

高职院校汽车专业“双师型” 教师队伍建设存在的问题与对策研究

高笑

(湖南吉利汽车职业技术学院 湖南 湘潭 411100)

[摘要]国家一直提倡职业教育的发展,而职业教育的发展在于人才培养的质量。为了适应高职教育的发展,“双师型”教师队伍建设至关重要。本文通过分析目前高职院校“双师型”教师现状,分析目前“双师型”教师队伍建设存在的问题,根据问题从多视角、多层次探讨改进和完善的对策。

[关键词]双师型;问题;对策

世界经济在不断的全球化,对汽车技术人才需求量也在增强,对高职院校人才培养提高了更高的要求。所以,深化高校汽车专业的教学改革成为迫切需要。

总结出存在问题及对策如下:

一、“双师型”教师教学质量的问题与对策

1. 存在问题

首先,吃透教材的首要意义就是确保知识的连贯性,为后续学习提供正确的方向。而调查发现很多教师教材吃不透,课堂上出现问题,导致在教学中效益的低下,甚至还会影响到学生后续的学习。一个概念阐述不够严谨,就会造成判断失误,学生思维无法形成。汽车专业教学是环环相扣,知识之间联系性强,一个知识点如果出错了,另外的知识点就会发生严重的偏移。

另外,学生不能理解情况下去自学,有问题就依赖网络,但是对于汽车实质实物如何修理,教师含糊的讲解问题,学生自主学习比较差,几乎这个知识点就会学不会。特别是针对实践过程中一些难点问题,与社会需求人才相脱节,理论与实际不够紧密。

2. 解决问题对策

(1) 教师需有一定学历

“双师型”师资队伍建设关系到职业院校的办学水平以及人才的培养质量,更关系到职业院校的改革和发展。职业学院在招聘教师时,可以严格设置招聘条件和管理标准。目前汽车上有很多原理知识,这些都需要教师有一定的理解能力,建议理论教师必须是本科以上学历

(2) 教师需有企业实践经验,对于高职院校汽车专业来说,实践教学比例和条件成为学校考核教师的一项重要指标。企业实践经验能促进教师在教学中实践中取得良好效果。学生也能通过教师的企业经历能亲临企业的环境,深入理解公司岗位需求。夯实专业基础强化实践教学,注重基本功训练,以辅课为调节,间隔适宜,松紧有序。

(3) 学校问卷调查了解学生需求

教师教学水平直接决定学生的学习情况,一个老师上课如何,系部领导应该深入学生中了解学生真正的需求,保证教师能符合教学任务和岗位要求。

二、“双师型”教师培养的问题与对策

1. 存在问题

通过访谈,很多高职院校缺乏总体的规划,在培养教师实施没有制度支撑,达不到培训的效果,解决不了实际问题。未将师资培训纳入教育主管部门的整体规划和年度计划,教师培训不在师资管理机构的考核范围。职业教育发展需要大量具有汽车专业技能的专、兼职教师,但目前人事制度限制了教师人才流动。不适合汽车专业教师的出不去,适合的优秀汽车技术人才进不来。目前教师培养有两种,校内培训和校外培训。教师自身的问题导致愿意参加校内的实践而不愿意走进企业一线进行实践锻炼。

2. 解决问题对策

(1) 制定双师型教师培养方案

学校应该创造条件,形成浓厚的科研学术交流会,在每周有个固定时间安排“双师型”教师参与培训,培训可以制定统一方案,为青年教师培训,安排专家进行讲学。并组织本校优秀的双师型教师做经验分享。

(2) 建立“双师型”教师培养机制

每个学校根据情况不同制定多项优惠政策和奖励政策,鼓励教师参加技能培训,每一个学期选派优秀的青年教师去企业参加培训,并进行技能考核。鼓励教师自我培训机制,自学自培,不断提高汽车方面专业技能。学校也利用各种培训班,请有专长的教师主讲,培训结束后可以进行部门技能考核。

(3) 拓宽双师型教师培养渠道

除了在本校进行新老教师的不同的交流和分享以外,还应该拓宽“双师型”教师培养渠道。借助外面机构,形成定期培训,打通企业与学校的学术研讨渠道。教学和生产实习,教师和学生一起参加训练,与学生一起参加技能等级考核。企业培训,熟悉汽车企业的生产环节和操作工艺,了解最新的汽车技术信息。

三、“双师型”教师激励机制的问题与对策

1. 存在问题

“双师型”教师激励机制不健全,“双师型”质教师培养还有没有有效的激励机制,薪酬待遇还没有得到改善,所以教师对于主动获取“双师素质”缺乏积极性和内驱力。

学校方面对于“双师型”教师素质教育重视度不够,多数高职院校强制让教师转型,没有科学有效的安排,对于教师的专业化发展还是不利。

2. 解决问题对策

(1) 制定教师薪资提升方案

提高“双师型”教师的薪资水平,给予他们一定的补贴或在课酬单价上进行适当上浮。体现“双师型”教师的不同,其次给予教师客养转化奖励收入,不应纳入教师个人的绩效工资和单位工资薪酬,鼓励大部分教师参与。

(2) 完善目标管理机制

目标管理具有多方面的积极作用具体做法,是:①每学期制定任课教师岗位目标;②签订责任状;③搞好阶段评估,总结检查反馈。目标管理使工作任务和责任更加明确、具体,更能把双师型的工作变成努力的目标,让大家在实现目标的过程中,得到满足多种需要的机会,使个人发现自己的价值和责任,增强责任感,从而充分发挥每个教师的积极性和创造性。

(3) 政策支持力度需加强

高职发展需要大量资金培养和激励“双师型”教师,目前政府的资金投入有限,没有给出激励政策鼓励双师型教师的培养。

四、“双师型”教师认定的问题与对策

1. 存在问题

由于各个高职院校的行业背景和专业不同,“双师型”教师身份认证机制很难统一,缺乏合理的激励机制,所以导致标准不一。“双师型”教师认定不规范

虽然教育部对“双师型”教师给出定义,但出于缺乏明确而详细可操作的任职及聘用的指导标准,导致目前高职院校汽车专业的教师认定各自为政,任职标准多样化,没有形成统一的标准。职业院校汽车专业教师队伍中既有多年从事职业教育的老教师,也有从企业中转入的具有一定实践经验的工作人员,还有刚刚研究生毕业走入教育行业的新老师。他们缺乏实际技能,有的缺少教学经验,入职后得到实践机会少,不能满足高职汽车专业教师的要求。所以制定切实可行的双师型教师认定标准势在必行。

2. 解决问题对策

(1) 完善的标准制度

“双师型”教师的认证体系的标准的制定首先要考虑到最基本的行政标准,要求“双师型”教师应该符合下列条件之一:①有两年以上的基层企业实际工作经历,能指导汽车专业学生的实践教学,具有中级以上的职称。②既有讲师(或以上)教师职称。③主持两项应用性项目研究,研究成果被社会企事业实际应用,有良好的经济和社会效益。

(2) 评聘制度规划化

“双师型”教师评聘制度的完善,需要有足够的教学证明。为了使“双师型”教师更有权威性,从整体上提高素质,应由教育厅牵头设立“双师型”教师认证中心,中心可设在省教育科学研究院或其他条件成熟的单位或者学校。该中心主要职责就是制定教师认定标准,评估与确认“双师型”教师技能培训点、管理“双师型”教师证书、监督“双师型”教师认证工作等。

(3) 建立公平、公正的认定系统

通过和很多职业院校汽车专业“双师型”教师进行交流,很多教师认为“双师型”教师认定没有明确。各高职院校在认定方面必须体现公平、公正和客观,不同人员类别衡量的指标和标准是不一样的,并把教师认定结果作为干部选拔和晋升的重要依据,创建一种公平竞争的晋升规定,鼓励普通教师不断提升专业水平。

进入21世纪以来,我国职业教育有了较快的发展,办学规模和办学质量有了较大的提高。国内外高职院校在“双师型”师资队伍建设中有一些成功案例,高职院校应该重视培养力度,借鉴国内外高职院校的成功经验,刷新观念。结合汽车专业特色,优化双师结构,制定行之有效的“双师型”教师培养方案,多途径引进人才。职业院校想要留住“双师型”教师,必须明确岗位任职制度,鼓励教师多参与企业实践,并实行富有竞争力薪酬制度,满足“双师型”教师个人职业生涯规划。

参考文献

- [1]沈文娟.试论高职课改背景下“双师型”师资队伍建设策略[J]教育与职业,2011,(11).
- [2]张中帼.项目驱动“双师”素质教师队伍建设模式研究与实践[J]中国职业技术教育,2013,(12).
- [3]高丽洁、郑睿.职业院校汽车专业双师型教师队伍建设的研究与实践[J]长江工程职业技术学院,2018,(8)
- [4]黄桂红.校企合作背景下高职院校“双师型”师资队伍建设研究[J]佳木斯职业学院学报,2018(11)
- [5]李梦卿,刘俏楚“双师型”教师资格认证标准的制度性统一与区域性特征[J].职教论坛,2017(25)