

新时代水利类高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究 ——以长江工程职业技术学院为例

黄伟林 李家坤

(长江工程职业技术学院 武汉 430212)

摘要:介绍了湖北省省高职院校“双师型”教师队伍基本建设情况。以全国水利优质示范院校——长江工程职业技术学院为例,指出了高职院校“双师型”教师建设中存在的问题,分析了新时代高职院校“双师型”教师发展现状,提出了高职院校“双师型”教师队伍建设路径。

关键词:高职院校;双师型教师;队伍建设

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1673-0496(2021)04-0021-04

DOI: 10.14079/j.cnki.cn42-1745/tv.2021.04.006

2019年1月,国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》,对职业教育描绘了全方位的职教蓝图,其中提出要“多措并举打造‘双师型’教师队伍”,“‘双师型’教师占专业课教师总数超过一半,分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队”。紧接着,2019年,教育部等四部门联合印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,对“职教20条”里面“双师型”教师队伍建设的提出了更加具体的建设要求。职业教育作为与高等教育同等重要的不同类型教育,急需组建起一支同时具备理论教学和实践教学能力的“双师型”教师队伍。

本文将立足已有研究,追溯“双师型”教师队伍建设问题,以如何解决双师教师队伍的“迫切痛点”等问题为切入点,结合新时期水利行业和高等职业教育的发展要求,重点对如何突破高职“双师型”教师队伍建设的困境进行研究。

1 新时代水利类高职院校“双师型”教师发展现状及存在问题

1.1 发展现状

“双师型”教师队伍建设一直以来备受国家层面部门广泛关注。《深化新时代职业教育“双师

型”教师队伍建设改革实施方案》的出台旨在培养理论与实践并存的“双师型”教师队伍。据相关权威调查报告显示,仅2017到2018年就投入了近14亿元用于教师国家级培训项目。同时,国家级教学成果奖、国家级教学名师、国家级创新创业教育团队等表彰也接踵而至。由此可见,国家高度重视“双师型”教师队伍建设,“双师”构造优化为高职院校的迅速发展提供了有力支撑和保证。

2019年全国水利工作会议确定了“水利工程补短板、水利行业强监管”总基调,深化了水利工作内涵,指明了水利发展方向。水利部副部长田学斌在由我校举办的第十四届水利职业院校技能大赛强调,在水利行业面临重大转型的关键时期,水利职业教育工作要坚持立德树人,促进学生专业技能与道德素养双提升;要对接行业需求,瞄准“补短板、强监管”重点工作,推动专业建设与行业需求、创新发展紧密对接;要强化素质提升,逐步建立紧密对接行业发展的水利学科专业体系,尤其注重支持水资源、水生态、水环境和水灾害等学科领域专业体系建设,加强“双师型”教师队伍建设。

1.2 湖北省高职及我校“双师型”教师建设情况

通过问卷、访问及查阅资料等获取了湖北省具有代表性的多所高职院校“双师型”教师队伍建设情况,涵盖国家“双高”职校2所、省级优质高职院校4所、一般公办高职院校3所(含全国优质水利高职2所)和民办高职院校2所,涵盖省直属高职院校、教育厅直属高职院校、武汉市属高职院校等,具有一定的代表性。(以下数据源于各高职官网公示、人事专员调研及知网查询)

收稿日期: 2021-06-07

基金项目: 2019-2021年中国水利职业教育研究课题“新时代水利类高职院校‘双师型’教师队伍建设路径研究”阶段性研究成果(编号: 2019SLZJ55)。

作者简介: 黄伟林(1984-),男,湖南汉寿人,副教授,硕士,研究方向: 自动控制理论教学及职业教育研究。

表1 湖北高职院校“双师型”教师基本情况

学校类型	教师人数	双师型教师人数	双师占比/%
国家“双高”高职(2所)	2 007	1 428	71
省优质高职(4所)	3 056	2 002	65
一般高职(3所) (含全国优质水利高职2所)	1 274	645	51
民办高职(2所)	979	415	42

由表1可知,近年来湖北省高职院校“双师型”教师队伍建设已经取得一定的成绩,但是整体情况离国家的要求还存在一定差距。相对来说,国家“双高”高职、省优质高职“双师型”情况满足国家对职业教育“双师”素质的要求,一般高职尤其民办高职院校需要进一步加强“双师型”教师队伍建设。

长江工程职业技术学院(以下简称“我校”)为一所以水利水电为特色的水利类示范性高职院校,努力践行新时代水利精神,以“忠诚、干净、担当、科学、求实、创新”为指引打造一流师资队伍,更好地服务新时代。作为一个水利职业院校的专任教师,了解现代水利和智慧水利已成为首要任务,只有将个人专业技能与产业、水利行业和专业的变革发展联系起来,才能突出水利职教特色,共建特色专业群,不断提高自身的业务水平。

1.3 存在问题

1.3.1 “双师型”教师在质量和数量上与实际需求有差距,水利类院校尤为突出

调查研究表明,当前大部分高职院校“双师型”教师队伍建设中还存在一些问题。2020年,以湖北为例,高职院校63所,比2017年增加10几所,水利类高职院校2所。目前双师型教师的匮乏是职业院校整体师资力量不高的主要原因,学院规模扩大,教师需求量比较大。高职院校对专任教师的学历要求比较高,大部分新聘教师中主要为高学历硕士研究生和少量博士研究生,专业教师理论研究水平较高,但对高职教育的理解及实践能力与新时代双师型教师的要求有差距。以我校为例,现有硕士以上学历的教师占全校专任教师总人数的50%以上,教师队伍整体学历水平较高,但实践经历不足,往往不能完全胜任新时代高职实践教学,离教育部规定的高职院校“双师型”教师队伍的要求相差甚远。水利类高职由于专业属性与行业接触紧密,在水利类高职院校的高技能人才容易被相关企业挖走,很难留住人才。对于民办及新设置的院校师资队伍更加年轻化,初级职务的教师比例过高,“双师”教师比例更是远远达不到要求。

1.3.2 校企“双师”双向流动不畅、管理体制机制不灵活

借鉴德国、日本等发达国家职教师资体系来说,他们都有过硬的双师型师资队伍。德国采用双元制培养模式,决定了德国职业教育师资队伍的建设具有“双向性”的特征,师资理论功底比较深厚,技术技能比较过硬;日本在职业教育师资培养同样有他的特点,采用“职业训练指导员模式”。学校会要求教师必须到企业工作一段时间,“职业训练指导员”是一种职业资格,它是指具有技术专业(如机械、电工、家电维修等)和教育专业双学士学位证书的双专业教师,他们主要在职业高中、专修学校、短期大学及公共职业训练机构从事专业技能人才的培养。

经过调查,我省高职专业教师数量少,老师教学负担过重;科研开发、社会服务的职教体系还不成熟,产学研的教师培养规模还没形成一定的规模,培训力度和继续教育的力度不够造成实践的教学程度不够,接受新技术、新工艺、熟练操作新方法的能力不够;在教师引进机制保障不够,学历高、能力强的人才很难留住,人才流失严重;在晋升、职称评定和转评没有优先考虑有企业背景的、学历相对较低的人才,师资职教培训基地较匮乏。水利类院校更是如此。

1.3.3 高职教师的教学成果转化率不高,高职院校对高素质技能人才的吸引不够

除国家、省属“双高”或重点院校外,一般高职院校普遍存在实训室建设投入薄弱的现象,像工科院校,尤其是水利类专业的实习实训场所建设,一次性投入都比较大,而且设备都比较笨重,不易更换。虽然有的高校做了校企合作,引企入校办了校中厂,但投入资金较多,耗资巨大,实训硬件更新有所欠缺。在高职发展的过程中,教师的待遇相对提高不多,缺乏优秀技术人才引进,外派企业锻炼的教师被挖走的现象屡见不鲜。

高职教师的研究成果或成果应用推广比较欠缺。每年职业院校教师做了很多课题和应用研究,由于缺乏可持续发展的研究和实践适应性,很难与实践深度结合,在规模、效果上和预期目标存在较大的差距。在一些科研课题研究成果的推广上效果不尽人意,有部分高职教师在企业作为技术顾问,但转化为科研成果的不多,高职“双师型”教师培养体系、评价体系上缺乏客观的适应性,导致成果导向性不明确。

2020年1月,我校印发《长江工程职业技术学院教师发展标准(试行)》指出,根据教师职业发展

规律,教师职业发展可划分为入职起步阶段、履职尽责阶段、尽职示范阶段和优职引领阶段。对各个阶段的都作了规定,但是加强了对双师的要求。以尽职示范阶段为例,“专业课教师能够密切联系相关企业,每年参加实践锻炼累计时间不少于 1 个月,并在产教融合、兼职教师队伍建设等方面取得一定成效;引进或招聘的技术技能人才应具有相应的企业工作经历并取得高级及以上相关职业技能证书或职业资格证书。同时,具备主持省部级专业建设或教育教学改革等项目,或教学研究、应用技术研究和社会服务项目的能力。”此举进一步明确我校教师要实现职业发展的高阶段,就要不断的实践锻炼,多多参与实体项目,多多取得含金量高的职业资格证书,不断开展技术专攻和社会服务,逐步提升技术技能。

2 新时代高职院校“双师型”教师队伍建设路径

2.1 构建分阶段分类型教师职业发展体系,健全“双师型”教师培养培训体系

双师型教师队伍严格执行国家、行业等层面文件精神,充分落实到位、建设好、出成效,就必须从顶层构建教师职业发展体系,健全“双师型”教师培养培训体系。新时代高职院校适应教师队伍建设的需要,搭建教师分类型职业发展平台,发挥教师个体的优势,分类培养教师的教育教学、科研服务等职业能力。完善教师考核评价体系,将教师师德师风、技术技能、教育教学实绩、教科研服务成果等作为教师考核评价的主要依据,完善教师年度考核、聘期考核,形成师德为先、注重职业能力和工作业绩的教师职业发展导向。以我校为例,逐步落实教师队伍发展规划和年度培养计划,建立健全校级、省部级、国家级三级教师培养培训体系和常态化工作机制,分批分类实施教师素质提升计划,优化教师梯队结构。积极开展教师赴国外、境外参加职业教育交流培训,选送骨干教师出国(境)研修访学和参加国内访问学者学习。充分对接“1+X”证书制度,开展教师全员培训。提升教师的信息技术应用能力、实践教学能力、专业技术应用能力和职业技能培训能力。落实教师五年一周期全员轮训制度,加强“双师型”教师培养,提升教师在行业企业相关领域的影响力。鼓励教师开展学历提升和赴行业企业挂职锻炼。不断加强新聘教师入职岗前培训,推进以双师素质为导向的新教师准入制度改革。

2.2 健全教师教学能力竞赛体系,加强教学创新团队建设

稳步完善教师教学能力竞赛常态化工作机制,形成校级、省部级、国家级三级教师教学能力竞赛工作体系。对接国家级“教师教学创新团队”建设的标准和要求,实施教师教学创新团队建设工程,落实团队建设管理负责制,完善校企协同工作机制,推进团队协作模块化教学,建设完成一批教学改革创新项目,形成一批高质量、有特色的经验成果,为立项建设省部级、国家级“双师型”教学创新团队创造条件。落实我校专业教师五年一轮训制度,加强对高职教育的认识,努力提高师资队伍的整体素质。对于专业师资不达标要及时组织参与教育部批准的职教教师培训基地开展专任教师培训,到教育厅批准的示范性基地学习、培训,参加水利部组织的水利职业技能培训,进一步引进和聘用高级技术人员、高学历的毕业生充实师资队伍;对于亟待发展的专业要以条件优厚的条件引进“双师”专业人,利用寒暑假时间不断实践;聘请水利类的专家、学者担任客座教授,定期授课和教学,每年寒暑假举办一期教师培训,有针对性的设计好培训目标、内容和培训对象,开展校级培训。选择部分国内其他机构组织开展培训、参加省培和国培项目,选派相关专业教师和思想政治教育教师参加培训,提升教师的教育教学、教学教研及科研服务能力。遴选部分骨干教师赴国外参加培训,为培养一批教学名师或领军人才奠定基础。到 2022 年,我校力争建成 5-7 个校级教师教学创新团队,立项建设 1-2 个省部级教师教学创新团队,立项国家级教师教学创新团队。

2.3 拓宽渠道,多措并举,共同推进“双师型”教师队伍建设

加强校企合作,培育产教融合型企业,积极推进校企共建、共享“双师型”教师培训基地,在教师和企业员工培训、实践教学、技术成果转化等方面深入开展合作,主动与相关企业共建校企合作基地,共同研发人才培养方案和课程标准;利用先进企业的新技术、新知识、新技能等培养高水平师资,聘请大师担任指导教师,围绕实际生产问题,共同开展技术攻关,稳步提升教师技术技能;进一步加强教师下企业制度,通过教师到行(企)业顶岗实践(挂职锻炼)、合作研发(提供技术服务)、蹲点指导学生实习、实地调研、指导学生社会实践等形式,提高我校教师实践能力和水平。实施高层次人才培养计划,以学校教学名师、技能名师、专业研究室(教研室)主任和“双带头人”等骨干教师为基础,依托我校“名师工

作室”和“首席技师工作室”等建设项目,培养一批校内专业领军人才。积极引进行业领军人才、职教领域专家等高层次人才,引培结合,打造学校专业领军人才队伍。

2.4 优先聘用有工程实践经历的人员,不要过分看重学历

目前高职院校教师招聘,还停留在注重教师高学历、高文凭、高职称阶段,这是与新时代职业教育对教师要求相违背的。《国家职业教育改革实施方案》明确规定“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”,显然,国家对高职招聘提出新要求。职业教育作为有别于普通教育的一种教育类型,与其具有同等重要地位,高职教师是服务高职教育的,高职院校应招聘也应该满足职教特性,优先招聘有工程实践经历的人员,不要过分看重学历。

2.5 校企共同搭建校、企、政、行协同育人平台,提升教师“双师”素质

在未搭建“校、企、政、行”协同育人平台之前,我校专业教师的教师实践能力一般,“工匠精神”也比较缺乏,通过打造协同育人平台,致力于水利职业教育等工程技术研究,重点围绕水环境整治、城市综合治理、乡村服务、智能产品开发等开展技术咨询与

服务。利用校、企、政、行协同育人平台,我校建成一个“全国水利行业首席技师工作室”,依托工作室技能导师和所在企业单位在区域行业范围内独一无二的人才优势和技术优势,选派教师参与企业的生产与科研开发工作,为企业方解决了多项生产技术问题,并为企业方供应了一批批优秀的专业技术人才,使企业在行业里影响力和市场竞争力得到了较大提升;加强我校教师模块化教学能力和技术技能创新能力的培养,推进教育教学模式改革与创新,提升教学团队“双师型”教师比例,逐步提高了专业人才培养质量和专业影响力。

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.国发(2019)4号[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm?trs=1
- [2] 新时代 新气象 新基调 新作为 2019年全国水利工作会议在京召开 会议确定当前和今后一个时期水利改革发展的总基调:水利工程补短板、水利行业强监管[EB/OL].http://www.gov.cn/xinwen/2019-01/17/content_5358546.htm
- [3] 马彦,周明星.日本、乌克兰“双师型”教师培养模式及借鉴[J].职业技术教育,2004(34):68-69.
- [4] 张力文,刘强,王温栋.关于新时期高职院校师资队伍建设的思考[J].经济研究导刊,2018(9):159-160.
- [5] 戴晓云.基于职业发展能力的高职院校师资队伍建设与激励机制[J].教育与职业,2018,923(19):80-84.

Research on the Construction of “Double-qualified” Teaching Staff in Higher Vocational Colleges of Water Conservancy in the New Era——A case study of Changjiang Institute of Technology

HUANG Weilin, LI Jiakun

(Changjiang Institute of Technology, Wuhan 430212, China)

Abstract: Basic construction of “double-qualified” teaching staff in higher vocational colleges in Hubei Province is introduced. Taking Changjiang Institute of Technology as an example, the existing problems in the construction of “double-qualified” teaching staff in higher vocational colleges are pointed out, the development status of “double-qualified” teaching staff in higher vocational colleges in the new era is analyzed, and the construction path of “double-qualified” teaching staff in higher vocational colleges is put forward.

Key words: higher vocational colleges; double-qualified teachers; team construction