

高职院校“双师型”教师的认定与管理实践研究

赵冬冬

(承德应用技术职业学院 河北 承德 067000)

[摘要]伴随着新时期国家职业教育改革创新的发展趋势,诸多高职院校都打造出高质量的“双师型”教师精英团队,做为教师技术专业进步的一项主要任务,均公布文档现行政策正确引导、鼓励教师全面提高本身双师型教师素养和能力,让教师变成一名拥有丰富多彩技术专业基础知识,又善于实践活动运用专业技能的职业教育教师,为进一步提高人才培养质量给予强有力的师资队伍。

[关键词]高职院校;双师型;教师;剖析

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.1074

一、新高职院校“双师型”教师团队协作体系基本建设遭遇的问题

(一) 准入门坎水平不一

新教师的准入门坎是决策高职院校双师教师精英团队品质的重要方面。海外高职院校对新教师新员工入职标准的要求十分严苛,《国家高等职业教育改革创新实施意见》中强调高职院校在新教师招聘时,要选拔具备高职院校本科以上学历且3年以上工作年限的工作人员^[3],但许多高职院校在招聘新教师时开设门坎多少不一,有一些高职院校规定应具备3年以上有关工作经验,而有一些只需是应届生所需技术专业大学毕业硕士研究生就可以。新员工入职新教师在能力和工作经验层面具有比较大差别,对“双师型”教师的专业性发展趋势产生阻拦。

(二) 塑造培训体系欠健全

岗位教师学习培训是提高教师教育科研能力、推动教师技术专业进步的合理方法。但高职教育师资力量塑造长期性无法获得充足的高度重视,很多高职院校还未产生标准的具备独特高职特点的“双师型”教师学习培训方式。高职“双师型”教师塑造企业培训体系欠健全反映在下列三个层面:

(1) 很多高职学校尽管创建院校、公司合作学习的体制,但欠缺深层和广度,产教科融合的发展模式不健全,公司关键是为高职大学毕业生给予顶岗实习机遇,殊不知在“双师型”教师学习培训中的协作参与性不高。很多公司不太欢迎“双师型”教师们到公司简单的去实践锻炼,人为因素地设定职位限定或总数资质限定等,而教师们自身通常忽视专业能力的提升,为了更好地评定职称,迫不得已院校硬性要求,应收公司实践以取得实践合格证,因而教师们并不可以在关键岗位或实践产业基地开展专业能力实践学习培训,从而也就没法真正获得领域前端的工艺专业知识,没法真正提升实际操作能力;(2) 现阶段的双师型教师培训多是采用班集体讲课,培训方法比较简单,专业性不突显,且培训目地主要是为了能获得资格证书,而不是提高课堂教学专业技能,长期性培训或脱产研究生的机会非常少;(3) 伴随着如今高等职业院校持续扩大招收新生,“双师型”教师总数不够,生师比超额,教师在进行多种多样的培训每日任务以外,早已没有过多的心力去参加实践专业培训,而针对教师的假期时间,规章制度管束和鼓励措施的欠缺,也致使了教师自行参与专业实践培训的主动性较低。

(三) 考评与激励制度不全面

从专业教师发展趋势为双师型教师的全过程,必须教师们持续参加培训或公司实践,进而开展提升自己,这种全过程均要花很多的时长和心力。假如高等职业院校没有给教师培训给予不错的鼓励适用,便非常容易欠缺专业发展趋势驱动力去挑选“双师型”教师这一条路。因而,健全的“双师型”教师考评与激励机制,对教师的专业发展趋势起着由外向内的培养与积极意义。

二、新高职院校“双师型”老师团队协作体系基本建设途径

(一) 严把招聘通道

在我国,高职教师招聘考试规章制度不完善是造成“双师型”教师素质的重要原因。因此,加快制定高等职业教育教师招聘考试规章制度势在必行。2019年,《国家职业教育改革创新实施意见》强调,对高职院校招聘新入职的新教师实践经验和文凭上的规定,如务必具备高职院校本科以上学历,

基本上不会再从应届生中招聘,有3年以上工作经验等。因而,在新教师招聘全过程中,诸多高职院校应大力支持国家教育部呼吁,严苛制订院校内部的教师招聘制度,为确保“双师型”老师品质给予确保。

(二) 严苛区划定量分析与判定考核

职业院校要创新发展“双师型”教师评价体系,开展实操灵活性评价。“双师型”教师的双师资质证书在期末失效,雇佣期为3至5年。视用工期间的劳动量进行检查,教师进行劳动量考核,考核结果表明,应与“双师型”教师的奖惩、岗位晋升等有关。不合格的双师资和教师可以取消其“双师”教师资格证书。“双师型”教师可以公平、普遍地面对自己的工作,做到提升自己工作能力的目地,与此同时也有益于完成教师综合能力的不断发展趋势。

(三) 推进产教融合,加强校企合作

新时代促进教师队伍创新发展的相关性和多方位的思路要突出。要进一步推动高职院校教师按时到企业实习,不断提高综合实践工作能力。因此,高职院校应进一步发展基础设施项目校企合作方式,组织相应专业“双师型”教师与企业或其他兄弟学校合作,一同执行课堂教学社会实践活动,正确引导领域企业深层次参加“双师型”教师技术专业课堂教学、见习、职位职业资格认证的规范制订和教学评估。高职院校应按时下派“双师型”教师,根据产学研用紧密结合的方法,在领域和公司行业开展实践,要求待岗时间,给予相对应的岗位补贴,并以此来做为职称评审的必备条件之一。除此之外,“双师型”教师不可以是浅尝辄止,而理应在企业具体关键的专业技术岗位上参加和担负一线产品研发、生产实践、技术创新等,学习培训教过技术专业在生产实践中使用的新专业知识、新技术应用等,把握科技前沿信息内容,娴熟应用于高职院校人才的培养。

(四) 执行“传帮带”

高职院校实施“传帮带”规章制度,对每一位新教师都配搭一名“导师”,导师在塑造具体指导期限内会协助新教师制订培养方案和总体目标,对它进行师风师德、文化教育教学经验等,并领着新教师参与专业建设、课题研究和教育改革等主题活动。为了防止四风问题,规定互帮互助彼此任务必签协议书任务,按时递交汇报总结,准时开展彼此的能力评定。这一举动能更快地协助新教师摆脱茫然,了解教育科研规律性和规定,了解学校文化教育教学管理制度和课堂教学工作标准,尽早融进院校并稳住演讲台,尽早融入后面的塑造学习培训每日任务,单独逐渐本人技术专业发展趋势。针对“导师”来讲,应对繁杂的科学研究或教学改革每日任务,可以有助课开展分摊,缓解许多工作压力。

双师型教师是高职院校人才的培养的骨干力量,根据双师教师团队协作体系的众多缺点,高职院校应予以十分重视,完成各项政策,健全措施,加速双师教师团队文化建设速率,提高双师教师品质。

参考文献

- [1] 王考试,夏勇子.高职院校“双师型”教师队伍建设现状——基于湖北省16所高职院校的调查与分析[J].职业技术教育,2015,(30):49-52.
- [2] 孙翠香,吴炳岳,张元.职业院校“双师型”教师队伍建设的现状及策略——基于天津市41所中、高职院校的调查[J].教育理论与实践,2012,32(33):23-25.