

标准引领、途径创新、成果导向， 打造新时代高水平双师队伍

——威海职业学院“双师型”教师队伍建设创新与实践

林 媛

(威海职业学院, 山东威海 264210)

摘要: 终身学习时代的到来、产业的转型升级、信息技术的推动,带来了教与学方式的变革和人才需求的变化。高职教育学习范式及其价值取向不断经历转变与革新,机遇、挑战、问题、举措等迎面扑来。在这场教育理论和教学实践大变革中,教师是关键。职业院校要培养既能理论讲授又能动手实践的“双师型”教师队伍,威海职业学院提出双师型教师要“以老师的真本事教给学生真本领”,在教师专业发展长效机制建设、师德师风建设、理论与实践教学能力提升方面做了较为深入的研究与实践,并收到预期成效。

关键词: 高职院校;“双师型”教师;教学能力提升;探索与实践

职业教育作为培养复合型技术技能人才的类型教育,需要一支既有较高理论教学水平又有实践教学能力的高素质“双师型”教师队伍。

威海职业学院投入大量资金,开发多元渠道,优化“双师型”教师培养模式,以师德师风建设为引领,提出双师型教师要“以老师的真本事教给学生真本领”,着力打造“既能上一堂好课,又能做一手好工,还能搞技术研发”的德技兼备、育训皆能的双师型“四有”教师队伍。

一、健全标准体系,科学规划引导,双师结构合理

完善师资队伍建设的系列标准,建立标准引领下的“双师型”教师专业发展机制。建立“分层次、分类别”双师型教师、教学名师、专业带头人、骨干教师、专兼职教师聘用或认定标准,形成“金字塔”型教师梯队。

建立“专业范、技术控”教师准入标准,提高双师型教师准入门槛。

建立“五维度、五层级”(师德师风、理论教学、实践教学、科技研发、社会服务)教师能力标准,构建“教学新秀、教学能手、教学英才、教学名师、教学名家”五层成长发展标准体系,实现教师专业发展目标明确、标准可依、规范可循。

建立“促成长、善引导”新教师达标测试标准和教师岗位通关测评标准,激励教师专业成长,着力构筑人尽其才、乐业善教的师资队伍成长生态。

二、创新培养途径,完善培训体系,教师理实融通

学校成立教师发展中心,建立全生涯教师培养培训机制,将

师德师风建设贯穿于教师发展全过程。对新教师开展“师德规范谈话”“半年跟班助教”和“任教资格准入”三项制度,建立新入职教师教学成长反馈信息库,全面跟踪教学情况。

将企业全面质量管理理念引入教师成长管理,构建“计划—执行—考核—处理”(PDCA)四循环培养模型并付诸实践,螺旋式提升教学基本功。

创建动态开放培训项目库,运用“互联网+”信息技术手段,建设大量培训课程资源,创新教师培训方式方法,建立培训学分银行,实现按需精准培训,提高教师理论教学能力。

秉持“学校的一切资源都是教学资源”原则,开展“双岗双责、全员参与”实践导向教师培养模式改革,带领学生在“真设备操作、真项目开发”中提升理实融通技能与教练素质,提升教师技术服务和科技研发能力。

以山东省旅游人才(全域旅游)培训基地、全省高校思政课教师社会实践研修基地等平台为抓手,全面提升教师社会服务能力。

以中长期境外访学、海外授课、双语教材开发为抓手,提升教师国际交流能力。

(一)创新“蛙式两栖”双师培养途径

依托早尝咖啡厅、威海天诺数控机械有限公司、威之膳品、威之商韵超市等校内生产性实习工厂和小微企业丰富的实训项目和项目,开发和引进教师职业实践能力提高载体。

在生产性实训过程中,专任教师与工厂师傅共同研发并制作了数控机床、包装机械、台式钻床等各类高中低端产品,在课岗融合教学模式下,共同开展企业经营实战活动等,将教师专业技能与学校实际工程需求进行匹配,形成全员承担、全员参与工程任务的工作局面,教师“双师”能力得到大幅提升。

(二)实施“卓越导师培养计划”

以“会做项目,能当师傅”为标准,启动学校“教练型”名师培养工程——卓越导师计划。出台《威海职业学院卓越导师聘任办法》,遴选了一批“上得了一堂好课、干得了一手好活”的专业教师,开发和引进了一系列与专业结合紧密的生产性实训载体、科技创新平台和真实工程项目。

借鉴现代学徒制培养模式,成立工作室、组建卓越工匠班,立足项目、载体及平台实施实践教学。卓越导师团队在“真设备操作、真项目开发”过程中,既当教师又当工程师,为学校创造生产效益的同时为企业解决技术难题,促进了教师的专业成长和

发展。

在卓越工匠的培养过程中，“教练型”教师队伍不断充实，形成了“人文素养+技术技能+职业态度”全要素育人的现代师徒传习体系。

（三）学、训、赛、展、评”促进教师双师能提升

服务学校“实训为导向”的教学改革，依托教师发展中心、企业长期实践基地等平台，完善多层次立体化教师能力养成新体系，为教师全面转向工学结合课程教学和助力企业技术服务提供强有力的发展支持。

1. 建立“学”分制教师培训体系

以教师“四位一体”能力提升为着力点，以“分层次、多形式、学分制”校本培训为主，以信息化系统支持培训全过程管理，落实教师5年一周期的全员轮训。

为提高教师培训需求与培训内容、方式的匹配度，建设了教育教学类、技能实践类、教研科研类、信息化提升类培训资源库，建立了由国内外知名职教专家、科研院所专家、行业企业高层次技术能手、校内高水平教师组成的培训师资源库。

搭建了专家系列讲堂、讲座、实操、教师沙龙等平台，采取以项目为载体、以学员为中心的教学做一体化、模块化教学模式，每年开展研讨与培训活动50余场次，极大的促进了教师的专业发展，教师发展内生动力不断增强。

2. 开展实“训”技能结对提升工程

发挥技能型教师的“传帮带”及校内生产性实习工厂实践平台作用，把来自企业的、动手能力强的老师与新教师、青年教师、动手能力弱的老师结对；发挥校企合作长期实践基地平台作用，骨干教师与企业技术能手拜师结对，手把手教技能，在徒弟勤学苦练专业技艺的同时，提升技能型教师的教育教学及专业理论水平。

3. 开展教师教学及技能竞赛“赛”

常态化开展教师教学通用基本功比赛、专业技能大赛等形式多样的教师竞赛活动，建立了“全员参与、赛教融合，逐层选拔优秀教师参加省级教师教学能力和职业院校技能大赛，全校教师教学业务素质显著提升。

4. 开展专业教师技能“展”示活动

以二级学院为组织单位，每位教师轮流进行技能展示，教师互相交流学习，促进专业教师崇尚技能、精练技能，率先为学生做好技能示范，确保能够名符其实当“师傅”。

5. 开展专业教师技能教学考核和“评”价

成立以企业技能大师和学校名师为主体的评议小组，按照教师专业岗位工作实际，逐个登台比拼、达标鉴定。学校将承担校内生产性实践教学项目作为教学实战业绩纳入年度“四位一体”教师评价。

三、创新考核评价，激发内生动力，教师全面成长

（一）创新“破五唯、倡四真”的成果导向业绩体系

坚决破除人才评价中五唯倾向，即唯论文、唯职称、唯帽子、

唯奖项、唯学历，将教师发展方向转向服务学生职业能力培养、服务就业上来，让技能水平高、能够承担改革发展任务的教师们走上舞台。

将“解决工作中的实际问题、实现改革真实突破、完成生产真实改进、取得发展真实成效”，作为教师评价的核心标准，极大促进了学校改革发展。

在第五聘期职称评聘中，打破教师职称终身制，实行全员公开竞聘上岗，真正实现了岗位能上能下从理念到实施的突破。14名青年直聘为副教授，12人被降级低聘人，教授终身制彻底打破。

（二）改革科研管理机制，增强自主创新能力

着力破解科研工作坐而论道、纸上谈兵的“虚”问题，确立“日常化、产品化、草根化”的科研工作原则，强力推进以实用技术为主、产学研结合的科研管理改革新主张。

全面推行代表作制度，支持教师用日常化创新工作、社会服务项目代替论文，鼓励教师开展服务威海行业企业需求的应用技术研究和服务于学校建设发展的课题和项目，每个科研项目都要见作品、出产品。真动手、真研究、真改进已经成为学校科研工作的新常态。

（三）改革绩效评价办法，激发干事创业活力

按照“发展需求引领、院系二级分配、目标考核驱动”的基本思路，坚持多劳多得、优绩优酬、少劳少得、不劳不得的分配原则，逐步建立起了“部门+个人、岗位目标承诺+考核、固定绩效+增量提升”的管理机制，即学校根据各系部年度目标任务完成情况，将绩效核拨至系部，体现优绩优酬，由二级学院自主研制分配方案至团队或个人。

通过开展分配制度改革，形成学校统一领导与宏观调控、职能部门协同配合与监督考核、院部实体运行与相对独立的绩效分配模式及校院协调互动、高效运转、良性竞争的绩效分配机制。

近五年来，学校教师师德修养、业务能力、育人水平得到显著提升，教师主动适应“云大物智区”等新技术变革，积极有效开展教育教学，打造了一支“四位一体、校企融通”的专兼职双师型教学团队，形成了教学名师和教学团队梯次建设、富有后劲的发展态势。

参考文献：

- [1] 杨飞云. 新高职高水平“双师型”教师队伍建设：意涵，问题与路径[J]. 当代职业教育，2019（006）：10-16.
- [2] 王军. 浅谈新时代高职院校高水平双师型教师队伍建设思路[J]. 湖北开放职业学院学报，2019（19）.
- [3] 董崇泽，孟文俊，王永安，董光华，吴凤彪，郑星，姬长春.“应用型本科高校”双师型“教师队伍建设途径探索”[J]. 山西能源学院学报，2020，33，139（06）：28-29+39.