

关于高职院校职业技能提高与职业精神培养过程中师资队伍建设的思考

张玉珍 姚玉兵 何森

沧州职业技术学院

DOI:10.12238/jief.v2i12.3067

[摘要] 随着国家对高等职业教育的重视,高等职业技术教育的发展面临新的机会,同时面临诸多挑战,如何更好地服务社会、服务地方经济发展,培养既具有职业技能又具有职业精神的人才时代的要求,也是高职院校的培养目标,而培养目标的实现教师是关键,本文就在职业技能提高与职业精神培养过程中师资队伍建设的有关问题进行了思考与研究。

[关键词] 师资队伍;职业技能;职业精神;问题与建议

中图分类号: G712 文献标识码: A

具有良好的职业技能和职业精神的高素质技能型人才,既是高等职业院校的人才培养目标,也是行业、企业用人单位选人用人的标准,而人才的培养关键是教师,师资队伍不仅是提高教学质量的根本保证,也是职业教育精神的具体践行者,要把各项工作落到实处,必须抓好师资队伍建设。最近几年国家对高等职业教育非常重视,高职教育发展势头良好,但随着招生规模的扩大、新增专业的增加、现代化教学手段的应用,对教师提出了更高的要求。所以,建设和造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力既具有一定的职业技能有具备良好的职业精神的高质量教师队伍,是高职院校健康发展的重中之重。

1 高职院校师资队伍现状

1.1 教师数量不足且结构不合理

随着招生规模的不断扩大,在校人数不断增加,教师数量增加明显不足,另外由于不同专业招生数量差异较大,教师结构专业结构问题突出,对学生的管理、教学质量的提高和科研水平的提升产生了很大影响。有些新增专业还存在教师队伍年龄结构不合理,年轻化问题突出,断层现象严重。

1.2 双师素质教师偏少质量有待提高

双师素质教师是要求既要有渊博的理论基础又要有丰富的实践工作经验,但多数教师课堂授课任务较重,往往忽略了实践锻炼和学习,教师的能力和素质跟不上新时代高职院校对人才培养和专业建设的需要。

1.3 外聘教师存在问题较多

根据不同专业设置情况的教学要求,外聘教师在高职业院校教师队伍中占有一定的比例,通过外聘教师可以缓解师资队伍不足的问题,但有的外聘教师请假、调课、缺课问题都有存在,正常的教学秩序会不同程度的受到影响,另外他们对学生的情况缺乏深入的了解,教学质量难以保障。

1.4 师德师风不尽如人意

多数教师热爱本职工作,能够较好地履行教师职责和义务,教书育人、为人师表具有良好的职业道德,但也存在一些问题。具体表现为:教育观念有待更新,有些老教师教学观念陈旧,教学内容、教育方法等墨守成规;敬业精神不够,一部分年轻教师对教学质量要求不够,对教学内容缺乏应有的广度和深度研究,投入的时间和精力不够;疏于对学生的管理,有些老师重视课堂教学,但不能很好地帮助学生解决成长成才过程中遇到的问题。

2 提高教师职业技能与职业精神的途径

2.1 加强对老教师的培训,

老教师一般指50岁以上教龄时间较长的教师,这部分教师教学经验丰富,但存在教学观念固化、知识老化、信息素养和信息技术应用能力缺失等问题,学校应该对他们进行以下几方面的培训:一是政策培训,对国家最近发布的与职业教育有关的政策、文件精神进行系统培训学习,帮助他们了解新形势,贯彻新政策更新观念跟上时代的步伐;二是现代教学手段的学习和培训,近几年现代教学信息技术应用的迅速发展,慕

课、微课、翻转课堂、云教材、移动课程云平台等给教学带来了革命性的变化,使他们越来越难以驾驭新的教学方式,适应互联网加的教学环境是他们必须面对的现实,这就需要对他们进行新技术的培训。通过培训推动老教师更新知识、重塑角色、提升素养、提高能力。

2.2 加强对青年教师的培养,

年轻教师具有知识新、有朝气,愿意接受新的教学理念和教学方式,他们在信息技术和教学过程深度融合中具有天然的优势。但他们也存在自我意识强、缺乏教学经验和实践能力,对青年教师的培养应从以下几方面着手:一是师德师风教育。教师应具有良好的师德师风和职业道德规范。爱岗敬业、忠诚学校、热爱学生是教师的基本师德,学校可以通过人事组织部门等多种途径进行系统培养,让他们模范的遵守教师的职业道德规范,做到既教书又育人。二是教学基本功的培养。教学是老师的基本功,青年教师尤其是刚刚走上教师岗位的新教师,要培养他们熟练把握课程教学,熟悉课堂教学技巧,熟知课外活动引导,对于这些内容的培养可以通过教学督导提高,也可以让他们和老教师结对子,帮助他们尽快成长。三是实践能力的培养。高职院校的培养目标是高技能人才,这就需要教师必须具备双师素质,而青年教师出校门进校门,实践能力欠缺是先天不足,这就需要通过深度校企合作作为青年教师提供实践的机会,让他们深入企业、深入生产一线去锻炼去提高。

2.3 加强对外聘教师的管理

目前高职院校外聘教师较多,外聘教师的教学情况也存在很多问题,一是定期对外聘教师进行培训,因为外聘教师的来源不同,观念和素质差异较大,对他们进行相关培训,帮助他们认识职业教育的特点和要求,提高认识,增强素质,提高教学水平。二是应该为外聘教师制定考核指

标,对日常教学、教学质量、教学效果等提出具体的要求,提高外聘教师的教学质量。另外还需要有针对性的对外聘教师进行检查指导,形成一支相对稳定的外聘教师队伍,保障学校正常教育秩序。

3 思考与建议

对于职业院校师资队伍建设,教育部关于《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》、《关于公布首批全国职业教育教师企业实践基地的通知》等文件对职业院校师资队伍建设提出了许多新的要求。鉴于此提出以下思考与建议

3.1 完善师资队伍培养机制。围绕职业技能提高与职业精神培养,制订教师发展规划,优化个体结构使教师从单一教学型向产学研一体化的“一专多能”型人才转变;调整整体结构,加强顶层设计,制订和完善师资队伍建设的相關制度,对教师的使用、培养做到系统化、制度化。

3.2 完善人才引进机制。通过校企合作、人才引进、建立大师工作室等多种途径解决教师实践技能不足等问题,进一步建立新型的、开放灵活的高职教师队伍体系。

[参考文献]

[1]赵薇.高职院校校企协同创新创业教育师资队伍建设研究[J].湖北开放职业学院学报,2019,32(20):4-6.

[2]袁玉芹.浅谈地方高职院校师资队伍建设——以湖北三峡职业技术学院师资队伍建设现状为例[J].中外企业家,2019(27):176.

[3]陈敏.信息化视域下高职院校师资队伍建设路径[J].西部皮革,2019,41(17):24-25.

[4]裴红娟.关于新时期我国高职院校师资队伍建设存在的问题分析与优化探讨[J].才智,2019(25):79.