

提质培优背景下高职教师队伍建设的 逻辑、困境及策略

董彦宗

[摘要]高职教师队伍高质量发展是职业教育提质培优建设的内在支撑和智力保障。从提质、培优、增值、赋能四个方面理解高职教师队伍建设的内在逻辑,可全面提升教师队伍的思想政治水平和专业能力、打造优质师资队伍和师资品牌、深化职业教育供给侧结构性改革和校企协同育人、促进教育教学改革和教师队伍建设的良性循环。针对目前高职教师队伍建设的准入机制不健全、质量水平层次低、结构体系不完善、评价体系不健全等一系列问题,应以高职教师队伍的利益诉求和长远发展为视角,从明确目标、规范标准、完善机制、强化保障、加强评估五个方面入手,找出行之有效的高职教师队伍建设路径。

[关键词]提质培优;职业教育;高职院校;教师队伍

[作者简介]董彦宗(1983-),男,河北辛集人,石家庄职业技术学院,副教授,硕士。(河北石家庄 050081)

[基金项目]本文系2020年河北省社会科学基金项目“扩招背景下高职教育生态系统的失衡与优化”(项目编号:HB20JY026)的阶段性研究成果,并得到了河北省高等职业教育创新发展行动计划(2022—2025年)“电子信息技术高水平产教融合实训基地建设”项目的资助。

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2022)16-0072-06

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2022.16.001

2020年9月,教育部等九部门联合印发了《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》,对落实现代职教理念、改革职教治理体系、创新职教发展格局提出了新要求,开启了职业教育“提质培优、增值赋能、以质图强”的新时代。大力推动高职教师队伍建设,实现高职教师队伍高质量发展,就是落实这一行动计划的内在需求和智力保障。明确高职教师队伍建设在提质培优背景下的逻辑价值,结合区域经济发展及院校工作推进情况总结现实困境,以“补短板、增活力、强内涵、创效益”为理念凝练教师队伍质量提升的可行性建设策略,有助于深刻把握高水平师资队伍建设的意义,并为实践工

作提供借鉴和启发。

一、提质培优背景下高职教师队伍建设的 逻辑内涵及价值体现

从政策的治理逻辑来看,高职教师队伍建设应围绕质量目标和绩效指标的提升,以“提质培优、增值赋能”为主线,在师资结构、数量、素质、评价和保障等方面开展实践改革,最终打造一支“数量充足、优势互补、结构合理、创新发展”的师资队伍。

(一)“提质”为本——全面提升教师队伍的思想政治水平和专业能力

基于提质培优的高职教师队伍建设要对接产业经济升级需求,契合社会群体教育期待。

教师作为教育过程中最具主观能动性 & 行为活力的主体,首要的建设逻辑就是推进思想政治水平及专业能力建设。

1. 党建领航,“四有”铸魂,确保教师思想政治领先。高职教师队伍建设要以师风师德作为首要建设目标,以“德能勤绩廉”为工作切入点,用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,既要凸显政策内涵及主流意识的价值元素,又要确保教师队伍建设形式和实践图景具备全过程政治导向及价值引领。高职院校通过将社会主义核心价值观融入教学及管理全过程,引导教师深入了解世情、党情、国情、社情、民情,实现教育强国、教育为民的目的。

2. 固本培元,弥补短板,实现教师专业素质和能力提升。专业能力建设是深化教师队伍改革的重要抓手。在具体实践中,高职院校以企业、社会高层次人才引进为举措优化教师队伍的专业结构,提升教师的教学水平,彰显学校人才观的开放性;以专业能力提升为着力点促进教师队伍质量发展和能力进阶,开展专项能力培训工程,体现固本培元的建设思路;以入企实践为手段提升教师职业素养和实践能力,补足实际生产和实践指导能力短板,实现教师全面可持续发展。

(二)着眼“培优”——打造优质师资队伍和师资品牌

提质培优背景下,高职教师队伍建设的落脚点是培育优质教育品牌,通过建设具有示范性、引领性的师资队伍带动职教改革发展,增强办学实力,提高人才培养质量,提升职业教育的社会认可度和吸引力。

1. 彰显优质师资队伍的示范引领作用。2019年,教育部印发的《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》提出,以择优遴选、优中选优为原则进行培育建设及考核认定,目的是集中优质教育资源建设一批国家级职业院校教师教学创新团队,总结推广建设经验,发挥引领带

动作用。此方案明显朝着专业水平高、教学能力强的教师队伍倾斜,这也是培优目标的内在逻辑需求。

2. 打造特色鲜明的优质师资品牌。部分高职院校已经意识到职业教育的市场化特征,通过树立市场竞争意识、经营思维和品牌理念开展持续建设及优化遴选,打造品牌化师资队伍、精品化教育品牌,实现教育资源的市场配置并向社会输出有经济价值的教育产品,进一步提升院校在区域内的产业推动力、社会影响力和办学吸引力。

(三)立足“增值”——深化职业教育供给侧结构性改革和校企协同育人

适应产业转型升级和社会发展需要是职业教育作为类型教育所具备的崭新利益诉求。而只有人才资源实现双向流动、协同发展,推进教育与产业的深度融合,才能实现为产业和社会增值的目的。

1. 有利于职业教育供给侧结构性改革。职业教育供给侧长期存在重专业知识、轻实践技能的现象,提质培优行动计划直击改革痛点,将企业技术人员与高职教师进行一体化培养,在具备“产、学、研、训、创”多元化功能的企业真实环境开展工作交流,在生产管理、科技研发、工艺创新的实践过程中促进“双师素质”的全面提升;通过产教融合平台的搭建,校企合作不再受限于人力、技术、设备等,能实现跨区域、跨行业、跨部门的信息流通和战略合作,吸引高素质企业人才来校任教,推动高职教师队伍发展。

2. 有利于深化校企协同育人模式。职教集团(联盟)的兴起、学徒制培养模式的盛行、产教融合型企业的培育,都是践行校企协同育人模式的丰硕成果。高职院校以优质的教育资源和师资队伍为资本,与企业在人才培养、互兼互聘、科技研发、工艺创新等方面开展深度合作。院校能实现社会优质教育资源的有效配置,吸纳企业场所设备、管理模式、先进工艺和文化建

设方面的优势,实现自身办学实力的提升;企业能享受院校带来的智力支持和人才红利,进一步激发作为育人主体的办学积极性,最终形成共建共管、共担风险、共享资源的校企命运共同体。

(四)实现“赋能”——促进教育教学改革和教师队伍建设的良性循环

加强协同创新和促进可持续发展是教师队伍水平的提升点,同时也是新时代高职教师队伍建设的发展趋势。

1. 加强协同创新,实现教育教学改革及信息技术融合。高职教师队伍与科研机构、行业企业间的协同创新涵盖各个方面。以教学实践为例,各高职院校不断探索模块化教学、行动导向教学、情景教学等模式改革,建成一批基于工作过程、工艺流程、岗位标准的教材及实践实训项目。协同创新的逻辑内涵使教师在工作过程中能借助校外优质教育资源,反馈自身素质发展及能力提升,是教师实现赋能的有效路径。

2. 促进可持续发展,实现教师队伍建设的良性循环。教师队伍的全面发展、可持续发展是赋能目的的重要体现,最显著的例证就是信息技术融入教学,补齐教师能力短板。部分院校通过提升信息技术与教学管理的融合度,将教师队伍建设水平上升至构建教学生态的新高度,把大数据分析、智慧校园管理、虚拟仿真技术等应用于过程监测、教学评价、学情分析、结果诊断,不但实现了信息技术与育人过程的多维立体式融合,还进一步锻炼了教师基于信息化技术而衍生的教学管理能力、数据分析能力、诊断改革能力,有利于其全面可持续发展。

二、提质培优背景下高职教师队伍建设的现实困境

(一)准入机制不健全,人才入口难保障

随着高职扩招工作的推进,高职教师队伍的数量规模、质量水平出现了明显的短板。因此,解决教师准入机制问题、合理扩充教师队伍,成为教师队伍建设工作的重要内容。

1. 来源渠道不合理,结构不完善。来源渠道决定了教师质量水平、发展特质及能力结构。高校应届毕业生群体经历了系统的学术培养及科研训练,专业理论知识丰富,但生产实践及教学技能方面有所欠缺;企业兼职教师群体熟悉生产过程、工艺流程及岗位标准,但科研及教学能力明显不足;本校毕业留校任教的实训教师和辅导员,教学经验及实训指导能力强,熟悉学生管理工作,但科研能力稍显薄弱;教师队伍中社会学者、企业专家和优秀干部占比较小,限制了团队施展教育的能度和影响辐射的量度。总体来说,虽然各高职院校师资力量在逐年提升,但难以跟上院校发展速度及扩招数量,远未实现科学、合理的师资队伍结构。

2. 认定标准不统一,招聘机制执行难。目前,我国缺乏对“双师型”教师标准的统一界定,在对“双师型”教师进行认定的过程中,仍存在内涵不清、标准模糊等问题。部分高职院校要求专任教师须同时具有教师资格证及一种以上的职业资格证书,但对企业工作经历不做限制;部分高职院校在其公布的“双师型”教师认定细则中指出,专任教师具备较高水平的教学能力及指导实践实训能力即可认定为“双师”,但其认定标准并未做详细绩效指标说明,在聘任环节及实践操作层面容易出现問題;少数高职院校从企业引进技艺大师及行业专家担任“双师型”教师队伍带头人,但未要求其必须具有教师资格证书,专业教学能力缺乏保障。

(二)质量水平层次低,工作需求难保障

高职教师应具备较高的管理水平及教学能力、熟悉产业最新技术及岗位标准、掌握信息化教学技能及富有媒体课程资源建设的能力。目前,各高职院校教师队伍建设仍有提升空间,应进一步对接产业发展需求,提升人才培养质量。

1. 教师专业素质有待提升。部分高职院校过于注重学术理论研究及教学能力培养,忽视教师对产业转型升级、技术改革创新、生产工艺

优化等方面的实践锻炼。随着招生人数的增加,学生群体的学情特征、社会背景及教育诉求愈加复杂多样,教育教学方式必将朝着素质提升、注重实践、保障就业方向发展,现有师资力量难以满足施教要求。

2. 教师管理能力有所欠缺。因教师数量缺口增大,师生比例逐年失调,院校管理负担加重,教育管理工作难以有效推进。同时,随着外界环境的不断发展变化,学生的学习兴趣、生活习惯和心智水平的变迁也使日常教学管理工作面临不小的挑战,原有的工作理念、管理方式和沟通模式亟待调整优化,需要树立以学生为中心的教育理念,提升教师服务管理水平,实现院校管理职能向服务职能的转变。

(三) 结构体系不完善,良性发展难保障

新时代,高职学生的发展愿景及学习诉求变得清晰具体,更加注重知识的应用价值和实践价值,期待更高的就业回报。这种崭新的诉求嬗变,对现有高职院校教师队伍在专业、学历、职称、年龄等方面提出了更高的要求。

1. 专业结构需要优化。目前,各高职院校现有教师队伍中“双师型”教师数量较少,大部分专任教师来自高校应届毕业生,专业结构偏重理论研究,实践实训能力和岗位技术技能的培养主要依靠短期下厂实践和挂职锻炼,因此对产业转型的最新趋势、技术工艺的改革创新及岗位标准的发展变化了解不深,培养的人才也不能满足企业发展和岗位需求。

2. 学历结构需要提升。高职院校教师的学历结构与普通高校相比处于较低水平,具备博士及硕士学位的教师比例低,大部分中老年教师学历集中在本科层次。教师培养及进修方式单一,繁重的教学工作又使教师的学历进修意愿不高,进一步制约了师资队伍学历结构的优化。

3. 职称结构需要改善。高职院校专任教师高级职称比例较低,大部分为初级和中级职称,考核与晋升机制存在“重学术”“唯论文”的倾

向。这不但阻碍了教师参与职称评审的积极性,还容易使教师忽视实训实践技能的培养。

4. 年龄结构需要平衡。高职院校教师年龄结构的偏差,一定程度上制约了专业和院校的发展。部分高职院校教师队伍中本校毕业留校任教的占有相当比例,他们虽然具有丰富的课堂教学经验,但年龄偏大,对信息化教学技术、在线课程资源建设和产业知识更新接受较慢。中青年教师更适应教学理念的变化,具有先进的知识结构和积极的工作态度,但在教师队伍中数量比例明显偏低。

(四) 评价体系不健全,激励效果难保障

部分高职院校未建立科学规范的教师评价体系,难以凸显职业教育本质特征和内涵要求,现有的激励措施效果不明显,无法满足教师发展需要。

1. 评价标准不合理,评价方式不科学。目前,高职院校实行的定量分析评价法倾向于按照获奖情况、论文等级对教学科研成果进行级别划分,对教师群体的意志品质、团队协作、创新能力等主体差异难以考核,对不同表现形式的创新成果和工作业绩的评价也有失公允。由于教学及科研工作具有长期性和极大的不确定性,过于关注绩效、数据的“结果导向型”评价机制很难取得期望的效果,甚至会使教师弄虚作假、寻求捷径;评价指标体系粗粒度大、专业界限模糊、差异化不足,使考核评价活动忽视了创新型人才的个性发展,导致人才同质化严重。

2. 激励机制不成熟,激励效果不明显。目前,高职院校青年教师因工作年限、职称等级的因素,在课题申请、科研奖励、薪酬待遇、技术聘任等方面受到诸多制约;激励方式单一、激励力度不足,“一事一奖”的一次性激励措施难以达到长久、持续的激励效果,无法满足教师对教育、科研事业和人生价值的追求;用于奖励的资金有限,激励额度的调节难以获得突破性增长,核心科技人才的薪酬待遇与人才市场价值相比

依然偏低。

三、提质培优背景下打造高水平示范性教师队伍的策略

高职教师队伍承担着培养复合型高素质技术技能人才的重要使命,要破除教师队伍建设过程中的瓶颈和壁垒,以“补短板、增活力、强内涵、创效益”为理念总结教师队伍质量发展策略。

(一)明确目标:党建引领,建设规模稳定、结构合理的高水平教师队伍

1. 加强教师队伍思政教育能力的培养。认真贯彻全国高校思想政治工作会议精神,加强学校党建和思想政治工作,定期开展师德师风评选活动,以“四有”“六要”为导向建设教师队伍,推行思想政治工作全员责任制,将思想政治工作落实到每名教师的工作职责中,渗透到教育教学和管理服务各个环节;完善“传、帮、带”职业导师制度,以老带新促进青年教师职业生涯快速发展,加强青年骨干教师、中青年专业带头人的培养力度;落实《学业导师实施意见》《学生生活导师制度》等,在推进育人方式、教学模式、管理机制、保障机制改革的同时,努力构建内容完善、标准健全、运行科学、保障有力的“三全育人”工作体系。

2. 推进教师队伍规模稳定、结构优化。良好的师生比和充足的教师数量是高职院校开展工作的基础保障,合理的师资队伍结构是教师整体素质的外显形式。各高职院校要敞开入口,加强引进,扩大教师队伍规模,拓宽教师招聘渠道,采取多元招聘方式吸引高端人才;利用网络媒体提升对社会高层次人才的吸引力,坚持“不求所有,但求所用;不求所在,但求所为”的柔性引进原则,挖掘引进行业影响力较大的专业领军人物和客座教授,增强高职院校人力资源支持和智力储备功能;加强与行业企业的合作,聘请企业优秀技术管理人才作为兼职教师,校企签订协同培养合同,完善沟通协调机制,共同打造专兼结合的“双师型”教师队伍,建设涵盖行

业规范、岗位标准和先进工艺的教学资源。

(二)规范标准:制定多层次立体化质量标准 and “双师型”教师标准

1. 坚持标准先行,构建质量标准体系。将就业质量、企业满意度、创业水平、技能证书和职业素养作为评价核心指标,形成学生学习质量标准体系;以提升教师社会服务能力为目标,重点围绕技术研发、职业培训、科研服务、实训指导、课程开发等方面设计评价指标,探索新型评价方式,形成多元化多层次的教师教学质量标准体系;针对提质培优计划给学校管理工作带来的变革,探索制定行政管理部门工作质量标准,力求使各部门管理服务能力更适应生源学情及教师发展,实现教学管理向教学治理的转变。

2. 坚持立足产业,制定“双师型”教师标准。目前,虽然国家层面对“双师型”教师内涵、标准的认定文件还未出台,但各级教育行政部门可根据当地高职院校发展实际及产业转型升级需求,从专业理论、教学能力、学历背景以及实践技能、工作年限、企业经历等方面制定地方性的认证规范,完善选拔标准、认定流程和聘任机制,开展定期考核及阶段复审,让“双师型”教师的界定、培养和发展在制度化、标准化的框架中得到有效落实。

(三)完善机制:健全高职教师培养体系与校企互派共育机制

1. 内修外炼,健全教师培养体系。对“内”,高职院校应完善多层次系统化教师培养体系,对老中青三代教师开展风格探索培训、模式强化培训和技能提升培训,使专业带头人打造独特的教学风格、骨干教师形成专属的育人模式、青年教师提升专业教学能力;对“外”,以市场化思路解决教师培训问题,联合高职院校、科研机构、大型企业共建职教集团和教育服务培训基地,各主体协同推进职教师资队伍能力提升,持续开展多领域、多层级的培训进修项目,培育理论水平和实践技能并重的“双师型”“教练型”教

师资队伍。

2. 深度合作,完善校企互派共育机制。通过对人事管理及岗位聘任制度的改革,探索“固定岗+流动岗”的灵活聘任机制,做好校企“互派”工作;在教师岗位晋升、评优评先和职称评定方面加入下厂实践及企业挂职锻炼的要求,制定详细的绩效考核指标,增强教师考核的企业化特征;通过政府引导建立校企联动机制,打造校企命运共同体,提升教育链与产业链的匹配度,政行企校共建教师队伍的岗位流通机制、培养规范、管理办法等,通过对校企双方课程资源、场地设施、科研技术进行整合,在教育资源优化配置的基础上完善校企共育机制。

(四)强化保障:以政策支持和资源倾斜确保教师队伍稳定发展

1. 提升职教政策的有效性和针对性。通过拔尖人才计划、重点项目培养、科研进修培训、青年专项资金等政策倾斜,加速青年教师的个人发展;实施精准激励,提升重大项目奖励力度,以价值创造者为本,加大对重要科研成果的物质奖励及精神奖励,利用“成果创效计提”方式对突出贡献者进行精准激励,构建业绩导向的薪酬分配机制,薪酬待遇向突出人才倾斜;探索顺畅高效的管理运行机制,完善信息管理、优化业务流程、简化审批程序,使利好政策和激励措施能及时有效地得到落实,营造宽松和谐的教师成长环境。

2. 拓展师资培养所需资金、资源、设备的筹集渠道。地方政府要深刻把握《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》的精神,领会现代职业教育理念,发挥区域教育资源优化配置职能,提升对职业教育师资建设的财政支持力度,设置专项资金、专门账户,确保专款专用。政府和院校要充分领会“以市场化改革思路解决教育资源配置问题”的政策内涵,积极拓展师资培养所需资金、资源、设备的筹集渠道,通过科研服务、税收补贴、土地共享、技术入股等方

式,激励行业企业加大对职业教育的投入,共同促进教师队伍建设。

(五)加强评估:建立高职教师队伍长效考核监督机制

1. 完善考核体系。推行分类分层评价,开展联动考评,建立各有侧重的分类评价和多元评价方式;针对评价指标的差异化特征,强化指标的逻辑关联,建立由线到面、由层到体的考核指标体系,推动教育管理环节的横向链接及人才发展的纵向贯穿,实现考核指标全覆盖;加强制度建设,破除急功近利和数量化倾向,淡化短期绩效考核,实行考核评价长效机制,打造自由、宽松的育人环境。同时,发挥评价机制导向作用,改变“重科研、轻转化”的评价倾向,注重社会经济效益导向;改变“重数量、轻质量”的评价倾向,注重教学成果质量导向;改变“重结果、轻过程”的评价倾向,注重对科技创新、产业发展和社会进步的贡献导向。

2. 建立监督制度。对教师队伍的建设进度、工作状态、改革举措等进行长期动态监测,成立监督考核的专属职能部门,按多元化组织原则吸收政府、院校、行业、企业管理人员及专家参与监控工作;建立相关工作制度,按照过程监控、阶段诊改、随机抽查等方式了解教师队伍建设情况及推进状态,撰写建设报告,公开相关信息,接受社会及政府部门的监督。

[参考文献]

- [1]李梦卿,陈佩云.“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].教育与职业,2020(8):79-84.
- [2]汪斌.高职教育提质培优的现实意义和实践方略[J].芜湖职业技术学院学报,2021,23(1):1-4.
- [3]吴杨伟.“双高计划”背景下高职“双师”队伍建设的定位、问题与路径研究[J].职教论坛,2020,36(8):99-103.
- [4]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.

(栏目编辑:刘杰)