

高职院校“三师素质”教师队伍建设探究

胡静, 承小贤

(江阴职业技术学院, 江苏 江阴, 214400)

摘要: 文章首先阐述了高职院校“三师素质”教师队伍建设的必要性, 然后分析了高职院校“三师素质”教师队伍建设的现状, 最后提出了高职院校“三师素质”教师队伍建设的创新路径。

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)12-0114-04

教师是承担教育教学活动的主体, 同时也是开展教育教学活动的组织者和实施者, 对于人才培养质量及成效有着至关重要的影响^[1]。作为职业教育重要载体, 高职院校承担着培养高素质劳动者和技术技能人才的重任^[2]。这就要求高职院校教师根据经济发展和时代需要, 不断提高自身综合素质, 成为复合型人才, 尤其要具备理论讲师素质、实践技师素质和职业导师素质, 成为“三师素质”教师。因此, “三师素质”教师队伍建设就成了高职院校的重要工作。而考虑到高职院校建设人才强校的需求, 深入探究高职院校“三师素质”教师队伍建设非常有必要。

一、高职院校“三师素质”教师队伍建设的必要性

《教育部关于充分发挥行业指导作用 推进职业教育改革发展的意见》为推进职业教育改革发展提出了明确的意见, 强调在行业指导下, 职业院校要根据职业活动的内容、环境和过程改革人才培养模式, 着力提高学生的职业道德、职业技能和就业创业能力, 促进学生全面发展^[3]。对于高职院校来说, 要达到“推进人才培养模式改革, 实现教学过程与生产过程对接”的目标, 首要任务就是教师能力、素质的提升, 而现阶段的“双师型”教师越来越不能满足职业教育对教师的要求, 因此建设“三师型”教师队伍势在必行^[4-5]。

第一, 高职院校“三师素质”教师队伍建设是学生提高职业素养和职场竞争力, 实现终身发展的有力保障。在当今严峻的市场竞争环境下, 社会对高职学生的职业素养和职场竞争力提出了更高的要求^[6], 而教师作为促进学生职业素养和职场竞争力形成的关键因素, 必然会起到很大的作用。对此, 通过加强“三师素质”教师队伍建设, 便能够促使教师更新教学理念、掌握符合当今时代需求的教学方法, 进而应用到教学实践中, 以更好地促使学生实现理论学习、实践操作和职业规划的统一, 从而使学生能更好地适应岗位及

行业、企业的需求, 具备精英素质, 实现终身发展。

第二, 高职院校“三师素质”教师队伍建设是教师提升综合竞争力, 实现可持续发展的有力保障。高职院校教师虽然经过系统的专业知识学习, 拥有较好的实践能力, 树立了正确的职业价值观念, 也形成了良好的职业习惯, 但是否能够及时跟上时代的变化, 给学生做好知识传授、技能指导和职业导航, 取决于其综合竞争力和可持续发展能力。而加强高职院校“三师素质”教师队伍建设, 便会在一定程度上为教师提供接触新事物、新要求的空间和条件, 同时也会从各方面锻炼教师的专业能力, 这样便能促使教师学会终身学习, 提升综合竞争力, 实现可持续发展。

第三, 高职院校“三师素质”教师队伍建设是学校生存及提升核心竞争力的根本要求。高职院校在生源日益紧缺的知识经济时代, 要想实现办学目标, 就必须打造能力强、素质高的“三师素质”教师团队, 根据行业、企业对人才的需求信息制定人才培养目标, 进行专业和课程设置; 调整人才培养计划, 服务行业、企业, 以适应地方经济发展的需要。

第四, 高职院校“三师素质”教师队伍建设是解决企业用人难题和缓解社会就业问题的现实需要。高职教育是以专业为背景、以岗位为目标的教育, 是与企业和社会结合最直接、最紧密的教育。以就业为导向的高职教育为企业和社会的发展培养了一大批高级技术应用型人才, 在一定程度上满足了企业和社会对人才的需求, 缓解了就业问题。而高职院校人才培养目标的实现依赖于既精通理论又能操作实践且能进行职业指导的“三师素质”教师队伍。

第五, 高职院校“三师素质”教师队伍建设是高职教育功能完善和高职教育事业发展的必然要求。《国家职业教育改革实施方案》(“职教 20 条”) 第三条提出: “把发展高等职业教育作为优化高等教育结构和

DOI: 10.16681/j.cnki.wcqe.202312028

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’教师队伍建设的探究”(编号: XJ2022JG004)。

培养大国工匠、能工巧匠的重要方式,使城乡新增劳动力更多接受高等教育。高等职业学校要培养服务区域发展的高素质技术技能人才,重点服务企业特别是中小微企业的技术研发和产品升级,加强社区教育和终身学习服务。”^[7]从以上规定可以看出,国家对高职教育提出了新要求。与高职院校传统教师相比,“三师素质”教师更加符合国家对高职教育的新要求,从而有助于完善高职教育功能,发展高职教育事业。

二、高职院校“三师素质”教师队伍建设的现状

(一)建设经验不足,仅沿用封闭型的培养方式

虽然近年来随着高职院校内外部环境的变化及受相应政策的引导,高职院校已经意识到了“三师素质”教师队伍建设的重要性,但现实情况是,大部分高职院校对教师“三师素质”结构分析不到位,加上其可借鉴的经验较少,故无法根据自身特色来选择“三师素质”教师培养方式。也因此,大部分高职院校“三师素质”教师培养还沿用“双师型”教师的培养方式,即由高职院校以相对封闭型的培养方式进行岗前培训和在职培训,且培养内容偏重于专业理论和能力的提升。这很容易导致高职院校“三师素质”教师队伍建设效果不理想,即教师的各项素质和能力未能完全达到“三师素质”教师的培养要求,只有理论讲师素质基本过关。

(二)未能探寻多样化的实训方式,导致教师的实践技师素质有待进一步提高

实践技师素质是高职教师应该具备的核心素质,是高职院校“三师素质”教师队伍建设的重要内容。但是大部分高职院校在“三师素质”教师队伍建设过程中,未能探寻到全方位覆盖校内校外的多样化实训方式,进而使得教师的实践技师素质还有待提升。具体表现为,部分教师在校内指导学生进行实验实训和毕业设计等实践环节的教学能力不足;部分教师在校外带领学生于本行业岗位上进行顶岗实习等实训活动的的能力欠缺;等等。对于高职院校而言,未能探寻到多样化实训方式有以下三项原因。一是对强化教师实践技师素质的重要性的认识还停留在表面,缺乏深层次的认识,以至于并未对教师的实践技师素质培养做系统的规划和全面的安排;二是缺少政府、社会、企业多渠道的支持,而高职院校现有的资源有限,其实训设施还难以满足培养教师实践技师素质的需求;三是未设置相应的制度、机制等进行规范,虽然现阶段有部分可供教师提升实践技师素质的平台,但普遍存在浮

于形式的现象。长久如此,将导致高职院校“三师素质”教师队伍建设效果不佳。

(三)缺乏深入调研,未能有效培养教师的职业导师素质

“三师素质”教师队伍建设作为高职院校一项重要的工作,需要投入一定的经费、人力及物力。但从实际情况来看,在“三师素质”教师队伍建设过程中,高职院校对于培养教师的职业导师素质认识不到位,甚至浅显地将其与培养教师的实践技师素质混为一谈,模糊化了其核心要义。具体表现为,当前的“三师素质”教师队伍建设过程中,高职院校并未采用各种形式进行产业、企业调研,既没有深入产业一线,追踪产业新技术,了解并消化吸收产业最新信息,也未能深入企业一线,主动去了解企业生产、管理过程,导致对于教师应具备的职业导师素质没有标准,故而没有相应的系统化培养方法。而与此同时,大部分教师自身可掌握的就业指导知识有限,加上没有机会深入行业、企业进行调查研究,因而也无法仅靠自身努力去提升职业导师素质。因此,从整体层面来讲,高职院校在“三师素质”教师队伍建设中对于培养教师的职业导师素质这一环节还有待加强。

三、高职院校“三师素质”教师队伍建设的创新路径

“三师素质”教师的培养是一个动态的、长期的实践过程,除了教师自身的努力,更需要高职院校为教师提供继续学习的平台和机会,为实现“双师”到“三师”的转变创造条件^[8]。而笔者经过深度思考,认为高职院校“三师素质”教师队伍建设可从以下三个方面加以创新。

(一)强化教师专业理论水平,与时俱进地提高教师的理论讲师素质

目前,高职院校教师已经具备系统的专业知识和授课能力,但随着时代发展,许多行业发生了变化,专业理论知识需要更新,教学内容需要与时俱进,故高职院校要促使教师加速知识更新,拓宽对相关学科知识的认知范畴,参加专业培训和继续教育,注重理论联系生产实际,不断提高自身的理论讲师素质,以具备较高的教学、科研和开发创新能力^[9]。

1.加强新教师培训,不断提高教师队伍的业务素质。高职院校应要求教师追踪本学科的前沿知识,实现知识的更新;根据各专业教师的不同特点,建立或完善专业课程培训、学历教育等相应机制;促进教师

及时编写高水平、具有高职特色的新版教材;积极推进课程体系、教学标准、教学内容、实训项目、教学指导、学习评价等教学资源建设;要求教师与社会、经济发展相结合开展教学,并根据行业、企业现状,追踪专业前沿;在教学内容上注重职业岗位、技术的操作性和应用性;在教学工作中形成强烈的质量意识并制定完整、有效、可持续改进的教学质量管理措施。

2.实施中青年教师发展支持计划。长期以来,高职院校的中青年教师始终是承担教学和科研工作的主力军。因此,高职院校应根据各专业不同阶段的发展需求和中青年教师自身的发展需要,建立中青年教师发展支持体系,构建集职务晋升、学力提高、技能培训、高层次研究等多位于一体的培训制度。同时,对中青年教师的培养要予以早规划、早指导、早培养,建立有针对性的方案和发展支持计划,跟踪培养。

3.加强老教师对新教师“传帮带”的过程管理。高职院校各专业需围绕提升新教师的教学、科研能力,组织师德高尚、业务过硬、经验丰富的老教师与新教师结成师徒对子,充分发挥老教师的“传帮带”作用,加快新教师成长。同时,高职院校应加强“传帮带”工作的跟踪管理,定期检查结对效果,并将此纳入工作考核体系。

(二)进一步强化教师实践实训能力,提高教师的实践技师素质

高职院校教师的核心素质是专业技能操作能力,即在校内能够指导学生进行实验实训和毕业设计等实践教学环节,在校外能够带领学生在本行业的岗位上进行顶岗实习等实训活动。教师除了要能熟练地讲授专业理论知识,还要具备较高的专业技能和实践操作水平,并能将各种知识、技能、技术相互渗透、融合和转化。随着社会经济和科学技术发展变化的加速,企业岗位技术要求不断提高,教师还必须不断学习和掌握新技术、新工艺,使培养出的学生能够适应社会,满足生产实际的需要,更具有社会竞争力。

1.提升教师在校内指导学生进行实验实训和毕业设计等实践环节的教学能力。首先,高职院校应围绕地方产业结构,开设专业,直接服务于地方经济转型与社会发展。高职院校要选派教师参加实践能力培训,使其从培训中获取新的讯息,了解行业、企业的需求变化,提升专业实践水平。其次,高职院校应建设专兼结合的教学团队。高职院校各专业要充分利用社会资源,聘请专业基础扎实、实践经验丰富、操作技能突

出、熟悉地区和行业情况的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师;鼓励兼职教师植入企业文化,创设真实的企业情境,参与制定专业培养方案、课程教学大纲,参与编写实训指导书、开发校企合作课程及编写教材,参与校内外实训实习基地建设等教学工作;积极开展形式多样的教研活动,加强专兼教师之间的交流,促进校内教师提高实践技师素质。最后,高职院校应建立“教师工作室”。高职院校要提供工作场所,为具有丰富实践经验和专业技能的教师改善教科研条件,使其负责一个实验或实训室,将实验或实训室直接命名为“某教师工作室”,以增强教师的责任感和自豪感。各专业应积极争取企业在经费和设备方面的支持,为提高教师实验实训教学指导水平创造条件。

2.提升教师在校外带领学生在本行业岗位上进行顶岗实习等实训活动的的能力。首先,高职院校应建立“校企互通、互培共育”基地。高职院校各专业要与企业建立密切的合作关系,在专业技术人才方面建立共享机制。专业教师向企业提供智力和人力支持,直接参与企业生产、科研、营销、服务等工作;企业负责学生的顶岗实习工作安排及指导教师的选派,并推荐高素质的企业专业技术人员担任兼职教师。其次,高职院校应实行企业实践定期轮训制度。高职院校要保证专业教师每两年有两个月到企业和生产服务一线实践,了解行业动态,开阔专业视野,丰富知识结构,以便把实践成果紧密渗透教学过程。各专业应制订中长期教师选派计划,科学处理工学矛盾,并做好跟踪监督和期满考核工作。最后,高职院校应实施“访问工程师”计划。高职院校要每年选拔一定数量的教师,带着科研项目深入大中型企业实践锻炼,跟踪了解生产一线的最新技术,参与技术攻关和合作研发,促进科技成果转化。

(三)紧密结合行业、企业需求,提高教师的职业导师素质

对于高职院校来说,职业指导能力是“三师素质”教师最需要提升的能力,是复合型人才体现。这就要求高职院校应该通过市场调查、行业分析、专家研讨等方式调研行业、企业需求,以明确教师的职业导师素质要求,进而有针对性地提高教师的职业导师素质。通过调研可以发现,具备职业导师素质的教师须达到以下要求:不仅要熟悉实践操作过程,精通其原理,还要根据行业分析、岗位分析对学生进行职业能

力的培养,并为学生提供职业规划方面的指导。只有这样,其才能够结合地方经济发展分析人才需求,结合人才需求分析岗位能力标准,进而结合岗位能力标准有效地培养学生的职业素质,缩短学生的上岗适应期,提高用人单位的满意度。鉴于此,在“三师素质”教师队伍建设过程中,高职院校要根据职业导师素质的要求,通过整合学校本身、行业机构、企业三方的资源,以多样化的手段提升教师的职业导师素质。具体而言,应该从以下四点入手。

1.广泛深入地开展宣传学习活动,使高职教师注重学生职业道德和职业精神培养。高职院校可选派骨干教师与行业、企业代表组建宣传指导委员会,负责定期组织开展宣传学习活动,并借由线上线下相结合的方式实施。该宣传学习活动中,主要介绍教师培养学生职业道德和职业精神的必要性与重要性,教授教师培养学生职业道德和职业精神的方法与措施,包括如何引导学生认识专业与职业的关系、如何引导学生选择专业及进行有效的专业学习、如何引导学生树立正确的职业心态等。由此,使高职教师学会根据不同的专业要求和行业规范,在专业教学与实践中渗透对学生的职业道德教育。

2.以教研组为组织,与企业加强合作,使高职教师做到课程与就业无缝对接,并做好职业生涯规划指导。高职院校各专业的教研组要主动了解本区域内的专业对口企业,通过签订合作协议的方式与其进行合作,为教师做到课程与就业无缝对接搭建桥梁。在校企合作的支持下,教研组和企业定期开展项目合作,让教师在共同推进项目过程中既了解企业生产工艺与设备操作的实际情况,又了解相关职业的发展环境,从而能够将所见所得带到教学实践中,用以指导学生,包括指导学生实习、专业实践或社会实践,以及指导学生的职业生涯规划。

3.通过建立健全专项考核机制,提升高职教师的职业指导能力。通常情况下,“实战演练”能使高职教师既接触真实的职业操作环境和企业文化,又学会如何与人交往,以及如何参与企业团队管理等。通过此种方式,就能够提升教师的职业指导能力。但“实战演练”更偏重于实践技师素质的锻炼,故高职院校可通过建立健全专项考核机制,提升教师的职业指导能力。即将职业指导能力拆解为职业生涯规划指导水平、职业发展指导水平、对就业心理测试技巧的掌握、个性化创业指导能力等,并使之作为细致的指标,由

有经验的教师和企业代表对教师在“实战演练”中的表现进行考核评估,并给出改进意见,从而帮助教师提升职业指导能力。

4.引进激励机制,提升高职教师的创新创业指导能力和社会服务能力。高职院校应该设置表彰和奖励制度,并制定相应的鼓励办法,包括给予荣誉表扬、优秀教师称号、物质奖励、进修名额等,激励教师面向行业、企业的实际需求,主动承担与专业相关的技术服务项目;主动承担来自行业、企业的横向课题或获得具有产业价值的技术专利;与行业、企业紧密联系,服务企业技术改造或产品研发……从而使教师在主动参与中锻炼和提升自身的学术交流能力、科研成果转化能力、创新创业指导能力和社会服务能力^[10]。

综上所述,“三师素质”教师队伍建设任重道远,需要高职院校长远关注。高职院校要重视师德师风建设,自觉指导和帮助专业教师,尤其要不断提高新教师的教书育人水平,促进新教师的职业养成,形成良好的“传帮带”团队文化;有效吸引行业、企业一线技术骨干参与人才培养;提升教师的理论素养、实践技师素质和职业指导能力,打造符合时代要求的新型教师团队,以便落实政府对高职教育的新要求,并为促进高职教育高质量发展提供有力的支持。

参考文献:

- [1] 李冠源.“双高”背景下高职院校“双师型”教师队伍建设[J].河北职业教育,2021,5(3):98-103.
- [2] 方国银,骆伟森.学校本位视角下高职院校“三师型”教师队伍建设策略探析[J].河北职业教育,2022,6(1):64-67.
- [3] 教育部关于充分发挥行业指导作用 推进职业教育改革发展的意见[EB/OL].(2011-06-30)[2022-06-30].http://www.moe.gov.cn/src-site/A07/s7055/201106/t20110623_171567.html.
- [4] 黄文群.“三师”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(8):110-111.
- [5] 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.
- [6] 金崇华.试论强化高职生的就业素质[J].职教论坛,2009(21):55-57.
- [7] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[J].中华人民共和国国务院公报,2019(6):9-16.
- [8] 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.
- [9] 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.
- [10] 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.

其他作者简介:承小贤(1975—),女,助理研究员。研究方向:教育管理。