

本科院校转型发展视阈下新建本科院校师资队伍建设的思考

王新忠

摘要 引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型发展,是国家对高等教育体系改革作出的重大战略决策。建立一支具有应用型本科特色的新型师资队伍是顺利实现高校转型的重要支撑,尤其是对于新建本科院校,其原有师资队伍普遍存在专任教师数量不足、学历层次偏低和实践经验不足等问题。为满足应用型本科教育通识课教师的基本素养、专业课教师的实践能力和师资队伍分类建设的新要求,新建本科院校需从稳定兼职师资队伍、加大师资实践培训力度和把好师资队伍“入口”“出口”等途径加强师资队伍建设。

关键词 新建本科院校;应用技术型高校;转型发展;师资队伍建设

中图分类号 G648.4 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2021)14-0017-05

2014年2月,国家正式提出要“引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型”,转型主体是1999年以后新建本科院校^[1]。2019年,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》明确提出,到2022年,一大批普通本科高等学校向应用型转变。截至2019年,全国共有普通本科高校1265所(包括民办高校434所),其中1999年以后新建本科600多所。对新建本科院校而言,主动思考如何顺应国家战略与经济转型发展对培养高素质人才提出的新要求,研究解决转型中各种突出矛盾,已成当务之急。无疑,师资队伍是需要解决的核心问题之一。

一、新建本科院校师资队伍现状与问题

新建本科院校主要由单科性或职业性高等

专科、师范类高等专科学校直接升格,或由多种不同层次类型的学校合并组建而成,囿于原有学校的办学层次和办学定位,其师资队伍难以满足本科教育尤其是应用型本科教育的需求,存在先天不足。

(一) 专任教师数量偏少,专业结构不尽合理

2016年4月,教育部首次发布的《全国新建本科院校教学质量检测报告》显示,新建本科院校专任教师队伍数量不足和结构不合理问题突出^[2]。据《中国教育发展报告(2020)》数据显示,截至2018年,我国本科院校生师比为17.4:1^[3],而美国高校平均生师比为14:1,说明我国高校教师队伍规模有待进一步扩充和提高。以吉林省4所新建本科院校生师比为例(统计数字截至2019年),A学院为19.88:1, B学院为16.5:1, C学院为20.01:1, D学院为23.93:1, 4所学校平均生师比为19.63:1,高于2018年全国本科院校的平均值,可见经过多

作者简介

王新忠(1964-),男,长春金融高等专科学校副校长,副研究员(长春,130028)

基金项目

吉林省教育厅2016年度职业教育与成人教育教学改革研究项目“省属本科转型发展视阈下‘双师型’师资队伍建设创新实践研究”(2016ZCY246),主持人:王新忠;吉林省教育科学规划课题“地方应用型本科高校双师型教师培养机制研究”(ZD17081),主持人:张海梅

年建设,吉林省部分新建本科院校师资队伍数量仍然存在较大缺口。

新建本科院校师资队伍专任教师总量不足且学科专业分布差异性明显。具体表现为:优势特色专业及办学历史较长的学科专业师资数量较充足,基本满足办学要求,有的还有富余;而交叉学科、新兴学科专业及办学历史较短的专业师资明显数量不足。受学校编制管理及专任教师分流调整困难和个别学科专业引进人才难度较大等因素影响,师资队伍存在急需人才进不来,富余人员转岗困难、消化周期长,师资队伍结构调整不及时等问题。以B学院为例,办学历史较长的专业教师数量一般在15人以上,办学历史较短的专业教师数量一般在10人以下。其他3所新建本科院校情况大致趋同。

(二) 专任教师学历层次偏低,盲目引进高学历师资

2019年,吉林省普通高校专任教师中具有博士学位教师的占比略高于全国平均水平,但与高等教育发达地区差距较大,东北三省基本相同,见图1。吉林4所新建本科院校博士学位比例均低于全省平均水平,且校际间差异较大,见图2,难以适应建设高等教育强省目标和转型发展需要。

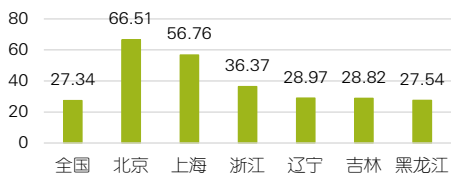


图1 2019年全国部分省市本科高校博士学位教师占比情况 (%)

数据来源:教育部网站。

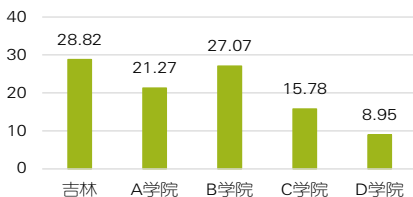


图2 2019年吉林省部分新建本科院校博士学位教师占比情况 (%)

数据来源:各学校网站。

目前高学历师资一般是学术型博士,尽管其学科专业基础知识比较扎实,跟踪学科专业前沿知识的能力较强,且科研素质较高,但作为高校教师,其教育理念、教学方法等仍显不足;同时年轻博士学位教师的学科专长对以实践能力培养为主要人才培养目标定位的应用型高校而言,反而容易造成“以短补长”现象。

另一方面,许多新建本科院校为了满足评估需要,往往在短期内引进大量高学历师资,博士教师数量是提高了,但

是也带来一些新的问题:新建本科院校科研平台建设不能满足高层次师资的科研需求;新建本科院校多数不具备招收硕士及以上研究生的条件,科研团队建设受到限制;有的新进博士缺乏教学相关知识或者从事专业与研究方向匹配度不高,造成严重不适应;也有的引进与使用脱节,造成新的人才浪费。

(三) 具有工程实践经历教师数量不足,兼职教师短缺

转型发展的一个重要标志是以一线岗位人才为主要培养目标,而大部分普通高校教师是从校门到校门,缺乏企业生产实践经验。主要表现为:

一是高校现有通识课教师由于所学专业的局限,对生产、管理、服务第一线的应用技术知之甚少,缺乏应用技术素养,影响课程讲授的针对性和与学生互动的有效性。据调查,新建本科院校通识课教师大部分毕业于师范类院校或其他院校的非工科专业,通常这部分教师授课时列举的事例只能是通用事例,往往缺乏专业应用的针对性。

二是由于缺乏参加工程实践制度的刚性约束和业绩考核的硬性要求,大多数专业课教师参加工程实践的动力不足,跟踪应用技术的新方法、新工艺、了解学习新知识的能力不足,指导学生实践、实务方面水平不高,直接影响应用型人才培养质量。教育部统计数据显示,2019年全国普通高校“双师型”教师占专业课教师的比例为29.77%,兼职教师中“双师型”教师占专业课教师的比例为21.24%,且其中高职高专贡献很大。以B学院为例,近3年,专业课教师每年参加工程实践的人数为17人左右,占专业课教师的比例约为2.3%。其他3所新建本科高校的专业课教师参加工程实践人员的比例差异性不大。

三是校外兼职教师数量短缺。教育部统计数据显示,2019年全国普通高等学校(含高职高专)专任教师总数为174万人,聘请校外教师总计53.1万人,兼职教师占专任教师比例约为30.5%(其中校外教师中外籍教师和其他高校教师约为16.6万人,除去以上两类人员,兼职教师占专任教师比例约为21%),对课程建设影响较大,是一支不可忽视的力量。从图3、图4看出,各高校校外兼职教师的主体学历为硕士及以下,专业技术职务为副高级及以下,本科学历、中级职称的人员占比较大,说明兼职教师的队伍建设亟待加强。以吉林省新建本科院校为例,B学院2017年、2018年、2019年聘请校外教师分别为75人、36人、29人,约占专任教师总数的7.7%、3.7%、3%,其中来自企业的人员分别为49人、21人、13人;C学院2019年聘请校外教师12人,约占专任教师总数的1.9%;D学院2018年、2019年聘请校外教师分别为47人、

21人, 约占专任教师总数的7.4%、3.3%, 其中来自企业的人员分别为7人、5人。

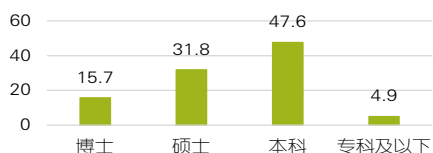


图3 2019年全国普通高校聘请校外教师学历占比情况 (%)

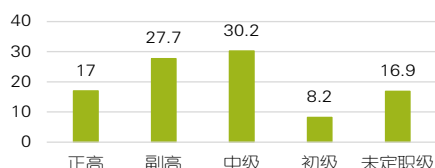


图4 2019年全国普通高校聘请校外教师职称占比情况 (%)

新建本科院校确需聘请部分校外兼职教师来弥补师资数量缺口, 指导学生实践也需要借助校外兼职教师的力量, 但兼职教师总体状况不优于全国平均水平, 况且有部分兼职教师来自企业, 还需加强对其教学理念、教学技能和教学方法等方面的培训力度。

二、应用型本科教育对师资队伍建设的新要求

应用型本科教育对师资队伍建设的新要求包括传统本科教育对师资队伍建设的普遍性要求和转型发展视阈下人才培养目标的新变化对师资队伍建设的特殊性要求, 可以简单表述为, 既要坚持具有较高的学术水平和不懈的学术追求, 又要强化创新创业精神和实践能力。

(一) 通识课教师要具有所授课程相关专业的素养

这里的通识教育课指公共基础课和学科基础课。在高校教授这些课程的教师往往对专业了解不多, 对学生毕业后可能从事工作的技能要求、生产环境等认识不深, 影响所授课程的效果。许多通识课教师不清楚自己所承担的课程任务在整个专业人才培养过程中所处的位置与地位, 对整个专业人才的培养始终处于“外围”和“旁观”状态, 割裂了人才培养的整体性与一致性。因此, 新建本科院校应作出制度安排, 利用讲座、参观学习、深入相关企业参与认识性生产实践等渠道, 采用兼职班主任、辅导员等方式, 增进通识教育课教师对所授课程的专业认识, 更好地培养人才。

(二) 专业课教师要具有较强的指导生产实践能力

新建本科院校人才培养要立足“应用型”, 强化实践教学。应用技术人才培养集中体现在“学术、技术、职业”能

力和操作技能的培养, 以面向“应用”作为专业建设的基本方针和指导思想。由于教师入口现状以及后续培训机制等原因, 目前转型高校中的专业课教师大多不具备企业工作以及大型工程实践的经历, 与相关行业企业的联系很少, 缺乏指导学生进行工程实践的技能 and 经验。新建本科院校人才培养目标和特点要求专业教师既要具备普通高校教师的基本素质, 又要具备知识应用能力、实践组织能力和应用创新能力等特有素质。新建本科院校要制定相关政策措施, 制定专业教师特有素质标准, 提出生产实践能力要求, 利用各种实践平台, 激励教师深入企业生产一线, 参与过程管理和生产工艺设计, 切实提高专业教师的生产实践能力。

(三) 教学型、科研型、技术研发与转化型教师要有适当比例

新建本科院校师资队伍应坚持分类建设原则。事实上, 不同层次与类型高校的师资队伍都应体现其自身的特色。应用型本科院校, 特别是以工科专业为主的地方高校, 其师资队伍应该按照公共基础课程、专业基础课程、专业课程等不同类别, 并依据学科专业特色, 分为教学型、科研型、技术研发与转化型, 并在业绩考核与职称评定方面制定相应的标准。只有这样, 才能克服多年来评职称一个尺度、一套标准, 过于看重学术论文数量、杂志权威度及引用次数, 忽视实际教学效果与技术研发能力的倾向, 切实回归应用型人才培养轨道。

以地方工科应用型人才培养为例, 对外语、大学语文、工科数学、体育、“两课”等教师, 主要建设与考核标准应以教学型为主; 专业基础课与专业课教师则应是教学型、兼顾科研型, 对于少数基础研究能力较强的教师, 积极鼓励其从事应用基础研究, 成为科研型教师; 而对于部分专业课教师以及所有从事工程实践指导的实验员、实习指导教师则主要应该促使其成为技术研发与转化类的师资。三类人才的比例, 不同学校类型定位以及不同发展阶段应适度调整。通过制定配套政策, 鼓励引导教师选择适合自己的职业发展类型, 扬长避短, 保证三者合理比例。

(四) 校外兼职教师队伍建设要纳入总体规划

建立专兼结合的教师队伍, 是欧洲应用技术大学的办学特色。德国应用科技大学专职教师占40%, 兼职教师比例占到60%。英国多科技术学院专职教师占21%, 兼职教师比例达79%^[4]。新建本科院校聘请校外兼职教师不应作为弥补教师数量不足的权宜之计, 应该作为师资队伍建设中不可缺少的重要组成部分, 与在编教师一起形成良性互动, 纳入师资队伍建设总体规划。建设一支相对稳定的校外兼职教

师资队伍。这对改善现有师资结构、强化教师队伍实践教学环节指导能力与水平都十分必要。

三、新建本科院校师资队伍建设路径

应用型本科教育对师资队伍建设的新要求为新建本科院校师资队伍建设提供了遵循、指明了方向。新建本科院校应结合自身人才培养定位及师资队伍建设现状,采取有效措施建设一支适应转型发展、以行业专才为引领的新型教师队伍。

(一) 打通企业、科研院所人才到高校兼职通道, 稳定兼职师资队伍

各级教育行政主管部门和地方政府应结合地方实际, 出台师资队伍建设配套制度, 对教师实行过程管理和系统制度设计, 如教师资格制度、教师招聘制度、培养培训制度、生产实践制度、管理评聘制度、待遇表彰制度等, 加强顶层设计, 明确建设思路, 强化建设措施, 细化条件保障, 构建教师专业成长良好生态, 提高师资队伍整体水平。

校外兼职教师是新建本科院校师资队伍中的重要力量。首先, 校外兼职教师也必须取得相应的教师资格, 聘用校外兼职教师的高校可协助他们参加相应的培训和教学技能的学习、训练。其次, 对没有教育教学经验的校外兼职教师可组织校内培训或到师范院校进行短期培训, 包括教育教学理论、教育学、心理学、教学方法、教学手段、教学技能等内容。第三, 安排教学经验丰富的教学名师进行传帮带, 一对一进行针对性培训指导。

产学研合作在多数高校已有成熟的做法, 积累了很多经验。高等学校创新能力提升计划正在有序推进, 各高校积极推进创新创业教育, 出台政策措施鼓励大学生自主创业。各高校要充分利用好平台资源, 制订针对性强的教师锻炼提高计划, 为教师提高工程实践能力和创新创造能力打通制度通道, 也要发现和遴选适合兼职教师的人选, 吸引他们投身兼职教师队伍。

以上海市为例, 上海市教育综合改革方案中提出建立教师与企业工程技术人员双向聘用机制, 试点院校与企业交流互聘。上海同步建立与行业企业共建共管新机制, 搭建了双向任职互聘制度平台, 促使高校保持与行业企业紧密联系。教师队伍职务聘任和岗位标准中, 突出实践经历和技能水平, 教师每5年要在行业企业实践累计1年以上。这些改革探索具有有益启示: 新建本科院校要突破原有师资队伍建设模式, 除了高校自身以外, 还要依靠上级政策突破, 特

别是要有高校和企业接轨、身份互换的制度安排。

(二) 加大现有师资工程实践培训的力度

转型本科院校的师资队伍建设要依靠现有教师, 重视教师的自我发展。教师的自我发展至少包括以下四个方面: 师德素质、学科知识、应用能力和教育教学能力。该阶段的教师培训要统筹兼顾, 突出针对性, 尤其要加强工程实践培训。一是保证充足的经费投入, 设立专项经费, 保证经费使用效率。二是重视专业知识拓展, 重视岗位实践技能提升。三是拓宽培训、实践锻炼途径。可采取产学研合作基地培训、校本培训、企业培训和国外培训等方式。应用型专业的师资可采取到企业挂职, 参与生产过程管理控制、产品设计和工艺研发等环节, 提高应用能力。四是建立合理评价体系。注重成长性评价, 注重评价结果反馈, 注重实际能力提高。激发教师参与培训的积极性和主动性, 提高培训能效。五是重视培训评价结果的使用。培训是教师成长发展的“助推器”, 要充分发挥培训的激励导向作用, 将其作为教师评职晋级的必要条件, 调动教师重视培训、参加培训 and 完成好培训的主观能动性。

(三) 把好师资入口关, 畅通出口

“入口”是师资队伍建设的“门槛”, 是建设好师资队伍的基础。新建本科院校对新进教师一般定位在具有本学科最高学历上, 对急需的学科专业也可引进具有硕士研究生学历的优秀人员, 但对其应提出提高学历层次的时间要求。同时, 要加大高层次人才、准高层次人才引进力度。我国科研院所、国外留学生是高校有待深挖的人才高地, 相关企业的高层次人才同样是宝贵资源。要注重学科梯队建设, 可引进“团队”, 或者对学科带头人、学术带头人、骨干教师设定合适的比例。要建立多元化人才聘用制度, 采用校聘合同制、院聘合同制、项目聘用制等。对新教师可实行“师资博士后”“人事代理”制度, 经过5~8年工作考核后, 择优正式录用。

“出口”是师资队伍建设的“稳压器”, 是建设好师资队伍的保证。一是试点建立若干教学科研和人才“特区”。实施“非升即走”或“非升即转”的用人机制, 对新建本科院校实行“非升即转”的用人考核机制是现实选择, 但对骨干领军人才可试点实施“长聘教职制度”, 保证骨干队伍的稳定。二是由校内人才交流中心进行培训、分流。这也是目前多数高校的做法, 实行岗位聘任制的学校, 多数打破了原有专业技术职务的限制, 实行竞争上岗, 既可低职高聘, 也可高职低聘, 落聘人员由学校按照本人意愿和学校计划进行再培训, 培训后考核合格可重新竞争上岗, 也可直接在校

内进行分流安置。不服从分流安排和培训的落聘人员,可限期调离。三是结合事业单位分类改革,建立企事业身份转换的政策衔接和通道。国家《事业单位人事管理条例》规定,对事业单位工作人员实行分级分类管理。目前,北京市正在探索对高等学校保留事业单位性质,现有编制内人员随自然减员逐步收回编制,今后不再将高校纳入编制管理的试点。随着改革的不断深化、国家和地方相关配套措施陆续出台,将进一步为解决高校师资队伍建设中的“出口”问题提供制度保障和政策遵循。

四、结语

高等教育要不断深化改革,提高人才培养质量,而师

资队伍建设是其中重要的一环。新建本科院校师资队伍建设和培养,要高位统筹,加大高层次人才和准高层次人才的引进和培养,以改善现有教师队伍的学历结构、职称结构和能力结构;加强对教师的招聘管理,尤其要重视应用类新办专业教师队伍建设,解决好目前普遍存在的师资队伍数量不足、生师比过高的问题;加大教师实践能力培养力度,建立一支同转型发展要求相适应的能够更好地服务经济社会发展的师资队伍;加强青年教师队伍建设,尤其要推动缺乏实践经历的青年教师深入生产一线,使之迅速成长为适应学校转型发展的骨干力量;加强校外兼职教师队伍建设,形成稳定的骨干层、流动有序的中间层;加强人才柔性引进力度,充分利用各地的优惠政策,建立高端人才库,使师资队伍建设合理、规范、高效,适应转型发展要求。

参考文献

- [1]李剑平.本科职业教育由地方高校转型承担[N].中国青年报,2014-03-26.
[2][4]车承军,党跃轩,张慧研.转型高校师资队伍建设研究撷英[J].中国冶金教育,2017(6):115-119.
[3]杨东平.中国教育发展报告(2020)[M].北京:社会科学文献出版社,2020:275-276.

On the Construction of the Faculty of Newly-established Undergraduate Colleges from the Perspective of the Transformation and Development of Undergraduate Colleges

Wang Xinzong

Abstract Guiding a group of ordinary undergraduate colleges and universities to transform and develop into applied technology-based colleges and universities is a major strategic decision made by the state to reform the higher education system. The establishment of a new faculty with applied undergraduate characteristics is an important support for the smooth transformation of universities, especially for newly-established undergraduate colleges, where the original faculty generally has an insufficient number of full-time teachers, low academic level, and insufficient practical experience, etc. To meet the new requirements of the basic literacy of general education teachers of applied undergraduate education, the practical ability of professional teachers, and the classification of teachers, newly-established undergraduate colleges and universities need to strengthen the construction of the faculty team by stabilizing the part-time faculty, increasing the intensity of practical training of the faculty, and improving the “entry” and “export” of the faculty.

Key words newly-established undergraduate colleges; applied technology universities; transformation and development; construction of faculty

Author Wang Xinzong, associate researcher of Changchun Finance College (Changchun 130028)