

高职教育中的“双师”标准和队伍建设研究*

高克智

(安徽工商职业学院, 安徽 合肥 231131)

【摘要】“双师型”教师是指同时具备本专业的基本技能和实操能力的专业课教师。“双师型”教师应具备师德高尚、教育教学能力、专业知识和专业实践经验丰富等基本素质特征。构建“双师”标准是高等职业教育师资队伍建设的环节,也是全面提高职业教育教学质量的基础性工作。

【关键词】内涵;认证标准;“双师”队伍

【中图分类号】G715.1 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2014)04-0123-04

1 “双师”的内涵和标准

1.1 高职教育中的“双师”内涵

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确指出:把职业教育放在突出和重要的位置上,加强“双师型”教师队伍建设,提高教师的职业教育基础能力,要求把“双师型”师资队伍建设和提高重要的议事日程。这些都为高职教育的发展和高职院校教师队伍的建设,既提出了迫切要求,也指明了方向。加强高等职业教师队伍的建设已成为职业教育的共识,研究师资队伍的建设水平、建设方法和措施促进师资水平的提高,最终目的是提高人才培养质量。因此,如何加强师德师风建设,落实30条文件精神,以及如何不断提高教师的业务水平和教学能力,打造一支“双师”型高职师资队伍,是我们需要不断实践和探索的重要课题。

我国高职院校的教师队伍建设已进入到由“双师型”教师培养到“双师型”教师队伍建设的战略性转变。“双师型”教师队伍建设已经成为我国职业教育改革与发展的一项重要战略举措,也成为高职院校师资队伍建设的方向,但与建设一支素质优良、结构合理的教师队伍相比仍有差距。“双师型”教师队伍的建设首先要明确“双师”的内涵。

什么是双师型教师?笔者认为,“双师型”教师首先应该是专业课教师,而且应具有高校教师任职资格的专任教师,其次,“双师型”教师应具备本专业的基本技能和实操能力的专业教师。在“双师型”教师认定过程中往往存在一种误区,认为“双证型”教师就是“双师型”教师。所谓“双证型”教师,即取得了教师资格证书的,通过考试取得了相关专业技术任职资格(职称系列)或执业资格(注册系列)。以会计专业教师为例,具有教师资格的教

师,通过会计师执业资格考试取得了“会计师”任职资格,通常在“双师型”教师认定教程中就被认为是“双师型”教师了。但有的教师并没有一天的会计实际工作经验,也没有经过正式培训,也不具备本专业的基本技能和实际操作能力,在课堂上也无法指导学生进行技能操作,实际上并不具有“双师”的素质。

1.2 “双师”认证标准

综上所述,“双师”认证标准应在具备高尚师德的统领下,从教育教学能力、专业知识与技能两个方面,同时区分初、中、高三等级分别设定。具体认证标准如表1所示:

表1 “双师”认证标准

标准级别	参考认证指标	备注 具备教师资格
初 级	具备初级技术资格、职称或资格证书 系统掌握专业理论知识,主要是以教授专业理论课为主 能够指导学生进行基础的专业实训	
	对专业实践工作有一定的了解,但一般不够全面和深入 参与一项专业服务、实训基地建设或课题研究,且效果良好 必须通过学校实训和参加更多的社会实践,提高实践能力	近五年
中 级	具备中级技术资格、职称或资格证书 具备扎实的专业理论知识和专业实践能力	
	至少有一次半年时间的企业挂职锻炼 主持一项专业服务、实训基地建设或课题研究,且效果良好 能够根据行业和职业的发展变化,对本专业建设提出有价值的建议	近三年 近五年
高 级	具备高级技术资格、职称或资格证书 具备相当于专业指导委员会委员的专业水平和专业应用能力水平	
	对专业的原理知识或新技术有一定的研究或较深的造诣 主持一项专业服务、实训基地建设或课题研究,且效果良好 能够对专业调整、专业课程和创新实践教学等方面提出建设性意见	近三年

收稿日期:2014-10-15

*基金项目:2012年度安徽省教学研究项目《“多能合一”型高职教师教育教学能力发展路径研究》
(项目编号:2012JYXM790)。

作者简介:高克智(1964-),男,安徽六安人,硕士研究生,教授,研究方向:财务管理。

上述“双师”认证标准具有一定的代表性,但具体到每个高职院校,“双师”认证指标应有所不同,且指标每隔一段时间就要进行修正。

2 “双师”队伍建设现状

2.1 教育教学能力不足,难以适应高端人才培养的需要

根据统计结果来看,在高职师资队伍中,近80%的教师为青年教师,教师的教龄主要在10年以内,10年以上的教师所占比例非常小。绝大多数是从高校应届毕业生中引进的,他们从学校到学校、从学生到教师,角色转换过快,没有教学经验,没有企业实践经历,不免在教学中套用大学教育模式、自己的学习经历,对高职教育规律陌生,不能做到理论联系实际。在教学实践中,缺乏与学生交流的经验与技巧,在教学过程中缺乏课堂管理,教学与育人相脱节,严重影响教育教学质量,教学过程与人才培养目标之间存在较大的偏差,最终影响了人才培养目标的实现。

2.2 师资管理制度不完备,师资培训缺乏针对性

从纵向上看,师资队伍包含初、中、高级职称的教师;从横向上看,教师又可划分为专业基础课、专业主干课、实践课(含实习实训指导教师)等。不同类型、不同层次的教师在业务能力要求方面存在差异,需要建立分类管理制度,师资培训必须具有针对性,与该层次、该类型的基本特点、要求相适应。目前,高职院校师资队伍的管理制度仍不完备,教师培训制度、实习制度仍不够完善,与企业交流的渠道不够通畅。教师每周平均课时都在12节以上,有的教师教学工作量甚至达到超过20节,较重的工作量占用了高职教师绝大部分时间和精力,极少有机会到企业进行锻炼和提高;加之一些企业、单位与教师的合作交流实质性不强,学习流于形式,常常是以研讨与参观为主,教师很少能参与到具体的岗位实务操作。

2.3 “双师型”教师的比例远低于实际要求

现有高职院校师资队伍更深层次的缺陷在于高技术素质教师和“双师型”教师的严重缺乏。比如高职会计专业人才的培养必须以提高学生的实际操作技能作为重中之重,这是由会计专业特色决定的,会计专业的应用能力就是体现在对会计实务的一系列操作技能上,但是专业教师在生产第一线锻炼很少,缺乏实践经验。虽然各高职院校在不同程度上都对专职教师提出了参加专业实践的明确要求,但由于国家没有对企业和有关事业单位的相

关要求和政策制度等种种原因,真正通过实际锻炼而使专业实践能力得到显著提高的教师数量不多,加之专职教师中实践课教师的比例偏低,因此真正具有“双师”素质的教师数量不多,很难形成中坚力量。

3 “双师”队伍建设有效途径

3.1 建立多层次培养“双师型”教师制度

高职院校师资队伍的建设既需要政策、制度、措施作为保证,也需要先进的思想理念作支撑。通过政府和相关部门制定培养“双师型”教师制度,加大对高职教育的扶持力度、宏观调控和政策导向;通过行业协会和教育组织制定的“双师型”教师规章、制度,规范和促进教师队伍的发展;通过高职院校建立和完善培养“双师型”教师制度,将高职院校“双师型”教师的培养纳入法制化轨道。各高职院校根据自身实际,研究制定适合本校情况的规章制度,具体包括“双师”资格认证制度、激励制度、继续教育制度、评价制度、保障制度和培训制度等,将“双师型”教师的权利与义务、业绩与报酬、考核与奖惩等方面以规章制度形式使之规范化,并进而加以约束,从而建立符合高职教育特点的“双师型”教师队伍,促进高职院校的进一步培养出社会需要的应用型人才;建立“双师型”教师的考核机制,积极推进教师考核激励制度改革,创新教师绩效考核机制,引导教师加大“教学性投入”,把理论教学和实训教学作为教师考核的主要内容;进一步完善教师评价制度,建立完善的、科学的教学评价体系,对教师进行分层分级,考核奖惩,进行人事管理,通过对评价结果的反馈,提供相应的改进措施,促进教师教学能力发展,提高教学质量力度,促进所需师资的合理流动。

3.2 通过教师的自主学习,提高自身“双师素质”

高职教师应加强业务学习,不断提高专业理论水平,及时更新专业知识,提高自身素质。自主学习是教师提高“双师素质”主要的途径。自主学习方式包括:自学积累、学历教育、继续教育、岗位培训、技能竞赛等。自学积累,身为教师,尽可能地利用各种学习资源,比如听实务专家的讲座和报告、网络在线学习、企业调研、阅读书藉杂志等,通过平时点滴的学习积累,加深专业知识和拓展知识结构,扩大知识视野,提高自身的综合素养,通过学习,积极参加专业技术职称考试,取得职业资格证书;提升学历教育,高职教师通过读研、读博可以提高理论知识、实践能力和科研能力,实现教学从“理

论到实际,实际到理论”的质的飞跃,从而提高教师的教育教学能力和教学效果,培养出符合区域经济和社会需要的应用型人才;继续教育,继续教育是一种很好的自我学习方式,教师利用各种形式,如:国家规定的教师继续教育、各种职称和职业资格的继续教育、特定领域的继续教育(如会计领军人才)等,来提升自身专业素质,提高教学能力。加强自主学习意识,利用业余时间涉猎各方面知识,除了了解相邻学科,还要了解跨学科的知识技能,不同专业的教师要从个体走向合作,联合起来完成课程建设,完善知识结构,比如会计专业教师除了在会计专业领域加强深造,还应该学习其他相关学科的学习,比如管理学,统计学,经济学等领域的知识,从而完善知识结构。

3.3 拓展教师校内外实践渠道,提高教师的实践能力

培养教师的“双师素质”,拓展教师校内校外实践渠道的行之有效的途径。拓展教师校内校外实践渠道有以下几种:一是建立与企业密切的合作关系,加强校企合作,建立校外教师实践基地。根据企业需要和教师特点,通过加大与企业合作的广度和深度,打造有效的教师校外实践平台,鼓励教师到实践基地学习,组织教师定期参加技术培训与实践锻炼,加强学校与企业的互相学习,互相帮助,让教师更多地参加社会实践活动。积极开展咨询服务、技术服务、产品开发研究等活动,要实现所有专业课教师有充足的企业实践经历,积累丰富的企业实践经验,提高教师的实践能力。二是建立校内实训基地,为教师提供实践场所。一方面,鼓励教师积极承担实训教学任务,实现专业理论教学与实训教学的“双肩挑”;另一方面,要求教师参加实习实训基地的建设和改造,通过建设和改造实训基地,提高教师的专业实践能力。学校应建立一支由老中青搭配合理、教学效果明显,骨干教师和专业带头人起示范作用的“双师型”教学团队,积极开展培养青年教师的工作,加强实践能力的培养,改革教学内容和教学方法,充分开发教学资源,促进高职教育的可持续发展。

注释及参考文献:

- [1]李永兰.高职教师教学能力提升探究[J].当代教育理论与实践,2012(7):128-130.
- [2]陆靛霞.高职院校教师双师素质提升研究[J].中国高教研究,2013(5):108-110.
- [3]方珍,唐敏.高职教师双师素质的培养途径和策略[J].软件导刊(教育技术),2012(8):43-45.

3.4 拓宽人才引进渠道,聘请优秀的企业实务专家

拓宽人才引进的渠道,加大人才引进的力度,把高素质、高职称和高技能的企业实务专家和优秀的技术人员作为“双师型”教师的一个重要来源,优化高职“双师型”教师队伍结构。通过专职和兼职这两种形式,把兼职教师作为高职师资的重要组成部分,建设一支结构合理、整体素质较高、符合高职教育特点的专兼结合的教学团队,聘请优秀的实务专家,大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师、聘请企业人员作为实习指导教师,使行业企业的技术能手、能工巧匠及时掌握教学方法、认识教学规律,从而胜任教师岗位,逐步加大兼职教师的比例,逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授、顶岗实习在兼职教师的指导下进行;并建立兼职教师师资库,同时加强兼职教师队伍的建设。通过团队合作,专任教师和兼职教师优势互补,互相学习,开发适应高职教育的教学资源,探讨适合高职教育的教学内容与方法。

4 结语

在正确理解“双师”的内涵基础上,结合高职院校自身的特点,建立相应的“双师”认证标准,以此作为“双师”教师的考核、评价、激励等依据。在高职“双师型”教师队伍建设方面,从政府、教育部门、高职院校到教育工作者,都要积极探索,敢于创新,为“双师型”教师队伍建设提供包括法律保障和政策支持在内的运行环境。同时,高职的专职教师要更新观念,针对“双师素质”提出自我规划,利用各种途径和方式加强学习,提高自身综合素质,提高专业实践能力,在最新的教学理念指引下,探求理论教学和实践教学最佳结合方法,培养出满足社会需求的应用型人才。高职院校应以校企合作为平台,以“双师型”教师培养为主线,以教师业绩评价体系为导向,创新多途径的教师教育教学能力发展的整合方式,探索高职教师教育教学能力全面提升、综合发展的、内在逻辑一致的有效途径,以实现既定的师资培养目标,推动高职教育的快速发展和教师自身的健康发展。

"Double Teacher" Standard of Higher Vocational Education and Team Building Research

GAO Ke-zhi

(*Anhui Business Vocational College, Hefei, Anhui 231131*)

Abstract: "The double teacher type" refers to professional teachers with the professional skills and practical ability. "Double teacher type" teachers should have noble morality, teaching ability, professional knowledge and rich practical experience and other basic quality characteristics. The construction of "double teacher" standard is an important link of teaching staff construction in higher vocational education, but also a basic work to improve the quality of teaching in vocational education.

Key words: connotation; certification standards; "double teacher" team

(上接第113页)

Analysis on the Career Planning in the Generation after 90s College Students and Relating Factors

YU Qiang

(*School of Petroleum and Gas Engineering, Southwest Petroleum University, Chengdu, Sichuan 610500*)

Abstract: To investigate the present status of career planning and relating factors in the generation after 90s college students, 320 students were measured with career-planning questionnaire, the social support scale and the questionnaire survey on achievement goal respectively. The results indicated that: The score of career planning of the generation after 90s college students was higher than mean score. The self-cognition, self-advancing and feedback of girls' were higher than boys'. Except feedback, the different social support levels in the generation after 90s college students had significantly difference with career-planning. Stepwise regression analysis revealed that learning goal and availability of social support were predictors of the career planning. The social support and achieve goal of the generation after 90s college students are useful to enhance and maintain their career planning.

Key words: career planning; social support; achieve goal; the generation after 90s college students