

人力资源管理视角下高职院校“双师型” 师资队伍建设与实践研究

商卓

天津海运职业学院

[摘要]高职院校对于“双师型”师资队伍的建设给予了积极相应和支持,但由于受思维定式的影响十分严重,导致这一项工作也只是流于形式,建设“双师型”师资队伍的重要作用并没有得到真正意义上的发挥。基于此,文章以人力资源管理的角度为出发点,对高职院校“双师型”师资队伍建设的实践策略进行了深入分析,以供参考和借鉴。

[关键词]人力资源管理;高职院校;双师型师资队伍;建设;实践

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.155

前言

目前,中国的经济和科学技术都得到了快速发展,而这对于高等职业教育来说,可以说是带来了巨大挑战。高职院校应顺应这些变化,通过对教学思路的及时调整,使培养出来的人才能够满足社会主义现代化建设的需求。这就要求高职院校的教师自身除了要理论基础足够深厚以外,也要具备熟练的操作能力以及敏锐的市场意识,只有这样,才能培养出具有高素质、高水平的应用型人才。

而上述目标的实现,要求高职院校必须建设出一支具有雄厚力量的“双师型”师资队伍,也正因为如此,近年来,高职院校的主要研究课堂逐渐被建设“双师型”师资队伍所占据。高等职业教育的发展步伐从未停止,但师资队伍的建设却无法与之相匹配。因此,高职院校迫切需要建设出一支具有较高素质的“双师型”师资队伍。

1. 高职院校“双师型”师资队伍的建设现状

1.1 “双师型”教师资格相关认定标准不够完善

《方案》明确提出:“双师型”教师是指同时具备理论教学和实践教学能力的教师,但实际上,各高职院校“双师型”教师的认定依据为以下几个方面:第一,教师的资格和职称;第二,非教师专业的技术资格和职称;第三,在企业的实践工作经验。其中第一个条件教师必须具备以外,其余条件即便只满足一项也被认定为在要求范围之内。在这一政策的影响下,部分教师会利用参与一些较为简单的资格考试,甚至他们有的教师选择的资格考试与所授专业课的关联度非常低,因此,即使这些教师被认定为“双师型”教师,但在实际教学过程中,并不能满足相关实践能力的要求。

1.2 缺乏对教师成长的科学规划体系

校、省、国培项目种类繁多,在面对教师申报的培训项目以及具体的参加时间时,学校并没有做到严格把控,导致很多教师在选择培训项目时,培训地点成为了主要依据,甚至出现了培训项目的时间节点出现了重合。另外,学校并没有对培训的学习目标做出明确要求,致使教师的学习效果参差不齐。此外,在对其他人员,如高端人才、其他兼职教师的培训上,并没有因材施教。

1.3 校企联合培养效果缺乏保障

现阶段,教师在去企业参与短期培训的同时,还承担着学校的各项任务,如教学任务、行政管理事务等等,导致他们并不能将全部精力用于企业实践。而在一些企业当中,项目制管理、服务时间等需要的时间跨度相对较长,在为教师安排工作时,难免会出现避重就轻的情况,致使教师去企业实践的目的不能真正达成。另一方面,针对实践的考核来说,往往采用个人总结+用人单位直属领导评分的方式加以实现,主观影响因素较多,无法实现清晰化、量化的考核,这样,在教师实践方面,学校虽然投入的力度非常大,但实际却收效甚微。与此同时,许多企业认为校企合作在短期内并不能获得利益回报,并且缺乏相应政策支持,所以企业并不具备参与意愿,从而为学校寻找实践企业带来了一定困难。

1.4 缺乏对“双师型”教师的激励政策

市属高职院校的工资往往由市财政所决定,这对于那些高层次的“双师型”教师来说,是不具备吸引力的。与此同时,即便学校自己培养了“双师型”教师,但外流现象也十分严重,这是因为“双师型”教师在学校内部的各个方面并没有获得资源倾斜,相应的制度保障更是非常缺乏。

2. 人力资源管理视角下高职院校“双师型”师资队伍建设研究策略

2.1 建立健全的激励机制

在“双师型”师资队伍建设过程中,高职院校教师除了要参与理论、技能的教学外,还要承担科研教学的压力,但由于他们精力有限,从而无法再去自主完善自身的知识结构以及提升专业技能,导致部分教师集成性知识与技能的缺乏,不仅阻碍了“双师型”师资队伍的建设,而且不利于高素质应用型人才的培养。针对这种情况,学校必须建立健全激励制度,以教师的职业能力为依据,确定他们的工资待遇,以此形成利益驱动机制。具体来说,高职院校教师工资待遇的制定要严格遵循“就高不就低”的原则,即以教师技术职务、专业技术职务或职称中最高的一项作为工资制定标准。而对于那些已经获得了“双师”职称的教师来说,他们的各个方面,如职务晋升、工资待遇等都要比单级别教师

的待遇要高。无论是在进行科学研究还是教学研究，“双师型”教师都要保证研究和教学工作开展的基础是地区的经济发展情况，这样的研究工作才能对当地的经济发展起到一定推动作用。在这一方面，学校应给予大力支持，对包括经费、辅助人员等在内的相关事务做出优先安排，不仅如此，还要在时间上予以保证。除此之外，结合“双师型”师资队伍的实际需要，与高职院校相符的实际职称评审标准是必不可少的，这是因为当下的高职教师队伍建设已经遇到瓶颈，特别是高职教师评审的特殊性这一点要在教师技术职务评审中充分体现出来。在制定评审标准时，一方面，需要将侧重点放在理论科研水平的考核比重上，在评审体系中加入与教师实践能力相关的内容，并作为重要评审对象之一；另一方面，将教师的基本功囊括在内，即对教师的评审依据包含他们的技术应用能力以及应用水平。另外，企业对教师顶岗实践的评价也可以作为重要考核标准，这样对教师可以起到一定的激励作用，从而更具参与顶岗实践的积极性和主动性。

2.2以需求带动“双师型”师资队伍建设

在我国职业发展中，“双师型”教师可以说是主要的内部动力。基于需求层次理论，需求一般是从低到高依次主导人们行为的，当教师自身较低的需求得到满足以后，较高的需求才会主导他们的行为。针对这种情况，在对“双师型”教师进行管理时，高职院校除了要尊重他们合理的物质和精神需求以外，还要积极引导教师向更高的层次发起追求，以此推动“双师型”师资队伍的建设^[1]。对于教师来说，他们的“职业安全需要”非常重要，高职院校必须要给予满足，可以通过对激励因素的正确使用，帮助他们实现更高层次的需求。马斯洛在他的层次理论中强调：在教学中，教师的最高层次需要恰恰体现在他们对自我实现的需要上。当下，虽然我国教育的发展已经取得了一定成果，但由于长期受“重学轻术”思想的影响，导致人们并不认为高等教育在我国教育体系中的地位足够重要，这对高职院校“双师型”教师的待遇受到间接影响。因此，高职院校必须认识到教师自我实现的需要的重要性，并采取相应举措，将教师的需要作为出发点，引发动机、端正态度，借此，将他们的内在驱动力充分激发出来，不仅如此，在这个过程中，采用积极引导的方式，让教师更加忠诚于高职院校教育工作。高职院校只有在拥有了优秀人才以后，才能实现科研能力、教学水平等的共同提高，而这些都离不开教师的职业素质和能力，因此，高职院校要激发他们自我提高的内在动力，简单来说，这就是教师自我实现和发展的需要。

2.3建立竞争机制

首先，合理发展目标的制定是必不可少的。对于高职院校的全体教职工来说，如果在进行“双师型”师资队伍建设之前，已经制定了合理的教师职工发展目标，那么，这不仅起到群体激励的作用，而且能大大增加整体目标明确性。从而在日常工作中，教师个体的主观能动性也就会得到

显著加强。因此，为了使激励性作用得到最大限度发挥，学校在制定发展目标时，一定要保证设置的合理性，以学校的不同目标为主要对象，将其连接在一起，使之成为统一的整体，这样，教师就能很好地融入到学校的整体目标中，同时学校的利益将会对教师的个人利益产生直接影响，这样，教师将会最大努力发挥自身主观能动性，以此促进学校整体目标的顺利实现，而这对于“双师型”师资队伍的建设来说，是极为有利的。其次，薪酬标准必须具备足够合理性，唯有这样，才能实现合理范围内的“双师型”教师的薪资水平。在制定薪酬标准时，应采用相应的科学激励制度，让更多的教师为“双师型”教师而努力。除此之外，在应用技术大学中，教学与科研的重要性不存在差异，而正确薪酬制度的实施对“双师型”教师的各个方面的提升，如科研与教学的精力以及相关能力等等都具有显著推动作用，所以，加大在此处的投入，获得的将是同等的预期受益。

2.4培训和开发“双师型”教师人力资源

高职院校应以“以人为本”为核心理念，以教师的职业发展需求为依据，结合自身的发展需要，制定相应培训开发机制，并积极将其落到实处。其中机制包含的内容要具有全面性，如培训开发标准、方法培训评估指标等等，并且要着重将“双师型”教师培训和开发的实效凸现出来^[2]。具体来说，一方面，以校内教师为主要对象，制定“双师型”教师培养制度，其中不仅要包括教师的职业成长、培训保障等等，同时校企协同培养、互聘互派双向流动也是必不可少的，这样，教师教育教学与实践的素质和能力就能够实现双提升，与此同时，制定相应的鼓励措施，让教师更具参加相关职业资格考试的积极性和主动性，因此增加获得双师资格的机会。另一方面，对“双师型”教师培养模式进行深入探索。以培养对象的实际情况，将他们分成专业带头人、中青年骨干教师、新教师等不同的成长级别，不仅如此，还要对实训教师和兼职教师进行分门别类，从而确定具体的培养方案。从培养方式的角度来看，应积极采用校内和校外合作的方式，并在这个过程中，线上和线下结合，长期和短期培训结合，通过这种弹性培训方式，实现“双师型”教师资源的进一步开发。

结束语

高职院校的教学现状主要表现，教师除了要担负繁重的教学任务，还要不断提升自己、积极参与科研活动、锻炼自身的实践动手能力等等。因此，高职院校不仅要重视“双师型”教师的引进，而且还要将侧重点放在学校本身“双师型”师资队伍的建设上，以此促进问题的彻底解决。

参考文献

- [1]王瑜.高职院校“双师型”教师的培养探析[J].陕西青年职业学院学报, 2020(04): 51-53.
- [2]王瑜.高职院校“双师型”教师人力资源管理问题及策略研究[D].西北大学, 2018.