

民办高职院校教师人本化管理研究

——以郑州市 X 职业学院为例

周 华

(嵩山少林武术职业学院 文化传播系,河南 登封 452470)

摘 要:教师是教育事业发展的核心,是学校发展的中坚力量。对民办高职院校而言,教师不仅是教学活动的承担者,而且是提高教学质量,提升自身发展竞争力和内驱力的关键因素。面对激烈的竞争,民办高职院校的发展举步维艰,苟且延续,其根本原因在于管理机制还不完善,对教师的管理缺乏人文关怀和人本意识,致使各种问题层出不穷,一触即发。因此,民办高职院校实施教师人本化管理刻不容缓,以郑州市 X 职业学院为例,探析民办高职院校教师人本化管理中的焦点问题及解决对策,改善民办高职院校对教师人本化管理的实施,完善管理机制,实现可持续发展。

关键词:民办高职院校教师;人本管理;教师管理

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2020) 06-0067-06

一、问题提出

(一)教师的人本管理是教师人力资源管理的迫切要求

人本管理是当今管理学中一种重要的管理理论,在倡导知识型组织,知识型社会的管理趋势下,人成为管理成功与失败的关键,人本管理思想也逐渐渗透到教育领域。但现阶段,民办高职院校的管理理念尚未成熟,对教师的管理缺乏柔性化关怀,采用的大都是硬性、刚性化管理,通过严厉苛刻的制度、规章来进行管理,动辄惩罚、处分,甚至开除,^[1]影响教师自身的发展和主观能动性的发挥,导致民办高职院校教师的离职率居高不下。从人力资源管理角度讲,教师管理缺乏人性化是未能实现人力资源管理最终目的的表现。因而,对教师实施人本化管理,不仅是教

育管理中对教师人力资源管理的要求,更是激发教师工作积极性,促进学校发展的根本途径。

(二)教师人本管理是民办高校持续发展的必由之路

随着国家颁布《民办教育促进法》,民办高等职业院校如雨后春笋,拔地而起,但面临的各种竞争、发展困境也随之而来。按照管理学的理念,组织之间的竞争实质是人才的竞争,那么,学校间的竞争,归根结底是师资力量的竞争。尤其是民办高职院校,由于自身的限制,不具备公办高职院校的优势,要维持发展,就必须从教师的管理及人本管理上找突破。教师是学校生存发展的力量保障,重视对教师的人本管理是民办高职院校管理成功的必要条件,评价高校办学发展是否成功,关键看教师队伍的发展。梅贻琦先生曾说:“大学之大非大楼之大,在大师之大。”

投稿日期:2020-09-21

基金项目:2020 年度河南省民办教育协会立项课题“民办高职院校教师人本化管理研究——以郑州市 X 职业学院为例”(项目编号:HNMXL2020743)。

作者简介:周华(1981-),女,河南洛阳人,嵩山少林武术职业学院文化传播系讲师,研究方向:职业教育、教育管理。

由此可见，对教师的人本管理关系到民办高职院校的长远发展。

(三)教师人本管理的实施是提升民办学校核心竞争力的必然要求

改革开放以后，民办高职教育在高等教育中的地位 and 作用逐渐凸显，但民办高职院校与公办高职院校，公办高校以及研究型高校之间的竞争不容小觑。民办高职院校想要在竞争中取胜，就必须打造核心竞争力。核心竞争力是管理中的一个概念，从企业管理的理论中提炼出来的，是指能使整个企业保持长期稳定的竞争优势、获得长期发展的竞争力。民办高职院校的核心竞争力指民办高职院校在发展中，根据自身的特点，进行创新，获得不易被竞争者模仿的、良好的持续发展的综合能力。当然，民办高职院校核心竞争力的构成要素有多个方面，包括：教学质量、办学特色、师资力量及管理、招生就业等，而在诸多要素中，师资力量及管理是关键要素，是其他要素的源泉。显然，教师人本化管理的实施是提升民办高职院校自身的核心竞争力必然要求。

(四)教师人本管理研究具有良好基础

教师的人本管理研究一直是笔者感兴趣的课题，与本人的教学工作和研究领域也有关联。2017年笔者主持的河南省郑州市社科联课题《郑州市民办高职院校青年教师离职原因及对策研究》成功结项，也为本研究提供了一些研究资料。同时，还参考了大量理论研究资料，从前人的研究成果中可以窥见，人本管理已经成为各领域，包括学校教育管理关注的焦点，教师的人本管理，越来越成为学校管理和学校发展的核心问题。所以，本次研究旨在探索民办高职院校教师人本管理的策略，为改善教师管理状况，提升学院发展质量提供一些理论参考。

二、民办高职院校教师人本管理存在的问题

(一)教师管理人本管理意识淡薄，人本管理实质还是“官本”

1.管理者缺乏人本管理理念

民办高职院校的管理者由于自身受教育程度和管理意识的局限性，对教育理论及管理规律的把握不够透彻，因而忽略了教师才是学校和教学的主体，反而把“领导者、管理者”看作学校的主体。笔者通过调查郑州市X职业学院200名专任教师，分析调查结果发现，学院领导对教师的重视程度不够(如表1所示)。“现在的民办学校管理大都是企业化管理，学校管理者以老板的身份自居，教师的处境如同工人，被动地接受指令，毫无创造性可言，与人性化管理理念相悖，严重影响教学效果。”^[2]目前，民办院校中教师地位较低，尊师重教的理念荡然无存。学校对老师还不如对学生重视，学校领导常常认为学生是学校

发展的“摇钱树”，对学生的约束极为宽松，所以学生逃课、不尊重老师的现象司空见惯，而学校又常常把教学差的结果归因为老师没教好，扣发工资、绩效，教师有苦难言。

管理者人本管理理念匮乏，没有服务意识，其行政管理意识凌驾于服务意识之上，他们以不容置疑命令的形式布置工作任务，教学工作永远在所谓的“管理”之后，不以教学、教师、课堂、学生为主，而以管理者、行政人员为主，一定程度上压制了教师的主动性和积极性，长此以往，教师容易出现职业倦怠感，对学校及管理层的满意度极低，不满意比例达到56.6%(如表2所示)。而实践当中，出现了不少高校管理者通常是行政人员与教师队伍对立，双方互不理解的情形。^[3]

2.教师管理模式落后

民办高职院校的管理模式还处于传统的企业管理模式，对教师的管理只注重行政权力管理，重“管”轻“理”，重事轻人，忽略教师自主管理，管理制度机械、不规范，人本化意识弱，比如坐班制，机械考核教师出勤，硬性规定上下班时间，各种条条框框的限制，令老师们诚惶诚恐，根本无法热爱教学。其次，教师管理中，人治管理代替人本管理，凌驾于制度之上，“官本位”意识严重。教师不能真正发挥教学主体的作用，在教学管理中没有参与权、话语权，一切以“领导”意志为管理依据。领导意志代替科学决策，管理者“拍脑袋、拍胸脯”“拍大腿”做决定的情况屡见不鲜。

(二)教师管理缺乏人文关怀

1.教师基本物质条件差

(1)教师居住环境、工作条件差，教师不能安居乐业

郑州市X职业学院建校时间短，物质条件不能满足教师生活和工作需求。首先，基础设施建设不健全，教师的居住和工作条件得不到有效保障；地理位置偏僻，日常购物，交通不便，遇到雨雪天气，教师们出行困难，严重影响教师的日常生活和工作效率，压抑教师的工作热情；其次，教师的办公环境及条件简陋、落后，如今，教育技术日新月异，但由于管理观念的局限性，郑州市X职业学院的教育教学技术依然滞后，教室、教师办公室设备简陋，环境较差，教学设施设备匮乏，比如语音教室、录播教室、微格教室等

表1 郑州市X职业学院领导对教师的重视程度

	非常重视	比较重视	一般	不重视	非常不重视
人数	12	28	53	117	9
比例	5.5%	12.8%	24.2%	53.4%	4.1%

表2 郑州市X职业学院教师对人本化管理的满意度调查表

	非常满意	比较满意	一般	不满意	非常不满意
人数	10	22	60	124	13
比例	4.6%	10.0%	27.4%	56.6%	5.9%

周
华
：
民
办
高
职
院
校
教
师
人
本
化
管
理
研
究

这些教学工具都不齐全,专业实验室、实训器材更是可望不可即。教师们对教学工作常常是有心无力,教学质量和教学效果不能保证。

2.教师自身成长发展条件差

(1)教师成长缺乏职业生涯规划

上世纪 70 年代,终身教育的理念风靡全球,教师作为知识的传递者,自身的学习势在必行。在民办高职院校中,管理者过度看重行政权力的行使,管理中只关注结果,不看重过程。管理者根本不关心教师自身的成长发展,忽略教师的职业生涯规划,教师没有较大的发展空间,时常感觉前途渺茫,致使教师稳定性差,自身发展与社会实践脱节,教学技能得不到提升,严重影响教学质量。

(2)教师专业成长缺乏平台

没有教师的成长就没有高品质的教育。关注教师的专业成长是管理者不可忽视的一个问题,郑州市 X 职业学院对教师的管理只限于工作,忽略教师自身的发展。首先,教学资源匮乏,限制了教师学习和科研的热情;其次,教学设备、教育技术落后,教师业务能力不能得到提升;再次,教师外出参观、学习、培训的机会少,闭门造车束手束脚,导致很多教师认为学校发展空间不足,教师稳定性差,离职率居高不下。每年寒暑假已经成为郑州市 X 职业学院教师离职的高峰期,根据学院人力资源处的统计资料显示,近十年来,教师离职率不断攀升,与同类院校相比离职率偏高(如表 3 所示)。

(三)教师人本管理制度不健全

1. 培训制度不健全

教师队伍质量的高低直接影响学校发展质量,而教师队伍质量的高低取决于教师培训的实施。民办高职院校对教师的培训不重视,培训制度不健全。主要表现在:第一,培训学习的机会很少,有了机会,往往也是以行政管理人员为先,一些骨干教师,优秀教师没有培训提升的机遇;第二,管理者对教师培训

表 3 2008—2018 年郑州市 X 职业学院教师离职率统计表

年份	在岗教师人数	离职人数	离职率	同类院校相比
2008 年	269	12	4.5%	偏高
2009 年	247	14	5.7%	偏高
2010 年	238	11	4.6%	偏高
2011 年	243	13	5.4%	偏高
2012 年	251	15	6%	偏高
2013 年	268	12	4.5%	偏高
2014 年	236	13	5.5%	偏高
2015 年	225	13	5.8	偏高
2016 年	245	15	6.1%	偏高
2017 年	223	16	7.2%	偏高
2018 年	208	16	7.7%	偏高

资料来源:郑州市 X 职业学院人力资源办公室。

不重视,教学工作“闭门造车”;比如,教师上岗前没有培训,在岗、脱产培训更是零零星星。

2.教师激励机制不健全

在教师管理方面,郑州市 X 职业学院呈现出明显“家族企业”管理的弊端,比如人才观念不强,管理手段和方式落后,管理规章制度形同虚设,主要表现在没有建立有效的激励机制,各种奖惩措施、方法不明确、不到位,教师们在工作中感受不到“公平感”,主观能动性不能较好地发挥出来,干好干坏,干多干少没有明确的衡量标准,全凭教师觉悟。因此,教师的积极性普遍发挥不出来,久而久之,教师的工作热情、激情减退,甚至产生“应付差事”的观念,教学效果不言而喻。

3.教师考核评价制度不健全

2017 年,《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》出台后,进一步明确了教师考评的重要性,规范了高校教师考核评价制度。作为一所民办高职院校,郑州市 X 职业学院的教师考评制度还没有及时跟上时代步伐,对教师的考核评价,没有明确的指导原则和指标体系,因而考核及评价结果受人为主观因素的影响较大,比如,教师期末考核结果有优秀、合格、不合格三个等次,每个等次的基本标准不明确,没有量化指标,只是象征性地由各部门主管组织走个过场,“风水轮流转,明年到我家”,教师优秀与否,全凭“领导做主”,考核基本流于形式。其次,对教师教学工作的评价,也缺乏客观评价标准。教学主管部门对教师教学质量监控不到位,往往是以学生给老师评教的考核分数为主,又把评教结果与教师工资挂钩,影响教师工作热情和教学质量。

(四)教师管理的民主参与不足

1.管理者缺乏民主参与的观念

早在 20 世纪 50 年代,美国的高校就建立起了教师民主参与和共同治理两种管理理念。“教师民主参与学校管理是顺应现代教育管理民主化潮流的重要举措,是推动高校健康和谐发展的重要内生力”。^[4]民办高职院校中,教师的重要性得不到体现,教师参与决策的状况并不乐观。一方面,管理过程中行政本位主义现象比较严重,行政权力大于“学术权力”,不利于教师民主参与管理,进而,教师们参与的积极性也消磨殆尽,代之以冷眼旁观:“哪里轮到 we 参与,那些都是领导们的事。”^[5]另一方面,民办高职院校的管理者对教师民主参与管理认识不够,观念落后,理解有偏差,管理者很少听取教师的意见和建议,或者认为教师对教学以外的事务并没有多少经验,因而不愿积极听取教师们的参与意见,教师民主参与成为天方夜谭。

2. 教师参与决策程度较低

民办高职院校普遍不具备教师民主参与的环境。大多数院校中都没有设立教师民主参与机构—

教职工代表会,即教师工会组织,教师权益无法保障。有少数民办院校虽然设立了教师工会机构,但基本上不发挥作用,形同虚设。另外,教师民主参与的时间不能保证,教师们除了正常的教学工作外,每天都被各种琐碎“杂事”包围,没有多余的时间和精力来参与管理决策,这也是教师民主管理面临的一个现实难题。

三、民办高职院校教师人本化管理的有效措施

随着时代的发展变迁,民办高职院校教师人性化化管理不仅成为高职院校长远发展的客观要求,也是教育发展、教书育人的必由之路。通过对民办高职院校教师人性化化管理存在的问题深入分析,进而提出促进民办高职院校教师人性化化管理的几点建议,以提升教师的战斗力,增强民办高职院校的凝聚力。

(一)加强教师人本管理观念,提升管理者的人本管理意识

中华民族传统文化中的民本思想就是人本观念的源头,可见,以人为本早已成为历史和社会发展的必然规律。当今社会,学校发展更离不开人本管理理念。教师管理的人本观念,就是用马克思主义的人性思想(人学思想)和现代管理科学的人性观的理论,去研究分析教师在教育管理中的地位作用以及在教育管理工作中做好教师工作的基本要求的理论和方法。^[9]民办高职院校要实现与公办院校相抗衡的内外竞争力及长远发展,管理者就要重视人本管理,牢固树立教师人本管理的基本观念。

1.管理者要树立人本理念

由于教师在学校管理中的“特殊”性,学院管理者对教师的管理不能简单等同于老板管理员工,摒弃老套的“官本”意识,回归“服务者”的角色,确立以教师为中心,信任教师、依赖教师、尊重理解教师、发挥教师主观能动性为出发点的新时代教师管理观念;另外,学院管理者要积极学习先进的管理理论和管理技术,向国外一些先进国家学习他们的人本管理模式及思想(比如美国、日本在这方面做得比较超前),充分认识大学教师的人本地位,强化人本管理。在大学倡导人本管理,是构建和谐社会的必然要求,现代社会强烈倾向自我实现的趋势,也要求学校管理者把以人文本的管理理念贯穿到教师管理中来,不再依赖于行政命令和严苛的规章制度管理,这种硬性管理的结果只能是扼杀教师的积极性,“禁锢”教师思维和行为。

2.改变传统的教师管理模式

人类社会的一切活动都归结于交换,那么,学校及管理者与教师与社会关系也应该是交换关系,而不是以权力命令形成的权力关系。教师作为知识型员工有其自身及工作的特殊性,管理者在处理与教师的关系及教师管理的过程中,就要引入以社会交

换关系为主的管理模式,不再以权力、职位等方式来管理教师,要充分发挥学校领导个人魅力的影响,以自身的学识、经验、道德修养感染教师,从而交换教师的自主自觉、自动自发、主动积极、忠诚敬业,建立和谐的“校师关系”,从内向深处激发教师的积极性、创造性,实现人人不待扬鞭自奋蹄的新时代管理模式,也是管理最高境界——无为而治。

(二)转变管理思想,重视对教师的人文关怀

随着人类社会进程加速,人文关怀已然成为各领域关注的焦点,社会、企业、学校、医院都在讲人文关怀,其重要性可想而知。当下,人文关怀的含义是对人的生存状况的关怀、对人的尊严与符合人性的生活条件的肯定,即关注人的生存与发展。中共十七大报告提出,人文关怀的实质是:在理顺人和其他种种对象的关系中,确立人的主体性,从而确立一种赋予人生以意义和价值的人生价值关怀,实现人的自由而全面的发展。对于学校而言,教师的发展是根本命脉,重视教师的人文关怀,是提升教师发展的基本保障。

1.营造良好的物质环境,满足教师基本需求

通过对郑州市X学院教师的问卷调查,发现90%以上的教师认为学校的物质条件太差,基本生存需求不能满足,存在诸多“非人本”的困境,比如上面谈到的宿舍条件、交通及卫生条件,相比周边其他高职院校而言,自惭形秽。美国著名社会心理学家马斯洛的需要层次理论里提出人类有五种层次的需要,最基本的需要就是生理需要,包括衣食住行等方面,这些需要正是人的内在驱动力的源泉。

2.以师为本,凸显人本色彩

学校对教师的人文关怀不仅体现在关心教师物质生活低层次的需求方面,还体现在关心教师成长和自身价值实现的高层次精神需求方面。新时期,构建以教师为本的和谐高校管理文化已成为高职院校内涵建设的主要内容。民办高职院校在对教师管理的过程中,要始终以教师为根本,创设民主管理、人文管理、刚柔相济的管理氛围,凝聚教师的归属感和创造力。这就要求管理者要转变思想,与时俱进,不能再用传统简单粗放的管理方式,关心爱护教师也是远远不够的,还要尊重教师、赏识教师。“实行制度管理与人性管理相结合的方式,突出人性管理,体现以人为本的精神,实行专业管理人员与教师参与相结合的管理模式,突出民主管理,激发教师的主体意识,提高自我管理水平,最大限度地发挥教师的主体性。”^[10]古语有云“士为知己者死”,管理者对教师的尊重、理解,努力营造尊师重教的氛围,让教师享受职业尊严与幸福,是对教师莫大的精神鼓舞,这种方式比物质关怀更能激发教师的积极主动性,使他们在工作中热情高涨,敬业乐业、育人不倦。

3.搭建教师成长平台,推动教师专业成长

教师的发展就是学校的发展,为教师提供专业成长平台,也是保证人才培养质量和学校竞争力的重要举措。对于民办高职院校而言,要实现内涵建设,关键在于教师队伍建设,而教师的成长发展受到自身学识、素养和不同学科教学规律的影响,呈现出不同的发展要求,因此,民办高职院校的管理者和领导者要重视教师专业发展,构建教师专业发展的良好环境(校园环境和社会环境)和成长平台。

(三)建立健全教师人本管理机制

对于民办高职院校而言,创建教师人本管理机制既是保证自身发展的重要任务,也是促进教师管理发展的新契机。教师人本化管理机制建设是一个系统工程,关键从建立教师培训机制、激励机制、考评考核机制入手,使每一个教师都处于积极主动的运转状态,充分发挥教师管理的整体功能。

1.建立完善的教师培训制度

新形势下,教师培训已经成为教育发展和社会进步的必然要求。2016年我国颁布的《教育部财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2017-2020年)意见》强调,职业院校教师培训要在创新中实现新跨越,教师定期性、周期性的培训应在地方引领下有序完成。^[8]民办高职院校要走出一条适合自己的持续发展之路,必须重视教师培训,建立有效的教师培训制度,满足教师发展需要。

教师培训制度的建立也是一项复杂的工程,需要从多方面考虑,主要有这几个方面:第一,提供多种形式的培训机会。加大对教师培训的资金投入,一年至少为教师们提供两次的培训学习机会,而且要考虑专业教师的实际需求,保证教师培训机会均等。第二,明确教师培训需求。明确培训需求是教师培训实施的前提条件,从多个层面,运用多种方法,全面分析教师的培训需求,有针对性地制定培训计划,设置合理的培训内容,保证培训效果。第三,丰富培训种类,选取合适的培训方法。高职院校专业教师培训不要一味使用“满堂灌”的报告、讲座,可以分层次开展多种形式的培训,合理选定培训对象、培训方法;第四,重视教师培训效果评估。教师培训任务完成,并不意味着培训结束,还要对教师培训效果进行全面评估,避免教师培训流于形式。

2.建立有效的教师激励机制

教师激励是高校教师管理的重要组成部分。民办高职院校要实现教师人本管理,也要重视教师激励的作用,结合民办高职教师的特点建立一套有效的教师激励制度,提升教师工作的积极性、主动性、创造性、持久性。通过学习国内外高校的教师激励措施,民办高职院校可以从增强激励观念,设立教师竞争机制、发挥物质和精神激励的作用这些方面入手,不断完善教师激励。

(1)增强激励观念。民办高职院校的管理者要加

强管理意识,充分认识到激励在教师管理中的重要性,积极学习激励管理理论,培养激励观念,重视各种激励制度的建立,健全教师管理机制。

(2)强化物质激励。物质需求是人类最基本的需求,物质激励就是满足教师的物质需求,是现代激励理论的一种重要方法。民办高校要实现竞争优势,就要建立合理的激励制度,首先,建立合理的薪酬制度,要提高教师的工资待遇,保证教师工资水平与同地区院校持平,建立教师工资长效增长保障机制;其次,设立多种形式的奖金津贴和福利,建立教学科研奖励制度,激发教师工作积极性。

(3)注重精神激励。教师除了有低层次物质需求,还有高层次的自我实现需求,精神激励就是教师自我实现的内在驱动力。民办高职院校对教师的精神激励还要考虑教师工作的特殊性,采取合适的精神激励措施,例如:提升教师地位,从情感方面,加强与教师的沟通交流,建立和谐的教师人际关系,满足教师受尊重的需求;建立公平的教师晋升制度,及时表扬、奖励教师作出优异成绩,满足教师自我提升需求,赢得自我实现的价值;帮助教师设立职业生涯发展目标,激励教师进步,激发教师归属感。要创造良好的激励机制,让教师参与到学校的管理中,要在学校发展的过程中,最大限度地发挥教师的主动性与能动性、想象力和创造力,促进教师的全面发展。^[9]

3.建立完善的教师考核、考评体系

教师绩效考核考评是教师自身进步提高的主要依据,是高校教师管理中的一项重要举措。民办高职院校要建立一套完整的教师人本化管理制度,就必须建立行之有效的教师考核体系,首先,建立科学的教师考核制度,根据教育规律和教师职业特点制定考核内容,考核过程公平、公正、公开,不要人为干涉考核过程;其次,明确、量化考核指标,细化、分解各项指标体系(如德、能、勤、绩各项标准),明确考核标准,不要用一篇总结确定教师考核等次;再次,教师考核要根据教师工作及考核内容选取合适、有效的考核方法,可以多种考核方法并用,不要局限于强制性分布的考核方法,把机械地把考核结果划分为“优秀、合格、不合格”三个等次,设立多元化、多层次的考核主体,减少考核过程和结果中人为因素的影响。最后,建立有效的教师评价机制。科学的教师评价不仅能促进教师的教育教学工作,还能促进教师自身发展,要建立定性定量、内部与外部、过程与结果相结合的全方位评价体系,全面、客观、公正评价教师工作和行为,为教师的可持续发展起到导向作用。

(四)提升教师民主参与管理

1.强化教师民主参与理念

很多民办高职院校的管理者在观念上还没有认识到教师参与管理的重要性,在教师管理中,往往放

不下权力,忽视教师参与,导致学校管理决策力、执行力、凝聚力不强,因此,管理者应积极树立教师民主参与治校理念,与教师建立和谐、合作的民主关系,重视教师意见表达,把实行民主管理提高到尊重教师主体地位及民主权利的高度来对待,调动教师民主参与管理的积极性,推进教师管理的民主化进程。

2.健全教师民主参与的运行机制

我国《高等教育法》第四十三条规定“高等学校通过以教师为主体的教职工代表大会等组织形式,依法保障教职工参与民主管理和监督,维护教职工合法权益”。由此,建立像学术委员会和教职工代表大会这样的组织机构,是教师参与管理的基本形式,民办高职院校可以建立多种民主参与运行机制,充分保障教师民主参与的权益。

3.拓展教师民主参与空间

要真正推进教师民主参与管理实践,不但要提升教师民主参与的积极性,还要不断扩大教师民主参与的空间,倡导教师团队管理,创建团体合作的民主氛围,强调学校和教师共同合作,协商共赢。另外,教师要参与管理决策,就需要赋予他们更多、更大的权力,让教师在多方面有充足独立行使的自主权和优越感,比如教学内容与组织、教学方法、教材、学生等教学管理工作,教师们有足够的经验和一线的话语权,管理者就应该适当给教师放权,多听取他们的意见,与教师形成平等、理解、信任的合作关系,才能使教师真正参与到学校管理和决策的过程中来,更深入推进教师民主参与管理的贯彻实施。

参考文献:

- [1] 杜冉冉.民办高校教师人性化管理现状调查研究[D].济宁:曲阜师范大学,2016:1.
- [2] 徐红.浅议“以人为本”理念下的企业人性化管理[J].现代经济信息,2010,(16):67.
- [3] 范黎颖.论高校教师的人性化管理[J].清远职业技术学院学报,2017,(4):41.
- [4] 赵凤娟.美国高校教师参与管理的理念、形式及其借鉴意义[J].东岳论丛,2011,(10):172.
- [5] 朱珠.高校教师民主参与学校决策的研究[D].南宁:广西大学,2008:44
- [6] 钟伟红.教师管理的人本观念[J].华南师范大学学报(社会科学版),1999,(1):123.
- [7] 洪恩强,孙少华,郭文英.中国高校实施人本化教师管理研究[J].南昌大学学报(人文社会科学版),2006,(02):158.
- [8] 中华人民共和国教育部.教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2017-2020年)意见[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201611/t20161115_288823.htm,2016-11-03.
- [9] 罗建,田明.浅谈高校教师的人本化管理[J].承德医学院学报,2014,(6):546-547.

[责任编辑:许海燕]

Research on Humanistic Management of Teachers in Private Higher Vocational Colleges

—Taking Zhengzhou X Vocational College as an example

ZHOU Hua

(Songshan Shaolin martial arts vocational college, Dengfeng452470, China)

Abstract: Teachers are the core of education and the backbone of school development. For private higher vocational colleges, teachers are not only the undertakers of teaching activities, but also the key factor to improve teaching quality, enhance their own development competitiveness and internal drive. In the face of fierce competition, the development of private higher vocational colleges is difficult to continue. The fundamental reason lies in the imperfect management mechanism and the lack of humanistic care and humanistic consciousness in the management of teachers, resulting in various problems emerging one after another. Therefore, it is urgent to implement the humanistic management of teachers in private higher vocational colleges. Taking Zhengzhou x Vocational College as an example, this paper analyzes the focus problems and solutions in the humanistic management of teachers in private higher vocational colleges, improves the implementation of humanistic management of teachers in private higher vocational colleges, perfects the management mechanism, and realizes sustainable development.

Key words: private higher vocational colleges; teachers; humanistic management; teacher management