

# 开放大学“双师型”教师培养路径探究\*

## ——以宁德市开放大学为例

张丽敏

(宁德开放大学 福建宁德 352000)

**摘要:** 国家开放大学对于社会进步具有重要作用。它能够促进国家终身教育体系的建设,有利于学习型社会的构建。教师水平决定了开放教育的办学水平,其中双师型教师尤为重要。本研究以宁德开放大学为研究对象,运用调查问卷法和访谈法获得主要研究数据,并在此基础上对该校“双师型”教师培养现状存在的不足之处和问题形成的原因展开了探索和研究,以研究结果为根本,对优化和完善“双师型”教师培养策略进行了三个层次的分析,即微观、中观、宏观,为开放大学培养“双师型”教师提供了有益参考。

**关键词:** “双师型”教师 培养路径 开放大学

**中图分类号:** G724.82 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.09.079

### 一、问卷的发放与统计

#### 1. 调查开展情况

本研究以宁德开放大学为样本,采用了调查问卷法和访谈法。其中,调查问卷主要通过线下随机发放、线上分享发放这两种渠道,访谈主要通过面对面的线下访谈和电话沟通。本次研究一共发放了135份问卷,有效回收的问卷共130份,内容有效的问卷共128份,达到了95%的问卷有效回收率。访谈调查,共访谈90人,其中专兼职教师65人,教学管理人员25人。

#### 2. 调查数据基本情况

(1) 教师学历情况: 调查数据显示,宁德开放大学教师研究生学历19人,占比39.25%,中专学历1人,占比1%,本科学历49人,占比57.1%。可见本科和研究生学历教师承担着开放教育教学的主要任务。

(2) 教师职称情况: 调查数据显示,宁德开放大学教师有16个高级职称、22个中级职称、18个初级职称,我们可以看到教师主体大部分是中级职称教师,高级职称教师比较少。

(3) 教师主要来源: 调查数据显示,外聘教师和在编教师这两种类型教师构成了宁德开放大学的教师队伍。其中,70人为外聘教师,68人为在编教师,在编教师在教师总量中占据了48.2%的比例,其他比例则为外聘教师,在外聘教师中,担任外聘教师的优秀行业教师只有2人,占据非常小的比例。

(4) 所在学校对“双师型”教师激励措施: 调查数据显

示,宁德开放大学中,认为学校没有对“双师型”教师设置针对性激励措施的教师占85%,认为学校没有增加或优待“双师型”教师工资的人数占总教师数的97%。

(5) 所在学校职称评定: 调查数据显示,93%的宁德开放大学教师不认为“双师型”教师在职称评定中能够获得特殊待遇,教师的研究成果、教学质量、招生情况等,仍是开放大学评聘教师职称的主要指标。

(6) 参与“双师型”教师培养意愿: 调查数据显示,有85%的宁德开放大学教师认为,学校提供的“双师型”教师培训工作有一定的意义和价值,但拒绝参加该活动的教师占15%的比例,他们认为“形式大于内容”,这说明学校教师大多愿意参加双师型教师培养活动<sup>[1]</sup>。

### 二、双师型教师培养的问题及成因分析

#### 1. 宏观层面的问题及成因分析

开放大学“双师型”教师的培养离不开“双师型”教师的职前教育、培养机制和有关法律法规的完善等,以下为具体内容:

##### (1) “双师型”教师职前教育问题

第一,当前缺乏科学高效的职前教育。现阶段,八家独立设置的职业技术师范学校及其他高等学校,是我国开展双师型教师入职前培训的主要着力点。其中,主要以八所职业技术师范学校为重点,但是这些大学教育的主要内容是为本科学习服务,有些院校也有硕士研究生,但一般很少。而我

\*基金项目: 开放大学“双师型”教师培养路径探究—以宁德开放大学为例(FK21B28B)。

们开放大学，近三年来，教师招聘硕士研究生已作为基本条件，因此，开放大学“双师型”教师的职前教育显得尤为薄弱。第二，现有职前教育模式需改革创新。在双师型教师培养的实践中，专业课程更注重学术性的追求，而应用性、实践性的技术知识较少，因此，专业课程的设置应注重理论与实践相结合<sup>[2]</sup>。

### （2）“双师型”教师培养的法律法规的问题

现阶段，我国尚未建立健全学校与企业合作的专项法律法规，已有的教育法律法规虽然适用于校企合作，但较为分散缺乏刚性，同时原则条款居多，没有对这一层面的问题进行详细规定，这难以有效激发企业与学校合作的积极性，也可能造成校企合作过程中的违法违规问题。如果缺乏企业有效参与，那么必然会降低开放大学“双师型”教师培训的效力。

### （3）“双师型”教师培养的体制机制问题

第一，“双师型”教师培训经费的投入。专业实践能力、理论内容是开展“双师型”教师培训的两个主要方向。其中，除了参加相关教育部门组织的各类“双师型”师资培训班外，各个开放大学结合本校实际，还可通过安排专家讲座、国内外参访、企业实习、建设专业实训基地等多种形式，如机电一体化专业要设立数控机床实训室、电气自动化专业要设立PLC实训室等，而这些培训形式的顺利开展和进行，都离不开相关培训经费的大力支持和保障。第二，“双师型”教师资格统一认证。“双师型”教师资格还缺乏统一认证，没有一致的评审标准，这不利于“双师型”教师培养的规范性。

## 2. 中观层面的问题及成因分析

开放大学也是“双师型”教师培训的主要实施者，其培训机制也是影响培训效果的重要因素。因此，我们应该不断反思开放大学“双师型”教师教育实践中存在的问题根源。

### （1）缺乏对培训过程的有效管理

首先，开放大学不能有效掌握教师是否遵守企业的相关培训规则，以便及时完成各项培训工作。其次，开放大学缺乏对培训过程的有效管理，这涉及培训内容的制定以及实施等。由于缺乏相应的参与机制和对培训工作的有效管理，其培训效果是否能达到学校的期望也很难说。

### （2）培训评估机制薄弱

从当前开展培训的现实情况看，学校尚未建立健全“双师型”教师培训的考核制度。现阶段，一体化的考核机制尚未构建，实际情况是，教师在参加“双师型”教师培训后再进行汇报时，通常以实践报告或书面总结的方式完成，当学校收到教师的学习总结后，并没有根据培训的不同形式进行

相应的评估，从而问题也未针对性解决。

### （3）激励措施不完善

学校制订的一些措施并未能有效调动教师参与“双师型”教师培训的积极性，一些激励措施力度明显不够，仅停留在“政策倾向性”和“优先性”两个层面，实际操作的约束力并不强。学校也没有专门设置针对“双师型”教师的相应物质奖励。比如，成为“双师型”教师，与教师个人工资的增加和奖励并无直接关系，即使有物质奖励，也必须与“双师型”教师未来的教学成果挂钩。这种激励措施的缺失，无疑直接影响了教师参与“双师型”教师培训的积极性和主动性，也不利于开放教育的进一步推进。

## 3. 微观层面的问题及成因分析

### （1）参与“双师型”教师培养意愿的问题

现实中，许多教师对“双师型”教师的职业认同感较低，这也对“双师型”教师培养的进一步发展产生了直接影响。从实践的角度来说，“双师型”教师并不是职称的一种，也不是一个荣誉称号，而且与教师职称的晋升没有太大关系，充其量也只是一个参考条件罢了。

### （2）职业教育综合知识能力薄弱的问题

“双师型”教师除了应具备教育专业知识外，还应具备相关行业的专业知识和能力。多年来，开放大学虽然举办了各种教师培训、讲座等，但大多数主要集中在教育和教学、科学研究等方面，虽然也会涉及职业教育的相关知识，但通常都是相对肤浅的介绍。因此，大多数开放大学“双师型”教师职业教育综合知识能力薄弱。

## 三、双师型教师培养的优化策略

### 1. 宏观层面问题的优化策略

#### （1）加强“双师型”教师职前培养制度建设

全方位建设“双师型”教师队伍的先决条件和基础，就是建立健全“双师型”教师职前培养体系。“双师型”教师的职前教育培训得好，职业教育师资力量也会相应提高，同时，也会促进对参加工作后的“双师型”教师培训活动的落实。

#### （2）完善“双师型”教师教育的相关法律

相关部门应该出台相应法律有效划分学校和企业在进行合作过程中应该承担的责任和义务，包括但不限于开展校企合作的类型、激励和惩罚措施的实施规定等，充分确保教师和企业之间合作的有效性。

#### （3）优化“双师型”教师培养的体制机制

第一，构建“双师型”教师教育经费保障体系。有关部门要构建起“双师型”教师教育经费保障体系，保证能

够为培训提供充足的经费,完善对培训经费的分配和管理,提高开放大学开展“双师型”教师教育和培训的有效性,进而不断建设我国“双师型”教师的师资队伍。第二,提高对“双师型”教师资格认证的统一性和规范性。有关部门应该建立健全法律措施和制度,保障“双师型”教师资格认证的规范性。在认证双师能力时,应为兼职教师和专职教师提供不同的认证制度,同时制定配套的考核体系,构建起有效的“双师型”教师资格认证标准。

## 2. 中观层面问题的优化策略

### (1) 建立系统性的“双师型”教师培养机制

开放大学培养“双师型”教师,不仅要针对不同来源的教师采取不同的培养内容和方法,而且也要针对具体的培养时间进行整体规划。比如,在开展培训工作时,要为所有培训项目设置一个合理的时间节点,要在每个节点对教师的学习成果进行全面评价和考量,从而持续提升教师的专业素质和理论水平。

### (2) 要不断完善“双师型”教师培训制度

首先,对认证制度进行完善,构建一个“双师型”教师动态认可体系。认证“双师型”教师,不仅局限于简单的证书认证,如技能等级证、职业资格证等,而且还应该为其提供相应的岗位教学培训,从而有效避免“双师”认证工作的形式主义,进而提高认定效率。其次,要构建动态考核体系。现阶段,省电大及县电大在认定“双师型”教师时,基本均利用了“一次认定终身有效”的方式,从这个角度讲,被评定为“双师型”的高职教师,已经不愿再追求能力和素质的进步。因此,省电大及市县电大、教学点应该按时或不定期组织教师开展相关技能水平测试或具有竞争性的比赛,从而激发教师的竞争心理,提高学习和进步意识。构建动态考核体系,促进教师主动学习和升级当前已有的职业资格证书,确保多方面提高教师职业水平。最后,加强对“双师型”教师实践能力和职业技术技能的评价。适当减少纯学术论文、科研成果的数量要求,增加对教师操作技能、实用技术掌握情况、教学实践和改革等方面的考核评价。

### (3) 建立完善的培养激励措施

第一,明确“双师型”教师培养目标。有效贯彻落实“双素质、双能力”,并将培养目标贯彻到每一位教师的培养实践中。比如,从新教师入职教育到进修培训、年度考核、评优评先乃至职称评定等各个环节。第二,学校要科学制定教师考核评价标准。在教师评价标准上,要尽量体现“双师型”教师的素质能力要求,采用定性与定量相结合的评价标

准,制定科学有效的评价指标。比如,增加科研成果量、进修学习情况、参与情况等评估。第三,完善激励措施。在制定奖励措施时,既要考虑教师难以实现的目标,也要充分考虑教师个体的差异性,根据不同教师的个性和需求,制定科学的激励措施,调动教师的内在积极性。

## 3. 微观层面问题的优化策略

### (1) 强化开放教育信念,增强“双师型”教师意识

大多数人认为,“双师型”教师应该是全方面发展、多领域精通的人才,开放教育要对“双师型”教师有一个正确的认识,并秉持积极的态度对待“双师型”教师的认证和聘用工作。此外,社会各界也应该看到,伴随社会文化水平的提高和教育的改革发展,该类型教育中的不足和漏洞终将会得到解决和改善,并将在未来的发展中拥有良好的发展前景,成为开放教育具有代表性的一部分。

### (2) 加大学习力度,提高职业教育综合知识和能力

开放教育对“双师型”教师培养工作产生影响的因素有很多,其中最主要的就是培养活动本身和教师职业教育综合知识能力。相较于普通教育来说,开放教育的特征比较明显和突出,主要特征有:培养模式、培养目标、课程标准、学生来源等。但是,现阶段的开放教育教师并不是经过特殊开放教育培养出来的人才,虽然他们精通实践教学,但是对于职业教育的理论知识并未全面掌握,这些教师的综合能力并不强,当然,实践与理论是不能脱离的,因此双师型教师要加大学习力度,提高职业教育综合知识和能力。

## 结语

本文针对性研究了开放大学的双师型教师培养模式,并得到了一定研究成果,但存在一些不足。第一,受自身条件的限制,本研究在选择研究对象时局限于宁德开放大学,因此研究主体不具备广泛性和代表性;第二,本文缺乏全面的研究内容,虽然本文从三个层面对问题产生的原因进行了深入分析,但是主要切入点是教师和学校,并没有从行业或企业等重要参与者的角度进行分析。受部分客观条件的限制,企业对于双师型教师培养的看法和认识没有体现,这也是后续研究的关注点和重点。

## 参考文献

- [1]谭少元.开放大学“双师型”教师培养途径与办法的思考[J].教师建设,2013,(06):23—24.
- [2]王菲.开放大学“双师型”教师培养机制探索[J].山东广播电视大学学报,2020,(04):23—27.