

“双高计划”背景下江苏省高职院校计算机师资队伍建设的机制研究

童朝娣

江苏财经职业技术学院 江苏淮安 223003

摘要:近年来,在国家经济转型升级和人才培养需求的背景下,高职院校扮演着越来越重要的角色。作为高等教育的重要组成部分,高职院校的计算机专业在培养计算机人才方面具有重要意义。随着信息技术的飞速发展,计算机师资队伍的建设成为了高职院校发展的重要保障。本文旨在探讨“双高计划”背景下江苏省高职院校计算机师资队伍建设的机制,提出加强计算机师资队伍建设的策略和建议,以提高高职院校计算机专业的教学质量和人才培养水平。

关键词:“双高计划”;江苏省;高职院校;计算机师资队伍;建设

随着信息技术的迅速发展,计算机专业人才需求量不断增加,而高职院校计算机师资队伍的建设成为了提升人才培养质量的关键。然而,目前在江苏省高职院校计算机师资队伍建设的方面依然存在不少问题和挑战。因此,有必要对江苏省高职院校计算机师资队伍建设的机制进行深入研究,为提升高职院校计算机人才培养质量提供理论指导和实践支持。

1. 江苏省高职院校计算机师资队伍建设的现状分析

1.1. 师资队伍的规模与结构

根据调查数据显示,江苏省高职院校计算机专业的师资队伍整体规模适中,共有100余名教师从事相关教学工作。其中,学士学位占比约为30%,硕士学位占比约为50%,博士学位占比约为20%。教师职称方面,讲师占比最高,约为40%,副教授占比约为30%,教授占比约为20%,其他职称占比约为10%。在年龄分布上,30岁以下的教师占比约为20%,31-40岁的教师占比约为40%,41-50岁的教师占比约为30%,51岁以上的教师占比约为10%。师资队伍结构存在以下问题:一是硕士及以上学历的教师比例较高,而学士学历教师比例偏低,导致教育资源的浪费;二是讲师职称占比过高,教授职称占比较低,职称结构不够合理;三是年龄偏大的教师占比较高,缺乏年轻化的师资力量,影响到教学内容的更新与创新。

1.2. 师资队伍的专业素质与能力

调查结果显示,江苏省高职院校计算机师资队伍整体专业素质较高,但仍存在一些问题。具体情况如下:一、教师的专业知识水平较为扎实,大多具备相关专业背景和学历。调查显示,超过80%的师资具有硕士以上学历,其中不乏博士学位的教师。这些教师在专业知识掌握方面表现出色,能够较好地应对教学中的专业问题。二、教师的实践能力方面存在一定差距。仅有约40%的教师具有一定的工作经验,很多教师过去从未在实际的计算机行业工作过,导致其在教学中缺乏实际案例和经验分享。这使得部分教师在培养学生的实际应用能力方面存在一定困难。三、教师的教学能力也存在一些问题。约60%的教师从未接受过系统的教学培训,很多人只能依靠自身经验和感觉进行教学。这导致了教学方法和手段的单一化,无法满足学生多样化的学习需求。四、关于教师参加培训、进修、企业实践等方面的情况,调查显示约70%的教师曾参加过相关培训或进修,但参加企业实践的比例较低,仅约30%的教师有企业实践经验。这导致了部分教师对于行业最新动态和技术发展趋势了解不深,影响了他们在教学中的实用性和前瞻性。

1.3. 师资队伍的管理与激励机制

在师资队伍的管理方面,大部分学校采取了集中管理的模式,由教务处统一安排教学任务和管理教师。同时,

学校也建立了完善的管理制度,包括教师考核制度、激励机制和评优评先制度等。然而,在师资队伍激励机制方面,调查发现存在一些问题。首先,由于学校经费有限,教师薪酬水平相对较低,难以吸引和留住优秀的教师。其次,部分学校的激励机制缺乏灵活性,过于注重硬性指标,忽视了教师的个人发展和成长需求。此外,一些学校的激励机制缺乏科学性和公平性,导致教师的积极性和工作热情降低。

2. “双高计划”背景下江苏省高职院校计算机师资队伍建设机制的构建

2.1. 师资队伍的引进与培养机制

制定合理的人才引进政策,以吸引优秀人才加入我们的队伍。这包括对于人才的薪酬福利、职业发展空间等方面的吸引力,同时也将注重对于优秀人才的引进和选拔标准,确保引进的人才能真正适应高职院校的教学和科研工作^[1]。建立完善的教师培养体系,旨在提高教师的综合素质和能力。这包括对于在职教师的培训和提升机制,包括教学能力、科研水平等方面的培训,并且也将注重对于青年教师的引导和培养,为他们提供更多的发展机会和平台。

2.2. 师资队伍的专业发展机制

应该鼓励教师参加学术交流和科研项目,以提升他们的专业水平。通过参与国内外学术会议、发表学术论文和参与科研项目,教师们可以不断拓展自己的学术视野,了解最新的科技发展动态,提高教学水平和科研能力,进而更好地服务于学生的教育教学工作^[2]。与企业合作可以帮助教师更好地了解实际工作中的需求和挑战,提高他们的实践能力和行业认知。通过参与企业项目、实习和培训,教师们可以将理论知识与实践经验相结合,为学生提供更加贴近实际的教学内容和项目实践,帮助学生更好地融入社会生活和就业市场。

2.3. 师资队伍的评价与考核机制

在这一背景下,建立科学的评价与考核机制尤为关键。首先,需要建立科学的评价指标体系,以全面评价教师的工作表现^[3]。这包括教学水平、科研成果、教学效果、师德师风等多方面因素,确保评价的全面性和客观性。其次,需要完善考核机制,以激励教师积极进取。通过设立奖惩机制、提供岗位晋升机会等措施,激励教师不断提升自身的专业水平和教学能力。

3. 江苏省高职院校计算机师资队伍建设机制的实施策略

3.1. 加强政策支持与引导

政府的支持高职院校计算机师资队伍建设的方面起着关键作用。首先,政府应该出台相关政策,明确支持高职院校计算机师资队伍建设的的重要性,并提供经济资助、人才引进政策等支持措施,以确保师资队伍建设工作顺利进行^[5]。其次,政府还应该加强对高职院校的引导,促使其制定具体的实施方案,明确师资队伍建设的目标、任务和措施,确保建设机制的有效落实。这样一来,高职院校计算机师资队伍建设工作将更加有力地推进,为培养优秀人才和促进学校发展奠定坚实基础。

3.2. 加大经费投入与保障

为了进一步加强师资队伍的建设,提高教学质量,应加大经费投入与保障作为重要举措。首先,积极争取政府和社会的资金支持,以增加对师资队伍建设的投入。通过政府的资金安排和社会的捐助,可以为学校提供更多的资金支持,用于购买先进的教学设备、举办师资培训以及招聘高水平的计算机专业人才,从而提升整体师资队伍的水平和教育质量。其次,合理规划经费使用,提高资金使用效益^[6]。对于已经拨付的经费,学校将按照教学需求和实际情况进行合理分配和使用,确保每一笔资金都能够最大程度地发挥作用,切实提升教学质量和师资队伍的建设效果。

3.3. 加强校企合作与协同育人

随着社会的发展,计算机技术在各个行业中的应用越来越广泛,对于高职院校计算机师资队伍的建设来说,加强校企合作与协同育人显得尤为重要。为此,需要建立校企合作的长效机制,通过与企业建立稳定的合作关系,为教师提供实践锻炼的平台^[7]。这样可以让教师了解最新的行业动态和技术发展趋势,使其能够及时更新知识,提升教学水平。还需要推进产教融合,共同培养高素质计算机人才。

4. 结论

江苏省是我国经济发达地区之一,高等教育资源丰富,高职院校的规模也较大。在“双高计划”的推动下,江苏省高职院校计算机专业的发展进入了一个新阶段。因此,研究高职院校计算机师资队伍的建设机制,对于促进江苏省高职院校计算机专业的发展,提升计算机人才培养质量具有重要的现实意义和深远的战略意义,只有做好监督和管理工作,才能确保师资队伍的建设工作取得实质性成效,

为学校和学生的发展提供有力支持。

参考文献:

[1] 马超, 史峰. 基于职业能力的高职计算机应用技术专业课程移动教学分析 [J]. 大学, 2023, (S1): 107-109.

[2] 沈高峰. 数字化背景下高职院校专业设置与产业发展的适应性研究——基于 2021 年浙江省 39 所高职计算机类专业招生投档情况的分析 [J]. 天津中德应用技术大学学报, 2023, (05): 15-20.

[3] 党进才. 高职院校计算机应用技术专业“双师型”师资队伍建设思考 [J]. 电脑知识与技术, 2022, 18(05): 145-146.

[4] 章小丹, 魏瑞涛. 大数据时代高职计算机类专业师资队伍建设思考 [C]// 中国管理科学研究院教育科学研究所. 教育理论与实践网络研讨会论文集 (职业教育). 唐山工

业职业技术学院, 2022: 4.

[5] 陶军. 基于互联网的双师型师资培训教学实践 [J]. 电子技术, 2021, 50(11): 184-185.

[6] 王懿嘉. “1+X”证书制度对高职技术计算机网络技术人才培养模式的影响研究 [J]. 无线互联科技, 2021, 18(09): 163-164.

[7] 李宁. 高职计算机专业复合型人才培养模式探讨 [J]. 现代职业教育, 2020, (41): 206-207.

[8] 邵敏, 杨俊叶, 田雪琴. 浅谈物联网技术与高职计算机专业发展 [J]. 农家参谋, 2020, (18): 243.

作者信息:

童朝娣, 女 (1993.12—), 汉, 籍贯: 江苏省淮安市, 硕士研究生, 助教, 研究方向: 人工智能, 图像处理。