

# “双高”背景下高职院校师资队伍建设的机制研究

聂智斌

南昌应用技术师范学院, 中国·江西 南昌 330108

**【摘要】** 师资队伍建设的各高等院校重点强调的项目, 是推进“双高计划”有效建设的关键。本文首先分析了“双高”背景下高职院校师资队伍建设的必要性, 其次发现存在职业教育理念较为陈旧、教师个人规划和院校发展难以契合、师资队伍培训缺位, 教学体系不完善等问题, 最后提出了明晰师资队伍培训定位与具体目标、创新师资队伍建设和管理理念、细化师资队伍的评价机制三方面高职院校师资队伍建设的策略。

**【关键词】** “双高”计划; 高职院校; 师资队伍; 建设机制

**【基金课题】** 江西省教育科学“十三五”规划 2020 年度重点课题, 编号 20ZD098。

## 引言

随着职业教育的发展, 高职院校的师资队伍能力也在逐步上升。在许多教学和培训目标中, “双高”是指高级管理人才和高级专业人才培养, 是现今职业教育最为有力的推动之一。在这一背景下, “双高”旨在建设高水准职业教育平台, 并通过多种形式融入教育发展。目前, 我国高等职业教育已经从量变走向质变, 从而建设一流的师资队伍, 提高高职院校人才培养质量。这不仅是高职院校完成质变的基础, 也是高职院校长足发展的关键因素。

### 1 “双高”背景下高职院校师资队伍建设的必要性

现阶段, 随着我国高等职业教育迅速发展, 高职教育已由规模建设过渡到内涵发展和高质量发展阶段。在“双高”背景下高职院校师资队伍建设的愈加重要。2019 年 12 月, 国家教育部、财政部联合印发了《关于实施中国特色高水平改制学校和专业建设计划的意见》, 提出要集中力量建设 50 所左右高水平高职学校和 150 个左右高水平专业群, 带动职业教育持续深化改革, 实现高质量发展。如何在当前社会建设“双高”职教课堂, 对于职业队伍发展具有重要时间意义。

一方面充分完善职业教育机制。职业教育高质量发展对我国高职院校提出新要求, 合理构建办学模式, 努力实行内涵式发展, 高素质教师队伍是院校发展的领路人和指导者, 是院校建设的关键支撑。高职院校师资队伍建设的提高教育体制机制、教育革新发展, 并充分发挥领头人效应, 建设更加现代化的高职院校。另一方面, 满足时代发展需求。高职院校应坚持以专业建设为基础, 加强教师队伍的优化配置。通过建立“团队建设”树立“服务学科建设, 促进队伍建设”的理念, 使职业教师的发展紧跟时代潮流, 造就高素质的教师队伍为职业教育增添活力。

### 2 “双高”背景下高职院校师资队伍建设的机制研究

#### 2.1 职业教育理念较为陈旧

教学科研作为高职院校建设师资队伍的主要保障, 是高职院校班办学以来发展的主要阵地。然而, 在高职教育队伍建设进程中, 由于高职院校领导人与管理人理念较为落后, 通常容易忽略教师队伍建设和重要性。而且在岗位的确定和人员分布上, 对于职业教师的职业化要求相对较低。同时, 高职院校部分教师还存在综合能力和知识储备能力较弱情况, 且对于职业教师队伍建设仍保留观望意见。

#### 2.2 教师个人规划和院校发展难以契合

现阶段, 高职院校大部分教师对于个人和院校的规划仍滞留在传统教育发展理念下, 对高职院校的办学方向和发展理念难以做到全方位理解, 造成教师的职业规划和院校不相配现象。从教师自身来看, 高职教师以期能够立足自身专业技能, 持续发展自己的教育水平, 以谋求卓越的发展平台和工作优待, 并体现其自己独特的职业价值。从院校层面来看, 校方期望成立一支优秀的

师资队伍, 进而为院校的办学特征和教学品牌提供一定支撑, 而这两者之间需要密切相关。总体而言, 在实际工作中, 教师的个人规划和院校发展模式难以有效配套, 难以在根基上提升办学质量, 这不利于高职院校持续稳定发展。

#### 2.3 师资队伍培训缺位, 教学体系不完善

高职院校教师参加相应知识培训是提高教师教学能力的重要举措, 通过参加专业化、系统化教学培训, 打破传统教学局限性, 有针对性的补足自身教学补足, 以此提升高职院校师资队伍教学实践能力与教学素质。但现阶段我国高职院校教师通常主要通过校内理论培训为主, 关于专业对口实践培训与国外进修机会相对很少。通过调查进一步发现, 近几年我国 30 所“双高计划”高职院校教师队伍参加国外培训与专业对口培训次数仅为 45 次。同时, 现有教师的国家培训基础、省市培训基础项目供给严重不足, 因此高职院校教师队伍的层次化培育、层次化发展、系统化推进形式尚不完善, 进而加剧了教师队伍教学结构不平衡, 不利于教学能力的提升, 更不利于“双高计划”的准确落地实施。此外, 高职院校教会培训标准的严重缺失, 绩效工作的不精准性, 致使培训结果与小姑难以得到有效评测, 培训质量难以得到具体控制。

#### 2.4 师资队伍评价方式匮乏, 评价制度单一

科学、专业、规范的高职院校师资培训评价机制对教师的教学能力、职业发展具有良好的导向促进作用。现阶段, 我国高职院校师资队伍评价和职称评测方式较为匮乏, 通常不同专业间仅采用同一套评价方式对其进行评价, 主要以“教学能力”与“科研成果”两项大指标为主, 其中, 还存在“重科研, 轻实践”、“教龄为主”的评价问题, 忽略了各专业的发展特点。在评价方式匮乏和评价标准一致的前提下, 高职院校教师队伍教学能力始终无法得到大幅提升, 部分教师逐步开始消极怠工, 降低其工作积极性。此种单一评价制度忽略了高职院校教师的教学情感投入程度, 严重打击了教师工作热情, 进而致使大部分高职院校教师在实践教学中出现倦怠、不上进的现实情况。

### 3 “双高”背景下高职院校师资队伍建设的策略

#### 3.1 明晰师资队伍培训定位与具体目标

就高职院校师资队伍专业建设而言, 院校主导者整体需要基于“工匠精神”的深刻意义, 通过创建多种教学方式, 以此培育一支爱岗、敬业、专注、创新、高校的师资队伍。在教学培训过程中, 首先要明晰师资队伍培训目标, 促使高职院校教师具备高专业性、高教学性的职业精神。基于此, 高职院校需要针对教师队伍建设, 制定全面化“双高”教师建设方案, 促进高职院校与社会企业进行合作, 加快产学研培训项目的开发。例如, 高职院校可以与知名企业深入合作共创教师培训基地, 通过制定完善的“师资教育目标+企业定位实践”的实习培训定位标准, 使教师队伍具备高端创新与专研意识, 并明晰师资队伍培训定位标准。

#### 3.2 创新师资队伍建设和管理理念

从本质来讲,“双高”教育不同于以往的传统师资队伍建设,这一教学模式的建设应立足现代职业教育体系,创建更加系统化的师资管理、师资培训与师资教学的工作模式,进而实现高职院校教师在教学能力、科研效果、工作理念等方面的最大化提升。第一,通过制定院校守则,强化师资队伍师德师风建设。以此更好规范高职院校师资队伍的道德培训,促使全校教师在道德规范、思想素质、教学服务方面得到提高。第二,积极鼓励高职院校实行在岗集体化培训,加大对在职教师的培养力度,构建以国家师资队伍为顶层设计、省级优秀师资队伍为架构,县乡级骨干教师为基础的“三角式”教育结构,从而提升高职院校师资队伍建设能力。第三,不断夯实高职教师教学基础能力,从教师的授课能力、辅导能力、信息技术运用能力等方面进行逐一优化,进一步提高高职教师的系统化教学能力,使高职院校师资队伍建设和管理得到最大化延伸发展。

### 3.3 细化师资队伍的评价机制

2019年,国家在《高等职业教育发展计划》中针对师资队伍具体提出,“要积极制定符合高职院校师资队伍建设的“双高”型教师评价标准,加快细化教师分类管理细则”。要想制定“双高”背景下的师资队伍发展评价机制,高职院校应该立足于各学科学习特点与教师实际教学能力相结合的方式,采用定量考核与定性评价相结合的教学形式,且不断改革现有管理制度,在教师职称评测、岗位选择等方面,打破现有传统评价桎梏,杜绝“资历、地位、辈分”等现象,进一步改变“重理论轻实践”的传统教学观念,形成以激励为核心,以教学实践能力为重点的教师评

价机制,激发高职院校教师工作积极性,增强其工作能力。

### 4 结论

综上所述,“双高”建设背景下高职院校师资队伍能够有效提升教学质量,进而实现高职院校持续稳定发展局面。“双高”背景下,高职院校在师资队伍建设和进程中,需要不断完善教师培训、管理与评价机制,创建类型多样、层次合理的师资队伍,进而加强高职院校内部师资保障体系建设,提升高职院校教师教学质量和水平,更好为社会培养高质量职业人才。

#### 参考文献:

[1]冯伟,孔煜.“双高计划”背景下江苏省高职院校体育师资队伍建设机制研究[J].职业技术教育,2020(23).

[2]韩海蛟.“双高计划”背景下高职院校教师队伍建设研究[J].今日财富,2020(17).

[3]程艳.“双高计划”建设视阈下高职院校高水平教师队伍建设路径探讨[J].广西教育,2020(23):3.

[4]吴显嵘.“双高计划”实施背景下高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].常州信息职业技术学院学报,2019,18(006):71-74.

[5]郭天平,陈友力.“双高计划”建设视域下高水平教师队伍建设管理培育机制研究[J].现代教育管理,2019(8).

[6]宋远红,奉友勤,侯益波,等.“双高”专业群规划背景下教师队伍建设[J].牡丹江教育学院学报,2020(12):3.

#### 作者简介:

聂智斌(1980.07.26—),男,汉族,江西樟树人,硕士,南昌应用技术师范学院讲师,研究方向:体育教育。

(上接186页)

可能的避免进入已经饱和的创业市场里。由此,可选择出最适合自己的创业模式。当前,适合民办高校大学生进行网络创业的模式主要有以下两种。其一,互联网技术模式。该模式是指利用互联网编程技术进行程序编写,从而通过销售、注册这些程序进行网络创业。大学生可以利用互联网技术制作网页来进行网络创业,通过优化网页搜索引擎增加网页使用量和点击量进行网络创业。其二,网页运营模式。大学生通过对网页设计内容和收入方案进行策划获得网络创业经济收益,并配套自身特色服务进一步为网络创业赢利。通过良好运营网站,得到一批忠实使用用户,拓展更大盈利空间,推动大学生网络创业态势向好。

### 3.2 培训网络创业相关知识和能力

民办高校要想对大学生进行全面的,实践效用强的网络创业教育,重点在于对学生创业准备、创业指导的培训<sup>[3]</sup>。具体而言,创业准备就是让学生做好即将创业的思想准备。即转变学生以往创业想法,培养创新思维和坚持不懈的精神品质,提升学生对于创业的热情。创业指导就是对创业流程的学习,并且培养学生诚信经营意识,为共建良好网络环境做出个人努力。例如,线上设立“高校网络创业论坛”,线下则建立培训基地。通过线上、线下两方面共同促进网络创业普及,让在校大学生掌握网络创业的指导、提供进修和实践机会。另外,安排网络创业行内成功人士,定期向学生传授该领域的成功创业经验。或者派遣网络技术研究人员到各网站论坛平台进行创业指导,强化大学生的网络创业能力,为网络创业行业良性发展奠定基础。

### 3.3 营造良好网络创业环境

在就业困难问题日益严重的背景下,政府亟需为民办高校大学生进行网络创业营造良好社会环境。大学生创业过程中涉及到的部门较多,因此,需要政府大力提倡多主体进行配合,帮助大学生解决创业过程中的难题。通过社会各方开辟“绿色通

道”,为大学生创业赢得更多支持与鼓励,以此吸引更多敢于尝试、富有良好精神品质的大学生进行网络创业。就目前创业形势来看,大学生在资金方面存在的问题依然很大,相关部门提供服务也未落实,而提到的这两点均是大学生创业时通过个人力量无法解决的问题。另外,政府还需大力提倡公平竞争,确保大学生在网络创业过程中感受到良好创业氛围。具体而言,相关部门不应该有意优待某个创业团体,将激励措施面向所有创业团队或者创业者,最关键的在于平等对待,快速办事,减少大学生网络创业压力。同时,设立面向所有大学生的创业资助项目,推行低息贷款甚至无息贷款等优惠措施,解决大学生网络创业中面临的资金难题。

### 4 结语

作为民办高校大学生,更应该明白创业过程中理论知识、实践能力、解决问题能力以及良好精神品质的重要性。大学生一旦决定网络创业,就应该利用课余时间充实自己、提升自己,以便能增大创业成功的可能性。随着提升自己过程中不断解决创业难题,并总结相应经验,民办高校大学生将在网络创业道路上一路长虹。

#### 参考文献:

[1]黄英,水岁寒,王美婷.民办高校大学生网络创业的优劣势分析[J].速读旬刊,2017.

[2]邢皓越,陈阳,周扬.浅析新形势下大学生网络创业的困境与对策[J].时代教育,2015(3):82-82.

[3]王妮娜.信息化时代大学生网络创业的问题与对策[J].数码世界,2020(4):216-216.

#### 作者简介:

刘一歌(1992.06.12—),女,回族,河南郑州人,英国埃克塞特大学研究生毕业,郑州科技学院助教,研究方向:公司金融。