

浅析高职教师队伍建设中存在问题及对策

◇江苏信息职业技术学院 刘纯洁 吴叶

我国职业教育的发展已经到了一个关键的时期，二元制、校企合作、工学结合等理念已经深入人心，社会对职业教育的偏见也有所扭转，职业教育培养的人才效应也开始凸显。但是必须要看到的是制约高职院校教育水平的关键在于人才，在于教师队伍建设，这也是当前最为首要的问题之一。针对于此，本文提出了建设高职双师型教师队伍的对策建议，以应对教师队伍建设中存在的问题。

建设一流大学的关键不在于一流的设施，而在于一流的大师。高职院校也是如此，其核心竞争力在于人才，在于教师队伍。引进德国二元制是高职院校目前基本承认的共识，制度的迁移只需复制一套规则即可，但师资队伍的建设却是一个漫长的过程，这是尤为重要的。我国高职院校的教师大多是高等院校的毕业生，在传统教育体系下成长并且从事教育工作，理论功底扎实，授课经验丰富，但是专业岗位实践经验不足。为了弥补这一缺陷，多数高职院校选择聘请技术专家客座的方式提升教师队伍建设，但是比例不足，数量有限，难以满足高职院校的发展需要，因此必须要针对这一问题采用有效对策。

1 高职教师队伍建设存在的问题和原因分析

(1) 高职教师队伍建设存在的问题。第一，师资总量不足，距国家规定的18:1生师比的标准还相差很远，而双师型教师更是严重低于国家规定50%比例。即使是实际比例严重低于50%的双师型教师，其真实操作能力也明显偏低，因为教师的来源渠道单一，基本上为高等院校毕业生，加之高校实践场所及实践机会少，造成了高职双师型学术化倾向比较明显。同时，高职称高学历人才较少，由于学校本身对硕博人才吸引不大，所以很多教师都是后来进修的，专科学历的教师还占有一定比例。这其中兼职教师比例失衡，和专职教师沟通不多。第二，师资力量培养模式陈旧，师资队伍可持续性发展动力不足，教师进入高职院校主要依靠晋职称实现自身改变，而教师职称评定制度本身也存在问题，依靠论资排辈和学术指标进行评定，这和高职院校本身的职业技能性不符。而在职业培训方面，高职院校多数没有形成系统而科学的岗前培训、在职培训和继续教育，对教师发展保障不足。第三，高职教师队伍职业胜任力不足，教师对本专业技能操作熟悉度低，在实践技能方面的胜任力水平有所欠缺，依靠专制教师不足以弥补这一问题。在洞

悉行业发展、产业趋势上，教师还缺乏企业与岗位的需求分析能力。

(2) 高职教师队伍建设问题的原因分析。第一，高职教育理念落后，师资培养明显落后于时代发展，在高职教育进入到职业化阶段的时期，高职院校的师资和教学还是沿用传统教育思维，很多院校甚至还是以升本为首要任务。在教学方法上，教师仍然以课堂讲授为主，在评价方式上，仍然以应试教育为主，在人才输出上，仍然是以学历教育为主，培养目标是高学历低技能的理论型人才。第二，高职院校社会地位相对较低，社会对高职院校仍然存在偏见，这导致高职院校资金匮乏，基础设施相对薄弱，生源质量较差，师资投入较低。优秀人才出于收入和社会地位考虑，优先考虑去本科任教，社会对职业教育也缺乏认知，还整体停留在学历教育的思维。第三，没有稳定的培训和发展机制，目前高职教师队伍以各大院校毕业生为主，在引进相关企业事业单位的人才，招聘社会兼职教师，高校或科研单位的相关人才，招聘社会教师方面还显得不足。我国有针对中小学教师的师范教育培训体系，但是针对技能较强的职业教育却没有专门的教师培养渠道，导致教师多数都是半路出家。高职院校校企合作体系也不够完善，企业不愿意向高职院校输送人才，将自己培养的人才白白送到学校，承担培训成本。高职院校自身也没有完善的教师培训体系，对传统教学经验依赖较为严重，学术型教师占主导地位。

2 高职教师队伍建设中的对策建议

(1) 重建高职教师队伍建设培养目标。首先，革新高职教师队伍建设观念，使之和现代职业教育发展相适应。要改革学历教育为职业资格体系教育，应试教育评价方式改为技能评价考核方式，改变过去职业教育以升本为目标的思维，建立独立于高等教育体系之外的职业教育体系。其次，以（下转16页）

即辉绿岩的侵入期晚于汉留断层的活动期。因此,辉绿岩的侵入时期最早应晚于盐一段沉积后,应该是在盐城运动时期侵入。

5 侵入岩分布特征

平面上:从钻井钻遇情况来看,在工区内,钻遇辉绿岩最西的井是永25-3井,最南的井是永19井。从地震解释资料上看,辉绿岩主要发育在地震工区的西北部,inline550测线以东,xline测线以北的地区,在构造格局上,处于永②断层以北。

垂向上:辉绿岩埋深最大2940 m,最浅1820 m。辉绿岩穿层侵入,侵入层位从阜三段到垛二段(图2),其中永7井以南区域火成岩侵入主要在 E_2s_3 段底附近,永7井与永25-4井之间火成岩侵入主要在 E_2s_1 段底附近,永21和永25北块火成岩侵入主要在 E_2d_1 段底附近,永21块以北区域火成岩侵入主要在 E_1f_1 底附近。

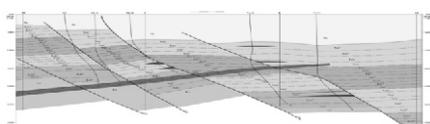


图2 辉绿岩穿层层位图

6 应用效果

(上接121页)培养双师型教师为目标,确保双师型教师的数量占到50%,建设专兼结合的双师型教师队伍,实施教师专业标准,落实教师企业实践制度,完善企业工程技术人员、高技能人才到职业院校担任专兼职教师的相关政策。推进高水平学校和大中型企业共建“双师型”教师培养培训基地,地方政府要比照普通高中和高等学校,根据职业教育特点核定公办职业院校教职工编制,加强职业教育教研教研队伍建设,提高科研能力和教学研究水平。第三,建立高职教师孵化基地,对教师进行资格审查,推动系统培训和考核制度,建立半年以上的培训周期。将专业培训和兼职教师相结合,推动学校和社会资源的共享,健全高职院校兼职教师队伍的教学管理等相关机制。第四,建立校企合作的思维,大范围展开和企业的合作,建立校企利益共享机制,彻底革新原有学历教学体系,确立技能培养的整体目标。

(2)健全高职教师队伍长效发展机制。首先,在人才引进上创新机制,建立人力资源管理机制,改变原有事业单位人才管理体系,多渠道引进高职教师,严查高职教师关系户现象。在人才引进上,关键是给高职教师合理的待遇,满足他们的日常诉求,解决他们在工作生活和发展上的问题,比如职称晋升、住房、医疗、科研条件等,用以吸引人才。在晋升方面,要针对高职技能型教育的特点,改变过去依靠学术研究进行评价的方式,可以建立校内实验室等科研体系,由老师带学生进行科研和产业化推广,为新进教师提供更畅通的渠道,而非靠论资排辈。在住房方面,学校要提供员工宿舍提供外地人才的住宿问题,为他们解决后顾之忧。对于研究型人才,学校要提供更好地科研条件,让他们自由研究不受到限制。其次,将短期培训制度转变为长期发展体系,除了短期的孵化基地,强化高职院校岗前培训,还要参与科研课题、到相关院校进行进修或学位学习、到企业或生产单位实践或取得相关专业的职业资

格证书。针对高职教师传统的学位进修现状,积极推动职业技能进修,发展终身教育。最关键的是在教学中不断提升教师的教学能力,将教学地点从教师转移到实践基地,第三,完善高职院校教师激励机制,以多元化的需求调动教师的积极性,做到人尽其才。对于有重大科研成果的教师给予足够的物质奖励,在教学上有实质贡献的人要给予精神奖励,给予教师足够的成就和荣誉感,让他们真切体会到社会的尊重,增加教师职业认同感,让教师能够真正从内心热爱教育事业。

【参考文献】

- [1] 陆克政,朱筱敏,漆家福.含油气盆地分析.山东东营:石油大学出版社,2001
- [2] Morley C K, Nelson R A, Patton T L and Munn S G. Transfer zones in the East African rift system and their relevance to hydrocarbon exploration in rifts. AAPG, 1990,74(8)

3 结语

高职院校教师队伍建设首先要确立职业化培养目标,然后大力推动校企合作,培养双师型教师,最后要建立师资队伍培养长效机制,强化制度保障建设。

【参考文献】

- [1] 国务院.关于加快发展现代职业教育的决定[Z].国发〔2014〕19号,2014-5-2
- [2] 房宝娟.高等职业教育师资队伍建设现状及发展综述[J].湖北三峡职业技术学院学报,2010,7(2):33-35
- [3] 王业祥.MOOC时代高职院校教师面临的挑战及发展研究[J].创新教育,2016,16:147