



浙江金融职业学院“985”工程建设成果



GAODENG ZHIYE YUANXIAO RENCAI DUIWU JIANSHE LILUN YU SHIJIAN

高等职业院校人才队伍建设 理论与实践

主 编 周建松

副主编 姜 进 王 琦



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS



浙江金融职业学院“985”工程建设成果

高等职业院校人才队伍建设 理论与实践

主 编 周建松

副主编 姜 进 王 琦



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

高等职业院校人才队伍建设理论与实践 / 周建松主编. —杭州: 浙江工商大学出版社, 2014. 8

ISBN 978-7-5178-0562-5

I. ①高… II. ①周… III. ①高等职业教育—师资队伍—建设—研究 IV. ①G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 142645 号

高等职业院校人才队伍建设理论与实践

主 编 周建松

副主编 姜 进 王 琦

责任编辑 刘 韵

封面设计 许寅华

责任校对 何小玲

责任印制 包建辉

出版发行 浙江工商大学出版社

(杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012)

(E-mail: zjgsupress@163.com)

(网址: <http://www.zjgsupress.com>)

电话: 0571-88904980, 88831806(传真)

排 版 杭州朝曦图文设计有限公司

印 刷 杭州恒力通印务有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 12

字 数 285 千

版 印 次 2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5178-0562-5

定 价 35.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江工商大学出版社营销部邮购电话 0571-88904970

编委会

主 编 周建松

副主编 姜 进 王 琦

编 委 郭福春 吴建斌 王 静 王 华

龚宏富 张鹏超 章安平 王懂礼

陈正江 唐林伟

前 言

2014年6月,中共中央总书记、国家主席习近平就加快职业教育发展做出重要指示,他强调,职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,是广大青年打开通往成功成才大门的重要途径,肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责,必须高度重视、加快发展。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发〔2014〕19号)指出,应加快现代职业教育体系建设,深化产教融合、校企合作,培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。

十年树木,百年树人。高等职业院校提高人才培养质量,必须坚持体现高等职业教育特色的人才队伍发展理念,必须打造一支具有鲜明职教特点的师资队伍、干部队伍、管理队伍和人才队伍,同时,必须建立一套规范和保障人才队伍发展的管用和好用的制度。为此,我们必须把人才队伍建设放在更加突出和重要的地位上来抓,加强理论研究,加大工作力度,探索出一条体现高等职业教育特色的人才队伍发展之路。

浙江金融职业学院作为全国首批国家示范性高等职业院校,建校以来一直重视并不断加强人才队伍建设,始终把人才队伍建设作为学校中心工作来抓,强化人才队伍建设的理论研究,探索人才队伍建设的系统化、工程化和制度化,产生了一批体现高等职业教育特色的人才队伍发展研究成果,并在实践中取得了明显的成效,丰富了学院的办学内涵,有力推动了学院的改革与发展。

为了更好地总结学院人才队伍建设理论成果和实践经验,在学院党委书记周建松教授的领导下,由科研师资处具体负责,对学院体现高等职业教育特色的人才队伍建设进行了系统的梳理,组织相关部门的教师、干部编写了《高等职业院校人才队伍建设理论与实践》一书。本书不单纯介绍高等职业院校人才队伍建设的基本理论与实践做法,而是将师资队伍建设、干部队伍建设、管理队伍建设与人才团队建设作为人才队伍体系建设的核心内容加以系统研究,并将学院新一轮人才队伍建设的制度作了选编辑录,以求教于各位领导、专家和同行。由于我们水平有限,书中不足之处在所难免,敬请各位方家批评指正。

本书编委会

2014年6月

目 录

第一编 高职院校人才队伍建设基本理论

第一章	高职院校人才队伍建设研究述评·····	3
第二章	高职院校特色人才队伍体系建设·····	16
第三章	高职院校师资队伍建设机制研究·····	21

第二编 高职院校师资队伍建设

第四章	高职院校专业带头人培养·····	29
第五章	高职院校学术带头人培养·····	35
第六章	高职院校名师名家培养·····	42
第七章	高职院校青年教师队伍建设·····	46
第八章	高职院校兼职教师队伍建设 ——基于以校友为主体的兼职教师队伍建设模式创新·····	51
第九章	高职院校师德教风建设·····	57

第三编 高职院校干部队伍建设

第十章	高职院校党委书记的理念与修养·····	67
第十一章	高职院校院(校)长的管理理念与素养·····	72
第十二章	高职院校领导班子建设·····	78
第十三章	高职院校中层干部队伍建设·····	84

第四编 高职院校管理队伍建设

第十四章	高职院校管理队伍建设·····	93
第十五章	高职院校辅导员队伍建设·····	98
第十六章	高职院校班主任队伍建设·····	110

第五编 高职院校人才团队建设

第十七章 国家级教学团队建设的研究与实践	
——以浙江金融职业学院金融管理与实务专业为例·····	125
第十八章 “双元双优”专业教学团队建设的研究与实践	
——以浙江金融职业学院国际贸易实务专业为例·····	131
第十九章 中外合作专业的“三元合一”师资团队建设	
——基于浙江金融职业学院中澳金融理财项目的创新实践·····	137

第六编 浙江金融职业学院人才队伍建设制度选编

附录一 浙江金融职业学院关于贯彻《教师职业发展指引》 实施“十大计划” 进一步提升师资队伍水平的若干意见·····	149
附录二 中共浙江金融职业学院委员会关于印发《师德教风提升计划》的通知·····	153
附录三 浙江金融职业学院关于印发《“金晖学者”(学科学术带头人)培养计划》的通知·····	158
附录四 浙江金融职业学院关于印发《专业带头人提升计划》的通知·····	161
附录五 浙江金融职业学院关于印发《教学科研与育人团队培养计划》的通知·····	164
附录六 浙江金融职业学院关于印发《“金星闪光”(中青年骨干教师)培养计划》的通知·····	167
附录七 浙江金融职业学院关于印发《博士培养计划》的通知·····	170
附录八 浙江金融职业学院关于印发《“双师”培养计划》的通知·····	173
附录九 浙江金融职业学院关于印发《教师信息素养提升计划》的通知·····	176
附录十 浙江金融职业学院关于印发《教师国际化素养提升计划》的通知·····	179
附录十一 浙江金融职业学院关于印发《青年教师助讲(青蓝工程)培养计划》的通知·····	182



第一编 高职院校人才队伍建设基本理论

第一章 高职院校人才队伍建设研究述评

21 世纪的头十年是我国高等职业教育快速发展的十年,它不仅经历了规模的迅速扩张,也面临着从规模扩张向内涵提升转变的挑战。在从规模扩张向内涵提升转变的过程中,我国高等职业教育研究密切关注了对于人才培养质量提升起着决定性作用的高职院校人才队伍建设方面的问题研究,而对这一领域问题的关注,其重点又落在了师资队伍建设上。本章主要对近年来我国高等职业教育人才队伍建设的研究成果进行梳理,为本研究提供理论上的支撑和研究上的前提。

一、校长领导力与职业院校校长领导力

校长是学校的代表,也是校内知识分子的精神领袖,在学校管理系统中处于核心地位、主导地位 and 决策地位。一名优秀校长的领导力主要表现为能够结合学校实际和时代背景,以前瞻性的思想理念明确学校发展战略目标,通过制定一系列战略措施改进学校的质量,保持学校的长期健康,并在实现学校愿景和推动学校发展过程中促进学生和教职工不断成功的能力。

(一)领导力与校长领导力的内涵

领导力(Leadership)是一个来自于企业界的概念,是指在管辖的范围内充分利用人力和客观条件以最小的成本办成所需的事,提高整个团体的办事效率。不同领域对领导力的内涵有不同的研究方向和理解。但作为领导者素质的核心,有研究者认为,领导力的共性是影响一个组织实现目标的能力,即在战略分析的基础上,得出组织认同的愿景,并通过制定合理的战略目标,科学的战略实施,带动组织成员实现战略目标的能力。有研究者认为,校长领导力是校长在实现学校愿景、推动学校发展的过程中影响全校教师、员工和以学生为代表的利益相关者的能力,以及与全校教师、员工和以学生为代表的利益相关者之间的相互作用。“学校管理”与“学校领导”是既有区别又有联系的两个概念:学校管理是管理者通过计划、组织、监测与评估来实现教育目标的活动过程,这个过程包括了制订计划、组织实施、监测评估、反思改进等基本环节;学校领导则是通过现实基础分析,建立学校发展目标,并通过合作努力、问题解决、民主协商等方式共同实现学校发展目标的过程。所以,“学校领导”所体现的是一种民主、开放、沟通、合作、发展的管理新理念。

(二) 校长领导力的意义

从本质上讲,校长领导力是一种影响力。但从影响力的来源看,在知识经济时代背景下,校长影响力的获得不能再单纯依赖职位和行政权力。在民众呼唤优质教育、市场竞争日益激烈的背景下,一所学校的领导者在教师心目中能否获得真正的权威和影响力,在同行中、社会上有没有地位、有没有发言权,主要不是取决于行政级别、权力的大小,而是能否提出有个性的办学思想、能否提供有特色的课程服务、能否推进学校的变革与发展。因而,在知识时代背景下,校长必须把课程和教学的领导作为学校领导的核心。

根据多年的校长工作经历与领导实践,有研究者认为,学校本质上是对一种文化的适应与认同,校长的基本职能就是对文化的保持与改造。因此,办学归根结底是办文化。学校要办出文化,首先就要有思想,要有自己的特色,特色是学校发展的核心竞争力。学校要建成特色学校,关键要“学有特点”“教有特长”“管有风格”。特色学校发展需要人力、财力、物力等全方位资源的支撑,并不可避免地会遇到阻力、摩擦力、离心力等等。为此,校长必须有足够的领导力,引领学校变革,不断开发资源,优化学校管理。

(三) 新时期学校发展所需要的校长领导力

有研究者认为,校长领导力所包含的内容十分丰富,在目前学校教育中,校长的领导力主要体现在对学校的行政领导上。校长个人的教育理念影响着校长领导力的方向和领导方式。校长的教学领导对学校的教学发展影响巨大。此外,新时期学校发展需要校长具有更加新颖的管理思想、深厚的专业理论素养。对校长自身非专业素质的要求也进一步提高,其主要包括:对学校发展的预测力,对教育、管理知识的领悟力,以及对人际关系的组织协调能力等。

张平的博士学位论文,在分析、综合领导力概念和校长领导力理论的基础上,阐述教育领域对领导力的关注和领导力理论对学校变革的影响与作用,提出在学校变革视野下,校长领导力发展所应做出的变革与发展,从人的发展要素“心、脑、手”出发,重塑校长领导力的理念与内涵,构建了校长领导力的“心脑手”模型:领导之心——愿景领导力、领导之脑——变革领导力、领导之手——践行领导力,这一构建打破了传统视域中对校长领导力的理解和认识。

(四) 提升校长领导力的途径

随着学校改革的不断深入,新的管理方式、教育问题的不断涌现,校长需要同时提升自己的能力以适应新的学校环境,解决各种问题。校长也需要通过培训来进行“充电”,学习先进管理知识,更新教育理念,提高自身素质。对校长领导力提升路径的研究相对比较系统、比较集中。如有研究者从校长领导力标准的构建、校长的选拔机制、领导力发展的动力以及校长培训体系的建立等多个层面论述了中职校长领导力提升与建设的策略。

也有多位研究者对校长领导力的提升策略进行了较为“泛化”的论述,概括起来其主要有:加强管理知识的学习,提升决策能力;拥有科学的教育理念,形成特色教育;学习专业知识,提高教学领导力;提高自身素质,提升人格魅力等。

(五) 高职院校校长领导力的维度

高职校长领导力既有一般校长所应具有的共同能力属性,同时也有高职教育发展对其特殊能力的要求。目前,对高职校长能力建设的研究相对较少,有研究者结合自身多年的工作经验,认为校长领导力应具备以下几个维度:

第一,较强的自身影响力。学校的工作性质和特点不同于其他组织,领导权力并不等于领导的威信,校长领导力既包含权力,同时更应体现威信,权力是一种外在的强制力量,威信则是一种内在的影响力。校长作为学校的最高领导者,必须要结合学校实际情况,积极探索教育发展规律,加强自身能力建设,将内在品质与外在表现和谐统一,培育自身威信,真正使全校师生员工感受到校长的凝聚力和感召力,激发全体员工的主观能动性。

第二,较强的战略规划能力。制订和深化发展规划,是职业院校实现跨越发展的必由之路。面对社会环境巨大而深刻的变化,作为高职院校的最高行政领导和学术核心组织者,校长应当具备战略家的眼光和气魄,把握教育发展趋势的战略选择,切合发展实际对学校进行战略规划,合理地配置学校人力、物力、财力等资源,并能够调动全校师生和员工的积极性,为实现学校的共同奋斗目标而努力实践。

第三,较强的组织经营能力。伴随着高等教育的发展和经济的迅速发展,高职院校的社会功能作用将更加明显,这些都迫切需要高职校长树立经营理念。学校组织经营就是在符合市场规律、经济规律前提下,校长在领导学校的过程中理顺与政府的关系,推动学校市场化运作,有效进行学校经营,真正实现“知识增值”和“资本增值”的双重目标。

二、人力资源管理 with 干部队伍建设

(一) 高职院校人事制度改革

1. 问题。有研究者认为,我国职业教育发展起步晚,进步快。随着高职教育体制的不断改革,高职内部的人事制度改革取得了相当成就。比如人力资源观念逐步确立、竞争机制加强、初步建立了有效的激励机制等,但同时也应当看到,我国目前高职院校大多还处于传统人事管理阶段,管理上还存在着不容忽视的弊端,表现如下:

(1)管理观念相对落后。传统人事管理的工作作风虽有许多优良之处,但较之于现代的人事管理使其显得作风落后,传统人事管理的理想主义思想较浓重,而实际行动跟不上,观念也很落后,一味注重于“管”,往往产生不尽如人意的效果。权力管理胜于服务意识,官本位思想还存在;人事干部对现代人力资源管理新理论缺乏系统学习和全面了解,人事工作主要还是遵从上级文件和决策,人事部门基本上处于执行层的角色,缺乏研究发展和管理层面的考虑。

(2)用人制度存在缺陷。“职务终身制”怪现象严重。教师职务“终身制”,职称评定论资排辈,干部能上不能下,职工能进不能出,待遇能高不能低。由于没有竞争压力,一方面使一

部分人缺乏危机感,助长了不思进取、安于现状墨守成规的懒惰思想;另一方面影响了教职工尤其是青年教师和优秀人才积极性的发挥,抑制了教职工的开拓创新精神。在用人机制方面,总体还停留在“静态管理”模式上,“动态管理”机制尚未建立起来,人员缺乏流动,人才缺乏交流等。在人才的使用上,一直是重文凭、重资历、重职称,实行“一纸任用,终身享受”的静态用人制度。

(3)激励机制相对缺乏。竞争激励机制运用不足,缺乏有效的激励措施,身份管理仍居主导地位,“论资排辈”的现象还广泛存在,造成人员积极性不高,竞争意识、危机意识淡薄,没有追求效益的责任和动力;分配制度中平均主义、大锅饭比较突出,“干多干少一个样,干好干坏一个样”。搞平均主义,“吃大锅饭”,表面上似乎公平,实际上是不公平的,它违背和损害了“按劳分配,效率优先,兼顾公平,优劳优酬”的原则。导致许多教师特别是优秀人才的不公平感,其积极性也受到严重挫伤。

2. 路径。针对目前我国高职院校人事制度上存在的问题,众多研究者提出,其根本改革方向是实现从传统人事管理向现代人力资源管理的转变。

(1)现代人力资源管理与传统人事管理的主要区别。第一,在管理内容上,传统的人事管理以事为中心,主要是对员工进行“进、管、出”的管理。而现代人力资源管理则以人为中心,将人作为一种重要资源加以开发、利用和管理,力求使每个人都能积极、主动、创造性地开展工作。第二,在管理方法上,传统的人事管理属于静态管理,现代的人力资源管理属于动态管理,强调整体开发,对员工不仅安排工作,还要根据组织目标和个人状况,为其做好职业生涯设计,不断培训,充分发挥个人才能,量才使用,人尽其才。第三,在管理手段上,传统的人事管理主要采取制度控制和物质刺激手段;现代人力资源管理采取人性化管理,考虑人的情感、自尊与价值,发挥特长,体现价值。第四,在管理策略上,传统的人事管理侧重于近期或当前人事工作,发挥战术性管理。现代人力资源管理更注重人力资源的整体开发、预测与规划。根据组织的长远目标,制定人力资源的开发措施。第五,在管理技术上,传统的人事管理照章办事,机械呆板;而现代人力资源管理不断采用新的技术和方法,完善考核系统、测评系统等科学手段。第六,在管理体制上,传统的人事管理属被动反应型,手段单一,以人工为主,很难保证及时、准确,并浪费人力、物力和财力;现代人力资源管理属主动开发型,根据组织的现状、未来,有计划有目标地开展。如制订人力资源规划、实施人才引进培养、决定薪资报酬等,工作富有主动性、创造性。第七,在管理地位上,传统的人事部门往往只是上级的执行部门、操作部门,很少参与决策;现代人力资源管理进入决策层,直接参与计划与决策,是具有战略和决策意义的管理活动,它把人力资源管理与单位的目标紧紧地联系在一起,成为单位发展不可缺少的一个重要方面。

(2)从传统人事管理向现代人力资源管理转变的途径。结合现代人力资源管理理论,针对目前我国高职人事管理方面的问题,相关论者提出了以人力资源理论指导的我国高职院校的人事管理改革途径,总结起来,其主要包括:解放思想,转变观念,牢固树立人力资源是第一资源的观念;促进高职院校机构编制改革,规范高职院校内部组织结构;建立符合高职院校办学规律,动态、有序、科学的用人制度;创新机制,建立以战略为导向的绩效考评机制,确保人力资源高效运作;建立一支高素质的战略人力资源管理队伍。

(二) 中层干部管理

中层干部位于组织的中间层次,主要负责实施高层管理干部制定的总体战略与政策,一般关心较短一段时间的问题。作为中层干部,首先,要承担单位职责,达成组织目标,执行上司指示。其次,做好组织管理,带领团队达成任务,使各项资源充分有效发挥。最后,协调同事之间的矛盾。中层干部是高职院校管理队伍的中坚力量,在管理工作中起着承上启下的重要作用。一般而言,中层干部管理的基本职能有计划、组织、领导、控制四个。

1. 中层干部选拔与管理中的问题。有研究者系统研究了我国高职院校中层干部选拔与管理中存在的问题,论者认为,其主要包括五个方面:选拔方式单一,缺乏公平竞争机制;考核标准简单化,缺少创新的动力机制;制度不健全,缺少疏通清理机制;知识结构单一,管理能力有待进一步提高;综合素质不高,班子战斗力不强。

也有研究者指出了我国高职院校干部管理模式上的问题,其主要包括三个方面:第一,公立高职院校与社会力量举办的高职院校之间的界线不够清晰,随之带来干部管理的问题;第二,高职院校领导干部管理模式如何更好地适应高教发展趋势的问题;第三,高职院校领导干部条件与要求不够明确,选配渠道还不够通畅。

2. 中层干部选拔与管理的机制创新。针对高职院校中层干部管理与选拔中存在的问题,很多研究者提出了较有建设性的建议,归纳起来,其主要包括以下六个方面:转变观念,积极推进公开选拔任用机制;建立科学全面的绩效考核体系,坚持和完善严格的考评机制;积极推行干部轮岗交流制度,建立正常规范的良性更替机制;积极探索干部制度的改革,完善监督有力、纪律严明的监督管理机制;重视中层干部个体素质和工作能力的提高,完善教育培训机制;优化处系领导班子结构,加强团结,增强集体的战斗力。

有研究者对我国高职院校干部管理模式进行研究,在探讨相关问题的基础上,论者提出三点建议:要较为科学地划分学校类型,不同类型的学校采取不同的干部管理模式;简政放权,明确校长院长条件,分级管理,强化举办者在用人上的权责;建立高职院校校长、院长人才市场,发挥教育主管部门在干部配备上的优势。

也有研究者针对目前高职院校中层干部现状,结合绩效考核要求,构建了符合高职院校具体情况,“能够实现”的中层管理干部绩效管理体系。论者指出,在构建体系的过程中,一要更新观念,二要明确分工,三要明确绩效管理的流程。一个完善的绩效管理主要由五个环节组成,即绩效计划、绩效辅导、绩效考评、绩效反馈和绩效结果的应用。

(三) 专业带头人的培养与选拔

1. 专业带头人的内涵与工作职责。有研究者认为,专业带头人是具有高尚的政治素质、职业道德素质和严谨正派的学风,具有较高的教学和科研水平,具有深厚的专业知识、较宽的相关学科知识和较突出的专业研究方向,具有一定的专业研发能力,并能组织和带领本专业教师进行专业建设的拔尖人才。

根据高职院校教育教学实践,专业带头人的主要工作职责应当有以下几方面:(1)在对专业进行社会调查的基础上提出专业发展规划与专业设置或调整建议;(2)负责本专业的专

业建设与教学改革,积极探索校企合作、工学(产学)结合的人才培养方法,培育专业特色;(3)组建专业指导委员会,在其中担任一定的职务并提出年度活动方案;(4)做好专业师资队伍建设,使本专业教师团队保持合理结构;(5)制订专业教学计划(专业教学标准)并组织专家论证;(6)组织编写本专业各类课程教学大纲(课程标准);(7)对本专业学生进行专业教育,跟踪教学实施过程,实施教学质量监控;(8)指导和参与校内、校外实训基地建设,安排本专业的实践环节并提出实践教学要求;(9)联系和落实本专业职业资格证书考试的相关工作;(10)实施本专业招生与就业工作,并对毕业生进行跟踪调查。

专业带头人作为示范性高职院校建设中的领军人物,必须具备主动适应高等职业教育和发展的需要,引领高等职业教育的专业建设与发展,要对高职人才定位及发展趋势、专业发展形势和目标、专业发展要求、专业的评价指标有较清晰的认识,而且对本专业建设方面要有比较深入的研究、独特的见解,要在本专业教育教学改革方面有所建树,能够取得同行公认的具有标志性的开拓性专业建设成果,更为重要的是,肩负着在示范性高职院校建设中带领教学团队完成“工学结合”人才培养方案的拟订、课程建设与开发等方面的责任。

2. 专业带头人与学科带头人的区别。有研究者对高职院校专业带头人与本科高校的学科带头人进行系统比较,其主要包括以下两个方面:

第一,适用范围不同。普通高等学校的学科强调知识的系统性,在很大程度上,与人才培养、科学研究等关系非常密切。而高职教育的很多专业虽然是依托学科来设置的,但又不完全是依托学科,专业设置主要是从人才培养角度来说的,它要依托学科,但又不与学科完全一致。高职教育的定位就是要培养生产、建设、管理、服务一线需要的技术应用型人才,所以,高职院校应把专业建设作为龙头,因为专业就是人才培养的依托,是学校和社会的结点。因此,专业带头人的称呼更适合在高职院校中使用,学科带头人的称呼更适合在普通高等学校中使用。职业教育的一个重要特征就是职业性。所以我们提出“职业学校要以专业建设为龙头”,不宜提“以学科建设为龙头”。为此,应当加强专业带头人的培养和提高。

第二,研究的侧重点不同。学科带头人是知识层次最高、能进行创造性劳动的宝贵人才,一般是指那些在学科发展中有重大成就并以其为核心而形成的学术梯队中杰出的学者。他们的研究活动侧重于学科理论的研究。他们能够带领、组织和协调科技队伍的活动,为本学科不断创新、发展而共同努力奋斗,达到国内外先进的水平。专业带头人重点是指导和从事专业建设与专业教学研究以及实践教学研究等。要培养和造就应用型、技术型人才,专业带头人就不能是纯学者型、教学型的,而是能教学、精通生产科技又了解市场经济的具有综合素质的多能型人才。既要有丰富的理论知识,又要有动手操作和科技推广能力,还要有经营能力和市场经营意识。只有这样,才能适应高职教学的需要。

3. 专业带头人选拔与培养的问题与途径。相关研究者结合高职院校实践,探讨了我国高职院校专业带头人培养中存在的问题,概括起来,主要包括以下三个方面:培训费用过高,学校负担沉重;校企合作困难;评价标准不合理。对于专业带头人的培养,有研究者提出以下建议:第一,提升专业带头人的学历与职称;第二,加大对专业带头人“双师”素质的培养力度;第三,将专业带头人纳入高层次人才梯队建设。有研究者结合相关院

校实践经验,论述了高职院校专业带头人的选拔范围、选拔条件、选拔程序以及考核管理等内容。

三、高职教育教师专业化与师资队伍建设

(一) 高等职业教育师资队伍建设的

1. 培养模式。职技高师曾经是职业教育师资培养的重要手段,其发展经历了以下几个阶段:(1)独立设置的职业技术师范院校,其中 1979 年的吉林职业技术师范学院是第一所,之后由原国家教育委和国家教育部先后在全国批准建立了 12 所,后来由于院校调整和合并等原因,目前仅剩 8 所。(2)普通高校建立的二级职业技术师范学院。它是我国 20 世纪 80 年代后期至今主要的职业教育师资培养方式,全国共建有 300 多个类似的职业教育师资培养和培训基地。(3)“双证书一体化”师资培养模式。1992 年以来,天津职业技术师范学院探索了这一模式。有研究者提出,高等职业教育师资培养模式的构成要素包括指导思想、实施程序、操作策略、模式评价。并从培养目标、专业设置依据、教学内容、教学侧重点、教学方法、考核方法等方面,分析了高等职业教育师资培养模式与普通高等教育师资培养模式以及中等职业教育师资培养模式的区别与联系,认为由于高等职业教育师资的特殊性,其培养模式应采取二、一、一段制,专业教育与师范教育由大学、企业和大学的教育学院或师范院校合作培养。

2. 存在的问题。许多研究者关注了高等职业教育师资建设存在的问题,并提出了相应对策建议。综合这些研究,当前我国高职师资队伍存在的问题,集中表现为以下几个方面:(1)数量不足。随着高等教育大众化和高职院校的普遍扩招,高职院校的教师数量相对不足,生师比偏高,这种偏高在未来一段时间有可能进一步趋于严峻。(2)结构不合理。学历结构上具有博士、硕士学历的教师比例偏低,青年教师比重较大;从专业结构看,文化及理论课教师所占比例偏高,专业课教师不足,尤其缺少专业带头人和职教专家,专职教师比例低,兼职教师比例过大。(3)质量不高。教师来源渠道单一,多为毕业后直接任教,缺乏专业实践经验。在实训教学、现场教学、案例教学等方面的驾驭能力不理想。理论型、教学型教师多,技能型、实践型、创新型教师少。“理论型”教师多,“双师型”教师少。(4)管理不完善。教师聘任制度、考核制度、奖惩制度未能完全落实,无法达到激励竞争、优胜劣汰目的;教师待遇相对偏低;缺乏完整、科学的培养和培训体系。

3. 对策建议。部分研究者从理论层面研究对策问题,有研究者围绕“学校—教师—社会”各个层面,从教育学的角度入手,提出应更新教师的教育观念,实现由“教师主导,学生主体”向教师与学生均为教育教学主体的“双主体”观转变,从而树立“双主体”教育理念;从教育管理学的角度研究,强调“校本管理”,凸显“教师为本”理念;从教育政策学的角度分析,对教师的地位重新认识,提出提升教师地位的对策。

其他大部分研究者关注于实践层面的对策分析。综合这些研究,实践性的对策建议包括:(1)科学、合理地提高或调整高职教师学历知识和能力结构;(2)大力培养中、青年骨干教

师和专业带头人；(3)对现有教师培训提高；(4)大力引进“双高”人才和工程技术人员；(5)建立一支较稳定的高水平的外聘教师队伍；(6)建立健全优胜劣汰的考核聘任机制；(7)各级政府、教育行政部门要提高对发展高等职业教育的重要性的认识。

(二) 高等职业教育师资的心理状态与心理建设

1. 工作满意度。工作满意度(Job Satisfaction)的研究最早源自霍桑试验(1927—1932),最早界定“工作满意度”的则是 Hoppock,他认为工作满意度是员工在心理与生理两方面对环境因素的满意感受,即员工对工作情境的主观反应。

(1)概念及其构成维度。大部分国内研究者对“高职教师工作满意度”也采取了综合性的定义。如有研究者将高职教师工作满意度界定为“高职教师对所从事的工作、职业以及工作条件完善的总体感受与看法”。

大多数研究者在实施调查时,都对高职教师工作满意度进行了参考架构性定义,即将高职教师工作满意度分解为若干个考察维度。如胡晓霞与王霞将其分为报酬满意度、奖励满意度、管理满意度、晋升满意度和同事满意度 5 个方面;陈晶、侯雪萍则分为对薪酬福利的满意度、晋升发展的满意度、人际关系的满意度、办公软环境的满意度、学校制度满意度和领导行为的满意度 6 类;贺光明则划分了工作本身、工作环境、薪酬福利、专业发展、管理制度、人际关系、组织气氛和职业倦怠 8 个考察维度。

(2)现状。一些研究者关注于高职院校教师的工作满意度研究,其中又以自编问卷的调查研究为主。由于问卷本身的信度和效度、问卷调查样本分布、问卷发放与回收方式等多重因素的影响,多项调查研究的结论并不一致。

贺光明的调查结论包括:①高职教师工作的总满意度较高,但在性别、是否兼职、是否兼有行政职务和学科因素上差异不显著,而在年龄、工作年限、学历、职称等因素上差异显著;②从具体维度来看,高职教师满意度最低的是薪酬福利,满意度最高的是人际关系,其工作满意度由低到高依次为薪酬福利、工作环境、管理制度、专业发展、工作本身、组织气氛、人际关系;③高职教师存在一定程度的职业倦怠;④从影响高职教师工作满意度的性别、年龄、工作年限、学历、职称等个人因素来考察,个人因素在高职教师工作满意度的有些维度上差异显著,在有些维度上差异不显著。

陈晶与侯雪萍的主要调查结论是高职教师对办公软环境的满意度最高,其余依次是人际关系、领导行为、学校制度、晋升与发展和薪酬。

胡晓霞与王霞的主要调查结论是高职教师工作满意度现状不容乐观,报酬满意度、奖励满意度、管理满意度、晋升满意度和同事满意度都存在不同程度的偏低现象。

(3)改善策略。此类研究最终大多落脚于改善高职教师工作满意度的对策建议,总结如下:①建立高职教师工作满意度评价体系,形成管理预警机制;②提高教师福利待遇,建立公平的薪酬制度;③加强校园制度和文化建设,增加教师参与管理机会;④改善教师学术科研条件,创新教师晋升进修制度,满足教师职业发展的需要;⑤缓解教师工作压力,使工作富有乐趣和挑战;⑥提高教师个人与职务及组织的匹配度。

2. 职业倦怠。另外,近几年来,大量研究进一步聚焦于高职教师的职业倦怠问题。

(1)概念界定。现代心理学中,Freudenberger 被公认为是职业倦怠研究的开拓者。