

高职“双师双能型”教师队伍建设策略探究

杨伟萍,周 婷

(九江职业大学,江西九江 332000)

[摘 要]“教育大计,教师为本”,在我国高职院校转型发展的关键时期,构建高质量“双师双能型”教师队伍显得十分必要,以此推动高职院校提升人才培养质量,实现内涵式发展目标。因此,本文分析“双师双能型”教师基本内涵与作用、高职“双师双能型”教师队伍建设的必要性与可行性,并提出明确“双师双能型”标准,拓宽师资引进渠道、构建自主培训体系,提升教师素质、深化校企合作机制,强化校外培训、构建考评与激励机制,促进教师发展等建设策略,以解决高职教师队伍建设的问题,促进高职院校可持续发展。

[关键词] 高职;“双师双能型”;教师队伍建设

[中图分类号] G640

[文献标识码] A

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2022.09.014

[文章编号] 2096-711X(2022)09-0036-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

高职院校作为我国职业教育重要组成部分,其人才培养质量关乎区域经济与社会发展,是国家技术型、技能型人才的重要供给方。面对当前高职教育转型发展的新机遇和新挑战,教育部颁布《现代职业教育体系建设规划》文件中指出,必须大力发展高职教育,将“双师型”教师队伍建设作为主要方向和目标。在2015年颁布的《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》中,再次提出关于“双师双能型”教师队伍建设,足以见打造“双师双能型”教师队伍的重要性。对此,高职院校应正确认知“双师双能型”教师队伍建设重要性,采取有效措施推动教师队伍建设与发展。

一、“双师双能型”教师的基本内涵、作用

(一)“双师双能型”教师的基本内涵

“双师双能型”教师队伍建设是一个新兴理念,广大学者对其展开深入研究,但关于“双师双能型”教师的具体概念尚未形成明确定义。本文通过总结其他学者的解读,将“双师双能型”概念总结如下:一是教师具备良好职业素养,具备严谨的工作态度和高超职业能力,可以指导学生不断提高实践操作能力。二是教师具备渊博专业知识,对教学工作研究深入,能够创造性提出新型育人理念和教育方法。三是教师具备娴熟专业实战能力,即能够在专业教育教学过程中,将理论与实践融合授课,培养学生创新能力、实践能力。四是教师具备丰富实践经验、企业工作经历,擅长技术革新,并养成关注行业发展、市场动态的良好习惯,能够把握教学发展方向。

(二)“双师双能型”教师的作用

长期以来,高职院校以培养应用型、技术型人才培养为主要目标,要求教师不仅理论基础扎实,亦具备丰富实践教学经验和较强实践教育能力。“双师双能型”教师不仅可以把握市场需求和行业发展动向,及时了解岗位需求信息,又能明确专业人才培养方向,构建科学合理的课程体系。推动

“双师双能型”教师队伍建设,是高职院校适应市场发展形势,培育社会所需人才的必然举措。在高职学生专业技能培养方面。当前高职院校实施双证培养,即获取毕业证书和职业资格证书,以提升学生就业竞争能力和竞争优势。这要求教师具备高超理论教学水平和较强实践操作能力,打造理论结合实践的人才培养模式。“双师双能型”教师队伍建设高度契合这一需求,能够充分发挥“双师双能型”教师的理论与技能优势,培养高质量人才。在教师专业成长与职业发展方面。推进“双师双能型”教师队伍建设,着力于提升高职教师的专业水平、职业素养、实践能力,对教师个人的职业生涯发展具有积极意义。

二、高职“双师双能型”教师队伍建设的问题与必要性

(一)“双师双能型”教师队伍建设的问题

由于“双师双能型”教师队伍建设起步较晚,当前大部分高职院校均在不断探索和完善中,体现出部分不足和问题如下:第一,关于“双师双能型”教师认定标准不清晰。基于学术界关于“双师双能型”概念尚未明确,国家尚未设定“双师双能型”教师认定标准,导致高职院校推进“双师双能型”教师队伍建设过程中,往往缺乏适应性的认定标准。正因“双师双能型”教师认定标准相对混乱,导致部分受到认可的教师,在其他院校难以被认定为“双师双能型”教师。第二,缺少“双师双能型”教师队伍建设培养机制。主要包括校内培训与企业培训两方面,部分高职院校不具备自主培养“双师双能型”教师的能力,缺少外部力量的支撑。加之缺少良好的企业培养路径,各类培训资源缺乏深度整合,尚未建成完善的“双师双能型”教师培训基地,导致“双师双能型”教师培养模式相对单一化,影响高职教师综合质量的提高。第三,针对“双师双能型”教师队伍建设缺少考评与激励机制。当前高职院校在职称评审、职务晋升、绩效考核等方面,均将科研水平作为核心指标,具有较强的片面性。在推进“双师双能型”教师队伍建设中,不少高职院校仍然沿用这一指标,导致教师转型积极性和主动性偏低,影响高职教师的专业成

收稿日期:2022-3-4

基金项目:本文系江西省高等学校教学改革研究课题“高职院校‘双师双能型’教师队伍建设的实证研究”(项目编号:JXJG-20-59-8)。

作者简介:杨伟萍(1973—),女,江西九江人,讲师,研究方向:法学及思想政治研究。

长和职业发展。在教师考核方面,缺少详细、可行、具体的考核指标体系,大多均是一些原则性规定,难以对考核起到积极作用,逐步削弱教师的转型热情和动力。除此之外,在激励机制方面,针对“双师双能型”教师缺少相应的奖励措施,对于正在转型的教师缺乏激励,导致教师参与企业实践的积极性不足,影响高职院校“双师双能型”教师队伍建设。

(二)“双师双能型”教师队伍建设必要性

高职院校人才培养过程中,要求具备专业基础知识和行业生产操作技能水平,通过推动“双师双能型”教师队伍建设,促使高职院校教师具备掌握行业发展情况、企业人才需求的能力,根据自身的企业经历和经验,为学生模拟真实的实践操作情境,有效锻炼学生实践能力和职业能力。与此同时,当前高职院校由于师资水平有待提高,其人才培养逐渐难以适应社会发展要求。通过建设“双师双能型”教师队伍,不断完善高职院校教师管理制度、培训方案,提高教师综合素质水平与能力,为人才培养质量提供保障,对高职院校自身树立良好社会声誉,提高可持续发展能力具有积极意义。另外,高职院校教师队伍建设缺少科学合理规划,教师队伍建设存在诸多问题,树立“双师双能型”教师队伍建设目标,并严格执行各项培养计划,能够切实增强高职院校综合实力。可见,新时代高职院校在转型发展的进程中,推进“双师双能型”教师队伍建设具有必要性。

三、高职“双师双能型”教师队伍建设策略

(一)明确“双师双能型”标准,拓宽师资引进渠道

一方面,明确“双师双能型”教师标准,完善资格认证制度。由于当前关于“双师双能型”教师缺乏统一认定标准,我国高职院校可以结合自身实际情况与办学特色,科学合理制定“双师双能型”教师认定标准与资格认证制度。在此方面可以充分借鉴其他国家的相关经验,以及我国应用型本科院校“双师双能型”教师队伍建设的成果,打造具有职业教育特色的“双师双能型”认定标准,并结合高职院校专业特点、课程体系与人才培养目标,形成具有较强操作性和可行性的资格认定制度。另一方面,为增强高职院校“双师双能型”教师储备,应着力拓宽人才引进渠道和路径。高职院校可以考虑从本院校毕业后继续进修学历的优秀毕业生,考察其是否符合“双师双能型”教师认定标准,纳入高职院校师资队伍中。与此同时,高职院校可以从企业、事业单位引进具有实操能力的工程师等人才,重点考察其专业技术能力与职业素养,在高职院校任职期间促进其不断提高学历水平。此外,打造“双师双能型”教师兼职队伍,定期从企业聘请专业技术专家、企业经营、工程师等,加入高职院校兼职教师队伍,并定期组织专题讲座、研讨会等,为广大教师解决职业发展的困惑,促进专家与教师的经验交流,以便于高职教师及时了解行业最新动态,提高教师的学习意识与能力,助力高职院校“双师双能型”教师队伍建设。

(二)构建自主培训体系,提升教师素质

高职院校教师提升潜能较大,需要加大培养力度,而推进“双师双能型”教师队伍建设,其关键在于自主培养,构建完善的校内自主培训体系,切实提升高职教师的综合素质水平。其一,青年教师作为高职院校发展的新生力量,高职院校应对于青年教师的“双师双能型”建设予以高度重视。高职院校可以聘请资历丰富的“双师双能型”教师,作为青年教

师的职业发展导师,通过校内传帮带的形式,实现青年教师的培养。亦可以聘请企业技术骨干人员,作为高职教师队伍的带头人,创新“双师双能型”教师培养模式,通过长期潜移默化的带动增强教师的专业素质与教学水平。其二,高职院校应面向全体教职工,实施“双师双能型”教师转型训练计划,定期在校内组织多样化的主题培训活动,运用分层、分级、梯队式的培养方法,制定教师岗前技能培训、岗后继续教育计划,全方位提升青年教师的实践能力,使其树立终身学习的思想理念,加快自身“双师双能型”教师转型脚步。其三,高职院校应构建“双师双能型”教师继续教育机制,设立专项资金用于支持教师职业成长和发展,为广大教师参与各类培训、进修等活动,提供坚实的资金保障,免除教师转型发展的后顾之忧。

(三)深化校企合作机制,强化校外培训

校外培训作为“双师双能型”教师队伍建设的重要环节,高职院校应予以高度重视,并不断深化与企业的交流合作,通过校企联合提升“双师双能型”教师培训质量。第一,构建教师实践培训基地,切实增强“双师双能型”教师应用能力。高职院校作为应用技术型人才培养基地,对教师的应用能力具有较高要求,在“双师双能型”教师培训过程中,着力建设实验室、车间、小型厂房,作为实践培训基地,为高职教师参与实践提供良好场域,鼓励广大教师自行开展实验和项目开发。同时,为高职教师提供专业对口、实力较强的企业培训基地,使教师了解行业及企业技术标准,通过定期集中培训、专题培训、时间培训,提升“双师双能型”教师培训效果。第二,转型教师到合作企业开展培训。针对部分正在向“双师双能型”转型的教师,高职院校派遣其到企业服务,有助于提高教师教学能力与综合素质。对此,高职院校需制定切实可行的教师进企培训计划,合理选择培养方式,定期选派优秀青年教师到企业一线工作岗位参与实践,了解企业的岗位职责与操作规范,根据企业人才需求改进人才培养模式与教学方法,提升高职人才培养质量。为保证教师的教学水平和实践能力逐步提高,需结合“双师双能型”教师培养计划,有计划地选派教师参与企业实践。教师在参与企业项目开发的过程中,能够提高实践技能,累积丰富的实践经验,并将企业真实项目纳入实践教学,丰富实践教学内容,提高高职教学效率与质量。第三,打造开放型“双师双能型”教师培养模式。高职院校“双师双能型”教师队伍建设过程中,应树立开放的思想理念,避免师资培养与培训局限于高职内部,可以与一流本科院校协同开展师资培养工作,提升高职教师培养效果。并且高职院校需注重职前教育与职后继续教育有机结合,引导广大教师树立终身学习的思想理念,逐步成长为“双师双能型”教师。此外,高职院校可以成立教科研研究生院,即主要负责提升高职院校教师的学历水平,使其在任职期间仍可接受学历继续教育。

(四)构建考评与激励机制,促进教师发展

首先,注重“双师双能型”教师考核工作,按照高职院校所指定的任职资格要求,采取动态化管理措施,运用分类考核的方法,严格执行优胜劣汰制度。高职院校应转变教师管理工作重心,将侧重点放在“双师双能型”教师队伍培养方面,做好定期督导和检查工作,引导各教学单位肩负责任。针对参与顶岗和挂职锻炼的高职院校教师,高职院校应与教

学单位共同出台管理方法和规定,记录教师参与企业培训和实践的基本情况,通过教师业务档案直观体现,全方位了解教师陪你情况。通过构建前期申请、中期检查、结束总结、过程考核的全方位教师考核机制,推进高职院校“双师双能型”教师队伍建设。另外,针对已经认定为“双师双能型”的高职教师,同样需定期考核评价,保证其始终具备较强的专业技术水平和能力。其次,健全“双师双能型”教师评价体系,高职院校开展教师管理工作过程中,应遵循分类管理的基本原则,革新传统教师评价方法,避免过度注重教师学术业绩,而是将教师教学水平、人才培养成效、技术推广与社会服务等方面贡献,作为“双师双能型”教师考核的主要指标。同时,制定具有科学性与合理性的评审方法,对不同类别“双师双能型”教师采用差异化评价方法,出台相应的政策措施,重点强调职称评聘与晋升中的应用型成果,考察教师的实践能力。最后,构建“双师双能型”教师激励机制与发展政策。为促进“双师双能型”教师的可持续发展,高职院校需注重配套政策建设,针对“双师双能型”评奖评优、职称评聘、岗位晋升,予以适当的政策倾斜,激发“双师双能型”教师的工作潜能与动力,提高其职业发展能力。与此同时,积极鼓励教师参与企业挂职锻炼,为其提供良好的后勤保障,对于取得相关领域职业资格证书、技术等级证书的教师,予以校内奖励,

调动教师的发展热情和积极性。

结语

综上所述,近年来我国职业教育迎来良好发展趋势,整体师资力量得到显著提高,但教师队伍仍然存在诸多问题,建设“双师双能型”教师队伍成为必然路径。在此过程中,高职院校应基于问题导向,有效解决当前教师队伍建设的系列问题,为广大教师营造良好的转型发展氛围,加大对“双师双能型”教师转型的激励和扶持,鼓励高职教师不断挖掘内在潜能,提高自身综合素质水平与能力,为高职院校人才培养工作提供坚实师资保障。

参考文献:

- [1]刘芳,秦紫馨,龚绍峰,袁霖,肖新生,廖阳.地方本科院校双师双能型教师队伍建设中存在的问题及对策研究[J].湖南科技学院学报,2021,42(3):99-101.
- [2]曾雨晴,黄德金.应用型高校“双师双能”型教师队伍建设一体化初探[J].教书育人(高教论坛),2021(18):46-47.
- [3]黄鼎芹.职业教育文秘专业“双师双能型”教师队伍建设刍议[J].大学,2021(2):128-129.
- [4]石云,周亚.独立学院服装设计专业“双师双能型”师资队伍建设的探析[J].吉林广播电视大学学报,2020(6):76-77.

Exploration on the Construction Strategy of “Double-qualified and Dual-capable” Teachers in Higher Vocational Colleges

YANG Wei-ping, ZHOU Ting

(Jiujiang Vocational University, Jiujiang Jiangxi 332000, China)

Abstract: “Teachers are the foundation of education.” In the critical period of the transformation and development of our country’s higher vocational colleges, it is very necessary to build a high-quality “double-qualified and dual-capable” teacher team, so as to promote higher vocational colleges to improve the quality of talent training and achieve connotative development goals. This paper analyzes the basic connotation and function of “dual-qualified and dual-capable” teachers, the problems and necessity of the construction of “double-qualified and dual-capable” teachers in higher vocational colleges, and proposes to clarify the standard of “double-qualified and dual-capable” teachers, broaden the channels for introducing teachers, build an independent training system, improve the quality of teachers, and deepen the school-enterprise cooperation mechanism and other construction strategies to solve the problem of the construction of higher vocational teachers and promote the sustainable development of higher vocational colleges.

Key words: higher vocational education; “double-qualified and dual-capable”; teacher team construction

(责任编辑:章樊)

本 刊 声 明

本刊已许可中国学术期刊(光盘版)电子杂志社在中国知网及其系列数据库产品中以数字化方式复制、汇编、发行、信息网络传播本刊全文。该社著作权使用费与本刊稿酬一并支付。作者向本刊提交文章发表的行为即视为同意我社上述声明。