

高职院校“双师型”教师队伍建设与实践研究

朱战成

株洲师范高等专科学校

DOI:10.12238/er.v5i2.4505

[摘要] “双师型”队伍建设是高职院校教育体系构建的核心内容,高等职业教育注重教师的技术应用素质,培养高素质人才需要高素质的师资队伍,拥有一支组织结构合理、应用素质优良、专业技术过硬的“双师型”教师队伍是高校所具备的。本文通过制定“双师型”教师队伍的培养方案、打造混合型教师团队以及建立健全“双师型”教师成长保障机制等三个方面来保证“双师型”教师队伍在高校的可持续发展。

[关键词] 双师型; 高校; 培养方案

中图分类号: G258.6 文献标识码: A

Research on Construction and Practice of "Double-qualified" Teachers Team in Higher Vocational Colleges

Zhancheng Zhu

Zhuzhou Teachers College

[Abstract] "Double-qualified" team construction is the core content of education system in higher vocational colleges. Higher vocational education pays attention to teachers' technology application quality and the cultivation of high quality talents needs high quality teachers. Colleges and universities should have a "double-qualified" teacher team with reasonable organizational structure, excellent application quality and excellent professional technology. This paper ensures the sustainable development of "double-qualified" teachers team in colleges and universities by formulating the training plan of "double-qualified" teachers, building a mixed teacher team and establishing and improving the growth guarantee mechanism of "double-qualified" teachers.

[Key words] double-qualified; colleges and universities; training plan

1 研究背景

2019年8月,教育部等四部门联合印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,要求各高校深化职业院校教师队伍建设改革,培养造就高素质“双师型”教师队伍。高职院校主要培养的是应用型技术人才,从目前湖南省各个高校的准入机制来看,大部分职业院校更倾向于吸纳各高校毕业生及高学历人才,由于“双师型”教师队伍建设在各高校尚未完善,大部分硕士、学士侧重于理论缺乏实际操作能力,这直接导致教师团队总是停留在课堂中不能与社会相结合,“双师型”队伍缺乏新鲜血液。据了解,目前学校对“双师型”教

师重视度不高:一方面“双师型”教师在物质待遇职称评定等方面没有实质性的优势。导致大多数教师缺乏向“双师型”教师靠拢的原动力,部分教师甚至有了事不关己的思想。另一方面学校只是大张旗鼓的宣扬,没有落到实处,缺少具体的实施方案,比如如何定义“双师型”教师、怎么培养“双师型”教师、怎样提高“双师型”教师的地位等。“双师型”教师队伍的不完善,直接导致学生在实践中缺乏有效指导,与社会上的技术工相比,在技术上远远不如人家,像一个空盒子一样,不能把自己学到的理论知识充分的展现出。因此把教师队伍建设作为一项基础性工作,支撑职业教育改革

发展,落实立德树人根本任务就显得尤为重要了。各高职院校要以素质提升为主线,以能力建设为核心,以制度创新为动力,尽快开展“双师型”教师认定工作,引导和促进广大高职院校教师特别是中青年教师走“双师型”发展道路,不断提高“双师型”教师的比例,建设一支数量充足、素质优良、结构合理、专兼结合室的“双师型”教师队伍。

2 “双师型”队伍建设面临困境中存在的问题

2.1 调查方法及内容

为了进一步了解各高职院校“双师型”教师队伍建设的现状,我们采用线上+线下的方式对近50所高职院校进行了

调查(包括省市高职院校、国家、省级示范院校)。线上针对各高职院校任教教师通过问卷星或微信平台发放问卷,线下对各个高校的组织人事部门以及教务部门进行采访,就目前而言通过对高校“双师型”教师队伍建设各自学校存在的问题进行了访问。

2.2 调查结果及分析

根据调查结果,各高校“双师型”教师队伍建设过程中遇到的问题大致可分为以下三种情况:

2.2.1 准入机制不合理,制度体系不够完善

目前,教师主要通过人事部门组织的公开招聘考试或者毕业生校招两种方式进入高校。据统计数据,90%的高职院校人才引进有研究生及以上学历上的要求,这样的引进的教师学历是知识渊博,但缺乏教育教学实践和与专业相关的工作经验。就目前,一半高职院校学生毕业后会步入社会工作,如果不能迅速将理论融入实践中,那就是纸上谈兵,很快就会被淘汰。高校采取了校企合作的方式来缓解局势,但随着高职院校不断扩招,师资队伍快速增长,如果不从根源上解决问题,很难保障高校学子的社会认可度。

2.2.2 政策解读片面化,盲目追求“双师型”证书

职业学校要要求改革创新,必须先从教师队伍入手。由于教育部对教师极为重视“双师型”教师成为了当下的热词,大部分教师没有对“双师型”教师进行深刻解读,认为仅凭一个证件就可以成为“双师型”教师,存在“多一证没坏处”的理念,这些双证教师在“双师型”教师队伍中滥竽充数,没有发挥实质性的作用,从而导致“双师型”教师队伍专业教学能力不精、不强。

2.2.3 过于大肆宣传,没落到实处,不能激发教师动力

为了能够迅速提高教学质量,实现全面发展的办学理念,为祖国培育应用型人才,教育部会定期收集各高校教师队伍中所占的比重,分析学校教师的整体水平。面对调查,大部分学校没有上报

实情,导致国家失去对教育一线现状的精确判断,不能正确做出指引方向,也就导致准入机制不合理,只是为了应付上级交代的任务。另外学校没有明确“双师型”教师在整个教育过程中所享受的待遇,不能有效激发教师学习的动力,多数高校没有在薪资待遇、职称晋级、年底考核等方面纳入“双师型”教师的管理中,降低了“双师型”教师在自身实践能力提升、教学工作中的积极性。导致“双师型”教师地位偏低,只是大肆宣扬,却不怎们重视。

3 “双师型”教师队伍建设实施策略

3.1 准入机制合理化,打造全方位“双师型”教师

3.1.1 扩大教师队伍和实力

实行“退一进一”补充机制,其一是降低人才引进的条件,可将新教师入职的门槛下沉到非名牌大学的应届生,丰富青年教师队伍的层次,为教师队伍融入多元化的思维。其二是原高校教师的能力还有待提高,学校可大力鼓动40岁以下教师提高学历或下企业锻炼。随着时代的进步,知识的难度增加,教师队伍只有不断扩大变强,才能将课堂设计的更贴近学生,符合时代要求,达到最终的教育目的。

3.1.2 聘请企业专家兼课、授课

学校可从校外聘请资深企业技术人员及教授来校授课,打造一支由企业人兼职的教师团队。这支团队不仅可以给学生上课,还可以给教师上课。通过这样的方式,教师可以优化自己的教学思路,把多样的、新颖的、有趣的教学方法引入到课堂里,改进传统课堂的不足之处。

3.2 制定“双师型”教师队伍的培养方案

3.2.1 采用“二优先”原则

组织开展各种培训和外出考察学习,实行“二优先”原则;原则上85后教师、专业带头人优先培养,侧重放在青年教师身上,根据学校专业发展规划对专业教师的需求,要求教师制定个人成长计划和阶段目标,经学校领导小组协商、批准,纳入学校和个人培训规划

之中;学校课题组定期检查、评估教师个人成长计划的落实情况,使学校的规划落到实处。

3.2.2 落实培养规划,采用二四层次

即将教师分为合格教师、骨干教师、专业教学带头人、名师等四个层次的类别,制订各层各类教师的达标要求、达标时间,培养途径,评估办法等,分别要求取得中高级技能证书;对教师的专业技能提出“会”、“熟”、“精”、“专”四个层次的要求:“会”基本掌握相关技能,会实际操作;“熟”熟练掌握相关技能,能熟练操作;“精”能精通所教专业课相应的职业技能;“专”拥有一项以上高水平专业技能。

3.2.3 采用校企二元方式

派出去,请进来的校企合作模式;学校经常指派教师协助企业进行新产品研发、市场调查与分析、技术攻关,教师加强了对生产一线上技术要求、工艺标准的直接了解,改善了教学思想、教学内容、教学设计滞后,不能把握现代专业技术发展脉搏的问题,有利于人才培养质量的提高;同时,请企业的工程技术人员将其丰富的生产技术和管理经验,将生产实践中的新技术、新成果、新工艺带进学校介绍给教师,进一步提高专业教师的双师素质,促进教师教学、科研水平的提高。也促进了教师和工程技术人员之间优势互补。

3.3 加强“双师型”教师培养平台建设

3.3.1 “产学研三位一体”平台建设

“产学研”三位一体的教学是一种创新的尝试,打造产学研合作“双师型”教师培育模式为职业院校培养“双师型”教师,“产学研”教学的实践内涵是在理论的基础上实施的,是以学为基础;以专题性研究为导向;以产品完成为目标;课程实践的内容应于专业方向涉及的产品结合起来进行,将纸上谈兵转化为实施物化过程的环节,这一实践是学生将理论应用的过程,也是最好的学习。

3.3.2 实行一课双师

开设一课双师实验班,通过创新机制来促进高素质“双师型”队伍的形成;

由一课一师传统教学模式改革成一课双师的教學模式,来提升学生专业素质,让他们有机会在课堂中接触企业里面的知识,提前感受到社会的生活、时代的步伐,保障学生具有扎实的首岗胜任能力,努力实现零适应上岗。

3.3.3 建立名师工作室

国家提供平台,学校发布任务项目引领,培育名师;前期学校可以大力扶持或硬性要求教师指导学生技能竞赛、参加教学能力竞赛,借助各大平台,把握锻炼机会,提高教师的专业能力,让教师放宽视野,提高自身素质;后期可利用对外交流资源以及精品教学团队、课程申报等项目的建设,增强教师个人科研能力,从而促进教师快速成长,形成全能“双师型”教师,学校应培育“双师型”教师队伍中的“骨干”、“带头人”和“名师”建立名师工作室,打造一系列教学精品资源,发挥带头作用,引领高校教师节节高!

3.4 完善“双师型”教师成长保障机制

3.4.1 改革用人制度和激励机制

改革用人制度,采取激励措施,促进“双师型”队伍的建设;建立公正公平公开的高职学校“双师型”教师的激励机制迫在眉睫,一方面,学校应该提高“双师型”教师的福利待遇,体现出其与一般教师的区别;另一方面,学校应该重用“双师型”教师,注重精神鼓励,提高教师工作的热情,培养教师的挑战精神,实现创新发展。

3.4.2 加大“双师型”教师队伍建设经费投入力度

加大硬件设施及经费的投入,建设

一支强大的教师队伍;想要拥有一支素质过硬的“双师型”教师队伍,一定离不开学校的支持;学校要注重“双师型”教师的培训工作,帮助老师树立终生学习的意识,学校可以高额聘请企业有经验的高层次人才和拥有教学能力的企业工程师来校做兼职教师,他们可以给学校带来生产、科研第一线的新技术、新工艺,让教师、学生了解社会对从业人员素质的新要求。让他们融入教师队伍中,从而带动学校教师的积极性,让学校教师向“双师型”转化。与此同时,学校也应该加强校企合作教育,为教师和学生提供所需的实训场所和实践设备,真正做到落到实处。

3.4.3 充分发挥职称评审导向作用

根据2021年下发的《湖南省教师系列职称申报评价及管理办法》湘教发[2021]40号文件细则,专业技术人员获得技师(二级)职业资格或职业技能等级后,从事教育教学工作3年以上可评中级职称。具有二级专业技师证的教师,可提前一年评职称。由此可见,国家要求学校应用型教师职称评聘、职务晋升等方面给予相应倾斜。在制定职称评聘晋升制度时,应综合考虑教师的专业技术和社会实践能力。学校在制定职称评定、晋岗晋级制度时,要提高“双师型”教师的比例,甚至要高于普通教师,或者在某些政策方面采用放宽。

4 结语

随着党的十八大有关职业教育政策的开展,我国的职业教育教师培养体系基本建成。由于双师型教师的培养涉及教育领域,需要明确双师型教师认定、培养和管理,这不仅对于一所高校的发展

有影响,更是学校培养学生的有力保障。此外,还需高校在实践中结合实际予以具体化,从而形成制度化的体系。

[项目名称]

2021年省协会课题“产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设与实践研究”(编号: XJKX21B227)。

[参考文献]

[1]国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[EB/OL].(2021-5-22).[2011-10-29].

[2]教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2019(11):30-34.

[3]国家发展改革委教育部工业和信息化部财政部人力资源和社会保障部国务院国有资产监督管理委员会关于印发国家产教融合建设试点实施方案的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2019(10):15+1-9.

[4]邵琳.基于产教融合的“双师型”教师队伍建设的对策研究[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2021(3):161-163.

[5]余佳琪.产教融合背景下“双师型”师资队伍建设的政策分析和路径研究[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2021(03):189-191.

[6]邓静娟,谭雁,刘小云,等.基于产教融合视角下高校“双师型”教师队伍建设分析——以烹饪专业为例[J].现代职业教育,2021(20):70-71.

作者简介:

朱战成(1992--),男,汉族,河北张家口人,学士,株洲师范高等专科学校,讲师,研究方向:双师型教师队伍建设。