

高等职业教育发展对教师教育提出的挑战与应对策略

王智化 朱友娟 曹琦 陈丹 王龙

阿克苏职业技术学院

摘要:随着我国高等职业教育的蓬勃发展,教师队伍的整体素质与当前高等职业教育快速发展的现实和深化改革、健康持续发展的需求之间存在着相当大的差距。如何提高我国高等职业教育教师质量成为亟待解决的问题之一。我国在高等职业教育教师的培养方面,存在着相当程度的知识空缺和知识缺失,需要进一步加强和完善。这就迫切地需要加强高等职业院校师资队伍的建设。当前,我国高等教育领域亟须应对高等职业教育发展对教师教育所带来的挑战,因此我们需要构建一个开放的高职教师教育体系,设计多种高职教师培养途径,创设适合培养高等职业教育教师的学位与课程,并培养大批急需的骨干教师。

关键词:高等职业教育;教师教育;学位;课程

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2023.04.024

一、引言

当前,高等职业教育已成为我国高等教育的重要支柱,在我国的经济建设和社会发展中扮演着不可或缺的重要角色。高职院校肩负着为国家培养各类应用型、技术型专门人才的重任。随着我国经济和科技的蓬勃发展,对高技能人才的要求日益提高,因此高职院校作为培养技术技能型人才的重要阵地之一,其办学实力和人才培养质量备受瞩目。因此,加强师资队伍建设,提高专业教师队伍水平就显得尤为重要。然而,随着高等职业教育规模的迅猛扩张,教师的素养和数量正面临着巨大的挑战,这或许会成为高等职业教育改革的深化和持续发展的制约因素。因此,如何解决好师资队伍建设与发展是当前迫切需要研究并加以解决的现实课题。当前,我国高等职业教育的师资队伍存在着学历层次较低、职称结构不够合理、年龄结构老化等一系列突出问题,这些问题对教学质量和办学效益造成了严重的影响。因此,加快师资队伍建设是当前亟待解决的重大课题。随着全球职业教育的蓬勃发展,提升职业教育教师的专业素养和推进职业教育教师教育已成为提升职业教育质量的关键所在,引起了众多国家的高度重视和广泛讨论。近年来,各国都在积极探索建立符合自身特点的高等职业教师教育培养机制。尽管一些先进国家已经建立了完善的高职教师工资保障机制,但由于传统体制和历史条件等多种因素的限制,我国高职教师的工资保障问题仍然存在,这对高等职业教育的健康快速发展产生了负面影响。当前,我国在大力发展高等职业教育过程中还面临一系列亟待解决的困难和挑战。因此,亟须加

速提升我国高等职业教育师资队伍素养和数量,以促进高等职业教育教师教育的蓬勃发展。

二、职业技术学院专业教师培养的探索与实践

(一)精心策划并实施“教师成长计划”,以确保顶层设计的有效落实

以高职教育教学规律为指导,学院从顶层设计的角度出发,将教师的能力划分为六个方面,包括实践操作、课程开发、教学实施、团队协作、社会服务以及科学研究。基于此构建出“六模块式”人才培养模式,即职业岗位技能训练平台、专业技能培养平台、专业理论学习与研究平台、创业创新服务平台、企业管理培训平台和科研交流平台。在此基础上,我们提出了“六型双师素质教师队伍”的内涵和结构框架,旨在培养高素质的教师队伍。从培养理念、培养机制、保障机制三个层面分析了“六型双师型”师资队伍建设的保障措施。教师的成长过程被划分为四个不同的发展阶段,分别是适应期、成长期和成熟期,并根据六项能力综合设计了五个考核指标,包括教学基本任务、教学建设任务、教学质量评价、教学成果和重大奖励,以推动其全面发展。同时,针对各专业特点制定相应的标准和规范,从而实现对师资水平的动态评估。我们建立了一个以学生为中心的人才培养模式,形成了一套独具特色的课程体系,并建立了相应的运行机制。实施“十一五”国家重点课题“中小学教育质量提升行动研究——基于卓越工程师教育观下的高职院校人才培养模式创新与实践”取得一定成效。自2009年起,我们启动了“教师成长工程”,并研发了一款名为“教师成长工程网络管理系统”的工

具，致力于为教师提供全方位的培养和管理服务。经过两年多时间，在全国范围内广泛推广应用。制定并实施了岗位责任制，同时建立并完善了《学校发展规划纲要》与专业设置及人才培养方案的相应制度。加强教师队伍建设，建立健全各项管理制度，实行定期考核与评优表彰机制。通过实施职称、绩效工资等激励措施，有效地点燃了教师自我提升的热情，从而促进了教师培养的良好发展。

（二）开展教师技能过关，促进教师技能提升

高等职业教育的首要目标在于培养学生掌握能够胜任特定职位所需的卓越专业技能，因此高等职业教师必须具备卓越的实践操作能力和卓越的专业技能，以确保他们在职场中表现出色。目前我国大部分高职院校还未形成一套系统完善的教学体系，致使部分教师不能很好地满足岗位需求。因此，高职院校教师的专业技能提升是实现培养目标的关键所在。目前，我国许多职业院校都面临着师资短缺问题，而作为一名优秀的一线教育工作者，如何通过有效手段来全面提高自身素质成为当前急需解决的课题之一。自2011年起，我院启动了“教师技能过关计划”，旨在促进教师技能的全面提升，从根本上提升教师的专业素养，以达到更高的教学水平。目前，我国各类型学校都开展着不同形式的教师技能训练活动。在此背景下，本研究以《计算机组装技术》课程为例，探索高职院校教师职业技能培训模式，该模式以职业岗位需求为基础，注重工作过程的培养。根据学院实际情况，制定并实施了一系列切实可行的实施方案。该计划涵盖了学生在理论学习和技能考核两个方面的全面提升，以推动其综合素质的进一步提高。同时也为其他专业课程改革提供借鉴意义。为了满足高职教师在教学、科研和岗位任职方面的需求，我们将开展一年多时间的职业技能训练，以提高他们的操作技能水平。同时对教师进行“双师型”队伍建设，为学校提供一支高素质、高水平、高技能的教师队伍。根据本院部的专业设置和教师的专业情况，每个院部都经过精心策划，打造了一个注重实践的项目，并建立了一个技能测试项目库，以确保项目的顺利实施。在此基础上，学院聘请行业知名院校专家教授担任指导教师，定期组织校内教师参加相关竞赛。为了提升在职高校教师的专业技能，我们采取了一系列措施，包括为期三年的培训、鉴定和

比赛等，以期达到培养和提高的目的。在理论课程中开设“计算机组装与维护”“单片机原理与应用”“可编程控制器技术”三个实验项目。每年举办两次技能过关活动，由学校教务处和企业专家联合组成的评估小组对教师的操作表现进行全面评估，只有那些表现出色的教师才能被授予《技能过关证书》，这是晋升至高一级职称所必不可少的必备条件。另外，还定期举行“职业技能竞赛”，为广大师生提供学习机会，增强他们参加职业教育的信心与热情。通过举办模拟实训和观摩比赛等多种形式，有效提升了学员的实践操作技能。为了进一步完善课程设置，使理论与实践相结合，注重实践性教学。为确保教学质量的全面提升，我们应当在教学过程中加强实践环节的考核，并将学生的操作技能纳入考核范围。为了使每个专业都能培养出高素质的技能型人才，各高职院校采取多种方式开展“双师型”教师队伍建设工作。

（三）促进教师参与企业实践，加强“双师”素质的培养

实践锻炼已成为企业提升教师技能、提高教学水平、培养“双师”素质的最具成效的途径之一，为教师的职业发展提供了强有力的支撑。加强对高职院校教师队伍的管理与建设，是促进高等职业技术学院可持续发展的关键一环。当前，全国的职业院校都高度重视教师培训和师资队伍建设，将教师培训视为学校各项管理工作的重要组成部分，并将其纳入职称评定体系之中。我校也高度重视教师队伍建设工作，积极实施“以岗定人”制度，建立一支结构合理、相对稳定的师资队伍。随着我国职业教育改革力度的不断加大以及职教事业的快速健康发展，我院教师队伍的综合素养得到了显著的提升。特别值得一提的是，近两年来，我们以校企合作为基础，积极探索建立适应高职院校特色的师资培训体系，从而进一步加强了师资队伍的建设。一，建立与专业特点相适应的教师培养机制一是注重对骨干教师开展“顶岗实习”活动。在过去的三年中，学院积极促进教师参与企业实践活动，每年在寒暑假期间安排教师到企业实地工作，从而成功实现了每年约30%的专职教师前往企业进行实践锻炼的目标。同时还鼓励教师参加专业技术岗位资格认定、职称评聘等相关活动，并与用人单位建立稳定联系关系，确保学校有充足的时间开展教学

实训活动,保证教学质量。经过实践验证,参与实践锻炼是一种有效的手段,可以促进教师工资的增长,并提高教师的职业技能。一是有利于提高教师综合素养。通过积极参与企业实践,教师得以跨越校园界限,融入社会,承担企业生产经营任务,成为企业不可或缺的一员,全面了解企业生产经营现状和行业发展动态,深刻领悟工作岗位对知识和技能的要求,获得真实的工作体验,从而显著提升“双师”素质。

(四)通过充分利用内外培训平台,致力于提升教师的职业素养和教学技能,以达到更高水平的教育教学效果

为了提升教师的专业素养和教学技能,学院积极倡导教师积极参与各类国内外培训,以拓展视野、提升专业素养为目标。为此,院专门制定下发《关于进一步加强在职高校教师继续教育工作的意见》,明确要将教师培训作为一项重要任务来抓。我院近年来积极推进多项培训项目,其中包括国家级骨干教师培训班和省级骨干课程带头人培训等,这些项目的实施效果显著。目前,学院已建成一支具有较强理论基础、实践经验丰富、富有创新精神和良好职业道德素质的师资队伍,形成了“双师型”教师队伍建设模式。在积极构建校内培训平台的同时,我们于2010年创立了校内教师学习中心,聘请了来自校内外的教育专家和教学能手,成立了讲训团,并定期举办学习培训活动,同时,教师们还可以通过网络自主选择课程参与学习。目前已初步形成了一个由专家教授、名师导师、优秀教师组成的多层次、多形式的教师队伍。学习中心配备了一系列现代化设施,包括计算机、投影仪、音响等,同时还配备了多媒体教学软件,从而形成了一种新型的教学模式,实现了信息共享、资源共享、交流互动和协作发展。目前已拥有一支由资深教授、副教授及骨干教师组成的高素质教师队伍,为广大师生提供高质量的个性化服务。学府还设立了“杰出教育家工作室”制度,旨在对杰出的教育工作者进行跟踪和培养,并提供有针对性的支持和帮助,以促进他们的发展和成长。

为了支持教师进行远程在线学习,每个教研室都建立了自己的在线学习平台,并与全国各地的学校进行信息共享,以促进教育教学的数字化转型。通过线上交流

和线下实践相结合的方式,使每位教师都能在最短的时间内获得最大限度的知识积累,从而达到提高自身素质、发展自我能力的目的。开展网络教研和专家讲座等多种形式,以促进教育教学的多元化和专业化。通过多种方式提高全体教师的自主创新能力,使之成为具有较高科研素质和能力的优秀教师。所有参加学习培训的教师均被纳入教师成长计划,并被纳入个人成长档案,以推动其专业素养的全面提升。此外,本研究也注重从教师个体角度出发,根据不同情况制定相应的发展规划,鼓励教师自主探索新知识和新技能。定期组织教师观摩教学实践和研讨,为其提供教育理论方面的建议或意见,以促进教学质量的不断提升。此外,为了更好地发挥“名师工作室”的示范作用,进一步加强了“名师工作室”建设工作。通过实施考核评价、评优补差等综合措施,激发广大教师不断提升自身素养水平,以达到更高层次的教育教学目标。此外,学校领导也经常与每位参加过“名师”培养的教师进行座谈交流。网络教学研讨和教研活动已成为一种常态化的实践方式,为教育事业的发展注入了新的活力。为了使教师有一个良好的发展平台,学校也积极地创造条件让老师们进行网上学习交流与合作。教师们在培训过程中展现出了极大的热情和投入,他们所获得的显著成果令人瞩目。

结语

通过对教师培养的特点、途径等进行深入剖析,并结合学院近年来的实践和探索,我们深刻认识到,教师培养是一个系统化、长期化的过程,需要以教师专业素质、教学能力、实践技能和社会服务能力为核心,不断提升教师各方面的能力,以适应高职教育的发展需求。只有这样才能真正发挥出“双师型”师资队伍在促进教学改革中的重要作用。教师培养的根本途径在于加强教师业务培训,而“双师”教师队伍建设的根本要求则在于加强实践锻炼,而制度建设则是为如何做好教师培养提供坚实保障的重要手段。

参考文献

- [1]李喜玲.高等职业教育发展对教师教育提出的挑战与应对策略[J].幸福生活指南,2018(16):1.
- [2]王业军.高职院校青年教师培养的途径与策略分析[J].中国成人教育,2020(10).