

“双高计划”背景下高职教师队伍人力资源 开发管理研究

张 景

(天津滨海职业学院, 天津 300457)

摘 要: 在全面推进“双高计划”的进程中,教师是关键建设主体和重要资源,师资队伍的教学能力和专业水平直接关系到人才培养的成效。文章尝试从人力资源开发管理的视角出发,研究师德师风建设、教师实践教学能力提升、“双师型”教师团队建设、教师分类管理、教师信息化教学能力提升等师资队伍建设问题。

关键词: 高职教师;人力资源管理;双高计划

中图分类号: G715.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-582X(2021)09-0103-04

一、人力资源理论的发展

当代经济学家普遍认为,人力资源因其最活跃、最具创造性的特点,已成为企业生产经营所需的自然资源、资本资源、信息资源和人力资源四大资源中的关键因素。经历了从早期的记录员工进出、岗位变动、工资调整等的人事档案管理,到解决员工劳动关系、劳务纠纷的反应式管理,人力资源管理最终确立了对组织成员进行获取、激励、评价、发展等一系列活动的职能。

随着知识经济的发展和经济全球化的推进,人力资源开发和管理的工作从幕后走到前台。人力资源开发(Human Resource Development)的概念由 Harbison 和 Myers 首次提出,并将这一概念表述为“人力资本对经济发展的有效贡献”。随后,美国学者 Nadler 系统提出人力资源发展的内涵,是指一个组织在现有人力资源的基础上,根据战略目标对人力资源进行调查、分析、规划、调整,提高组织现有人力资源管理水平,为组织创造更大的价值,同时组织为员工提供继续学习的计划和机会来提高技能。教师作为特殊的知识型员工,其重要性对于学校发展来说不言而喻。在学校的人力资源管理工作中,正确配置教师资源、合理管理、有效激励和开发,打造一支结构合理、教学能力出色的教师队伍将成为学校的核心竞争力。

二、“双高计划”背景下教师队伍人力资源开发管理的意义

2019 年国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》肯定了职业教育在服务中国经济向高质量发展阶段转型中的重要地位,同时提出启动中国特色高水平高职学校和专业建设计划(简称“双高计划”),着力培育发展一批高水平职业院校和品牌专业,加快培养高技能短缺人才,为经济社会持续健康发展提供更好的人力人才资源保障。“双高计划”是继高职示范校项目之后,面对人工智能、互联网

收稿日期:2021-04-20

基金项目:中国高等教育学会 2020 年高等职业教育研究专项课题《“双高计划”背景下的高职院校教师队伍
建设研究》(课题编号:2020GZYB19)。

作者简介:张景(1985—),女,天津市人,天津滨海职业学院讲师,硕士研究生,主要从事人力资源管理与研究工作。

十、大数据等新业态挑战下的中国高等职业教育的重要战略部署,标志着高等职业教育步入了创新发展的新阶段。

在全面推进“双高计划”的进程中,教师是关键建设主体和重要资源,师资队伍的质量与学校的教学水平密不可分,高职院校的师资队伍结构 and 专业水平直接关乎人才培养的成效。以“双高计划”为契机,切实有效地加强师资队伍建设,优化教师队伍结构,对于打造新时代高水平的“双师型”教师队伍具有重要意义和价值。

三、高职院校教师队伍现状分析

(一)教师实践教学能力较为薄弱

目前,由于招聘条件和政策壁垒,高职院校教师具备企业工作经历的较少,这就成了专职教师实践教学能力薄弱的主要原因。为了弥补这一不足,大多职业院校往往采用寒暑假企业顶岗实践、校内实训基地培训或者教育主管部门组织的短期培训等形式,提升专任教师的实践专业能力。

然而,上述教师实践能力培养方式效果往往差强人意,深入分析挖掘,集中存在以下几个问题。首先,对于教师实践能力培训,企业的参与度不高。教师的顶岗实践由于实习期短暂、人员不稳定,不会为企业带来直接的经济效益,反而会打乱正常的生产运行节奏。因此,企业不会让教师进入一线核心部门实践操作,这就使得实践操作变为了参观访问。其次,高职院校缺乏针对教师自身实践能力提升的激励机制。受现行教师职称评审体系的影响,高职院校还存在重学术成果、科研能力,轻实践技能的现象,这显然不符合以实践能力培养为重心的高职院校培养目标。再次,教师日常考核管理体系中,缺少可量化的实践能力评价指标。教师要花费大量的时间在日常的教学、科研、课程建设和各类教学能力竞赛中,一旦没有切实有效的教师实践能力考核办法,就会导致教师自我提升的内生动力不足。

(二)“双师型”教师质量标准不高

“双师型”教师是指兼具较高的专业理论能力和实践技能水平的教师。当前高职院校的“双师型”教师队伍结构大体分为以下三类:一是没有行业、企业工作经验的高校毕业教师,通过考取相同或相近专业的职业技能证书,从理论教师转型为“双师型”教师;二是从企业招聘的已经积累了一定技能经验的教师;三是企业外聘兼职教师。其中,第一类往往占了教师队伍中的绝大多数,导致“双师型”教师数量达标但质量不高,而第二类企业招聘的专职教师如果长期脱离原岗位,也存在技术脱节的问题。因此,高职院校的“双师型”教师队伍建设往往存在“双师型”教师认证标准差异较大、技术技能特色不突出、社会服务职能不足等问题。特别是在教师职称评审与职业技能证书不能并轨的前提下,教师无法合理分配时间与精力,角色冲突和混乱的问题时有发生。

(三)教师管理制度创新性不足

现行的高职教师管理制度比较僵化单一,无法覆盖不同专业背景、年龄层次教师的个人发展需求,难以发挥引导作用,无法实现教师个人职业发展与高职院校发展相统一。此外,管理制度相较于学校人才培养需求,往往存在滞后性,特别是面对如何平衡企业实践期间的教师工作量精确核算和转化、与企业的沟通协作、教师综合能力评定等问题,学校的制度建设普遍不足,导致教师的实践教学能力、社会服务能力和国际化交流水平存在短板。

四、“双高计划”背景下的人力资源开发管理策略

(一)始终把师德师风建设放在首位

教师的师德水平直接关系到各级各类学校的教育效果,重视教师职业道德已成为世界各国构建教师专业标准、保障教育教学质量、提升教育发展水平的基本经验与共识。2020年12月,教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》要求强化师德考核评价,将师德师风建设情况作为学校考核的重要内容。高职院校要把师德师风建设摆在首位,在年度考核、评奖评

优、职称评审中,实行“师德一票否决制”。采用质性评价与量化考核相结合的方式,对可以量化的项目纳入师德评价的指标之中,对于不容易量化的项目,使用观测分析的方法全面了解教师的行为表现并做出客观评价。在实施师德师风评价过程中,可以构建教师、学生、家长、社会等共同参与的多元评价主体,既要明确规范行为的标准,也要科学界定违反师德的情况,从而达到考核评价和宣传教育的目的。

(二)提升教师实践教学能力是双高计划建设的基础条件

“双高计划”建设作为提升教师教学能力的重要契机,也对高职院校教师队伍的实践教学能力提出具体要求,到2022年实践教学课时占总课时比例,原则上要达到一半以上。教师实践教学能力可以通过政府政策支持、校企深度融合、教师激励,四方共同协作实现。高职院校对专任教师进行分级管理;对新入职教师开展强化实践教学能力重要性的思想引导;对中级职称以下的青年教师合理安排企业实践和企业挂职锻炼的机会,在实践期间减少部分教学和科研任务的压力,让教师专心了解产业发展和最新技术,融入企业实践活动中;对具有高级职称或者企业两年以上工作经验的教师,创造机会,鼓励他们联合企业技术人员开展长期的技术交流与合作。同时,高职院校应当制定详细的过程性监督考核制度,确保实践活动有序进行,切实提升教师与行业企业的融合度。

(三)组建“双师型”教师团队是双高计划建设的重要任务

“双高计划”中提出:高职院校要加快建成一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、专兼结合的高素质专业化的“双师型”教师队伍。“双高计划”明确了“双师型”教师团队建设的关键性,对于高职院校高质量发展具有不可或缺的战略意义。高职教育要求“双师型”教师不仅具备专业知识和职业技能,还要具有基于职业实践过程的教学研发与创新推广能力。在“双师型”教师认定标准方面,可以引入独立的第三方,完善“双师型”教师的认定标准,围绕专业教学能力、实用技能和实践教学能力三个维度,对教师进行综合能力分析评估和“双师型”教师标准认定,为教师的个人职业发展规划提供参考意见。

高职院校在教师评价导向方面,要破除原有“唯证书、唯科研”的顽瘴痼疾,将具有较好的理论教学能力和较强的实践教学能力作为“双师型”教师的风向标,着重考察教师的教学质量、学生指导水平和社会服务能力。明确“专业能力+实践能力”的人力资源发展导向,加强岗前、岗后的培训力度,通过校企合作、顶岗实践、挂职锻炼等形式,与企业进行横向技术交流和理论创新,提升教师的行业实践技术水平,创建高水平教师创新团队和科研开发团队。以岗位目标为基础,以业绩为导向,建立融合个人业绩与团队业绩动态调整的激励机制,为“双师型”教师团队提供制度保障。

(四)教师分类管理是双高计划建设的有效手段

作为“双高计划”的建设任务,建设高水平的教师队伍是高职院校发展的必备条件。2018年2月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》中提出,基于行业属性和岗位要求,对不同类型学校、不同岗位的教师实施分类、分层次、分学科管理和评价,以职业能力和教育教学业绩为导向,创新人才评价激励机制。高职院校应以教师分类管理思想为突破口,尝试推行围绕“双高计划”建设要求下的符合新时代高职教育理念的教师队伍管理机制,重点考察教师的专业教学能力、职业素养和生产实践能力。

高职院校通盘考虑教师的个人发展和岗位需要,定向发展、分类施策,构建教师分类管理评价制度是符合新时代高职教育发展需要的。针对教师特点,可以向教学型、科研型、实践与社会服务型等不同侧重方向规划个人职业发展路径。将具有相同或相近专业背景、所授课程、个人目标与教育理念的教师进行分类、分组,组成专业教学团队、科研学术团队、创新创业团队、服务管理团队等,细化团队的岗位职责、考核制度和绩效分配,形成科学完善的团队考核评价机制,鼓励团队成员协作成长,共同提高,实现教师个人与教师团队共同发展。团队聘期内,在关注团队成立、中期评估、届满评价等重点

节点的基础上完善过程性管理,形成激发教师内生性动力的正向激励制度。同时,鼓励团队之间的成员流动、团队交流和跨团队融合,实现专业领域、实践能力和创新能力的互补。

(五)提升教师信息化教学能力是双高计划建设的必要保障

目前,高职院校的信息化教学仍然存在校园网络环境和仿真实训室等基础设施建设难以满足学生实践需求以及部分教师掌握信息化教学手段能力相对不足等问题。信息化教学是指将现代信息技术贯穿于教育教学全过程,使用大数据支撑下的教学平台和手段,为学生提供课程最为相关的数字教学资源,突破时间和空间的限制,模拟搭建学习情境,引导学生主动交流、组成学习团队,在老师的辅助下,完成学习任务,获得学科知识。同时,利用现代信息技术变革人才培养模式,全面提升学生使用网络信息技术和优质数字资源自主学习的能力,满足学生个性化、多样化的学习需求。

教育部等九部门印发的《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》中明确指出,要全面提升职业教育信息化建设水平,推动信息技术和智能技术融入教育教学全过程。区别于传统方式的制作电子课件、播放教学视频资源等简单技术层面,高职院校的信息化教学要体现以学生“学”为主,教师“教”为辅的建构主义理论思想。高职院校还应发挥职业属性,主动适应产业升级和科技发展需求,不断尝试“互联网+”“智能+”等教育新形态,主动推进教育教学创新。在探索构建政府引导、市场推动的职业教育资源共建共享模式的过程中,高职院校要定期开展教师信息化培训,提高教师使用信息化技术的水平,并以此服务于教学设计、教学实施和课程开发建设。此外,高职院校还应合理利用信息化教学大赛的契机,挑选优秀教师以赛促学,鼓励教师交流经验,集思广益,推广线上与线下相结合的教学模式,不断激励教师提高自身信息化教学能力。

参考文献:

- [1]王宏.“双高”背景下提升教师实践教学能力的对策研究——以陕西某高职院校为例[J].杨凌职业技术学院学报,2020,(09).
- [2]古光甫,邹吉权.“双高计划”背景下高职院校教师队伍分类管理培育研究[J].教育与职业,2020,(08).
- [3]徐莺.“双高计划”背景下“双师型”教师队伍建设路径研究[J].宁波职业技术学院学报,2020,(06).
- [4]王彩霞.试论“双高”建设背景下的高职院校师资队伍建设[J].吉林省教育学院学报,2020,(09).

Research on Development and Management of Human Resource for Teachers in Higher Vocational Institutes in the Background of "Double—High Program"

Zhang Jing

(Tianjin Coastal Polytechnic, Tianjin 300457)

Abstract: The teachers are the key and main construction and significant resource in the process of overall carrying forward the "Double—high Program". The teaching capability and the professional level have a direct connection to the effect of talent cultivation. It herein intends to make research on the teachers' construction such as the construction of moral and ethics of teachers, improvement of practice and teaching ability, construction of Dual—Qualified Teachers' team, classification and management on teachers and information—based teaching capability, etc. in the viewpoint of human resource development and management.

Key words: teachers in higher vocational institutes; human resource management; Double—high Program