

浅谈高职院校“双师型”教师队伍建设

朱玉娟

(江苏食品药品职业技术学院 信息系, 江苏 淮安 223003)

摘要: 在学校教育中教师发挥着不可替代的作用, 教师队伍整体素质的提升对于教学质量的提升有着直接的影响, 在高职院校的师资力量发展中, 关于“双师型”教师队伍的建设还存在较大的体制上的不足, 相关的教师培养制度也还不健全, 需要加强政策方面的支持, 逐渐形成专业资格的统一评判标准, 使得教师队伍建设获得稳定健康的发展, 为高职院校的教育进步作出更大的贡献。

关键词: 高职院校; “双师型”教师; 队伍建设

高职院校的发展与普通的本科院校存在一定的差别, 虽然其在规模上获得了较大的进步, 但是在办学质量及内涵建设方面还处于一个比较低的水平, 在高职院校的进程中应该逐渐突显自身的人才培养特点, 形成自己独立的一套教学模式, 而教师队伍的建设是提升教学质量的一大保障, “双师型”教师队伍的建设已经成为了当前高职院校面临的主要课题之一, 也是其发展的一大目标。

一 高职院校对教师的基本要求分析

高职院校在培养人才的过程中应该重点突出其应用性与技术性的特点, 所以, 教师也应该是理论与实践能力相兼备的, 在技术知识的教学中应该建立在较高层次的理论基础教学之上^[1]。不能单纯的通过模拟或者操作去教学, 高职院校教师应该在具备扎实的理论知识的前提下, 去具备能够解决实际技术方面问题的能力, 对于刚刚入职的新手教师做到这一点是比较困难的。在高职院校的运行中应该更多的提供机会, 让教师能够有去到企业中进行技能实践, 使其具备更高水平的职业资格, 真正的具备“双师”应有的素质。

另外, 教师还应该对自身所从事的高职院校教育有一个清晰透彻的认识, 并且热爱本职工作, 在实际的高职院校教学中, 其中的教学体系及专业课程、教学方法等的设计都与普通的高等学校教育存在一定的差别, 教师应该在了解普通教学方式的基础上, 结合高职院校及学生的特点需求去突出其具备的职业方面的特色, 不断的进行教学的创新, 探索出一条更加适合职业教育发展的道路, 使得高职院校的教学水平能够获得持续提升。

此外, 高职院校教师还应该符合职业道德教育及就业指导等方面的特殊能力要求, 高职院校在人才的培养上其需要始终关注其具备的职业定向的特点, 这一特点也就表明了高职教师的教学其具备的较强的社会效果^[2]。教师对自己的教学专业真正的热爱才能感染到学生, 让学生对学习的专业有一

个更加实际的了解, 对学生的自觉性学习有着很大的提升作用, 同时还能增强学生学习的主动性与积极性。高职教师在教学中应该对学生提供一定的就业及创业等方面的指导教育, 现代社会就业竞争不断增大, 缺乏创造能力会阻碍对创新型人才的培养, 这就对高职教师提出了更高的素质上的要求。

二 高职院校“双师型”教师队伍建设

(一) 对“双师型”教师进行准确界定, 扩大教师队伍建设途径

现阶段, 不同的高职院校之间对“双师型”教师在概念认知及界定方面还有着不同的观点, 所以对教师的纳入标准也存在差别^[3]。在实际的“双师型”教师队伍建设中, 首先教师在其从事的职业岗位中必须是合格的, 而教师实际具备的相应职务+职称状况则不需要进行统一的要求, 只要是具备了足够的社会实践经验以及专业能力, 即使是助教也能够成为“双师型”教师队伍中的一员, 不一定要求符合讲师的标准才行。另外, 还需要对双证和双师这两个名词有一个清晰的辨别与认知, 在具体的判定时, 应该分析其具备的技术职务与教学专业是否一致, 所拿证书也要确认是不是通过纯考试的方式获得的。基于这些方面的标准, 高职院校在定义“双师型”教师的时候, 可以设置一个相对科学的标准, 这类教师需要是助教职称以上的合格教师, 并且持有初级以上的技术职务以及职业资格, 还需要在基层一线具备有两年以上的实际工作经验。

原有的教学通常都主要依赖教材实施, 对社会的实际需求却不甚了解, 所以, 在教学中学生学什么、教师需要教什么的这些问题都不能较好的解决, 在高职院校中普遍存在, 教师主导的现象, 在课堂中讲解的内容占据较大比例, 专业内容占据主要位置, 其中包含的一部分课程知识很可能是在今后工作中用不上的内容。在教师队伍建设过程中, 应该采取走下去、请进来的策略, 提供更多的机会让教师可以进入企业学习, 对实际的生产流程等进行熟

作者简介: 朱玉娟, 女, 江苏宝应人, 江苏食品药品职业技术学院, 信息系, 讲师。研究方向: 教育管理、计算机应用。

悉,得到知识及技能的同时提升,然后回到课堂上开展教学,这样得到的效果会更好,教学更有方向,学生也可以很好的消化,在短时间里把理论转变成实际。而请进来,指的是对企业中的专业人才请进学校,使其作为兼职教师上课,这是对专任教师的一种补充,也是高职院校优化培养目标的一大策略。针对部分教师,高职院校可以通过资格认证的方式形成兼职教师的资源库,按照教师层次的不同给予层级化的福利待遇,针对这类教师普遍存在教学经验以及专业理论缺乏的情况,高职院校还可以开展专门的培训,使其综合素质得到不断提升,确保教学质量得到切实提高。

(二) 完善“双师型”教师的考核和激励机制

高职院校应该对其中的专业教师提出“双师型”概念上的要求,实现教师考核方式的持续改良优化,使“双师型”教师的认定工作更加的标准,打破原有的终身制模式^[4]。对于类型及成长阶段都不同的教师需要实行差别化的激励方法。一方面可以通过各种硬性措施,形成外在的一种督促机制,实现高职教师与企业骨干进行岗位上的互换进行双向兼职。对于高职教师在企业顶岗实践中的效果加入到年度考核内容之中,将其作为岗位等级评定的一个关键依据。

另外,还可以把企业兼职教师所持有的教学任务加入到企业内部的考核之中,使其成为职务提拔的一项考察内容,利用物质与精神鼓励相结合的方法去激励教师对自身的潜力进行不断的挖掘与改进^[5]。根据企业兼职教师参与的教学、专业建设等工作,应该根据相关标准发放奖励补助,成绩优异的教师还应对其授予教学特别奖励。此外,对于“双师型”教师的实际工作环境及待遇也应该积极进行改善,比如分配绩效工资的时候可以适当的对业绩优秀的“双师型”教师进行倾斜,成立教师工作联合组织,推动校内外的实践基地进行建设,对教师具体的工作环境进行改善,满足教师开展教学的各项需求,也为其提供教学及技术创新的各种条件。通过这些方面的业绩考核制度的不断完善,能够促进“双师型”教师队伍建设水平的切实提升。

(三) 高职院校应从源头上对新进教师进行素质把关

在高职院校的发展中,“双师型”教师的培养主要是在职教师进行培训来实现的,这种方法所消耗的时间比较短,见效也比较迅速,但是属于补偿教育,从长远的角度来说,不符合“双师型”教师队伍建设的要求,对于其中存在的各种问题也不能很好的解决。而优秀教师的引进可以提升专业建设

水平,不过也并不能解决根本性的问题,这样培养地教师队伍也并不能很好的发挥其主流的作用。要想获得根源上的教师队伍素质的提升就需要重视对新进教师的把关,对那些符合“双师型”教师资格的教师进行引进,使教师队伍得到不断的充实。

在高职教育的持续发展之下,其中的教师队伍建设也会得到不断的壮大,教师队伍本身会获得不断的更新,会有更多的高校毕业生进入其中,通过对教师招聘把关使原有的教师队伍获得改造^[6]。如果对新进教师的把关不够重视,则很容易形成一种恶性循环,教师队伍的建设效果就会逐渐恶化。在具体的把关环节,一方面,应该注意对教师引进的途径进行规范,通常新进教师资源都是由职业技术师范院校提供的,两种院校的学制与专业内容方面都存在很大的相同之处,而这些教师基本上都符合“双师型”教师的标准要求。另外,非职业技术师范院校提供的教师资源则需要聘任前进行更加严格的把关,对于掌握了扎实的理论与技能的复合型人才才能予以任用,普通高校毕业的新进教师则需要经过一段时间的实践、素质等方面的培训合格后才能进入“双师型”教师队伍之中。

三 结束语

高职院校“双师型”教师队伍的建设是一个长期而系统的工作,需要在前进的道路上不断的摸索,找到适合高职院校师资力量建设的科学化道路,可能会遇到一些问题或者挑战,但是在实际的教师队伍建设中,应该做到循序渐进、未雨绸缪,为“双师型”教师队伍建设打造一个比较优良的发展环境,就能够为高职院校的健康发展做出应有的贡献,不断提升其教学质量,这样高职院校的学生也能获得更好的发展前景,实现自身综合素质的不断提升。

参考文献

- [1] 张伟萍. 协同创新视角下高职院校“双师型”教师队伍建设路径探析[J]. 高等教育研究, 2014, 04: 56-59.
- [2] 刘洁. 高职院校“双师型”教师队伍建设研究[D]. 华南理工大学, 2010.
- [3] 张文钦. 高职院校“双师型”教师队伍建设研究[D]. 内蒙古师范大学, 2013.
- [4] 覃丽. 高职院校“双师型”教师队伍建设的现状与对策研究[D]. 天津大学, 2005.
- [5] 牟燕萌. 高职院校“双师型”教师队伍现状及建设研究[D]. 山东师范大学, 2006.
- [6] 周鲁珺. 高职院校“双师型”教师队伍建设研究[D]. 西北农林科技大学, 2014.