

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2017.03.017

论工程教育专业认证背景下的 地方高校青年教师队伍建设

伍俏平,刘伟,万林林

(湖南科技大学 智能制造研究院,湖南 湘潭 411201)

摘要:工程教育专业认证标准对教师的教学能力、工程经验、职业发展能力等都提出了明确要求。主要分析了地方高校青年教师建设过程中普遍存在的工程实践经验和国际化视野缺乏、优秀青年教师流失严重等问题及原因,并提出了改进青年教师队伍建设的措施。

关键词:工程教育;专业认证;地方高校;青年教师

中图分类号:G647 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2017)03-0066-04

近年来,高等学校工程教育专业认证已成为我国高等教育关注的焦点工作之一,得到了教育行政部门和非政府学术组织的高度重视。特别是2016年6月2日,我国正式成为国际本科工程学位互认协议《华盛顿协议》的正式会员,这意味着我国获得认证专业的工程教育水平与国际工程教育水平具有实质等效性,这必将对我国工程教育认证和工程教育改革产生重大影响。目前,国内部分高校竞相开展工程教育专业认证工作,积极探索工程教育改革与实践以期提高教学质量。而教师作为高等教育工作的主体,其整体水平直接决定着学生的学习效果和教学质量,这也是工程教育专业认证的核心所在。目前的工程教育专业认证标准对教师的教学能力、专业水平、工程经验、职业发展能力等都提出更高、更明确的要求。青年教师是高校教师队伍中充满朝气的的新生力量,是教育发展的希望所在,其肩负着知识传播与知识创新的重要任务^[1]。据2013年5月教育部公布的《2013年教育统计数据》显示:我国普通高校有62%的专职教师年龄在40岁以下,这表明青年教师已逐渐成为高等教育的主力军^[2]。建立一支素质良好、结构合理、队伍稳定的青年教师队伍,不仅直接关系到未来人才培养质量和学校师资队伍的后劲和发展水平,而且关系到整个教育大计。

地方高校作为我国高等教育体系中的重要组成部分,在推动地方经济建设和区域创新体系建设中发挥着重要而特殊的作用^[3]。地方高校所占比例也越来越大,占全国高校总数比例已由1998年的74%上升到目前的95%^[4]。但地方高校由于区位优势和学校品牌弱势等的影响,在资金投入、师资引进等方面处于不利局面;同时,由于区域经济社会发展的不平衡,也导致了地方高校人才流失特别是青年骨干教师流失现象十分严重,青年人才问题已成为制约我国地方高校进一步发展的“瓶颈”。特别是在国际工程教育专业认证背景下,如何完善机制促进和稳定青年教师队伍建设,改善工程教育教师队伍整体水平成为地方高校面临的重要课题。

1 地方高校青年教师队伍建设存在的问题

1.1 青年教师普遍缺乏工程实践经验

近年来,地方高校大力加强教师队伍建设,积极引进青年博士以充实教师队伍,大部分青年教师都

是博士毕业后直接进入高校任教,虽然理论基础扎实,但普遍缺乏工程实践经验和动手能力,教学过程中无法理论结合实际讲解相关教学内容,造成了学生一知半解,难以调动学生的积极性和主动性,严重阻碍了工程教育教学质量的提高和应用型人才的培养^[5]。同时,高校教师年度考核、职称晋升机制中的“重科研,轻教学”导向也造成了青年教师存在明显的功利性,大多愿意将主要精力投入到科研工作中,而不愿意在教学上花费过多的精力和时间,更不愿意在不熟悉的实践环节中投入精力进行培训和业务学习。此外,由于高校学生规模的持续扩招,地方高校对实践教学的投入经费较少,实验室、实习基地建设相对落后,青年教师开展实践能力培训的经费更是有限,大多数地方高校与企业之间没有构建行之有效的协同机制,青年教师缺乏深入企业第一线开展实践锻炼的机会,这也是造成青年教师缺少工程实践经验的主要原因之一^[6]。缺乏工程实践经验的青年教师很难开展高水平的工程素质教育,培养出来的学生同样缺乏与工程实际接轨、理论联系实际的能力,如此反复和恶性循环,严重影响和制约了地方高校学生工程实践能力的培养。

1.2 青年教师普遍缺乏国际化视野

随着经济全球化步伐的加快,高等工程教育国际化已成为潮流和趋势。目前,工程教育专业认证标准中对学生的国际视野和跨文化交流与合作能力提出了更明确的要求,这无形中对高校师资队伍的国际视野提出了更高的要求。但对于许多地方高校而言,师资队伍的国际视野相对于发达地区的重点高校而言存在很大的差距。这表现在以下4个方面:1)由于地方高校的区位优势和教育资源的短缺,引进的青年教师大多来自国内相关高校,很难吸引具有国际教育背景的优秀海归博士的加盟,真正具有国外留学背景的青年教师甚少;2)地方高校由于受地域、经济等多重因素的制约,青年教师赴外研修的培养渠道很少,大多青年教师很少有机会进行出国学习与深造;3)地方高校领导对青年教师的国际化培养思想认识不深刻,没有认真考虑青年教师国际化对学科发展和专业教学带来的潜在效益,在青年教师的国际化培养方面表现出不鼓励、不支持的态度,这也严重影响了青年教师的赴外研修和出国深造的积极性^[7];4)地方高校与国外高校接触的机会少,可供利用的国际化资源相对有限,大多地方高校在国际合作方面仍处于一种“闭门办学”的状态,很少邀请国外知名专家和学者来校讲学、交流,甚至青年教师参加国际学术会议或出国考察的机会也很有限,这些都对地方高校青年教师学缘结构的多元化、国际化造成了不利的影

1.3 优秀青年教师流失严重

目前,各高校之间的人才竞争日趋激烈,各高校竞相采取相关措施和手段大力引进优秀青年人才,那些平台好、知名度高、地理位置优越的重点高校无疑在人才竞争中处于绝对优势地位,其人才政策对地方高校中的优秀青年教师有着强力冲击和吸引力,地方高校优秀青年教师流失现象日趋严重,已成为地方高校不容回避的现实问题。地方高校所在区域一般经济发展较缓慢,人才引进困难,教师工资待遇普遍较低且参差不齐,极易导致优秀青年教师心理失衡和波动,许多优秀青年人才出于改善工资待遇、提高学术竞争力等考虑,就出现了“孔雀东南飞”的现象,不少优秀青年教师纷纷从地方高校调离,流向沿海及省会城市的高校或科研单位。另外,部分地方高校内部管理体制效率低下,人文环境相对较差,缺乏激励优秀青年教师工作积极性和创造性的有效措施,一些不公平、不公正现象也时有发生,这些均会造成学校内部向心力的破坏和师资队伍的不稳定,出现了人心思走的现象。优秀教师的流失势必会影响地方高校教师队伍的梯队建设,制约学校的长远发展。

2 改善地方高校青年教师队伍建设的措施

2.1 “积极引进”与“着力培养”并重,建设“双师型”青年教师队伍

针对目前地方高校青年教师普遍缺少工程实践经验的现状,学校应采取有效措施,努力建设一支既能从事理论教学,又能从事实践教学的“双师型”青年教师队伍,这可以从积极引进和着力培养2方面开展相关工作。

在人才引进方面,地方高校要以全面提升教师队伍素质为核心,制定“双师型”青年师资队伍建设规划,积极引进一些专业基础扎实、具有一定实践经验或操作技能的优秀博士来校任教,从而优化教师队伍整体结构,提高“双师型”青年教师的比例^[8]。并根据学校自身情况,建立外聘兼职教学人员制度,充分利用企业中高技能人才资源,建立相关规章制度,吸引校外专业技术人员兼职进行实践教学指导工作,有效弥补高校教师实践能力薄弱环节。在人才培养方面,学校要不断健全培养机制,努力改变目前存在的“重引进,轻培养”的现状,通过定期组织专业技能培训、工程实践业务学习等多种形式,不断提高青年教师的实践创新能力,促进青年教师综合素质的提升;不断加强校企之间的合作交流,拓展校外实习基地,定期选派青年教师深入对口企业学习,努力扩展青年教师实践教学活动的深度与广度^[9]。此外,学校要不断改革考核制度,建立科学合理、客观公正的评价机制,健全和完善激励政策,着力扭转“重科研,轻教学”的导向,使“双师型”教师在职称晋升、课时酬金、先进评选等方面享受相对倾斜的待遇,以保证“双师型”师资队伍的稳定和良性发展^[10]。

2.2 “走出去”与“请进来”同行,不断提升青年教师的国际化视野

为了顺应高等教育国际化趋势,地方高校应不断改善青年教师的学缘结构,促进教师学缘结构的多元化、国际化。一方面,可以采取“走出去”的方式,学校管理部门要积极做好引领工作,明确师资队伍国际化工作对学科长远发展、人才培养的重要作用,做好长期规划,加大经费投入,积极创造条件鼓励青年教师进行国际交流合作,多组织和参加国际性学术会议,满足青年教师日益增长的国际交流需求^[11];同时,学校应出台相关优惠政策,对出国学习和深造的青年教师给予政策的扶持和倾斜,在职称评定、年底评优等方面给予照顾和支持,激励与考核相结合,有效提高青年教师出国研修的积极性。

另一方面,采取“请进来”的方式,加强引进具有海外教育背景的优秀博士,通过实施优秀人才引进战略,提高海外人才引进费用和科研配套费用,吸引优秀青年博士加盟,并建立完善的人才引进评价机制,系统评估其学术能力和发展潜能,从源头上确保对青年教师的优选。同时,通过聘请外籍教师和海外知名专家来校讲学、担任名誉教授,与国外高校广泛开展科研项目的联合攻关,努力开展更深层次的国际交流与合作,创造国际化的教学、科研氛围和环境,不断提升青年教师的国际化视野,促进其综合素质和创新能力的不断发展。

2.3 “加大投入”与“人本关怀”兼顾,留住和稳定优秀青年人才

地方高校中优秀青年教师的不稳定和流失,大多源自科研条件差和待遇低下,因此,学校应集中资金,针对青年教师培养工作给予更多经费支持,改善教学和科研工作条件,提高优秀青年教师的工资待遇和福利水平,缓解他们的生活压力,使他们能够安心从事学校的教学、科研工作;同时,在待遇分配过程中,要淡化年限、资历在待遇分配中的影响和比例,形成按贡献大小为主的分配机制,充分调动青年教师的工作积极性^[12];充分结合学校自身条件,建立优秀青年成长专项基金,对那些科研、教学成绩突出,具有较大发展潜力的优秀青年教师给予着力培养和重点支持,使优秀青年教师能够脱颖而出和快速成长。

同时,学校应尊重教师的主体地位,加强“以人为本”理念,尊重人才,重视人才,真正关心青年教师的学习和生活,切实解决青年教师的实际困难,倾听他们的心声,使青年教师能充分感受到尊重、关心和理解,不断增强学校的凝聚力^[13]。同时,建立公平、合理的竞争机制和激励机制,促进考核评价的透明度,保证青年教师竞争机会均等,尽力避免人为因素的干扰,特别是在青年教师所关心的职称评定、岗位聘任等工作方面,学校要坚持“公开、公平、公正”的原则,平等竞争,择优聘任,赋予青年教师健康成长的良好环境和发展空间,激发青年教师的积极性,培养和留住优秀青年教师。

3 结语

在我国着力开展工程教育专业认证的时代背景下,建设一支业务素质高、年龄梯队合理、富有创新精神的青年教师队伍,是地方高校提高教学质量、科研水平和培养合格人才的关键。地方高校应通过

“积极引进”与“着力培养”并重,建设“双师型”青年教师队伍、“走出去”与“请进来”同行,努力提升青年教师的国际化视野、“加大投入”与“人本关怀”兼顾,留住和稳定优秀青年人才等措施,持续加强和改进青年教师队伍建设。这是一个长期、艰巨的系统工程,需要学校、教师的不懈努力。

参考文献:

- [1] 裴长安. 地方高校青年教师科研激励的问题与对策[J]. 中国农业教育, 2008(3): 19-21.
- [2] 刘元朋, 张又林. 地方高校学科建设反哺青年教师培养探析[J]. 中国电力教育, 2014(2): 209-211.
- [3] 伍俏平, 王知知, 康辉民. 论地方高校机械类专业学生创新能力的培养[J]. 当代教育论坛, 2013(4): 28-31.
- [4] 陈希. 以科学发展观为指导, 推动中西部地方高校改革与发展[J]. 中国高等教育, 2010(2): 4-8.
- [5] 李炎锋, 薛素铎, 杜修力. 卓越工程师计划背景下青年教师工程素质的培养[J]. 中国大学教学, 2013(4): 77-79.
- [6] 钱静珠, 管国锋, 程本松. 高等工科院校青年教师实践教学能力现状分析与提升策略研究[J]. 实验技术与管理, 2014(9): 183-186.
- [7] 王金元. 西部地方高校青年教师国际化培养的思考[J]. 中国高校师资研究, 2013(3): 18-20.
- [8] 王斌, 张腾霄, 赵东江, 等. 地方高校“双师型”师资队伍建设的探索[J]. 吉林农业科技学院学报, 2012(4): 61-63.
- [9] 崔明. 转型发展背景下地方高校实验师资队伍建设的思考[J]. 吉林省教育学院学报, 2015(11): 143-144.
- [10] 王金华, 刘俊芹. 论应用型本科“双师型”师资队伍建设问题[J]. 经济研究导刊, 2009(5): 234-235.
- [11] 王静, 董亚娟. 河北高校教师国际化水平现状及应对措施[J]. 科技视界, 2014(3): 48-49.
- [12] 刘姗姗. 欠发达地区高校青年教师队伍稳定性因素研究[J]. 赣南师范学院学报, 2016(3): 110-112.
- [13] 李庆伟, 吴优. 高校青年教师培养模式研究[J]. 教育求索, 2013(6): 207-208.

(责任校对 谢宜辰)