

“双高”背景下广东省高职院校师资队伍引育制度体系研究

蒋雅欣

(广东工贸职业技术学院 广东 广州 510510)

[摘要]2019年1月,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》提出“启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划”(简称“双高计划”),旨在打造技术技能人才培养高地和技术技能创新服务平台,支撑产业和区域支柱产业发展,引领新时代职业教育实现高质量发展。在推进高水平高职院校与高水平专业群建设的过程中,高职院校人才队伍建设工作上升到赢得竞争主动的战略资源高度。高职院校要认真分析国家政策,通过完善人才引进激励机制,完善师资队伍培育机制、优化考核奖励机制等措施,为提升教师队伍质量提供有效的制度保障,发挥师资队伍对“双高”建设的支撑和牵引作用。

[关键词]双高;高职院校;制度

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.07.451

一、双高计划与师资队伍建设的关系

2019年4月4日,高等职业教育“双高”计划掀起一番浪潮,抢夺双一流在高职院校的风头。双高计划即教育部、财政部发布的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,旨在2022年达到双高计划的高等职业院校成为引领高等职业教育的中坚力量。*双高计划,指集中力量建设50所左右高水平高职学校和150个左右高水平专业群。双高计划遴选管理办法中明确指出,学校加强校企合作、产业融合、深入教学改革;师资力量雄厚、队伍壮大,为社会输送专业技能人才。《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(下文简称“意见”)关于改革发展任务下强调打造高水平双师队伍,以“四有好老师”标准武装教师团队,打造高质量、高水平双师队伍,着力培养骨干教师、培育优秀专业带头人。国家政策向高等职业教育的倾斜,意味着机会与威胁并存。在双高计划背景下,高职院校应紧跟时代的步伐,调整教师队伍培育方案、实现双师队伍的壮大。

“双高计划”提出,“打造高水平双师队伍,培育引进一批行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人……聘请行业企业领军人才、大师名匠兼任任教”。这在一定程度上为新时代高职院校人才引进与培育指明了政策方向。我们必须充分利用当前及未来一段时间政府的普惠政策,推动高职院校人才竞争力快速提升。广东高职院校应该顺势借此机遇,结合目前学校发展需求,建立健全科学合理的引育制度与流程,科学系统的培养机制,为教师量身定制发展培养目标,面向学科发展需求制定培养内容,秉承教学与科研并重、求实与创新并重、自身进步与学科发展并重的制度建设理念,制定包括师资“引培”方式、评价考核、奖励激励在内的促进师资发展的有效措施和制度,优化培育机制及激励机制,逐步提高师资队伍综合质量。促进教师全方位发展。

二、广东高职院校师资队伍建设现状及问题

(一) 师资队伍引入渠道单一

广东高职院校引进教师的主要渠道包括:接收高校的

应届毕业生、企事业单位调入、其他高校调入、科研机构调入。尤其以引进博士研究生为主,从学校毕业后直接到学校任职的比例较高,而从企事业单位和科研机构引进的教师比例很低。高校之间调动也比较局限于高级职称教师或者博士,没有立足高职院校发展特点与实际需要进行人才引进,教师引进的来源比较单一,引进的新教师刚从学校毕业没有企业实践经验和行业锻炼的工作经历,一些低学历、没有职称的高技能型人才进入学校的壁垒较大。^[1]

(二) 师资队伍结构不合理

广东高职院校近几年都在大规模扩招,专任教师数量严重不足,生师比较高,与国家高职院校的评估标准有一定的差距,而且随着广东省事业编制的逐步收紧,一些热门专业的教师需求数量很大,出现紧缺情况;专任教师的年龄分布不均匀,中青年骨干教师较少;学历学位层次普遍偏低,博士的数量较少,存在较大的上升空间,特别是一些中职升为高职的学校,大部分教师为本科学历。而且高学历的教师主要集中在中级以下职称人群,教师的职称结构分布不均匀,高级职称占专任教师比例较低且年龄普遍较大。^[2]

(三) 双师型素质有待提高

“双师型”教师是发展职业教育的重要保障,是建设高职院校师资队伍的关键部分,但是目前广东许多高职院校在师资队伍建设,还是只注重量化达标要求,而忽视双师内涵发展与建设。学校近年来的新进教师,大部分都是普通高校毕业生,缺少实际工作经验和企业工作经历,职业教育教学能力薄弱,而且由于扩招很难保质保量完成。教师队伍实质上存在真正来源于行业企业具备丰富的专业实践工作经验的双师型教师比较少,还有许多教师不愿意或没有机会参加生产实践、紧缺热门专业的双师型教师尤其匮乏。

(四) 引进与培育工作机制不完善

学校引进与培养的相关政策滞后,政策措施配套不到位。广东部分高职院校的人才引进与培养的政策配套仍然停留在参照所在地市或主管部门出台的相关政策的阶段,或者停留在注重内部培养忽视外部引进和外部引进后的培养管

理,没有根据高职院校的实际情况和特点制定教师队伍引进与培养政策,因此,无法把各项政府优惠政策转化为对高职教师的吸引力,无法充分发挥人才政策的激励作用。

三、构建师资队伍引育并举制度体系的重点任务

(一)健全师德师风建设长效机制

将师德师风表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求。引导教师自觉遵守教师职业道德,爱岗敬业,以良好的思想政治素质和道德风范影响和教育学生。加强对新教师的入职前的思想政治素质考察,在日常教育教学、科学研究、管理服务全过程中严把政治关和师德师风关。要始终突出师德刚性约束,实行师德“一票否决”,强化师德监管,建立完善师德重大问题报告和师德舆情快速反应制度,使教师自觉接受社会的公开监督。学校在职称评审、岗位聘用、薪资福利、培训进修等方面也要可能向师德模范教师倾斜,推动广大教师争做师德模范,在工作中创先争优,形成人人争做师德模范的氛围。

(二)建立灵活的员额制管理模式

2021年3月,广东省编办下发了《广东省省属事业单位员额制管理暂行办法》(粤机编办发〔2021〕69号),人员由编制管理转为总量管理,促发人事管理体制机制的深层次变革。由于目前许多高职院校都面临着扩招和编制不足的压力,人才流动性变大,引进人才的成本以及成本剧增。双高建设的背景下,现在高职院校的办学自主权不断下放,教师教研、参与学校治理的积极性需要充分调动,在学校拨款总量不变的前提下,高职院校应该积极利用广东省的地域优势、人才政策等优势,着力计划实行更加灵活的员额制人员管理方式,在加以构建更加灵活有度、并与员额制人员管理方式相适应的人事管理机制,来解决人力资源和学校办学目标不匹配的矛盾,盘活并有效利用学校有限的教学资源将人力资源效能发挥到最大。^[3]

(三)建立高水平创新团队培育制度

以高层次人才培养、双师素养的教师队伍建设和教学研究团队的建设为重点,以学校体制机制建设为保障,以营造人才发展的良好环境为基础,坚持走高学历、高学术、高技能、高品格的师资队伍建设道路,努力建立一支“师德高尚、结构合理、相对稳定”的适应学校发展的师资队伍,注重师资队伍管理的梯队建设。根据学校实际情况与发展要求,坚持“特聘专家、打造名师、培育骨干、校园合作、专兼结合”的原则,实行激励与制约相结合、健全管理机制,采取“互兼互聘、双向交流”等措施,建设具有双师素养的优秀教学团队。^[4]

(四)搭建科学合理的评价平台

健全学校“双师型”教师认定、聘用、考核等评价标准,重点突出专业教学能力以及实践技能水平;改进教师科研评价,以教学质量为导向,重点评价教师的学术贡献、社会服务以及支撑人才培养情况。注重师范专业学科特色,鼓励教师在教学中把教学理念、价值导向、教学伦理、教学态度与示范类专业知识、专业技能相融合。形成常态化教学质量评价制度,并贯穿教学全过程。建立教学质量信息双向互动机制,发现教学质量问题及时反馈交流,督促教师完善教学设计、改进教学实施。

(五)完善以贡献为导向的激励性绩效分配制度

绩效工资分配要向教师岗位,特别是双师型教师岗位倾斜,既要从职称、岗位、专业学科方面设计层次,保证公平性,又要提高教学工作在绩效工资分配中的比重,有效体现教师课时量和工作绩效,加大对教学型名师、教学成果奖的绩效激励力度。同时,对高层次人才实行更加灵活的分配方式,如年薪制、协议工资等灵活的分配方式,多渠道激发教师的积极性。

(六)建立稳定系统的师资培养制度

优化学校教师发展中心的作用,发挥其在教师培训工作中的主阵地作用,重点培训提升教师育人和课堂教学实施能力。推行校内外双导师培养模式,学校内部培养实行导师制,新入职教师可以自己根据专业及职业发展选择导师;学校外部培养实行委托制,由学校二级学院与教务处、人事处等相关部门商定培养方式和目标,并完善监督考核机制。定期选派专业人员和骨干教师出国研修和访问,学习国外先进的职业教育理念和专业教育能力。同时,也要建立针对师资队伍培养效果的有效奖惩措施,促使教师队伍自主学习,提升自己的综合素质。

参考文献

- [1]基于人力资源管理理论的高校师资队伍建设.聂玉洁.2020.
- [2]双高校教师队伍建设的现状与对策.吴英策,周海涛,朱泽峰.2020.
- [3]基于员额制改革的高校人事管理机制创新.王运锋,陈丹生.2018.
- [4]“双高计划”下高职院校人才队伍建设路径研究.陈一静.2020.

作者简介:

蒋雅欣,女,研究生,从事人事管理工作。

基金项目:广东工贸职业技术学院校级课题“双高建设视域下广东高职院校师资队伍引育与政策支持体系建设研究”(项目编号:2021-SK-01)阶段性研究成果。