

校企合作模式下双师型师资队伍建设

葛红 王朝

(江苏护理职业学院 江苏淮安 223001)

摘要: 双师型师资队伍建设是高校在校企合作模式下需要教师具备基本的专业知识以及能力,同时还兼具双重职能,既教育职能以及社会职能。高校双师型师资队伍的建设,应当基于校企合作模式下,应用产学研融合模式提升教师的职业能力和水平,让高校能够在学校、企业以及社会的多方需求下,构建完善的双师型师资队伍。但当前校企合作的高校双师型师资队伍建设存在着合作基础欠缺牢固和保障等问题,同时也缺少科学的合作机制。对此,本文就校企合作模式下双师型师资队伍建设进行分析与探讨,以供相关人员参考。

关键词: 校企合作; 双师型; 师资队伍; 建设

引言: 随着国家经济的快速发展,职业教育院校的社会关注度不断提升,并且在近年来职业院校也为国家输送了众多优秀的人才。但随着市场环境的不变化,企业面临深化革新,这就为职业院校的学生培养工作带来严峻的挑战,并且相关的研究表明,高校毕业生的就业率呈现下降态势,而高校师资队伍也是导致高校教育受限的主要原因。师资队伍的建设作为高校教育工作的重要组成部分,高校应当加强与企业间的沟通交流,了解社会发展形势和企业用人需求,并实施“双师型”的师资模式,提升高校办学水平,从而为国家培养优秀应用型人才奠定坚实基础。在具体的工作中,高校应当明确双师型师资队伍建设过程中存在的问题,从而深入校企合作,提升双师型师资队伍的构建水平。

1 校企合作模式下双师型师资队伍建设存在的问题

当前校企合作模式下,双师型师资队伍建设存在了一些问题,主要体现在合作基础、合作机制、合作教育模式方面,对于此需要进行深入分析,具体体现在以下方面:

1.1 合作基础欠缺牢固

首先,在一些高校中,教师对双师型师资队伍建设的认知不够明确,并且校方也不能根据教师市场发展需求对教师进行相关的培训,同时也未能让教师针对专业目标进行规划,这就导致了校企合作模式下双师型师资队伍欠缺基础性建设。

其次,还有少数高校欠缺较为健全的教师培训体系,对教师的准入条件过宽,针对双师型师资队伍缺少相关的激励与评价机制,由于机制的不完善,造成校方和企业的双师型师资队伍建设受到限制,并且也是造成合作基础不牢靠的重要原因。

最后,高校所在的地方政府也未能据双师型师资队伍的建设制定相关的准入条件,同时也缺少双师型认证机制,以至于对双师型师资队伍的培养造成影响。以上各方面的原因最终体现出校企合作模式下的双师型师资队伍建设欠缺牢固的根基,难以顺利开展相关工作。

1.2 合作机制欠缺完善

首先,双师型教师教育方面的工作欠缺保障条件。一些高校没有通过校企合作而辅助企业克服困难,并且没有发挥自身优势,没有为企业员工深造学习而提供服务,与企业的合作流于形式,难以激发企业参与双师型教师培养的的积极性,而这影响了双师型教师能力水平的提高,

其次,一些高校没有注重科研教师队伍建设,没有发挥自身职能作用,没有基于推进地方社会发展、经济发展作为主要目标,并且没有展开相关活动而调动教师参与科研工作的主动性,这会影响到教师的发展动力,而且也会阻碍双师型教师能力水平的提高。

另外,政府没有制定双师型教师相关的法律法规,没有合理规定校企合作相关主体在合作中享有的权利、应尽的义务等,没有发挥统筹规划职能作用,消除影响校企合作教育环境和教学气氛的因

素。

最后,政府没有制定实施校企合作培养双师型教师的制度。对于双师型教师培训方面的人力、物力、财力等支出不够,没有重视对于资金应用的监管,也没有制定出台相关的优惠补贴等,而这都会影响校企合作参与主体参与合作办学的积极性和热情。

1.3 合作教育模式不够完善

首先,校企合作相关主体没有注重教育体系、服务体系的建设。一些高校教师在参与技术先发等方面没有考虑到为企业服务,而且企业员工也缺乏以兼职教师的身份为高校教师提供相关的技术经验方面的帮助。

另外,校企合作双方没有重视教师参与科研培养模式的建立,一些高校没有给予技术升级更新方面的理论支持,没有提供在项目开发方面的人力、物力以及理论、数据等方面的支持;而企业也没有为高校教师提供技术工艺升级优化方面的机会,使得校企合作模式难以达到理想的教育目标。

2 校企合作模式下双师型师资队伍建设的有效措施

2.1 制定双师型教师标准

当下双师型教师标准并没有达成一致,教育管理部门提倡应建立完善成熟的教师标准体系,需要分层次分类别建立中职、高职、本科分明、涉及专业课实践课等的教师标准体系,而这仅仅在局限在政策方面,但是并没有实施相关的双师型教师标准,通过收集相关资料则可以得知建设双师型师资队伍的重要性。双师型教师需要教师具备良好职业认识、职业素养以及教学能力水平,而学校方面应能够基于地区特点、区域经济、教学宗旨、专业方向、学科特点、教育特色等作为切入点,制定有助于人才培育目标达成的双师型教师标准^[1]。

2.2 转变传统管理模式

普通高校的转型需要基于新的发展定位,能够以人才培育目标作为切入点而制定战略目标,避免传统高校管理模式的影响,应避免侧重教学研究而忽视实践教育方面。需要认识到与其他高校在科研水平方面的差距,依据师资力量具体情况以及人才发展计划基于双师型素质作为指导加强改革教育模式,鼓励具备较高能力水平的教师展开科学研究,在提升教学能力水平、提高高校排名以及加强高校发展过程中发挥能力作用,进而能够促进非科研型教师向双师型教师发展。

2.3 夯实合作基础

首先,高校需要引导教师加强认识双师型教师。

一方面,高校需要辅助重新进行自我定位,落实教学工作、科研工作以及职能服务工作,从而培养综合能力。

从教学能力方面,高校需要依据专业发展现状以及未来发展趋势制定教师理论课教学能力要求、实验课教学能力要求以及教学评价能力要求,有效提升教师教学方面以及指导方面工作的有效性和

实用性；从科研方面，高校需要提高教师在技术研发成果转化等方面的要求；从社会层面分析，高校不但需要引导教师为企业员工深造学习提供帮助，而且还要辅助教师形成传播社会文化的积极性，以此为社会的发展发挥能力作用。

另一方面，高校需要教师明确教学目标。对此，高校需要了解教育发展形势，并将培养双师型教师作为重要目标。基于理论层面和实践层面提出教师成长发展的相关要求，并辅助教师制定发展目标，这样才能够使得教师体会到双师型教师发展的重要性。

其次，高校需要逐渐优化教师培训机制。高校需要制定教师准入制度，不但需要综合考虑所应聘教师对于知识储备、教学能力、科研水平以及创新创造能力方面，而且还需要考察是否应聘教师具备综合实践能力发展的潜力，以此为储备优秀教学人才而奠定基础。同时，高校需要加大对于教师实践能力培训的力度，科学安排教学时间和培训时间，可以为教师创造进修学习以及参与生产实践、科研的机会，并对教师的深造学习加强监督，以此促进教师培训实现体系化、精准化以及常态化^[2]。

另外，高校需要逐渐完善培养双师型教师的机制，激发教师产生转向双师型教师发展的主动性和动力，具体的机制可以体现在以下方面：（1）高校需要依据教师参与的培训以及进入到企业学习的情况为教师有针对性地发放补贴；（2）对于能够积极参与企业科研工作以及在员工培训中表现良好的教师，高校需要给予精神方面和物质方面的奖励；（3）对于双师型教师，高校需要优先提供晋升级别的机会。

此外，高校需要优化教师培训评估机制，将教师双师型素质能力的提高情况作为考核评估的重要内容，并且重视教师现实教学能力、教学认识、教学方式方法以及教学成效方面的评价，依据专业的具体情况而制定实时动态性考核评估指标，而这可以确保对于教师培训评估工作的科学性和有效性。同时，高校还需要制定交流机制。高校可以借助网站为教师打造沟通交流平台，推进教师之间交流经验、交流教育方法，并且鼓励教师参与科研项目，在促进教师形成良好归属感的基础上，也提高了高校师资力量整体教学水平^[3]。

最后，政府方面需要优化完善双师型教师标准。政府和地方教育管理部门制定双师型教师标准，需要合理规定双师型教师对于知识储备、教学能力以及职业资格方面的要求，确保双师型师资力量综合水平。政府和教育观察部门需要依据高校专业相关的技术工艺等对于教师资格进行分类，并且制定相关的认证标准，依据人才发展形势以及教师具体情况而有针对性调整相关要求，这样可以提升双师型教师认证的合理性和有效性。在此前提下，政府方面与教育管理部门应积极促进落实双师型教师标准，从而提高教师实践教学能力水平，确保在理论教育、实践教育、科学研究等方面为学生提供全面专业的服务。

2.4 制定合作保障机制

首先，高校需要为培养双师型教师创造有利条件，提供保障。高校需要基于校企合作模式发展模式发挥高校办学优势，辅助企业克服生产管理方面的困难，促进企业工艺技术的改进创新^[4]。另外，还应辅助企业提升风险防控意识，为企业生产管理的安全性、有效性提供有建设性的意见和建议，同时高校还应基于自身教学师资队伍力量、教学场地的优势为企业员工继续教育提供支持，依据企业员工自身发展需求和要求提供相应的服务，而且还可以加强考察培训质量，有利于调整培训方式方法以及培训内容。在此前提下，高校还需要增强教育服务功能作用，与企业建立人才培养基地，促进高校人才与企业人才的共同发展和进步，有效地减少了人才培养成本支出，并且也调动了更多企业参与到双师型教师培训中的积极性。

其次，应用型高校需要注重教师队伍建设，高校还需要发挥自身作用，合理安排教师教育工作以及科学研究方面的实践。依据高校专业教学要求，以此为教师展开教学提供辅助和指导。对于此，高校需要基于推动地方社会发展经济发展作为主要目标，依据存在的问题而采取多种方式激发教师参与的积极性和动力，以此达成科研成果转化为社会生产和发展动力的目标，同时高校管理部门需要通过不同方式为教师争取项目，通过组织展开讲座、竞赛等活动调动教师参与科研的积极性。另外，高校需要采取精神激励、物质奖励等方式深入挖掘教师潜力，以此有效地激发了教师科研的动力和热情^[5]。

再次，政府方面需要调整优化校企合作培养双师型教师相关的法律法规，在这一过程中政府需要发挥自身职能作用，能够强化校企合作方面的监管以及调控职能作用的发挥，具体可以从以下方面落实：

（1）需要制定完善可行的法律法规，为校企合作创造有利条件和营造法治环境，政府方面需要在法律法规中体现校企合作相关主体其权利、义务，还需要监管参与主体的实施情况，进而可以确保积极合作、实现稳定发展和可持续发展；

（2）政府方面还应加强统筹规划协调部工作，以此为校企合作消除相关影响因素。不但如此，政府方面还需要确保校企合作相关主体地位平等，能够注重参与主体所提出的需求和要求，确保具体的法律法规科学合理和公平公正，这样可以约束参与主体在校企合作中的行为，以此推进校企合作实现稳步推进。

最后，政府方面还需要制定具体政策，确保校企合作培养双师型教师工作的有效落实。

首先，政府方面还需要加强相关人力、物力、财力方面的投入，积极建立形成政府、企业方面、高校方面共同参与的机制，建立双师型教师培训的专项资金。其次，还需要监管资金费用的应用范围、应用途径、经营情况，防止专项资金被违法违规使用或者被不合理应用。另外，政府方面为参与校企合作的企业制定合理的纳税方式，在给予税务优惠的基础上，将企业税款纳入到双师型教师培训的经费支出中，这样可以深化校企合作模式^[6]。

结语：综上所述，校企合作模式双师型师资队伍建设的极其关键和重要，需要认识到校企合作模式下双师型教师队伍建设存在的问题，包括合作基础欠缺牢固、合作机制欠缺完善、合作教育模式不够完善。在此基础上采取有效的措施，包括制定双师型教师标准、转变传统管理模式、夯实合作基础、制定合作保障机制。而这能够为校企合作模式下培养双师型教师队伍奠定坚实基础，创造有利条件，为提升校企合作办学模式下教师积极成长发展质量以及提升双师型教师综合水平提供有利的保障条件。

参考文献：

- [1] 李晓. 高职院校双师型教师队伍建设的途径研究之管见[J]. 职业技术, 2019, 18(11): 62-66
- [2] 叶煜, 李敏, 文燕. 高职院校“双师型”教师队伍建设: 政策、问题与建议[J]. 职业教育研究, 2019(10): 69-73
- [3] 虞凯, 高玉萍. 基于校企合作的高职“双师型”教师培养思考[J]. 中国商论, 2019(21): 245-246
- [4] 崔联合, 蔡玲玲, 刘刚. 校企合作视阈下高职院校“双师型”教师队伍建设[J]. 石家庄职业技术学院学报, 2019, 31(04): 24-27
- [5] 承小贤. 校企合作视阈下高职“双师型”队伍建设的问题与对策[J]. 佳木斯职业学院学报, 2019(11)
- [6] 沈新建. 应用型本科院校“双师型”教师队伍建设的构想与实践[J]. 昭通学院学报, 2020, 42(5): 114-118