

我国职业教育教师队伍建设：经验、问题与展望

徐丹阳¹，陈正江²

(1. 浙江工业职业技术学院, 浙江 绍兴 312000; 2. 浙江金融职业学院, 浙江 杭州 310018)

摘要：教师队伍建设是职业教育高质量发展的基础支撑。“十三五”期间，职业教育教师队伍得到了高度重视，启动了深化改革，取得了丰硕成果，师德师风建设、“双师型”教师队伍和教学创新团队建设深入推进，但是依然存在师德师风尚待提升、长效发展机制尚不完善、“三教”改革深度不够、评价机制沉疴未除等问题。展望“十四五”职业教育教师队伍发展，应从加强师德师风建设、构建长效发展机制、深化“三教”改革、改革教师评价机制等方面推动发展。

关键词：职业教育；教师队伍；双师型；“三教”改革

中图分类号：G715

文献标志码：A

文章编号：2095-073X (2021) 06-0074-07

职业教育是一种复杂的教育活动，内含着教师与学生、学校与企业、教育与产业等要素的对立统一。教师作为这种教育活动的主体，通过自身联结着系统内的各个元素，推动系统的运转，系统的运行质量有赖于教师开展教育活动的理念、设计、实施、评价。可以说，教师队伍建设是职业教育实现高质量发展的基础支撑。“十三五”期间，我国职业教育教师队伍得到了高度重视，启动了深化改革，取得了丰硕成果，师德师风建设、“双师型”教师队伍和教学创新团队建设深入推进，但是依然存在教师来源结构尚未完全扭转、长效发展机制尚不完善、“三教”改革深度有待拓展、评价机制改革不明显等问题。

“十四五”期间，疫情防控带来的生产生活方式变革、5G和人工智能等技术对各行业的冲

击、双循环的经济环境、碳中和的发展预期、数字化改革深入推进等均是可预见的趋势，这些变革将深刻影响全球产业，进而通过产教融合传导到职业教育。迎接和消化、吸收这些变革带来的冲击，提升职业教育的适应性，教师义不容辞，教师队伍尤为关键。展望“十四五”职业教育教师队伍发展，可从加强师德师风建设、深化“三教”改革、改革教师评价机制以及依托双高计划和提质培优行动计划完善师资队伍高质量发展长效机制等方面进一步展开建设。

一、我国职业教育教师队伍建设 “十三五”成果回顾

“十三五”规划期间，随着工业4.0的推进，

收稿日期：2021-04-24

基金项目：“科创融教”职业教育改革创新课题“中国特色高等职业教育制度建设研究”（HBKC211002）

作者简介：徐丹阳（1984—），女，浙江天台人，浙江工业职业技术学院讲师，浙江大学教育学院博士生，研究方向为教师管理。

陈正江（1977—），男，山西临汾人，浙江金融职业学院副教授，硕士，研究方向为高等职业教育政策研

技术革新不断发生, 新兴产业不断涌现, 各行各业对技术技能人才的转型需求和原有职业教育所能提供的人才供给的矛盾越发突出。职业教育是人才供给侧结构性改革的重要阵地, 我国职业教育改革逐渐步入深层次的转型阶段。在改革推进过程中, 职业教育的教师队伍是关键环节之一, 面临从结构组成到能力组成的全面改革要求。回顾“十三五”时期职业教育教师队伍建设成果, 展望“十四五”时期的建设方向和目标, 是为梳理、继承和再出发。

(一) 顶层制度设计在继承中深化

“十三五”期间, 各项教育领域重要改革方案推出, 职业教育受到更多关注。2019年末, 由国务院牵头印发了《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”), 以“改革”为整个方案的主体, 对建设现代职业教育体系提出了目标。其中, 专门就教师队伍提出了“双师型”和教学创新团队两个建设指标, 改革路径清晰, 指标明确, 并提出了一系列涉及师资来源、培养培训、兼职教师、绩效工资的重磅措施。与2002年、2005年、2014年等发布的三个国务院文件相比, “职教20条”的措施更聚焦, 力度更大。

自2005年以来“双师型”一直是职业教育教师队伍建设的主题, “十三五”期间, 该主题得到了进一步深化。2018年, 《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》要求“支持高水平学校和大中型企业共建双师型教师培养培训基地, 建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制。切实推进职业院校教师定期到企业实践, 不断提升实践教学能力”。“职教20条”要求实施职业院校教师素质提高计划, 对教师招聘提出了“具有3年以上企业工作经历”的硬性指标, 这在以往文件中从未提及, 是对职业教育教师队伍的准入把关, 从源头突出“职业性”特征。2019年, 教育部等四部委发布了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革

实施方案》(简称《实施方案》), 从12个维度提出了教师队伍建设的要求和措施, 构成了逻辑严谨、流程全面、主体多元的完整体系。

(二) 项目建设以点带面

“职教20条”中职业技术师范院校建设、100个“双师型”教师培养培训基地建设、教师教学创新团队建设、绩效工资浮动等措施, 都直击以往存在的弱项和痛点, 彰显了改革教师队伍的决心。在《实施方案》的指导下, “双师型”教师队伍建设逐渐进入标准化、个性化、结构化的发展阶段。2020年, 教育部教师工作司公布的首批320个全国职业院校“双师型”教师队伍建设典型案例名单, 无一不是既有高超专业水平, 又有高超教学能力的“双强”之师。职业院校教师的个体“双师型”与群体“双师结构”的局面基本形成^[1]。

教学创新团队建设成为教育部打造高素质“双师型”教师队伍建设的抓手, 是深化职业院校教师、教材、教法“三教”改革的切入点之一。2019年教育部发布了《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》, 计划经过3年左右的培育和建设, 打造360个高水平、结构化的国家级团队。同年, 公布了首批立项建设单位120个, 培育建设单位2个; 2021年公布了第二批立项建设单位240个, 培育建设单位2个。团队建设持续开展, 并发挥辐射带动作用, 示范引领地方政府和职业院校建设省级、校级教师教学创新团队, 以点带面推动职业教育教学模式和人才培养模式改革。

(三) 建设成效逐步逐层显现

在“十三五”期间的诸多职业教育成果之中, 教师队伍建设成果较为丰硕。197所院校立项高水平学校和专业群建设, “双师型”教师队伍比例和质量提升, 兼职教师数量增长明显。2019年“双师型”总量45.56万人: 中职有26.4万人, 由中职专任教师比例31.5%、高职有19.1万人,

占专任教师比例 39.7%。“双师型”教师数量逐渐增加,教师队伍整体素质不断提升。“十三五”期间,还遴选公布了首批 122 家国家级职业教育教师教学创新团队,推进教师分工协作进行基于职业工作过程的模块化教学改革;确立了首批全国职业教育教师企业实践基地 102 家,省级及以上“双师型”教师培训基地扩充明显,如广东省由 10 家增长到 27 家。

在第 44、45 届世界技能大赛上,来自中国职业院校的教师共获得金牌 11 项、银牌 6 项、铜牌 1 项,对中国荣登奖牌榜首位起到了重要作用。其他获奖选手也大多是来自职业院校的学生,这是教师培养的成果,支撑这些成果取得的理念、政策、实践经验可以成为后续推进的参照。

二、“十三五”时期职业教育教师队伍建设主要经验

“十三五”时期是职业教育发展的关键转型期,教师队伍要承接转型需求,首要任务是自身的建设转型。教师队伍怎么样,职业教育就是怎么样。在这五年的探索前进中,形成了理念、措施、布局、衔接四个方面的经验。

(一) 理念创新突破

纵观国务院历年发布的关于职业教育的文件,力度逐步加大。2002 年发布《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》,2005 年发布《国务院关于大力发展职业教育的决定》。此后经过近 10 年的实践,在“十二五”期间的 2014 年发布《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》。从“推进”到“发展”再到“加快发展”,从“职业教育”到“现代职业教育”,不同时期、不同基础、不同背景下,表述不同,要求不同。

其中,关于教师队伍建设的表述也在同步继承和调整。2002 年表述为“加强职业教育师资队伍建

量欠缺、学历结构偏低等现状。到 2005 年表述为“加强师资队伍建设”,并使用了“双师型”教师队伍的概念。2014 年明确以“建设‘双师型’教师队伍”为目标之一,各项举措围绕这一定位展开。

到“十三五”期末,“职教 20 条”的突破更大,师资来源提出企业来源的刚性要求,多年来的绩效工资上限允许有条件地突破,对培养培训和兼职教师来源都提出了新措施和理念。这些提法和做法走在很多职业院校的实践之前,走在职业教育研究的前列,体现了为应对技能人才需求而深入改革的紧迫性与前瞻性。

(二) 转型迅速,措施具体

“十三五”期间职业教育数次面临大的改革要求,并且迅速启动落实。2019 年 3 月在政府工作报告中提出扩招 100 万的要求,大力改革生源结构,将退役军人、下岗职工、新型职业农民等明确纳入招生对象,当年迅速启动实施,在高考前进行补报,各省均分到扩招名额任务。到 2020 年,在消化 2019 年扩招名额的基础上,继续推进,提出两年继续扩招 200 万,这种扩招速度在以往从未有之。虽然面临多方面的困难,各省各校还是迅速响应,力克校舍、教师、资源、管理等方面的困难,极力完成扩招任务。其间,教师队伍迅速适应新生源,研究和执行新的招生模式和培养模式。2019 年教育部、财政部发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”),2020 年教育部等九部门印发的《职业教育提质培优行动计划(2020—2023)》(简称“提质培优计划”),这两个计划全面落实和细化教师队伍建设要求,并且迅速启动建设,遴选了国家“双高”学校。各省各校承接了提质培优项目指标,其中的师资培养培训指标同样翔实而具体。“十三五”期间,改革的节奏快,落实的要求高。对师资队伍建设而言,这一方面是对教师队伍本身的改革,另一

方面要由教师队伍去落实其他各方面的改革要求, 两方面的转型都响应迅速。

(三) 依托两个“计划”, 布局有力

2019年的“双高计划”和2020年的“提质培优计划”均覆盖到“十四五”中期, 并且后续将有下一阶段的计划推出, 会成为持续的政策支持。后续多个省份相继发布了本省的双高建设计划, 并遴选确定建设单位和专业群, 公布了承接“提质培优计划”任务的数量和预计投入经费情况, 相当于对国家和社会作出了承诺。教师队伍建设要依托两个“计划”指出的发展方向, 配置使用好各级政府和其他渠道所投入的经费和资源, 开展高水平队伍建设。培育培养一批高水平专业群建设带头人、骨干教师、技术技能大师, 组建高水平兼职教师队伍, 建立健全教师职前培养、入职培训和在职研修等全流程教师成长体系。建设教师发展中心, 提升教师教学和科研能力, 促进教师职业发展。

两个“计划”均以扶优扶强为导向, 以绩效目标管理为手段。教师队伍建设要对照其中的任务, 敢于攀登敢于挑战, 确立发展方向和目标, 分级别、分步骤、分类型开展建设。为教师个人发展和团队发展制订计划, 短期目标和长期目标结合, 量化指标和质性研究成果并重, 教师发展与学生成长契合, 校内任务与校外服务协同, 最终达到教师队伍的高水平、高质量。

(四) 与“十四五”时期开篇衔接

改革之力一以贯之, 在“十四五”开局之年已经能看到这种趋势。作为“十四五”的布局 and 开局之际, 2020年底和2021年初的各项讲话和文件中都有对职业教育师资队伍的要求体现。2021年2月初, 国务院副总理孙春兰在教育部座谈的讲话中要求建设高质量教育体系, 这对职业教育教师提出了更高要求。教育部部长陈宝生的讲话和教育部2021年工作要点中都提到了职业教育教

师队伍的素质提升计划、培养培训、“双师型”认定和培育等问题, 体现出对这支队伍的关注和要求。

教育部分别与三个省政府共同发布实施意见, 打造职业教育的“深圳模式”“温台模式”“苏南模式”。其中, 关于教师队伍的建设因地制宜, 改革力度大。“深圳模式”中提出建设一流师资队伍的目标, “温台模式”中提出产业教授、人才飞地、工匠之师的举措, “苏南模式”提出探索“新职师”培养, 打造全国“双师型”教师队伍建设的重要培训基地。教育部办公厅转发了甘肃省《关于进一步完善职业院校人才薪酬待遇的通知》, 肯定了其中“调整绩效工资管理权限, 单列引进高层次人才绩效工资, 拓宽收入渠道并允许兼职取酬, 支持‘双师型’教师队伍建设和落实待遇”等做法, 要求其他教育厅、教育局结合实际学习借鉴。

上述这些文件承袭了“十三五”期间的基调和举措, 深化落实, 持续发力, 累积政策执行的时间效力, 形成良好衔接。

三、“十三五”时期职业教育教师队伍建设存在的主要问题

“十三五”期间职业教育教师队伍建设取得了丰硕的成果, 但是深化改革非一日之功, 政策的推行和力度的传导需要时间, 有些循着历史沿革一直存在的问题依然不同程度存在, 在新的规模和发展中以新的表现形式出现。

(一) 师德师风尚待提升

随着工匠精神的深入人心, 对职业教育所培养人才的工匠精神已经有所共识^[2], 但是教师队伍本身的工匠精神尚未得到重视, 教师中不理解改革、不尊重教育规律、不潜心教学、对学生发展前景消极、自身教学热情缺失等现象依然存在, 对教育事业的投入缺乏激情和情感, 在改革中敷衍

育目标实现的人力依托。目标的实现需要分解和坚持，“十四五”期间是逼近这些目标的重要时段。教师队伍在这一时期的发展，不仅是实现教师队伍本身的价值提升，也是职业教育系统整体提升的动力。

参考文献：

- [1] 李梦卿. “双师型”教师队伍建设的中国道路[N]. 中国教育报, 2019-10-22 (10).
- [2] 刘畅. 新时代高等职业院校师德师风建设与人才培养关系之辨析——基于打造“金课”、淘汰“水课”的思考[J]. 中国职业技术教育, 2019 (25): 92-96.
- [3] 薛茂云. 用“工匠精神”引领高职教师创新发展[J]. 中国高等教育, 2017 (8): 55-57.
- [4] 郭天平, 陈友力. “双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究[J]. 现代教育管理, 2019 (8): 66-70.
- [5] 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 (9): 86-91.
- [6] 康德. 康德论教育[M]. 李其龙, 彭正梅, 译. 北京: 人民教育出版社, 2017: 10.

On the Experiences, Problems and Prospects of Construction of Teachers' Team of Vocational Education in China

XU Dan-yang¹, CHEN Zheng-jiang²

(1. Zhejiang Industry Polytechnic College, Shaoxing 312000, China;
2. Zhejiang Financial College, Hangzhou 310018, China)

Abstract: The construction of teachers' team is the basic support for the high-quality development of vocational education. During the 13th Five Year Plan period, the vocational education teachers has been highly valued, the in-depth reform has been launched, and fruitful results have been achieved. The construction of teacher's ethics, double-qualified teachers' team and teaching innovation team have been further promoted. However, there are still some problems, such as the structure of teachers' source has not been completely reversed, the long-term development mechanism is not perfect, the reform of evaluation mechanism is not obvious, and the depth of teacher, teaching material, teaching method reform needs to be expanded. Looking forward to the development of vocational education teachers' team during the 14th Five Year Plan period, the paper puts forward some suggestions on the development of teachers' ethics, high-quality and long-term development mechanism, the reform of teachers, teaching materials and teaching methods and evaluation mechanism.

Key words: vocational education; the team of teachers; Double-qualified Teachers; reform of teachers, teaching materials and teaching methods