

# 高职创新创业型师资队伍建设研究

● 李俊才

**摘要:**在我国“双创”教育改革背景下,高职院校为了强化学生创新创业能力教学质量就必须致力于开展创新创业型师资队伍的建设工作,然而当前我国高职院校在进行创新创业型师资队伍建设过程中存在诸多问题,高职“双创”教育改革并没有获得应有的效果。本文通过深入分析当前高职院校创新创业型师资队伍建设存在的问题,系统的分析了高职院校创新创业型师资队伍建设策略,进而为高职院校树立创新创业教学理念,推动“双创”教育改革提供可行性的参考建议。

**关键词:**创新创业;师资队伍;建设策略

[DOI] 10.12279/j.issn.1004-0927.2021.05.003

## 一、高职院校创新创业型师资队伍建设存在的问题

目前各大高职院校都开始着手于创新创业教育的改革,以便于培养出创新创业型人才,为社会经济发展做出贡献。改革过程中最重视的无疑是创新创业型师资团队的建设,只有组建了合格的教学团队,才能够有足够的基础来培养人才,然而现在各大高职院校教学改革的初期,在很多方面存在着一定的问题,使得创新创业教育的成效并不显著。下面具体介绍几大问题所在。

### 1.1 学院重视不足,师资队伍制度建设不健全

我国的创新创业教育改革是由国家发起,政府位于主导位,学校响应并推进具体改革落实,形成这样一种自上而下的改革模式。但是,因为不同政府教育部门对创新创业教育有着不同的理解,这使得一部分政府教育部门并没有重视师资队伍的建设,具体有两点体现:

首先,师资队伍制度建设不完善。政府不重视的结果是没有调配有关部门助力师资队伍建设,资金投入过少,具体建设方案没有落实,学校得不到帮助只能自己摸索,导致师资队伍建设速度过慢;其次,师资队伍制度建设细则完全照搬其他地区教育部门。因为一些地区经济不够发达导致人才稀缺,无力完善细则,不得已选择照搬优秀地区教育部门的建设政策,或是另一些地区政府不作为,也选择照搬其他政策,这使得政策在本地出现了一种水土不服的现象,不能适应当地的条件状况,最终导致创新创业教育改革不够理想。

### 1.2 专职教师稀缺,师资队伍配备结构不合理

完整的师资队伍无疑是创新创业教学最重要的组成部分,目前来看,很多高职院校在建设配备结构合理的师资队伍方面仍有很大不足之处,具体有如下三点表现:

第一,教师团队过于年轻化。很多高职院校教师团队的主力年龄在25-35岁,这些教师很多都是刚从学校毕业,或刚任教几年,他们没有接受过创新创业方面的教育,这使得他们自身就缺少创新创业的精神和意识;并且因为他们其中很大一部分都是从事传统教学的,为了壮大新型师资队伍继而转变为创新创业型教师,这导致他们在教学技巧、教学经验和教学质量上都会出现一定的不理想,无法给学生带来显著的提高。

第二,专职教师过少。因为创新创业型教师人才的短缺,学校为了尽快填补上这个缺口,便聘请了很多不是专职教师的人员来负责教学任务,这些人一部分是行政人员、一部分是辅导员,还有一部分是企业外聘人员,他们因为很少从事教学工作,在教学技巧上有着很大的缺陷;另一方面有些人甚至无力承担一门完整的课

程教学工作,使得课程教学过程缺少连贯性,学生因教师频繁更换出现了消极心理,创新创业精神都会受到影响。

第三,高级职称教师偏少。从调查记录的教师职称来看,创新创业型师资团队中极大部分教师是中级和初级职称,这也和他们较为年轻、教学时长过短有关;并且因为教师来源情况复杂,团队里硕士研究生学历较多,博士研究生学历较少;再加上一部分人原来从事着工程师、行政管理等工作,使得他们在教育方面的职称也达不到高级职称的要求。因此可见师资队伍配备结构极其不合理。

### 1.3 教师权责不清,教学意识陈旧落后

因为很多教师的能力地位较为尴尬,学校在分配各自职责时无法做到面面俱到,管理上也出现很多混乱,导致一些教师分配到了不擅长的任务,教学成绩自然不好。另外,由于政府和学校都是处于相关教学方法的摸索阶段,教师很难得到他人的帮助,自身教学意识陈旧落后,继而导致教师自己的教学积极性受到了打击,每天疲于课前准备和课堂授课,没有充足的时间改善教学思路,只得沿用传统教学方式,重理论轻实践,导致学生得不到充足的锻炼。

教师教学意识落后的表现还有一处非常重要的地方,那就是对教师的考核体系没有做出创新优化。创新创业课与传统专业课的考核有着极大的不同,因为创新创业型人才重视实践创新,而传统专业人才重视理论和动手能力,因此创新创业课的教师考核应该增加多元化评价模式,充分考量教师对学生的创新精神和实践能力的引导提高,利用新鲜的考核方式促进教师教学的主动性。然而由于教师教学意识的落后,再加上考核模式的陈旧,很多教师不需要做出太多变化就可以拿到不错的评分,导致教师出现安于现状的意识,无法做到引导学生大胆创新敢于突破的表率。

### 1.4 教师培训过少,忽略了师资队伍的可持续性发展

学校对教师的培训工作不够重视。很多高职院校认为教师的创新创业知识、教学技巧以及授课方式都应该自己做出改变,因此没有设计过多的教师培训活动,仅仅是简单的请来一些创新创业讲师做一些理论培训,这样的培训手段流于形式,教师授课时照本宣科,无法获得真正的锻炼;另一方面,教师因为学校安排不合理的教学任务,使得他们每天忙于教学工作,很难抽出一部分时间用来提升自己,最终导致师资团队的专业能力迟迟得不到进步。

## 二、高职院校创新创业型师资队伍建设策略

### 2.1 增加政策倾斜,为师资团队建设提供保障

政府教育部门应该高度重视“双创”型师资团队的建设,细化相关政策,保证资金的顺利调拨,安排行之有效的指导助力,增加

相关部门帮助学校挖掘教师人才,与学校共同建立优秀的师资队伍。

### 2.2 拓宽聘任渠道,优化教师结构

减少从行政人员、辅导员处聘任教师的次数,转而增加向企业人员、富有创业经验的优秀创业者聘请的次数。在保有一定数量专职教师的基础上,引入这些实践能力较强、创新精神高涨的兼职教师,让这些兼职教师成为“鲶鱼”,为学校师资队伍带来活跃度,把专业知识与非专业知识有机地结合起来,最终创建一个完善的师资队伍。

### 2.3 理清教师定位,增强教师的教学意识

学校应该对团队里每一个教师做充分的了解,根据其过往教学经历分配合适的教学任务,并且在教学开展过程中,增加轮岗机制,用实际教学效果摸清每一个教师的具体定位。在教学过程中,做好相关宣传工作,增加教学政策的普及,帮助教师增强自己在创新创业方面的认识,从而优化教学意识和教学方法,在尽可能短的时间内提升自己的教学能力。

### 2.4 增加教师培训,提升教师队伍的可持续性发展

校企合作一直是一个很好的机制,学校应该真正落实这方面的政策,增加双方的合作次数和力度,为学校教师能力的提升做出帮助。首先,邀请企业优秀工作人员到学校参与教师培训工作,共同制定合适的教师人才培养方案;其次,派遣教师到企业增加实践培训,让他们摆脱教材的束缚,用创新创业的实际经历激发其创新精神和创业意识,从而真正提高自己的实践能力,方便其把这份能力带给学生;最后,增加以老带新的培训机制,让学校有经验的老教师带着几个年轻教师设计教学方案或参加网络培训,提升年轻

教师的综合水平。

### 2.5 完善考评机制,调动“双创”教师积极性

学校可以建设相关部门设计考评的多元机制,安排人员做监督工作,考评不能只看最后的结果,而是应该深入到教学过程中,观察教师在教学过程中是否尽心尽力,是否有所进步;另外,增加学生评价、教师互评和优秀创业者的评价,用多项考核指标综合体现教师的教学能力;最后,为优秀教师提供奖励,增加奖金作为物质奖励,颁发优秀称号作为精神奖励,用有效的奖励机制来调动“双创”教师的工作积极性,促进其不断的提升自己。

综上所述:高职院校加强创新创业型师资队伍建设工作对高职教育推动“双创”教育改革工作具有十分重要的意义。高职院校要深入分析当前创新创业型师资队伍建设过程中存在的具体问题,结合目前“双创”教学改革的总体需求,制定针对性的建设策略,进而推动高职院校创新创业型师资队伍建设的的质量,确保高职院校“双创”教育改革的顺利实施。

### [参考文献]

[1]刘霞珏.双创背景下高职院校创新创业师资队伍队伍建设探讨[J].智库时代,2019(39):52-53.

[2]郑世珍.“大众创业、万众创新”背景下高职院校创新创业教育师资队伍培养研究[J].广西教育,2016(11):6+33.

项目基金:本论文系湖南省教育科学“十三五”规划课题《大数据背景下高职智慧校园的设计与应用研究》课题编号:XJK19CXX002)阶段性成果之一。

(作者单位:湖南电子科技职业学院,湖南长沙417000)

(上接第7页)

三是团队内的分工与协作,针对园林专业人才培养方案制(修)订、课程标准开发、教学流程重构、课程结构再造、学习管理与评价等专业建设,团队教师共同探讨,分工协作;同时在教学过程中,严格教学秩序,做好课程总体设计和教学组织实施,推动课堂教学革命。

### 2.3 园林专业教师团队教学改革

教学的实施是本项目的难点。首先,教师队伍创新的目标是“育人”,要以学生为中心,健全德技并修、工学结合的育人模式,“课程思政”有机融入教学,全面推进“三全育人”,实现思想政治教育与技术技能培养融合统一。其次,尝试创新教学模式,打破园林教学传统模式,探索“行动导向”教学、项目式教学、情景式教学、工作过程导向教学等新教法,使团队每位老师都能够形成独特的教学风格,打造品牌团队。最后,团队将积极参加教学能力大赛,提升信息化手段在教学中的应用,同时指导学生参加职业院校技能大赛,通过学生技能竞赛促进“以赛促教”教学改革,从而整体促进教师团队和个人的共同成长。

### 3. 小结

“双高计划”下,职业院校更要突出“三全育人”,这要求园林专业课堂需要真正具有课堂教学能力和实践指导能力双重能力的教师。但是园林专业具有较强的实践性,短期内无法培养大量合格的支撑“三全育人”的教师队伍,这就需要继续深挖产教融合、校企合作。因此,建设职业院校教师教学创新团队,通过兼职教师的参与补充及团队成员间的优势互补,对教学体系、教学模式、教学

实施和评价的改革,来缓解职业教育快速发展与师资数量与素质严重不足之间的矛盾。随着高职的扩招,生源的多元化,给园林专业职业教育发展带来重大发展机遇的同时,也对师资队伍建设和提出了挑战。创新团队通过专兼职教师的合同协作,实现人才共享、资源共享,促进产教融合、三教改革,从而缓解师资缺乏的现状,加快高职院校教师队伍素质的提升,提高教学质量,促使园林专业学生成为真正行业所需要的人才。

### [参考文献]

[1]贾雪梅.产教融合背景下高职旅游管理专业教学创新团队建设路径分析[J].晋城职业技术学院学报,2021,14(01):35-37+66.

[2]曾照香,李良明.“双高计划”背景下职业教育教师教学创新团队建设研究[J].职业技术教育,2021,42(02):53-56.

[3]倪旭萍.教学创新团队的培育与建设探索——以应急安全教学创新团队为例[J].科技视界,2020,(33):76-77.

[4]郝红艳.高职院校教师教学创新团队的实践探索[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2020,(11):65-67.

[5]陈娜,潘娜娜.创新背景下的“双师型”高校优秀教学团队建设研究[J].石河子科技,2020,(05):67-68.

[6]李书华,田辉,王振丽.高职教师教学创新团队建设途径探究——以河南质量工程职业学院食品营养与检测专业教师教学创新团队为例[J].河南农业,2020,(18):10-11+13.

(作者单位:南阳农业职业学院,河南南阳473000)