

人力资源管理视角下“双师型”教师队伍的建构与完善

黄馨毅

(信阳职业技术学院商学院, 河南 信阳 464000)

摘 要 高职院校作为为国家培养人才的重要阵地,其育人作用的发挥离不开教师队伍资源的管理和优化。高职院校人力资源管理主要是对院校所有教职工进行有效的挖掘和充分的利用,组建当前社会发展所需要的“双师型”教师队伍,以为院校提供可靠的人力资源保障。为此,高职院校应树立人力资源管理理念,对现有教师队伍进行科学构建和完善,针对当前“双师型”教师队伍在准入门槛、考核机制、管理制度和培训体系这四个方面出现的问题进行分析,并在此基础上提出针对性建设路径和措施,充分发挥人力资源管理在高职教师队伍建设中的积极促进作用。

关键词 人力资源管理;“双师型”教师队伍;构建

中图分类号:G650.0 文献标识码:A 文章编号:1009-3958(2023)03-0079-03

DOI:10.16322/j.cnki.23-1534/z.2023.03.034

The Construction and Perfection of "Double Qualified" Teachers in the Perspective of Human Resources Management

HUANG Xin-yi

(Business School of Xinyang Vocational and Technical College, Xinyang Henan 464000, China)

Abstract: As an important position for cultivating talents for the country, higher vocational colleges can not play their role in educating people without the management and optimization of existing teachers' resources. Human resource management in higher vocational colleges is mainly to effectively excavate and make full use of all teachers and workers in the colleges and universities, and establish a "double qualified" teaching team required by the current social development, so as to provide reliable human resource guarantee for colleges and universities. Therefore, higher vocational colleges should establish the concept of human resource management, scientifically construct and improve the existing teaching staff, analyze the problems of the current "double qualified" teaching staff in the four aspects of access threshold, assessment mechanism, management system and training system, and propose targeted construction paths and measures on this basis, so as to give full play to the positive role of human resource management in the construction of higher vocational teachers.

Key Words: human resource management; "double qualified" teachers; structure

新时期,高职院校肩负着为国家培养高素质技能型人才的重要任务。高职教师作为高职院校的教育主导力量,不仅需要具备专业知识,而且需要有丰富的实践经验,成为与时代发展相适应的“双师型”教师,培养中国新经济时代工业化发展所需要的创新型人才。人力资源管理是 21 世纪管理学中最为重要的分支学科,随着社会的发展进步,人力资源管理的优势引起了各行各业的关注,其与不同领域的融合发展也成为一种不可逆的趋势。近年来,在高职教育的改革探索下,高职院校意识到了人力资源管理对自身发展起到的重要支撑和保障作用。为此,将人力资源管理理念融入“双师型”教师队伍的构建和完善工作,对现有教师队伍人力资源进行深入挖掘,找到阻碍当前“双师型”教师队伍构建的制约因素,并以问题为导向,探索如何破解师资队伍瓶颈的具体实

践路径,为高职教育教学的发展提供助力。

一、人力资源管理视角下“双师型”教师队伍构建与完善的意义

高职院校是高质量技术型人才培养的主阵地,能够为国家经济社会发展输出一批批技术过硬、能力较强且素质较高的技能型人才。教师作为高职教育主体,需要不断提升自身的综合素养,适应时代提出的“双师型”教师队伍建设要求。人力资源管理融入高职教师队伍建设为院校“双师型”教师队伍建设提供了新的视角,能够通过人力资源的挖掘和整合提升教师队伍质量和教育教学质量。

(一)有利于提升高职院校教师队伍质量

“双师型”教师队伍建设一直是高职院校教育教学改革的重要组成部分。但是部分高职院校教师管理模式较为陈旧,教

收稿日期 2023-02-28

作者简介:黄馨毅(1993—),女,河南省信阳人,硕士,信阳职业技术学院商学院助教,主要研究方向:人力资源管理。

师工作岗位基本不会变动,很多不适应“双师型”教学的教师被迫转型,而有发展潜力的教师无法进入“双师型”教师队伍。同时,由于岗位长期不变,导致部分“双师型”教师在长期工作中产生了职业倦怠、失去了学习动力,无法适应岗位工作对新时代教师的现实需求。未实施优胜劣汰的“双师型”教师队伍失去了应有的活力,也没能为高职教育的创新发展提供应有的动力^[1]。人力资源管理理念更加突出“适者生存”的思想,强调竞争性和激励性,将这种思想融入高职“双师型”队伍构建工作中,能够打破定岗制度,让所有高职教育工作者找到适合自己的岗位,整体提升教育队伍的质量。

(二)有利于增强高职院校教育教学实力

如今,高职院校综合实力的评价不再拘泥于校园环境和学生就业率等传统层面,“双师型”教师队伍的整体建设情况成为一项新的衡量指标。人们已经深刻地认识到高素质“双师型”教师队伍对高质量技能型人才培养的深远影响,以及其对高职育人工作的重要价值和对社会发展进步的重要促进作用。但是目前,部分高职院校“双师型”教师队伍的结构较为复杂,队伍建设的稳定性较差,高端人才的引入不足,制约了高职教育教学工作的有序开展,必然会影响高职院校的长远健康发展。人力资源管理理念下的高职教师队伍建设更加重视“双师型”教师队伍整体教学水平的提升,针对高职院校人才结构进行调研和调整,以长远发展的角度对高职教师进行针对性培育和合理流动,从而提升高职院校的综合实力。

(三)有利于激活高职人力资源管理理念

在过去一段时间内,人力资源管理理念的应用场域局限于企事业单位,高职院校人事管理较为刻板,教师管理虽然起到了一定的规范作用,但与高职教育教学变革脱节,人力资源管理优势和作用无法体现在高职教育教学工作中。人力资源管理视角下高职院校“双师型”教师队伍的构建首先体现在教师队伍建设理念的更新上,其树立起“教师是第一人力资源”“人尽其才”“群体成才”的思想,更加突出“以人为本”“团队协作”的管理原则,全面促进高职院校人力资源的挖掘和开发。同时,在人力资源管理思想的激励下,高职教师自我提升的内生动力得到激发,教师更加重视岗位工作,立足学科前沿,站在学生的视角思考如何提升教育水平,如何为学生的终身发展提供长远指导。

二、人力资源管理视角下“双师型”教师队伍构建与完善的难题

随着人力资源管理的发展和高职教育教学改革的深化,立足人力资源管理视角对高职教师队伍构建进行研究的课题得到了高职教育工作者的广泛关注,并在实践中逐步推广,取得了一定的成就。但是这一课题的研究还不深入,高职院校“双师型”教师队伍构建中存在准入门槛设置不严格、考核机制不完善、管理制度不健全和培训体系不规范等问题。

(一)高职院校“双师型”教师队伍准入门槛不严格

一方面,专任教师队伍综合能力有待提升。原有高职教师在入职时多以专业学习背景作为标准,直到今天部分高职教师选聘时依然以教师学科专业素养以及学历作为第一标准,较少考量教师的实践教学能力以及教学经验等。这就导致现有高职专任教师理论基础扎实,实践教学能力不足,对

行业发展和企业现实情况了解不全面,无法给高职学生提供更加全面有效的指导,难以承担“双师型”教学任务。另一方面,兼职队伍构成混杂,教学水平参差不齐。为保障“双师型”教师的数量,弥补专任教师实践教学能力层面的缺陷,部分高职院校引进大量兼职教师。这样虽然一定程度上缓解了“双师型”教师数量不足的问题,但是引进兼职教师没有遵循严格的标准,兼职教师的背景相对复杂,有些是一线的技术人员,有些是退休技工,还有些是自由职业者或者相关企业的管理者,这加大了教师队伍的管理难度,影响了“双师型”教师队伍的整体质量^[2]。

(二)高职院校“双师型”教师队伍相关机制不健全

一方面,过分关注对教师的定量考核。目前,部分高职院校的考核评价多采用奖惩性评价,对于教师的教学情况和科研情况最为关注,而对于教师的综合素养和教育教学发展潜力的定性评价较少。将这样的定量考核运用于“双师型”教师队伍建设中自然无法体现出“双师型”教师的教学能力,甚至会导致部分教师形成重理论、轻实践的教学理念,过分关注教学和科研情况,忽视经济社会发展对“双师型”教师提出的现实要求。另一方面,教师队伍的竞争激励机制亟待完善。高职院校要想迎合时代发展潮流,就必须激发教师队伍的创新意识和自我成长意识,让他们在竞争中和激励中产生新的思想,碰撞出新的火花。但是目前,部分高职院校“双师型”教师队伍竞争激励机制建设滞后,教师资源没有盘活,定岗制度的影响下“双师型”教师队伍失去了活力,人力资源没有得到应有的开发,长此以往,教师队伍建设甚至与社会行业发展脱轨,失去“双师型”教师设置的意义。

(三)高职院校“双师型”教师队伍管理制度不完善

一方面,教师队伍管理顶层设计有待完善。人力资源视角下的高职“双师型”教师队伍管理需要更重视各部门之间的配合,也更重视教师个体的可持续发展。然而目前的高职教师队伍管理工作缺乏统筹兼顾,各部门的具体岗位职责不清晰,机构设置不健全,缺乏细致科学的长远规划。另一方面,专兼职教师队伍管理不分明。高职院校“双师型”教师队伍专兼结合的特征明显,但是在管理方面却较为混乱,与教师队伍的实际情况不相符合。比如,部分高职院校对于兼职教师队伍的管理较为灵活,能够及时调整课时,避免兼职教师工作和教学的冲突,对于校内专任教师队伍的管理则表现出与行政人员管理方式趋同的状况,以人为本的管理理念没有落实,教师队伍建设受到严重影响。

(四)高职院校“双师型”教师队伍培训体系不规范

一方面,在职培训体系建设滞后。完善的培训体系对促进高职院校发展具有重要影响,同时对加强高职院校教师队伍建设有积极推动作用。人力资源管理对于培训体系建设更是倍加关注。但是目前,部分高职院校“双师型”教师队伍培训工作各环节的协同性明显较差,职前培训的理论内容占据较大比例,在职培训则多是分享最新的专业教学理论或者是最新的专业技能,各环节内在逻辑性较差,培训体系的连贯性有待提升。此外,“双师型”教师数量不足,面对繁重的教学工作任务,部分教师忙于科研工作,教师队伍很难有统一的学习时间,部分高职院校针对这一问题未构建高效的网络培训体系。另一方面,现有培训模式较为固化。培训模式的科学

选择是提升培训效果的重要途径,其在调动教师参与积极性方面所发挥的重要作用是不容忽视的,显然目前部分高职院校的培训模式呈现出固化问题。比如,在培训中采用集中教学的方式,以理论讲述为主,这种方式对于兼职教师来说可能大有裨益,但是对于具有理论基础的专职教师来说则无法达到预期效果。

三、人力资源管理视角下“双师型”教师队伍构建与完善的路径

高职院校开展现代人力资源管理的主要目标在于保障学校人力资源队伍稳定,促进学校健康有序运行,保障高职教育的战略性发展,培育出更多国家发展需要的高质量技术技能型人才。因此,以问题为导向,从高职院校“双师型”教师队伍建设准入机制、考评机制、管理机制和培训机制这四个方面入手提出针对性解决策略,以期对高职教师队伍的建设和完善提供有益思路。

(一)设置门槛,进一步明确高职院校“双师型”教师准入机制

一方面,重新审视专职教师选聘标准。针对当前高职院校专职“双师型”教师数量和质量层面的不足和缺陷,院校应立足专业需求、社会需求以及学生未来发展需求等层面设定选聘标准。比如,高职院校的教师准入机制中要明确新晋教师的实践素养,并对他们的“双师型”教学理念和教学能力进行初步测验,以保障后期专职“双师型”教师队伍的稳定性。另一方面,创新发展兼职教师队伍选聘标准。高职院校应积极寻求政府部门的帮助,通过政策性优抚引导更多企业加入高职教师队伍建设,并与院校达成长期合作,以便稳定兼职队伍,改善兼职队伍管理难的现实困境。同时,兼职教师队伍的选聘标准设置应该重视“质”,尽可能吸引有足够时间并对行业发展现状非常熟悉的兼职教师。此外,高职院校应该加快建立健全“双师型”教师资源库,关注地区企业发展中表现优异且具备“双师型”教师潜力的人才,并将其纳入院校“双师型”教师队伍资源库,以便后期将其纳入教师队伍。

(二)统筹兼顾,进一步完善高职院校“双师型”教师考评机制

一方面,制定合理的绩效考核制度。针对当前绩效考核制度过分重视量化考核而忽视定性评价的弊端,高职院校应该重新审视绩效考核制度,按照定量和定性相结合的方式优化。比如,高职院校应立足人力资源管理理念,放大绩效比例,将“双师型”教师队伍科研和实践成果、教学中学生的反馈和教务人员的评价作为重要定性考核标准,对在具体工作中取得开创性成果的教师给予较高的绩效评价分数,引导“双师型”教师队伍的建设^[9]。另一方面,形成科学的竞争激励制度。高职院校应构建有利于院校“双师型”教师队伍发展的长效机制,通过竞争上岗和择优录取等方式吸引更多优质教师进入高职教师队伍,永保教师队伍的先进性和稳定性。竞争激励制度的建设必须以人力资源管理理念为指导,坚持统筹兼顾,以高职新时代人才培养工作为出发点和落脚点,并以高职院校的改革发展建设全局为视角,全面发挥教师竞争激励制度的优势。

(三)均衡协同,进一步平衡高职院校“双师型”教师管理机制

一方面,完善人力资源战略部署。高职院校应从长期和短期相结合的角度部署和设定总体工作。比如,要根据工作实际情况设置具体的工作岗位和工作部门,明确部门工作目标,明确部门具体职责,并对其工作标准给予严格要求。当然,高职院校的人力资源管理还应该重视组织运行效率,对从最高管理者到管理团队的每一个成员提出针对性要求,让各成员之间以及各领导与成员之间都能进行有效沟通协作,进一步完善管理制度^[10]。另一方面,制定合理的分类管理制

度。高职院校应在对“双师型”教师队伍整体情况以及个别教师特殊情况进行充分了解的情况下,重新审视当前的管理制度,在坚持管理灵活性的基础上落实管理的科学性。为此,高职院校应该深化当前的分类管理制度,针对兼职和专职教师的具体情况进行制度优化,特别要对专职队伍的管理进行改革,要与其他行政人员的管理制度进行明确区分,提升管理制度的执行力,避免形式化问题的持续恶略影响。

(四)科学规划,进一步形成高职院校“双师型”教师培训机制

一方面,努力完善高职“双师型”教师培训体系。高职院校应借鉴人力资源管理中的培训思路 and 理念,对现有培训体系进行完善和丰富。其中最为重要的应该是从整体上把握培训体系的顺畅,完善职前培训、在职培训以及后备力量培训的整体框架,接着针对每一阶段培训重点进行目标确定,并在宏观目标的指导下针对每一位教师的个人能力水平明确教师学习、科研和自我提升的焦点,从而让“双师型”教师队伍建设工作更具实效性。另外,网络“双师型”教师培训活动也不能忽视,要通过网络的优势传播先进技术和先进育人理念^[11]。另一方面,加快建设高职“双师型”教师培训基地。人力资源管理对于人力资源培育非常重视,高职院校应该对现有教师培训模式进行创新,改变过去以校内日常教研培训为主的方式,与企业共同建立“双师型”教师培训基地,在提升教师理论素养的同时,提升教师的技术技能。为此,高职院校应该在对自身资源深刻认知的基础上学习德国的经验,不断完善教师培训工作。

四、小结

高职院校要在日益激烈的竞争中脱颖而出,就必须重视教师队伍建设问题。当前高职教师教学管理问题突出,逐步成为高职院校发展过程中的重难点,也是院校在教学管理中将要面临的一项长期任务。高职院校人力资源管理是指在院校整体发展战略部署下对院校教师团队人力资源进行挖掘、维护和管理、使用,以创造更多价值,实现院校育人总目标。简单来讲,就是将人力资源管理理念与高职院校长远发展目标有机结合在一起,从而形成更加科学高效的人力资源管理体系,加快建设高素质、高水平的“双师型”教师队伍,使得院校保持强大的核心竞争力。因此,基于人力资源管理视角探索高职“双师型”教师队伍建设对提升高职院校整体管理水平、促进院校健康有序发展均有现实意义,也必将成为新经济时代工业化改革发展大潮下,高职院校教育教学改革研究的新课题。希望有更多教育工作者能够投身其中,助力高职教育的创新发展。

参考文献:

- [1]赵旖旎,闫利雅,陈学彬.人力资源跨组织边界视角下的“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2020(18):61-66.
- [2]林秀君,徐国喜.论高校人力资源管理专业“双师型”教师队伍建设:以福建省五所高校为例[J].莆田学院学报,2015,22(6):101-104.
- [3]周健科.民办高校“双师型”教师人力资源管理改进研究:基于J校案例[D].南昌:江西农业大学,2018.
- [4]方建强.战略人力资源管理视域下的高校教师队伍建设研究[J].黑龙江高教研究,2015(3):92-94.
- [5]燕嫵.项目人力资源管理在A高职院校“双师型”师资队伍建设的应研究[D].武汉:武汉工程大学,2016.

□编辑 / 张世红