

高职院校“双师型”教师队伍建设探讨

——以兰州职业技术学院为例

徐晓娟

(兰州职业技术学院 甘肃 兰州 730070)

摘 要 为了适应职业教育人才培养目标,彰显职业教育特色,如何建设与培养高职教师,不断提高高职教师队伍的建设质量,已成为职业教育深化发展、提升职业教育人才培养质量和促进职业院校内涵发展的重要目标。文章以兰州职业技术学院为例,通过分析兰州职业技术学院的教师培养现状,阐述高职院校教师培养制度实施中存在的问题,针对问题提出完善、改进的对策和建议,旨在为建立高效的甘肃高职院校教师培养制度提供有益参考。

关键词 高职教师;兰州职业技术学院;队伍建设

中图分类号 G645

文献标识码 A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2023.10.028

Discussion on the Construction of a Double-teacher Team for Higher Vocational Teachers

——Take Lanzhou Vocational Technical College as an example

XU Xiaojuan

(Lanzhou Vocational Technical College, Lanzhou, Gansu 730070)

Abstract In order to adapt to the goal of talent cultivation in vocational education, highlight the characteristics of vocational education, how to build and cultivate vocational teachers, and continuously improve the quality of the construction of vocational teacher team has become an important goal of deepening the development of vocational education, improving the quality of talent cultivation in vocational education, and promoting the connotation development of vocational colleges. This article takes the teaching of Lanzhou Vocational Technical College as an example, analyzes the current situation of teacher training in Lanzhou Vocational Technical College, expounds the problems existing in the implementation of the teacher training system in vocational colleges, and puts forward countermeasures and suggestions for improving the problems, with the aim of providing useful reference for establishing an efficient teacher training system in Gansu vocational colleges.

Keywords higher vocational teachers; Lanzhou Vocational Technical College; team building

1 高职院校教师队伍建设概述

我国职业教育起步于 19 世纪 60 年代。1917 年,黄炎培先生成立中华职业教育社(上海),提出职业教育服务于社会劳动生产的观念。国家大力发展职业技术教育,培养各行业的专业技术人员,用以服务国家所需。

随着《职业教育法》的全面修订,确立了职业教育“前途广阔、大有可为”的地位,明确了职业教育是与普通教育“不同类型、同等重要”的定位。首先要完善职普平衡协调发展理念,要求职业学校服务全民、服务终身,职业教育与普通教育相互融通,不同层次的职业教育要有效衔接。其

次,要加快职业教育的一体化建设,中职筑牢学生技术知识,高职要注重技能与实践结合,不断完成各级“双高计划”任务。再次,职业本科应运而生,稳步发展。国家不断支持专科层次高等职业学校升本,不断深入产教融合、加强鲜明特色,不断优化和扩充生源结构。最后,国家不断深化职业教育教学改革。逐步建立、完善“双师型”教师的培养选拔机制,鼓励行业技术人员与高技能人才和职业学校教师的双向沟通与流动,并把行业的新技术、新工艺和新理念不断加入教材,把行业的最新生产案例与教学结合,把各级各类职业资格证书和学历证书不断融合。

“双师型”教师队伍建设是新时代职业教育蓬勃发展的因素之一。“双师型”教师是职业教育教师的特色。“双师型”教师能满足职业技术人才培养的需要,能不断发挥我国职业教育的特色,是实现现代职业教育蓬勃发展的保障。近年来我国“双师型”教师队伍不断完善,“双师型”教师队伍建设作为职业教育教师队伍建设的重点,在数量和比例方面不断增加。

自20世纪90年代“双师型”教师的提出,“双师型”教师已历经三十余年的发展,分别走过了“双师素质”时代、“双师结构”时代、“双证教师”时代。到2023年初,“双师型”教师(具备理论教学能力和实践教学能力的教师)占到专业课教师的50%以上。在我国发达地区,这一比例甚至达到了80%。高职院校“双师型”教师队伍的建设非常重要,关系到高技能人才培养的质量。我国各高职院校均需要建设一支结构合理、层次清晰、专兼结合、技能优良的“双师型”教师队伍。

2 高职教师队伍建设中存在的问题与分析

兰州职业技术学院(Lanzhou Vocational Technical College),位于甘肃省兰州市,是兰州市人民政府主办的全日制普通高等职业院校,是全国职业教育先进单位、全国职业院校数字校园建设样板校、教育部首批“教育信息化建设试点单位”、甘肃省级优质高等职业院校、甘肃省创新创业教育改革示范高校、兰州市数据信息产业人才培养基地。近年来,学院着力推进产教融合、校企合作,深入学习党的二十大报告中有关职业教育、高等教育、继续教育的协同和职普融通、产教融合、科教融汇的内容。深化助推产教融合,推进企业家进校园,不断落实校企合作订单班人才培养任务。但在高职教师队伍建设上还有许多问题需要探讨。

2.1 “双师型”教师认定标准不一

高职双师型教师的认定一般以2008年《高等职业院校人才培养工作评估方案》规定的标准为最低标准。这一标准一直作为职业院校双师型教师标准中的重要依据。

目前兰州地区各职业院校对“双师型”教师的认定有着不同的标准,认定标准的制定与实施时间也不尽相同。很多院校是在出台教师评聘职称文件之后,才出台相关“双师型”教师认定标准。“双师型”教师认定标准还处在效仿发达地区职业院校相关认定标准的阶段,没有明确的证书等级和种类要求。目前高职教师所获得的各种职业资格证书的签发机构和认定标准不一。

2.2 教师来源学历层次不高

学历层次偏低,高学历、高职称的教师偏少。据有关

机构对全国五省30余所高职高专师资队伍状况的调查数据显示,具有研究生比例的教师占教师总数的7.28%,博士更是凤毛麟角,高级职称教师的比例少。甘肃高职院校大约65%的师资来自本科院校,并且985、211等重点院校毕业的比重不超过20%。一部分教师来源于旧的职业高中,从事基础课程教学,青年教师教学专业不对口的现象也比比皆是,企业一线教师参与教学的比例低。大多数高职教师理论知识结构陈旧、更新不及时,并缺乏企业一线实践工作经验。在理论教学上,高职教师模仿普通本科教育,但理论知识的深度和实用度也欠佳;在实践教学上,虽建立了各专业的实训中心,但实训中心等实践场所的使用情况欠佳,设备和软件的更新一般滞后于行业企业的生产实际。教师在学历上需要纵向提升,在实训操作技能上需要横向提升。

2.3 “双师型”教师结构不合理

以兰州职业技术学院某教研室为单位,某专业现有专任教师12人,其中国内访问学者1人,副教授7人,讲师4人,“双师型”教师所占比例为83%,硕士以上学历教师所占比例为50%,45岁以上教师占到20%,30~45岁教师占到70%,30岁以下教师占到10%。专业课青年教师比例过低,老中青结构不合理。职称结构不合理,助教比例低,教授比例低。专业带头人及中青年骨干教师匮乏。多数高职院校存在本科毕业的中青年教师挑大梁的现象,缺少真正的学术骨干、行业专家和专业带头人,无法带动教师素质的全面提高。多数高职院校由于教师数量少、教学负担过重而造成教师无暇顾及自身提高,由于底子差、培训力度不够而造成实践能力不足,由于继续教育力度不够而造成接受新经济形势和新技术的能力较弱,由于观念落后、知识面窄而造成科研能力不强等现象普遍存在。实践教学教师素质不高严重制约了实践教学水平的提高,表现在:不能胜任高水平技能训练开发,限制了综合性实训项目的开展,制约了产学研的开展和技术推广与服务。

2.4 高职院校教师培训力度不够

高职院校教师知识结构比较陈旧。教师知识的更新速度较慢,各种专业培训机会相对不足,尤其是缺乏行业一线的实践工作经验。目前在高职院校,教师前往企业一线接受培训的机会较少,平时教学任务量比较大,学校培训经费有限。大约百分之八十的教师认为教学任务与科研任务工作量较大,人均年课时量要达到320节,还要开展科研任务设计、论文发表、课题、著作、专业比赛等,每年还有10余名毕业班学生的实习指导与论文指导工

作等,各项指标任务的完成成为教师的主要压力来源。专任教师还要兼任辅导员工作,在高职院校中,辅导员工作事无巨细,需要花费大量的时间和心血完成,导致专业课教师专而不精,要想深入实践与探究,在时间上受到限制。

3 高职教师队伍建设的建议

教师队伍的力量关乎学院的长远发展,以及培养技术人才的能力,在教师队伍建设中要有长远规划与培养计划。目前甘肃的“双师型”教师队伍建设还在一个摸索阶段,以下是关于高职教师队伍建设的建议。

3.1 完善甘肃省各职业学校“双师型”教师认定制度

“双师型”教师认定制度化是队伍建设最基本的前提。首先要转变传统“双师型”教师的观念,不是只考一个职业资格证书就成为双师,而是要结合自己所教的专业,考取相关执业证书,并且规范执业证书的颁发机构,把所学、所获真正用于专业教学中。

继续加大对各职业院校已有的、陈旧的双师教师认定制度的改革。甘肃省各职业院校现行的教师培养体系已经不能满足新时代背景下技能人才培养的需要,以前固有的专业设置、课程设置以及教师培养模式都与快速增长的社会劳动力需求相差甚远。鼓励吸收引进企业行业专家进校,鼓励高职专业教师走到行业一线去,并配备相应的福利待遇。鼓励优秀的教师终身学习、终身成长,并针对各专业教师制订成长计划,不断加强专业建设,提升教育教学水平。

3.2 制订在职教师“双师”培训计划

首先在各专业建立大师工作室,领头人可以是教研室主任、专业教学能手、行业一线技术能手,在工作室的基础上,建立各专业工作室的培养计划,针对教研室的老中青教师展开不同层次和不同要求的培养,激发教师的工作实践热情,尤其是要阶梯式培养专业技术骨干,接受专业培训和一线行业培训,提升整个教研室的教研水平。明确各专业的“双师”证书,有针对性地培训。

最主要的目标是培养一支理论水平极高和一支实践技能极强的教学团队,这两支精英队伍相互补充、相互衔接。还需要培养“精英双师”,“精英双师”是双师队伍的领头人,此类教师要具备扎实的理论基础、强劲的科研能力、一流的实践操作能力。目前甘肃大多数职业院校高职教师队伍建设尚处在“精英双师”的建设阶段,许多教师在实践方面还需要更加精进,为适应新时代高职教育的发展,对在职教师的培养非常重要。

3.3 多渠道聘任技术能手教师

聘请行业专家、生产一线技术骨干和社会上的“能工巧匠”,以及引进其他兄弟高职院校的优秀教师,也是“双师型”教师队伍建设的途径。

鼓励用人机制多元化。高技能人才进入技能人才库,多渠道来源的一线行业能手、企业骨干、学校教学能手相结合,拓宽职业教师的定义与内涵,在聘任过程中,采取聘任制,以地区和行业为单位,共享教师教育资源,不断拓宽职业教育教师的渠道和来源,促进职业教师结构的多样性,给社会面具备职业教师资格的人才以机会,能够进入高职院校教师队伍。

3.4 革新教师激励方式,激发教师活力

各职业院校教师激励办法的制订,对于教师的职业生涯规划 and 教师培养成长有着指路灯的作用。好的激励制度,能够合理规划教师的成长路线,以及教师能力逐级的提升。通过激励措施的革新,基本工资和绩效工资以及各方面的福利待遇都可以激发教师的工作热情。政府应出台相应政策给予补贴,对一些为我们国家生产生活领域做出贡献的高端人才给予特殊的奖励和补助。在评聘职称方面尽量优化,减少职称在双师考核中的作用。尽量解决教师们的后顾之忧,让教师全身心投身于职教事业中。

★基金项目:2022-2023年兰州职业技术学院院级课题“甘肃省高职院校教师队伍建设研究”(2022XY-23)。