

从校企合作角度谈高职师资队伍建设

耿晓哲,郭冕,张颖

(潍坊职业学院,山东 潍坊 261041)

摘要:高职教育作为我国教育的一项重要组成部分,为我国的现代化建设培养了许多技术型人才。随着校企合作的不断深入,通过对高职院校师资队伍建设的逐步加强,为高职教师提供了更多的实践机会和有益资源,同时也为能够更好地使高职院校发挥其教育功能提供技术支持和培训支持,对提高高职院校在教育质量方面具有重要的促进作用。然而,就目前情况看,高职院校对于校企合作资源缺乏充分利用,就师资队伍建设方面还存在一定问题,针对此种情况,在校企合作背景下,高职院校一定要积极探索出有效措施加强师资队伍建设。

关键词:高职院校;校企合作;师资队伍建设

中图分类号:D267 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-7164(2021)18-0032-04

高职师资队伍的建设是一个经久不衰的话题,对教师培养也是一个系统的工程。教师的技术能力和品德修养对学生技能水平的提高以及综合素养的提高具有积极作用,学校只有拥有了高水平的师资教师队伍,才能教出有能力的学生。

随着我国高等职业技术学院的不断扩展,学生数量的不断增多以及招生规模的不断扩大,高职教师队伍出现了普遍短缺的现象,再加上师资队伍整体的教学水平不高,给高等职业技术教育新的发展带来了很大影响。因此,在新时期一定要加强高职院校师资队伍的建设,打造出业务能力强、德才兼备、素质优良且能够适应时代发展变化的高职教师师资队伍。

一、校企合作视角下高职院校师资队伍建设现状

校企合作这一举措,为高职院校在师资队伍建设方面提供了有利资源,同时也带来了极大的便利,对于高职院校师资力量建设起到了非常重要的作用。但是就目前来说,高职

作者简介:耿晓哲(1980—),女,学士,潍坊职业学院教师工作部副部长,讲师,研究方向:高职教育;郭冕(1982—),女,学士,潍坊职业学院科长,讲师,研究方向:校企合作、学前教育;张颖(1988—),女,硕士,潍坊职业学院文化创意学院教学管理办公室主任,助教,研究方向:教育经济管理。

院校师资队伍建设还有待完善,目前我国在针对高职教育发展这一方面还没有具体的法律法规出台,并且对于相应的配套设施还未配备齐全,各地院校都采用统一的办学模式,加之投入资金有限,不利于师资队伍建设。

另外,师资队伍不完善,一些高职院校还在采用传统的办学模式和自给自足的教育方式,没有明确一般教师和技术型教师之间的不同,同时仍然有很大一部分高职院校还未发现“双师型”教师的引进标准对教学的重要性,绝大多数人认为考取了教师资格和职业资格就是“双师”,这样就容易导致高职教师的教学质量偏低^[1]。

与此同时,高职院校在进行教师选聘时,缺乏足够的灵活性,造成了企业中一些能力较强的技术人才受到学历的限制,被拒于高职院校的教育行列外。在校企实际合作过程当中,一些专业能力较强的企业人才到高职院校兼职当教师,可以补充高职院校内专业教师的不足,但这些高校兼职教师缺乏足够的稳定性,而且流动性较大,未能持续保障教学的效果。除此之外,对于师资队伍的建设,部分高职院校尚缺乏针对性的培养方案以及考核评价的合理导向。

部分高职院校在师资力量建设的过程中,缺乏对教师针对性的培养教育和合理的考核评价导向,培训的效果得不到保障,对考评机制的激励作用未能全面发挥。因此,在进行校企合作的背景下,要采取积极有效的高职院校师资队伍建设措施,以便更好地加强师资队伍的建设。

二、校企合作视角下高职院校师资队伍建设策略

(一)更新师资队伍建设理念

高职院校要想完善师资队伍建设,第一,应改变以往较为落后的办学理念,做到顺应时代的变化,并随着时代的变化而变化,同时不断学习先进的教学理念和完善教育教学设施,多方面加强师资队伍的建设。校企合作的教学模式,极大地促进了学校与企业之间的互动交流,院校可以利用企业的资源来加强对教师实践能力的培养,以此提高教师的综合能力。企业也可以利用教师来参与企业的技术创新,以达到提高企业经济效益的目的,院校和企业之间形成了互赢互惠,共同受益。

第二,要树立明确的师资队伍建设目标。首先要加强培养专业任教教师的任教能力,同时对教师的培养方式和要求有足够明确的目标设置,并且要统一对“双师型”教师的认定标准,根据标准来培养教师的教学能力,对于优秀教师要给予物质奖励,使教师的综合能力得到不断提升^[2]。其次,高职院校的兼职教师也要逐步加强自身的教学能力、工程实践能力、社会服务能力等,与专任教师形成多元互补。

第三,加强体制机制建设。高职队伍要想顺利打造一支能力较强的师资队伍,就需有一个较为完善的建设机制,为师资队伍提供良好的建设环境,以此推动教师队伍建设事业的

全面发展。高职院校要依据本校的实际情况量身定制出一套师资建设制度,确保提升师资队伍的综合能力。

(二)对师资队伍进行系统化培训

在校企合作背景下,高职院校要加强对师资队伍的建设,首先要针对教师队伍进行系统化培训。因为高职院校在引进师资力量时,教师来源于各种不同的岗位,所以在针对教师的培训中要照顾到所有教师的适应能力,要从教育的方法、心理、职业教育等方面进行最基础的培训,让他们对高职教育理论做到足够的了解,并最终达到一定的职业教学能力^[3]。由于高职院校在专业设置方面科目较多,并且还会随着社会发展的要求不断改变,所以,针对师资队伍培训方面,结合专业领域的最新发展状态,对教师进行定期的信息技术培训和实践操作能力培训,促使高职教师跟上技术的更新,掌握最新的行业技能,从而对教学方法加以创新。在与新型专业技能同步的基础上提高教学质量。在针对高职教师培训教育的过程中,要确保培训内容实现可持续发展,对于基础性培训内容和专业的技能培训要进行及时更新,并结合经济的发展和变化及时更新并调整专业设置以及调整培训教育的方向。

(三)科学合理的编制管理机制

首先,高职院校要科学合理地编制管理机制,并对教师编制实行动态化管理,根据高职院校学生数量增减的变化,中间相隔3—5年,进行新一轮的教师编制核定。与此同时,高职院校要结合本校的教育特点,建立公开的招聘制度,在政策允许的范围内,国家可以授予高职院校在自主用人方面的权力,使其能够按照自身学校的具体情况,在同行业或者优秀的企业中,引进一些高技能、高水平的人才加强师资队伍的构建。

其次,高职院校要加强对教师教育培训的力度,并改进岗位的管理制度,制定科学合理的聘用方法以及聘用程序,把办学的优势充分显现出来,并以此为基础逐步加强校企之间的深度合作,支持校企双方的师资资源和技术人员之间进行相互聘用,高职院校要利用自身的优势积极吸引企业中优秀的人才和技术能手参与到高职院校人才培养和专业建设工作中来。

(四)创新教师考核机制

校企合作背景下师资队伍建设要对教师的考核机制加强创新^[4]。为了使师资队伍建设能够得到有效提高,高职院校需要进行科学的设计和合理的谋划,在对教师的绩效考核指标当中充分考虑教师实践锻炼情况、参加培训情况、学生管理情况、参与教科研项目及发表论文专利等工作成绩。并且针对兼职教师的考核,需要把技术指导、进修情况以及日常工作表现和课程开发等都列入考核指标的项目中。在进行考核机制创新的基础上对师资队伍全部人员进行全面的考核和测评,以此调动教师和企业技术人员教学的热情并提高教学的积极性,进而提升高职院校全体教师的教学水平。

(五)制定完善的激励机制

校企合作背景下,加强师资队伍建设要制定完善的激励机制,以此提高教师职工的一些社会服务能力^[5]。首先,高职院校的办学目的是为了地方经济、社会发展建设以及学生的就业导向。在绩效考评体系之中可加入教师为社会服务的工作状况指标,进一步鼓励教师积极加入社会服务的行列中。其次,高职院校要进一步加强对教师职务制度的改革,在技术职务评聘的各个环节中加入教师是否参加过社会服务工作这一必要条件,如果教师缺少对社会实践工作经验这一项内容,缺乏与之相关的技术工作经验,就暂未能参与到专业技术职务晋升的评聘的环节中。最后,当地政府可建立社会服务性质的平台,高职院校也要加强组建科技服务团队和技术创新队伍,把自身的专业技术提供给当地的企业,以此加强企业和院校之间的合作。

三、结语

综上所述,校企合作的教学模式对于高校师资队伍的建设 and 企业的经济发展具有非常重要的作用。高职院校需要有更多的“双师型”教师投入到高职的教育教学中,以便使高职教育有更为长远的发展。因此,高职院校要紧紧把握好校企合作的机会,促进师资队伍的建设,要正确面对目前师资队伍建设中出现的一些问题,采用科学合理的方法加强师资队伍的建设,加强对师资队伍的一系列培训以及对用人机制的创新。以“双师型”建设标准为基础,对教师的考核机制实施创新,并建立完善的激励机制,以确保师资队伍综合能力的提高,从而进一步提高教师的教学效果。

参考文献:

- [1] 吴燕. 我国高等职业院校“双师型”专业师资队伍建设研究[D]. 扬州:扬州大学,2010.
- [2] 袁宇翔. 高职院校教师队伍建设的问题与对策[D]. 苏州:苏州大学,2009.
- [3] 熊翔. 高职学院专业教师队伍建设的研[D]. 长沙:中南大学,2004.
- [4] 李露. 高职院校兼职教师管理现状与对策研究[D]. 沈阳:沈阳师范大学,2014.
- [5] 黄华. 我国高职院校国际交流与合作研究[D]. 上海:华东师范大学,2010.

(荐稿人:朱丽兰,潍坊职业学院副教授)

(责任编辑:胡甜甜)