

高职院校理实一体型教师队伍建设探析

王波, 郭俊炜

(咸阳职业技术学院, 陕西 咸阳 712046)

摘要: 高职院校教学模式和课程体系改革, 迫切需要教师由单一的理论型或实践型向理实一体型转化。

高职院校应从双师素质教师概念外延的三个方面入手, 立足目前的教师队伍结构, 找准突破口, 采取校内外培训相结合的方式, 加强理实一体型教师的培养。

关键词: 高职院校; 双师素质; 理实一体

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 94047- (2014) 02-009-03

1 理实一体型教师的界定

1.1 “双师素质”教师的内涵

上世纪90年代, 教育部在有关文件中就提出了“双师型”教师概念。近年来, 教育部在借鉴发达国家职业教育先进经验的基础上, 结合我国国情和高职教育的实际现状, 从提高教师素质的角度, 将过去“双师型”教师的内涵加以拓展和延伸, 提出了“双师素质”教师的概念。

2013年, 教育部发布的《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》规定: “双师素质教师是指既具有教师资格, 又具备下列条件之一的校内专任教师和校内兼课人员: (1) 具有本专业中级(或以上)技术职称及职业资格(含持有行业特许的资格证书及具有专业资格或专业技能考评员资格者), 并在近五年主持(或主要参与)过校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作, 使用效果好, 在省内同类院校中居先进水平; (2) 近五年中有两年以上(可累计计算)在企业第一线本专业实际工作经历, 能全面指导学生专业实践实训活动; (3) 近五年主持(或主要参与)过应用技术研究, 成果已被企业使用, 效益良好。”

上述规定中三个条件, 第一条是指在本校实践教学中培养出来的理实一体化教学骨干。他们具有本专业中级(或以上)技术职称证书和从业资格证书, 校内实训基地建设成效突出, 我们简称“双

证”型教师。第二条是指在企业实际工作中培养出来的有实践操作能力的专业骨干教师。他们具有理论教学岗位和企业工作岗位经历, 能指导学生进行专业实践, 我们简称“双岗”型教师。第三条是指在校内外教学和科研实践中培养出来的融研教一体教师。他们既能从事理论教学, 又能从事技术研发, 简称“双能”型教师。

从双师素质教师概念外延的三个方面的逐一分析, 可以得出双师素质教师的内涵: ①具有教师资格; ②校内专职或兼课教师; ③“双证”型、“双岗”型或“双能”型教师。双师素质教师是指集理论和实践技能于一体, 既能从事专业理论教学, 又能指导学生技能训练的教师。因此, 双师素质教师是指既是理论型教师, 也是实践型教师, 即理实一体型教师。

1.2 理实一体型教师的特征

从“双师素质”内涵的规定性上, 可以得出理实一体型教师有两个特征: 一是实践性。从事专业实践活动的质和量达到一定的要求。二是时效性。以五年为限, 动态认定, 教师职业技能紧跟技术发展。

各学校在实际工作中, 对双师素质教师的理解不尽相同, 有的纯粹为了追求数量, 应付评估, 对双师素质教师的三个条件进行肢解, 简单地以教育部高职高专师资培训证、职业资格证、技术等级证、技能大赛获奖证、计算机等级证、英语能力测

收稿日期: 2013-12-06

基金项目: 陕西省教育科学“十二五”规划2012年度课题(编号: SGH12563)

第一作者简介: 王波(1962—), 男, 副教授, 咸阳职院职业教育研究所所长, 主要从事数学教学与教育教学研究工作。

试证、科研成果证等其中之一作为实践能力的认定条件,误读了双师素质教师的本质属性。在现实中我们看到,有些教师考取了本专业中级职业资格证,但由于缺少实际工作运用,证书的含金量大打折扣。近几年,各高职院校利用暑假,成批量派教师参加教育部高职高专师资培训,一周时间,听几个专家的讲座,甚至参观一下实训基地,就鉴定为“具备了本专业教学要求的双师素质”,如此权威认证太不严肃,双师素质教师花容失色。

2 理实一体型教师队伍建设的重要性

2.1 办学定位的需要

随着全球一体化进程的加快,产业的科技含量不断增加,产业组织形式趋于集约化,职业岗位趋于综合化,生产过程趋于智能化,因而导致职业劳动中蓝领与白领、体力与脑力劳动间的界限愈来愈模糊。国家设置高职教育,就是为适应经济社会发展的需要,为生产、建设、服务和管理第一线培养高端技能型人才。教师是教育的第一要素。高职理实一体化教学模式的运行,首先要有理实一体型的教师队伍。

2.2 教学改革的需要

从课程建设的微观层面上看,建设理实一体型教师队伍,一是课程体系改革的需要。高职课程设置上注重理论与实践相结合,课程内容与岗位职业技能相结合。教学中以企业真实生产为载体,以培养学生综合职业能力为核心。因此,教师要有企业实践经历,掌握专业先进技术,能从事课程开发与设计,才能主动适应课程体系的改革。二是教学模式改革的需要。高职教学模式是工学结合,以项目导向、任务驱动方式设计教学体系,组织教学活动。在教学过程中,注重校内学习与实际工作相一致,采取三个合一方式组织教学:即实训室与教室合一、理论教师与实训指导教师合一、知识教学与技能实训合一。因此,教师要具有理实一体型综合素质,能够融“教、学、做”为一体,把培养学生岗位职业能力的过程设计为讲练结合的过程,才能主动适应教学模式改革。

3 理实一体型教师队伍现状

3.1 师资来源

高职教师来源主要有三个方面:一是中专教师。这些教师是高职组建的师资基础,占教师总数

的大多数。他们大都具有一定的专业教学积累,但缺乏高职教学尤其是实践性课程教学经验。二是高校毕业生。近几年,高职迅猛扩张,大量引入高校毕业生,队伍呈现年轻化态势。这部分教师具有一定的专业理论基础,但缺少实践经历。三是企业技术人员。为适应工学结合教学模式改革,从企业聘用离退休人员,从事实践课教学和实训指导,这部分教师实践能力强,但专业理论水平不高、不系统。

3.2 师资结构

高职教师目前可分为两大类:一类是以理论性课程教学为主的理论课教师,另一类是以实践性课程教学为主的实训指导教师。二者属两个职称序列,存在一定的脱节现象。

正因为教师结构问题,高职一直沿用学科性课程体系,课程类型主要是理论课和实践课,理论+实践的理实一体化课程极少。理论与实践教学分离,导致教师的专业理论知识与实践技能脱节,不能胜任理实一体化教学,影响了教学质量的提高和技能型人才的培养,高职院校课程模式改革步履艰难。

3.3 教师能力

不少高职院校十年创业,打基础上规模,大楼耸立,学生过万,却突然发现没有软实力,特别是缺乏高职特色的理实一体型师资。教师授课任务繁重,很少有精力深入研究教学方法,没有时间深入企业实践锻炼,专业实践经验缺乏,难以适应应用性、技能性教学的需要。一是纯理论课教学单调枯燥。教师注重学科性教学,与企业实际脱节,照本宣科,从概念到概念,课堂教学信息量不足,内容深度和广度不够。二是理论+实践课教学方法单一。理实一体化教室建设不足,教师实践能力不强,教学内容缺少鲜活的案例支撑,不能结合高职学生的特点,有针对性地组织教学,导致课堂教学不能有效激发学生的学习热情。二是实践课教学与企业契合度不高。教学内容与岗位要求脱节,教学载体和实训项目的选取脱离企业真实产品,教学过程与企业生产过程不一致,培养的学生不能适应岗位要求。

4 理实一体型教师队伍建设的途径

4.1 校内培训

教育部《关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》(教职成[2011]16号)指出,要积

极探索建立职业院校新任教师到企业进行半年以上实践后上岗任教的制度。高职院校应从双师素质教师概念外延的三个方面入手,结合目前教师队伍结构,采取校内外培训相结合的方式,实施多元化的教师进修计划,加强理实一体型教师的培养,重新认定双师素质教师,以适应课程体系和教学模式改革的需要。

在“双证”型教师培养方面,以政府劳动部门主办的培训和全国统一鉴定考试为主渠道,强化教师职业技能的培养。学校要制定相关制度,鼓励教师参加培训并考取相应的职业资格证书和技术等级证书。应组织获证教师参与校内实训基地建设,提高专业技能,为理实一体化教学打下良好的实践基础。

在“双岗”型教师培养方面,学校要组织理论课教师到校外实训基地,进行实训项目轮训,提升实践操作技能,使其能胜任理实一体化教学。应有计划、有针对性地选派实训指导教师到高校进修,主要学习相关专业理论知识和教学方法,提升专业理论水平和教学能力。还应选派教师到企业挂职锻炼,参与企业的生产,了解企业岗位所需要的能力和素质,了解行业企业的发展变化,了解专业技术领域的前沿知识,提升教师的专业素养。

在“双能”型教师培养方面,高职要树立研教一体化理念,融入区域经济社会的发展,大力开展社会服务,重视科研工作及成果的应用和转化,加强横向合作,建立多元化的科研合作模式和利益分配机制,正确引导教师参与科研项目的开发和应用研究,大力提升教师理实一体化教学的层次和水平。

4.2 引进及聘任

从高职院校教师队伍建设实践来看,理实一体型教师内部培养周期长,见效慢,必须从源头上解决问题。一是改革来源路径。在国家职业师范体系尚未建立的情况下,由原来的引入高校毕业生改为引进企业人员。借鉴香港、新加坡、德国等地区 and 国家的经验,有5年以上的企业实际工作经历的大学毕业生,取得一定的技术等级,并通过教育部门

的教师资格考试,才能进入职教行业。二是增强吸引力。从高薪和发展机遇上吸引更多的企业家、专家以及生产一线的工程技术人员、管理人员来校兼职,使高职院校成为区域专业技术人才的汇集地。三是争取企业支持。企业支持学校兼职教师是产学研合作的重要指标,通过产学研深度合作,建设利益共同体和事业联盟。可借鉴德国“双元制”经验,企业建立职业教育兼职教师的考评体系和待遇标准,为合作院校储备充足的教师资源。

4.3 政策配套

高职教师队伍建设需要与政府行政部门的政策相配套,需要建立一套完整的管理体系,制定严格的国家准入考试制度,确保师资质量。在教师职称评定方面,应出台政策,允许一师双评甚至是多评,使教师通过评审,持有专业教学及相关的专业职业证书。

4.4 权威认定

高职院校推行教师“双师素质”制度,是抓内涵、上水平的重要举措。“双师素质”的认定工作要起到导向性的作用,要避免学校自定标尺,误导教师的专业发展。应该设立权威的认证机构,制定统一规范的认定标准,严格准入条件,提高教师队伍理实一体化教学层次和水平。

参考文献

- [1] 教育部.高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台[Z].2013.
- [2] 张小军.地方高职院校建筑工程技术专业教师队伍建设的思考[J].中小企业管理与科技,2012(3):233-234.
- [3] 周云,刘建平.以提高专业技能为落脚点,培养应用型人才——心理学研究方法理实一体化教学的探索[J].中国成人教育,2012(24):186-187.
- [4] 付秀芹.谈中职理实一体化专业教师队伍建设[J].现代教育,2013(Z1):22-23.

[责任编辑、校对:阮班录]