

高职院校“三师型”教师队伍建设存在的问题与对策研究

高红柳 宋贵君 赵毓锋 胡 焯

(吉林城市职业技术学院, 吉林 长春 130000)

摘要: 人才是科技与经济决定的决定性因素, 高职院校教师队伍建设是人才培养的关键, 是职业教育事业发展的关键基石。课题从高职院校“三师型”教师队伍建设的现状、存在的问题等多维度进行分析, 剖析出当前高职院校“三师型”教师队伍建设中存在的问题, 突出表现在重视程度不足, 政策与经济支持不够, “三师型”教师资源紧缺等。课题根据问题提出了建设性的对策, 希望能为高职院校教师队伍建设提供参考与借鉴, 为科技进步与经济发展提供人才培养保障。

关键词: 高职院校; 三师型; 教师队伍建设

科技经济飞速发展的信息化时代, 高职教育逐渐从规模型向内涵型转变, 对专业技术人才培养提出更高要求, 教师是提高人才培养目标的关键性力量。“三师型”教师模式为高校教师队伍建设提供了新思路。

“三师型”教师指的是同时具有高校教师资格证、工程技术人员职业资格证书及相关专业职业指导教师资格证的教师, 具有“三证一体”的特征。

新形势下, 高职学生不仅需要掌握理论知识与专业技能, 还需具备职业发展规划能力, 高职院校需要加强内涵建设、师资队伍队伍建设, 为经济与科技的发展提供必要人才支撑。

一、高职院校“三师型”教师的内涵

(一) “三师型”教师的内涵

具备业务能力、实践能力、就业指导能力的综合性执教人才, 被称为“三师型”教师。该类型教师, 在教学活动中, 不仅向学生传递理论知识, 同时能够通过自身实践经验, 培养学生实践能力, 使学生在学习中树立正确就业发展观。

在高职院校构建“三师型”教师队伍, 可以提升学生综合素质, 有利于教育工作顺利开展。

高职院校“三师型”教师应从能力和证书两个方面去提升与评定, 证书方面应具备高校教师资格证、职业技能证书、职业规划与管理等方面的证书, 即职业教师1+X证书模式。

能力方面为, 具备向学生传授理论知识的能力、具备专业实践示范与传授职业技能的能力, 并且具备指导学生进行职业规划的育人管理能力。

(二) “三师型”教师队伍建设的必要性

“三师型”教师队伍建设理念是为了适应现代化社会发展而诞生。在教育教学实践活动中, “三师型”教师能够帮助学生更好的学习理论知识, 掌握职业技能, 也能够科学高效的管理学生, 为学生就业发展给予指导和帮助。

对于高职院校的发展而言, 不仅解决高职教学问题, 同时能够提升整体教学质量, 可以促进教育事业更好的发展。本课题, 借鉴德国双元制、澳大利亚能力本位论等成功职业教育理论, 并与中国职业教育实际情况相结合, 探究了“三师型”教师队伍建设

的相关问题, 形成了相关研究理论, 能够促进高职院校师资队伍队伍建设, 为相关研究提供理论参考与指导。

二、高职院校“三师型”教师队伍建设中存在的问题

(一) 重视程度不足, 政策与经济支持不够

深入高职院校调研得知, 在“三师型”教师主要能力培养方面各院校的重视程度不足, 具体重视程度, 如图1所示。就目前而言, 职业院校以培养教师理论知识和实践能力为主, 并未真正将“三师型”教师培养计划予以落实。

近年来, 随着高等教育的普及化, 很多高职院校重视规模化建设, 校园面积增加, 学生数量增长。很多学校为了满足其发展需求, 引入大量的师资, 造成年轻教师数量较多的情况发生, 教师年龄结构、职称结构及专业机构不够合理。缺乏培养法律保护、经济支持和评价机制等, 培养力度明显不够。

研究表明, 国家、社会、学校等培养主体, 依然难以摆脱传统教育理念影响, 对“三师型”教师队伍建设重视程度不足, 在经济和相关政策方面的支持力度不够, 说明各界对“三师型”师资队伍建设的认识不够, 意识不到其对院校发展和学生发展的重要意义。

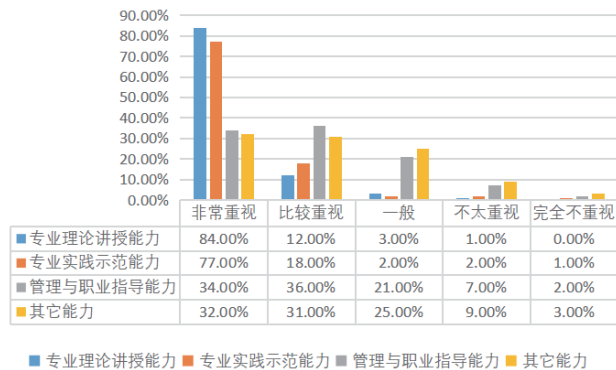


图1 高职院校教师关键能力重视情况分布图

(二) “三师型”教师资源紧缺

研究表明, 高职院校存在“三师型”教师资源紧缺的现象, 多数教师具备高校教师资格证, 具备较强的理论知识, 但缺乏专业实践技能, 能够满足基本教学要求, 解决高职院校规模扩大, 教师资源短缺的困雪现象。

当前存在教师企业实践经验匮乏, 实践操作能力不足的现象, 一些教师尽管曾经到企业提升过实践技能, 但是存在着为了满足日常教学任务, 企业实践的效果不明显的问题。

具备专业职业技能的技师、工程师很多学历不高, 不能达到高职院校教师招聘对学历的要求, 难以发展成为高职院校教师, 高校毕业生又缺乏专业职业技能, 同时缺乏对企业的了解, 很难

满足高职院校“三师型”教师的标准。综合分析，短时间内存在教师资源紧缺的现象。

（三）管理制度不够健全

1. 培养制度不够健全。

缺少内培外引的相关管理制度，高职院校需要积极与企业合作，将优秀的职业职工、专业人才引入到高职教育中，承担一部分的教育教学任务，高职院校教师也可以与企业中的专业技术人员一同学习、探究，将专业的理论知识与实践活动相互融合，增强高职院校的专业教育水平。

2. 晋升与薪资奖励制度不够健全

高职院校应形成良好的相关晋升制度，鼓励教师发展成为“三师型”教师，同时完善相关薪资奖励制度，提高教师待遇，激励教师不断提高教育教学管理综合育人能力。

三、高职院校“三师型”教师队伍建设的发展对策

教育的发展是国家、社会、学校共同努力的结果，“三师型”高职师资队伍的建设需要得到三方支持，才能获得快速发展。三者需要完善相关培养政策，加大经济投入，加强校企合作培养师资，搭建师资培养桥梁等等，为高职人才培养奠定基石，为国家经济与科技发展注入人才保障。

（一）强化认识，加强政策与经济支持

师资队伍的建设是提升教学质量的基础，也是我国职业教育改革与发展的前提。国家、政府等相关管理部门应出台相关政策，加大经济投入，为高职院校“三师型”师资队伍的建设提供必要的经济支持和政策支持。

社会企业与高职院校的合作，为提升职业教育内容与行业需求的一致性提供保证，相关企业应积极配合校企合作，推动高职院校“三师型”教师队伍建设。

院校应承担起为行业发展提供专业技术型人才支持的重任，积极主动探索如何快速建设“三师型”教师队伍的方法，更好的解决当前所存在的问题。

（二）深化合作，搭建教师队伍建设桥梁

高职院校需要关注教学过程中的实践性特征，创设良好的办学环境，深化“校中厂，厂中校”的教学指导模式，加强与企业之间的合作。

德国的“双元制”、加拿大能力本位职业教育的成功经验，对于我国高职院校发展而言具有借鉴意义，其本土化发展研究要求学校与企业之间保持密切联系，教师掌握生产一线的先进技术，增强职业指导能力。

校企合作，创设教师与企业员工的沟通交流平台，搭建企业与学校之间的共同培养师资的桥梁。

（三）完善相关管理制度

建设“三师型”教师队伍的过程中，应重视评价激励制度的建设，结合学校实际发展情况，并根据学校教师教学现状，制定针对性的评价机制，以此推动“三师型”教师队伍建设。评价激励机制建设的过程中，以此教学能力、工作业绩为主，将教师职称、考核、培训等内容融入到激励机制中，以此促进教师全面发展。通过采取多种评价激励制度，提高教师教学质量。

四、结语

经济与科技发展的关键是人才，教师是人才培养计划的实施主体。师资力量是关系到职业教育能否健康、快速发展的决定性因素。以培养教师综合能力为目的、以促进学生发展为中心的“三师型”教师队伍的建设，对于职业教育的发展具有积极意义。国家、社会、政府应尽早完善先关法律，出台相关政策，加强经济投入，高职院校需要提升重视程度，结合社会需求、学校师资现状，制定相关招聘、培养、晋升和管理等相关制度，将优秀的企业人才融入到师资队伍中，鼓励教师参与企业实践，校企合作多元主体共同培养教师，促进教师全面发展。教师执教能力的发展，可以助力高精尖职业技能人才培养，进而促进国家科技进步与经济发展。

参考文献：

- [1] 刘志刚. 论新时代大学教师角色定位和三师型教师的塑造[J]. 教育现代, 2019, 6(55): 124-127.
- [2] 王政芳. 高职院校思政课教师“三师”型队伍建设探析——以黄冈职业技术学院为例[J]. 商丘职业技术学院学报, 2018, 17(06): 63-67.
- [3] 蒋淑玲. 高职院校“双师型”教师队伍建设思考——基于校企共同体视角[J]. 科教导刊(下旬), 2019(06): 60-61.
- [4] 曹莉, 索凤秀. 高职院校思想政治课青年教师职业能力培养途径浅析——以天津市高职院校青年思想政治课教师职业成长为例[J]. 天津职业院校联合学报, 2019, 21(06): 45-49.
- [5] 孙翠香, 吴炳岳, 张元. 职业院校“双师型”教师队伍建设的问题及策略——基于天津市41所中、高职院校的调查[J]. 教育理论与实践, 2012, 32(33): 23-25.
- [6] 赵永胜. 高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J]. 职业技术教育, 2019, 40(32): 48-54.
- [7] 王金新. “双师型”教师队伍建设是提高职业教育教学质量的关键[J]. 中国发明与专利, 2019, 16(S1): 37-39.
- [8] 舒底清. 高职院校“双师型”教师队伍建设存在的问题及对策研究——以湖南省为例[J]. 中国成人教育, 2010(02): 111-113.
- [9] 刘雷. 新时代高职院校“双师型”教师队伍建设困境与出路[J]. 教育与职业, 2019(23): 74-77.
- [10] 王翠敏, 王晓欣, 刘薇. 高职院校“三师型”教师队伍建设途径分析[J]. 统计与管理, 2015(05): 151-152.
- [11] 李岸. “三师型”师资培养要解决的关键问题及其意义[J]. 经济研究导刊, 2018(04): 128-129.

课题项目：本文是吉林省高等教育学会课题的研究成果，课题名称为高职院校“三师型”教师队伍建设研究，课题批准号JGJX2018B15。