

中外合作办学机构中的队伍建设探析

余艳阳

(武汉理工大学 湖北武汉 430070)

【摘要】 在中外合作办学进入提质发展阶段,本文从中外合作办学规律的要求角度,对中外合作办学机构的队伍建设提出了一些思考。

【关键词】 中外合作办学机构, 队伍建设, 师资, 管理

DOI: 10.18686/jyfyzy.v3i8.51175

1、中外合作办学基本规律的提出

中外合作办学是指中国教育机构与外国教育机构在中国境内合作举办以中国公民为主要招生对象的教育机构的活动^[1]。我国的中外合作办学自从20世纪80年代出现以来,经历了探索发展阶段、规范发展阶段、规范管理阶段,并从2010年7月发布《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》起进入快速发展阶段,当前我国中外合作办学已经由规模的扩大、外延的发展转入提升质量、内涵建设的新阶段^[2]。2020年6月,《教育部等八部门关于加快和扩大新时代教育对外开放的意见》正式印发,更是一个标志。

在21世纪初,杨辉^[3]就从办学举办方、成立机构的法律地位或者是教学管理方式、是否授予学历等办学实践细节等多个维度的多重视角阐释了国内众多的中外合作办学模式。无论何种合作办学模式,想要办出成效,都离不开队伍建设。中外合作办学机构是中外合作办学众多模式中的重要一个,本文拟从中外合作办学的基本规律角度,针思考中外合作办学机构的队伍建设。

林金辉在进行了大量的中外合作办学理论研究后,提出了中外合作办学“必须适应和服务于国家改革和发展的大局,必须适应和服务于学生的发展和成长”的基本规律。这“两个必须”的基本规律,概括性回答了申报中外合作办学机构时应选择什么样的专业,机构申报成功后应如何实施人才培养两个关键性问题。中外合作办学机构的办学实践只有在遵循这“两个必须”规律的基础上才有可能具有显著的办学成效。

遵循“两个必须”规律,需要参与办学的人树立正确的办学目标,扎根办学阵地,推进办学实践。归根结底,参与办学的人是最关键的因素。这些人组成的队伍是实现高质量中外合作办学的基石。参与中外合作办学的队伍庞大,上至国家层面的监管团队,下至从事具体办学实践的相关人员。第一个“必须”规律是从国家大政方针政策导向中提炼而得,第二个“必须”则是从机构的办学实践中提炼的。中外合作办学实践队伍能否遵循“两个必须”规律,决定着机构能否设立以及设立后能否生存及发展。

2、中外合作办学机构的队伍建设

在中外合作办学机构中,队伍建设分为师资队伍建设和管理队伍建设。由于教师是中外合作办学人才培养的关键因素,师资队伍建设的必要性不言而喻。但值得一提的是,时常被忽略的管理队伍更需要建设。如果说师资是中外合作办学人才培养的最终落实者,是中外合作办学的心脏,那么管理队伍就可以说是中外合作办学的策划者和设计者,是中外合作办学的灵魂,没有一支优秀的管理队伍,也难以真正拥有卓越的师资队伍

伍,培养能够服务国家和社会发展大局的人才目标也沦为空谈。

从中外合作办学机构的申报至机构的设立、运行及发展,管理队伍一直起着至关重要的作用。在不考虑硬件条件的影响,包含决策层、执行层的管理队伍掌握着顶层设计、制度的制定与实施等制约中外合作办学机构发展的关键软件因素。

那么,要建立一个优秀的外合作办学机构究竟需要具有什么素养的队伍呢?从两个“必须”的总体要求来说,除了传统教育领域要求的热爱教育,具有岗位要求的过硬本领,具有创新意识,肯学肯干,关心关爱学生等必备素养外,这支队伍一定要站位高远,思想政治素质过硬,深刻理解并知晓践行“培养什么样的人,如何培养人和为谁培养人”,用实际行动维护中外合作办学阵地中的正确办学方向。同时,要求这支队伍具有较好的外语综合能力、跨文化交际能力以及外事工作素养。对于管理人员来说,还需要具有教育国际化理念及中外合作办学理论知识,了解国家和地区教育合作与交流任务和要求,熟悉国外教育制度,具有中外合作办学日常管理能力和实务运作能力,以适应新形势中外合作办学需要。

3、中外合作办学机构队伍建设举措

3.1 统一共识,凝聚力量。

不论是独立法人中外合作办学机构还是非独立法人中外合作,首先需要做好的就是统一共识。只有参与机构办学队伍中形成了强烈的共识,高度凝聚办学力量,才有可能科学有效地建设队伍。在独立法人中外合作办学机构中,只要举办方之间达成共识,之后的工作主要是以自上而下的方式开展,校方根据办学目标组建各层级的管理队伍,管理层依据人才培养需求组建师资队伍。而对于非独立法人中外合作办学机构,除了各举办方之间的共识凝聚,举办方学校内部也需要统一共识,最后是机构内部统一共识。若校方对申报机构的目标不清,对非法人性质中外合作办学机构的认识不足,容易出现对成立的机构定位不明确,校内共识不统一,办学力量难凝聚等问题,这在很大程度上增加队伍建设的困难。机构内部的共识,是在举办方之间达成的共识基础上,结合机构的办学目标进行传帮带式的宣贯,并在办学实践中实现机构内部的强大凝聚力。而这些都需要校方领导层了解中外合作办学的政策和规定,明确机构的定位,并为机构选配合适的领导人选,为机构进一步开展队伍建设奠定良好的基础。

3.2 确立合适的队伍建设思路,制定并完善队伍建设相关规章制度。

独立法人中外合作办学机构具有很大的自主性,而非独立法人性质的机构则受制于校方的规章制度。校方可结合中外合作办学的特点,以学校制度的方式给予机构一定的自主权,

以此赋予机构结合中外合作办学的特点因地制宜因时制宜发展的动能。机构结合举办学校的规章制度以及校方赋予的自主权,根据发展需求制定合理的薪酬体系,完善用人制度,完善绩效考评机制等核心人事制度,这将大大提高队伍的积极性和稳定性。

3.3 注重选拔引进和培育人才。

独立法人中外合作办学机构最主要的途径是通过招聘引进。而对于非独立法人机构,选拔引进与培育相结合更为有效。对于机构管理和人才培养亟需的人才,尤其是师资,机构予以引进,而对于可以经过培育的再用的人才,可经过培训,组建课程教师团队,开展教研活动等途径提升业务能力和水平,以满足机构对人才的要求。

3.4 结合“适应和服务学生发展和成长”的目标,建立分类培训制度,加强对队伍的培训。

校方应积极选派国际合作与交流职能部门相关人员以及有关教育机构中外合作办学管理人员参加主管部门组织的关于中外合作办学管理工作相关的理论和实务培训,帮助管理队伍掌握中外合作办学的政策知识和规定要求,提高各级管理人员科学管理的自觉性、主动性和管理水平,纠正单纯把中外合作办学当作外事工作的错误认识和做法。这将有助于提高中外合作

办学机构的建设水平。加强制度学习,尤其是非独立法人机构要重视制度学习,要组织合作方制度培训与学习,学习与了解对方的重要制度,不仅有利于形成合作共识,更有利于教学管理,助力人才培养。组织业务能力培训,管理人员还应涉及外语能力、法律意识、教育心理、舆情分析与引导等专项培训。

3.5 构建管理人员-教师-学生三位一体沟通体系。

建立常态化的多层次全方位的沟通机制,管理人员和教师、学生之间有直接沟通的机制,方便了解师生需求,为师生提供优质服务;教师和学生可以直接为机构的管理建言献策,提高管理的针对性和有效性。管理人员和教师的沟通,能够更加了解学生的情况,有助于构建课上-课下相结合的引导模式,加强对学生的引导,提高培养效果。

4、结论

当中外合作办学机构明确办学目标,根据办学目标确立队伍建设思路,完善队伍建设相关制度,强化共识,建立了一支高素质有强凝聚力的队伍,定能保障人才培养目标的实现,助力机构的高水平可持续发展。

参考文献

- [1] 国务院.《中华人民共和国中外合作办学条例》.2003年3月1日.
- [2] 林峰.中外合作办学教师队伍建设研究.高教学刊,2019年第9期,p159-161.
- [3] 杨辉.中外合作办学模式初探.教育评论,2004年第4期,p4-9.
- [4] 林金辉.中外合作办学的基本规律及其运用.江苏高教,2012年第1期,p47-50.
- [5] 陆根书,康卉,闫妮.中外合作办学:现状、问题与发展对策.高等工程教育研究,2013年第4期,p75-80.