

# 双师型教师培养培训需求及对策调研报告

## ——以长春市某民办高校为例

齐婧宇 徐瑶

吉林动画学院

DOI:10.12238/er.v4i2.3649

**[摘要]** 通过问卷调查的形式深入渗透了解到某民办高校不同年龄、不同类型、不同专业的双师型教师对培养培训的需求,并进行系统性的分类统计、分析研究,通过精进的思考,提出了进行民办高校双师型教师培养培训工作相应的改进对策和建议,以期建立完善、有效、高质量、有针对性的培养培训体系。

**[关键词]** 双师型教师; 培养培训; 需求; 调研

**中图分类号:** G718.6 **文献标识码:** A

### 1 调研背景

近年来,双师型教师是教育师资队伍建设的特色和重点,大力加强双师型教师队伍建设的呼声越来越高。深入贯彻落实国务院《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》和新时代吉林省高等学校本科教育工作会议相关文件精神及建设要求,全面提高双师型教师质量,加强双师型教师培养培训尤为重要。

为了能够更好地服务于教师 and 教学,提高教师的综合素质,进一步促进双师型教师的专业发展,为双师型教师铺就更加专业化、科学化的职业发展之路,增强教师培训的针对性和实效性,为此,我们深入学校,开展教师培训需求调研,期望对今后的培训工作提供有益的参考和建议。

### 2 调研过程及方法

2.1 调研过程。本次研究主要分两个阶段:第一阶段包括梳理文献、编制、修订、测试、完善问卷;第二阶段包括实施调研、回收整理数据、统计分析、思考凝练、撰写报告。

2.2 调研方法。

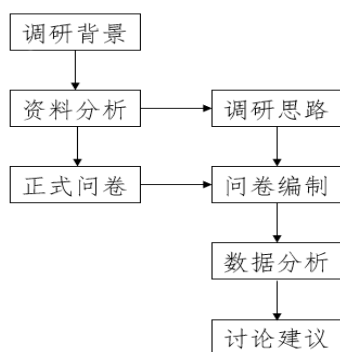


图1 调研流程图

2.2.1 文献分析法。深入学习国家以及省级教育行政主管部门的相关文件精神,查阅有关教师培训文献,并对现有研究成果进行梳理。

2.2.2 问卷调查法。根据案例院校的现实状况进行问卷编制。通过网络组织214名双师型专任教师开展问卷调查。在调查时间截止时,共回收问卷203份,占发放问卷总数的95%。其中有效问卷203份,占回收问卷总数的100%。问卷第一部分通过对6个人口统计学变量进行统计分析,包括教师类型、年龄、性别、学位、职务、教龄等方面。第二部分采用数据分析软件,对123个数据项进行了9个一级相关维度的科学分析和对比。

### 3 调研结果及分析

3.1 教师培养培训工作的优势。学校极为重视教师的培养培训,单独设立教师教学发展中心专门负责教师的培养培训工作,政策上制订了《教师培养培训方案》等相关实施制度,并采取培训学分制管理,有效提升教师主动参培的积极性;内容上有针对性的开展了有助于教师综合素质、教育教法、教科研、创新实践等方面提升的培训;形式上组织了专题讲座、能力提升研修班等校内培训,中短期的校外研修访学,线上培训、岗前培训等。培训结束后会组织满意度问卷调查,对培训需求、效果、现状和问题进行分析,不断提升改进;学校划拨专项经费用于培训,促进各单位主动开展分配合理的内外部培训工作。基于数据分析的结果,大部分教师对目前组织的培养培训活动较为满意,对于教师的教育教学、教科研能力等方面提升起到了一定的支持和保障作用。

3.2 培训存在的问题主要表现。通过问卷调查,反馈出当前培训中存在的问题主要表现在以下几个方面:

3.2.1 培训系统性问题。培养培训制度、培训体系不够健全,缺乏顶层设计和系统性的指导。当前培训未能涵盖教师成长环节的全过程,整体趋于碎片化、任务

化、程式化,从目的、内容到形式尚未呈现体系化模式。分层分类培养推进缓慢。

3.2.2培训认识的问题。一是部门组织培训的积极性不高,对培训工作没有强有力的管理措施和激励机制,缺乏针对性指导与运用,造成教师缺乏参训主动性;重视程度不够,宣传不到位,在推进落实培训学分制管理中,部分部门没有落实到个人,调研发现有40%的教师不了解培训学分制管理,未能有效发挥二级单位对教师的组织协调作用。二是教师认识不到位,没有意识到培养培训对教师个人成长的意义,积极主动性不强,即使参加也是应付了事,“走过场”“服从上级安排”而已。

3.2.3培训内容的问题。近68%的教师认为培训内容缺乏针对性,且与职业发展关联度不高,不能满足目前教师发展需求。第一,目前培训内容的确定主要是自上而下,或是依托学校重大活动确定的,普遍存在教师被动接受的现象。第二,培训内容偏于理论,与实际应用差距大,对实践指导有缺失,无法应用于实际教学中。

3.2.4培训形式的问题。目前培训的主要形式是短期集中、网络以及外出培训。集中培训主要以专题报告、讲座的形式组织开展,66%的教师认为这样的方式较为单一,参训教师被动接受,缺乏互动,培训效果不好。网络培训由于缺乏有效的监控,55%的教师认为自律性不强,实际效果也大打折扣;66%的教师认为参加外出培训流程繁琐不顺。

3.2.5培训时间的问题。将近69%的教师认为培训时间安排不合理,经常与工作冲突。

3.2.6成果转化的问题。各种培训的训后跟进不到位,造成了培训结束,就画上了“圆满”句号的现象,使得有限的培训成果失去了及时转化为自己或指导他人实践的最佳时机,训了就“训了”。44%的教师反映未将培训所学运用到实际工作中。

3.2.7培训师的问题。目前培训师水平良莠不齐,还没有按照学校的专业结构组建成高水平的培训师团队。

#### 4 关于教师培养培训工作的思考

4.1要进一步完善和落实教师培训制度,健全培养培训体系。首先,要完善落实培养培训相关制度,通过较完善、可行性高的制度提高教师参训的积极性、主动性。其次,加强顶层设计,编制教师培养培训方案。方案既落实了相关培训制度,又搭建了较为完整的、系统的、有针对性的培养培训体系。

4.2要调动各单位(部门)积极性,联合开展培养培训活动。首先,与各部门(中心)联合,建立教师培养可持续发展机制,促进教师的职业化、专业化、个性化以及综合能力的整体提升。其次,加强资源共享,加强对培训工作的组织管理和系统性的指导,提高认识程度。对相关制度要宣传并落实到位,加强学科专业知识与技术培训,并要注重培训后的跟踪指导,是否有效运用并落实到实际教学中。培训工作要形成闭环,不断优化各个环节。再次,各专业体系可以根据学科专业特点,进行横向的交叉学习,拓宽视野与思维。

4.3要真正从教师的实际需要出发,设计培训内容。首先,综合考虑教师的年龄、职称、类型等,根据教师需求设定培训内容,尤其是教师迫切希望、迫切需求的前沿的专业知识与技能、教育教学理论知识与趋势、学术研究与教科研能力方面等等。将目光聚焦于教师自身能力提升与发展。其次,关注培训效果,加强培训内容理论和实践的联结,做到指导并辅助教师将培训所学运用到实际工作中。目前培训实施过程中,施展了过多笔墨去研究“是什么”、“为什么”,而到了关键的“怎么办”时,又轻描淡写,一笔带过,无法指导教师实际运用,满足不了教师的培训需求。因此,在未来的培训中要增加互动、交流分享及分组讨论环节,使教师们的身、心、脑一齐动起来,提高培训质量和效果。

4.4要创新丰富培训的形式,建立多元化的教师培训渠道。依照教师的希望和培训工作的的发展趋势,线上线下相结合是开展培训的主要途径。在集中培训

方面,组织开展提升综合能力的研修班、工作坊,或是邀请高水平专家、名师做专题讲座、报告、观摩、实操类型的体验式培训或主题沙龙。精简培训规模,提升培训质量。在网络培训培训方面,有效利用现有资源(超星、智慧树、学堂在线等),挖掘更多优质网络培训平台的资源,按照体系、分层分类开展教师线上培训。在其他方面,支持教师参加中短期校外研修或是到企业顶岗实践,推荐教师到国内外高校进行访学和考察等。多元化的培训形式,既能发挥自己的优势,又能互相弥补各自不足,形成有机结合的整体。同时,要充分利用寒暑假的时间组织有助于教师提升的培训活动,既满足教师的培训需求,又能提高培训质量。

4.5要大力加强培训师队伍建设,建立校内外相结合的特聘培训师队伍。既从一线优秀教师中选拔部分骨干充实培训师队伍,又要发挥国内外客座教授的作用,加强内外培训师队伍建设,整合、汇集、形成一支稳定的、系统的、专业的内外相结合培训师队伍。同时也要加强校内培训师的培养,提高培训者的施训能力。

#### [基金项目]

2019年第一批国家级产学研合作协同育人师资培训项目“校企合作模式下双师型教师培养的研究与实践”(立项编号:201901044054)。

#### [参考文献]

[1]中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见(2018年1月20日)[N].人民日报,2018-02-01.

[2]深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[Z].教育部网站,2019-10-18.

[3]刘立洁.长春市数学骨干教师培训需求及对策调研报告[J].继续教育研究,2020(3):51-54.

#### 作者简介:

齐婧宇(1989—),女,汉族,吉林省吉林市人,硕士,初级,研究方向:课程与教学论。

徐瑶(1993—),女,汉族,吉林省白山市人,硕士,研究方向:课程与教学论。