

校企合作模式下应用型高校设计专业“双师型”教师 培育路径

杜娟

(湖北恩施学院, 湖北恩施 44500;
韩国草堂大学, 韩国全罗南道务安郡 58530)

摘要: 随着高等教育的不断发展和改革, 应用型高校设计专业的“双师型”教师培育已成为提升教育质量和满足行业需求的重要途径。本文通过对当前设计专业“双师型”教师培育中存在的问题进行深入分析, 并提出了一系列切实可行的培育路径和措施, 旨在构建一个完善的“双师型”教师培养体系。

关键词: “双师型”; 教师培训; 培育; 校企合作

应用技术型本科高校“双师型”教师队伍建设是应用型本科高校持续发展的重要保证。在教师队伍的建设中存在的主要问题是教师的实践能力不足, 对教师的理论与实践能力进行整合是教师师资队伍建设的趋势, 高校教师需要认识到提升“双师型”教师能力的必要性和紧迫性, 从提升教学能力的角度做好自我发展, 与市场接轨、与企业融合, 在此基础上全方位培养学生的能力, 引导学生个人专业素养的建立, 培养真正满足社会需求的应用型人才。

一、设计专业“双师型”教师培育中存在的问题

(一) 教师专业发展支持不足

高校艺术设计专业教师缺乏完善艺术专业教师聘用制度、系统的培训和发展计划。对“双师型”教师资格、能力的认定标准以及“双师型”教师在师资中的设置比例方面要求不明确, 也缺乏在职教师继续教育培育路径, 使得教师在专业成长和职业发展缺乏明确的方向和支持。

(二) 教师创新力不足

目前, 高校设计类专业教师大多是直接从学校毕业进入教学岗位, 缺乏实际的行业经验, 这导致他们在教学中难以将理论与实践有效结合, 无法为学生提供充分的实践指导和案例分析, 造成理论与实践脱节。学校与企业之间的合作不够深入, 未搭建学生实习实训平台。企业更关注盈利而非教育合作, 导致学校难以为企业实际项目接触的机会, 缺乏实践机会, 教师难以持续更新专业知识和技能, 不利于教师创新能力和教学方法的创新。

(三) 培育体系不完善

1. 培训档案无系统化管理。高校针对“双师型”师资建设缺乏系统的、长期的规划, 学校和学院缺乏指导性制度支撑。没有标准化教师培训档案管理, 无法准确把握培训类别、培训课程名称、培训时间等众多信息, 在教师职称评审、认定时缺乏有力依据, 模糊处理, 影响双师型教师积极性。

2. 教师在申请双师型教师资格时, 还存在没接受过培训的情况, 教师在授课中通过阅读、学习、视频获得有效信息却不能解决实际操作问题, 长期与实际生产脱离真正的成为了“纸上谈兵”, 无法适用于应用型高校人才培养需求。

二、“双师型”教师培育路径的可行性

(一) 培育具体措施

1. 选拔企业挂职锻炼教师流程。(如图1)

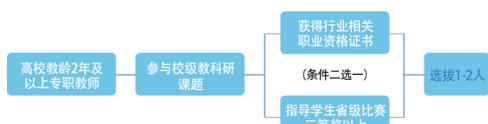


图1. 选拔企业挂职锻炼教师流程

2. 选派教师脱产到企业挂职锻炼至少半年, 有计划有目的开展专业技能培训及业务能力拓展, 通过一线的工作掌握行业前沿动态, 提升教师设计实践水平, 加深对企业业务流程的理解。同时将理论与实践能力整合投入到企业项目中, 既提升教师设计创新能力、实践创新能力、项目管理能力和沟通协作能力, 又可提高企业项目对艺术审美的需求。

3. “双师型”教师结合企业实际项目案例编写教材, 由于设计专业是应用型专业, 具有较强的区域性特点, 导致通用性教材教程少, 尤其针对性较强的实习课程和专业课程教材, “双师型”教师能根据学院及合作企业实际情况共同编写相应实用性、新型教材。

4. 采用导师制, 引入企业导师进校园指导学院专业教师提升教师实践教学能力, 针对还未参与企业挂职教师加强技能实训1-2月, 增加实践知识与企业先进技术, 实训结束后, 学院制定技能考核标准并计入绩效考核范畴。教师通过实训将实践案例充实到教学中避免理论课的空洞, 增强学生的学习兴趣与解决实际问题的能力。

5. 教师在企业挂职中承接横向课题或将项目引入课程体系, 让课堂教学与项目化教学相结合积极推进PBL、CBL、TBL多元化教学方法改革, 并申报各级各类教学研究项目, 以教育理论为指导, 探索新的具有普遍意义的教育教学规律及方法, 不断完善应用型高校“双师”型教师的教科研创新能力。

6. 制定“双师型”教师考核评价方案及适用于应用型高校设计专业的培养制度。培养教师撰写教师“双师”培养总结材料系部进行考核, 并建立管理档案。培养期满, 培养对象必须通过学院双师素质教师资格认定。

(二) 拟解决的关键问题

1. 教师缺乏相关从业经验。目前高校教师缺乏相关的从业经验, 导致教学过程中不能很好地对学生进行有效的实践指导。围绕“双师型”的教师培育目标, 在教师人才的选聘过程中, 既要遵循以往的学历标准及考核基础专业能力的要求, 又要把应聘者的从业经验纳入考核标准中, 提高教师从业经验的要求; 通过校企合作, 教师直接深入行业一线进行实践学习, 提高教师的实践能力, 吸取更多的设计理念, 从而更好地指导教学。

2. 校企合作缺乏深入性。利用校企合作, 教师利用寒暑假进入行业一线进行挂职锻炼, 真正做到走出课堂, 走进企业, 甚至走进工地现场, 全方位体会工作内容、设计流程、项目实施, 并且需要多向设计人员学习、交流, 提升自身的实践能力水平, 为培育“双师型”教师奠定基础, 深化校企合作。

3. 教师培训机制不完善。培训形式单一, 学习时间短, 其学

术性大于实践性。通过校企合作,一方面邀请企业专家进入校内与教师进行行业交流、组织培训活动,另一方面选派优秀的教师走出去,进入企业向设计师学习,参加有关设计专业的实践活动,设计交流论坛、设计展等;过程中教师制定系统性的学习任务和分阶段的学习任务,积极参加相关职业资格证书考试并取得相关职业证书。

4. 考核激励机制未健全。在设计专业教学考核制度中,大多是针对教师的理论教学成果进行考核,鲜少针对教师的实践教学进行考核。合理的考核机制对于“双师型”教师的培育建设有积极的推动作用,可以将企业实践成果、企业考核、教师职业资格纳入教师的考评范围,对教师的职业培训成果及培训学时进行考核,建立合理的“双师型”教师特点的薪酬管理制度,采取多劳多得,改善和提高待遇,吸引优秀人才。

综上所述,可以构建出从建设标准、建设路径、技能考核与有效激励四个方面构建闭环系统,围绕“双师型”教师能力的持续提升形成循环反馈闭环,以保证“双师型”教师建设质量的持续提升。(如图2)

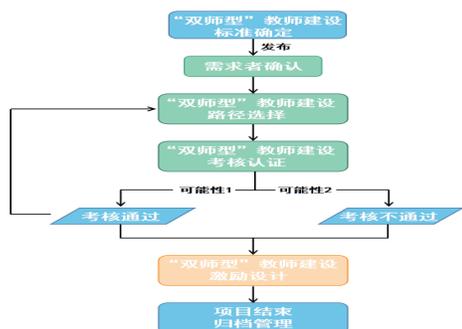


图2.“双师型”教师建设基本流程

(三) “双师型”教师培育的具体实施步骤

1. 培训申报与准备阶段:学校根据培训计划,组建项目团队,对接企业制定实施流程,搜集相关资料,为培训顺利开展进行前期准备。向企业、专家学者进行咨询,构建校企合作模式下“双师型”教师培育路径,制定培养计划,落实培养方案;

2. 培育实施阶段:两种方式完成,第一种方式是选派教师进入企业挂职1-3个月,完成培训内容并撰写总结材料;第二种方式是引入企业导师进校园指导学院专业教师实践教学1-3个月,增加实践知识与企业先进技术,实训结束后,学校可用横向课题、教改课题、培育精品课程和校企共建教材等作为制定技能考核的标准;

3. 学院与合作企业进行双师素质教师资格考核及认定;
4. 职业资格证书考试。

三、实施“双师型”教师培育的预期目标

(一) 落实“双师型”教师的培育计划

为了使设计专业“双师型”教师的培育得到有效强化,加强校企之间的合作交流,制定培育计划并建立相关举措保障方案全面的实施。明确培养目标,全面提升培养对象的专业素养,在项目实施期内使专职教师中“双师型”教师达到70%以上。确定培养对象,根据实际情况,确定环境设计专业、建筑设计专业、视觉传达设计专业教师为“双师型”教师培养对象。成立“双师型”教师培育工作领导小组,多角度提供保障措施。

(二) 提升教师企业挂职的实效性

通过对现有教师队伍技能情况的综合分析,找出不足和缺陷,合理进行挂职规划,不断明确目的和要求。加强监督和引导,强化过程管理。学校制定行之有效的教师挂职锻炼实施办法和跟踪

调查机制,定期或不定期地到企业进行走访,全过程跟踪挂职情况,及时发现存在的问题,提供全面的支持和服务,防范“走过场”和企业管理不到位等失控现象的发生。同时通过制定科学、有效、易行、具体的考核标准,来规范挂职工作,建立教师定期到企业挂职锻炼的有效激励机制,将挂职锻炼作为教师职称评审、职务晋升、先进评比、专业带头人选拔等重要参考条件,从而引导专业教师积极投身到挂职锻炼队伍中来。

(三) 加大教师培训力度,强化专家引领,推进“双师型”教师队伍建设

学校可实施每年度两次为教师组织开展培训活动,邀请企业专家及导师进校授课及举办研讨会、交流会等,通过与本行业的专家接触学习,提高教师自身的专业水平,并将所学的知识运用到教学活动中加以实践,从而加深对该内容学习的理解。既巩固了自身学到的知识,又能使学生学到更加先进和实用的实践技能知识。

(四) 拉通校企岗位绩效管理,完善教师考核评价机制

公正合理的考核评价机制,对于促进教师的积极性有重要作用,并且具有一定的约束力,对于“双师型”教师的培育建设有积极的推进作用。丰富现有的考核评价方式,将院校与企业的岗位绩效合理的融合拉通,改进以高校考核的为主的单一性,将企业考核评价纳入到学院绩效考核评价体系中,以此确保考核评价机制的全面性和客观性。

(五) 健全高校双师型教师培养制度

高校应根据专业的特点和行业需求,制定具体的“双师型”教师资格标准,明确教师应具备的理论水平和实践技能。通过企业挂职、行业认证、工作坊等培养形式满足职业发展要求,建立适用于各应用型高校“双师型”教师的培养制度。

四、结语

“双师型”教师的培养是应用型高校设计专业人才培养中至关重要的一环。通过校企合作模式,教师不仅能够获得更多行业实践经验,更有机会将行业前沿的设计理念、流程及技能带入课堂,强化理论与实践的结合。这不仅提高了教师的教学质量,也大大促进了学生的专业能力和就业竞争力。

在培育过程中,应用型高校应充分利用企业资源,通过建立完善的教师挂职锻炼机制、企业项目参与平台以及职业资格认证等多渠道、多维度的培养模式,持续优化“双师型”教师队伍的建设。同时,健全有效的考核机制与激励制度,保障教师实践能力的不断提升,确保“双师型”教师队伍的可持续发展。

通过科学的规划与有效的执行,校企合作模式下的“双师型”教师培育路径将不仅助力于高校教学改革的深入推进,还将推动整个设计专业教学的创新发展,为社会培养出更多具有实践能力和创新精神的应用型设计人才。

参考文献:

- [1] 郭萌,王怡.应用型高校“双师型”教师队伍建设现状检视与提升策略研究[J].未来与发展,2023,47(11):93-97.
- [2] 王诗晗.校企“互聘共育”双师型教师队伍建设的思考[J].辽宁高职学报,2023,25(4):83-87.
- [3] 董芳敏,蔡萌.应用型高校“双师型”教师队伍建设研究[J].科教导刊,2023(31):93-95.

基金项目:教育部高校学生司第二期供需对接就业育人项目《校企合作模式下应用型高校设计专业“双师型”教师培育路径》;(项目编号:20230107717)

作者简介:杜娟(1986--),女,湖北恩施人,硕士研究生,湖北恩施学院副教授,主要研究民间美术和环境设计方向。