



高职院校师资队伍建设之关键问题探析

何 静

(广州番禺职业技术学院 组织部,广东 广州 511483)

摘 要: 师资队伍建设是高职院校内涵建设的重要内容,也是提高人才培养质量、办出高职特色的关键。近年来,高职院校师资队伍建设取得了明显的成效,但依然存在诸如目的偏离、内容缺失、结构失衡、制度滞后、管理多头等问题,从而影响了高职院校师资队伍建设的可持续发展。因此有必要对这些问题进行探讨,寻找出有针对性的解决对策。

关键词: 高职院校; 师资队伍建设; 关键问题

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2019) 04-0030-04

30

武汉职业技术学院学报二〇一九年第十八卷第四期(总第一百零二期)

师资队伍建设的数量,是学校核心竞争力的体现,对学校发展具有决定性影响。自国家示范性(骨干)院校建设以来,我国高职教育进入了内涵建设和提高质量的新阶段。高职院校师资队伍建设的重点逐步从提高学历、调整结构等表层问题转向专业带头人、骨干教师、“双师”素质教师、兼职教师等更为深层的特色建设问题上。虽然近几年来,各高职院校师资队伍的整体素质和建设水平得到显著改善,但是,在建设的实践中,有几个关键问题还没有得到解决,从而影响了高职院校师资队伍建设的可持续发展。因此,有必要对这些问题进行探讨,寻找出有针对性的解决对策。

一、目的偏离——重视师资队伍的数量补充,忽视质量建设

(一)师资队伍建设的根本目的是高素质专业化的教师队伍

师资队伍建设关系到高校的生存和发展,是学校的一项根本性任务。没有一支高素质的师资队伍,学校的任何改革必将大打折扣。师资队伍建设的根本目的是通过“建成一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、专兼结合的高素质专业化的

‘双师型’教师队伍”(《关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见》(教师[2016]10号),提升整体办学质量、提高办学实力、提高人才培养质量。

(二)普遍存在过分关注师资队伍建设的量化指标

针对我国高职教育历史不长、师资队伍基础比较薄弱的问题,在以往的师资队伍建设中,似乎更关注现实的直接目的,即缓解教师数量不足和质量不高的双重矛盾。从我国关于高职师资队伍的文件来看,都从数量上对师资队伍建设的提出了要求。如:2004年,教育部颁布《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》(教发[2004]2号),用于核定学校年度招生规模,确定限制、停止招生的学校,并对学校的办学条件进行监测。该指标分为基本办学条件指标和监测办学条件指标,高职院校基本办学条件五项指标中,有两项涉及师资队伍建设,分别是生师比和具有研究生学位教师占专任教师的比例;七项监测办学条件指标中有一项涉及师资队伍建设,即具有高级职务教师占专任教师的比例。《高等职业院校人才培养工作评估方案》(教高[2008]5号)将师资队伍作为主要评估指标之一,并在高等职

收稿日期:2019-06-25

作者简介:何静(1971-),女,湖北孝感人,广州番禺职业技术学院组织部(人事处)部长(处长),研究员,研究方向:高职师资队伍建设。

业院校人才培养工作状态数据采集平台中，将师资队伍的基本情况进行了全面的呈现。《高等教育事业统计报表》对专任教师、聘请校外教师、“双师”素质教师比例提出了要求。另外，近几年出台的一些政策文件也对高职院校教师队伍建设提出了具体的量化要求。如：《现代职业教育体系建设规划（2014—2020年）》提出“到2020年，有实践经验的专兼职教师占专业教师总数的比例达到60%以上，专业教师每两年专业实践的时间累计不少于两个月”。《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》（教职成〔2015〕6号）指出“提高具备‘双师’素质的专业课教师比例、落实五年一周期的教师全员培训制度”。《高等职业教育创新发展三年行动计划（2015—2017年）》提出了“双师型”教师队伍能力提升计划。

政府部门的政策和评估指标等要求对高职院校具有很强的导向作用^[1]，部分高职院校将师资队伍建设的确定成通过评估和应对各种检查，将师资队伍建设作为一种短期行为，过分关注着师生比、双师比、职称比、高学历等量化指标。但师资队伍建设的根本目的则是通过“建成一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、专兼结合的高素质专业化的‘双师型’教师队伍”，提升整体办学质量、提高办学实力、提高人才培养质量。如果只重视队伍的数量补充，采取突击引进教师等办法，使教师数量、学历结构、职称结构、专兼结构等指标在短期内快速达标，忽视质量建设，则偏离了师资队伍建设的根本目的。这样的做法只能作为一种短期的应急行为或权宜之计，不能实现学校师资队伍建设的长期发展。

（三）回归师资队伍质量要求的根本目的

质量是根本，数量是质量的内容之一。高职院校如果没有一支数量充足、比例合理的教师队伍，师资的质量要求无从谈起。但数量的要求只是质量要求的一方面，往往对于整个队伍的规模要求，远远不能涵盖学校师资队伍质量建设的全部内容。更多的质量要求体现在每一位教师的综合素质上，体现在学校对每位教师终身职业发展的培养上。为了切实加强师资队伍建设，必须从其内在根本目的出发，不仅要引进优秀人才，更要注重师资队伍的内部培养。将师资队伍建设作为一项长期战略，从提高人才培养质量战略高度来建设教师队伍。将师资队伍建设作为一项长期的系统工程，根据职业人才培养的特点与规律进行系统规划并长期做好师资队伍建设工作。

二、内容缺失——重视教师的专业发展，忽视师德建设

（一）师德建设是提高教师队伍质量的前提

师德即教师职业道德的简称，是指教师在从事

教育劳动时所应遵循的行为规范和必备的品德总和。^[2]它具体表现为教师的职业理想、教师职业态度、教师职业义务、教师职业技能、职业纪律、职业良心、职业信誉和职业作风等方面。教师重要，就在于教师的工作是塑造灵魂、塑造生命、塑造人的工作。师德建设是提高教师队伍质量的前提。《关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高〔2012〕4号）指出“加强师德师风建设，加强职业理想和职业道德教育，引导教师潜心教书育人”。《关于深化高校教师考核评价制度改革》（教师〔2016〕7号）提出“以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程”。习近平总书记提出“要培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”。

（二）普遍存在对师德建设重视程度不够的问题

由于高职院校的办学特点和人才培养目标的特殊性，高职院校的教师不仅要做好教学、参与专业建设、课程改革和社会服务等工作，还要通过定期到企业锻炼、参与技术服务等措施提高实践能力，通过熟悉企业真实产品的工艺流程，强化专业所对应的岗位技能训练，努力使自己具备“双师素质”。因此，各高职院校师资队伍建设的內容主要集中在教育教学、基地建设、课程开发、应用研究、社会服务、校企合作等方面，而普遍存在对师德重视程度不够的问题。

（三）师德教育应贯穿教师培养管理的全过程

高职院校要在师德建设方面下大力气，将高职院校的师德建设与工匠精神结合起来，制定师德建设方案和制度，构建具有高职特色的师德建设内容体系，通过开展最美教师和师德标兵宣传工作，培养教师的职业责任感、职业荣誉感和职业成就感。^[3]要建立教师师德建设长效机制，将师德教育贯穿教师培养、管理的全过程，将师德表现作为岗位聘用、职称评审、评优奖励的重要指标，实行一票否决制。

三、结构失衡——重视专任教师的培养，忽视整体建设

（一）高职院校师资队伍的结构内容

高职院校师资队伍指在高职院校中从事教学工作的教师所组成的队伍，包括校内专任教师、校内兼课教师、校外兼职教师、校外兼课教师四类人员。校内专任教师是指学校的全职教师（包括正式签约聘用的非在编教师）；校内兼课教师是指学校专职教师以外的具有教师资格、有一定教学能力、承担教学任务的教师；校外兼职教师是指聘请来校兼课的一线管理、技术人员和能工巧匠；校外兼课教师是指聘请来校兼课的教师。这四类人员是高职院校教师队伍的重要组成部分，校内专任教师是高职院校师资队

伍的主体,其他三类人员是有机的补充和重要力量。

(二)普遍存在忽视整体建设的问题

近年来,建设“双师型”师资队伍,已被高度认同。很多高职院校引进了很多校外兼职教师,在数量上使专兼比满足要求。但在建设过程中,普遍只重视校内专任教师的建设,仅仅将其他三类人员当作学校师资队伍中的临时资源,认为校内兼课教师是行政管理人员,只是在管理工作之余承担了部分教学任务,校外兼职教师和校外兼课教师与学校的人事管理不同,没有制定有效的日常管理制度和有效考核机制,使这三类人员处于边缘化状态,没有充分发挥作用,在很大程度上影响了高职院校师资队伍建设。另外,国家的政策法规只是对三类人员的来源作了规定,对其任职资格并没有作明确限定。有些高职院校对三类人员的资格进行泛化,使一些明显缺乏教师基本素质的人员进入师资队伍,影响了学校的教学质量。

(三)针对不同身份的教师制定有效管理机制

高职院校一方面要加大对三类人员的重视,制定职教兼职教师资格标准,实施兼职教师职业准入制度,规范兼职教师聘任行为,对兼职教师应具备的基本的知识、能力和素质予以规定不仅确保兼职教师“入口”质量。另一方面要提高兼职教师对教师身份的认同感、增强责任心,加强对校外兼职教师和校内兼课教师的培训,提高他们的教学能力,由此提高兼职教师队伍质量,使其他三类人员能在职业人才培养中发挥校内专任教师不可替代的重要作用。

四、制度滞后——宏观设计和微观方案双重缺失

(一)教育行政部门宏观设计上的缺失

1.编制标准缺失

高职院校的事业编制数量由当地编办和人事部门核准,大多数高职院校仍保持初期设立的编制数量。近年来,高职院校办学规模不断扩大,原设定的编制已远不能满足现有的办学要求。国家应根据职业教育特点和高职院校的规模,制订高职院校人员总量核定指导标准,由地方编办和人事部门重新核定其教职工编制。

2.兼职教师资格标准缺失

我国不同时期的政策法规只是对兼职教师的来源作了规定,对兼职教师资格并没有作明确限定。教育行政部门应实施兼职教师资格制度,对兼职教师应具备的任职条件作强制性规定,并对兼职教师到底应具有什么样的权力、责任和义务做出明确的规定,进一步提高兼职教师队伍的整体水平。^[4]

(二)高职院校微观方案上的缺失

1.教师聘用制度缺失

很多高职院校目前只有针对校内专任教师的聘

用制度,应结合学校人才培养和师资队伍建设规划要求,制定针对各类教师的专门的管理制度,如聘用标准、准入资格、培养制度、考核制度、奖惩制度等等。

2.人事分配制度缺失

很多高职院校目前只有针对校内专任教师和校内兼课教师的人事分配制度,应切实将兼职教师作为学校教师队伍的有机组成部分加以建设,以劳动合同保障兼职教师的权益,保证兼职教师队伍的相对稳定,同时规定兼职教师的责任和义务,促进兼职教师的合理流动,保障兼职教师能进能出、能聘能辞。^[4]

3.考核激励机制缺失

很多高职院校目前只有针对校内专任教师和校内兼课教师的考核制度,应对兼职教师的教学质量及其他相关工作进行考核和评价,引导并激励兼职教师充分利用其实践能力强、社会资源和实践经验丰富的优点,在学校人才培养、校企合作、工学结合等方面发挥独特的建设性作用。^[4]

(三)完善宏观设计和微观方案的双重制度建设

针对我国高职院校师资队伍建设中存在两个层面的制度缺失,需要完善宏观设计和微观方案的双重制度建设。教育行政部门应发挥统筹规划、宏观管理作用,创新工作思路和管理模式,制定相关支持政策、制度、标准尤其是高职教师资格标准和双师型教师的细化标准,使高职院校师资队伍建设具有更强的操作性和严肃性。高职院校制定微观方案时注重实践操作层面的管理制度和具体的操作方案,在建设过程中增强明确、严格、切实可行的要求。高职院校要结合学校的现状和特点,加强对其他三类教师的重视,完善教师分类管理和分类评价办法,明确不同类型教师的岗位职责和任职条件,制定聘用、考核、晋升、奖惩办法,切实调动四类教师的积极性,提高学校的教学质量。

五、管理多头——缺乏多部门配合的协调机制

(一)高职院校师资队伍建设的 主要内容

高职院校的师资队伍建设涉及到学校管理工作的方方面面,它是一项系统性工程。从建设工作的纵向环节来看,主要包括规划、管理、培养、激励、考核等,从横向板块来看,包括战略目标、人才培养、人才引进、人才平台建设、人才制度改革、人才发展保障等方面。但以上内容远远不足以涵盖学校对师资管理的全部内容,因为教师作为学校管理的主要对象和学校发展的主体力量,还包括诸多有关教师的管理工作。落实到具体的师资管理实际操作中,体现为参加社会服务、参加社会实践、教师培训、教师的教学管理等等。

(二)普遍存在职能部门独立运作的问题

师资队伍建设内容庞杂,需要进行系统性规划和总体性协调。各项具体的实际操作融入到学校管理工作的方方面面,往往涉及到多个部门。一般都将社会服务纳入科研部门管理、教师培训工作纳入教师发展中心管理、教师的教学纳入教务处及教学部门管理。涉及到多个职能部门的管理工作,需要建立多部门配合的协调机制,否则容易出现职能部门多头管理,导致师资队伍建设缺乏规划性、系统性、连续性。从目前高职院校的实际情况来看,职能部门之间属于独立平行关系,彼此独立进行工作规划和运作,普遍缺乏有效的协调配合机制来促进管理工作的高效运行。

(三)构建高职院校多部门配合的协调机制

构建由学校主要领导牵头,人事部门协调,教学、科研、教师发展中心等管理部门配合的协调机制。统筹各部门管理工作中涉及到师资管理的内容,充分利用学校师资管理的激励培养考核制度,来促进师资队伍的管理和建设工作。人事部门需要根据学校的办学条件、办学特色和办学规模,明确所需师资队伍的数量、层次、专业、结构,做好师资队伍建设的近期需求和长期规划,制定各类教师的聘请与管

理办法实施细则,完善专业带头人、教学团队负责人和骨干教师的选拔任用机制。教务处及教学部门则以专业和课程建设为抓手,加大培养专业带头人和骨干教师的力度,打造优秀的教学团队。科研部门需要建立激励机制,搭建科研平台,组建科研团队,在产品开发、应用研究和成果转化等方面,引导教师开展落地式科研工作,开展应用性技术服务,并将技术服务转化成教学实践。教师发展中心应结合本校实际,采取多种方式和途径对各类教师进行入职引导和业务培训,并形成具有自身特色的校本培训制度。

参考文献:

- [1] 邵建东.教学团队高职院校一块短板[N].中国教育报,2015-04-09(011).
- [2] 黄蓉生.教师职业道德修养[M].重庆:西南师范大学出版社,2001:55.
- [3] 严峻,赵洪山,邹大东.提高高职院校青年教师师德师风的若干思考——以杭州职业技术学院为例[J].高教论坛,2016,(7):86-88.
- [4] 查吉德.职业院校兼职教师队伍建设的四个问题[J].中国职业技术教育,2012,(15):64-68.

[责任编辑:陶济东]

Analysis on the Key Problems of the Construction of Teaching Staff in Higher Vocational Colleges

HE Jing

(Guangzhou Panyu Polytechnic, Guangzhou511483, China)

Abstract: The construction of the teaching staff is an important part of the connotation construction of higher vocational colleges, and also the key to improving the quality of personnel training and the characteristics of higher vocational education. In recent years, the construction of the teaching staff in higher vocational colleges has achieved remarkable results, but there are still problems such as deviation of purpose, lack of content, structural imbalance, system lag, management long, etc., thus affecting the sustainable construction of the teaching staff in higher vocational colleges. Therefore, it is necessary to explore these issues and find targeted solutions.

Key words: higher vocational colleges; teacher team construction; key issues