

“双一流”建设背景下的高职教师队伍建设

○程雅菊

【摘要】 高职教师队伍建设对高职教育发展非常重要。但是,就高职教育发展而言,一些高职学校教师队伍建设仍然存在着不同程度的问题。这里面有地域问题,也有历史遗留问题。目前,需要改变高职教育师资队伍现状,积极向“双一流”建设标准靠拢,发挥自身高校特色,营造结构合理、特色明显、人尽其才的教师队伍环境,创建优质高职教师队伍,更好地为高职教育发展服务。

【关键词】 “双一流”;高职;教师发展;师资队伍建设

【作者简介】 程雅菊(1979-),女,常州工程职业技术学院化工学院助理研究员,研究方向:化学工程、教育教学管理。(江苏常州 214613)

高职教育经历了“示范校”“骨干校”建设的黄金期,软硬件环境大有改善,人才培养质量显著提高,但同时也要正视当前高职人才培养过程中的一些现实问题。部分高职院校内部治理结构紊乱,管理制度不够健全,干部队伍和教师队伍中“庸、懒、散”现象严重,人才培养质量难以保证;一些院校仍然存在与区域经济发展无关或同质化严重的专业,专业设置大而全,在同类专业竞争中优势不明显,部分专业课程体系依然不尽合理,有些专业的师资队伍参差不齐,学生厌学弃学现象并不鲜见;相关校企合作政策配套缺位,深化产教融合瓶颈难破,学生实习实训环节质量大打折扣。优质院校建设应直面这些问题,不断诊断与改进,确保技术技能人才的输出质量。

一、高职教师队伍建设存在问题

(一)高层次人才引进和发展模式单一

高职教师队伍建设因地域原因存在一定程度

的地域资源分配不均衡的问题,高层次人才往往容易集中流向东部地区或一线沿海城市。在中西部或中部地区的高职业院校还存在高层次人才引进困难和在职教师发展模式单一的问题。每年年初各大高校进入招聘期的时候都是看各大高校“抢人”大战的时候,一家比一家的条件好,高校能够将高层次人才的引进计划和待遇一升再升,就是明显表示出对高层次人才的需求急迫性。这种现象产生的原因是多样的,但是归根结底还是目前高校教师发展模式单一造成的,本校教师没有得到充足发展空间。引进和培养难以协调,造成本校人才不能尽其所用,制约了原有师资力量开发和培训。其次,在高层次人才的引进上,部分高校存在过分注重科研成果和海外经历,有可能将一些并没有实质科研能力的高层次人才作为高校的领军人才培养,不仅没有提高本校的科研水平,反而违背了公平和效率原则,打击本校教师队伍结

校继续教育供给,灵活应对瞬息万变的市场需要。从国际上讲,要发扬大国精神、承担大国责任,积极倡导各国继续教育有原则地开展合作,鼓励各国制定更加包容和开放的继续教育政策,推行适宜的国际化发展的继续教育机制。

参考文献:

- [1]伊剑,吴晓华.“一带一路”语境下面向港澳的成人教育协同创新研究[J].中国成人教育,2018,(02).
- [2]T.W.舒尔茨.论人力资本投资[M].吴珠华等译.北京经济学院出版社,1992.
- [3]教育部关于印发《高等学历继续教育专业设置管

理办法》的通知[EB/OL]. http://www.moe.edu.cn/src-site/A07/moe_743/201612/t20161202_290707.html,2019.

[4]李光,武丽娜.高校继续教育人才培养的生态环境解析[J].职教论坛,2017,(03).

[5]翟振元.“一带一路”建设与国家教育新使命[N].光明日报,2015-08-13.

[6]张旭.“一带一路”倡议下高等继续教育的发展路径[J].继续教育,2018,(01).

[7]张雪华.“一带一路”倡议下成人教育发展的动力分析与基本取向[J].中国成人教育,2017,(13).

[8]席宏晔.“一带一路”倡议背景下继续教育的发展策略[J].成人教育,2017,(11).

责任编辑:高原

构的进一步提升。另外,高额的人才引进费用会进一步拉大不同层级教师队伍之间的差距,尤其是对于青年教师群体而言,具有发展空间的人才梯度结构才是一个高校持续发展进步的保证。如果青年教师群体在高校的发展得不到有效关注,那所谓的高薪外聘对于本校的高层次人才引进来也解决不了根本的人才问题。

(二)岗位流动率与人才结构不合理

高校的岗位流动率在全国水平来看是比较高的,而且往往是从其他地区流向东部沿海经济发达地区的高校。通过对院士、教育部“长江学者”“千人计划”入选者和国家级百千万人才工程入选者这些高层次人才流动和分析来看,东部沿海城市,如上海、杭州等地的高校在院士、“长江学者”“千人计划”入选者等高层次人才的数量上占据绝对性的优势。经济发达地区的高校吸纳了一大批优秀的师资团队和学术专员,一方面在薪资待遇和学术环境上会占据优势,另一方面优质师资队伍和人才的聚拢进一步带动当地的教学和科研的进步,两者同时对当地高校的发展助力,进一步扩大了该地区与中西部高校的差距,从而形成恶性循环。越是经济发达的地区越能够为优秀高校师资提供更好的福利待遇和工作环境,也越能提高本校的科研和教学质量,形成“双一流”的竞争优势;越是经济相对落后的地区,越要花费更多的精力和成本来争夺优质师资力量,不可避免地削弱本校师资队伍的培养力量,越是留不住人才;越留不住优质师资,越没有教学和科研的竞争力,越得不到“双一流”建设的竞争优势。如此循环让高校的优秀师资分布越发不平衡,尤其是在人才结构上更不平衡。部分高校在各类学科的教育资源上更具优势,在校教师尤其是青年教师群体有更多的自主选择权,能够入选“千人计划”和“长江学者”等高层次人才计划的概率更高。

(三)管理机制与静态激励不足

高职学校教师队伍建设不仅受到经济因素的影响,也同样受到传统管理机制和激励机制的影响。高职学校教师一般都属于事业编制工作人员,在管理、考核和晋升方面都是根据事业单位管理条例。这样的传统管理模式造成了很低的淘汰率,几乎是能进不易出。甚至在部分高职学校考核也只是流于形式,教师发展积极性和可能性激励不够。合同聘任制的招聘形式给新进教师带来的是相比编制教师更多的工作和科研压力,两种模式的差异让教师的发展变得失衡。纯静态的激励机制对于优秀师资的吸引力和保留力是很弱小的,如何进行动态化的激励机制变革来留住优秀人才是当下部分高职学校面临的重要问题。动态的激励机制要注重把握高校发展与教师个人发展的紧密结合,打造持续不断的激励机制去促进教师发展并将教师发展与

高职学校可持续发展进行同步。

二、“双一流”建设背景对高职学校教师的新要求

(一)一流的管理组织能力

一流的高职学校建设要求一流的教师队伍,一流的教师队伍需要一流的管理水平。一流大学的建设要求大学教师具备一流的管理组织能力,对基层教师的管理要做好角色定位。明确做好基层教师的角色定位,不仅包括教学科研工作的分配,也包括教书育人、立德树人以及自身思想政治素养的管理。“双一流”高职学校建设是要推进高职学校教师队伍的建设和教学科研能力的现代化,是能够为一流高职学校出谋划策、出力使劲的,所以,要让高职教师成为知识传承和创新的重要力量。在高职教师的管理过程中,出现了不同的新管理模式,都是各院校教师管理组织能力的展现,但是这些管理新模式有没有区分好教师的教学科研,有没有做好基层教师的人员管理、工作管理和绩效管理还有待考证。近几年,各高职学校都实施二级学院负责制来管理基层教师的工作,在该模式中,二级院系在日常管理工作、院系专业发展和科学研究以及教师管理中都发挥着重要作用,是高职将权力下放,精简管理层级,实施扁平化管理的有效示范。只有一流的管理组织能力才能保证高职学校的可持续发展,才能留住优质资源,为建设一流高职学校服务。

(二)一流的教学科研能力

一流的高职学校和一流的学科建设是“双一流”建设的两个目标,一流的学科建设依靠的就是高职学校的教学科研能力,而教学科研能力的高低直接由高职教师队伍的质量高低决定。教学和科研是高职教师最主要的工作,只有教学和科研能力都得到提升才能建设出一流的学科。一流的教学能力要求教师把教书和育人放在同等重要的地位,不仅注重教学理论知识的教授,更要注重对学生人文素养的培育。教师在教学过程中要注重自我成长,不断提高自身的教学水平和人文素养,及时了解自己所教学科的发展和掌握国内外最新的科研成果,并能够反映到日常的教学中。另外,育人需要教师深入学生内部,用自身的求知上进去影响学生,给学生树立榜样。科研能力是高职教师必须不断发展的能力,在担任日常教学工作任务之外,还要积极扩展对本专业的知识储备和深入思考,参与到院系的科研课题中去。高职学校也可以实行以老带新的良好科研氛围,为青年教师科研能力发展提供成长空间,不断提升教师的科研能力。伴随着工作经验的提升,教师的教学和科研必须要不断成长。只有将教学和科研能力提升了,才可能为一所一流高职学校的建设出一份力。也只有培养更多的教学科研能手,才能将“双一

流”建设之路走得平稳顺畅。

(三)一流的教师道德修养

教师是学校的根本,高职教师的师德是学校的灵魂,高职教师的师德修养在“双一流”建设中尤为重要。高职教师从事的教育工作必须遵守职业道德规范。在工作要求的职业道德规范之外,高职教师还要提升自身的师德修养,完善自我价值观。一流高职学校的教师尤其是应该成为高职教师的师德典范,在师德修养上起到示范带头作用。一方面可以引导学生群体不断提升自己的生活道德修养,另一方面也能影响其他高职教师不断提升自身的职业道德修养。一流的教师道德修养能够为培养具备社会主义核心价值观的大学生做贡献,促进大学生心理健康成长。高职教师的师德修养水平不仅依靠平时的教书育人工作,也在于教师的职业态度和职业热情。只有真正热爱教育事业的教师,才能达到高水平的师德修养和职业素质。这也正是“双一流”建设中对教师提出的新的道德要求,立德乃为教师之本。

三、“双一流”建设背景下高职教师队伍建设路径

(一)完善高职人事制度

高职教师队伍存在的人才结构不合理现象需从人事制度的角度出发来改善。造成高职高层次人才的地域性差异的原因主要是地区性的人事制度不尽完善。完善高职人事制度可以从以下三个方面入手。首先,全面优化高职优秀师资的选拔和录用机制,人事部门在选聘和录用优秀师资时,不能片面要求高职称和高学历,要充分考虑教师的职业能力和师德师风,更要杜绝不公平的任用现象发生。其次在教师薪酬制度上,要改变目前的“唯职称”和“唯科研”的简单绩效工资,增加包括教学、师德和工作态度等方面的考核指标,将更多元化的职业素养纳入绩效考核系统,提高薪酬制度的合理性,尤其是对基层青年教师的薪酬考核,要注重发展性和动态性。只有薪酬制度得到完善,才能吸引和留住优秀的教师资源。

(二)提高教师的信息化水平

“互联网+”时代的信息技术得到了质的飞跃,信息技术是各领域发展的强大工具。利用好这一技术,能够帮我们快速适应社会发展。对于“双一流”的建设也是推动力十足。高职学校的信息化水平包括信息化管理和信息化教学,要实现信息化教学就要先提高教师队伍的信息化水平,“互联网+教育”是高职学校信息化发展的有效途径。网络教育、微课、MOOC(慕课)这些新型的教育模式能够通过信息技术改善部分高职学校的师资缺乏问题,高质量的在线课程是本校教学质量提升的推动力。只要教师能够正确掌握使用这些优质网络教育资源的方式和技巧,就能将各项优质教育资

源、方式方法应用到日常教学中去。另外,教师信息化水平的提升还能够提高教师的备课、教学能力,利用互联网等多项技术来拓展教学视野,丰富教材内容,优化教学方式,增加教学方法,趣味化教学手段。因此,通过增强信息化水平的培训和新技术的推广来提升教师的信息化水平,定期组织教师队伍进行信息技术的考核和交流,实施专业教师带头,组织基层教师和老年教师积极学习信息技术,应用信息技术势在必行。此外,还可以通过将教师的信息化教学水平作为薪酬考核指标之一来倒逼教师的信息化水平提升。

(三)推动教师队伍国际化发展

一流大学的标准是放在世界范围内的一流标准,国际化绝对是必不可少的一个发展趋势和硬性指标,而决定一所大学的国际化程度是受到教师队伍的国际化程度影响的。推动教师队伍的国际化发展可以有两个途径。其一,积极创建本土高校与国外高校的学术交流和人才的联合培养,尤其是在本校的优势学科和特色学科的建设上要敢于走出国门,将本校的优秀教师输送到国外高校去进行国际化的学术交流,增加教师的海外经历,拓展教师的国际视野。具体的措施可以是积极申办各类优势学科的高层次学术会议。邀请各国学者和海外人才参加,让学术在国际领域行走无边界。其二,推动教师队伍结构的国际化建设,在学科建设中设置一定的海外人才比例,吸引具备海外经验的专业人才进入教师队伍,重点关注国际化环境的建构,营造海外专业人才想进来的学术自由环境。只有将两种方法相结合,才能既实现培育本校教师的国际化水平,又提高教师队伍结构的国际化水平,从而为“双一流”建设提供国际化力量。

在“中国制造2025”背景下,高职院校“双一流”建设将对我国未来高职院校的布局、发展产生极为深远的影响。优质高职院校如何创建,正如中国职业技术教育学会副会长马树超所说:“示范校抓的是工学结合的重点专业建设,骨干校建设重点抓校企合作的体制机制创新,优质校则要实现真正的产学研融合。”

参考文献:

- [1]李佩弦.“双一流”背景下,我国高校师资队伍现状与路径研究[J].课程教育研究,2018,(18).
- [2]黎军,宋亚峰.“双一流”背景下西北地区高校师资队伍建设路径研究[J].教师教育论坛,2017,(09).
- [3]张楠.“双一流”背景下东北高校教师队伍建设——基于目标管理视角[J].沈阳大学学报,2018,(02).
- [4]李晓东,顾振娣.新时代高校师资队伍建设探索[J].中国成人教育,2018,(06).
- [5]吴媛,宋旭.“双一流”大学建设重点之思[J].中国成人教育,2018,(05).

责任编辑:王晨阳