

关于高校教师管理创新方式探讨

王琳

南京工业大学

DOI:10.32629/er.v1i5.1578

[摘要] 高校教师是高校最宝贵的人力资源,是高校发展的法宝。教师招聘、在职培训、考核管理等领域的制度创新,对于提高高等教育质量,实现高等教育的跨越式发展和可持续发展具有重要意义。

[关键词] 高校教师管理; 创新人才; 师资培训; 创新

1 创新人才引进机制

目前,每所学校在人才引进方面做了大量工作。可以说,为了做好高水平教师的引进,已经达到了奉献的地步。目前,高校人才吸引和招聘的方式方法仍存在诸多问题。例如,人才评估的标准是什么,需要什么样的人,以及如何检验人才与他人之间的合作质量;在实际工作中,学校往往重视候选人提供的纸质书面材料,过分强调人才的程度。研究生院和导师的声誉;缺乏科学的人才引进计划和引进机制,导致学校学科基础薄弱,很难形成教师梯队。因此,人才引进机制必须具有创新性。

1.1 人才理念创新

虽然大学是人才聚集的高地,但也是人才管理的萧条。缺乏对人才的正确认识,对人才的使用不够重视,缺乏人才管理水平。一旦发现人口短缺,就开始招募。至于我招聘的是什么样的人,招聘的人是否可以促进学校的发展而没有深入思考。一些高校在引进人才方面单方面重视学位,并发表了多篇文章,其中出版物,毕业于哪所著名大学,以决定是否引进。在实际工作中“重新引进,轻度使用,轻微管理”的现象也非常严重。招聘部门向高校介绍人才后,很少关注人才的使用,更不用说了解人才对工作和环境的需求和建议。他们也没注意如何发挥人才的影响力。

1.2 评估人才标准创新

许多高校缺乏对教师现有人才结构梯队,团队形成方向和学校特色学科建设的深入分析。他们没有弄清楚他们需要什么样的人,也不知道选拔人才和衡量人才的标准。对工作人才的评价也缺乏了解。高校人事部门和具体需求单位经常重视候选人是否具有博士学位,是否毕业于著名大学,或者博士生导师是权威专家的外部条件,并引入明显的外部条件作为人才标准,无论人才引进后人才是否与单位的学科建设相匹配,都可以与现有团队合作,实际上造成了人才的浪费。

1.3 工作机制创新

在信息社会中,人才流动性强,社会性和分享性强,人才竞争日趋激烈,人们的社会属性也很明显。人才是社会的共享资源,正在被更多人接受。高校应突破人才单位的各种狭隘观念,树立人才资源共享的理念。特别是对于高层次人才

的引进,不再可能在传统意义上动员,成为单位的人才,而是可以采取灵活引进等更灵活的工作。该机制允许我使用高级人才。可以做短期工作,也可以做长期工作,全职可以来,项目合作也可以,不断拓展人才发展空间。对于迫切需要引进的高层次人才,我们必须进一步解放思想,并引入和运用“不求所有、不求所在、但求所为”的原则。我们将设立一个“特聘教授”的职位,并定期访问学校。不时以学校,沟通指导等方式指导学校科研和学科建设工作,这是人才引进的必要条件。

1.4 方法论意味着创新

目前,高校招生形式主要是在校园网上发布人才招聘广告,或组织人员参加各地招聘会,或在办公室领取申请材料。这些方法有许多优点,但它们也有其不可逾越的缺点。同时,为了准确选择合适的人才,有必要对雇主的专业知识,教学能力,专业素质和工具风格进行考察。传统的评估方法是利用高校5至7名高级人才担任评委。相应的人员将在审判和面试后形成意见。至于确定的人员是否真的适合岗位条件,他们只能依靠个人。感觉是没有人需要对引进的人才负责。

2 创新师资培训模式

各高校开展了不同形式的教师教育和培训。然而,在各级各类教师培训中,缺乏整体规划,缺乏系统性和连续性,没有明确的目标,培训内容单一甚至相似。培训的重点是专业知识的培养,注重学历的提高,忽视个人的专业发展,缺乏对正规和基础教育实践的精辟研究,不注重教育教学的培养技能和实践能力。同时,在教师培训体系建设中,法律制度不健全,制度不完善,培训资金不能得到保障。在培训实施过程中,忽视优化教师的知识结构,缺乏教师的创造性思维能力,这在一定程度上受到了影响提高教师教学能力。

2.1 建立在线教师培训平台

近十年来,中国教育信息化程度迅速提高,网络教育呈现多元化发展。充分利用国家现有资源,扩大教师对家庭和办公室的培训,促进教育资源的整合和共享,避免重复建设完善网络。教育服务社会的能力可以有效地解决工程与学习之间的矛盾。在教育部的带领下,组织学者和企业单位代表共同建立网络化、开放、多层次、多标准的在线教师培训平台,促进教师培训并在教师上建立不同层次的资源存储系

统。培训平台。它具有视频教学、同步教学、异步教学、在线学习、在线辅导、在线考试等功能,为全社会各级教师提供普遍公平,低成本的培训内容和学习服务支持。

2.2 完善教师培训体系

根据国家有关法律法规,教师实行不同层次的资格准入制度,确定相当数量的社会教师培训机构,包括一些具有创新能力的大中型企业单位承担业务和技能培养。老师对于一些特殊的创新培训计划,教育部门还可以按照“有条件披露,自愿申请,绩效鉴定,社会宣传”的原则实施项目招标,使有能力的教育培训机构能够接受政府补贴的教师培训任务。

2.3 为单位建立内部培训系统

无论什么样的大学,他们都知道他们需要什么样的人才,以及他们需要什么样的教育和培训。因此,作为教师用户,您还必须承担更多的教师培训责任。国家不应局限于某些重点大学的培训,而应制定政策鼓励大学根据实际需要教师进行培训,包括商务交流、专题研讨会、讲座、实验示范、工程实践练习,以及塑造磁带传输等各种形式,有效加强在职教师业务的培训。

2.4 建立培训实习基地

当我们谈论实践基地时,大多数人都会想到学生的实习和实践。在安排教师培训时,通常最好在一些重点大学学习。事实上这些教师被派往一些技术先进,享誉国际的大型工厂,企业物流公司和社区去实践活动,对于教师来说,这也是一种锻炼。目前,在大陆设立的世界500强企业可以说代表了当今世界科技发展的方向。他们拥有世界一流的生产技术和经验。通过先进的设备,严格的管理和领先的技术对这些企业派遣教师进行培训,使教师能够了解专业管理、生产、技术、工艺和设备的现状和发展趋势,这无疑是一种改进。拓宽知识,提高良好方式的能力。此外,企业单位的教师可以参与业务单位管理,技术研究,帮助企业解决生产实践中的问题,必将受到企业的欢迎。

3 创新考核管理方式

3.1 以评估的形式进行创新

目前,高校评估教师的重要部分是让同事和学生填写评估表,即评估教师的舆论。这项工作基于对党的通常表现,表现自我报告和人际关系的理解。由于这是一种面对面的评估,人与人之间的关系是决定评价者排名的重要因素。评估是一遍又一遍,这是一个很好的机会来纠正课程,找到自己

和他人的缺点。毫无疑问,实施在线评估和点对点在线评估是一条值得探索的道路。人事部门应当建立专门的员工绩效考核网页和数据库,并在年底开放,让每位教师将过去一年获得的教学和科研成果放在互联网上,然后让学生和单位的教职员走在同一个地方。在规定的时间内,相关人员将在互联网上匿名评论和投票;同时,学术事务和部门(教师)也将评估每位教师,并总结几个方面的结果。在网页的设置中,根据学生,同事,学术事务和部门(部门),设置不同的系数,并对这些评论进行加权,从而自动生成对各方的客观评价。

3.2 创新评估内容

在对现在进行的评估进行评估后,它带来的影响是奖金几百元,对教师影响不大。最初道德、能量、勤奋和表现的指标旨在全面评估教师。事实上,由于前三个指标的作用,很难摆脱主观印象和人际关系的影响。绩效指标不尽相同,甚至差异也比较大,但四个项目的平衡,再加上评估结果对个人收入和职称的影响不大,因此评估已经成为大团结的表现。更令人恐惧的是,一些年轻教师拼命想要做好教学工作。即使他们被判断为先进,他们仍然无法获得更高的薪水。远不如教学那么好,写一些文章,评估副教授和教授的收入。收入与个人的水平,资格和学历有关。它与个人的表现和工作无关。这种情况在一定程度上制约了教师工作的积极性,失去了绩效考核的重要性。因此,评估内容的创新势在必行。

4 结束语

教师的特殊职业赋予教师特殊的意义,也注定在人才的培养中发挥着重要作用。此外,年轻教师快速接受新知识和新思想,了解和掌握世界前沿的科学技术和技能。高水平使其成为推动新兴产业和新经济增长点的重要推动力。因此,高校应运用创新思想,创新工作机制和创新人才培养模式,关注和支持教师队伍的建设,支持教师发展的内在和本质观点。只有这样人才才能做到最好使用。

[参考文献]

- [1]李兴桥.高校教师聘任制度研究的现状[J].中国高校师资研究,2018(10):25.
- [2]金南顺,周春利.高校教师招聘工作存在的问题分析[J].大连大学学报,2015(12):58.
- [3]陈鹏.美国高校师资管理质量标准研究[J].中国高校师资研究,2016(07):85.