

1+X 证书制度下高职院校教师队伍建设研究

刘惠娟 宋新硕 邓华

[摘要]教师队伍建设是高职院校改革与发展的关键任务。为全面发展类型教育,落实1+X证书制度,《国家职业教育改革实施方案》对高职院校教师队伍建设赋予了更新职业教育观念引领职业教育改革发展、增强理实结合能力支撑技术技能人才培养、完备书证融通本领推动学习成果衔接互认等新的时代价值。然而,目前高职院校教师队伍的整体建设仍存在规模性需求与供需失衡、合理性诉求与结构失衡、复合型要求与能力失衡、发展性追求与考评失衡等现实矛盾。因此,1+X证书制度下高职院校需要在激活增量、盘活存量、优化质量和灵活考量等方面探索教师队伍建设的实践路向。

[关键词]1+X证书制度;高职院校;教师队伍建设;“双师型”教师

[作者简介]刘惠娟(1991-),女,山东威海人,西南大学在读博士,重庆青年职业技术学院,讲师。(重庆 400715)宋新硕(1987-),男,山东菏泽人,重庆青年职业技术学院,讲师,硕士;邓华(1977-),男,重庆人,重庆青年职业技术学院,教授,博士。(重庆 400712)

[基金项目]本文系2021年重庆市人文社会科学研究项目“成渝地区职教协作助力乡村振兴发展模式研究”(项目编号:21SKGH371)、2020年重庆市“十三五”教育科学规划课题“成渝地区双城经济圈职业教育协同发展对策研究”(项目编号:2020-GX-045)和2020年重庆市职业教育学会重大课题“成渝地区双城经济圈建设背景下重庆职业教育发展战略研究”(项目编号:2020ZJXH282001)的阶段性研究成果。

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2022)09-0078-06

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2022.09.015

振兴职教,教师先行。《中华人民共和国职业教育法》《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教二十条”)《重庆市深化职业教育改革实施方案》和《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》等文件都对职业教育教师整体素质提出了明确要求,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》和“职教二十条”中更是提到高素质师资队伍是实施1+X证书制度的前提条件,足见培养一支基础扎实、结构合理、思维活跃的高素质师资队伍已上升为我国职业教育全局性和战略性的重大问题,将

对高职院校的可持续发展和职业教育现代化产生深远影响。然而,目前高职院校教师队伍还存在着供需不匹配、结构矛盾突出、综合能力不强、“双师型”人才短缺、考核评价体系不完善等问题。因此,高职院校需要立足于“职教二十条”的政策逻辑,厘清1+X证书制度下高职院校教师队伍建设的目标和现实问题,进而探究高职院校教师队伍建设的实践路向。

一、1+X证书制度下高职院校教师队伍建设的目标

1+X证书制度的核心内容是1个学历证书

和若干个技能证书的联合与互动,通过引入行业企业的需求、标准,强调通过模块化教学达到课证融通的效果,促进学校与企业、学历教育与非学历教育的有效沟通和协作。因此,1+X证书制度下高职院校教师队伍建设,要紧贴行业职业技能的发展要求,不断更新职业教育的理念、增强理实结合的能力、完备书证融通的本领,才能确保培养出符合要求的高素质职业人才。

(一)更新职业教育观念引领职业教育改革发展

职教理念是教育主体在职业教育实践、思维活动及文化交流过程中所形成的理性认识、教育观念、哲学观点、价值取向与理想追求,是一种具有相对稳定性、延续性和指向性的观念体系。职教理念是教师角色和行为转变的前提与先导,所以高职教师只有不断更新职教理念,并落实到教学实践中,才能顺应现代职业教育改革的要求,培养创新型的技术技能人才。1+X证书制度的实施不仅注重“一专多能”复合型人才培养目标的落实,而且坚持深化产教融合、校企合作,倡导终身教育理念,实现了学历证书与职业技能等级证书的互通衔接,促进了学历教育与职业培训的有机融合。因此,高职院校教师要积极涵养适应1+X证书制度的职教观念,不断提升自身的道德品质、职业认同感和可持续发展的意识,来应对1+X证书制度带来的人才培养模式、教学模式和评价模式的改革。

(二)增强理实结合能力支撑技术技能人才培养

职业教育倡导“手脑并用”,注重培养学生的实践动手能力。鉴于此,教师必须具有高水平的职业技能和专业实践能力,具有真实可传递共享的项目开发实战经验。然而,当前高职院校教师队伍“半路出家”式的组建模式决定了其非专业性和非职业性。教师参与企业实践目标不明确,不能充分掌握企业的岗位标准、工作程序和员工素质要求,导致了教学的盲目性。

此外,由于企业参与职业教育的内生动力不足,削弱了校企融合的深度,导致高职教师缺乏企业真实项目的实战经验,更接触不到企业中先进的生产技术和工艺流程。教学过程中理论知识传授较多,企业生产真正需要的技术技能传授不足,导致人才培养与岗位需求不相匹配。因此,1+X证书制度下高职院校教师要不断充实有关新技术、新规范、新模式的知识储备,积极参与企业的真实项目,对接岗位、对接任务、对接标准。

(三)完备书证融通本领推动学习成果衔接互认

在1+X证书制度中,学历证书“1”是基础,若干职业技能等级证书“X”是“1”的补充、强化和拓展,两种证书的相互衔接和融通是1+X证书制度的精髓所在。书证融通契合了现代职业教育体系适应需求、有机衔接、多元立交的主要特点,给高职院校教师队伍发展带来了新的机遇。一是把握标准的能力。教师要通过线上线下相结合的学习,确保学深吃透职业技能证书等级标准,成长为职业技能等级证书的培训教师,为书证融通奠定基础。二是育训结合的能力。教师要将标准融入课程教学活动,根据专业技能等级鉴定中有关知识目标、技能目标以及行业规范的明确要求,重构课程内容体系,实现技能教育和等级培训的日常化、常态化。三是多元教学的能力。1+X证书制度下,教学的场所、过程、内容以及组织形式都在发生变化。因此,高职教师要不断提升多元教学的能力来应对这些新变化对现行教育教学模式的冲击。

二、1+X证书制度下高职院校教师队伍建设的现实问题

高职教师作为技术技能教育培训的“操盘手”,肩负着为国家经济社会高质量发展、产业结构转型升级储备复合型人才的重要使命。然而,我国高职院校教师队伍建设中还存在诸多问题,是当前高职院校教师队伍的实然之境,成

为困扰高职教师职业发展、制约高职人才培养质量和阻碍职业教育现代化的要因。

(一)教师队伍规模性需求与供需失衡的矛盾

由于发展基础薄弱、机制不健全,我国职业教育师资队伍数量一直处于紧缺状态。2019年,随着《高职扩招专项工作实施方案》的公布,百万扩招的任务进一步加剧了师资短缺的现状。根据教育部发布的全国教育事业发展统计公报,2019年全国普通高职院校生师比为19.24:1,已经超过了教育部在《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》中规定的高职院校生师比18:1的标准。此外,还要面对扩招的后续工作,意味着对于高职教师的需求量会更大,同时也预警全国普通高职院校师生供需存在失衡。如果高职院校教师队伍的规模性需求无法得到根本性的解决,势必影响职业教育人才培养的质量,难以应对1+X证书制度改革的深入推进。

(二)教师队伍合理性诉求与结构失衡的矛盾

结构合理是师资队伍建设水平的另一个关键性指标,合理的教师队伍结构不仅有助于释放教师队伍活力,更能最大限度地提升职业教育质量。我国高职院校教师队伍结构失衡的现象屡见不鲜,具体表现在年龄结构、学历结构、职称结构和“双师”结构等方面与新时代职业教育工作需求还有差距,制约着职业教育内涵式发展。教育部2020年教育统计数据显示,在年龄结构上,我国高职院校35~49岁中年教师占比为50.99%,青年教师比例偏低,这种年龄结构的偏老化会制约高职院校的办学活力和专业发展;在职称结构上,我国高职院校专任教师以中级职称为主,占整个专任教师的38.9%左右,高级职称专任教师占比仅为29.8%;在学历结构上,高职院校教师整体学历结构偏低,大部分教师学历集中在本科和硕士水平,博士学位教师比例只有2%;在“双师”结构上,全国高职院校“双师型”教师数为22.22万人,占专任教师总数的39.93%,部分院校“双师型”教师占比还不足

10%,距离“职教二十条”中“双师型”教师占专业课教师总数超过一半的目标仍有差距。

(三)教师队伍复合型要求与能力失衡的矛盾

1+X证书制度的实施对高职院校教师提出了更高要求,教师除了具备一般的教学能力,还应当具备高水平的实践能力、真实项目开发能力、技能等级鉴定能力等。然而,全国超过半数的高职教师是从“学校”到“学校”的应届毕业生,导致整个教师队伍的“双师”结构失调、素质低下、能力不足。尤其在科技、经济、文化快速发展的当今世界,教育理论知识和实践技能的薄弱导致很多高职院校教师无法胜任1+X证书制度下项目化教学的开展,不能有效地将技能等级鉴定标准、要求和经验融入课程教学,难以针对专业特点和岗位需求独立开发职业技能鉴定课程库、培训包和工作手册式教材。因此,常常陷入“黑板上开机器,PPT上讲工艺”的尴尬境地。

(四)教师队伍发展性追求与考评失衡的矛盾

科学合理的教师考核评价体系,不仅可以激发教师个体专业发展的主观能动性,而且有利于教师队伍整体质量的提升。目前,我国高职教育的考核评价制度过于形式化,大部分高职院校遵循普教评价模式,未能根据高职教育的特点和实际情况建立起职教特色的评价标准,在岗位聘任、职称晋升、年度评优以及绩效发放等方面,将项目申报、学术论文等科研成果作为重要评价指标,疏于对实用型成果、项目开发实践能力和职业技能等级鉴定成果等方面的关注。此外,现阶段高职教育考试制度较为传统,未能有效引导学校领导、院系领导、专业负责人、同行教师和学生等相关利益者参与考核工作,难以对高职教师的教学工作进行全方位考察,更无法针对教师“双师”素质的提升提出合理建议。这不仅导致高职院校高级职称教师数量严重匮乏,也削弱了高职院校教师向“双师型”发展的动力。

三、1+X证书制度下高职院校教师队伍建设的实践路向

1+X证书制度的深入推进,对高职院校教师队伍的建设提出了新的挑战、新的要求和新的期待。探索组建一支“师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力”的高水平结构化教师教学创新团队,积极开展模块化教学,并推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师的双向流动,已成为高职院校师资队伍建设的重点,直接关涉着高职院校人才培养的质量和内涵式跨越发展。目前,高职教师队伍在数量、结构、质量以及管理等方面的问题制约着职业教育的深化改革和良性发展。因此,建议从激活增量、盘活存量、优化质量以及灵活考量四个方面变革高职院校的教师队伍建设。

(一)激活增量:严把入口关

高职院校教师规模缺口较大,应多途径、多渠道激活教师增量,采用刚柔并济、专兼结合的方式招聘、引进并充实兼职教师队伍。

1.拓宽招聘渠道,创新招聘形式。《国家职业教育改革实施方案》中规定:“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……2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。”在国家宏观政策的保障下,高职院校要注重多角度、多维度拓宽师资招聘的渠道,手段灵活多变,形式不拘一格,大胆采用一些特殊的招聘形式,如重点岗位人员信息购买等,精准对接学校发展需求,建立储备人才数据库,在入口处保障高职教师队伍的整体素质。

2.加大引进力度,凝聚智慧力量。职业教育是与经济社会发展联系最为密切的教育类型,是典型的需求推动型的教育,必须进行本体自我调适,主动适应经济转轨、社会转型、技术进步、产业调整、市场变化、企业发展、消除贫困、社会就业等各种具体而鲜活的客观需求。

因此,高职院校需要结合当地及自身的实际情况,积极引进一线高端人才,包括从企业引进实践经验丰富的高级技术人员、从应用型本科高校引进理实经验扎实的一线教师、从培训机构引进技能鉴定熟练的培训师、从政府部门引进政策把握精准的公务员等,保证高职院校为国家经济社会发展储备优质的人力资源。在刚性引进的同时,高职院校还可以利用挂职锻炼、项目合作、科技研发等柔性方式,实现高端人才跨体制流动,达到人才资源共享、协同合作育人的目标。

3.畅通双向流动,充实教学力量。“职教二十条”中明确提出:“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。”因此,高职院校必须拓宽校外资源,加强与政府、企业、行业的合作,组建一支专兼结合的混编队伍。建立并畅通学校、企业和教师三方联系与对话的长效机制,充分发挥校内专任教师和企业兼职教师各自的优势,开展多层次产学研合作,实现专兼职教师的协同进步并促进项目式人才培养质量的提升。同时,通过与行业、企业中优秀的技术管理人才签订协同培养教师合同,引入企业的新技术、新工艺、新规范等先进元素,更新教学标准并充实教学内容。

(二)盘活存量:注重使用关

1+X证书制度下,教师队伍建设的当务之急应该是在“使用关”上下功夫,盘活目前已有教师存量,打造职教师资共同体,充分调配现有教师资源,加强区域内外教师资源共享,用好、用活教师资源。

1.打破传统结构,共享教育资源。高职院校要打破原有以院系和学科专业为主体的管理模式,以专业群为依托,优化组合专业群内相近的课程资源,统筹整合专业群内分散的实训资源,按照“名师引领、骨干带头、专长发展”的原则重组跨系部、专业的教师团队,实现教育资源的共

享和利用,从而降低教育成本,提高办学效益。同时,高职院校专业群的动态调整和优化组合,可以有效对接产业、服务需求,提升专业建设的方向性与人才培养的针对性,实现与区域产业发展的协调互动、共驱发展,促进专业链、教学链、人才链和产业链的有机融合。

2.联合企业专家,实现精准对接。行业企业的直接参与有利于高职院校实现专业标准和职业标准、课程标准和岗位标准的双对接,突出人才培养方案的针对性、实效性和可操作性,更好地为区域内经济社会发展服务。因此,高职院校要充分发挥行业企业在专业建设和人才培养中的主导作用,聘请区域内有丰富实践经验和教学科研能力的专家或高级技术人员、管理人才到校担任兼职教师,依靠他们对技术的深度理解和对市场的敏锐嗅觉,有效弥补高职校内教师技术经验和市场分析能力不足的缺憾,积极开展校企协同育人,共同促进高职教育的人才培养优势和智力优势向区域社会经济的发展优势转化。

3.突破区域壁垒,搭建教育联盟。通过突破区域间的行政壁垒,“共融、共建、共育、共进”推进高职院校教师队伍一体化建设,促进教师不断融合创新理念、转变思维模式、提升教研水平。同时,搭建跨区域教育联盟,帮助教师突破地域、学校、专业、学科、身份的限制,通过观摩、研讨、交流和反思等方式,让弱者变强、优者更优。因此,区域化教育资源的整合优化、有序流动,为区域间的优势互补、协同发展提供了保障,为深化高职院校教师队伍发展提供了新思路。

(三)优化质量:加强培养关

高职院校在激活增量、盘活存量的同时,也不能忽略对教师质量的重视。只有全面提升高职院校教师队伍的素质能力,打造“双师”素质的优秀教师团队,才能在应用型人才培养的过程中做到有的放矢,在面对新挑战、新要求和新

问题时做到从容不迫。

1.强化职业道德,促进教师乐教。教师大计,师德为本。教育部等七部门印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》中明确指出“严格考核评价,落实师德第一标准”。教师肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任,教师职业道德水平的高低,不仅关系着学生成长成才和教育质量好坏,而且影响着职业教育的深化改革和转型发展。具有高尚职业精神的教师才能培养出具有高尚职业道德、高超职业能力、高贵职业品质的大国工匠,这是言传身教的最好诠释。因此,全面加强高职院校教师队伍建设,要多维度引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。

2.加强专业学习,促进教师勤教。师者,所以传道授业解惑也。丰富的知识储备是教师做好本职工作的重要条件。1+X证书制度下人才培养的目标更加强调实践性和应用性,这就要求高职教师不仅要具备广博的专业文化知识、坚实的高职教育理论,还要具有娴熟的专业实践技能、真实共享的项目实战经验、扎实的教育科研功底,尤其要精通自己所授学科的工艺知识,及时了解国内外学术发展动态,充分掌握相应行业领域的新设备、新技术、新工艺、新材料和新方法。

3.提升实践技能,促进教师擅教。通过政府的干预,充分调动行业企业参与合作办学的积极性,建立高职教师的技能培训制度、企业实践制度和示范教学制度等,鼓励教师深入企业真实环境,熟悉生产过程,掌握操作技能和实践教学案例,拓展知识结构。同时,积极开展并鼓励教师参加职业技能竞赛,营造“比学赶帮超”的浓厚氛围,促进专业教师实践操作能力和技能教学水平的提升。此外,鼓励教师积极参与项目研发与技术服务,如产品研发与升级、技术工艺改进、技术攻关与咨询等,不断积累实践经验和教学案例,使高职专业教师成为实践能力强、

技术水平高的“双师型”教师。

(四)灵活考量:严格考核关

1+X证书制度强调办学主体的多元化,要求政府、行业企业、学校和培训评价组织深度协同参与现代职业教育。因此,要建立多元参与的科学、公正、合理、透明的教师考核评价和奖惩机制,营造教师队伍发展的良好生态环境,推动高职院校教师队伍健康、和谐、有序地发展。

1.创新评价机制,科学全面评价。《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》指出,要“克服唯论文、唯‘帽子’、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向”,分类分层,科学评价,充分调动广大高校教师的积极性和创造性。因此,高职院校要深化教师考核评价改革,注重评价主体、评价内容、评价标准和评价形式的多元化,不仅要关注教师基本的教学、科研及社会服务的完成情况,还要重点考察教师在落实国家相关政策要求、完成学校重大任务安排等方面的重要贡献和创新作为,形成多角度、全方位、多层次、立体化的考核评价机制。

2.完善激励制度,激发内生动力。科学合理的激励制度有利于激发高职教师提高实践教学、职业技能鉴定、科技服务以及项目研究的能力,是加快高职院校教师队伍高质量发展的关键。1+X证书制度要求高职院校更加重视教师的实践教学能力和技能鉴定能力,倾力打造“双师型”教师队伍,助推职业教育高质量发展。因此,高职院校在职称评审、岗位晋升、绩效分配等方面,将“双师型”教师与普通教师适当拉开差距,同时在项目申报、学习进修、技能培训、评优评先等方面予以倾斜,发挥鲶鱼效应,不断增强教师转型发展的动力,促进整个教师队伍的良性发展。

3.建立惩处机制,形成良性竞争。职业倦怠是目前高职院校职业教师群体中的高频词汇,部分高职教师安于现状、不思进取,教育教学过程中不求有功、但求无过,整个教师队伍疲软松

散、缺乏斗志。导致这一现象的重要原因是惩处机制不健全,尤其是惩戒执行力度不够。因此,高职院校要以目标任务考核为导向,重点针对教师的综合业绩采取末位淘汰的考核办法,形成不进则退的良性竞争机制,敢于打破论资排辈、平衡照顾、求全责备的传统观念,铲除伪竞争、暗箱操作等有违民主精神的陈规陋习,突破教师选用的封闭性,始终坚持公开、民主、择优的原则,引导教师树立正确的竞争观念,构建良好的竞争环境,不断提高高职院校教师队伍的质量。■

[参考文献]

- [1]刘桂林,洪灵敏,魏国彬.1+X证书制度下职业院校教师的角色定位与生成探究[J].职教论坛,2021,37(6):92-97.
- [2]黄一鸥,曾绍玮.书证融通背景下1+X证书制度的价值目标与推进路径[J].教育与职业,2021(5):12-19.
- [3]王宏兵,华冬芳.高职院校师资队伍提质培优:新要求、新挑战与新路径[J].职教论坛,2020,36(11):88-93.
- [4]张丹,朱德全.从单一到多元:新时代职业教育师资队伍建设的改革设想[J].职教论坛,2020,36(10):80-89.
- [5]胡维芳,闫智勇,陆菲菲.高等职业教育教师专业素质现状调查[J].职业技术教育,2019,40(11):59-63.
- [6]石伟平,郝天聪.产教深度融合 校企双元育人——《国家职业教育改革实施方案》解读[J].中国职业技术教育,2019(7):93-97.
- [7]杨建新.全面发展理念:高水平高职院校建设的人才培养模式新特征[J].中国职业技术教育,2019(5):11-14+19.
- [8]丁馨.从1+X证书制度看高职院校“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2021(1):78-82.
- [9]许宇飞,罗尧成.职业院校推进1+X证书制度的现实之困与应有之举[J].教育与职业,2021(14):29-35.

(栏目编辑:孙芊)