

The Construction of “Double-Type Teachers” in Higher Vocational Colleges

Jing Wen

Academic Affairs, Hebei Vocational & Technical of Building Materials, Qinhuangdao Hebei
Email: wyfyxl2009@163.com

Received: May 7th, 2016; accepted: May 21st, 2016; published: May 27th, 2016

Copyright © 2016 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

In order to develop the higher vocational education, there's a growing need for a “double-type teachers” team which is reasonably constructed with teachers who possess noble characters, consummate skills, high comprehensive qualities, rich theoretical knowledge as well as practical abilities. This paper puts forward the current situation and the main existing problems of the construction of “double type teachers” in the higher vocational colleges. We also point out that the establishment of a stable mechanism of teachers, enhanced talents training and a good learning & living space are very crucial to the construction of mathematical “double-type teachers”. Second, an actively promoting of the reform of practice teaching also plays an important role to the improving of the overall level of “double-type teachers”.

Keywords

Higher Vocational Colleges, “Double-Type Teachers”, Construction of Teachers’ Team

加强高职院校数学专业“双师型”师资队伍建设的 研究

温 静

河北建材职业技术学院基础部, 河北 秦皇岛
Email: wyfyxl2009@163.com

收稿日期：2016年5月7日；录用日期：2016年5月21日；发布日期：2016年5月27日

摘要

大力发展高等职业技术教育，应有一支师德高尚、业务精湛、结构合理、综合素质高、理论知识丰富、实践动手能力强的“双师型”师资队伍。文章提出了目前高职院校数学专业“双师型”师资队伍建设的现状与存在的主要问题；指出了加强数学专业“双师型”师资队伍建设，首先要稳定队伍建设机制，加大人才培养力度，给予“双师型”人才良好的学习和生活空间；其次要积极推进实践教学改革，提升“双师型”师资队伍建设整体水平。

关键词

高职院校，数学，“双师型”，师资队伍建设

1. 引言

随着高等职业技术教育办学实践的特点和规律，“双师型”师资队伍建设越来越显得重要。任何一所高职院校，没有一支高水平、高技能的师资队伍，就培养不出高素质的人才，也不会提升教育教学质量，相反，一所学校有了高素质的师资队伍和充足的“双师型”人才，那么，这所院校的办学质量和教学水平就一定能够提高[1]。衡量一所院校办学质量和办学水平的高低，不只是评判仪器设备台件数的多少，总额多少，还要看师资队伍建设情况。高职院校近年来办学实践表明，要办好高职教育，必须突出高职特色，办出自己的亮点，依据人才培养总体目标要求，为地方经济建设培养生产、服务和管理一线高尖端、专业技能型人才，要实现这个目标首先要加强“双师型”师资队伍建设，特别是数学专业的教师，光凭着“黑板上画图，只讲 $X + Y = Z$ ”已经不适应时代发展的要求，必须理论与实践相结合，做到能文能武，上课能讲理论知识，下课能动手实践。假如：一所院校有再多高尖端的仪器设备，无人会用，坏了又无人会修，把仪器当摆设放在那里，试问再多仪器设备有何用？因此，高职院校只有加强“双师型”师资队伍建设，落实人才强校的发展战略，努力打造一支数量适宜、结构合理、综合素质优良的“双师型”师资队伍，才能不断提高高职院校教育教学质量，才能确保高职教育恒久的生命力和可持续发展的再生能力，才能办出自己的特色和水平，同时也是高职院校安身立命的根本所在[2]。

2. 高职院校数学专业“双师型”师资队伍建设现状及存在问题

2.1. “双师型”师资队伍总量匮乏

从目前情况看，持有“双证”的专任教师数量不足，多数教师只具有教师资格证书，缺少具有本专业实际工作的职业资格证书。所以，有些教师没有企业、行业实践工作的阅历，专业实践能力不强，社会实践技能不高。

2.2. “双师型”师资队伍硕博比偏低

高职院校“双师型”专任教师的硕博比偏低，多数学校达不到教育部规定要求，一些高学历人才毕业后，不愿跨入职业院校的门槛，而是愿意走向重点院校或科研机构；教育部在职业院校教学水平评估等级中规定标准，专任教师硕博比的A级标准是达到或超过50%，C级标准是达到30%~40%，虽然有些学校达到了C级标准，但距离A级标准还有一定的差距。

2.3. “双师型”师资队伍不稳定

由于不同地域经济发展不平衡, 校际间人才竞争日趋激烈, 待遇相差较大, 在加上高职院校评职较困难、研究场所不足、学校福利偏低等原因, 造成高职院校“双师型”师资队伍不稳定。

3. 加强高职院校数学专业“双师型”师资队伍建设的对策与建议

3.1. 建立稳定的“双师型”师资队伍机制

1) 确定“双师型”教师的任职资格

所谓“双师型”教师, 首先应取得高等教育法规定的教师资格, 既应取得教师资格证, 也应取得执业资格证; 既有较高学术知识和理论水平, 又有较强的综合能力和实践能力, 简单地说, 就是“能说会做”, 有知识, 有经验、有实践技能, 这就是我们通常所说的“双师型”师资队伍。

2) 改革“双师型”人才管理体制

依据高职院校师资队伍建设的总体目标和要求, 打破传统人才管理制度, 根据“双师型”师资队伍的职务、岗位特点, 分别制定岗位职责和相应的考核要求, 彻底打破铁饭碗, 从具体工作实际出发, 实施优胜劣汰的人才管理办法, 按照德才兼备的原则进行全面综合的考核, 考核优秀者, 学校给予一定的物质和精神奖励, 考核不合格者调离教师岗位, 由学校统一安排适合的岗位, 只有这样形成合理的激励机制和竞争机制, 才能让优秀的教师看到自己的价值, 成为高职院校改革和发展的主力军。

3) 提高“双师型”人才的福利待遇。提高教师的主导地位, 给他们创造一个良好的学习、工作的平台, 让他们把精力全部投入在教学上, 对于特别优秀的“双师型”人才, 应给予特殊的福利待遇, 比如: 在职称评审方面可根据他们对学校的贡献、工作量的大小及考核等情况优先考虑; 在学校福利方面, 应提高他们校内津贴的额度, 生活上感到无后顾之忧; 在教学改革方面, 给予他们一定的科研启动经费, 边教学、边研究, 最终将研究成果应用于教学; 在教学方面, 给予他们一定的自主权; 在培养与培训方面, 给他们创造生产实践和继续深造的条件和机会; 在工作方面, 努力为他们营造良好的工作、学习等外部环境, 对取得科研成果的教师提供一定物质和精神上的奖励, 帮助他们提升自我, 开阔眼界, 实现感情留人。只有这样才便于落实人才兴校, 人才强校的发展战略。

3.2. 落实“人才强校”的管理体制

1) 大力实施“人才强校”的发展战略。实施人才强校战略是高职院校发展的根本战略, 人才资源才是第一资源。对高职院校而言, 只有大力实施“人才强校”的发展战略, 秉承质量立校、特色兴校、人才强效、科研促校的发展原则, 重点抓好“双师型”师资队伍建设, 牢牢把握“双师型”人才的培养与引进机制, 建设一支高素质、高水平、高技能的“双师型”师资队伍, 为高职院校规划发展目标提供坚强的人才保证。

2) 加大“双师型”人才的培养力度。人才问题, 已经成为高职院校改革与发展的核心问题, 也是办好高职教育的关键所在, 人才问题至关重要, 因为人才是兴国之本、富民之基、发展之源。在培养“双师型”人才方面, 既要重视本校现有人才队伍建设, 给他们提供各种学习、进修、培训的机会, 使他们能够熟练运用和掌握现代科学技术必需的基本技能; 既重视新上学科或新上专业的人才引进和培养, 同时也要重视全校师资队伍的整体结构与优化; 根据不同类型、不同年龄、不同专业等特点进行培养与培训, 使人才培养逐步形成规范的培养目标体系[3]-[5]。鼓励一些青年教师到我国的高等学府继续深造, 有条件的学校每年选派 3~5 人到国外进修, 学习新知识, 了解学科发展动态, 还可到国家重点实验室、科研单位、企、事业等单位参观学习, 不断提高他们的综合能力和业务水平。

3) 给予“双师型”人才创造良好的学习环境。积极营造宽松、求实的学术氛围,为人才成长创造良好的学习环境,鼓励教师科技创新、技术开发,使每一位教师都安心工作、踏实工作,感受到学校的温暖,领导的重视,真正体现用事业吸引人才,用感情凝聚人才,使优秀人才脱颖而出。只有努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的场所和环境,才能提升教师从事教学和科学研究的能力与水平[6]。

4) 推进灵活多样的弹性用人机制。根据学科、专业发展需要,结合高职院校目前具体情况,借鉴国内、外先进办学经验,建立新型的“双师型”人才使用的弹性机制,充分利用现有的可用资源,并向社会直接引入竞争机制,聘请企事业单位业务素质高、理论知识丰富、实践经验强的“技能型”人才到高职院校任教,为他们的成长搭建理想的平台,也使他们的才能得以体现或实施,让他们感悟到人生的价值。

3.3. 完善人才管理制度建设

1) 发挥制度作用效能。通过制度保障,就能做到有“章”可循,有“法”可依,有“据”可查,就能有效地督促、检查“双师型”师资队伍的建设与发展情况。有了完善的师资队伍管理制度就可以严格管理、规范管理、科学管理,对工作的开展也就有了依据和准绳。

2) 拓宽人才培养理念。明确高职院校的办学指导思想和人才培养目标,树立高职教育正确的人才观、教学观,使自己的思想适应高职院校人才培养的需要。不断拓宽人才培养渠道,大力引进具有海外学历的高层次人才,扩大学院的人才自主权,面向各学科、专业引进和培养急需的人才,发挥人才中介机构和科技服务组织在人才开发中的积极作用。明确高职教育的性质和地位、作用与培养模式、办学模式及高职特色。在人才培养中,不仅要按照规范去进行,更要在规范的基础上创新,只有这样,才能达到“双师型”师资队伍建设的目的,才能不愧“双师型”教师这个光荣称号。

3) 强化岗位聘任制。实施教师岗位聘任制是落实中华人民共和国《高等教育法》法律规定的要求,也是进行教育教学改革的具体实践,在师资队伍建设中,推进灵活多样的弹性用人机制,根据学生在校人数、课程安排时数进行定岗定编,再根据编制进行岗位聘任,最终实现教学人员既能进能出、职务能上能下、待遇能高能低,使岗位人员能力和素质越来越高,所需配置的教师人数也就越来越少,既能促进“双师型”教师教学、科研的积极性,也是落实“人才强校”的根本战略[7]。

3.4. 建立“双师型”人才培养监控体系

1) 建立人才培养监控体系。根据学校要求,建立科学、实用的人才培养监控体系。在监控系统上,要定期对教师的教学情况、学生的学习情况进行检查外,还要对实践教学的各个环节进行专项检查,准确掌握和了解实验教学运行情况,学生实践操作能力、分析问题与解决问题的能力,发现问题及时整改[3]。通过监控机制的建立,对教师业务素质、综合能力、基本技能进行双向考核,根据考核的结果给他们一个正确的评价,对考核优秀的教师,学校应给予一定的物质奖励和精神表彰,增加他们的细心与进取心;对评价较差的教师应及时进行调整或解聘,使师资队伍建设的监控机制具有全面性、全员性、全程性。

2) 定期对教学人员进行全面考核。按岗位设置情况,对每位教师的年度或聘期进行全面考核,通过考核来激发教师的工作激情,强化责任意识,提高自主创新能力。在考核指标上既要教师的业务能力、教学理念、教学方式等进行全面考核,又要对教师的实践能力、动手能力、本专业的基本技能等进行考核,这两个方面都达到相应的技术职务要求才能上岗。否则,如有任何一方面达不到要求,都不能通过考核,只有这样,才能具备“双师”素质。

3.5. 提升“双师型”人才培养的整体质量

无论任何高职院校,有了高水平、高素质的教师,就一定能培养出高水平、高素质的学生,二者是相互相成的。在人才培养的模式上,按照“以实为本,以能为主,以用为先”的原则,坚持以“能力培养”为核心,以“社会需求”为原则,不断开展“重基础、重素质、重能力、重创新”的“双师型”人才培养研究。要认真做好“双师型”师资队伍的发展规划,立足学科建设、专业建设的发展实际与学生规模、摸清现有“双师型”师资队伍建设的现状,有针对性地提出“双师型”师资队伍建设的总体规划,确保“双师型”师资队伍建设规划的可行性[3]。作为“双师型”教师光靠“吃老本”是行不通的,要不断加强自身的业务知识学习,不断提升自身的专业素养,在理论教学和实践教学中做到精益求精,脚踏实地,勤于思考,与时俱进、注重实效,才能发挥自身的专业水平,才能胜任本岗位工作。只有这样,才能不被激烈竞争的社会所淘汰,只要我们自身具备了金子般的分量,大浪淘走的永远只是沙子。

总之,高职院校“双师型”教师是作为学校连接地方经济建设与发展的重要纽带,肩负着人才培养、学校发展和科技进步等重要使命,是为地方经济建设培养高技能型人才的实施者。要大力发展高等职业技术教育,就必须建设一支适应新时期、新形势下的高等职业教育发展的“双师型”师资队伍,特别是数学专业,它与科技创新、生产建设等各行各业息息相关,哪项建设都离不开数学知识,虽说不是“学好数理化,走遍天下都不怕”的时代,但数学知识对我国的科技进步、国防建设、地方经济发展都有着重要的意义。加强高职院校“双师型”师资队伍建设,有利于完善人才遴选机制、竞争机制、评价机制和激励机制,是人才强校的根本,是落实高职院校办学特色的重要举措。因此,要加大高职院校数学专业“双师型”师资队伍建设,使我国高职教育越办越好,越办越兴旺。

基金项目

河北省高等教育教学改革研究项目:“普通高等职业技术师范院校教学质量体系的构建与实施”,课题编号:103037。

参考文献 (References)

- [1] 严东强. 基于校企合作的高校“双师型”教师培养策略探索[J]. 产业与科技论坛, 2014, 13(5): 174.
- [2] 苏伟. 对高职“双师型”师资队伍建设的探析[J]. 职教论坛, 2011(26): 87-89.
- [3] 胡英芹, 陈庆礼. 高职院校教师绩效评价存在的问题及改进对策[J]. 高教论坛, 2012(9): 98-100.
- [4] 周建松. 高职院校师资队伍建设的着力点[J]. 教育研究, 2012(1): 138-140, 157.
- [5] 孙丽敏. 加强高职院校“双师素质”教师队伍建设[J]. 中国校外教育, 2014(下旬刊): 141.
- [6] 蔡怡, 张义平, 宋现山. 高职院校“双师型”教师队伍建设的困境与对策[J]. 国家教育行政学院学报, 2011(6): 29-32.
- [7] 王稼伟. 行知合一:“双师型”师资培养的核心命题[J]. 教育理论与实践, 2013(36).