

# “三教”改革背景下职业教育高素质 “双师型”教师队伍建设

马俊, 陆文灏, 杨晓峰

(苏州工业职业技术学院, 江苏 苏州 215104)

**摘要:**聚焦职业教育教师、教法、教材“三教”改革背景下的高素质“双师型”教师队伍建设,分析当前职业教育教师队伍的现状,指出教师队伍在来源与规模、结构与团队建设、“双师型”教师队伍建设等方面存在的问题。研究贯彻《国家职业教育改革实施方案》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》精神,探索职业教育高素质“双师型”教师队伍的建设路径。

**关键词:**“三教”改革;职业教育;高素质“双师型”教师

2019年我国职业教育改革全面推进,职业教育发展进入新时期。国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”),教育部等四部门印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,孙春兰副总理在全国深化职业教育改革电视电话会议上强调,各地各职业院校要认真落实职教改革方案,加大教师、教材、教法“三教”改革力度。对于职业教育界来说,“三教”问题并非新生事物,一直是贯穿教育教学全过程的基本要素,是影响人才培养质量的重要因素。深化“三教”改革就是要在以往已经取得较大成果的基础上进一步聚焦薄弱环节,进一步精准融合企业、工匠精神、信息技术发展等时代要素,满足经济结构调整和产业转型升级对职教改革提出的迫切要求。

教师是“三教”改革中的主体,教师是回答好“谁来教”的关键,只有首先解决好“谁来教”的主体问题,才能依靠主体进一步谋划好“教什么”和“如何教”。“三教”改革中,教师是“人”的要素,具有主观能动性和创造性,教材、教法是“人”劳动后的“成果”要素,体现着教师的能力和水平。“三教”改革要加大力度,围绕教师的改革自然是首要着

力点。

## 一、职业院校教师队伍存在问题

改革要想把准方向,明确路径和举措,找到科学而可行的方法,前提是要客观全面地摸清现有问题。总体来看,目前我国职业院校教师队伍在来源与数量、结构与能力、“双师型”教师队伍建设等方面存在较为普遍的问题。

### (一)教师队伍来源较为单一,数量规模不足

职业院校教师队伍基本上是以普通高校毕业生为主,近年来硕士、博士比例不断提高,引进具有企业经历的人员力度在逐步加大,但总体上“从学校到学校”“学术型培养应用型”的现状很大程度上制约了职业教育的高水平发展。另一方面,职业院校招生规模逐年扩大,以教育部高职招生数据为例,招生数从2015年的348.4万人小幅增长到2018年的368.9万人,2018年高职在校生达到1133.7万人,2019年高职更大幅扩招100万人,占据了高等教育半壁以上江山。从高职教育师资队伍规模来看,基于教育部2018年的数据,高职院校的专任教师是49.8万人,按照生师比18:1,教师缺口数达13.2万人,2019年再扩招100万名学生

收稿日期:2021-08-23

基金项目:本文系第二批苏州高等职业教育教改研究资助课题“高职院校新形态一体化教材建设实践与探索”的阶段性研究成果(SGJGB0232),课题负责人:陆文灏

作者简介:马俊(1973-),男,苏州工业职业技术学院教授,硕士研究生,研究方向:职业教育。

则必须增加5.5万名老师才能基本完成课程教学任务,如果考虑教师自然减员的情况,大约要有6.5万名老师的增量才能补足缺口。显而易见,招生规模和在校生数与职业院校教师队伍规模之间存在不匹配,职业院校教师数量难以满足我国职业教育改革创新发展的需要。

### (二)教师队伍结构不合理,团队建设不足

职教教师队伍结构的不合理主要体现在年龄、学缘、专兼职比例等方面。师资队伍五年龄结构方面,存在明显的“断层”现象,以苏州乃至江苏地区来看,很多职业院校尤其是高职院校因当年集中升格规模扩张需要,大批量引进刚刚走出校门的青年教师,这一年龄层面的教师数量很大,整个院校的教师年龄结构层次严重失衡,有经验的中年骨干教师尤为稀缺,青黄不接。这种年龄结构上的问题不仅直接影响青年教师培养,教学经验提升,软硬资源调配等,对于他们的个人发展,职称晋升,乃至今后集中退休给学校带来釜底抽薪式的可见结果都是必须着力改革的大问题。学缘结构方面,不仅仅职业教育院校,整个国内高校都普遍存在“近亲繁殖”,专任教师来源、学科、学术和研究风格难以做到不拘一格,百花齐放。学缘相近更容易造成视野局限、圈子固化,必然会影响人才培养质量和团队活力的激发。专兼职教师比例方面,高水平兼职教师往往停留在数据统计上,来源、待遇、机制都亟待改革中一一落实,得到真正化解,同时,专任教师与兼职教师专业教学和技能实践的互动互通,互帮互促也是必须解决的问题。值得特别重视的是,受限于职业院校绩效管理导向和体制机制创新激励,现阶段职业教育教师团队的建设显得较为薄弱,课程、教材、教科研研究等领域单打独斗的现象较为明显,这不仅造成教师成果水平不高、个人成长缓慢等弊端,更难以形成集中力量攻坚克难,齐心协力改革创新的良好氛围,教师、学生、院校的发展和提升都受到阻碍和制约。

### (三)“双师型”教师队伍建设办法不多,力度不足

职业教育是培养技术技能人才的类型教育,懂理论、会实践,能教学、善动手,通职业、精应用的“双师型”教师队伍是办好职业教育的关键,也是“三教”改革的重点和难点。而从目前的状况来

看,“双师型”教师队伍培养恰恰是一个痛点,职业院校在师资引进、校企合作、产教融合、考核机制、培养体系等方面动真格,下力气偏弱,获得的政策支持 and 自身实施办法不多。“双师型”教师队伍建设中,从企业引进专兼职教师的不够畅通,吸引力不足,企业人员和职业院校教师共同参与职业教育研究和实践的团队模式不明,教师承担着非常繁重的教学任务,很难抽出空闲时间去企业参加长期培训,教师自身的实际工作经验也比较缺乏,在教授学生实践技能时教学经验不足。职业院校教师进企业锻炼提升的融入度不够,为企业解决实际问题的能力不足,教师学术研究积极性重于提升职业技能和素养的趋向短时间内难以改变,全局视野下职业院校“双师型”教师队伍培养的体系化、分类化和个性化设计缺失,教师评价激励和考核机制、职称晋升制度等难以体现区别于普通高等教育的导向、创新和力度,这些问题都是当前我国职业教育“双师型”教师建设发展面临的短板,改革势在必行。

## 二、职业教育高素质“双师型”教师队伍建设路径

“三教”改革中,职业教育教师改革的目标毫无疑问是打造一支名副其实的高素质“双师型”教师队伍。《国家职业教育改革实施方案》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中对改革的领域和内容提出了具体要求,各职业院校应在这样的大框架下结合自身实际,针对性、创造性地谋划路径,用高效可行的方法和举措实现改革目标。

### (一)校企合作,引进和输出双向流动

《国家职业教育改革实施方案》明确“从2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求,2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。”“建立健全职业院校自主聘任兼职教师的办法,推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动。”这就要求职业院校有引进人才的目标和方法,要制定人才引进和招聘制度,要能发现企业的工匠和大师,要能实现引进或为我所用,解决

教师队伍来源、结构、专业技术能力等短板。职业院校必须要走深化校企合作之路,不能单方面索取,在尝试引进企业人才的同时要聚焦企业关切,院校的以博士为代表的高层次人才可以柔性成为企业员工,灵活创新地实现人才的所有权和使用权分离,实现校企人才资源双向流动。

### (二)因地制宜,实施教师素质提高计划

《国家职业教育改革实施方案》指出要实施职业院校教师素质提高计划,借助“双师型”教师培养培训基地、企业或实训基地,以5年为一周期全员轮训的方式实现素质提高。

具体到每一所职业院校,地区不同,基础不一,条件有差异,要因地制宜地规划和实施好本校的计划。在素质提高计划中,可以综合地将素质不单一理解为“专业”素质,要无缝地将“思想政治”素质提升融入其中,打造德技兼备的“四有”“双师型”职业教育教师队伍。思想政治素质提升方面,建立定期学习机制,精心设计学习内容;建立师德考评体系,奖惩结合;创设榜样示范品牌,树立仪式感,倡导正能量。专业素质提升方面,建立“混编”专业教学团队,团队中适量引入非本专业教师和企业兼职教师,形成跨学科、专业技术和通用技能融合渗透优势,优选并优先培养专业带头人,明确团队3-5年建设规划,分步实施;制定教师团队和个体培训计划,按照总体目标指引下针对性突破的思路形成培养体系,有分工有方向,不追求人人全能;坚定走校企合作、产教融合道路,分学期有步骤安排教师脱产进入企业实践锻炼不少于3个月,配套好管理和考评制度;加强国际交流,提升国际化视野,将专业带头人、骨干教师、青年教师分类有选择有层次地选派出国(境)学习交流。

### (三)完善机制,激活教师发展内生动力

建立健全“双师型”教师认定制度,不以职称等级高低、不以技能等级证书高低为唯一标准,要结合企业评价、技能水平、教学能力和实践综合表现评判;建立健全“双师型”教师培养办法,与行业企业联合培养,与标杆院校标杆专业联合培养,给予政策和经费上的实质支持;建立健全教师岗位聘任与职称晋升制度,突出教学、实践、社会服务实绩导向,突出“双师型”认定和业绩评定要素,不唯论文、课题为标准;改革内部岗位绩效工资制度,向关键岗位、专业骨干和教学一线倾斜,向“双师型”教师

倾斜;改革教师教学质量考评制度,将原有的学生、同行、督导、领导评价与教师教学过程和成果结合,与教师对本专业建设的贡献度和个人实践技能水平结合;建立企业高层次、高技能人才引进和校内高层次人才柔性输出管理办法,促进校企人才双向流动、双向兼职;完善教师出国研修访学办法,重点支持专业带头人、“双师型”骨干教师,全面激活教师自我发展、自我提升的内在动力。

## 三、结语

“三教”改革是职业教育改革的时代要求,教师改革是“三教”改革的关键,高素质“双师型”教师队伍建设更是教师改革的关键。《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提出的“突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合,提高教师教育教学能力和专业实践能力,优化专兼职教师队伍结构,大力提升职业院校“双师型”教师队伍建设水平,为实现我国职业教育现代化、培养大批高素质技术技能人才提供有力的师资保障”是我们的目标,需要职业院校真正去动脑经想办法,为职业教育改革和创新助力。

## 参考文献:

- [1] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL]. [2019-01-24]. [http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content\\_5365341.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm).
- [2] 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[EB/OL]. [2019-08-30]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016\\_403867.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html).
- [3] 秦华伟,陈光.产教融合视角下高职双师型教师队伍建设[J].河北职业教育,2019,3(05),25-28.
- [4] 秦华伟,陈光.“双高计划”实施背景下“三教”改革[J].中国职业技术教育,2019(33).
- [5] 何文明.把“三教”改革作为提高职业教育质量的突破口[J].江苏教育,2019(76).
- [6] 周建松,陈正江.高职院校“三教”改革:背景、内涵与路径[J].中国大学教学,2019(09).
- [7] 梁克东,王亚南.基于“三教改革”的职业教育人才培养与评价改革创新路径[J].中国职业技术教育,2019(28).
- [8] 王成荣,龙洋.深化“三教”改革提高职业院校人才培养质量[J].中国职业技术教育,2019(17).
- [9] 汪忠明.深化“三教”改革提升技术技能人才培养质量[J].中国职业技术教育,2019(07).