

职业本科建设背景下教师分类管理研究

张可然

(长春汽车职业技术大学, 吉林 长春 130013)

摘要: 随着我国经济社会的快速发展, 对高素质技术技能人才的需求日益增长。职业本科教育作为培养技能人才的重要途径, 其建设和发展受到了广泛关注。在职业本科建设背景下, 教师队伍的建设与管理显得尤为重要。文章旨在探讨职业本科建设背景下教师分类管理的必要性、路径以及管理保障机制, 为职业本科教育的发展提供一定的参考和借鉴。

关键词: 职业本科; 教师; 分类管理

截至2024年5月, 我国共有51所本科层次职业学校。随着人口结构的变化, 职业本科面临着更加激烈的生源竞争, 而人才培养质量必将成为影响其核心竞争力的关键因素。因此, 职业本科建设过程中, 教师教学投入与教育成效尤为重要。为应对新时代背景下教师教学本体角色的式微, 职业高校通过完善教师岗位管理制度, 对教师实施分类管理, 引导教师进行类型选择, 术业有专攻, 对于提高人才培养质量无疑有着重要意义。

一、职业本科建设背景下教师分类管理必要性

(一) 对加强教育教学质量有导向作用

职业本科的教育教学质量, 将影响到我国职业教育的整体建设成效。在办学层次上, 职业高校以技能培养为主, 相较于综合性本科院校而言, 职业高校在师资队伍实力上仍存在较大差距, 特别表现在学科领军人才不足、高层次人才稀缺等方面。在科研人才储备与相关设施方面, 职业高校也相对较为薄弱。另外, 职业高校的关键使命在于技能人才培养, 而这也是职业高校教师的首要职责。但就当前职业高校教师评价机制来看, 教师职称直接关系到其学术地位、薪酬福利, 职业高校教师的薪酬水平本就相对较低, 因此, 很多教师会将职称晋升作为其工作重点, 导致教学与科研时间分配失衡, 进而出现科研漂移、“水课”等众多问题。因此, 实施教师分类管理, 重构教师评价机制, 是改变当前职业高校教师工作重点的重要途径。

(二) 是职业本科转型发展的必由之路

职业高校想要快速发展, 离不开与行业、企业的紧密合作, 行业企业前沿技术向职业院校的渗透, 也进一步丰富了教学、科研、实践内容, 提高了社会服务与科技成果转化。在此背景下, 传统粗放式的教师岗位管理模式显然已经无法满足职业高校建设需求。而实施教师分类管理, 能够调动教师的主观能动性, 令其在教学、科研、社会服务等不同的赛道上充分发挥自己的长处, 助力职业高校的转型发展。

(三) 是教师职业发展的共同诉求

职业高校教师其职业本身就有较强的专业性、个体性以及复杂性。在职业本科院校建设发展过程中, 教师对于自身知识、能力与素质等方面的提升诉求也更加个性化。实施教师分类管理, 能够有效激发教师发展的内生动力, 并使其自觉将自身发展目标与学校建设目标相结合, 进而获得更好的职业发展。基于此, 职业本科建设背景下的教师分类管理, 应在充分尊重教师个性化追求以及学科差异的基础上, 为教师提供更加明确的职业发展方向, 优化教师资源配置, 促进教师专业化发展。

二、职业本科建设背景下教师分类管理路径

当前越来越多的高校投入到教师分类管理机制的探索中, 并根据教师职能不同, 增加了科技成果转化型、社会服务型等不同

类型。但是在分类管理过程中, 仍有部分学校存在重视程度不足, 评价方式单一、操作性不强等一系列问题。基于此, 本研究认为, 职业本科建设背景下的教师分类管理, 应在分类设岗的基础上, 分别在职称晋升、考核评价、培养使用等不同环节进行分类实施, 以此构建岗位分类设置、分类考核、分类激励的长效机制, 推动教师发展目标与院校建设目标的协调统一, 为院校建设与人才培养质量的提升提供保障与支持。

(一) 实施岗位分类设置

教师岗位分类可根据其职能分工、主体工作进行多种形式的分类。职业高校其职责在于高技能人才培养、科学研究以及社会服务。由此决定了教师的工作任务为教学、科技成果转化推广以及社会服务等。因此, 教师分类可以以职业和岗位任务为导向, 实施“一体多翼”的岗位设置方式。具体而言, 以教学科研型为主体。此分类模式以教学科研型教师为基本类型, 主要负责教学和科研工作, 是职业高校教师队伍的主体力量。教学科研型教师应具备扎实的专业知识和较强的科研能力, 能够将科研成果转化为教学内容, 提升教学质量。以教学为主型、科研为主型、社会服务型为翼。学校可根据自身特色对教师类型进行增减。教学为主型岗位其主要工作内容为对理论课程、实践课程、实习实践等课程的教学与指导, 对其考核评价则侧重于教学业务与能力。研究型岗位的主要工作为应用研究, 对其的考核评价则侧重于对其应用研究成果与能力。社会服务型岗位的主要工作为科技成果转化以及社会服务, 对其的考核评价则应侧重科技成果转化影响力以及社会服务能力。岗位设置要在均衡教学工作需求以及教师发展需求的基础上, 确保其均衡性。通常而言, 教学科研型岗位应在全体教师比重的60%~70%, 教学为主型岗位应占全体教师比重的10%~20%, 科研为主型及社会服务型岗位同样应占10%~20%的比重。当然, 这一比重范围并非一成不变, 各职业高校应根据自身实际情况柔性调整、因校制宜。

(二) 实施职称分类评审

职称分类评审是教师分类管理中的重要环节, 它能够确保教师在各自领域内的专业成长和评价的公正性。在职业高校中, 教师职称评审应根据教师的不同职能和岗位特点, 采取差异化的评审标准和程序。具体而言, 可以将职称评审分为教学为主型、教学科研型和科研为主型或社会服务型等几个方向, 具体应与教师岗位分类设置相对应, 每个方向都有其独特的评价体系。对于教学为主型职称评审, 应重点考察教师的教学能力、教学效果以及对教学内容和方法的创新。评审过程中, 除了同行评议和学生评价外, 还应重视教师在教学改革和课程建设方面的贡献。教学科研型职称评审, 则应对教师教学能力、教研能力及科研能力进行综合评价。其评审标准不仅要考核教师的教学能力、教研能力,

还要考核其科研能力及科研水平。科研为主型职称评审则应侧重于教师的科研成果、科研项目和科研团队建设能力。评审标准应包括论文发表、专利申请、科研项目级别和科研成果转化等方面。同时,鼓励教师参与跨学科、跨领域的科研合作,以促进科研成果的多元化和应用性。社会服务型职称评审则应关注教师在服务地方经济、推动科技成果转化和社会服务方面的实际成效。评审标准应包括社会服务项目、成果转化案例、社会影响力等。鼓励教师将科研成果转化为实际应用,解决行业企业和社会的实际问题。在职称分类评审过程中,还应注重评审的透明度和公正性,确保评审结果能够真实反映教师的工作绩效和专业水平。此外,评审过程应充分听取教师的意见和建议,以提高评审的科学性和合理性。

(三) 实施岗位分类聘用考核

职业高校可对教师实行职务聘任制和任期制,并根据《事业单位认识管理条例》的要求,对教师采取平时考核+年度考核+聘任期考核的岗位考评模式,并侧重对教师的年度考核与聘期考核。第一,在年度考核方面。学校可采用定量考核方式,从教学、科研、社会服务推广等要素出发,对教师进行考核与评价。其中,对教师教学工作的考核,则应侧重课时量以及教学质量,并根据教师的岗位类型对课时量进行分别设置。而教学质量的考核评价则应结合学生评价、同行评教、专家督导等结果。在教学工作考评的基础上,学校还应对教师其他工作进行分类型评价。年度考核评价的开展,还应注意考核过程的公正性和透明度,确保教师对考核结果的认可。第二,在聘期考核方面。学校应根据教师的岗位类型,制定明确的考核标准和程序。聘期考核应重点考察教师在聘期内的整体工作表现,包括教学、科研、社会服务等方面的实际成效。对于教学科研型教师,聘期考核应侧重于其在教学内容创新、科研项目完成情况以及科研成果转化等方面的贡献。对于教学为主型、科研为主型及社会服务型教师,聘期考核则应侧重于其在教学方法改进、课程建设、科学研究、社会服务项目实施等方面的成果。聘期考核结果将作为教师职务晋升、岗位调整以及薪酬调整的重要依据。在实施岗位分类聘用考核的过程中,学校应注重考核结果的应用,通过考核激励教师不断提升自身素质和工作能力。

(四) 实施教师分类培养激励

实施教师分类培养激励机制,是提升高校教师队伍的整体素质和专业能力至关重要的一环。首先,学校应根据教师的不同类别,制定个性化的培养方案。对于教学科研型教师,应着重加强其科研能力和教学方法的创新,鼓励他们参与高水平的科研项目,提升科研成果的质量和影响力。同时,通过组织国内外学术交流、访问学者项目等方式,拓宽教师的学术视野,促进其专业成长。对于教学为主型教师,学校应重视其教学技能的提升,定期举办教学法培训、教学观摩和教学竞赛等活动,激发教师的教学热情和创新精神。此外,鼓励教学为主型教师参与课程建设和教材编写,提高教学内容的实用性和前瞻性。对于科研为主型、社会服务型教师,学校应支持他们与行业企业建立紧密的合作关系,参与社会服务项目,推动科技成果转化。通过提供项目经费、政策支持等措施,激励教师将科研成果应用于实际问题的解决,增强社会服务能力。在激励措施方面,学校应建立多元化的激励体系,包括但不限于职称晋升、薪酬奖励、荣誉表彰等。对于在教学、科研、社会服务等方面表现突出的教师,应给予相应的物质和精神奖励,以激发全体教师的积极性和创造性。同时,学校还应关注教师的

职业发展需求,提供更多的进修和培训机会,帮助教师实现职业生涯规划。

三、教师分类管理保障机制

(一) 尊重教师职业发展

教师作为高校人才培养主体,需要学校在充分尊重其职业发展的基础上,将自身建设目标与其职业发展目标统筹起来,推动二者的相互补充、相互促进。在分类管理过程中,学校要充分尊重教师权利及其主体性,营造平等、民主的氛围,以此激发教师的积极性。在此基础上,学校对于教师的管理,也要秉持开放包容、以人为本的管理理念,充分尊重其发展需求,为其职业发展提供全方位支持。

(二) 建立教师动态管理机制

为了更好地适应高校教师队伍的多元化需求,建立教师动态管理机制显得尤为重要。学校应建立教师个人发展档案,详细记录每位教师的教学、科研和社会服务等方面的工作情况和成果。通过定期更新这些档案,学校可以更准确地掌握教师的成长轨迹和职业发展需求,从而为每位教师提供个性化的指导和支持。学校应实施教师流动机制,鼓励教师在不同岗位之间进行合理流动。教师可以通过跨学科、跨部门的交流与合作,拓宽视野,丰富经验,提高自身的综合素质。教师流动机制也有助于缓解某些岗位人才过剩或短缺的问题,实现资源的优化配置。此外,学校还应建立教师绩效跟踪系统,定期对教师的工作绩效进行评估。绩效评估结果不仅用于教师的职务晋升、岗位调整和薪酬调整,还应作为教师个人发展计划的重要依据。教师可通过绩效跟踪系统,了解自己在教学、科研和社会服务等方面的优势和不足,从而有针对性地进行改进和提升。

(三) 健全分类组织制度保障

健全分类管理制度保障是确保教师分类管理顺利实施的关键。一方面,学校应配备专门的部门对教师分类管理制度的制定和实施细节的监督负责。该部门应牵头,组织校内外的教育专家、学科带头人和教师代表对教师分类管理工作进行监督,形成监督机制,确保管理决策的科学性和民主性,确保各项政策和措施得到有效执行,并对执行过程中出现的问题进行及时调整和改进。另一方面,学校应不断完善教师分类管理的规章制度,明确教师的岗位职责、考核标准、激励措施和职业发展路径。规章制度需具备一定的灵活性,以适应不同教师类别和个体差异的需求。

四、结语

总之,实施教师分类管理是职业高校提升教育质量、促进教师专业成长的重要举措。学校应从岗位设置、职称评审、聘用考核、培养激励等维度入手,构建科学合理的分类管理机制,以更好地激发职业高校教师的工作热情,提高教学能力与科研水平,为职业高校的建设与发展注入新的活力,促进国家职业教育改革的实施。

参考文献:

- [1] 路平, 许彩霞. 民办本科高校教师分类管理研究 [J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2023, 25(04): 100-103+123.
- [2] 李汉学, 程斯辉. 高校教师分类管理制度的演进特征与未来发展路向探析 [J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2021, 23(04): 100-107.
- [3] 陈启凡, 郭志新. 地方应用型本科院校教师分类管理的实施路径 [J]. 辽东学院学报(社会科学版), 2020, 22(04): 111-116.