

政策分析视角下解决高职教师队伍制度性问题的对策^{*}

孔 彤

(广州番禺职业技术学院 人事处 广东 广州 511483)

摘 要 教师队伍作为高职院校发展的重要基础和关键支撑,对高等职业教育的改革发展起着决定性的作用。当前高职院校教师队伍建设存在一些因政策、制度、机制等不完善而产生的制度性问题。这些问题单纯的依靠高职院校内发的改革无法解决,需要地方政府管理部门进行系统性的思考和改革。文章以广州为例,通过对进入新时代以来国家政策取向的分析,从以下几个方面提出对策和建议:营造制度基础,构建“互联网+双师”的双师型教师队伍建设广州模式,建立广州高职院校教师准入资格制度,加强教师培养,完善人才引进激励机制,建立中高职教师素质协同提升机制。

关键词 高职教育;教师队伍;制度性问题;政策分析

中图分类号:C961

文献标志码:A

文章编号:2096-000X(2020)09-0149-04

Abstract: Teachers, as an important basis and key support for the development of higher vocational colleges, play a decisive role in the reform and development of higher vocational education. At present, there are some problems in the construction of teaching staff in higher vocational colleges due to the imperfection of policies, systems and mechanisms. These problems cannot be solved by relying solely on the internal reform of higher vocational colleges. It needs the systematic thinking and reform of local government management departments. Taking Guangzhou as an example, by analyzing of the orientation of national policies since entering the new era, this paper gives some countermeasures and suggestions from the following aspects: building a system foundation, building a Guangzhou model of "Internet plus double division", establishing a teacher admission qualification system in Guangzhou higher vocational colleges, strengthening the training of teachers, improving the mechanism of introducing and encouraging talents, and establishing the mechanism of synergy promotion between secondary and higher vocational teachers.

Keywords: higher vocational education; teachers; institutional problems; policy analysis

一、研究背景

党的十八大以来,党和国家事业发生历史性变革,我国发展站到了新的历史起点上,中国特色社会主义进入了新时代,这是我国发展新的历史方位。^[1]进入新时代,国家对职业教育给予了前所未有的高度重视,尤其是党的十九大以来,陆续出台了系列具有导向性、针对性的文件,以破解职业教育发展过程中遇到的问题,从而提升职业教育水平。今年2月份,国务院印发了《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》(简称“职教20条”),对职业教育提出了全方位的改革设想,并提出了20条举措。今年的政府工作报告中,更是史无前例的对职业教育给予了高度重视,引起社会的高度关注,加快发展现代职业教育体系已成为缓解当前就业压力和高技能人才短缺的国家战略。^[2]高定位、高支持、高期望对职业教育提出了高要求,各地方政府应给与职业教育(特别是高等职业教育)更大的关注,应站在更高的战略定位上审视高等职业教育的发展改革问题。

教师队伍作为高职院校发展的重要基础和关键支撑,

对高等职业教育的改革发展起着决定性的作用。2018年初,党中央更是出台了新中国成立以来的第一个专门面向教师队伍建设的文件《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》(中发[2018]4号),教师队伍建设的重要性和紧迫性得到进一步明确,也同时对新时代如何加强教师队伍建设给出了明确的指引。当前高职院校教师队伍建设存在问题,其中很多问题是因政策、制度、机制等不完善所带来的制度性问题,而制度建设本身具有根本性、全局性、稳定性和长期性的特点,^[3]相关问题单纯的依靠高职院校内发的改革是无法解决的,需要高职院校所在地方政府进行系统性的思考和改革。本文以广州市为例,通过分析当地高职院校教师队伍建设存在的主要问题,基于对进入新时代以来国家出台的系列政策的取向分析,给出了当前状况下地方政府解决制度性问题,加强高职教育教师队伍建设的对策。

二、广州市高职教育教师队伍建设存在的主要问题

作者在进行文献研究、对广州市属高职院校进行实地调研、对各校教师队伍管理人员及部分专任教师进行访谈

^{*} 基金项目:广东省普通高校青年创新人才类项目“‘放管服’背景下高职院校教师队伍分类分层管理与支持体系研究”(编号:2018GWQNCX084,课题主持人:孔彤);广州市教育科学规划课题“高职院校青年教师专业发展中的职业高原问题研究——以广州为例”(编号:1201555113,课题主持人:孔彤);广州番禺职业技术学院社科类青年项目课题“高职院校管理队伍专业化发展的理论与实践研究——以广州番禺职业技术学院为例”(编号:2016SK029,课题主持人:孔彤)
作者简介:孔彤(1984-),男,汉族,山东曲阜人,硕士,助理研究员,研究方向:高职院校发展与师资队伍建设。

的基础上,对广州市高职教育教师队伍建设现状进行了深入分析,归纳出如下主要问题:

(一)教师数量不足

当前高职院校仍实行的是人员编制管理,广州市高职院校人员编制数普遍存在多年没有变动的情况,人员编制数核定尚未建立根据办学实际动态调整的良性机制,随着学校招生数量等办学规模的扩大及高职教育自身的变革对教师数量规模的新要求,当前人员编制管理模式及其核定方式已不适应高职院校改革发展的需要。

(二)绩效工资总量核定方式不科学

当前广州市高职院校绩效工资总量主要依据办学规模、人员总量进行核定,对办学效益体现的不够充分,激励作用不足,一定程度上形成了学校办学水平高低一个样的不良导向,不利于各院校间良性竞争氛围的形成。

(三)高层次人才引进政策配套不足,力度不够

高职院校引进人才,安家费、科研启动费、协议年薪制等引才措施尚未有相关政策配套。人才已成为各省市争夺的焦点,当前广州市针对普通高校给与了政策空间,但未给与高职院校同等对待,造成高职院校人才引进力度不足,效果不理想。同时,当前经费使用政策导向尚有不足,有较多的限制,激励不足,不利于营造教师素质快速提升及优秀人才引进的外部环境。

(四)高职院校教师普遍科技研发能力不足

以主要考察科技研发能力水平的广东省珠江学者计划为例,当前广州市高职院校没有一位珠江学者,集中体现了本市高职院校教师的科技研发能力不足。究其原因,内培外引工作均不力。一方面,由于教师数量不足,教师普遍教学压力较大,没有充足的时间和精力开展科研工作;另一方面,高职院校对具有优秀科研能力的高层次人才的引进效果不理想。

(五)教师实践能力提升工作及兼职教师聘用工作推进困难

由于高职院校当前普遍存在教师数量不足的问题,要求教师通过下企业来提升实践能力往往会进一步造成学校的教师短缺,进而带来学校无法排课的问题,故教师实践能力提升工作推进困难。当然,可以通过加强兼职教师的引进工作来缓解该问题,但兼职教师的引进工作同样存在困难。当前在无其他政策引导及激励措施的情况下,高职院校只能通过提供一定的待遇来吸引行业企业人才来校兼职授课,但当前的实际情况恰恰为,行业企业的薪酬待遇远远高于高职院校,故高职院校也无法提供优厚的薪酬来吸引优秀的行业企业人才。而且当前兼职教师引进的方式较为低效,主要是学校与行业企业人员个人之间建立关系,很少通过学校与企业直接建立联系引进兼职教师,这主要归咎于企业资源不足。

(六)企业资源非常有限

当前和企业联系的途经、平台有限,通过学校自身难以和一些优秀企业建立联系,各高职院校很多当前联系的

对口企业都是一些小型企业,一方面,造成教师下企业实践锻炼的效果不理想。另一方面,也造成了兼职教师的引进效果不理想,大部分小型企业的员工本身素质能力相较优质大型企业员工有一定的差距,与引进行业企业优秀骨干人员来校兼职授课的初衷不相符。

(七)教师培训体系尚需完善

当前我市高职院校的教师培训,主要通过省培国培项目,及各校自行组织实施的或教师个人自发参与的培训活动为主,市级层面尚未建立具有品牌示范效应的培训项目,尤其当前对中高职有机衔接进行积极探索的背景下,建立中职、高职教师素质协同提升机制值得探索。

三、广州市提升高职教育教师队伍建设水平的对策

进入新时代以来,国家及广东省各有关部门先后发布系列改革文件,对高职教育的发展进行指导和谋划,为高职教育的教师队伍建设指明了方向,通过对主要文件进行梳理、归纳和研究,可以发现,高职教师队伍建设的政策取向主要为:实行人员总量管理、完善绩效工资调控机制、加强“双师型”教师培养培训、推进校企合作产教融合、加强高层次人才队伍建设等。地方政府部门应主要从这些方面加强高职教师队伍建设。基于上述政策分析,结合广州市高职教师队伍建设的现状,提出如下对策建议。

(一)营造有利于教师队伍建设的良好制度基础

1. 积极推进高校人员总量管理,合理核定高职院校的教师规模。

进入新时代,应本着务实求真的态度,按照国家对不同类型高职院校的生师比要求,对高职院校的人员总量进行动态管理。当前,受办学资源限制,各高职院校生师比普遍不达标,比如广州某综合类高职院校,学生数约为12000人,按照国家相关规定,综合类高职院校生师比应达到18:1,故人员编制数应为1000人,当前该校人员编制数实为696,相差较大。当然国家政策层面已经明确,高校将逐步取消编制,实行人员总量管理,无论国家取消编制的进程如何推进,当前均应按照生师比的要求为高职院校配齐员额,具体可按照如下方式进行操作:区分高职院校的人员总量与编制数,根据生师比应达到的要求核定高职院校的人员总量,并进行动态调整,并将人员总量作为核定绩效工资总量的人员基数。

2. 建立科学合理的绩效工资总量核定制度。

应基于实际,与办学效益挂钩,建立鼓励优秀、鞭策落后的绩效工资总量核定制度。尊重事物的客观发展规律,不同院校之间办学水平的差异是客观存在的,应从宏观角度客观认识该差异性,基于该差异性使得不同办学效益院校间薪酬水平保持合理的梯度,从而为优秀高职院校在全省、全国甚至更大范围内保持足够的竞争力和对人才的吸引力提供必要的资金保障,从而更好发挥其引领和带动本地区高职教育发展的作用。

(二)建立广州高职院校教师准入资格制度

新时代新形势新要求,迫切需要编制高职院校教师资

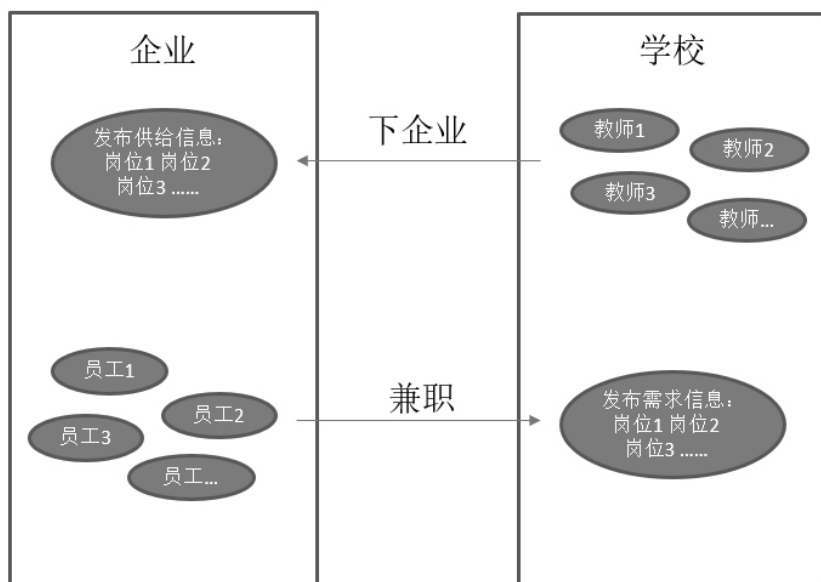


图 1 广州市高职院校双师队伍校企信息共享网络平台初步设想示意图

格认定标准,建立完善的高职院校教师准入资格制度。“职教 20 条”中明确规定,“从 2019 年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,……2020 年起基本不再从应届毕业生中招聘。”这一举措的内涵为,教师专业全属性的形成过程由原来的“先大学学习、再到职业院校从事教育工作、最后去企业实践”的过程,转变为更为科学合理的“先大学学习、再企业实践、最后到职业院校从事教育工作”这一应然过程。^[4]这一转变表明,企业实践经历已成为职业院校教师任职的先决条件,更加凸显当前执行的普通高校的教师资格认定制度已不适用于高职院校。应尽快编制高职院校教师资格认定标准,将企业工作经历及对实践能力的考察纳入其中,并将具有高职院校教师资格作为教师上岗的准入条件。

(三)校企互聘互派、互培共育,打造“互联网+双师”的双师型教师队伍建设广州模式

第一,启动校企合作型企业及示范性教师企业实践基地认定工作。遴选认定一批校企合作型企业,及遴选建设一批共享开放的示范性教师企业实践基地,建立校企骨干人员双向动态交流合作机制,通过企业社会责任要求、税收优惠、政府补贴等综合措施鼓励本地大中型企业“对接”一所或多所职业院校,面向高职院校教师设置技术技能实践岗位,派遣技能型人才到职业学校兼职从教。第二,借助互联网,整合高职院校和行业企业的相关资源,实现资源共享,加强资源的有效配置,探索建立“广州市高职院校双师队伍校企信息共享网络平台”(图 1),高职院校面向行业企业技能人才即时发布行业企业兼职教师岗位需求信息,行业企业面向高职院校专任教师即时发布可接收教师进行实践锻炼的岗位供给信息,打通双师型教师队伍建设与培养的供需两端,形成校企双向选择,资源高效配置的校企合作局面。

(四)加强教师培养工作

第一,应进一步明确教师培养工作对于教师队伍建设工作的重要基础性作用。当前全国各省市陆续出台了人才引进政策,一定程度上形成了“哄抢人才”的“怪象”,高职院校也受益于其影响,人才引进工作得到改善。但也应清醒的认识到,人才工作,引进是重要抓手,虽然可在量上为高职院校教师队伍建设带来快速的提升,但不具有常态化和基础性作用,还是应立足做好本地高职教师的培养和人才引进后的接续培养工作。进而合理调配人才培养经费和人才引进经费的比例,并应适度向人才培养倾斜,为教师培养培训活动提供经费支持。第二,针对高职院校教师培养工作,当前广州市可启动市级层面的国内外访学进修项目,资助职业院校教师交流访学,访学范围不限于高校、科研院所等机构,将国内外优秀企业、行业组织等也纳入进来,为教师提供更多学习发展机会,着重提升科研能力、实践能力及国际化水平。

(五)完善人才引进激励保障机制

第一,供给侧着手,建立广州市海内外高端人才储备库,并做好跟踪联系工作,由政府相关部门设立人才与用人单位的交流对接平台,为高职院校提供人才资源及交流接触的途径,扩大广州市高职院校高层次人才引进的供给资源。第二,需求侧着眼,探索高职院校灵活的高层次人才吸引与聘用方式。从高层次人才的需求出发,增设人才引进的引进费、安家费或住房补贴、科研启动经费等方面的具体措施。高职院校作为高层次人才的需求方,考虑到当前其岗位数量和绩效工资总量的实际,为加快引进高层次人才,高层次人才的聘任工作应以专项的形式由市里统筹,即引进的高层次人才在学校内部的聘任不占现有岗位职数,其工资待遇在学校的绩效工资总量外单列管理。

(下转 154 页)

践)。构建“三个课堂”立体交叉体系,实现“三个延伸”,即:学习从课内向课外延伸,实践从校内向校外延伸,范围从国内向国外延伸。

第二,增加实践课程比例,丰富实践形式。通过校企合作的方式可将商科专业中实践性较强的课程安排到学生实习实践单位进行,如将酒店管理专业的《餐饮服务与管理》、《酒店现场运营》等课程,安排在学生进行实习实践的酒店进行,由酒店方协助教学。再如,将会展经济与管理专业的《会展场馆管理》、《会展展示设计》等课程,安排到学生参加的展会实践中去。实践提升了教学效果,也培养了学生运用知识和技能解决实际问题的能力。

第三,加大投入,完善相关专业实习实训基地,如各种实训室、模拟训练基地、网络实验室、创业园等。也可与企事业单位合作共建实习实训基地,利用企业在软硬件方面的优势为学生创造更为真实的社会环境。

第四,加强校企合作。一方面,企业可以为学生提供实习实践机会与平台,促进学生理论知识与实践之间的转化,提高学生的实践操作能力;另一方面,学校也可针对企业的需要“订单式”培养人才,满足企业用人需求。以应用型人才培养为导向,充分利用校企合作的资源和优势,培养具有生存能力的应用型商科人才。

四、结束语

“新商科”理念下,高校商科专业须转变传统的育人观念,并基于各校实情,在人才培养目标、培养方案、师资队伍、国际化特色、实践育人等方面狠下功夫,采取适合自身实际的人才培养模式或路径,培育时代所需的“新商科”人才。

参考文献:

- [1]汪晓君,冯江华.“新商科”理念下跨境电商专业与产业融合发展研究[J].现代商贸工业,2018(27):33.
- [2]新商科.百度百科[EB/OL].(2019-08-30)[2019-09-10].<https://baike.baidu.com/item/%E6%96%B0%E5%95%86%E7%A7%91/23225733>.
- [3]高等院校“新商科”建设与国际化联盟在京成立—聚焦“新商科”建设与发展[EB/OL].(2018-12-18)[2019-09-10].人民网—北京频道 <https://bj.people.com.cn/n2/2018/12/18/c82841-32421993.html>.
- [4]裘雯涵.经贸类大学校长探讨“新商科”改造方向[EB/OL].(2019-03-31)[2019-09-10].上观新闻 <https://web.shobserver.com/news/detail?id=142103>.
- [5]毛青.对“新商科”人才培养的创新性探索——评《商科人才培养探索与创新——重庆工商大学商务策划学院实践(2015)》[J].中国教育学刊,2018(07):145.
- [6]郑毅,王慧敏.互联网+背景下高职“新商科”产教协同育人机制研究[J].机械职业教育,2018(06):34.
- [7]易爱军,吴价宝,戴华江.“互联网+”背景下商科创新人才培养模式研究[J].淮海工学院学报(人文社科),2018(07):132.
- [8]习近平总书记2018年9月10日在全国教育大会上的讲话[Z].
- [9]郭敏.一流专业建设背景下人才培养方案设置的合理性探究——以中南民族大学为例[J].科技资讯,2019(03):133.
- [10]石小晶,张杰,孙倩.专业满意度视角下的一流专业建设分析[J].文教资料,2017(18):138.
- [11]尹大家.内涵式发展中奋进的独立学院[M].北京:外语教学与研究出版社,2013:49.
- [12]高静,黄瑾.“旅游+外语”国际化复合型人才培养模式探究——以外语类院校为例[J].北方经贸,2018(07):144.

(上接 151 页)

(六)建立中高职教师素质协同提升机制

中高职衔接、人才接续培养是当前我国现代职业教育体系建设中面对的重要理论与实践课题,客观上需要中高职教师共同研究开发中等和高等职业教育人才接续培养课程、教材及数字化资源等,而这些都是以中高职教师素质的协同提升为基础的。广州市应响应这一需要,尽快建立本地区中高职教师素质协同提升机制。第一,对标国培省培计划,实施市培计划,打造中高职教师素质培训区域品牌项目,优化固化中高职教师培训成效显著、受基层欢迎的项目,加强中职、高职教师素质的协同培养。第二,打造中高职教师素质协同提升的实体平台,加强名师、大师、领军人才等的引领带动作用,建设一批由中高职教师、行业企业人员等构成的双师型名师工作室,将合作研发、合作服务及对中高职教师的培养作为工作室的主要工作职责之一。第三,打造中高职教师素质协同提升的网络平台,

建立广州市职业院校教师培训网,加快培训资源的建设与积累,为中高职教师的个人发展提升提供支持;同时整合市内外名师、优秀行业企业人员资源,组建培训教师库,为中高职院校的校本培训提供支持。

参考文献:

- [1]王丰.习近平新时代中国特色社会主义思想的哲学研究[D].北京:中共中央党校,2018.
- [2]赵秀红,徐倩.职教加速发展背后有何深意[N].中国教育报,2019-03-07.
- [3]刘舒.提高新时代党的建设质量的理论思考[J].中共福建省委党校学报,2018(10):25-32.
- [4]邓泽民.职业教育专业教师队伍建设的应然路径与政策选择[J].职教论坛,2018(3):81-100.
- [5]孔彤,赵良梅.高职院校一流教师队伍建设的标杆分析——以广州 A 学院为例[J].职业技术教育,2018(20):63-66.