

基于诊改视角下的高职院校汽车专业“双师型”教师队伍建设研究

罗继

(长沙职业技术学院 湖南 长沙 410217)

[摘要] 本文从高职院校“双师型”教师队伍建设的现实出发,结合高职院校汽车专业“双师型”教师队伍建设的实际,旨在基于现阶段高职院校“双师型”教师队伍建设的现状并分析其存在的主要问题,探索出适合新时期高职院校汽车专业“双师型”教师队伍发展新途径,以期推动高职院校汽车专业高速、可持续发展以及最终为高职其他专业“双师型”教师队伍建设提供一些决策参考意见。

[关键词] 高职院校;“双师型”教师;诊改视角

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.04.1073

一、高职院校“双师型”教师队伍建设研究意义

《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”)、2019年3月教育部和财政部出台的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”)等,都对职业教育发展提出了明确要求和决策部署,同时对“双师型”教师教学团队建设提出了建设目标和改革方向。当前,我国高等职业教育处于跨越性和转折性发展时期,高等职业院校已由最初的规模、数量扩张转向为更加注重人才培养质量提升等内涵建设方面。新技术的出现以及社会的发展对高职复合型人才的需求迫使传统转型的需求,将更多的资源配置和工作重心转移到学校内涵建设上来,加大技术研发力度,实现技术创新,并将技术创新成果转化为现实生产力。新形势要求高职教师要力争“双师型”教师的内涵也随之升级。高职院校目前开设的传统专业面临很大困境:一是传统制造人才过剩,岗位与需求不匹配,招生难就业难,供需错位严重;新需求和新技术的出现与产生迫使老专业转型和老专业升级。二是新发展的来临以及新技术的应用产生了新专业,新专业以需求为导向,对接产业,依托行业,合作企业,使得专业结构得到进一步的优化。专业内涵进一步升级也要求高职教师不断提升自己以适应现实需求。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设研究现状

(一)国内研究现状

1. 目前,研究内容越来越丰富,涉及广泛。如《职业教育『双师型』教师内涵及能力结构解读》《激励理论指导下的“双师型”教师队伍建设探索》《基于“双师型”教师培养的中职教师专业发展策略研究》等,学者更多的是研究“双师型”教师的内涵、“双师型”教师建设的问题、评价激励机制以及职业院校“双师型”教师队伍建设策略等方面的研究。

2. 研究方法灵活多样。如《基于“双师型”教师培养的中职教师专业发展策略研究》和《职业院校“双师型”师资队伍完善对策研究》等研究成果,学者更多的采用文献研究法、问卷调查法、访谈法,或者把问卷调查法和访谈法相结合,既保证了研究的广度,又保证了研究的深度。

3. 研究目的把握准确。学者更多以某职业院校为例,进行研究调查,分析其“双师型”教师队伍建设的主要问题,并有针对性的分析产生问题的原因,最后给出了许多有建设性的意见与建议。如范宁在《双师型师资队伍建设典型案例——以智能制造专业群》一文中以辽宁建筑职业学院专业群“双师型”教师队伍建设为例,从教学能力、双师素质以及团队建设等方面找不足,并提出了解决策略,具有很强的实践意义。

(二)国外研究现状

国外没有“双师型”教师这种提法,只有职业教育教师培养、培训、教师准入条件等方面的研究。无论是在欧美,还是在日、韩,职业教育教师的准入要求和培养体系都很完善,形成别具一格的特色。如菲利普等人通过调查分析本国

教师专业发展情况,提出理论知识、专业实践技能是职教教师素质的主要构成部分,并认为教育培训机构对教师的培训、培养有利于教师的专业发展。

1. 德国职业教育的特色是二元制,二元制是指企业和职业学校共同参与人才培养。德国推行以能力为本位,以工作过程为导向的职业教育模式,即二元制教育模式,推动了职业教育人才培养的质量稳步提升,也为德国经济社会的发展提供了专业人才保障。

2. 美国职业院校教师有毕业生、有其他教育类教师,也有企业的专业技术技能水平较高的从业人员。美国职业教育教师的来源与我国无异,但美国教育法规定必须取得职业学校教师资格同时要经历养的培养培训,才能上岗。然而,美国教师职业资格并不是终身的,教师需要不断提升教育教学水平以及技术技能水平。同时美国十分重视对教师职业能力的培养,这些能力不仅包括表达能力、沟通能力、评价能力、合作能力和整合能力,还包括领导能力、适应能力等。

(三)可努力的几个方面

“双师型”教师是适应中国国情,针对职业教育发展而提出的。国内关于职业教育“双师型”教师队伍建设研究理论丰富,也结合地区实际从不同角度进行了专业的研究与探讨,国内专家针对“双师型”教师队伍建设的研究既有深度又有广度,为新时期职业学校“双师型”教师队伍建设提供了较全面的理论与实践基础,但研究中的问题与不足也不能忽视:

1. “双师型”教师校企联合培养的机制建设不足。高职院校的教学团队来源结构中,大部分教师是从工科院校到职业学校,缺少专业实践训练与生产现场的实际工作经验,技术程度与企业实践要求有较大差距。目前“双师型”教师普遍存在企业实践经验缺乏,达不到“高水平”标准。

2. 未形成可操作性的、符合“结构化”要求的“双师型”教师教学团队结构。由于从企业引进人才的渠道不畅,使得生产经验丰富的技术人员和业务骨干,很难补充到教师队伍中来,因此,现阶段高职院校的“双师型”教师团队中大多数是由校内专任教师组成,缺少真正的技术骨干、行业专家。

3. “双师型”教师培养缺少动态管理和考核激励机制。对于职业院校教师而言,必须保持对先进专业技术、新专业规范、新工艺的敏感性和跟踪性,以及对教学新理念和新模式的了解和运用能力,因此,“双师型”教师的培养不是一次性的资质培养,而是具有动态性、长期性的规划性培养工程。

三、基于诊改视角下的高职院校汽车专业“双师型”教师队伍建设

(一)思路

1. 以“职教20条”和“双高计划”文件精神,结合国内外实施“双师型”教师队伍建设的经验,探讨得出新时期高职院校汽车专业“双师型”教师队伍建设的理论依据、内

涵、特点、实施路径等。

2. 依托高职院校汽车专业, 对接合作单位, 开展基于诊改视角下高职院校汽车专业“双师型”教师队伍建设的实践研究, 对“双师型”教师队伍建设实施过程监控和动态调整, 对保障高水平的、结构化的、持续优化的“双师型”教师队伍建设存在的问题进行分析, 提出解决问题的对策。

3. 依据上述分析, 从理论和实践两个层面在高职院校汽车专业中尝试建立基于诊改视角下“双师型”教师队伍建设机制。

(二) 原则

1. 理论联系实际原则。

以国家“职教20条”和“双高计划”文件指导进行诊改视角下“双师型”教师队伍建设的研究, 并在高职院校汽车专业“双师型”教师队伍建设中丰富发展理论。

2. 系统性原则。

根据教师团队中不同层次、不同教育背景、不同岗位、不同职业经历的人员, 研究不同类型的教师的技能培养目标。

3. 主体性原则。

坚持以教师为主体, 充分发挥教师的自主性, 激励教师的内在动因, 建立新型的教师发展观。使诊改思维通过教师本身的积极参与、内化、吸收从而推动“双师型”教师队伍的建设。

4. 发展性原则。

根据“双师型”教师队伍建设目标和标准, 建立自我诊断与改进机制, 形成“8 字形”质量改进螺旋体系, 对“双师型”教师培养实施过程监控和动态调整, 保障高水平的、结构化的、持续优化的“双师型”教师队伍建设。

(三) 方法

1. 理论与实证研究相结合

理论指导实践, 实践验证理论, 两者相互促进, 共同发展。充分借鉴国内外先进经验的同时, 结合职业教育发展现状实情, 提出符合国情的汽车专业“双师型”教师建设方案。

2. 静态研究和动态研究相结合

任何事物的发展都不是一成不变的, 静止是相对的, 变化是绝对的, 因此, 高职汽车专业“双师型”教师建设方案即要考虑当前的实际情况和条件, 又要把握其未来发展变化的方向和趋势, 实时进行过程监控和动态调整, 才能制定出科学的决策, 使发展具有可持续性。

3. 经验总结

在文献研究和案例研究的基础上, 进行分析、归纳和总结, 从理论和实践两个层面尝试建立高职汽车专业“双师型”教师建设实施的技术路线。

(四) 内容

1. 确定新时期国内外职业院校“双师型”教师分级培养各项指标

基于“职教20条”中提出“探索组建高水平、结构化教师教学创新团队, 联合企业、行业, 根据团队中不同层次、不同教育背景、不同岗位、不同职业经历的人员, 研究不同类型的教师的技能培养目标”。

2. 完善职业学校“双师型”教师分级培养体系

根据团队中不同层次、不同教育背景、不同岗位、不同职业经历的人员, 开展不同类型的技能培养和强化。横向按专业带头人、骨干教师、青年教师等层面; 纵向分教师专业发展能力、实践创新能力、信息技术应用能力、教学研究能力、社会服务能力、国际交流合作能力等面, 实施有针对性的按需培养、分层分类技能提高计划。

3. 建立“三合一”团队建设协作共同体, 搭建“双师型”教师发展创新平台

通过学校-企业-行业共建产教融合人才培养联盟、共建应用技术研发服务基地、共建高水平教师发展中心、共建共享型实训基地等组建校企命运共同体, 建立校企团队建设协同工作机制和共同体之间教师资源共享制度, 搭建教师发展创新平台, 拓展“双师型”教师培养途径。

4. 建立诊改视角下新时期高职院校汽车专业“双师型”教师队伍建设机制

鉴于大多数院校的“双师型”教师培养缺少过程监控和动态管理, 本文基于学院诊改平台, 在学校人事、教学管理部门的支持下, 建立高水平“双师型”教师认定、培养和评价全链条工作机制; 制定“双师型”教学团队管理制度、培养制度、动态优化制度和激励机制等系列管理制度; 保障团队建设的健康、有序成长。根据“双师型”教师队伍建设目标和标准, 建立自我诊断与改进机制, 形成“8 字形”质量改进螺旋体系, 对“双师型”教师培养实施过程监控和动态调整, 保障高水平的、结构化的、持续优化的“双师型”教师队伍建设。

四、总结

2019 年颁布的《国家职业教育改革实施方案》明确提出, 要把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置。职业教育将迎来快速发展和巨大变革, 师资队伍质量是职业教育改革成败的重要因素之一, 职教教师能力素质培养在其中发挥着关键性作用。职业院校对科研工作高度重视, 出台了系列的科研版块的管理制度, 对“双师型”教师队伍建设的研究搭建了较好的平台。参与研究的人员来自学校、行业和校企合作项目的合作单位, 有一直从事职业教育改革研究的管理人员、课程建设与一线教学的专业课程教师、有企业一直负责校企合作的项目的企业管理人员、有深度了解职业教育的行业专家。这些研究人员一直从事汽车职业教育工作, 有丰富的职业教育与校企合作经历, 在职业教育校企合作、人才培养模式改革、专业课程体系建设等方面进行过系统的研究, 取得过系列的教学教改成果, 为研究奠定了较好的基础。

基于国家政策方针, 紧跟市场发展, 充分对接产业, 高度贴合专业, 形成基于高职院校汽车专业的“双师型”教师队伍建设方案, 为其他院校不同专业优化“双师型”教学团队结构指明方向。基于诊改视角, 加强“双师型”教师培养的过程监控和动态管理, 形成了教师团队成员培养、考核、晋升系统, 并持续优化团队结构, 保障团队建设的健康、有序成长, 为其他院校不同专业制定“双师型”教学团队长效提升机制提供借鉴。

参考文献

- [1] 吴全全. 职业教育『双师型』教师内涵及能力结构解读[J]. 中国职业技术教育, 2014, (21)
- [2] 曾媛媛. 激励理论指导下的“双师型”教师队伍建设探索[J]. 开封教育学院学报, 2016, 36(10)
- [3] 侯艳霞. 中等职业学校“双师型”教师队伍建设对策研究[J]. 当代教育实践与教学研究, 2015, (5)
- [4] 王钦. 基于“双师型”教师培养的中职教师专业发展策略研究[D]. 天津大学, 2014.
- [5] 李丽华. 中职学校“双师型”教师队伍建设现状与对策研究[J]. 教育教学论坛, 2015, (1)
- [6] 刘洪涛. 职业院校“双师型”师资队伍建设的完善对策研究一以天津市职业院校为例[D]. 天津大学, 2014.
- [7] 李双. “诊改”背景下高职院校双师型教学团队建设策略研究[J]. 长春教育学院学报, 2018(10)
- [8] 康小孟, 武智, 傅伟. 高职院校“双师型”教师培养存在的问题及路径选择[J]. 教育与职业, 2017(9)
- [9] 刘志峰. 高职院校内部质量保证体系诊改工作: 本质、意义和内容[J]. 职业技术教育, 2016(18)