇少,培训任务重的现状,作为学校管理者,要根据具体情况,审时度势,采用恰当的激励方式和手段,激发广大教师产生忠于职守的使命感和追求卓越的成就感,充分调动其积极性、主动性和创造性,从而实现新型职业农民培育的总体目标。

### 参考文献:

- [1] 陈启峰,宋小平.浅谈农广校发展之路[J].农民科技培训,2009(6):9.
- [2] 韩长赋.大力培育新型职业农民,打造高素质现代农业生产经营者队伍[J].农民科技培训,2014(1):4-7.
- [3] 张桃林.全面加强农业广播电视学校体系建设,搭建专业化多元化新型职业农民培育基础平台[J].农民科技培训,2014(2):7-9.
- [4] 任淑华,傅广宛.浅谈人的需要与教师的积极性[J].浙江海洋学院学报(人文科学版),2001,18(3):70.
- [5] 刘凯.关于新型职业农民培育教材开发的实践与思考[J].农民科技培训,2016(7):13-15.
- [6] 田淑敏.加强基层农广校教师工作的管理[J].河北成人教育,1999(2):24-25.
- [7] 祝国群,赵启泉,楼仁功,等.影响教师“育人”积极性的因素分析[J].黑龙江高教研究,2004(1):85-86.
- [8] 苏叶兰.学校管理中如何调动教师积极性的探讨[J].南昌教育学院学报,2008,23(4):55-56.
- [9] 裴有为.浅谈高职教师积极性的调动[J].当代教育论坛,2005(8):11-12.

## Analysis of Factors Affecting the Agricultural Broadcasting and Television School Teachers and Countermeasures

XU Yao-hui

(Haimen Branch School, Jiangsu Agricultural Radio and TV School, Haimen, Jiangsu 226100)

**Abstract:** In order to improve the agricultural broadcasting and television school teachers' enthusiasm, accelerate and improve the process of new occupation farmer training and quality. Taking Haimen Agricultural Broadcasting and Television School as an example to introduce the basic situation of the school, the development problems faced by the agricultural broadcasting and television school in China at this stage were analyzed and proposed the corresponding countermeasures.

**Keywords:** agricultural broadcasting and television school; teachers; enthusiasm; factors; countermeasures