

Gaodengzhiyeyuanxiaojiaoshi
peixuntixi
yanjiu

高等职业院校教师培训体系 研究

Gao deng zhi ye yuan xiao jiao shi pei xun ti xi yan jiu

陈久青 等著

湖北人民出版社

责任编辑：沈 红

封面设计：陈小斐

Gaodengzhiyeyuanxiao jiaoshi peixun tixi yanjiu

ISBN 7-216-04956-X



9 787216 049566 >

定价：19.80元

Gaodengzhiyeyuanxiao jiaoshi
peixuntixi
yanjiu

高等职业院校教师培训体系 研究

Gao deng zhi ye yuan xiao jiao shi pei xun ti xi yan jiu

陈久青 等著

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

高等职业院校教师培训体系研究/陈久青等著.

武汉:湖北人民出版社,2006.12

ISBN 7-216-04956-X

I. 高…

II. 陈…

III. 高等学校:技术学校—师资培训—研究

IV. G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 143023 号

高等职业院校教师培训体系研究

陈久青等 著

出版: 湖北人民出版社
发行:

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:湖北大学印刷厂
开本:880 毫米×1230 毫米 1/32
字数:229 千字

经销:湖北省新华书店
印张:9.25
插页:3

版次:2006 年 12 月第 1 版

印次:2006 年 12 月第 1 次印刷

书号:ISBN 7-216-04956-X/C·1365

定价:19.80 元

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

高等职业院校教师培训体系研究

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 我国高等职业教育的发展与教师培养问题的提出	(3)
第二节 高职院校教师培训体系研究的意义	(10)
第三节 高职院校教师培训体系研究的思路、原则与方法	(18)
第四节 高职院校教师培训体系研究的任务与目的	(24)
第二章 高职院校教师培训体系研究的理论基础	(33)
第一节 终身教育思想下的高职院校教师培训	(33)
第二节 以认知学习理论引导职业教育教师培训	(42)
第三节 学习型组织理论在高职教师培训中的运用	(47)
第四节 需求理论与高等职业教育教师培训	(52)
第五节 人力资源开发理论支撑下的高职教师培训	(56)

第三章 高职院校教师培训的目标构建	(61)
第一节 高职院校教师培训需求与目标预测	(62)
第二节 高职院校教师培训目标的建构	(74)
第四章 高职院校教师培训模式	(92)
第一节 模式原理与教师培训模式原理的创建	(93)
第二节 学科专业建设与教师培训模式	(101)
第三节 高职院校教师综合素质培养与教师培训模式	(107)
第四节 系统培训模式	(116)
第五节 探究型培训模式	(123)
第六节 “校本培训”与校本培训模式	(132)
第七节 网络培训及网络培训模式	(143)
第五章 高职院校教师培训项目的开发与管理	(153)
第一节 培训项目开发的原则	(154)
第二节 培训项目的设计与管理	(158)
第三节 教师培训项目开发支持系统的创建	(174)
第四节 教师培训项目的评价	(178)
第六章 高职院校“双师型”教师的培养	(185)
第一节 “双师型”教师的缘起与发展	(186)
第二节 构建“双师型”教师培养机制	(193)
第三节 “双师型”教师的培训	(203)
第七章 高职院校教师培训的原则与方法	(214)
第一节 高职院校教师培训原则	(215)
第二节 高职院校教师培训的主要方法	(226)
第八章 高职院校教师培训的评价	(241)

第一节 评价与教师培训评价	(242)
第二节 高职院校教师培训的评价指标	(250)
第三节 高职院校教师培训评价的方法	(258)
第九章 发达国家职业教育及其教师培养的借鉴	(263)
第一节 发达国家高等职业教育的特色及其教师培养	(263)
第二节 发达国家高等职业教育教师培养培训的启示	(277)
主要参考文献	(285)
后 记	(288)

第一章 绪论

在我国高等职业教育事业如日方升的时候,高职院校教师素质与教学能力培养的问题不期而至地凸现出来,这一问题的出现不仅引起高等职业教育办学者的困扰,也激起我们高校教师培训机构成员的关注,出于对职业的敏感,我们选择了提升高职院校教师素质与能力的“教师培训”作为专题进行研究,这里我们拿出的一本书,就是与耕耘在高职院校的教师和工作在高职院校师资管理、高校教师培训机构的人们共同研究与探讨高职院校教师教育综合素质培养与成长的书。我们在此处研究的高职院校教师教育素质培养,并非完全意义上的教师教育素质的培养,而是教师教育素质培养的重要组成部分即教师继续教育中以培训学习为主要内容的研究。这一研究也并非培训中的某一个或几个方面内容的研究,而是将其作为一个完整体系的研究——“高等职业院校教师培训体系研究”。这一研究既是以“体系研究”为出发点,也是以完成“体系研究”之研究任务为目的。

当然,对于新世纪的教师来说,谁能够把握住职业发展的主动权,谁就会在职业中创造出并享受到教师这一职业的欢乐和尊严。探究高水平教师队伍建设和高素质教师的成长,在一定意义上说既是为国家发展高等职业教育培养强大的师资队伍而作理论研究和实践探索,也是为了高职院校内部发展而问路,更是为了重建教师职业内涵而奠基。

在这里我们看到了包括高等职业教师在内的提升教师素质的一个使人警醒并催人奋进且具有纵深背景的现象,这就是:当中国的高等职业教育发展实现 20 多年的跨越之际,正是我们徜徉在一个令人兴奋、激动和不安的世纪。这个世纪充满了机遇、挑战和困难。因为这是一个知识经济和信息时代,当这个时代匆匆来临之时,我们还有一些人憧憬在“田园式”的生活梦想之中,然而,时代的清新气息并未注意到你的梦境就已经直拂到你的面前:新技术运转速度加快了;人类知识信息量迅速递增了;科学技术转化为生产力的周期大大缩短了;世界各国之间的经济竞争力和综合国力竞争愈来愈激烈了。在这种急剧竞争形势面前,人们清醒意识到,这种竞争在本质上演化为科技的竞争、综合国力的竞争,归根到底是教育的竞争。

正值此时,我们国家已在蓬勃发展时期。作为培养高级应用型人才的高等职业教育在强大竞争的春潮面前,迎来了百花争艳的春天。还是在此时,凡是与我国高等职业教育事业有关的人们,他们站在各自不同角度上表现出莫大兴趣和高度关注,他们的意识,他们的行动聚焦在“快速发展具有中国特色的高等职业教育事业”这一视点。

也就是在我国高等职业教育蓬勃发展的大好形势之下,为响应党和国家关于推动我国高等职业教育改革和发展的号召,我们湖北省高校师资培训中心的同志们,怀着极大热情于 2003 年向湖北省教育厅申报了《高等职业院校教师培训体系研究》研究项目,并获准立项。

这一研究项目分为“调查”与“研究”两段进行,第一阶段是以“湖北省高等职业院校教师队伍建设”为主题的调查研究阶段,调研工作以立项单位湖北省高等学校师资培训中心为主体,另请华中科技大学、华中农业大学、湖北大学、武汉工程大学、湖北师范学院、黄冈师院等单位有关人员参与调研。第二阶段由立项单位湖

北省高等学校师资培训中心为主要研究成员单位,另聘请湖北大学有关人员参与研究工作。

历时3年的艰辛探究之后已有成果,《湖北省高职院校教师队伍建设调查与研究》一书,由湖北人民出版社出版。未多时日,作为此研究项目的主打成果——《高等职业院校教师培训体系研究》之著作付梓成书,并以此讨教诸位同仁。

全书由绪论、高职院校教师培训体系研究的理论基础、高职院校教师培训的目标构建、高职院校教师培训模式、高职院校教师培训项目的开发与管理、高职院校“双师型”教师的培养、高职院校教师培训的原则与方法、高职院校教师培训的评价和发达国家职业教育及其教师培养的借鉴等九章构成。分6人撰文,风格略异,但在学术精神与品质上有着崇尚性和密切相关性,反映出我们著作者对自己所从事的职业与研究的课题的凝重和探究的成果。

以上兹是有关本书写作之成因,遂将作为绪论之序,列在本篇之首,权作全书开凿之言。

第一节 我国高等职业教育的发展与教师培养问题的提出

我国高等职业教育发展的起步阶段,应该追溯到20世纪80年代。20世纪80年代初,正值我国改革开放初期,全党、全国实现了以经济建设为中心的工作重点转移,迅速掀起了社会主义现代化建设高潮,经济建设呈现出高速发展态势,恰在这快速发展之时,社会上出现了技术人才极度短缺现象,而我国高等教育在结构上和人才培养数量上,远不能为这一时期经济发展提供急需的各类技术和应用型人才,于是原国家教育委员会在党和国家的部署下,于1980年在经济较发达地区批准设立了第一批13所高等职业院校。至此,开始了我国高等职业教育的建设时期,时至今日,

已走过 26 年的创业历史。而这 20 多年来,一直是我国政治、经济发展的大好时期,其社会稳定、经济建设面貌日新月异的一片欣欣向荣的形势倍受世人瞩目。在这 20 多年新的历史时期,我国高等职业教育经历了一个不断地调整结构和自我完善的发展过程,为国家经济建设和社会发展培养了大量人才,其成就已受到社会和国家肯定,可以说,高等职业教育的发展,较好地改善了我国教育结构,尤其是完善了我国高等教育结构。如今高等职业教育已经成为我国高等教育重要组成部分。

自从 1980 年我国成立 13 所高职院校起,到 1996 年,我国独立设置的高等职业院校就达 82 所,1996 年当年在校的高职院校学生就达 9.88 万人。截止 2005 年,全国各类高等职业院校增加到 1091 所,在校生达到 595.65 万人,而我国普通本科高校数只有 701 所。连同高职院校数在内,全国普通高校数为 1792 所,在普通高校数中,高职院校数占据了 65%,比“半壁江山”还多。由此看出,高职院校发展之快、增幅之大,在世界性的高等教育发展速度考量中,我国高职院校的发展也会是呈现在前列。正如人们所比喻那样,“我国高等职业教育实现了历史性的大跨越”。当然,这种跨越式发展无疑是得益于国家经济腾飞和人们对接受高等教育的渴望,所产生的推动效应。这种“跨越”也毫无疑问地充实和弥补了我国高等职业教育对技能型与应用型人才培养的不足,缓解了经济建设与社会发展对高技能型与应用型人才需求趋紧的局面;同时,也有力地推动了我国高等教育大众化建设进程。我们可以这样认为,高等职业教育发展将会对民族的振兴、国民素质的提升,促进国家经济发展上有着不可估量的意义,也是中国高等教育发展史上一笔“浓墨重彩”。

虽说我国高等职业教育的发展顺应了国家经济建设的形势,但在以世界性的科技飞速发展,全球性的社会变革及我国经济结构调整与产业调整速度加快为特征的时代发展背景下,我们部分

高职院校在办学的行为上,出现了种种不适应的现象,在人才培养质量上存在着不同程度的问题,学校建设和发展也受到一定影响。这些问题概括起来分析,主要体现在两大方面:第一,体现在内在的表现形态上,缺乏科学而又清晰的办学思路和策略。譬如说,在经济发展和社会变革面前,未能及时地分析形势、研究问题、调整办学思路、查找院校内办学与人才培养薄弱环节,拿出切实可行的措施;在人才培养目标与规格问题上,没有紧跟经济建设与社会发展主战场上人才需求的变化而变化;在科技发展、技术更新、新知识、新理论等具有知识经济和信息社会因素中,未能够及时将因素相关成分与内容转化到人才培养的教学实践上去;而在一些新成立的高职院校中,不少院校其原有的发展目标、办学宗旨、人才培养规格、教学内容、教学方法、教学管理乃至教学思想与教育观念等,未能随着学校体制改革而更新(尽管这种改变与更新有一个过程),导致这些新建高职院校面对社会进步所带来的新形势,未能很快地跟进和适应,办学能力的局限因素影响到办学行为而受到新形势挑战。第二,体现在人才培养特色与素质上,缺乏信息搜集和人才培养规格的确定。譬如说:在2006年8月中旬在东北地区某城市举办的全国各行业技术能手技艺大赛上传出的新闻说:“我国高技能型人才严重匮乏,仅‘数控机床’技术操作能手,仅占该技术岗位所需人员的5%,其缺口高达95%;而其类似‘制造业’、‘加工业’、‘建筑业’、‘电子、电器’等行业与岗位所需高技术操作能与‘能手’的缺口也高达60%至80%之多”。这条新闻给我们两条提示:一是这些专业技能型人才的需求信息未能进入我们高职院校人才培养目标视野,另一条是我们培养出的与之相关专业岗位人才质量与用人单位对人才质量要求相对照,突出较大差异。此外从高职院校毕业生就业行情分析信息中看出,一部分行业岗位应用型人才紧缺,而另一些专业毕业生难以谋求“专业对口”的合适职业,形成人才过剩的虚假现象。当然,高等

学校毕业生就业问题是一个复杂多变的社会综合难题,牵涉的困难因素是多方面的,并非哪一个方面能够破解得了的。但从高职院校毕业生就业信息分析材料中看到,高职院校毕业生就业难的原因,在排除其他因素之外,涉及到高职院校人才培养因素有两点值得我们深思。第一,院校设置的某些人才培养的专业(或专业内某些课程设置)与社会行业或企业岗位需求不相适应;第二,毕业生所学专业陈旧,一些先进技术技能要素在人才培养教学过程没有贯穿其中,致使一些学生所学专业与岗位虽说对口,但技术应用与操作不对路,实际工作能力素质差,这一原因也是不被用人单位录用的主要因素之一,等等。

针对这些问题,我们在“湖北省高职院校教师队伍建设”专题调研时,对此进行了专题调查与分析,参加调研的人员认为上述问题存在的原因细究起来是多方面的,之所以出现这些不良情况,一是办学人指导思想、宗旨与观念上的问题:有的高职院校错把本科院校办学思路与办学模式照搬过来办高职。二是办学条件、资源与专业设置上的问题:有的高职院校在资源欠缺、条件欠好、力量欠足的情况下,多办专业、多招学生、多征土地、多建校舍,以至挤兑教学资金,影响了正常的教学运转。三是院校升格后体制转轨的衔接上出现了问题:不少中职、中专学校批准举办高职院校后,并未按高等职业教育的要求、条件、规范、师资队伍建设等方面积极筹建与筹办,而是立即搭台子办专业,招收新生,没有按高等教育规律去理性地创办高等职业教育,忽略了质量,影响了合格人才培养。四是办学人未能突出高职院校的“高等职业技术教育办学特色”。五是高等职业院校办学能力、教育水平、人才培养质量上所反映出来的问题,是师资力量与教师素质水平上的问题:许多高职院校是近十年、近五年或是近一二年被批准新建的,学校的教学力量是“教师人数少、教学力量弱”的状态,多半情形下应付教学尚且困难,何能谈得上教师队伍的培养和教师个人素质的培养。

这一问题并非院校领导层没有意识到,而是没有条件做到,由此,很大程度上降低了人才培养质量。我们认为,上述诸多问题中最突出的问题是教师队伍建设与教师素质水平问题。这是因为,学校人才培养工作,主要是通过教学工作去完成,教学的主要要素是教师,用现代教育教学理论来看,在教学这一环节上,学生是主体、教师是主导,任何教学环节上的要素,基本上是要通过教师落实到学生身上。在某种意义上说,教师的素质与水平高低,决定了教学质量的高低,最终决定了人才培养素质的高低。从现在高职院校人才培养各环节上分析,无论是办学指导思想、教育理念、专业设置、培养目标与规格、教学与办学特色等等,均由教师落实到教学行为上,落实到接受教育的学生身上。在此认识的基础上,我们还可以进一步而论,这就是“无论是专业人才培养‘适销对路’与否”;还是“人才培养质量上的能力大小也好”;或是“毕业生的社会工作与行业岗位适应能力强和弱”等等,在这众多因素之中,无一不反映到教师身上,无一不是在给教师提出更多、更高、更新的要求。由此,人们清醒地认识到,建设一支高水平的教师队伍、培养出高素质的教师,乃是当今新形势下发展我国高等职业教育的主要问题。

这些问题主要表现在:

第一,科学技术的发展、理论知识的更新、新型企业与行业技术岗位涌现,决定了高职院校人才培养教学领域的知识内容、技术技能等专业知识必须更新,而高职院校教师没有及时培养学习,未能跟上知识、技术发展的速度,导致教学内容滞后,甚至于陈旧。

第二,少数高职院校定位不准,出现了一些模糊认识和作法,这些认识和作法正如教育部周济部长在“第三次全国高等职业教育产学研结合经验交流会”上的讲话中所指出的那样:“有的学校认为办学层次越高,水平也就越高,盲目追求学校升格。学校办高职还没几年,提出的发展方向就成了争取早日升成本科院校,而不

安心于在高职教育上办出特色、办出水平。还有的学校在人才培养中片面强调学科教学,认为基础理论越扎实,学生的水平越高。教学计划和课程体系只是根据本科相关专业进行删除和压缩,人才培养基本上沿用本科模式,也就是本科的压缩饼干”。我们在这里引用周济部长这一段讲话的主要目的是在说明,上述这一现象不仅是说远离了高职院校人才培养的目标与规格,而且也同样地影响教师业务培养的方向与目标。因为,人才培养的规格、目标与培养方向,在很大程度上也决定着教师教学业务知识发展方向和知识的基础与知识存量,决定着教师教学科研业务培养培训的目标定向。

第三,教师队伍结构不合理,在高职院校师资队伍队伍的学历结构、职称结构、年龄结构几方面与国家的政策要求差距甚远。要么结构“不达标”,要么结构比例不协调,要么结构内涵失理失偏。如在学历结构上,调查发现有的职业院校硕士学历以上的教师比例极度偏低,如某省全省高职院校在2002年、2003年、2004年三年引进的硕士生合计计算后,分别只占引进教学人员的20%、29%、36%;又如,教师职称结构比例问题,我们在2005年调研中发现,有的高职院校高职称教师比例中的教授比例不到2%,有的省份甚至于近1/4的高职院校没有教授职称的教师。当然,在一些刚刚兴建的高职院校的初建特定时期内,没有教授职称的教师是可以理解的,但在较长的时间内没有教授职称的教师,就是问题了;还如,在教师年龄结构上,部分高职院校教师年龄结构不尽合理,在调查中,我们发现某省高职院校教师整体年龄结构呈现出副教授、教授教师职称的平均年龄高达50岁,而35岁以下的年轻教师占全省高职院校教师总数的44.26%,单纯从数字上看,我们还是认为这个省的高职院校教师年龄结构仍然是不合理的。从以上的高职院校教师的“学历结构”、“职称结构”、“年龄结构”存在着不合理的因素看,这些因素也从不同程度、不同侧面制约着或者说

影响着高职院校人才培养的质量,同时,通过这些因素看到,目前高职院校教师队伍建设与教师的培养任务十分艰巨。

第四,部分新建专业的教师人数缺额较大,如我们对某省高职院校教师队伍建设情况调研后获悉,全省高职院校教师缺额总数高达600余人,其中教授51人、副教授184人、讲师225人,最紧缺的专业教师分别为:计算机专业65人、外语专业类50余人、模具专业类47人、电子商务专业类40余人、工程专业类50余人。而这些教师缺额的专业教学,只能临时外聘或临时顶替等办法解决专业课教学之急需。由此也可看出,作此种安排,欲要保证教学质量,也是一个未知系数。同时,对高等职业教育的健康发展,将会受到极大的制约。

第五,“双师型”教师数量严重不足,学科教师中具备“双师素质”的教师偏低,这种现象对于十分重视“实践型教学、应用型培养”属性的高等职业学院教育特色而言,无有特色可讲,丢失了职业教育的本质东西,这对高等职业教育人才培养来说,是教育上的“跛腿”,不能使培养出来的人才健康发展和成长。

在我们对我国高等职业教育的发展进行了全面的了解和深入的思索之后,深深地认识到,欲要使我国高等职业教育事业在已经取得的成绩面前,保持一个良好的发展态势,继续健康地发展下去,不断使高等职业教育取得更大成绩,那么加强教师的培养工作,就是一个迫在眉睫的首要任务。而作为高职院校教师培训工作,则是教师培养工作中重中之重,只有当我们高等教育工作者和高职业院校重视这一工作,才会不断地提升高职院校教师水平,使高等职业教育人才培养中的各个环节步入良性循环之中,才能保高职院校人才培养工作的活力,使高职院校人才培养质量可信度增强。反之,不重视教师培养工作,不采取得力措施培训教师,也必将制约高等职业院校的发展,极大地阻碍我国高等职业技术应用型人才的培养。

第二节 高职院校教师培训体系研究的意义

一、认识高职院校教师培训研究的意义

师资培训是教师成长的重要形式,是培养高水平高素质教师队伍的重要组成部分。它的重要性在《教师法》、《普通高校教师培训工作规程》中已明确,培训是每个教师的权力和义务,任何人都无权剥夺。同时,在这两份法规性文件中,规定了各级教育行政部门和学校主管部门在教师培训工作上的职责,为高校教师培训工作提供了法律依据,使高校教师培训工作更加制度化、规范化,而且,这两份体现教师培训工作的法规性文件也是我们研究高职院校教师培训体系的依据,为我们高职院校教师培训工作研究作了坚实的铺垫,指明了研究的方向。但是,重视和加强高职院校教师培训研究,除了我们能从《教师法》、《普通高校教师培训工作规程》中所能认识到的普遍性的意义之外,还具有如下意义。

1. 研究教师培训,是对高职院校教师培养培训工作的引领

我们知道,人们对教师培养的重要性早已达成共识。古往今来,莫不是从,无论是从古代对教师的“传道、授业、解惑”作用之说的深层次的理解;还是对现代的“大楼与大师”之说的孰轻孰重之解读;或是对当代教育中的“教师与学生关系的主导与主体”理念的认识,无一不是从各个不同侧面强调教师对于人才培养的地位与重要性的认识,而在对教师地位、作用与重要性的认识中,折射出对教师培养培训重要意义的理解。

但是,当教育走过几千年历史的时候,人们对教师的作用,在不同的历史时期有着不同的诠释和认识。而教育的历史走到今天,人们对教师的作用与潜能,就有可能作出这样的考问和答