

绿色发展理念在高职教师队伍建设中的应用

李 春

(辽宁金融职业学院 金融系, 辽宁 沈阳 110112)

[摘要] 绿色教育是现代高职教育持续健康发展必须坚守的理念,而践行绿色教育理念核心之一是在师资队伍建设中切实提高教师的整体素质。从生态教育思想出发,针对教师队伍的建设与完善问题,找寻绿色教育发展理念在教师队伍素质提高、知识结构调整、师资队伍学术氛围营造及稳定教师队伍等方面应用的基本思路,对高职教师队伍的建设与完善有一定的指导意义。

[关键词] 绿色;理念;教师队伍;应用

[中图分类号] G648.2

[收稿日期] 2014-05-20

[作者简介] 李春(1964-),女,辽宁大连人,辽宁金融职业学院金融系教授。

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6671(2014)02-0065-03

20世纪90年代末,我国引入了西方国家的生态教育思想,引发了人们对生机、发展、持续、人本、和谐的绿色教育的思考,科学和人本教育融为一体的绿色教育理念在全国各层次教育中产生了共鸣,高职院校也在践行绿色教育理念中思索着绿色教育的真谛。在近十几年的探索 and 实践中,我们深刻认识到,绿色教育理念转化为生态文明教育成果的核心要素是教师,绿色师资队伍的构建是实施绿色教育的先导,要实现高职教育的长远目标,必须以绿色发展理念建设高职院校的教师队伍。

一、以绿色发展理念提高高职教师队伍整体素质

高职教育作为精英教育向大众教育大踏步迈进阶段的载体,承担着为社会各行各业创造高技能应用型人才的历史使命,高等职业院校完成这一使命必备的条件之一就是师资队伍完善。近二十年来,为配合高校扩招对师资数量的要求,高等职业院校不得不连年以引进、招聘等方式扩充教师队伍,教师规模的膨胀使其在结构及质量方面暴露出许多问题,为学校持续、健康发展埋下了隐患。

1. 忽略了对师资队伍的质量标准。在教师的吸纳过程中,以学历认定作为重要的依据,并以此标准作为衡量新人入行的标准,这种选择上的形而上学成为高职院校师资队伍整体质量提升的隐患。

2. 忽略了对师资队伍动态发展趋势。在21世纪

初,高职模式院校建立时,很多中专院校升入高职系列,恰逢国家出台扩大招生的政策,大部分高职院校进入转制后的招生高峰期,因此膨胀心理滋生,对生源的预期失去了理性,按预期的学生规模数进行了教师队伍的扩张,而对将要面临的学生递减趋势则估计不足,以致造成目前教师队伍的臃肿。

3. 忽略了对师资综合能力的考核。绿色教育追求的是活力、创新、发展。教师队伍建设若仅仅满足于师生比的数量要求,那么,教学只能停留在教与学的时间固定、形式固定、考核固定的水平,高职的教育质量就难以得到保证和提高。

面对人才需求、生源,以及劳动力和市场的变化趋势,高职院校必须重新审视师资队伍建设问题,对高职教师队伍进行合理调整。

(1) 打破条框限制,用开放的思维招贤纳士。目前,高职院校师资状况的主要矛盾是结构不合理,即基础课教师过剩,艺术修养方面的专业教师不足;专业理论课教师过剩,实践指导教师奇缺。鉴于这种情况,高职院校的师资配备应该在人才招聘与引进策略上转变思路,从学校的教师结构调整和综合需求角度补充与完善师资队伍,增加通识教育方面教师的引进与培养;同时冲开高学历的围墙,到企业中选择技能型人才,改变单一招聘高校毕业生的传统录用方式,逐步构建绿色师资结构。^[1]

(2) 加强教师培训,强化回归校园的再学习。教育部每年组织的高职院校教师的培训,旨在对责

任教师进行不同项目需求的培训,可见国家对教师持续能力培养的重视。但仅靠国家培训计划实现已经入职教师的培训是不够的,各高职院校还要结合自身对师资的需求,有计划地安排现有教师进入高校相应专业进行理论学习。这种回归校园式的学习,可使高职院校教师在两方面受益,一方面,从专业角度能随时掌握前沿理论知识,解决理论教学中的理论滞后问题;另一方面,也能在高校教师的教授与指导下提高自身的教学技能。

(3)结合职业特点和市场变化开展丰富多彩的职业能力训练。各高职院校特别是文科类高职院校普遍存在实践教师引进难的问题,由于多种原因,高职院校聘请实践专家进校园会受到一定限制,所以自我培养高技能的实践指导教师是可行的方式。高职院校可在与企业的合作基础上强化教师的实践学习,借助企业的帮助在校园内开展教师的职业能力训练,定期举行不同形式的职业能力测试、竞赛,聘请企业一线专家做评审,力求培养自己的实践教学高手,构建教师队伍的双师结构。

二、以绿色发展理念调整高职教师队伍的知识结构

1.完善教师整体队伍的学科知识结构。目前,大多数高职院校都实行了“2+1”人才培养模式,学生在校学习时间压缩为两年。科学、合理地安排学生在校两年的学习时间尤为重要,课程调整反映在师资上的问题是文化基础课教师闲置,专业课教师教学任务加重,教师学科知识结构失衡。笔者认为,破解这种苦乐不均矛盾的方式是安排闲置教师研究通识教育课程,即教育培养学生人文素养和审美意识,提高学生与人沟通、适应社会的能力;建立学生的社会责任感等等,通过讲座的形式对学生进行非专业性、非功利性教育,让教师与学生共同成长。

2.培养教师的双师素质。上述师资队伍的双师结构强调的是理论教学与实践指导教师不同角色由不同的人来承担的问题,而教师的双师素质则是指一个人分担不同的角色问题。教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高[2006]16号)中的第七条特别指出,“要增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例,安排专业教师到企业顶岗实践,积累实际工作经历,提高实践教学能力”。这里既提出了教师团队的双师结构,也强调了教师的双师素质,双方是互相促进的。高职院校要建立教师双师素质的培养和激励机制,保证个体的优秀和队伍的完善。在加强双师素质培养

过程中可以采取硬约束和软约束措施,如将每学年深入企业的学习作为年终考核指标之一;将每学年深入企业的学习作为评优的条件之一;或将教师职业技能证作为评审职称的优先条件等,总之使教师双师素质的培养措施行之有效。

3.培养教师个体建立复合知识结构。第一,用制度规定来要求教师在主攻的相关专业及方向内,应熟练掌握并胜任两至三门专业课。通过精品资源的建设突出课程专长,通过品牌专业和优秀团队建设,拓宽教师的专业面,以培养教师成为个体行家能手。第二,在校园文化活动带动下提高教师专业以外的知识修养。教师的政治理论修养和道德文化修养是教师形象树立的根本,而渊博的文化知识和深厚的专业知识又是其建立强大磁场的要素,这就要求教师不仅要懂业务,还要懂教育、懂管理,在教学中做到既教书又育人,从而达到高职教育所期望的目标。

三、以绿色发展理念营造高职师资队伍学术氛围

高职院校要培养出满足企业需求的人才,就必须按照职业能力的培养目标施教,那么教师在教学过程中不仅要传授知识,还要注重培养学生的动手能力、创新能力和严谨的工作态度。教师搞科研正是身体力行的影响和引导学生的过程,所以教师队伍的科研能力与教学效果密切相关。审视以往的高职院校的学术活动和学术成果,80%以上带有功利和形式主义倾向,在堆积如山的学术成果中很难沉淀出某一研究领域、某个研究方向的专家,与今天倡导的绿色发展理念背道而驰。营造一个绿色的学术氛围,创建一个良性的科研运行机制是绿色教育的精神内涵之一。绿色的学术氛围营造的手段包括:

1.培养科研带头人。科研带头人绝不只是做若干课题、发表了数篇论文,或者是编写多部教材,其带头作用应该体现其组织与影响力。高职学院的科研带头人很难在专业领域引领思潮,但是研究能力至少在高职层次有一定影响力。在培养策略上要以绿色理念为指导,对于有研究能力并在一定范围内产生影响的学术能人不仅为其创造良好的科研环境,更重要的是保护好他的发展能力。

2.鼓励高端科研项目的申报。高职院校的教师每年都可以根据相关规定申报科研项目,从事科研活动,很多教师在选题、做课题、结题的过程中得到了锻炼和提高。但是高职院校的教师参与国家级

课题的人数极少,因而提升空间有限。高职院校的科研机构应该从官方角度为教师争取国家级课题创造条件,同时为课题申报者提供便利条件。

3.建立科学奖励机制。对符合高职特色的应用性课题,学校要建立奖励机制,特别是人文学科类课题,应用性强的研究课题有限,因此学校要高度重视,通过加大奖励的力度激发教师参与应用类课题研究的积极性,真正形成高职院校的科研带动教研、教研促进教学的绿色科研文化。^[2]

四、以绿色发展理念创新高职教师队伍稳定发展机制

绿色教育取决于教师的绿色教育理念。在现代市场经济社会,教师们的价值观、世界观也受社会价值取向的左右,他们崇尚自由、宽松的工作环境,追求时尚、不拘一格的教学风格,对自己的职业生涯有超现实的理想化设计。所以从管理角度而言,高职院校要将绿色的管理理念外化在各项管理制度中,让教师秉持坚守岗位、执着于教育的信念。教师队伍稳定是学校的口碑,是校企合作的高质量粘合剂,所以保证教师队伍稳定十分必要。那么如何才能建立教师队伍的稳定发展机制呢?

1.学校的发展规划目标要体现教师个体的目标。教师个体的目标包括经济目标和职业目标,只有将教师个体的目标融入学院的目标之中,才能让教师产生安全感,才能保证教师踏实工作,才能教师队伍稳定。

2.创造一个公平、和谐的竞争环境,让每位教师在自我价值实现过程中感受到公平和正义。面对竞争的市场环境,教师队伍中的竞争无时不在进

行,通过竞争优胜劣汰是市场规律,保证高质量的师资队伍也必须遵循市场规律。但在竞争规则的设计与实施中必须体现绿色发展理念。改变官本位作风,体现教师学术上的主体地位。淡化权力因素在职称评审中的特殊作用,还学术能力和专业能力的本来面目。以实事求是及公开、公正的原则推选各级名师、名家。

3.制度的制定和执行要体现出人文关怀。“一切为了教学”和“为了教学的一切”是各高职院校喊出的口号,与绿色教育倡导的精神实质是相同的。教师是教育实施者,绿色教育要通过教师们来实现,要让教师们具有持久的耐力还需要物质和精神的鼓励,需要以多样的激励方式来激发他们工作的活力。

4.为广大教师提供超越自我的平台。绿色教育需要教师的耐力,还需要他们的能力,以现在的知识更新速度,教师的终生学习已经不单纯是职业的要求了,而是适应时代和社会发展的必然选择。高职院校必须从学校发展的角度为每位教师提供进修、学术交流研讨、参观学习的机会,为广大教师提供继续学习的平台,改变教师的学习环境,促进理论教学与实践教学共同提高。^[3]

参考文献:

- [1] 王雍钧.试论新形势下高职教师知识结构的优化[J].成人教育,2007,(1):79-81.
- [2] 栗洪武.高校教师学术能力提升的活力要素与激励机制运行模式[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2012,(6):154-157.
- [3] 瞿颖.对当前高职院校结构型“双师”教学队伍建设的几点思考[J].今日南国,2010.

Application of the Concept of Green Development in the Construction of Teachers in Higher Vocational Colleges

LI Chun

(Finance Department,Liaoning Finance Vocational College, Liaoning 110112, China)

Abstract: Green education is the necessary concept to develop modern higher vocational education continuously and healthily, one of the cores of green education concept is to improve the overall quality of teachers in the construction of teaching staff. From the perspective of ecological education thought, aiming at the problem of the construction and improvement of the teachers, this paper expounds the concept of green education development the quality of teachers, the knowledge structure adjustment, academic atmosphere construction and stability of teachers. It has guiding significance in teachers' construction and improvement of higher vocational colleges.

Key words: green; philosophy; teachers' team; application

[责任编辑:杨晓丹]