

Doi:10.3969/j.issn.1672-0105.2023.03.005

“双师”标准试行下高职青年教师培养路径研究

杨 晶

(浙江工贸职业技术学院, 浙江 温州 325003)

摘要: 教师是高职院校提升办学质量的关键,是现代职业教育体系建设改革的中坚力量。提升高职青年教师的双师素养不仅是高职师资队伍建设的必由之路,也是高职院校高质量发展的必然要求。通过对职业教育“双师”标准的分解,剖析现阶段高职青年教师培养存在的困境和矛盾,从个人能力提升、外部架构搭建、内部培训支撑等多方面提出优化建议,以期构建“一体两翼”高职青年教师培养路径。

关键词: 双师标准; 高职; 青年教师; 培养路径

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2023)03-0025-04

Research on the Cultivated Path of Higher Vocational Young Teachers under the Standards of Double-qualified Teachers Trial Implementation

YANG Jing

(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou 325003, China)

Abstract: Teachers are the core of improving the quality of higher vocational colleges and the key force for the construction and reform of the modern vocational education system. Improving the young teachers' double-teacher quality is also an inevitable requirement for the high-quality development of vocational colleges. Through the decomposition of the standards of vocational education double-qualified teachers, the difficulties and contradictions existing in the training of higher vocational young teachers at this stage are analyzed, and optimization suggestions are put forward from various aspects such as personal ability improvement, external structure construction, and internal training support, in order to build a “One Body with Two Wings” cultivated path for higher vocational young teachers.

Keywords: the standards of double-qualified teachers; higher vocational education; young teachers; cultivated path

2022年10月,教育部开展职业教育“双师型”教师认定工作,发布了《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》^[1](以下简称“双师”标准),明确提出了职业教育教师的职业素养要求。这就要求从事高等职业教育的青年教师既要有高等教育需要的“高素质”,也要有职业教育需要的“高技能”,以培养高质量技能人才。

一、“双师”标准对高职青年教师素养需求分析

(一)“双师”标准把思想政治素质和师德素养放在首要位置

“双师”标准在第一条中明确要求高职教师应

具备良好的“思想政治素质”和“师德素养”。这要求“为党育人、为国育才”的高职教师不仅有扎实的政治知识储备,要学深、悟透思政理论,并将其融入整个教学过程,上好课、育好人,真正做到立德树人;还要有高尚的道德情操。育有德之人,需有德之师。教师的职业特性决定了教师必须是高尚品德的坚守者。青年教师是育人的主体,是学生成长道路上的引路人,定需秉持“言为士则、行为世范”的道德情操。

(二)“双师”标准要求青年教师应具备相应的理论教学和实践教学能力

教师的教学能力在一定程度上决定了学校的教

收稿日期: 2023-04-07

基金项目: 浙江工贸职业技术学院教师科技创新活动计划项目“‘双高计划’背景下高职院校青年教师培训路径研究”(S220203)

作者简介: 杨 晶(1988—),女,汉族,浙江温州人,硕士,研究实习员,主要研究方向:教育管理。

学质量和教学效果。教师作为教学的主体,是学校提高办学质量的关键。这就要求教师不断提高自身的业务水平和教学水平。一要有过硬的教学能力。“传道授业解惑”是教师的基本工作职责,从能上课,会上课,到上好课,需要青年教师不断积累教学经验,逐步掌握先进的教学理念,完善教学方案,健全教学设计,提升教学能力。二要掌握先进的教学手段与方法。运用先进的现代信息技术,将过硬的专业理论知识和丰富的企业实践经验通过有效的教学方式带入课堂,培养学生的动手能力和实践能力,为区域经济发展培育技术能手。

(三)“双师”标准要求青年教师应紧抓行业趋势和市场人才需求

深化现代职业教育体系建设改革要求推动形成同市场需求相适应、同产业结构相匹配的现代职业教育结构和区域布局。同时“双师”标准第四条要求及时将新技术、新工艺、新规范融入教学。因此,高职教师的课堂教学内容要紧跟产业发展和行业趋势,坚持产教融合,坚持以市场为导向更新教学方案,从市场需求出发培养人才。这就要求青年教师了解专业、产业、行业、岗位,以勤勉的科研态度和强大的创新能力,保证高职课堂与现代产业发展不脱节,保证高职人才培养与市场需求不脱节,保证高职教育与区域经济发展不脱节。

二、“双师”标准下高职青年教师培养的现实矛盾

为提高青年教师的双师素养,现阶段高职院校在青年教师下企业实践、师资培训等方面均作了一系列尝试和努力,但师资队伍建设水平与“双师”标准仍存在一定差距。

(一)缺乏师范教育背景,教学能力有待提升

根据2020年教育部职业教育中心对全国职业院校教情调查结果显示,68.4%的高职教师把“高职教师”作为第一职业选择,62.8%的教师拥有研究生学历,且73.9%专业对口。但82.4%的教师未接受过普通师范教育,94.8%的教师未接受过职教师范教育^[2]。从调查数据来看,高职青年教师虽将“高职教师”作为第一职业选择,且大部分拥有高学历学位,但“学得好”并不意味着“教得好”。大多数青年教师来自普通高校对口专业,缺乏师范教育经验,特别是对职业教育理念和职业教

育规律把握不准^[3],从强调理论研究的本科教育到关注学生动手能力的高职教育,在教学方案、教学设计及教学内容上都存在较大差异。由于缺乏教学经验,在授课方式、教学设计等方面有所欠缺,在知识输出转换上心有余而力不足。且青年教师对学生的理解能力、接受程度及心理状态等方面把握不准,也使得教学效果受到一定影响。

此外,近年来部分高职院校通过人才引进的形式将企业业务骨干、技术能手引进校园担任专(兼)职教师,这些技术骨干虽然具有丰富的岗位经验,但同样缺乏师范教育和教学经验,不了解大学生的心理特征,教育教学水平仍难以达到“双师”标准。

(二)企业实践效果欠佳,组织管理过于宽松

与本科教育不同,高职教育的教学目标侧重于培养学生的动手能力。但青年教师企业经历严重不足的问题日渐突出。调查数据显示,在从事职教工作前,高职教师所教授专业相关的工作年限中位数为1年,48.4%的高职教师无任何所教专业相关的企业工作经历。同样的问题在职业本科院校也一样存在^[4]。高职青年教师呈现“高热情、高学历、低经验、低实战”两高两低的职业业态。

根据职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)要求,专业课教师每年至少累计1个月以多种形式参与企业实践或实训基地实训^[5]。因此,学校也通过“实践基地”“培训基地”等方式让教师到企业交流学习,但实际效果并不理想。通过对某职业院校青年教师的抽样调查显示,仅有10%的教师认为“下企业了解情况”是在校期间获得的效果最好、帮助最大的培训方式。究其原因主要有以下两方面:一是供需关系不对等。企业是生产经营单位,追求利润最大化,教师既不能产生劳动成果,更不能在短期内产生经营效益。部分教师自身技能未能达到企业需求,企业无义务为教师提供技能指导,尤其是出于技术保密等因素考虑,教师无法真正接触核心技术,导致教师进企业后工作流于表面,未能产生深层次的交流合作,更别说为企业解决技术难题;二是企业实践组织松散无序。虽然全国目前已累计建立近600家教师企业实践单位^[6],国家也在不断加大建设国家级职业教育“双师型”教师培训基地的力度,但仍无法满足多数高职教师的需求。部分青年教师为完成下企业实践的指标,

通过私人关系寻找企业，但多数无法对接到合适的企业，导致下企业实践成为“走过场”，达不到提升技能的效果。

(三) 双师素养培训机制尚未完善，参与积极性不高

为提高青年教师的“双师”素养，高职院校会为教师提供教学、科研、学生竞赛指导等相应的专业培训。但从培训的成效来看，单一的短期培训对青年教师“双师”素养的提升效果有限。

一是培训目标与结果不匹配。从课题组对2022年一期省级新教师教学能力培训的学员满意度调查结果来看，37%的参训教师对本次培训的整体评价为满意，45%认为比较满意，其余为一般或不满意。55%的参训教师认为本次培训对其教学工作有帮助，37%认为有一定帮助，8%认为没有帮助。培训旨在提高青年教师教学能力，但仍有部分参训教师认为培训对教学水平提高没有帮助，无法在培训中获得相匹配的能力提升^[7]。

二是培训师资良莠不齐。根据满意度调查结果显示，53%的参训教师认为主讲人的授课水平是影响培训效果的重要因素。当前各类培训的师资力量主要集中在教学名师、专家学者、技术骨干等，通常以讲座、报告的形式，单向面对学员讲课。授课人对学员的专业、需求了解不多，只能凭借过往授课经验，效果并不理想。此外，在一些机构组织的培训中，对师资缺乏必要的考核机制，学员评价并不影响授课人的薪酬收入，授课质量难以保证。

三是缺乏评价反馈机制。完善的评价体系，不仅能提升教师参与培训的积极性，也能减少抵触情绪。前期调研、中期反馈、后期评价，能起到跟踪、监测、运用的良好效果。但目前的机制是，考核评价常处于整个培训过程的最后环节，不受重视，多数评价仅由培训机构通过简单的问卷、访谈的形式反馈，培训管理部门没有相应的制度保障培训效果的跟踪和运用，难以提高培训质量。

三、“双师”标准下构建“一体两翼”高职青年教师培养路径

(一) 以个人提升为载体，自我赋能，做好双师素养提升规划

舒伯将职业生涯发展阶段划分为成长、试探、确立、维持与衰退五个阶段。青年教师也应根据

“双师”标准，在不同的职业发展阶段，设定不同的能力提升计划，达成双师素养培养目标。

1. 新进教师：初级“双师型”教师

对于初进校园的新教师，刚完成岗前培训，对高职教育应有初步认识。在本阶段应更注重教学能力的提升，教学经验的积累及教学方法的学习，达到较好的教学效果。具备一定的教学研究能力，初步参与教学研究和学术研究，有一定企业实践经历，逐步了解所在行业，并获得相应专业的初级技能等级证书或职称。

2. 进阶教师：中级“双师型”教师

在本阶段已有一定的教学特色和经验积累，对高职教育已经较为熟悉，同时能够掌握先进的教学理念和教学方法，参与过重要教学研究或科研项目，取得了一定的学术研究成果。有较为丰富的企业实践经历，并获得相应专业的中级技能等级证书或职称。本人或指导学生在各类竞赛中取得较好的成绩。

3. 骨干教师：高级“双师型”教师

作为专业带头人，已全面深入掌握本专业知识和各项操作技能，在教学理念、教学方法和教学业绩上有突出成效，在专业群建设和教学团队建设中发挥关键作用，成为“传帮带”的中坚力量，并在教研、科研等方面取得代表性成果。有丰富的企业和行业经历，校企合作成果突出，并获得相应专业的高级技能等级证书或职称。在各类竞赛、指导学生比赛中取得标志性奖项。

(二) 以外部构架为翼，多效协同，提升校企合作品质

1. 校企合作育师。高职青年教师的成长离不开学校和企业双方的共同培养。在校内培养教学能力的同时，更需要企业一线了解行业趋势。因此，校企合作的重要性不容小觑。一是建立健全校企合作专项制度。国家和地方应根据行业发展、产业趋势和区域经济发展要求，对接重点扶持企业、龙头骨干企业，设立教师培养基地，并将基地的建设和成效与地方政府的绩效相关联，强化地方的支持和扶持力度，鼓励和支持企业参与职业教育发展，将企业所需和学校所学相结合，将行业发展与教学设计相结合，两者相辅相成，合作共赢。二是要落实激励举措。落实“双师型教师培养基地”企业认证工作，建立培训基地定期考核淘汰机制，对认证成

功的基地企业提供税收优惠、费用减免、专项政策等激励措施,让企业在教师培养工作上获得实实在在的利益,有效提高企业的积极性和主动性。

2.打造特色访工项目。为落实师资培养计划,提高双师素质,浙江省每年会选派高职高专教师到行业一流高新技术企业做访问工程师,支持高职高专教师参加行业企业的实践锻炼,通过自身技术解决现实问题,达到双赢目标。职业教育的首要任务是培养技术人才,高职教师的访工项目应更注重成果转化、教学反哺。其一是加深合作深度。让教师深度参与企业项目研发、生产等过程,提高动手实践能力,激发科研动力,丰富教学内容,将下企业、访工项目作为专业素养提升的有效途径。其二是加大合作广度。组建产学研合作中心、教师专业项目工作室,将教师自身的科研成果、技术能力转化成生产力,对外提供技术服务和社会培训,拓宽项目应用的范围,打造职业教育精品项目。

(三)以内部支撑为翼,多措并举,健全双师素养培训机制

1.精准化需求对接。一是做好培训工作整体规划。从教师职业生涯规划出发,根据“双师”标准要求,依照“五年一周期教师全员培训”的总体目标,结合高职院校的特点及区域经济的发展,为青年教师制定长期性、连续性、系统性的培训方案。二是提供“点菜式”培训服务。根据不同专业、层次、教龄的教师,从供给侧出发,对接需求,改变分散、不连贯的培训方式,为青年教师量身定制满足不同个体需求的个性化培训方案。

2.精细化过程管理。一是丰富培训方式。从以主讲人单向讲课为主向互动式教学转变,增加研讨、观摩、体验等互动教学方式。鼓励走出课堂、走进现场,提高课程质量。二是注重过程反馈。在连续性、长期性、系统性的培训项目中,根据项目进度,安排专人跟进培训内容、教学质量等方面的需求和反馈,有效提升培训效益。

3.专业化队伍建设。一是打造专业化师资库,建设师资梯队。在国家级、省级、地市级层面,由行政管理部门牵头,根据师资的来源、资质、专业等不同属性,组建“学院派”和“企业派”师资库,定期交流指导。二是引入差异化师资激励机制。对培训师资进行差异化考核,对课后评价好、课程质量高的讲师一定比例的奖励;对上课敷衍、学员反映差的讲师核减薪酬,减少排课,形成优胜劣汰的良性循环。

4.标准化评估模式。根据柯氏四级培训评估模式,对培训项目进行反应评估、学习评估、行为评估和成果评估。目前的培训项目评估仅停留在学员的反应评估和学习评估上,即通过简单的问卷、访谈、考试来了解学员的满意度和对知识技能的掌握情况。对学员的行为改变及产生的效益未进行合理评估^[8]。因此,在系统性的培训项目进程中开展评估,除了常规的问卷测试外,跟踪监测培训结束后的教学、科研及竞赛等方面的运用情况,达到行为评估的效果。同时对应取得的业绩成果都是培训后期收到的效益反馈。通过以上四个步骤的评估,形成前、中、后期良好的循环反馈机制,提高培训质量。

参考文献:

- [1] 教育部办公厅. 教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2022(12): 37-41.
- [2] 教育部职业技术教育中心研究所课题组. 全国职业院校教情调查报告[N]. 中国教育报, 2020-10-16(10).
- [3] 赵丽. 新时代职业院校教师专业发展的策略研究[J]. 中国职业技术教育, 2019(33): 93-96.
- [4] 教育部职业技术教育中心研究所课题组. 全国职业本科院校教情调查报告[N]. 中国教育报, 2022-06-07(06).
- [5] 教育部, 财政部. 教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2022(Z1): 77-276.
- [6] 夏光祥. 供给侧改革视域下职教师资培训基地建设的实践探索——以S大学为例[J]. 职业教育研究, 2017(03): 41.
- [7] 肖称萍, 郑会衡, 卢建平. 扩容提质背景下职教师资培训的现实审视与变革路径[J]. 职教论坛, 2020, 36(12): 104-109.
- [8] 山小花. 高职院校青年教师职业成长培训体系构建与完善路径探析[J]. 改革与开放, 2022(08): 67-72.

(责任编辑:任志杰)