

职教改革视阈下高职院校“双师型”教师队伍建设评价体系的构建

谢佩

(盐城工业职业技术学院, 江苏盐城 224005)

摘要: 随着国内科学技术与社会经济的日益发展, 社会应用型人才需求量明显提升。而高职院校作为高素质技能型人才培养的专业院校, 受到社会各界的高度重视与广泛关注。尤其在职业教育改革方案提出后, 针对高职院校开展的“双师型”队伍建设工作更是成为高职院校的首要任务。基于此, 本文深度分析在职教改革背景下开展高职“双师型”教师队伍建设工作的实践策略, 并且提出相应的评价体系建设策略, 供广大教育界同仁参考。

关键词: 职教改革; 应用型人才; “双师型”队伍; 高职院校

人才培养工作离不开师资力量的支持, 国内各大高职院校应当结合自身发展需求与国家整体发展需求, 构建“双师型”队伍, 提升高素质应用型人才培养效率, 在为自身赢得良好发展前景的同时, 也为社会整体发展提供重要助力。

一、高职院校“双师型”队伍建设现状分析

“双师型”队伍建设, 是我国高职院校改革的重点内容, 而随着职教改革的日渐深入, 高职教育在整体高等教育当中的比例明显提升。具体体现在高职院校数量与高职学生人数逐年递增方面。在高职院校日益发展的背景下, 教师队伍日渐壮大, 但部分院校也在发展环节凸显出教师来源单一、数量不足以及结构欠佳等问题, 此类问题是“双师型”队伍建设的重要阻碍, 严重影响高职院校育人效率提升。具体问题如下:

(一) “双师型”教师缺失

合理的师生比例是提升教学效率保证教学成效的重要保障。与此同时, 充足的教师数量也可以实现人力资源科学分配, 保证各个梯度人才可以发挥各自作用与价值。职教改革方案当中明确提出, 双师型教师应当占据整体教师队伍半数以上, 但结合目前形势分析, 国内高职院校在招生规模日益扩大的背景下, 对师资队伍建设工作缺乏重视, “双师型”教师远未达到预期标准, 这也势必影响高职院校的整体教学效率与科研水平^[1]。

(二) 教师结构缺乏合理性

随着职教改革的日渐深入, 国家也加大了社会应

用型人才培养力度, 为保证高职院校人才培养效率, 我国提倡高职院校从社会各界引进技术型人才作为高职院校的专职教师或者兼职教师。但在人才引进环节, 多数高职院校新教师引进还是以高校毕业学生居多, 普通高校毕业生在全体高职院校教师队伍当中占据比例极大, 而真正富有实践教育经验、具备高超技术的教师却严重缺失, 限制了“双师型”队伍建设工作开展, 同时也使得高职院校教师队伍失去平衡, 高级职称教师数量不足, 缺少科研工作与各个专业的带头人^[2]。

(三) 缺乏完善的培训机制

在职教改革背景下, 针对高职教师展开的培训工作也是“双师型”队伍建设环节的重点内容之一, 为此高职院校应当与当地的大中型企业以及高等院校共同建立教师培训基地, 通力合作, 共同实现“双师型”人才培养这一核心任务。结合目前形势分析, 国内高职院校开展的教师培训工作, 主要针对在职教师, 而针对兼职教师开展的培训工作尚未形成完整的发展方向与发展目标, 这也是目前“双师型”队伍建设工作的首要问题。不仅如此, 还有部分高职院校的教师培训场所、教师培训设施、教师培训场地缺乏完善性, 培训手段与培训方式过于单一, 难以满足新时代发展需求, 再加之教师队伍比例失衡, 教师承担繁重的教学任务, 使得教师培训工作流于形式, 难以为“双师型”队伍建设提供助力, 更加无法为教师培训工作产生应有的作用与价值^[3]。

(四) 教师素质差异性较大

应用型人才与技能型人才培养, 是高职院校的突出特点, 拥有良好实践经验与高超理论知识储备的教师, 可以有效显著提升高职院校人才培养效率, 助力高职院校学生早日成为社会发展所需、国家发展所需

基金项目: 盐城市社会科学基金项目“盐城非物质文化遗产融入当地高校的价值及传承路径研究”(项21skD55) 成果。

的高素质创新型人才。随着职教改革的日渐深入,国内高职院校“双师型”教师比例有所提升,但远没有达到预期要求。追根溯源,是由于部分高职教师与高职教育要求具有明显差距,这也是高职院校改革不得不面临的历史遗留问题;其次,普通高校毕业生虽然拥有扎实的理论基础,但欠缺实际工作经验,导致理论知识无法应用于实践工作当中,知识迁移与知识应用效果不佳,无法对高职学生展开针对性培养;最后,部分高职院校兼职教师整体素质不高。以上都是高职院校在“双师型”队伍建设环节当中的阻碍之一^[4]。

二、高职院校构建双师型评价体系实践策略

(一) 加强专业化培训, 激发教师发展需求

作为一名高职教师,首先应当具备先进的职业教育理念,符合职业教育需求,具备良好的职业素养与人文精神。而针对高职教师开展的评价考核工作,应当具备一定优化功能,而非单纯的奖罚。为实现这一目的,高职院校还应当对教师能力考核标准开展定期更新,通过调整评价标准与评价方案的方式促进高职教师综合能力与实践技能与时俱进,满足行业发展所提出的各项要求,为高职学生带来专业化培养^[5]。

(二) 提倡教师自主评价, 拓宽考核工作多元化

在传统高职院校教师评价工作环节,教师评价工作通常由学校层面单方面完成,这种单一式评价方式受到主观因素影响,缺乏公平性与客观性,不利于发挥评价体系功能与作用。为保证更加公正、更加客观、更加真实地反映教师的实际情况,应当设置多元化评价主体,在评价工作环节实施教师自我评价、学生评价、教师互评、家长评价、领导评价通过多主体评价方式,可以保证整个评价活动的客观性与公正性。其中教师自主评价是整个评价工作的关键性环节,不仅可以发挥精准评价功能,而且可以使教师在评价环节实现自我反思,找到自身的问题与症结所在,针对性地展开调整与改进,这也是“双师型”队伍建设工作的重要助力。

(三) 科学处理评价机制与培养机制之间的关系

教师评价工作与教师培养工作同为高职院校双师型队伍建设工作当中的关键性内容,而通过精准地开展评价工作,可以显著提升高职院校教师培训效率,因此整个工作重心应当放在教师培养工作当中。而培养工作是否高效、是否合理则取决于人才评价工作是否可以反映教师的真实情况,因此在“双师型”人才评价环节,应当本着全面性原则、多元化原则、系统性原则、多渠道原则,使整个评价结果符合双师型人才培养标

准,同时将评价工作作为双师型队伍建设工作起点,努力实现教师评价工作与教师培养工作有机融合,构建完善的互动机制,发挥教师评价工作与教师培养工作的双重作用与价值^[6]。

(四) 发挥社会服务功能, 提升教师评价效率

在职教改革背景下,对高职教师展开评价的重点应当放在教师的职业素养与职业能力方面,而职业能力不仅包含基础教育能力,同样也包含社会服务能力。而社会服务能力是职业教育服务功能的重要体现,可以有效促进高职院校双师型教师发展。而教师的社会服务功能是指为企业提供必要的咨询服务以及技术服务,结合以上要求,在高职院校展开教师评价环节,应当将社会服务能力作为教师专业教学水平与综合能力的量化体现,这既是提升教学效率的有效途径,同时也是提升教师社会服务能力的基础条件。为此,在“双师型”评价体系建设环节,高职院校应当将社会服务成果纳入到整体考核范围。

(五) 构建完善的评价体系与激励机制

在考核机制建立环节高职院校人事处、教务处等学院考核组织应当通力合作,由院系领导以及各个专业带头人构成评价小组,针对各个项目展开科学评价。两组项目考核结果各占整体考核比例的50%,吸纳企业与学生参与考评环节,并且由各个系部共同组成监督小组,对考核评价环节展开监控,并且将考核结果纳入教师档案当中,确保评价工作的科学性与真实性。与此同时,构建完善的激励机制,“双师型”教师价值远高于普通教师,因此在提升对双师型教师的要求的同时,也应当从政策层面有所倾斜,从劳动报酬以及生活待遇方面做出优化与调整。

三、职教改革背景下开展“双师型”队伍建设工作未来展望

(一) 创新人才引进制度, 优化高职教师结构

通过创新人才引进制度可以显著提升高职院校教师考核效率。为此,高职院校还应当结合自身办学情况,科学制定教师引进战略,完善教师引进优惠政策以及制度。首先是广泛招纳具备扎实理论基础的高校毕业生,解决高职教师数量不足这一问题,避免教师年龄结构处于两极分化状态;其次是引进专业技术人员,并且将其汇入高职教师队伍当中,增设专业教师比例,满足职教改革工作对“双师型”队伍建设工作当中的各项要求;最后,借鉴国内外职业教育环节教师队伍建设工作当中的先进经验,设立工作经验与学历双重门槛,通过专业化的培训与考核后,方可进入高职院校当中,

担任专职教师岗位或者兼职教师岗位,确保高职教师具有良好的教学能力与项目研发水平。

(二) 形成完善的管理体系,提升专职教师监管效率

兼职教师的稳定性是“双师型”队伍建设工作当中的核心内容之一。为此,高职院校应积极聘用企业人员与创业人员参与到教育活动当中,解决高职院校人才结构过于单一这一问题。与此同时,在职教改革背景下,高职院校应当结合实际情况出发,制定出完善的教师管理体系,可以吸引大批兼职教师参与到高职教育活动当中,为其提供更加宽泛的政策与更加实际的优惠。引进各个企业的专业技术人才,并且配合完善的教师管理制度,对兼职教师展开针对性培养与科学分配。与此同时,制定出完善的激励机制锻造一支技术精湛、长久稳定且经验丰富的兼职教师队伍,弥补高职院校教师资源不足这一问题。同时避免高职院校教育内容与社会需求脱节,加大技术型人才引进,改善高职教师队伍结构。

(三) 制定完善的培训机制,保障高职师资力量

职教改革工作在为高职院校带来良好发展前景与广阔发展的同时,也对高职教师队伍提出了更高的要求,要求高职教师在拥有良好专业水平与理论知识储备的基础上,要具备一定的创新意识,可以参与到各种科研工作当中。为此,各个高职院校应当结合职教改革工作的要求,制定出完善的培训机制,积极开展校企合作与校政合作,合理利用社会资源为不同类型、不同层次的教师提供多元化培训活动,同时结合校内各个专业来制订实践管理方案,构建完善的“双师型”培训基地,在基地当中对教师展开科学培养,出台相应政策,规定每位专职教师与兼职教师的培训时间,同时完善人才引进制度,要求每位入职教师都需要到合作单位当中展开挂职锻炼,锻炼时间1~2年最为适宜。同时完善教师考核机制,将教学项目研发能力作为考核标准之一,构建完善的服务体系,引导教师在专业领域展开自主探索,使自身知识储备在得到有效更新的基础上,教师的社会服务能力、专业技能以及职业素养都可以得到有效提升,满足职教改革对教师的各项要求^[10]。

(四) 加强师资队伍建设工作,提升教师综合素质

在高职院校师资力量建设环节,地方政府部门应当将高职发展计划纳入整体经济发展的规划工作当

中,加大资金投入,同时配合政策倾斜给予高职院校发展必要的助力与支持。提升职教改革背景下高职“双师型”队伍建设水平,构建一套行之有效的建设机制,为高职院校师资队伍建设工作提供长远支持,制定长远发展目标。通过完善管理机制来确保师资队伍建设工作可以取得良好成效。而高职院校则应当在地方政府的支持下,不断完善教师岗位机制,提升用人标准、加强人员培训与人员聘用考核工作,并且出台相应的激励政策,以确保校内教师朝向既定方向发展,不断提升教师的实践教学水平与综合素养,促进高职院校教育工作长期稳定发展,并且将其作为“双师型”队伍建设工作的落脚点。

双师型队伍评价体系则是双师型队伍建设工作顺利开展的重要保障。高职院校可以通过加强专业化培训,激发教师发展需求、提倡教师自主评价,拓宽考核工作多元化、科学处理评价机制与培养机制之间的关系、发挥社会服务功能,提升教师评价效率、构建完善的评价体系与激励机制等方式来开展“双师型”队伍建设工作,在为自身赢得良好发展前景的同时,也为地方经济发展、科学技术发展奠定坚实稳固的基础。

参考文献:

- [1] 谢宝智, 缪小吉. 基于产业学院的高职“双师型”教师团队建设:以常州工业职业技术学院“恒立学院”为例[J]. 职业教育, 2021, 20(4): 46-49.
- [2] 梁慧婷, 王兰欢. 中职学校“双师型”教师队伍建设的困境与对策:以广西纺织工业学校高铁乘务专业教师队伍建设为例[J]. 广西教育(中等教育), 2021(1): 6-7.
- [3] 方俊. 高职院校“双师型”教师培养的重要意义及路径分析:以浙江汽车职业技术学院与吉利汽车公司的合作为例[J]. 黄冈职业技术学院学报, 2021, 23(3): 15-19.
- [4] 张信群. 智能制造背景下高职“双师型”教师队伍的建设路径与保障机制探析:以模具设计与制造专业为例[J]. 阜阳职业技术学院学报, 2021, 32(1): 25-28.
- [5] 陈一. 基于德国双元制教育的“双师型”教学创新团队建设研究:以广东工贸职业技术学院为例[J]. 南方职业教育学刊, 2021, 11(1): 61-66.
- [6] 臧凤军, 王珊珊, 全美兰. 高水平“双师型”教师创新团队建设研究与实践:以长春职业技术学院机电一体化技术专业教师团队为例[J]. 高教学刊, 2020(31): 42-45.