

费,也会对学校的声誉造成坏的影响。

3.完善教育配套设施

为了解决教育的实际问题,创造良好的教育条件,加强对教师和服务,完善教育配套设施是首要任务。双师型教师队伍除了教师自身的能力外,学校的扶持也是必不可少的。学校完善教育配套设施主要表现在:一是民办高职院校应组织高校主要领导、教师及各职能部门共同参与双师型教师队伍建设的规划,组成以学校高层领导带头的培养团队,减少双师型教师培养过程中遇到的困难;二是规范教学制度,为双师型教师队伍建设保驾护航;三是需要学校提供经费投入,购买更多的教学资源,学校还应在有能力的情况下建立自己的实习基地,作为教师加强职业技能的培训基地,当然学生也能成为受益者,良好的教学环境会吸引优秀教师,也能对双师型教师队伍建设产生向上的推动力。

综上所述,民办高职院校必须尽早建立双师型教师队伍,才能应对扩招与生源减少的双重压力,引导职业院校转型,使高等职业教育符合我国科学发展观的要求。但这个转型不是一朝一夕就能完成的,民办高职院校

教师队伍的完善需要教师不断探索,也需要校企的关注和扶持。总之,向双师型教师队伍迈进是民办高职院校发展壮大的必由之路,也是我国教育事业发展的一个良好过渡。HIM

参考文献

- [1]鲁昕.在教育部全国民办教育工作专题(独立学院创新与发展)培训班(2013年6月)上的讲话[Z]
- [2]詹先明.“双师型”教师发展论[M].合肥工业大学出版社
- [3]梅新林,吴锋民.中国教师队伍建设问题与建议[M].中国社会科学出版社
- [4]黄东昱.高职院校“双师型”师资建设的误区及对策[J].教育探索,2006(12)
- [5]杨春平,任波,陈丽.高职师资队伍建设的理论创新与实践[J].四川兵工学报,2008(2)
- [6]廖钦初,李国杰.关于高职院校师资队伍建设的再思考[J].教育与职业,2009(11)

高职院校教师职业生涯发展困境与出路的思考

史超超 新疆农业职业技术学院

摘要:职业教育发展离不开职业院校教师的努力,对当前的高职院校而言,高职院校教师在学生专业技能的培养以及高职院校教学发展上,担负着非常重要的作用。时至今日,高职院校的教育水平已逐渐趋于专业化水平,但是高职院校教师职业生涯却出现发展困境,很多高职院校教师在人生出路的思考上陷入迷茫状态。对此,本文以高职院校教师职业生涯发展困境与出路为研究论题,对高职院校的职业规划和职业困境进行深入挖掘。

关键词:高职院校 教师职业生涯 困境 出路

高职院校教师发展队伍建设已经被列入高职院校发展战略目标,同时也是高职院校评估发展的重要指标。然而,当前的高职院校中师资队伍的建设,无论是在数量上还是教师的专业技能上都没有达到教师的评选标准。对此,需要高职院校管理人员对教师的综合能力发展引起重视,提升各个专业教师的专业化技能。然而,当前高职院校教师职业生涯中屡屡出现发展困境,如何寻找一条光明且符合自身需要的出路,成为高职院校教师思索的重要难题。

一、高职院校教师职业生涯发展困境

1.高职院校教师的教学额外任务过多

高职院校的教学目的是为社会培养高技能、高素质人才,一直以来,高职院校教师也是将此教学理念贯彻到实际的教学工作中。然而,高职院校教师在教学生涯中一直周而复始同一套教学方案,对待学生教育工作也是重复同一个教学流程,这种机械式的教学方式会让教师逐渐迷失自我,学生也在教师反复式教学中丧失学习兴趣,严重情况下,学生对专业授课教师也会出现厌烦情绪。与此同时,高职院校教师除了授课之外,还担负着学生管理、科研项目研究等诸多方面的校内个个工作,而且以上工作都有教师资格考核标准。一般情况下,高职院校教师为了达到高职院校的教师考核要求,会牺牲自己的备课时间甚至是课后休息时间,来完成学校里的休闲工作。

2.“就业导向”加大了高职院校教师的工作难度

在当前的高职院校教学中,为了提升高职院校学生的就业率,让高职毕业生能更好的在社会当中立足。对于高职院校的专业课程教师的教学也

提出了新的要求:首先,高职院校专业课程教师在教学内容上,要实现专业理论与市场需求的结合,使得高职教学更加贴合市场对于人才的需求,避免高职院校出现学生能力和市场需求不相符的现象。其次,高职院校教师应该实现专业课程理论和技术双重能力的提升,进而实现理论和技能的混合教学,避免学生出现“重理论、轻技能”的现象。然而,在实际的高职专业课程教学中,教师专业技能平平,而且缺乏专业经验,导致学生在学习的过程中出现各种问题。

3.学生持续性的专业调整影响了教师的职业适应力

当前高职院校为满足学生不同需求,开设的专业类型也随之增加。然而,随着社会对人才标准要求的变化,高职院校也需要做出对应调整时期能够适应社会的需求,帮助学生在毕业后更好的就业发展。与此同时,一旦高职院校的专业根据市场需求变化进行相对应的专业调整,高职院校当中的新专业会越来越多。而一旦进行专业调整和创办新专业,教师就必须学习新的专业知识,否则就转换工作岗位去担任行政或者学生管理工作,甚至跳槽。但无论哪一种结果,对于一个具有多年教学经验的高职院校教师来说,都是不大原意接受的。新专业调整对高职院校的教师而言,意味着老师要重新进行一个新领域的学习,这加大了教师职业适应的难度,尤其是对一些年龄较大的学生而言,学习一个新的领域不仅耗时间,而且也有些力不从心。从专业学习视角而言,高职教师对某一专业要达到一定的造诣,需要不断进行该专业的学习研究。但是高职院校教师不断调整的专业会降低教师在专业上能达到的高度,对终生职业生涯发展形成了不利影响。

4.教师评价制度滞后形成职业发展困境

在当前的高职院校教学中,高等职业技术教育与普通高等教育是从属关系。当下很多高职院校的人力资源管理制度与普通本科院校人力资源管理制度并没有显著区别。比如高职院校教师的工资都是按照高职院校教师的学历、教龄、职称分为各个档次,而高职院校教师要想获得更高的薪资,必须不断的提高自己的学历、职称,积累教龄。

5.科研业绩成为高职教师职称提升的瓶颈

对于高职院校教师而言,职级提升是其职业生涯中发展的重要内容。高职教师的职级提升主要是其职称的提升,这关系到高职院校教师的教

学能力以及薪资标准。但是,高职院校教师的职称提升并没有面上那么简单,它需要教师通过重重考验,才能在职称评定限制条件中,达到高职院校教师职称评定的硬指标。

此外,高职院校教师在科研素质、科研工作条件以及科研课题申报等方面与一般的本科高校尚且存在较大距离,因而高职院校教师在开展科研工作,取得科研业绩,发表科研论文方面要比普通本科院校的教师更加艰难,由此可见,科研已经成为高职院校教师职称提升的一个重要瓶颈。

另外,当下社会越来越多的高职院校要求教师每年发表一定数量和刊物级别的论文作为科研考核,一旦其科研考核不合格者高职院校的领导人员会对其进行不同程度的处罚,这样一来,就加大了高职院校教师的心理负担,使其产生跳槽的想法。

二、高职院校教师职业生涯发展出路

1. 加强对教师的专业培养鼓励教师深造

高职院校教师职业生涯之所以出现发展困境,很大一部分原因是高职院校教师停滞不前、安于现状。久而久之,就出现了高职院校教师教学能力退化,模式重复的现象。这样不仅不利于教师的发展,对于高职院校学生的学习也会造成很大的阻力。

对此,加强对高职院校教师的深化改造,使其有更多的机会接触先进的教学理念和教学模式。在高职院校经济条件许可的情况下,可以采取对外交流的方式,让高职院校教师去一些教育理念和模式都比较先进的高职院校或者高等学校去学习交流,从而对自身的教学方法进行完善,并将教学模式中已经老化、脱离社会的东西剔除。此外,高职院校在私下生活中,也要加强对专业课程新知识的学习,不断给自己的教学注入新的血液,让学生感受到专业课程的创新,进而投入到专业课程的学习当中。

2. 鼓励教师加强对学生学习工作的指导交流

当前的高职院校教育中,学生对教师工作的不配合是阻碍高职院校教师教学的一大难点,也是造成高职院校教师职业生涯发展困境的导火线。对此,高职院校教师的职业发展出路,应从师生之间的交流指导方面进行调解,首先高职院校的专业课程教师应该多听从学生的意见,并鼓励学生提出自己的教学想法,在此基础上,对自身的教学模式弊端进行改善。此外,高职院校学生在课程上经常是马马虎虎的状态,对此教师应该多多予

以专业指导,让学生正视课程学习的重要性,从而改善之前的学习状态,进而提升教师的授课效率。

3. 社会方面给予高职院校教师的支持

对于当前的高职院校教师的职业发展而言,要给予其提供一条适合发展的出路,除了学校和高职院校教师自身的努力之外,社会方面更要予以鼓励和支持。首先,政府应该对高职教育形成正确的舆论导向,引导社会正确认识高职院校教师的重要作用,体现高职院校教师在教学工作中的重要价值。其次,政府要加大对高职教育的政策法规的有力扶持,加大对高职教育的资金投入,一定程度上加强对高职教育的引导和管理,从客观角度上讲,保障高职院校教师的教学和生活质量。再者,要重视高等职业技术院校教师的职业生涯发展问题,借鉴国外发达国家的高等职业技术教育师资发展经验,建立符合高职院校教师实际情况的高职院校教师职称评定制度,给予高职院校教师更公平的科研机会。最后,建立合理的高职院校科研管理制度,加大对高职院校教师科研工作的政策,项目和资金扶持,重视高职院校教师科研素质的培养,缓解高职院校教师的科研压力。

综上所述,高职院校教师发展队伍建设已经被列入高职院校发展战略目标,同时也是高职院校评估发展的重要指标。但是在当前的高职院校教师职业生涯中却屡屡出现发展困境,对此,需要高职院校管理人员对教师的综合能力发展引起重视,提升各个专业教师的专业化技能,为其职业生涯指明一条光明的出路。HFM

参考文献

- [1]李忆华.高职院校教师职业生涯发展存在的问题及对策[J].成人教育,2013(10):47-49
- [2]刘发生.关于新时期高职院校教师职业生涯管理的思考[J].教育与职业,2015(7):45-47
- [3]李增蔚.基于校企合作的高职“双师型”教师队伍建设思路[J].职业技术教育,2012,33(29):59-61
- [4]李文娟.基于模糊综合评价的高职院校教师绩效评价方法研究[J].无线互联科技,2015(9):123-124

基于人事档案信息的高职师资培训体系构建研究

于吉花 陈伟 广东科学技术职业学院

摘要:本文借鉴国外将人事档案视为公共信息资源,视为人力资源管理重要组成部分理念,就我国的高职师资培训体系引入人事档案元素,在对人事档案信息与高职师资培训关系分析基础上,构建了以培养双师素质为核心的高职师资培训体系。

关键词:人事档案 师资培训 双师素质

师资培训是保持教师队伍先进性和生命力的必要途径,2009—2013年培训联盟共培训高职院校骨干教师3.8万人次。截止到2013年底,中央财政支持的“职业院校教师素质提高计划”高职骨干教师国家级培训共培训骨干教师2.3万人次。关于师资培训早有学者进行探讨与研究,但就培训对象的人事档案与培训体系的相关研究较少,而国外已将人事档案信息化,在人才培养方面发挥重要作用。

一、国外利用人事档案的启示

人事档案在国外属于公共信息资源,美国将其视为人力资源管理的重

要组成部分,包括公民个人履历情况、诚信状态,录用、考核、晋升、培训、工资福利、退休等方面情况的记录,社会保险、医疗保险交付情况、工作中受奖惩情况的记载等。随着现代技术的推广应用,美国采用了先进的缩微技术存储人事档案信息,不断开发人事档案管理自动化系统,建立了社会各界共享的、全国联网的大型技术及数据库系统。美国在教师聘用上注重其实践经验,新近教师分为两种类型:受过师范教育的引导期为一年;没有受过师范教育的引导期要达到五六年。德国对高职教师培养最显著的特色是培养培训的渠道,提倡不同机构、不同部门开展合作,共同培养培训高职教师。日本对高职教师培训有方向性、专业性的教师培训,教师转岗性质的培训,教师素质提高性质的培训,交流式培训,社会性要求培训,创新培训等。这些国家不仅重视教师的职前培养,而且重视教师的职后培训,形成各具特色的较为完善的培训体系。国家建立的人事档案管理的资源共享中心,确保每一个单位和组织都会掌握人才的基本信息。这些先进的管理理念和方法对我国的人事档案在人才培养方面十分具有借鉴意义。