

doi:10.3969/j.issn.1671-7864.2014.04.005

基于协同创新的高职院校“双师型”教师队伍建设

朱军明,张传柱

(广东创新科技职业学院,广东 东莞 523960)

摘要:“双师型”教师队伍建设已成为高职院校的重要课题之一,当前高职院校“双师型”教师队伍建设仍存在概念内涵不清、标准众说纷纭,数量增长缓慢、质量尚待提高,人事制度滞后、制约人才流动,经费投入不足、保障制度缺失等问题,因此高职院校应建立有效的协同创新机制,通过政府、企业、高职院校、教师各方协作,相互促进互融,建设高水平的“双师型”教师队伍。

关键词:高职院校;协同创新“双师型”教师

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1671-7864(2014)04-0011-02

《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》(教高[2002]2号)中指出,培养高等技术应用型专门人才为根本任务是高职高专教育人才培养模式的重要特征,“双师型”教师队伍建设是提高高等职业院校教学质量的关键。“双师型”教师是胜任课堂教学和实践指导的复合型教师,专业理论要渊博,教学艺术要精湛,专业技能要扎实,实践经验要丰富。目前,我国高等职业教育正处在由外延式扩张向内涵式发展转型的关键时期,对“双师型”教师数量和质的需求不断提升。“双师型”教师的培养必须依靠政府部门、企事业单位、高等院校、教师等多方面力量的协同合作。

一、高职院校“双师型”教师队伍建设的动力源泉

(一)“双师型”——高职院校教师专业发展的目标

高职院校的教师不仅要具备普通高校教师的一般特点,还要有与职业教育属性相匹配的鲜明特征。他们是教师也是技师,是行业中的技术能手。

关于高职院校“双师型”教师的要求和标准,我国曾多次在发布的文件中明确提出。《面向21世纪深化职业教育教学改革的意见》(教职[1998]1号)中明确指出要建立“双师型”教师队伍。《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》(教高[2002]2号)强调“双师型”师资队伍是提高高职高专教育教学质量的关键。《关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估的通知》(教高厅[2004]16号)对“双师型”教师的界定提供了参考标准。由此可见,成为“双师型”教师是高职院校教师专业发展的目标,建立“双师型”教师队伍是高职院校教师培养的重要目标。

(二)协同创新——高职院校“双师型”教师发展的动力

工学结合、下企业锻炼、校本培训、参加培训班等形式是目前培养“双师型”教师的基本途径。教育部“高等学校创新能力提升计划”的提出,为“双师型”教师的发展提供了动力源泉。根据“高等学校创新能力提升计划”,高职院校与地方产业的互动融合属于计划建设的“协同创新中心”系统中的第四种类型,双方的协同互融有着充分的外部条件保障和内在需求动力。在政府和院校制定有效的激励政策条件、地方产业的价值主张和价值诉求被充分尊重和满足的前提下,双方在人才培养、生产应用、组织管理和文化融合等方面将实现协同创新、互动融合。

在协同创新理念下,高职院校的发展与地方产业、经济的发展、文化的建设紧紧联系在一起,为高职院校教师提供了源源不断的发展动力,使得高职院校“双师型”教师从被动的发展变成了主动的成长。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设存在的问题

(一)概念内涵不清,标准众说纷纭

“双师型”教师的衡量标准众说纷纭,目前没有形成统一认识,也没有一个公认的、权威的内涵界定。教育部《关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估的通知》(教高厅[2004]16号)关于“双师素质”教师具备条件的认可度较高。但在认定标准方面,则存在“双证说”、“双职称说”、“双素质说”、“双能说”、“双融合说”、“双来源说”、“特定说”等众多观点。各个高职院校均重视自身的“双师型”教师队伍建设,也有本校的管理办法,但高职院校之间的具体认定标准却并不统一。

(二)数量增长缓慢,质量尚待提高

如果仅仅从“双师型”教师的数量上看,近年来高职院校在师资队伍建设和取得了一定的成效,但总体数量

收稿日期:2014-03-19

作者简介:朱军明(1980-),男,广东清远人,硕士,广东创新科技职业学院讲师,研究方向为岭南文化、高等职业教育;张传柱(1982-),男,广东汕头人,广东创新科技职业学院讲师,研究方向为心理学、高等职业教育。

增长缓慢。如果将“双师素质”教师的实践经验联系起来加以考察,则是值得担忧的。因此,要加强实践性教学,高职院校不能仅仅强调“双师素质”教师的数量,更要强调“双师素质”教师的质量。

(三) 人事制度滞后, 制约人才流动

在“双师型”师资队伍建设上,高职院校大多采用了“走出去、引进来”的培养模式,即派出相关教师到企业顶岗锻炼并考取相关的资格证和从企事业单位引进具有丰富行业工作经验的高级技术人员充实到学校师资队伍中。但后者往往受到现行人事管理制度的制约,只能以兼职的形式进行聘用。现行人事聘用制度制约着人才的合理流动,加之教育部门对“双师型”师资的管理制度不健全,使得企业中一些高素质、专家型的能工巧匠被挡在了高职院校的外面,即便是将其作为兼职教师,也无法提供制度保障,无法留住。

(四) 经费投入不足, 保障制度缺失

高职院校尤其是民办高职院校由于教师教学工作量大,空余时间少,教师少有机会下企业锻炼。虽然教育部门出台了一些政策,比如规定每年必须安排一定比例的教师到企业调研、培训,却往往因为经费的问题而难以顺利达成。

高职院校教师在职称晋升上缺乏制度保障。现行职称评审制度淡化了职业要求,突出了外语、学历、资历、教学工作量,强调了学术水平的评价作用。这种忽视职业资格认定、专业技能水平认定的评审标准与“能工巧匠”、“双师型”教师的培养目标不能对接,使一些教学水平高、实践能力强的教师难以提高职称,大大挫伤了“双师型”教师发展的积极性。

三、基于协同创新的高职院校“双师型”教师队伍建设对策

(一) 政府主导, 行业参与, 建立统一认定标准

鉴于“双师型”教师内涵界定的混乱,高职院校“双师型”教师需要建立全国统一的认定标准,使其内涵清晰、要求具体,使得“双师型”教师培养有章可循。政府可出台有关政策,相关行业协会参与,推行统一的资格认定标准,建立全国统一的“双师型”教师资格认定办法,由国家指定相关机构统一认定,或者根据不同的专业、岗位、职业的要求,交由不同的行业统一认定。通过政府主导、行业参与,建立协同创新的“双师型”教师资格认定标准,严格把好高职院校“双师型”教师队伍质量关,进而促进高职院校“双师型”师资队伍的建设。

(二) 校企合作, 专兼结合, 构建双聘双岗机制

建立专兼职教师队伍,是高职院校教师队伍建设的共识。聘请社会行业、企业内的技术骨干、工程师等作为兼职教师,可以弥补校内“双师素质”教师的不足,对于推进教学改革也具有重要意义。

企业是校企合作的重要参与者,既是“双师型”教师的主要输出基地,又是“双师型”教师培养和锻炼的“大熔炉”。企业应转变思想观念,配合高职院校将“双师型”教师培养作为企业人力资源开发和科技研发的途径之一,加强对到企业顶岗实践教师的协同管理,配强配足高水平高技能的兼职岗位和兼职指导教师,为“双师型”教师培养创造良好的工作环境和学习氛围。职业院校应协同企业共同制定、组织、实施“双师型”教师的培养方案,加强对教师的管理和考核,制定“双师型”教师的激励政策,吸收企业的优秀技术人才,增强师资队伍的总体实力。

在此基础上,校企双方共享丰富多元的校企人力资源,构建跨校企“双聘双岗”人事聘用机制,鼓励校企人才交融互通,共建“双师型”教师团队,使其参与高职院校的教育、地方产业及经济建设的建设。

(三) 完善政策, 保障经费, 构建协同管理机制

政府部门、高职院校要学习借鉴国外先进经验,通过完善评聘分开、落实待遇、绩效考核等人事政策,推进和激励企业参与“双师型”教师的培养工作,在机制上给予“双师型”教师队伍建设的导向与保障。如实施协同创新的人事“双聘双岗”制度,鼓励教师到企业顶岗实践,聘请能工巧匠、技术骨干到高职院校兼职;改革高职院校职称评聘制度,淡化学历、资历、学术水平等传统评价标准,强化实际操作技能的重要性,突出高职院校教师职业的专业性。

协同创新理念下的“双师型”教师培养工作涉及到多方利益,其培养经费来源渠道呈现多元化的特点。政府部门、高职院校、企业、教师均应承担一定比例的培养经费,确保“双师型”教师培养工作可持续发展。

建立协同创新的管理机制,实现“双师型”教师培养工作中各方利益的协调。合理配置新机制中政府部门、企业、高职院校、教师等各方权利和义务、责任和权限,制定协同管理制度、签订协同培养协议,为“双师型”教师队伍的培养创造良好管理机制和环境。

(四) 基于协同创新的高职院校“双师型”教师队伍建设优势

1. 有利于完善督导和评价制度, 促进“双师”培养

在协同创新理念下,便于学校、校外专家和企业人员进行共同督导和评价。严格的督导制度和评价制度,有利于及时纠正“双师型”教师在培养和发展过程中出现的问题,使这支队伍朝着正确的方向前进。

2. 有利于参与企事业单位实践, 促进互动融合

在协同创新理念下,“双师型”教师有了更多参与企事业单位生产实践活动的机会,更好地实现了产学研结合。一方面,教师可以在企事业单位中了解市场需求,掌握第一手资料,丰富实践教学内容,利用所学知识与企事业单位一线人员共同进行产品研发。另一方面,企事业单位的能工巧匠、技术骨干能够走进高校,为高职院校教师和学生带来最新的技术及管理经验,达到促进互融的效果。

3. 有利于加快培训基地建设, 完善培训制度

在协同创新理念下,高职院校“双师型”教师培训基地建设具有更加灵活而广阔的空间。教师培训形式更多样,可在实践中得到培训锻炼,在培训中获得实践经验,而不再是以前那种单一的培训到培训的模式,这也有利于相应的“双师型”教师培训制度的完善。

“双师型”教师队伍建设是高职院校健康发展的关键。“双师型”教师的培养和管理工作任务任重道远,在协同创新的理念下,在政府、企业、学校和教师个人的共同努力下,必定能打开局面,不断深化。

参考文献:

- [1] 曹晔. 我国职业教育“双师型”师资的内涵及发展趋势[J]. 教育发展研究, 2007, (10A): 22-26.
- [2] 黄学勇. 高职教育“双师型”教师队伍建设的思考[J]. 中国成人教育, 2009, (1): 15-16.
- [3] 赵一鹏. “双师型”界定的解读及现存问题[J]. 广东技术师范学院学报(职业教育), 2009, (2): 66-68.
- [4] 李波, 朱柏义. 高职院校“双师型”教师队伍建设探析[J]. 现代教育科学, 2009, (4): 50-53.

[责任编辑 孟蕴华]