

新兴应用型本科院校师资队伍队伍建设研究

李明惠,倪红,左熹

(金陵科技学院建筑工程学院, 江苏 南京 211169)

摘要:分析新兴应用型本科院校师资队伍队伍建设存在的主要问题,提出这类院校师资队伍队伍建设应遵循系统性、多样性、过程性、和谐性、创新性原则。在此基础上,提出新兴应用型本科院校师资队伍队伍建设对策:加强师德建设,创新办学理念,制定战略规划,优化招聘模式,打造优良团队,强化培养培训,完善相关机制,弘扬优秀的教师文化。

关键词:新兴应用型本科院校;师资队伍;建设;对策

中图分类号:G648.4

文献标识码:A

文章编号:1673-131X(2018)01-0082-04

Research on the Construction of Teaching Staff in the Burgeoning Application-Oriented Colleges

LI Ming-hui, NI Hong, ZUO Xi

(Jinling Institute of Technology, Nanjing 211169, China)

Abstract: Analyzing the main problems in the construction of teaching staff in the burgeoning application-oriented colleges, the paper proposed that the construction of teaching staff in this kind of colleges should follow the principles of systematicness, diversity, step-by-step, harmony and innovation. On the basis, the paper put forward the countermeasures for the construction of teaching staff: to strengthen the teachers' ethics, to innovate the concept of running schools, to formulate strategic planning, to optimize the recruitment mode, to build a good team, to strengthen cultivating and training, to perfect the relevant mechanism and carry forward the teacher's culture.

Key words: burgeoning application-oriented colleges; the construction of teaching staff; countermeasures

新兴应用型本科院校是应高等教育大众化的客观需要而产生的,它与老牌本科高校一样,承担着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承等任务,同时更加突出为地方经济发展服务的责任和义务。然而这类高校大多存在本科教育历史较短、办学资源较匮乏、基础条件较薄弱、综合实力较弱等问题^[1],导致师资队伍队伍建设也存在不少问题。新兴应用型本科院校要发展,要实现办学目标,就要把

握师资队伍建设的不有效路径。

一、新兴应用型本科院校师资队伍建 设现状及存在的主要问题

(一)师资队伍结构不合理

第一,数量不足。目前,许多新兴应用型本科院校兴办了一些对接地方经济发展的新兴应用型

收稿日期:2017-11-26

作者简介:李明惠(1960-),女,河北沧州人,教授,主要从事建筑工程和人力资源管理研究。

专业,这类专业的教师数量尤显不足。第二,年龄结构不合理。年轻教师人数较多,很多学校35岁以下教师占比接近50%,尤其是一些应用型学科专业,年轻教师占比普遍较高。第三,职称结构不合理。教授比例偏低,高级职称教师的比例也不高。第四,缺乏“双师多能型”教师。具备双师职称的教师或具有较丰富实践经验的教师比例不高。

(二)教师职业道德滑坡

新兴应用型本科院校大多属于地方高校,其发展与地方经济密切相关^[2]。当下,地方经济发展中急功近利的风气逐渐影响到了校园。一些教师职业道德滑坡,理想信念动摇,三观出现问题;一些教师敬业精神不足,事业心缺失,责任感下降,出现教书不育人、在岗不敬业等现象。

(三)教师专业素养不够高

第一,教师职业技能有待提高。由于新兴应用型本科院校的教师大多来自传统研究型高校,虽然学历层次不低,但教育教学技能偏低,对慕课、翻转课堂等新教学方式 and 教学技能不够熟悉。工程类教师比较缺乏人文社会知识,很多教师没有接受过正规的师范教育;文科类教师比较缺乏自然科学知识,涉猎领域不宽,对现代教育技术掌握得也不够好。第二,专业技术技能有待提高。新兴应用型本科院校培养的是技术型人才,很多专业要求学生在在校期间要获得相应的职业技能证书,但是这些院校的新进教师大多是从其他高校直接引进的,基本是毕业后直接走上教师岗位,没有企业从业经历,因而这些教师的实践课程教学质量不够高。第三,培养的学生特色不显著。很多教师对应用型人才培养的内涵认识不到位,对新兴应用型本科教育的内涵理解得不深入,对学校办学理念和办学目标的理解不够透彻,对应用型本科人才的培养模式把握得也不够准确,因而培养的学生特色不显著。第四,自我学习动能不足。一些教师学习动能不足,知识更新跟不上学科专业的前沿发展,创新创造能力不强。第五,社会服务能力不足。一些教师应用科研能力不强,对地方经济发展不敏感,服务社会的能力较弱。

(四)学校的培养培训模式单一

学校对教师入职后的培养培训大多借鉴老牌本科高校的做法,主要是为了提高教师的学历层次和学术科研水平,而选送教师到企业挂职并参与工程项目与产品研发的并不多。

(五)人才建设举措针对性不强

第一,学校有时在选人用人方面过分强调知识

和学历,忽视了教师的品德、社会责任感和合作精神。第二,进入渠道相对单一,有相关专业背景的高技术人才引进不足。第三,尊师重教的氛围不够浓厚,教师的发展平台还不多,晋升渠道还不广,工作条件和工作环境还有待改善。第四,考核评价和约束激励机制不够完善。在教师职称评定和各类评优选优中,比较强调科研成果,而对实践教学工作、产学研合作工作以及指导学生开展科技创新活动的关注度不够高。

二、新兴应用型本科院校师资队伍建设原则

发展新兴应用型本科院校是当前促进我国经济发展方式转变、实现产业结构转型升级、解决新增劳动力就业结构性矛盾的需要,也是破解我国高等教育发展同质化问题的需要。因此,新兴应用型本科院校的师资队伍建设应该遵循系统性、多样性、过程性、和谐性、创新性等原则。

第一,遵循系统性原则。师资队伍建设是一项系统工程,涉及面广。学校在决策过程中要坚持系统性原则,统筹规划,做好顶层设计,谋求长远发展,理清各种利害关系,有效解决多方面问题,提高师资队伍的管理绩效。

第二,遵循多样性原则。多样性是师资队伍建设的關鍵,其对学生的培养具有重大意义。新兴应用型本科院校应大量引进来自国际国内各个地方、各个行业的教师。一支不同年龄段、不同民族、不同毕业院校、不同知识结构的教师队伍,能互相学习,取长补短,团结协作,能使教师队伍充满生机和活力,这将有助于构建多层次、差异化的人才培养模式,有助于学生的个性化培养,其对学生和社会的多样性发展尤为重要。

第三,遵循过程性原则。师资队伍建设要与学校的办学定位、学科专业建设和发展愿景相结合。师资队伍建设不是一朝一夕的事情,既要关注结果,更要重视过程,要注重积累,持之以恒。制定师资管理政策时要充分调研,高瞻远瞩,充分了解国家、省(市)人事制度改革动向,保证师资管理政策的长期性、连续性和稳定性。

第四,遵循和谐性原则。师资队伍建设要以教师为核心,以教师为本,建立动态的教师开发计划,营造和谐的教师培养氛围,对与地方经济和产业发展紧密贴合的应用型学科专业教师队伍要进行重

点建设。

第五,遵循创新性原则。对于师资队伍建设工作,要秉持先进、科学的管理理念,提高管理绩效;要明确学校办学目标,充分利用各种资源,以创新求得更大实效。

三、新兴应用型本科院校师资队伍建设对策

(一)加强师德建设

习总书记在党的十九大报告中强调,“建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程”,要“实现高等教育内涵式发展”。新兴应用型本科院校应将师德师风建设作为贯彻落实立德树人根本任务的主攻方向和关键支点。教师的思想政治素质和道德情操直接影响学生世界观、人生观、价值观的树立,决定着人才培养的质量,关系着国家和民族的未来。新兴应用型本科院校应从以下几个方面加强师德建设:其一,深刻领会《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》文件精神,深刻认识新时代加强和改进师德师风建设的重要性和紧迫性;其二,充分尊重教师的主体地位,建立宣传教育与示范引领相统一、政策保障与制度约束相衔接的师德建设长效工作机制;其三,将培育良好师德师风作为大学文化建设的重要内容,通过开展新教师入职宣誓、新教师培训等一系列丰富多彩的活动,引导教师自觉践行与社会主义核心价值观相一致、与学校发展目标相适应的师德要求。发挥师德楷模的示范引领作用,弘扬劳模精神,营造崇尚师德、争当先进典型的良好氛围。

(二)创新办学理念

新兴应用型本科院校要抓住发展机遇,加快转型发展^[3],要主动为地方经济建设以及社会发展服务,强调学用结合、学做结合、学创结合。加大对学校办学思想和办学理念的宣传,提高教师对学校转型发展的认同感。鼓励教师积极探索应用型人才培养模式,自觉融入学校的建设、改革和发展,不断提高教育教学质量。

(三)制定战略规划

新兴应用型本科院校尤其要重视师资队伍战略规划的制定。制定规划时要结合学校的学科专业特色,要注意落实学校的办学目标,体现学校的办学定位。学校要成立师资队伍建设领导小组,负责师资队伍战略规划的制定和全面落实。师资队伍战略规划可以由全方位、多层次人才工程构成(图1)。要

制定“双师多能型”教师培养政策,制定教师出国(境)研修政策,以保障师资队伍的可持续发展。

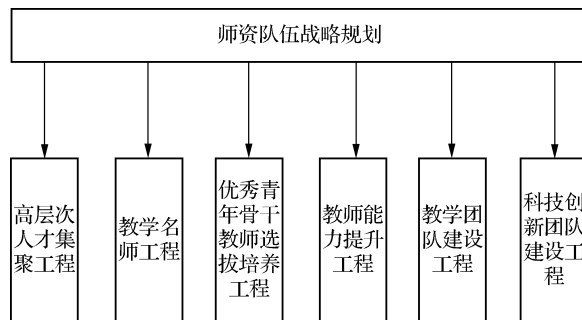


图1 师资队伍战略规划构成

(四)优化招聘模式

严格规范招聘录用程序,提高招聘工作效能。第一,广开渠道,大力引进高端人才及其团队,尤其要大力引进具有行业背景的高层次人才。第二,科学合理地考核应聘人员,严把入口关。在招聘应届研究生时,除教学基本功考核外,还要加强对其价值取向、教学工作基本态度、对学校认同度以及团队合作精神的考核,加强对其专业应用能力和科研能力的考核。第三,重视试用期的考核。应制定试用期考核细则,试用期考核不流于形式,应对考核不合格者予以淘汰。

(五)打造优良团队

打造优良的团队是做好学科建设工作的关键所在,是培养高素质应用型技术人才的保障。新兴应用型本科院校应根据学科建设需要,组建不同类别、不同层次的学科团队。首先,加强学科带头人引进和培养工作^[4],发挥好学科带头人的引领作用。其次,建设高水平学科团队。按照学科主导方向建立教学科研团队,按照学科专业团队的一体化进行建设,形成合理梯队,提升团队的综合能力。打造“双师多能型”团队,以能者为师,搞好团队的传帮带。再次,突出应用科技研究。新兴应用型本科院校培养的是面向生产、建设、管理和服务一线的、具有较强创新能力的高层次应用型人才,因此,要科教融合、以科促教,尤其要注重应用科学技术的研发攻关,提高教师将理论转化为技术、将技术转化为现实生产力的能力,促进标志性成果的产出。最后,开展多种形式的校企互动,深入推进产学研合作。灵活引进生产和管理一线的工程技术专家和高管人员担任团队的兼职教授,建设一支数量充足、结构合理、素质精良的“双师多能型”专兼职学科团队^[5]。

(六) 强化培养培训

充分发挥教师发展中心的功能,内培外引并举,在注重引才引智的同时,加强对教师的培养培训。第一,有计划地开展应用型专业教学科研团队建设,开展学科带头人、教学名师、优秀人才选拔培养工作。第二,大力开展对教师各种能力的培养培训工作。首先,开展教学能力的培养培训。鼓励教师积极参加专业发展培训,大力开展课堂教学方法、现代网络技术、慕课、翻转课堂等方面的培训,提高教师的教学能力。此外,要注重对来自行业企业教师的教育教学技能培训,提高其实践教学能力。其次,开展专业应用能力的培养培训。制定教师到企业挂职的政策,利用社会资源帮助教师参与应用课题研究和技术研发,切实提升教师的专业应用能力和社会服务能力。最后,开展科研能力的培养培训。选送教师到国内外有关高校、科研院所交流学习,举办跨专业、跨学科的学术活动,不断提高教师的科研能力,不断拓展教师的国际视野。第三,重视对青年教师的培养培训。重视青年教师的专业发展,加强对青年教师的引导与培养,盘活人力资源存量,做好教师职业生涯规划,促进青年教师成长。第四,注重项目引领作用。引导教师承担研究性学习项目、校本课程开发项目,在培养学生创新精神和实践能力的时候,使教师更加注重教学研究,获得更多教研和科研成果,促进教师的专业发展。鼓励教师参与实践基地和科技平台建设,鼓励教师吸纳学生参与应用科学研究项目,鼓励教师带领学生参加各类专业技能竞赛。发挥科研对教育的反哺功能,将科研创新成果运用到教育教学中,促进教育教学质量的提高。

(七) 完善相关机制

建立健全责任机制、监督机制、考核机制和奖惩机制,保证优秀才能脱颖而出,建设一支师德高尚、业务精湛、素质优良、结构合理、充满活力的“双师多能型”专业化教师队伍。第一,服务教师,尊师重教。学校各职能部门要变管理教师为服务教师,主动作为,全心全意为教师服务,共同落实学校的教师队伍建设规划。第二,加大经费投入,采取多种措施,建好教师专业发展平台。整合资源,建好教师培训基地、学科专业基地、网络教研平台、实训中心和实践基地、大学生创新创业实践中心。第三,创新教师管理模式,完善岗位聘任机制和激励约束机制。建立多元化的人才考核评价制度,设计符合新兴应用型本科院校办学定位的“引人、留人、培养人、用人”制度,引导激励“双师多能型”教师发挥更大的作用。通过精细化服务、动态管理和

奖优罚劣,实现人岗匹配。积极创造条件,让教师有更多的荣誉感、归属感、获得感和幸福感。

(八) 弘扬优秀的教师文化

高校是先进文化建设的主阵地,在社会主义文化强国建设中承担着重要的历史使命和社会责任,在文化传承和创新方面,新兴应用型本科院校也应承担起自己的责任。首先,弘扬学校优秀文化传统。新兴应用型本科院校的教师文化建设底子薄,必须加大建设力度,将其纳入学校改革与发展工作。要高度重视学校校训、校风的制定工作,注重对校训、校风的传承和创新。其次,弘扬团结和谐、合作包容的文化。能包容不同学术观点,海纳百川,允许失败,勇于担当,老教师要给予青年教师更多的指导、关心和帮助。再次,注重软环境建设。强化规章制度建设,规范管理,增进教师间信息互通、资源共用、责任共担、利益共享。最后,坚持立德树人。围绕师德师风建设和校园文化建设目标,开展格调高雅、丰富多彩的校园文化活动,进一步提高教师的职业道德水平、个人修养和民主法治观念,提高校园文化质量,提升校园文明水平。

四、结语

新兴应用型本科院校的师资队伍建设任重道远,需要作为“一把手工程”来抓,需要学校各部门的通力合作。只有全面、科学地规划和落实师资队伍建设工作,营造风清气正、开放包容的育人环境,才能促进教师潜心教书育人,静心科研学术,培养造就一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”教师队伍。

参考文献:

- [1] 赵荷花. 地方本科院校转型发展的的问题与对策[J]. 教育与职业, 2015(3): 24-26
- [2] 陈小虎, 聂影. 新型应用型本科教育的实践与探索[M]. 南京: 江苏科学技术出版社, 2013: 3-16
- [3] 陈小虎. 论地方新建本科高校转型发展——兼谈创建新型应用型本科[J]. 金陵科技学院学报(社会科学版), 2014(1): 1-5
- [4] 钟秉林, 李志河. 试析本科院校学科建设与专业建设[J]. 中国高等教育, 2015(22): 19-23
- [5] 李明惠, 顾荣蓉. 地方应用型本科院校“双师型”师资队伍建设的途径研究[J]. 金陵科技学院学报(社会科学版), 2014(3): 75-78

(责任编辑:唐银辉)