

Research on the Construction Mode of Teachers in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Quality School Construction

Qiaoping Zhou

Nanjing Polytechnic Institute, Nanjing, Jiangsu, 210048, china

Abstract

This paper analyzes the main problems of higher vocational school teaching staff construction from the perspective of a high-quality school, and the requirements for the teaching staff based on the current construction goals, and then propose a feasible mode for the construction of teaching staff. The exploration of the teaching team construction mode has good reference significance for the government, enterprises, other universities and social training institutions. Using all available resources to innovate and develop the teaching team construction, and to improve teachers' practical teaching and scientific research capabilities.

Keywords

high-quality school; teaching staff; industry-education integration

优质校建设视角下高职院校师资队伍建设模式探究

周巧平

南京科技职业学院, 中国·江苏南京 210048

摘要

本文首先对优质校视角下高职师资队伍建设的重大问题以及就当前建设目标对师资队伍的要求进行了分析,提出了师资队伍建设的可行模式。师资队伍建设模式的探究为政府、企业、其他高校及社会培训机构利用一切有效的资源,创新发展师资队伍,提高教师实践教学能力和科研能力具有较好的借鉴意义。

关键词

优质校; 师资队伍; 产教融合

1 引言

为了适应“一带一路”、“中国制造 2025”、“互联网+”等国家战略要求,“职教 20 条”对职业院校的教师提出了明确的要求,结合教育部“双高行动计划”中优质校的建设需求,建设一支适应当代高职教育发展需求、具有较高素质的“双师型”教师队伍,已是迫在眉睫。

2 优质校视角下高职师资队伍建设存在的主要问题

2.1 用人机制不灵活,教师引进渠道相对单一

高职院校人事制度改革面临的重大难题是用人机制不灵活,选人、进人缺少自主性。目前行政干预比较突出,高职院校教师引进要经过用编计划和人员入编等严格审批手续,

从报计划、发布公告,在公开招聘时又因优化教师队伍结构的考量,常常难以严格根据学科专业建设需要制定科学的人才引进与教师招聘计划,片面追求高学历、高职称,导致急需的人招不到,招到的人用不上的尴尬局面。高职院校教师引进渠道较为单一,人才引进缺乏自主权。

2.2 激励机制不健全,教师社会服务动力不足

缺乏合理有效的激励机制和受现行的评价体系影响,高职院校教师对社会服务工作认识不到位,开展社会服务工作热情不高。在当前高职院校的职称评审体系中,起决定作用的依然是论文发表的数量及刊物级别,对教师参与企业技术研发与创新、帮助企业解决生产技术难题、开展企业员工培训等最能体现高职教师特殊能力要求的要素,没有作为重要指标纳入职评指标体系,导致高职院校教师中普遍存在“重

科研轻社会服务”的倾向，提升社会服务能力已成为高职院校教师自身可持续发展的迫切需要。

3 优质校建设中对师资队伍建设的提出

要推动高职院校更好更快地发展，师资队伍的建设是关键。必须全面提高高职院校教师素质和水平，否则《国务院关于大力发展职业教育的决定》提出的“必须坚定不移地把教育事业摆在优先发展的战略地位，必须高度重视和大力发展职业教育”的“战略”和“目标”不可能实现。高职院校拥有一批骨干教师、一批专业带头人、一批双师型教师和一批能工巧匠的数量和质量，直接关系到高职院校自身发展的规模、速度和人才培养的质量。

中国关于加快高等职业教育改革与发展的意见明确将制定“双师型”教师培养和专兼结合专业教师队伍建设的政策支持与办法，聘请一批精通企业行业工作程序的技术骨干和能工巧匠兼职，促进高水平“双师”素质与“双师”结构教师队伍建设成为高职院校建设的一个重要内容^[1]。

4 优质校建设视角下高职院校师资队伍建设的可行模式

激励高职院校和企业进行深入协同合作，以政策项目和机制创新为引导，共享资源，推动校企协同创新动态发展，已成为高职院校师资队伍可持续发展的新着力点。

4.1 外聘教师和校内教师协同

企业所派出的外聘教师要有充裕的时间，确保能够参与正常的教学活动，融入到严谨教学的氛围里，从而加强校内实践教学的力量。笔者所在院校在这方面采取的措施是：与企业签订订单班，企业安排专家长期在校进行正常的实践教学，弥补外聘教师企业认同度不高的缺陷。专任教师实践动手能力的提升不仅可以通过下企业顶岗实习方式，也可以与企业签订导师制。笔者所在院校，近年来一直在创造条件，支持专任教师免教学工作量并带薪去企业进行顶岗实习，解决去企业的顾虑，同时去企业的教师结合专业特点和企业现有的技术进行探索，促进校企科研项目的共同提升。最终实现校内外教师协同创新，教师队伍建设不断完善。

4.2 构建“区域联盟”，促进教育资源协同

与高校相比，高职院校的社会认同度较低，教育资源相

对有限，高职院校师资队伍普遍停留在院校层面，师资培训效果不明显，缺乏与政府、社会教育资源的沟通交流。高职院校应与政府、社会教育机构、企业等通过创新模式进行有效的衔接，构建合作联盟，共享教育资源。高职院校师资队伍协调创新建设过程中，应以高职院校为中心，结合其发展的特点，结合周边的高校、企业、社会培训机构等构建区域性联盟，组建师资队伍建设的培训试验基地和教科研基地，不断扩大覆盖面积，组成一个强盛的合作发展教育共同体，共同为高职院校师资队伍创新发展添砖加瓦。

构建区域联盟后，必须要加强各参与方之间的互动联系，高职院校借助教育共同体的平台，要切实地与其他高校、企业、政府、社会培训机构等进行紧密的联系合作，将区域性联盟的作用最大化，促使区域联盟的主体联合推动高职院校师资队伍的创新建设。

4.3 构建科研“共同体”，加强产教研项目协同

协同创新大环境下，参与建设高职院校师资队伍的主体多元化，要求高职院校必须加强与其他主体之间的项目合作，组建科研“共同体”，通过产教研项目推动协同创新。①企业产品需要随着经济的发展不断研发，通过与高职院校进行项目合作，共同对产品进行研发，提高高职院校师资队伍的建设，同时教师将研究成果应用于实践教学，提高学生的创新创业能力；②通过整合优质教育资源组建一支跨学科、跨专业、有特色的师资队伍，以教学为中心，分享内容充分、综合性强、专业性突出的教学资源，促进课堂教学的协同创新。

5 优质校建设视野下高职院校师资队伍建设的

具体举措

5.1 外聘教师和校内教师协同，全方位提高教师的综合素质

以实施“师德工程”为核心，全面提高教师的综合素质。师德是学校的灵魂所在，也是教师素质之魂。教师要树立正确的教育观、质量观和人才观，增强责任意识、创新意识和团队意识；教师要增强实施职业教育的自觉性和使命感，努力使教师的综合素质达到示范性高职院校对教师职业道德建设提出的新要求。

从人才培养方案的制定和专业人才岗位出发，让企业一

线有实践经验的外聘教师和专注教学的校内教师共同制定适合社会需求的技能型人才,让教师深入体会并理解人才培养所应该具备的知识目标,能力目标和素质目标。打通高职教育的进出口关。教师在此过程中可以更加充分地了解技术前沿,适时补充知识,合理规划教师的职业发展方向,实现教师的职业能力提升。

以实施“五培计划”为抓手,全面提高师资队伍的整体质量。实施“职教名师培养计划”,提高教师的社会影响力。高职院校应努力从现有的中高级职称教师中遴选一批教学水平高、科研能力强、行业企业实践经验较丰富的骨干教师,对其教学、科研、社会服务能力等进行综合培养,以提升其职教内涵、社会知名度等,进而打造职教名师;实施“专业带头人培养计划”,提高专业带头人的竞争力。高职院校应定期开展专业带头人遴选工作,并对专业带头人进行重点培养,制定具体的任期考核指标,努力打造省级乃至国家级的专业带头人和品牌特色专业。对专业带头人实行动态管理,设立专项资金用于教科研活动,鼓励他们在社会学术团体中担任领导职务,提升他们在行业企业技术领域的竞争力;实施“双师教师培养计划”,提高教师的岗位实践能力。高职院校应加大对“双师型”教师的培养力度,通过“企业顶岗”、“挂职锻炼”、“访问工程师”、“专业进修培训”等模式,加强产学研合作,解决高职院校教师实践经验不足的问题,提高他们的岗位实践操作能力,努力把教师培养成既有较强的教学技能,又有较强的实践能力的“双师型”教师^[2];实施“青年教师培养计划”,提高青年教师的教学水平。高职院校应建立和完善青年教师“导师制”,为每位青年教师配备一名教学、经验丰富的教师为导师,指导青年教师系统熟悉教学基本环节,使之学到导师多年积累的教学经验,尽快胜任所从事的教学工作。要加强对青年教师的岗前培训,强化相互听课制度,引导青年教师通过相互听课吸取中老年教师的长处,发现并改进自己教学中存在的不足。支持青年教师通过各种途径在职攻读硕士、博士学位,安排青年教师赴国内外高等院校进修、访问,以促使他们增长知识,扩大视野,更新观念,提高能力;实施“教师团队培养计划”,提高教师整体的核心竞争力。高职院校应以学院、专业、教研室、实训基地、研发中心、研究所等为平台,广泛吸纳校外资源,结合学校自身的专业建设和课程改革,围绕品牌(特色)专业、

精品课程、精品教材的建设,建立以专业带头人和教研室主任为主体的“项目课程教学团队”,应紧密联系行业企业实际需求,建立以学院研发中心、研究所负责人为主体,以学院工程中心、实训基地、实验室、产学研合作企业为载体的“科技创新团队”,应以实训基地、培训机构、职业技能鉴定站等为载体,建立以相关教研室主任、产业负责人为主体的“社会服务团队”,以团队提升教学,以团队促进科研,以团队推动服务,全面提高全体教师的核心竞争能力^[3]。

5.2 构建“区域联盟”,促进资源共享

高职院校要从学校层面,按照相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享的原则,探索和建立相对稳定的“骨干层”和出入有序的“流动层”双层结合的教师队伍管理模式和教师资源配置与开发的有效机制。通过加强协作、联合办学、互聘联聘教师、聘任兼职教师或返聘高级专家等多种途径,拓宽教师来源渠道,促进教师资源的合理配置和有效使用。

高职院校应加大舆论宣传力度,积极鼓励来自行业企业的高技能人才担任兼职教师,使他们能够受到社会的尊敬,珍惜这种荣誉感和成就感。同时,高职院校还应从高校、科研院所引进一批学术水平较高、教科研能力较强的专家教授,充实其科研队伍,提升其教科研的整体水平,促进师资素质的可持续发展。

鼓励教师积极服务地方经济发展,理论和实践是有距离的,但理论必须指导实践。让教师在实践中分析解决实际问题,真正得到锻炼十分必要。单纯把课上好,培养出的学生不能解决实际问题,这不符合高职院校人才培养的目标。服务地方经济发展是提高教师专业技能的途径之一,教师的水平提高了,学生的培养目标也就实现了,从而更好地服务社会。

5.3 加强产教融合,促进科研协同

与本科高校相比,职业院校的科研相对侧重点不同。职业院校重在技术开发和应用推广,科研实力和理论水平相对薄弱。培养专业带头人和学科带头人等是相对有效的途径。让具有高学历高职称的人才紧紧围绕人才培养目标,引领学校的教学科研发展十分必要。

目前,高职院校教师在教学一线承担的教学任务比较重,无暇顾及自我学习、自我钻研,这对教师的成长、对学校的未来发展极为不利。因此,高职院校要立足长远,适当减少教师的工作量,通过绩效考核使部分教师逐步成长为有一定影响力

的骨干教师比如专业带头人和学科带头人等,在课程开发、专业建设、技术创新、产品研发、科技成果转化等方面创出自己的特色。同时,教师还应积极参加教育科学研究,信息化教学改革没有固定模式,探究教学方法,更有效地实现教学目标。

综上所述,优质校建设视角下高职院校师资队伍建设势在必行,高素质综合性人才的培养离不开专任教师扎实的理论基础和实践能力。因此,高职院校要协同政府、企业、其他高校及社会培训机构创新发展师资队伍建设,利用一切有效的资源提高教师实践教学能力和科研能力,为高职院校

的可持续发展“添衣加被”。

参考文献

- [1] 顾志祥,陶毅.校企合作推进高职院校“双师型”师资队伍建设探讨[J].济南职业学院学报,2013(06).
- [2] 魏海明.再论职业教育“双师型”教师队伍建设[J].科学经济社会,2011(03).
- [3] 徐玫瑰,仲盛来.新时期高校师资队伍建设的思考及对策研究——以南京工业大学化工学院师资队伍建设为例[J].教育教学论坛,2016(48).