

高职院校“三师素质”教师队伍建设的内涵及策略

胡静,杜朝仙

(江阴职业技术学院人事处,江苏 江阴,214400)

摘要 文章首先说明了高职院校“三师素质”教师的内涵,以及高职院校“三师素质”教师队伍建设的内涵,然后阐述了高职院校“三师素质”教师队伍建设的意义,最后提出了高职院校“三师素质”教师队伍建设的策略。

关键词 “三师素质” 教师队伍建设 高职院校

中图分类号 G715

文献标志码 A

文章编号 2095-6401(2023)06-0113-04

师资素质是促进学校可持续发展的关键因素,故在“三全育人”背景下,加强“三师素质”教师队伍建设是推进高职院校内涵式发展、增强高职院校软实力的有力保障。同时,“三师素质”教师队伍建设是高职院校重要的工作内容之一,与职业院校人才培养的目标与质量、职业院校的发展与规划、教师的培养与提升、学生的学习与成长密切相关。鉴于此,以下将对高职院校“三师素质”教师队伍建设的内涵及策略展开分析和论述。

一、高职院校“三师素质”教师的内涵

学界对“三师素质”教师的内涵目前还未有相对确切的解释,但不可否认的是,“三师素质”教师应该具备“双师素质”以外更多的素质,成为复合型人才。鉴于此,要想厘清高职院校“三师素质”教师的内涵,就必须先明确高职院校“双师素质”教师的内涵。

(一) 高职院校“双师素质”教师的内涵

由于“双师型”教师定位和解释不同,我们无法用统一的标准对其进行衡量。“双师型”教师这一概念首次在国家政策文件中出现是在1995年,国家教委印发的《关于开展建设示范性职业大学工作的通知》第一次明确提出专业课教师和实习指导教师要有1/3以上是“双师型”教师,此后,“双师型”教师逐渐成为职业院校教师的专用名词。最初,“双师型”教师的培养是以独立设置的职业技术高等师范院校为主,如天津职业技术师范大学、江西科技师范大学、广东技术师范大学、吉林工程技术师范学院、河北科技师范学院这5所历史较长的职业技术师范类院校。随着经济和时代发展,企业也逐步加入“双师型”教师培养工作。并且企业作为高职教育成果的检验方,对高职教育的反向促进作用越来越明显,这就要求高职院校深化产教融合、校企合作,尤其要注重师生的企业实践环节。

据此,对“双师型”教师概念的理解一般分为两种:一是“双职称型”,即教师在获得教师系列职称外还需要取得另一行业或技术职称;二是“双素质型”,即教师既要具备理论教学的素质,也应具备实践教学的素质。

笔者认为,相对“双师型”教师来说,“双师素质”教师是更加科学的解释,也更加符合职业教育事业发展及职业教育功能完善的要求。所以说,高职院校“双师素质”教师实际上指的就是兼具理论讲师素质、实践技师素质的教师。

(二) 高职院校“三师素质”教师的内涵

2019年,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”)为职业教育发展指明了方向,也提出了新要求。其明确指出要“多措并举打造‘双师型’教师队伍”,还更进一步强调“从2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求,2020年起基本不再从应届毕业生中招聘”^[1]。

从以上两条规定中可以看出当前时代背景下职业院校教师队伍建设的方向,必须从教师引进的源头上把控教师的综合素质,所聘教师须具备理论讲师素质和实践技师素质。此外,要想开展高质量的职业培训,教师还要具备职业培训师的素质。随着时代发展,为了完善职业教育以就业为导向、培养多层次技能人才和长足发展两大功能,高职院校需要在“双师素质”教师培养的基础之上进行“三师素质”教师队伍建设。

笔者认为,高职院校“三师素质”教师是具备理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质的专业教师。即“双师素质”教师在具备理论讲师素质和实践技师

DOI:10.16681/j.cnki.wcqe.202306028

作者简介:胡静(1981—),女,讲师。研究方向:教育管理。

注:本文系江阴职业技术学院校级课题“高职院校‘三师素质’教师队伍建设的策略”(编号:XJ2022JG004)。

素质的基础之上,还要能够指导学生进行职业生涯规划,具备职业导师素质。高职院校“三师素质”教师能够从事基本的教育教学活动,具备理论教学能力和实践教学能力,能够从事学生的实践实训指导活动,参与校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作,具备实践操作能力,能够及时了解用人单位及社会对人才的需求和能力要求,为学生提供个性化的职业生涯规划指导和就业指导,具有相应的职业指导能力。简言之,高职院校“三师素质”教师所需具备的理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质应有机融合、相互渗透,实现共同提升。

二、高职院校“三师素质”教师队伍建设的内涵

关于“三师型”教师队伍建设的概念,首先由李闷管等在《“三师型”教师队伍建设探究》一文中提出,“三师型”教师队伍的建设研究并不是简单地将“双师型”教师与职业指导师进行组合,而是在两者前期研究的基础上进一步探讨教师工作内容丰富化、扩大化的必要性和可行性,进一步深化高职高专院校在管理模式与制度建设方面的改革,从而打造一支热爱本职工作、专业功底与职业技能扎实、能够从多角度指导学生成长的师资队伍与管理队伍。简而言之,作为高职教师,既要在学历职称、技能方面达到要求,也要对某一行业有深刻的认识和判断力,能为学生的职业发展提供指导^[2]。

笔者认为,高职院校“三师素质”教师队伍建设是指高职院校鼓励教师夯实专业理论知识,提高专业技能和实际操作水平,提升理论教学能力、实践教学能力和职业指导能力,有计划性地使教师具备“三师素质”。此外,校方应根据本校实际、地方经济发展和毕业生就业形势的变化,科学制定并及时调整本校师资管理方案,进行“三师素质”教师团队建设,提升教师的整体素质,从而培养一支技能强、素养高且能够进行职业指导的教师队伍。具体如下。

第一,建设具有较强专业理论基础和教学能力的教师队伍。高职教师必须具备高校教师资格证,系统全面地掌握本专业的理论知识及教育学、心理学的相关知识,熟知本专业的发展方向 and 趋势,并能将上述内容清晰有效地传递给学生。这就要求高职教师具备较强的教学能力,包括理论教学能力和实践教学能力。教师需把自己掌握的专业知识和实践技能传授给学生,这要求教师具有较强的专业教学能力,并积极参加进修培训,不断提升专业水平和教学水平^[3]。此

外,教师还需根据市场调查、行业分析、职业岗位分析,及时调整和改进教学目标、教学内容、教学方法等,把职业知识和实践教学融入教育教学过程,对学生进行专业知识传授、岗位实践技能培训和综合职业能力培养。

第二,建设具有较强专业操作技能的教师队伍。教师需具有本专业实际工作的中级及以上技术职称及职业资格,持有行业特许的资格证书,以及具有专业资格或专业技能高级考评员资格,同时需在企业第一线进行专业实践,并能全面指导学生参与专业实践实训活动;主持或参与应用技术研究,且研究成果被企业使用,社会效益良好;主持或参与校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作,参与校内外创新项目实践或技术应用。学校应鼓励教师在掌握专业理论知识的同时,提高自身的专业技能和实际操作水平,并有针对性地安排教师到企业学习先进技术,增加教师的企业工作经历^[4]。

第三,建设具有较强职业指导能力的教师队伍。目前,高职院校只有极少数教师具备职业导师素质。职业导师素质要求教师能够引导学生进行职业生涯规划,结合地方经济和技术发展合理分析就业岗位素质需求的变化趋势,结合岗位需求做好毕业生就业和创业指导工作。

在这一过程中,教师要根据自己所授专业的人才培养要求,了解并分析市场信息、岗位信息等,以此为依据调整教学方向,优化配置专业课的教学内容和方法,从而有效地开展全方位育人工作。同时,教师要注意为学生提供一定的职业咨询、职业规划、职业辅导、职业心理咨询等方面的帮助,为学生认知职业、进行择业、顺利就业提供支持,以促使学生在未来的职场获得主动权。

由此可见,“三师素质”教师既能够从事常规的教育教学活动,又能够从事相关行业的实践教学活

三、高职院校“三师素质”教师队伍建设的意义

目前,我国已建成全世界规模最大的职业教育体

系。就业方面,职业教育的整体形象越来越好,毕业生的社会认可度越来越高。而这一形势也对高职院校的办学提出了更高的要求。其中,教师作为影响高职院校办学的重要因素,须引起重视。至此,建设“三师素质”教师队伍应成为高职院校的重要工作内容。高职院校建设“三师素质”教师队伍的首要工作就是明确“三师素质”教师队伍建设的意义。就现实情况而言,其意义主要体现在以下三个方面。

第一,有利于促进学生全面发展,提高学生的综合素质,并为学生实现高质量就业提供可能。高职院校建设“三师素质”教师队伍,必然会从理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质三个维度对教师进行培养和提升^[5],而教师作为学生的引路人,也会将其反馈应用到教学实践中,这样一来,就能进一步对学生的理论知识、实践技能及就业发展进行针对性的指导,从而促进学生全面发展,增强学生的就业竞争力,为学生实现高质量就业保驾护航。

第二,有利于促进教师可持续发展,提升教师的综合能力。高职院校建设“三师素质”教师队伍,必然会整合自身、企业及社会三方的资源,为教师搭建培训和锻炼的平台,这样一来,教师便会有条件、有机会不间断地深入行业企业进行调查研究和实践锻炼,能力就会不断地得到提升,从而实现可持续发展^[6]。另外,高职院校在建设“三师素质”教师队伍的过程中,会根据实际情况设计针对教师的培训方案,如此便能补足教师的薄弱之处,从而有效提升教师的综合能力。

第三,有利于学校提高教育教学质量,提升核心竞争力。教师队伍建设是高职院校教育教学工作中的重要一环,其质量代表着高职院校的“软实力”,且教师又是影响教育教学质量的重要因素,故在我国职业教育正处于从规模扩张到注重内涵建设的这一转折期,高职院校积极建设“三师素质”教师队伍,有助于其及时洞察行业的发展变化,捕捉行业人才供求信息,这样一来,就能在无形之中将行业特色转化为人才培养特色、将产业资源转化为育人资源,从而提高教育教学质量。与此同时,高职院校建设“三师素质”教师队伍,也会通过各种途径培养教师的各项素质,以组建一支高质量的教师队伍,这便增强了自身的“软实力”,提高了自身的核心竞争力。

四、高职院校“三师素质”教师队伍建设的策略

对于高职院校而言,建设“三师素质”教师队伍是培养高素质劳动者和技术技能人才的需要,是实现毕

业生高质量就业的需要,是学校优化专业设置、实现高质量发展的需要,更是适应社会市场环境变化的需要。笔者认为,高职院校建设“三师素质”教师队伍是一项长期工程,需要从学校和教师两个层面入手进行策略研究。

(一) 学校层面

党的十九大明确提出“完善职业教育和培训体系”的要求,在此背景下,高职院校需加强“三师素质”教师队伍建设,完善学校教育功能,从而促进教育事业的发展。

1. 高职院校领导和教师需统一认识,高度重视“三师素质”教师队伍建设。具体而言,首先,学校须加强宣传引导,具体可通过校园网、“两微一端”等载体宣传介绍关于高职院校建设“三师素质”教师队伍的必要性、重要性及紧迫性等方面的内容,让相关人员了解到职业教育发展对“三师素质”教师的需求及现状^[7]。其次,学校可定期举办以教师为主体的座谈交流活动,并邀请专家解读《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》《关于深化教师教育改革的意见》等文件精神,同时要求教师参与讨论,使其在理解文件精神的同时,通过平等沟通、民主讨论、互动交流认识到建设“三师素质”教师队伍的作用和价值。这样才能使高职院校领导和教师统一认识到“三师素质”教师队伍建设的重要性,并对其有所重视。最后,为了使校领导和教师将重视“三师素质”教师队伍建设这项工作落实到具体行动上,高职院校还要把“三师素质”教师队伍建设工作置于教育事业发展的重点支持战略领域,即将其列入年度工作计划,并做到以下两点:一是结合本校实际情况,设置明确的“三师素质”教师队伍建设目标,并制订具体的实施方案;二是整合调动相应的资源,以满足建设“三师素质”教师队伍的需要^[8]。

2. 高职院校出台激励政策,保障“三师素质”教师的学习和自我提升动力。为此,高职院校可以从教师的现实生活需求、职业发展期望及专业成长需求出发,设置激励措施,推动“三师素质”教师主动进行学习和自我提升。通常情况下,一是通过编制倾斜予以激励,即在编制评审标准或条件的基础上,针对积极参与“三师素质”教师培训活动且取得一定成绩的教师放宽限制,或者予以优先申报评审等;二是通过职称优待予以激励,即在职称评定时,可给予在理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质提升活动中有

突出表现的教师以简化申报材料、优化申报程序等待遇,增强教师自我提升的意愿;三是通过荣誉建设予以激励,即通过颁发荣誉证书、授予荣誉称号等形式给予“三师素质”教师充分的激励,增强其学习的动力,如对考取“职业指导师”证书的教师颁发“优秀教师”的证书;四是通过物质奖励予以激励,即从提供津贴、补助、项目资金及住房保障等方面入手,给予“三师素质”教师以激励,使其保证相对稳定的学习状态。只要激励措施落实到位,高职院校教师必将高度参与“三师素质”教师建设的各项工作。

3. 高职院校与企业加深合作,选派专业课教师深入企业,向企业技师学习,提升职业指导能力。具体而言,高职院校各专业的教研组要作为牵头方,制定与企业合作的具体方案,促使教师进入企业完成学习和能力提升。在落实过程中,一方面,可通过建立校企人员双向流动常态运行机制,并辅以阶段性培养计划,使青年骨干教师、专业带头人、教学名师等专业课教师能够按规模分批次地去企业管理部门、企业车间进行实践锻炼或兼职,以获得对行业和职业过程的认识及相关知识,形成实践技能和职业指导能力。在此期间,要求参与的教师列出预期目标,并在最后总结得到的收获。另一方面,可以聚焦“1+X”证书制度,有目的地组织全体教师去企业的对应岗位进行实习,并配备技术精湛的企业指导教师,使其在具体岗位上发展职业技能等级证书要求的能力,形成职业指导所需的专业知识基础,并从指导教师的指导行为中获取经验,从而考取相应的职业等级证书,提升职业指导能力。

(二) 教师层面

高职院校的教师必须进一步扩充自己的岗位职责,拓展自己的岗位技能,提高自己教书育人的水平,努力具备“三师素质”。

1. 教师实现自我学习提升。具体而言,高职院校的教师首先要通过教师互评、自我反思等方式了解自己在理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质三方面的薄弱之处,然后对标理论讲师、实践技师和职业导师的要求,列出学习目标并制定学习计划,再有目的地选择学校组织的专项培训活动或讲座学习与专业相关的理论知识、实践知识与与职业相关的知识,以弥补自身的薄弱之处,同时利于空余时间,在公共学习平台上查找与提升理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质相关的内容进行拓展延伸学习,从而朝以下方向提升和发展:具有良好的身心素质和职业道德、精湛的专业水平、全面的学科专业知识、优秀的

教育教学能力、较强的科学研究和社会服务能力、符合社会岗位要求的专业实操技能,以及较强的职业指导能力。

2. 教师进入企业学习。第一,高职教师以学生实习陪同的身份进入企业进行学习。高职院校每届毕业生都会在对口专业的企业进行顶岗实习,故任课教师以带队教师的方式进入企业后,要积极主动地与企业方的人员沟通和交流,了解并汇总现代企业生产实践过程、企业规章制度、企业管理方案等方面的信息,以增长见识,提升自身的理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质。第二,高职教师以参与校企合作项目(包括创新创业项目、产业孵化项目等)的方式进入企业进行学习^[9]。高职教师作为项目的参与者,进入企业进行调研时,要通过会议调研、实地访查等多样化的方式积极了解新工艺、新技术,然后在项目推进过程中将自己的专业知识与企业实际应用结合,深入专业领域进行探究、分析、总结,从而实现融会贯通,进而提升自身的理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质。

综上所述,“三师素质”教师队伍建设是现代经济社会高速发展和高职院校毕业生就业新形势对高职教育提出的新要求^[10]。基于此,高职院校应该通过多种途径,打造一支符合时代需求的“三师素质”教师队伍,以保证教育教学质量,进而促进高职院校内涵式发展,实现高等职业教育的可持续发展。

参考文献:

- [1] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL](2019-02-13)[2022-09-19].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [2] 李闯管,葛莉,宋海宁.“三师型”教师队伍建设探究[J].桂林航天工业高等专科学校学报,2007(3):74-76.
- [3] 黄文群.“三业”互融下高职青年教师“三师”能力培育路径探索[J].现代职业教育,2021(32):110-111.
- [4] 刘薇.高职院校“三师型”教师队伍建设思考[J].合作经济与科技,2015(10):145-146.
- [5] 金崇华.试论强化高职生的就业素质[J].职教论坛,2009(21):55-57.
- [6] 李岸.“三师型”师资培养要解决的关键问题及其意义[J].经济研究导刊,2018(4):128-129.
- [7] 石秀玲,付铨,李祥.从“双师”到“三师”:新时代职业教育教师发展问题转向探析[J].职业教育研究,2021(2):74-79.
- [8] 徐源.高职教师创新能力的内涵、提升背景及路径[J].教育与职业,2021(4):81-86.
- [9] 杨锴,黄诗童.高校青年教师创新能力识别及发展模式研究[J].中国高校科技,2021(增刊1):85-89.
- [10] 王丽丽.高职院校“三师型”教师建设的必要性及其内涵[J].高职研究,2012(10):157,166.