

里,解释了为什么教师工会强烈反对绩效工资,“很明显,教师工会担心绩效工资制度会削弱它的影响力。教师工会的重要性在于能为教师争取更好的工资与工作条件。如果学校里某些教师能够控制他们的工资水平,那么这部分教师就有可能认为教师工会的存在是没有必要的,至少不需要教师工会来为他们争取工资”。

另一个关注的对象是校长团体,校长在学校中担任管理角色,他决定教师的人员构成和评价的客观公正性。如果校长们为了将工作做得更轻松,他们就会奖励大多数的教师而不管是否达到了绩效奖励的目的。“在1993-1994年的SASS中,校长们称他们的老师中有4/5的人都是‘优良’或‘优秀’,2000年,甚至更大百分比的佛罗里达教师被其校长们认为值得接受由州资助的绩效工资。为大多数教师发放少量的绩效工资对他们更好地工作几乎没有激励作用。”对于这一点,Glewwe et al.'s判断无疑是正确地,他说:“当所有人获得同样的奖金变得不奇怪时,绩效工资的作用也就不牢靠了。”

值得肯定的是,虽然有不和谐的声音,但在教师的薪酬管理中,绩效工资的做法已经成为美国教师薪酬方案的首要选择。通过实施教师绩效工资,有些学区调动了教师的教学热情,提高了教学成绩,收到了不错的效果。

参考文献

[1]中华人民共和国教育部.教育部关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见[EB/OL].2008-12-31 [2009-12-27]http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/39/info1233796592271839.htm.

[2]http://www.beijing.gov.cn/szbjxxt/zwgs/t1092634.htm.

[3]http://www.theteachingcommission.org.2005-09-22.

[4]David N. Figlio, Lawrence W. Kenny. Individual teacher incentives and student performance. Journal of Public Economics 91 (2007).

(作者单位:西北师范大学教育学院)

高师院校非师范毕业生 就业问题思考

□ 刘兴 傅象喜 王海波 安燕

摘要:因受到学校办学水平、学生培养质量、社会认同度、用人单位招聘观念等因素的影响,很多高师院校非师范毕业生无论是在教育系统内还是其他行业都难以就业,高师院校非师范生的就业问题越来越受到社会的关注。解决好非师范生的就业问题,对高师院校的发展具有重要意义。

关键词:非师范生 就业 影响因素 对策

随着我国高等教育的扩招和高校办学规模的扩大,许多高师院校在坚持以教师教育为主的基础上,积极发挥自身教育资源优势,通过增设非师范专业的途径拓展办学空间、增强社会竞争力,逐步向综合性大学的办学之路迈进。但与此同时,因社会惯性思维、学校培养目标不明等诸多因素的存在,严重影响着高师院校非师范生就业。

一、影响高师院校非师范生就业的因素

(一)惯性思维明显,社会认同不够。非师范类专业在高师院校里属于非主体、非品牌和非传统专业,因此,社会及就业市场对其了解不够、定位不准,认为高师院校的毕业生不一定适合教师以外的其他岗位。部分用人单位对师范院校与综合院校在人才培养模式上的差异也有一定看法,他们认为相对师范院校而言,综合性院校的人才培养模式更能与市场接轨,故在同等条件下,评价与认同更习惯性地倾斜于综合性院校的学生。

(二)学校重视不够,就业市场不广。一方面,由于办学时间短,联系单位少,高师院校往往未能与校外企业、人才市场建立良好的对接平台,同时也受

到人员、经费和经验的限制,部分高师院校对非师范生就业市场的开拓方面存在等待与畏难的思想。另一方面,用人单位招聘往往考虑招聘工作的低成本和高效益,即花费最少的人员、时间和精力,有效招聘单位需求的各类专业人才。高师院校的非师范专业绝大多数是围绕原有的基础学科或交叉学科设立的,毕业生往往要经过培训、实习才能胜任工作。因此,非教育系统的用人单位较少到高师院校举行专场招聘会,致使高师院校难以形成非师范专业的大规模校内市场。

(三)学科优势不强,学生能力不高。一个成熟、高水平学科的形成需要一批教育工作者在相当长的周期里不断积累、总结、完善和提高。相对综合性高校而言,高师院校中非师范专业,开设历史短,社会影响小,课程设置不完善,学科建设基础差,师资力量薄弱,学生专业知识、实践技能的掌握和运用平台不成熟。受学校教育模式、教育理念、教学设计、教学内容等方面的影响,非师范生往往难以全面掌握相关专业社会需求的知识和技能。

(四)竞争目标狭隘,就业观念落后。受身边师范生的影响,高师院校的非师范毕业生在求职过程中往往与师范生比较,并盲目地向师范生看齐,甚至狭隘地与师范生同场竞技,追捧教师岗位。致使他们弱化自己的专业方向,淡化自己的专业技能,改变自己的专业目标,不愿到三资企业、私营企业等非公有制单位工作,更不愿自力更生去艰苦创业。此外,受传统“等、靠、要”就业观念的影响,很多非师范生的依赖心理较强,缺乏主动性和积极性。

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Database Service. All rights reserved. http://www.cnki.net

业问题的对策

(一)加大教育教学改革 培养高素质、应用型人

1.紧跟社会需求 加大教学改革。高师院校应与时俱进,开拓创新,根据社会和市场的需要,及时进行教育教学改革。把学生的培养和市场需求紧密结合起来,有效提高学生专业知识和实践能力,切实培养高素质、多技能的非师范专业应用性人才。如:建立毕业生质量跟踪反馈机制,对毕业生的就业、从业、创业进行长期的跟踪调查;及时收集用人单位和校友对学生培养的反馈意见,进而结合市场需要有针对性地进行教学改革与学科建设。

2.强化实践教学,提升就业能力。根据非师范应用型专业学生就业的市场定位,学校应加强实践环节的训练,有效强化实践教学,积极培养学生的实践操作能力。如:深化“顶岗实习”和“课内外结合”,通过各种方式和途径,给学生提供尽可能多的实习和实践机会,确保学生至少有半年时间在企业或用人单位参加工作实践锻炼和学习,真正提高毕业生的职业技能和就业竞争力。

3.提供教学培训,拓宽就业渠道。为了拓宽非师范生的就业渠道,进一步推进高师院校毕业生的就业公平,学校和相关教育部门应向非师范生提供考取教师资格证的机会。给愿意从事教育教学工作的非师范生开设教育类相关课程,并对其进行统一的培训,帮助其取得教师资格证,从政策上允许其参加各级各类学校教师的招聘和招考,这样既有利于人才的互通,也有利于就业公平。

4.创新办学模式,实施对口培养。学校应与区域性市场对接,采取订单式培养或联合办学的方式,建立与市场对接的非师范生培养模式。学校可以与重点企业、行业主动联系,为其“量身定做”、订单培养。面向社会聘请学生导师或专业课教师,聘请著名企业管理者开展创业教育等,切实加强校企联系,让企业进学校、进课堂,让学校融入产业和社会。

(二)加强就业、创业教育,树立正确的择业观念

1.突出专业特点,进行分类指导。

(师范生与非师范生在就业政策、就业领域、企业对高师院校的非师范专业有一个

域、就业程序、求职技巧、签约方式等方面存在较大差异,故进行指导和培训的内容和重点也应有所区别。针对非师范生的专业特点,应积极引导其打破陈旧观念,树立开放的就业观,既面向事业单位,也要面向各类企业,走出一一次性就业、一步到位式就业的误区,大胆迈出先就业再择业的步子。

2.主动迎接挑战,融入人才市场。面对日益严峻的就业形势,应教育和引导广大非师范毕业生敢于走出校园,直接面对校外就业市场,发挥自身的主动性,认真做好心理准备,积极参加就业竞争,勇敢面对各种困难,顽强迎接各类挑战,完全将自己融入市场竞争的浪潮中。

3.掌握就业规律,找准求职定位。在就业过程中,非师范生的就业活动与师范生有所不同,这就要求有针对性的对其做好指导。从就业时间看,用人单位招聘非师范生体现出经常性、日常性的特点,而师范生招聘时间大多比较固定,一般在教育人事部门定编定岗后举行。从就业去向看,非师范生大多在非公有制经济组织就业,而师范生大多走向教育部门。从签约模式看,非师范生更多打破了正规的签约模式,有些只签订劳动合同,有些倾向于灵活就业和弹性就业。从就业机遇看,非师范生的就业既与国际、国内、地域的经济形势有关,也与专业的特点有关。

4.强化创业教育,引导自主创业。目前,创业式就业是国家大力倡导的就业途径。学校应教育和引导学生更新就业观念,树立创业意识,学习创业法规,勇走创业道路。此外,学校还应积极营造大学生创业的环境和氛围,争取外部政策和地方法规支持,学校制定特许优惠政策,为自主创业学生提供大力支持。

(三)积极加强校外联系,搭建立体化、外延式市场

1.增强社会公信,开辟就业市场。通过各种途径加强学校在专业设置、人才培养、教学科研等方面的宣传力度;建立走出去推销机制,向大企业、大行业、新兴产业主动推销,输送学生到企业、工厂参加见习、实习,邀请用人单位来学校考察、交流、讲学,让社会、行业、

立体性、全面化的认识。在增强社会公信的基础上,强化用人单位对高师院校非师范毕业生的认可和肯定,逐步建立就业市场。

2.建立信息网络,扩大就业市场。为了搭建广阔的就业市场,学校应在充分利用网络资源的基础上,延伸就业手臂,走出校园,走向社会,积极与人才服务机构建立联系,有效借助各级各类人才市场和人事代理、人才中介机构的资源优势,获取丰富的需求信息,扩大就业市场。

3.倡导基层就业,拓展就业市场。基层是吸纳毕业生就业的最大空间,其涵盖了县级以下的党政机关、企事业单位和社会团体组织、多种经济组织。学校要引导学生了解就业政策,鼓励学生到基层去,到农村去,到艰苦的地方去,进一步拓展市场。

4.构建立体平台,优化就业市场。在现有政府招聘、校园招聘、网络招聘为主体就业平台之外,各高校可打破院校时空限制和格局藩篱,联合举办校园招聘会,联手创建就业合作网络,共享就业信息资源,方便学生,方便用人单位。各院系可根据专业特色,有针对性地开展宣讲会、展示会。从而构建起内外并举的立体化就业体系。

随着我国高等教育大众化的推进,高师院校非师范生就业的问题和矛盾日益凸现。学校只有紧跟社会的发展和需要,加大教育教学改革,提高人才培养质量,加强学生就业指导和职业规划,占领和扩大就业市场,提高非师范生就业能力和就业率,才能真正转向综合性大学迈进。

参考文献

- [1]尹伟时.大学生就业模式探析与思考[J].思考·理论·教育,2006(4).
- [2]张振华.对高师院校非教师教育专业学生就业问题的思考[J].中国高等教育,2006(24).
- [3]徐璐.高师非师范类毕业生与区域人才市场对接研究[J].聊城大学学报(社会科学版),2008(5).
- [4]方忠.略谈高师院校非师范生就业存在的问题及策略[J].教育学术月刊,2009(4).