

现代学徒制模式下高职双元型教师 自我评价体系建构

赵红军 姚月琴

(盐城工业职业技术学院 江苏 盐城 224005)

摘要: 高职院校具有教学与培训技能的教师队伍自我评价存在问题。在现代学徒制模式下,高职院校要制定标准,搭建平台,完善机制,积极探索构建双元型教师的自我评价体系,促进教师成长。

关键词: 现代学徒制; 高职; 教师; 评价体系

中图分类号: G715 **文献标识码:** A **文章编号:** 1007-0958(2020)(02)-011-03

现代学徒制是指通过学校与企业深度合作,学校教师与企业师傅联合传授,对学生实施以技能培养为主的人才培养模式。作为现代学徒制的育人主体之一,企业师傅是现代学徒制模式中的重要师资保障。然而,在现行学徒制试点的高职院校中,企业师傅带徒弟的能力却颇受质疑,这也是目前制约现代学徒制试点工作的瓶颈之一。许多试点院校引入了本土化的双元教学,通过自建或第三方培训中心的培训讲师,综合在岗企业师傅和学校教师的角色,依据企业工作过程开展教学培训。现代学徒制模式下的高职教师不仅要有传授理论知识的能力,还要有实际技术操作技能。对此,从学校层面来讲,加强双元教师自我发展与诊断工作研究,制定相应的评价体系,培养一批“教学+培训”一体的双元型教师队伍,是解决现代学徒制试点工作中师资职业能力不足问题的迫切需求。

一、双元型教师队伍自我发展与评价现状

在德国双元制教学模式中,在国家层面上对从

教人员有明确要求,如选聘条件、人员规模及评测手段、发展途径和保障、考核与绩效管理、学术与行政要求等,都作了规定。国内在教学与培训技能的教师队伍建设方面,还存在诸多问题。

(一)对双元教师的理解

德国企业培训师称为师傅,从事培训的人员是专门从企业培训机构中选聘出来的,通过培训学校学习后,经过考核获得培训师的称号,具有独立开办企业、培训学徒、晋升提薪等条件,是企业培训的核心要素之一,也是双元教师的其中一元^[1]。德国职业院校的教师则以理论教学为主,是双元教师的另一元。目前,中国职业院校则是把具有实践指导能力具有双证书的教师认定为双师型教师,这与德国双元教师的理解是有区别的。

(二)双元教师规范化培养

德国对实训教员的培训已形成制度化和规范化,包括相关职业考试和培训班考试,特别重视培训人员的工作实践经验。中国企业方以生产利益最大化为目标,对企业培训师人才的培养重视不够。

基金项目: 江苏省教改课题“基于定点制品评菜单式现代学徒制人才培养模式的探究与实践”(2017JSJG389); 盐城工业职业技术学院校本研究课题“基于‘菜单’的校本化现代学徒制实施路径研究”(2017-2); 盐城工业职业技术学院校级重点教改课题“标准视角下的菜单式现代学徒制育人路径研究”(ygyj201710)

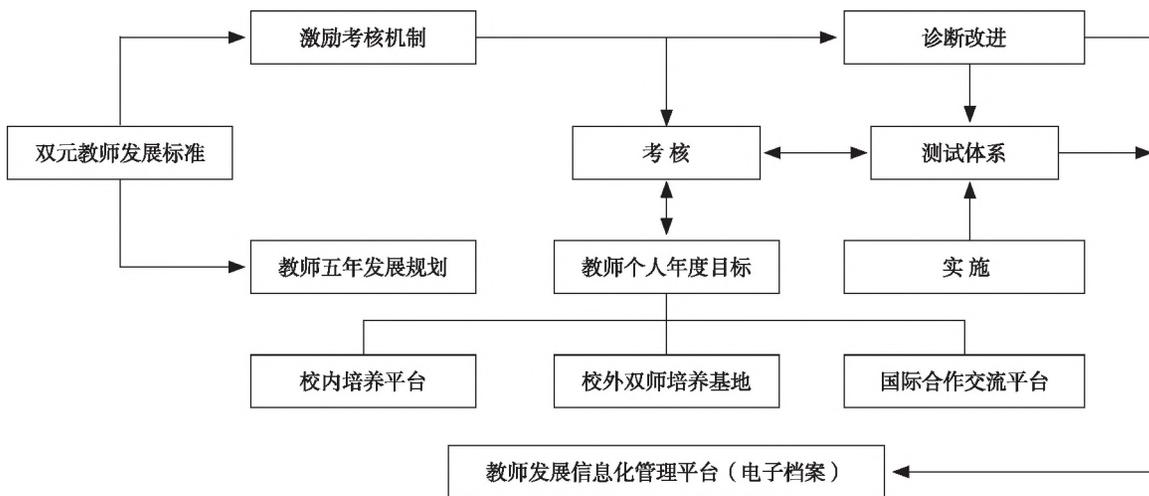


图1 教师自我发展与诊断改进评价体系

在现代学徒制试点工作中，社会上催生了一批经过第三方考核产生的培训讲师，其培训对象是学生，也可以是在职教师。在职教师经过一段时间培训，将理论和岗位实践相结合，效果如何有待实践的进一步检验。

(三)教师双元发展

近年来，高职院校通过大力引进博士等高层次人才或开展学历提升项目。他们有较强的理论基础，但缺少企业经历和实践经验，习惯于课堂教学，存在重理论轻实践的现象，不愿意潜心提高自己的专业技能。部分教师在实践能力方面的提升只为满足职称晋升需要，培养学生时往往忽视学生对企业的认同感。

(四)教师发展评价体系

目前，高职教师自我发展在内容、路径、方式、评价标准及考核方式等环节是一个碎片化状态。在教师评价方式中，主要以奖惩性评价为主，虽有多方参与，大多是围绕教学科研，通过同行测评、督导听课、学生测评等评价手段。从发展性评价的角度，评价体系中缺少教师为评价主体的自我评价与改进环节，这也是教师缺乏动力的原因之一。

二、双元教师自我发展与诊断改进评价体系构建

因上述问题，加之国内外相关制度设置不同，现代学徒制教学模式的实施条件必然存有差异，国外相关理念和一些成熟做法在一定层面上可以借

鉴。对于教师个体而言，依据人的发展理念，建立教师自我发展与诊断改进的评价体系（如图1），增加教师主观意识，推进双元教师队伍建设具有一定的可操作性。

教师自我发展与诊断改进评价，需要学校和企业共同制定双元教师标准，建立激励机制，制定详细的考核评价目标和可操作的评价手段，完善评价流程。同时，采取切实举措，通过内培外训等方式为教师成长搭建多渠道成长平台。制定职业生涯发展规划，拟定与组织同向的双元发展目标，对照实施并持续改进，建立个人成长档案。

三、双元型教师自我评价体系构建路径

(一)依据发展理念，制定双元型教师标准

双元制教学特别注重学生的学习过程，提倡学生在训练中掌握技术，实习中掌握技能。在组织教学过程中，教师应充分发挥主导性和指导性，不同时间、不同学生、不同设备都会给教学组织带来不同的设计。这对于教师是一个很大的考验，需要有极大的内生动力，不断加以改变。为此，在制定双元教师发展标准时，考虑双元教学标准和个人内在需要，将过程性评价作为激励重点和核心，激发教师自我发现、自我评价、自我发展。

学校层面在制定教师发展标准时，按照教师职业能力成长规律，将学校需求和个人需求结合起来，统筹设计并制定双元教师的发展标准。在制定

表1 普通高职教师与双元型教师教学维度的比较

指标	普通高职教师	双元型教师
教学理念上	教学练、教师指导	做中学,做中教;教师指导
教学组织上	讲授、学习任务驱动、注重教学内容设计	小组学习模式、项目任务驱动、注重学习过程设计
课程开发上	以教材为主	自我设计任务单
学生考核上	侧重技能完成结果,注重考试成绩	侧重项目完成过程,注重职业素质
教学反思上	注重教学效果,缺少自我诊断的动力	注重改进策略,适时调整

标准时,把教师的道德情操、以生为本意识、实践能力、职业精神等作为评价标准。

(二)内外因素结合,完善双元型教师自我评价体系

目前,高职院校已基本建立了教师评价体系,以多元主体参与的定量评价为主,较少涉及教师个人的自我评价。考虑教师的外部发展因素,如职称、晋升、奖励等之后,对比现代学徒制教学模式下培训师的基本素养与高职普通教师能力后发现,在日常工作中,双元型教师能较好地完成课堂教学、教学改革等任务,在关键性指标上,胜任力与执行力都较好(如表1)。内在因素能反映一个人的个性,长期工作后基本能形成特定的人生观、价值观,在考核中应给予充分的认定。

(三)搭建服务平台,提升双元型教师自我评价能力

高职院校教师自我发展与评价体系是一个多维度、交互性的支持服务系统,搭建合作、培训与交流的平台,改善教师成长环境,提升双元型教师自我评价能力^[1]。

一是以校外双师型培养基地为平台,将企业实践作为教师成长的重要载体,保证实践效果,并使教师企业实践常态化。

二是完善双元教师培训体系,在常规国培、省培等项目基础上,根据教师自身需求,开发校本培训项目,促进教师的个性化发展。

三是搭建国内外现代学徒制教学等交流平台,加强双元教师时代特性的素质培养,有计划地安排

和组织专家讲座,现场观摩等交流活动,帮助教师拓展思路、扩大视野。

(四)完善激励机制,促进教师自我评价实现

一是依据教师职业生涯发展规律,制定发展目标及考核标准,根据聘任、晋升、提升、绩效等管理办法,定期对教师进行客观、公正地考核评价。同时,结合双元型教师在成长过程中的评价,帮助教师不断改进与调整。

二是建立教师发展公共信息交流平台,设立个人信息管理窗口,建立个人成长档案,及时记录各方面的业绩和工作反思,推动教师之间相互学习,相互交流。

综上所述,在现代学徒制模式下,双元教学是推行学徒制人才培养模式,提升人才培养质量的有效方式,双元型教师是双师型队伍建设中的一个子范畴,解决人的问题才是实施现代学徒制的关键。总之,从学校层面,需要给从教人员创造条件,以发展性眼光和过程性评价手段,充分发挥其自我评价的作用,促进职业能力的快速提升,实现个人成长和发展的同频共振。

参考文献:

- [1] 吕中华.德国“双元制”模式和教师素质的探析[J].科技咨询导报,2007(27):231.
- [2] 杜丽娟,姜奕阳,杜险峰.论现代学徒制模式高职院校教师的要求[J].哈尔滨职业技术学院学报,2018,29(2):8-10.
- [3] 成军.高职院校教师成长体系建构的策略与路径研究[J].中国高教研究,2011(7):83-85.