

独立学院教师队伍建设问题的若干思考

作者：浙江工业大学之江学院 蔡铁峰 罗民超

【摘要】:根据独立学院教师队伍数量不足、教学水平不高,专业结构不够合理,科研能力比较薄弱等现状,结合多年独立学院师资队伍建设的的工作实践,文中提出了合理定位、科学规划、加强青年教师培养、制定利好政策等加强师资队伍建设的措施。

【关键词】 独立学院; 教师队伍; 建设

独立学院是我国在高等教育大众化发展过程中充分利用现有优质高等教育资源并不断扩大新的高等教育资源的有效形式,是世界高等教育发展模式的一项创举。独立学院在保证高等教育规模增长、缓解高等教育供需矛盾方面发挥了积极作用。到2008年9月全国已有独立学院326所。

随着办学规模的快速发展,如何保证独立学院的教育、教学质量的问题日渐突显,保障和提高独立学院教育、教学质量的关键就是要建设一支高素质的教师队伍,对迅猛发展起来的独立学院而言,师资队伍建设问题必须引起高度重视。

一、独立学院教师队伍的现状

独立学院借着母体学校的牌子,办学规模及学生数量的飞速膨胀,相比之下教师队伍的建设相对滞后。师资队伍数量严重短缺,结构比例失调,尤其是专业课、专业基础课,以及新办专业的师资队伍状况更不容乐观,这已经成为高校办学的一大瓶颈。目前,独立学院师资队伍建设普遍存在以下问题。

1、师资队伍建设缺少长远规划

大多数独立学院的师资队伍建设工作目前尚处于起步阶段,很少通盘考虑整个学校未来发展,师资队伍建设规划比较薄弱,虽然独立学院积极参与对师资的需要各类招聘活动,招聘工作的随意性较大,使教师队伍建设的数量、目标和重点不明确,不利于学校的可持续发展。

2、教师数量不足,教育水平不高

独立学院的师资队伍生师比过大,多数超过教育部规定的18:1。相对于普通高校而言教师的教学经验相对比较缺乏,教师中青年教师比例较大,一方面是由于青年教师多数是非师范院校毕业的学生,基本上没有教学方面的经验积累;另一方面,很大一批青年教师都是直接从高校走向高校,虽然他们的角色从学生转变成了教师,但由于专业实践和教学两方面的经验均缺乏,故在教学过程中很容易出现就事论事的现象。

3、师资队伍中专业结构不够合理

独立学院要“自觉地以社会、市场和就业需要为导向”设置新专业,招生以社会需求量大的热门专业为主,往往所招的专业也是母体师资紧缺的专业,为了满足教学的需要,大部分独立学院都聘用其他高校的教师,很难在短时间内引进一定数量的紧缺专业的教师,造成了一些传统长线的专业教师多、新型应用性专业的教师稀少的状况,对独立学院的学科建设造成很大的影响。



4、教师科研能力比较薄弱

目前独立学院一方面比较重视教学环节,另外一方面对青年教师的科研能力也提出了较高的要求,有些独立学院对青年教师科研工作量的要求是和其母体高校相一致,每年也要进行科研考核,并有一定的奖惩措施。但是很多刚到独立学院参加工作的青年教师为了做好教学环节工作,根本无暇顾及科研,造成科研工作量倒扣的情况;而有些青年教师已经意识到科研的重要性,却不知从何下手,由此也导致科研工作情况欠佳。

二、独立学院教师队伍建设的措施

1、教师队伍建设应与独立学院的办学定位相吻合

独立学院的办学定位是面向地方和区域社会经济发展的需要,培养社会和人力资源市场急需的应用型人才。其培养目标是面向工业、工程领域的生产、建设、管理、服务等第一线岗位,直接从事解决实际问题、维持工作正常运行的高级应用型人才。学生毕业后大多负责现场技术工作,他们在校期间既要通过学习具备一定的专业理论基础,同时要经过较强的工程训练,形成较强的解决实际问题的动手能力。因此,独立学院要按照这一定位来建设自身的教师队伍,有针对性地引进人才。

2、根据学院的发展目标,制定明确的师资队伍发展规划

根据学校的发展目标,科学预测未来一定时期内学校对教师资源的需求和供给趋势,在此基础上提出教师队伍的发展规模、学科结构、学历结构、职务结构、年龄结构和能力结构目标,并制订相应策略,确保规划目标的实现。各学校应根据自身实际情况,分阶段提出具体目标,如在创办初期,效率目标优于质量目标,因此生师比可能不符合国家的要求,但发展到一定阶段,就要抑制外延、扩大内涵,追求质量目标优于效率目标,逐渐降低生师比,满足独立学院对质量的追求。在结构目标上,可按办学效益和财力确定教师的专兼结构;按专业建设需要确定教师的学历、职称结构和来自社会专业领域的专业人才比例目标;按师资队伍梯队建设需要确定教师的年龄结构。

3、加强教师队伍中青年教师的培养

独立学院招聘的专任教师中以年轻教师为主体,他们当中很多人是应届硕士研究生或博士研究生。青年教师是学院的主力军,也是学院发展的后备力量,但他们教育教学经验不足,教育教学水平和科研水平有待提高。因而独立学院师资培养的重点是青年教师。在青年教师的培养工作中,可以采取以下的一些做法:

(1) 建立青年教师进修学校。对青年教师以进修学校的形式分职前教育、教学技能、教学科研实践、育人工作等环节对青年教师进行系统的培训。通过培训,可以使青年教师认识到自己的地位、作用、责任和任务,使他们基本懂得高等教育规律,树立良好的师德师风和敬业爱岗精神,了解学校的规章制度,熟悉学院的教学、科研资源,清楚本科教学工作的重要环节。浙江工业大学之江学院在前几年就提出了青年教师进修学校的概念,实践证明青年教师进修学校对加速青年教师成长、提升其教学能力起了很大的帮助。

(2) 充分发挥母体学校教师的作用。母体学校师资是独立学院师资队伍的重要组成部分,在教师的培养中母体学校亦负有责任,要大力发挥母体高校选派的骨干教师、学术带头人的作用和学院聘用的离退休教师的作用。母体学校要积极吸收独立学院的教师参与母体学校组织的教学业务讨论、教学研究、课题开发,使他们尽快掌握高校本科教育的教学和科研的手段。

(3) 建立完善的导师制度,实施“青蓝工程”。“青蓝工程”,取意于“青出于蓝而胜于蓝”。依据双方自愿的原则为有需要的青年教师配备导师,在导师的指导下青年教师不断自我提高、自我完善。导师为青年教师量身制订长远的培养计划、目标、途径和措施,制订能进行定期和定量考核的目标,定出具体保障措施,同时逐年制定年度培养计划。“青蓝工程”的实施则有利于实现以老带新,新老配合,取长补短,为新教师学习老教师的教学经验、管理经验、



教育技巧、教育机制提供了机会。

(4) 不定期开设短期培训班。针对不同领域的青年教师,可以聘请本学院或外校在相关学科专业领域的资深专家学者主持开设短期培训,培训内容主要是针对某一学科专业领域的成果及需要解决的问题,进行学习、交流和研讨。使青年教师了解到相关专业领域发展的新动态。对于青年骨干教师和急需开课的教师,可以通过以进修主要内容来掌握某一门课程的教学环节,包括熟悉教材内容、重点及难点,以此尽快提高教学水平。可选派业务水平较高、有敬业精神的青年教师到教育部批准的教师培训基地进行培训。

(5) 加强青年教师实践能力的培养。独立学院要根据自身的定位,鼓励教师参加各类有助于提高教学能力、实践能力的技能培训和挂职锻炼活动。学生的实践能力培养是通过指导老师的教和学生的练而逐步形成的。教师通过专业实践,可以了解自己所学专业目前生产、技术、管理的现状和发展趋势,在教学中及时补充反映生产现场的新技术、新工艺。教师也可带着教学中的一些问题,向有丰富实践经验的工程技术人员请教,在他们的帮助下提高推广和应用新技术开发的能力。在实践锻炼中要坚持两个“确保”和两个“体现”,即确保培养效果在育人工作中得到体现,确保通过培训使教师自身发展得以体现。在可能的情况下,要根据独立学院人才培养目标和实际需要,积极探索建立产学研合作的职能机构,为师资培养提供更多平台。

4、制订吸引和稳定教师队伍的利好政策

独立学院应充分利用民办机制的优势,制订科学的人事管理制度、收入分配制度等,提高教师各方面待遇。制定优惠的人才引进政策,吸引优秀人才到独立学院工作。对某些特殊人才,可以本着“不求所有、但求所用”的精神,通过建立柔性人才引进机制,吸引他们到学院来开展短期工作,帮助提高学院知名度和加强专业、师资建设。要树立“以人为本”的管理理念,加强教师文化建设,切实增强教师的归属感。加强行政人员对教师的服务意识,积极营造学校大家庭的氛围,让教师感受到学院对教师的关心,以感情留人;要建立科学的人才评价和晋升机制,要建立总体目标明确的教师的岗位聘任制,为“想干事、会干事、能干事”的教师提供施展才华的平台,让教师在工作有自豪感和成就感,以事业留人;在工资待遇、社会保险、子女就学、人事档案、职称评定等各个方面形成高效完整的保障机制,让教师安心、放心、尽心地工作,从而稳定教师队伍,提高教学质量。

教师群体是教育行业的战略性资源。开发教师资源,加强师资队伍建设,最终改善和提高办学质量,是独立学院生存和实现可持续性发展的迫切需要。要充分发挥独立学院办学的灵活性和民办用人机制的优势,探索出一条能够有力保证教育质量,建设和管理独立学院教师队伍的新路子。

【参考文献】

- [1]沈振平,胡晓楠.对独立学院教师队伍建设的思考[J].教育发展研究.2006(7):56-58
- [2]周兆农,朱关明.独立学院师资队伍建设的途径与方法[J].教育发展研究.2008(8):86-87
- [3]陈永强,左凯旋.对独立学院师资队伍建设的思考[J].高校管理.2005(3)
- [4]朱翠英.加强独立学院师资队伍建设的思考[J].高等农业教育,2006(5):56-58
- [5]周白华.坚持内涵发展走独立学院强校之路[J].中国高教研究,2006(10):58-59

【作者简介】

蔡铁峰(1972—)男,浙江诸暨人,讲师,硕士。主要从事高等教育管理。

