

高职教育“双师型”教师队伍建设的研究和实践

曾 婷

(湖南外国语职业学院, 湖南 长沙 410000)

摘要: 在新的历史时期, 高职教育“双师型”教师队伍建设工作一直以来是热议的中心, 也引起了国家的高度重视。研究表明, 高质量的职业教育师资力量有助于推动职业教育改革发展, 是落实立德树人根本任务的关键力量。然而, 相比国外, 我国高职教育“双师型”教师队伍建设起步较晚, 团队建设仍处于探索阶段, 经验还不成熟。对比, 本文就高职教育“双师型”教师应具备的能力、高职教育“双师型”教师队伍建设的重要意义以及可行性路径展开深入探究, 以期提高高职院校“双师型”教师培养质量, 推动高职教育高质量发展提供助力。

关键词: 高职教育; 双师型教师; 队伍建设

加强高职院校“双师型”教师队伍建设是高等职业教育改革和发展的内在要求, 也是提升人才培养质量和水平、适应社会经济发展需求的重要保障。为提高高职院校教学质量, 建设一支政治素质好、师德高尚、业务精湛、结构合理的高水平“双师型”教师队伍尤为重要。

一、高职教育“双师型”教师应具备的能力

现如今, 关于“双师型”教师的标准与内涵目前还没有达成共识, 不同学者与专家给出的结论不尽相同。在实际执行过程中, 教育主管部门、职业师范院校以及研究者分别提出了行政标准、院校标准以及学者标准。在笔者看来, 要想成为一名合格的“双师型”教师, 应具备以下几方面的能力:

(一) 开创性的组织教学能力

在新时代背景下, 教育、科技、人才“三位一体”对新时代人才培养标准提出了更高要求, 各学校培养目标也有了明确定位。怎样从学生的实际情况出发, 制定切实可行的教学计划, 并通过组织丰富多样、创新性强的课堂教学活动来提高学生的学习兴趣和能力, 应引起高职院校教师的重点关注, 这就要求教师应具备开创性的组织教学能力。具体而言, 一方面, 为了保证教学质量, 高职教师应制定严密细致的教学计划, 同时, 科学合理地安排教学内容。既要满足课程的宽度和深度, 也要照顾到学生的学习节奏和学习兴趣, 使其既能系统完整地掌握知识, 又能避免因压力过大而导致学习疲倦。另一方面, 教师对教材的熟知程度直接影响着教学质量和教学效果。在实际教学过程中, 教师应深入、系统地研究教材, 在准确、熟练把握教材整体内容的基础上尽量做到融会贯通。除此之外, 在现代社会, 各学科之间的交叉和融合越来越密切, 因此, “双师型”教师应具备良好的跨学科视野和思维, 通过研究本学科与其他学科之间存在的衔接与应用关系为学生组织丰富多彩的学习活动, 助力其综合素质与能力的全面提升。

(二) 熟练的实际操作能力

从传统教育教学模式的角度出发, 课堂中理论环节与实践环节存在相互脱离的问题。通常情况下, 理论课教师与实训、实验指导教师的备课过程相互独立, 二者的研究重点不同, 导致各自对学生能力的培养有所欠缺。然而, 理论与实践是不可分离的一个整体, 二者的结合对激发学生的学习热情、增强其解决实际问题的能力尤为重要。要想实现该目标, 作为一名合格的“双师型”教师, 除了教学能力, 还应具备扎实的职业技能, 能切实给学生提供实战经验和实用技能的指导。将理论紧密联系实际, 帮助学生深刻理解并扎实掌握知识。

(三) 开拓创新能力

传统课堂教学的核心为“教师”, 教师更多采用“满堂灌”的教学模式, 学生知识的主要来源为教材, 绩效考核范围也经常

以教师所讲授的内容为主。部分学生认为只要认真做笔记并将笔记背得滚瓜烂熟就一定能取得满意的成绩, 甚至还有部分学生平时不好好学习, 直至考试之前才突击背诵笔记或者复习资料等。类似的理念和方法严重制约着学生学习积极性、主动性和创造性的发挥, 可能还会限制他们的思维发展, 导致学生创造创新能力缺乏。这就要求“双师型”教师应具备良好的创造创新能力, 从各方面主动积极地吸纳和获取新知识, 继而为学生提供契合时代发展需求的知识与技能, 对学生展开高质量的教育和能力培养奠定良好的基础。

(四) 社会交往和组织协调能力

“双师型”教师应具备灵活将职业、行业知识以及实践能力融合于教育教学过程的能力。简言之, 教师需要在了解不同行业特点以及职业岗位需求的同时针对性调整教学内容, 优化人才培养目标并创新教学方法, 尤其应注重培养学生的综合能力和实践技能。一方面, 教师应具备市场调查能力, 及时关注市场动态, 了解行业发展趋势, 掌握职业需求变化, 以便为及时更新教学内容, 使之能符合社会需求做铺垫。另一方面, 教师还应关注职业及职业岗位群的需求, 及时调整培养目标, 为学生提供更多更好的就业机会。

二、高职教育“双师型”教师队伍建设的重要意义

第一、有助于培养理论知识与实践技能相结合的高素质人才。高职教育是培养对接社会需求的技能型专业人才的重要途径。“双师型”教师队伍拥有丰富的实际工作经验以及扎实的理论基础知识, 能更好地促进理论与实践的深度融合, 便于推行知行合一的教学模式, 引导学生掌握职业技能, 逐步形成解决实际问题的能力, 最终有利于培养出更多既懂理论又能动手且能满足社会需求的高素质技术技能人才。

第二、有助于深化校企合作, 打通人才培养与就业渠道。“双师型”教师通常具有完善的行业背景且掌握着丰富的企业资源, 作为高职院校与企业之间沟通和交流的桥梁, 他们在促进校企深入合作层面发挥着不可替代的关键作用。通过企业实习、顶岗实习、项目合作等模式, 学生将有更多机会置身于真实的工作环境中学习知识和锤炼技能, 同时, 企业也能通过这种方式全程参与到人才培养过程中, 为自身发展储备优秀人才。总之, 校企深度合作将有效打通人才培养与就业之间的渠道, 为提高学生就业率和就业质量创造有利机会。

第三、有助于适应职业教育发展趋势, 推进教师专业化发展。高职教育面向的是多样化的职业岗位与快速变化的技术领域, “双师型”教师的存在有助于适应这种发展趋势, 推动教育内容和方法不断改革与创新。通过培养“双师型”教师, 一方面, 有利于提升教学团队的整体专业水平, 另一方面, 有助于促进现有教师队伍向专业化、实践型方向转变, 继而为学生提供更优质、更前

沿的教育资源,拓宽学生视野,引导他们实现可持续发展。

三、高职教育“双师型”教师队伍建设的可行性路径

(一) 优化“双师型”教师职称认定

在建设“双师型”教师队伍的过程中,职称认定是不断激励师资队伍向前奋进的关键因素之一,也直接反映了教师队伍整体薪资水平。从职称标准出发,科研成果应是决定职称认定的首要因素,包括但不限于发表论文、专利的数量、参与课题研究的程度等。鉴于高职院校教师将更多精力与时间投入到了理论传授与实践指导层面,导致从事科研的精力与时间不足。这时候,高职院校势必应优化对“双师型”教师科研能力的要求,将科研能力的地位提升。当然,不同于本科院校,在职称认定的时候,高职院校应适当放宽对教师科研能力的要求,但这并不意味着完全取消高职院校教师的科研责任,而应强调从高职教育的本质属性出发,引导教师调整科研方向,重新定位科研重点,使科研成果不再是阻碍教师成长为“双师型”教师的重要因素,从而推进高职“双师型”教师科研工作的创新开展。

除此之外,高职院校还应建立“双师型”教师职称认定双轨制度。简言之,就是从高职教育的特殊性出发,除了传统的助教、讲师、副教授、教授等职称评定之外,形成一套“双师型”教师专属的职称认定系统。关键是融入精细化管理的思想,通过设立“实践型讲师”“理论型副教授”等职称,使得“双师型”教师的职称评定凸显个性化特征。由于初级职称、中级职称以及高级职称所对应的学历水平、知识结构以及实践教学能力标准、生产技术能力标准各不相同,这为传统教师向“双师型”教师转化提供了多重路径,不仅有助于教师自我定位,还能帮助他们实现高质量的分工协作。

(二) 推行“双师型”教师结对制度

新教师刚刚迈入学校或者最开始扮演“教师”的角色有时候会出现各种各样的问题,这时候,高职院校应充分发挥“老”教师的引导、榜样作用,通过建立健全“双师型”教师结对制度,促进新聘教师与“老”教师之间密切的沟通交流,继而为“双师型”教师团队建设助力。

首先,强调结对方式的多样化和民主化。传统的结对方式为“一配一”,虽然这种方式便于教师与教师之间进行针对性的指导,但是,该方式具有一定局限性,新教师只能得到一位“老”教师的指导,风格较为单一。而站在新教师长远发展的角度,他们更需要掌握多元化的教学风格和多种教学方法,由此出发,在不断摸索与实践,才能形成专属的风格。基于此,高职院校应引进“一配多”的结对方式,鼓励多名风格、特点各异的教师组成帮扶团队,便于教师与教师之间深入沟通交流并为新教师提供全方位的指导,在集体的熏陶与影响下,新教师的成长发展才更迅速。当然除了本校教师结对之外,高职还可以与外校紧密合作,实现跨校结对,以便为教师多样化成长提供更多可能。

其次,构建多样化的指导内容。当前,教师结对指导更多停留于技巧指导以及经验传授方面,这有可能会限制教师的多元化发展。除此之外,教师的专业发展还包括提高教学能力、生成教学情感、构建教学知识体系等方面。在“老”教师的带领下,新教师应塑造正确的价值观、人生观和世界观。为了提高指导效果,高职院校应鼓励教师创新指导方式,比如,组织新教师观摩“老”教师的课堂,促进教师之间教学方法和教学技巧的分享交流;安排新教师参与“老”教师的课题研究,帮助新教师学习并掌握有效的科研方法和思路;鼓励新教师跟随“老”教师参与实践活动,增强教师的实践能力,以达到更理想的教师结对效果。

(三) 畅通“双师型”教师培养途径

首先,企业参与培养。企业承担着强化教师实践技能的重要使命。通过顶岗实习、跟岗实习、参与研发等各种各样的形式,学校与企业应深化合作,基于产教融合,推动教师成功转化科研成果并为社会发展贡献力量。高职院校应分批选派教师前往企业一线接受锻炼,使他们置身于真实的企业环境中,全面了解企业的业务流程,认清行业发展形势,争取主动参与企业技术研发与创新,在不知不觉中提升个人的综合能力。与此同时,学校可邀请企业的优秀人才、工匠导师等参与学校教学目标与方案制定,由他们指导教师课堂教学、实训演练,相信能获得事半功倍的效果。除此之外,校企还应共建共享“双师型”教师培训基地,在此过程中,政府发挥着重要的牵头作用。政府应从诸多科技园、创业园当中选取一批具有较强研发实力的企业联合学校,共同建设“双师”研发基地中心,将培训重点放在增强教师的产品与技术研发能力上,继而为企业长远发展奠定人才与技术基础。

其次,丰富培训内容。一方面,开展协同创新能力培训。创新创造能力是“双师型”教师的关键能力组成之一,在培训培养过程中,学校应注重“双师型”教师团队与先进技术的衔接程度,尽可能地将更多先进的技术融入培训过程中,促进团队高效发展。比如,团队应定期开展关于某一主题的经验研讨或者交流会,鼓励教师积极参加各式各样的竞赛活动,通过不定期的外出培训学习与实践,为团队注入新鲜血液。另一方面,开展信息技术应用能力专项培训。随着互联网+时代的来临,“双师型”教师团队的培训重心应向着提高教师信息素养与信息技术应用能力方向偏移,助推课堂向着信息化教学方向转变,为学生带来新鲜感。比如,引进线上线下相结合的培训模式,通过网络平台为教师提供丰富的教学资源 and 教学案例,帮助教师掌握信息技术的应用技巧。同时,组织实体培训班,鼓励教师实践,切实提高信息技术应用能力;设立信息化教学竞赛、奖励机制等方式,激发教师积极参与信息化教学的积极性。

四、结语

总而言之,站在长远发展的角度,“双师型”教师队伍建设与高职教育的可持续发展有着紧密的内在联系,政府、学校、教师本身都应高度重视。根据本文得出的结论,要想建设一支符合要求的“双师型”教师队伍,转变观念为先导,把好源头是根本,强化培养是关键,建立健全机制是保障。在国家的大力倡导下,虽然当前高职教育“双师型”教师队伍建设已经取得一定成效,但是,仍任重而道远。希望有更多学者、专家加入这一课题的研究中来,切实为推动高职教育高质量发展提供新思路。

参考文献:

- [1] 丁正亚. 高职教育高质量发展背景下“双师型”教师队伍建设研究[J]. 教育与职业, 2022, 1024(24): 91-95.
- [2] 张凤英. 类型教育视域下高职院校“双师型”教师队伍建设现状与策略[J]. 现代职业教育, 2023(26): 113-116.
- [3] 丁天明. 新《职业教育法》背景下高职院校“双师型”教师队伍建设政策考量[J]. 教育与职业, 2022, 1023(23): 86-91.
- [4] 王欣蕾, 任程坤, 仲崇奕. 黑龙江高职教育“双师型”教师队伍建设体系研究[J]. 黑龙江生态工程职业学院学报, 2019, 32(3): 81-82, 110.

课题名称: 2022年湖南省职业教育教学改革研究项目: “基于‘楚怡’职教精神的湖南高职‘双师型’教师创新团队建设研究”(项目编号 ZJGB2022189) 项目主持人: 徐立纯