

加拿大高职师资建设对我国高职“双师型”师资队伍建设的启示

——以四川水利职业技术学院为例

罗亚东 张杰 张晓

(四川水利职业技术学院 四川 成都 611830)

[摘要]构建“双师型”教师队伍,是保证实现高等职业院校人才培养目标、高质量教学水平的前提,加拿大高职师资队伍建设主要围绕专业实践能力进行培养,探索加拿大职业教育教师队伍建设模式实践特色对我国高职教育“双师型”教师队伍建设的适用性,借鉴其成功经验,以四川水利职业技术学院为例,结合实际情况,提出“双师型”师资队伍建设的要点,以期促进“双师型”师资队伍的发展和完善。

[关键词]加拿大高职;双师型;师资队伍

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.06.033

高职师资队伍建设是我国发展职业教育的第一要素,是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。早在1995年,《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》(职教[1995]15号)中教育部首次提出了“双师型”教师一词。自2000年教育部在《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》中提出了,高职院校要以培养高等技术应用性专门人才为根本任务,要实现培养适应社会需要为目标的人才培养方案,就要建设一支素质优良、结构合理的师资队伍。2019年,教育部在《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中指出,与新时代国家职业教育改革的新要求相比,职业教育教师队伍还存在着数量不足、来源单一、校企双向流动不畅、结构性矛盾突出、管理体制机制不灵活、专业化水平偏低的问题,尤其是同时具备理论教学和实践教学能力的“双师型”教师和教学团队短缺,已成为制约职业教育发展的瓶颈。对此,本文以高等职业教育发展较为成熟的加拿大应用学院为代表,分析其教师聘任制度、教师发展体系、考核制度、待遇保障等师资队伍体系建设方面,借鉴其成功经验,结合我国各职业院校实际情况,以四川职业技术学院为例,探索适用于我国高职“双师型”教师队伍建设的发展策略。

一、加拿大高职“双师型”师资队伍特点

(一) 教师准入标准

2018年加拿大安大略省印发了初任教师入职培训项目指南—《New Teacher Induction Program -Induction Elements Manual 2018》,其中要求新入职教师在2年内要完成初任教师入职培训项目课程,包括专业技能知识、教学方法、教学策略等必修课,根据教师个人发展选择的选修课程,兼职教师也必须参加,以保证教学质量。因此,加拿大高职教育的专业教师,在入职之前就具备一定的实践应用能力。

(二) 多样化的教师结构

加拿大高职教育将理论联系实际应用为重心,建设的应用学院高职教育广受欢迎和推崇,以加拿大的安大略省应用学院为例,教师队伍由全职和兼职教师构成,全职教师以基础课教学为主,来自大学。兼职教师以专业课教学为主,来自企业行业一线技术骨干,一般具备5年以上的企业实践经验,且要占总教师人数50%。此外,职业院校具有高度的自治权,对于各学校实际情况不一,没有统一的教师入职标准,对于真正有实践经验的行业专家,则完全不受学历限制,优先聘用。在内部组织管理上,采用灵活的聘用方式,鼓励教师在企业任职,支持教师参与企业和其他市场活动,引进更多的符合大学教师条

件的人进入教师队伍,高职教师既为学校服务又为企业和社会服务的自由方式,使高职院校教师结构更为方便和灵活。这种教师结构的多样化,缩短了学校与社会的距离,促使教师不断更新自身的知识体系,提高教学业务水平。这种多样化结构的教师队伍制度,在加拿大高职教育发展中起着积极的作用。

(三) 教师培养体系

加拿大高职教育以培养高级技工、工程师和高层次技术人员为目标,通过设置教师专业技能培训课程项目,提升教师实践技能水平,建设了一支实践应用能力雄厚的高职教师队伍。建立了入职前、入职、在职阶段的教师个人成长体系,自1986年开始,加拿大安大略省就开始为新任教师提供专业支持和帮助,大部分的高职院校在新任教师入职前两年就开始相应的培训,主要是教师的基本教学技能,教学内容和相关知识,入职培训主要包括持续、信心、实践和效果。“持续”是具备继续学习、实践的动力;“信心”是确信自己可以得到支持和鼓励;“实践”是教师根据不同课程,运用不同的教学策略;“效果”是确保教师对每一位学生都能产生积极的影响。针对在职阶段的教师,则通过教师自主选择发展方向的活动项目,通过导师指导和自我反思促进教学实践,深化专业技能学习,持续提高自身教学水平。一般教师与学校签订的都是短期合同,不断的培养具备大学教师资格的教师预备队伍,这就使得高职院校有机会从中聘用更优者,原先的教师则面临解聘的危险。这也促使教师不断地学习新知识,积极培训提高,改进教学方法,达到长期被聘用的目的。

(四) 产学研一体化保障体系

加拿大高职教育的发展和企业合作密不可分,企业就是高职院校的支撑,向学校提供实训场地、设备仪器等,以温哥华岛大学汽修专业为例,大部分设备都是企业提供的。教师既可上讲堂又能下企业,既培养人才也出成果还能产出产品。

鼓励教师积极参与企业项目,教师有机会承担一线的产品研发任务,给予教师一定的额外报酬,激励教师不断提高技术技能水平。加拿大政府也对校企合作项目予以政策保障,制定了切实有效的法律制度来规范校企合作内容。例如,教师企业任职、学生带薪实训、就业准入制度等。

(五) 以教学效果为主的考评制度

加拿大高职教育对教师的教學能力考评制度,主要以教案、听课等手段,来判断教师的教学设计和课程设计是否按照教学大纲设计,教学手段是否得当,其次,最重要的是以学生的学习效果来考评教师教学水平。

二、加拿大高职师资队伍建设对四川水利职业技术学院师资队伍建设的启示

四川水利职业技术学院至2013年以来就制定了《“双师”素质教师培养管理及认定办法》，在“双师”素质教师资格认定的范围、认定的标准、认定的程序、教师培养途径及措施、考核办法等方面做出了诸多努力，教师结构相对稳定，“双师型”教师在总教师中占比过半，定期对专业教师进行技能培训，凸显“双师型”师资队伍引领示范作用，但同当下我国高等职业院校在“双师型”师资队伍建设发展中遇到的问题一致，其主要体现在两个方面，一方面，由于院校中的专职教师主要来源于高校应届毕业生，这部分教师直接从学校到学校，缺乏在企业实际工作的经历，实践能力不足，与行业企业的联系不够紧密，导致缺乏岗位技能，难以满足“双师型”教师的素质要求，另一方面，“双师型”师资队伍人才引进，培养、激励制度不完善，也是影响“双师型”师资队伍建设的的重要原因，这就需要我们吸取国内外先进“双师型”导向师资队伍建设的成功经验，根据社会发展的人才需求，以院校实际情况为基础，不断深化改革、完善“双师型”师资队伍建设方案，借鉴加拿大高职院校师资队伍建设的成功经验，结合我国高职院校职业教育发展现状，以四川水利职业技术学院为例，对我国高职院校“双师型”师资队伍建设总结出以下五个建设要点。

（一）突出“双师型”导向的教师准入考核改革

建立符合高职院校实际情况的高层次、高技能人才招聘机制。优化专业教师双师素质构成，加强新教师入职培训，结合院校实际情况，探索建立新教师企业实践锻炼机制，严格把关实践环节考核，决定新教师的去留。根据院校实际专业培养方向情况，广泛吸纳持有相关领域高级职业技能等级证书的，有几年以上企业工作经历的高层次、高技能人才。在教师遴选聘任、教师岗位设置、考核管理、学科发展等方面综合施策，健全企业高技能人才到职业院校任教制度，引进企业高技能人才、非物质文化遗产传承人、能工巧匠等到学校兼任任教。优化“双师型”师资队伍结构，专职教师、企业行业一线技术骨干教师，专兼职占比相平衡，保证“双师型”高职教师队伍质量。

（二）以“1+X”证书制度提高“双师型”教师素质

制定全员教师周期实践培训制度，对接“1+X”证书试点院校制度和职业教育教学改革需求，建立实践积分制度，促进教师不断更新知识体系和教学业务水平，接轨行业一线技术，岗位技能，缩短学校与社会的距离，争取培育一批具备职业技能等级证书培训能力的高素质教师。把行业职业标准、国家教学标准、“1+X”证书制度和相关标准等纳入教师培训的必修内容。发挥“双师型”教师在实施“1+X”证书试点制度中的示范引领作用，以证促教，不断提升教师岗位技能教学能力，促进“1+X”证书岗位技能与教育教学融合创新发展的新途径。以“1+X”证书制度技能发展需求，不断促进完善“双师型”师资队伍培养培训体系，推进“双师型”教师培养培训成果，服务和支撑院校培养培训、学校建设、科研教学、行业人才培养等方面。

（三）建立校企人员双向交流协作共同体

要以产教融合、校企合作等方式建立校企人员双向交流

协作共同体，制定校企人员双向流动相互兼职常态化的教学机制。完善教师定期到企业实践制度，在企业方设置教师企业实践流动站、技能提升工作室等，全面建成高职院校专业教师以多种形式参与企业实践或实训，以累计积分制进行考核评价机制，联合行业企业组建教师企业实践基地和企业兼职教师资源库。校企联合共建教师发展中心，在教师技能培训、课程资源开发、实践技能教学、技术成果转化等方面开展深度合作，推进教师立足行业一线，掌握一线岗位技能，深入学科研究，服务行业技术升级，不断提升高职院校高技能人才培养质量，为行业企业输送高质量人才，促进行业企业发展，实现校企合作共赢的目的。

（四）建立“双师型”导向的教师考核评价体系

要依据教师的师德师风、工匠精神、技能技术和教育教学教师岗位技能等方面作为职称评聘的主要内容，打破“唯文凭、唯论文、唯帽子、唯身份、唯奖项”的教师评定标准，以技能水平和专业教学能力为“双师型”教师素质考核评价为导向，建立符合院校实际情况、地区行业用人特点的，高职院校、行业企业、职教培训评价组织等多方参与的“双师型”教师考核评价体系。对专业教师进行分级或项目式的考核其教学实践能力，作为教师聘用期考核、晋升、绩效分配的重要参考依据，强化考评结果的激励作用。此外，要加强监督教师职业行为准则，引入学生、社会评价机制，建立教师个人信用记录，健全违反师德师风惩戒机制。

（五）建立完善的保障体系

在高职院校教育教学、科学实践、社会服务等相关过程中，要全面落实和依法保障教师的管理学生权、进修培训权、参与管理权、待遇报酬权等合法权益。全面提升教师信息化教学水平能力，加强教师教育教学、继续教育、岗位技能技术传承与创新等教学内容，为高职专业教师减负，适当减少专业教师事务性工作，利于专业教师更好的投身于专业教学研究。此外，院校产教融合、社会培训、校企合作、社会技术服务、校办企业等所得收入，可制定政策，按照一定比例作为绩效工资发放，教师科技成果转化获得的奖励收入不纳入绩效工资，不纳入单位工资总额基数。专业教师外出参加企业实践或实训学时（学分）应核准工作量，作为绩效工资分配的重要参考因素，鼓励专业教师到企业一线实践实训，提升教学技能，并对教师的待遇及合法权益进行保障。

参考文献

- [1]Thompson L.M.New Teacher Induction Program-Induction Elements Manual 2018[R].Min-istry of Education-Ontario, 2018.
- [2]刘少林.加拿大高校教师队伍管理制度管窥[J].比较教育研究, 1996(03): 25-29.
- [3]曾绍元.外国高校师资管理比较研究[M].海洋出版社, 1999.
- [4]侯建国.加拿大高等教育改革与发展[M].高等教育出版社, 2006.

基金项目：2019年四川水利学院科研项目（KY2020-42）