

# 民办高职院校“双师型”教师职后培训模式探析

## ——以苏州高博软件技术职业学院为例

侯园园

(苏州高博软件技术职业学院, 江苏 苏州 215000)

摘要: 伴随着高校改革的不断推进, 职业院校已经成为教育重要部分之一。在民办高职院校之中, 双师型教师是保证技能型人才发展的重要支柱力量。但是就当前高职院校双师型队伍建设情况来看, 教师的理论研究水平与实践水平相差甚远, 远远不能满足技能型和高素质人才培养的需求, 此时积极开展双师型教师职后培训工作便显得尤为重要。本文就双师型教师职后培训工作的现状、问题进行探讨, 然后根据多年的经验以及理论研究有针对性地给出双师型教师职后培训工作开展的具体对策, 从而提升民办职业院校教师的综合素质, 为技能型和高素质人才培养奠定坚实的基础。

关键词: 民办高职院校; 双师型队伍; 师资力量; 职后培训; 开展对策

想要提升课程教学的质量, 离不开师资力量的支持。如果缺乏强有力的师资队伍, 那么其教育水平就会得到较为明显的限制, 因此我们可以将师资力量与学校的整体水平进行联系。民办高职院校想要在市场环境之中获得长远的发展, 那么就必须要构建出双师型师资队伍。在双师型师资队伍建设的进程中, 离不开教师职后教育培训, 这是加快双师型教师队伍最有效的手段之一。那么该如何开展双师型教师职后培训工作呢? 笔者将根据自身的教学管理经验, 谈一谈如何从多渠道、全方位来构建可持续发展、开放性发展的职后培训机制, 进而为其他民办高职院校师资队伍发展奠定基础。

### 一、民办高职院校“双师型”教师职后培训存在的问题

在信息化时代不断发展的背景下, 社会经济发展迅猛, 各个行业对于高素质、高技能型人才的需求显著增加, 但是通过对现阶段各个行业的招聘情况来看存在着较为明显的“招不到人”现象以及“毕业生就业无门”现象。企业与毕业生之间的这种尴尬出现的主要原因之一便是因为高职院校人才培养目标以及人才培养计划与社会存在着较为明显的脱节现象。而教师承担着人才培养的重要责任, 这也间接说明教师双师型素质有待提升。民办高职院校相比于公有的高职院校来讲, 因为其体制的特殊性在教师入职以后的培训工作上明显是存在着一定的落后的, 尤其是在资金投入以及管理力度投入上较为薄弱。下面以苏州高博软件技术职业学院为例, 来分析在当前民办高职院校教师职后培训工作中存在着哪些较为明显的问题。

#### (一) 校内培训之中的问题

以苏州高博软件技术职业学院为例, 该院校教师职后培训的模式主要是借助讲座培训以及中青年导师制的培训方式来指导新教师。其中校内讲座式培训对象主要是以培训刚刚入职的新教师、初次担任班主任的教师为主, 其讲座培训的形式也是以专

题式讲座为主。这类讲座式培训易于操作, 可以充分利用校内有限的资源。即使在专题讲座时聘请校外的专家, 也可以有效地控制住成本。但是这种讲座方式的培训也存在着较为明显的弊端, 就是缺乏针对性, 并没有根据教师的实际情况来做出系统性的规划和安排, 也没有满足不同层次教师的发展需求, 导致教师始终处于一种被动的培训状态下。同时, 对于部分教师来讲, 因为学校内部资源比较有限, 导致他们对于一些全新的技术、理念认识不彻底、不清晰, 进而导致培训的效果没有达到预期的目标。“中青年教学导师制”的培训方式的出发点是没有问题的, 即利用有经验的教师来带领新教师, 但是因为二级学院不够重视的监管机制以及考评机制, 无形之中增加了导师的工作负担。因此有的导师因本身繁重的教学任务工作而无暇顾及对新教师的指导。这也导致教师没有办法得到有效的指导。

#### (二) 校外培训工作的的问题

校外培训工作所设计到的范围比较广泛, 但是大体上可以划分成为三个板块, 即专业培训、继续教育培训以及企业实践培训。在专业培训中, 主要是培训教师各种教学技术以及专业技能为主, 这种类型的培训往往会伴随着专项的经费, 其培训的内容具有较强的针对性, 可以显著提升教师某一方面的能力。但是这种培训的名额一般来讲是存在着很大限制, 很容易出现“僧多粥少”的现象, 导致培训名额的争夺十分激烈。普通教师很难参与其中, 其培训覆盖的教师范围相对较窄。继续教育培训主要是指在职教育教育。这类培训的专业性十分强, 对于不同专业教师的技能以及教学能力提升有着很大的帮助, 但是因为这部分的培训投入比较大, 民办高职院校常常会因为资金投入的不足以及政策上的支持力度不大, 导致教师个人承担的经济负担比较大, 从而严重影响了教师的参与积极性。企业实践培训主要是指下放教师到企业之后进行培训, 让教师在企业工作以及认识之中, 提升自身的动

手能力以及职业理念,进而保证他们在思想、行为上真正地与企业进行对接,但是因为这种企业实践培训方式缺乏健全的保障制度,导致这种培训工作很难发挥出真正的效果,从而违背了最初培训的目的。

### (三) 教师职后培训缺乏校企合作机制的支持

对于专业课程教师能够进入到企业进行培训,就可以掌握企业先进的理念以及技术,然后将其在课堂中进行有效的应用。同时,教师还可以利用自身的理论与经验为企业的管理、生产、经营提供相应的对策。但是由于当前民办高职院校教师队伍数量比较有限,每位教师存在着比较重的教学任务,会导致他们没有办法全身心地投入到企业实践中,进而使学校与企业的开放式合作存在着较为明显的束缚,这也是当前校企合作没有办法深入开展的主要原因。当教师进入到企业内部以后,企业也会担心教师的操作不熟练,进而出现操作失误的问题,影响企业正常的生产,还会对生命安全造成一定的损伤。这说明,当前民办高职院校与企业没有建立起深层次的合作机制,这就导致培养出来的学生动手实践能力会明显下降,不利于学校培养出实用性人才。归根结底,我们可以原因总结为以下四点,即学校领导的重视程度有待提升;缺乏专业的企业员工进行培训指导;学校与合作企业的合作不深入,没有办法实现双赢;学校与合作企业的技术指导人员缺乏情感上的交流,更多的是工作上的流程。

### (四) 教师职后培训缺乏评估反馈机制

教师职后培训评价反馈机制是指教师在完成培训任务以后所采取的评价方式以及评价手段,在某种程度上是对培训结果做出的预测,进而对培训前期、中期以及培训后期出现问题的一种预测以及分析,这可以有效提升培训的实效。虽然,我国近些年对于高职教育的扶持力度明显增加,让高职教育处于一种可持续发展以及开放性、特色化建设的特殊时期,但是因为当前高职院校教师职后培训机制尚未建立成功,这就导致培训工作缺乏实效性,在某种程度上影响着师资队伍的建设。通过对苏州高博软件技术职业院校教师职后培训评估反馈机制进行调查,发现学校虽有一定的反馈环节,但还是只侧重结果,过程有所忽略,有些评估效果是以教师的中青年教师手册完成率以及导师听课、出勤率为指标,并未对培训的实际效果进行考量,也未对培训效果进行追踪,培训趋于形式化、理论化。高职院校的特点是向社会输送创新型技能人才,教师的理论知识大多比较丰富,但实践操作技能欠缺,因此他们迫切需要通过技能培训来提高专业技能和实际操作能力,使得理论知识与实践技能完美交融,更好地提升高职院校人才培养质量。

### (五) 教师职后培训参与指标较少

教师作为一名教育人员,需要不断提升自身的素质,想要做到这一点,就需要教师不断更新自身的教育教学理念和知识结构,

与时俱进。同时,高职院校教师的职后培训是提高理论知识和专业技能水平、促进自身专业发展的重要途径。目前,苏州高博软件技术职业院校参加职后培训工作的热情高涨,积极性也比较强,能够对教师职后培训价值有客观正确的认识,对于教师专业发展以及能力的提升有着很大的帮助。但饶是如此,仍然存在着部分的因素影响教师职后培训。其中教师职后培训参与指标比较少便是限制开展的重要因素之一。

## 二、民办高职院校“双师型”教师职后培训的对策

### (一) 完善高职院校教师职后培训的政策法规

为了解决现阶段高职院校教师职后培训的政策法规不健全、职后培训缺少法律手段的管理和保障环境等问题,首要的就是要创设具备法律支持和保障的培训环境,即制定高职院校教师职后培训的政策法规。但制定高职院校教师职后培训的政策法规时要深入调查考量制约职后培训的影响因素,并积极借鉴国外优质的职后培训经验,制定出一套符合我国现阶段具体国情的职后培训政策法规,使得职后培训步入法制化、科学化和规范化的轨道。同时,在制定职后培训政策法规时,要注意以下三个方面:首先,政策法规要保障教师的权益,如明确规定参加培训教师的权利和义务、培训标准和培训经费等相关内容,以激发教师参加培训的自觉性和积极性;其次,详细规范培训管理机制,使得培训中出现的考核标准、培训指标等有法可依、有据可依;再次,制定相关政策鼓励校企合作,并明确规定合作的企业应享有的权利和必须承担的义务以充分激发培训的积极性,为教师创造更多的参与培训的机会,提高师资队伍水平;最后,要及时根据我国具体国情和人才需求的标准对高职院校教师职后培训的政策法规进行调整和更新,从而提高高职教育在职业教育中的竞争力,推动我国经济和社会的高速发展。

### (二) 分项目分层次模块化培训,满足不同层次教师的发展需求

根据高职教育教学特点,将培训内容分为教育教学技能、专业技能、学历学位提升、科研创新等模块,其中教育教学技能模块包含校际交流的内容,专业技能模块包含专业理论和专业技术的内容。根据可持续发展战略,为每个模块设置基础、强化、提升三个级别,每个级别设置不同课程,可通过讲座、观摩、网络平台、参与实践、交流等方式进行学习。每个级别的培训内容根据专业和学校发展需求不断补充完善,形成逐级提高的可持续发展培训体系。例如,教育教学技能分为基础级、强化级和提升级,基础级教育教学技能包括基本的备课、教案书写、课堂管理、课堂教学等,强化级教育教学技能包括针对一个课程内容的教学设计、课堂设计、微课设计制作等,提升级教学技能包括针对一门课程的教学设计与实施、翻转课堂制作等。民办高职院校教师来源广泛,根据其学历、经验不同,对新入职教师可简单分为高校

毕业生、企业单位人员、纯教师人员等三种类型。高校毕业生刚走上工作岗位,新的征程新的开始,所有培训课程均从基础开始。企业单位人员实践经验丰富,理论知识水平参差不齐,教育教学能力绝大部分为零基础,初始培训课程应选择基础级教育教学技能课程,根据情况搭配选择其他模块层次的课程。纯教师型人员则根据职称级别和教龄选择对应级别的培训课程。学校要引导教师做好个人职业生涯规划,协助教师量身定制培训方案,并在全员范围内分项目分层次递进式推进培训。这样既扩大了职后培训的空间,又满足不同层次教师的发展需求,促进教师综合能力的提升。

### (三) 加大教师赴企业实践的力度,实现双赢

正所谓实践出真知,企业实践是教师职后培训的重要手段之一。想要保证教师职后企业实践培训的顺利开展,就需要加深校企合作,实现校企的双赢。在校企合作的过程中,教师需要将企业实践融入到专业技术模块的每一个环节。按照专业对口、岗位对口的原则,与企业共同制定教师在企业实践的方案,并且确定好实践的任务。其次,教师和企业要鼓励教师将企业中的一些项目、生产流程引入到课堂上,用来作为教学的素材,从而实现知识的内化,真正实现产教融合。民办高职院校因为其特殊体制的问题,其办学的经费并非是来自国家的财政经费支持,因此在控制成本上有着较强的原则,因此在教师职后培训工作上存在着较为明显的投入少回报高的现象。当教师走入企业以后,既可以增加教师的实践经验,还可以拓宽视野,了解企业对于人才的需求。

为切实加强“双师型”教师队伍建设,努力提高我校教师的基数应用能力和实践教学能力。以满足学校以就业为导向,强化技能型和实践性教学要求。我校不断提高教育教学质量,促进学校快速发展,建立融教学、培训于一体的培养体系,加大从行业企业聘任高技能兼职教师比例,充分发挥行业作用。目前我校内专任教师253人,专业课教师总数210人,“双师型”专业课教师数192人,“双师型”专业课教师占专业课教师比例达到91.43%。自主聘任兼职教师数187人,其中技能大师4人,企业管理人员11人,企业专技人员16人。

### (四) 加强职后培训的监管以及激励价值

建立职后培训激励与反馈机制职后培训激励与反馈机制是培训活动不可或缺的环节,也是保障职后培训效果的重要举措。高职院校也应努力营造良好的学习氛围,合理利用自身条件,提供校本培训,同时注重培训效果的评价,即教师职后培训应着重“增加研究力量、优化研究内容及提高成果质量”,促使每一位教师不断提高和改进自己的工作,从而提高自己的教育、教学和科研水平。这种评价反馈机制是对教师行为的一种规范和引导,从而使得培训产生最优的效果和价值最大化。为了提高师资水平,促进教师职业发展,提高学生的整体素质,就必须要建立职后培训

激励与反馈机制来激励更多的教师认真对待教师职后培训。笔者认为要从以下四个方面来建立教师的职后培训激励与反馈机制。首先,培养院校应重视教师职后培训工作,制定推动教师参加职后培训的一系列激励与反馈机制,并提供可供培训工作调度的财务支持,包括培训资料的购买、人员安排、场地租借等,大力鼓励教师积极参与培训,实行培训与工资挂钩的原则;其次,侧重于教师的技能和实用性的工作培训、检查教师职后培训的实效性,并把它作为一个职称评定考量指数,以突出高等职业教育的技能性特点,同时为高职教师提供了一个上升通道;其三,培养院校要积极与教育行政部门沟通协调,深化改革职工分配制度,实行教师工资与岗位、绩效挂钩,并建立职后带薪培训进修制度,以调动教职工工作的主动性和积极性;最后,切实执行政府的相关政策和激励机制,合理配置有限的教育培训资源,提升培训效果,落实激励机制的贯彻实施。在激励政策下,笔者所在学校,本学年教师参加入职培训、岗前培训51人次,参加国培、省培及网络培训项目108人;5人参加省专业带头人高端研修、企业实践;几十位教师主动利用寒暑假和平时双休时间参加企业实践,提高了“双师”素质,各类培训培养项目的开展有效提升了教师的教学技能与业务素质。

### 三、结语

通过上面的分析与总结,我们可以发现民办高职院校职后培训工作的影响因素是多种多样的。学校想要提升职后培训的效率,就必须要在职后培训的管理体系、制度上、资金投入上、校企合作等方面苦下功夫,真正地提升教师参加职后培训的积极性,为民办高职院校高素质技能型人才培养奠定基础。

### 参考文献:

- [1] 邱亮晶,朱丽,王建滨.新发展格局下职教教师职前职后培养一体化的价值意蕴、困囿与突破[J].职教通讯,2021(11):94-101.
- [2] 陈小腊,潘宁.高职院校青年教师职后培训研究——以浙江金融职业学院为例[J].山西青年,2018(14):28-29.
- [3] 苗淑萍.高职院校“双师型”教师职后培训问题与对策——以餐饮职业教育为例[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2014(01):255-256.
- [4] 朱巧英.未来高职院校教师的素质与职后培训研究[J].河南职业技术师范学院学报(职业教育版),2007(04):41-43.

基金项目:2021年苏州高博软件技术职业学院校级课题《民办高职院校“双师型”教师队伍建设的困境与对策研究》(GIST2021-15)。