

高职院校“双师型”教师培养体系建设探究

刘 辰, 鲍真真, 王鑫禹

(江苏卫生健康职业学院, 江苏 南京 211800)

摘 要:“双师型”教师队伍建设是我国职业教育内涵式发展的关键,目前“双师型”教师认定标准不统一及缺乏完善的培养体系,导致我国高职院校“双师型”教师比例不高且质量不佳。通过充分发挥教师发展中心的作用;实施双导师制,助力新进教师成长;推进“双进”工程,提升骨干教师“双师”素质等,加快“双师型”教师队伍建设。

关键词:“双师型”;教师;高职院校;培养体系;双导师制

中图分类号:G451.2

文献标识码:A

文章编号:1671-1246(2022)11-0014-02

随着我国职业教育的不断发展壮大,“双师型”教师队伍是我国职业教育高质量、高水平发展的关键因素。近几年,国家高度重视高职院校“双师型”教师队伍的建设,2018年将高素质“双师型”教师队伍建设作为深化新时代教师队伍建设改革的重要举措;2019年8月教育部发布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确提出要进一步提高教师教学能力和专业实践能力,将“双师型”教师的个人成长与团队建设相结合,提升“双师型”教师队伍建设水平,为我国职业教育现代化发展提供有力的保障。

目前,各高职院校都很重视“双师型”教师队伍建设,积极探索“双师型”教师队伍的培养路径,但仍然存在一些问题,导致高职院校“双师型”教师比例不高、质量不佳。本文将从高职院校“双师型”教师的培养现状入手,探索分层分类的“双师型”教师培养体系的构建途径。

1 高职院校“双师型”教师的培养现状及问题分析

1.1 双师型教师资格认定标准不统一

目前各高校对“双师型”教师资格的认定标准不同,主要是对“双师型”教师的概念界定不统一。“双师型”教师的概念界定可以概括为“双证书”“双能力”“双职称”,“双证书”是指高职教师具有高校教师资格证和职业技能证书,但杨公安等指出“双证书”过于强调证书的拥有,却不关注证书所要求的职业能力与素质,忽视了教学与实践的核心胜任能力^[1];徐颖指出,“双能力”教师是指其掌握相关的基础理论知识,且具有较强的实践能力^[2];朱孝平认为,“双师型”教师是拥有两个中级以上职称的教师,具备教师职称和专业相关职称,也就是所说的“双职称”^[3];黄海燕把“双师型”教师定义为既具备扎实专业理论知识,又具备丰富实践经验或应用技能,同时还具备较高职业能力的教师^[4];李晓东认为,“双师型”教师是指既具有高学历又具有实践工作经历与职业能力的教师^[5]。由于不同高校对“双师型”教师的内涵理解不同,也就造成了“双师型”教师资格认定标准的不同,导致“双师型”教师难以提升专业素质^[6]。

1.2 “双师型”教师比例不高

随着高职院校扩招,教学任务不断加大,高职院校专任教师工作量较大,难以抽出时间到企业进行实践,提高实践能力。一方面,由于专任教师到企业顶岗实践,但其人事关系仍在学校,额外的付出不能收获对等的报酬,即使对职称晋升有用,但也难以促使其主动提高自身实践能力。另一方面,高职院校兼职教师大多是相关企业、行业的专家或骨干,他们本身有着繁重的工作任务,且收入较高,参与高职院校教育教学工作对其吸引力不大,即使参与教学工作,也会存在缺乏教育教学技巧、教学水平不高的问题。

1.3 缺乏完善的培养体系

目前高职院校“双师型”教师队伍的建设容易造成教师追求“双证”的现象,且高职院校缺少具体的培养体系。高职院校“双师型”教师的培养是一个系统工程,应构建科学的“双师型”教师培养体系。不同发展时期的教师应该开展什么样的针对性培养,不同发展时期的教师需要什么样的培训内容,校内外有什么培训基地,行业、企业与学校的合作如何更好地为“双师型”教师服务,“双师型”教师培养过程中如何进行激励等这些问题,需要构建一个较为完善的科学培养体系才能得到有效解决。然而,目前高职院校“双师型”教师培养机制的尚不完善,缺乏合理规划。在“双师型”教师培养过程中,培训活动的组织与开展缺乏对不同层次教师职业发展需求的科学规划,有效性不足^[7]。在“双师型”教师培训内容上,培训内容针对性不强,内容重复、更新不及时,模块间衔接性不强,特别是“双师型”教师职前与职后培训的连贯性不强。

因此,目前高职院校“双师型”教师队伍建设面临的主要问题,一是“双师型”教师的认定标准不明确,二是“双师型”教师培养体系不健全,最终导致“双师型”教师比例不高、质量不佳。

2 “双师型”教师培养体系的构建

在“双高”建设背景下和高职院校内涵式发展过程中,“双师型”教师队伍发挥着不可或缺的积极作用,因此加强“双师型”教师培养体系的构建十分重要。

基金项目:江苏卫生健康职业学院校级课题(JKD202015);2021年江苏省高校哲学社会科学研究一般项目(2021SJA0836)

2.1 充分发挥教师发展中心的作用

教师发展中心是高职院校中促进教师专业化、职业化发展的咨询、研究和服务机构。依托高职院校职教集团资源,以适应新时代教学创新团队建设发展需求为导向,充分发挥教师发展中心在“双师型”教师培养体系建设中的重要作用,构建“双师型”教师培养体系,为教师职业发展提供有力支撑。

首先,教师发展中心可以根据教师成长规律制订各层各类的培训方案,对新进教师、青年骨干教师、专业带头人和兼职教师进行系统培训,以提高教师教学能力、实践创新能力、信息技术能力和社会服务能力。其次,依托专家智库,结合高职院校建设发展目标,对青年教师、骨干教师、专业带头人、教学名师等分类施策,围绕教师职业生涯全过程,全方位为教师提供职业发展咨询与指导。再次,建立“双师型”教师成长档案,采用全周期跟踪培养模式,运用大数据跟踪技术进行记录和分析,完善教师诊改标准,探索阶梯式教师专业发展成长路径。组织职教专家、行业专家评议,使教师进行教学反思及教学改革研究,提升教师实践创新能力及人才培养质量。最后,研究制定“双师型”教师认定标准、专业发展标准、团队建设标准,根据不同层次、不同类别、不同专业的教师制定更加贴合实际的具体化评定标准^[9]。落实兼职教师“双师双能”认定,为教师“双职称”评聘工作提供建议,助力教师职业发展。

2.2 实施双导师制,助力新进教师成长

新进教师作为职场新人,高职院校需要更好地探索双导师制,帮助新进教师快速成长。为新进教师配备校企双导师,遴选教学能力强、实践能力强的专任教师和企业优秀技术人员担任岗前培训导师,对新进教师进行为期一年的岗前培养。岗前培养分为校内岗前培训与校外岗前培训,校内岗前培训要在岗前培训导师的指导下,参加专业教学工作及教学能力大赛、创新创业大赛、毕业设计、顶岗实践等,提高教师的教学能力,保证新进教师站稳课堂,为新进教师从事教育教学、技术研发和社会服务工作奠定坚实基础。校外岗前培训包括参观企业实践活动及其他院校教学活动、进行社会服务活动等。同时鼓励教师在企业生产管理岗位兼职或任职,确保新进教师每年至少1个月在企业或在实训基地进行实践锻炼。

2.3 推进“双进”工程,提升骨干教师“双师”素质

骨干教师作为学校未来发展的中流砥柱,是“双师型”教师队伍建设中的重要力量,需要重点提升其“双师”素质。为此,要畅通学校与企业间的双向交流机制^[9],实施“高职教师进企业、技术人员进校园”工程,通过联合教研、联合研讨、联合培养,助力与支持骨干教师成长。一方面,实施双向管理,通过学校与企业资格互认、工作量互认、奖惩互认,使教师和企业技术人员互相兼职,专兼职教师共同完成课程教学、专业建设、科技研发等任务,促进高职院校教师提升教学和实践创新能力。另一方面,有组织、有计划地选派教师通过在职培训、顶岗实践、合作研发等形式,校企共建“双师型”教师实训基地和教师企业实践基地,积累企业实践工作经历,丰富专业实践内容,提高教师实践能力,确保专任教师5年一轮的全员培训。

2.4 依托专业群建设,培养“双师型”名师

依托高职院校专业群建设,培养专业带头人,使其成为“双

师型”名师。一方面,以专业群建设为重点,加大培养力度,选派专业带头人参加团队管理能力提升培训和国际交流合作活动,使专业带头人掌握学科发展前沿,促进专业带头人跨界发展^[10],提升其学术水平和行业影响力。另一方面,鼓励专业带头人参与企业重大科技攻关项目,带领团队开展成果转化和技术推广;定期深入行业调研,把握产业发展趋势和专业建设方向,同时推动模块化教学改革,充分发挥其在教学改革、技术研发、师资培训等方面的引领、示范和辐射作用。

2.5 依托大师工作室进行文化传承

引进教学名师和业界技能大师成立大师工作室,进行“双师型”教师素质拔高和优秀文化传承。首先,大师工作室中的教学名师,可以宣传先进的教育理论,推广教学经验,并带领教师开展相关项目的研究,进行产学研结合,提高教师整体“双师”素质。其次,邀请大师工作室中的技能大师参与学校课程改革、教材建设、资源库建设、专业群打造、实训基地建设等,将技术技能更好地进行推广。最后,通过传帮带,将技术技能特别是一些非物质文化遗产绝技进行传承。

3 结论

目前,高职院校“双师型”教师队伍建设直接影响着我国“双高”建设和职业教育质量的提升。针对“双师型”教师培养过程中存在的问题,要依托高职院校教师发展中心,多措并举构建分层分类的“双师型”教师培养体系,探索双导师制,助力新进教师成长,推进“双进”工程,提升骨干教师“双师”素质,依托专业群建设,培训名师大家,借助大师工作室,拔高“双师型”教师的“双师”素质,并传承优秀文化,培养具有良好职业素质与大国工匠精神的高质量“双师型”教师。

参考文献:

- [1]杨公安,刘云,米靖.“双师型”教师“七位一体、多元立交”培养体系研究[J].职教论坛,2020,36(4):78-82.
- [2]徐颖.高职院校“双师型”教师队伍建设:内涵变迁与实践意义[J].中国职业技术教育,2017(24):81-86.
- [3]朱孝平.“双师型”教师概念:过去、现在与将来[J].职教论坛,2008,24(14):26-28.
- [4]黄海燕.新时代背景下高职“双师型”教师的制度建构与培育策略[J].教育与职业,2020(5):67-74.
- [5]李晓东.基于岗位能力视角的高职“双师型”教师认定标准及培养路径研究[J].现代教育管理,2019(8):76-81.
- [6]吴全全,耿爱文,闫智勇.工作过程系统化课程开发范式下“双师型”教师专业化发展的对策[J].职业技术教育,2021,42(4):48-55.
- [7]李冰清.基于教师发展的高职院校“双师型”教师培养培训体系建设路径探究[J].高教学刊,2021(7):173-176.
- [8]徐芳,陶宇.欧美职教“双师型”教师培养的成效、经验及启示[J].教育与职业,2021(9):68-75.
- [9]曹强.西部高职院校“双师型”教师培养的问题与路径[J].教育与职业,2021(10):82-85.
- [10]杨嵩,杨大伟.地方院校联合跨界培养“双师型”教师机制研究[J].职教论坛,2021,37(4):96-101.

作者简介:刘辰(1993—),女,硕士,研究实习员。研究方向:教师发展,课程思政。▲