

新时代中职“双师型”教师职业能力 培养的实践探索

——以广西壮族自治区中职学校为例

蓝苗苗, 李一峰, 伦洪山

摘要: 文章以大力发展现代职业教育为研究背景, 以广西壮族自治区中职学校为例, 针对“双师型”教师队伍建设从潜存问题、优化策略两个维度展开分析。研究旨在提高新时代中职学校师资队伍水平, 促使中职学校更好地发挥对区域经济社会发展的服务作用。

关键词: 中职学校; “双师型”教师; 教师职业能力; 广西壮族自治区

一、广西壮族自治区中职学校“双师型” 教师队伍建设存在的问题

2021年6月《中华人民共和国职业教育法》时隔25年首次大修, 使社会各界提高了对国内职业教育的重视度。虽然职业教育与普通教育不属于同一类型, 但在国内社会经济快速发展的背景下, 职业教育已经与普通教育拥有同等的地位。近年来, 广西壮族自治区职业教育领域在“双师型”教师队伍建设方面已经积累了一定的经验, 如建立了“双师型”教师认定标准体系、“双师型”教师信息管理系统等, 但仍存在一些问题阻碍着“双师型”教师队伍的建设进程。

(一) “双师型”教师占比低

广西壮族自治区中等职业学校共261所, 其中公办中职学校192所, 民办中职学校65所、企业办中职学校4所。2020年, 广西壮族自治区中等职业学校教职工人数为30028人; 2021年, 其职工人数为30006人, 其中涵盖校本部教职工26867人、校办企业职工72人、其他附属机构人员441人, 聘请校外教师2626人。2021年, 广西壮族自治区教育厅公布了关于本年度中等职业学校“双师型”教师的认定通知, 通知中指出本年度共149所中等职业学校申请“双师型”教师资格认定, 申请“双师型”教师资格认定的教师人数为2333名, 经专家评审、公示、复议、终审后确

定1472名教师符合“双师型”教师资格认定的条件。2022年, 广西壮族自治区教育厅公布了本年度中等职业学校“双师型”教师的认定通知, 通知中指出本区参与中等职业学校“双师型”教师资格认定的诸多教师中, 1444名教师符合“双师型”教师资格认定的条件。对广西壮族自治区中等职业学校教职工总人数而言, 最近两年新增的“双师型”教师认定比例占总人数的5%左右。若以此比例逐年增长, 在2025年将“双师型”教师比例提升至50%则存在一定的困难。

(二) 中职学校教师结构失衡

多年以来, 在应试教育的影响下, 我国的职业教育领域在职教师的能力培养方面一直以理论教学能力为主, 实践教学能力为辅的问题, 这一现状不利于职业教育服务于区域社会经济的发展, 是职业教育改革中亟待改善的一个问题。广西壮族自治区的中等职业学校也存在这一问题。现阶段, 广西壮族自治区中等职业学校教师的结构较为偏向理论型、科研型人才, 部分学校教师仅对一个行业、一个产业的理论知识有所了解, 并不具备较为丰厚的行业经验。与此同时, 部分教师的岗位操作能力较差, 并不能适应区域社会经济发展对中职学校高技能人才培养所提出的要求。虽然在广西壮族自治区中等职业学校教职工结构中, 存在校企教职工与外聘教职工, 但这两类教职工在整



体教职工结构中所占据的比例较小,约 8.9%,仍旧无法满足中职学校高技能人才培养的需求。很多校企教职工与外聘教职工虽具备较强的岗位操作能力与丰厚的行业经验,但此类教职工的职业教育专业基础较为薄弱,无法保证将某一专业的技能很好地传授给学生。由此可见,现阶段中职学校教师结构失衡也是广西壮族自治区中职学校“双师型”教师队伍建设过程中的一大关键问题。

(三) 教师培训系统有待优化

“双师型”教师的培训系统中主要涵盖两个渠道:其一,教师于本科类院校求学时接受“双师型”教师人才培养;其二,教师于中职学校工作后接受“双师型”教师进阶培养。因此,广西壮族自治区中职学校教师培训系统具有以下现状。从中职学校教师学历层面来看,广西壮族自治区中职学校校内教职工大多为各省市师范类院校毕业的教师,目前“双师型”教师人才培养尚未在各省市本科师范类院校全面落实,且各省市本科师范类院校所开设的课程也以理论学习为主,技能实操较少,致使已经从业或新入职的中职学校教职工短时间无法成长为“双师型”教师。从中职学校教师岗位再培训的层面来看,虽然广西壮族自治区各所中职学校均积极响应国家相关政策,鼓励校内教师参加实践领域的相关培训,然而校内教职工受专业课程教学任务的限制,无法长时间前往专业对口企业参与脱产培训,理论与技术断层问题得不到有效解决,基础知识与行业实际需求差距愈演愈烈。究其本质,无论哪一渠道,中职学校教师均无法快速地成长为“双师型”教师。由此可见,现阶段广西壮族自治区中职学校教师培训系统仍有待优化。

(四) 教师激励机制有待完善

近几年,广西壮族自治区教育厅与各地区的主管部门相继发布了关于“双师型”教师队伍建设的意见。

虽然各地区中职学校积极地响应各项政策,但在实践过程中各地区中职学校对校内教师的激励也仅局限于提倡、鼓励、赞成,尚未与绩效、聘任、考核、奖金福利挂钩,加之部分教师存在不具备教研能力且安于现状的问题,继而使得广西壮族自治区中职学校“双师型”教师队伍建设进程缓慢。由此可见,教师激励机制的完善也是民族地区中职学校“双师型”教师队伍建设过程中所要考量的一个重点问题。

二、广西壮族自治区中职学校“双师型”教师队伍建设的优化策略

(一) 增加“双师型”教师认定比例

要想在 2050 年保证广西壮族自治区职业院校专业课教师中的“双师型”教师比例达到 50%,中职学校亟须增加符合“双师型”教师资格认定条件的教师比例。据不完全统计,最近两年内,每一年度本地区各所中职学校校内申请“双师型”教师认定的教师为 2400 人左右,能够被认定的教师人数约为 1500 人。若 2023 年度广西壮族自治区各所中职学校校内申请“双师型”教师认定的教师人数由 2400 人增加至 3000 人,甚至更多,则能够被认定的教师人数必然会随之增加,继而增加了符合“双师型”教师资格认定条件的教师比例。所以,广西壮族自治区中职学校在建设“双师型”教师队伍的过程中可以将增加教师认定比例作为一个切入点,大力推动自治区内各所中职学校校内教师申请“双师型”教师认定,必要时可由自治区教育厅牵头,设计一个最低参加申请人数的要求。例如,设定 2023 年度最低参加申请“双师型”教师认定的人数为 4000 人,那么结合本区中职学校的数量 260 所,平均划分并确定每所中职学校申请“双师型”教师认定的人数标准为“ ≥ 15 人”,而后将这一人数标准下达至自治区内各所中职学校,由学校领导统筹规划确定申请名

单,从而增加被认定为“双师型”教师的比例,推动自治区中职学校“双师型”队伍的建设。

(二) 调整教师结构

增加教师认定比例与缓解教师结构失衡这两点之于“双师型”教师队伍建设,就如阳光雨露之于草木,两者缺一不可,前者在于提高人数,后者在于提高能力。“双师型”教师队伍建设的主体是中职学校校内教师,教师同时提高理论能力与实践能力是切实提升“双师型”教师认定比例、推进中职学校“双师型”教师队伍建设的關鍵。所以,现阶段中职学校应重视缓解教师结构失衡的问题。

对于拥有扎实的专业理论知识但缺乏行业经验的教师,中职学校应积极推行产教融合模式,并为校内教师前往某一行业、某一公司实习创设先决条件。如实习的场所安排,结合校内所开设的专业联系自治区内与专业对口的企业或公司;再如实习时间的安排,为需要前往校外学习行业经验的教师安排时间。中职教师应结合专业课程教学内容有针对性地去学习对口行业实践经验。以“电子”专业中的“电子线路CAD”为例,在校内,教师能够掌握电路设计与仿真的常用方法,如教学所应用的电子线路CAD软件,在校外,中职教师要针对性学习与电子线路CAD专业知识相关的行业经验。只有这样,才能够使电子专业任课教师既具备扎实的电子线路CAD理论知识,又拥有丰厚的电子线路设计与仿真行业经验。

在产教融合持续推进的趋势下,自治区内各中职学校中不乏一些外聘的兼职教师,这些教师虽然拥有较强的岗位操作能力,但是却缺乏职业教育经验。对于此类教师,中职学校应从两个方面入手:一方面,在专业课程教学过程中开展公开课,邀请此类教师参与整个专业授课过程,使此类教师能够获得课堂教学经验;另一方面,在中职学校各项教研工作开展的过程中,邀请此类教师参与整个课题研究的过程,使此类教师能够对教育学理论、心理学理论、学情、教情有一个更深层次的理解,继而为此类教师更好地开展专业课程教学奠定良好的基础。

(三) 优化教师培训系统

“双师型”教师培训系统的优化应从两个层面考量:第一层面为国内其他省市师范类院校的“双师型”教师人才培养目标的普及,第二层面则为中职学校的“双师型”教师培养。因第一层面尚处于预想阶段,无法

在较短的时间内达成,所以本文仅针对第二层面作简要论述。广西壮族自治区中职学校应从以下角度优化“双师型”教师培训系统:其一,中职学校与自治区内大中型企业共建“双师型”教师培训单位,为区内各中职学校教师“双师型”资格成长提供场所条件;其二,自治区内中职学校定期联合开展“双师型”教师能力水平比拼大赛,在活跃自治区内“双师型”教师成长氛围的基础上为区内各中职学校教师“双师型”资格成长创设环境条件;其三,自治区内中职学校联合实施“固定岗+流动岗”资源配置机制,利用岗位的流动性使具备丰厚行业经验的企业家、高科技人才、行业精英能够灵活地流动于自治区内各所中职学校中,从而保证实践型人才得到最优配置;其四,中职学校将“双师型”教师纳入学校教师考核评价体系中,针对校内教师是否具备“双师”素质评定教师职称与教学水平。

(四) 完善教师激励机制

完善教师激励机制是广西壮族自治区中职学校推进“双师型”教师队伍建设的保障,建议中职学校将“双师型”教师资格认定与校内教师的绩效、聘任、考核、奖金福利挂钩,凸显激励机制的物质性,利用实际的奖励激发校内教师申请“双师型”教师资格认定的积极性,使校内教师主动地想要成为“双师型”教师。

综上所述,文章分析了广西壮族自治区中职学校“双师型”教师队伍建设的潜在问题,并提出了几点优化建议。根据上述理论研究,增加被认定为“双师型”教师的比例、缓解理论型教师与实践型教师结构失衡问题、优化教师培训系统以及完善教师激励机制是广西壮族自治区现阶段推进中职学校“双师型”教师队伍建设的關鍵策略。除此之外,中职学校也可以借助思政建设工作,将“双师型”教师与社会的人才需求、国家的持续发展相联系,赋予教师一定的社会责任,使教师明确成为“双师型”教师是为党育人、为国育才的基础。[作者单位系广西理工职业技术学校。基金项目:广西教育科学规划2021年度自筹经费一般课题“新时代中职电子类‘双师型’教师职业能力培养的实践探索——以广西理工职业技术学校为例”(2021C765)研究成果]

参考文献

- [1] 雷冰.提质培优行动下中职“双师型”教师师资队伍的建设探究[J].汽车维护与修理,2022(16):41-43.