

吉林省应用型本科院校师资队伍建设的对策分析

金升辉

(吉林农业科技学院 吉林 132101)

[摘要] 教育改革的不断发展为吉林省的应用型本科院校的发展创造了良好的前景。基于此,吉林省应用型本科院校就必须师资队伍构建情况进行全面了解,掌握其中存在的症结和问题,以应用型本科院校的教育发展规律和办学宗旨为依据,对以往的招聘、培训、考核方式进行改进。本文首先分析了吉林省应用型本科院校师资队伍建设的现状,然后分析了吉林省应用型本科院校建设的有效措施,希望能对相关的研究有所助益。

[关键词] 吉林省;应用型本科院校;师资队伍;建设;对策分析

受到地域条件、基础设施、办学历史、教育理念等不同因素的影响,吉林省内的本科院校师资队伍素质存在参差不齐的现象。且在实际的队伍建设过程当中,还面临着科技成果转化率低、专业技能有限、培训设置不科学、队伍结构不合理等问题。在此情形下,相关人员就必须充分的考虑各方面因素,结合吉林省本科院校的整体发展趋势,对师资队伍进行组织规划。另外,还可参考一些成功的师资队伍构建案例的经验,引进一些先进的理念和技术,不断提升师资队伍水平和质量。

一、吉林省应用型本科院校师资队伍建设存在的问题

(一) 队伍结构不完善

本科院校的师资队伍总数达到了既定的要求和标准,但大部分的教师都是传统型专业教师,一些掌握高新教育基础,且具备较强的创新能力和科研能力的教师人才较为稀缺。有的应用型本科院校根据教育整体发展趋势来招聘了大量的优秀人才,但现有教师队伍的严重缺乏学科带头人和专业骨干教师,且在内部青年教师人数不断增加的情况下,师资队伍存在着较为严重的职称、年龄等不均衡等现象。另外,部分应用成本和教师本身具备丰富的理论基础,能够根据不同阶段就是要求目标来完成知识教学任务,但自身的实践能力和专业能力较为有限,无法更好的满足综合实践教学需求。

(二) 技能水平较低

部分教师本身的育人观念和责任意识较为淡薄,没有严格的对各环节的教育教学工作进行规划,对一些新技术、新设备、新技术产生着一定的抵触情绪,不积极学习是先进的知识和理论,专业教学落后于行业、市场的整体发展趋势,难以被学生所接受。部分的教师没有考虑不同层次和不同专业的特性,统一利用相同的教案来进行授课,且将教学中心放在基础理论知识教学方面,这将会严重的影响学生的综合职业能力有所提升。部分教师为满足岗位晋升和职称评审的要求会存在过度偏向科研,或过度偏向教学的情况。

(三) 缺乏优秀教师

应用型本科院校当中具备较高专业教学能力、具备丰富理论基础、具备较高经济素养的教师人数相对较多,但同时具备上述能力的教师人数相对较少,往往难以满足多样化和个性化的教育需求,另外,在进行优秀教师培养方面,大部分本科院校仍然沿用以往的培训制度和培训模式,没有根据多方发展来进行培训内容的整合,也未能有效的对实践培训和理论培训的比例进行调整。整个培训过程存在较高的一致性,且缺乏监督和管理。另外,部分的应用型本科院校在招聘时,更加注重教师的学历和学位,并没有对教师的职业素养和教学能力进行考核。而大部分应聘人才都是直接从学校毕业,本身缺乏专业实践技能和工作背景,且其对行业和教学理解并不深入。而部分具备丰富工作经验和实践技能的人才,其文化水平往往无法达到应用型本科院校的教师招聘要求。

(四) 科研能力有限

在应用型本科教学科研过程中,大部分教师习惯进行一些难度较高或较为基础的课题研究,在研究总结和论文教学方面耗费大量精力,但却未能彻底的将理论结果转化为实际教学行为。部分的应用型本科教师任务只要完成项目的教学任务即可,往往不愿主动进行课题申报。且受到教师的性别、专业、年龄、水平等诸多因素的影响,大部分的科研团队都是以人际关系为纽带。应用型本科院校虽然根据相关的要求来设计了较多的研究项目,但部分的研究偏向基础,缺乏对一些企业合作项目、工程实践、创新创业等领域的探索,整体的科研能力相对较低。

二、吉林省应用型本科院校师资队伍建设的有效措施

(一) 建立全新的准入制度

在招聘阶段,应用型本科院校必须要打破以论文、科研、学历为主要招聘困局,对人才的技能、思想、素养、经验等进行多方面的评估,遵循科学合理、因情制宜的原则进行招聘,并制定较为完善的招聘考核细则。另外,也可以破格招聘一些具有较强技能水平和工作经验的人才,为其定制相应的理论知识学习计划,鼓励其不断的进行研修和探究。也可以招聘一些教学顾问、法律顾问、管理顾问、科研顾问,或邀请企业的部门经理和具有丰富的实践经验的职员担任兼职教师,全面实现高水平、高规格、高技能、高素质的优秀师资队伍的建设。

(二) 科学的进行培训设计

应用型本科院校需充分利用传统媒体和新媒体相结合的方式进行教育、管理、科研的宣传,引导每位教师树立全新教育思想和公共责任意识、命运共同体意识。考虑各方的影响因素,建立具有较强科学性和执行性的教师培养方案,设置专

门的培训基金,及时的引进先进的培训设施和设备,全面加强校内的校外培训基地的建设。院校需引导教师不断进行反思和总结,结合教学情况和教师能力,科学的进行理论培训的设置,在其中增加一些与教育和科研有关的交叉性理论知识,或根据多元化的教学班的需求,在其中增加一些具有创新性和实用性的理论课程。针对不同专业、不同学科、不同岗位的教师,需推出个性化和定制化培训方案,在原有培训当中增加一些与心理学、计算机学、管理学、教育学,以及与职业素养、师德师风、道德品质有关的培训项目,根据教师职业能力要求来进行规划与执行。此外,也可内部全面推行定岗定编制度,利用末位淘汰和考核评估的方式来对教师进行全面的培训,鼓励年龄在45周岁以下的教师进行深造、进修、转型,有效解决师资力量过剩问题。

(三) 深入的开展校企合作

应用型本科院校还可以和本地区具有相关资质的单位或者企业进行合作,做好产学研合作、技术探讨、校企需求的对接和规划,安排院校教师到企业内部进行培训,要求专业教师到一线岗位进行实习,或是在企业的相关岗位进行挂职,全面加强监督、考核、管理力度,借助企业力量来进行学科带头人及骨干教师的培养。在教育和科研过程中,也可邀请企业的技术人员、管理人员、专家进行参与。这样能使院校教师更好的掌握市场和专业的发展动态,同时也为企业的发展创造更多优秀人力资源和科研成果的支撑。另外,应用型本科院校可在教师晋升和职称评定范畴当中增加企业实践培训评估项目,加强双师型教师的构建,要求已具备执教资格的教师,根据企业实际情况来注册农业师、规划师、工程师、设计师等职称,通过校企联盟的方式来为教师提供实现职业生涯规划的机会。

(四) 加强科研规划与指导

应用型本科院校的专业建设和学科建设不仅能够全面促进教育的发展,同时也能更好的发挥社会服务、文化传承、科学研究、人才培养有作用。因此,应用型本科院校就必须对建设过程当中出现的偏颇和迷茫的情况进行了解,科学的进行科研项目的确定,应对项目的研究性和可行性进行评估。成立专业的学术委员会,对学科与技术、产教融合、创业教育当中的交叉领域进行探索研究,定期的召开研究专题会议和总结会议。也可教育研究过程当中存在的问题,向专业机构或人员寻求帮助。充分的发掘校内外优质的研究成果和资源,与国外优秀的应用型本科院校形成合作关系,全面扩展学术研究和学术交流的深度。然后,引导教师对实践、理论、科研、教学之间的关系进行探索,将一些研究成果和理论转化为实际的教学模式、方法、手段,全面提升应用型本科院校科研成果的利用效率和价值性。

结束语

随着国家产业转型升级进程的加快,地方高校面临着向应用型院校转型发展的教育发展新常态,成为我国培养应用型人才摇篮。综上所述,吉林省本科院校必须要以全面促进教育转型升级为目的,制定适用于应用型本科院校的师资队伍建设方案,为后续各环节的工作指明方向。与此同时,学校还必须要大力的加强资金投入,立足于现有师资队伍的能力水平和专业层次,对项目内容进行拓展和优化,提升培训监督考核力度,并对实际的实践培训进行创新和改进。另外,还是要全面掌握、教育、科研管理尺度,结合各环节的教育目标和人才培养目标,有针对性的开展教学科研工作,并对整个师资队伍建设过程进行全面的监督与管理。这样才能为吉林省应用型本科院校的全面发展和师资队伍的有效构建奠定良好的基础。

参考文献

- [1]胡峰,孙言.应用型本科院校专业师资队伍建设的探讨[J].中外企业家,2020(05):206.
- [2]刘刚,刘海英,刘宏伟.应用型本科院校新时代“双师型”教师队伍建设的思考[J].农村经济与科技,2020,31(01):347-348.
- [3]董秀红.地方本科院校转型发展师资队伍建设的思考[J].凯里学院学报,2019,37(06):86-88.
- [4]张彦民.应用型本科院校师资队伍建设的思考[J].产业与科技论坛,2019,18(21):243-244.
- [5]白丽荣.应用型本科院校师资队伍建设的思考与对策研究[J].现代农村科技,2019(07):85-86.

作者简介:

金升辉(1987年),吉林农业科技学院,讲师,研究方向:农产品营销,高等教育,课题名称:吉林省教育科学“十三五”规划课题——吉林省应用型本科院校师资队伍建设的思考(课题编号:GH170521)