

当前高职教师队伍中的问题及对策研究

童富勇

(杭州师范学院教育科学学院, 浙江杭州 310012)

摘要:当前高职院校教师队伍建设中存在着诸多的问题,无论是教师的数量还是质量,无论是教师的学历、职称还是专职教师、兼职教师、实践教师的比例、结构都存在着严重的不足。要确保高职院校的教学质量,必须树立正确的教师观,化大力解决“五大”问题,建好四支队伍。

关键词:高职院校;教师队伍;建设

中图分类号: G718.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-309(2004)03-0047-13

改革开放以来,特别是《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》颁布实施以来,我国的职业技术教育发展进入了一个崭新的发展时期,其标志是大量高等职业技术学院应运而生。现代化的新校舍虽在1—2年之内拔地而起,迅速建成。但教育、教学管理明显滞后,特别是教师队伍建设远远不能适应高等教育的基本要求,从而使教学质量难以保证,培养目标难以实现,继而严重影响到学校的招生和毕业生的就业。如不及时解决发展高职教育的这一瓶颈,必将影响高职教育事业的健康发展。笔者此前曾在高职学院担任院长,对高职院校的师资队伍现状作过调查研究,虽各校办学历史长久不一,条件各异,在教师队伍建设中所面临的困难和任务也各不相同,但也存在着普遍性、共性的问题。本文根据本人在高职学院的管理实践,探讨高职学院师资队伍建设中存在的问题及对策。

一、高职院校教师队伍建设存在的问题

毋庸置疑,当前高职院校教师队伍建设中存在着诸多的问题。无论是教师队伍的数量,还是质量,都存在着严重的不足。我们认为造成这一问题的原因:一方面是由于高职院校超常规发展所不可避免出现的阶段性问题,但更多的是另一方面:由于学校在教师队伍建设的指导思想不明确,思路不清晰,导向不正确,措施不落实,目光不远大所致。具体表现为“三重三轻”:

(一) 重职员轻教师

学校的建设和发展有赖于全体教职工形成合力,向着一个目标共同奋斗。教学工作是学校的中心工作,因此在处理教师、管理干部、后勤服务三支队伍关系上,应把教师队伍建设作为重中之重来抓。但实际上,有些学校对教师的重视,只停留在文字上、口头上,而非付诸于行动。譬如,我们要求全社会都要尊重教师,但我们学校内部还没有很好地形成尊师重教的氛围,一般管理人员可以很随意地指使教师做这做那。在决定学校的发展方向、收入分配方案等与教师切身利益有密切关系的重大问题上,教师很少有发言权,更无决定权。在各种利益分配、外出参观考察、各种评奖等方面,都向管理干部队伍倾斜。学校的各项规章制度针对教师的要远远多于针对干部的,虽然教师

收稿日期: 2004 - 1 - 12

作者简介: 童富勇(1960-),男,浙江宁海人,教授、硕士生导师,研究方向:教育学

是学校的最大群体，实际上却处于弱势群体的地位。

（二）重物质轻精神

学校是精神文明的窗口，教书育人是学校的首要任务。作为育人基地的学校，在精神文明建设和思想教育上，常常表现为双重性，即重视对学生进行思想政治教育，而忽视对精神文明传播者教师的思想政治工作。表现为：学校对教师积极性的调动及奖惩措施上，最终都归结为物质利益、经济杠杆。学校对教师的一切考核工作都量化为“业绩点”，按点算钱。上课、承担课题、发表论文、班主任工作，甚至参加会议、找学生谈几次话都成了明文规定的工作量，至于教学的质量、谈话的效果因无法量化，只好忽略不计了。久而久之，学校对人的思想工作淡化了，对教师的人性化管理少了，人与人之间的关系冷漠了，更谈不上人文关怀了。教师的主人翁意识、事业心、进取性也因此减弱了。

（三）重使用轻培养

高职院校的性质决定了学校应紧密联系社会，要随着社会的发展，劳动力市场的变化而不断变化专业和课程设置。这就要求我们的教师能一专多能，有比较广泛的适应性，不但掌握市场信息，而且通晓生产技术，是一个理论联系实际的“双师型”人才。但不少学校只对教师提出要求，希望他们的学历不低于研究生、生产技术不低于工程师，而没有帮助教师去达到上述目的的具体措施和相应政策。既没有分批选送教师进修的计划，又没有落实经费让教师去市场、工厂学习培训。研究生也好，工程师也好，都要靠自己挤时间、出经费去努力实现。高职院校的教师大多是随着学校的升格而成为大学教师，要适应大学的教学要求，其本身就需付出极大的努力，更何况高职教师的教学工作量普遍都比较重，因此只注重使用，而不注意培养，除了徒增教师的心理压力外，达不到预期的目的。

由于上述种种原因，导致高职院校教师队伍中普遍出现“五多五少”现象。这些现象在高职院校的教师中普遍存在，我们姑且称之为“高职教师现象”。

1. 课时多，科研少。大学教师的每周工作量，一般都在6—8节课之间，而高职院校教师的工作量普遍要高出普通大学1/3以上，达到10—12节。这一方面是由于高职连年扩招，师生比过大，老师奇缺，教师为国分忧，不得不多上课；另一方面是课时直接与金钱挂钩，教师上课的积极性高。教师把所有的精力都用于上课，科研就无暇顾及了。教师中没有承担过科研项目、没在核心刊物上发表过论文的不在少数。

2. 上课门类多，稳定课程少。高职院校的专业设置、课程体系还处于探索之中，相对而言，还不成熟。甚至同一专业，各校所设课程相差很大。这就意味着课程调整多，变化多，于是教师上课也随之变化，甚至出现有的教师每学期都要开1—2门新课。教师似乎成为无所不能的全才，什么课都能上。以致到最后教师都不清楚自己的专业课是什么，自己的专长是什么，自己该在哪门课上下功夫研究。教师上课的课程门类太多，肯定无法教好课，更谈不上课程建设了。

3. 讲授多，演示少；理论多，动手少。高职院校的培养目标很明确，就是要培养生产、建设、管理、服务的高级应用性人才，非常强调动手能力的培养。要求教师在教学中贯彻陶行知先生提倡的“教学做合一”教学法。但由于教学设施、教学仪器、实验室建设上的缺乏，更重要的是因为所教课程多，无法认真准备，只好“黑板上种田”，纸上谈兵了。一些教师本身对教材内容还未吃透，更谈不上动手操作，因此，只好照本宣科，脱离实际，多讲些书本内容。这样做的结果是讲得不明，学得不透，更谈不上培养实际应用能力了。

4. 压力多，机会少。高职院校的教师比其他学校的教师面临更多的压力，这是因为他们中许多人原来是中专老师，不符合高校教师任职条件。为了能在高校站住脚，他们必须补修研究生课程，

必须参加大学教育学、心理学、伦理学培训和考试以取得高校教师任职资格。然后,申请职称转评,将原来中专系列职称转为高校系列职称。这还不够,还要根据高职院校专业教师的特殊要求,争取成为“双师型”的教师。如此等等,压力真是不少。机会少,表现在脱产进修的机会少,参加学术会议、考察参观、教学研究活动的机会少。也就是说高职教师的自我提高、自我发展的机会太少了。

5. 被动多,创造性少。我们经常说“名师出高徒”,一所学校在社会上的知名度、美誉度如何,很大程度上取决于有没有在本专业有知名度的教师。我们也认识到任何教育改革,没有教师的积极参与都是不可能成功的。大教育家蔡元培改革北大的最成功经验,就是尊重教师的首创精神,实行教授治校。但实际上,教师在学校中的地位远没有理论上所认为的那么高。教师在学校中常处于被动的地位。高职院校常提“市场化动作,企业化管理”。在教师的管理上,往往是学校布置任务,教师去完成;学校下文件,教师去执行;学校要检查,教师就做准备。总之,教师处在被动之中。教师的积极性、主动性、创造性那里去了呢?是否我们的学校领导没有给教师发挥创造性的机会?是否教师的创造性被我们的学校管理体制扼杀了?!一个被动的教师,必定是一个平庸的教师。

二、高职院校教师队伍建设的思路

教育部对高职院校教师队伍建设有明确的目标,要求各院校充分认识全面提高师资队伍整体素质的重要性和迫切性,切实加大师资队伍建设工作力度,力争经过五年努力,“建设一支师德高尚、教育观念新、改革意识强、具有较高教学水平和较强实践能力、专兼结合的教师队伍。”结合高职院校的当前实际和发展趋势,笔者认为高职教师队伍建设的指导思想应以全面提高教师队伍素质为中心,以培养骨干教师为重点,坚持走“双师型”的发展道路,提倡一专多能,重视对实践教学教师队伍的建设,重视建立相对稳定的兼职教师队伍,走专兼结合的道路,通过深化改革、调整结构、改善待遇,逐步建立一支结构优化、师德高尚、素质优良、熟悉企事业、了解市场信息、富有动手能力,精干高效的教师队伍。根据这一指导思想,高职院校应分别建好四支教师队伍。

1. 建立一支必需的、够用的公共理论、基础理论课教师队伍。高职院校人才培养的基本特征是:以培养高等技术应用性专门人才为根本任务,因此在教学计划安排上,总是围绕着培养技术应用能力的主线来安排教学内容,这就要求公共课和基础理论课的教学必须为学生的技术应用和实践能力培养服务,做到“以应用为目的,以必须、够用为度”。根据这一基本精神,可以建立一个公共教育部或基础教育部的机构,把“两课”、文、史、哲、数、理、化、体育等课教师集中在一起。由于公共课、基础课的课程、课时相对稳定,不会有大的变化,因此完全可按学生数、课时数做到定编、定岗,达到必需、够用的教师数就可以了。同时,教师要深刻领会“必须、够用”的精神,对现有的教学内容进行取舍,以保证教学内容的针对性和实用性。公共课、基础课对高职学生的知识、能力、素质结构的养成具有重要作用,任课教师责任重大。因此要求他们具有坚定的政治方向和良好的职业道德,树立专心于教学、科研,全心全意为国家培养合格人才的观念。

2. 建立一支能在教师与工程师之间轮动的“双师型”的专业教师队伍。教育部在《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》中一再强调“双师型(既是教师,又是工程师、会计师等)教师队伍建设是提高高职高专教育教学质量的关键”^[1]。并把此列入高职高专教育教学工作合格学校评价的重要考核指标。因此,抓好双师型教师的培养,成为学校的当务之急。学校要提供条件,创造机会,努力提高专业教师技术应用能力和实践能力,使他们既具备扎实的基础理论知识和较高的教学水平,又具有较强的专业实践能力和丰富的实际工作经验。放眼全球,德国的高等专业学院办学历史长,质量高,是世界公认的,其成功经验之一就是要求教师必须有实践经验。根据德国《高等教育总法》第 44 条第 3 款的规定,高职高专院校的教授必须具备 4 个条件:一是高等学校毕业;二

是具有从事教学工作的能力，通常是由教学或培训中所获得的经验来证明；三是具有从事科学工作的能力，通常是由获取博士学位来证明；四是至少从事过为期 5 年的职业实践，其中至少 3 年是在高等学校范围外进行，并在有关应用和开发科学知识和方法上取得特殊成就。前三条是所有高等学校教授都必须具备的，高职院校还多了一条实践经验，即在高校以外从事实业和开发的经历。由此想到，我们在建立双师型教师队伍时，不能满足于通过几个月，甚至几天的职业技能培训或资格证书的考试，拿到一纸证书，就算是双师型了，而是要真正有实践经验，真正有技术技能。为了把双师型教师队伍建设落到实处，学校要走产学研相结合的道路，建立在职教师在企业、研究所轮动的制度。每 3—5 年，专业教师都要去工厂、公司工作半年或 1 年，以保证教师熟悉社会、熟悉建设、生产、管理、服务第一线的情况，培养出社会需要的适应劳动力市场发展变化的高等应用技术人才。

3. 建立一支独立的、专职的实践教学教师队伍。高职院校是以应用为主旨和特征构建课程和教学内容体系的，因此实践教学在教学计划中占有较大的比例。教育部《关于制订高职高专教育专业教学计划的原则意见》中，明文规定高职的教学可分为理论教学和实践教学两部分，理论教学包括课堂讲授、课堂讨论、习题课等教学环节；实践教学包括实验课、实习、实训、课程设计（论文）等教学环节。“三年制专业的实践教学一般不低于教学活动总学时的 40%，两年制专业的实践教学一般不低于教学活动总学时的 30%。”^[1]教育部的这一原则意见，充分显现了高职院校的应用性、实践性的本质特征。要保证实践教学计划的全面实施，必须要建立起一支专职的、强有力的实践教学教师队伍。根据高职院校的性质和特点，应把实践教学教师列入教师系列之中，并制订相应政策，把优秀人才吸引到、充实到实践教师队伍中来。要提高实践教学教师的准入标准，应具备大学本科毕业并有三年以上在工厂、企业、公司、研究开发机构从业的经历，或者大专毕业，但具有高级技术职称或等级证书。在提高实践教师条件和要求的同时，要提高他们的社会地位和经济地位。要制订相应的职称评定、考核办法。条件成熟时，应建立专业教师和实践教师换岗制度，以突出高职教育实用性、应用性的特点。

4. 建立一支稳定的、负责的兼职教师队伍。高职院校的性质要求学校积极从企事业单位聘请兼职教师，实行专兼结合，以改善学校师资结构，适应专业变化的要求。教育部在进行高职合格评估时，也把从企事业中聘请的兼职教师的比例作了硬性规定，不得低于 10%。这里讲的兼职教师是指能够独立承担某一门专业课教学或实践教学任务、有很强实践能力同时又有一定的教学能力的校外专家。我们认为应把兼职教师队伍作为学校师资队伍建设的一个有机组成部分来考虑，决不能觉得可有可无，时有时无。高职院校是为地方经济发展培养实用型、技能型人才的，教育的手段、方法、目的必然与现代生产联系起来。聘请生产第一线专家进课堂，可以把企业最新的工艺、最新的技术、最新的管理理念、企业的文化、企业的精神带到学校，使学生在了解最新专业知识发展的同时，也受到了良好的专业思想、职业道德教育。在兼职教师的聘任上，要始终把握“实用”与“实效”原则，打破职务、职称、年龄的界限，突出“实用”两字，要求既“懂行”又“善讲”。兼职教师最好从与学校有密切联系的实习基地中聘请。这一方面有利于实习单位对在校生的了解，以便在实习时进行有针对性的指导，另一方面也有利于学校了解兼职教师的情况，可保证兼职教师队伍的相对稳定性。

四支队伍的建设有赖于学校和教师的共同努力，学校要正确树立教师观，尊重教师，关心教师，全心全意地依靠教师，全心全意地为了教师。同时，教师也要有主人翁意识，自强不息，努力学习，以适应学校改革和发展的前进步伐。具体地说，学校应制订教师队伍建设规划。通过加强教师的思想道德建设，引导教师树立正确的世界观、人生观、价值观，提高师德修养，严谨治学，教书育人，为人师表。通过“名师工程”，培养一批跨世纪的学科带头人、名教师，并以此为载体，全面推进教

师队伍的建设。要制订政策,为教师培训提高,合作研究、攻读博士或硕士学位、下工厂、公司调查等活动创造条件。要鼓励教师参加各种专业学会、教学研究组织,以提高专业水平和教学水平。要动员、组织教师加强与工厂、企业、公司的联系,了解、熟悉生产第一线,掌握市场发展规律。要建立青年专业教师下工厂锻炼制度,严格执行青年专业教师必须是“双师型”教师的要求。积极鼓励教师撰写论文,公开发表研究成果。如此持之以恒,必能建成一支优秀的教师队伍,以保证高职院校的教育质量。

参考文献

[1] 教育部高等教育司. 高职高专教育改革与建设[M]. 北京: 高等教育出版社, 2001

The Problems of the Teacher Groups in the Higher Vocational and Technical Colleges and the Study of Its Countermeasure

TONG Fuyong

(School of Educational Sciences, Hangzhou Teacher's College, Hangzhou, China 310012)

Abstract: There are a lot of problems in the construction of the teacher groups in the higher vocational and technical colleges, such as in teachers' quality and quantity, academic credentials and professional titles, even the proportion and structure of professional teachers, part-time teachers and practice teachers. In order to ensure the teaching quality of higher vocational and technical colleges, we should acquire a correct teacher's concept and focus on resolving the above five problems so as to strengthen the teaching body.

Key words: Higher vocational and technical college; Teacher groups; Construction