

“双高”背景下高职院校“双师型”教师绩效评价体系研究

党铭铭 田雁飞 阳俊

湖南有色金属职业技术学院, 湖南 株洲 412000

摘要: 在“双高”背景之下,“双师型”教师的发展对现如今高职院校的人才培养起到了至关重要的作用,“双师型”教师的绩效评价关系到了高职院校人才培养的质量和培养的可持续发展。为社会输送高质量人才提供了重要性的作用,可以有效地提升高职院校“双师型”教师的专业程度。新型的教师绩效评价体系制度可以有效地调动教师工作上的积极性,提升“双师型”教师团队在教学工作上的热情,为高职院校在实现“双高”改革作出重大突破。

关键词: “双高”背景;“双师型”教师;教师绩效评价

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

高职院校在建设“双高”这一项目时,首先要做的就是建设高质量高水平的“双师型”教师团队,在建设高质量高水平的“双师型”教师团队时,需要打破原有的教师绩效评价体系制度,为“双师型”教师团队建立新型的教师绩效评价体系制度,来提升“双师型”教师团队的教学动力以及教学能力。

1 “双高”背景下“双师型”教师建设的意义

高职院校的办学理念是培养有着普通高等教育理论知识和相应专业技能的全能型人才,因此,高职院校必须具备“双师型”教师能力,来培养出具具备理论与实际技术相呼应的技术性人才。“双师型”教师需要同时具备教师素养和行业相对应的职业专业能力,“双师型”教师在授课过程中要有专业的理论知识,也要具备一定的实践操作技能,让学生在授课的过程中得到更全面的知识,在实际操作上能够熟练地运用技术,为以后的实际操作打下坚实的基础。“双师型”教师在授课过程中可以积极的指导院校学生参加比赛,院校学生参加技能型的比赛,既能提高自己技术操作,也能在比赛中取得较好的成绩,为自己打下坚实的基础。

2 “双高”背景下高职院校“双师型”教师存在的问题

在现阶段《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出要“全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质‘双师型’的教师

队伍”所以,在高职院校中建设“双师型”教师是最重要的活动,是“双高”实施的关键部分,高职院校要对现阶段的“双师型”教师进行重新的审视,确保“双师型”教师能够具有切实的服务和能推动“双高”建设。

(1) 现阶段高职院校中“双师型”教师职业框架尚未成型

现阶段高职院校的“双师型”教师还在起步阶段,还停留在教师职业常规发展体系内,对新型的“双师型”教师的评价体系并没有制定专门的评定制度,其中表现在对“双师型”教师的评定要求还停留在以前本科教育的职称框架体系中,没有对“双师型”教师做成新的评定制度。毕竟我国的职业教育起步就比较晚,职业教育的评定制度深受普通高等教育的影响,从而导致职业教育中的“双师型”教师人才的缺失。但职业教育和普通高等教育的方向是不同的,普通高等教育更倾向于科研学术的方向,为国家提供科研人员,而职业教育更注重专业能力的教育,尤其职业院校中的“双师型”教师的专业教育更应该体现在实践教学方面,所以,直接运用普通高等教育的评定体系制度来评定“双师型”教师,不仅不客观,还同时缺少针对性,很大程度上阻碍了“双师型”教师的发展,当下最先解决的问题就是对“双师型”教师评定体系制度的制定。

(2) 现阶段高职院校对“双师型”教师数量不足
现阶段高职院校对“双师型”教师的形成主要是

这两种形式：第一种是，为了专业的教学需求，从社会与企业中找到对应的职位，进行招聘来兼职高职院校的教师，这一方法可以迅速的填充高职院校“双师型”教师资源欠缺的缺口，对学生的实践教育有着重要作用，教师在授课过程中可以直接指导学生的实际问题，但这一方法也存在教师资源严重不稳定因素，不利于优质教师资源的形成；第二种是，从高校中直接招聘相关专业的硕士，这一方法可以尽快稳定教师资源不稳定的因素，属于典型的人才直接引进模式。职业硕士有着过硬的职业理论知识，可以大大提高学生的理论知识。但是，现阶段开设职业硕士的高校并不多，而且还没有明确的对职业硕士培养模式，人才培养的制度尚未成熟。基于以上的两种原因，导致现阶段的“双师型”教师资源储备不足，无法对学生进行实际教育。

(3) 现阶段高职院校的“双师型”教师缺乏实践经验

从现阶段的情况来看，我国的职业教育主要是学生在学校当中学习相关的理论知识，学校中的教育与社会以及企业之间没有过多的联系，这就导致理论教育与实际工作有着差距，而且现阶段的教师教育方法是只注重学生的学习成绩，并不注重学生的技能培养，教学的模式比较单一，无法提升学生的学习热情，所以，这就要对教师的教育模式进行改革。“双师型”教师属于新型的教师方向，高职院校里的“双师型”教师还未达到“高水平”标准。高职院校的教师团队主要是从工科院校到职业学校，这些教师缺少专业的实践训练，没有在生产现场实际工作的经验，高职院校的教师自身的技术经验与企业制定的实践要求有着较大的差距，无法对学生的实践学习起到至关重要的作用。现在，最重要的是要尽快提高“双师型”教师的经验，来提高高职院校的教育问题。

(4) 现阶段高职院校对人才培养目标不明确

高职院校学生所学习的专业课程的操作性以及实践性都比较强，所以，教师在进行教学的过程中，应该对院校学生的人才培养环节有着一个更加清晰的目标，应该更加注重院校学生的实践能力的培养，来有效的丰富学生的实际操作经验。但是，从目前的院校教学情况来看，院校教学过程还不够更好的去提升院校学生的专业技能以及专业知识，以至于院校学生在毕业后，在自己的职业岗位上不能够快速的去适应，

胜任度还不够，这些问题都会对社会以及企业的发展起到阻碍的作用。高层次的人才不足，会大大降低社会以及企业的发展，不能够更好的去发展行业能力，这些都是院校教师应该在课堂上解决的问题。所以，如果院校教师没有明确的培养人才的目标，院校学生就会在课堂学习的过程当中得不到有效的培养，那么即使毕业踏入社会，找到了工作以后，也不能够满足公司的需求以及市场的需求。在社会的各行各业中，人才的培养目标是很重要的一个部分，如果在培养的过程中，院校教师不能明确培养的目标能力，就不能够培养出对社会有用的人才，院校学生也不能在步入社会后满足自己岗位的需求。

(5) 现阶段高职院校教师的专业水平不够

由于我国的职业教育起步比较晚，师资建设也不是很完善，很多院校教师的专业水平还不够高，所以，现阶段的院校教师在整个教学过程中，主要是让学生理解理论知识，而忽略了对学生实际操作能力的培养，高职院校只重视学生的理论知识培养，不能够了解其他的一些信息，这样会让院校教学计划出现落后问题，不能够满足企业的发展需求。在教学的过程中，学生所学到的理论知识和实际的操作活动有脱节现象，这样的教学会让学生在以后的实际操作过程当中，缺乏理论知识的指导，给学生增加了实际操作的难度。

3 “双师型”教师绩效体系考核措施

现阶段高职院校的“双师型”教师绩效考核制度并没有提高教师的作用，要尽快的改进现阶段的高职院校的“双师型”教师绩效考核制度，考核制度要最大的发挥高职院校的“双师型”教师的作用。在制定新型的“双师型”教师绩效考核制度上，需要做到以下几点。

(1) 要科学的制定“双师型”教师绩效考核制度

现在任何组织群体制定绩效考核制度，都需要根据组织群体的特点进行绩效考核制度的制定，要结合群体的实际情况进行构架进和制定。所以，我们在制定“双师型”教师的绩效考核制度时，可以结合“双师型”教师的实际情况进行分析与制定，要分析“双师型”教师的历史、现状以及困境，来制定相关的对策。“双师型”教师素质是对现阶段教师发展的必然要求，原有的教师绩效考核制度已经无法体现“双师型”教师的能力，所以，可以将“双师型”教师的绩

效考核制度纳入现阶段的教师考核制度中去,促进教师的“双师型”改革。在制定“双师型”教师绩效考核制度中,可以将实践教学、实践能力的提升等方面纳入考核项目中去。

(2) 提高“双师型”教师的积极性

“双师型”教师的绩效考核制度对教师个人的发展有着重要的影响,绩效考核也可以提高高职院校的人才培养,可以大大提升“双师型”教师教学的积极性,对现阶段推进的“双高”政策起到了重大的推动作用。有针对性的绩效考核制度可以让“双师型”教师发现在教学过程中出现的问题,能迅速的分析出问题的原因以及想办法解决出现的问题,从问题原因中找到今后努力的方向,提高在平时中的教学效率。考核制度可以提升“双师型”教师在平时的授课积极性,提升课堂的活跃度,为学生找到多样性的授课教材,提升学生的学习积极性,让学生在课堂上学到更多的实用性内容,在社会以及企业中的工作更快的融入进去,不至于在以后的工作中从头开始学习工作内容,教师在教的过程中,找到更多的实际案例,帮助学生理解与解决问题。

(3) 建立校企合作,教师参与社会活动

合理的利用“双师型”教师的绩效考核结果,通过绩效考核结果发现教师存在的问题,并加以改正出现的问题。高职院校管理层要重视合理的绩效考核结果出现的实际问题,积极的对待考核结果,加以引导“双师型”教师积极的参与到社会活动,让“双师型”教师在实际岗位上学习相关专业知识,来提高“双师型”教师的实践教学水平,增强高职院校的“双师型”教师实践动力。学生是高职院校教育培养的重要对象,所以,学生学习到的内容完全能够体现出“双师型”教师的教育成果。所以,在高职院校“双师型”教师的这一特殊性,“双师型”教师需要带领院校学生深入社会与企业进行实践工作,为社会、企业等培养出更好的人才,因此,用人单位以及企业对“双师型”教师的指导能力、实践能力以及学习能力等方面有着更高的要求。

(4) 有效的提升“双师型”教师的技术专业能力

高职院校通过开展多样的,多种形式的社会服务、技术服务等项目,来提升“双师型”教师的专业知识以及专业技能。可以开展为大型企业进行生产设备的维修,参与生产的整体流程,以及参与小型的设备改

造与设备的升级。也可以为社区服务,可以为社区居民群众进行家电维修,以及积极开展企业员工、农民工的专业技能的培训等活动,来提高教师的专业知识和专业技能的更新,提升教师在实际操作中的能力。同时也为企业节约了大量的资金,提高了社会的效益以及社会影响,形成了很好的社会效应。发展“双师型”教师的绩效考核制度,提升高职院校教师的师资力量,为发展出高质量的高职院校打下来坚实的基础,能够有效的提高人才的培养,为我国的经济发展提供了强有力的人才支撑。

(5) “双师型”教师要科学合理的制定教学计划

在院校的教学过程中,院校教师的教学计划起到了至关重要的作用,由于在院校教学过程中受到一些教学条件的限制,教师在对教学计划的布置上不是很合理,在实践操作的过程中,没有足够的时间进行实践,没有科学合理的教学计划,让整个专业的教学效率变得比较低。现在很多教师会在教学过程当中还是使用传统的教学方法来进行课堂教学,在课堂教学计划方面并不是科学合理的方法,传统的教学方法会大大的降低院校学生的学习兴趣,如果院校教师没有对教学计划进行科学的合理的设计,院校学生就不能够积极地参与到教学过程去,大大降低了学习的热情以及兴趣,教学计划不够严谨的话,也会让院校教师在教的过程中不能很好地提高教学效率,浪费院校教师以及院校学生的时间,不能够更好的完成院校教学的任务以及院校教学目标。

4 总结

综上所述,“双师型”教师对提升高职院校的人才培养发挥了重要的作用,“双师型”教师的绩效考核制度是否得当,对高职院校的可持续发展起到了关键的推动作用,通过对“双师型”教师的绩效考核,有利于改善“双师型”教师的能力素养,有利于促进“双师型”教师的可持续发展,增加“双师型”教师的教学动力,为社会以及企业提供创新型人才,提高人才培养质量。

参考文献

- [1]文雨丝.“双高”建设下高职“双师型”教师绩效评价体系架构[J].教育教学论坛,2020(41):52-53.
- [2]李冠源.“双高”背景下高职院校“双师型”教师

队伍建设[J]. 河北职业教育, 2021, 5(03): 98-103.

[3] 隋秀梅, 高芳, 唐敏. “双高”背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设研究[J]. 中国职业技术教育, 2020(05): 93-96.

[4] 文雨丝. “双高”建设下高职“双师型”教师绩效评价体系架构[J]. 教育教学论坛, 2020(41): 2.

[5] 林青红. “双高计划”下高职院校“双师型”师资建设绩效评价体系研究[J]. 景德镇学院学报, 2021, 36(5): 57-61.

[6] 叶玉全, 张鑫, 陈波, 等. “双高计划”背景下高职院校“双师型”教师团队建设研究[J]. 科教导刊, 2021(16): 3.

[7] 吴显嵘. “双高计划”实施背景下高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J]. 常州信息职业技术学院学报, 2019, 18(6): 4.

作者简介: 党铭铭 (1986—), 女, 陕西安康人, 长沙理工大学硕士, 湖南有色金属职业技术学院, 资源环境系, 副教授, 研究方向: 材料合成、分析检验及职业教育改革

基金项目: 2020 年中国建设教育协会教育教学科研课题 (思政专项) (课题编号: 2020099); 有色金属行业 2021-2022 年职业教育课题 (课题编号: 2021YSRC18); 2020 年中国建设教育协会教育教学科研课题 (思政专项) (课题编号: 2020095)。