

高职教育“双师素质”教师队伍建设研究

刘旭

铜川职业技术学院 陕西 铜川 727031

[摘要]从双师素质教师培训制度、构建双师素质教师培训制度、开辟双师素质教职员工的培训渠道以及完善双师素质教师队伍建设的角度,给出了完善双师素质教师队伍建设的具体对策。

[关键词] 高职教育; 教师素质; 教师队伍建设

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.207

1. “双师素质”教师的内涵

当前,高等职业院校和高等专科学校双师型教育的含义归纳为:一、具备与其学习范围一致的职业技能岗位或职业资格(技能)证书;二是教师在工作岗位上不具备专业技术岗位,但具备了一定的技术能力;三是拥有中等或以上专业技术职称的职业技术人员在职业学校任教并取得相应的职业资格。我们的质量体系可以分为三个领域:第一,质量知识。职业技术专业教育的重心是职业岗位与技能的专业化、操作性与应用型,因此职业技术专业的教师不但要熟练掌握教学必需的知识、技能与技术,同时还要熟悉有关学科与产业的知识、技能与技术。二是自身的实力。主要内容德育、教学、实践、科研、应用等。教育和教学的能力,是指教师组织、开展教学、指导学生生产与实践活动的的能力;实践技术是指进行生产工作中的实用性技术问题,是进行生产管理工作时所需要掌握的基本专业技能、知识理论和技术使用知识;同时,进行技术研究工作,又是高等职业学校科技教学的基础,要重视对应用理论的研究,以发展新技术,并能更合理地处理生产实践中的实际技术问题。三是质量问题。科学知识、人文素养、道德素质、心理、爱岗敬业奉献精神、团结合作、团结合作、性格吸引力等,是学生们知识水平提高、能力培养、为人处事、思想进步的良师益友^[1]。

2. 双师素质教师队伍建设存在的问题

2.1 结构不够合理。一是双师素质教师在专任专业中的比重总体较低;二是总体上呈现出年轻化的趋势,总体上缺少专业实践经验,缺少必要的专业技术;三是专业师资资源的单一,四分之三的专任教师都是应届本科毕业生,在工程实习方面的训练水平较低;四是层次结构不合理,拥有高层次专业人员的比例很低。

2.2 现行的教师队伍建设体制和机制不能与高等职业技术学院的教学模式相适应。一是对“双师”质量评价的标准不够健全;二是目前我国双师质量师资评估和管理体系不健全,没有有效的政策引导,也没有有效的工作手段。

2.3 缺乏对“双师”质量培训工作的重视不够,“双师”质量培训工作机制尚未建立,“双师”质量提升的措施还未得到有效落实。目前,学校与企业之间的合作并未取得实质性的进步,而教师们通过到公司实习来提升自己的专业技能的机会并不多。加之近年来,职业技术学院的规模愈来愈大,而师资力量却相应较小,特别是专任教师普遍工作繁重,无法抽出时间和精力到生产第一线去培养。

2.4 兼职师资队伍管理不规范。专职教师在从事专业教学

工作中所占比重较小。兼职教师在当前高等教育的发展中具有重要的战略地位,亟需出台相应的规章制度,对其聘任的条件、程序、薪酬、绩效和监督管理等作出规范,为兼职教师团队的建立提供机制保证^[2]。

3. 推动双师素质教师队伍建设的举措

3.1 建立健全的双师素质教师队伍建设制度

一是出台了《双师素养教职工认证与管理暂行办法》,对双师资格教职工的认证、评审、聘用等进行了规定。“双师”素质教育的重点是承担专业基础课、专业课和实训导师,利用“双师”的素质教育体系,积极创造条件对师范生进行双师能力培养。对双师水平的老师进行动态培养,并授予双师资格,并按年级实行定期评估,并与相关的福利和福利相结合。二是为建立更高标准的中小企业双师型师资培养方案,已制订了《专业技术教师下企业实践培养管理工作临时规范》、《人才培养引入管理工作暂行办法》、《中小企业兼职教师聘用及管理工作临时规范》等有关制度。制订双师素质教师职务晋升方法,积极支持青年教师申请、改评高等教育系列、技术专业学科职务。制订高质量的双师师资培养方案,促进年轻教师继续深造。制订专业领导、双师质量师资培训方案,保证各学科均由具有双师素质的师资队伍领导。同时,要制订各种短期培训方案,制订岗前培训方案,在新入职教师第一次就任前进行培训,并安排1-2个月的实习。三是形成了一个科学、合理的双师素质教师评价制度,明确了其主要工作职能,完成了有关教师实践、见习、实训、课程、毕业等方面的组织管理与引导任务,一年内要有一个院级以上的研究项目课题、教学研究及毕业研究成果,一年内要在国家级杂志上发表一篇上述的研究论文,完成一个课件的教学开发任务,完成教学讲义的撰写,以具备辅导本专业青年教师的基本实力条件。四是对学校人力资源管理制度加以革新,建立了《人力制度改革实施方案》、《绩效管理考核评估制度》。一是形成一种基于学校教学管理实际工作需求的教育业绩评价机制,在校内教育、科研工作、专业建设、社会实践等环节管理,以及在日常教学管理工作中形成科学、合理、操作性较强的衡量指标系统;二是要完善我校行政后勤工作干部的业绩考核机制,逐步形成以业绩考核为主、分类管理的行政后勤业绩考核系统,把各项岗位责任目标的细化、量化、硬化,逐步分解落实到我校各级主管领导、各个负责部门干部以及职工中;三是深入推动我校内部人事制度改革,制定相应的优惠政策与举措,进一步完善我校人员管理工作分担机制的变革,健全激励机制,增强教师

对学校建设的热情^[3]。

3.2 构建以“双师”为核心的师资队伍建设系统

一是专业理论知识的培训。高职专业基础理论课的教育内容应当以需要和足够能力为指导准则，亦即教师要掌握学科理论的一般结构和发展趋势，要以符合高职专业教师所面对的岗位能力要求为指导准则，并在教学实践中对其加以裁剪、筛选、再加工，并将其应用到就业岗位。高职学校教育对理论的要求并不在于深度，而在于其广度，在于把理论和实际相结合，使其与专业工作相结合。通过加强专业基础知识的训练，可以有一大批的选派老师到有关学校、海外深造，或参加专业的有关机构的学习，邀请大学教授、各行各业的专家到学院授课。二是对技术实践能力的培养。职业技术实践技能，是在进行工业生产、技术创新和科研工作等领域中所必备的一种能力。《专业教师下企业实践锻炼管理暂行规定》对企业的实际训练目标、考核办法、教师薪酬等方面做出了明确，为企业的实际训练工作提供了机制保证，规定每个国家重点学科至少要在一家典型公司设立一个双师素质教育实训基地，由学校定期组织重点学科的老师赴有关产业、公司，参加企业社区实践、顶岗工作、行业讲座，和指导公司营销策划或产品设计等的研发等教学活动。三是教育教学技能的培养。教育理论和教学技能既是师资的基础素质，也是其最关键的专业技能。职业教育教师素质要掌握示范能力、教学管理知识、对专业教育任务的适应能力、以及职业教育设计知识。通过进行形式丰富多样的教学，培养老师对课程概念的清晰、教学内容、教学方法和教学模式的了解和创新；通过组织教师课程标准、考试规范的制定、课题编制、课件制作以及实施教学；训练老师利用计算机辅助教学工具和教学软件，实施课程的创新能力；通过组织老师学习教育教学规则、教育教学文件，安排经验丰富的班主任或对口帮扶的老师，以此增强老师的教育教学能力。四是新型职业教育教学理论与职业指导技术人才的培养。要了解职业教育心理学基础知识，了解职务教育工作的基本特点，对职务教育工作的性质、目标、概念、职业、职业指导、班主任职责、学生管理工作等问题的知识，要了解职业教育心理学基础知识，具有领域伦理、领域职业素养及其经济素养等能力，要了解职业教育心理学基础知识，具有领域伦理、领域职业素养及其经济素养等能力，要了解职业指导的基本思想与方法。五是培育教学与科研实力。教师积极参加教育科研活动，可以促使教师认识创新、学识积淀、专业知识运用，同时又可以教师的全面发展提供优越的环境条件。以教育科研项目为载体，进一步强化了校企合作，建立以工作为动力、以项目为纽带的专业教师实习基地，以项目为基础，以任务和项目为纽带，以项目和任务为手段，增强教师的工程应用和技术发展能力^[4]。

3.3 拓展双师素质教育引进与培训渠道

一是加强引进人才工作。《学院人才引进管理暂行办法》的修订与完善，为学校引进外国人才提供了制度上的保障。在引进人才方面，将根据该校的办学特点以及专职教师团队构建的实际需要，通过开放招募、引入人才等方法，

注重吸纳或聘用学历层次较高、实践经验丰富的专业技术人员，并逐步做到新进专业教师一般须具备二年以上的企业管理工作经验，进一步完善与优化了专职教师的团队架构。二是指导老师开展自主培训。随着老师在课堂中的时间越来越久，知识和教学方法就越固定，教育水平就会停滞不前或衰退，这就要求学生接受新的知识。在今天的科学技术已是日新月异的今天，教师们也应该不断更新自己的知识水平，在教学工作中不断学习，以保证自身所掌握的知识与技术都能跑在本学科的前面。因此，必须加强对教师的自我培训和自我教育。自主性学习有其优势，即不拘泥于形式，老师能够自行灵活地掌握；但其不足之处在于，必须具备一定的学习意识，才能取得良好的训练效果。学校要为老师提供培训时间，推荐好的学习材料，并组织好老师开展教学经验交流活动^[5]。三是用好学校培训资源。要充分发挥好学校的培训资源，以各种方式、方法强化人才培养。重点是：强化对老师的教育与授课能力培养，从岗前培养、在职培训、专项培训、科研课题培训等方面的培训。利用教师的实际教学优势，培养教师的实际教育能力。其内容包括：以实验室及校内实习基地为师资进行培训，为教师提供参与学校工程实习的环境，设立职业技术评估与鉴定站，进行技能鉴定与培训，为师生提供优质的教学服务。四是运用好学校与社会培养资源。高校的培养资源毕竟是很有限的，要充分调动社会各界的教育资源，主要包括：普通大学的培养，引导年轻的教师去念研究生、硕士；开展国际协作培养，遴选出拥有优秀的双师师资，前往国外相关院校深造；校企联合培养，组织企业对口、专项短期实习、企业实习；通过国家职业教育培训基地，对教师进行“双师”素质培养。五是加强专业领导和骨干师资队伍建设。每一专业选派一名适应当前科技发展、对专科院校教育教学发展有相当认识的双师素质教师，担任专业带头人。通过组织专业技术骨干到国内外有关院校、公司进行技术培训，到国外开展专业教育、校企合作、科研开发、科技咨询等领域的学习。每个学科选拔二名具备中级以上职务，并掌握专业领域最新科技动态，具备较高的专业知识和教育水平的老师，并选择1人赴国外进修。

参考文献

- [1] 余娜. 基于“双师型”素质教师发展视角下的高职院校师资队伍建设培养目标探索——评《高职院校师资队伍建设的有序培养研究与实践》[J]. 热带作物学报, 2021, 42(12): 3772.
- [2] 王琼. 高职学前教育“双师型”教师队伍建设路径——基于学前教育技能大赛[J]. 教育观察, 2021, 10(20): 105-107.
- [3] 周莹. 河南省高职院校“双师型”教师队伍建设研究[D]. 河南大学, 2019.
- [4] 宁熙. 高职院校创新创业教育“双师型”教师队伍建设的研究[D]. 江西财经大学, 2019.

作者简介:

刘旭1990 12月，女，汉，陕西，大学本科，助教，双师教育。