

大数据背景下职业院校师资队伍建设的有效策略

王丽

无锡商业职业技术学院, 经济管理学院, 江苏 无锡 214153

摘要: 现代科学技术不断的发展, 信息传递的速度也更加的迅速, 人们逐渐的步入了大数据时代。在大数据的背景之下, 对我国各领域均有重要影响, 这同样也会给师资队伍的建设带来冲击。大数据时代已经来临, 对于师资在能力与素养方面都有着全新要求, 为满足大数据时代发展需要, 需要在大数据背景下提出师资队伍建设问题。

关键词: 大数据背景; 职业院校; 师资队伍

Effective Strategies for the Construction of Teaching Staff in Vocational Colleges under the Big Data Background

Wang, Li

Wuxi Vocational Institute of Commerce, School of Economics and Management, Wuxi, Jiangsu, 214153, China

Abstract: In modern society, with the continuous development of science and technology, the speed of information transmission is becoming more rapid, and people are gradually stepping into the era of big data. Under the big data background, it has a significant impact on various fields in China, and this will also bring an impact on the construction of teaching staff. As the era of big data has arrived, there are entirely new requirements for teachers in terms of ability and literacy. To meet the development needs of the era of big data, it is necessary to raise the issue of teaching staff construction under the big data background.

Keywords: Big data background; Vocational colleges; Teaching staff

DOI: 10.62639/sspsstr02.20240103

前言

中国职业教育体系下, 职业院校对于培养高素质专业人才、服务地方经济社会发展具有决定性的地位。但是, 大数据背景下, 师资队伍建设的传统模式已很难满足现今教育的需求。为此, 本研究将重点探讨大数据环境下高职院校师资队伍建设有效策略, 目的在于为高职院校教师专业发展, 团队协作提供参考、教学方法以及教学资源提供了理论支撑与实践指导。

一、大数据背景下职业院校师资队伍存在的问题

(一) 技术能力不足

教师的专业知识与技术能力有差距。在传统教育体系中, 教师培训与专业发展通常聚焦于教育理论与学科知识, 而比较缺乏对大数据技术有关培训与学习的重视。所以, 很多教师对大数据技术掌握比较少, 很难适应当前大数据时代教学需要^[1]。职业院校也许缺少对教师进行专业技术培训的制度。当前, 部分职业院校对大数据技术培训与扶持力度仍相对较弱, 教师对大数据技术缺乏系统性培训与学习的机会, 致使自身技术能力相对不足。

(二) 教学理念更新不足

首先是有些教师对更新教育理念与方式可能认识不足。大数据时代已经来临, 教学理念与

方法都得到了相应的发展, 但是部分教师可能会比较守旧, 没有主动去学习与更新自己的教学理念, 从而导致不能满足教学的新需求。其次是传统教学体系与教育机制会妨碍教师接受与运用新理念。部分职业院校在很长一段时间内可能会沿用传统教学模式与教育目标, 而在这一传统体系中所表现出来的稳定性或许会使教师更加难以接受并运用全新的教学理念。另外教师的个人素质与能力可能会影响到他们对于新的教学理念的接受程度与运用^[2]。部分教师由于自身学历和工作经验可能无法全面深入地理解大数据时代教学理念, 因此很难融入实际教学。

(三) 缺乏跨学科背景

大数据技术涵盖了统计学, 计算机科学, 商业分析等众多学科, 需要教师具有跨学科知识与能力。但现有师资队伍存在着大部分教师专业背景简单、跨学科综合能力不足、对大数据技术的整体认识与运用困难等问题。

(四) 教师培训体系不健全

目前职业院校教师培训体系会出现落后或者不健全等问题。教师需要的培训项目, 课程设置与实际需求联系不紧密等问题, 并不能有效地促进教师大数据技术与应用能力的发展。

(五) 教师队伍结构不合理

职业院校师资队伍结构问题主要体现在教师年龄层次不尽合理, 技术储备与应用能力不均衡。这种情况造成整个师资队伍适应性不强, 进而限制大数据教育发展的速度与深度。教师的年龄层

(稿件编号: SSTR-24-3-1001)

作者简介: 王丽 (1979-04), 女, 汉族, 江苏丹阳, 硕士, 职称: 助理研究员, 研究方向: 行政管理、大学生思政教育。

次不尽合理,可能造成教师队伍新思维与创新力量的匮乏。年龄较大的教师可能技术储备与应用能力落后,造成不能有效教授与带领学生接触大数据最新技术与应用。他们或许更加倾向于传统教学方式,没有及时紧跟大数据领域最新进展^[3]。技术储备与应用能力的良莠不齐,同样构成了巨大的挑战。教师队伍中有的教师可能对大数据技术有更多的储备和更强的能力,有的由于教育背景等各种原因、工作经验等等,没有很高的技术储备与应用能力。这种不均衡现象,会直接影响教学效果,也会影响学生学习质量。

二、大数据背景下职业院校师资队伍建设的 具体策略

(一) 加强师资培训

首先是确定师资培训的具体内容,包括大数据工具的使用、数据分析方法(比如数据挖掘、机器学习)、教学理念更新(例如,数据驱动教学方法)等方面。由此可见,培训内容要跟上大数据行业发展的最新动向,覆盖实际教学需求。其次是请大数据领域业内专家作为培训讲师,分享业内最新技术与应用案例,并向老师们提供实践经验与案例分析,有助于教师深入了解大数据领域专业知识及实际应用情况。这一点非常重要,因为通过专家的分享,教师能够获得真实的案例和实践经验,有助于加深他们对所学知识的理解和应用。然后提出设置专项培训课程,安排专项时间与场地,提供必要学习资源与支持等措施来保障师资培训成效。这表明该校高度重视师资培训,并通过具体安排与扶持来保证师资培训工作顺利有效地开展。同时提及制订师资培训计划、对该计划开展长期追踪与评价、建立健全师资培训档案等对策^[4]。这些措施至关重要,有助于学校充分了解教师培训情况与结果,发现问题及时调整,最终实现教师专业素养与教学水平提升。从整体上看,这些举措能够助力学校教师专业素养与教学水平的提升,并为培养出符合大数据时代要求的高素质人才提供强有力的师资保证。

(二) 跨学科交叉培养

跨学科交叉培养对教师专业成长,教学水平提升有着重要的意义。首先,通过组织跨学科教学项目或者课程,邀请来自不同领域的专家任教,使教师有机会对其他学科的最新发展与应用进行深入地了解,以扩展自己的学科视野与知识结构。这样有利于教师综合素质与教学水平的提升,让教师对多学科知识有更加全面的了解与运用,进而给学生带来更加丰富而深厚的教学经验。其次是鼓励教师加入跨学科研究团队,为教师跨学科合作交流提供支持。学校可对跨学科研究项目进行资助,激发教师主动参与跨学科研究的热情,促进相关研究成果输出与运用。这类措施有利于推动教师不同学科领域间知识共享和创新以及教师创新思维与实践能力发展。再次是建立跨学科交流的平台和机制,如定期举办跨学科学术讲座、

研讨会等活动,为教师提供了解其他学科最新动态和理念的机会,促进跨学科交流与合作。这类交流平台能够构建良好的教师间互动合作机制,促进知识跨学科传播和整合,提高教师学科交叉能力。最后学校可以对想要开展跨学科交叉培养工作的教师给予资助,实现学术资源共享,并给予专业指导以成功地融入跨学科研究与教学。这有利于调动教师积极性,深入推进跨学科交叉培养,增强教师跨学科应用能力,也有利于促进学校教育资源整合共享。总之,实施上述举措能够有效地促进教师参与跨学科学习与研究、突破学科壁垒、促进各学科领域间知识的共享和创新、提高教师综合素质及跨学科应用能力。这些措施有利于适应当今复杂社会需求中教育发展的需要,促进整个教育体系朝着更多元化和综合化方向发展和完善。为此,学校及教育管理者要注重跨学科交叉培养的重要性,从而为教师专业成长及教学水平的提高提供有效的支撑和保障。

(三) 鼓励创新教学方法

鼓励教师不断探索并运用适应大数据时代要求的创新教学方法,对提升学生大数据分析与实践能力有着至关重要的作用。首先,学校有能力为教师提供与大数据相关的教育资源和实际应用案例,这包括但不限于数据集和分析工具,以协助教师更有效地规划和执行以数据为驱动的教学方案。这将有利于激发广大教师大数据教育兴趣,也将为其灵活应用数据驱动教学模式进行教学提供支撑。其次是为大数据教学举办专业发展培训研讨会十分必要。这类活动可邀请有关领域的专家交流教学经验与案例,让教师们能够获得最新教学理念与方法、更新教学能力。这样,教师才能更好的应对大数据行业的不断变化。再者鼓励教师把大数据分析方法引入到实际教学当中,支持教师开展相关方面教育科研。教师经过实践探索与科研成果转化后,可将适应大数据时代的创新教学方法探索并运用于教学实践。有利于促进教学方法的革新与完善,给学生提供更具有现实意义,与产业需求更加接近的教学内容。最后为大数据教学创新设立奖励机制以激发教师跨学科项目实践与案例教学的积极性。该奖励机制能够调动教师积极性,促使教师积极地探索与实践适应大数据时代要求的教学方法,以全面提高学生大数据分析与实践能力。总之,通过以上举措,学校能够有效地支持广大教师探索并运用适应大数据时代要求的创新教学方法进行教学实践,推动学生大数据分析能力与实践能力整体提高。这样既满足了现阶段大数据时代对教育的要求,又使得教育能够更好的为社会需求以及行业发展服务,促进了整个教育体系不断的进步和提升。为此,学校及教育管理者要注重支持和激励教师,促进大数据教育深入融合发展。

(四) 建立导师制度

导师制度的确立对大数据教育发展至关重要。首先,通过确定导师遴选标准与流程遴选教学经验丰富、专业知识渊博的教师担任导师,可使学校优化师资队伍结构,保证导师学术造诣深,

实践经验实, 指导能力强。有利于促进教师队伍整体水平的提高, 给学生提供更加优质的教学资源与引导^[5]。其次是导师制度能够指导大数据中年轻教师的发展, 使教师和年轻教师互惠共赢。通过引导年轻教师发展个人教学发展计划, 在提高大数据领域专业知识及教学技能等方面给予协助, 导师能够帮助年轻教师更多融入大数据教育, 提高教学水平和专业能力。再者导师制度的确立有利于促进师资的交流和协作。教师与年轻教师可在导师制度的框架内交流教学心得, 教学资源及最新教学方法, 形成良性互动, 共同发展。这样既利于教师之间教学的互相促进和推动, 也利于教学理念、教学标准的统一化, 促进教学质量的提高。最后通过导师评价体系的构建, 使学校能够评价并激发导师引导年轻教师发展以及为大数据教育所做出的贡献, 从而激发其更好地完成导师职责。这样有利于保证导师制度得到有效落实, 还能激发导师的工作热情, 督促导师对年轻教师进行更好地辅导和教学支持。总之, 构建良好的导师制度, 有利于优化师资队伍结构、增进教师之间交流合作、提高教育教学质量等, 也有利于大数据背景下年轻教师的发展。这样做将有助于提高大数据教育的质量, 培育更多在大数据领域表现出色的专业人才, 并促进大数据教育领域的持续进步。为此, 在促进大数据教育开展的过程中, 学校应注重导师制度构建, 给教师更好地成长和发展空间, 从而达到学校与教师共同的发展目的。

(五) 强化学校与行业的合作

加强学校和大数据行业合作, 对大数据领域教育至关重要。首先是通过聘请行业专家为客座教授或者设立专题讲座等方式, 使学校可以在专家实践经验、前沿技术知识等帮助下充实教学内容、提升教学水平。这一举措有利于把学术知识同实际应用结合起来, 让学生有机会接触到更加接近现实的教学内容及学习。其次是配合大数据行业进行实践性项目和提供实习机会, 可以增加学生实践经验, 有助于学校教师和学生深入理解行业应用需求。通过对大数据分析与应用项目的真实参与, 学生可以更加深刻地了解到所学内容的具体应用情况, 还可以帮助学校对教学内容进行调整, 以便更好的迎合行业需要, 进而对学生进行更加具有竞争力的培养。再者, 我校与大数据行业搭建学术交流合作研究平台, 联合实施大数据领域研究计划, 有利于推动学术成果转化为实际应用, 促进学术创新及产学研深度合作。这一合作有利于学校更深入地理解行业应用中存在的现实问题与需求, 进而引导教学与科研的方向, 让学生更能适应行业发展要求, 促进学术成果为社会提供更高质量的服务。最后, 主动配合大数据行业对教师专业发展亦有重要启示。教师在与行业合作中可以及时掌握大数据的最新动向及技术应用情况, 有利于教师不断更新教学内容, 调整教学方法, 提升教学质量, 进而保证学生在校期间所获得的知识与技能满足行业需求。总之,

与大数据行业的积极合作会给学校大数据教育带来更多的实践元素, 也会给行业动态带来更多的变化, 同时也会强化学校与产业间的关联, 有助于培养符合行业需求的大数据人才和促进大数据教育持续发展。为此, 学校应积极扩大与大数据行业之间的合作范围, 建立起长期有效的稳定关系, 从而推动教育教学水平的不断提高, 增强学生就业竞争力。

(六) 建立激励机制

建立激励型师资激励机制, 对于大数据教育发展至关重要。首先, 激励机制可以促进教师积极性与创造力的发挥。通过设置奖金, 荣誉称号, 学术交流以及培训机会等不同层次的奖项, 当教师在大数据教育教学与科研领域成绩突出时, 会受到经济与精神鼓舞, 进而激发教师工作动力。这一激励能有效调动教师积极性, 让教师更全身心地投入到教学与科研工作中去。其次是激励机制有利于推动教学与科研的改进。定期开展师资表彰活动, 对大数据教育领域有突出贡献的教师进行公开选拔, 能够激励广大教师分享成功的经验, 引领更多的教师工作热情。另外, 除奖励外, 对获奖教师还给予专项经费扶持, 科研团队建立扶持等多种形式的附加资助, 这还有助于教师们更好的进行教学与科研工作。这些支持措施能够切实提升教师专业水平与科研能力, 促进教育事业持续改进。最后提出激励机制应注重承认教师现有成绩和提倡创新精神。除奖励成绩之外, 还应鼓励广大教师从教学方法, 课程设计, 科研方向上不断探索与创新。这种激励机制有利于激发教师创新意识, 促进教学与科研工作更有生机与创造性。总之, 构建激励型师资激励机制对于大数据教育发展具有重要意义, 既能促进教师积极性与创造力的提高, 也能够促进教学以及科研水平不断提升, 带动整个大数据教育的持续创新以及进步。为此, 学校应高度重视和积极构建和完善师资激励机制, 促进大数据教育事业良性发展。

三、结语

综合应用上述策略, 能够有效地提高职业院校师资队伍适应大数据时代教学的能力与水平, 促进大数据教育的良性发展。

参考文献:

- [1] 张晓琳. 高职院校人事管理信息化模式创新分析[J]. 辽宁高职学报, 2021, 23(11): 93-97.
- [2] 赵宇萱. 浅析大数据时代高职院校师资队伍建设[J]. 科教文汇(中旬刊), 2021, (32): 152-154.
- [3] 董俊华, 宋莹莹. 德国职业教育对我国高职院校师资队伍建设的启示[J]. 职业, 2019, (36): 51-53.
- [4] 陈敏. 基于大数据的高职院校师资队伍建设[J]. 通讯世界, 2019, 26(09): 347-348.
- [5] 李红平, 宋毅. 大数据时代高职院校师资队伍的建设[J]. 课程教育研究, 2018, (11): 198.