

人力资源管理视角下民办院校创新创业教育师资队伍建设的 路径研究

赫萌

(长春大学旅游学院 吉林长春 130607)

摘要: 师资队伍对于高校的学科发展,对于人才的培养产生至关重要的作用。人力资源管理对高校教师队伍建设、教学发展等有重要影响。随着社会的进步与发展,高校创新创业师资队伍建设方式也有了很大转变。本文从人力资源管理角度,结合时代变化、社会发展,以建设创新创业师资队伍为切入点,论述高校从人力资源管理角度如何开展创新创业师资队伍建设。

关键词: 人力资源 教师队伍 创新创业

随着国家创新型战略的实施,培养多种学科融合的创新型人才已经成为高校的使命。这就促使建设和管理创新创业师资队伍成为热点问题,也是高校在面临人才队伍建设时要解决的现实问题。人工智能专业作为融合性较强的专业,更多地需要创新创业教师进行学生培养和教学。高校在创新创业师资队伍的建立上,解决数量问题,提升教学质量,以教学带动科研,解决理论与实践的差距,激发教师学习主动性等,是目前高校在人才队伍建设与管理中需要解决的问题。从而激发高校创新创业师资队伍工作的积极性、主动性和创新性,提升师资队伍质量。

一、创新创业教育是创新发展的重要组成部分

随着社会问题的多样化和复杂化,创新创业教育是当前教育改革的发展趋势,社会当中许多问题都不是仅仅局限在一个学科领域中,例如能源、人口、经济等问题,而是需要将多个不同的学科领域的理论进行运用,才能解决其中的问题。因此,需要学校培养创新创业人才,也需要提高校园创新创业意识和创新思维。科学技术的进步需要集成学科去创新实现科学技术的突破。高校想要在学科领域进一步发展,需要推动学科的发展,学科的创新,将学科融合作为学校的特色之一,进行有针对性的学科建设。可以和人工智能、计算机的学科很多,几乎可以和各个领域进行连接,率先从人工智能领域进行学科对于高校来说,可以很好地起到推动创新创业建设发展。

二、民办院校创新创业师资队伍建设面临的问题

1.数量与质量是难题

融合性较强的学科,例如人工智能是一个跨学科、创新型很强的学科。这对创新创业而言师资队伍提出了更高的要求,即需要扎实的基础学科知识,还需要有在重点领域创新结合的能

力。自2018年开始,人工智能等热门专业发展迅猛,但是高校存在缺乏人工智能专业师资人才的情况。在《2022年中国大学生就业报告中》显示,就业薪资排名前三的专业有信息安全专业,软件工程,信息工程,都和人工智能密切相关。对专业教师需求的增多,也为高校在进行创新创业而言高层次人才招聘这一方面带来较大的竞争压力,同时也存在流失优秀教师的可能性,为高校人力资源管理带来困难。高校创新创业教师数量不足的问题在一定程度上会影响教育工作的开展。

2.教学与科研关系不协调

教学与科研相辅相成,相互补充。教师以教学带动科研,以科研促进教学。作为创新创业教育教师,不仅要在科研方面进一步提高理论指导实际的水平,也可以用实践提升教学。保证教学质量。尤其人工智能于其他学科进行融合创新,需要老师做实验,搞研究,有产出。高校在调动学校教师积极性上,深入开展与教学、有紧密联系的课题进行研究培养教师队伍,提高教学质量。创新创业教育教师在坚持教学第一的基础上,正确处理教学与科研之间的关系。没有科研做支撑,课堂教学就没有灵魂,尤其是创新创业教师在进行教学时,更需要有将科研成果融入教学的能力。但是在高校中存在重科研,轻教学,只注重教师科研成果的产出,忽视科研和教学之间的联系。创新创业教师在教育科研过程中存在研究质量不高,研究成果水平低的事实。在政策上,重数量、轻质量。学校只把创新创业教师课题数量作为考核教师的标准之一,或者将科研中较容易达成的成果作为作为创新创业而言教师的考核目标之一。

3.理论与实践的应用差距

理论学习提高教师的理论修养,提高教师在教学中实践的自觉性。在实践中遇到问题,需要从书中需求理论的帮助。理

论指导实践,教师在系统学习理论之后,在实践中运用理论指导自己的实践。但是在高校的教学过程中,理论和实际脱离,高校的人才培养不能适应社会的需要,不符合社会的实际需求。这就对创新创业教师也提出了更高的要求,在培养学生的过程中不仅教授理论,同时还有实践教学指导。例如人工智能专业的学生,不仅要掌握计算机相关理论知识,同时还要具备工程操作能力、自动化技术实践能力、学科创新能力。这就使专业实践能力成为创新创业教师的核心能力,如果教师缺乏实践能力将阻碍教师队伍的建设。在建立双师型教师队伍的基础上,有学者提出建立“三师型”教师队伍,增加培训的内容,让教师成为培训师,目的是提高教学质量,建立工学结合的人才培养模式,更好地进行创新创业与学科融合学习。

4. 主动学习和被动学习的差别

一些基础学科的专业教师本身的专业能力很强,在本学科的发展上有优势,但是如果花时间去学习创新创业教育,会认为消耗时间,不利于本专业学习。即使是融合性很强的人工智能专业,教师也存在着需要花一定的时间去学习其他学科的知识,才能更好地将创新创业教育进行融合。因此,一部分教师只想立足于本专业研究,对于创新创业的发展提不起兴趣,一部分教师是由于学校安排的工作任务,而被动去学习创新创业的知识,两者均不利于创新创业的发展。只有有意愿的,想要去主动学习创新创业知识的教师,才是高校重点培养的对象,才更有利于创新创业的进步。

三、民办院校创新创业教育师资队伍建设的思考

创新创业的发展不能一蹴而就,从学科发展的规律来看,都要从无到有,从基础学科向创新学科发展。创新创业的发展离不开创新创业教师的发展,离不开师资队伍的建设。创新创业师资队伍的建设需要通过薪资留人,加强教师培训力度,实心灵活的管理制度以及通过聘任制建立师资队伍。

1. 从薪酬入手留住人才

建立健全教师薪酬激励体系。针对目前创新创业教师薪酬激励中存在的不足,建立制定符合本校管理发展的教师薪酬激励制度。创新创业教师在收入与类型挂钩是一个重要的思路,学科创新创业教师与普通教师在工作难度上,贡献度上都存在很大差异,薪资应该根据工作类型进行调整。创新创业教师应通过收入与类型进行挂钩分类考核和调整,这种调整方式也更加精确地反映不同类型教师的工作贡献度和价值,让他们得到合理的回报。当创新创业教师发现与其他教师工资收入出现差距较大的情况下,会引发大量教师离职。高校为了留住人才,可以从创新创业团队层面的角度设定薪酬激励,

2. 加强师资队伍培训力度

高校对教师进行创新创业教育培训,促进创新创业发展,有利于创新创业战略方向布局,推动创新创业有序发展。培训内容可以围绕高质量创新创业体系构建、创新创业融合发展、创新创业路径与成效评价等,促进创新创业与多学科进行融合,加快知识生产方式变革和人才培养模式培养中遇到的实质性问题,解决创新创业设置上,师资梯队配备上遇到的问题。例如创新创业教师队伍的质量问题,缺乏优秀人才问题。人才的引进和后续的培养是建立创新创业教师队伍的关键,也是教师队伍稳固的关键。高校需要建立良好的创新创业交流平台,促进不同学科之间的创新研究合作。可以在高校内部设立创新创业平台,供创新创业教师进行交流和学习,也可以是跨地区、跨学校的创新创业研究机构,通过在机构学习,不同学校、不同专业的老师可以培养创新思维能力,共同分享各自的创新创业研究成果,提升创新创业教师的研究能力和教学能力。高校也可以聘请优秀的创新创业学科团队带头人对教师进行培训或一对一指导,主要针对创新创业的专业知识和教学方法进行培训。

3. 实行灵活的创新创业团队建设管理

与传统的教学团队相比,创新创业教师团队成员一般具有更强的学习能力,科研能力,创新能力。这种情况下,扁平化管理模式更适合教师队伍的管理。在这种管理模式下,职位层级不明显,也能让团队成员更好的发挥各自的优势,更有利于激发他们的能动性。高校可以通过重新构建教学体系,打造新型实践教学模式。可以依托校企合作,将教师派驻到企业、实习基地进行创业学习。不仅可以使教师将理论应用于实践之中,在教学上也对实践教学环节起到关键的指导作用。高校鼓励创新创业教师深入到企业锻炼,学习企业的创业知识和关键技术,在教学中将学习所得融入到课堂上,可以通过鼓励教师和企业合作开展合作研究,将教师科研成果进行实际转化。通过共同合作研究,不仅让教师了解科技的前沿应用,也培养了学生的创新和实践能力。

四、结论

提高创新创业能力是时代发展的需要,高校通过建立优秀的创新创业师资队伍,加强创新创业师资队伍的人力资源管理,不仅可以使高校在培养具备创新创业能力的人才上更有优势,同时也有助于创造良好的高校教育管理环境,推动社会的发展和进步。

项目来源:2022年长春大学旅游学院校级项目39《民办院校创新创业教育师资队伍建设路径研究》