

高职院校“双师双能型”师资队伍建设的策略研究

钟卫连 刘时英

(怀化职业技术学院 湖南怀化 418000)

摘要:高职院校是为社会输出应用型人才的主要阵地,教师是院校人才培养的关键,教师团队的素质会对高职院校的办学能力以及人才培养的水平有着直接影响,在教育改革不断深化的背景下,高职院校应加强双师双能型队伍的建设。但是就目前高职院校师资力量调查中发展,存在师资队伍结构不合理、质量不高、专业理论知识强但实践能力不足等问题,这些都对教学实践的质量起到重要的影响。文章分析了当前高职院校双师双能型师资队伍存在的问题,并提出了促进双师双能型教师成长的策略。

关键词:高职院校;双师双能;师资队伍;培养

一、高职院校双师双能型师资队伍存在的问题

(一) 缺乏先进的师资引进机制

构建双师双能型的师资队伍,一个是通过校企合作在内部对专业教师进行培养,二是根据院校发展需要和要求标准对外招聘,三是聘请他校或企业中的优秀兼职教师。双师双能型的教师需要具备较高的理论+实践能力,进行内部培养虽然能降低成本,但是培训资源并不全面,特别是长期在一线工作的经验,无法在短时间内就能培训成功,因此这样培养出来的教师质量也无法保证。对外招聘的方式能够为高职院校融入新鲜的血液,但是双师双能型人才在市场需求量非常大,且人才引进的成本较高,因此并不适合院校长久发展。兼职招聘方面,虽然能够在一定程度上弥补院校教师数量,但是由于是兼职,很多教师不会投入更多的精力在其中。这些传统的师资力量引进渠道虽然能够为院校教师队伍建设起到帮助作用,但是并没有达到国际要求标准。

(二) 教师队伍的结构不合理

随着国家对高职院校双师双能型队伍建设的重视,提出了一系列的教师合格标准和优秀标准,但是在一些经济不发达的地区,人才严重缺乏的现象给高职院校带来了较大的压力。很多院校中所拥有的双师双能型教师的数量并没有达到国家要求的标准,教师构成比例不合理。同时双师双能型教师与学生之间的比例过大,也在很大程度上制约了高职院校的发展。

(三) 缺乏完善的保障和激励机制

当前针对双师双能型教师并没有充分的理论研究和实践应用研究,还没有构建出系统化的制度体系,相应的与其相适应的政策法规也并不完善。另外双师双能型教师的专业能力以及教学方式与一般教师不同,但是在考核评价中,很多高职院校仍然按照对一般教师的评价标准,并没有关注到其在教师队伍中的重要价值。由于缺乏完善的激励机制,使得双师双能型教师感觉不被重视,不仅不利于教师的成长和工作积极性,同时也对校企合作的进度造成一定的影响。

二、推动双师双能型师资队伍建设的策略

(一) 拓宽师资队伍建设的渠道

高职院校人才培养是对接社会岗位的需求,学生就业问题会受市场经济变化的影响。因此院校需要主动对教师队伍进行换血,积极引进具有行业经验、具备专业资格以及实践操作能力强的人才,并通过特殊政策促进双师双能型教师队伍质量的提升。在实际操作中,高职院校可以加强与行业、企业的沟通并达成长期合作,通过鉴定协议等,各自明确自身的职责。学校定期邀请企业优秀人才、技术专家等来校指导实践课程,并就学科领域开展相关讲座,帮助高职院校校内师生及时了解市场的动态,培养学生创新实践的能力。另外高职院校也可以通过专业协会,与不同的院校进行合作,通过互聘的方式降低教育人员的成本。最后为了推动职

业教育更进一步的发展,教育部门应积极建设双师双能型教师资源共享网络,教师可以将自身简历上传到自己的专栏当中,也可以上传各种教学资源,便于不同学校教师之间的交流和互助。

(二) 构建科学的培养体系

首先,高职院校应制定科学的培养计划,把各个领域的双师双能型教师与各专业学生培养的目标紧密结合起来,然后根据实际制定出培养计划,与企业中已经脱产但具备优秀实践经验的教师实现统一的培训,通过校企合作,提高教师理论与实践能力的提升。其次在培养目标上,学校制定出总培养目标,教师应自觉制定出阶段性目标,保证培训质量的提升,同时还应针对培训制定相关的考核制度,通过科学的考核指标去设定指标的权重。最后学校应每年进行一次理论+实践的双向考评,校企双方共同承担考评主体,通过多元化的评价方式,保证考核的公平性。

(三) 健全保障机制与激励机制

保障体系的建立是指关于教师培训、认证以及管理为一体的制度。技能型人才的培养,需要教师带领学生进入事业单位、企业单位或实践基地进行实践,科学的制度能够促进对教师队伍管理的规范性。激励制度是为了更好的激发教师的动机,使其能够朝着校企所期望的目标发展。高职院校激励制度的建立,需要对教师的教学、科研成果等给与奖励;设置各类科研经费专项管理;针对拥有国外专业实践经验的、有国外技术进修的教师,制定相关的优惠政策等等,通过各种方式为双师双能型师资队伍的建设发展增加动力。

总结:

教师是高职院校中重要的资源,对提升院校实力和教学质量起到重要作用,在未来发展中,高职院校应加强双师双能型师资队伍建设的重视度,全面分析自身存在的师资基础薄弱的问题,完善师资队伍的结构,调整人才引进的策略,创新人才评价机制,不断推进双师双能型师资队伍建设的不断发展。

参考文献:

- [1]周瑜.“一带一路”背景下高职院校“双师双能”师资队伍建设的策略[J].科技经济导刊,2019,27(21):136+185.
- [2]王悦,王清江.高职“双师双能型”师资队伍建设的策略与实践[J].教育现代化,2019,6(01):64-66.
- [3]赵田英.民办应用型本科院校“双师双能型”师资队伍建设的策略[J].广西大学,2016.

【基金项目】怀化职业技术学院 2019 年院级教研教改课题阶段性成果,立项号:YJ19024)

【作者简介】钟卫连(1984.1--),女,湖南益阳人,副教授,高级工程师,硕士,怀化职业技术学院应用电子技术教研室教师,研究方向:智能控制,高职教研