

高职院校高水平教师队伍建设的有效路径 ——以X学院为例

陈松

(黔西南民族职业技术学院, 贵州 兴义, 562400)

摘要: 为了促进高职院校高质量发展, 完成立德树人根本任务, 文章以X学院为例, 首先阐述了X学院教师队伍建设现状, 然后分析了高职院校教师队伍建设存在问题的原因, 最后论述了高职院校高水平教师队伍建设的有效路径, 包括科学制定人才引进和培养计划, 不断完善人才激励机制; 不断优化内部管理, 制定“双师型”教师培养制度; 优化职称评聘制度, 加大学科带头人的培养力度; 严管厚爱结合, 打造政治素质过硬的师资队伍。

关键词: 教师队伍; 高水平; 高职院校

中图分类号: G451

文献标志码: A

文章编号: 2095-6401(2023)11-0139-04

高职教育作为我国高等教育的重要组成部分, 肩负着培养中国特色社会主义建设者和接班人的崇高使命^[1]。职业教育与普通教育是两种不同的教育类型, 但具有同等重要的地位。在科教兴国、人才强国等国家重大战略的实施下, 职业教育发展进入快车道, 职业教育为我国经济社会发展提供了有力的人才和智力支撑^[2]。改革开放以来, 我国高等教育取得举世瞩目的成绩, 现代职业教育体系框架全面建成, 服务经济社会发展的能力和社会吸引力不断增强, 具备了基本实现现代化的诸多有利条件和良好工作基础^[3]。相对于本科院校, 高职院校存在办学时间较短、起点较低、文化底蕴不足、师资队伍建设滞后等短板。高职院校只有抢抓职业教育建设机遇, 认真贯彻落实党的教育方针, 在党的建设、内部改革、专业建设、教师队伍建设、教育教学管理、学生管理等方面精准发力, 才能提升整体教育教学质量, 进而为地区经济社会发展培养大批高素质技术技能人才, 并更好地激发高职院校发展的内生动力^[4]。

一、X学院教师队伍建设现状

(一) 教师队伍规模

截至2022年底, X学院有全日制在校生12 000余人, 下设6个教学系、1所中职学校, 有25个高职专业、6个中职专业、1个技师专业。共有教职工542人, 其中专任教师有439人, 具有正高职称的教师有14人, 具有副高职称的教师有118人, 具有副高及以上职称的教师人数占专任教师总人数的30.07%; 具有硕士及博士(含在读)学位的教师有158人, 占专任教师

总人数的35.99%; “双师型”教师有225名, 占专任教师总人数的51.25%。另外, X学院的省级职教名师有2人、地厅级科技人才有7人、地厅级农业专家有14人、州管专家有1人, “青年骨干教师”国内访问学者、“西部之光”访问学者各有1人, “甲秀之光”访问学者有3人。

(二) 存在的突出问题

1. “双师型”教师数量不足。近年来, X学院按照调整、引进、聘用、培养、提高和专兼结合的思路, 围绕重点专业建设, 以骨干专业、重点专业群教学团队建设为重点, 以教师进企业、企业人员进课堂为抓手, 构建“双师型”的高水平师资队伍, “双师型”教师比例有所提高, 在专业建设、人才培养、社会服务等方面取得了一定成绩, 但教师队伍仍然存在数量不足、来源单一、专业化水平偏低等问题, 尤其是“双师型”教师和优秀教学团队数量不足、质量不高, 现已成为影响X学院高质量发展的瓶颈。部分专业教师通过考试取得了相应的职业资格证书, 但由于缺乏有效的制度支持, 导致专业教师主动到行业企业生产一线实践锻炼的积极性不高, 换言之, 其即使取得了职业资格证, 形式上是“双师型”教师的一员, 但实质上并没有真正达到“双师素质”的标准。

2. 专业课教师队伍的实践性、专业性不强。在科教兴国、人才强国等国家重大战略的实施下, 职业教育发展进入快车道。但受经济社会发展、历史欠账等众多原因的影响, X学院的发展相对滞后, 即使近年来得益于国家政策的支持引进和培养了大量高层次人才, 但从总体来看, 学院教师与高职教育专业不对

DOI: 10.16681/j.cnki.wcqe.202311034

作者简介: 陈松(1985—), 男, 讲师。研究方向: 高校组织人事, 思想政治教育工作。

注: 本文系2021年度贵州省理论创新课题(联合课题)研究项目“贵州民族地区高校基层党组织建设研究——以黔西南州为例”(编号: GZLCLH-2021-284), 主持人: 陈松。

口的问题还是比较突出,同时为了开足开齐相应的专业课,有些教师通过转第二专业学习后开展相应专业课教学。概言之,学校引进的高层次人才在职业教育方面的实践性、专业性不强,且个别专业师资配比不足的现象已是高职院校教师队伍建设中不可回避的问题。

3.专业人才流失严重。X学院在教师引进工作中以引进专任教师为主,对专门从事党务、学生管理工作的人才引进得较少。为缓解管理人员缺乏的问题,只能安排引进的专业人才兼职管理工作,而引进的专业人才兼职管理岗位工作后,就没有更多的时间研究专业知识,导致其在专业技术业务上提高缓慢。同时,配套的激励机制相对滞后,在对教师的教学业绩考核中,采用学生评价、同行评价等方式对教学质量进行综合评价,这样的考核方法不够科学,从而挫伤了部分教学兼行政教师工作的积极性,甚至造成教师流失。概言之,受地区条件、薪金及单位基础设施、岗位职数等方面的影响,部分紧缺专业人才引进难度较大,且引进的人才稳定性较差,流失较严重。而人才流失严重制约了高职院校的高质量发展^[9],如X学院自2013年参加人才博览会及知名高校引才活动以来,引进外省人才近60人,辞职人才15人,流失率达到25%。

4.服务社会认识不到位。X学院成立较晚,由原来地方五所中专学校合并而成,专业教师在年龄结构上断层严重,老教师大多已经具备了副高级或以上的职称,而职业院校教师着重“动手”能力的培养,但部分已经具备较高职称的教师满足于现状,参加各种技能提升和科研工作的热情不高。对于已经取得高级职称的教师,因没有强制性规定,他们不愿花时间去写论文、搞科研,参与项目申报和专业建设,更不愿走出校门为广大企业提供技术服务。职业技能培训原本是高职院校的一大特色,但教师承担培训教学任务的意愿不高,不适应市场需求,导致很多培训不能及时展开,培训出来的学生无法胜任岗位内容,从而使得受用单位不满意,不愿意和学院开展深度合作。

二、高职院校教师队伍建设存在问题的原因

(一)引人用人自主权受限,导致专业不对口

高职院校教师队伍专业与岗位不匹配的原因包括以下两个方面。一方面,各高职院校招聘在编教师的途径主要有人才引进、公开招聘、自主聘用等,但大

部分高职院校在制定年度用人计划时要按程序由上级主管人才、人事和编制部门进行审批,缺乏独立的人事管理自主权。近年来,各地对人员编制的管理管控逐年收紧,上级主管部门对人员招聘审核程序多且复杂,一般年度审批的计划数都有压缩。对于高职院校而言,审批的用人计划无法满足专业课程设置教师需求,进而致使各高职院校在不同程度上存在专业教师紧缺的情况。外加受地方政策影响,高职院校的用人自主权有限,导致教师招聘方式无法适应当前教育教学高质量发展的需要。另一方面,受地区条件、薪金及单位基础设施、岗位职数等方面的影响,部分高职院校紧缺专业人才引进难度较大,但为了不浪费每年上级组织人事部门审批的教师招聘名额,其大量引进了一些专业不对口的人才。然而,引进后的人才因专业不对口,在使用方面受限,造成人才资源浪费,同时使得教师结构愈发不合理和人才转型困难问题日益突出。

(二)培养方式单一,使用机制不够完善

高职院校对教师的培养主要集中在人才管理能力、教育教学能力方面,对于教师专业知识更新、教学新技术新方法的掌握、学术研究及提高学历等方面重视程度不够。部分高职院校为扩大办学规模和完成教学目标,在招聘一批人才后便急于让他们投入教学,并未对其展开综合、全面的培训,而引进的研究生大多是从普通高等学校毕业后就直接进入校园,自身缺乏与职业教育相关的专业培训,且几乎没有到生产一线实践的经历,进而导致在开展教学工作时容易出现“重理论、轻实践”的现象。受编制性质的限制,教师引进主要以引进专业教师为主,引进专门从事管理工作的人才门槛高,而为缓解缺乏管理人员的问题,学院只能安排引进的专业教师兼顾管理工作,这样,他们就没有更多的时间研究专业知识,导致其专业技术能力提高缓慢。专业管理人员的长期缺乏,导致部分专业教师被安排在管理岗位从事教务、学生管理和党建等工作,而由于繁重的管理任务,这些专业教师除了完成基本的教学任务,基本没时间参加专业建设和教研项目,从而导致能在教学岗位长期工作的专业带头人难觅,直接延缓了专业建设、实训室建设等方面的进程。

(三)工作重心分配不均衡,高质量教学向纵深推进不力

高职院校办学时间较短、起点较低,在高质量发

展中处于弱势地位,这只是表象,深层次原因是教育教学工作思路还停留在原有的工作方式上,对教师人才队伍建设方向缺乏有效的引导。换言之,表面上是由于学生基础知识掌握不牢固,导致高职院校高质量教学短期很难实现,实际上这是因为高职院校领导者缺乏对教育教学改革和专业人才培养的系统谋划,例如,对师资队伍、科研成果转化、人才储备、办学条件等工作重心分配不均衡。高职院校普遍将工作重点放在招生就业上,同时将更多的精力放在各项考核工作上,从而导致师资队伍建设的必要性被忽视,进而引起教育教学向高质量发展纵深推进困难等问题。另外,政校企合作面较窄、定位不准,且在“双师型”教师队伍建设过程中,倾向于青年教师群体,这也势必会影响到教师队伍整体能力的发挥。

(四) 晋升渠道阻塞,社会服务意识差

受政府部门计划编制的岗位数量及岗位性质限制,高职院校在教师聘任过程中缺少自主行使薪酬分配的权力,职称与工资直接挂钩成为教师职称制度实施的弊端,职称的高低决定了工资收入的多少,最终结果是教师晋升渠道受阻。另外,当下职称聘任基本上是只上不下,缺乏相应的激励机制。大多数教师一般在评上职称后,便可享受对应的工资、绩效待遇,而高职低聘的现象则较少出现。这种只上不下、只进不出的职称管理机制,导致部分评上高职称的专业技术人员失去了进取心,缺乏应有的敬业精神,拿着高工资,却对自身业务、科学研究敷衍了事,没有工作热情。而一些高层次人才由于晋升高一级职称条件受限,待遇上不去,慢慢地参加社会服务的意愿便大大降低,甚至可能对社会服务存在偏见。

三、高职院校高水平教师队伍建设的有效路径

(一) 科学制定人才引进和培养计划,不断完善人才激励机制

针对高层次人才紧缺的情况,特别是“双师型”教师队伍建设不足的问题,高职院校要科学制定年度人才引进和培养计划,避免因人才缺失引起发展受限问题,避免因引进专业不对口教师而引起内部人才资源浪费、教师结构不合理和转型困难等相关问题。高职院校应建立引进博士的长效机制,依托各级政府政策支持,积极参加人才博览会、高校引才等专项引才活动,拓宽引才渠道,如结合教育教学需要,长期引进符合专业需求的博士研究生;通过政策吸引人才,及时落实高层次人才优惠政策,及时兑现引进人才时承诺的待

遇,解决引进人才住房问题,在学校原有住房吸引和科研启动吸引的基础上,创新优惠政策,将解决人才子女入学问题纳入优惠政策考虑范围,如此可通过政策吸引人才,拓宽用人途径,自主聘用紧缺的技能型人才。另外,在“双高”建设背景下,高职院校要充分利用自身技能优势,完善激励和约束并重的教师考核评价机制,在职称、职务上大胆改革,打破干部选拔任用和职称评聘壁垒,注重培养、重用、提拔在教育教学事业改革创新、乡村振兴等急难险重工作中勇于担当的年轻教师,充分调动干部职工干事创业的精气神。此外,高职院校要坚持择优原则,完善职务职级“双线”晋升制度和激励机制,在新入职教师试用期满且经考核正式任职后,按任命的职务确定其级别工资和职务工资,并将其列入后备干部库跟踪培养,优先使用;对具有专业技术资格的教师,可直接聘用到对应的专业技术岗位,不受单位岗位职数和结构比例限制。

(二) 不断优化内部管理,制定“双师型”教师培养制度

2022年,教育部办公厅发布《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》,进一步明确了职业教育“双师型”教师认定范围、程序及有关要求,为推进职业教育“双师型”教师队伍高质量建设提供了契机,为健全教师标准体系构建了制度保障^[6]。首先,加强组织统筹,搭建平台。通过完善“双师型”教师培养模式,改善师资培养、实践教学条件,坚持放管结合,鼓励专业课教师参加各种学术会议、开展课题研究,以及参加执业资格考试。其次,拓宽“双师型”教师培训渠道。通过制定培养目标和具体措施,定期分批送专业教师到合作企业进行顶岗实践,学习生产一线新技术和先进管理经验,协助企业进行技术更新,解决企业生产难题,从而不断丰富和完善“双师型”教师的各项能力,同时聘请企业工程师担任专兼职教师,提高持有专业技术资格证书和职业资格证书教师的比例^[7]。再次,完善教师下企业实践学习制度,丰富校企互培方式。通过开展技能鉴定、项目合作、科研合作、技术服务等业务工作管理考核,使专业知识与生产实践相结合、专业技能培养与职业资格获取相结合,同时学校要主动与企业联系,承接项目,实现师资共享、互惠互利。最后,注重发挥先进典型的示范作用,实施“青蓝工程”。发挥骨干教师“传帮带”作用,每年选派一批教师到高等院校、科研院所、企业等学习,并帮助部分专业不对口教师完成转型,逐步解决教师

结构不合理的问题,提高教师教学科研水平。

(三)优化职称评聘制度,加大学科带头人的培养力度

一是要完善专兼结合师资聘任、管理制度,加强优质实践教学资源开发与应用,扩大兼职教师总量,同时提高企业工程师担任专兼职教师的比例,落实“选、育、管、励”举措,规范兼职教师行为,提升兼职教师教学能力,实现兼职教师聘任与管理的规范化、制度化。二是要完善岗位竞聘制度,争取更多职数,让优秀的青年教师在满足条件的情况下尽快得到评聘。在不违反职称评聘要求的前提下,开通绿色通道,解决因职称评聘引起的教师结构不合理问题。三是要打通行业职业资格和职称评聘之间联动互认的渠道,探索一系列与专业教师评聘相适应的行业职称,让取得行业职称的教师也能评到教师系列的职称,为其创造良好的发展机会和条件。四是要出台专业带头人选拔及管理办法,遴选具有一定行业影响力,能掌握行业动态、把握专业发展和改革方向、整合利用社会资源、进行有效团队管理的专业带头人,并采用外引内培、自主提升等形式,帮助学科带头人提升专业能力。

(四)严管厚爱相结合,打造政治素质过硬的师资队伍

好教师是培养出来的,更是管出来的,因此必须坚持严管的基调不动摇,推动从严管理各项措施落实落细,让教师习惯在监督和约束的环境中工作生活。要想打造政治素质过硬的师资队伍,高职院校可从以下四点入手。一是要制定有关师德建设长效机制的实施办法,建立教师师德诚信档案,建立健全课程思政教育制度,建立宣传制度、考核制度、监督制度和惩处制度^[8],从依法执教、爱岗敬业、教书育人、严谨笃学、关爱学生、尊重家长、廉洁从教、为人师表等方面加强对教师的监督考核,引导教师把教书育人和提升自我修养结合起来,弘扬廉洁文化,做到以德立身、以德立学、以德施教^[9]。二是要坚持抓早抓小,充分运用课堂巡视、巡察结果,通过考核、工作调研督查等方式,用好谈心谈话和提醒、函询、诫勉等手段,对个别教师身上出现的倾向性问题及时咬耳扯袖、提醒帮助,防止小毛病演变成大问题。三是要强化干部职工的纪律规矩意识,推动能上能下机制的实施,并把“管”的工作重心放在调整不适宜担任教学任务的教师上,强化“下”的措施、畅通“下”的渠道、压实“下”的责

任,形成风清气正、教书育人的良好政治生态。四是要定期组织开展座谈交流,了解掌握教师思想、工作和生活状况,帮助其解决实际困难和问题,从而更好地关心和服务教师。同时,高职院校要及时落实教师工作政策,不断健全优化教师配套服务措施,拓宽服务领域,提升服务能力,从而切实提升服务教师的水平。

四、结语

高职院校主管部门只有牢固树立新发展理念,坚持实施创新驱动发展战略,坚持推进内部治理体系创新、教育教学理念创新、人才培养模式创新等,不断建立健全“双师型”教师培训培养机制,这样才能将高职院校打造为地方技术技能人才高地,为推进地方经济转型升级和实现乡村振兴提供人才保障和智力支持,引领周边地区职业教育发展,更高效地服务地方经济社会的发展。高职院校只有深化人事制度改革,完善内部组织机构管理,创新绩效考核与薪酬分配方式,深化教师管理机制和体制,切实建立与高职教育要求相适应的教师考核、聘用制度,才能激发内生动力,提高办学效益^[10]。高职院校教师只有结合自身专业特点,有针对性地在服务地方经济社会发展方面拓展专业技能,提高动手能力,提升教育教学整体质量。同时高职院校只有增强服务意识,才能建设成办学理念先进、培养质量卓越、服务成效显著、区域特色鲜明、综合办学实力较强的省内一流、国内知名的综合性优质高职院校。

参考文献:

- [1] 吴佳妍.高职院校学生心理问题探究[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2013(1):280-281.
- [2] 董琳琳.中等职业学校班级文化建设的对策研究[D].烟台:鲁东大学,2021.
- [3] 肖永光.中职学校青年教师职业道德问题及对策研究[D].长沙:湖南师范大学,2021.
- [4] 汪长明.高等职业教育质量管理体系建设的理论与实践:乌鲁木齐职业大学自治区示范院校教学质量体系建设综述[J].新疆职业教育研究,2013,4(3):52-55.
- [5] 许箭星.民族地区高校人才流失原因及对策研究[J].黑龙江民族丛刊,2010(3):176-178.
- [6] 阮时敏.高职院校青年教师“双师型”素质培养方式探析[J].网络财富,2010(16):104-105.
- [7] 罗秋兰,秦福利,韦娇艳,等.广西职业教育“双师型”教师资格认定体系构建与实践[J].高教论坛,2019(7):94-97.
- [8] 王家丽.民族地区高校护理专业“课程思政”有效策略探析:以X校为例[J].兴义民族师范学院学报,2021(5):89-92.
- [9] 孙丽娟,王国莲.新时代高校思政课教师队伍建设探析[J].改革与开放,2022(19):66-72.
- [10] 创新体制机制探索充满活力的多元办学模式[EB/OL].(2016-05-24)[2022-12-07].<https://www.docin.com/p-1596488199.html>.