

The Working Status of English Training Teachers in Small-Scale English Training Institutions: A Case Study of Two English Training Teachers

Jingjing Fu¹, Jingtao Liang²

¹Beijing HuiTianBo Education Technology Co., Ltd., Beijing

²Faculty of Language Sciences, Beijing Language and Culture University, Beijing

Email: jingfighting18@126.com, liangjtblcu@foxmail.com

Received: Dec. 27th, 2018; accepted: Jan. 10th, 2019; published: Jan. 18th, 2019

Abstract

This study adopted the qualitative case study method, which took the two English training teachers as the research object in a small-scale English training institution, Chaoyang District, Beijing. It used the career related theory and methods, and interviews to develop the investigation. The two English teachers showed the feedback satisfaction in terms of teaching content, working hours, regular training, salary entitlements and career planning. The study found the following problems: limited learning opportunities, low stability of individual work and poor payment.

Keywords

Small-Scale English Training Institutions, English Training Teachers, Job Satisfaction

英语培训教师在小型英语培训机构的工作状况： 两名英语培训教师个案研究

付晶晶¹, 梁京涛²

¹北京慧天博教育科技有限公司, 北京

²北京语言大学语言科学院, 北京

Email: jingfighting18@126.com, liangjtblcu@foxmail.com

收稿日期: 2018年12月27日; 录用日期: 2019年1月10日; 发布日期: 2019年1月18日

摘要

本研究采取了质性个案研究方法, 以北京市朝阳区一所小型英语培训机构的两名英语培训教师为研究对象, 运用了职业生涯相关理论和方法, 采用访谈方式开展调查。两名英语培训教师在教学内容、工作时间、定期培训情况、薪资待遇、职业生涯规划方面反馈满意度。研究发现以下问题: 学习机会有限、个体工作稳定性不高、薪资待遇差。

关键词

小型英语培训机构, 英语培训教师, 工作满意度

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

目前中国经济迅速发展, 人们对英语越来越重视, 需求也越来越大, 从而促进了大大小小的英语培训机构的发展, 培训机构市场逐渐细分化, 人们对英语的需要也变得多元化。为了迎合受众的不同需求, 很多小型的培训机构如雨后春笋, 也挤进英语培训这个大市场, 部分英语培训教师会选择小型培训机构就业, 但由于小型机构人力资源管理方面不规范, 导致培训教师个体职业生涯管理以及薪酬方面都面临着层出不穷的问题, 其英语培训教师们对工作的满意度普遍偏低。

而英语培训教师们工作满意度的情况和所在的小型培训机构的薪酬制度以及教师职业生涯管理体系息息相关。其中, 教师的职业生涯是指一个人作为教师从事教师职业的整个过程。有效的教师职业生涯是指通过教师的工作及专业发展的设计, 协调教师个人内在需求和学校长远目标需求, 实现个人和培训机构的共同成长和发展。因此有效的教师职业生涯是个人及培训机构双方的责任和义务, 英语培训教师和培训机构都必须共同努力通过完成教师的职业生涯规划, 从而实现教师与学校的共赢[1]。

现有的研究大都以大中型英语培训机构为对象, 探讨教师职业发展所面临的问题、培训英语教师绩效管理、英语培训学校人才流失等问题, 如程达军发表的《国内英语培训市场所存在的问题与解决方案》[2]、胡博宇所研究的《瑞思学科英语培训学校英语教师绩效管理体系研究》[3]和刘伟珍提出的《韦博国际英语培训学校教师人次流失问题及其对策研究》[4]等论文, 但很少有涉及到小型英语培训机构的英语教师的工作满意度领域。本研究将聚焦于英语培训教师在小型英语培训机构的一系列问题, 并从教师职业生涯规划 and 薪酬制度角度来分析其问题。

2. 研究方法

2.1. 研究环境

本研究在北京市朝阳区一所小型英语培训机构进行。这个培训机构是一家民办英语培训机构, 已经营 4 年多, 现有两个校区, 教学对象为青少年, 教学内容以阅读为主并涉及剑桥英语五级考试, 学员总数为 110 人左右。机构人数为 7 人, 人员职务分布如下: 1 名校长、1 名教学总监兼英语教师, 一名教学经理兼英语教师、2 名全职英语教师、1 名前台兼人事、1 名财务人员。工作时间为每周二至周日, 其中周二至周五上班时间为 13:00~19:00 上班, 课多的老师大都在 20:30 完成授课, 而周六日工作时间为

08:30~18:00, 休息时间为周一全天以及周二至周五的上午时间。

2.2. 研究对象

本研究的研究对象为两名女教师, 其中一名是教学经理兼英语教师 Lily, 另一名是刚入职的英语教师 Tina, 她们都对工作认真负责, 并有多年的教学经验。Lily 老师, 34 岁, 本科毕业于某大学的法律专业, 热爱英语教学事业, 并考取剑桥大学 CELTA 证书, 从事英语培训 7 年左右, 其中在所研究的小型培训机构工作 3 年, 同时担任校区经理。Tina 老师, 36 岁, 本科毕业于某大学英语教育专业, 从事英语教学 10 多年, 在公立学校、私立学校、培训机构做过英语教师, 近期从一所大型英语培训机构离职来到该小型英语培训机构, 在该机构已工作 2 个多月。

2.3. 资料收集

本研究的资料来源于访谈, 两名英语教师明确表示自愿参加此项调研, 并同意采访时录音。采访内容设定了有关教学工作、薪资待遇、个人发展前景等相关满意度问题, 并参考一定数量的文献和相关职业生涯管理体系理论。

2.4. 研究问题

本课题主要围绕小型英语培训机构的英语教师的工作满意度状况, 列出 15 个有关工作满意度问题如下: 1) 介绍自己和所担任的工作; 2) 教学内容和所用教材; 3) 所带班级的数量、学生的人数和年龄分布; 4) 如何评定自己的教学工作; 5) 是否需要参与教研工作? ; 6) 工作时间状况; 7) 所在机构是否有定期的培训? ; 8) 薪资待遇如何? 是否满意? ; 9) 所在机构是否有合理的薪资评定标准? ; 10) 所在机构的是否提供晋升机会? ; 11) 所在机构是否有奖励机制? ; 12) 个人发展前景如何? ; 13) 所在机构工作人员稳定性如何? ; 14) 目前的工作和生活状态是否满意? ; 15) 对目前的工作有哪些新的期待?

3. 结果与讨论

3.1. 英语培训教师职业生涯管理体系和薪酬问题

科学合理的职业生涯管理体系能提高英语培训机构教师的工作满意度, 在高强度高压力的工作中, 教师可能因为个体在体力、精力和能力上无法较好地应对工作中的要求而产生身心俱疲、厌倦和反感工作的心理或生理反应。良好的职业生涯规划和管理可以使教师更深入地了解自我的价值取向和压力承受能力, 进而理性的评估进展、寻找差距、平和地看待工作和生活, 有度地处理各种问题, 已达到工作生活的和谐与平衡, 以此提高教师的工作生活满意度[1]。

不容置疑, 薪酬管理处于人力资源管理的核心地位, 也是企业人力资源管理中首要解决的问题。不论机构性质如何, 规模大小, 科学高效地利用好薪酬的杠杆作用, 平衡培训机构与教师的双方利益, 就能为培训机构和教师的共同健康发展起到事半功倍的作用[5]。美国著名的教育管理专家 Rebores .R.W. 指出学校能否建立充分满足教师个人需求与愿望的薪酬制度能够有效激发教师的工作努力程度并进一步分析了影响教师薪酬的五个主要因素: 教师的工作绩效、个人的努力程度、教师的资历、具备的职业技能以及工作本身对教师的要求[6]。

3.2. 采访内容分析与讨论

当问到教学方面的问题时, Lily 老师反映每周的排课较满, 而且授课之余还需要写教案, 感到很累, 其回答如下:

我所教的是小学和初中年龄段的孩子, 具体的教授内容要根据家长的要求去划定, 无非是两种: 提高学校英语成绩、拓展英语能力。这学期每周 27 节课, 上学期每周达到 34 节课, 比较多, 一周下来会相当累, 累嗓子、累心。工作时间为 44~45 小时之间, 没课的时候得坐班, 还有一些教研工作, 比如写教案……

刚入职 2 个多月的 Tina 老师由于手里班级数量少, 教案任务会多一些, 但反馈并未从编写教案中较好地提升自己, 观点如下:

我主要教学生等级考试, 如 KET、PET 剑桥五级考试, 由于入职时间不长, 目前带班数量不多, 现在有教案任务, 在之前的机构未写过教案, 因为有研发教案的团队, 还有专门的教学网站, 老师们只管上课……首次写这边的教案, 主要是改格式方面的, 几乎不涉及内容的编排, 比较机械化一些。

当问到孩子们是否能较好的吸收所学知识时, Lily 老师反映孩子吸收知识状况不好, 而且班上水平参差不齐的学生很多, 小机构为了挣钱, 只能把学生凑到一个班里, 效果不佳, 回答如下:

小班课的孩子们一来就上 4 个课时, 知识吸收的不好, 学生会很疲惫。班上水平层次不齐的学生太多, 也没办法, 培训机构要赚钱嘛, 讲的知识简单, 成绩好的孩子觉得无聊, 讲的有难度, 成绩差的孩子又会受打击, 我能做的就是根据学生的水平提出不同的问题, 但是我还是不建议机构为了挣钱把学习程度不同的孩子安排到一个班里。

针对“小机构是否有晋升的空间”问题时, 在这家机构工作时间较长的 Lily 老师, 通过对比之前所在的“中型机构”, 对现在本身的职位安排表示不满, 其见解如下:

我刚来时, 是因为这个机构的教学经理要离职, 我就处在所谓的教学经理的职位上, 但我的课实际上都比其他老师多, 所以这个 Title (教学经理职位)也只是个 Title 而已……我认为没有必要安排所谓的这么多 manager (管理者), 我们公司相当小, 一共就 7 个人, 然后 manager 就两个, 然后在加上一个校长, 7 个人中有 3 个人都有 manager title, 是没有意义的, 因为所有的事情还是校长负责。在我之前的大的培训机构, manager 的工作要对教学质量的控制、监督, 然后每周的教研会议、关注家长的满意度、学生续费情况……而在这个小机构, 这些工作是校长和前台在做, 所以 manager 在这个小机构是没有发挥作用的。

而从大机构跳槽到这家小型英语机构的 Tina 老师最初认为在小机构工作会更轻松一些, 经过两个多月的工作期, 不管是薪资待遇还是工作氛围, 都和她最初的想法出入太大, 她多多少少都感到失望:

在培训方面, 刚来的第一个月只有简单的培训、之后就没有了, 因为要马上替请假的老师代课。薪资待遇也没有明确的标准, 都是根据老板(校长)来定, 也不考虑我工作了多少年……之前的机构和学校有评定工资的标准, 工作年头长, 要比刚毕业的新同事高出一截……绩效……

Lily 老师是这样评价该机构的薪资标准的:

我不知道其他小机构是怎样的……我认为没有一个是有一个所谓的标准, 以我为例, 来的时候是和负责人谈的工资, 到现在只涨过一次, 也没有按资历、资格证等去评定, 我认为我们这个机构是没有一个工资体系的, 这是存在的弊端。而且小机构嘛, 一人(校长)说了算, 实话实说, 两个水平差不多的老师, 和领导关系亲密一些的老师会在工资上有优势……

在该小型机构是否有定期的培训以及如何提升自己方面, Lily 老师的观点如下:

机构之前有培训, 现在少了, 针对之前的培训, 小机构和大机构还是有差别的, 比如我和一个新来的老师, 只是帮她过课而已, 而我认为真正的培训是有经验的老师是给目前在职的老师一些教学方面的建议、方法和方向的指引。因为从公司内部得不到支持, 升自己还是要看个人, 如考在职研究生或者国际上的资格证书, 例如 SELTA 证书。

众所周知, 在北京这样高消费的一线城市中, 薪资的高低直接影响人们的生活质量, 在薪资待遇方面, Lily 老师和 Tina 老师均对所在的小型机构不满意, 两位老师的观点如下:

Lily 老师说: “生活肯定有压力, 一直在说同工不同酬, 就算涨工资, 也压根是没有标准的, 得看领导心情……我现在已经三十多岁了, 还是月光族, 虽然生活有一些不必要的开销, 但努力和收获是不成正比的, 或者以目前的年龄和工作经验来说, 工资怎么也应该是现在的双倍吧, 不公平……”

Tina 老师反映, 目前薪资太少了, 生活还是有压力的……现在的工作氛围一般, 大机构的领导不直接和我们面对面的在一块, 心理上觉得都觉得都是平级, 会觉得轻松, 在办公室或课余时间都和同事们聊的很愉快, 而现在或多或少的和领导打照面, 有压力。

Tina 老师在薪资待遇、个人提升以及工作氛围方面均有期待, 而 Lily 老师更期待该机构能制定科学合理的教师管理体系:

希望机构的负责人能明白一个道理, 她需要做出的一套标准来, 而不是以她的个人情感或者喜好为中心……我还是希望能真正的往上走(晋升), 但小机构发展空间有限……所以实话说也是一直在找其他的机会……当然我也希望这个公司能发展更好, 机构框架更规范……

综上所述, 两位老师均在个人晋升、薪资待遇等方面表示不满, 对于教学经理兼英语教师的 Lily 来说, 她认为教学经理的工作应该和英语教师的工作分开, 真正负责师资培训、课程安排、教研工作和家长学生满意度等工作, 而非自己的教学任务过重以至于无暇顾及教学管理方面的工作。Lily 还认为该机构应该制定合理的管理体系, 如晋升标准、薪酬制度等。与此同时, 入职不久的 Tina 老师在该小型机构的薪资待遇、个人提升、工作氛围等方面有一定的心理落差, 但还是所期待, 希望自身能在有合理的收入的同时也能更好的提升自己。尤其是在薪资待遇方面, 两位老师均表示目前的收入不能平衡生活上的压力, 不合理的薪资待遇无法激励教师各方面的工作和发展, 因此会影响个人的工作稳定性, 一系列的问题也会接踵而来, 这也会多多少少影响到该机构的发展。

3.3. 两位英语培训教师工作状况满意度情况

通过采访内容分析, Lily 老师和 Tina 老师在每周排课数量、薪资待遇、培训(个人提升)、晋升空间、工作氛围等方面满意度情况如下:

Table 1. Satisfaction of teachers' working condition

表 1. 教师工作状况满意度

研究问题	研究对象	Lily 老师	Tina 老师
授课内容		一般	满意
排课数量		较多、不满意	一般
教师培训		不满意	不满意
薪资待遇		不满意	不满意
晋升空间		不满意	一般, 有所期待
工作氛围		不满意	不满意

根据表 1 我们可以看出, 两位老师对该培训机构的整体满意度较低。在授课内容方面, Lily 老师认为机构需要从学生是否能真正吸收课堂所需知识出发, 根据学生英语水平分班, 合理安排授课内容。带班较少的 Tina 老师则对授课内容和排课数量方面有一定满意度, 而 Lily 则因排课数量较多, 感到疲惫和

压力。在教师培训、薪资待遇、晋升空间和工作氛围方面, Lily 老师和 Tina 老师均感到不满, 从中也体现出该小型机构没有规范的教师管理和薪酬管理体系, 差强人意, 造成老师们较低的工作的满意度, 也未能真正辅助教师职业生涯的有效发展, 更不能合理协调教师个人内在需求和学校长远目标需求, 无法较好地实现教师个人和机构的共同发展。

4. 结论与启示

本研究发现小型培训机构存在教师管理不科学、不合理, 没有形成良好的薪酬管理体系, 导致英语培训教师排课过多、薪资低、晋升空间小且无法较好地实现、培训体系不完善、工作氛围紧张等问题, 教师们也因此对小型英语培训机构感到不满甚至无奈, 很容易出现工作不积极、人员流动性大等状况。毋庸置疑, 有些教师会因不满足现状, 为了自身的发展, 离开学校, 直接影响教师团队的稳定性, 不利于机构的发展[4]。为了减少这些问题, 小型英语培训机构需要制定规范的教师管理体系及薪酬管理体系, 科学合理的辅助教师的职业生涯管理体系发展, 真正地减轻英语培训教师的工作压力, 营造轻松愉快的工作氛围, 提高其工作满意度, 保证教师工作稳定性, 和英语培训教师一起成长。

参考文献

- [1] 栗艳如. 邯郸市少儿英语培训教师职业生涯管理研究[D]: [硕士学位论文]. 邯郸: 河北工程大学, 2017.
- [2] 程达军. 国内英语培训市场所存在的问题与解决方案[J]. 经济师, 2004(4): 93, 95.
- [3] 胡博宇. 瑞思学科英语培训学校英语教师绩效管理体系研究[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 昆明理工大学, 2010.
- [4] 刘伟珍. 韦博国际英语培训学校教师人次流失问题及其对策研究[D]: [硕士学位论文]. 泉州: 华侨大学, 2015.
- [5] 王宁. 基于双因素理论的少儿英语教师薪酬激励研究——以北京 XL 学校为例[D]: [硕士学位论文]. 北京: 首都经济贸易大学, 2014.
- [6] Rebores. R.W. 教育人力资源管理: 一种管理的趋向[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2003.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-4398, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>
期刊邮箱: ve@hanspub.org