

供给侧改革视角下独立院校的建设研究

——以“双师型”队伍建设为例

郭 睿

南昌大学共青学院 江西九江 332020

摘 要: 独立学院是民办高等院校的重要组成部分。为实现独立学院人才培养目标,“双师型”师资队伍的建设是重要保障和现实需要。基于供给侧改革,独立学院“双师型”教师队伍能力结构需要包括创新教学意识和熟练的专业技能;需要能够适应区域的均衡发展。本文基于独立院校双师型教师队伍现状,以供给侧改革为视角,进行了独立院校双师型队伍的建设研究。

关键词: 供给侧; 独立学院; “双师型”教师队伍; 建设

独立学院是具有中国特色,富有群众首创精神的办学模式。独立学院要想办出特色,提高办学质量,需要牢牢的结合社会对人才的需求,以及独立学院学生的特点。因此,独立学院的教育需要向供给端转型升级,落实有效的、创新的精准的教育供给,才能举办令人满意的教育。独立学院供给侧转型升级关键在于教师团队,院校是否具备双师型教师队伍对是否能够培养复合型素质人才影响甚大,而如何进行高素质、稳定且富有创造意识的教师队伍建设,是当前独立学院办学以及教育发展的重要课题。

1. 供给侧改革视角下“双师型”教师队伍的要求

1.1 必须具备扎实的教学能力,实现独立学院的人才培养目标

供给侧改革指的是从生产端和供给端着手,通过使生产得到解放的方式提升市场竞争力从而促进经济发展。习近平总书记提出:“在适度扩大总需求的同时,着力加强供给侧结构性改革,着力提高供给体系质量和效率。”供给侧结构性改革需要通过人力资本提升、技术进步、知识增长等要素对生产要素配置进行优化和推进,为社会创造新供给,满足企业新需求。对于独立学院的教育来说,需要培养学生的专业能力,同时也要促进学生的实践动手操作能力,为今后进入社会岗位提供教育服务,实现独立学院的升级和转型。在这个过程中,“双师型”教师队伍不可或缺,供给侧改革视角下要求教师队伍具备专业实践能力、专业理论基础知识教育能力、就业指导能力等。现阶段,各行各业大量引进了

新的技术,新的工艺和新的设备,这一社会发展无疑也为独立院校的教育提供了新的发展方向,同时也对教师的教育能力提出了新的要求。

1.2 应主动适应区域均衡发展,优化学生教育结构

通过调整区域结构和增加社会供应,能够促进区域经济增长,实现供给侧改革。独立院校作为民办高等院校的重要组成部分,与国民经济密切相关,必须适应地区发展需求,特别是在当前转型、重建地区发展道路的关键时刻,独立院校要做到均衡发展;并与地区的发展保持一致。在我省,由于部分地区的经济发展相对滞后,城镇化程度相对较差,使得部分地区和院校,存在教育资源紧缺的问题,对当地的独立院校发展和教育产生不利的影响。因此,“双师型”师资的培养必须因势利导,积极顺应地域特点,加强与地方发展的协调,促进区域学校供需均衡,实现独立院校与地方经济一体化发展。

1.3 应具备创新意识,推动教育与产业需求相适应

供给侧改革要抓住体制与技术的有机结合,主动发掘和培养新的增长点,不断地进行经济发展与转型。首先,独立院校的供给侧改革,是为了使学校的教学质量、教学效率、教学创新水平得到进一步的提升,使之适应独立教育人才培养目标和适应未来的发展要求。这就需要“双师型”的师资队伍在培养和提高学生的创新能力时,必须主动地对“新工艺、新产品、新技术”进行学习,提升自己的创新思维,从而在教学中不断体现。“双师型”的师资队伍在独立学院教

育中起到了很大的作用,而与之合作的企业更是为其创造了有力条件和舞台。在实际教学过程中,应结合教学案例、课堂实践,加强问题认识;增强学生动手实践的创造性思维;提高教学与实践研究的能力。其次,积极顺应“新组织,新模式,新业态”;依托“互联网+”教育环境,借助网络搭建“双师型”教师培训、教学、科研等的良好载体,有利于深化院校创新教学和经济发展。此外,积极与“新制度”相结合。随着我国经济体制的变革,我国应加速推进与独立本科院校相关制度和制度创新相适应的配套改革,为我国的经济改革注入新的活力。

2. 供给侧改革视角下独立学院“双师型”教师队伍建设现状

2.1 与独立学院人才教育和发展需求不符

2.1.1 “双师型”教师结构不规范、人数不足

首先,表现在独立学院双师型教师队伍的建设不足之处在于,人数不够且结构不规范、不合理。缺乏双师型教师队伍的独立学院,是制约独立学院人才教育发展的一个“瓶颈”。目前,很多民办院校、高职院校都存在着急需外聘师资的问题,导致了高校师资队伍建设的严重滞后。而师资队伍的结构不合理,主要表现在有经验的老教师人数偏低,青年教师人数偏多。

2.1.2 “双师型”教师缺乏职场训练

整体来说,独立学院教师的基础质量都挺好。但由于很多青年教师都是从学校毕业,直接进入了教学院校,导致教师们普遍缺乏职场训练,以至于在职业技能教学和实践操作经验上,无法向学生传达有效的教学。缺乏技术技能培训,缺少实习经历、实践性较差,不能把最新的技术运用到教学中去,必然会对将来的毕业生造成一定的影响,与社会的人才教育需求不符。

2.1.3 “双师型”师资队伍的总体质量有地域差别

由于地理环境和市场经济的不同,导致了不同地区的独立院校“双师型”师资资源分布与发展不均衡。再加上不同地区有着不同的文化背景,不同的工业化进程,教师培训质量不一、教学设施有差异等,使得教师也存在整体素质水平的差异。此外,高校科研氛围的差异也导致了不同地域的双师型师资队伍总体质量不一。

2.2 “双师型”教师管理制度不完善,影响了独立院校人才培养

2.2.1 缺乏健全的管理体制

目前,我国现有的人员配置制度导致了“双师型”师资的选聘受到一定的制约,致使“双师型”师资的比重很难满足国家的需求。每个地区的人力资源都是有限的,这也是为什么很多学校都要限制招聘人员的原因,从而导致部分院校难以及时引进专业教师,使得高校专业教师紧缺。

2.2.2 “双师型”教师资格认证制度缺失

“双师型”教师队伍的建设由教育部提出和倡导,但对于“双师型”的教师培养模式,以及双师型教师资格认证制度,有关部门没有给予完善。不仅如此,关于“双师型”的定义,在国家教育部的各种文件中也存在着差异。“双师型”的师资水平因区域差异而异。“双师型”的师资队伍目前尚无一个统一的规范,更无其相应的资质体系。由于缺乏合格的师资队伍证书,“双师型”的师资队伍很难达到完善,难以实现标准化的运作,而且由于缺乏相应的认证书,许多具有专业技能的人才也不能被称为“双师型”教师。

3. 供给侧改革视角下“双师型”教师队伍建设对策

3.1 构建“双师型”教师高效培养机制,保障教师质量

3.1.1 可通过开展各种形式的教学培训,以促进教师的双技能教学

双技能教学指的是教师,既需要具备理论知识教学,也需要具备专业实践技能教学。对高校而言,对教师队伍进行培训可分为三种形式,分别是国家骨干教师培训,校本培训,校企合作培训。首先,独立院校需要根据自身学校所具备的资源,按照教师的专业和特长,定期组织专业老师进行针对性的训练,并在业余活动中到相应的机构进行实习,以检验自身的知识和实际操作水平;要努力组建各学科的优秀师资队伍,积极开展新、旧的教师间的实习和新技术的交流,相互借鉴,共同提升教育质量。

3.1.2 提高企业对职教的认识,为教师在校外实习创造更多的机遇和环境

高校学生除了自主创业之外,普遍都会进入企业开展自己的职业生涯。因此为了培养更多更优质的企业工作人才,企业需要在人才培养的道路上提供一份力。加强对学生的认识,切实承担起相应的社会义务,积极营造“互利共赢”的高校教学管理方式。针对现代“双师型”教师队伍的建设,企业要自觉地建立起“教育费用共享”的观念,有效地减少人力资本的培训费用,为社会提供专业技能的人员提供服

务。要着眼长远,正确看待短期投资所产生的人才产出,正确认识教师能力的重要性,积极主动地支持“双师型”师资,建立促进产教融合的制度,并将其与学校的经营理念有机地结合起来,实现效益最大化;为教师在校企实习创造良好的就业环境,营造平等、互惠、互利的校企关系;合作双赢的发展模式,提升公司整体的竞争能力。

3.2 以“双师型”教师为主体,推进教师专业技能构建

3.2.1 注重提升双师型教师队伍的创造性和积极性

独立学院优质人才的培养,必须重视“双师型”师资队伍全面建设。“双师型”的师资队伍要加强专业知识,要主动参加各类企业的实习活动,要熟练运用现代技术,培养人文精神和品德修养。在我国当前的“供给侧”体制下,提高“双师型”师资队伍的工作热情,是高职教育教学的一个关键环节,同时也是提高高校学生的荣誉与使命感的一种途径。要重视师资队伍建设,加强师资队伍建设,注重教师创造性和积极性培训,并构建全面的人才质量评估机制,营造“双师型”师资队伍的工作与教学环境。马斯洛提出的“需求层次”理论认为,“双师型”的“双师”需要是能够充分调动他们的工作热情的。在物质上,要建立一套积极的、完善的、合理的薪酬制度、激励机制,以保证教师的需求。从精神需求上,要求教师树立职业自豪和荣誉感,以“以教书育人为己任,以培育社会主义的建设者、提升国家整体水平”为宗旨;作为人民教师,需要有信仰,忠实于教育,要重视“双师型”教师在能力构建中的主动性和创造性,进而将其带入到学生的教学活动中,培养优秀的学生,从而提高教师自信心。

3.2.2 “双师型”师资队伍的生

高层次的教师社会化能力既要有普遍性、可移植性,又要有前瞻、信息捕捉、成果转化、与实际交流的能力。构建和完善高校“双师型”师资的社会保障制度,为培养“双师型”教师队伍提供良好的社会保障。指导老师们和企业之间的联络、交流、参加企业的科研开发、参加职业技术培训、企业挂职培训等,这些都能够促进“双师型”的师资队伍建设。同时,作为高校培养学生的主要角色,需要强化教师教学责任感和服务社会的意识,积极看待教学科研与社会服务二者之间相互促进的关注,从而提升自己的实践技能。

3.3 推动“双师型”师资资源的合理分配,符合地方院校发展需求

立足于“以人为本”,准确掌握“四个均衡”,独立

学院发展“双师型”师资队伍,应突出机会,数量,结构,质量“四个均衡”。在“双师型”师资中,要根据地区的特点和高校教育的特点,对专职和兼职的师资进行适当的调配,保障教师具备充足的时间投入到教学实训、能力培训活动中,独立学院应确保教师职称和薪酬等方面的公平待遇;要重视地区“双师型”师资队伍均衡发展,促进地区经济发展模式的变革和科学技术的发展;确保“双师型”师资的地域均衡,所谓均衡,需要包括职称结构、年龄结构、学历结构、产业结构、类型结构、发展水平等方面的均衡建设,促进良性循环模式发展。

4. 结语

总之,“双师型”师资的培养是我国高职教育面临的重要课题。“双师型”师资队伍建设,既是独立本科教育适应新形势的先决条件和依据,又是新时代“双师型”师资队伍建设的必然要求。供给侧结构改革,就是要把握好“双师型”师资队伍的重点和难点,全面提升“双师型”师资队伍的综合能力,推动“双师型”师资队伍的平衡分配,使“双师型”师资队伍供给更加高质,高效和精准,从而促进现代化质量教育。

参考文献

- [1] 郭睿. 供给侧结构性改革视角高校双师型教师队伍信息化建设路径探析[J]. 中国新通信, 2021, 23(22): 122-123.
- [2] 陈映轶, 邓雅琼, 邓真浩, 杨钰, 魏韶锋. 独立学院校企合作模式下的双师型队伍建设研究[J]. 科技创新导报, 2020, 17(05): 201+203.
- [3] 刘清雪, 刘影. 基于校企合作的应用型独立院校“双师型”师资队伍建设研究[J]. 通讯世界, 2019, 26(09): 350-351.
- [4] 郑世珍. 民办高职院校“双师型”教师考评机制探究[J]. 广西教育, 2017(39): 81-82.
- [5] 时荣. 高职教育供给侧改革背景下“双师型”教师队伍的培养机制研究[J]. 中国培训, 2016(22): 249-250.
- [6] 李梦卿, 杨秋月. 供给侧结构性改革背景下的“双师型”教师队伍建设[J]. 教育与职业, 2016(14): 24-28.
- [7] 李旺昆. 论独立学院中双师型教师人才队伍建设[J]. 科技信息, 2013(06): 69.

基金项目: 江西省高校人文社会科学研究项目(项目批准号: JY19249)。