

高职院校教师队伍建设的有效路径

王敏军,王金

(江西交通职业技术学院,江西 南昌,330013)

摘要:文章首先分析了高职院校教师队伍现状,然后提出了高职院校教师队伍建设的有效路径,包括摒弃陈旧观念,提升对高职教育的重视程度;落实“双师型”教师队伍常态化发展;通过“五个一批”加快补足专业教师队伍;等等。

关键词:教师队伍建设;“双师型”教师;高职院校

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:2095-6401(2022)14-0111-03

2021年4月,技能型社会的创造性提出为职业教育注入了新的活力。在职业教育大好发展的前景下,对于高职院校来说,要高举“技能型社会”的旗帜,加快构建中国特色高职教育体系,把握高职教育质量生命线。而教师是高职教育发展的根本,这种特性赋予了教师神圣的使命和重要的责任,因此相关各方要加强对高职院校教师队伍建设的思考。下面本文拟通过分析高职院校教师队伍现状,对高职院校教师队伍建设的有效路径加以论述。

一、高职院校教师队伍现状

对高职院校来说,师资相对短缺、“双师型”教师占比少、师资结构不合理、由于教学任务偏重而轻视学生管理是部分高职院校长期、普遍存在的共性问题,同时信息素养缺乏、师德师风建设存在不足等问题在当前新环境下也日渐突显。

(一)师资短缺问题突出

目前,高职院校专任教师严重不足,师生比例不达标。近2/3的院校师生比超过1:18,近1/3的院校师生比超过1:23。根据2019年《政府工作报告》数据,高职教育招生增加了100万人,由此高职教育领域受到越来越多关注,而相关各方将更多的目光聚焦于教师队伍的建设。笔者经过调查发现,高职院校专任教师短缺问题日益严峻,每年约需新增6.5万名教师,才能基本满足扩招任务。这样来看,高职教育师资队伍建设较为艰难,对高职教育改革、创新和发展不能起到有效的促进作用^[1]。

(二)“双师型”教师占比少

高职院校以培养技能型应用人才为主,这就要求教师的实践教学能力发挥出更强的作用。然而,当前“双师型”教师即理论基础扎实和实践丰富的教师占专任教师的比例小于50%。同时,现在“双师型”教师的统计口径主要以获取证书为依据,故可以猜测,真正具备“双师型”素质的教师数量可能还会减少。这类“双师型”教师往往非常缺乏企业实践经验,实践教学质量不高,达不到“高水

平”标准。

(三)师资结构不合理

一是学缘结构不合理。高职院校教师大多毕业于普通高等学校,拥有一定的理论研究能力,但未在行业企业进行工作实践,非常缺乏企业实操经验。另外,行业企业型教师数量相对较少,且这些技术能手或专家缺乏有效课堂教学管理方法,实训课程教学效果仍有待考证。二是年龄结构不合理。目前,高职院校教师的年龄结构呈金字塔形,中青年教师约占比70%，“老、中、青”教学梯队不能进行有效衔接,“传、帮、带”作用没有完全发挥。三是职称结构不合理。高职院校现职称结构中,拥有中高级职称的多为老教师,但是他们受限于思维定式和固有经验,不能很好地适应知识发展的需要,同时中级及以下职称多为至少拥有研究生及以上学历的年轻教师,约占教师总数的80%,且对于先进行业知识的掌握不管在深度还是广度上都有较大的优势^[2],但是职称问题已经严重影响了他们的发展,甚至还会影响专业建设水平和教学质量。

(四)对学生关注度不够

在师资短缺的情况下,高职院校教师教学任务量直线上升,如有些学校部分教师年课时量达到了500课时,教学压力倍增。基于此,在保证学校正常教学的情况下,教师根本没有较多时间提高自身专业素养,自然没有足够的精力进行教学改革、科学研究、专业建设,对学生成长与发展的关注度也大大降低。

(五)信息素养缺乏

当今教学环境发展瞬息万变,要适应这种变化,学习并应用信息技术是一种高效的手段,能帮助教师更好地进行教学。这就要求教师具备良好的信息素养。然而,有些教师不及时更新知识,甚至比不上学生的现有水平,导致其在教学过程中处于弱势。面对这种情况,教师要利用课余时间提高信息素养,增强学习的自觉性与主动性,改变单一的课堂“填鸭式”讲授方法,不断适应教学发展,提

DOI: 10.16681/j.cnki.wcqe.202214034

作者简介:王敏军(1970—),男,汉族,浙江宁波人,教授,江西交通职业技术学院党委委员。研究方向:高等职业教育。

注:本文系江西省交通运输厅科技项目教改专项“服务交通运输业发展的高素质技术技能人才培养体系研究与实践”(编号:2016J0046),主持人:王敏军。

升教学质量,提高教学效果^[3]。

(六)师德师风建设存在不足

一是爱岗敬业意识不强。高职院校部分教师甚至在常规教学中存在漏洞,如课前准备不充分、课堂讲授停留在书本、课后反思不及时^[4],更有甚者还会出现教学事故。这种行为是对学生的不负责、对学校的不尽责、对自身要求的不严格。二是政治思想出现偏差,存在安于现状、按部就班的现象。高职院校部分教师思想僵化,对教学工作思考不多,主动创新意识薄弱,业务水平不强,知识体系老化。三是工作作风不实。高职院校部分教师不能有效、高效地开展师德师风建设,与“四有好老师”的标准存在偏差,且在人格修养、道德素质、科学素养等方面存在认识不足的现象。

二、高职院校教师队伍建设的有效路径

基于上述对高职院校教师队伍现状的全面分析,学校在师资建设中要守正创新,全方位、高质量、高效能地进行教师队伍建设。

(一)摒弃陈旧观念,提升对高职教育的重视程度

首先,要根据相关法律法规规定,切实有效地贯彻高职教育的地位与价值,要在政策、资金、招生、师资培训等方面对高职教育予以平等的地位。其次,要树立以教师为中心的教育思想,改变当前高职教育没有被社会大部分人接受,且高职院校教师地位低下的现实状况,通过扩大宣传力度等方式,提升教师的社会地位。

(二)落实“双师型”教师队伍常态化发展

第一,建设高素质“双师型”教师队伍。高职院校要建设高素质“双师型”教师队伍,重视“双师型”教师培养。企业实践经历不足的新教师应在入职后完成规定时间的企业实践锻炼并进行考核;从企业招聘的缺乏课堂教学经验的新教师,在入职后需要完成规定时间的师范教育学习并进行考核。同时,要加强教师职后企业实践锻炼,包括校企合作、创新创业、实践指导、技术操作等,这样其才能把企业新技术和教学内容进行有机融合,对日后教学起到实质性促进作用。另外,要对“双师型”教师进行全方位、多层次、多指标的考核,形成相应的绩效考核机制,这有利于促进“双师型”教师队伍的发展^[5]。

第二,组织开展各项培训,以提升“双师型”教师队伍的专业技能与职业素养。高职院校可以通过让教师在企业挂职等方式加大对其的培训力度。针对刚入职时间不长的教师,不仅要与合作企业签订教师培训合同,还要定期选派教师到企业中进行交流与学习,要求其积累一线岗位的工作经验,从而提升实践水平。同时,可以选派教师参与一些先进的学术交流会议与学术讲座,使其通过与不同地区及院校的教师进行沟通交流,强化其教育教学理论,促进其教育教学水平提升。另外,可以组织开展各项培训,对新入职的教师进行全面系统的岗前培

训,重视师德修养、教学技能等方面内容,并让经验丰富的老教师对新教师进行指导,通过模拟教学、技能评价等方式对岗前培训工作进行检查。此外,可以组织开展帮学活动,将相同专业、相同学科的新教师与老教师组成搭档,进行一对一的帮扶,让新教师从老教师身上学习丰富的教学经验,同时让老教师在新教师的帮助下,学习更多的新鲜事物,从而实现共同成长。

第三,加强顶层设计,推动“双师型”教师队伍培养常态化发展。首先,要建立相应的管理机构,让高职院校、政府部门、企业共同参与到“双师型”教师培养中,以国家的政策法规为核心,结合区域经济发展特点与实际需求,制定相应的标准,出台相关的指导文件,为“双师型”教师培训提供指导,且要定期组织开展工作会议,分析“双师型”教师培养过程中遇到的问题与阻碍,找到有效的解决办法,协调好学校与企业之间的关系。期间,要注意对教师培训方案的设计与实践情况进行指导和监督,以保证学校与企业的各项培训措施能够有效落实^[6]。其次,高职院校要对各项培养措施进行细致划分,尝试应用合同聘用制的方式改变“铁饭碗”形式,规定只有取得资格认定证书的教师才能上岗,聘用期满后,需要重新提交申请。最后,高职院校要对企业应承担的责任提出明确要求,即教师在企业接受培训的过程中,要重视过程指导、监督、评价,且高职院校即针对教师在企业的学习情况建立相应的档案,记录教师在不同阶段的表现与考核成绩。

第四,完善教师招聘制度。高职院校应加强“双师型”队伍建设,探索实施“双渠道”教师招聘制度,吸引更多优秀技术技能人才参与教育教学,并建设一批培养培训基地,让教师“站得稳讲台、进得了车间”。高职院校相关专业教师招聘的对象,原则上为具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员和持有相关领域职业技能等级证书的毕业生,同时可聘请高素质的兼职教师补充到专业教学队伍中,以形成“固定+流动”的模式。

第五,建立统一的考核标准。在对“双师型”教师进行考核时,为了保证考核结果的公平性与公正性,需要有三方共同参与其中,并提出有价值的意见,同时要重视定量评价,照顾到教师的教学成效与培训效果。在具体实施过程中,需要由统一的考核领导小组组织开展教师会议,根据学校对教师的考核情况,确定最终的评价结果,并在核对无误后发布。

(三)通过“五个一批”加快补足专业教师队伍

教师保障是教育的基本保障。目前,为应对高职扩招,高职院校应按照“内培外引、专兼结合、校企共育”的原则,通过“五个一批”加快补足专业教师队伍,解决部分师资导致的矛盾。“五个一批”即通过资源整合挖潜一批、专项培训培育一批、校企合作解决一批、“银龄讲学”

补充一批、社会力量兼职一批^[7]。

(四)重视教师团队的创新能力培养

深圳职业技术学院副院长温希东提到,可以把教师上课归结为三类,一类教师真的是上课,一类教师是讲书,一类教师是念书。教师要朝着“真的是上课”这个方向努力,而这需要教师个人和教师团队的共同努力。即教师教学能力需要提升,教师团队分工协作能力也需要提高。具体可以通过以下四个方面进行教学创新团队建设。首先,提升教学创新团队师资水平。即要组织团队教师积极开展专业教学方法交流、制定课程标准、开发课程资源和参与师资培训。其次,搭建团队建设协作平台。为推动院校与企业形成命运共同体及加强高职院校深层次合作与交流,高水平院校应按照专业领域搭建团队建设协作平台。再次,推进高职教育课程体系建设。高职院校要推进学历教育与职业技能相互融合、职业技能等级证书与学历证书相互衔接,并根据职业工作过程重构职业化课程体系。最后,改革教师队伍教学模式。即打破传统的课堂教学模式,开发适合团队的新教学模式,而教师要通过团队协作积极探索新教法(情境式教学、项目式教学、案例教学等),树立自己的独特教学风格,形成自身教学的个性特色。

重视培养教师的创新能力,可以提升教师素质。教师的创新能力会直接影响创新人才培养效果。只有改变高职院校教师的教育理念,才能实现创新人才的有效培养,因此高职院校在教育教学中,要鼓励教师大胆创新。基于此,高职教师要具备现代化的教育教学理念,不断提升自身的创新能力,有效提升教师队伍的整体素质。具体来说,高职院校要为教师营造良好的环境氛围,并从精神与物质方面对教师予以支持,为教师提供实践平台。例如,可以与优秀院校建立长期合作关系,通过开展“走出去”“请进来”的学术交流活动,增长教师的见识,开阔教师的眼界,激活教师的新思维、新思想。在具体实践过程中,高职院校要充分考虑到教师的实际科研水平,为其分配、安排相应的科研课堂,尤其要给中青年教师更多的成长机会。同时,高职院校要积极开展教研活动,通过开展示范课教学活动,促进教学交流,鼓励教师大胆尝试新颖的教学方法,勇于创新尝试,并据此树立典型代表,使其在全校中起到模范带头作用^[8]。另外,高职院校还要健全并完善学校各项建设,以充足的资金实现学校网络化建设,加快学校现代化教学发展进程,为教师打造富有挑战性与开放性的教学环境,以方便教师尝试创造性的教学活动,促使教师不断提升自我、突破自我。

(五)加强信息化建设

随着信息技术高速发展,探索新的教学方式迫在眉睫,这对教师的信息化教学能力提出了新的要求。即信息技术与教学过程的融合与创新刻不容缓,对此,可从以下三个方面着手。首先,优化学校信息化教学环境。即在信

息化环境建设方面加大投入,加快智慧教室、实训工作室等信息化硬件基础设施建设,以信息化设施助力教育教学^[9]。其次,鼓励教师构建混合学习的新常态。信息化背景下,教师应充分利用慕课、翻转课堂等优质教学资源 and 先进信息技术手段,将线上线下教学进行整合设计,形成教学新模式。最后,引导教师积极参与信息技术应用研究与培训。教师要以学科信息化教学为重点,积极参与教育信息化建设,开展信息化教改实践研究、课程建设研究。而高职院校应针对不同职能人员进行合适的信息技术应用培训,如对专任教师进行信息化教学能力培训,对技术管理人员进行教学资源平台开发和智慧校园培训。

(六)强化师德师风建设

教师队伍整体素质的提升,是对教育工作的有力支撑,而师德师风建设有助于提高教师队伍素质。故高职院校培养高素质的教师队伍,要在师德师风建设上下真功夫。师德师风不仅指教师职业行为准则和职业操守等,还包括教师的政治立场、理想信念、国家情怀、社会责任等。作为高职院校教师,要在思想道德、精神风貌、专业学识和综合素质等多方面进行提升,争做“四有好老师”,做好“四个引路人”^[10]。

三、结语

“三教”改革背景下,高职教育迎来发展红利期。高职教育的发展离不开教师的发展,而教师的发展又要依靠团队培养。因此,各高职院校均将组建高水平、高素质的教师队伍作为重点工作之一,越来越重视教师队伍的能力提升。

参考文献:

- [1] 杨润贤,李建荣.论产教融合背景下高水平骨干专业建设中的教师专业发展[J].教育与职业,2019(24):57-61.
- [2] 黄恋.“职教二十条”背景下教师教学能力提升路径研究[J].教育教学论坛,2021(26):29-32.
- [3] 白星良,牛同训.职业教育教师教学创新团队建设研究[J].广州职业教育论坛,2020(19):45-50.
- [4] 李修康.提升高职院校“双师型”教师实践能力的现实思考[J].广西职业技术学院学报,2018(1):42-45.
- [5] 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(5):93-96.
- [6] 陈熔,朱明苑.高职院校青年教师专业化发展现状与对策[J].教育与职业,2020(1):73-78.
- [7] 叶华生.进一步提升高职院校“双师型”教师素质的思考[J].金华职业技术学院学报,2012,12(6):4-6.
- [8] 吴小蕾.高职院校专业群协同创新模式研究[J].教育与职业,2009(23):28-29.
- [9] 周杰,李建荣,张娟.创新创业教育视角下高职院校师资队伍建设路径构建[J].重庆电力高等专科学校学报,2021(1):51-54.
- [10] 王强,吕洋.高职院校“双师型”教师队伍培养[J].教育与职业,2019(21):81-84.

其他作者简介:王金(1987—),女,汉族,江西吉安人,高级工程师。研究方向:高等职业教育。