

“以本为本”视域下高层次人才回归课堂模式探究

姚燕琴 公雯雯 张翠燕 张自有

(新疆理工学院, 新疆 阿克苏 843100)

摘要: 为深入贯彻习近平总书记对高等教育改革工作的新思想, 教育部多次召开相关会议, 并对高等教育提出了“坚持以本为本, 推进四个回归”的新要求。本文对高层次人才回归课堂模式进行探究, 为高等院校师资队伍的发展提出建议。本文以“以本为本”视域下高层次人才回归课堂模式为主线, 分析了高层次人才回归课堂的三种模式, 讲述了高层次人才在这三种模式的作用, 建立新型的教学体系, 形成以知识获取、实践创新和价值养成并举的教学方法, 实现了课程思政全程育人的目标。并从制度、高校奖励机制、高层次人才职责范围三方面分析了高层次人才回归课堂面临的主要问题。同时针对该问题对高层次人才回归课堂提出了相应的建议, 提高本科教育教学的培养质量, 同时为高校高层次人才培养提供了参考思路。

关键词: 以本为本; 高层次人才; 回归课堂

应用型本科高校作为我国高等教育的重要类型承担着服务地方经济建设的重任。为深入贯彻习近平总书记对高等教育改革工作的新思想, 教育部多次召开相关会议, 并对高等教育提出了“坚持以本为本, 推进四个回归”的新要求。

然而受传统观念的影响, 我国应用型本科教育仍面临着思路不清、定位不明, 实践教学不尽合理、师资队伍严重匮乏等诸多矛盾。在此背景下, 本文对高层次人才回归课堂模式进行探究, 为高等院校师资队伍的发展提出建议。

“以本为本”的核心是“回归本科教育”, 而其中的关键是教师。但是教师队伍中高层次人才如何回归课堂模式是现在迫切需要解决的问题。

一、高层次人才回归课堂的三种模式

现在, 高校培养高层次人才回归课堂的模式, 从课堂的角度出发一般有三种:

第一种模式是以课堂为中心, 培养学生的基本能力和基础专业知识;

第二种模式是以课外活动为中心, 培养学生的个人实践能力和兴趣发展;

第三种模式是以创新发明发现为中心的, 培养学生的创新创业能力, 激发学生的创造力。

高层次人才回归课堂, 引入高层次人才的个人实践能力和创新创业能力, 可以实现“三种模式”人才培养协同发展, 同时体现出“以本为本”的教育理念, 也可以通过高层次人才隐性的思想政治教育和行为规范来培养学生正确的价值观。

高等教育第一课堂重在知识获取, 第二课堂重在实践创新, 第三课堂重在价值养成。“三种模式”将大学生在校期间的表现

情况归纳为基本能力和基础专业知识的获取、个人实践能力和兴趣发展的培养、创新创业能力的发展三个方面, 使专业教学、实验实训、学生思想政治教育价值观等工作形成三个不同的模式, 并由“三种模式”协同配合, 形成育人合力, 最终形成三张培养成绩单来体现培养质量。

“三种模式”的高校人才培养模式, 不仅落实“三全育人”教育理念, 还为“三全育人”综合改革提供了新的思路。

二、高层次人才回归课堂面临的主要问题

教学质量的高低是一所高校赖以生存和发展的基础和源泉, 而教学质量的高低直接取决于师资队伍水平的高低, 所以高层次人才回归本科教学一线对于提升高校教学质量显得尤为重要。

近年来, 由于教师评级制度和薪酬等方面的因素影响, 越来越多的高层次人才、副高层次人才离开教学课堂, 更多地参与科研工作和项目课题的研究, 更有甚者私下开起公司, 忽视了教学工作的重要性。

长此以往, 不但会降低高校的整体教学质量, 同时也很难让学生在有限的时间内学到更多的知识, 高层次人才本身的价值也无法在课堂上得到体现。这不仅是优秀教育资源的浪费也是广大学子的遗憾。由此, 高层次人才回归课堂面临的主要问题有三个。

(一) 制度不健全

现在, 绝大多数高校都把论文数、科研项目数、科研经费作为人才评价的硬指标, 几乎无视教学因素。在同样的评价体系内, 一个科研成果突出的老师和一个专心于本科教学的老师来比较, 前者无论是在职称晋升, 还是在各种奖项的评定中, 都占有明显的优势。因此, 当授课的数量与质量在高校的评价体系内所占比例过低, 高层次人才们自然也难以对教学付出热情。

(二) 高校奖励机制问题

目前, 大多数学校在评估教师工作量时, 把不同级别的课程权重冠以不同的系数, 博士生课程最高, 硕士生课程次之, 本科生课程最低。

同等的工作时间和工作量, 津贴补助方面却存在极大的差异。教育教学工作是需要付出时间和精力, 每门课都需要精心准备, 但是对于高层次人才来说, 如果将相同的时间和精力投入到科研上, 获得的报酬和地位肯定比教学要高很多。

一般高校助教课时费最低, 讲师的课时费其次, 教授的课时费最高, 但是给本科生授课的大部分都是讲师和助教, 大部分的教授都是以科研为主教学为次, 并且科研在大学绩效评价体系中所占比例很高。

这就形成了一个恶性循环, 讲师和助教的课时量只增不降, 没有时间和精力做科研, 而高层次人才只会越来越注重科研轻视

教学。因此高校的奖励机制需要与时俱进。

（三）高层次人才身兼数职

现在，越知名的高层次人才越忙。高层次人才往往是高校科研项目的负责人，兼任硕博生导师身份，培养硕士和博士，还可能兼任研究机构管理者、学院负责人等职务，此外，还会常去外地讲学。

这些“行政型高层次人才”常常是公务缠身，而给本科生上课，需要大量的时间来备课，高层次人才没时间备课，也不能有充沛的精力给本科生上课。

三、对高层次人才回归课堂的建议

高校高层次人才的第一身份是教师，第一工作是教书，第一责任是人才培养。给本科生上课，既是对高校教师最基本的要求，也是他们最本职的工作。推动高层次人才回归本科课堂要多管齐下，从提高认识、完善制度、薪酬激励等方面打好“组合拳”。

（一）建立健全人才评价制度

高校推动高层次人才回归本科课堂应尽量建立健全人才评价制度。2019年教育部提出，高校要合理分配教育教学业绩在绩效中的占比，进一步优化教师的职务职称评审，合理划分岗位晋级在考核中的比重，进一步明确各个层次的教师在承担本科生课程时的教学量，切实落实好高层次人才回归课堂为本科生上课的要求，推动高层次人才到教学一线为本科生讲授基础课和专业基础课，带领本科生参加各种实践课和创新创业大赛。

面对目前的局面，各大高校应当建立健全人才评价制度。积极发动高层次人才全员为本科生授课，并做到亲自授课、课程数量、课程质量三项全面落实到位。

建立高校高层次人才走上本科生教学第一线的相关规章制度，并将其列入教师专业技术资格（职务）晋升中，作为教学业绩的重要考核指标。该项制度应从二级学院到教务处再到学校层面，进行层层落实，严格考核。

（二）改善薪酬制度和人才奖励机制

让高层次人才发自内心地投入到本科生教学，并不是只靠考核评价制度进行约束。而是高校要采用一系列的激励机制，激发高层次人才上课的热情，增强他们为本科生上课的荣誉感和成就感，在教研上下功夫，营造浓厚的教研氛围，重视优课建设，营造争优创先的奋进氛围。

另外，薪酬制度和人才奖励机制的改善，是保证高层次人才给本科生上课的关键因素。让高层次人才把精力从写论文做项目中的工作中转向本科教学工作，就应该加强一线教师的薪水福利，提升高层次人才回归课堂的课时工资，每学年达到相应的课时量应给予相应奖励机制，对于没有按时按量完成教学任务的教师给予相应的惩罚。通过改善薪酬制度和人才奖励机制，鼓励高层次人才回归本科课堂，进一步加强本科教育教学管理。

（三）合理规划高层次人才的职责范围

为消除高层次人才身兼数职，时间不足的不良现象，让高层

次人才把精力从写论文做项目中的工作中转向教学工作，就是要提高广大高层次人才的思想意识，主动回归课堂实现个人价值。

同时要合理规划高层次人才的职责范围，对于“行政型高层次人才”的行政类职务给予一定的规划，让高层次人才能有大量的时间来备课，同时有充沛的精力给本科生上课。

四、结语

本文以“以本为本”视域下高层次人才回归课堂模式为主线，分析了高层次人才回归课堂的三个阶段，讲述了高层次人才在这三个阶段的作用。

建立新型的教学体系，形成以知识获取，实践创新，价值养成并举的教学方法，实现了课程思政全程育人的目标。并从制度、高校奖励机制、高层次人才职责范围三方面分析了高层次人才回归课堂面临的主要问题。同时针对该问题对高层次人才回归课堂提出了相应的建议：

一是建立健全人才评价制度，将过程考核与年度考核相结合，完善教学质量控制，确保教学质量。

二是改善薪酬制度和人才奖励机制，鼓励高层次人才回归本科课堂，进一步加强本科教育教学管理。

三是合理规划高层次人才的职责范围，提高本科教育教学的培养质量，同时为高校高层次人才培养提供了参考思路。

参考文献：

- [1] 林桂武，甘平，刘显晖，周圆元. “以本为本、四个回归”背景下一流专业质量保障体系建设——以广西科技大学工程管理学院为例 [J]. 黑龙江科学，2020，11（23）：1-3+7.
- [2] 陈宝生. 坚持“以本为本”推进“四个回归”建设中国特色、世界水平的一流本科教育 [J]. 时事报告（党委中心组学习），2018（05）：18-30.
- [3] 袁清. “以本为本、四个回归”背景下“1-2-3-4”应用型本科育人机制研究 [J]. 现代商贸工业，2020，41（35）：159-160.
- [4] 潘宏刚，王树群，王强，高宇，姜鑫. “以本为本，立德树人”应用型人才培养模式的探索与实践 [J]. 沈阳工程学院学报（社会科学版），2020，16（04）：109-112.
- [5] 苟振芳. 只有“以本为本”，才能“以研推新” [N]. 中国科学报，2020-11-10（005）.
- [6] 杜亚冰，楚瑜，刘雅妹，徐华锋，董海鹏. “以本为本”理念下校企协同育人培养模式研究——以河南城建学院应用物理专业为例 [J]. 教书育人（高教论坛），2020（24）：34-35.

基金项目：2020年新疆理工学院本科教育教学研究和改革项目《新形势下新疆本科院校大学生创新创业教育实践研究——以新疆理工学院为例》（PT-x2020020）。