

“双师型”教师专业发展研究报告*

课题组

(广西广播电视大学, 广西 南宁 530023)

[摘要] 报告以开放大学教师专业发展存在的不足为切入点, 提出开放大学“双师型”教师的概念并对其进行了内涵界定, 对其发展阶段进行了探索; 分析了当前开放大学教师专业发展存在的问题及原因; 从四个方面提出了促进开放大学“双师型”教师专业发展的策略; 对研究成果进行了评价, 提出了下一步研究工作的设想。

[关键词] 教师专业发展; “双师型”教师; 开放大学教师; 研究报告

[中图分类号] G715.1

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-7656 (2019) 01-0022-09

一、问题提出

百年大计, 教育为本; 教育大计, 教师为本; 教师大计, 发展为本。当人类社会从工业社会进入信息社会后, 教育环境发生了巨大的变化, 特别是在终身学习、学习型社会的大背景下, 教师的角色从知识的搬运工转变成学生创新能力的培养者, 从知识的提供者转变为学习的指导者、协作者。这些变化都要求开放大学的教师从“一职多能”向“双师型”教师角色进行转变。

作为终身教育的重要组成部分——开放教育, 它有其内在的特殊性, 特别是在广播开放大学转型升级为开放大学的关键节点, 教师专业发展成为重中之重。如何促进“双师型”教师的专业发展, 成为每一所开放大学面临的重大发展问题。

(一) 国家高度重视“双师型”教师队伍建设

当前, 我国职业教育师资队伍建设的重点趋势是努力打造“双师型”教师, 提升师资队伍“双师”素质。梳理发现, 国家一系列的文件对“双师型”教师提出了明确要求, 指明了未来教师

队伍建设的重要走向。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》明确提出“双师型”教师要求, 即职业院校师资队伍建设以“双师型”教师为重点; 建设一批“双师型”教师培养基地; 以培训研修、课题资助、学术交流等多种方式, 培育一批“双师型”教师; 加强实训基地建设, 推进“双师型”教师队伍建设, 提升职业教育服务能力。《高职高专院校人才培养工作水平评估方案(试行)》提出“优秀学校专业基础课和专业课中‘双师素质’教师比例要达70%以上, 合格学校也要达到50%以上。”2012年, 《国务院关于加强教师队伍建设的意见》再次重申了“双师型”教师的重要性, 强调要突出以“双师型”教师为职业教育师资建设重点, 健全配套制度, 发挥行业企业在培养中的重要作用, 不断优化“双师型”教师培养培训体系。2018年, 中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中强调要全面提高职业院校教师质量, 实施教师素质计划, 共建“双师型”培养培训基础, 落实定期到企业实践, 推进相互兼职制度, 建设一支高素质双师型的教师队伍。

* [基金项目] 2016年度广西职业教育教学改革研究项目“‘双师型’教师专业发展的研究”(编号: GXGZJG2016B043)

[收稿日期] 2018-11-28

(二) 办好开放大学需要培养“双师型”教师

根据《教育部关于办好开放大学的意见》精神，广播电视大学面临转型发展的重要机遇。2017年，《广西教育事业“十三五”规划》明确提出“建设广西开放大学”，其建设基础是原来的广西广播电视大学系统，建成后的广西开放大学成为广西终身教育体系的重要组成部分，服务于广西地方经济与社会，同时拓展到西部地区，主要以远程教育与继续教育等方式，提供学习的平台与机会，促进区域教育公平，为建设学习社会发挥重要作用。它将为社会培养和输送“适应生产、建设、管理、服务一线的、高素质、应用型技能人才”。为了实现为这一目标，教师是关键点，必须建设一支师德高尚、结构合理、数量充足、理论扎实、技能突出的“双师型”教师队伍，但从目前来看，广西广播电视大学“双师型”教师队伍建设还存在着一些问题和不足，目前还没有形成科学、合理的“双师型”教学梯队。建设一支数量充足、结构合理、发展有力的“双师型”教学团队对于学校的可持续发展具有重大的意义。

(三) “双师型”教师自身专业成长面临诸多困惑

“双师型”教师专业成长的关键因素不是在于外部，而是自身。唯有“双师型”教师自觉认识到专业发展的重要性，才能自发地、认真地对待自我专业发展。只有其能科学合理地提升自己，才能真正促进自己的专业成长。但目前来看，一方面，开放大学教师对“双师型”教师普遍认识不足，对“双师型”教师标准理解不充分，对“双师型”培养路径缺少了解。另一方面，“双师型”教师本身也缺乏专业发展自主意识，对未来自我专业发展缺乏长远规划。帮助开放大学教师树立正确的“双师”意识，明确“双师”发展路径等有益于促进“双师型”教师队伍建设。

二、课题研究的思路、方法与过程

在对现有开放大学师资队伍建设相关研究文献进行梳理及对学校教师队伍双师素质现状进行调研分析的基础上，探索适合开放大学“双师型”教师专业发展阶段及专业成长途径等，构建适于开放大学“双师型”教师培养培训策略。通过研

究，为开放大学“双师型”教师队伍建设提供新的思路与策略，为教师成长为“双师型”教师提供指导，有效促进教师专业成长，满足教师自我发展需要。

主要采用的研究方法有文献研究法、调查研究法、行动研究法等。

研究在文献梳理的基础上，开展理论研究，并以广西开放大学为个案开展实证研究，具体的技术路线如图1。

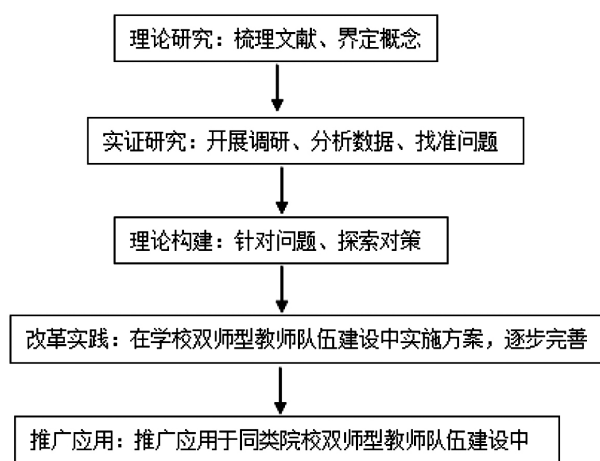


图1 课题研究技术路线图

整个研究持续两年半，包括三个阶段。

第一阶段（2016年7月~12月）：调研阶段。一是完成“双师型”教师专业发展研究文献综述；二是完成学校“双师型”教师队伍建设现状的调查分析。

第二阶段（2016年10月~2018年8月）：实施阶段。一是完成“双师型”教师专业发展阶段研究；二是完成“双师型”教师专业发展模式研究；三是完成“双师型”教师专业发展策略研究。

第三阶段（2018年7月~2018年12月）：总结验收阶段。一是完成“双师型”教师专业发展研究报告。二是收集整理课题研究相关资料，成果展示，结题申报。

三、概念界定

(一) 开放大学

开放大学是以广播电视大学系统为基础，依靠“现代信息技术+互联网”为支撑，秉持“开

放、灵活、优质、便捷”的办学理念，以远程开放教育为主要形式，通过整合各类优质教育资源、提供数字化学习资源服务，面向全体社会成员，学历继续教育与非学历继续教育并重，服务全民终身学习的新型高等学校。它区别于其他高等学校，从功能上看，它具有应用性与普适性两大特征。一方面，它是终身教育体系重要组成部分，是建设学习型社会的重要力量，同时它扮演着独特的角色；另一方面，它服务于地方经济社会，为各级各类人才学历提升、能力发展提供支撑作用，将“下得去、留得住、用得上”的应用型人才培养作为己任。

(二) “双师型”教师

“双师型”教师包含两层含义。一是“双师素质”，二是“双师结构”。从“双师素质”来讲，“双师型”教师是从教育与行业两个领域提出其素质的基本要求，以两类职称为外部表征（即教师系列职称与行业技术系列职称），具有较高文化与专业理论知识、熟练的实践教学能力、专业实践技能的“双师”素质的教育从业者。与普通专业教师相比，“双师型”教师具有熟练地掌握专业实践技能、与生产实践紧密联系的特征；与企业中的技术人才相比，双师型教师具有文化和专业理论水平较高并掌握熟练的实践教学能力的特点。从“双师结构”来讲，“双师型”教师可以分为两部分，一部分是理论教师，另一部分是实践指

导教师，可以是校内的，也可以是校外兼职的，他们整合起来构成了“双师型”教师的整体。

(三) 教师专业发展

教师专业发展是一个动态的概念，随着时代与教育实践的变迁，处于不断变革、不断创新中。国内外对于教师专业发展的内涵理解主要从两个层面展开：一是从教育制度要求与教育体系内涵的层面探讨教师发展的外部环境，包括教师专业资格认定、职务晋升、专业组织、社会地位、薪酬待遇等，强调提供何种外在保障条件与激励机制促进教师的专业发展；二是从教师个体成长为教学活动的合格成员的层面探讨教师发展的内在要求，包括教师的内在素养、专业水平和技能等，强调教师专业化是职业专业化的一种类型^[1]。

四、课题研究的主要成果

(一) 提出了开放大学“双师型”教师标准

课题组首先对国内外关于“双师型”教师专业发展的相关文献进行了梳理，为界定开放大学“双师型”教师的内涵、明确专业发展阶段等理论研究奠定了基础。

1. “双师型”教师的内涵研究^[2]

随着教育的发展，对教师的要求不断提升，“双师型”教师成为一种趋势。而对其内涵的界定，学术界并没有达成一致的理解^[1]，主要观点如表1。

表1 “双师型”教师代表性观点表

学说	内涵	示例
双证说	即凡持有教师资格证和职业技能证书等两个证书的在岗教师认定其为“双师型”教师。	某拥有高校教师资格证与注册会计师资格证的财会专业教师。
双能（双素质）说	即具有一名教师的必备的职业素质与能力，又具有一名技师必备的职业素质与能力的专业课教师认定其为“双师型”教师。	家电维修专业教师，既可能上好专业理论课，又可以指导学生开展家电维修的实验与实践工作。
双证+双能说	即对前两者的综合，大部分普遍认同的标准。	计算机课程专业教师，既有网络工程师，数据结构师，高级程序员等证书，又能教好专业理论课，还能指导学生进行计算机硬件组装与软件应用等。
双职称说	这是目前教育部门比较倾向的一种类型，要求“双师型”教师既要具有讲师以上的职称，又要获得本专业资格证的中级以上职称 ^[3] 。	计算机专业的教师既有讲师及以上职称，又要通过网络工程师及以上的专业职称。

2. “双师型”教师标准研究^[4]

“双师型”教师概念目前没有统一的标准,不同的标准制定者提出了基于本体视角的标准,使得“双师型”教师标准五花八门。在实施与执行过程中,各相关方都从各自的视角进行阐释,提出了不同的标准,主要可以归纳为以下三种。

(1) 行政标准

由教育行政主管部门提出的“双师素质”标准有以下三类,如符合其中之一,即可认定具有“双师素质”。一是具备企业或行业一线实践工作(服务、生产、建设、管理等)经历2年以上,可胜任本专业实践教学,拥有中级或更高的教师职称。二是有讲师或更高教师职称,又有中级或更高专业职称。三是主持应用研究课题2项以上,成果被实践应用,产生了良好的经济和社会效益。

(2) 院校标准

各个院校在教育行政部门的框架下,按照各自学校发展的实际需要制定了标准。一般都要求“双师型”教师要既有讲授专业理论,又具有相关专业的实践经历,如:有高校教师资格证书、中级以上教师职称,又具有2年以上相关行业经历或具有中级以上职业资格证书。

(3) 学者标准

学界的研究者从学术的视角,基于自己的兴趣与关注点,提出了各自的“双师”标准。如:高职院校“双师型”教师职业素质标准与规格归纳“一全二师三能四证”。“一全”要求教师有全面的职业素质。“二师”要求教师既胜任文化理论教学,又胜任技能实践指导,既为教育教学“经师”,又为学生成长成“人师”。“三能”要求教师有教育教学能力、专业实践能力、科研研发能力。“四证”要求教师有毕业证、技术(技能)等级证、继续教育证和教师资格证等。

3. 开放大学“双师型”教师标准

经过概念的梳理,结合开放大学的实际,考虑到其工作的特殊性,课题组将开放大学“双师型”教师定义为“双能+双职称”型,即:开放大学的“双师型”教师,既能讲授专业理论知识,又能开展专业实习实践指导,还能进行科学研究与课程开发建设等;既有讲师及以上专业技术职务,还要获得本专业中级及以上职业资格。

(二) 剖析了开放大学教师专业发展存在的

问题

1. 教师专业发展观念有待更新

为适应时代发展,国家层面提出了“双师型”教师的政策要求,但有的教师存在着观念滞后的现象,他们觉得“以前的知识讲授型挺好的,‘双师型’教师的相关要求只是吹过的一阵风而已。”这种想法存在于部分开放大学教师中。如果不解决教师观念认识的问题,将直接影响到“双师型”教师培养质量。因为观念决定着行动,行动影响着开放大学的发展,影响着开放大学的教学质量,也影响着开放大学的教师专业发展。

2. 教师来源导致其大部分缺少实践能力

开放大学的教师来源主要有三类:一是师范院校;二是综合性大学;三是专门类院校。由于一直以来接受的更多是专业理论的学习,他们往往也更多关注自身学科专业理论知识的增长,忽视专业技术能力的发展,大多教师缺乏专业实践经验,专业技术能力不足,企业或行业实践能力更加缺乏^[5],导致开放大学“双师型”教师的占比比较低。同时,由于自己长期接受的是讲授式理论教学,受其影响,他们在教学中也更多是在开展理论教学,较少关注实践教学及对学生实践能力的指导。因此,在开放大学的教育教学过程中,存在专业理论课教师无法胜任实验、实训指导的教学任务,或者实习实训教师无法逐艳胜任基础理论讲授的教学任务等现象,应用型人才的实践教学培养质量不高。

3. 缺乏“双师型”教师培养培训的激励机制

长期以来,开放大学的教师激励机制更多关注职称的提升,理论知识的丰富。而对教师专业能力培养培训的激励,缺乏系统化的“双师型”教师培养激励机制。调查发现,开放大学缺乏支持教师到企业或行业实践的重要机制,教师实践能力、行业或企业工作经验不足,这将成为开放大学教学中的短板。

4. “双师型”教师的培养培训能力不足

开放大学需要一支师德高尚、理论扎实、善于创新、结构合理的“双师型”师资队伍。这样的队伍完全依靠招聘来实现是不现实的,需要依靠学校内部的培养与培训才可能实现。反思当前开放大学教师培训的实际情况。一方面,校本的培训、教学科研成果不佳,没有实质性的提升。

另一方面，学校缺乏相应的机构来支撑培训工作，主要是依靠经验型的“传、帮、带”而已，“双师型”教师的培养与培训存在不少问题。

(三) 探讨了“双师型”教师专业发展阶段理论

1. 教师专业成长阶段理论

自 1960 年以来，国内外研究者对教师专业发展阶段进行了较全面的探索，主要有三阶段说、四阶段说、八阶段说等观点，见表 2。

表 2 教师专业发展阶段的代表性观点表

研究者	阶段数量	具体内容
卡茨	4	求生存阶段、巩固阶段、更新阶段和成熟阶段
费斯勒	8	职前阶段、入职阶段、能力形成阶段、热心和成长阶段、职业生涯挫折阶段、稳定和停滞阶段、生涯低落阶段、生涯退出阶段
休伯蔓	4	求生与发现期、稳定期、尝新与自疑期、宁和与恪守期、游离闲散期
钟祖荣	4	新手教师、熟手教师、骨干教师和专家教师
邵宝祥	4	适应阶段、成长阶段、称职阶段和成熟阶段

本报告比较认同四阶段说，即把教师成长的阶段分为四个阶段。

(1) 新手教师。入职一年的教师称为新教师，也是试用期内的教师。

(2) 熟手教师。工作 2~5 年的教师称为熟手教师，从新手教师向骨干老师过渡的阶段，掌握了教育教学的规律与技巧，能较好地应对教育教学过程出现的各种问题。

(3) 骨干教师。工作 6~10 年的教师，在教育教学过程中表现突出，能够熟练处理教育教学中出现的各种问题，具有较丰富的教育教学技巧的教师为骨干教师。

(4) 专家型教师。工作 10 年以上的教师，具有较高的教育教学理论水平，能够高质量地独

立开展教育教学研究，智慧地处理教育教学难题，表现优异的教师为专家型教师。

2. 开放大学“双师型”教师专业成长阶段理论

开放大学作为我国高等教育中的不可或缺的部分，教师的职称按照高等学校的标准执行，分为四个等级，即助教、讲师、副教授、教授。根据四阶段说的基本理论框架，结合开放大学对教师职业技能发展和实践成长的普遍性规律，针对当前开放大学“双师型”教师的内涵及其素质等方面，探索开放大学“双师型”教师专业发展的普遍规律的基础上，课题组提出了开放大学“双师型”教师专业发展的四个阶段及内涵特征，具体情况见下页表 3。

表 3 开放大学“双师型”教师专业发展四个阶段表

阶段	内涵
素养发展阶段	指开放大学教师入职 1—3 年，教师已经掌握开放大学教师的基本教学技能与信息素养；通常具有助教以上职称；同时到一线企业或行业经过一定时间（两个学期，不少于 200 天）的工作实践或指导学生顶岗实习；取得初级职业资格证书；能够胜任一个以上的专业实践岗位的工作，能够解决专业岗位出现的常规性技术问题。
资格发展阶段	经过“双师型”教师素养发展阶段的培养，再经过 2-7 年的教育教学实践，掌握开放大学教师的教学技能，具备一定的理论水平；至少具有讲师以上职称；在企业或行业的岗位上实践工作经历不少于 2 年，累计不少于 400 个工作日；熟练掌握岗位的行业生产技能，精通 2 个专业实践岗位的技能，取得中级职业资格证书并掌握必须的专业操作技能；具备主动进行工艺改进与创新的工作，主动解决生产实践中出现的技术难题，能够收获良好的效果。
熟练发展阶段	经过了资格发展阶段之后，通常具有 10 年以上教龄的教师，具备系统性的专业理论知识，在学科建设、专业建设、课程建设等方面承担着重要任务，起到骨干或核心作用，具有副教授以上的职称；在企业或行业的一线工作实践有 5 年以上的工作经验，累计时间不少于 1000 个工作日，取得了行业或专业的高级职称或者拥有国家职业资格证书的考评员；承担着企业或行业的横向课题，有行业或企业的技术应用或攻关课题，或者获得了一定的技术专利，能够承担技术人员的培训工作。
专家发展阶段	经过“双师型”教师熟练发展阶段之后，通常应具有 15 年以上教龄的教师，拥有全面的、系统的、深厚的专业理论知识，在学科建设、专业建设、课程建设等方面承担着带头人的工作，起到核心或引领作用，在学术界享有较好的地位与声誉；具有教授职称，在企业或行业的技术领域有一定的号召力与影响力；主持实习、实训等专业教学基础建设，承担着省部级以上的科研或教改课题；具有本专业高级工程师或相应的高级以上的国家职业资格证书或考评员资格，在专业领域的企业实践中拥有一定的影响力。

(四) “双师型”教师专业发展策略研究^[6]

“双师型”师资队伍是适应社会发展的需求，顺应时代发展的要求，开放大学到底如何才能培养合格的“双师型”教师呢？

1. 建设教师发展中心，构建“双师”培养基地

(1) 打造教师发展中心，提供“双师”发展平台^[3]

为加快推进学习型社会建设，构建完善的终身教育体系，推进开放大学的教育现代化，打造高水平“双师型”教师队伍，是当前开放大学面临的一个亟待解决的问题。近年来，高等学校借鉴国外高校成功经验，先后成立了教师发展中心，以提高教师教育教学技能，提升专业实践能力，促进教师专业发展，提升教师的幸福感。开放大学作为新的教育类型，更需要把握好转型期带来各种发展的机会，建设教师发展中心将会是重要的契机，也是提升师资队伍水平的重要手段，为“双师型”教师培养提供平台。打造教师发展中心，重点从以下方面进行突破，即强调校内合作，

理顺交叉职责，推进教师发展制度建设；加强校外协作，实现四方联动（政府、行业、学校、企业），构建多元教师培养机制；针对实际问题，定制个性培训，促进教师“双师素养”提升；校系多方合作，搭建交流平台，营造教师发展文化。

教师发展中心是高等学校提升师资培养培训质量，促进教师专业发展的重要机构。作为新兴的开放大学需建设教师发展中心，独立设置，整合职责。打造一流的教师发展中心，需与开放大学的使命相结合，与“双师型”教师的需求对接，方可为学校提供发展急需的“双师型”教师。

(2) 探索开放大学“双师型”教师标准，推进“双师”建设

为保障“双师型”教师的培养质量，由开放大学教师发展中心组建研究团队进行“双师型”教师标准专题研究，通过国家政策文件分析、开放大学发展规划分析、“双师型”教师文献分析、学校调查分析等多个角度探索开放大学“双师型”教师培养框架，结合开放大学教育的特殊性，从

“双能 + 双职称”型“双师型”教师角度,制定具体的标准,包括教学标准,职称标准、技术标准、技能标准、评价标准、能力标准等。通过标准的研究来解决当前开放大学“双师型”教师标准缺失的问题,以此来推进教师专业发展理念的更新,促进“双师型”教师的建设。

(3) 建立常态化的校本培训机制,实施分层“双师”培训

教师教学发展中心肩负教师培训的重任,要形成常态化的校本培训机制,长期有计划地开展校本培训。为保证培训的有效性与针对性,必须依据“双师型”教师标准,对应四个发展阶段,根据学校的学科发展的实际需要,实施分层、分类的培养培训。同时,应全面调研学校教师,掌握不同阶段“双师型”教师的真实需求,准确把握其中现存的具体问题,以问题导向,有目的、有针对性地制定培训课程。

一是“双师型”教师素养发展阶段。围绕“双能 + 双职称”的初级目标进行培养,组织校本培训与派出培训,在3年内必须获取“双职称”:即“高校教师资格证 + 初级专业技能资格证”;统筹安排教育教学与专业实践,确保教师获得“双能”,通过岗前培训、在职培训提升教育教学技能,通过挂职锻炼或顶岗实习保证教师的专业实践,主要了解实践的全过程,解决一般性问题。

二是“双师型”教师资格发展阶段。围绕“双能 + 双职称”的中级目标进行培养,组织教学沙龙、读书会、主题学术会或教学汇报等活动,提升教师的专业理论知识;组织课题申报与科研培训,外派参加省级的各类培训。至少获取中级以上的职称与专业技能资格证。统筹安排企业或行业的专业岗位实践,要能主动解决岗位的技术难题。

三是“双师型”教师熟练发展阶段。围绕“双能 + 双职称”的副高目标进行培养,安排教师主持教学沙龙、主持某类专题的读书会、每个学期开设学术或教学主题讲座1次;外派参加国家级的各类培训,至少获取副高级以上的职称与专业技能资格证。统筹安排企业或行业地专业岗位实践,要求承担技术应用或攻关课题,必须申报横向课题,完成一定量的技术人员培训任务。

四是专家“双师型”教师发展阶段。围绕

“双能 + 双职称”的高级目标进行培养,开设个人工作坊、承担学科或专业申报的建设者或带头人,承担青年教师教学或学术导师,担任企业或行业或协会的社会兼职,必须申报省部级、国家级课题并获得立项;在实践方面获得国家职业资格证书最高级或考评员资格。

(4) 提供全面的技术咨询与支撑服务,促进“双师”发展

教师专业发展是动态、持续、不断完善的过程。制定的“双师型”教师标准只是解决了门槛问题,而作为提供技术与智力支持的教师发展中心,必须为此提供一系列的保障支撑。一是建立技术资源推送平台,可用微信公众号或开发独立APP,定期更新,内容涉及服务信息、活动通知、培训资源、中心动态等,帮助教师第一时间知悉各类教师专业发展信息,引领教师关注技术前沿的最新动态,帮助教师提升专业技能。二是设立信息技术服务区,解决教师在学习与工作中碰到各类技术困难与问题,利用学校的资源,成立专兼职的咨询服务队伍,实时为教师提供及时的帮助⁷。三是成立“门诊式”指导团队,通过调研收集当前“双师型”教师培训过程中出现的问题,并进行分类、归纳、整理,提炼出共性的问题开展专题式的培训。四是常态化开展专业技术培训,定期开展学术沙龙、教学沙龙、工作坊等群体活动,为教师提供技术交流平台,引领教师聚集到“双师型”教师专业发展中,促进教师的专业成长,不断走向成熟。

2.建立长效激励机制,为“双师”发展注入动力

为提升“双师型”教师的整体水平,提升层次结构,仅仅依靠培训是不够的,还必须要有配套的激励机制。通过“双师型”教师的遴选、认定、聘任,为达到标准的“双师型”教师提供职称晋升、进修培训、学历提升、工资待遇、绩效考核等多方面的激励机制。为提升教师的积极性,在同等条件下,给予评优、评先、职称晋升等方面的优先权;同时设立专项资金支持“双师型”教师外出进修、访学、交流考察等,促进开放大学“双师型”教师专业发展。

3.完善招聘与外聘机制,加强“双师”引进
招聘与外聘是师资建设的两条重要来源路径,

开放大学必须要建立完善的招聘与外聘的机制,以“双师型”教师为标准,严把人才入口,优化人才引进,努力提升“双师型”教师的整体水平与层次。人事部门从人才入口关着手,在教师招聘环节明确提出“双师型”教师标准,以此为准入条件,不管是引进还是聘请师资,必须满足“双师型”要求。另一方面,做好外聘教师遴选机制,宁缺勿滥,建立相应的激励机制,充分吸引外聘教师,调动外聘兼职教师的积极性,服务于开放大学的教育教学,突出开放大学的“开放”特性。多从知名企业、行业单位中长期聘请“双师型”行业专家、高级技术人员或能工巧匠。也可以根据实际人才培养工作需求,短期聘用合作单位、实习实训基地、订单式培养单位的高级职称的专业人员充实“兼职教师”,既可以改善“双师型”师资队伍层次,又可以提升整体的水平。

4.鼓励获取资格证书,提升“双师”资质

开放大学要从教师培训的角度思考,不断拓展人才培养面,提升人才培养的力度,一方面加强入职培训、岗前培训,从教学能力、课程建设、专业建设等方面进行培训,不断优化教师的专业教育教学技能。更重要的是鼓励教师提升专业技能,尤其是与专业关系密切的企业实践技能,突出“双师型”教师的行业素养培养目标,主要可以通过各类师资培养基地,有组织、有计划遴选骨干教师进行培训;提倡并鼓励教师积极参加职业技能培训,主动获取相关行业的职业资格证书,既可以提升实践知识,又增加了实践经验。

5.完善顶岗挂职制度,促进“双师”成长

制定“双师型”教师培养计划,结合师资的特点、学科发展需求、课程教学的实际情况,完善教师挂职机制,优化顶岗实践制度。学校应积极选派专业教师到企业挂职锻炼,主动要求教师深入企业顶岗实践,了解企业、行业的前沿技术动态,更新专业技术岗位对岗位人员的需求信息,进入真实的实践工作情境,参与行业与企业的生产实践过程。这将促进教师全面了解实践过程,学习实践技能,积累实践经验,提升实践技能,缩短理论与实践之间的鸿沟,这对于挂职教师是一个全面提升的过程。为了保障教师挂职、顶岗实践,必须选择一些长期合作的企业或实习实训基地来共同培养,建立好教师选派机制,合作企

业遴选机制,明确三方的权利与义务,进行系统化、流程化的规范管理,以保障培训、培养、合作交流的质量与效果,提升开放大学的“双师型”教师的综合能力。

6.开展技能竞赛,实现“双师”梯队建设

技能竞赛是提升教师专业能力的重要手段,这也是检验教师培养与培训效果的重要方式,是教师专业发展的推进器。通过个人比赛、团队比赛,师生协作比赛等方式,有针对性地帮助教师提升实践技能。更重要的是在比赛过程中实现以老带新,通过传帮带,实现新老两批老师的综合素养的提升。对于新老师可以配备1-2名高级职称的教师带领、引导,学校从制度与经费提供支持与保障,另外实施“专兼”抱团相互促进,共同成长,充分利用兼职教师中的行业专家,指导、培育其他非行业专家及专职教师队伍,全面提升教师队伍专业实践水平。

五、研究成果的自我评价

开放大学的“双师型”教师专业发展研究是一个新兴的研究领域,当前关于开放大学的“双师型”教师专长发展的研究成果相对较少。本研究报告对开放大学“双师型”教师专业发展的重要性与研究背景进行了分析,界定了“开放大学”“双师型”教师“教师专业发展”等核心概念,在此基础上进一系列的相关研究与实践探索,具体归纳为以下几个方面。

一是全面地梳理了国内外关于“双师型”教师发展的相关文献,提出本研究认同的“双师型”教师标准,并指出其内涵分为三类,即行政标准、院校标准、学者标准。

二是深度剖析了当前开放大学“双师型”教师专业发展存在的问题,通过分析发现存在四个方面的问题。即“双师型”教师专业发展观念有待更新;教师来源导致其大部分缺少实践能力;缺乏“双师型”教师培养培训的激励机制;“双师型”教师的培养培训能力不足等情况。

三是进行了“双师型”教师专业发展阶段研究与探索,通过梳理教师专业成长阶段理论,结合“新手教师、熟手教师、骨干教师、专家教师”的分段,提出了开放大学的教师专业成长的阶段理论,即“素养发展阶段、资格发展阶段、熟练发展阶段、专家发展阶段”。

四是深入地研究了“双师型”教师专业发展策略,提出了6大策略,即建设教师发展中心,构建“双师”培养基地;建立长效激励机制,为“双师”发展注入动力;完善招聘与外聘机制,加强“双师”引进;鼓励获取资格证书,提升“双师”资质;完善顶岗挂职制度,促进“双师”成长;开展技能竞赛,实现“双师”梯队建设。

在研究与探索的基础,撰写了6篇论文,其中,《技术哲学视角下的开放大学教师专业发展》发表在《广西社会科学》2018的第2期上;《职业教育“双师型”教师队伍建设探析》发表在《广西教育学院学报》2018年第3期上;《基于校企合作模式下“双师型”教师队伍建设》发表在《广西广播电视大学学报》2018年第7期上。通过研究开放大学“双师型”教师专业发展,特别是为开放大学“双师型”教师标准的制定,“双师型”师资的培养策略为开放大学的师资队伍建设提供了具有现实意义的参考。

六、研究的下一步设想

开放大学是新兴的高等学校类型,是构建学习型社会的重要部分,其教师群体不同于普通高校,具有特殊性。本研究已经进行了文献梳理、概念界定、问题分析及策略制定,但策略的实用性及可推广性有待进一步验证。另外,在教育信息化2.0的环境下,教师信息素养与“双师型”教师专业发展之间的关系,如何利用信息素养的优势来促进教师专业发展,值得深入研究。这两个问题将成为今后研究的重要方向。

[参考文献]

- [1] 蔡戈.试论开放大学的“双师型”教师及培养途径[J].教育导刊,2012(11).
- [2] 吴全全.职业教育“双师型”教师内涵及能力结构解读[J].中国职业技术教育,2014(21).
- [3] 赵玲珍,袁红萍.基于推进职业教育现代化的高职院校教师发展中心建设研究[J].教育现代化,2018(10).
- [4] 黄姣华,余雅斌.技术哲学视角下开放大学教师专业发展探析[J].广西社会科学,2018(2).
- [5] 时劼.职业教育“双师型”教师队伍建设探析[J].广西教育学院学报,2018(3).
- [6] 余雅斌.幼师高专院校教师教学发展中心建设的几点思考[J].科学导报(教育论坛),2014(17).
- [7] 胡燕.开放大学“双师型”教师培养机制的探索[J].课程教育研究,2014(12).

[作者简介] 本研究报告是2016年度广西职业教育教学改革研究课题《“双师型”教师专业发展的研究》(编号:GXGZJG2016B043)的研究成果。课题主持人:时锦雯;课题组成员:黄姣华、时劼、朱春俐、陈丽玲、任肿、梁炜、张艳利等;本报告的执笔人:黄姣华。

[责任编辑 孔文静]