

人力资源管理理论视角下高职教师培训体系的研究

肖敏莹

(广州番禺职业技术学院,广东广州 511483)

【摘要】随着高职院校职能不断演化,高职教师专业素质、综合素质也在不断提升,这也是高职院校持续发展的关键。教师培训是目前推动教师发展的主要方式,也是学校提高师资队伍力量的重要渠道之一。通过分析高职教师培训体系现状以及教师发展状况,从人力资源管理理论体系出发,探讨构建科学有效的高职教师培训体系的路径。

【关键词】高职教育;人力资源管理;教师培训;培训体系

【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2020.03.018】

【中图分类号】G715

【文献标识码】A

【文章编号】2095-7661(2020)03-0062-04

Research on Higher Vocational Teacher Training System from the Perspective of Human Resource Management Theory

XIAO Min-ying

(Guangzhou Panyu Polytechnic, Guangzhou, Guangdong, China 511483)

Abstract: With the function evolution of higher vocational colleges, teachers' professional and comprehensive quality is improving, which is the key to the sustainable development of higher vocational colleges. At present, teacher training is the main way to promote the development of teachers and also one of the important channels for schools to improve the strength of teachers. Based on the analysis of the current situation and development of higher vocational teacher training system, this paper discusses the ways to construct scientific and effective higher vocational teacher training system from the perspective of human resource management theory.

Keywords: higher vocational education; human resource management; teacher training; training system

中国特色的现代职业教育体系正处于构建完善阶段,随着现代化职业教育发展的加快,高职院校的发展将面临大的机遇和挑战。为了适应高职教育的快速发展和培养高素质技术应用型人才的需求,构建一个科学的培训体系,既有利于规范系统地开展培训,又有利于推动高职院校的师资队伍建设,促进学校教育教学工作。

1 教师培训体系的基本内涵及其相关概念

1.1 人力资源管理的概念

从人力资源管理专业构建开始,人力资源管理定位于为组织解决人力管理、员工关系和工作开展中出现的人员问题,同时为组织解决人力资源的相关问题提供理论和实践指导,推动组织的成就和员工工作满

意度达到最大化。从组织的角度出发,人力资源管理是指依据组织发展战略、内外环境以及员工个性特征,运用相关理论知识,以人力资源的充分利用为目标,制定人员定岗、培训、薪酬福利、职业生涯规划等。^[1]人力资源管理的主要工作是对组织中人与人、人与事、事与事的关系进行调整,使得员工的能力得到最大限度的发挥,人事相宜,最终实现组织的战略目标。同时,随着信息化、经济全球化时代的到来,人才资源在组织中的地位越加重要,组织为了提高自身在全球市场中的竞争力,必然加强自身的总体竞争力,人力资源管理和开发是提升组织竞争力的重要手段,因此组织对人力资源管理研究的需求也愈加迫切,同时人力资源管理研究也受到越来越多学者关注。

【收稿日期】2020-03-23

【作者简介】肖敏莹(1991-),女,广东汕头人,广州番禺职业技术学院教师发展中心综合事务秘书,硕士研究生,研究方向:高等教育。

【基金项目】2018年广州番禺职业技术学院社科类校级课题“基于人力资源管理理论构建高职教师培训体系的研究”(课题编号:2018SK025)。

1.2 高职院校教师培训体系

培训与开发是人力资源开发与管理的的重要组成部分之一,是指通过培训、教育、训练等方式提升组织员工的知识、专业技能、综合素质,以提高员工的综合能力,促进组织战略目标的实现。对员工的培训与开发主要有以下几方面的作用:第一,可通过教育、培训等方式丰富员工的知识,拓宽员工视野,增强员工的综合素质,提升员工的专业技能技术,让员工更好地适应所在岗位的工作,更大限度地去实现自身的价值,有利于增强员工责任感和对组织的归属感;第二,通过培训与开发,可降低组织人力成本,在提高经济效益和人员工作效率的同时,有助于增强组织的核心竞争力,提升组织在市场竞争中的综合实力。

依据上述人力资源管理中的培训与开发理论,结合高校教师培训的相关要求,高校教师培训可以定义为依据高校自身特点和学校发展战略需要,通过多渠道为老师增值知识、提高技能、增强综合素质;通过多渠道培养教师积极的工作态度,使之树立正确的价值观,并为老师增值知识、提高技能、增强综合素质。高职院校开展教师培训与指导,其实质是教师的再学习、再提高、综合实力再提升的过程,具有非常重大的意义。一方面,随着社会的发展,信息和知识的更新速度在不断加快,技术的发展进入高速运转时期,知识和信息的更新周期越发缩短,旧知识以及传统教学方法已经无法适应现代社会中知识快速更新与发展的要求,终身教育和学习也是高校教师职业发展的必然趋势。因此,高校对教师开展相关能力提升培训,有利于提升教师个人知识储备,提高专业教学技能以及改进工作态度,有利于教师综合素质和专业能力的可持续发展^[4];另一方面,高校教师作为学校持续发展的核心力量,其综合素质和能力的高低决定着高校的创新能力和核心竞争力,因此要强化对教师的培训,推动高校持续发展。

高职院校教师培训体系明确了学校不同类型、不同等级之间的培训对象、任务、形式和目的,以及他们之间的相互联系与衔接,是一个含括高校不同层次培训的系统。因此,高职院校可按照自身的实际情况,建立适应国家现代职业教育发展和高职院校发展的教师发展培训体系,并依据不同专业的不同学科特性构建不同的教师成长与技能提升培训体系。

2 高职教师培训中存在的不足

2.1 培训力度和广度有待加强

高校教学保持竞争力、生命力和时代性的重要途径之一是开展教师培训。但是,总的来看,现今我国部分高校对教师培训的投入力度仍然不够,还有较大的提升空间。首先,在培训力度和培训规模方面,培训力

度和规模的投入和教师人数不相适配,不能满足现代职业教育发展对职教师资水平和能力的迫切需求。其次,在培训范围与多样性方面,目前师资培训的广度难以满足专业的多元化、多样化培训需要。另外,职业教育因为与区域经济发展联系较为紧密,导致其专业设置呈现多样性和复杂性,但目前大部分高职师资培训集中于常规的专业大类培训,对具有区域经济特色和专业特色的培训则投入较少,如培训规模小、开设的次数少等,成了高校教师专业培训的“真空区”。

2.2 部分培训工作缺乏规范的指导体系

不同的高校专业教师群体,其所需要的专业知识、技能提升也有所不同,所实施培训内容、培训计划、培训模式应也有所不同。但在实际的高校培训工作中,由于缺乏统一的指导体系,教师培训活动又较为繁重,导致了培训工作缺乏科学性。虽然部分高校的培训和制度已经开始向有序化和规范化发展,但仍然不能从整体上指导培训工作的开展,距离健全的职业教育教师培训体系的要求仍存在一定的差距。

2.3 部分培训内容、形式陈旧单一

目前,部分培训内容和教师资源库较为陈旧,未能得到及时更新,相关专业的新工艺、新技术也未能及时加入到培训课程中。此外,在培训形式方面,多以理论教学为主,缺少教学实践技能的训练。例如,教师培训可以采用能力素质模式,能力素质模式是对于员工的个人能力水平,包括本身工作能力因素、工作态度因素、工作方法因素、工作要素因素等方面的能力因素的构建,依据有效的方法拓展合理的制度模型^[5]。

2.4 教师培训与教学工作相冲突

高职教师教学工作任务重,教师外出培训、下企业锻炼让学校原本不足的师资显得更加紧张,工学矛盾突出。有学者的调查显示,部分教师认为教师的主要工作是理论教学,在讲台上讲授知识就行,实践教学无关重要,无需到相关行业企业中参加实践;还有部分教师认为实践指导应与课程理论分离上课,专业理论课只注重理论知识讲解;部分教师因教学任务重,忽略外出学习锻炼机会。

2.5 培训模式的针对性有待加强

传统高职教师培训模式不能适应教师培训需求多样化、个性化的要求。有针对性的培训开展次数较少,大部分由学校组织开展的培训,均为规模性培训讲座为主,培训对象没有专业限制,导致培训内容未能与各专业的特色教学和科研要求相结合,对于不同专业教师的培训需求无法逐一满足。而集中培训是当前高职教师培训的主要形式,讲究培训规模而忽视个性化需求,讲究培训效益而忽视培训的多样化,在满足标准化社会而产生的趋同发展要求的同时,不能满

足不同专业教师多样化和个性化的培训需求,也导致了培训模式的单一化。

3 人力资源管理对高职教师培训的意义

3.1 有利于满足教师自我实现需要

人力资源管理是以人为中心,重视对人的能力、智慧和创造力的开发。为了适应环境的变化和要求,从人力资源管理的战略高度出发,高职教师有实现自我价值的愿望,因此需要在构建教师培训体系时借鉴人力资源管理的相关理论和方法,通过学校组织有效益的教师培训,让培训成为促使教师发挥自身潜能内驱力的重要形式,促进高校教师主动追求事业荣誉、职业声誉和社会地位等,大幅度提升教师队伍的整体素质和能力,实现个人与学校的同步发展。

3.2 有利于高职教师培训的可持续发展

知识经济时代经济高速发展,社会快速进步,知识技能实时更新,高职院校面临诸多挑战^[9]。站在高职院校的生存角度,通过有效的培训,可以提升人才发展和学校发展的实力,推进学校战略发展。优化教师人力资源和提升教师素质是高校教师培训的主要目的,有效开展教师培训和学校的文化、组织架构、系统支持等密切相关。人力资源管理的重要职能之一是培训,高校开展教师培训对于加速优化学校内部教师人力资源有重要的推动作用,优化学校长期战略绩效和员工绩效管理,确保教师在组织战略需要和工作要求需要环境下,通过培训得到系统知识和技能长进。同时,教师培训是学校实现人力资源管理战略目标的重要途径,也是吸引人才、留住人才、不断提高办学效益的手段。

3.3 人力资源管理理论对高职院校教师培训体系构建的现实意义

以人力资源管理相关理论和方法为指导,在对教师培训的各要素进行全面分析的基础上,从全面发展的视角对教师培训体系开展研究和设计,解决实施高职院校教师培训的具体方式方法,为提升高职院校教师培训质量提供理论路径,具有十分关键的意义。教师培训是高职院校持续发展的一项重要工程,其持续开展会涉及较多的构成要素,在培训开展过程中对某一意向要素缺失或忽视,教师培训效果都会有较大的影响。为此,引用人力资源管理理论,为构建学校教师培训系统和分析教师培训工作提供重要的理论依据,要求在设计 and 开展教师培训中细致而周到地考虑每一个要素,避免关键要素的缺失,以保证教师培训开展的科学性、合理性。

4 基于人力资源管理理论的高职院校教师培训体系的构建

培训体系不是固定不变的,它是一个动态、开放

的系统,因此高职院校的培训管理人员一定要从人力资源管理角度出发,依据自身的实际情况和教学实力为教师提供类型多样化、渠道多元化、模式专业化的培训,按照学校发展战略和目标对培训方式、培训时间、培训内容等进行及时调整,否则高校教师培训体系就失去了原有的意义。

4.1 坚持以人为本的管理理念

随着高等职业教育的快速发展,高职院校为了适应新的形势变化,促进职业教育事业的发展,需要全面加强教师队伍建设。通过体制机制改革,调动教师的积极性,充分发挥人力资源管理的作用,提高学校的综合竞争能力,才能实现学校的迅速发展。因此,学校在进行构建培训体系的过程中,应该充分重视教职员工的主体地位,坚持以人为本的管理原则,结合人力资源管理理论,根据学校的实际情况,了解教师的需求,让教师树立终生学习的理念,将职业生涯发展和阶段性目标很好地联系起来,保证培训内容阶段性和连续性的统一,为教师创建一个可持续、系统性的专业成长路径,提高学校的人力资源水平,促进教师把个人目标和学校的整体目标有效结合起来,提高学校的办学效益。

4.2 营造良好的培训氛围,调动教师积极性

高职教师培训应以组织文化、教师的学习习惯和学习氛围为主要培训内容^[10],通过举办有针对性多元化的培训活动,构建宽容、平等、开放的学习和交流环境,加强教师学习和培训气氛的营造,让教师之间能够对高职教育教学理念、教学方法和学生教育管理等各项教学事务开展充分的探讨和交流,形成优良的组织学习和培训氛围。此外,以教师资源为前提而自发组织教师学习共同体,即以互助和分享为主要核心精神,专业发展为宗旨,构建把教师联系在一起的学习型共同体。在这种学习氛围熏陶下,教师之间更加专业、自主、平等,活动内容更加丰富和开放,教师的学习目标和理念也更加趋于一致,教学方法更加集思广益。在培训与研究中达成共同目标,同时实现教师个体专业的发展。

4.3 拓展培训方式,积极探索灵活自主的培训方式

学校应统筹各专业之间差异的同时,考虑职业教育的实践性、职业型,拓展培训方式,鼓励负责培训单位开展形式多样、具有专业性、内容丰富、符合广大教师多样化需求的培训活动。一方面,需要增强专业理论和专业实践锻炼的有机融合,统筹企业实践参观、现场讲学、企业观摩教学等多元培训形式,促进教师培训和学习持续化、多元化,以此提高培训质量和效果。另一方面,快速发展的信息化技术,将先进的技术融合到教育模式中,构建线上与线下教育同时开

展的学习通道。另一方面,教育部应在“教师专业标准”的基础上,与地方教育行政部门和师资培训院校一起开发和建设职教师资培训优质网络课程,使得教师在学习和培训的时间上更具弹性,能够随时随地完成学习和培训,满足由课堂学习为主向多种学习方式灵活选择转变的趋势。

4.4 完善高职教师培训体制

培训制度的建设要根据高校的不同特点,依据学校发展的实际情况,采取不同的教师培训和学习制度。高校教师培训体系制度的建设按其自身的特点有不同的安排方案。由于培训体系的不一样,必然要求相应的学校教师培训制度安排也不同。各高校要结合自身的情况,设计教师培训和学习制度。学校在教师培训制度建设的同时,要注意培训环境的问题,重点建设约束和考核机制,让约束和激励机制真正形成制度建设,有效促进培训体系的构建以及培训实施。

4.5 完善教师培训考核评价,重视培训成果转化

学校的培训管理员应要求教师做好接收培训和学习准备,端正培训和学习过程中的态度和学习动机,^[9]完善教师档案并加强教师培训质量监控,建立培训认可机制,针对受训者特征对培训效果转化的影响;同时,要加强教师培训过程中的考核制度建设,明确奖惩结合方式。为了使工作氛围更有利于培训效果的转化,让教师获得更多应用新知识技能的机会,学校应该努力向学习型组织转变,从而使整个组织内学

习氛围浓厚,全体教职工都有学习、培训意识,有共享与创造的理念。

5 总结

高职教师培训体系的构建,需要投入大量的人力、物力和财力,涉及范围较广。利用人力资源管理理论,构建培训体系的最终目的是为了让培训发挥最大的效用,使培训工作更加正规,使培训体系成为提升高职教师综合素质和高职院校竞争力的必备工具。完成这项工作,需要上至相关政府部门做好顶层设计,整合各类资源,协调各方关系,下至各高职院校协同配合,整体推进,促使所有高职院校教师都能共享培训资源,提升师资队伍整体素质,推动高职教育又快又好发展。

【参考文献】

- [1] 聂伟进. 基于高职教师知识结构的培训项目体系设计[J]. 中国职业技术教育, 2019(27): 41-49.
- [2] 孙晓云. 能力素质模型在企业人力资源管理中的应用研究[J]. 湖南邮电职业技术学院学报, 2019(4): 85-87.
- [3] 殷蕾, 许放. 高职教师培训实效评估指标体系构建研究[J]. 中国高教研究, 2018(10): 98-103.
- [4] 张青. 构建就业导向的高职教师培训体系[J]. 中国成人教育, 2007(7): 101-102.
- [5] 舒畅. 用人力资源开发理论构建高职院校教师培训体系[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2008(2): 38-39.