

高职教师队伍建设提升策略分析与实践^①

董贻顺 宗 璁

(山东服装职业学院 山东 泰安 271000)

[摘 要] “十二五”期间,我国高等职业教育实现了快速发展,现代职业教育体系建设取得了许多标志性成果,其中,品牌专业群、特色专业的发展促进了教师队伍结构的优化以及教师队伍素质和能力的提升。“十三五”以来,为适应现代职业教育开放办学、示范引领、创新发展的新要求,高职院校的办学方向继续朝特色化迈进。作为学校提高办学水平的中心驱动力,教师队伍建设迎来新的机遇和挑战,培养一支专业素质过硬、综合素质发展全面、改革创新能力突出的教师队伍意义重大。以高职院校教师队伍特色化建设为中心内容进行策略分析和研究,以期给高职院校做好教师队伍建设带来新的启示。

[关键词] 高职;教师队伍;特色多型;实践

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2017)33-0012-02

立足行业企业需求,高职院校始终将教师队伍建设作为提高人才培养质量的核心工作。经过多年实践,大多数高职院校已经建立了较为完善的教师队伍培养机制,对中青年教师成长、教学名师发展给予了政策支持和保障,教师队伍建设呈现健康发展态势。为适应现代职业教育开放办学、示范引领、创新发展的新要求,建立适合教学团队和教师个体发展需求的队伍建设创新机制势在必行。

一、高职教师队伍建设的内涵

高职教师队伍建设以先进的职业教育理念为指导,注重师德,关注教师的终身发展。通过建设,切实增强教师的教学能力、实践能力、社会服务能力和改革创新能力,努力建设适应高等职业教育改革与发展需要,素质优良、理论扎实、技能精湛、专兼结合、双师素质合理的教师队伍,以教师个体发展带动教师队伍整体水平的提升,从而有效地开展专业建设、课程改革、实训室建设等工作,增强专业竞争力。

二、高职教师队伍建设的现状

伴随着社会的发展和经济结构的调整,企业对高素质技术技能人才的需求不断增加,高职院校在校生的培养质量成为企业的关注焦点。教师队伍作为人才培养的中坚力量,其专业素质和水平应与社会发展和企业需求相适应。现阶段,高职院校教师队伍建设虽然取得了一定的成效,但教师个体发展缺乏规划、后劲不足,梯队培养存在断层,教师队伍整体发展水平不均衡,与专业发展不匹配,这些因素导致教师发展态势的低速增长,制约了教师队伍的可持续发展。

三、高职教师队伍建设存在的问题

(一)教师专业素养有待强化

教师的专业素养包括师德素养、教学技能、专业技能等方面。分析高职教师队伍现状,教师的专业素养有待强化。教师个

体的专业素养不足具体表现在专业教师对行业新工艺和新技术掌握不及时,课堂教学与职业岗位仍然存在脱节现象,教师的教学能力、实践能力、社会服务能力参差不齐,院校对教师专业素养的提升培训数量少、覆盖面小,教师缺乏自我提升的主动性,改革创新的意识不强等。另外,受教师个体专业素养不足的影响,教师队伍整体专业素养提升缓慢。如“双师”结构教师队伍比例虽然达标但教师岗位技能有欠缺,“专兼结合”的教师队伍没有实现有效协调与专业互补,兼职教师的理论水平和教学基本功有欠缺,培训难度大。

(二)教师队伍建设机制有待创新

近年来,通过能工巧匠进校园、专任教师到企业顶岗锻炼等措施,高职教师队伍“双师”结构有了较大的改善,教师提高自身岗位技能的意识不断增强,涌现出了一批技能型教学名师和职业技能大赛金牌指导教师。为深入贯彻《国务院关于加强发展现代职业教育的决定》,进一步顺应时代要求,创新教育体制机制,全面提升高素质技术技能型人才培养质量,传统的教师队伍建设机制和模式已经不能满足教师职业发展的需求,创新队伍建设机制才能调动教师个体发展的主动性,形成新的竞争机制,促进教师队伍整体水平实现新的突破。

(三)教师职业规划有待清晰

目前,许多高职院校的教师培养工作缺乏系统性,没有建立符合教师职业发展规律的培养机制,相关制度不健全,教师梯队建设可操作性不高,教师培养缺乏可持续性。在教师培训方面,院校开展的教师培训多以针对某一领域或技能的提升培训为主,这类培训虽然提高了教师的某一专项技能,但却忽略了教师能力体系的构建,没有帮助教师形成完整的知识链和能力链。对教师个体而言,很多教师仅仅为了教学能力达标或评聘职称并非为了提高自身的专业水平,对个人提高有近期的想法但缺少

^①本文系2015年度山东省职业教育教学改革研究项目“高职院校特色多型教师队伍建设研究与实践——以山东服装职业学院为例”(课题编号2015263)的研究成果。

作者简介:董贻顺(1963—),男,汉族,山东服装职业学院教授,主要研究方向:教学管理。

远期的目标。另外,高职院校对专任教师的待遇、培训等相关保障和监控体系还不完善,也使教师的职业规划出现了很多问题。

四、高职教师队伍提升策略

(一)打造“特色多型”教师队伍

高职院校围绕“建设高水平特色院校”的战略目标,以职业院校教学诊断与改进工作为抓手,制订教师队伍建设规划,出台教师发展激励政策,搭建教师成长平台。实施教师队伍梯级培养,加大教师培训力度,扩大培训的横、纵覆盖面,激发教师的主观能动性,打造“特色多型”教师队伍,全面提升教师队伍的整体水平,以适应人才培养的需要。

(二)把握“特色多型”教师队伍建设的内涵

多面向、多层次、高素质的技能技术型人才培养需要“特色多型”的教师队伍。“特色多型”教师队伍建设以立德树人为根本,以“促进个体发展,建设特色教学团队”为目标,按照“整体设计、分类推进、强化特色、满足需要”的原则,为培养人才和建设高水平特色高职院校提供人才保障。“特色”是指专业教学团队的培养与打造,“多型”是指教师个体多元化的发展与培养。

(三)明确“特色多型”教师队伍建设的目标

各专业根据育人需要和发展要求制定教师队伍建设规划、标准、目标和措施,通过“特色多型”教师队伍建设,实现“团队有特色,个体有特长”的发展要求,力争公共基础课教师“一专多能”,专业课教师成为“教练型”教学骨干或教学名师。在3~5年内,建设一支年龄、职称、专业、技能等方面结构合理,由教坛新秀、专项教学能手、专业负责人、技能名师、教学名师组成的“多型结合、多能互补、内外结合、特色实用”的教师队伍。

(四)“特色多型”教师队伍建设机制和策略

1.梯级培养机制

实施院、系、专业三级培养机制,一位教师的快速成长离不开专业教学团队的滋养、系部的重用和学院的培养历练,三级需齐抓共管,共同搭建专业教师成长的平台,完善教师梯队培养的激励机制、递进评价机制。

2.激励引导机制

在个人内驱发展的基础上,系、部、专业(教研室)对每位教师进行把脉定向,确定特色发展方向,在激励政策和培养方式等方面给予优先扶持。在培养过程中,通过分项指导和分类培养,建立多层培养与评价机制,举办多种形式的培训讲座或研讨,及时进行阶段性的评价与指导。

3.以赛促长机制

建立多层次、多目标的教学技能竞赛机制,学院定期分类、分项组织多层次的教学竞赛与评比活动,如高效课堂示范课、理实一体化教学技能比赛、微课教学比赛、信息化教学比赛等。实施多元竞赛选拔机制,面向院级以上专业负责人的“教学名师”评定,面向骨干教师的“技能名师”评定,面向专业教师的“专项教学能手”评选和面向新教师的“教坛新秀”评选等。

4.校企合作机制

在现代学徒制培养、校企“订单班”培养的过程中,积极探索高层次的“双师型”教师队伍培养模式,强化“专兼结合”教学团

队建设。学校和企业共同搭建专、兼职教师参与课程开发、企业管理、技术革新、成果咨询的平台,提升专任教师的专业技能、岗位技能和技术研发能力,培养造就一批教学名师和青年技能型名师。同时,加强兼职教师的培训与管理,组织兼职教师开展教学基本功、教育法律法规等培训,增强兼职教师的责任意识,提升教师的执教能力。

5.教练型培养机制

通过现代学徒制培养模式的改革,强化“教练型”专业教师的培养,通过“工作室”建设,实施“导师制”教学模式,培养知名学子,强化专业教师的社会服务能力,通过专业教师指导学生实习或参加职业技能大赛,使教师既能胜任课堂教学,又能指导学生实习实训,还能与企业合作开展应用研究,充分发挥教师的引领服务作用。

6.评价考核机制

根据“特色多型”教师队伍建设的需要,学校建立新的评价考核机制,落实目标责任制管理制度。制定合理的考核办法,将团队完成情况和个人完成情况进行综合评定,对能够完成目标的团队和个人予以鼓励和支持,从而引导教师发挥个体优势,以团队全面发展为目标,团结协作,促进团队的健康有序发展。

(五)引导教师做好职业规划

学校通过对国内、外教师职业生涯规划现状、制定步骤和影响因素的研究,分析高职教师职业规划的内涵和特点,指导教师确定自己的专业特色和发展定位,逐步建立起与教师培养相融合的教师职业规划管理体系。另外,学校可以充分利用合作企业的优质资源,分专业开展企业人员职业指导活动,引导教师根据个人专业特长和发展路径尽快做出正确的职业规划。

高职教师队伍的建设始终是影响人才培养质量的核心要素,是学校提高办学水平的中心驱动力。当前高职教师队伍的建设工作日趋成熟,但教师队伍整体水平的提升已进入瓶颈期,教师个体发展路径不明晰等问题逐渐凸显,影响了职业教育的内涵质量和科学发展。因此,找出当下高职教师队伍建设的重点和难点,建立科学的培养与管理机制,改进建设措施,帮助教师正确定位自己的角色,是提高高职教师队伍建设质量的根本所在。

参考文献:

- [1]邓明亮.破解深化产教融合瓶颈探索加快高等职业教育发展路径[J].科技资讯,2017(22).
- [2]李玉静.从示范建设到均衡优质:高等职业教育发展的路向选择[J].职业技术教育,2017(22).
- [3]林杏花.国外高职“双师型”教师队伍建设的经验及启示[J].黑龙江高教研究,2011(3).
- [4]张安富,涂娟娟.以教学团队建设为契机创新高校教学基层组织[J].中国高等教育,2010(8).
- [5]于海峰,董晓冰.高职院校理实一体化专业教师队伍建设的思考[J].职业技术教育,2010(26).
- [6]游华金.“成长阶段”视角下多层次高职教师队伍的建设[J].教育探索,2010(7).