

转制型高职院校高层次教师队伍建设的对策研究^{*}

雷忠良

摘要: 文章针对转制型高职院校高层次教师队伍实践能力偏弱、科技创新水平偏低、培养途径与成效不足的现状,系统分析高职院校高层次人才分类界定及转制型高职院校高层次人才培养与引进的必要性及存在问题,提出创新高层次人才培养机制及评价反馈保障体系、建立教师专业培训与发展中心、构建无界化知识分享系统等建设策略,探索出“内培外引”快速促进转制型高职院校教师队伍发展模式,为转制型高职院校高层次教师队伍实现跨越式发展提供借鉴参考。

关键词: 转制型; 高层次教师; 内培外引; 强师工程; 对策研究

一、引言

随着我国经济的快速增长、社会的加快转型升级,人民群众对高等教育需求和高等教育资源供给的矛盾日趋突出。1999年,中共中央国务院《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》(以下简称《决定》)明确提出“高等职业教育是高等教育的重要组成部分,要大力发展高等职业教育”,在《决定》的引导下,高职教育成为高校扩招的主力军,招生规模连年增长;2004年,教育部《关于以就业为导向深化高等职业教育改革的若干意见》明确了高职高专教育改革的重要意义,并提出了改革的具体意见和措施;2007年全国已有高职院校1000多所,大部分高职院校由职业大学、部分高等专科学校、独立设置的成人高校、重点行业中专学校改制而来。随着高职院校的不断扩建,社会对高职教育认可度的不断提高,选择就读高职院校的学生越来越多,招生规模不断扩大,扩招以后,高职院校办学规模的急剧扩大与教育资源相对不足已经成为我国后发型高职院校在高等教育大众化过程中面临的主要矛盾。针对这个主要矛盾,如何有效整合区域内的社会资源,发挥转制型优势,提升自我发展能力,实

现跨越发展,成为摆在转制型高职院校面前的重大难题。

高职院校在发展过程中,不断总结经验,转变发展思想,从当初的“外延规模扩张”向“内涵质量建设”转变,促进了高职院校的建设发展。注重内涵建设不仅可以增强学校的综合竞争力,还可以提升学校的整体形象,是高职教育发展的关键。对于转制型高职院校,集中精力注重内涵建设是转制型高职院校发展自我的重要战略选择,而师资队伍的建设是内涵建设的最为关键的一个方面,缺乏高层次教师人才是转制型高职院校面临的一个难题,如何通过“内培外引”,将已有教师队伍提升与引进高层次教师人才做强并为教师搭建发展平台是转制型高职院校急需解决的问题。本文将就转制型高职院校“内培外引”强师工程战略进行剖析,并有针对性地提出了相关策略,为转制型高职院校高层次师资队伍建设提供借鉴参考。

二、高职院校高层次教师人才的分类界定

高职院校高层次人才的界定,除考虑学历、职称以及所取得的成就等普遍意义外,还应考虑到高职教育自身特点,更加强调其职业性,及其在技能

收稿日期: 2015-05-11

作者简介: 雷忠良,广州铁路职业技术学院院长,博士,副教授。(广州/510430)

^{*} 本文系广州市高等教育对外合作办学工作支持计划项目(穗教高教[2014]29号)、高职教育综合改革攻关重点项目(穗教高教[2014]26号)、广州市高等学校第六批教育教学改革重点项目(穗教高教[2014]34号)、广东省教育研究院教育研究重点课题(GDJY-2014-B-a002)的研究成果。