

集团化民办学校教师人力资源管理中的问题及解决策略

Problems and Solutions in Human Resource Management of Teachers in Collective Private Schools

李红梅

Hongmei Li

东莞市万江第一小学 中国·广东 东莞 523052

Dongguan Wanjiang No.1 Primary School, Dongguan, Guangdong 523052, China

摘要: 在新的历史形势下, 教师队伍建设已经成为制约民办学校生存和发展的一个“瓶颈”, 特别是在集团化的进程中, 教师队伍的素质和水平已经成为民办学校核心竞争力的决定性因素。面对着竞争日益激烈的教育市场, 集团化民办学校在教师的人力资源管理的相关问题上必须加以重视, 在认识到教师人力资源管理的重要性的基础上, 通过多种方法来促进学校教师人力资源管理效果的提高, 以助力于集团化民办学校的可持续发展。

Abstract: In the new historical situation, the construction of teachers has become a “bottleneck” restricting the survival and development of private schools, especially in the process of collectivization, the quality and level of teachers has become a decisive factor in the core competitiveness of private schools. Facing the increasingly competitive education market, collectivize private schools to teacher’s human resources management related issues must be caused take seriously, on teachers, on the basis of the importance of human resource management, through a variety of methods to improve the effect of school teachers’ human resources management, to help groups of the sustainable development of private schools.

关键词: 民办学校; 人力资源管理; 集团化

Keywords: private schools; human resource management; collectivization

DOI: 10.12346/emr.v3i2.3344

1 概念辨析

1.1 集团化办学

“集团”这个概念并不是来源于教育行业, 更多指的是企业。而对于“集团化办学”, 目前为止, 也还没有一个统一的定义。但不可否认的是, 集团化办学是学校为了共同的利益或者目的而组织起来的一个更有实力的学校团体, 通过资源、教师、教学条件等的相互合作, 可以实现学校集团利益的最大化。在当前社会和经济越来越包容的情况下, 学校也开始探索集团化办学的道路。尤其是对于民办学校来说, 走集团化办学的道路, 不仅可以整合优势资源, 增加实力, 而且也会形成优势互补, 为中国教育的均衡发展贡献出很大的力量^[1]。

1.2 教师人力资源管理

人力资源管理指的是运用各种有效的方法来协调不同个体之间的关系, 或者是个体和事物之间的关系, 并在这种协

调之下实现人尽其才、人事相宜的管理目标。无论是在一个企业当中, 还是在社会当中, 人力资源都是各种资源当中最关键的资源类型之一。如今人们越来越认识到人力资源的重要性以及人力资源管理的重要价值。教师人力资源管理就是主要针对教师群体进行的人力资源管理, 在管理过程中, 各个管理环节之间是一个有机的整体, 每个环节的工作都要做到位, 并且要根据不同的情况, 不断地调整管理工作的重点, 这样才能更好地保证教师管理工作的良性运作, 才能使得教师管理的各项目标顺利实现^[2]。

2 集团化民办学校教师人力资源管理的重要意义

2.1 推进教师专业化水平的不断发展

在集团化的民办学校中, 教师的人力资源管理问题更加

【作者简介】李红梅(1983-), 女, 中国湖南湘潭人, 任职于东莞市万江第一小学, 从事教育、教学管理等研究。

重要，这是推进教师专业化水平不断发展的重要内容。通过科学有效地对教师进行管理，可以让教师更加清晰自己的责任和作用，并具备团体观念和集体意识，为了自己可以更好地胜任工作，会主动地学习专业知识和技能，具备良好的职业道德，促进教师终身学习能力的提升。并且对教师的人力资源管理也为各个教师提供了一个展示自我和相互交流的平台，这会促使教师在专业化方面不断进步和发展。

2.2 促进学校教学质量的全面提升

在集团化办学中，民办学校生存的根本在于教学质量的持续保证，如果教学质量一直不能得到有效的提升，只拥有良好的办学条件，学校是不能长久发展下去的。在保证学校长久的发展中，教师是不可或缺的参与者，也是保证学校教学质量的主要承担者。教师队伍能力的高低直接影响学校教育质量的高低。对教师进行合理的人力资源管理策略，可以帮助学校选拔出更合适的教师队伍，并且对于进一步优化教师的知识结构，开拓教师的视野，激发教师的工作热情，都有着很重要的意义，最重要的是对于保障集团化民办学校整体的教学质量的提升奠定了坚实的基础。

3 集团化民办学校教师人力资源管理中存在的问题

3.1 教师的选聘标准有待清晰

无论是对于什么类型的学校来说，教师的选聘都是很重要的一项工作。在集团化民办学校中，在进行教师选聘时，学校更多考虑的是自身的专业设置和课程需求，而很少考虑到应聘教师的价值观、心理发展、专业知识、社会背景等其他因素，这就容易给应聘的教师产生误导，认为只要专业符合就可以，在其他方面就不会再注重提高，一旦教师入职以后，这种情况无论是对于民办学校的发展来说，还是对于教学工作的提高来说，其实都是有不利影响的。另外，在集团化民办学校中，对于招聘的教师是否录用，是由学校的决策者说了算的，而真正主管人事和主管教学的部门参与的时候很少，这种情况就容易造成新选聘的教师可能会在工作中不适应，或者不能够更好地担负起教学的重任，这在一定程度上会降低学校的人力资源管理效果。

3.2 教师的培训形式化严重

民办学校在进行集团化管理之后，虽然也会考虑到教学质量提高和教学条件等的改善，但集团化之后的民办学校是要盈利的，而针对教师的培训却需要花费一定的时间和金钱成本，这使得一些民办学校虽然已经意识到教师培训的重要性，但很多时候仍然过于流于形式。看似是为教师提供了培训和再教育的机会，但实质上对教师的各方面的提高没有什么帮助。甚至一些民办学校的管理者和经营者认为对教师的培训没有必要，害怕自己出资培训的教师会流入他人手中，从而得不偿失，这种学校的不信任不仅让教师在入职之后没有机会获得自我提高，而且也让教师在学校当中缺少归属感。

4 集团化民办学校教师人力资源管理问题解决方案

4.1 建立集团教师人力资源库

在集团化的民办学校中，教师人力资源管理是极其重要的。为了有效保证学校的发展和教师队伍的稳定和持续，要建立集团教师人力资源库。根据教师的职称、学历结构、年龄层次等，对教师队伍的人员流动情况进行分析，对教师的健康状况、家庭情况以及社会关系等进行系统的分析，找到现有的教师人力资源配置中的一些不足，并有针对性地制定详细的发展规划。在此基础上，加强对教师队伍的选拔和聘用工作，不断提升人力资源库的内容和价值，以为集团教师队伍的建设和集团的发展提供优秀的、所需的人才。

4.2 重视教师的培训工作

集团化发展之下，民办学校要更加重视教师的培训工作，这是进行高效的人力资源管理的重要环节和内容。为此，学校集团要从教师的实际出发，在充分调研的基础上制定行之有效的培训计划，充分了解教师的意愿，并结合集团发展需要，兼顾社会和家长对集团的期待等因素，开展教师的培训工作。例如，对于一些年轻教师来说，他们更需要的是一线教学经验和教学能力的培养，对于年龄比较大的教师来说，他们可能更需要先进的理念和先进的现代教学技术的提高，只有有针对性的培训，才能够促进教师的职业水平的提高，才能让教师感觉到自己是被重视的，而这无论是对于学校的发展来说，还是对于教师自身能力的提高来说，都是非常有帮助的。另外，要加大对教师的培训支持，对于有自我提高意愿的教师，学校要给予支持和帮助，为教师的学习和培训提供强大的后盾支持和保障^[1]。

5 结语

随着社会的多元化程度不断加深，现代人力资源管理的模式会更多也会更复杂，未来的人力资源管理需要更多的新元素来补充以适应多层次的组织结构。同时，人才的多元化发展也将会越来越普遍，这对于人力资源管理来说是一个不小的挑战。对于正在快速发展的集团化民办学校来说，教师的人力资源管理是一项重要且长期的工作，是人力资源管理理论在民办学校当中的具体运用，更是人力资源管理在新时期的一个新的发展。为此，怎样更好地对教师进行人力资源管理，将其更加科学有效地运用到集团化民办学校的教师管理队伍中，是当前集团化民办学校所面临的一个很迫切的问题，也是一个必须要做的工作。

参考文献

- [1] 高正华.基于现代学校制度的集团化管理[J].湖北教育(政务宣传),2020(5):37-39.
- [2] 何金.集团化管控体系下的人力资源管控模式研究[J].管理观察,2020(3):34-35.
- [3] 崔淮玲,汪林.例析教育集团发展人力资源管控策略[J].安徽教育科研,2019(23):113-114+66.