

# 陶行知职业教育思想视域下的教师“双师”素质培养研究

张幼春

(杭州科技职业技术学院,浙江 杭州 311402)

**摘要:**“双师”教师是职业教育发展中产生的新型教师群体,是职业教育培养高素质技能人才的主要力量,也是职业院校改革发展的基础和保证。文章在陶行知职业教育思想视域下突破传统“双师”教师队伍建设只看重“双师”教师数量占比的要求,借鉴陶行知生利主义职业教育的师资培养观,探索建立以人为本、科学规划,结构优化、动态管理,校企合作、协同培养,政策支持、制度激励的“双师”素质培养机制。

**关键词:**高职院校;“双师”素质;培养

**中图分类号:**C961

**文献标志码:**A

**文章编号:**2096-000X(2019)19-0169-03

**Abstract:** "Double-position teachers" teachers are the new type of teachers in the development of vocational education. They are the main force for vocational education to train high-quality skilled personnel, and also the basis and guarantee for the reform and development of vocational colleges. In the perspective of Tao Xingzhi's vocational education thought, this paper breaks through the traditional "double-position teachers" teacher team construction, only pays attention to the requirement of the number of "double-position teachers" teachers, and draws on the teacher training concept of Tao Xingzhi's profit seeking vocational education. Explore the establishment of a "double-position teachers" quality training mechanism that is people-oriented, scientific planning, structural optimization, dynamic management, school-enterprise cooperation, collaborative training, policy support, and institutional incentives.

**Keywords:** higher vocational colleges; "Double-position teachers" quality; training

陶行知先生的生利主义职业教育思想涵盖了有关职业教育的定义、师资、设备、课程、学生等方面,是一个完整的理论体系,对我国当今职业教育改革和发展有着十分重要的指导和借鉴意义。先生认为职业教师的培养途径和方法有三种:第一种就是普通的大学生从高等学府毕业后进入职业院校任教,职业院校需要对其全面培养;第二种是引进具有丰富实践经验的行业企业技术骨干,对其进行理论和教学方法的培训;第三种则是聘请专业学术专家和行业技术顾问互相配合,互补长短,组成教学团队。当下,职业院校对这三种培养模式根据各校情况如数采用,显而易见,不管采用哪种培养方式,经验是核心,如果无经验,则教法无法精密,学术纵然高深,也不能教学生生利,不能生利则失去职业教育之本旨<sup>[1]</sup>。因此职业教育之师资,除了应具备教师的师德师风、专业素养、学识水平、教学方法外,更应具备最重要的实践经验,也就是当下所说的职业教育师资的“双师”素质。

## 一、问题与现状分析

通过统计分析浙江省45所高职院校《2017年高等职业教育质量年度报告》中的“双师素质占专任教师比例”和“专任教师人均企业实践天数”两项数据,从而观察“双师”素质培养机制的现状和存在问题。

### (一)教师培养的机制有待系统化

2017年中国高等职业教育质量年度报告显示“师资队伍仍然是影响人才培养质量的瓶颈问题。教师专业能力与水平不适应产业升级、技术发展的要求,尚不能有效支撑高水平技术技能人才培养”<sup>[2]</sup>。专业教师的专业能力和水平体现了“双师”素质的内涵,双师培养的机制是建立在“产教融合、校企合作”的基础上,这就需要建立系统化的培养体系。从浙江省高职院校现状分析,“双师”素质队伍参差不齐,最高的院校可达到93.96%,而最低的院校不到50%。建立系统化的培养体系,是高职院校提升“双师”素质队伍亟待解决的问题。

### (二)教师下企业实践机制不健全

从专业教师下企业的效果来看,不少学校出台了教师下企业实践锻炼的制度,教师虽然从形式上做到了每年假期下企业进行实践锻炼,但企业岗位、技术、管理复杂性和保密性以及责任承担等,导致教师下企业多以“过客”的身份,而未能真正参与实际工作中,挂职锻炼也演变成了形式意义上的参观和考察,教师自身的锻炼未能得到重视和提升<sup>[3]</sup>。由此,健全校企共育“双师”的机制也是当前师资队伍建设的紧迫问题。

### (三)双师素质认定机制不够完善

学校教师双师素质认定还只是停留在“证书”上,教师为了取得“双师”资格,忙于“考证”,以证书为目标,一旦取

得相关证书,就认为自己已具备“双师”素质,不再注重自身技能的提高,学校也不再重视对“双师”素质教师的培养,这种“唯证”的认定机制,制约了教师专业技术能力的发展,也不利于教师整体素质持续有效的提升。企业教师是高职院校双师队伍的重要组成部分,而在认定机制中,企业教师往往没有教师职称的资格,无法认定为“双师”资格。

#### (四)双师考核评价机制有待深化

“双师”素质乃是技能水平和专业教学能力的综合评价。现实中“双师”素质评价往往只是“是”与“否”,考核机制仍然是学校、二级学院对教师的考核,内容与标准由学校自定。专业教师“将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课程教师资格的必要条件”尚在探索之中,企业对教师挂职实践的考核机制尚未真正建立。

### 二、建立以“生利经验”为先的校企协同培养机制

陶行知先生认为,成为职业教育教师要具备三条标准:第一是要有“生利之经验”;第二是要有“生利之学识”;第三是要有“生利之教授法”。其中最重要的是教师的职业经验,这是“根本资格”<sup>[4]</sup>。目前,学校都重视师资队伍建设和培养,在招聘引进时,要求高学历高学识,在进校上岗后,对其加强各类教学方法培训培养,于是学识和教法都较容易提升。唯有经验,在教师上岗后,由于思想意识、管理体制和时间精力的限制,教师的经验获取和更新会出现断层差异,本文在陶行知职业教育思想的视域下,结合当前“双师”教师队伍存在的问题,认为“双师”素质的培养应从如下方面着手。

#### (一)廓清概念,界定身份是培养机制的研究前提

职业教育者需要在职业与教育、学校与企业、工作与服务等不同场域进行跨界切换,构成了教师“双师”素质的逻辑起点。教师在学校里以教育者的身份扮演着教学的组织者和实施者,同时在企业里要以生产者和技术人员的身份扮演生产的参与者和技术的学习者。通常我们会有一误区“双师”教师就是教师资格证加上国家注册职业资格证书的组合。而实际上“双师”素质是指教师在具有很强的专业教学方面理论知识和同时自身也具备生产实践知识和技术应用能力,“双师”素质是教师同时具备教学与实践经验双重素质。而明确“双师”教师队伍概念,应该从这四个维度去把控:一、需要在高职教育领域来界定;二、具备教学与实践经验的“双师”素质;三、是持有教师资格证加上国家注册职业资格证书;四、具备经常性从事专业教学与技术实践活动的动态特征<sup>[5]</sup>。

#### (二)以人为本,科学规划是培养机制的推行原则

每个老师的长处和内在需要是不一样的。有的教师具有深厚的理论知识,擅长学术研究,但缺乏技能指导。有些教师的理论基础和实践能力尚可,但教学方法不够科学,有些教师善于人际交往,对促进社会合作有一定的作用。

我们必须尊重每位教师的优势和选择,最大限度地调动他们的积极性和热情。通过观察和交流,了解教师的理论基础、实地经验、人际交往、计划等能力和心理特点,为每位教师安排合适的位置,通过有计划的培训形成教师个体和整个学院同步升级的规划。

#### (三)结构优化,动态管理是培养机制的运行模式

“双师”教师的成长是一个逐渐成熟和完善的过程。因此,“双师”教师的培养不仅是职前的学术教育、片面职称的提升、职业资格的比赛还是简单的企业实践经验,更是需要终身的培养,贯穿至教师整个职业生涯。高职教师在职业生涯中会遇到不同的问题,会有不同的培训需求,社会的发展也会日新月异。新技术、新工艺、新规范和新设备将继续在行业中出现。因此,职业院校教师对“双师”素质提升要实现动态管理,构建职前、职后一体化、个性化、终身化的培养体系。教师需要从国培项目、省培项目、行业培训以及企业锻炼等不同渠道甄选适合自己当下所需的培训内容,不断优化充实自身知识结构,实现教师“双师”梯队持续正向发展。

#### (四)校企合作,协同培养是培养机制的实效途径

校企合作,协同培养主要有两个方面的内涵:第一,主体职能的转变。在过去教师下企业参加实践的意愿多由教师本人根据自身的职业发展所需提出,校企合作的企业则仅仅是被动接收。在协同培养模式下,职业院校除了承担常规的师资培养任务之外,教师参加企业实践是师资培养的核心内容,需要由学校层面全局规划安排教师定期参加企业实践,在日常的教学任务排定时需要将此内容纳入,学校还要积极探索与企业合作培养师资的体制机制、合作模式,为教师参加企业实践搭建平台<sup>[6]</sup>。第二,现实各自的利益诉求。人才培养是学校和企业共同需求,学校需要培养出优秀的人才,为学校事业的发展赢得更广阔的空间;企业则需要人才,参与实践的教师本身具备一定的行业技能,有些教师理论基础和学术水平优越,也能为企业提供技术服务。同时,企业也需要借由掌握行业最新技能动态的老师教授学生,为其培养胜任岗位需求的人才,进而不断充实自身的人力资源。因此,校企合作协同培养是教师“双师”素质培养的有效途径,也是校企双方互赢共利的内在追求<sup>[7]</sup>。

#### (五)政策支持,制度激励是培养机制的长效保障

国家教育部颁布的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》(教师[2016]7号)文件中明确指出,“实行科学合理的分类评价。针对不同类型、层次教师,建立科学合理的分类评价标准。”“根据教师现有表现与职业发展目标的差距以及影响教师职业发展的因素,制订教师培养培训计划,提供相应的帮助和指引,促进全体教师可持续

(下转 174 页)

地打转转。大连医科大学党委坚持定任务和定责任同步,实施书记抓基层党建“三个清单”,对标高校党建重点任务,以责任清单形式一项一项明确各级各部门的主体责任、牵头责任和协同配合责任,构建横向到边、纵向到底的责任体系。“三级党建责任清单”内容的制定按照“全覆盖、分层次、易操作、能考核”的原则,明确不同层级党组织书记工作内容,细化了党委书记抓党建工作的10个方面28项任务,二级单位党组织书记10个方面29项任务和基层党支部书记6个方面22项任务,改变了以往党建工作上级安排一件做一件的问题,实现了清单上明明白白告诉做什么,让党建工作看得见、摸得着。各级党组织书记切实履行“第一责任人”职责,既要“挂帅”又要“出征”,对重点事项亲自研究、亲自上手、亲自协调。学校党委常态督责,对基层党建工作情况进行督查,抓好书记抓基层党建述职评议考核办法,确保考得实、评得准,切实评出压力、增强动力,以强化责任保证党建工作质量。每一项工作都要从“没做”“有没有”,转向“好不好”“优不优”。

(五)牢牢扭住中心,服务群众,服务学校各项事业发展

习近平总书记指出,“基层党组织组织能力强不强,抓

重大任务落实是试金石,也是磨刀石”,党的建设和组织工作历来都是为党的政治路线服务的,为完成党的中心工作提供保证的。学校各级基层党组织要在贯彻落实重大战略、重大工作、重大任务中打头阵、当先锋,也就是说,要在习近平总书记提出高等教育发展的“一个根本任务”“两个重要标准”“三项基础性工作”中发挥作用,要把推动学校“双一流”建设和学校的内涵发展作为党的建设工作的重要支点,应该为群众服务,造福群众,作为一个重要内容,不断增强人民群众的幸福感和获得感,赢得群众的信任和支持,增强核心竞争力。要不断发挥基层力量,激发创造力,建强每个基层党组织,使之成为推动发展的战斗堡垒,使每一个党员都成为旗帜,团结起来,带领群众克服困难,向前迈进。

#### 参考文献:

- [1]组织学[Z].百科.
- [2]梁田庚.全面提升基层党组织组织力[J].党建研究,2018(7):25-27.
- [3]陈思,郭灼,顾美霞.基于群众路线视域构建高校服务型基层党组织途径探究[J].科技资讯,2015(10):180-182.

(上接170页)

发展。”“鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼,到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等。职业院校专业课教师每5年到企业顶岗实践不少于6个月”<sup>[8]</sup>。其充分体现了当前职业院校教师培养发展的方向和目标。学校必须从导向上重视“双师”教师队伍建设,意识到“双师”素质提升的必要性,从制度上保障“双师”素质提升的时间和经费。结合行业岗位的特性,学校应根据教师的职业发展规划,将教师培训制度化,每位教师明确自己所需的培训方向和内容,结合专业团队的师资结构,排定培训时间,确保每位教师三年内必须脱产一年参加企业轮训,保证教师培训的实效。同时在职称晋升、职务聘任、工资待遇等方面有倾斜政策,在各类考核推优中,凸显教师理论与实践结合及其教育转化能力,把教师继续教育,实践锻炼,技术服务、技能指导等能力作为教师职业生涯发展的关键要素,促进“双师”教师队伍建设长效发展。

#### 三、结束语

回顾我国职业教育师资的培养历史,1918年陶行知在《生利主义之职业教育》一文中提出:“职业教师的培养途径和方法有三种:收录普通学子教以生利的经验、学术与教法;收录职业界之杰出人物教以生利的学术与教法;延聘专门学问家与职业中有经验者同室试教,使其互相砥砺补益,成长为职业教师”。这种思想与当今高职院校“双师”素质队伍建设一脉相承。在产教融合的职业教育新时代背

景下,职业院校要发挥教育、科研和社会服务的功能,职业教育的挑战在于深化产教融合,迫切需要教师以“双师”素质培养为途径,把产业最先进的元素融入职业教育的教学过程中,真正解决职业教育教什么的问题。借鉴陶行知生利主义职业教育的师资培养观,探索建立以人为本、科学规划,结构优化、动态管理,校企合作、协同培养,政策支持、制度激励的“双师”素质培养机制,全面提升高职院校教师的教学和专业能力。

#### 参考文献:

- [1]江苏省陶行知研究会.陶行知文集[M].南京:江苏教育出版社,2008:23-26.
- [2]上海市教育科学研究院,麦可思研究院.2017中国高等职业教育质量年度报告[M].北京:高等教育出版社,2017:27.
- [3]张惠芳.高职院校“双师”教师队伍现状调研与分析报告[J].教育教学论坛,2014(13):32-34.
- [4]陶行知词典[M].上海:上海百家出版社,2009:41.
- [5]李德建.双师型教师标准建构:逻辑起点,核心要素与路径选择[J].职教论坛,2017(25):29-34.
- [6]赵正宝.职业教育现代学徒制试点的长效运行机制构建[J].职业与教育,2019(12):12-14.
- [7]郭琴.职业院校名师及其培养途径[J].中国职业技术教育·教学,2017(26):93-96.
- [8]教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》[Z].教师[2016]7号.