

高职院校“双师型”教师培养的问题与对策研究

高成辉, 张欣宇, 王飞, 孔祥通

曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜

摘要: “双师型”教师的培育现今成为高职院校师资培育的一项重要内容, 本文对高职院校“双师型”教师培育产生的问题分析, 提出高职院校“双师型”教师培育的对策研究, 为各级部门、高职院校培育“双师型”教师制定实际有效的措施提供借鉴。

关键词: 高职院校; 双师型; 教师; 培养

Research on the Issues and Countermeasures of "Double-Qualified" Teacher Training in Higher Vocational Colleges

Chenghui Gao, Xinyu Zhang, Fei Wang, Xiangtong Kong

Qufu Fareast Vocational and Technical College, Qufu, Shandong

Abstract: "Double-qualified" teacher training has now become a major content of teacher training in higher vocational colleges. This article analyzes the problems arising from the cultivation of "double-qualified" teachers in higher vocational colleges and proposes countermeasure research on the cultivation of "double-qualified" teachers in higher vocational colleges, providing reference for departments at all levels and higher vocational colleges to formulate practical and effective measures for the cultivation of "double-qualified" teachers.

Keywords: Higher vocational colleges; Double-qualified; Teachers; Training

二十世纪九十年代以来, 伴着高等教育革新的推进, 我国高职教育得到了迅猛发展。高职教育作为高等教育的关键构成部分, 担当着为社会培育技能型人才的重任。高职教育的人才培养特征决定了它对教师队伍建设有着独特的要求, 高职院校要有一定比率的教师不单单具有系统的专业学术知识, 而且还一定具备丰富的实践经验和熟练的操作技能, 即达到“双师型”教师标准。《教育部有关强化高职高专教育人才培养工作的意见》中指出, 夯实“双师型”教师的培育, 积极优化中青年教师的技术应用能力和实践能力, 使他们既具备扎实的基础理论知识和较高的教学水平, 又具有较强的专业实践水平和丰富的实际工作经验, 要弱化基础课教师

和专业课教师的界限, 一步步实现教师一专多能^[1]。

然而实际中, 高职院校多数是在过去的中专学校的基础上并购升格或独立升格的, 所以双师素质教师队伍的整体素质较低, 结构不合理, 这些问题阻碍了高等职业教育的良性发展。所以高等职业教育双师素质教师处于紧缺、疲乏状态, 实际不能匹配高等职业教育的发展, 一定要增强双师素质教师的培育。

1 “双师型”教师的内涵

具备教师资格和所教专业的实践经历、技术资格证书, 学术与实践齐重, 既能从事专业理论教学, 又能指导技能练习; 既是知识的传播者, 又是实践

技能的示范者的复合型教师。二零零二年,教育部办公厅颁发了《有关增强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》(教高厅(2002)5号),提出要“努力通过5年奋斗,打造一支师德高尚、教育观念新、革新意识强、具有较高教学水平和较强实践水平、专兼融汇的教师队伍”,高效恰当地规定了高职院校专兼结合的“双师型”师资队伍的内涵,对我国高职院校师资队伍建设指明了清晰的指导性意见。教育部高教司在高职高专教育教学工作合格学校评价体系中提出的“双师型”教师标准。该标准要求“双师型”教师应满足下列条件之一:有2年以上基层生产、建设、服务、管理第一线本专业基层工作经历,能指导本专业实践教学,具有中级(或以上)教师职称。既有讲师(或以上)教师职称,又有本专业实际工作的中级(或以上)的专业职称^[2]。

2 高职院校“双师型”教师培育出现的问题分析

2.1 培育渠道单一

笔者对曲阜远东职业技术学院老师开展问卷调查,其中十分之七的教师认为双师素质教师培育难度较大,对教师要求过高,培育途径较少,效果不理想;十分之九的教师只能参加省教育厅或教育部组织的双师培训班,十分之三的教师参加校本培训,另外十分之三的教师进行岗位实践,十分之一的教师参加产学研合作,四分之一的教师参与校企合作,另十分之一的教师参加科研和应用开发。可以看出,事实中双师素质教师培育重点是参加双师素质教师培训班,占十分之九以上,其他如校企合作、产学研结合和岗位实践机会很少,显示双师素质教师培育渠道的贫乏性与单一性。

人才的引进上,因为学校的编制问题,一些企业的技术人员不愿意来学校工作。在人才的培养上,很多学校由于师次欠缺,没有精力,也没有经费把老师送到企业里去进修。

2.2 知识创新不够

知识经济的到来,已使现代社会进入了一个信息密集的时期,一次性学习的知识和技能的老化周期越来越快(据统计,技术知识每年以十分之一的速度贬值),科技进步使人们一步步改变了学习观念和模式。职业教育特别是高职教育的教学内容、教学方法和手段、实验方法和设备,较之固有的“精英

教育”产生了一定的变化,这些直接冲击着教师原有的知识结构。一定比例的高职院校因为生存危机,资金紧缺,而无力担当教师知识更新的任务;教师知识老化,思想僵化,教学方法保守,教学质量也就较低。

2.3 人才引进方面的矛盾

尽管近几年,各级各类职业学校已经意识到高素质的教师队伍是办学水平优化的核心,也采取了一些措施,借助各种途径尽力补充师资力量,但还是根本跟不上职业教育的发展。从事职业教育的教师尤其是骨干教师,大都有一技之长。因为受市场经济大潮的冲击和利益的驱动,他们有的下海经商办企业,有的被企业高薪聘用,致使了教师队伍的不稳定。“双师型”教师在职业学校中的比率很低,据了解,二零零七年我国东部发达地区如山东省的“双师型”教师在职业学校中比例仅为十分之三多点;职业教育发展较好的山东省虽然经过了几年的努力,到二零零九年“双师型”教师占专任教师的比例也只达到五分之二,其他经济落后地区这一比例更低。

2.4 实践能力偏弱

许多的新教师都是刚毕业的本科生或研究生,从这所学校门到那所学校门,欠缺实践锻炼环节,有的虽然到实地实习锻炼了六个月左右,但操作还是生疏,技能还较差;另外,随着工业结构整改的加快,高新技术的广泛应用,特别是网络技术的普及,原有的一些“双师型”教师,因为未能及时地接受、消化和使用新的科技模式,或因年龄、知识架构等方面限囿,因而在动手能力方面显著地表现为由强变弱。

3 高职院校“双师型”教师培育的对策研究

3.1 增强认识,创造“双师型”教师队伍创设的良好氛围

教育主管部门要增强宣传力度,转变人们不重视高职教育的思想观念,把发展高职教育的有关政策切实落到实处。

要采取高效模式,促进政府有关部门和企事业单位关注高职教育发展,并予以关注和多方面支持,为“双师型”教师队伍的成长创造良好的外部环境,

为专业教师增强实践动手能力提供必要的保障条件。国家应出台有关政策,对“双师型”素质教师予以特殊支持,鼓励支持社会上各行各业的优秀人才到高职院校任教,充实高职院校的教师队伍。高职院校的管理层要认真领会国家教育管理部门的相关政策,充分认识到“双师型”教师队伍建设与高职教育不断发展的关系,充分认识到“双师型”教师队伍建设对高职院校生死存亡的主要作用,切实把“双师型”教师队伍建设放到关键位置,给予高度关注,从学校生存和提升的大局出发,大力传播建立“双师型”教师队伍的重要性和必要性,增强广大教师的认识,统一思想,全方位地关心、支持、爱护老师,积极为“双师型”老师创设良好的工作、学习,生活和发展氛围。为了建立有助于“双师型”教师队伍发展强大的引导机制,在招聘有实践经验的,双师型”素质的中高级技术人员时,人事上应给予政策扶持^[3]。

3.2 增强产学研结合是“双师型”教师队伍建设的主要途径

产学研结合是一种借助学校和行业、企业、研究机构不同的企业资源和教育环境,培育适合行业、企业需要的应用型技术人才为重要目的的高效教育模式。其重要特点是:借用学校与产业、科研等单位在人才培养方面彼此的优势,可以高效地把以课堂传授间接知识为主的教育环境与直接获取现实经验和能力为主要生产现场环境融合起来。产学研结合对于满足职业学校人才培养目标与规格要求、培育技术型人才具有特殊的优势。在课程设置方面,职业学校应按照企事业单位的人才培养规格标准开设课程,使学校与行业、产业的发展科学结合在一起。在教学过程中,要增强理论与实践的紧密融合,学校与企事业单位的密切联系实际上就是企事业单位为学校培育“双师型”教师提供实践的平台。我们要施展学校与企业的互补优势,达到学校与企业“你中有我、我中有你”的“双赢”,创建产学研结合的实习、实训基地,重点提高教师专业能力和实践教学能力。建立高职院校“教学—生产—研究—实训”人才培养模式,创设校企合作平台。

产学研相融合是高职院校培育合格的“双师”型教师的主要途径,也是做好培育应用型人才的基础工作之一。

3.3 大量聘用兼职教师,充实高职院校的双师型教师队伍

高职院校攻克兼职教师难聘难管的现象,主动吸取国外高职院校聘请教师总量 50%至 70%的有效经验,下决心借助制定优惠政策和发挥情感因素管理的功能,打造一支德能双馨、技术过硬的兼职教师队伍。在企事业、科研单位和其它院校聘用生产、建设、管理、服务等方面有过硬技术应用能力的人员,来校担任兼职教师或实训指导教师,借用他们将知识、技能与经验带入课堂,同时也降低了教学成本确保教学与现场的融合。学院管理者需要多多与兼职教师开展感情沟通和交流,搞清楚他们的教学情况和教学要求,及时处理相关问题,保证兼职教师在轻松愉悦的环境中做到“桃李满天下”的成就感^[4]。就像,曲阜远东职业技术学院近年来采取一系列措施从行业资源中聘请双师型专业人才为兼职教师,充实补充双师素质教师队伍,为了进一步发挥他们丰富实践技能的资源,学院采用传帮结对形式培育学院的青年骨干教师,效果凸显^[5]。

参考文献

- [1] 王旭善. 双师型教师队伍建设[M]. 北京: 中国建筑工业出版社, 2004.
- [2] 朱卫国, 王廷山. 教师队伍建设研究与实践[M]. 保定: 河北大学出版社, 2003.
- [3] 课题组. 面向 21 世纪职业教育师资队伍建设的对策研究[M]. 北京: 高等教育出版社, 2003.
- [4] 翟志华. 影响高职人才培养质量因素的研究[J]. 辽宁高职学报, 2018, (1). <https://doi.org/10.3969/j.issn.1009-7600.2018.01.004>.
- [5] 张定华, 乐虞莹. 基于校企合作的高职学生职业发展研究[J]. 宁波职业技术学院学报, 2014, (2): 28-30. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1671-2153.2014.02.008>.

Copyright © 2024 by author(s) and Global Science Publishing Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access