

民办高职院校“双师型”教师队伍建设的对策研究

唐玉群

(广州城建职业学院, 广东 广州 510925)

[摘要] “双师型”教师队伍建设是民办高职院校师资队伍建设的—项关键内容,但是在建设过程中仍存在着许多问题亟须解决,这些问题的存在制约、阻碍了建设目标的实现,力求从现状分析、对策研究方面对该问题进行较深入剖析,揭示问题存在的原因,寻找解决问题的对策。

[关键词] 民办高职院校;双师型;教师队伍;现状;对策

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2016)10-0154-02

《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》提出产教融合,校企合作培养服务区域发展的高素质技术技能人才。《高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018年)》提出推进高水平大学和大中型企业共建“双师型”教师培养培训基地,探索“学历教育+企业实训”的培养办法,并鼓励高等职业院校制定和执行反映自身发展水平的“双师型”教师标准。国家的一系列相关政策文件表明,推进高素质技术技能型人才培养,必须建设一支“双师型”教师队伍,根据《2015年中国高等职业教育质量年度报告》显示,中国高职院校“双师”素质教师比例由2014年度的57.2%提高到2015年度的59.2%,高职专任教师下企业实践天数由2014年度的25.9天增加到2015年度的27.8天,呈现出教师比例下企业天数的双增加,但是,“双师型”教师数量不足、生产实践经验欠缺、积极性不高等问题,仍然是制约高职院校人才培养质量提升的瓶颈之一。对于民办高职院校,因政策环境等原因,“双师型”教师队伍建设更是举步维艰,与公办高职院校相比有着天然的难度。为了切实提高技术技能型人才培养质量,促进民办高职教育的蓬勃发展,加强“双师型”教师队伍的建设显得尤为重要。

一、“双师型”教师的内涵

究竟何谓“双师型”教师,是一个值得深入思考的问题,其关系到“双师型”教师队伍建设的目标、建设的质量、建设的效果,对人才培养目标的实现也起着至关重要的作用。“双师型”教师的提出,最早见于国家教委的文件——《面向21世纪深化职业教育教学改革的意

见》(1998年),但是其概念和内涵缺少统一的定义,众多专家、学者提出了各自的见解,其中较为知名的是:“双证书”说、“双素质”说和“双能力”说。作者认为,“双能力”说更契合“双师型”教师的本质,高职院校的学生不但需要理论知识的学习,也需要生产、实践技能的培养,这两方面的能力在“双能力”教师身上均能得到体现。

“双师”素质教师的认定,在教育部文件《高等职业院校人才培养工作评估方案》(2008)中有明确的条件,主要体现在:(1)教师资格。(2)专业实践技能。该方案指出,“双师”素质教师不仅要具备扎实的专业理论知识,还要有较强的专业实践能力,同时将实践能力应用于实践教学、技术应用和技术开发等。

二、民办高职院校“双师型”教师队伍建设存在的问题

(一)“双师型”教师数量不足

目前全国高职院校专任教师中“双师”素质教师比例总体水平为59.2%,远低于各省教育主管部门提出的80%的目标。经调研,广东省民办高职院校的“双师”教师比例普遍低于全国平均水平,大部分保持在55%以下。

(二)引进困难

民办高职院校中相当数量的“双师型”教师应来自于企业生产一线,最好是引进来自企业的专业理论扎实、实践技能经验丰富的技术或业务骨干,但是由于自身、政策环境等方面的原因,这些人员大多不愿到学校从事兼职、兼课工作。

(三)现有“双师型”教师实践能力不强

据调研,民办高职院校的“双师”素质教师大部分以符合持有“双证”的条件认定,但这些教师大部分都是从学校到学校,缺少充足的企业工作经验,不具备扎实的实践技能经验。他们大多通过自学或短期培训获取“双师”资质认定需要的资格证书,其专业理论知识较为扎实,但是专业实践能力欠缺,呈现出创新能力不足,解决企业一线技术问题的能力有限。

(四)“双师型”教师培养渠道缺乏

目前,民办高职院校“双师型”教师的培养主要是通过参加教育部或者省教育厅的“双师”培训项目,其次是考评员培训及校内培训,较少参加校企合作岗位实践、社会服务、技术或应用开发等项目,“双师型”教师培养渠道没有得到有效拓宽。因为民办高职院校师资短缺,没有精力,也没有充足的经费将校内教师定期送到企业去参加实践技能培训。即使少量教师被派到企业,但教师因为缺乏解决一线难题的能力,企业也不愿安排教师到真正的生产岗位锻炼,下企业走马观花形式主义较为严重,未能实实在在促进“双师”能力提升。

(五)教师自身积极性不高

“双师型”教师自我发展意识不强,自我提升积极性不高,安于现状的现象普遍。对于培训,校内教师因为教学压力大且培训前后待遇没有明显差别,而使积极性不够,主动提升的意识不强。在工作中,“双师型”教师付出得多,但因普遍“一刀切”的考核及评聘机制,使得工作得不到相应的体现,久而久之积极性降低。

三、民办高职院校“双师型”教师队伍建设的对策

(一)建章立制,出台措施激励教师提升双师素质

1. 出台教师参与企业实践管理办法,每年有规划、有重点、有组织地安排部分教师到企业行业顶岗实践,并加强教师顶岗的过程管理,促进教师提升自身实践操作能力,系统推进“双师型”教师队伍建设。

2. 出台学校“双师型”教师认定及管理办法,明确本校“双师型”教师认定标准、“双师”素质测评方法及“双师型”教师享受的待遇和职责等,激励教师自我提升双师素质。

(二)提高认知,加大投入,引培并举建设“双师型”教师队伍

培养高素质的技术技能人才,必须依靠一支理论知识扎实、实践能力强的“双师型”教师队伍,学校可通

过出台政策、加大宣传等不断灌输“双师型”教师队伍建设在人才培养中的重要地位和作用,同时,加大资金投入,一方面放宽学历条件,从企业行业引进能工巧匠和高级技术人才,另一方面加大“双师型”教师的培养培训力度,引培并举促进“双师型”教师队伍建设工作。

(三)深化校企合作,建立“双师工作站”

民办高职院校应发挥办学机制灵活的优势,探索建立职教集团或职教联盟,深化校企合作。通过职教集团或联盟,联合企业共建由学校教师和企业兼职教师共同组成的“双师工作站”,以师资队伍建设为重点,围绕双师“共建专业、共建课程、共建实践基地、合作育人、合作研发”,积极探索“双师型”教师培养新途径,突破专业教师实践能力不强和兼职教师教育教学能力不足的发展瓶颈,建设一支专兼结合的“双师”素质教师队伍。

(四)创新机制,开展社会服务

民办高职院校应出台有关政策,鼓励教师利用学校资源成立研发中心或者校中厂,研发中心和校中厂可以承接企业、行业项目或生产任务,所得收益大部分归教师,学校仅收取管理费,以此促进校内教师的积极性,鼓励教师“双师”素质提升。

(五)通过职业技能大赛促进教师提升专业和实践能力

职业技能大赛是检验教师教学成果和教师实践教学能力的重要途径。通过技能大赛,教师可以认识到自己在专业上的不足,促使教师全面掌握相关职业技能要求,及时更新教学理念和教学方法,并自觉提升专业技能。高职院校可将指导技能竞赛或者参加技能竞赛作为“双师型”教师的职责,鼓励教师积极参加职业技能大赛工作,并将职业技能竞赛成绩纳入个人和双师的年度考核,对取得较好成绩的教师进行奖励。

参考文献:

[1]詹宇河.高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].广东交通职业学院学报,2015(14).

[2]朱厚望.高职院校双师队伍建设的困境与对策[J].教育与职业,2015(6).

[3]张春红.校企融合模式下的“双师型”教师的培养方式探析[J].科技展望,2015(14).

[4]张建荣,郭金妹.“校企合作”模式下高职“双师型”教师队伍建设探索与实践[J].教育教学论坛,2015(22).

[5]梁美.职业教育集团化办学模式下“双师型”教师培养实施策略研究[J].教育教学论坛,2015(22).