

应用型院校“双师型”教师培训的实然困境与应然出路

○ 周 娜 侯锡瑾

[摘要] 随着我国产业结构转型升级步伐加快,行业企业对高技能实用型人才的需求量逐年增长。在此背景下,着力发展应用型高等教育,已逐渐成为国家高等教育发展的核心战略之一。然而,“双师型”教师培训面临的困境,却阻碍了应用型高等教育的进一步发展。在教师专业发展理论的指导下,需要建立健全“双师型”教师培训制度体系,加强培训需求分析,提升培养的实效性,采取多元化的“双师型”教师培训形式,提升“双师型”教师培训效果,从而促进应用型高等教育的健康发展。

[关键词] “双师型”教师专业发展;应用型院校;教师培训

[作者简介] 周娜(1981-),女,博士,山西大学音乐学院副教授、硕士生导师,北京大学艺术学院访问学者,研究方向:高校音乐表演与教育;侯锡瑾(1966-),女,硕士,北京大学艺术学院教授、硕士生导师,研究方向:音乐学、声乐。(山西太原 030006)

“双师型”教师无疑是应用型院校最为核心的人力资源,同时也是影响高技能实用型人才培养质量的关键要素。因此,提升“双师型”教师培训质量,是满足行业企业日益严苛的用人需求、加强应用型院校竞争实力的必然要求。教师专业发展理论对于优化应用型院校“双师型”教师培训工作具有重要的指导意义,基于教师专业发展理论探究应用型院校“双师型”教师培训的实然困境,是寻求其应然出路的重要选择。

一、教师专业发展理论

20世纪60年代,美国学者福勒开始了对教师专业发展理论的研究。至20世纪80年代,伴随教育改革工作的推进,人们开始意识到教师在教学中的重要作用,并开始深入研究这项理论。该理论认为,教师参加培训的目的就是要提升自己的专业水平,教师的专业发展贯穿其整个教育生涯。

促进教师的专业发展不仅是提升应用型高等教育人才培养质量的必然要求,也是推动应用型高等教育现代化发展的重要途径。随着国民经济与产业技术的不断发展,社会对于应用型院校教师专业技能与素养提出了更高要求,保障教师持续进行专业发展已是大势所趋。教师的专业发展过程不单单是教师自身能力成长的过程,同时也是其实现与知识系统紧密结合的过程。故而,教师专业发展可以视为教师和知识系统的融合,即教师从最初的知识传播者发展成为知识的研究者、

创造者。

从应用型院校教师维度分析这一理论不难发现,教师的专业发展是从接受理论知识、实践技能的培训,到拥有自己的教学理念,再到能够自我反思、总结、评估的一个过程。随着教师专业发展的不断推进,教师对培训的关注角度、面临的问题以及专业发展目标都存在差异。对此,应用型院校在培训中应重视教师的自身情况,了解其专业发展需求及困难,然后制定全面的培训内容,采用合理的培训方法,从而提高培训效果。

二、教师专业发展理论视角下应用型院校“双师型”教师培训的实然困境

(一)“双师型”教师培训制度体系不够健全

现今,应用型院校“双师型”教师培训在体制完善过程中还面临着诸多困境。首先,应用型院校忽视了“双师型”教师实践指导能力的重要性,仅仅将其评定依据局限为技术证书与职业经历,这种认定模糊的情况直接影响了对“双师型”教师培训目标的判断。其次,激励制度不到位。由于应用型院校“双师型”教师的相关待遇与正常教师差别不大,导致教师缺乏向“双师型”教师发展的动力。再次,经费保障制度不完善。由于政府在教育经费的分拨上更倾向于加大对研究型高等院校的投入,加之应用型院校在基础设施建设和实践设施建设上需要耗费大量的资金,直接导致了应用型院校“双师型”教师培训经费不足,进而使得相关

培训费用的报销存在严重的滞后性,给接受培训的教师带来了不同程度的经济压力^[1]。最后,培训考评制度不合理。应用型院校“双师型”教师培训还处于发展的初期阶段,院校高层管理者对师资队伍团队建设监管力度不足。管理者仅是从宏观层面对培训工作进行指导,并没有严格执行“双师型”教师培训的相关规章制度,这也影响到了“双师型”教师培训的整体效果。

(二) 受训主体的主客观需求分析不足

应用型院校“双师型”教师培训的组织者对教师的主客观需求缺乏深入调查和全面分析。第一,在培训内容方面,院校教师所期待的培训内容更偏重于实践技能方面,而管理者制定的教学内容往往倾向于专业理论知识和师德师风教育培训方面;第二,在培训模式方面,应用型院校更偏重于传统理论培训模式,而实践操作的培训模式占比较少;第三,在培训时间方面,应用型院校并没有对教师期待的培训时间段进行调查和协调,而是根据院校的主观感受安排培训时间;第四,在培训地点方面,应用型院校“双师型”教师的培训地点大多在校内,教师无法获得企业一线观摩和实践的机会,因此也难以达到理论与实践能力双重提升的培训效果;第五,在培训考核方面,应用型院校的考核方式与教师心目中期待的科学、有效的考核方式差距较大,无法真正检验出教师的培训效果。这种应用型院校组织者未深入、透彻分析教师培训需求的情况,直接导致院校实际培训与教师期待的培训有所差异,进而影响到了培训的最终效果。

(三) “双师型”教师培训形式过于单一

应用型院校虽然比较重视“双师型”教师的培训,但缺乏多样性的培训形式。这种情况不仅源于政府层面下培训制度体系的不健全,还源于院校受传统学术性教师培训的习惯性影响。这也直接造成了教师空余时间或期待培训时间与院校安排培训时间相冲突,教师无法获得符合自身发展需求的培训内容和方式。这种国家保障制度不完善、学校培训形式枯燥单一的现状,直接削弱了教师接受培训的热情,进而严重阻碍了培训活动的开展。

三、教师专业发展理论视角下应用型院校“双师型”教师培训的应然出路

(一) 建立健全“双师型”教师培训制度体系

第一,严格规范“双师型”教师培训的准入制度。由于教师在不同发展阶段的专业发展水平、心态、意愿等方面都有差异,再加上个人、工作、家庭等因素的影响,每名教师对“双师型”发展方向的态度都不尽相同。因此,应用型院校应对“双师型”教师培训资格实施严格把控。在挑选参训教师的过程中,应当充分考虑教师自身的想法以及院校岗位的需要,切不可盲目将全部申请人员都纳入

培训名单,避免造成培训经费和教育资源的浪费;院校应通过筛选培训对象、明确培训目标的方式提高培训的效能^[2]。

第二,严格规范“双师型”教师培训的考评制度。在应用型院校以往的普通培训中,几乎每个人都可以通过毕业考核拿到结业证书。但由于“双师型”教师担负着为院校、企业、社会培养高技能实用型人才的重要责任,为了满足企业需要,其培训应更加注重实践技术的培养。我国现今应用型院校教师大多拥有硕士研究生以上的学历,专业理论知识相对比较丰富。因此,院校应采取理论与实践相结合的考评标准来提高结业要求,限制培训结业率,通过这样的方式进一步端正教师的培训态度,进而取得更好的培训效果。

第三,健全“双师型”教师培训经费保障制度。由于应用型院校在“双师型”教师培训经费报销程序上存在严重的滞后性,导致部分教师因经济负担而放弃优质的专业培训机会。对此,应用型院校应从以下几点对“双师型”教师培训的经费制度进行改革。其一,院校将“双师型”教师培训经费纳入财政预算,并施行专款专用的政策;其二,采取培训费预支制度,进而扫除“双师型”教师培训经济上的障碍;其三,改变单一的地方财政拨款制度,建立起由国家、企业、社会、个人组成的多渠道经费来源管理制度,为“双师型”教师培训提供强有力的资金保障。在此基础上,还要让出资企业以及个人明确资金去向,使培训经费的使用透明化、公开化^[3]。

第四,建立完善的“双师型”教师培训激励机制。院校应从四个方面构建“双师型”教师培训的激励机制。首先,构建公平合理的奖罚机制,给予顺利结业的教师一定的奖金以及职称晋升方面的优势条件,提高教师接受“双师型”培训的积极性^[4]。与此同时,对于一段时间内没有参加任何培训活动或参加培训未通过考核的教师,应给予扣除部分工资的惩罚,必要时可以与从不接受培训的教师解除聘用合同。其次,建立起合理的精神激励制度。根据应用型院校教师具有良好的个人素养和较高的精神追求这一特点,还须从精神层面对教师进行激励,同时,需要完善精神激励机制,设计各级“双师型”教师的评定要求和荣誉称号,并给予培训成果突出的“双师型”教师以全校、全市乃至全省范围的表彰。再次,采用目标激励的方式。院校可以通过明确“双师型”教师界定标准的方式,让教师认识到自身不足,进而明确自身在“双师型”发展道路上的努力方向。最后,采用考核评价激励方式。考核评价可以对教师的培训成果进行检验,而“双师型”培训应将理论考试、实操考试以及培训心得共同纳入考评标准。院校要对教师培训的考评结果进行及时反馈,使教师可以及时改正自身不足,从而取得更大的进步。

第五,健全应用型院校校企合作制度。应用型院校应抓住基于双方合作的结合点,进一步激发企业参与校企合作的积极性。一方面,要加强宏观调控,提供减免赋税、担保低息贷款等优惠政策吸引企业加入;另一方面,院校应改变以往被动寻求合作的模式,积极主动寻找合作企业。除此之外,要想建立长效的校企合作模式,还需要提供法律制度的保障。对此,应尽快出台相关法律,从而保证校企合作的稳步发展。

(二)提升培养实效性,加强培训需求分析

在教师专业发展理论视角下,提升培养实效性,加强培训需求分析,是改善应用型院校“双师型”教师培训工作的必然选择。

第一,组织分析。应用型院校应充分认识到,对教师进行培训的目的是通过夯实教师的理论知识、强化教师的实践技术等方式确保人才培养质量,进而推动院校的转型。院校在实施培训活动之前,需要在结合自身所处的内外部环境的基础上,正确分析自身的优势与劣势。应用型院校要充分发挥资源方面的特长,扬长避短,基于全局视角实施培训活动,力争取得最佳的培训效果。

第二,岗位分析。应用型院校应通过落实到具体岗位的方法来实现“双师型”教师的培养目标。院校相关负责人员要深度分析目前的绩效与预期相比差在哪里、各个岗位的设置是否合理、各个岗位上的任职者能否胜任现有工作,并找出不足之处。不仅如此,院校相关负责人员还要及时向院校领导反映对院校相关岗位的讨论和研究结果,使得院校决策人员可以更好地安排教师的培训工作,从而提高培训的针对性^[5]。

第三,教师分析。教师分析意在充分了解“双师型”教师的自身需求。应用型院校以往采取的观察分析、调查问卷、组织谈话等形式实际效果都不理想。通过对国内各应用型院校的调查可知,绩效评估是效率最高且运用最广泛的方式。因此,院校应选取绩效评估的优势部分,结合其他方式对教师的培训需求进行深度分析。不仅如此,院校的相关负责人员还应排除教师暂时无法满足的需求和无法通过培训解决的需求,明确“双师型”教师的培训需求,进而取得更好的培训成果。

(三)采取多元化的“双师型”教师培训形式

在教师专业发展理论视角下,采取多元化的“双师型”教师培训形式,是改善应用型院校“双师型”教师培训工作的重要措施。

第一,应用型院校应推进校本培训的发展。当前“双师型”教师培训还处于发展的初期阶段,也没有专门的机构为“双师型”教师提供培训。因此,应用型院校应该加大校本培训的力度,必要时可以聘请相关领域的专家作为讲师。在挑选讲师时,应以竞聘的形式选取更优秀的人才。倘若院校在

内部无法找到符合要求的培训讲师,还可以通过选派优质教师前往重点院校、大中型企业进修的方式使他们自身得到全面提高,待其达到院校培训师的标准后,再由其将学到的新知识、新技术和新观念传授给在校教师,进而提高“双师型”教师培训的时效性。

第二,将系统培训和解决单一问题培训相结合。“双师型”教师培训工作不仅要能够解决问题,还要能够防范问题的发生。现今,应用型院校教师培训大多缺乏系统性,这也给教师知识结构的完善和教学质量的提高带来了极大阻碍。为了提高“双师型”教师培训的针对性,应用型院校应采用更为多元的培训方式,并对各种培训方式进行融合。一方面,就培训内容而言,要丰富教师的专业知识,夯实教师的理论基础,提高教师的实践技能,从而实现“双师型”教师的全面发展。另一方面,培训负责人还应重视教师在实际教学、企业实践中遇到的各种新问题,并组织解决单一的常规问题^[6]。

第三,实现微时、短时与长时培训的有效结合。其一,所谓微时培训,是指在极短时间内进行的培训。应用型院校可以通过微课的形式,花费十几分钟的时间解决教师的一些细小问题。这种培训方式可以有效地解决某一理论的难点与困惑。其二,所谓短时培训,是指周期在一周至一个月之间的培训。在这一时间段内,教师可以进行理论知识或实践技术的深入学习。这种培训方式的时间灵活性较强,教师可以在不影响正常教学的情况下,利用寒暑假的时间接受培训。不仅如此,这种时间弹性较强的培训方式也可以在一定程度上缓解教师的心理压力。其三,所谓长时培训,是指时间跨度在一年以上的培训方式。这种培训方式可以帮助教师深入了解某一项专业技能,并把这些技能更好地传授给学生,从而推动应用型院校特色专业的发展。

参考文献:

- [1]陈荣生.基于“无货架寿命”教师专业技能开发的“双师型”教师培养研究[J].教育评论,2016(05).
- [2]何玲.农村教师培训供给侧结构性改革研究[J].中国成人教育,2018(12).
- [3]王光雄,陈亮,陈恩伦.培训与教研并进的乡村教师发展策略[J].中国成人教育,2018(12).
- [4]孙山,谢华.工科新教师培训实践偏离:表征、原因与矫正策略[J].中国成人教育,2018(23).
- [5]张豫红.郑州航空港区域背景下的高校“双师型”英语教师的培养[J].教育理论与实践,2016(24).
- [6]别同玉,潘华英.高职院校“双师型”师资队伍建设的探索与实践——以江苏护理职业学院为例[J].教育探索,2016(12).

责任编辑:王晨阳