

发展。

四、转制型高职院校高层次教师队伍建设的对策思考

当前,我国高职院校正处在从规模扩张向内涵建设的战略转型发展期,在这一关键时期,高职院校要想有突破性发展必须抓住关键的发展因素。高层次人才师资队伍的建设是转型期内涵建设的关键因素,谁率先拥有了学科发展和专业建设的高层次人才,谁就将率先抢占到发展的至高点。高层次教师人才是提升学校教学质量和人才培养质量的重要保障,更是学校赖以生存、发展壮大的根本保证。加强高层次人才队伍建设是促进转制型高职院校实现跨越发展的重要举措,近些年来,各高职院校在建设发展过程中逐渐意识到高层次师资队伍建设的的重要性,纷纷结合自身实际情况,积极采取超常规措施,对内努力培养高层次人才,为教师搭建创新人才平台如名师工程、工作室(站)、研究所(中心)等,向外大力引进高层次人才,在高层次人才引进、使用和管理等环节上花大力气,确保高层次人才才能引得进,用得好,留得住。通过这些政策的实施,师资队伍结构得到了优化,教科研水平得到了提升,综合实力得到了增强。

1. 提高认识,建立科学完善的人才评价标准

教师人才队伍建设是高职院校加强内涵建设中最关键的一个方面,高层次人才不仅能提高后发型高职院校教师队伍的整体水平,而且可以促进学校科学发展,提升学校的办学层次及办学水平。因此,后转制型高职院校应进一步提高对高层次人才引进重要性的认识,加强领导,落到实处,为建设高水平高职院校和提高人才培养质量提供人才保障。在高层次人才评价上不要过于宽泛,注重人才彼此间的关联性,避免高层次人才评价过程“凭印象、靠感觉”现象发生。转制型高职院校应建立科学合理且可操作性强的人才评价标准,从学历背景、职称背景、企业工作背景或者科研背景等多方面建立评价标准,筛选出最符合高职院校发展的高层次人才加以引进与培养。

高职院校在建立高层次教师评价标准的同时,应注重对高层次人才参与教学建设的成效及教师、学生、企业、督导等方面的人员的评价作为重要的组织部分,将高层次教师参与教学活动及教学建设的评价纳入到学校的整体多元化评价体系(如图1

所示),在学校的整体评价中突出体现高层次教师作为专业带头人、课程负责人的作用,激发专业教师团队积极性,更好地树立高层次教师团队在高职院校教学中的核心地位。^[2]

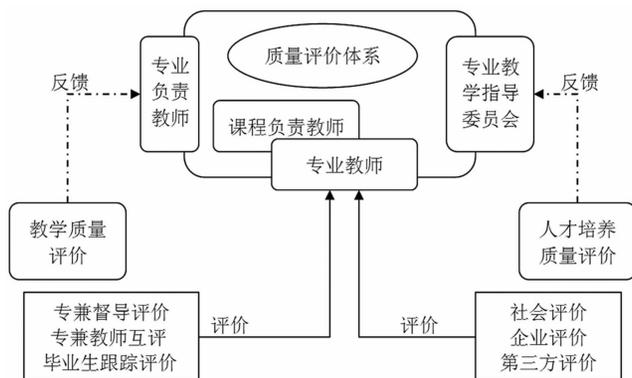


图1 多元化教师评价体系

2. 搭建平台,建立教师专业发展中心

立足学校办学特色、发展需求和教师的职业预期,为教师搭建创新人才平台,在学校人力资源管理部门(人事处)主导下跨界合作建立“教师专业发展中心”,统筹整合校内外资源,打造以校为本的教师专业发展自主平台,联手相关企业建立“互派互兼、互聘共育”的教师专业发展长效机制,筹集专项专业教师培养资金和教科研奖励基金,以点带面,以面促点,构建教师发展校企共育平台,形成“资源共享、协同培养”的长效机制,更大层面关注教师的生活空间、个性特征和职业期待,更广泛地激发教师的创造性和积极性,更深层次地实现教师个人发展和学校整体发展的耦合。

“教师专业发展中心”为每位在岗教师和引进教师制定和实施教师个性化、全程培养计划。下设“专任教师培训部”负责制定专任教师引进、培养、培训及考核计划;设“引进教师培训部”负责引进教师的教学能力培训、岗位考证、考核评价;设“对外教师交流部”负责专业教师及引进教师挂职、顶岗、轮换岗和校外教师培训等相关工作,以提升职业院校教师能驾驭企业工作项目的能力为施教基础,制定出台政策要求教师到合作企业开展企业顶岗锻炼,针对企业存在的应用难题开展技术创新,提高职业院校专任教师的职业素养,打造“双师型”教师队伍。创新单位条块管理体制,跨部门组成管理队伍,实行扁平化管理;跨界聘请校内外教授,打破学校孤立培养的壁垒,培养高职特色鲜明的高水平教师队伍。

3. 形成氛围,构建无界化知识分享系统