

协同创新视角下高职院校教师合理流动机制探究

王宁宁

(洛阳职业技术学院, 河南 洛阳 471000)

摘要:我国社会经济的快速发展离不开高技术技能人才的支撑,人才的培养又离不开高水平的师资队伍。基于协同创新视角,结合人力资本产权理论和非正式制度,通过对高职院校教师流动的原因探析,提出应从建立健全相关法律法规,规范教师流动市场;明确教师“经济人”的人力资本属性,建立补偿机制;完善编制制度,保障教师流动的合理性;建立健全外聘教师人才储备库;优化学校人文环境等措施着手,促进教师的合理流动。

关键词:协同创新;高职教师;流动机制;人力资本产权理论;非正式制度

2019年国家提出了职业教育与普通高等教育“不同类型、同等重要”的发展定位,标志着从国家层面把职业教育放到了和普通高等教育同等重要的地位。同时提出了要进行职业教育本科试点工作,目前已有试点院校进行了成果分享,成效突出,职业教育彻底迎来了改革发展的新局面。职业教育的快速发展除了拥有有利的外部环境以外,更离不开学校过硬的自身条件。作为学校最具有活力和创造力的人力资源——教师,为职业教育高质量发展起着不可替代的作用。建立一支业务能力熟练、学科职称结构合理、有较强综合素质的教师队伍是高职院校能够实现飞跃发展的原动力。但是高职院校的师资来源较为单一,因此,亟须引进高学历、高职称、掌握最新专业技能的教师,合理的高校教师流动成了发展职业教育途径之一。

一、高职院校教师流动的必然性分析

首先,“十四五”期间,我国职业教育迎来了提质培优、增值赋能、转段升级的重要机遇。在协同创新背景下,高职院校的教师流动顺应了职业教育发展新形势的要求;其次,高职院校需要引进

相关专业的硕士研究生、博士研究生等高学历人才,充实专业人才梯队,同时引进高水平高技能人才等专业技术带头人,提升高职院校实践教学能力,进一步充实高职院校“双师型”教学力量,适应了高职院校的转型发展;再次,高职教师的流动与流出符合自身职业发展的需求,教师的流动能够使教师之间增进交流,提出新思路、新想法,进一步提高了教师的知识结构和综合素质,从而提升了教师的核心素养,有利于高职教师个人发展的需求,也适应了培养高技术技能型人才的需求。

二、高职院校教师流动问题表征

(一)大量外聘教师导致教师流动的无序状态

高职院校的师资力量普遍较薄弱,需要大量引进外聘教师来填补人力短缺。这些外聘教师通常只是临时聘用,提供一些短期的教学服务,后期很少会被留用。这种现象会对教师队伍的稳定产生不利影响,教师流动也就变得更加无序。另外,高职院校的管理方式也可能导致教师流动的无序状态,一些高职院校的管理体制不健全,缺乏有效的激励机制和发展空间,导致教师的就业不稳定,教师难以获得职称晋升和稳定的工资待遇。

收稿日期:2023-07-06

基金项目:2022年度河南省社科联课题“协同创新视角下河南省高职院校教师流动机制研究”(SKL-2022-1190);2023年度洛阳市社科联课题“职教本科背景下高职院校高层次人才引进培养研究”(2023B413)

作者简介:王宁宁(1990—),女,洛阳职业技术学院讲师,硕士,研究方向:教育经济与管理、职业教育。

(二) 民办高职院校教师流向公办高职院校

近年来,随着高职教育的逐渐兴起和就业市场对高技能人才的需求增加,民办高职院校逐渐成为备受青睐的教育机构,吸引了不少有志于从事高职教育的优秀教师。然而,由于民办高职院校的薪酬待遇和职称晋升机制还不够完善,教师流向公办高职院校的现象逐渐凸显。

(三) 高学历、高职称教师流动频繁

高职学校的职业发展空间相对较小。在大多数高职学校,教师的职业发展路径相对较短,一些高学历、高职称的教师可能缺乏职业晋升的空间和机会,无法实现自己的事业发展目标,会出现省内流动和省外流动两种流向。高学历教师,如获得博士学位的教师相对于高级职称教师流动更加频繁。博士学位教师是高职院校开展重要科学研究的关键技术型人才,是高职院校双高建设重要人力资源。高学历教师因职业发展需求,一般情况下聘期结束之后不会再次续约,会向本科院校流动。而高级职称教师作为专业带头人,常常也会因为职业发展、工资待遇等原因产生流动。

(四) 受传统文化观念影响,高职教师流向家乡

受传统文化观念以及家庭因素的影响,异地教师会通过再次参加当地教师招聘考试以及更换其他工作的方式,选择解除合约关系回到家乡。特别是受传统文化影响较深的教师,在异地工作一段时间之后有强烈的回乡愿望。有些地区出台了“回乡计划”“归巢计划”,使高职教师流向家乡所在地的意愿更加强烈。回到家乡工作还可能会获得更好的待遇和发展机会。

三、高职院校教师流动问题凸显的原因

(一) 人力资本产权理论及非正式制度

1. 人力资本产权理论。人力资本产权理论指个人在持有特定的人力资本时所拥有的产权,即人力资本的所有权和使用权。人力资本是指个人所具备的一种或多种技能、知识、经验和能力,它是一种投资,并且随着个人工作经验的积累和职业发展的进步而增值。该理论认为,所有权和使用权的分离,即人力资本的所有权不属于个人,而属于雇主或其他机构,是造成现代社会不公平分

配的一个重要原因。如果人力资本的所有权与使用权都由个人持有,那么个人就可以更好地运用自身的人力资本,更好地实现自己的职业发展和创造收入。

2. 非正式制度。非正式制度指的是一系列非正式的规范、规则、习惯和惯例,它们形成了一种非正式的社会规范和行为准则,制约着人们在生活和工作中的行为。与正式制度不同,非正式制度不是由国家法律、制度所规定和强制执行的,而是基于群体互动、共识和习惯逐渐形成的。

(二) 高职院校教师流动问题凸显原因探析

1. 人力资本所有权混乱致使教师单向上位流动。一方面,教师的上位流动与人力资本的所有权之间确实存在关联。目前,国内高等教育的人事制度中,学校拥有教师的人事权,而教师则缺乏对自身职业发展的掌控力。同时,学校对于教师聘任、晋升等方面的政策也存在较大的不确定性,这会导致教师在职期间难以确定自己的职业规划,并无法真正实现与自身能力、经验相匹配的职业发展。另一方面,高职院校教师单向上位流动的问题也与教师职业发展的机制不健全有关。在当前的教育体制中,教师的职级提升与学术成就、教学质量等因素密切相关。但是,这种方法并不能够完全反映教师的真实能力与价值,例如教师的管理能力、技术水平等方面也应该受到更多的关注。此外,在高职院校中,一些教师基础薪酬较低,没有足够的经济保障,这就导致了出现他们向管理层发展的倾向。

2. 人力资本收益权缺失使得教师职外流失严重。人力资本已经成为一种非常重要的资源。然而,在高职教育领域,人力资本收益权缺失成为导致教师职业流失严重的主要原因之一。首先,由于高职院校教师缺乏具体的职业发展计划,缺乏足够的晋升机会和一定的薪酬提升空间,导致教师决定寻找其他职业发展机会。这些机会往往更好地反映个人能力和价值,让教师感到更有成就感和归属感,进而转移了部分人力资本;其次,由于高职院校教师的薪酬待遇相对较低,难以满足他们的基本生活需求,更难提供其他的职业发展机会。从某种意义上说,可以说高职院校教师的

人力资本在这里缺失了收益权,从而影响了他们的职业发展。

3. 人力资本剩余索取权谬误致使教师流动频繁。人力资本剩余索取权谬误是指用人单位认为雇用高学历员工会带来更多的收益,因此他们会主动索取高学历员工的资本剩余。但实际上,高学历并不一定就代表着更高的生产力和创新力,因此这种谬误存在着很大的误导性。在高职院校方面,由于教师一般都持有较高的学历,因此他们也会受到这种谬误的影响,即用人单位会认为雇用更高学历的教师会更有价值,但实际上,这些教师的工作经验、实践经验和职业技能可能并不足以满足用人单位的实际需求,因此这些教师往往难以获得稳定的职业发展和更好的待遇。这也是高职院校教师频繁流动的一个原因。

4. 文化习俗等非正式制度影响教师流向家乡所在地。一方面,高职教师的流动与教育和职业发展机会有很大关系。在一些地区,教育机会和职业发展机会相对较少,高职教师有限的职业选择也可能促使他们选择回到家乡工作。另一方面,高职教师的流动也与生活环境和家庭因素有很大关系。许多人认为返回家乡可以享受家人的支持和照顾,同时能够获得更加熟悉和安全的生活环境。在家乡工作可以最大限度地满足教师的稳定感,并提高教师工作和生活的幸福指数。因此,从流向家乡的角度来看,高职教师的流动并不是单一的因素所致,而是受到多种复杂因素和动机的影响。

四、完善高职院校教师流动机制策略研

(一) 建立健全相关法律法规,规范教师流动市场

高职院校教师流动市场的规范化包括教师的职业生涯发展、用人单位的选人择优、学校的师资队伍建设和多方面的因素。要想有效应对教师流动带来的挑战,需要建立健全相关法律法规来规范教师市场。首先,对高校教师进行职业资格认证。高校教师的职业资格认证是关于教师的能力、职业素养、学风等方面的判断和评估。在保证教师专业能力和职业素养的同时,也可以规范教师

职业行为和职业道德,是建立规范市场的基础;其次,建立教师职称评定机制。教师职称评定机制应该是公正、公平、透明的,评定准则应该明确,评定过程应当公开公正,并将评定结果作为教师招聘和评估的重要参考。应该对教师的职称和职级进行规范,同时限制学校在聘用高职院校教师时对职称和职级的过度依赖。另外,需要根据学校的需要,建立起合理的教师流动机制。在这个机制的调控下,学校可以根据自身的实际需要来聘用不同层次、不同职称的教师,以达到师资梯队的平衡和优化。

(二) 明确教师“经济人”的人力资本属性,建立补偿机制

高职院校教师在拥有教学、科研等专业技能的同时,也具有一定的人力资本产权等经济素质属性。对于高职院校教师来说,经济收益、职业发展、职业规划和市场竞争力等都非常重要。因此,为解决高职院校教师的经济收益问题,需要建立起健全的补偿机制。

1. 建立权益保障机制。教师自身的学识水平、工作经验和技能等能够为用人单位带来巨大的价值,同时也带来了市场竞争的风险。为了保障教师的薪酬、住房、福利等权益,有必要建立起权益保障机制。在确保教师能够在市场中获得公平待遇的同时,也有利于高职院校吸引、留住和培养优秀的教师。

2. 建立专业认证制度。建立教师的专业认证制度,可以通过考试、培训和职称评定等手段,使教师能够提升自身的职业技能和竞争力,增强教师的市场价值。这样,教师就可以通过市场竞争来提高自己的经济收益,获得更好的职业发展机会。

3. 建立职业评估制度和高职教师信息平台。高职院校教师应该建立起一套科学、客观和公正的职业评估制度。这样,教师就可以根据自身的发展情况和市场竞争状况制定自己的职业规划和战略,同时也可以提高教师在市场上的竞争能力和市场价值。建立高职教师信息平台,有助于教师进行教学研究、职业规划、市场竞争和行业信息等方面的交流和学习。这种平台可以为教师提供

更广泛、更有针对性和更及时的信息,激励教师提升自身教学能力并更新技能,提高教师在市场上的竞争力和 market 价值。

(三)完善编制制度,保障教师流动的合理性

职业院校教师编制制度的不完善,已经成为制约教师队伍建设和教学质量提升的瓶颈,也是职业院校教师流动的合理性难以保障的重要原因之一。为解决这一问题,需要在完善编制制度方面采取以下对策。

1. 均衡师资配备。职业院校教师的流动性往往受限于学校的编制制度,因此,通过建立均衡师资配备标准,可以解决编制数量无法跟上教师流动速度的问题,同时也有利于提升教师的职业发展路径和职级晋升机会,保障教师流动的合理性。

2. 建立公平公正的职称评价机制。建立公平公正的职称评价机制,可激发教师的主观能动性和创新精神,增强教师的专业化和竞争力。这样,教师就可以根据自己的教学和科研成果,评定相应的职称和职务,实现教师职业生涯的进一步发展,也可以让教师的流动更加合理。

3. 建立灵活的聘任制度。职业院校教师聘任制度的灵活性决定了教师流动是否合理。通过建立较为灵活的聘任制度,并鼓励调动、引进和流转教师,实现教师与学校的双向选择,解决教师流动性的问题。

(四)建立健全外聘教师人才储备库

在招聘过程中,通过公开招聘、内部推荐等多种方式广泛征集应聘者,并根据应聘者的学历、经验、能力等进行综合评估,在择优录用的基础上,将其纳入人才储备库。通过校企合作,高职院校可以获得更多的专业人才资源,对外聘教师的招聘和管理可以更加精准、高效。高职院校可以建立外聘教师服务平台,为外聘教师提供职业规划、教学资源共享、信息沟通等服务。通过服务平台,高职院校可以更好地协调外聘教师的教学工作,提高教学效果和教学质量。同时,也可以通过平台收集外聘教师的信息和反馈,为其提供更为专

业的咨询和指导服务,以此提高教师在人才储备库中的竞争力。

(五)优化学校人文环境,促进教师合理流动

高职院校可以加强校园文化建设,打造浓厚的教育氛围。通过举办文化活动、讲座、纪念日等形式,增强师生们对校园文化的认同感。同时,建立校友会、志愿者协会等组织,为校园文化的建设和发展提供有效的支持和帮助,从而为高职院校教师营造良好的人文环境。

结 语

经济的发展与转型离不开人才的支撑,人才的培养离不开一支优秀的教师队伍。本课题从创新协同视角出发,结合人力资本产权理论和非正式制度,分析高职院校教师流动相关问题,提出了协同创新视角下高职院校教师流动机制的相关策略,吸引一批优秀的人才加入高职教师队伍中来,进一步助推职业教育改革发展。

参考文献

- [1] 陆菊. 博弈视阈下高职青年教师合理流动机制探微[J]. 广西教育, 2015(43):97-98.
- [2] 邵凯,赵美法. 产教融合视域下高职院校教师与企业技术人员双向流动机制研究[J]. 青岛职业技术学院学报, 2021,34(05):20-23.
- [3] 余辉. 高职院校教师流动制度的困境与出路[J]. 教育与职业, 2017(17):84-88.
- [4] 黎华,杨浩等. 高职院校教师与企业人才双向流动模式构建——以应用电子技术专业为例[J]. 人力资源开发, 2022(20):30-32.
- [5] 王永钊,程扬. 推拉理论视域下高职院校兼职教师流动治理研究[J]. 教育与职业, 2022(22):73-78.
- [6] 黎红艳. 民办高职院校教师流动现状与影响分析[J]. 人力资源管理, 2013(06):206-207.
- [7] 黎红艳. 影响民办高职院校教师流动的内部原因分析[J]. 湖北广播电视大学学报, 2013,33(11):25-26.
- [8] 刘明,刘晓慧. 高职院校教师流动的原因与对策研究[J]. 成才之路, 2018(10):11-12.
- [9] 杨永光. 基于教师流动中心的高职院校教师专业发展研究[J]. 职业教育研究, 2016(06):47-50.
- [10] 贺卫红. 论高职院校专业教师的流动[J]. 经济师, 2007(06):147-148.