

高职“双师型”教师队伍建设问题与对策

韩冰

(淮北职业技术学院 财经系,安徽 淮北 235000)

摘要:高职教育专业教学任务主要由“双师型”教师完成,“双师型”教师是提高人才培养质量的关键。随着高职教育的不断发展,“双师型”教师队伍建设逐渐备受重视并取得了明显的建设成效,但也存在一些问题,必须寻求解决对策,以提高教师队伍建设质量。

关键词:高职院校;“双师型”教师队伍;浅析

中图分类号:G718.5

文献标识码:A

文章编号:1671-8275(2019)03-0030-02

DOI:10.16279/j.cnki.cn34-1214/z.2019.03.009

高职教育的主要任务是培养高素质适应社会发展的专业技术技能应用型人才,正因如此,对高职院校教师素质要求更高,不仅要具备过硬的专业教学能力,还要具备较强的实践应用能力,这就使得“双师型”教师队伍建设越来越受到重视。

一、存在问题

(一)“双师型”教师概念模糊

美国“双师型”教师的资格标准为:取得所授课程专业的学士学位证书,并对所教授课程由一年以上的实际工作经验;或者无学士学位,但在相应的实践技术领域有五年以上的工作经验。任课教师需要时刻学习专业方面的最新知识,或者具有所授课程的实践经验;德国“双师型”教师资格为:首先在综合性的大学学习超过八个学期,毕业时要取得两个专业的毕业证书,其次需要具有十八个月以上的实践实习经历或挂职实习经历,最后参加国家考试,获得教师证书,才能被聘任为“双师型”教师。我国目前研究者对“双师型”教师的表述没有明确的标准。“双证”说法认为凡是持有教师资格证和职业技能证的教师就是“双师型”教师;“双职称”标准认为“双师型”教师既具有讲师职称,又具有其他系列职业资格。由于对“双师型”教师的定义不能明确,直接影响高职院校教师选聘、职称评定等工作的开展。

(二)“双师型”教师严重缺乏,专兼职比例失调
据初步统计,目前我国高职院校专职教师中,

“双师型”教师的总数为7.2万人,而在校学生数已达150万,师生比为1:20.83。即使在民办高职院校中,“双师型”教师总数仅为10340人,师生比更不合理。在“双师型”教师队伍建设上,很多高职院校把注意力放在专职教师的培养和引进上,忽略了对兼职教师的管理。兼职教师是“双师型”教师队伍重要组成部分,在实践教学中发挥着重要作用。一些学校认为不但造成学校开支大,还难以管理,使得专兼职教师比例失调,影响实践教学的开展。

(三)“双师型”教师培养渠道少、经费不足

高职院校“校企合作”只限于对学生的培养,并不包括对专职教师尤其是“双师型”教师的培养,制约了“双师型”教师队伍的专业建设发展。教师培训专项经费不能满足需求,由于实行生均拨款,经费有限,真正用于“双师型”教师队伍建设的经费更是少之又少,经费不足,势必制约“双师型”教师队伍的建设。

二、对策

(一)制定认定“双师型”教师的相关规定

制定规范“双师型”教师标准。教育部应明确“双师型”教师的专业资格要求和实际素质要求,从源头上理清何为“双师型”教师,这对于高职院校在教师选聘、考核、职称评定等工作的开展具有指导意义。我国高校教师实行的是教师资格制度,应制定高职院校“双师型”教师的专门资格认定制度。

收稿日期:2019-02-03

基金项目:本文系2016年安徽省高校重点人文社科研究项目“高校师资队伍建设的内在机制研究——关于“高薪养学”问题的研究”(编号:SK2016A0835)与2017年安徽省高校优秀青年人才支持计划项目“高职院校高层次人才队伍建设与管理研究”(编号:gxyq2017233)阶段性研究成果。

作者简介:韩冰(1977—),女,安徽淮北人,教授,硕士,研究方向:管理学。

(二)保障“双师型”教师培训经费

建设高职院校“双师型”教师队伍,最重要的就是保障充足的经费,校企合作无疑是节约经费的好途径。第一,通过校企合作,与合作企业建立对话机制,学校为企业提供人才供给、科技攻关等,企业也要为高校免费提供实践岗位,节省一部分“双师型”教师队伍建设的经费。第二,实行“校企合作”既利于社会,有利于学校和企业,属于三方共赢。所以政府除明确校企双方的责任外,还要为企业提供必要的支持和便捷条件,如税收优惠、安全分担等政策,对高校出台相关鼓励政策,制定激励措施、资金奖励机制等,解决资金不足问题。另一方面也为“双师型”教师队伍建设的提供充足的资金保障。第三,为了培养技术应用型人才,以便于学生毕业后能够被企业用得上、留得住,学校可以有计划地选派专业带头人和骨干教师到企业一线进行挂职锻炼,通过与一线工人实际接触,能够及时了解最新科技动态及相关岗位对技术应用型人才的要求。有能力的教师还可以参与企业管理、员工培训、技术开发、生产经营等活动,在参与管理的同时,积累自己的专业知识和实践经验,由单一教学型向“一专多能”型人才转变,在提高教学技能的同时,提高专业水平。

(三)充实专兼职教师数量

高职院校需要大量有企业经历的实践型人才,在招聘人才时,可以从企业一线的工作人员中招聘,以兼职教师身份成为教师队伍中的一员。他山之石可以攻玉,为了确保高职院校专职教师流动性的不断提高,实现“双师型”教师的资源共享,高职院校之间可以合作开展教师互换活动,这样既可以节省资金,又可以让学生开阔眼界,接受不同的教学方式。除此,学校还可以定期聘请具有丰富实践经验和教学能力的行业专家、高级技术人员、技师,走入校园为学生授课,以教师的身份参与教学活动。学校要为他们提供良好的福利待遇和人性化的管理制度,从而不断充实学校“双师型”教师队伍。另外,在招聘专职教师过程中,可以在学历、年龄等方面适当放宽政策,更加注重招聘人才的专业技能水平。高职院校之间开展教师互换活动时,要注意平等互利的原则,让教师之间的流动与共享建立在平等、共赢的基础和目标上,使“双师型”教师

队伍的结构水平达到合理化水平。在定期聘请企业优秀的一线员工作为学生授课时,力求提供更加人性化的教师管理制度,使“双师型”教师的人数不断增加,进一步优化教师队伍结构。

(四)拓宽教师培训途径和加大培训力度

学校要对教师进行各种形式的培训,如教师岗前培训,实践技能培训,采用时间培训与理论讲座相结合,定期组织教师开展实践竞赛,到工厂等第一线与技术工人和专家交流实践经验,了解专业实践的前沿;还可以在入职后鼓励他们在课余时间参加各种专业发展培训,学校可以给予一定的资金支持。

拓展教学培训渠道,使培训形式和内容多样化。一般情况下,教学培训都是以课堂教学形式进行,培训过程对学员来说单调乏味,培训效果与预期目标相差甚远。“双师型”教师队伍建设的,要求新进教师的岗前培训需理论与实践相统一,在完成理论知识的讲解外,可以开展多种形式的研讨会、座谈会等,还可以开展实践培训活动,从而不断提升新进教师的教学能力。

建设高素质教师队伍,凝聚高层次专业人才,是落实教育部提倡的技术应用型人才培养模式改革的积极响应,也是人才培养教育改革与发展迫在眉睫的任务。要努力贯彻党的教育方针,以服务为宗旨,以就业为导向,走产学研结合的道路,努力打造一支适应我国技术应用型人才培养模式的、具有现代教育理念、师德高尚、结构合理、专兼结合、教学水平高、实践能力强的“双师型”教师队伍。

参考文献:

- [1] 肖坤,盖海红.试论高职教育双师教学模式[J].教育与职业,2015(24):105-107.
- [2] 李阿瑾.应用型本科高校“双能型”师资队伍的建设[J].亚太教育,2016(11):26.
- [3] 邓曼适.把加强师德建设摆在突出位置[J].中国职业技术教育,2007(17):35.
- [4] 刘翔,武晓慧,刘瑁琛,等.“双师型”教师队伍建设探究[J].教育现代化,2018,5(47):109-110.

责任编辑:仲耀黎