

# 新加坡高职院校师资队伍建设的经验与启示

马忠良<sup>1</sup> 王安兴<sup>1</sup> 符 聪<sup>1,2</sup>

(1.海南职业技术学院, 海南 海口 570216; 2.海南热带海洋学院, 海南 三亚 572022)

**摘要:**新加坡在职业教育发展方面具有自身的独特性,特别是在师资队伍建设上具有较成熟的经验,推崇师资队伍建设要实现政府、企业、学校以及学生共同体系统建设。推介并分析新加坡高职院校及其师资队伍建设的经验,在师资队伍建设方面提出建设性意见,以此促进国内高职院校积极借鉴新加坡高职院校在师资队伍建设方面先进经验,推动国内高职教育的大发展。

**关键词:**新加坡;高职院校;师资队伍;启示

**中图分类号:** G715 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-8415[2016]-05-0018-05

国内高职教育学习新加坡高职教育的先进理念和做法,近二十年来从未停止过。据资料统计,在2008-2013年间,国内高职院校一度掀起赴新取经学习的热潮。通过对新加坡高职院校的发展情况进行分析,明确两者在师资队伍建设上存在的差异,使其理论与实践相结合,为我国高职院校师资队伍建设提供重要借鉴。

## 一、新加坡高职教育概况

新加坡高等学校基本由工艺教育学院、理工学院和大学三种模式构成。工艺教育学院和理工学院承担了新加坡职业教育的社会功能。其职业教育主要分为三类:一是职前教育;二是在职培训;三是失业培训。职前教育主要招收年龄在13~18岁的青少年,后两者招收劳动适龄人口中的全年龄段学生。

新加坡工艺教育学院由政府出资设立,专注于学生的职业训练,以培养中等技术人才为目标。工艺教育学院在课程开发和人才培养的全过程中非常注重与企业的合作。设有专职的课程开发人员,这些人大多具有企业工作经历,又在工艺教育学院担任教师。工艺教育学院在新加坡有11所分校,在校学生超过3万人。毕业生目前在社

会上的就业率达到100%。目前学院是东南亚乃至世界上最庞大的职业技术学院之一。

新加坡理工类学院主要有新加坡理工学院、义安理工学院、淡马锡理工学院、南洋理工学院、共和理工学院等五所国立理工学院,是新加坡政府所属的以理工科为主的高等教育学府。这些院校开设的课程以工程、科技及管理课程为主,各有优势,错位发展。新加坡理工类学院主要是“培养与工商业需要相适应的专业技术人才”。

工艺学院优秀毕业生可升入理工学院就读,理工学院优秀毕业生,可进入大学继续深造。工艺学院和理工学院最高只能颁发大专文凭。

我国各高职院校到新加坡考察交流、培训学习较多的职业院校是南洋理工学院(Nan Yang Polytechnic,简称NYP)。这所学校成立于1992年,主要承担培养专科层次的技术性应用型人才,位于新加坡的中北部,占地面积约400亩。该校现有在校生15000余人,教职员约1300人,其中专职教师900多人,兼职教师300余人。

新加坡的现代职业教育理念久负盛名,是理论教学与实践教学有机结合的典型范例。多年的发展实践中,NYP创建了自己独特职业教育理念

收稿日期: 2016-10-06

项目来源: 该文为海南省哲学社会科学规划课题“海南高职教育借鉴新加坡职教经验研究”(编号: HNSK(YB)15-54)的研究成果。

作者简介: 马忠良(1980-),男,江苏徐州人,海南职业技术学院商学院,讲师、经济师,硕士。

和学院文化及精神,其理念及文化的典型代表包括:“教学工厂”、“综合科技环境”、“经验积累与分享(AES)”、“无界化校园”及“4C”特色[学院文化(culture)、创新理念(concept)、技能开发(capability)和企业联系(connection)]等新颖的职教理念。学院着重培养与训练复合型人才,来支援未来新加坡社会的科技、经济、社会文化的发展,是新加坡社会的科技型人才储备基地。

## 二、新加坡高职院校师资队伍建设的实践

### 1. 严格的师资引进

新加坡实行严格的高职院校教师招聘规定,教师只有完全符合高职院校规定的要求才能够应聘成功。高职院校对于教师的要求并不以学历为主,更加注重真才实学。工作经验是考察教师的重要标准。高职院校一般要求教师具有本科学历,但是又特别重视教师的工作经历。特别是拥有相应五年工作经验的人员是高职院校关注的重点。因此,在新加坡高职院校,硕士和博士研究生并不是优选对象,反而是有工作经验的一线高技能人才供不应求,原因在于有工作经验的工程师、设计师或经济师等大多身怀技艺,其中不乏业界精英,这样既从入口处解决了“双师型”师资队伍的问题,又能帮助学校保持与相关专业的企业多种形式的紧密联系,强化师资队伍的建设。而“软条件”是新加坡高职院校教师招聘关注的另一个重点。所谓的“软条件”是指教师应热爱职业教育事业,具备良好的师德师风,认同学校的文化。新加坡南洋理工学院认为对学院组织文化及价值观的认同是凝聚团队力量的最重要途径,因此,学院在招聘时,会优先选择认同并愿意接受学校文化的教师。此外,在对新教师的入职培训中,加强双方沟通,通过不断的同化过程,达到学院价值观与教师价值观的和谐统一。

### 2. 高效的管理体制

新加坡高职院校在行政管理体制上具有高效、科学的特点,能够快速处理教学管理过程中存在的问题。主要组织特点是在董事会领导下实行院长负责制,并且在各系内部实行系主任负责制,配置相应的部门负责。根据教师的专业特点分成各小组。在部门行政管理上能够充分地进

行协作能力的调整,在完成教学任务的时候需要各部门进行系统的配合,只有在共同努力下才能够完成教学任务。新加坡教学管理上机构设置较为简单,并且配有相应的保障机制,各部门分管的业务较为清晰,并且与其他部门的联系较为紧密,形成完善的领导关系。无论是在部门横向或者纵向管理上都能够发挥协同作用,实现行政与教学的共同开展。各部门能够根据教学任务自发的进行调整配合,实现核心价值管理成果。

### 3. 良好的教师培训

新加坡非常重视教师的学习能力,首先制定了详细的学习计划,能够结合教师的特点进行培训。其次,为教师构建积极的良好学习环境,教师能够在培训活动中不断的优化教学能力,使学习水平更好地适应高职院校教学要求。高职院校也会根据教师特点制定详细的培训计划,会在每学期都安排教师开展正常教学的同时,采用轮换制进行教学培训工作。使教师能够积极地参与到项目开发中,并且为教师提供出国学习的机会。教师每年都会利用学习机会提升自身的专业素质。高职院校注重教师心理年龄,针对教师专业水平会提供相应的学习机会,并不是以年龄为依据提供培训。各部门也会为教师专业水平的提升提供便利条件,在部门通力合作的前提下,不断的扩大学习机遇。树立教师学习思想,使教师能够认识到完善知识结构体系的重要性,通过职业价值的完善使教师专业水平提升。

### 4. 科学的考核体系

科学系统的考核评价体系能够更好地对高职院校的发展进行影响,也是高职院校日常管理的重要基础。新加坡对于高职院校的发展定位明确,与本科教育的开展有着本质的区别。高职院校并不开展专业评审工作,在获取教师资格之后都成为讲师,但是不同的讲师在制度上具有差异性。高职院校讲师在升职等方面都有完善的考核评审制度进行配合,会通过领导、教师、学生等共同努力实现对教师进行的主体考核,并认真评价教师的专业素质,对教学过程中的工作表现进行详细的说明。学生管理能力会通过沟通的方式进行展示。在发生危机的时候会考核教师的应对

能力。其中对于教师的敬业精神是考核的重点,说明了教师的工作态度。考核标准会根据学科不同在应用上具有不同效果。只有明确教学与品质之间的关系才能够推动考核制度的持续完善,最大限度地评价教师的基本情况。教师通过考核能够明确自身存在的不足,积极地进行工作调整,能够更好地融入到相互学习的工作氛围中。

### 5. 激励性的分配制度

南洋理工学院的分配制度是完全与其办学理念相配套的,该院没有职称评聘制度,教职工没有课时津贴、加班费等,收入只有年薪一项,部分成绩突出者可以在年终分到“花红”(奖金)。奖金一般来讲相当于教师1-3个月的薪酬。教师的薪酬具有很强的竞争力。

教职工努力工作的目的只为两个:一是加薪,二是提升。如果学校已有多年未给某职工加薪,或多年未获提拔,那就可能意味着学校将在合同期满后不再与该职工续约,这是南洋理工学院教师们必须面对的压力。

### 三、新加坡高职院校师资队伍建设的启示

新加坡高职院校在教师队伍建设的不具有充足的条件,形成全面系统的教师队伍。专业扎实、素质优良、结构合理等是师资队伍建设的目标。新加坡高职院校师资队伍建设的成功经验,对我国高职院校师资队伍建设,有可供借鉴的启示。

#### 1. 转变意识观念,是高职院校师资队伍建设的

职业性是高职院校的最大特点,普通高校强调学术性,两者在目标的培养上具有显著的差异性。高职院校在教师培养上具有特殊性。教师在教学能力上要根据高职院校教学特点进行调整。高学历并不代表能够更好地胜任教学任务,没有工作经验很难开展教学工作。教学能力是衡量教师的重要标准。高职院校不能够过分地重视高学历人员。要系统地调整高学历人员与专业教师之间的比例,提升整体教学质量,教师专业素质会在实践能力提升的基础上不断地得到强化。在教学过程中要坚持能力与思想的统一,不能够盲目地引进高学历人员,不注重实践能力最后只会造

成人才的浪费。在教学管理上要注重意识转换,不断地提升教师的专业层次,积极主动地构建学校研究氛围,开展校企合作增强产学研能力水平。高职院校要相应地提升教师门槛,对于非专业研究人员不能够轻易录取,但是对于具有丰富经验的工作人员,可以进行适当的条件调整。高水平的应用型人才是高职院校特别需要的,也是开展教学工作的重点。脱离实际的工作人员思想不能够指导教学工作的开展。在保证质量的同时要改善思想意识,充分的指导高职院校管理工作。

#### 2. 改善约束方式,是高职院校师资队伍建设的

高职院校在教学管理上具有惯性思维特点,在工作方式、管理措施等存在一些问题,严重制约着学校的发展。但是这种情况并不能够彻底地改善,特别是在高职院校扩招的情况下,教师的职责更重,在进行有效的教学活动的同时还要进行校验工作,积极参与课程建设,创新教学方法,开展特色专业研究。能够针对专业要求进行重点划分。丰富自身的实践能力,参与到主编教材中。还要能够进行院系的管理工作,指导学生参与活动、技能大赛等。为了能够提升自身的职称,还要不断地强化自身专业知识学习。繁重的教学工作都为教师增加了负担,使教学难度加大。教师如果长时间在这种约束管理下开展教学工作,会使教师产生逆反心理,对于未来教学工作的开展起到制约的作用。高职院校要积极的引导教师开展教学工作,善待教师,将工作量控制在合适的范围之内。构建教师交流平台,提升教师的工作热情,使教师都能够感受到组织的关怀,更好地实现自身的价值。

#### 3. 注重教师培训,是高职院校师资队伍建设的

高职院校教学水平要通过教育发展评估,根据高职院校特点进行系统的完善。校园建设等都会通过发展评估获取更好的资源,满足高职院校基本教学要求。但是高职院校要将培养年轻教师作为发展的重点,也是提升教学内涵的关键措施。高职院校根据教学计划做好教师培养工作,可以聘请企业工程人员对教师进行实践指导,使



教师能够全面的理解企业技术发展应用情况。积极地促进相互之间的合作关系,使教师专业技术水平能够提升,只有提升专业知识体系与实践操作能力才能够符合高职院校未来的发展要求。高职院校要重视年轻教师的教育投入,为构建专业的师资队伍奠定人才基础。

#### 4. 提升实践能力,是高职院校师资队伍建设的保障

师资队伍建设的完善是高职院校发展的重要措施,能够推动高职院校综合水平的提升。因此,在师资队伍建设的上要强化专业知识理论学习,使教师能够利用学到的知识进行实践教学。高职院校可以由企业引进工程技术人员用于教学实践中。工程技术人员在获取教师资格的同时会提升师资队伍的整体实践能力。对于综合实践能力要进行系统的理解,既要注重教师的实践经历,同时也需要专业的知识结构体系。专业教师知识结构体系完整,但是动手实践能力较差。企业工程技术人员动手实践能力较强,但是没有形成系统的知识结构体系。两者的融合运用能够弥补双方存在的不足,强化现场作业指导与课堂教学水平。定期对教师开展现场工作培训,在不影响正常教学开展的情况下,积极鼓励教师参与到实践工作中。使教师能够系统认识实践工作,强化教师与企业之间的关系,促进专业水平不断的提升。

### 四、强化高职院校师资队伍建设的措施

#### 1. 进一步推动师德师风建设

新加坡高职院校在管理过程中主要采用坐班的工作形式,专职教师需要在规定的地点进行坐班工作。这样使得教师能够在工作期间进行自我调整,强化知识的学习,或者指导学生进行学习,与学生进行交流。新加坡高职院校在过道等都采用玻璃隔断,这样为教师与学生构建透明开放的工作环境,能够实现相互之间的监督管理,共同促进学习交流。我国在强化高职教师职责上也要求进行思想解放,能够利用现代化教学方式开展高职教育工作,转变教学思想,提升教学内涵效果。专业教师要与企业开展有效的交流沟通,强化互动,掌握最新的市场变化,能够将专业技能与市场需求紧密地结合到一起,强

化学生的实践就业能力,积极有效地指导学生进行实训。做好市场调研工作,积极探索本专业的人才培养模式,根据市场变化情况及时地进行教学方式的创新。教学计划的制定能够促进专业人才培养质量的提升。教师师德师风能够吸引到学生的关注,使学生更容易接受教师的教学。应该注重师德师风建设,严格进行职务评价活动要求,构建高素质的教师队伍。

#### 2. 进一步提高教师薪酬待遇

教师行业是持续性人力资本积累的行业。保证其生活来源,解决其后顾之忧,才能保证教师全身心的投入教学科研活动。新加坡南洋理工学院教师的收入高于公务人员收入水平。据悉,一位教师的年收入可以供一家三口的日常开销,同时还可以供养房子和车子。可以说新加坡教师薪酬待遇非常优厚,具有很强的薪酬竞争力。这也是新加坡教师能以校为家,全身心投入学校工作的原因之一。因此,提高教师薪酬待遇,改革教师薪酬模式是高职教育发展的必要条件。

#### 3. 进一步完善教师评估考核机制

高职院校要不断地完善评价考核制度,使教师教学能力在传统课堂教学上得到解放,提升科学研究能力。系统的评价管理机制需要考核教师的师德师风。使考核的结果能够充分地展示教师的管理能力、教学能力、工作态度等。教师要及时地反馈学生的意见,能够针对学生的特点开展教学管理工作,积极参与到教学实践改革中。增强社会责任感,积极配合高职院校工作要求。只有详细的考核评价标准才能够促进教师的工作积极性,激发教师的内在潜力。建立具有高素质的专业化教师队伍。

#### 4. 进一步规范兼职教师聘用管理

兼职教师是推动高职院校教学发展的重要力量,是完善专业教师队伍建设的措施,能够为教师队伍的壮大提供后备力量。新加坡高职院校在兼职教师聘请上主要采用项目合作的方式,在教学任务开展的过程中进行知识的讲解。不需要在专业讲台上进行课程讲解,采用合同聘请或者校企合作方式进行教学。合同聘请主要是以个人的名义与学校签署相应的协议进行教学,而校

企合作的方式主要是根据项目开展的时间进行教学,都是在任务完成之后就会离开学校。兼职教师与高职院校之间属于合作关系,能够根据学校政策情况进行及时的调整。并且也会受到学校的文化影响,能够形成较强的荣誉责任感。我国高职院校也聘请了兼职教师,但是在政策措施落实上效果较差,主要是应付教育评估工作要求。在管理上没有形成系统的工作,没有达到预期的效

果。针对这种情况,应该多借鉴新加坡的经验。在根本上改善兼职教师的工作环境,强化教学能力水平的提升,增强课程待遇,使兼职教师能够更加的认同高职院校的发展,真正融入到高职院校中。只有注重解决兼职教师的问题,才能够奠定师资队伍建设基础。

[责任编辑:刘晓梅]

#### 参考文献:

- [1]符 聪,林 虎,韵小娟.新加坡职业教育的特点分析及其经验启示[J].天津职业大学学报,2013(6).
- [2]杨 林.新加坡高职院校师资队伍建设的启示[J].南通纺织职业技术学院学报,2009(4).
- [3]马宪亭,尹新爱.新加坡南工院师资队伍建设的特点及启示[J].职业圈,2007(17).
- [4]王九福,徐 萍,陶传蔚.国外高职教育师资队伍建设的特点及启示[J].现代企业教育,2012(8).
- [5]蒋庆荣.新加坡高职师资增值培养的启示与思考[J].新课程研究(中旬刊),2012(12).

### Experience and Enlightenment of the Construction of Teaching Staff in Higher Vocational Colleges in Singapore

MA Zhong-liang<sup>1</sup> WANG An-xing<sup>1</sup> FU Cong<sup>1,2</sup>

(1.Hainan College of Vocation & Technique, Haikou 570216,China;2.Hainan Tropical Ocean University, Sanya 572022, China)

**Abstract:** Singapore has its own unique characteristics in terms of vocational education development, especially with the mature experience on the construction of teaching staff. It promotes that the teaching staff should be constructed by the government, enterprise, school and community system construction. Singapore higher vocational colleges and their teaching staff construction experience are introduced and analyzed, and constructive suggestions on the construction of teaching staff are put forward, in order to promote the domestic higher vocational colleges actively learn from their advanced experience in teaching staff construction and promote the development of higher vocational education in china.

**Key words:** Singapore; higher vocational colleges; teaching staff; enlightenment