

高职院校“双师型”教师队伍建设路径探究

朱帅 王一冉

山东药品食品职业学院

[摘要] 目前,我国高职院校“双师型”教师队伍建设路径不够清晰,尚未形成成熟的“双师型”教师队伍培养培训体系。本文立足高职教育实际,探究“双师型”教师队伍建设路径,为形成符合职业教育规律,把握新时代新要求的“双师型”教师队伍建设体系提供理论参考。

一、高职院校“双师型”师资队伍建设要求

《关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》(2020年)中明确提出“双师型”教师是指同时具备理论教学素质和技能实践素质的专业课教师。新时代“双师型”师资强调理论与实践相结合的目标越来越明确,对“双师型”师资队伍建设路径提出了新的要求。

一是可复制的认定培养制度体系要求。明确“双师型”教师认定标准,基于诊断与改进,探索建立有利于教师发展、成长的认定、保障与激励机制。建成建立常态化、标准化、可复制的“双师型”教师认定培养制度体系。

二是多功能培训基地建设要求。通过搭建校企合作教师发展平台,联合开发目标管理体系、能力标准体系,打通校企人才交流渠道,共同开展理论教学和实践教学能力培训。打造集管理服务、培训学习、科学研究、教育咨询于一体的“双师型”教师教育培训基地。

三是职前培养和职后教育路径建设要求。创新职前职后的“双师型”教师队伍培养教育路径,合理规避教师培养过程中的误区,探索建立符合职业教育实际的“双师型”教师成长规律,高效、务实的培养教育路径。

二、高职院校“双师型”师资队伍建设路径

一是落实“新”理念,贯彻“双师型”师资终身教育思想。

“双师型”教师队伍建设是高职院校贯彻落实新时代职业教育内涵,提升办学质量和人才培养质量的主要路径,也是培养新时代技术技能型人才的必然要求。“双师型”师资培养需要牢固树立终身教育理念,实现培养政策和内容的延续性和长期性,从而推动“双师型”师资建设实践,实现高职院校高质量发展。

二是明确“新”要求,健全“双师型”师资职业认定标准。建设充满创新活力的“双师型”师资队伍,是新时代职业教育高质量发展对于师资队伍建设的本质要求。但由于长期以来缺乏科学有效的认定标准,职业教育师资队伍质量始终不尽人意。在传统的“双证书”要求的基础上,结合高职教育特点,立足理论教学能力和技术实践能力等岗位要求,对“双师型”师资的考核与认定标准进行分别分类分级明确。进一步细化岗位职责和考核要求,并强化培养过程的考核评估。

三是搭建“新”平台,推进“双师型”师资团队建设。将产、教、学、研、用等多项功能融入教师发展中心,通过名师工作室、技艺技能传承平台等师资团队建设项目,把“双师型”师资团队建设和“双师型”师资个体成长相结合,逐步提高师资队伍的教育教学能力和专业实践能力,打造一支充满活力的“双师型”师资队伍。

四是构建“新”体系。强化完善“双师型”师资建设诊断分析。

建立健全“双师型”师资发展诊改分析体系,通过吸收高校质量管理与诊断改进工作体系先进经验,采用云计算、大数据以及可视化技术,研究开发高职院校质量管理与诊断分析信息化平台,对“双师型”师资的培养标准、发展和考核标准进行动态调整,实时动态采集教师成长和发展过程的数据,为“双师型”师资队伍建设提供数据支撑。

五是健全“新”机制,逐步激活“双师型”师资发展内生动力。

健全“双师型”师资发展保障激励政策,按照《国家职业教育改革实施方案》要求,在岗位评聘和奖励性绩效工作中,体现“双师型”教师标准,注重考察专业技术人员的专业技术能力和实践创新能力。在岗位评聘中不唯论文、不唯学历、不唯资历,坚持科研与实践并重,合理设置科研成果条件,注重科研成果的实用性,注重考察工作成效和成果创新,进一步提高新技术、新发明、新标准等实践能力评价权重,增加社会实践服务和决策咨询等成果认定。同时将技术成果转化取得的效益作为绩效分配和职称评聘的重要指标。

三、对高职院校“双师型”师资队伍建设的启示

根据对“双师型”师资队伍建设和路径的探究,在高等职业教育实践中,探索建立构建职前职后一体化、理论与实践双主体的职业院校教师的系统化培养培训体系。

构建职前培养工作体系,多渠道引进人才,严把师资来源关。综合考虑高层次人才的价值需求、教师职业评价机制、人才长效发展需要等诸多因素。一是创新高层次“双师型”人才的引进途径,加强媒体和实地宣传,积极探索从企事业单位全职引进和柔性引进的有机结合模式;二是将地方人才引进优惠激励政策,融入高职院校人才引进激励体系;三是改革创新“双师型”高层次人才长效发展的良性管理机制,包括营造良好的用人环境,改革“双师型”人才的职称评聘办法,制定科研、实验实训工作开展的保障措施、优化工作质量、效果的考核评价体系等。

构建职后教育培训体系,以提升师资队伍的专业教学技能、科研与社会服务技能。一是建立“双岗互聘”双向流动机制,探索建立校企人才“互认互育”,与生产企业主体形成“互认双师资格、互兼技术岗位、互聘技术职称、互育专业人才”的人才共享培养机制,实现院校与企业主体互利共赢。二是建立定向培养企业教育硕士机制,吸引优秀企业人才,创建技术技能大师库。成立“校企院三方合作技术师范订单班”,企业、高职院校与师范大学共同制定人才培养方案。三是以校本培训为主体,省级培训为重点,国家级培训为引领、部门培训为补充,专项培训为基础,特色培训为辅助的六级培训体系,全面提升教师各项能力。四是校企联合开展“挂(企业挂职锻炼)、培(企业职工培训)、服(技术服务)”,全面提升师资队伍实践能力和社会服务能力。五是依托先进信息技术搭建多元、立体、综合的教师成长平台,研究以虚拟教育平台为基础,切实提高教师信息化能力和教师的信息素养。六是坚持“请进来”与“派出去”并举,全面提升学校教师队伍国际化水平。研究通过与境外教学主体合作办学,引进国际先进的“双师型”师资培养理念、成熟适用的职业能力标准和优质教育资源。

参考文献:

- [1] 董泽建《高水平师资队伍建设和研究》现代职业教育 2019-3
- [2] 王宏艳《校企利益共同体下高职“双师型”师资建设》教师博览 2015-9
- [3] 陈晓耀《高职院校“双师型”师资培养的措施和建议》滁州学院学报 2013-6