

问题视阈下高职院校专业主任成长路径研究*

曹大辉

(浙江工贸职业技术学院, 浙江 温州 325003)

摘要: 研究通过对专业主任能力与素养的阐释, 结合专业主任专业成长中存在的问题, 探寻专业主任成长的有效路径: 强化专业主任培养机制、通过校企合作搭建成长平台、完善经费保障机制、制定科学的考核评价机制。

关键词: 高职院校; 专业主任; 内涵; 路径

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2017)03-0009-03

A Research on the Path of Professional Growth of Professional Directors in Higher Vocational Colleges

CAO Da-hui

(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

Abstract: Through the analysis of the ability and literacy of professional director and combination with the problems existing in the professional development of the professional director, this paper tries to explore the effective path of professional director growth: to strengthen the professional training mechanism, to build a growth platform through school-enterprise cooperation, to improve financial security, and to develop a scientific assessment mechanism.

Key words: higher vocational colleges; professional directors; connotation; path

现代高职教育发展的一个重要特征是以专业建设为平台, 推动学校内涵式改革与发展, 以此提高教育质量。作为引领专业发展的专业主任, 不仅是专业建设的重要主体, 更是专业教育教学及其改革创新示范者与实践者。某种意义上, 专业主任的水平、影响力将成为高职院校发展水平的重要标志。因此, 培养、评价考核专业主任, 加强专业主任队伍建设, 对于高职院校内涵发展具有重大的意义和价值。

一、高职院校的专业主任制

专业主任制是由原来的系主任负责制演变而来。在高职院校传统管理体制下, 系部内部管理大多采用系主任一副主任或主任助理一教研室主任的管理模式。虽有专业带头人和骨干教师的评聘, 但专业带头人和骨干教师的权责在专业发展上未能充分体现。在这一管理体制下, 系主任是双重角色,

既是专业建设的学术骨干或学术带头人, 又从事行政管理工作, 领导本系各项工作的整体发展。系主任的双重角色使他们游走于学术与行政管理之间, 处于学术权力与行政权力的夹缝中, 地位尴尬, 角色冲突, 在学术阶层认同度不够, 不能全身心投入到专业建设之中。

加强专业建设是高职院校强化内涵建设、提升人才培养质量的突破点和关键点, 也是高职院校体现办学特色的逻辑起点^[1]。随着高职教育的快速发展, 部分高职院校从组织层面入手, 深化体制机制改革, 管理重心下移, 实施专业主任制度, 加强专业建设。专业主任制度是加强专业建设的一项新的管理制度, 是高职院校根据校院两级管理原则, 由专业主任代表二级学院行使专业建设和改革的管理职能, 负责专业建设全面工作的管理模式。^[2]在专业建设上, 专业主任制表面上是系主任制的替代

收稿日期: 2017-05-13

基金项目: 2016年浙江工贸职业技术学院教师科研项目“高职院校专业主任角色定位与评价体系研究”(S160105)

作者简介: 曹大辉, 男, 硕士, 浙江工贸职业技术学院讲师, 研究方向: 教育管理。

者,而实际上他们是有区别的。系主任制是以学科来建构专业,系主任负责领导多专业建设,即负责专业群的建设;对于高职教育,专业是区别于以学科为主要特征的普通高等教育的最基本标志。在专业主任制下,专业主任以某一专业为主,全面负责该专业内涵建设与发展。专业主任负责制是与高职教育的专业特征相吻合的。

专业主任是教研室主任和专业带头人的功能的重组与优化,专业主任是专业发展的带头人,负责贯彻落实学校教育教学理念、教学改革、课程建设等任务,还要有效管理专业团队,提出战略规划,安排教学科研和学术活动,推动专业发展。简言之,高职专业主任制是高职专业建设的一种新型的、有效的内部教学管理机制,有效推动高职院校专业建设向学术管理层面转变^[3],专业主任专心于学术管理和专业建设,激发专业团队活力,引领专业科学发展。

二、专业主任的能力与素养

关于高职院校的专业主任,有研究者认为其能力与素养涉及三个层面。在为人方面,政治素质高、职业道德高尚、学风正派;在为事方面,课堂教学水平高,深受学生喜爱;专业知识扎实,学科知识面较宽泛,具有突出的专业研究领域;在团队专业建设方面,具有一定的专业研发能力,能组织和带领本专业教师进行专业建设。通过综合研究,一名优秀的专业主任应具备三方面的能力与素养:

(一)专业能力与素养。专业能力与素养是专业主任的核心能力与核心素养。高职院校专业主任要在本专业领域拥有广博的基础理论与扎实的专业知识及较强的实践能力,是本专业领域的学术权威;专业主任对本专业领域有过深入的研究,能及时有效地捕捉到行业发展的信息,研判专业发展趋势,从而准确把握专业发展方向,是专业建设的骨干力量和专家。

(二)团队建设能力与素养。在高职院校,专业教师是专业内涵建设的核心力量,作为专业主任,要具备较好的团队建设能力与素养,运用团队的力量推动专业的发展。专业主任的团队建设能力与素养主要包括以下三方面:一是具有高尚的人格魅力。在引领专业发展过程中,专业主任要有高尚的职业道德、和谐的专业团队精神,要有学术自

信,积极主动带领专业团队开展专业创新与改革;此外,专业主任还要有开阔的胸襟和良好的人际关系,处事公正,最大程度发挥专业团队的力量。二是具有领导力。专业主任是专业建设的专家,能够利用自身的学术权威和专家身份,带领团队解决专业建设中的问题,促进专业团队中教师的专业成长,保证教学、科研和社会服务,引领整个团队良性可持续发展。三是具有战略眼光和开阔的视野。专业主任要清晰认知专业的发展方向,专业发展的价值地带和前沿,需要攻坚哪些难题。此外,专业主任还要准确把握社会及行业发展需求,对校内资源科学合理整合、配置,使专业紧密对接产业的发展需求,培养适应区域经济发展需求的人才。

(三)创新能力与素养。作为专业主任,应具备一定的创新能力与素养,能洞察人才培养方案的不足,根据产业发展的趋势,捕捉专业发展的新技术和行业发展的新需求,随之调整专业发展方向,使专业动态发展。此外,随着社会新技术、新知识的不断发展,专业主任还应不断更新知识,紧跟专业发展的步伐,捕捉专业发展的新动向,引领专业不断前进。

三、高职院校专业主任成长的现实审视

(一)专业主任实践能力不足

在高职院校,专业主任大多是从学校的专业教师中选拔出来的,很少有企业工作的经历,缺少与企业社会的人脉关系,在处理校企合作、学生就业等方面问题时显得不足,在实践教学中也表现出实践能力不够和实践经验欠缺。^[4]此外,高职院校专业主任年龄结构、职称结构、学历结构不合理,具有高级职称的教师数量不够,甚至一些专业主任是中级职称。“双师型”专业主任尤其有待加强,具有一定影响力的、实践经验丰富、从事技术服务与开发及解决企业实际问题的领军人物更是少之又少。

(二)专业主任缺乏学术领导能力

在专业建设中,需要有一位优秀的领军人物,凝聚专业团队的力量,负责专业建设的规划、实施、与组织协调等工作。然而,当前高职院校的专业主任缺乏组织管理能力与相匹配的领导才能,难以有效组织与引导。例如,在专业教研活动中,专业主任表现出组织能力不足,活动组织松散,活动缺乏生成性成果。这些都影响了专业团队的能力

建设。

(三) 培养与考核的相关体制机制不健全

一些高职院校对于专业主任的培养意识不强,培养专业主任的管理运行、考核评价、激励等机制不完善,缺乏能够落地的相关举措和激励政策,严重影响了专业主任履职中的积极性,致使专业主任热情不够,成长动力不足,更有一些专业频繁更换专业主任,对于专业的发展带来了不利的影响。

四、专业主任的培养路径

(一) 强化专业主任培养机制,促进专业主任队伍专业化发展

培养和造就高素质、高水平的专业主任,基础是加强培养,科学设计培养体系,建立有效的培养实施机制。高职院校应根据专业的发展规划和师资梯队结构,制订科学有效的培养规划,对专业主任实行分阶段、分层次培养。^[1]近期目标,在优秀专业主任的基础上,加大中青年骨干教师的培养力度,以此提升专业团队的发展水平;远期目标,在具有区域优势的专业群中打造一批高质量、高水平的专业主任,使学校形成若干支结构合理、素质优良的精干高效团队。

(二) 通过校企合作搭建成长平台,提高专业主任的科技创新与技术服务能力

作为引领专业发展的核心人物,高职院校专业主任要借助学校深化校企合作的平台,多途径、多手段和方法,提高科研创新能力,推动专业发展。以校企合作研发项目为平台,实现校企优势资源互补,服务企业技术研发,提高专业主任的科技创新能力;以市场需求为导向,向企业转让科技成果和技术,帮助企业引进高新技术,使之转化为应用产品,以此寻求专业发展的突破点,推动专业纵深发展。在企业产学研合作中,专业主任既得到快速成

长,又在实践中得以锻炼,把专业建设和团队建设提升至更高的水平和层次。

(三) 完善经费保障机制,为专业主任成长提供保障

专业主任的培养、成长离不开经费支持,国家和高职院校要加大资金投入,为专业主任的成长提供保驾护航。在国家层面,政府要加大对专业主任的资金扶持,建立津贴补助机制,提供物质保障,提高其工作的积极性。在高职院校层面,学校要加大硬件设施、培训学习等方面的资金投入,为其成长提供资源上的保证。此外还要制定一定的倾斜政策,如岗位待遇、住房补贴等,用实际行动留住人才。在个人层面,基于学校的实际情况,专业主任在培训学习、进修等方面,学校提供一部分经费支持,自己也提供一部分资金,以提升能力。

(四) 制定科学的考核评价体系,

制定科学有效的考核评价体系是做好专业主任管理工作的重要内容,也是高职院校人力资源开发的方向。对专业主任进行科学合理评价,能够调动其积极性和主动性,提高工作效率。高职院校在制定专业主任考核评价标准时,要高标准和高质量,考核评价内容要“德”“才”兼备,不仅要考核具体的工作业绩,还要考核职业道德与学术道德。评价方法上,运用量化指标和定性指标相结合,多方参与,既要有教师参与,也要有学生的参与,多角度对专业主任考核评价。评价手段要多元化,依据高职院校的实际情况,采用多种活动和制度评价,例如,专业主任说专业活动、专业主任能力三个“一”过关活动(制定好一个学期的教研活动方案、组织好一次以创新为主题的教研活动、上好一次示范课),考核专业主任的综合业务能力,从质和量两方面对专业主任全面评价。

参考文献:

- [1] 任占营.专业建设是提升人才培养质量着力点[N].中国教育报,2016-01-26(4).
- [2] 潘雅静.二级学院的专业主任制度与内部结构重组[J].探索与争鸣,2007(9):59.
- [3] 叶锦龙.高职教育专业主任制的理论与实践探索[J].福建论坛:社科教育版,2008(S2):122.
- [4] 朱孟飞.高职院校专业带头人成长机制研究[D].沈阳:沈阳师范大学,2015:26.
- [5] 蔡亮.高校学科带头人选拔、培养和考核评价机制的构建[J].教育探索,2010(5):107.

(责任编辑:邱开金)