

# 发挥名师工作室引领作用， 强化高职“双师型”教师队伍建设

范新蕾

(山东医学高等专科学校, 山东 临沂 276000)

**摘要:** 名师工作室是在教育改革背景下产生的全新教育模式, 近几年, 该模式在我国教育界掀起一股名师工作室建设的热潮, 有效推动了我国教师队伍的建设和优化, 促进了我国教育教学的进一步发展。高职教育作为我国职业教育的重要组成部分, 在高职教师队伍建设中融入名师工作室理念, 能够进一步推进“双师型”教师队伍建设进程, 推动高职教育改革。本文分析了当前高职教师队伍建设中存在的问题, 并针对名师工作室引领下高职院校“双师型”教师队伍建设路径提出相应的建议, 希望能够加快高职院校“双师型”教师队伍建设, 促进教师队伍的水平提升。

**关键词:** 名师工作室; 高职; 双师型; 教师队伍

职业学校是为社会培育应用型人才的场地, 对于高职院校的教师来说, 其不仅要传授学生理论知识, 还要将学生的职业能力培养重视起来, 对学生进行综合素质的培育。这就对高职教师的业务能力提出了更高的要求, 不仅要保证知识教学的质量, 还要不提升自身的专业能力。因为只有教师自身的业务水平更高, 才能对学生进行更好的引导和教育。近年来, 建设“双师型”教师队伍在职业教育中掀起热潮, 对高职教师队伍的整体水平提升具有重要的应用意义。然而在双师队伍的建设过程中, 仍然存在着很多的问题亟待解决。高职教师应该在建设双师型教师队伍中充分发挥名师工作室的引领作用, 进一步促进师资水平提升, 加快推进队伍建设进程。

## 一、当前高职医学专业教师队伍建设中存在的问题

### (一) 教师队伍结构中缺乏“双师型”教师资源

当前高职院校医学专业的教师队伍的结构不是很合理, 主要以专职教师为主, 兼职教师较少且流动性较大, 教师间的能力水平差距较大, 缺乏“双师型”的优秀教师资源。这主要是由于高职院校对于“双师型”教师团队构建的重视程度不足, 在进行教师资源招揽时, 过于重视理论课程的教师资源的聘用, 而忽视了教师的临床专业实践经验和能力的考察。教师的实践经验不足, 对学生的专业实践水平的提升也造成了严重的影响。

### (二) 专职教师职业能力不足, 兼职教师教学经验较差

目前的高职院校医学专业的教师队伍中, 专职教师大多是毕业后便直接参与了教学工作, 自身的专业实践经验较少, 专业知识基本上都是从教材中来, 职业能力不足, 对学生的实践能力提升产生一定的阻碍; 此外, 高职院校医学专业的兼职教师多是从各医疗单位中引入, 很多兼职教师并不具备教师的任职资格, 虽然其临床经验较为丰富, 但是教学经验不足使其临床经验也难以

准确有效地传输给学生, 导致教学效果不佳。

### (三) 校企合作模式不够健全, 难以达成共赢

校企合作是当代职业教育展开人才培养的基础, 由学校根据企业的人才需求针对性培养应用人才, 企业则为学校提供专业的实习场地及实训教师资源。但是根据目前高职院校医学专业的校企合作的情况来看, 双方合作的模式还不够深入和健全。由于近年来医学专业的学生越来越多, 合作医院的实习资源愈发稀少, 这导致医院对人才的诉求越来越低, 其在校企合作中的话语权也越来越大, 学校在与企业的合作中过于被动, 难以实现共赢; 此外, 很多医院为院校实习师生提供的实习岗位多以“打杂”工作为主, 无论是实习培训的教师还是参与实习实践的学生都很难在实践中真正提升专业水平。

### (四) 教师考核激励机制不完善, 缺乏向上动力

在目前高职医学专业“双师型”教师团队的打造过程中, 高职院校对师资的考核激励机制还不够完善, 导致教师缺乏提升自身能力水平的动力, 对“双师型”教师队伍建设造成极大阻力。当前的考核机制对高职教师的考核主要以知识教学方面的考核为主, 考核标准设立的不够全面, 难以全方位培养优秀的教师人才; 而对其的激励机制也不够合理, 很多优秀教师难以得到合适的奖励, 久之便会导致教师的积极性变差, 缺乏上进动力。优秀教师起不到带头作用, 可能导致教师团队的整体水平发生下滑。

## 二、名师工作室引领下高职医学专业“双师型”教师队伍建设路径

### (一) 以名师工作室为基础, 调整队伍结构, 吸纳“双师”资源

名师工作室是近年来新兴的一种教育模式, 其以名师带头, 通过先进的教育理念指导, 致力于打造高层次的师资队伍。在高职“双师型”教师队伍建设中应用名师工作室, 能够有效拓展教师团队, 吸纳优秀教师加入队伍建设, 推进双师型教师队伍建设进程。

在高职医学专业的“双师型”教师队伍的构建过程中, 应该以名师工作室为基础, 坚持名师的引领, 通过名师的影响广泛吸纳优秀的青年教师, 进而调整工作室教师团队的结构, 增加“双师”资源的占比。

在吸纳人才的过程中, 名师工作室应该增强对教师的准入标准, 对加入名师工作室的教师资源进行全方位的考察。首先, 高职教师首先要做到的就是教书育人, 所以, 名师工作是在收纳人

才时，必须对师资的教学水平进行严格要求和考察，保证教师能够将自身的知识及经验准确有效地传授给学生。工作室管理人员可以在聘用教师时设立一个虚拟课堂，让应聘教师针对一节课进行虚拟教学，使教师在上岗前经过严格的业务能力审查，保证入职教师具备优秀的教学能力。

此外，“双师型”教师的标准对其临床的实践能力也提出了较高要求，名师工作室应该在收纳人才时，除了要对师资的教学能力进行高要求外，还要对其临床实习生涯以及临床实践能力进行充分考察。工作室管理人员可以对教师的实习评价进行充分的考察，了解教师资源的实习经历，掌握其真正的能力水平，确保入职教师达到“双师”标准。在名师工作室的引领下，为了吸收更多的优秀人才，高职院校可以适当开放师资标准，在师资符合“双师”能力要求的基础上，增加兼职教师在队伍结构中的比例，扩大人才的招揽范围。

#### （二）以工作室为单位，加强师资培训，打造“双师”队伍

针对目前高职教师团队的能力水平差异问题，高职院校应该以名师工作室为单位，针对其教师团队进一步加强师资培训，致力于打造一支优秀的“双师”队伍。高职院校应该重视名师工作室的构建，加强名师工作室中教师的师资培训，培养优秀的“双师”师资团队，以充分发挥其引领作用，促进高职教师整体水平的提升。针对高职医学专业名师工作室中的专职教师，学校针对其临床职业能力方面以及教学业务能力方面的培训。比如可以设立现代化在线课程教学培训、临床医学专业人才培养模式培训、混合式教学模式在医学专业的创新实践培训等，让教师接触最新的教育理念，了解现代化的教学模式，为学生提供更好的学习环境。

此外，还可以鼓励专职教师积极参与医院的顶岗实习，增强教师的临床实践经验，实现专职教师的教学、实践双发展，尽力培养“双师型”教师。针对工作室中的兼职教师，由于很多兼职教师都是临床一线的工作人员，所以大多数的兼职教师临床经验充足，但是教学经验不够，导致难以将其专业的实践经验准确地传输给学生。对此，学校对于工作室中兼职教师的培训，应该以教学方面为主，重点培养其教学能力，使其了解教学工作中的各项教学手段，理解现代化的教学理念，以将自身经验更好地传授给学生。学校可以针对其设立一些教育教学方面的基础培训，以及一些现代化教学理念和手段的培训，在其入职前使其旁听优秀教师的课堂教学，建设虚拟课堂增加其授课经验，提升其教学水平，对其进行教师资格培育，保证其达到高职院校的教师资格准入标准，达到“双师型”教师的标准。

#### （三）通过名师工作室平台，深化校企合作，实现互惠共赢

在目前高职院校医学专业与一些医疗单位的合作中，可以看出医院所占的话语权明显较大，这并不利于校企间的合作和共赢。高职院校应该充分发挥名师工作室的作用，通过名师工作室平台进一步深化与医疗单位的合作，促进人才“共育”。除了针对学生深化合作，为学生提供实习平台以外，深化校企合作还可以为

教师提供实习平台，增强教师的临床经验，以便教师更好地展开教学。学校可以邀请合作单位的优秀一线医疗工作者加入名师工作室，通过该平台进一步促进学校与医院的深度合作，加强两者间的沟通交流，促进人才共育。

高职院校应该与合作单位明确“双师”教师培养体系，以名师工作室平台为基础，针对培训兼职教师、教师挂职锻炼等制定具体的协议与计划，建立兼职教师管理评估方法以及校企协同培养教师的机制；同时，学校应该积极引进优秀的一线医疗工作者加入双师团队的构建当中，扩充兼职教师队伍，使其加入到学校医学专业课程的实践教学当中，通过名师工作室平台，促进专职教师与兼职教师的相互沟通和学习；此外，医疗单位应该对挂职进行实习锻炼的教师予以明确的临床指导，根据其教育实践的需要，使其真正参与到临床一线的工作当中，吸取实践经验，一边其能够更好地解决教学中遇到的实际问题。

#### （四）以名师工作室引领，健全“双师”考核激励机制

目前高职院校医学专业的名师工作室的考核激励机制还不够健全，对教师的考核不够全面，且激励机制不健全，优秀教师难以得到相应的奖励，导致教师难以有动力去进一步提升自身的业务能力。高职院校教师应该以名师工作室为单位，针对名师工作室的教师团队健全“双师”考核激励机制，对工作室的教师定期进行全面的考核，并针对考核结果予以相应的激励，激发教师团队内部的良性竞争，促进教师水平的整体提升，加快构建“双师型”教师队伍。学校可以针对名师工作室中的教师结构，设立不同的考核标准，针对专职理论教学的教师主要针对其教学效果及教学能力进行考核，对其临床实践能力的考核可以适当降低标准；针对实践教学的教师则适当提升对教师实践能力的考核。此外，学校要根据考核结果适当给予优秀教师以奖金、津贴、晋升机会等奖励对其进行激励，促进教师团队内部的良性竞争。

### 三、结语

综上所述，“双师型”教师培养是当前中（高）职学校发展过程中一个需要重点考虑的问题，在名师工作室的引领下，可以更好地促进双师型教师成长，进而为中（高）职学校培养更多的双师型教师。高职院校在进行“双师型”教师队伍的构建中，要充分发挥名师工作室的引领作用，加快优秀师资队伍的建设进程，提升高职师资队伍的整体水平，以提升高职院校的教学质量，促进应用人才的培养和产出。

#### 参考文献：

- [1] 潘秋萍, 耿敏, 赵明丽. 新时代职业教育“双师型”教师队伍培育体系研究[J]. 郑州铁路职业技术学院学报, 2020, 32(03): 49-51.
- [2] 张震. 高职名师工作室学习共同体发展现状及策略探析[J]. 湖北农机化, 2020(02): 115.

本文系 2019 年山东省职业教育教学改革课题研究项目；课题名称：以名师工作室为引领的临床医学专业教学团队建设（课题编号：2019334）的阶段性成果。