

“三教”改革背景下高职院校“双师型” 教师队伍建设路径探析

梅 辉 黄红英

(湖北职业技术学院,湖北孝感 432000)

摘 要 针对高职院校教师队伍问题,基于“三教”改革,坚持以德为先、遵循制度规范、强调实践发展、紧跟技术变革、着力破除“五唯”、完善保障机制等原则,通过引培结合,改良师资队伍结构;立德树人,以“四有”好老师统一要求;跨界融合,着力教师技能引领;“五师导向”,助推教师“五力”提升;赋权增能,提升教师职业幸福感;科学评价,促进教师专业发展六个方面路径,实效性推进高职院校“双师型”教师队伍建设。

关键词 “三教”改革;高职院校;“双师型”;路径探析

中图分类号 G715 **文献标志码** A **文章编号** 1671—8100(2022)02—0036—05

2021年全国职业教育大会上,孙春兰副总理指出要坚持立德树人,优化类型定位,加快构建现代职业教育体系,要一体化设计中职、高职、本科职业教育培养体系,深化“三教”改革;在教育部 财政部发布的《关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)》中,把“三教”改革当成一项重要的攻坚任务,要求打造更多的“双师型”教师,在教材建设方面做文章,促进专业课程教学质量的提升^[1];由此可知,“三教”改革对“双师型”教师队伍建设起着重要的作用,两者相辅相成,缺一不可。但目前高职院校“双师型”教师队伍情况不容乐观,教育部于2021年发布的《本科层次职业学院设置标准(试行)》明确指出,在整个职业教育本科建设的大环境下,“双师型”教师队伍需要占专业教师的50%以上,然而大部分高职院校“双师型”教师队伍的数量及质量仍未达到规定要求。在职业教育“三教”改革的大背景下,如何让高职院校“双师型”教师队伍的结构更加合理、教学水平得到提升就显得尤为重要。

1 高职院校“双师型”队伍建设存在的主要问题

1.1 教师总量不足,队伍结构不优

教育部对于2020年度教育事业在全国范围内的发展情况进行了调研,从其披露的《2020年全国教育事业统计公报》中可以看出,全国共有普通高校2738所,其中,本科院校1270所(含本科层次职业学校21所);高职(专科)院校1468所,比上年增加45所;全国各类高等教育在学总规模4183万人,全国普通高等学校共有专任教师183.30万人^[2]。计算得出这一时间段我国高等学校师生比为22.85:1,远高于18:1的办学要求,经过统计可知我国所有高职院校之中,师生比达到了18:1以上的学校占比保持在六至七成左右。从这些数据中足以看出,我国高职院校教师缺口的现象普遍存在,与此同时,教师学历和职称结构也存在较为严重的问题,高学历、高职称教师数量过少,这一点在战略新兴产业专业之中的体现更为严重。由于教师年龄结构不合理,许多学校最为缺乏的就是中青年骨干教师,“双师型”教师更是稀缺,大多数教师来源于非师范院校毕业生,教学技能先天不足,教师教育理论背景缺乏。

基金项目:2021年湖北省教育科学规划重点课题“高职院校‘双高计划’”建设中存在的问题及对策研究”(课题编号:2021GA091)的阶段性研究成果。

收稿日期:2022-03-26

作者简介:梅 辉,男,硕士,讲师,研究方向:高职教育管理、人力资源管理。

1.2 “双师型”教师数量少,教师实践能力弱

据官方调查,截至2019年9月,职业院校所有教师之中仅有39.7%的教师为“双师型”教师。对于新形势下职业教师“双师型”教师培养工作应该如何开展,教育部等四部门发布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确指出,到2022年底,我国职业教育教师队伍之中,“双师型”教师占比至少要达到50%^[3]。通过相关数据了解到,当前“双师型”教师是职业教育发展中最缺乏的人才,可见教师队伍建设并没有在提升教师素质与技能方面产生良好效果,与预期目标差距较大。此外,由于校企联合培养师资的体制机制不健全等原因,高职院校专业教师的实践教学能力不强,技能水平不精,技术研发能力偏低。据统计,在我国所有高职院校之中,只有不到一成的高职院校能获得1000万元的技术服务款额。在科研、社会服务经费前200名的高职院校中,仍然有41所高职院校的技术服务到款额是个位数,有的甚至为0。

1.3 信息化素养低,科研能力不强

少数高职院校教师对信息技术的有效应用、创新教学模式以及提高职业教育质量、促进职业教育教学改革的重要作用认识不够,并没有对新一代信息技术的发展与运用予以关注,比如大数据、云计算、物联网、人工智能等,也没有及时把先进的教育理念运用于自己的教育教学之中。在教学过程中,没有及时运用最新信息技术进行改革。信息检索、收集、整理、筛选能力,数字教学资源的制作能力,信息化环境下教学活动设计能力、教研能力、评价能力等与理想状态相比均存在不足。此外,高职院校科研的智力和经费支撑不足,教师教科研能力不强,科研课题数量及显性成果较少,社会服务与成果转化水平偏低。

1.4 行业企业影响力差,职业幸福感不浓

高职院校国家级名师、技能名师、行业领军人物凤毛麟角,除少数“国家队”高职院校外,多数高职院校“万人计划”名师尚未破零,省级名师工作室、技能名师工作室、技能大师等数量稀少,教师行业影响力较差,高水平专业带头人屈指可数,这些“双师型”教师的缺乏,成为高职教育发展品质

提升的绊脚石。基于高职教师多元化角色、多元化生源下教学工作要求高、知识技能双轨要求压力大、社会对高职教师期望值高等原因,与普通高校教师相比,此类教师职业倦怠感形成的可能性更高,进而他们在职业幸福感、成就感等方面感知不强。

2 高职院校“双师型”教师队伍建设的遵循原则

2.1 坚持以德为先

在培养教师的过程中,“德”字始终都要处于首位,如果教师不具备良好的师德,纵然取得育人成效也是枉然。为此,要用“四有”好老师的要求要求每一位教师,要求他们在学生成长的中当好称职的引路人,把高尚的师德牢记于心并转化为实际行动,严格落实师德考评的每一项指标,在教师引进、职称评审、评优评先、项目申报等各项工作中把师德师风当成重要内容进行考核^[4]。

2.2 遵循制度规范

高职院校“双师型”队伍建设必须遵循国家行业规范、职业教育国家教学标准、教师职业规范与职业标准、教育部对师资队伍建设的提出的要求、对于培养“双师型”教师设定的指导方案、学校课堂管理标准等。

2.3 强调实践发展

高职院校“双师型”队伍建设必须遵循职业教育的基本规律,遵循学生的学习规律和职业成长规律,遵循教师职业生涯发展的规律,更强调实践的重要性,在教学中教师要有意识的把“做”与“学”关联到一起。通过做与学、训与练、讲与研等多种方式提升教学技能。

2.4 紧跟技术变革

高职院校“双师型”队伍建设必须紧盯新理论、新技术、新工艺的发展与变革,教师学习培养、进修培训等要紧跟产业业态、教育生态、生活状态的变化,要把握住行业技术的发展动向,紧跟新一代信息技术的全面推广应用,把技术发展当作教学改革的强力支撑。

2.5 着力破除“五唯”

高职院校“双师型”队伍建设不应该具有功利化的思想,不是为了在各种比赛中获奖,而是要以培养人才为目的,要以教学质量为导向提升教师能力,在对教师进行评价时,不能把学历、奖项、论文等当成不可替代的评价指标,需要彻底扭转轻教学、轻育人等倾向,着力破“五唯”。师资队伍建设和教材、教法改革联动,最大释放改革红利。

2.6 完善保障机制

高职院校要为师资队伍打造完善的保障机制,教师的各种权益都要得到及时维护;在收入分配、激励实施等方面,要以绩效为依据,要照顾一些勇于承担艰巨任务的教师、取得了优异成绩的教师;对教师的劳动予以尊重,对其身心健康、家庭稳定性表示关心;尤其要关注青年教师的成长情况,对青年教师的发展提供力所能及的支持。

3 “三教”改革背景下高职院校“双师型”教师队伍建设路径

3.1 引培相融,改良师资队伍结构

首先,在引进教师时不能受限于某一渠道,也不能使用传统标准,要优化体制机制,通过博士预签、公开招才、慧眼猎才、定向揽才,引进一批高层次人才;要依托高校密集型城市、高新企业密布的开放型城市,建立“人才工作站”,一体化引进人才;组织顶岗实践活动,逐渐让更多教师都能获得到企业接受锻炼的机会,增加“双师型”教师占比;转变观念、敞开胸怀、降低门槛,积极从行业企业引进教师或尝试国赛获奖、成绩优异的毕业生留校聘用,增加实践指导教师数量,使“双师型”教师数量较少的问题能在短期之内得到解决。其次,要针对性精准培养教师。要通过国培、省培、行业学会交流、专业领域论坛等系统性培训,开阔教师视野,提升专业能力和水平;从教师教学、科研、服务社会等多个方面入手分析问题,组织有效性较强的校本培训,诸如教师教学能力培训、“三教”改革培训、科研项目申报等补齐教师业务短板;要通过企业顶岗、岗位实训、技术研发、校企技术协同攻

关等,提升教师实践操作能力和技术服务水平;要通过组织教师参加多形式、多渠道的教学能力竞赛,序列化教学信息化培训,赛训结合培养教师教学能力和信息化素养;要通过教师参加“双高计划”、“职业教育提质培优行动计划”等项目建设,深化职业教育理念,提升教师综合职业能力。再次,从企业中聘请专业水平较高的工匠到学校为学生进行指导,赋予他们教师的身份,以固定岗、流动岗两相结合的方式实施人事管理,让专兼职教师资源都能得到有效利用。

3.2 立德树人,要求教师“四有”标准

在师德师风建设之中,道德要起到导向性的作用,只有师德高尚、师风良好的教师才能对学生起到有效引领的作用,才能让立德树人的效果得到保证^[5]。师德师风建设在高职院校的深入开展,这是技术技能培养中的重要支撑,学校要用凝心铸魂的方式提升师德师风建设的有效性。要从师德方面向教师提出要求,不仅要有着坚定的理想信念,也要有渊博的学识和扎实的教学基本功,不仅要有高尚的情操,也要有一颗赤诚的爱生之心,在政治、思维、人格等方面都要符合要求。高职院校教师在发展中,既要严格遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》等政策文件,也要把文件精神转化为实际行动,真正成为“四有”好老师,在日常育人活动进行中做到自警与自律,要深刻地对自己与学生相处的点滴进行反思并及时矫正不良做法。学校要为每名教师设立师德档案,凡是在专项考核之中不合格者,在评优评先、晋升职称等方面均“一票否决”。要为考核机制的推进提供制度上的保障,形成长效机制。要完善新进教师准入制度,完善教师考核制度,完善师德师风监督机制,从制度层面确保师德师风管理的规范化、常态化。要在教师群体中组织各种类型的评选活动,要让师德正气体现在每名教师身上,要用先进个人与标兵辐射带动更多教师调整自己的行为,形成良好的师德氛围。

3.3 跨界融合,着力教师技能引领

教师教学创新团队是以某一专业(专业群、课程、基地、科研课题、教学项目等)建设为载体,安排

合适的带头人,带头人在学术与教学两方面的能力都要合格,在价值观方面也应该为其他教师起到示范作用,增强教师结构的合理性,彼此之间在能力上形成互补,也要在教学活动推进之中勇于引入新理念,能以新思维与新方式面对问题,是一个有着无限潜能的教师群体。基于不同的主体、不同的载体,依据不同的工作内容和工作目标,可以组建多层次、多领域的教学团队。高职院校在教学创新团队建设中,不能受限于某种方式,要以多样化的方式进行。一是基于专业逻辑,跨壁垒重构教学创新团队。要按照“思政+人文+人工智能+创新创业+……”的方式,在打造教学创新团队的过程中,尤其要吸纳学科骨干、名师、专业带头人等;二是基于职业逻辑,跨部门、跨行业校企混编组建教学团队。要从行业中挑选一些能工巧匠、领军人物、技能大师、传统工艺传承者等,把他们吸纳进教师队伍之中。同时,通过教师赴企业挂职锻炼、技能培训、担任工程师技术人员等,紧密联系企业,教学紧贴技术前沿;三是基于国际视野,通过与国外标杆高校开展深度合作,设立海外教师工作站,合力打造国际混融教学创新团队;四是要以“三教”改革为依托培养高技能人才,以职业典型工作任务为主线,引领教师团队在人才培养、专业建设、教师专业发展等方面的合作与融合,逐渐带领学生在技术技能方面实现提升,打造技能传承共同体^[6]。

3.4 “五师导向”,助推教师“五力”提升

高职院校要适应产业结构转型升级、教育供给侧改革发展、互联网+职业教育发展、高职教育特点及生源多元化实际,在“五师导向”之下建设师资队伍,让所有教师都能实现复合、系统发展。“五师”即合格的教师(助教、讲师、副教授、教授);具备良好的专业技术的技师,涉及到造价师、工程师等;“信息化师”,在信息化建设方面是行家里手,能利用新一代信息技术开展混合式教学并发挥出其优势;“思政师”,教师政治强、理论深、学识渊、人格正,能够熟练开展教师思政和课程思政;“培训师”,教师能够适应学历教育教学岗位和职业培训岗位“双岗”需要。高职院校要把教师“五力”提升当成重点,要把多项举措汇总到一起形成系统,促进教师提升。“五力”具体是指:教学力,涉及到课堂讲

授、教学设计、建设课程、教学反思、信息化建设等方面;实践力,涉及到建设实训基地、指导学生技能、技术操作、资源开发利用、专业技术技能转化升级能力、技术技能等级证书获得能力、社会联系与沟通能力等;科研力,要求教师在建设教材、撰写论文、研发技术、科研参与、转化技术成果等方面都要具备良好能力;社会服务力,包括社会培训能力、专业技术技能操作指导能力、技术攻关能力、技术推广与应用能力、公益性宣传与服务能力等;国际化职教力,包括国际教学标准吸收消化能力、专业教学标准推广应用能力、英语语言能力等。

3.5 赋权增能,提升教师职业幸福

提升高职院校教师幸福感至关重要,对于学校而言,需要做好以下四点:一是制度建设,制度是教师有序工作的前提,能给教师教学改革、参与企业实践等提供保障。制度的完善,能让教师带着饱满的热情参与师德建设、教学改革之中,逐渐产生良好的情感,形成职业归属感。同时,也要提供良好条件激发教师热情,使教师能立足于学校发展的方向思量怎样才能让自身实现更好的发展。二要为教师赋权增能,在管理的各个环节都要体现出民主的重要性,增强教师的幸福感。现有管理体制存在不足,下一步要以赋权增能为切入点,促进教师发展。对学校工作环境与教学氛围进行改良,让教师对自己的职业充满幸福;在人际交往方面以和谐为主旋律,不断增加教师收入,让他们感受到自己选择了一份能得到社会尊重与认同的职业;为教师课堂改革提供有利条件,让他们在教学中能产生强烈的效能感。三要对师资队伍进行规划,使教师能自主找到职业幸福感。对教师职业发展进行引领、帮助,增强他们的职业成就感。四是对教师家庭生活表示关心,让人文关怀在师资队伍建设中发挥出重要作用。可以组织多种文娱活动,让教师的精神需求得到满足,为教师解决个人与家庭方面的问题,帮助他们消除烦恼。

3.6 科学评价,促进教师专业发展

高职院校要对教育部围绕教师考核改革下发的各种文件为依托,对改革方案进行调整,从师德师风(20%)、教育教学(50%)、教研科研(10%)这几

个方面入手对教师进行考核,此外,也要对教师参与社会服务和自身的专业发展表示重视,这两个方面占比均为 10%。师德师风责任机制的构建要体现出层次化,推行负面清单制,凡是师德师风方面存在问题的教师不得评优,也要延缓职称晋升;为“金课”“水课”设定相应的标准,对常规教学管理表示重视,推行“五表联审”,对整个教学环节进行有效监控,从教师与课程两个方面入手进行质量诊断,保证教师聚焦主责主业;要科学设置教师教研任务,结合高职教育特点,教师教科研以教研为主,将教师教科研任务完成情况与考核绩效挂钩;要按照教师学科、专业特点和区域需求,明确不同教师的社会服务目标,并纳入年度考核内容;要深化高职院校人事制度改革,分类分层分岗位考核评价教师,在综合考核教师师德修养、教育教学、教科研、社会服务诸方面业绩的基础上,制定标准,完善职级,实施教师职业、专业、岗位“三维”发展,从而促进“双师型”教师发展。

参 考 文 献

- 1 教育部官网. 教育部财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025 年)的通知[EB/OL].<http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202108/t20210817-551814.html>. 2021-08-04
- 2 2020 年全国教育事业发展统计公报[J]. 中国地质教育, 2021,30(03):106-110.
- 3 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[J]. 中华人民共和国教育部公报,2019(11):30-34.
- 4 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[J]. 中华人民共和国教育部公报,2021(03):34-38.
- 5 常青,韩喜平. 立德树人系统化落实的协同机制构建——基于 12 所高校调查数据的分析[J]. 教育研究,2019,40(01):94-101.
- 6 潘丽云. “双高”建设背景下的高职院校教师教学创新团队研究——基于基层教学组织重构的视角[J]. 中国职业技术教育,2020(29):53-56.

Building Double-Quality Teaching Staff of Higher Vocational Colleges based on Teaching Reform

MEI Hui, HUANG Hong-ying

(Hubei Polytechnic Institute, Xiaogan 432000, China)

Abstract: This essay discusses problems existing in teaching staff building of higher vocational colleges. Based on teaching reform concerning teachers, teaching methods and teaching materials, this essay puts forward ways to build double-quality teaching staff by improving teaching team structure through employment and training, strengthening teachers' professional morality, improving teachers' teaching skills, promoting teachers' job satisfaction, and carrying out scientific evaluation, etc.

Key words: teaching reform; higher vocational colleges; double-quality teacher; path analysis

(责任编辑:程 洁)