

高职院校师资队伍队伍建设标准制定研究策略

白智童

(吉林工业职业技术学院,吉林 吉林 132013)

摘要:为了最大程度上地降低高职院校师资队伍建设成本,同时提高师资队伍建设质量,提升高职院校未来发展竞争力,制定师资队伍建设标准至关重要。为进一步探究高职院校制定科学高效的师资队伍建设标准,从而保障师资队伍建设质量,本文拟从引言入手,对高职院校师资队伍建设标准制定的意义进行了全面而深入的分析,并在此基础上全方位、深层次的探析了高职院校师资队伍建设标准制定原则,最后探究了高职院校师资队伍建设标准制定策略,给出了具有建设性的参考建议。

关键词:高职院校;师资队伍;建设标准;意义;制定原则;策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.284

1 概述

高等职业教育作为高等教育版块中不可或缺的重要组成部分,随着国家对高等职业教育的重视,高等职业教育在新的时代发展背景下正在大步前进。在加快发展高等职业教育的新形势背景下,如何创建一支符合时代发展要求、锐意进取且德才兼备的高素质、高质量的教师队伍是当前高等职业教育在发展过程中所需考虑的重要问题。由是言之,加强师资队伍建设和高职院校内涵建设的重要内容,其对于高职院校教育教学质量起着不可替代的关键作用,制定科学有效的师资队伍建设标准对“双师型”教师队伍的培养具有重要的价值意义。

2 高职院校师资队伍建设标准制定的意义

高职院校师资队伍建设作为高职院校内涵建设的基本内容之一,不仅对提高教育教学质量具有重要意义,同时也是提高高职院校未来发展竞争力的必然选择。在当前的教育背景下,师资力量已经成为高职院校招生的一张“明信片”。尤其是大学自扩招政策落实以来,每年都会有大量硕士生、博士生加入到教师队伍行业中。但是,很多高职院校缺乏师资队伍建设标准,使得当前的教师队伍质量层次不齐,不仅影响到了人才培养质量,而且也不利于学生全面发展。教师作为教育工作的执行者、开拓者、改革者,他们的综合素质与综合能力在很大程度上会影响到整个高职教育的发展前景。特别是高职院校一直以来都在努力打造“双师型”教师队伍,所以制定师资队伍建设标准具有非常深远的意义和作用。对于高职院校教师而言,他们更应该清楚地认识到自己应该承担的责任和义务,并明白新课改背景下他们转变教学观念的必要性和重要性。与过去不同,很多高职院校缺乏高尚的职业道德素养,错误地认为自己的工作就是将知识和技能传播给学生,却大大忽视了他们在育人方面的责任。当然,部分高职院校教师的这种表现还应该归咎于他们刚刚从学生的身份向教师的身份进行转变,所以对自己的工作内容、工作重心以及工作方向认识不够清晰。在这种情况下,高职院校除了要加强对这些青年教师教学行为的监督管理以外,更应该通过制定师资队伍建设标准为他们指明发展方向。

教育部在 2013 年就已经明确提出,在 2020 年要打造出一个中国建设队伍标准体系。但是,迄今为止,我国仍然还没有制定出一个高职院校师资队伍建设的标准,所以这在无形之中制约了中国高职教育事业发展步伐。不仅如此,在高职院校教师的引进聘用、培养培训以及绩效考核等工作中也缺乏相应的标准,所以这不仅对于很大一部分高职院校教师而言非常的不公平,而且也不利于培养高职教师对学校的认同感和归属感。高职教育在我国人才培养工作中做出了巨大的贡献,但与一部分发达国家相比,我国在高职教育领

域的发展步伐仍然比较缓慢,所以要想促进我国高职教育的发展,除了要立足于本国国情以外,还应该借鉴国外高职教育发展经验。我们知道,高职教育既有职业教育的特点,同时也具有高教性的特征,所以我们不能将高等院校师资队伍建设标准制定方法一股脑地应用到高职院校师资队伍建设标准制定过程中。所以,无论是为了培养教师对学校的归属感和认同感,还是为了提高高职教育教学“软实力”,制定高职院校师资队伍建设标准都具有非常深远的意义。

3 高职院校师资队伍建设标准制定原则

高职院校师资队伍建设标准的制定是一项“千秋之功”,不仅能够提高教师队伍质量,而且对高职院校未来发展为具有重要意义。教师的言传身教对学生有很大的影响,那么优秀教师总是更容易为社会培养出更多优秀的学生。总之,教师对学生产生的影响力毋庸置疑。虽然我们大家都知道高职院校师资队伍建设标准的制定非常重要,但是在标准制定过程中应该遵循什么样的原则是高职院校必须清楚认识到的问题。从整体上来讲,高职院校师资队伍建设标准制定原则主要有:

3.1 公平公正的原则

无论是什么行业、什么领域在制定相应标准的过程中,首先要保证的就是公平公正的原则。高职院校师资队伍非常庞大,尤其是随着高职院校的飞速发展,在校学生数量逐年递增。与此同时,高职院校需要的教师数量也越来越多。对于高职院校教师而言,无论是在工资待遇、职称评审,还是在教育教学过程中,他们都希望能公平公正的对待,而这也是培养他们对学校归属感的重要基础。不可否认,由于每个教师的教育背景、个人能力等方面存在一定的差异性,所以要想保证师资队伍建设标准制定的绝对公平公正性是很难的。但是,作为标准制定的主要负责人,他们应该竭尽所能去保证标准制定的公平公正性,维护每个高职院校教师的合法权利。与此同时,也只有体现出标准制定的公平公正性,其才能得到教师们的认可和支持,否则这种所谓的标准将仅仅是一张白纸,根本没有执行力与公信力,教师们也不会遵守,而在这种情况下,这些标准为将流于形式,根本不能体现出它的价值与作用。

3.2 教师参与制定的原则

师资队伍建设标准制定涉及到每个高职院校的根本利益,所以每个教师都权利和义务为师资队伍建设标准制定出谋划策或者给出意见和建议。由于这些教师是最终的受益者或者说是“受体”,所以他们不仅对标准有发言权,而且也应该有参与标准制定的权利。因此,对于高职院校而言,其应该通过调研或者协商的方式为每个教师提供机会,保证整个标准制定过程的公开性、民主性。当然,高

职业院校教师也要珍惜这个宝贵的机会,因为一旦标准制定完成以后,他们都应该遵守这些标准,并规范自己的行为,确保自己的思想和行为能够满足标准的要求。高职院校师资队伍标准制定是为了保证高职教师队伍的“纯洁性”,也是为了能够更好地服务学生而采取的有效手段。但无论是为了学生还是为了保障自己的切身利益,教师们都要参与到标准制定过程中,用自己的实际行动来表达对该工作的支持,同时也要努力提升自己的综合能力和综合素养,为更好地开展教学活动做好准备。只有这样,我国高职院校教育教学水平才能不断提升,所培养出的毕业生才能获得更好的发展前景。

3.3 与时俱进的原则

无论是时代的不断变迁还是高职教育的不断完善,其都高职院校师资队伍必然提出新的要求。因此,这就意味着高职院校师资队伍标准并不应该是一成不变,相反,应该遵循“与时俱进,开拓创新”的基本原则。当然,这并不意味着是标准内容“朝令夕改”,而是要将那些过时的内容及时剔除,同时将一些全新的标准内容融入其中,从而保障标准制定的时代性、合理性与科学性。尤其是在新时代背景下,我国高职教育飞速发展,而师资队伍建设工作作为高职院校建设的重要组成部分,更是对我国高职教育的健康发展具有不容忽视的影响。高职院校教师也应该培养终身学习的观念,把学习新知识、新理念当成是提高自己未来发展竞争力的选择。相应的,他们也应该不断转变教学观念,并培养学生发散性思维能力,既要在课堂上学习文化知识,同时还要增加自己的人生阅历。而要想实现这些目标,就应该保证师资队伍标准制定与时俱进的发展规矩。

4 高职院校师资队伍标准制定策略

为了最大程度上降低高职院校师资队伍建设成本,同时提高师资队伍建设质量,制定师资队伍标准至关重要。众所周知,在“校企合作,产教融合”人才培养模式下,我国高职院校主要是培养产业转型升级和企业技术创新所需要的发展型、创新型、复合型与应用型人才,而要想培养出这种全能型人才,首先应该保证高职院校师资队伍具备“双师型”教师的能力。总的来讲,高职院校师资队伍标准制定应该以培养具有高尚职业道德素养、“双师型”教学能力与足够发展潜力的师资队伍为基础。为此,可以从以下三个方面着手:

4.1 素养与能力结合

教师是学生成长之路上的引路人,他们的个人素养、个人魅力与能力对学生有很大的影响。从目前的情况来看,无论是在高等院校师资队伍还是在高职院校师资队伍中,都存在个别师德败坏的“蛀虫”,而这些蛀虫不仅会影响到整个教师队伍的光辉形象,而且也会影响到学生家长对教师建设标准的质疑。不可否认,有些高职院校教师的教学能力非常高,但是他们的个人素养却让人不敢恭维。归根结底,就是因为很多高职院校现有的师资队伍标准仅考察教师的教学能力,却大大忽视了对教师个人素养和品行的考察,使得高职院校师资队伍中乌烟瘴气,严重影响到了高职院校师资队伍队伍的“纯洁性”。为了避免这种情况再次发生,高职院校必须要承担起自己的责任,为学生设立好第一层防线。也就是说,在师资队伍标准制定的过程中,就要将师德教育摆放在首位,并贯穿高职教师整个职业生涯全过程。这种做法不仅能够彰显高职院校维护师资队伍“纯洁性”的决心和信心,而且也可以最大程度上维护学生的根本利益。当然,学生作为教育教学工作的“受体”,他们也可以为师资队伍标准制定出谋划策。只有将素养与能力紧密结合起来,高职院校才能打造出一支德才兼备的师资队伍。

4.2 理论与技能结合

高职教育的根本目标是为社会各行各业输送德才兼备的复合型人才,而由于传统应试教育模式的影响,高职院校在对教师进行考核的过程中更看重他们理论教学的能力,但是却不太看重他们实践教学的能力。虽然说理论教学是实践教学的基础,如果学生没有夯实的理论知识作为基础,那么他们就很难在实践中得到应用。然而,如果学生只会纸上谈兵,所根本不知道如何将理论知识转换为实践应用,那么他们就很难在工作中有所建树。但我们知道,要培养复合型人才首先要有高质量的教师队伍作为基础。因此,加强“双师型”教师队伍建设非常关键。但很明显,我国很多高职教师仅仅处于“双证书”水平,还没有达到“双师型”教师应该具备的“双师素养”,所以这就意味着高职院校师资队伍标准制定过程中要着重考察教师理论教学与技能两个方面的能力,为构建“双师型”教师队伍做好准备。除此以外,“双师型”教师评定标准应该规范化,并从细节上做出要求,明确教师发展目标,使他们在教育教学过程以及自主学习过程中更有方向性。所以,“双师型”教师队伍建设会成为培养具有夯实现论知识基础与实践应用能力的复合型、创新型学生的必然选择。

4.3 以挖掘教师发展潜力为重点

当前,高职院校教师队伍越来越“年轻化”,虽然与那些教学经验丰富的中老年教师相比,他们的教学能力还有一定的差距,但是年轻就是资本,他们具有非常大的发展潜力。因此,高职院校既要认识到青年教师队伍的不足,同时还要认识到他们的发展优势,在师资队伍标准制定中要以挖掘他们的发展潜力为重点。比如,在考核教师内容上要写明教师取得某些教育成果时会得到什么样的奖励,以此来提高教师不断前进的步伐。高职院校不能把所有的希望都寄托到引进具有高级职称的教师上面,否则不仅会使学校人力资源成本大大增加,而且也很容易打击青年教师的上进心。

参考文献

- [1]田友清,丁平,杨春.高职院校师资队伍标准制定策略[J].江苏教育,2016(16):61-64.
 - [2].制定中职教师专业标准 建设“双师型”职教师资队伍——教育部教师工作司负责人就中等职业学校教师专业标准颁布实施答记者问[J].云南教育(视界时政版),2013(10):17-18.
 - [3]唐登明,徐达勋.五年制高职农业专业师资队伍标准研究[J].职教通讯,2013(29):52-54.
 - [4]洪殿忠,李春忠.“多元一体教育”理论对少数民族地区基础教育师资建设的启示[J].沧桑,2009(06):113-115.
- 作者简介:白智童(1979,11-),女,汉,吉林省永吉县,吉林工业职业技术学院副教授,硕士,研究方向:汉语言文学和职业教育。