

构建“5+X体系”:高水平双师队伍建设的探究

●张逸茜

摘要:在国家大力支持发展高职教育的形势下,“双高计划”就是新时代高职教育建设与发展的新使命与新动能。而作为“双高计划”建设的重点,高职院校师资队伍在新时代应该如何建设与发展已经成为当前亟待研究的课题。文章从重视行业企业作用,以优化教师结构、搭建教师发展平台、完善教师培养体系、改革人事制度、构建教师评价机制、引导教师延伸发展六个方面为载体,探索高水平双师队伍建设路径,着力打造师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质职业教育师资队伍^[1]。

关键词:职业教育 双师型教师建设路径

中图分类号:F240;G71

文献标识码:A

文章编号:1004-4914(2022)08-126-03

一、“双高计划”建设对高职院校师资队伍发展提出新要求

2019年,国家启动了“双高计划”建设,目标是集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群^[2],带动职业教育持续深化改革,强化内涵建设,实现高质量发展。自2020起,政策支持高职院校扩招,要培育出更多素质高、专业强、内涵深的技术技能人才。

高职院校在校生规模不断扩大,生源结构多元化、学习需求个性化、好就业、就业稳等新情况,对高职院校师资队伍赋予了新要求,特别是同时具备理论教学和实践教学能力的“双师型”教师和教学团队,已成为职业教育改革发展的重中之重。高职在校生规模扩大,提高高职院校教师素质能力,建立科学化“双师型”教师培养路径势在必行^[3]。

二、高职院校“双师型”教师队伍发展的瓶颈

(一)师资队伍结构失衡的现象严重

主要表现为师资队伍缺乏,特别是高层次人才缺乏,人才梯队建设层次不

明显;年龄结构不合理,学历上,缺乏高学历人才,高职学校很难引进博士,培养博士也难以留住;职称上,缺乏高级职称人才,中、初级职称占比较大;理论课教师与实训教师结构不相称等问题,在不同结构领域基本均呈现为“圆锥型”的结构样态,制约着职业教育内涵式发展。

(二)专、兼职教师理实脱节

目前从事职业教育的教师大多数来自各大高校,他们是硕士、博士等高学历人才,在专业领域具有较高的理论知识水平,但缺乏专业技能或业务技能和生产一线的实践经验^[4]。因此在进行授课时,会存在理论教学与实践教学出现脱节,不能达到预期效果。另外,职业院校从企业聘请大批有实践技能的能工巧匠作为兼职教师,但其理论体系不完善,教学业务能力不高,满足不了理实一体、工学结合的教学需求。

(三)教师评价体系不完善

高职院校教师评价体系比较单一,面对不同的岗位类别没有针对性,不利于师资队伍建设路径与模式的个性,考核评价机制的单一会影响教师发展的积极性,不匹配职业教育科学化发展。

三、构建“5+X体系”,探究高水平双师队伍建设路径

(一)以优化双师型教师结构为建设基石,打通多元教师招聘通道

1.畅通机制,组建“双师型”职教师资队伍。积极对接企业,畅通具有企业工作经历人才引进机制,从企业中招聘既具有专业背景,又富有实践经验、实训技能、实务能力的技术人才^[5],此类“双师型”人才引进既补齐了高职院校师资力量较为匮乏的短板,破解了“双师型”教师队伍建设的难题,又积极响应了《国家职业教育改革实施方案》。

2.依托企业,最大限度盘活人力资源。为深入贯彻落实中央、省委、省委教育工委关于配齐配强学校思政课教师队伍工作要求,高职院校可积极对接企业,按照“政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正”标准^[6],从企业退线

处级干部中选聘信仰坚定、学识渊博、理论功底深厚,具有全日制大学本科以上学历或副高级以上职称的人员,作为学校思想政治理论课特聘教师,在确保足额配备专职思政课教师任务的同时,最大限度地企业精神、文化对学生做深层次的渗透,培育学生职业素养,注重工匠精神传承,突出实践取向,形成协同育人合力^[7]。

3.建立兼职教师资源库。结合现代产业导师特聘岗位计划,根据专业建设和教学需求,聘请行业企业高层次人才、能工巧匠到校兼职任教,一方面弥补双师型教师不足现状,另一方面丰富专业理实兼顾。不断完善兼职教师资源库建设,固化兼职教师资源库,推动形成双师结构与双师素质兼顾的专业教学团队。

(二)以搭建教师发展平台为建设载体,畅通教师发展路径

1.建设教师发展中心。以适应职业教育现代化和推进新时代教师队伍建设改革为目标,为教师提供潜心教研、强化教学的场地,集教师培训、教学咨询服务、教学改革研究、教学质量评估、示范辐射引领等五大功能为一体,以此平台发展好每一位教师、建设好每一门专业、服务好学校教育教学工作,落实关于教师轮训、双师教师培养等任务^[8]。

2.突出重点人才培养。做好校级名师、专业带头人、骨干教师的选聘工作,充分调动技术技能人才的积极性、主动性和创造性,发挥其在技术攻关、传授技艺、传播技能等方面的重要作用;以“双高”建设为引领,以项目为抓手,做好省级、国家级教学名师、省级首席技师、省级辅导员名师、专业带头人等重点人才的培育。

3.畅通人才晋升渠道。结合实际多渠道探索人才培养机制,加强年轻教师的培养力度,注重在实践中锻炼培养年轻教师,加快学校教师队伍年龄、知识、专业结构改善,逐渐形成合理的队伍梯次;在专职教师队伍、辅导员队伍中形成合理的上升通道,使几支队伍的上升

空间通畅,全面激发不同门类成员的工作积极性。进一步加强师德师风建设和育人培训指导,通过打造双师型、教学型、科研型、创新型师资队伍,打造职业化、专业化辅导员队伍,不断提升学校教育教学质量与水平。

4.提升人才队伍素质。制定在职学历提升管理办法,配套学费报销政策,鼓励各类人才积极申报在职硕士研究生、博士研究生学历提升;按照职称评审实施方案,积极推进教师系列评审工作。引导督促青年人才加强科研成果的积累,鼓励青年人才在教学过程中思考挖掘科研项目,增强科研能力,推动人才在达到履职年限后积极申报高一级职称,进一步提升人才队伍素质。

(三)以拓宽引培渠道为建设核心,完善全方位培养体系

1.加强高层次人才引培力度。按照“双高”建设打造高水平师资队伍要求,制定教师队伍建设发展规划。一方面出台相关制度,加大人才引进的支持力度,全力拓宽引进渠道,逐年从企业引进学校培养困难的高层次人才,即实现了高层次人才资源成果的平移,又充实高层次人才力量^[9];另一方面依托国家、省级高层次人才支持项目、中西部高等学校青年教师国内访问学者项目,着力推进骨干教师培养工作,帮助学校教师树立目标,明确职业规划。选拔优秀专业带头人申报国内访问学者项目,以此打造高水平、结构化教师教学创新团队。鼓励教师申报省级教学名师、首席技师、省级辅导员名师等项目,为学校各类人才提供成长通道,构建可持续的人才培养发展体系,促进人才梯队的协调发展。

2.重视新入职人才培养。组织新入职教师岗前培训,从学校发展历程、高职教育发展、职业道德、职业素养、教学设计、职业规划等多方面帮助新入职教师快速适应从学生到教师身份的转换,引导新入职教师做好自身职业生涯规划^[10];实施新入职教师“师带徒”培养制度,为新入职教师配备经验丰富的导师,制订师带徒计划,制作《师带徒手册》,按月度计划、记录日志、月度总结、半年总结、出师考核等环节落实师带徒的过程管理,确保“师带徒”工作成效。

3.强化教研活动、教学竞赛培养抓手。做好教研活动计划,引导教师投身教学改革,活跃教学创新的氛围。教研室主任说专业、骨干教师说课程、专兼职教师说课堂;组织观摩示范课堂、推进教学改革项目,营造人人有项目的氛围;以赛促教,不断锤炼教师教学能力,

通过教学竞赛、信息化等形式考查教师解决教学难点,突出教学重点,系统优化教学过程,完成教学任务的能力,提高青年教师的业务水平和教育教学能力^[11]。积极创设技能竞赛平台,发挥技能大赛内容对接行业标准和先进技术的优势,对接省赛标准,建立校级技能大赛竞赛平台和机制,提升教师的指导水平。通过竞赛锻炼教师教学的实战能力,积极将竞赛成果转化成教学资源,并广泛应用于教育教学的全过程,深化赛教融合人才培养^[12]。

4.实施教师素质提高计划,分层分类培养培训教师。选派专业带头人、骨干教师、名辅导员、优秀管理人员分批赴国外研修访学,学习国外职业教育先进经验;选派骨干教师、优秀青年教师、骨干辅导员跟岗访学、赴省内外优质高校培训,不断提升骨干教师和骨干辅导员的专业能力;打造以青年教师培养规划为弧线的青年教师队伍建设特色文化。通过一系列举措,将双师比稳定在80%以上,打造一批精技善教的“工匠之师”队伍。缩小“双师”人才离“双高”建设的要求距离。不断改进培训方式、丰富培训内容、加强过程监督,增强培训工作实效性,促进人才队伍整体素质的提升。

5.坚持企业实践,培育双师型教师。严格落实“专业教师每五年企业实践时间累计不少于6个月”的企业顶岗实践制度,选派专业教师赴企业顶岗实践或学校实训基地实训,提高专业教师的实践能力。坚持利用寒暑假有针对性组织专业教师赴企业调研,帮助专业教师及时了解企业发展最新动态^[13];鼓励支持专业教师积极参加和专业对口的职业资格等级考试,不断提高“双师型”人才的比例。

(四)以深化机制调整为建设保障,改革人事制度

1.畅通校内教职工流动。制定校内岗位流动管理办法,在各部门核编基础上,按照校内人员流动管理办法,组织校内人员公开招聘。允许教师满足设岗要求的前提下实行岗位动态调整,盘活现有人力资源,促进学校人岗匹配的最大化,提高工作效率。

2.深化职称改革,修改、完善职称评审办法。依据岗位有所侧重,分类别制定职称评审条件,发挥职称的积极导向作用,将师德师风、企业实践、教育教学实绩、科研水平、社会服务等作为职称评审的主要依据,引导教师提高教育教学水平、教科研和服务社会的能力。

3.执行薪酬绩效改革。实行工资总

额预算管理制度,给与二级学院自主分配权,制定“一人一策”,向关键岗位、业务骨干和对做出突出贡献的教师倾斜;对专业建设、课程改革等方面做出贡献的教师,给予特别奖励,对学校高层次人才实行津贴,对青年教师在薪酬方面建立合理有效的激励机制等。

4.强化管理人才队伍建设。重视年轻干部培养,把培养开发高层次、高素质管理人才作为重点,效仿企业,开展学校中层干部轮岗,推行任期制和契约化管理。激发顶层动力活力的决策部署,全面实施学校中层干部契约化管理工作,落实考核指标、考核方式、激励政策,全面压实工作责任,确保各项教育教学目标任务有效落实。

5.专兼一体化管理。制定校外兼职教师管理办法,将兼职教师纳入教学团队管理,落实兼职教师队伍教育教学培训。每学年对兼职教师进行不少于16学时的专业(群)开展教学能力提升培训^[14]。设客座教授,兼职专业带头人,参与专业建设指导,专题讲座、人才培养方案修订等;兼职专业带头人配合校内专业带头人做好专业建设规划。兼职教师广泛参与实践性课程教学与指导。邀请兼职教师参加教研活动,遴选有高水平兼职教师作为校级优秀教学团队培育对象,建设教师教学创新团队。

(五)以构建双师队伍评价体系为建设关键,丰富教师考核方式

以深化聘任机制改革为抓手完善教职工考核办法,制定专业技术职务聘任实施细则,梳理和完善考核评价体系,实行分层分类考核,以岗位职责、工作业绩等为重点进行定性与定量相结合的考核评价,发挥考核评价的作用,加强考核结果的应用^[15]。

1.教学工作业绩考核。围绕督导评价、管理评价、同行评价、教师自评、学生评教、学生业绩几个维度对教师的教学工作进行考核。兼职教师的教学工作业绩考核作为该教师的教学业务考核,新进校教师当年参加考核但不做考核定级。

2.“双师”能力考核。推进教师社会实践锻炼,拓展教师培训进修渠道,扩大教师企业经历时限,提高师资培训经费比例。规范“双师”认定标准,优化“双师”顶层设计,改革“双师”引进机制。全面开展“专业为主、专兼结合”的教师“双师双能”认定工作。

3.专业技术职务评聘。按照教育部,省人社厅、省教育厅深化高等学校教师职称制度改革指导意见的要求,积极推进学校职称改革,拟重新制定职称评

审管理办法,分类型制定评审条件。实现教师专业标准多元化,分为教学科研型、科研为主型、教学为主型、思想政治教育型、辅导员型。以更好保证具有较大差异性的各类教师专业教学活动的顺利开展及教学质量的提高,促进教师专业化发展。

4.岗位聘期考核。强化人才队伍建设,细化考核评价,按照岗位,考核分为“专职教师、辅导员、行政人员”,遵循“公开、平等、竞争、择优”的原则,从德、能、勤、绩、廉、学六个方面,尤为注重“德”(即师德师风)的考核,经过个人述职、部门考核、学校考核审定、公示等环节,进行履职考核。设定优秀占比,聘任分为一般聘任和竞岗聘任,部分考核不合格者,实行高职低聘。

(六)以做好社会服务为建设指导,引导教师X种延伸发展

1.提升教师社会服务。积极融入区域创新实体,广泛开展教师社会(企业)实践,与产业紧密联动,从三个方面来推进协同创新,提升教师技术研发和服务能力。

2.技术服务支撑产业。与社会渗透、专业与行业对接、个人与企业对接,协助企业解决转型发展中的“人力资源问题”。依托优势专业,组建“企业+团队”模式,通过教师暑期社会实践等形式,派出专业教师提供技术支持,建立产、学、研的链接。

3.储备各类评委会专家。根据各类技术标准专家、教育督导评估专家、行业职业教育教学指导委员、职称评审委员库委员等人选的征集,积极推荐符合条件的专家能手进入专家库,激发高职教师队伍的创造性,提升高职涉足各领域的支持行业企业发展的教师的职业教育自信。

[基金项目:2022年云南省教育厅科学研究基金项目(2022J1426)——《“双高”建设背景下高职院校高水平双师型师资队伍建设路径研究》]

参考文献:

- [1] 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[Z].
- [2] 教育部.关于深入学习贯彻《国家职业教育改革实施方案》的通知[Z].
- [3] 刘源,门保全.核心能力视角下高职院校“双师型”教师培养路径研究——基于“圆锥式六维一体”能力模型[J].职教论坛,2021,37(07):95-101.
- [4] 薛香菊,卫琳,赵玉文,杨萌.基于产教融合的高职应用技术型双师型教师培养研究[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(16):31-32.
- [5] 堵有进.高职院校师资队伍建设的系统机制打造[J].教育与职业,2017(21):92-96.
- [6] 黎辉.成人高等教育思想政治教育工作中存在的问题及对策研究——以博州电大成人开放教育为例[J].科学咨询(科技·管理),2021(10):132-133.

[7] 朱秀梅.中职语文教学中如何渗透“大国工匠精神”[J].黑河教育,2020(07):75-76.

[8] 席东梅.高职创新行动计划:引领发展正当时[J].中国职业技术教育,2018(19):29-36.

[9] 徐玫瑰,仲盛来.新时期高校师资队伍建设的思考及对策研究——以南京工业大学化工学院师资队伍队伍建设为例[J].教育教学论坛,2016(48):18-21.

[10] 孙增.SYLG独立学院教师职业生涯管理问题研究[D].沈阳理工大学,2014.

[11] 李琤,王爱国,王云霞.基于高职院校校信息化教学大赛的教学设计赛项探讨——以“车轮平衡机的技术与运用”为例[J].西部素质教育,2018,4(03):10-13.

[12] 张景发.基于“跨境电商协同育人中心”的高职国贸“双精准”人才培养模式研究[J].佳木斯职业学院学报,2021,37(06):157-158.

[13] 郭冕.高职院校专业教师到企业实践探析[J].潍坊高等职业教育,2013(2):18-20.

[14] 杨云桃.高职外语导游专业教学团队建设内涵与培养途径研究[J].经营管理者,2011.

[15] 正新,黄瑛.新时期高职院校教师考核评价问题与策略[J].金华职业技术学院学报,2019,19(03):9-12.

(作者单位:昆明工业职业技术学院 云南昆明 650302)

[作者简介:张逸茜(1986—),女,云南省楚雄州人,本科,昆明工业职业技术学院,讲师,主要从事学校人力资源管理工作。]

(责编:若佳)

(上接第125页)些历史知识时,如果只是简单地罗列一些史料,从史料中总结其中的关系,学生理解起来可能会有难度。对此,教师可以让学生以小组为单位,课后查阅涉及相关历史事件中的案例并进行模拟,各小组将组内模拟成果录制成小视频,上传到云平台供老师和全班同学一起观看并互相评价。在“云课堂”空间下,学生通过小组合作学习,不仅深刻地理解了相关的知识点,而且在小组成果上传云端师生互评的做法可以在各小组之间形成一种良性的竞争机制。此外,通过小组模拟案例这一学习形式还有利于锻炼学生自主学习的能力,也间接性地弥补了“云课堂”教学模式教师监管力度弱的缺陷。

3.构建多元教学评价,拓宽学习自觉性。真实、准确、客观的评价能更好地指导并促进教师的“教”与学生的“学”。为了使教学评价更加客观与全面,在“云教学”中,评价内容可以丰富多彩,可以是“网上直接打分数”,可是“作品点击率”评分,也可以是“在线语音点评”等;评价形式可以多样化,可以是学生自评,可以是生生互评,也可以是“第三方评价”等。

在“云课堂”高中历史教学中,教师通过云平台布置练习题进行课堂检测,根据教学内容设置若干常规历史选择题,学生在线答题后,计算机随机评阅并展示每个学生答题所用时间、正确率和分数。这样不仅可以激发学生自主学习的兴趣,还能确保学生的学习效果。“云评价”不仅有利于学生对自我认知的量化,更有利于教师根据“大数据”掌握学生的学习情

况,更好地实施教学。

信息时代改变了传统教学方式,促进了“云课堂”教学模式的发展。随着教师“云教学”能力的不断提升、学生“云学习”策略的不断优化,“云课堂”随时、随地、随需的学习作用将成为提升学生自主学习能力的助力,使学生更加乐学、更加会学、更会活学。

[基金项目:黑龙江省高等教育教学改革一般研究项目(SJGY20180494,SJGY20200719);佳木斯大学教育教学研究项目(2020JY1-15,2020JY1-13,2020JY2-29)。]

参考文献:

- [1] 程寿绵.高职院校课堂教学创新研究——云课堂探讨[J].电脑知识与技术,2015(34).
- [2] 伍文庄.中学生自主学习能力培养策略[J].中小学信息技术教育,2020(05):53.
- [3] 刘泽海.语言学习策略研究[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2008(07):171.

(作者单位:佳木斯大学 黑龙江佳木斯 154007)

[作者简介:曹玉静(1997—),女,汉族,陕西省西安人,佳木斯大学人文学院2020级学科教学/历史在读研究生,研究方向:中学历史学科教学;通讯作者:谭杰(1973—),女,汉族,黑龙江省佳木斯人,教授,研究方向:中学历史学科教学,赫哲族历史文化研究。]

(责编:若佳)