

基于评价激励理论的高职院校“双师型”教师队伍 建设实践研究

易楠

(陕西国防工业职业技术学院, 陕西 西安 710300)

摘要:高职院校的“双师型”教师队伍综合素质水平较低是影响高职教育发展的一大因素。在“双师型”教师队伍建设中,存在着“双师型”概念模糊化,缺乏完善的评价指标体系等问题。本文主要从高职院校“双师型”教师队伍建设的现状分析入手,进而基于评价激励理论来探讨教师队伍建设策略。

关键词:评价激励理论;高职院校;“双师型”教师队伍建设

相比于国外一些发达国家,我国高职院校的建设水平较低,对于“双师型”教师队伍建设缺乏重视,同时在建设环节中忽视了评价激励理论的正确应用。本文主要从评价激励理论来探讨教师队伍建设策略,从而提高高职院校教师团队的综合素质水平,为国家发展,社会进步培养人才奠定基础。

1 相关理论分析

1.1 “双师型”教师的内涵

“双师型”的概念是伴随着我国职业教育的发展而提出的,与我国职业教育的目标相契合。高职院校的培养目标与普通院校的培养目标不同,不仅要求学生获得高等教育的毕业文凭,更需要学生掌握实际的技能。这种培养目标不仅对学生提出了较高的要求,对于老师也提出了相关的标准。对于高职教育的老师来说,不仅要具备理论知识,还要具备相关的职业技能,从而帮助学生实现理论与实践的结合。当前对于“双师型”的概念认定不一,有“双职称”说,“双层次”说以及“双师型”等。基于当前的学说,本文将“双师型”教师的内涵看作是老师既具备专业理论知识也具备专业实践能力,不仅具有高水平的教学能力,也具备丰富的工作经验,从而引导学生理论与实践相结合。

1.2 有关激励理论

1.2.1 马斯洛的需要层次理论

马斯洛的需要层次理论将人的需求进行划分从而由低到高分五个层次,分别是生理需求、安全需求、社会交往需求、尊重需求和自我实现需求。当人们的低层次需求得到满足之后,才会追求更高层次的需求。在进行高职教师团队建设时,也要明确教师所处在哪一层次的需求,从而激发老师的潜能,提高教师的综合素质水平,进而提高高职院校教师团队的水平。

1.2.2 赫茨伯格的双因素理论

美国心理学家赫茨伯格提出双因素理论,该种理论又被称为“激励保健理论”。基于双因素理论,其认为人们的工作动机主要有两方面:一是激励;二是保健。具体来说,从激励因素来看,人们工作的积极性可以被工作本身带来的成就感所激发,属于内在因素。从保健因素来看,人们的工作态度与工作环境相关的因素,如果外部环境条件恶劣,人们的工作态度就会产生歪曲,导致工作水平的下降。在“双师型”高职院校教师队伍建设中,要在物质激励的基础上进行精神方面的激励。

1.2.3 综合激励理论

综合激励理论强调激励方式的多样性,不能局限于一种激励方式,而是将内在因素和外在因素相结合,从而实现综合激励的目的。外在激励方式有加薪、升职等,内在激励方式有人们是否完成的期待值以及完成任务的评价等。综合激励理论下,对于教师的激励既要有内在因素的激励,也要有外在因素的激励,从而实现激励效果的最大化^[1]。

2 高职院校“双师型”教师队伍建设现状分析

2.1 高职院校“双师型”教师资格认证存在问题

第一,当前不管是外界还是行业中,对于“双师型”教师的定义较为模糊,不同院校的认定标准不同,使得“双师型”教师的资格认证成了麻烦事。在概念层次的模糊化认定导致了操作层次的默化,进而影响了“双师型”教师队伍的建设。第二,当前的认证标准缺乏科学性,不能从职业技能等级证书的多少来作为评判一个教师是否符合标准的唯一依据。同时,如果一个专业课教师拥有的技能等级证书越多,其可疑性也越大。第三,“双师型”教师的资格认证缺乏长效性,对于已经成为“双师型”的教师学校应该给予重视,但是据有关统计数据显示,不少教师在获得“双师型”资格认证后并没有获得较大的发展空间,常常出现在评估时被重视,非评估期间遭遇冷板凳的尴尬情况^[2]。

2.2 以传统的奖惩性教师评价制度为主

传统的奖惩性教师评价制度过于死板,只是以教师过去的成绩为评价依据,从而判断一个老师的优劣,进而影响老师的薪水以及升职。这

种传统的教师评价制度以奖惩为目的,具有一定的片面性。同时,评价的内容过于狭窄,根本不能体现高职院校的特色。另外,缺乏老师的自我评价,忽视老师的主体地位。

2.3 “双师型”教师的待遇水平较低,缺乏综合激励

教师的工资水平与教师的职称、学历以及职务挂钩,而忽视了作为“双师型”教师的业绩水平,使得一些“双师型”老师的待遇水平较低,打击了其工作的积极性。其次,缺乏综合激励,老师具有不同层次的需求,学校应该从老师的角度出发,不仅给予物质激励,更要注重精神激励。最后,忽视了老师入职之后的培训,使得激励效果不能持久进行。

3 基于评价激励理论的高职院校“双师型”教师队伍建设策略探讨

3.1 完善“双师型”教师的资格认证标准

从国家层面,要尽快出台相关的双师型教师的认定标准,从而规范行业发展,为各高职院校建立“双师型”教师团队提供重要参考。“双师型”教师必须具备专业知识与专业技能,同时,还要具备较高的教学水平。除此之外,其他方面的能力对于“双师型”教师来说也很重要,包括创新能力,沟通能力等^[3]。

3.2 创新“双师型”教师评价体系

对于一个老师的评价,尤其是一个“双师型”老师来说,不能仅仅从学历、职称等方面来评判一个老师的优劣,更要从其教学成绩,自身的贡献等方面来考虑。创新“双师型”教师评价体系,主要从以下几个方面入手:第一,要改革传统的教师评价制度为发展的教师评价制度。在发展型教师评价制度下,教师的专业发展目标得到促进,激活了教师的发展需求,从而提高了教师主动学习,主动提升自我的积极性。发展性教师评价制度不仅注重教师个人的工作表现,对于教师未来的发展也同样关注,让老师具有主人翁的意识,从而进一步促进学校的发展。第二,体现高职教育特色。学校战略目标的实现要学会拆解,这样不仅操作性强,而且便于管理,从而将教师的发展目标与学校的发展目标进行有机融合。注重对于“双师型”教师的实践能力考核,在进行指标确定时要根据实际情况,能够反映出老师的工作过本质,保证工作开展的有效性。第三,注重发挥教师自我评价的功能,对于教师的评价不仅要包括专家评价,学生评价,还有老师自身的评价,帮助老师进行自我反思,从而进一步认识自我^[4]。

3.3 建立健全公正公平公开的高职学校“双师型”教师的激励机制

第一,提高“双师型”教师的福利待遇,满足其基本的物质需求。第二,注重精神鼓励,从老师的兴趣、心理上进行激励。通过综合激励的手段,提高教师工作的热情,从而更加具有挑战精神,实现创新发展。第三,要注重“双师型”教师的培训,帮助老师树立终身学习的意识^[5]。

4 结语

随着教育改革的推进,职业教育是我国教育事业建设的重要内容之一。当前,尽管党和政府高度重视职业院校的发展,但是发展过程中还是存在不少的问题,制约着高职教育水平的提高。“双师型”教师队伍建设是促进高职院校发展的有效手段之一,因此,需要完善“双师型”教师的资格认证标准,重视对于老师的情感激励,完善教师评价机制,建立公平透明化的教师激励机制等来促进教师队伍建设。

参考文献

- [1]王娜.高职“双师工作室制”教学模式分析[J].济南职业学院学报,2019,(4):6-7,58.
- [2]谭劲松.基于双师素质的高职院校教师职业能力构成与培养[J].商情,2019,(41):251.
- [3]张幼春.陶行知职业教育思想视域下的教师“双师”素质培养研究[J].高教学刊,2019,(19):169-170.
- [4]张少华,梁悦.高职院校“双师”素质提升的校企协同机制探析[J].济南职业学院学报,2019,(2):10-13.

课题名称:基于教师评价激励理论的高职院校“双师型”教师队伍建设实践研究;课题编号:SZJYB19-143

收稿日期:2020年1月9日。