

新时期高职院校教师队伍建设探索

□吕向敏 党 玲

[内容摘要] 建设一支素质优良、专业配套、结构合理、专兼结合、相对稳定的“双师型”高职教师队伍,是提高高职教育教学质量的重要保证;是培养合格的生、产、服、务、技、术、和、管、理第一级高级技术应用型人才的前提条件;是高职教育能否办出特色的关键。本文就新时期高等职业教育师资队伍建设中存在的问题及其改革措施进行了分析和探索。

[关键词] 师资队伍; 改革; 培养模式

[作者简介] 吕向敏,副教授,石家庄信息工程职业学院教务处处副处长(兼管理系主任)

党 玲,石家庄信息工程职业学院教师

随着我国加入 WTO 和知识经济时代的到来,竞争在很大程度上取决于科技含量以及掌握和应用这种科技和先进工艺的第一线劳动者的素质。高等职业学校作为培养从事“生产、服务、技术和管理第一线的应用型、技术实用型人才”的摇篮,面对经济飞速发展的机遇与挑战,作为与经济建设关系最为紧密、最为直接的高等职业教育的师资队伍也必须适应这一新形势要求,进行改革和建设。

一、高等职业教育师资队伍存在的问题

(一) 教师来源渠道单一

从目前高等职业院校的实际情况看,教师主要来自:

1. 录用高等院校毕业的本科生、研究生。这些人专业理论基础扎实,基本具备了当教师的资格和条件,也是我国目前高等职业院校师资队伍的主要来源。具有各大高校风格和特色的本科生、研究生,会给高等职业院校带来各大高校的风格和特色,进而扩大了各专业的信息量并提高了其技术含量水平。但是,他们在专业的实践经验和教学基本功方面相对薄弱,不能完全满

足职业教育的要求。

2. 从相关的企事业单位调入。具有丰富实践经验的调入人员是高等职业院校师资队伍来源的另一条重要的渠道。他们能够弥补教师队伍实践经验不足的缺陷。但是,缺乏有关教育学和心理学理论的学习,缺乏教学实践和教学基本功,专业理论需进一步强化是他们最明显的不足。

3. 来自社会的兼职教师队伍。从社区和行业內选聘兼职教师是一条既现实、又可行的途径。校内教师可以通过和他们进行交流及时了解企业的发展动态,便于了解生产建设一线对人才的知识 and 技能的要求,从而进行专业调整、课程设置的修改。这支师资队伍对校内师资队伍起到了重要的补充。但是,他们不熟悉教学业务,再加上工作的不稳定性,会给教学工作带来不便。

目前,我国高等职业院校师资队伍中本科院校毕业的本科生、研究生的比重很大,而后两种教师相对很少,有的几乎没有。这与国外同类的高等职业院校的师资队伍相比差距很大,且远远不能满足职业教育培养目标的需要。

(二) 教师职业意识不高

我国高等职业院校的教师注重校园内

活动的参与,对于本地劳动力市场与职业分析活动的关注程度较低;注重校园内的日常教学活动,对于参与学校管理工作的积极性不高;注重对学生人生观、世界观、价值观形成的引导,而缺乏对学生的职业指导;注重建立与同事的良好关系,不重视参与学校与社会有关部门良好关系建立的活动;注重从理论上分析研究职业发展,而忽略实践分析等信息渠道。总之,我国高等职业院校的教师亟需加强职业意识和现代职教观念。

(三)教师整体质量偏低

21世纪是以高新技术为核心的“知识经济”占主导地位的时代。“知识经济”的繁荣直接依赖于知识或有效信息的积累和利用。国家的综合国力和国际竞争力将取决于获取知识、运用知识和创造新知识能力的竞争,即取决于培养人们获取知识、运用知识和创造新知识能力的教育的竞争。对于高等职业教育而言,则取决于教师队伍整体质量的竞争。就我国目前高等职业院校的教师结构来说,具有高学位(博士学位和硕士学位)的教师严重缺乏,教师学历层次整体水平偏低。同时非专任教师职称普遍偏低,且职称结构严重偏向理论教学方面。

与此同时,高等职业院校还存在骨干教师和学科带头人缺乏,培养渠道不畅,教师实践锻炼少,待遇低及实践的场和机会少,在师资培养、培训、录用、选拔制度及途径和方法方面还不如普通教育那样完善、规范等问题。因此,加强高等职业教育师资队伍的改革和建设就显得十分必要。

二、高等职业教育师资队伍改革建设措施的探索

我国高等职业教育师资队伍现状已经影响和制约了高等职业教育的发展。因此,建设一支能够适应新时期我国高等职业教育发展需要的职教师资队伍,已成为十分紧迫而艰巨的任务。笔者认为应从合理规

划入手,遵从“走出去”和“请进来”两种模式,双管齐下对我国高等职业教育师资队伍进行改革和建设:

(一)高标准、高起点制订高职师资队伍规划建设规划

针对目前高职师资队伍的结构性问题,我们应重点抓好三个“结构”的调整:一是合理的职称结构。确定每一个专业应有的高级职称教师、学科带头人和中级职称教师。二是合理的文化课、专业课、实训课教师的比例,使其与相应的课程结构比例相匹配,通过群体结构弥补个人能力结构的不足。三是合理的学历、经历结构。做到既有高学历的教师,同时也有从事专业教学的“双师型”教师和一定数量的社会兼职教师。具体要求是:

1.素质。整体素质要达到“三高三强”即:思想水平高、教学水平高、学术水平高;教育能力强、实践能力强、科研能力强。

2.数量。师生比原则上为1:8~10,专任教师与兼职教师(含外聘)比为8:2。

3.学历。具有本科以上学历达到100%,并获教师资格证书,具有研究生学历的教师占30%以上。

4.职称。具有高级职称的教师达45%,中级职称的教师达45%,其中“双师型”教师达60%以上。

5.实践。专业课教师必须具有4年以上的工作实践经历。

6.外语。外语水平相当于大学六级水平。7.计算机。具有计算机应用和辅助教学能力。

(二)“走出去”模式:加强在职教师的继续教育。

1.充分利用职教师资培训基地。2000年5月17日教育部公布了第二批24个全国重点建设职教师资培训基地,加上1999年首次批准的20个培训基地,全国现有44个重点建设职教师资培训基地。这些基地开设的课程覆盖了大部分应用型专业和应

用型学科。因此高职院校可充分利用这些培训基地对在任教师中符合学历要求但缺乏实践经验的专业理论教师进行实践技术培训,便于他们在获得生产一线经验的同时参加社会职业资格及相关专业职称考试,取得相应的职业资格或技术职称;此外,对于从企业选调的专业技术人员和非师范院校毕业有实践经验的教师进行高等师范教育的培训;对少数未达到规定学历要求有培养前途的年轻教师进行相应的学历达标培训。

2. 强化技能培训。如果教师处于缺乏技能的状况,要让学生掌握良好的操作技能是不现实的。因此,必须对现有专业教师加强技能培训、技能考核。使教师做到:要求学生会的技能,自己先掌握,甚至更高一层。为此,一方面要鼓励教师多深入工矿企业调查研究,采用岗位培训、下厂锻炼、挂职顶岗、跟班研讨、导师带徒等方式,定期派专任教师到社会第一线了解生产设备、工艺技术和科技信息。同时与企业结合,进行开发、服务,积累实训教学需要的技能和实践经验。另一方面,通过“项目开发”等活动,促进理论教师得到实践锻炼,使教师由单一教学型向教学、科研、生产实践一体化的“一专多能”型人才转变。

3. 对教师进行短期培训。高职院校可制定政策鼓励教师参加在职研究生等教育,也可利用寒暑假聘请各专业的知名学者、教授、技术拔尖人才等到校与教师进行交流,条件允许的院校还可利用寒暑假将教师送到国外接受短期培训。

(三)“请进来”模式:招聘社会专业人才

1. 加快兼职教师队伍建设。高职院校不能把聘请校外兼职教师作为发展高职教育的权宜之计,而应该作为一项策略来抓。一方面抓住产业结构调整和企业兼并重组的有利时机,积极从企业引进一些专业基础扎实,有丰富实践经验或操作技能,而且熟悉

本地区、本单位情况、具备教师基本条件的专业技术人员和管理人员来校担任兼职教师或实训指导教师。采用这种“请进来”的办法,选聘技术管理人员来校任教,一则优化整体结构,加大实习指导教师比重,提高“双师型”教师的比例。尤为重要,他们的参与将对在校专任教师起到“传、帮、带”的作用。因此,应加强兼职教师队伍的建设,并让兼职教师在高职教师队伍中占到一定比例。当然,这些“教师”由于是非师范出身,缺乏系统的教学理论知识,难免出现缺乏教学经验、教学技巧的情况,这时,应对他们进行一段时间的师范化培训,提高他们授课技巧。另一方面,建立校外兼职教师流动站,通过签约形式,在不变更其所属人事关系、户籍等前提下,根据专业设置及课程结构的需要吸收知名专家、教授来校工作,让他们讲授本专业的前沿科学技术知识,并结合自身工作实践和科研成果给学生上课,对学生进行道德教育、创业教育及技能培养。也许有人会说,让名家、教授“屈”居高职院校,愿望是好的,未必现实。笔者认为这并非“天方夜谭”,这里有政策导向问题,更主要的是我们要想办法去“挖”去“追”,要采取事业留人、感情留人的策略。知名专家的参与,不仅能增强办学的针对性,降低办学成本,而且能扩大学校的影响,提高高职院校的声誉。

2. 完善专职专业教师队伍建设。因兼职教师队伍的不稳定性,各院校不能过分依赖兼职教师,而应发展完善自己的专职专业教师队伍。首先可从外地高校引进一批素质高、具有中高级职称的教师;其次通过公开招聘引进企事业、科研单位具有丰富实践经验,又有较高学术水平并能够从事高职教学工作的工程师、高级工程师、技师、高级技师。同时在重点职教师资培养培训基地,建立职教师资基本职业技能培训和鉴定中心,对有志于从事教育事业的非师范专业毕业的专业技术人员进行培训和

高校教师的激励机制

[内容摘要] 本文强调高校在提高教学质量的过程中,必须研究对高校教师的激励机制。文章首先分析了高校教师队伍存在的问题,然后对高校教师的激励政策提出了建议。

[关键词] 高校;教师;教学;激励

[作者简介] 胡聚华,河北经贸大学数统学院副教授,天津大学管理学院研究生

在高等教育大众化的过程中,提高高等学校教学质量的措施之一就是实施教学质量监控。但是,学校单纯地注重从约束机制着手解决教学质量问题是不够的。因为在这一过程中,教师处于评价的主体,无法体现对教师个人价值的尊重,因此有必要从组织行为学的角度,研究对高校教师的激励机制。

所谓激励,是指人类活动的一种心理状态,它具有加强和激发动机,推动引导群体或个体行为,并使之向预定目标前进的巨大促进作用。人的表现和行为效果很大程度上均取决于他所受到激励的程度或水平。激励的水平越高,行为表现则越积极,行为效果也就越大,二者成正相关关系。良好的激励机制,有助于充分挖掘高校教师的内在潜力,使广大教师的智慧、创造性和工作积极性得以最大限度的发挥和调动。有助于将广大教师的个人目标向实现学校目标的轨道前进,使学校内部

形成一种积极向上的群体氛围,增强高校的凝聚力与向心力,促进内部各组成部分的协调与统一。

一、当前高校教师队伍建设存在的问题

1. 重使用轻培养甚至不培养的现象严重。近几年由于扩招,许多高校的教师教学任务繁重。“放电”多,“充电”少,外出学习进修的机会很少。只要教师上了岗,就年复一年,日复一日地工作下去,很少有机会接受再教育。由于繁重的教学科研任务和工作压力,教师本人很少有精力进行知识更新。

2. 教师已经成为一架为教学而教学的机器。由于高校扩招,不少学校的教师处于短缺或严重短缺的状况。有的教师一学期要开设三到四门课程,年教学工作量由过去的一、二百多学时增加到三百甚至六、七百多学时,使教师成为一架为教学而教学的机器。由于忙于教学,有的教师身体透支甚多,心力憔悴,乃至生病住院,身体健康

考核,合格后,职业院校可引进任教。再要加大职业师范类毕业生招聘比例。总之要多方面开通面向社会招聘职教专业师资和实训指导教师的渠道,并相应制定出一些优惠政策,以吸引社会上有各种专业特长,技能的人员报考、应聘。最终建立起高职院校自己的稳定的专业教师队伍。

总之,师资队伍建设是保证高等职业院校教育水平提高和学校教育事业持续稳定发展的重中之重,而建设一支既能适应高等职业教育,又能实现高效运转和良性循环的高等职业师资队伍是我们努力实现的目标,也是高等职业教育师资队伍建设的核心和方向。■