

信息化时代高职教师专业发展研究

沈丽花 沙洲职业工学院

课题来源: 2014年江苏省教育厅高校哲学社会科学研究课题, 课题名称: 教育信息化背景下高职“翻转课堂”教学模式研究, 课题编号: 2014SJD570; 2013年江苏省高等教育教改研究立项课题, “泛在学习环境下高职服务外包英语教学模式与资源建设研究”(2013JSJG499); 本论文得到江苏省高校优秀中青年骨干教师和校长境外研修计划资助。

摘要: 信息时代教育改革要求教师更加注重专业发展, 掌握现代信息技术。根据当前教师专业发展的内涵, 分析高职教师专业发展的必要性和专业发展中存在的困难, 提出教育信息化背景下应通过开展“线上+线下”两种学习方式, 参加信息化教学大赛, 积极申报课题并主动参与科研等途径, 实现高职教师知识、能力和素质方面的全方位提升。

关键词: 信息化 高职教师专业发展 “线上+线下”学习方式 信息化教学大赛

互联网是伟大的改变人类工作、生活、教育和沟通的工具。在互联网的推动下, 很多领域都被改变、被颠覆, 教育就是其中受影响较大的一个领域。现代信息技术的应用为高职教师专业发展提供了良好的条件, 也对高职教师专业发展提出新要求。信息化时代高职教师专业发展应该具有哪些特色? 当前高职教师专业发展面临哪些困难? 应采取哪些措施实现信息化背景下高职教师专业发展目标? 这些都值得高职教育工作者探讨。

一、信息时代高职教师专业发展的内涵及其必要性

1. 信息时代教师专业发展内涵

教师专业发展是指教师在价值观引领下的教育理念与专业精神的塑造与不断重构; 基于广泛学习的专业与非专业知识的构成与不断拓展; 内在专业素质结构及职业专门化规范和意识的养成与不断完善。教师专业发展的内容主要由知识、能力和素质三个方面构成: 其中知识层面包括教师的学科专业知识和专业实践知识; 能力层面包括教师的教学、科研和实践能力; 素质层面包括教师对教育的信仰、专业素养以及职业素养。

在教育信息化背景下, 教师专业发展具有时代新特色, 要求教师学习信息化知识, 培养信息能力和提升信息素养。信息化知识主要指教师根据学习和工作的需要而掌握的信息理论与方法、教育信息技术及产品的知识。信息能力是教育信息化背景下教育工作者必须具备的信息检索、收集、加工能力以及对信息设备和信息资源的使用能力。信息素养是信息观念、信息知识、信息能力、信息伦理等各方面的集合体, 它贯穿于教师整个职业生涯的各个环节。

2. 信息时代高职教师专业发展的必要性

教育信息化要求在教育教学的各个环节中充分合理地运用现代信息技术, 改革传统的学习方式和教育手段, 提高教学效率, 优化教学效果。教师是教育教学中的一个重要因素, 其专业发展必须重视教育信息化技术的提高, 以适应现代教育改革的需要。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》中, 明确提出“加强教育与信息化的关系”, 并要求到2020年, 各级各类学校教师基本达到教育技术能力规定标准。2014年国务院印发的《关于加快发展现代职业教育的决定》也明确强调提升教师信息化水平, 要加强现代信息技术应用能力培训, 将现代信息技术应用能力作为教师评聘考核的重要依据。

教师专业素养的高低在一定程度上决定了其教学质量和人才培养的水平的高低, 而要提高教师专业素养就必须不断促进教师的专业发展。在教育信息化的大背景下, 培养高职学生的信息能力已成为高职人才培养目标之一, 除了大学信息技术课程之外, 各专业教师都应在其他专业课程中加强对学生信息能力的培养, 因此, 高职教师专业发展上除了要注重实践

能力的培养, 更要向信息化层面深入。

二、高职教师信息化能力发展面临的困难

为了顺应现代化教育改革的新趋势, 高职教师专业发展必须加强信息化知识、技能和素质的培养。但是教师在信息化能力发展中面临着一系列的困难。首先, 高职教师队伍中, 如国贸专业、财会专业等很多专业的教师中大多数没有计算机相关专业背景, 一定程度上限制了高职院校的信息化教学的展开, 即使学校引进了先进的教学软、硬件设备, 实现了资源数字化, 教师运用于实践教学中的效果并不理想。另一种显性的困难是由于教师平时教学负担比较重, 教学、科研、班主任等工作等使教师没有时间和精力系统学习信息技术。而传统的教师进修培训要求教师集中某一段时间在培训地学习, 放弃手边的工作, 来到其他城市进修。出于时间、经济上的考虑, 很多教师会选择放弃进修机会。除此以外, 有的教师专业发展意识不强, 不积极更新教学理念, 不尝试新的教学模式, 不采用先进的教学手段, 始终坚持传统的填鸭式课堂教学, 以保证教师自己教学主导地位。

三、信息化时代高职教师专业发展的途径

1. 开展“线上+线下”两种学习方式保障高职教师专业发展

进修培训是高职教师专业发展的传统方式。教师可以通过进修提升学历, 如在攻读硕士、博士, 只要合理安排时间, 教师一方面在专业上系统地学习提高, 另一方面也不耽误学校的教学工作。各类短期培训能够让教师与同行之间互相切磋, 提高自身的知识、能力和修养, 如江苏省教育厅每年都有许多针对高职教师的国培和省培项目。另外高职教师通过企业锻炼提高实践能力。

除上述传统进修培训外, 借助网络技术, 高职教师可以进行线上培训。线上培训是指教师通过学习网络上的专业拓展项目, 在线课程, 网络研讨等提高自身的专业能力。如全国高校教师网络培训中心每年都有各类网络培训, 其网站上的公开课、教学活动和教学论坛等内容为教师的自我学习和发展提供了大量优质资源。另外, 因培训而结识的各高职院校同专业教师组成QQ群, 微信群等, 群成员之间可以进行专业方面的讨论学习, 资源分型, 共同取得进步。网络的普及性使线上培训突破时空的局限性, 教师可以利用碎片化的时间进行学习, 这种无论在何时何地就能展开的泛在学习使教师避免了传统培训的耗时费力和舟车劳顿。

2. 积极参加信息化教学比赛, 提升高职教师专业发展

课堂教学是高职教师最主要的教育活动形式, 也是高职教师专业发展的途径之一。高职教师应主动参与教研室共同备课, 完善课堂教学设计; 积极参加同行听课, 借鉴其他教师的教学安排和方法; 定期听取学生的课堂反馈, 做好教学反思, 提高教学能力。在信息时代, 信息化课堂教学成为一大趋势, 高职教师要学会适应多媒体教学场所, 运用计算机辅助教学的教学方法, 学会使用数字化的教学资源。

另外, 高职教师应积极参加信息化教学比赛, 促进专业发展。教育部于2010年举办了首届全国职业院校信息化教学大赛, 并在2014年发布的《现代职业教育体系建设规划(2014—2020)》中明确要求“办好全国职业院校信息化教学大赛”。信息化教学大赛是提高教师信息化教学能力、推进信息化教学的重要抓手。高职院校教师通过参加信息化教学大赛, 更新教学理念, 提高教学平台和数字化资源的运用能力, 提高信息化教学设计的水平。以沙洲职业工学院为例, 该校在2014年和2015年江苏省级和国家级信息

化教学大赛中均取得不俗成绩,各位参赛教师在赛后能坚持开展信息化教学,并在组建信息化教学团队中发挥带动作用,已成长为该校的教学改革领军人物和推进信息化教学的骨干力量。同时,各个学校提交的参赛作品都是信息化教学的成果,教育主管部门把这些优秀成果放到公共服务平台,供各高职院校观察、学习,为其他高职院校的老师提供了一批优秀的信息化教学资源。

3. 申报科研、教改课题,提升教学和科研能力

教育科研是推动职业教育科学发展的基础性保障性工作,没有高水平的科研,就不可能有高质量的职业教育。开展课题的研究同样也是高职教师专业发展的另一个重要途径。为了完成对课题的研究,课题的所有参与人必须学习、补充、扩展国内外先进的教育理论和相关领域的知识,展开对比研究,针对课题研究中存在的问题进行思考、探析,最后解决这些问题。以沙洲职业工学院2013年申报的江苏省教改立项课题——泛在学习环境下高职服务外包英语教学模式与资源建设研究为例,在2013年到2016年的三年多时间内,课题组成员认真学习了泛在学习理论,教学模式以及资源库建设的研究文献,到服务外包企业调研分析岗位设置及对英语应用的要求;结合MCLA教学方法和CDIO方法,探索了新型服务外包英语教学模式;构建出适合当代高职院校师生学习和运用的服务外包英语资源库。课题组成员组成团队分工合作,定期汇报各自的进展,交流学习心得,开阔了眼界,有了明确的研究方向,科研自觉性和积极性大大提高,所有参与人员在课题研究期间发表的论文明显增多,课堂教学能力也大幅提高。如果高职中

青年教师都能够积极申报课题,在课题研究中从发现问题、分析问题到解决问题,教师的专业知识、专业能力和职业道德水平都将得到很大提高。

同时,在信息化时代,高职教师尤其要做好信息化教学领域的科学研究,以2013年江苏省评选出的高等教育教改研究立项的535项的课题中,50%以上的课题与信息化方面的研究有关。高校教师通过广泛开展信息领域的研究,结合热点问题,积极探索,形成理论研究成果,指导教学实践。

综上所述,教育信息化要求高职教师的专业发展中加强信息知识、信息技能和信息素养的培养;从另一方面讲,只有具备了一定信息素养的高职教师才能在这个信息时代充分享受到互联网发展给教育带来的便利。高职教师要克服种种困难,通过线上、线下相结合的学习培训、积极参加信息化教学大赛和开展课题研究等途径,使自己的专业发展有质的飞跃,为高职教育的发展奉献自己的智慧和才能。HFM

参考文献

- [1] 曹立明. 信息化环境下高职教师专业发展[J]. 中外企业家, 2013(6)
- [2] 金泽东. 高职教师专业发展内涵与误区的分析思考[J]. 职业教育研究, 2008(6)
- [3] 沈丽花. 高职“工学交替”人才培养模式下教师专业实践能力发展探索[J]. 经营管理者, 2013(10)
- [4] 郑友奇. 信息化背景下的外语教师在线专业发展研究[J]. 语文学刊, 2013(7)

高校人力资源管理优化措施

刘宁 贵州大学管理学院

摘要:高校中聚集着我国各个行业的专业人员,是我国培养人才的重要基地,只有完善和健全高校的人才培养机制,才可以确保高校得以长久持续的发展。这篇文章就对目前高校在人力资源管理方面存在的问题进行分析,进而提出了优化的几项措施。

关键词:高校 人力资源管理 优化

现阶段,人力资源是世界上最为重要的人才战略资源,只有管理好、分配恰当,才可以使其充分发挥作用。高校中有来自世界各地的人,聚集着不同类型、专业的人才,要想使这些人才得到充分的培养,成长为参天大树,就必须要强化高校的人力资源管理。怎样对高校的人力资源管理进行优化与完善,充分调动人才机制,是我国目前的关键问题。

一、高校中人力资源管理的不足之处

1. 管理的思想落后

现阶段的高校在人力资源管理方面的思想较为落后,有些高校的人力在这一方面了解的不够深入,认知度不足,更没有意识到健全人力资源管理体制和组建高素质、高水平的、新思想的管理团队对高校的发展来说有着重要的意义,而且缺乏对稳固人才和创造良好环境的意识。此外,大部分的高校在人力资源管理方面过分的注重数量和增长率,在其考核层次上善于把标准量化,而大大忽略了高校自身的特点,使得高效人力资源管理在发展中受到阻碍,失去了留住人才的机会。

2. 缺乏合理的人力资源配置

学校的管理机构有较严重的政府性,层次过多且多有重叠,非实际教学人员较多,无真正的岗位意识和责任;大多数应该由社会承担的义务都施加在高校中,使高校的经营用途严重偏离;另外,人才中心和人才市场的工作没有落到实处,作用没有得到充分的发挥,人才管理不全面等,都

使得高校的人才管理效率和质量受到制约,阻碍着高校的前行。此外,我国高校在聘请人员时分配的制度不够合理,造成人才结构失衡。

3. 缺乏完善的考核机制

目前,高校的人力管理考核制度还需要进一步的改进,过分的量化考核指标,使得考核的准确性难以辨认。此外,在考核方面还缺乏相应的评价机制,有了评价机制才可以激励人员,促使其进步。考核机制的不健全在一定程度上会制约人才的培养和管理,制约着人才管理机制作用的发挥,从而制约着高校的发展。

4. 激励体制的欠缺

高校人员的薪酬都是立于职务和职称之上的,存在着较为严重的问题,尤为明显的就是个人的实际贡献与激励的政策是相互分离的,这样很容易出现不公平的对待,使高校人员的积极性受到影响。现阶段的高校薪酬方式是国家工资与津贴相合并的方式,但津贴的比重过小,导致激励不见成效。

二、人力资源管理的优化措施

1. 树立以人为本的思想

在高校的人力资源管理方面要树立以人为本的思想。在人力资源管理工作的过程中,要认识到老师的重要性,把老师摆在管理的中心位置,一切从老师的利益出发,积极处理好老师自身利益与管理之间的关系。比如,学校在聘任相应的专业人才时,可以对那些专业水平高、论述突出的人员予以特别的政策,可以事先评定任职的资格。

2. 配置要具有科学性和合理性

人力资源管理在配置上尤为重要,科学合理的配置不仅可以调动职员的主观性和创造性,激发人员的内在潜能,还可以提高高校的人力管理水平和效率,从而促进高校教育事业的发展。只有为人员营造良好的工