

产教融合背景下高职院校教师岗位分类管理研究

阮祯 郑秀娟

(厦门城市职业学院 福建厦门 361000)

党的二十大报告指出：“统筹职业教育、高等教育、继续教育和终身教育，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位”。产教融合是职业教育的本质特征，也是基本路径。深化产教融合，是深入贯彻落实党的二十大精神 and 习近平总书记关于职业教育重要指示批示精神，推动职业教育高质量发展的有效举措。国内高校教师岗位分类管理制度实践主要始于2003年，但直到2020年12月《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》发布后，许多高等教育学校才开始根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，对在教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研型岗位和科研为主型岗位进行实践探索。而高职院校教师分类管理的方式如果简单比照普通高校的分类管理，将直接影响教师参与产教融合的工作积极性。为了破解高职院校教学迟滞于产业发展实际需要的困境，鼓励教师进一步深入产业发展前沿，掌握产业对于人才培养的新需求，从而推动教师主动转变观念，及时更新知识能力体系，确保教师教学能力和实践能力双修，达到内培“双师型”师资，助推高职院校教师积极参与校企合作以及产教融合，优化高职院校教师岗位分类管理，就显得尤为重要。

一、高职院校教师岗位管理存在的问题

(一) 与职业教育类型定位不匹配

2019年，《国家职业教育改革实施方案》开篇就提出：“职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位”。职业教育与普通教育的办学方向、办学规律等是不完全相同的，对教师有着不完全相同的要求。当前，高职院校围绕教师岗位的分类设置、管理考核评价、激励发展等进行的探索较少，部分高职院校教师的分类管理方式依照普通高校采用教学型、科研型、教学科研型三个类别，这就与职业教育的类型定位不一致，不能体现职业教育办学的本质特征，高职教师到底如何分类，如何能够与高职院校的自身发展规律紧密结合起来，还需要有明确的标准。

(二) 与高职教师专业发展不匹配

高职院校承担着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承的使命，高职院校教师的专业发展包含了三个方面：教学、科研和社会服务。当前，在设计高职教师考核评价具体指标时主要还是套用高等学校的标准，重视科研成果，论文业绩和科研项目业绩等在教师考核体系中的比重较大，而涉及教师专业教学效果的考核指标较为弱化，对社会服务方面的考核评价更是缺失。在这样的管理体制下，专业教学能力突出但科研能力相对较弱的教师在晋升上会遇到一定的困难，社会服务能力强的教师也较难得到提升，导致这部分教师的专业发展受到了限制，一定程度上影响了教师的职业发展动力。

(三) 与推进“双师型”教师队伍建设不匹配

在当前产教融合大背景下，国家提出“双师型”教师队伍建设改革的方案，列出了“双师型”教师的标准。“双师型”教师队伍的构建，应该是以产教融合为路径，通过相关管理考核评价措施激励引导高职院校教师下沉到企业生产中去，在企业的生产、管理、服务一线从事专业技术工作。但

目前大部分高职院校，在岗位聘任、考核和评价等方面都没有明确体现企业实践的要求，对教师参与企业实践等发展“双师”素质的行为的鼓励性不高，导致高职院校教师缺乏提升实践技能的内在动力，这与产教融合大环境下建设高水平师资队伍的目标相矛盾。

二、高职院校教师岗位分类管理的必要性

(一) 落实职业教育改革的重要途径

近年来，我国先后出台一系列重磅举措，职业教育进入高速发展期。2022年12月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》，将加强“双师型”教师队伍建设列入重点工作。“双师型”教师队伍的建设，对于教师的能力素质有了进一步的要求，更加突出教师实践教学能力，因此，一个同样的标准来评价衡量所有教师的传统管理模式，已经不能适应新时代职业教育的新任务和新要求。一个科学、完善、有效的分类管理制度是建设一支多元化、专业化、高素质的师资队伍，落实好职业教育改革，推动职业教育高质量发展的重要途径。

(二) 树立正确目标导向的有效措施

学校的管理制度、评价体系在教师队伍中能发挥“指挥棒”作用，教师评价可以有效提高教师工作积极性，引导教师在开展教学工作的同时，积极进行科学研究，提供社会服务。为了更有效地迎接当前高职教育深化产教融合新挑战，高职院校需要设计更加合理且行之有效的分类管理模式，构建高职院校教师分类管理体系，以顺应产教融合大环境所提出的要求，让高职院校教师在产教融合的导向作用下理清思路，从而引导教师主动适应产教融合的大趋势，提高师资培养质量，促进教师综合素质的不断提高。

(三) 促进高职院校发展的有力保障

教师岗位分类管理既关系到教师的切身利益，也关系到高职院校的高质量发展。在产教融合的大环境下，通过对教师实行分类管理，建立高职教师分类考核和激励措施，可以优化教师队伍，为高职院校发展提供有力保障。以“双师型”队伍建设为方向，进行教师分类管理，有利于推动教师队伍按照学校的办学思路，全方位提升综合能力，更加公平地评价教师工作成绩。

三、高职院校实施教师岗位分类管理的原则

(一) “以人为本、人尽其才”。教育的实施者是教师，教育的高质量发展在于教师。高职院校教师具备一定的教育教学和科学研究能力，但不同专业的教师具备不同的教育背景和专业训练，在能力专长上也各有侧重。只有针对不同专业特长、不同技术类型的教师进行分类设置，才能最大限度地发挥教师能动性，在教育教学中各尽其能，让他们在其所擅长的领域发挥出最高的水平，最终达到育人目标。

(二) “人岗相适、人事相宜”。高职院校有专业课和公共课，专业课有基础型课程和实践型课程，教师任教专业和课程上的不同，他们在教学、科研、社会服务等方面的产出就具有不同的规律，因此管理方式也要有所差异。在制定教师考核标准、职称评聘时，就要在教学、科研、社会服务等方面的要求

上有所体现,不能简单对所有的教师用相同的标准衡量。特别在产教融合背景下,要对应“双师型”教师的考核标准,结合学校特点和办学类型,制定与之要求相匹配的管理考核评价体系,才能给予教师持续发展的动力。

(三)“科学系统,因地制宜”。职业教育,是要为国家培养高素质的技术技能人才,为经济社会做好高质量的服务供给。近年来,关于职业教育教师队伍建设的相关政策制度相继出台,2022年10月,教育部颁发《职业教育“双师型”教师基本标准》,为职业院校打造兼具理论教学和实践教学能力的教师队伍指明了方向,对教师队伍建设具有重要指导意义。因此,落实好这些政策就需要科学的分类管理方法,具备精细化、类别化、系统化等特点,同时结合自身的办学特色、转型发展实际,因地制宜地做好教师的管理考核评价工作。

四、高职院校教师岗位分类标准设计

(一)明确办学定位

高职教育是面向地方经济建设、服务区域发展的教育类型,其社会服务功能更为凸显,高职院校教师应根据办学特点,按照教学为主型、教学科研并重型、社会服务与推广型等三种类型进行分类,科学设置评价标准。以“资格条件”和“业绩成果”来明确不同岗位类型的职责任务,引领教师发展成为教学名师、职业教育研究专家、产教融合服务专家。

(二)制定分类标准

分类管理的重点在于标准的设计,高职院校在进行教师分类时,更应该注重人才培养和产教融合的双重性。针对教师应具备的基础理论与专业技能要求,按照教学、科研、社会服务的需要,制定符合职业教育类型定位的分类标准,明确各类型岗位的任务目标,并对各类型岗位的职责、工作内容、业绩成果等标准进行合理的设计,引导教师各尽其才、各显其用,充分调动教师的潜能。

1.教学为主型

该岗位教师以课程教学为主,教学工作量在全校平均水平之上,教学方法先进,教学效果优良,能将思想政治教育较好融入教学,学生评教得分高于平均水平。同时还要承担专业建设、课程建设、教学改革以及一定量的科研工作,是学校教学的主体力量。主要侧重于全校性公共课教师和对教学热爱的教师群体。

2.教学科研并重型

该岗位教师要同时承担教学任务和科研任务,教学工作量在全校平均水平,有一定的教育理念和教学风格,也要承担专业建设、课程建设、教学改革等工作,有较高的科学研究水平,具有发表、出版学术论文、教学研究成果、著作或教科书等成果。主要侧重于专业课程教师,这部分为教师岗位分类的主体。

3.社会服务型

该岗位教师具有系统的专业基础理论和生产实践经验,承担一定教学工作量,主要承担科学研究、科研转化、技术创新、技术咨询与服务等社会服务方面的任务,具有承担横向课题研究开发、培训各类人才、开展咨询服务的能力,深入企业一线参与实践,与企业开展技术合作,承担行业相关的科技项目,运用其自身较强的基础研究水平帮助企业攻克技术难题,提供技术支撑。

(三)控制岗位比例

根据职业教育总体目标定位和高职业院校事业发展方向,结合专业特点、教师队伍现状进行教师岗位分类设置时,建议采取“橄榄型”的分类模式。教学科研并重型是学校教师岗位分类的主体,这部分的岗位数应不小于现有教师总数的70%。教学为主型岗位数应不大于现有教师总数的20%,社会服务型教

师岗位数不大于现有教师总数的10%。

五、教师岗位分类管理的策略建议

(一)完善政府政策指导

在国家大力发展职业教育的背景下,国家、省、市作为主体部门,应在政策、法规等方面及时进行沟通协调,对高职院校进行政策性的指导,明确各岗位的类型和职责,以利于高职院校结合自身的办学特色、重点专业和发展方向,推动高职院校的“分类办学”和“转型发展”。

(二)健全管理考核评价体系

对不同类型的教师岗位,应设置不同的考核标准,围绕教学、科研、社会服务设置相应的权重,在年度考核、聘期考核以及职称评聘中形成考核导向机制。在考核中,不仅要考核完成的工作量,还要考核完成的效果。教学为主型岗位侧重考核教育教学能力,围绕教学工作量、教学效果、学生评教、专业建设、课程建设、教学改革成果等制定考核标准;教学科研并重型岗位则在科研与教学考核方面的权重达到平衡;社会服务型侧重考核成果转化、技术开发与服务、技术咨询等方面。将教师岗位分类考核评价与职称职务晋升有机结合,形成有效的分类考核评价体系。

(三)加强对“双师型”教师的激励

高职院校要根据“双师型”教师不同阶段发展需求,精准提供教育教学、岗位实训、企业实践等机会。要突出对理论教学和实践教学能力的考察,注重教学改革和专业建设实绩。一些“双师型”教师在教育教学、实践实训方面的能力比较强,但科研能力较弱,因此在职称评聘的时候要着重体现其职业性、技能性和实践性,要突出职业教育的定位,在政策上对“双师型”教师进行倾斜,彰显“双师型”教师在职业教育中的重要地位。

(四)建立教师分类培育体系

根据高职院校教师岗位分类发展的需要,以分类管理为核心,以分类培育为着力点,构建不同类型发展的培育体系,促进教师共同成长和共同发展,人尽其才、才尽其用,实现教师个人发展与团队发展的高度融合。

一是教学为主型教师,以加强教学素养培训为中心,通过教师教学比赛,新老教师“传帮带”,发挥教学名师引领作用,打造高水平专业教学团队。二是教学科研并重型教师,以专业建设为中心,加强教师教学能力培训、学术会议等,拓展教师教学研究的视野与能力。三是社会服务型教师,以技能实践为核心,加强实训实践,通过建设技能大师工作室,大力培育和弘扬工匠精神,打造高水平专业技能教师团队。

参考文献:

- [1]郭天平,陈友力.“双高计划”建设市域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究[J].现代教育管理,2019(8):66-70.
- [2]何静,代晓容.高职院校师资队伍分类分层管理与建设机制研究[J].职教论坛,2018(10):72-77.
- [3]古光甫,邹吉权.“双高建设”背景下高职院校教师队伍分类管理培育研究[J].教育与职业,2020(16):62-69.
- [4]代亚松,张家俊,肖淑倩.高职院校教师岗位分类管理的实施路径思考[J].潍坊工程职业学院学报,2019(4):43-47.

基金项目:福建省中青年教育科研项目(JZ180699)

作者简介:第一作者:阮祯(1987年10月),女,汉族,福建省厦门人,厦门城市职业学院助理研究员,公共管理硕士,研究方向:教育管理;

第二作者:郑秀娟(1988年3月),女,汉族,福建省安人,厦门城市职业学院研究实习员,特种经济动物饲养硕士,研究方向:师资队伍建设。