

“双高计划”背景下高职“双师型”教师队伍建设路径探索

苗磊刚, 宋丹萍

(江苏建筑职业技术学院 人事处, 江苏 徐州 221116)

摘要:“双高计划”引领着现代职业教育人才培养理念变革,对职业院校“双师型”教师队伍建设也提出了更高的要求。通过分析当前高职院校中“双师型”师资队伍建设现状以及存在的问题,探索“双师型”教师队伍建设路径,提出“双高计划”院校可以通过完善制度建设,优化队伍结构,以及健全培训体系等措施,不断加强高水平“双师型”教师队伍建设。

关键词:“双师型”教师;职业教育;双高计划;产教融合

中图分类号: G 647 文献标志码: A 文章编号: 2095—3550(2021)04—0048—03

DOI:10.19712/j.cnki.jsjyxb.2021.04.011

Study on the construction path of “double—quality” teachers in higher vocational education under the background of “double high plan”

MIAO Leigang, SONG Danping

(Human Resource Division, Jiangsu Vocational Institute of Architectural Technology,
Xuzhou, Jiangsu 221116, China)

Abstract: The “double high plan” leads the reform of the concept of talent training in modern vocational education and puts forward higher requirements for the construction of “double qualified” teachers in vocational colleges. By analyzing the current situation and existing problems of the construction of “double qualified” teachers in higher vocational colleges, this paper explored the construction path of “double qualified” teachers, and put forward that the “double high plan” colleges can continuously strengthen the construction of high—level “double qualified” teachers by improving the system construction, optimizing the team structure and perfecting the training system.

Key words: “double—qualified” teacher; vocational education; double—high plan; integration of production and education

收稿日期: 2021—05—10

基金项目: 2020 年江苏省高校哲学社会科学研究一般项目: 新时代高职院校“双师型”师资队伍建设和培养对策研究(2020SJA1120); 2020 年中国建设教育协会教育科学研究课题: 基于校企合作的“双师型”教师队伍建设研究——以江苏建筑职业技术学院为例(2020114); 2020 年江苏建筑职业技术学院教育科学研究课题: “双高计划”建设背景下职业院校双师型教师专业发展现状及对策研究(2020043); 2019 年江苏高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师资助项目

作者简介: 苗磊刚, 男, 江苏邳州人, 副教授, 博士, 主要研究方向为教师发展与培养。

2019 年 1 月 24 日,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》明确提出,到 2022 年,建设 50 所高水平高等职业学校和 150 个骨干专业(群),建成覆盖大部分行业领域、具有国际先进水平的中国职业教育标准体系^[1]。2019 年 4 月 1 日,教育部和财政部联合发布《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》,提出集中力量建设一批引领教育改革、支持产业发展、发挥中国特色、对标世界水平的高职院校和专业群^[2]。中国特色高水平高职学校和专业建设计划简称“双高计划”。打造高水平的“双师型”教师队伍是“双高计划”的重要任务。双师型教师队伍建设是职业院校教师队伍建

设的重要内容,是提高技能型人才培养质量的关键,也是高职院校高质量发展的重要指标之一。

1 “双师型”教师队伍建设的意义

1)2021年4月12日,全国职业教育大会在北京召开,习近平总书记对职业教育工作作出重要指示时强调,要加快构建现代职业教育体系,培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠和大国工匠,为全面建设社会主义现代化提供人才和技能支撑。而高技能人才培养需要一支高水平的“双师型”教师队伍,提高教师双师素质和技能水平是培养能工巧匠和大国工匠的重要保障。

2)2015年国务院印发的《中国制造2025》明确提出,力争通过三个十年的努力,把我国建设成为引领世界制造业发展的制造强国^[3]。产业的转型升级,对技能型人才的需要提出了新的要求,急需职业教育改革人才培养模式,转变教学方式方法,而“双师型”教师队伍的建设对复合型高技能人才培养提供了有力支撑。

3)《中国教育现代化2035》将打造一支高素质专业化创新型师资队伍作为实现教育现代化的十大任务之一。建设一支技能经验丰富、理论水平高的“双师型”教师队伍是提高教育教学质量、推进职业教育改革的关键,也是加快实现教育现代化的必要条件。《国家职业教育改革实施方案》中也明确指出,要多措并举打造“双师型”教师队伍,并将其作为“职教20条”的重要任务之一。职业院校要紧跟国家发展步伐,根据市场对高技能高水平人才的需求实时调整人才培养方案,前提就是要拥有一支高素质的“双师型”教师队伍。

2 “双师型”教师队伍建设存在问题

1)“双师型”教师内涵界定模糊。①“双证书说”,即教师同时具备教师资格和职业(执业)技能证书即可。②“双素质说”,即教师既要具有一般高校教师所要求的职业素质,又要具有所任教专业所在行业的职业素质,二者缺一不可。③“双职称说”,即教师既要取得教师系列的专业技术职称,又要获得其他系列的专业技术职称,如“讲师+工程师”。④“双能力说”,即教师既要具有高职教育的理论教学能力,又要具备实践技能教学能力。除上述四种典型涵义之外,还有诸如双来源说、双证双能叠加融合说等界定方法。

2)“双师型”教师队伍结构不合理。自1990年国内“双师型”教师概念首次提出至今,教育主管部门

从最初要求有“双师型”教师到如今明确以培养“双师型”教师为目标,高职院校对“双师型”教师队伍的建设逐步重视,队伍不断壮大,但是结构还有很多不合理之处,主要有以下几个方面:一是来源渠道单一。当前高职院校新引进教师大多是本科院校应届毕业的硕士或博士,很少具有三年以上的企业工作经验,同时也很少有来自技术师范类的毕业生,大都属于从“学校到学校”的模式,有理论知识缺实践技能。二是企业兼职教师少。由于企业生产和学校教学过程不同,企业兼职教师一般利用周末到校上课,流动性强,人员不固定,兼职教师数量远远达不到教学实训要求。三是高水平、高技能师资少。“双高”建设计划要求高职院校要有高水平的师资队伍,需要更多的工匠大师、技术能手、专业带头人和骨干教师,但目前高职院校中工匠、技术能手和具有影响力的专业带头人规模还比较小。

3)“双师型”教师培养机制还不健全。一是在各级各类教师培训中,国培、省培和校本等各类教师培训项目,多采用讲座研讨等形式开展,教师实训学时占比较少,对教师实践操作技能的培训比例较低。二是教师企业实践很多流于形式,教育部等四部门在《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等文件中明确要求^[4],职业院校教师5年中要有6个月以上企业实践经历,每年不少于1个月,但大部分职业院校教师由于教学任务重,教师赴企业实践的比例较低,同时教师在企业实践缺少有效的监督和考核措施,教师企业实践效果大打折扣。三是职业院校缺乏稳定、高质量的“双师型”教师培养培训基地,校企合作不够深入,企业参与双师素质培养的积极性不高。

4)“双师型”教师评价标准和激励措施还不完善。随着职业教育快速发展,专业建设和课程建设内涵不断丰富,迫切需要出台一套面向不同岗位类型、专业类型和职称等级的“双师型”教师认定标准^[5-6]。“双师型”教师绩效工资水平和非“双师型”教师绩效工资水平并无明显差别,在职称晋升、人才项目评选、进修培训中,“双师型”教师并未享有显著优先待遇。

3 “双高计划”背景下“双师型”教师队伍建设路径

3.1 完善“双师型”教师队伍制度建设

1)加强组织管理和制度建设。学校应制订“双师型”教师队伍建设规划,完善相应的制度和配套政策,加强投入,将“双师型”教师队伍建设与高素质

(C)1994-2022 China Academic Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

合,落实立德树人根本任务,加强师德师风建设。

2)建立分层分类的“双师型”教师标准体系。确立教师发展规划,明确职业发展目标,优化教师岗位类别,畅通各类教师的发展路径,根据职业院校特色建立覆盖专业课、公共基础课、思政课教师和辅导员教师的分层分类“双师型”教师认定标准体系,设立面向不同类型教师的“双师素质”建设标准。

3)完善“双师型”教师考核激励机制。应全面落实“双师型”教师在教学、科研和社会服务中的各项权利,制定相应的配套政策,优先保障投入,让具有“双师型”教师资格的教师获得优劳优酬待遇权利、优先培训进修权利,在各类人才项目选拔、职级职称晋升等方面给予优先考虑,充分调动专业教师提升双师素质的主动性和积极性。

3.2 优化专兼结合的“双师型”教师队伍结构

1)多渠道引进、多方式聘用“双师型”教师。在学校教师公开招聘中,提高具有三年以上工作经验的人才引进比例;在高层次人才引进过程中,加大力度引进具有高级工程师及以上职称的工程技术人员;对于具有全国技术能手、工匠大师等称号的人员可以适当放宽在学历、职称等方面的要求,采取直接聘用或柔性引进等方式将其引入教师队伍。

2)加强产教融合,深化校企合作,探索实现校企人员互聘。职业院校要积极深化校企合作,加大兼职教师队伍建设,建立校外兼职教师数据库,在校内成立企业专家工作站、工匠大师工作室,选聘企业高级技术人员、能工巧匠、技术能手作为学生的校外实践导师和实训课教师。

3)建设混编型“双师”教学团队,优化团队结构。职业院校在人才培养方案撰写、项目化课程建设、思政育人工作和院校治理等方面,全方位引入企业各类人员参加,构建多元主体共同育人的教学模式和校内校外相结合的工作合力,加大力度构建混编型“双师”教学团队,建立国内教师和外籍教师、企业技术人员和校内教师结合的创新型“双师”教学团队,实现模块化教学,提高人才培养质量。

3.3 健全“双师型”教师培养培训体系

1)建立新教师入职培训制度。(1)制订新教师入职培训制度,规范新教师培训内容。(2)新入职且没有三年以上企业工作经验的专业课教师,至少连续6个月赴企业开展与专业相关的企业实践,参加一学期的职业教育理念、教育教学能力提升培训,并以此作为教师资格认定的必备条件。(3)为新入职教

师配备“双导师”,指导其职业发展,企业导师指导新教师提升专业技能和实践操作水平,校内导师指导新教师提升教育教学能力。

2)加强骨干教师和带头人的“双师”素质培养。学校应多形式、多主题地组织不同专业领域的教师开展“双师”能力提升培训;要求所有教师5年内必须完成6个月以上的企业实践锻炼,且每年不少于1个月,让所有教师能够熟悉社会和行业的发展,不断促进教学内容和教学方法的更新完善。

3)加强“双师型”教师培养培训基地建设。职业院校要不断深化校企合作,加强产教融合,与行业优秀企业合作建立“双师型”教师培养培训基地,提高教师企业实践的质量和效果;通过实训基地建设,实现校企人员互聘,共同开展技术研发,共同制订人才培养方案和教学资源库建设,促进人才培养质量和企业竞争力不断提升。

4 结语

结合“双高计划”建设的具体要求,加强“双师型”师资队伍建设和有着十分重要的现实意义,“双高计划”院校应通过落实组织保障,完善认定标准和培养培训体系,加强创新教学团队建设,完善相关激励机制,不断提高“双师型”教师队伍建设水平,培养更多满足国家高质量发展需要的高素质技术技能人才,不断提高学校的办学水平和核心竞争力。

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[J].中华人民共和国国务院公报,2019(6):9-16.
- [2] 教育部 财政部.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[J].教育科学论坛,2019(15):6-9.
- [3] 国务院.关于印发中国制造2025的通知[Z].国发[2015]28号.2015-05-08.
- [4] 教育部 国家发展改革委 财政部 人力资源社会保障部.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[Z].教师[2019]6号.2019-8-30.
- [5] 李鑫,李梦卿.企业需求视角下“双高计划”高职院校“双师型”教师认定标准建设[J].职业技术教育,2020,41(31):35-40.
- [6] 李涛,孙艺璇.专业化发展背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的困境与出路[J].职业技术教育,2020,41(31):41-47.