

浅析基于校企合作下的高职“双师型”教师队伍建设

刘常春, 张晓丹

(广东轻工职业技术学院, 广东 广州 510000)

[摘要] 近年来,我国逐渐实施了校企合作的办学模式,这种模式是“人才兴校”的重要举措,有利于促进高职院校与企业之间形成“产学研用”的合作共赢模式,在这种背景下,逐渐开展“双师型”教育模式已经成为时代发展的主流趋势,也是实行上述目标的总抓手。从当前的发展情况来看,“双师型”教学模式已经取得一些成果,但仍然存在问题。分析校企合作背景下高职“双师型”教师队伍存在的不足,针对性给予相关指导建议,对高职院校“双师型”教学过程中教师队伍的建设具有重要意义。

[关键词] 校企合作;“双师型”教师队伍;高职院校

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2021)45-0194-02

对于职业教育的发展,采用的校企合作方式是主要的发展道路,在国外的校企合作中,逐渐趋于稳定的状态,其中比较具有代表性的是德国实行的“二元制”模式。对于我国校企合作模式而言,其发展历程较晚,仍然处于初级阶段。近年来,由于经济不断发展,这种模式逐渐被提上日程,虽然我国仍处于探索阶段,但在职业教育发展的过程中,战略布局促进了高职院校校企合作模式快速推进,迎来了良好的发展机遇。与普通院校相比,高职院校主要以培养专业技术人才为主,这实际要求教师不仅需要具备扎实的理论基础知识,还需要具备良好的科研能力以及实际操作能力。因此,“双师型”教师队伍的发展就显得极为重要,能够为培养新的青年才俊贡献力量。基于此,本文的研究具有较高的社会实践价值,其发展意义重大。

一、“双师型”教师概述

在西方发达国家的高职教师认证体系中,“双师型”主要是通过校企合作实践过程中逐渐发展而来。但在实践中,这种模式的教师除了需要具备较高的专业素养之外,对于技术的实践能力要求也非常高。通常来说,“双师型”不仅需要相关讲师拥有专业技术资格,还需要具备实践能力的配套资格,只有这样,才能不断强化学生学以致用^[1]。在当前的高职院校发展过程中,教师需要具备双证要求,而这些要求具有以下几方面的内涵:一是“双师型”教师需要扮演好合格的教师角色,其需要教师具备专业素养和职业道德,对高职院校的学生心理需要准确把握,群体教学能力以及科研能力等方面比较突出;二是对于“双师型”教师而言,实操能力是最基本的要求,能够快速有效地对企业的生产流程有所掌握,同时需要具备优良的市场经济发展洞察能力以及市场交际能力。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设面临的问题

(一) 教师准入通道不成熟

针对这一问题,主要体现在以下几个方面:一是缺乏统一的准入标准。从当前的高职院校与其他普通院校相比之下,对于教师的准入情况几乎没有区别,即要求相关学科的教师资格证以外,便是学历要求。在这种背景下,当前的高职院校在教师招聘的过程中,主要以应届生招聘来源为主,这就难以为企业引进具备丰厚的实践经验和专业的技术人才。二是教师选聘的途径单一,缺乏灵活性。对于教师的招聘而言,主要通过考试选拔的方式,这种方式容易引起以下问题:首先,对于地方教师招聘,主要招聘形式以笔试为主,且这种考试的形式比较单一,缺乏灵活性以及实践操作性,这会引起部分具备丰富的实践经验和专业技能的人才被拒之门外,导致招聘人才结构不合理。其次,主要集中在地域差异上,主要表现为很多西部相对落后的地区在教师招聘过程中,报名人数与实际开考比例达不到相关要求,导致部门具备较强专业素养的专业人才无法通过考试进入高职院校的教师行列。最后,受办学自主权较小、教师编制少等因素影响,高职院校人才引进的限制条件较多。

(二) 教师培养体系不完善

针对教师培养体系不完善的问题,其主要表现为以下几个方面:一是教师实践制度不完善。从我国大力倡导职业发展教育以后,高职院校的学生数量逐年增加,加重了相关教师的授课任务,但对于学校而言,有效安排教师参与实践培训的机会几乎可以忽略,导致实施困难不断增加。二是针对教师而言,其自身的思维未得到有效转变,针对企业的实践能力的认识培养方面严重缺乏,不能充分重视企业的实践价值培养,甚至

很多教师仅局限于自身的职称晋升,对于主观意愿方面就显得极为欠缺。三是教师的企业实践措施不配套。对于教师未能有效参与企业的实践培训,其背后的原因中经费以及相关教师队伍的欠缺是不可忽视的问题,同时,校企合作主要流于形式,难以为相关教师提供扎实的实践岗位也是主要问题。

(三) 教师激励机制不完善

从当前高职院校与普通院校的科研发展相比之下,其获得的理论科研资金存在较大差异,甚至与企业的相关技师以及工程师相比,在应用型项目上获得的资金支持也存在明显的不足。由于缺乏资金的支持,高职院校中的教师激励制度严重跟不上发展的要求,使得教师无法全身心地投入教研工作中^[2]。除此之外,对于当前的高职院校在教师的职称评定的过程中,主要的评定标准一般以教师具备的专业知识和学习能力为主,通常发表论文以及科研获奖等都是重要的衡量指标,对职称的评定过度依赖学历以及论文的发表情况,而对实践能力就显得极为欠缺。同时,对于“双师型”的综合素质也未纳入相关衡量标准中,这些因素实际是阻碍“双师型”教师队伍健康发展的重要因素。

三、基于校企合作模式下高职院校“双师型”教师队伍建设的建议

(一) 制订统一的高职教师行业准入标准

对于“双师型”的构建,需要建立符合标准的统一资格审评,这个标准不仅需要涵盖教师的相关理论基础,还需对实际操作能力进行全面考核。而此标准的制订,需要注重教师的实际教学能力以及实践能力,适当减轻教师对理论文章以及科研成果的指标要求。对于比较规范的评价机制而言,能够使符合资格评审条件的教师可以及时融入“双师型”教师队伍中,不断扩大教师队伍。除此之外,可以不断强化对德国以及美国等职业教育的学习,对当前“双师型”教师资格终身制进行有效破除,采用灵活的评价机制,加强定期开展评审,进而对教师的业务素质提高进行有效鞭策。

(二) 多维度加强教师培养

在国家层面,需要做好顶层设计,强化系统规划,不断通过制度的形式来规范教师的实践锻炼,可以通过省级层面,成立专门的高职教师工作处或者发展中心,进而制订符合标准的教师培养体系。对于校企合作方面,需要针对企业以及学院之间设立对接工作站,适当给予相关的政策和资金支持,不断通过该平台将理论和实践有机结合,充分调动教师与企业相融合,全面提高专业操作技能。

(三) 校企合作共建稳固的兼职教师队伍

国家需要出台扶持政策,助力校企组建兼职教师人才库。促进双方有效配合,满足企业选拔专业技术人才的需要,实施相关的激励措施,以鼓励和引导的方式强化专业人才承担学校的教学活动以及科研研发,使企业和高职院校同步考核,实行优胜劣汰的考核机制,不断提高师资水平。

(四) 校企协作健全“双师型”教师的评价体系

在校企合作的过程中,需要不断对符合标准的评价体系进行探索,比如,可以从校方和企方联合考核的方式进行考评。在学校角度上,可以从教研水平以及教师德行方面入手,而对于企业而言,可以从实际操作能力等相关专业对教师进行全面、高效的综合性评价。学校再结合两个方面进行分析,针对性分配任务,进而对教师全方位考察,得出最终的考察结果。

(五) 强化产学研结合

对于产学研结合的方式而言,首先,需要稳固校企合作模式。对于高职院校而言,需要设立专业的对接机构与企业进行对接,主要负责与企业联系,逐渐寻求新的校企合作模式,不断为“双师型”提供便利。其次,强化校企合作模式的项目协同。高职院校可以通过强化与企业之间的合作,不断引入相关项目,全面掌握最新的相关技术,对于自己所掌握的新理论和技术及时向企业反馈,不断为企业提供技术支撑^[3]。与此同时,高职院校需要及时对不同阶段的专业人才需求进行全面了解,针对性调整相关课程以及主要采用的人才培养模式。最后,强化校企合作基地建设。高职院校需要抓住国家的政策支持机遇,进而强化队伍建设,且在条件允许的条件下,加强校企合作基地的建立。

四、结语

研究校企合作下的高职“双师型”教师队伍建设,通过分析高职院校在构建“双师型”教师队伍时存在的主要问题,针对性予以相关解决措施,强化校企合作模式的构建,满足高职院校人才培养的需求,促进高职院校良性发展,不断向社会培养专业技术人才,从而促进社会经济的发展。

参考文献:

- [1]韩晓.基于校企合作的高职“双师型”教师队伍建设研究与实践[J].作家天地,2020(16):75-76.
- [2]崔联合,蔡玲玲,刘刚.校企合作视阈下高职院校“双师型”教师队伍建设[J].石家庄职业技术学院学报,2019,31(4):24-27.
- [3]戴朝晖.校企合作视角下高职院校“双师型”教师队伍建设路径探究[J].智库时代,2019(9):137-138.

◎编辑 栗国花