

基于高水平目标的高职院校教师队伍建设方略^{*}

周建松

摘要:《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》为新时代教师队伍建设改革提供了根本遵循。当前,正在筹划实施的中国特色高水平高职院校和专业建设计划对高职院校教师队伍建设提出新要求。基于高水平高职院校建设,制定教师队伍建设方略势在必行。坚持“爱育引留用”五管齐下的原则,着力打造高水平专业教学团队,探索形成兼职教师队伍长效机制是高水平高职院校教师队伍建设的可行之路。

关键词:新时代;高水平高职院校;教师队伍建设

百年大计、教育为本,教育大计、教师为本,《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》开宗明义,强调了教师队伍建设在教育发展和国家富强与民族振兴进程中的重要性。这是新中国成立以来,第一个以党中央名义发布的关于教师队伍建设的重要文件,充分表明了我们的党和国家对加强教师队伍建设在推进中华民族伟大复兴中重要性的认识。当前,国家“双一流”建设正在有效推进,高等职业教育领域的优质高职院校建设正如火如荼进行,中国特色高水平高职院校和专业建设正在筹划,面对优质高职院校建设的基本要求,迎接高水平高职院校建设计划的新机遇和新挑战,如何把中央关于深化新时代教师队伍建设改革的要求落到实处,我们必须从各学校实际进行系统思考,认真研究,狠抓落实。

一、充分认识教师队伍建设在高职院校各项建设中的重要意义

教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任,是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的基石。^[1]教师队伍建设的重要性,在各级各类学校中都是不言而喻的,对于以高水平高职院校建设为目标的学校而言,意义更为重

大,任务更为迫切。

(一)从新时代高等职业教育改革发展要求看教师队伍建设

党的十九大明确提出,中国特色社会主义进入新时代,我国社会的主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾,人民对公平而有质量的教育向往更加迫切。^[2]作为职业教育较高层次的高等职业教育,近年来总体发展较快,院校数快速增加,规模扩张极其迅猛,一部分地区、一部分院校的办学水平、人才培养质量和师资队伍也在发展过程中得到了快速提升。与此同时,我们应清醒地认识到,与本科教育相比乃至与基础教育相比,高等职业院校师资队伍不均衡不充分的状况十分明显,在边远地区和三线城市甚至缺乏合格的教师,缺乏充裕的教师来源,也有一部分地区因为师资队伍数量、结构和质量等因素,影响了高职院校新专业的开设和现有专业教育教学水平的提升,使高等职业教育的充分发展受到极大影响,正因为这样,我们必须从推进均衡和充分发展的高度,着力解决好教师队伍的数量、结构和质量问题。

(二)从高职院校实际情况看教师队伍建设的差距

必须充分肯定,经过近40年尤其是“新高职”

收稿日期:2018-09-06

作者简介:周建松,浙江金融职业学院党委书记,中国高等教育学会职业技术教育分会理事长,教授。(杭州/310018)

^{*} 本文系现代职业教育研究院规划课题“高职院校教师职业发展规划研究与实践”(ZYK2016-FZZ09)研究成果之一。

20 年左右的建设和发展,包括教师队伍在内的高职院校内涵建设条件已有较大改善,但存在的差距仍然是十分明显的。具体表现在以下方面:一是教师数量总体不足,从高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理平台反映的情况看,全国高职院校生师比大都超过 20:1,有些院校甚至高达 30:1^[3],这既有编制原因,也有经费原因,更有观念原因;二是教师素质和素养达不到要求,“双师”素质不达标,教师教学基本功素养不够好,职业教学能力不够强,会做和会教之间存在双重缺陷;三是高层次高水平教师缺乏,尤其是缺少既懂专业、也懂教学、又懂实践,还能具有技术研发能力的高水平教师,从这几年参评教学名师、专业学科带头人、学科领军人才的相关材料看,这是一个很大的短板。也就是说,从高职院校表现出来的具体状态看,数量不足、结构不合理、领军人物不多是共性。

(三)从高等职业院校双重属性要求看,教师队伍建设机制不健全

在现实中,一方面表现为高职院校教师数量不足,结构不合理;另一方面表现为现有教师再培养、再提升的机制不够健全。由于高等职业教育具有高教和职教双重属性和双重要求,它对教师队伍建设具有特殊的培养教育要求,但实际上又存在着高等教育中够不上、职业教育中不解渴的状况。我们经常讲教师的培养要先于实践,也即教育者应优先培养,实际上根本做不到;我们也经常讲缺什么补什么,实际上也不太可能。许多教师还是从校门到校门,接受学科学术型培养,大部分教师,既未接受系统教育学、心理学和教师基本功训练,也未经历过社会实践锻炼,就上台讲一门专业课甚至上两三门专业课,比较务实有效的教师培养发展机制基本没有建立;我们再三强调的“双师”素质或“双师”结构教学团队建设,在制度上也没有相应的保障。

二、正确把握新时代高职院校建设高水平教师队伍的总体要求

中国特色社会主义进入了新时代,开启了中国全面建成社会主义现代化国家的新征程。时代有召唤,新技术提出新变革。教育工作作为一个立足今天的知识和技术,培养未来的人才的工作,必须高瞻远瞩,抓好新时代高职院校建设高水平教师队伍。其总体要求应当是:

(一)贯彻党中央国务院工作总要求

《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出了新时代教师队伍建设改革的指导思想和基本原则,提出了教师队伍建设改革的总要求,高职教育必须充分认识其重大意义,并在具体工作中切实贯彻。这些总要求概括起来说,一是要确保方向,充分发挥党委领导和把关作用,确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权,保证教师队伍建设正确的政治方向;二是强化保障,把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域,优先谋划教师工作,优先保障教师工作投入,优先满足教师队伍建设需要;三是突出师德,把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置,推动教师成为先进思想文化的传播者,党执政的坚定支持者,学生健康成长的指导者。^[4]与此同时,要深化改革,并从实际情况出发,根据不同类型,不同情况分类施策。

(二)紧紧把握问题导向制订工作方针

高等职业教育既是高等教育,也是职业教育,既是办学类型,也是办学层次,具有高教性和职教性的双重属性,类型与层次的有机统一是其基本特点。^[5]我们研究师资队伍建设,必须从高等教育的要求出发,着力在创新型上下功夫,同时必须把握职教性的要求,在“双师型”上出实招,既要从高等教育的理论体系上考核培训教师,也要从职业教育的实践要求上培养和训练教师,努力使高等职业教育的教师培训培养双管齐下、多策并举,真正培养出“学做研”一体的不可替代的教师队伍,使高职院校的教师队伍呈现出欣欣向荣的良好局面。

(三)把增加教师数量要求作为工作重点之一

必须承认,数量不足也是当前高职院校教师队伍建设中普遍存在的矛盾,这导致“小班教学不可能、中班教学较普遍、大班教学都存在”已经成为高职院校比较普遍的情形。为此,要在坚持质量前提下,同样重视数量考核。一是要畅通教师引进渠道,尤其是要畅通从企事业单位招录符合条件的优秀分子进入教师队伍的渠道;二是要动员更多的师范和非师范类高水平院校通过一定条件和途径培养职业院校教师,形成教师队伍源源不断的培养和补充渠道;三是要放宽对高职院校引进和招录教师的指标和编制限制,形成与学生数、班级数、专业数相对应的编制政策。

（四）坚持质量和素质优良的标准

教师是人类灵魂的工程师。俗话说，学高为师，身正为范。教师担负着教书育人、立德树人的光荣任务，其世界观、人生观、价值观对学生的影响极大，其言行对青年学生的成长起着潜移默化乃至直接的影响，因此，人民教师必须具有坚定的理想信念、良好的师德修养，并具有优良的操守规范和心理素质。正是从这个意义上说，教师是由特殊材料做成的，要具有特别的素养，要具有超越凡人的风格和风范。我们招录教师首先必须把握素质素养关，考核评价教师必须坚持以德为先，以德取人。

（五）必须把结构合理摆上议事日程

一支理想的教师队伍应该是数量充足、素质精良，同时做到结构合理。从发展要求看，结构要素也显得十分重要。具体包括：一是各类课程之间的结构，思想政治理论课、公共文化课、职业素养课、专业基础课、专业技术课、实践技能课等只有符合科学合理的结构才能满足人才培养的需求；二是各专业教学团队之间的结构，通常在学校有重点专业和一般专业之分，根据学校专业结构和各专业班级学生数情况，应有科学分布和合理调配；三是专任教师和来自行业企业的兼职教师之间应该保持一个和谐结构，坚持专任教师数量充足为基本要求，同时，要根据推进专业化、职业化的要求，从生产实践和业务经营一线聘请一部分优秀工作者担任兼职教师，经过适当的培训和考核，承担部分实践性较强和社会及专业实践项目的课程，使“双师型”教师队伍做到结构合理、运行和谐。

三、坚持“爱育引留用”五管齐下方略推进高水平师资队伍建设

建设高水平教师队伍，对国家来说是一项十分复杂的系统工程，而对于一个学校来说，同样也是一项系统工程，必须多管齐下、综合施策，才能有所作为，有所成效。

（一）要有“爱”的厚度

教师政策是党和国家知识分子政策的重要组成部分，必须把尊重和关心放在首要位置，在全社会营造一个尊师重教的良好氛围。这要从学校开始做起，尤其是要从学校党政领导开始做起，学校要把爱教师放在重要议事日程，确立起全心全意依靠全体教师的理念，坚持办学治校以教师为本，把教师队伍建设作为基础工程来抓，尊重教师个性，

倚重教师德才，注重教师发展，营造大爱文化。对教师的爱表现在政治上关心，生活上照顾，事业上激励，促进教师个性化成长成才和特色发展，包容教师个性和缺点，以此推进学校治校迈向高水平。

（二）要有“育”的力度

抓好教师队伍建设，培养是一个最为重要的途径和策略。新教师需要培养，教师知识更新需要培训，教师水平提升更需要培训，特别是在当今科学技术日新月异，经济社会大发展大变革时期，我们一定要把培养培训和教师发展紧密结合起来，要舍得时间和经费支持，让教师能够多渠道、多途径获得培训，既要让教师参加本专业本领域知识更新的系统性经常性培训，也要让教师在教育理论、方法和技术等方面获得培训提高的机会；同时，要积极创造条件，让教师走出国门，通过访学交流、短期培训等路径拓宽视野，学习前沿，丰富和更新教育教学理念。对于高职院校教师而言，学历提升仍然有一个过程，要积极鼓励，企业实践经历也要十分重视，特别是对高职院校的专业课教师而言，“双师”素养更十分必要。学校要舍得投入，舍得大投入，因为对教师培养培训投入具有巨大的杠杆效应。为此，教师培训千万要重视，建设好的教师发展培训中心十分重要，必须办好。

（三）要有“引”的强度

教师资源是十分重要的资源，正如习近平总书记所讲，一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。^[6]因此，适应学校不同阶段发展需要，必须有不同的教师队伍建设策略，自我培养培训提高十分重要，而引进高学历、高素质、高层次教师队伍也十分迫切。引进在教师队伍建设中的重要性至少基于以下几个原因：一是适应新兴学科、新专业和课程建设的需要，需要建设相应的高层次人才乃至人才团队；二是适应专业学科结构优化的需要引进相应人才；三是推进办学治校，专业学科水平提升需要引进高层次人才。鉴于人力资源尤其是高层次人才的紧缺性和稀缺性，必须解放思想、舍得投入，要在科研启动、住房等方面综合投入，必要时需要采用“五子登科”的举措，因为在有时候，引进一个人才，能引领一个团队，激励一片天地，开创一番事业。

（四）要有“留”的气度

知识分子有个性，要留住优秀人才并发挥优秀人

才的作用,必须把留住人才作为基础。如果现有人才都留不住,事业必然受到影响,而新引进人才也会难上加难。留住人才前提是尊重人才,必须有足够的雅量,不拘一格用人才,用人之长、容人之短,为扬长补短创造条件,并通过团队的协同和配合的力量弥补人才之短,使人才的个性得到彰显和弘扬,其短处得到包容和宽容,长处更好发挥和发扬。对此,学校党政领导和部门主管一定要有胸怀和气度,要学会做伯乐,学会识千里马,学会从长计议。

(五) 要有“用”的宽度

加强教师和人才队伍建设,引进人,培养人十分重要,而使用人,努力做到人尽其才,才尽其用也十分关键。要让人才有施展才华的机会、平台和舞台,要积极创造条件发挥教师的聪明才智,要解放思想,努力让青年人脱颖而出,要从专业上培养教师,也从管理上发展教师,用更宽的视野把教师队伍使用好、建设好,真正做到人才辈出、事业繁荣。在使用教师的基础上,真正使广大教师岗位上有幸福感,事业上有成就感,社会上有荣誉感,使教师成为让人羡慕的职业。

四、把着力打造高水平专业教学团队作为教师队伍建设重中之重

高职院校的师资队伍建设是一项复杂的系统工程,其中思想政治理论课教师队伍十分重要,必须确保,文化基础课教师队伍不可或缺,必须适当,与此同时,我们认为,着力于建设高水平高职院校,必须把建设高水平专业教学团队放在特别重要位置。

(一) 建设高水平专业教学团队是由高等职业教育特点所决定

高等职业教育具有高等教育属性,但其本质上属于职业教育,职业教育必须坚持以专业建设为龙头。专业建设在高等职业教育中居于龙头地位,高水平专业和专业群是衡量一个学校水平高低的基础,重视专业建设就是重视高职教育。一个高等职业院校的专业结构既表明了学校的特点和面向,也彰显了学校对区域经济社会发展的主要面向和方向,专业建设水平与专业人才培养质量正相关,也与学校服务区域经济社会发展和行业企业能力正相关。因此,参照我国“双一流”建设采用一流大学和一流学科的模式,我国高等职业教育的高水平建设也将采用“双高”即高水平学校与高水平专业相结合建设模式,建设一批高水平专业和专业群,是高等职

业教育高水平建设的重中之重,把建设高水平专业群和高水平专业教学团队重视起来乃题中之义。

(二) 建设高水平专业教学团队是一项系统工程

高水平专业教学团队建设是一项具有人文、科学和艺术相结合的大学问,本身也是一项系统工程。一是要培养和选拔好高水平专业带头人,专业带头人既是专业人才培养方案的主要设计者,也是专业课程的主要承担者,又是学生专业成才成长的引领者,还是专业教学团队的培育培养者,其德行品格、专业水平、管理协调能力决定着专业教学团队的整体高度和专业建设的水准,这已经被很多学校的大量案例所证明,必须切实重视,并把它作为重中之重。二是按规模和梯度要求抓好团队整体建设,既要讲教师数量适当适度,又要讲知识结构、学科结构、专业结构、年龄结构、性别结构相对合理,更要强调形成梯队,实现互补。三是要建立专业教学团队有效培养制度,包括知识更新、学历提升、挂职锻炼、社会实践、“双师”考证等,真正建立起一个有效管用的长效机制。四是注重团队履行人才培养、科学研究、社会服务、国际交流、文化传承五大职能的有机协调和和谐统一,形成以人才培养能力建设为主,科学研究、社会服务及其它各项职能协调统一的合理结构和机制。五是高水平教师团队建设要与党支部建设和党员队伍建设协调统一,形成党支部负责人和专业带头人统一协调的机制,把支部建在专业上,形成党建与育人、专业教学与育人的协调和谐,并充分发挥基层党支部的战斗堡垒作用、教师和党员的先锋模范作用。在这个意义上,可以说,专业水平之高在于专业带头人水平之高,在于专业带头人和党支部书记统一协调之高。

(三) 高水平专业教学团队建设要构建良好机制

按照专兼结合、“双师”组合、机制融合的要求,贯彻老中青相结合的要求建设好专业教学团队,需要科学构建激励机制。一是要着力构建青年教师培养与成长的金翅膀机制,瞄准社会发展和技术前沿,抓住青年教师特点和需求,为青年教师成才成长创造更多更好条件,让青年教师尽快成长和成熟,勇担重任、快速成长;二是要建立健全中年教师稳定发展的金台阶机制,推动青年教师脱颖而出的同时,讲年功和历史贡献,防止中年教师成为发展过程中的失落者现象的发生,激励中年教师发挥团队建设带头和稳定作用;三是创造条件构建起老年教师幸福与安康的金色降落伞机制,从老教师的安全

感、获得感、成就感、荣誉感、幸福感中激励中青年教师立足岗位、教书育人、争做贡献。

(四) 强化专业教学团队的专业化和职业化

这里需要特别强调的是,高职院校专业教学团队的培养必须在职业化上下功夫,只有推动教师队伍专业化、职业化,才能培养出职业化和专业的学生,从而推动高等职业教育的高水平建设,才能使高等职业教育办出特色和水平。为此,我们既要贯彻好中央和国家有关部门关于深化教师队伍建设改革的要求,同时要制订教师职业发展指引,引导教师在职业化发展道路上不断向前,健康成长。如浙江金融职业学院自2000年升格高职办学以来,每三年召开一次师资队伍工作会议,探索形成顶层设计、工程推动、项目引领、梯次培养、舆论引导的“教师千万培养”工作机制;在以往多年职业教育教师队伍建设实践的基础上,于2014年制订了《浙江金融职业学院教师职业发展指引》,具体细分为十二个方面五十条,成效十分明显,一批以国家“万人计划”教学名师、浙江省“万人计划”教学名师为主体的高水平专业带头人正在崛起,引领了高水平教学团队的形成和高水平专业(群)的发展,促进了学校高水平建设和高质量发展。

五、探索形成兼职教师队伍长效机制,推动高职教育高水平建设

高职教育要实现高水平,专业是基础,教师是关键,而在专业教师队伍建设中,教师的“双师”素质十分重要,而要从根本上解决好问题,必须在“双师”结构上着力,即在致力于提高专任教师理论业务和教育教学水平的同时,把建好一大批合法的、具有较高稳定性的兼职教师队伍作为重要工作内容。^[7]为此,笔者建议在中国特色高水平高职学校和专业建设计划实施过程中,以政府主导,积极探索建立高职教育“双师”结构兼职教师新机制。具体思考如下:

第一,由国务院有关部门,如人社部、教育部、财政部联合制订关于职业院校兼职教师队伍建设文件,明确对各地建立由政府统筹的职业院校兼职教师队伍提出要求,明确人事政策、教师资格、财政补贴方法等。

第二,由省、市、县三级人民政府分别出台措施,建立职业院校兼职教师师资库,认定教师资格、可执教业务范围和层次,向全社会公开公示,颁发

资格证并给予一定的补贴。

第三,各职业院校根据需求在符合任职资格的兼职教师中聘任,并根据教学数量和质量支付相应报酬,各级财政部门给予适当奖励性配比,并进行年度评比表彰。

第四,国务院有关部门将兼职教师到职业院校授课纳入其岗位职责,不属于因私兼职和因私赚钱,各有关企业将其作为履行人才培养职责和社会责任而积极支持,各省、市、县有关部门落实执行。

第五,由省、市、县三级建立职业院校兼职教师资格考核或认定办法,并建立相应认证机构,每三年举行一轮审检,如发现特殊或异常情况,可随时处理。

这样做,既有利于建立一支规模宏大的高职院校兼职教师队伍,也有利于消除行业企业兼职教师无证上岗的尴尬状况,更有利于弘扬教师光荣的风尚,必然极大提高高职院校教师地位,提升高职教育人才培养质量,促进高职教育可持续发展。

参考文献:

[1][4]中共中央、国务院.关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-31)[2018-08-20].http://www.gov.cn/xinwen/2018-01/31/content_5262659.htm.

[2]习近平.决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[N].人民日报,2017-10-28(1).

[3]教育部职业教育与成人教育司.高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理平台[EB/OL].(2017-07-01)[2018-08-20].<http://crpdc.gzvtc.cn/xin/log/login.aspx>.

[5]周建松.关于高等职业教育改革与建设若干问题的思考——基于高职教育的类型特征[J].中国高教研究,2010(11):73-76.

[6]人民网.习近平在北京师范大学考察 号召全国广大教师做党和人民满意的好老师[EB/OL].(2014-09-10)[2018-08-20].<http://epc.people.com.cn/n/2014/0910/c64094-25629944.html>.

[7]周建松.提高质量:高职院校师资队伍建设的着力点[J].教育研究,2012(1):138-140.

(责任编辑 刘第红)