新时代高职院校“双师型”教师 队伍建设困境与出路

刘雷

[摘要]随着产业结构转型升级步伐的加快,行业企业对于高技能实用型人才的需求不断提高,这使得高职院校“双师型”教师队伍建设工作的急迫性日益突显。“双师型”教师是高职院校特色化发展的重要依托,也是高技能实用型人才培养的中坚力量。但就目前而言,高职院校在“双师型”教师建设过程中还面临包括教师实践能力偏弱、评审考核失范、激励效果欠佳以及兼职教师队伍建设缓慢等诸多困境。为此,高职院校要加强教师实践能力培养,完善评审考核制度,建立健全激励制度,推进兼职教师队伍建设。

[关键词]“双师型”教师; 教师队伍建设; 高职院校; 新时代

[作者简介]刘雷(1983-),男,河北邢台人,广州体育职业技术学院,讲师。(广东 广州 510650)

[课题项目]本文系2017年广东高校省级重点平台和重大科研项目——特色创新类项目(教育科研)(纳入广东省教育科研“十三五”规划课题管理)“广州市属高职院校体育教师发展性评价研究”的研究成果。(课题批准号:2017GGXJK053)

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2019)23-0074-04

习近平总书记在党的十九大报告中指出:“经过长期努力,中国特色社会主义进入了新时代,这是我国发展新的历史方位。”目前我国高职教育发展还处于摸索阶段,高职院校高技能实用型人才的输出能力亟待提升,这在一定程度上归因于高职院校“双师型”教师的数量与质量较低。为加快推进新时代高职教育高质量发展,促进高技能实用型人才培养质量的提升,高职院校要积极探索“双师型”教师队伍建设路径,助力新时代社会主义现代化强国建设。

一、新时代背景下高职院校“双师型”教师 队伍建设困境

(一)实践能力偏弱

现阶段,我国高等职业院校招聘的教师大部分是普通高校的应届毕业生或是具备一定企业实践经验的技术人员,具备“双师”素质的教师较少,有些教师甚至没有专业资格证书。针对该现象,高职院校制定了各类教师培养、培训方案,并鼓励教师参与企业实践,搭建教师与企业优秀技术人员学习、交流、沟通的平台,构建学习型组织,以期提高教师的“双师”素质。但

是,此类培训通常要求教师脱产到企业实践,而高职院校教学任务繁重,导致教师进行长期的企业实践无法实现。从目前来看,教师的企业实践存在流于形式、内容空泛的现象,对促进教师实践能力的提升作用并不显著,难以改进教师在实践能力方面不足的问题,制约了高职院校教师“双师”素质的提升。

(二)评审考核失范

目前我国高职教育的评审考核制度过于形式化,许多高职院校未能根据自身特点与实际情况制定考核内容,对教师实用型论文及学术成果考察较少,对于教师的创新意识和能力也疏于关注;同时,高职院校对于表现良好的教师未能采取科学的奖励措施,使得教师对于评估考核不够重视,缺乏向“双师型”发展的动力。另外,现阶段高职教育教学考核制度较为传统,无法适应市场用人标准及社会需求。一方面,未能有效引导学生参与考核工作,难以从学生视角发现高职院校教师在“双师”素质方面存在的不足;另一方面,未能引导院校领导、院系领导、同行教师等相关利益者参与考核工作,难以对高职教师的教学工作进行全方位考察,无法客观反映教师的教学成果及“双师”素质,更无法针对教师“双师”素质的提升提出合理建议。

(三)激励效果欠佳

首先,高职院校缺乏“双师型”教师的激励制度,在薪资福利方面,院校并没有为“双师型”教师设置优越的条件,对“双师型”教师的吸引力不够;院校对在企业实习表现好的教师没有及时给予物质奖励,导致教师参与实习工作不积极;院校对于有深造思想的教师没有给予物质和精神上的支持,教师在深造过程中常常面对很多困难。同时,高职院校教师科研激励机制也不完善,相关科研项目资金链不够稳定,相关区域教学资源整合力度不足,难以有效发挥科研激励作用。

(四)兼职教师队伍建设缓慢

教师团队是高职教育发展的核心。现阶段,我国高职教育面临着全职教师数量不足以及教师质量、能力有待提高等问题,建设优质的兼职教师队伍成为“双师型”教师队伍建设的必然要求。但是,目前我国兼职教师队伍建设仍然存在很多问题。首先,院校与企业缺乏沟通,企业一线工作人员忙于日常工作,腾不出精力和时间来院校授课;院校缺少区域企业的实践技术支持,整合建设兼职教师团队面临较多问题。其次,院校对于兼职教师队伍的建设缺乏完善的激励机制,兼职教师学历较低,专业证书较少,且缺乏相关授课经验,在学生中缺乏威严,社会认可度低,导致兼职教师对自身授课缺乏自信,而很多院校面对这种情况很少及时提出改进措施,对兼职教师的支持工作不到位,导致课堂教学效果不尽如人意。

二、新时代背景下高职院校“双师型”教师队伍建设出路

在新时代,我国高职教育要以建设“双师型”教师队伍为出路,不断提升高职教育教学质量,促进高职教育健康发展,为社会主义现代化建设培养高素质技术技能型专门人才,为社会主义现代化强国建设做出应有的贡献。

(一)加强实践能力培养

1.完善“双师型”教师队伍培训体系。第一,高职院校要建立完善的教师顶岗实习制度,鼓励教师在假期参与企业生产实习,并给予参与实习的教师一定的经济补贴,将教师的实习体验纳入教师评级、加薪条件中,使教师将企业成熟的工艺流程、新型生产技术与学校教育教学活动紧密结合,提升教师的实践能力和教学水平。第二,搭建教师与企业员工的沟通交流平台。高职院校在鼓励教师去企业顶岗实习的同时也要欢迎企业技术人员来校兼职授课,逐步形成同一专业由2个专业带头人授课的教学模式;增加教师与企业员工的交流互动,使理论教

学与实践教学联系紧密,提高教学质量,实现院校与企业共建“双师型”师资团队的目标。第三,实行导师制度。在教师入企实习的过程中,要安排企业导师对教师的各项实践操作进行指导、监督;高职院校与企业也可以组织入企教师开展相关专业竞赛,提升教师的实际操作能力,以比赛的形式检验入企教师的学习结果及实践能力,以比赛提升教师学习、研讨的兴趣,激发教师提升专业技能的动力,使教师不断朝着“双师型”教师发展。

2.以教学改革工作为载体,推进“双师型”教师队伍建设。高职院校不断深化教学改革,着力实现教学过程与生产过程的无缝对接。因此,高职院校要以教学改革工作为载体,在教学改革过程中了解企业需求,不断推进“双师型”教师队伍建设。第一,高职院校要引导专业课程教师熟悉当地产业结构,根据专业所属行业对人才的需求科学制订人才培养方案,并随着用人标准的改变不断调整和改进,使专业课程教师在不断优化人才培养方案的过程中提升自身的“双师”素养。第二,高职院校要引导优秀骨干教师深入企业内部,了解企业的岗位技能要求,据此调整学校实践技能培养体系,并根据企业设置的岗位技能要求来培养学生的实践技能,使优秀骨干教师在调整实践技能培养工作的过程中提升自身的“双师”素养。第三,高职院校需要引导专业带头人定期前往企业走访调查、研讨实习,为专业课程的优化提供指导依据,使专业带头人在调整专业课程的过程中提升自身的“双师”素养。

(二)完善评审考核制度

1.改革教师评审考核制度,促进“双师型”教师队伍健康成长。高职院校要根据自身发展特色,制定完善的“双师型”教师职称评价体系,即科学合理地审核教师的教学水平以及阶段性教育改革成果。高职院校要根据教师队伍发展的实际情况,调节研究型论文的标准,增加实

用型论文在审核体系中所占的比重,将教师在专业学科教学方面的创新举措以及取得的学术研究成果作为职称审核的重点,对教师培养的学生进行综合素质评价。对于发表论文数量较多、教学质量较高的教师,院校可给予一定的奖励。

2.创新教学考核制度,促进“双师型”教师队伍专业成长。高职院校要想保证人才培养质量,就必须不断深化教育改革,而教育改革的重点环节就是考核制度的改革。创新教学考核制度,目的是促进学生更好地掌握课堂所学知识技能,同时提高教师的教学水平和创新能力。一方面,学生是高职院校教师教学服务的直接受众,对于高职教师的教学工作具有重要的话语权。高职院校可以给予学生一部分考查权,由学生参与课程评价来反映高职教师的授课质量,对教师在理论和实践教学中的不足提出意见,为高职教师提升“双师”素质提供指导依据。另一方面,为了保障教学考核工作的全面性,高职院校还要建立多元化的评估小组,增加院校领导、院系领导、同行教师等相关利益者的参与,对高职教师的教学工作进行全方位考察,客观反映教师的教学成果以及“双师”素质,并针对如何提升“双师”素质提出合理建议。

(三)建立健全激励制度

1.高职院校要完善“双师型”教师激励机制。第一,提升“双师型”教师的薪水福利,充分体现“双师型”教师与普通教师在薪资待遇上的差距,激发普通教师向“双师型”教师转型的热情。第二,以资金补贴的形式鼓励教师在假期期间参与企业的顶岗实习,以教师为桥梁,增加院校与企业的沟通,同时使教师在真实工作环境中接受岗位操作训练,切实提高实践动手能力,保证教师向高质量方向不断发展。第三,高职院校要支持教师深造,支持教师参与专业性培训,或者进入高校继续学习深造,不断提高教

师综合专业素养。第四,高职院校要建立专项资金,用于教师参与技能培训或技术性比赛,为教师的学习创造良好的条件。

2.高职院校要强化科研激励制度。高职教育的科研激励机制要具备一定的实用性,能够对教师技术创新、应用、发展起到鼓励作用,从而将学习、生产与科研相结合,促进区域经济发展。第一,高职院校要制定完善的激励政策,鼓励教师积极投身于科研工作,在教师评级时,高职院校要着重考虑教师在科研成果方面的贡献,通过多种渠道鼓励“双师型”教师将科研和教学紧密结合。第二,增加资金链的稳固性,搭建科研交流平台。高职院校要做好实训基地的建设工作,配备完善的设备条件,为“双师型”教师提供良好的科研环境。对此,高职院校要尽力整合区域教学科研资源,向政府争取更多的资金支持,向区域支柱型企业争取更多的合作机会,组建师生创业、科研的平台,为在校师生提供更多实践机会,提升“双师型”教师的科研水平,提高教学质量。

(四)推进兼职教师队伍建设

1.高职院校要聘请兼职教师,打造专兼结合的高质量师资队伍。高职院校要聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师,这有利于优化师资结构,提高教师队伍的整体素质和教学水平。第一,高职院校应根据“双师型”师资队伍的建设规划,对兼职教师的学历、职称、实践经验等方面做出前瞻性要求,对于部分师资紧缺的专业,可以适当放宽要求;在“双师型”师资队伍建设过程中,明确规定来自行业企业兼职教师的占比,逐步建立起规范的兼职教师需求市场。第二,高职院校可以委托高职教育兼职教师中介机构,采集各种兼职教师的信息,与自身对兼职教师的需求进行对比,寻找符合学校需求的合格的兼职教师。

2.高职院校要加快完善兼职教师队伍激励机制。与高职院校的全职教师相比,兼职教师

大多实践经验更加丰富,实际操作能力更强,但缺乏社会认可的专业职称,且学历也较低。为了能够促进兼职教师团队的稳定发展,激发“双师型”教师队伍建设活力,高职院校要针对兼职教师的具体情况制定一系列适合兼职教师群体发展的激励机制。第一,对于聘请的兼职教师,高职院校可以按照教师的技能等级来评定兼职教师的职称,提高兼职教师在院校的地位。第二,对于拥有技术专利或专业能力极强的兼职教师,院校要实时发放一些津贴,鼓励教师将自身的经验知识传授给学生。第三,院校要针对兼职教师的授课情况及学生课堂学习质量,适量予以教师一些精神奖励,在评先评优过程中赋予兼职教师和全职教师同等的权利。

“双师型”教师队伍建设在高职教育发展过程中起着不可或缺的作用,也是高职院校培养高技能人才的关键环节。“双师型”教师队伍建设是一项长期而又复杂的系统工程,要想建成一支水平高、素质好、能力强的“双师型”教师队伍,需要教育主管部门、高职院校、行业企业的共同参与和努力。

[参考文献]

- [1]李军民.学校本位视域下职业教育“双师型”教师队伍建设的探析[J].中国职业技术教育,2017(3):76-79.
- [2]王鑫,刘鑫.高职院校“双师型”教师队伍培养机制研究——以辽宁省开设建筑工程技术专业院校为例[J].职教论坛,2016(5):5-9.
- [3]高菊兰,李文晋.大学生创业园建设视角下的高职院校“双师型”教师培育研究[J].教育与职业,2018(11):76-79.
- [4]钱淑霞,于彦华,李青澍,等.高等教育转型背景下地方本科院校“双师型”教师队伍建设初探——以吉林农业大学为例[J].黑龙江畜牧兽医,2017(13):257-259.
- [5]王屹,李天航.基于实践共同体的职业教育“双师型”教师队伍培养[J].现代教育管理,2018(5):88-92.