

基于校企协同育人视角下民办高职经管类应用型人才培养的师资队伍建设研究

胡孟霞

(湖南电子科技职业学院,湖南 长沙 410217)

摘要:校企协同育人视角下,民办经管类应用型人才培养环境发生了变化,对教师队伍建设提出新要求,只有加强师资队伍建设才能满足校企协同育人、深化教学改革和提高人才素质等多重需要。然而,师资队伍建设过程中,出现教师自我发展意识不强,校企之间互动不充分,教师实践教学技能薄弱,师资队伍建设平台单一。基于现状,本文提出师资队伍建设的举措,制定教师发展计划,强化教师自我发展意识,完善协同育人机制,促进高职企业深度互动,培养一师多能队伍,提高教师实践教学技能,线下线上有机结合,拓展师资队伍建设平台。

关键词:校企协同育人;经管类;师资队伍;建设

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.238

教师是高职经管类应用型人才培养体系中最重要的一环,教师队伍素质直接关系着应用型人才培养质量。校企协同育人视角下,民办高职经管类应用型人才培养的环境发生了变化,对教师素质要求也产生相应的变化。民办高职应基于全新的育人环境,对接校企协同育人需求,抓住协同育人机遇,针对民办高职经管类师资队伍建设现状,探索师资队伍建设的多元化路径,培养出适合民办高职经管类应用型人才培养需求的教师队伍,为应用型人才培养奠定基础,也实现教师自身发展,促进教师专业化发展,提高教师职业成就感。

1 基于校企协同育人视角下民办高职经管类应用型人才培养的师资队伍建设的必要性

校企协同育人视角下,民办高职经管类应用型人才培养环境发生了变化,推动师资队伍建设的非常必要。它是校企协同育人的需要,也是深化经管类专业教学改革、提高应用型人才培养品质的需要。

1.1 校企协同育人的需要

校企协同育人视角下,经管类应用型人才培养主体发生了变化,高职和企业联合起来共同培养人才;同时,经管类应用型人才培养的模式也从传统走向多元。校企协同育人改变了经管类应用型人才培养环境,需要高职师资队伍作出相应的变化,从而更好地适应校企协同育人需求。

1.2 深化教学改革的需要

校企协同育人视角下,民办高职经管类应用型人才培养针对性得到有效的增强,将人才培养的重点指向实践应用,并基于这一转变深化经管类专业教学改革。如何实现这一转变,加强师资队伍建设的建设是关键。通过师资队伍建设,教师的教育理念才能得到有效的转变,实践教学技能才能得到较好的提升。

1.3 提高人才素质的需要

校企协同育人视角下,高职将基于企业人才需求转变人才培养模式,需要高职培养出理论素养高、实践技能过硬的高素质人才。教师们在应用型人才培养中发挥着主导者作用,只有切实加强师资队伍建设才能提高教师教学技能,教师的主导作用才能得到真正体现。可见,加强师资队伍建设是提高经管类应用型人才培养的需要。

2 基于校企协同育人视角下民办高职经管类应用型人才培养的师资队伍建设现状

校企协同育人视角下,经管类应用型人才培养的生态发生了重要变化,需要教师队伍进行配套的转变。然而,民办高职经管类专业教师队伍建设相对滞后,教师缺乏自我提升意识,在师资队伍建设过程中校企互动不够,教师实践教学技能薄弱,师资队伍建设平台相对单一,从而造成教师队伍建设的滞后性。

2.1 教师缺乏自我提升意识

经管类专业师资队伍建设是教师自我提升的过程,只有当教师自我发展意识得到有效强化时,教师才能获得有效发展,教师队伍整体素质才能不断提升。然而,不少教师缺乏自我提升意识,经管类应用型人才培养过程中不少教师存在经验主义思想,缺乏个人发展规划,没有意识到校企协同育人对教师素质提出的新要求,从而制约了经管类专业应用型人才培养质量。

2.2 校企之间的互动不充分

校企协同育人视角下,民办高职和企业的互动应是多方面的。然而,高职和企业协同育人机制不够完善,简单地局限在经管类应用型人才培养层面,基于教师队伍建设的协作比较少,高职教师和企业员工、工程师之间的互动不够,这不仅造成经管类专业教师素质的滞后性,也造成教育资源浪费现象,不利于促进民办高职师资队伍建设和企业员工队伍建设。

2.3 教师实践教学技能薄弱

校企协同育人视角下,应用型人才培养除提高学生理论素养外,提高学生实践技能是一个重要的环节。然而,民办高职经管类专业教学中,不少教师理论素养和实践技能发展不均衡,不少教师理论素养比较高,实践技能相对薄弱,缺乏理论联系实践的能力,从而导致经管类专业实践教学得不到有效的提升,造成民办高职和企业人才需求之间的差距,亟待优化教师队伍建设。

2.4 师资队伍建设平台单一

民办高职经管类专业师资队伍建设除了教师自我发展外,还需要相应的平台作为支持。目前,经管类专业师资队伍建设平台相对单一,主要以线下的学习为主。这种方式受到时间和空间制约,在师资队伍建设中发挥的作用不显著。师资队伍建设没有发挥校企协同育人优势,也没有充分利用信息技术优势构建线下、线上立体化师资队伍建设体系,师资队伍建设效率不高。

3 基于校企协同育人视角下民办高职经管类应用型人才培养的师资队伍建设的途径

校企协同育人视角下,高职经管类专业师资队伍建设应基于新环境和新需求,针对师资队伍建设存在的突出问题,构建多元化师资队伍建设路径。

3.1 制定教师发展计划,强化教师自我发展意识

基于校企协同育人视角下,民办高职经管类应用型人才培养的师资队伍建设应制定教师发展规划,并不断完善教师学习制度。

3.1.1 制定教师发展规划

校企协同育人环境下,高职要发挥主动性,根据校企协同育人需要,将教师队伍建设作为一个重要工作,充分利用高职和企业教育资源,引领教师制定个人发展规划,强化教师自我发展意识。教师个人发

课题:本文系2020年湖南省教育厅科学研究项目“基于校企协同育人视角下民办高职经管类应用型人才培养模式的研究”阶段性成果(编号:20C0430)

展规划制定时要充分考虑可行性,制定阶段发展规划、中长期发展规划等,并基于教师个人发展规划出台相应的激励政策,将教师个人发展与教师绩效、职称晋升等挂钩,从而激发教师自我提升内在动力。

3.1.2 完善教师学习制度

时代在发展,经管类应用型人才培养要求也在不断升级。经管类专业教师只有不断学习,才能适应新的教育形势。高职应基于校企协同育人视角,不断完善教师学习制度。除了岗前培训外,还应加强教师职中培训,针对职中学习及培训,制定完善的教师学习方案,并按照方案实施常态化的学习,落实学习内容、学习方式、学习时间等,确保教师学习效率,并将学生学习纳入到教师考核。

3.2 完善协同育人机制,促进高职企业深度互动

校企协同育人视角下,高职应加强与企业互动,利用企业和高职教育资源实现两者有效互补。为了实现校企协同育人、促进教师队伍建设的常态化,高职应完善校企协同育人机制,促进高职和企业在师资队伍建设中的深度互动。

3.2.1 促进教师员工互动

校企协同育人视角下,经管类专业教师除了具备专业理论素养外,还应具备实践教学技能,熟悉学生未来岗位情况,这样才能在经管类专业应用型人才培养过程中进行有针对性的教学。因此,教师队伍建设时,高职要为教师创造与企业员工互动的机会,教师通过与企业员工互动,了解经管类专业岗位对人才实际需求,熟悉工作环境,从而根据企业工作环境和人才需求,创设教学情境,运用岗位案例等实施教学,提高经管类专业教学针对性;企业员工也在互动中,向教师学习经管类专业理论,提高员工理论水平。

3.2.2 推动培训资源共享

高职教师的发展需要培训,在长期培训中形成了丰富的培训资源;同样,企业的发展也针对员工制定了学习培训方案,并落实员工常态化培训。高职和企业可以基于教师和员工培训,建立起培训资源共享机制。通过培训资源共享,教师从企业员工的角度了解企业实际情况,以及企业岗位能力需求;企业员工则通过培训资源共享,提高理论素养。

3.3 培养一师多能队伍,提高教师实践教学技能

民办高职的发展受资源制约,需要最大程度上提高资源价值。教师作为人力资源体系的重要组成部分,需要高职充分发挥教师资源价值,培养一师多能教师队伍,并且将教师实践教学技能作为重点。

3.3.1 提高教师专业素养

教师队伍建设的方向是专业化发展,高职经管类应用型人才培养的师资队伍建设应基于校企协同育人视角,将教师专业化发展作为一个重点。除对教师进行系统的理论学习外,还应基于教师专业化发展,给教师创造进车间的机会,让教师在车间得到锻炼,获得真

实的岗位体验,这样才能更好地实施经管类应用型人才培养,能够学会从学生角度优化经管类专业教学,使教学更加贴近学生。

3.3.2 促进教师综合发展

高职应基于校企协同育人视角进一步挖掘教师潜能,在促进教师专业化发展的同时,鼓励教师不断完善自我结构。除了胜任理论教学外,还应胜任经管类实践教学岗位,能够给学生顶岗实习给有效的引导。教师综合素质发展需要给教师搭建平台,借助校企协同育人搭建的平台,引领教师走进企业,担任企业顾问或者其他岗位的工作,从而在实践中促进教师发展,培养出一师多能型教师队伍。

3.4 线下线上有机结合,拓展师资队伍建设平台

信息化时代,校企协同育人应充分发挥信息技术优势,对传统师资队伍建设平台进行拓展,将线下与线上有机结合起来,给教师发展创造更多的机会。

3.4.1 发挥传统师培平台优势

师资队伍是民办高职的一项重要工作,是应用型人才培养的重要保障。因此,高职经管类应用型人才培养重视师资队伍建设,取得了一定的经验。高职经管类应用型人才培养的师资队伍建设应发挥传统师培平台优势,通过传统的讲座、专题报告、教科研等活动,给教师创造学习、培训与教研的机会。

3.4.2 构建信息化师培平台

互联网时代,互联网+思维已经成为业态的基本思维方式之一。民办高职经管类应用型人才培养的师资队伍建设应构建信息化师培平台,借助院校网站、微媒体平台等,开展网络培训与学习活动,并基于校企合作拓展网络平台和微媒体平台建设的广度,使线上平台和线下平台高度统一,全面提高师资队伍建设质量。

4 结束语

总之,校企协同育人是民办高职发展的重要途径,民办高职要基于经管类专业应用型人才需求现状,积极地推动师资队伍建设,并基于校企协同育人视角,充分发挥校企合作优势,在深度合作中给教师创造更好的发展机遇,同时激发教师自我发展潜能,在提高教师理论素养的同时,促进教师实践教学技能发展,全面提高教育服务力。

参考文献

- [1]陆涛,岑铭君.校企合作“协同创新,协同育人”的“混编型”师资队伍建设的探索与实践[J].当代旅游:下旬刊,2019(05):34-35.
- [2]刘超.校企协同育人背景下高职社会体育专业师资队伍现状及建设思路—以安徽国际商务职业学院为例[J].国际公关,2019(07):33-34.
- [3]巴佳慧.校企“双导师”联动模式下高职院校师资队伍建设研究[J].常州工程职业技术学院高职研究,2019(06):67-68.

作者简介:胡孟霞(1979-),女,湘阴县人,讲师,硕士研究生,研究方向:职业教育与管理,职业教育方法与手段研究。