

天水市学前保育专业“双师型”教师队伍建设现状与对策

党玉明 刘水玲

(甘肃省天水市武山县职业中等专业学校, 甘肃 天水 741300)

【摘要】《国家中长期教育改革和发展规划纲要》指出,职业院校要以“双师型”教师为重点,加强职业院校教师队伍建设,提高“双师型”教师比例。本文基于天水市中职学校学前保育专业“双师型”教师队伍建设现状,分析存在的问题,针对性地提出解决建议,以求推动学前保育专业教师能力的优化提升,加快学前保育专业教师队伍高质量建设和发展,培养更多优秀的“双师型”教师。

【关键词】特色化学前保育专业;“双师型”教师;教师队伍建设

引言:

加快师资队伍建设和构建“双师型”教师是现阶段中职学校改革的一项重要工作。只有培养和造就高质量的学前保育专业教师队伍,才能加快特色化学前保育专业的建设,促进专业人才的培养。本文将针对当前中职学校学前保育专业师资队伍现状及如何进行“双师型”教师队伍建设进行阐述,希望能为中职学校学前保育专业教师队伍高质量建设和发展提供新的思路。

一、特色化学前保育专业“双师型”教师队伍建设的现状

为了全面准确了解天水市特色化学前保育专业“双师型”教师队伍建设现状,分析存在的问题,查找原因,进而提出解决问题的对策建议,为教育行政部门和职业学校提供决策参考,我们在天水市各职业学校就特色化学前保育专业“双师型”教师队伍情况进行了调研,掌握了天水市域范围内中职学校学前保育专业的现状,特别是全面了解了与特色化学前保育专业“双师型”教师队伍建设不相适应的问题,为提出对策建议提供了基础。

调研结果表明,天水市比较重视特色化学前保育专业“双师型”教师队伍建设,也取得了一定成果,学前保育专业的教学质量也有了一定提高,但还存在如下问题。

(一)对“双师型”教师内涵界定不统一

通过课题组调研,天水市几所中职学校对“双师型”教师的内涵界定不统一,评定标准也存在差异。对于“双师型”教师,虽然都要求教师具备理论和实践能力,强调教师要有扎实的教育学理论知识和实践能力,但对“双师型”教师存在“双职称”“双能力”“双

层次”这几种看法。由于认知的不同,导致“双师型”教师评定标准不同,“双师型”教师占比也存在差距。

(二)“双师型”教师数量不足

教育部发布的《职业教育“双师型”教师基本标准》要求“双师型”教师占比不低于专业课教师总数的50%。通过调研,目前天水市中职学校学前保育专业“双师型”教师占比仅为35%左右,而且初级、中级人数较多,高级教师人数较少。不论数量还是质量都没有达到国家要求。

(三)“双师型”教师整体素质有待提高

有相当数量的从事学前保育教学的教师是从其他专业教师或公共课教师中调剂过来的,他们没有学前保育专业的学习背景,没有经过系统的专业技能训练,没有经过学前保育领域的工作实践,仅凭教学过程中零碎的自学获取有限的专业知识,其教学质量、实践能力和学生的认可度可想而知。整体上看,学前保育专业教师的年龄结构不合理,老中青之间存在断层现象,30岁以下的人占总人数的比例明显偏少,55岁以上的人占总人数的比例偏大。该专业教师中,高级人员的比例仅有29%,一些年龄偏大的教师,在繁重的工作压力下选择了躺平,等待退休。

(四)缺乏完善的“双师型”教师队伍培养机制

虽然学校建立了“双师型”教师指导机制,并要求教师通过自主学习、参加培训、参赛、考证、到幼儿园实习实训等途径实现教师专业能力的提升。但是在开展教师专业培养过程中,仍旧未能形成专项的教师队伍培养机制。因为缺少了教师队伍培养的工作指导要求、实施计划、监督机制,导致“双师型”教师队伍培养质量相对较低。加之教育行政部门今年刚刚开始认定“双师型”教师,各个中职学校缺乏应

有的工作经验。一些学校把认定“双师型”教师等同于教师晋升职称，有些学校设置了许多限定条件，害怕更多教师成为教育行政部门认定的“双师型”教师。

（五）没有构建系统的“双师型”教师考核机制
天水市中职学校在教师队伍建设和发展过程中，还没有建立系统的“双师型”教师考核机制，尤其没有针对“双师型”教师队伍制定考核标准，也未能结合当前教师的教学实际情况进行针对性的业务能力和提升培训。

（六）尚未建立科学的“双师型”教师晋升机制
目前，天水市各中职学校都没有针对“双师型”教师队伍制定教师职务晋升的相关支持政策。大多数中职学校在教师评优评先、职务晋升时，更为看重教师带班能力、所获奖项、学术论文发表等荣誉和业绩，对于“双师型”教师没有专项的倾斜政策，没有体现“双师型”教师的优势。教师对“双师型”教师的评定普遍缺乏积极性。

二、特色化学前保育专业“双师型”教师队伍建设的存在不足的原因

（一）对“双师型”教师作用认知不清，评定标准不统一

一些学校管理者对“双师型”教师队伍建设的有关政策缺乏全面系统学习，对“双师型”教师的作用认识不清，没有把“双师型”教师队伍建设作为学校工作的重要内容来对待。从问卷调查可以明显看出，许多教师对“双师型”教师的概念是模糊的，这说明相关学校管理层没有按照上级有关精神开展“双师型”教师的培养和认定工作。

（二）缺乏培训提升的有效机制

各中职学校都制定和实施了教师培训计划，也选派教师参加了国家培训和省级培训，许多学校还邀请省内外专家学者来学校开展专题讲座，指导学校的教师培训工作。但没有一所学校以培养“双师型”教师为目标，有的放矢地制定培训计划，致使校本培训内容与教师实际脱节，选派教师参加“国培”“省培”没有标准。

（三）缺乏应有的激励机制

无论是教师年度考核、评优评奖、职称晋升、绩效考核，各个学校都没有针对“双师型”教师的优先措施。大多数中职学校把“双师型”教师与其他教师“一视同仁”，没有给“双师型”教师应有的激励。

（四）“校园”合作机制不健全

近年来，中职教育开始由就业为主转向以升学为目标。多数学校更多关注学生的升学率，对于学生就

业能力提升大幅降低。中职学校与幼儿园的合作机制没有引起足够重视。许多中职学校在学生临近毕业时，送学生到当地幼儿园实习一两星期。而带队教师主要负责学生的安全工作，没有融入保育实践中去。由于没有顶岗指导学生实习的要求，中职学校学前保育专业的教师也没有深度参与保育实践的想法和行动。

三、特色化学前保育专业“双师型”教师队伍建设的建议

教育部、国家发改委、财政部、人力资源和社会保障部等四部门发布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确指出：“要建立具有鲜明特色的‘双师型’教师资格准入、聘用考核制度。建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质‘双师型’教师队伍。”这一方案对我们建设特色化学前保育专业“双师型”教师队伍提供了基本遵循。根据国家的“实施方案”和天水市学前保育专业教师队伍的实际状况，应当做好如下七方面的工作。

（一）完善人才引进和招录教师机制

从2022年开始，有相当数量的教师进入退休年龄，包括学前保育专业在内的专业出现教师断层的问题，许多学校不得不临时招聘社会人员补充教学岗位空缺，但师资的质量难以保证，这些社会人员往往缺少理论素养或实践锻炼，影响了教育质量的提高。市县两级人社、教育部门要高度重视职教教师队伍的建设，把职业教育与普通教育放在同等重要位置，在编制人才引进计划和事业单位公开招聘计划时，充分考虑学前保育专业等职业教育师资的需求，把有志从事职业教育的全日制本科和研究生毕业的人才招录到职业教育的教学岗位。在引进紧缺人才时，注意面向社会引进有教学实践经验和理论素养的学前保育专业教师。同时，适当选聘有学前保育专长、有社会影响力的在职专家担任兼职教师，在教学实践中指导学前保育专业青年教师成长为“双师型”教师。

（二）制定“双师型”教师评定标准

为推动特色化学前保育专业的建设发展，学校可以结合教学现状健全“双师型”教师队伍建设和发展管理机制，制定“双师型”教师评定标准。中职学校学前保育专业“双师型”教师可以从幼儿心理、五大领域教学能力、信息素养等角度来认定，要求教师熟练掌握幼儿心理和卫生保健知识，能科学制订五大领域教学计划，能自主弹唱、绘画、编创幼儿舞蹈。也可以制定专项的工作推进指导方案，对“双师型”

教师队伍建设的各项工作进行明确的规范。

（三）制定多元化的教师培训机制

为加快教学管理工作的全面推进，在“双师型”教师队伍建设过程中，每一位教师都需要在培训指导的基础上，落实相关专业技能以及专业知识的学习，从而提升个人专业能力，加深对职业的认识理解。学校要在专业岗位教学的基础上，制定多元化的教师培养机制。针对学前保育专业的特点，聘请校内外优秀教师对教师进行指导，帮助他们加深对专业的认识。

（四）建立“双师型”教师晋升机制

“双师型”教师不仅要具备较高的专业素养、丰富的幼儿教育知识，还要具备幼儿教育能力。为激励教师进行专业能力提升，可以建立完善的晋升机制，对“双师型”教师进行适量的奖励，比如把“双师型”教师当作一种荣誉，在评优选先时适当加分，或提高“双师型”教师的工资待遇，让学前保育专业教师看到发展前景，激发教师进行参评“双师型”教师的积极性和自我提升的内驱力，深入推进“双师型”教师队伍建设。

（五）实施“名师工程”，提升教育教学质量

甘肃省教育厅和天水市教育局都开展了本级层次的“名师工程”，组建了相当数量的“名师工作室”，吸引了许多青年教师积极参与学习和研究。在这些“名师工作室”中，也有学前保育专业教师领衔的“名师工作室”。有关中职学校要充分重视名师的示范引领作用，让他们有阵地、有时间、有设施、有计划地开展研究与推广工作。

（六）鼓励教师开展教育科研，理论与实践有效衔接

一段时间以来，教育部和人社部提出破除“四唯”问题，在全国范围内形成了新的人才评价标准。一些地方和学校对破“四唯”的精神理解上产生了偏差，认为是上面一概反对学历、科研和奖励，从而制定和实施了各种限制教师开展科研的活动，从一个极端走向另一个极端，违背了教育规律。作为培养人才的脑力劳动者，学前保育专业教师只有坚持不懈地学习教育理论，并将教育理论与教学实践结合，才能实现教学能力的提升和教学质量的提高，才能适应社会不断发展的需要，才能保证学生在学前保育岗位上做出出色业绩。学校管理层要从学校长远发展的目标和培养优秀的“双师型”教师队伍出发，鼓励和支持教师结合教学工作开展科学研究，培养更多专家型“双师型”人才。

（七）提高待遇，增加激励

我们认为，“双师型”教师队伍建设并不是一项

突击性的任务，而是一项需要持续推进的工作，中职学校应统筹规划，把“双师型”教师队伍建设作为教师队伍建设的重点工作来抓，在评优评奖、年度考核、职称推荐、绩效发放等方面适当向“双师型”教师倾斜。有条件的学校可以尝试设置“双师型”教师津贴，不论数额多少，都会体现学校对“双师型”教师的重视，体现对“双师型”教师队伍建设的关注，从而激励广大教师积极创造条件，成长为合格的“双师型”教师。

总结：

通过对天水市中职学校特色化学前保育专业教师队伍建设现状的分析，我们充分认识到教师队伍建设中存在的问题。在后期的职业教育教师队伍建设的进程中，我们不仅要加强教师综合能力的培养，也要落实“双师型”教师队伍评定标准，从多角度进行教师队伍的思想引导，继而推动教学管理模式升级，为今后的教学工作进一步优化提供新的方向。

参考文献：

- [1] 朱珊. 高职学前专业教师队伍建设现状调查 [J]. 科教导刊 - 电子版 (中旬), 2020(5):105.
- [2] 李龙. 基于实践性教学外包模式的双师型教师队伍的建设 - 以武昌职业学院应用英语 (学前英语教育方向) 专业为例 [J]. 留学生, 2015(9):165,190.
- [3] 张世义, 陈颖. 质量文化视角下高校学前教育师资培养质量保障机制建设的挑战及其应对 [J]. 当代教育论坛, 2022(5):34-42.
- [4] 熊丙奇. “双师型”教师队伍建设的现实困境与应对策略 [J]. 上海教育评估研究, 2023,12(01):29-32.
- [5] 王梁, 孙忠亮, 梁凯讴等. 中等职业学校“双师型”教师队伍建设研究——以广西中医学校为例 [J]. 大众科技, 2023,25(02):156-160.
- [6] 崔丽君. 职业教育“双师型”师资队伍建设的现实困境 [J]. 辽宁开放大学学报, 2022(03):52-55.

基金项目：本文系教育部职业院校教育类专业指导委员会课题《特色化学前保育专业“双师型”教师队伍建设的现状与思考》（立项号 JYJZWJY2023B-12）的阶段性研究成果。

作者简介：党玉明（1977—），女，甘肃天水人，甘肃省武山县职业中等专业学校高级讲师，研究方向为职业学校师资队伍建设。