

“双高”背景下医药中职学校“双师型”教师发展研究*

王小梅 段立新 石宇

(吉林省医药中等专业学校 吉林长春 130000)

摘要:随着我国教育政策的不断改革以及社会需求的不断变化,中等职业教育已经成为我国教育工作中的重要组成部分,同时也是建设人力资源强国的基础性工程。尤其是随着新冠疫情的到来,我国医药相关人才缺口不断扩大,对专业人才需求日益加剧。想要培养一支优秀的人才队伍,作为职业教育的中坚力量,拥有一支优秀精干的“双师型”队伍必不可少。目前,我国医药中职学校“双师型”队伍的建设还普遍存在一些亟须解决的问题,因此,怎样又快又好地建立一支精良的双师队伍就是目前医药中职学校需要刻不容缓解决的问题。

关键词: 医药 中职学校 “双师型”队伍建设 双师

中图分类号: G710 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.52.076

一、基本概念界定

(一) 中职学校“双高”建设

中职学校“双高”建设指的是“高水平中职学校”及“高水平中职专业群”建设,是中共中央和国务院做出的重大决策,也是推动我国中职学校平稳发展的重要推手。双高学校的建设对我国中职学校的建设提出了明确的要求,从基础设施建设、党建到教学队伍建设、教材建设、信息化建设等方面都做出了明确的规划,是推动我国中职学校发展的重要举措。

(二) “双师型”建设

在我国,还没有对“双师型”教师的定义做出明确的界定,其大致内容如下:一是持有两种教师资格证明的教师;二是同时具备两种教学能力的教师;三就是对学校和教师分别明确要求,对个人来讲,必须持有两种证书,对学校来讲,要求教师来源于学校以及企业。简而言之,“双师型”教师指的是能够同时进行理论知识传授与技能知识传授的教师,要求其必须持有相应的教师资格证以及具有实操经验。

二、医药中职学校教师专业化的现实意义

教师队伍的建设可以说代表着学校整体的教学能力水平,对于医药类中职学校来说,“双师型”的建设迫在眉睫。首先,现阶段社会非常需要专业的医药类人才,而输送医药类人才的重要基地就是医药类中职学校,要切实加快医药类中职学校“双师型”的建设,使其有能力教授出更好的学生来为社会输送出更多的医药行业主力军。此外,职业学校对“双师型”教师队伍的建设也提出了明确的需求,尤其是在

双高学校的建设中,更是明确要求学校“双师型”教师的比例。作为双高医药类中职学校更应该切实加快“双师型”的建设,在满足双高学校建设标准的同时,切实提升自己的教学实力。

三、医药中职学校“双师型”存在的问题

(一) “双师”教师数量不足

中职学校对“双师型”教师的需求量非常大,然而,根据对吉林省医药类中等职业学校的调研得知,现阶段学校中的“双师型”教师占比非常低,而且很多教师对“双师型”教师并不了解。

中职学校的特性,要求其必须由校外的兼职教师来校任教,吉林省作为医药大省,拥有非常多的医药类人才,医药企业的骨干工匠数不胜数,但是其却不具备相关的教学经验,无法使用巧妙的方式将自己操作相关知识传授给学生。同时,他们也不具备教师资格证,加之学校待遇不高,课时较多,企业对其依赖较大,因此他们没有多余的精力去学校任教,去学校教学的动力也不足。而校内教师虽有多年的教学经验,但是实践经验不足,因此也无法满足“双师型”教师的需求。

(二) “双师”队伍结构不合理

中职教师的引进渠道非常狭窄,多数是常年任教的老教师以及刚刚毕业的大学生,造成这一局面的起因是因为学校要整体提升教师的素质,盲目追求教师的学历,而忽视了实践经验。尽管这些教师理论课教授效果良好,但是却缺少一线实践经验,不具备实操能力,不利于实践课程的教学。且

*基金项目:2021年度吉林省职业教育科研立项课题“‘双高’背景下医药中职学校教师专业化建设与发展研究”(编号:2021XHY089)。

由于中职学校的特殊性，高学历人才不愿意来校任教，这就导致医药中职学校教师中高学历、高职称者较少。

（三）“双师”教师培训机制不够完善

现阶段多数医药类中职学校将重点工作落在确保学生就业率，却没有把优化教师结构作为主要工作，这就导致学校忽视了教育教学质量，进而对“双师型”的建设造成了忽视。很多学校并不知道“双师型”教师的含义，培养“双师型”教师也仅仅是为了满足相关部门的要求，部分双高学校也是为了满足双高建设的任务，仅仅将“双师型”教师作为一个论证数据，却没有真正意识到其对学校教育质量的提高作用，因此对其培训较少，也没有专业的培训体系、专业培训机构来帮助其切实提升自己的能力。此外，由于部分学校经费紧张，其对“双师型”教师的培训也非常单一，效果不好，没有针对性。

（四）校企合作不够深入

校企合作是中职学校的必要手段，也是提升中职学校整体办学能力的重要举措。然而许多中职学校却只是将重点放在了企业与学生的联系上，却忽视了企业与教师的对接。双高学校要求学校的教师具备专业能力素养以及优秀的实操能力，但实际上，学校并未切实安排教师去企业进行实践，也没有鼓励教师考取专业技术资格。即使有的教师去企业进行实践，但由于学校没有很好的监督机制，教师在企业的锻炼并没有实效，学校没有给教师制定明确的目标，没有进行全程的监督，教师去企业实践的效果不理想，在实践中没有真正提升到自己的本领。

四、加强医药中职学校“双师型”建设的有效策略

（一）政府协调推动“双师型”建设

1. 出台完备的“双师型”建设标准

想要快速推动“双师型”教师队伍的建设，首先需要政府进行协调推动。政府应该根据医药类中职学校的特色，不断完善相应的“双师型”教师队伍建设的准则，确保建设工作有针对性。制定相关的考核与准入办法，对已有的双师教师进行定期的考核，明确“双师型”教师认定的标准，借鉴其他省份的优秀政策，完善自己的制度，制定出具有针对性的政策。

2. 出台政策推动“双师型”的建设

目前，吉林省缺乏医药类中职学校“双师型”教师的跟踪培养制度，因此，应该把吉林省中职学校发展情况与医药类中职学校“双师”队伍建设实际相结合，在教师入职之前

对其进行统一高水平的培训，使培训机制更加科学有效；提前规划好“双师型”教师的培训清单，做好完善的培训准备；进行充分的理实结合式培训，合理分配其理论性以及实践性培训的时间，全面提升教师的操作能力，使教师在这种模式中逐渐构建成符合“双师型”教师发展规律的师资培养模式。

3. 建设“双师型”教师培训基地

目前还没有完善的医药类中职学校“双师型”教师培训基地，教师的培训一般都仅仅是在学校内部进行，因此，政府应加大培训基地的建设力度，注意建立办学主体和企业行业的协调机制，以此来推动教师在各个阶段都能够不断地进步。在培训基地建成后，要确保相关教师能够进行培训，切实提升自己的能力，加强医药类中职学校“双师型”教师队伍的建设。

（二）学校采取多元策略加强“双师型”建设

1. 采取明确的教师招聘细则

医药类中职学校要根据相关条例及标准，针对不同类型的教师制定不同的聘任标准、招聘人数、任教方式等，除了对教师学历的硬性要求之外，还要适当地增添对教师实践能力的要求。对于应届生以及没有经验但是水平能力较高的教师，要明确其入职后相关培训的要求，做好后续的实践培训工作。在招聘教师时也要做到确保聘任教师的能力水平，同时对于在企业内工作的校外聘任教师应提升其薪资待遇，强化交流。此外，还应该聘请其他学校的优秀“双师型”教师来校授课，一方面能够提升学生的学习能力；另一方面也能够为本校的教师做好表率，促进校际交流。

2. 加强对教师的培训

对“双师型”教师培训最实在，也是最有效的培训，首选还是校本培训。校本培训可以采取以下几个程序：第一是入职培训。在新教师入职之前，要充分发挥学校的现有力量，组织现有的教师对新教师进行培训，让其快速适应医药类职业教育的特殊性，明确新教师的教学责任及任务。第二，要对新入职教师进行实操培训。在校内成立名师工作室，聘请校外优秀的“双师型”教师，联合校内的高水平“双师型”教师，充分利用学校现有的实训设备及虚拟仿真实训系统来对教师进行实操能力的培训。第三，以赛促教，以赛促学。在校内要经常举办内部的教学能力大赛，通过理论与实践两个方面来对教师进行评比。同时组建一支优秀的队伍来参与全国的职业技能大赛，让教师能够在备赛的过程中加强交流，提升自己的理论教学能力，同时加强自己的实践操作能力，

也能够通过与其他学校教师的竞争,找到自己的短板以及自己的优势,在日后的工作中帮助方便其扬长避短,学习前沿技术,提升自身的素质。

3.加强校企合作,全面提升教师能力

职业教育办学模式的主要特点就是校企合作及产教融合,自然,这也是医药类中职学校“双师型”教师能够成长的重要途径。国务院出台的《关于产教融合的若干意见》明确指出,要继续深入地做好校企合作,推动中职学校与企业 and 行业的共同发展。在医药类中职学校与各药企合作的过程中,部分学校无法抓住企业对于人才的需求,而有的学校却因为缺乏真正的“双师型”教师而导致无法输送企业需求的人才。由于企业并没有义务来对学校的学生进行培养,因此很少有企业能够投入大量的精力来真正为学校的学生进行教学。职业学校校企合作促进办法中明确规定,校企主导是现在中职学校建设的主要途径,在这一过程中,企业应该主动地将自己的优势资源分配给学校的人才培养,加速“双师型”教师队伍的建设。

现在学徒制也是现阶段医药类中职学校培养“双师型”教师的重要途径,可以采取双导师制来进行教学。通过这样的办法,能够使中职学校的教师和企业的导师优势互补,取长补短,两者的交流与融合能够实现专业建设和横向联合的技术研发,在推动教师实践能力的同时,也能够全面提升企业导师的教学水平。

4.增强教师积极性

教师的积极性不高,也是目前医药类中职学校“双师型”教师队伍建设的最大阻碍。因此,学校要根据相关政策制定清晰的双师专业成长规划,在明确指明“双师型”教师发展方向、发展前景的同时,也要加强对“双师型”教师的培训,使“双师型”教师队伍的建设发展日趋完善。

在这一过程中,教师自身的意识非常重要。这就要求医药类中职学校的教师要深入对职业教育发展的了解,做到与时俱进,充分把握职业教育发展的方向,在这一过程中找准学校与自己的定位,明确自身的责任与义务,有针对性地进行自我提升,树立终身学习的意识,要不断在学习中丰富自己,提升自己的能力,切实做到理实一体。对于自己所教授的专业要进行深入的研究,主动地提升自己的实践能力,更新自己的教学理念,并制订自己的职业规划,剖析自己作为“双师型”教师的短板以及优势,努力使自己的能力达到标准。新入职的教师要努力提升自己的教育素质,使自己能够

达到“双师”教师的初级水平,重点教师要对自己的教学进行规划和创新,达到“双师”中级水平,老教师要提升自己的科研能力,加强自己的实践技能,达到“双师”高级水平。

结语

“双师型”教师队伍的建设是医药类中等职业学校提升办学能力的必要手段,也是双高建设任务中对学校教师队伍建设的必然要求。“双师型”教师队伍的建设对提升本校的人才培养能力、提升学校教学质量与教学意义有十分重要的推动作用。因此,医药类中职学校应该加快对“双师型”教师队伍建设的脚步,切实打造具有医药特色的“双师型”教师队伍,这具有非常重要的现实价值。

医药类中职学校建设优秀的教育环境,对提升城市的基础建设与发展有重要的保障作用,然而根据地区实际的需求,吉林省医药类中职学校“双师型”教师队伍的建设依然存在许多缺陷和不足,例如教师结构的不合理、培训模式有待创新、校企合作不够深入等,这都在阻碍着医药类中职学校的发展,同时也在阻碍着整个中职学校的发展。通过本文的研究可以发现,医药类中职学校“双师型”教师队伍的不足不仅仅是学校单方面所造成的,这还取决于政府宏观调控力度不够、政策建设不健全、企业对学校的帮助以及对校内教师的培训不足所产生的。因此在打造医药类学校“双师型”教师队伍的过程中,就需要从教师、学校、企业及政府多个维度来综合考虑,提出相应的解决对策。在这一过程中,医药类中职学校的教师也应该切实提升自己的能力,要以终身学习的态度来对待自己的教育事业,不仅要注重理论教学能力的培养,也要切实提升自己的实践教学能力,主动参与到企业的实践活动中,以自己的能力来对学生进行教学。同时学校应该创新理念,完善管理培训体系,使学校各部门的联系更加紧密,建设更好的“双师型”教师队伍。

参考文献

- [1] 刘伦钊. 中等职业教育教师专业化发展现状与对策研究——基于襄阳市、随州市的调查[J]. 湖北文理学院学报, 2012(12): 62-69.
- [2] 王继平. 奋力办好新时代职业教育和继续教育[N]. 中国教育报, 2017-12-01.
- [3] 逯长春. 论职业学校教师专业性发展[J]. 职业技术教育, 2019(13): 62-68.
- [4] 赵明仁. 教师反思与教师专业发展[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2009: 70, 71.