

# “双高计划”战略 发展视域下高职教师队伍建设研究

朱 雁

(辽宁现代服务职业技术学院 辽宁 沈阳 110000)

**摘要：**高水平教师队伍建设是我国“双高计划”的首要任务，高职院校在实际的发展过程中，教师队伍也逐渐拥有财力支撑以及环境优化等机遇。本文从“双高计划”战略发展视域下高职教师队伍迎来的机遇分析和挑战分析入手，提出了“双高计划”战略发展视域下高职院校要切实实现外引内育、完善准入制度以及退出机制、实现全面考核与多元评价齐抓的目标等有效措施，为高职院校打造高水平教师队伍提供新思路。

**关键词：**“双高计划”；高职院校；教师队伍建设

DOI:10.16645/j.cnki.cn11-5281/c.2020.12.121

2019年，国家出台了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”)，指出高职院校人才培养导向是对接地方经济结构变化，灵活培养与市场需求相吻合的高素质技术技能人才<sup>[1]</sup>。教师是教育教学工作开展的关键，是推动高等教育质量提高的根本动力，“人才强校”战略已普遍成为高等院校推动发展的核心战略之一。因此，基于“双高计划”战略发展视域下，高职应该强化对教师队伍的建设，加大对人才的引进力度，切实实现校内校外共同培育的目标。同时，建立健全的准入机制和退出机制，将全面考核与多元化评价融合在一起，齐抓共管，保证在整体提升教师建设水平的同时，还能让各项教学工作稳定开展。

一、“双高计划”战略发展视域下高职教师队伍迎来的机遇分析

## (一)政策倾斜

基于“双高计划”战略下，在实际的职业教育工作进行期间，在政策方面，无论是在中央，还是地方，都得到了很大程度的支持。对于的“双高计划”来说，最主要的目的就是要求职业教育在发展期间，必须要打造高水平的双师队伍。因而，对于职业院校来说，在发展过程中，在政府的全面支持以及政策倾斜之下，教师队伍的建设进程也得到了良好推动<sup>[2]</sup>。同时，地方政府也加大了对高职教育与政策上的引导，能够予以更多的关注，确保高职院校的师资队伍能够得到有效协调。

## (二)财力支撑

在“双高计划”大背景下，高职院校在发展过程中，除了相关政策加以支撑外，政府也加大了资金投入，并且提供了专项资金，增加了教育经费，从而为“双高计划”的实施奠定了坚实基础。同时，“双高计划”对产教深度融合较为侧重，强化了对社会资源的应用，也加大了对企业行业共建共赔机制的完善。此外，通过社会力量的合理渗透，高职教育在实际的开展过程中，也渗透进来越来越多的新能量，为“双高计划”的创建

提供了更多契机，彰显了多元化以及多样化的特点，大大促进了高职院校专业教师队伍水平的提高<sup>[3]</sup>。

## (三)环境优化

近年来，“放管服”改革的不断深入，在专业设置以及经费使用管理等层面，都为“双高计划”学校提供了更多自主权。并且，将这些权力下放，也能为高职院校的发展提供强劲动力，让院校在发展期间具有较强的自主性和积极性，对院校的深度建设有很大促进意义。同时，高校在发展过程中，强化对双高计划的实施，也能构建良好的教师队伍，明确建设教师队伍的必要性，从而形成一套较为健全并能够满足新时代职业教育发展需求的教师建设方法，明确了教师发展以及培养的具体路径。

二、“双高计划”战略发展视域下高职教师队伍面临的挑战分析

基于“双高计划”战略发展视域下，高职教师队伍在建设过程中，虽然迎来了很多机遇，但是也同样面临着非常多的挑战。

第一，任务越来越艰巨。对于“双高计划”而言，非常注重教师高水平 and 高质量。因此，在这种背景下，也对教师对提出了较高的要求，围绕立德树人的根本任务，在教师队伍建立期间，除了要紧跟专业发展前沿之外，也要主动革新教育理念和模式，主动应用现代化教学方式，不仅要达到线上教学的具体教学要求，也可以深入开发线上教育教学资源<sup>[4]</sup>。而且“双高计划”对于产教深度融合较为注重，高职教师在具体的教学过程中，需要不断凸显学生的主体性，能够放下身段，面向产业，并服务产业，构建完善的对接产业以及动态调整专业群。

第二，竞争与合作共生共存。在深入分析“双高计划”之后可知，每间隔五年就会实行一次项目管理，与之相对的，高职教师队伍也需要进行激烈的竞争。并且，基于“双高计划”背景下，在职业教育领域的发展中，涌入其中的人才越来越多。但与此同时，执行的任务和面对的挑战也不断增大。故而，高职教师在发展期间，务必要积极学习，主动革新自身的知识体系，强化对现代化先进技术的应用，坚决不能被时代以及同行所淘汰。

三、“双高计划”战略发展视域下高职教师队伍建设的具体措施分析

## (一)切实实现外引内育

在高职院校教师队伍构建过程中，为了更好的满足“双高计划”具体要求，应该强化对人才的引进，实现校内培育通力合作。

第一,建立完善的人才引进战略。高职院校在具体发展期间,应该强化对人才引进战略的构建。一方面,不断对人才结构进行优化,除了要更多的吸引行业高素质、高水平人才以外,还要积极聘请高技能人才,保证教师教育队伍能够得到有效丰富,从而为高职院校的深层次发展提供更多助力<sup>[5]</sup>。另一方面,不断对人才待遇进行提升。在实际发展期间,除了要为人才提供健全的薪酬体系以及科研启动经费等硬性保障之外,也要为人才提供职务晋升、岗位聘用等政策上的软福利,保证人才能够更安心且长期从事职业教育。此外,需要强化对人才招聘渠道的拓宽,不仅要在人力资源网站、学校官网上发布招聘信息,也要加大招聘网站的应用力度,从多个层面和渠道聘用人才,建立线上平台,并科学应用,保证引才活动的开展可以更加高效。

第二,强化对教师培养体系的完善。为了能够有效提升高职院校教师队伍建设水平,高职院校还应该强化对教师队伍的培训,从岗前培训开始,层层贯彻和落实,让培训可以达到全覆盖目标,以便教师可以在岗位中将自己最大的潜力和价值挖掘出来,抱以最大的热情来对待工作,都能够受到良好的教育,让教师可以在岗位上不断创新和创造。同时,强化完善和拓宽晋升渠道,坚持教学和科研为主,建立类型各异的发展渠道,从而调动教师的积极性。

#### (二)不断健全准入制度和退出机制

第一,建立完善的教师岗位准入机制。在实际的教师队伍构建过程中,针对专职教师,明确岗位准入要求,教师必须具备相关职业资格证书,保证能够为高水双师队伍的构建奠定良好基础。同时,对于兼职教师而言,应该围绕校企合作以及技术技能发展,明确兼职条件,加大兼职制度的优化和革新力度,确保企业中高水平、高技能的人才能够涌入到院校中,让产教融合可以不断深化。此外,需要把好教师思想政治素养关,保证教师的职业素养能够满足要求,加大审核力度,坚决不能够出现松懈的情况。

第二,不断完善教师岗位退出机制。基于“双高计划”战略发展视域下,在对教师队伍构建过程中,针对教师的师德师风,应该科学制定相应处理办法。对于教师出现的师德失范行为,必要要加大加大惩治力度,绝对不可以放任不管。如果个别教师的师德失范行为严重,影响十分恶劣,院校可以行使直接解聘相关人员的权力<sup>[6]</sup>。在业务上,对于能力不高,布置的任务不能按时完成,无法完成考核指标的教师,需要实行解聘或者安排转岗,以便教师队伍质量能够得到保障。此外,如有教师存在消极怠工或者旷工的情况,也可以采取相应的转岗或降职减薪等措施,确保教师队伍管理水平能够有效提升。

#### (三)实现全面考核与多元评价齐抓的目标

高职院校在构建教师队伍过程中,应该强化对教师队伍的考核,保证教师的思想政治素质以及业务能力能够有效提升。同时,也应按科学引入多元评价,以便可以及时了解教师的综合素养。

第一,不断优化教师考核机制。在具体的教师队伍建设过程中,应该将全面考核与重点考察有效的融合在一起,考核内容需要涵盖教师师德师风以及科学研究等多个层面。并且,加大对教师业务能力及业绩成果的考察,确保考核具有较

强的公平性以及公正性。同时,科学构建考核层级。因为教师水平以及受教育程度的不同,所以可以将教师划分为多个层级。而在考核阶段,每一个层级教师的考核,都应该设置不同的标准,有针对性的应用考核方式,坚决不能出现“一刀切”的情况,从而让教师考核具有较强的可操作性。

第二,健全教师评价机制。在对教师评价过程中,可以利用自评和他评的混合模式。在评价时,教师需要将考核内容作为依据,做好自评工作,以便教师能够通过最后的考核,正确的认识到自己的优势和不足,从而不断反思,积极掌握和总结教学经验。<sup>[6]</sup>同时,引入学生以及同行等评价,构建多维评价体系,以便评价具有较强的真实性,参考价值更高。坚持教学科研与服务社会并重的评价导向,对于高职院校的教师来说,除了是教育的传播者之外,也是产教结合的推动者。故而,在评价过程中,一定要牢记使命,保证评价具有较强的导向性。此外,结合教学实际,将现实评价与发展性评价科学的融合起来,客观的对教师展开评价。需要明确的是:在评价环节,除了要综合考虑教师的教学能力、科研能力等之外,也要侧重考核教师的今后发展,能够将眼光放长远,结合过去,放眼未来,实现动静结合,以便评价机制可以更好的满足教师发展规律,促进教师主观能动性的发挥。

#### 四、结语

综合而言,基于“双高计划”战略发展视域下,高职院校要想更好的满足当前社会对人才的需求,则务必要建立一支专兼结合、数量充足、师德高尚、技艺精湛、结构合理的高水平“双师型”教师队伍。因此,在具体的教师队伍建设过程中,高职院校应该科学应用人才引进战略,不断健全和完善教师培养体系,对教师准入制度进行科学优化,加大对教师考核评价机制的构建,打通教师的上升通道,确保可以真正意义上达到教师全过程管理的目标,以便在全面提升教师队伍建设质量的同时,还能为高职院校教育良好发展奠定基础。

#### 参考文献:

- [1]教育部、财政部.关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见(教职成[2019]5号)[Z].2019-03-29.
- [1]韩海蛟.“双高计划”背景下高职院校教师队伍建设研究[J].今日财富,2020,25(17).
- [2]胡敏.“双高计划”视域下高职英语教师专业发展研究[J].太原城市职业技术学院学报,2020,000(004).
- [3]吴显嵘.“双高计划”实施背景下高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].常州信息职业技术学院学报,2019,018(006).
- [4]马成荣,孙杨.“双高计划”视域下高职院校专业结构优化调整的路径与实施策略研究[J].职业技术教育,2019,40(24).
- [5]郭天平,陈友力.“双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究[J].现代教育管理,2019,14(8).
- [6]韵雅邓.双高计划建设视域下高职院校校级交流与合作研究分析——以人才培养模式为例[J].教育研究,2020,13(8).

基金项目:辽宁省教育厅2019年度科学研究经费项目《“双高计划”战略发展视域下高职教师队伍建设成本构成研究》阶段性成果(课题编号:20191003)。

作者简介:朱雁(1981-),女,辽宁现代服务职业技术学院讲师,会计师,硕士,研究方向:会计学与人力资源管理。