

# 青少年宫聘用教师队伍建设面临的问题及对策

宋晓梅

(大连金普新区党校青少年宫,辽宁 大连 116100)

**摘要:**青少年宫聘用教师队伍建设存在的问题由来已久,至今也未完全解决。当前青少年宫师资建设的问题关键在于在编教师人员比例失衡、教师专业素养有待提升等,这对青少年宫的教育工作产生了不良影响。基于此,本文通过分析青少年宫建设聘用教师队伍面临的问题,并提出相关对策,旨在促进青少年宫建设的可持续发展。

**关键词:**青少年宫;教师队伍建设;问题;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.243

《关于加强青少年事务社会工作专业人才队伍建设的意见》明确指出:应推动青少年事务社会工作,并增加专业人才,为青少年的成长保驾护航,切实维护好青少年的合法权益。全面践行素质教育是我国社会转型时期做出的重要变革,所以,创建一支高水平的师资队伍是当前青少年宫推行素质教育所必需的。

## 1 青少年宫聘用教师队伍建设面临的问题

青少年宫的师资问题由来已久,究其原因,主要是因为尚未形成稳定的制度载体。当前青少年宫聘用教师队伍建设中存在的问题主要体现在以下几点:第一,职工队伍数量不足;第二,在编人员比例失衡;第三,师资队伍专业化水平有待提高。青少年宫师资建设中最严重的问题当属教师数量不足<sup>[1]</sup>。相关研究结果显示,青少年宫和校外工作者的比例严重失调,这与文件要求相差甚远。由于正式编制人员数量较少,青少年宫为保证日常工作的顺利开展,需要常年聘用外来兼职教师。但从当前外聘兼职教师的管理现状来看,依旧存在许多问题,如经费不足、缺少弹性化制度等。这造成青少年宫难以充分发挥教育资源的优势,不利于校外教育价值的挖掘<sup>[2]</sup>。与此同时,青少年宫的人员结构不够科学,主要体现在管理人员冗杂、后勤人员多,从事教育活动的骨干少等方面。另外,青少年宫的教师专业化素养有待提高。青少年宫的大多数教师都有自身的专长,但因其毕业于各大专业院校,尽管专业技能突出,但并没有接受过系统的教育,在工作实践中实训机会有限,造成教师出现“专业强教学弱”的问题,这在一定程度上影响了校外教育活动的开展。青少年宫聘用教师队伍建设的问题已经严重制约了其可持续发展<sup>[3]</sup>。首先,因为人手紧张,教师没有时间开展专业研究,难以充分发挥青少年宫的引领作用,甚至青少年宫沦为校外培训机构。其次,缺少系统的理论指导及反思,未能创建完善的活动体系。青少年宫在活动创设方面,未能统筹考虑其系统性,严重限制了青少年宫的教育效果。

## 2 青少年宫聘用教师队伍建设的应对策略

### 2.1 创新用人制度,优化青少年宫师资队伍结构

伴随教育改革的深入发展,青少年宫要想优化师资队伍,首先要从思想上创新,改革岗位工资模式,把教师的工资和绩效联系起来。当前,青少年宫的工作任务比较重,管理要求较多,这也在一定程度上加重了教师的教学压力。因此,在对教师管理的过程中,既要严格贯彻相关要求,也要尊重教师的个性化需求,为其提供更多的发展空间,及时肯定教师的做法,深化其成功体验,调动其工作积极性<sup>[4]</sup>。在利益共同体的建构过程中,青少年宫首先要为教师提供专业的发展平台,创新人才管理的灰度思维,也就是在这样开放包容的新生态组织体系中,最大限度尊重教师的个性,挖掘其独特的创造价值。其次,要做好风险管理工作。教师要想在竞争中脱颖而出,就必须不断提高自身专业化能力。同时,青少年宫应做好骨干教师的培训工作,切实提高其综合素养。在高水平教师队伍的建设过程

中,不仅要进行业务方面的培训,更要提高其师德素养,并创设科学的素质教育评估制度,对教师的行为进行规范,落实好安全责任,从而提高教师的专业化能力<sup>[5]</sup>。最后,应不断完善用人制度,健全收益分配制度,提高奖励制度的有效性,从而更好地优化师资队伍结构。

### 2.2 完善外聘制度,提高青少年宫教师的业务能力

知识经济时代背景下,越来越多的人不再依附某组织,其凭借自身的专业知识,为企业提供优质服务,青少年宫师资建设亦是如此。所以,青少年宫要通过合作的方式和个体知识劳动者进行价值交换。同时,针对一些特殊的人才,青少年宫要实现人才知识和智力资源的价值共享,从而优化人才配置。首先,应定期组织相关教师开展学术交流活动,强化与校外教育机构的联系,并定期聘请专家学科前往青少年宫讲学,引导教师更新自身的思想,拓展其思维视野,切实提高其综合素养。青少年宫也应充分挖掘其教育价值,提高其教研水平,为后续工作奠定坚实基础。通过开展继续学习活动,建构多元化、分层次的终身教育体系,把多样化的人才需求与人才培养有机结合起来,把理论知识和操作实践结合起来,营造良好的氛围,激发教师再学习的兴趣,从而全面提高其知识能力。其次,持续完善外聘教师管理制度,对教师的岗位责任进行精细化管理,明确其教学要求,做到赏罚分明,充分发挥外聘教师的作用<sup>[6]</sup>,从而真正提高青少年宫的教学效果。因为青少年宫的教师编制名额较少,但需开设的课程比较多,如果只借助当前的教学资源,则很难满足学生的学习需求,所以我们应意识到社会合作的重要性,拓展其知识视野,做到“走出去,引进来”,协调好社会资源,从而切实解决青少年宫师资力量匮乏的问题。最后,教师应树立科学的服务意识,不断提高自身的业务素养。服务意识的培养,不仅符合教师职业情操的培养要求,更符合其情感价值观的培养要求。青少年宫教师要积极适应时代发展潮流,切实提高自身的综合化素养。

### 2.3 转变管理观念,打造高水平的管理团队

在当前的青少年宫管理过程中,亟需领导层树立科学的人才观。青少年宫管理队伍建设也是教育建设的关键内容,其目标旨在培养高水平的管理人才。从本质上看,并不是每个人都能成为青少年宫的团队管理成员。市场经济背景下,青少年宫核心竞争力的提高尤为重要。因此,强化青少年宫管理人才队伍建设在其整体发展中发挥着重要作用。通过制定科学的青少年宫战略人才管理规划,即根据人才素养、数量等方面的分配和管理,强化人才队伍的建设,规范其知识结构,按照不同专业的特点实施个性化管理。同时创建完整的准入制度,健全人才录用机制,建构完整的师资培训体系。再者,应实现青少年宫人才队伍的配置优化,科学分析青少年宫的发展现状,结合人才特点进行优化,发掘青少年宫师资建设匮乏的原因,切实强化人才的管理建设,从而推动青少年宫的可持续发展。另外,要做好人才测评工作。根据青少年宫的特点予以规范化管理,合理

分析人才特点,科学测评。同时,要严格贯彻岗位选择的考核制度,科学制定人才发展的道德素质标准,定期考核人才的专业能力。此外,还要明确青少年宫后续的发展方向,制定切实可行的发展目标,最大限度提高其管理水平。

### 3 建议

青少年宫教育和学校教育的预期目标是一脉相承的,但在其具体目标方面相互补充。青少年宫作为校外教育机构,其和家庭教育有着本质区别,要侧重对未成年人行为习惯、道德素养、实践能力及科学品质的培养。和学校教育不同的是,校外教育的教育者和受众更为开放,通常以青少年主动参与的活动为主。从青少年发展的层面来看,校内教育以知识传授为主,校外教育则旨在培养学生的道德修养、自主发展能力及社会责任感等。所以,其在职称评聘、专业要求及培训等方面有显著差异。青少年宫是一种公立的校外教育机构,其肩负着更多的社会责任。首先,其应通过主体化教育活动教化学生,在活动方式上应彰显其特殊性。其次,青少年宫要成为校外教育机构的标杆,现如今,校外教育已经形成了多元化的发展格局,这为其发展提供了契机。但作为一种专业的校外教育机构,青少年宫应自觉承担其引领责任,从而带动校外教育水平的整体提高。另外,青少年宫要从高水平的教育实践入手,建构与青少年群体间良好的沟通桥梁,引导青少年朝着更好的方向发展,从而引领校外教育的可持续发展。最后,校外教育肩负着多元化的社会使命,应打造高水平的专业师资队伍,确保青少年宫建设的可持续发展。

综上所述,校外教育作为学校教育的重要补充,能更好地满足学生的个性发展需求,有助于其整体素养的提高。校外教育的开展

离不开政府的参与和主导,伴随城乡差距的拉大,如何通过青少年宫让刚进入城市的青少年更好地融入城市生活,是当前亟需解决的重要问题。从长远发展来看,如何规范青少年宫师资建设健康发展,是实现校外教育价值的关键。在青少年宫师资建设过程中,应从校外教育的特殊性入手,调动教师队伍的内生力,打造业务骨干,确保青少年日常活动的高效开展。相信在今后的发展中,只要我们脚踏实地,与时俱进,一定会为青少年宫的师资队伍建设开拓一个全新的局面。

### 参考文献

- [1]董友军.青少年宫师资队伍建设研究[J].山东青年,2019,(8):111,114.
- [2]陈岚,陈敬.青少年宫师资问题及解决路径探析[J].青少年研究与实践,2018,33(2):96-101.
- [3]沈凤羽.青少年宫外聘教师聘用与管理的实践探究——以杭州青少年活动中心舞蹈部为例[J].青少年研究与实践,2016,31(4):66-69.
- [4]陈岚.青少年宫职初期教师教育问题分析及策略研究[J].青少年研究与实践,2015,30(2):58-61.
- [5]李莉.浅谈青少年宫师资管理[J].青春岁月,2020,(11):258-259.
- [6]陈敏.青少年宫精准管理模式的建立与探索[J].中国校外教育(上旬刊),2020,(9):1-3.