

# 高职院校师资队伍建设的系统范式\*

李炳昌, 马文斌

(贵阳职业技术学院, 贵州 贵阳 550081)

**【摘要】**受多种因素的影响,高职院校教师队伍的整体质量和水平远没能满足高职院校发展的实际需要,因而,几乎所有高职院校从创建开始就把教师队伍建设作为学院发展的基础性工作,投入大量的资源,努力提高教师队伍的整体素质。运用系统理论对教师队伍建设工作进行系统分析和顶层设计,是做好此项工作的必要前提。

**【关键词】**高职院校;教师队伍;队伍建设;系统范式

**【中图分类号】**G715 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2012)03-0090-04

高职院校是高等学校,具有高校特有的相关共性;高职院校是职业学校,因而还具有职业学校的相关共性。高职院校在其建设和发展的过程中,会有若干个需要进行建设的工程,但始终要把师资队伍的建设作为第一个工程。梅怡奇先生曾说过:“大学者,非大楼之谓,大师之谓也。”办大学需要大师!由于职业教育的特殊需要,在进行师资队伍的建设时,要将“双师”素质教师队伍的培养作为师资队伍建设的核心工作来抓,这个工程搞好了,提高有特色的职业教育教学质量和办学水平才有保障。

高职院校教师队伍的建设工作是一项系统工程,运用系统范式的视角对教师队伍的系统结构进行解剖、分析和架构,有利于在进行教师队伍建设时有的放矢、抓住重点、突破难点。

## 1 教师身份标识系统

从系统结构的角度来分析教师队伍人员构成的身份标识,有利于理清教师身份各子系统的结构和功能,便于管理者有效地实施管理,有针对性地开展工作的建设。

### 1.1 学历结构系统

从高等学校的共性来看,高校教师队伍的学历层次的主体主要有三个层次:本科、硕士研究生和博士研究生。由于高职院校绝大多数是由中专或中技学校升格而来,历史的原因,教师整体的学历层次总体偏低,主要由本科学历层次为主体,还有少量实训教师的学历低于本科,因此教师队伍的学历提升和学历达标是高职院校的基础性工程。

### 1.2 职称结构系统

从高等学校的共性来看,高校教师队伍的主体职称结构有四个:助理讲师、讲师、副教授、教授。许多教师由于长期在中职或中技工作,最高职称是高级讲师,因此随着学校的升格,职称层次整体偏

低,需要采取有效的措施提高教师队伍高级职称数,职称结构达标工程是新建高职院校的又一基础性工程。

### 1.3 特设岗位系统

根据兼有高等教育和职业教育“双重性”的实际,需要采用“特设岗位”的形式来加强教师队伍的“特别”建设。“特设岗位”是指根据学院发展的实际,采取设立教师特别工作岗位、明确工作职责、对教师特别身份标识的办法,用以引领教师队伍整体素质提升,使教师的个人发展与学院的发展紧密结合在一起。通常可设立的教师工作特别岗位有:骨干教师、专业带头人,学术骨干、学术带头人,教学新秀、教学名师和特聘教授、高技能人才等。

### 1.4 兼职教师系统

兼职教师既是历史客观的存在,也是历史的必然,一方面,因政策原因,高职院校不可能拥有所有专业的教师;另一方面,高职院校面向市场办学,紧贴市场发展,不断调整结构是其显著的特点,因而,也不可能将所有专业的所有教师全部招聘进校;三是职业教育注重学生职业能力培养、强化实践技能的教学特点,需要从生产一线聘请技能型的专家承担实践性课程的教学工作。

## 2 教师素质系统

高职院校教师在学校升格之后,有一个自我素质提升、逐步适应发展变化的过程。根据高等职业教育发展对教师队伍素质的需要,从系统结构的角度来分析教师队伍的素质结构,推进教师队伍的素质提升。

### 2.1 “双师”素质

由于“高等职业教育以培养生产、建设、服务和管理一线的高端技能型专门人才为目标”<sup>[1]</sup>,必须按照“以服务为宗旨、以就业为导向、以能力为本位”

收稿日期:2012-04-17

\*基金项目:本文为贵阳职业技术学院2012年一般课题研究成果(项目编号:GYZJY2012YB-28)。

作者简介:李炳昌(1963-),男,贵阳职业技术学院副院长,教授,研究方向:职业教育理论与管理。

的原则来开展教育教学工作,实现职业教育的人才培养与企业的人才需求的无缝对接,因而对教师的素质有着特别的要求。

职业教育要求在学校里培养企业需要的人才,而在企业进行顶岗实习的实践中,又需要按照学校人才培养的基本规律来培养人才,因此,职业教育从其人才培养过程的要素活动及其媒介结构来看,它具有教育属性和实践属性,是“教育与生产劳动相结合”的具体体现,它需要教师具有“双师”素质才能完成具体的培养任务。

## 2.2 课程开发与教学设计能力

传统的职业教育,其专业建设中的课程体系是基于学科体系而构建的,现代职业教育的专业建设则需要重构基于职业工作过程的课程体系,由于客观的、历史的原因,由基于学科体系的课程结构转换为基于工作过程的课程结构的体系构建是一个极为艰难的过程,它需要各专业教学团队的教师,在思想观念上转换、方法技巧上革新、课程开发与教学,设计能力上提升给予支撑。

## 2.3 现代职业教育教学方法素质

目前,高职院校普遍存在着“教师教得很辛苦,学生学得很痛苦”的现象,究其原因,主要是教师的教育教学方法既不适应现在高职生的实际的需要,也不适应现代高等职业教育“以能力为本位”的人才培养要求,教师的教学理论和方法与企业生产一线的人才需要有太大距离。

## 2.4 学习现代职业教育主流思想

近十年来,职业教育的发展,特别是高等职业教育的发展,是我国教育史上的一个奇迹;现代高等职业教育的发展产生了许多思想和意识,其主流意识是高等职业教育发展的基本方向和价值取向。发展方向明确有利于高等职业教育的健康发展,教师对高等职业教育主流思想的认识和掌握,有利于增强教师自我提升的主动性、积极性,有利于教师队伍建设的整体推进,有利于高职院校管理者明确学校发展的主攻方向,有利于各高职院校办出特色、办出水平,增强学院的办学能力。

## 2.5 掌握现代教育技术

现代职业教育需要借助现代教育技术与手段来增强教学活动的实效性;现代教育技术已经成为高等职业教育教师的基本素质,提高高职院校教师的现代教育技术素质是教师队伍建设的重要内容。

# 3 教师队伍建设措施系统

## 3.1 教师队伍建设的制度系统

教师队伍的建设必须有制度给予保障,制度设

计是教师队伍建设的基础性工作。制度的设计主要考虑:一方面必须保证制度的设计有正向激励性;另一方面制度的设计又必须考虑各个岗位的工作职责和任职目标;第三,制度的设计必须合理安排考核工作,以确保教师队伍建设整体目标的实现。

### 3.1.1 学历、职称制度体系

这一制度体系的构建旨在保证学院教师队伍的学历结构和职称结构达到《教育部高等职业学校设置标准》和国家示范性高职院校的办学要求。主要有:《教师学历学位进修管理办法》、《高学历、高职称、高技能人才队伍建设管理办法》等。

### 3.1.2 特设岗位制度体系

这一制度体系构建旨在保证学院教师队伍特设岗位工作的整体推进,用以推动学院老师队伍建设工作向前发展。主要有:《专业带头人、骨干教师遴选管理办法》、《学术带头人、学术骨干遴选管理办法》、《教学名师、教学新秀评选管理办法》等。

### 3.1.3 兼职教师队伍和教学团队建设制度体系

这一制度体系的构建旨在实现学院教师队伍的兼职教师量达到国家级示范性高职院校的办学要求;保证学院每一个专业都有一个教学团队给予支撑,重点专业有重点专业教学团队给予打造。主要有:《教学团队建设管理办法》、《兼职教师队伍建设管理办法》等。

### 3.1.4 教师素质提升制度体系

这一制度的构建旨在推进教师队伍的“双师”素质达到国家示范性高职院校建设要求,提升教师队伍的职业教育理论、方法和素养的整体素质。主要有:《“双师”素质教师认定管理办法》、《教师继续教育管理办法》、《教师参与生产实践、实习管理办法》。

### 3.1.5 教师岗位职责与绩效管理体系

岗位职责和绩效管理是管理制度化的重要条件,而制度管理则是组织规模化和事务复杂化的产物、是管理规范化的前提。这一制度体系的构建旨在完善各级职称教师的具体岗位职责,为教师履行岗位职责、开展岗位管理、提高管理水平、有效地开发教师队伍的人力资源奠定基础。主要有:《教师岗位职责》、《教师工作绩效考核办法》等。

## 3.2 教师队伍建设的行动系统

### 3.2.1 实施“三高”人才队伍建设工程

教师队伍的整体素质是教育教学质量的基本保证,实施“三高”人才队伍建设工程,是指实施“高职称、高学历、高技能”人才队伍建设。高等职业教

育不同于普通高等教育,除了需要“高职称”和“高学历”的教师外,还需要“高技能”的教师;在目前的高职院校建设中,“高职称”主要是“教授”职称,“高学历”主要是“博士”研究生学历,“高技能”主要是实际操作能力强的“工程师”和“高级技师”。

一方面充分利用好学校升格,人事和教育主管部门的优惠政策,整体性的将教师中专系列的职称身份转为高校系列的职称身份;二是采取鼓励政策,激励广大教师努力提升学历、职称和技能层次;三是制定激励政策引进紧缺专业的高职称、高学历、高技能人才补充教师队伍。

### 3.2.2 实施“特岗”教师队伍建设工程

对教师设立“特别岗位”有利于引导教师做好职业生涯规划,职业院校起步阶段,教师因主客观原因,存在着等待观望的思想;设立“特别岗位”,一方面正向引导教师、突出学院的政策导向,另一方面增强教师的荣誉感、突出教师的责任意识,“特岗”不仅是一份荣誉、更是一份责任。通过“特岗”的设立和教师在“特岗”上的锻炼,培养一批支撑学院发展的中坚力量。

### 3.2.3 实施“双师”素质队伍建设工程

“双师”素质从系统的角度来分析,它有个体“双师”素质和整体“双师”素质的结构。从实现“双师”素质的途径来说,可以有以下几个方面:一是鼓励教师到企业去“顶岗工作”,学校教师到企业行业的相关性岗位进行生产性实践,了解并掌握所担任课程教学内容在生产实践中的技术流程和生产水平,是获得“双师”素质最为直接的途径;二是参加各种职业技能培训,取得相关的职业资格,同时又获得相关的职业技能;三是参与产学合作、开展应用技术研究,帮助企业解决技术问题,将科研成果转换为产品,提升教师的“双师”素质;四是参与校内实践教学实训室的建设,通过参与或主持此类项目的建设,使教师熟悉相关行业的情况,提升本人的实践技能,获得“双师素质”;五是参加教育部组织的“双师型”教师的培训,这是一种简单易行的培养“双师”素质有效途径;六是聘请生产、建设、服务和管理一线的既有实践工作经验、又有较扎实的理论基础的高技能人才作为兼职教师,以补充教师队伍中“双师”素质教师的不足。客观地讲,兼职教师将长期存在于高职院校的办学历程之中,是高职院校教师队伍的重要组成部分,要树立“不求所有,但求所用”的思想,建立长期稳定的、多层次的兼职教师队伍是高职院校教师队伍建设一项基础性工作;七是非专业教师应参与各种社会实践活动,获得实

践经历对搞好公共课教学也会大有裨益<sup>[2]</sup>。

### 3.2.4 实施教师队伍职业素质提升工程

教师队伍的职业素质提升工程是一项全面而系统的基础性工程,需要系统设计、并整体推进;特别是从中专升格而来的高职院校,在由中职向高职转型的过程中,需要教师的思想、理念的转型和能力、素质的提升给予支撑。思想是行动的指南,其重点:一是对全体教师进行现代高等职业教育的思想、理念等学习培训,转换思想观念,构建全新的现代高等职业教育的思想、理念体系;二是对全体教师进行现代职业教育教学方法素质的培训,是推进职业教育教学改革、提高教育教学质量的基础,教育教学方法的学习既要进行理论的学习,又要进行实践性的学习,教学方法的学习必须通过教师的实践性操作,才能内化为教师的素质,使教师在实际工作过程中得以运用;三是课程开发与教学设计能力,其基本流程可以设计为:加强学习借鉴国内外成功的职业教育经验,转换教学思想观念,掌握职业教育课程开发的操作技术,在课程开发专家的指导下,完成本人所任教学专业的课程体系的重构,并在此基础上完成自己承担的课程的开发、形成教材,从而形成教材开发能力。四是开展现代教育技术的学习,提高使用现代教育技术为教育教学服务的能力;五是加强对青年教师教育教学能力的培养,达到“能教书、会育人,能科研、懂管理”的目标,青年教师是高职院校发展的基础和希望,青年教师刚进入职业院校工作,教育教学、科研管理的能力和水平需要高职院校系统地进行培养和锻炼,因此,务必将青年教师的培养作为师资队伍建设的重点工作来抓;六是努力提升教师的科研素质和水平,历史的原因,高职院校教师的科研素质和水平是其个人的“短板”,高职院校的科研工作也是创建初期各项工作最为薄弱的部分,作为高等教育一部分的高职院校,必须重视科研工作,科研工作已经成为高职院校提升办学质量和水平、增强服务能力、科学发展的基础。

### 3.2.5 实施教师岗位管理与绩效考核

对教师工作的科学考核是教师队伍建设的的重要内容,是教师个体与群体能否获得认可、受到尊重的关键所在;科学设置教师工作岗位,对教师实行岗位管理和绩效考核是高职院校人事制度改革的重要内容;深化人事制度改革,建立岗位管理的现代管理制度,是推进高职院校教师队伍建设的重点。推行以岗位管理代替身份管理,实行岗位工作目标制,以绩效考核代替投票评价,突出高职

院校教师教育教学工作的特殊性,建立现代人事管理、分配制度,充分调动教师的工作积极性、主动性<sup>[3]</sup>。

### 3.2.6 建立“教师发展处”

目前,许多高职院校都将教师的发展、培训列

为人事处或教务处的一项工作内容,得不到应有的重视。建立在学院领导下的独立二级机构的“教师发展处”,统筹规划和组织实施“教师职业发展工作”,有利于提升教师职业发展工作的地位和作用,是高职院校有效推进教师队伍建设的重要保障。

#### 注释及参考文献:

[1]教育部.关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见[Z].2011 10 12.

[2]教育部.关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见[Z].2006 11 16.

[3]教育部.关于全面提高高等教育质量的若干意见[Z].2012 3 16.

## The System Paradigm of Vocational Colleges Teaching Staff Construction

LI Bing-chang, MA Wen-bin

(*Guiyang Vocational and Technical College, Guiyang, Guizhou 550081*)

**Abstract:** Affected by a variety of factors, the overall quality and level of teachers in vocational colleges are failed to meet the actual needs of the development of vocational colleges, thus, almost all vocational colleges regard the construction of teachers as the basis of development of the Institute from the beginning of creating, put in a lot of resources and efforts to improve the overall quality of teachers. The use of systems theory on the teachers building work to system analysis and top-level design become a necessary premise to do this work.

**Key words:** Vocational colleges; Teaching staff; Staff construction; Building; System paradigm