

产教融合背景下高职双师型教师队伍建设路径分析

文 璠

(恩施职业技术学院, 湖北 恩施 445000)

摘要:“双师型”教师队伍是高职院校实现内涵式发展的主要力量,是提升人才培养质量的根本保证,也是高职院校核心竞争力的重要表现。随着经济社会发展转型升级,现阶段我国高等职业教育已经从规模扩张过渡到内涵建设提升的新阶段,产教融合作为新时代高等职业教育改革发展的重要方向,是“双师型”教师队伍建设的必由之路。可以说,产教融合实现了教育链、产业链、人才链和创新链的有机融合,为高等职业教育有效响应经济社会发展模式转型升级提供了现实保障。本文就产教融合背景下高职双师型教师队伍建设路径展开论述,阐述产教融合背景下建设双师型教师队伍的必要性,分析现阶段高职双师型教师队伍建设中存在的问题,提出具体的解决策略,仅供参考。

关键词: 产教融合; 高职教学; 双师型队伍; 建设路径

产教融合背景下,教育部门对教师能力提出了更高要求,只有具备扎实的理论基础,且能适应企业发展需求的教师才能更好地胜任高职教育重任。可以说,提高教师的综合能力能够为当代高职教育注入鲜活的动力,也能有效弥补当前职业院校师资力量参差不齐这一弊端,在此基础上,打造“双师型”队伍刻不容缓,同时也能使企业优质资源向学校转移。在新的时代背景下,高职院校要重视双师型队伍建设,强化师资力量,为教育工作的开展搭建桥梁。

一、产教融合背景下建设双师型教师队伍的必要性

(一) 促进校企深度融合,提高教师素质

双师型教师队伍的构建,有利于促进校企深度融合,实现校企资源的高度整合的同时,转变传统的工作模式。此外,作为校企双方合作的“润滑剂”,教师亦是学生发展路上的指明灯,双师型队伍不仅凸显了职业教育的核心内涵,而且有助于产教融合项目的深入开展。

从双师型队伍建设要求来看,其不仅要掌握专业的理论知识,同时也要有丰富的实践经验。双师型队伍建设过程中,企业与学校教师双向交流,这种情况下能够使学校教师明确自身的不足之出,吸收先进的教学理念,提高自身的专业能力与职业素养。

(二) 吸引优质企业,构建新时期产教融合项目

双师型队伍建设不是短时间内就能一蹴而就的,需要长期的摸索与实践,这就需要高职院校对教师教学能力有更为客观的认识。同时,加强该队伍建设也能吸引更多企业投资,能够拓宽高职院校的融资渠道。

从另一个角度来看,企业具有雄厚的资金基础,同时也有多种技术,能够为双师型队伍建设提供基地,这种情况下有利于融合校企资源,也能吸引优秀企业到校投资产教融合项目,并依托互联网技术的优势,不断开发多种形式的教学资源,从而实现校企合作利益最大化。

(三) 促进院校教育和企业发展的深度融合,提升育人实效

双师型教师游走于学校和企业之间,有利于促进校企文化的融合,在校园内形成一种良好的学习氛围,促进师生共同发展。

在新的时代背景下,开展校企合作能够深度融合企业文化与校园文化,形成文化育人氛围,提升育人实效。

二、高职双师型教师队伍建设现状

(一) 双师型队伍培养过于形式化

现阶段一些高职院校未将教师团队建设放到突出位置,未联系企业的实际要求,这种情况下使双师型队伍建设陷入困境。还有一些学校对双师型教师的理解为:具有双证书的教师,或者有一些企业实习经验的教师。从这一层面来看,双师型队伍的选拔门槛比较低,且评价标准也比较宽松,不利于教师的专业化发展。这种情况下培养的教师空有理论知识,没有很强的实践能力。

此外,还有一些学校虽然将产教融合作为发展目标,但在双师型队伍建设过程中,并未与企业进行深度融合,使得教师素质参差不齐。

(二) 缺乏良好的管理机制

现阶段部分院校在教师招聘过程中更加注重教师对理论知识的掌握情况,这种情况下筛选出的教师不具备很强的实践能力,也不适应当代社会的综合发展。

从培训制度来看,部分学校职前培训缺乏,且多数为刚毕业的大学生,工作经验不足,这种情况下教师质量得不到保证。此外,还有一些院校虽注重职前培训,但培训内容多为理论方面的,实践性不强,给高职院校双师型队伍建设带来了许多难题。

(三) 评价与激励机制存在断点

科学、多元化的激励机制能够充分调动教师的工作积极性,使其在日后教学工作中仍然保持一颗“谦虚”之心。

目前来看,高职院校双师型队伍建设过程中未完善评价与激励机制,这种情况下导致教师动力不足,同时也从一定程度上限制了学生的个性化发展。

其次,还有部分学校在教师评价体系制定过程中仅注重教师理论知识评价,并以这些内容作为教师等级评价的标准。从职称晋升、项目申报情况来看,部分高职院校也未向双师型教师倾斜,这种情况下容易消磨教师的耐心,也不利于其进行教研工作。

此外,部分职业院校虽设置了一系列评价机制,但分层效果不明显,缺乏分层分类激励,这种情况也容易使兼职教师在学校被边缘化。

(四) 双师型教师队伍结构过于死板

目前来看,部分高职院校在双师型队伍建设过程中将重心放到了全职教师专业能力的提升方面,弱化了兼职教师的地位。与此同时,部分院校未与企业建立合作关系,这种情况下导致兼职教师数量严重匮乏,久而久之双师型队伍容易失衡。

从另一个角度来看,双师型队伍培养过程中,高端领军人才比较少,教师普遍存在学历低、科研能力不强等问题,这种情况下教师的专业能力得不到保障,也不利于其专业化发展。

三、产教融合背景下高职双师型教师队伍建设具体路径

(一) 注重校企合作,建立师资交流平台

在新的时代背景下,高职院校要将校企合作放到关键位置,

同时还要依托互联网之便构建教师交流平台,促进企业专家与学校教师深度交流。

其次,学校要聘请企业专家为学校教师做专业培训,帮助教师深化对理论知识的理解,同时也能衔接实践,促进其专业能力提升。当然,政府也要适当增加高校双师型队伍培训资金,缓解双师型队伍培训的资金压力。

再次,企业要转变人才培养观念,向高职院校广“撒网”,引领高校教师深入企业环境实习,并与企业工匠深度交流,为企业提供更多的理论知识。通过以上方式不断深化校企合作,促进双方共同发展。

最后,企业也可在高职院校内建立实训基地,将企业人才与技术输入到高职院校,加快职业院校教育改革的步伐,也能缩短双师型队伍的建设周期。

(二) 完善培养制度,构建校企利益共同体

双师型队伍的建设需完善教师培训制度,通过这种方式构建利益共同体。首先,高职院校要完善招聘制度,转变以往的招聘理念,引入新的考评机制(注重理实双向考核)。当然,相关院校也可鼓励教师在职前深入企业实习,在企业文化的熏陶下掌握更多的实训技巧,逐步提高其职业素养,促进教师的专业化成长。

其次,完善教师入职培训制度,针对不同专业制定有针对性的标准,实施分层分类培训,全面提高教师的专业能力,也为高职院校教师团队建设奠定基础。

最后,完善教师职后培训制度,一般在教任职一到两年内,在其已经适应教学环境的基础上进行培训,鼓励其创新,学习最新的知识,更新自己的知识库。这一过程可由校企双方合作完成,采用校企共同培养的方式,构建校企利益共同体,促进教师全面发展。

(三) 完善激励机制,提高教师积极性

激励具有正向引导作用,其作用于教师的心理,高度契合职业教师心理诉求,能够使其在日后教学与工作中都能时刻饱含热情,从而推动我国职业教育事业的蓬勃发展。

为此,在新的时代背景下,高职院校要完善激励机制,在此过程中,地方政府要立足高职院校办学本质,充分发挥自身主导作用,对原有的双师型教师队伍进行优化,对优秀教师给予一定物质奖励,并进行编制、评职称等政策倾斜,鼓励更多教师参与到双师型队伍建设中。

其次,高职院校要拓宽融资渠道,与企业、当地政府建立良好的合作关系,并为“双师型”队伍建设提供一定的资金支持(主要包括教师培训费用、优秀教师物质激励费用、企业顶岗实习费用、实训基地建设费用)。

此外,政府要重新审视在双师型队伍建设中的主导地位,设立专门的教师培训部门,将自己的权力进行分配,转变“政府主导,院校、企业辅助”的培训结构。

在此过程中,相关院校还要进一步优化双师型队伍评价机制,注重教师理论与实践能力的提升,并将教师实践能力作为其晋升的重要评选依据。此外,在一些重点项目申请上,学校可适当向双师型教师队伍倾斜。

(四) 拓宽选拔渠道,优化双师队伍结构

在新的时代背景下,高职院校要拓宽教师选拔渠道,要为一些理论知识不是很扎实,但实践能力比较强的教师开放绿色通道。

当然,高职院校也要为企业专家发放“绿色通行证”,鼓励其参与教师指导工作,为其提供专业性的指导,促进其能力提升。

其次,高职院校还要开展调研工作,在招聘教师之前,先对区域内的主导产业的人才需求进行调研,在此基础上优化课程体系,调整教师招聘的计划。

此外,校内教师也要学习多种实践知识,到企业挂职锻炼,了解企业的发展特征,将企业文化熔铸入自己的脑海中,并将其传播给学生,从根本上提高教学质量。此外,高职院校也要将企业优秀员工引入学校,通过这种方式壮大校内兼职教师队伍,优化双师队伍结构。

(五) 秉持服务至上,调整服务架构

新时期高职院校双师型队伍建设要以提高人才的服务理念为基础,提升产教融合实效。在此过程中,高职院校可评选优秀教师,企业可以将具有“匠心精神”的员工推送入高职院校,并由校企双方教师建立“双师工作室”,共同讨论双师型队伍建设路径。

其次,双师型队伍还要提高自身的服务理念,以为学生服务为宗旨,不断探索新的教学方法,为学生提供多元化的学习路径,拓宽其思维模式。

从另一个角度来看,“双师型工作室”是校企双方共同建设的,不仅融合了双方的资源,而且也节约了建设成本。通过以上方式提升产教融合实效,使更多教师扎根于高职教育的土壤中。

(六) 加强教师培训,提升教学能力

首先,职业院校要加强对专业教师培训力度,根据现阶段教师职业素养、专业能力开展多种形式的培训互动,并通过教研、专家讲座、线上培训等途径,拓宽其知识视野的同时,完善知识框架,为后续教学工作的高质量开展铺路。

为了进一步加强教师的实践教学水平,职业院校可以与企业开展多种形式的交流学习活动,将教师定期、分批次送到企业进行实训,提升实践经验的同时,掌握护理的最新理念及相关实践知识,并在日后教学中有针对性地传授于学生,从而开创师生共进步、同发展的新局面。

四、结语

产教融合背景下,高职院校在构建“双师型”教师队伍时要立足教育本质,把握时代发展内涵,将“跨界性”“双主体”等特点有效融入到教师日常工作、教学中,并创设多种形式的工作情境,唤醒教师工作热情。在此过程中,高职院校还要加强与企业的合作,依托互联网技术搭建师资交流平台,通过线上交流会,线下培训等形式提高教师职业素养。不仅如此,在日后教师队伍构建过程中,高职院校和企业还要共同制定激励政策,提高教师工作积极性的同时,全面提高教师素质,促进其专业能力的全面发展。

参考文献:

- [1] 黄志远,刘竞锴.高职院校“双师型”教师队伍建设的现实困境与路径选择[J].河北职业教育,2018,2(5):101-103.
- [2] 李丹.高质量职业教育呼唤“双师型”教师[N].中国煤炭报,2019-04-04(003).