地方应用技术型本科院校师资队伍建设的探究

汪雪玲

(宿迁学院 江苏宿迁 邮编 223800)

摘要: 地方应用技术型本科院校是为地方经济发展培养“留得住,用得上”人才的主力军,而师资又是人才培养的最基本的保障。本文分析地方应用技术型本科院校的师资现状和存在的问题,通过构建合理的管理体制机制,充分利用好校内外的资源,提升师资队伍的质量,促进地方应用技术型本科院校的发展。

关键词: 应用技术型本科院校;地方;师资队伍;建设

地方经济的高质量发展,离不开大量适应地方经济发展的高素质人才的支撑,地方应用技术型本科院校责无旁贷地成为为地方经济社会发展培养大量合格人才的主力军。由于地方应用技术型本科院校多数成立的时间都不长,受各种因素的影响制约,师资力量普遍不强,提升师资队伍的质量成为地方本科院校发展的关键。没有优良师资的保障,人才培养质量就成为空中楼阁。

一、地方应用技术型本科院校师资队伍的现状

地方应用技术型本科院校经过多年的发展,多数院校的师资基本能满足应用技术型人才培养的要求。各校立足于自己学校所处的区情校情条件下,采取了一些积极提升师资质量的措施,比如通过分批派送教师到企业挂职锻炼,提高教师的应用实践能力,支持教师读博,来提升教师的学历等措施,使地方应用技术型本科院校的师资质量有一定的改善。

地方应用技术型本科院校在发展的初期,需要大量的师资来满足教学的要求,引进了大批刚毕业的硕士研究生补充到师资队伍中来,这些教师从高校到高校,多数没有企业锻炼的经历就直接走上讲台,为了站稳讲台,这些年青教师要花大量的时间研究授课内容,在授课任务较重的条件下,很多老师都把大量精力花在教学上,科学研究方面精力投入较少,导致科研能力普遍不强。

应用技术型本科院校人才的培养,需要大批“双师型”教师来保障。“双师型”教师的培养,离不开地方高校与地方行业企业的深度合作。受制于自身实力和影响力有限,地方应用技术型本科院校与行业企业的合作,往往只是高校一头热,没有行业企业的深度参与,高校教师实践能力的提升就受影响,从而影响应用技术型本科人才的培养。

高校优良师资的形成,需要一整套科学的管理体制机制来保障,地方应用技术型本科院校发展的时间短,要理顺的管理体制机制较多,能建立起激发教师教学、科研和社会服务方面能力的

体制机制的高校不多,导致高水平教师产生难,即使有,也很难留住这些优秀的人才。

二、地方应用技术型本科院校师资队伍存在的问题

梳理一下地方应用技术型本科高校师资队伍建设方面存在的问题,主要体现在内部管理机制僵化、考核标准单一、缺乏能真正落地,产生实际效果的政产学研一体化的师资人才培养机制等。

(一) 内部管理机制僵化,不利于高水平教师的成长

地方应用技术型本科院校是在较短的时间内发展起来的,由于招生规模也是在短期内增长起来的,为了满足教学的需要,招进很多刚毕业的硕士研究生来满足教学的需要,他们经过短暂的培训就走上讲台,长期把大量的精力全投入到教学中来,有的老师一人一学期要讲授好几门课,科研的精力投入就严重不足,这批教师在学历的进一步提高和实践能力的提升上更是没有时间和精力。地方应用技术型本科院校的内部管理机制僵化,没有针对具体的情况采取科学合理的措施,来促进教师的成长,只是基本满足教学需要的一套机制,没有良好机制的保障,哪来优良的师资队伍?高校的内部管理机制没有围绕优良师资的形成去设计,只是把教学,科研和社会服务的目标分解细化到教师个人身上,部门间条块分割,各自自扫门前雪,这样非常不利于优良师资的形成。

(二) 考核引导教师更好地成长的机制没有形成

地方应用技术型本科院校的师资都有自己的不同情况,高校对教师教学和科研的考核,通过考核确定教师的考核等级,兑现教师的绩效奖金。但通过考核,发现教师的不足,并制定帮助教师提高教学和科研能力的高校不多。师资队伍质量的提升,是地方院校提高人才培养的关键。地方院校在教师的考核上,只注重教师考核结果,不注重考核后对教师暴露出来的问题通过一套合理机制去加以解决,教师的教学和科研能力的提升就受影响。一些高校甚至没有把考核反应出来的问题反馈给老师,教师就没有通过考核发现自己的不足,形成为考核而考核,这样的考核意义不大。

(三) 内部缺乏学科团队成长的机制,教师特长发挥不足

地方应用技术型本科院校经过多年的发展,各系部都积累了一定的教学和科研实力,但高校内部能够整合这一优势资源,形成跨学科教学和科研团队的不多,没有把教师的特长通过团队方式发挥到最大化,没有教师通过团队式教学和科研,做到相互借鉴,相互促进,相互提高。多数地方应用技术型本科院校也没有跨系

部组建服务社会的优势团队,即服务社会,又提高教师自己的能力。

(四) 缺乏整合校内外资源的良好机制,没形成校内外对师资成长的协同力机制

地方应用技术型本科院相对那些老牌高校而言,自身高校的影响力有限,优质的行业企业自愿给地方应用技术型本科院校提供教师实践能力提升平台的并不多。多数高校自身也没有建立起整合校内外资源的良好机制来提升教师的能力。尽管一些高校出台教师去企业挂职锻炼的政策,由教师自己找挂职的单位,对选挂职单位的标准有具体要求的并不多,导致这样的挂职走过场的多,产生对教师能力实质提升的少。很多教师的教学任务较重,平时挤不出时间去企业挂职锻炼,但学校对教师晋升更高级职称对到企业挂职锻炼又有严格的要求,教师就只能通过寒暑假假期去企业挂职锻炼,这么短的时间,更是难产生教师能力提升的实质效果。

三、改善地方应用技术型本科院校师资队伍质量的措施

抓住提升地方应用技术型本科院校师资质量的牛鼻子,地方院校的人才培养质量就有保障。建设一支优良的师资队伍,措施有千万条,但根本的是有一套动静结合的、能激发广大教师潜力的科学管理机制,能调动一切校内外优势资源,使优秀教师持续不断产生的一套良好机制。具体措施主要体现在以下几个方面。

(一) 形成动静结合全面提升师资质量的内部管理机制

地方院校的内部管理机制,从提升师资质量的这个层面来看,有常规性的关于教师的教学常规方面的制度规定,这方面对老中青教师要求都一样,可以形成相对静态的管理机制,一旦出台这样的管理措施,可以维持较长时间不变。地方应用技术型本科院校对于教师成长的内部管理机制,主要从学校层面进行设计,把学校各部门的资源进行梳理后,制定出有利优良师资成长的内部管理机制。比如,现教中心如何帮助教师更好利用现代教育技术,打造高质量的线上线下金课,图书馆如何为教师的科研提供文献和数字资源支撑,后勤部门怎么为教师在学校舒心的工作提供周到的服务,财务部门怎么在科研经费的支出上给教师提供便捷的服务,教务处在教师“双师型”教学上提供平台支撑,科技处在教师科研的应用研究上提供高质量行业企业的合作平台等。校内各部门间要形成这样的师资成长合力,教师的素质能力提升就有良好体制机制的保障。

(二) 建立有活力的师资成长激励机制

地方高校要发挥教师的特长,就要建立激活教师成长,发挥教师特长的考核激励机制。各校的教师都有各自特长的老中青年教师,对于教师的教学科研和社会服务考核,要设计科学的考核机制,把各方面优势的教师都考核出来,引导他们发挥他们的最大优势,而不是一刀切式的考核。比如有的老师特别擅长科研,那么学校就鼓励这样的老师主要在科研的赛道上去奔跑;有的老

师擅长于教学,就让这样的老师主要发挥他教学的特长,科研的考核要求可以低一些;有的老师在大学生创新创业及其他大赛上有指导优势,就把教学和科研的任务相对的给他们减轻些,加大他们在优势项目上的权重占比。此外,考核机制要形成一个循环,即制定科学的考核机制,对教师进行考核,一方面要找出教师的优势,激励教师发挥出自身优势,另一方面,也要发现教师的不足,通过有针对性的帮扶措施,最终提升教师的能力。

(三) 建立有利于学科团队成长的科学机制

地方应用技术型本科高校服务于地方经济发展的能力较弱,建立跨系部学科团队,组建优势学科团队服务行业企业,即增强了教师的实践能力,又帮助企业解决他们的实际问题。学校要从教师的科研项目申报、教师的教学实践、校企合作项目的开展,大学生创新创业实践等方面做一个制度的细化安排,帮助学科团队成长,从而促进教师教学和科研能力的提升。

(四) 建立整合校内外优势资源的管理机制,促进应用技术型高校教师的可持续发展

资源相对短缺,是应用技术型本科教师成长的瓶颈之一,政产学研一体化提出多年,但具体落实到学校的具体运作过程,实实在在产生作用的并不多。地方院校要建立顺畅的政产学研一体化机制,把各自优势资源发挥到最佳。教师的成长,平台的作用是非常关键的,高校都在争抢人才,平台是高校筑的“巢”,引来优秀教师的“凤”就变得更容易。

参考文献:

- [1] 汪雪玲. 新工科背景下地方新建本科院校人才培养的特色化探索 [J]. 智库时代, 2019, 09.
- [2] 王建云. 建立创新机制, 培养创新人才 [J]. 上海: 同济教育研究, 1999 (1).

作者简介: 汪雪玲 (1982-), 女, 汉族, 江苏丰县人, 管理学硕士学位, 助理研究员, 研究方向为教学管理, 宿迁学院机电工程学院教学秘书。

基金项目: 江苏省高校品牌专业建设工程资助项目 (PPZY20150252)。