

DOI: 10.13669/j.cnki.33-1276/z.2023.025

高职本科院校“双师型”教师队伍建设的 理论、机制与路径

窦争妍, 宋长海

(上海电子信息职业技术学院, 上海 201411)

[摘 要] “双师型”教师队伍建设直接关系高素质技术技能型人才培养的质量, 对高职本科院校高水平发展尤为关键。“双师型”教师队伍建设的理论和政策演变可概括为从萌芽到发展、从多元到融合、从丰富到创新三个阶段, 其企业一线实践经历的本质特征愈发凸显。基于高职本科院校建设的新起点和新要求, 要构建由政府部门、高职院校和行业企业共同构成的“双师型”教师队伍建设运行机制, 创新“双师型”培养载体, 提升“双师型”教师综合素质; 依托“双师型”培训基地, 打造“双师型”教师高峰高原; 拓展“双师型”交流平台, 创建“双师型”教师国际品牌, 更好地促进以期引领高职院校“双师型”教师队伍高质量发展。

[关键词] “双师型”教师; 高职本科院校; 运行机制; 路径创新

[中图分类号] G715 [文献标识码] A [文章编号] 1671-4326(2023)02-0058-05

The Theory, Mechanism and Path of the Construction of a “Double-Qualified” Teacher Team in Higher Vocational Undergraduate Colleges

DOU Zhengyan, SONG Changhai

(Shanghai Technical Institute of Electronics and Information, Shanghai, 201411)

Abstract: The construction of the “double-qualified” teacher team is directly related to the quality of the training of high-quality technical and skilled talents, which is particularly critical to the high-level development of higher vocational undergraduate colleges. The theoretical and policy evolution of the construction of a “double-qualified” teacher team can be summarized into three stages, namely, from germination to development, from diversification to integration, and from enrichment to innovation, in which the essential characteristics of its first-line practical experience in the enterprise are becoming more and more prominent. Based on the new starting point and new requirements for the construction of higher vocational undergraduate colleges, it is necessary to build a “double-qualified” teacher team construction and operation mechanism jointly formed by government departments, higher vocational colleges and industry enterprises, and innovate the “double-qualified” training carrier, so as to enhance the comprehensive literacy of “double-qualified” teachers; relying on the “double-qualified” training base, it is essential to build the peak plateau for “double-qualified” teachers; expanding the “double-qualified” exchange platform and creating an international brand of “double-qualified” teachers, it is expected to promote and lead the high-quality development of the “double-qualified” teacher team in higher vocational colleges.

Key words: “double-qualified” teacher; higher vocational undergraduate colleges; operating mechanism; path innovation

[收稿日期] 2023-01-02

[基金项目] 上海市教育科学研究一般项目 (C2-2020095)

[作者简介] 窦争妍 (1975—), 女, 内蒙古呼和浩特人, 教授, 博士, 主要从事人力资源管理及职业教育管理研究;
宋长海 (1981—), 男, 河南林州人, 研究员, 博士, 主要从事职业教育师资队伍队伍建设研究。

《本科层次职业学校设置标准(试行)》(教发〔2021〕1号)对“双师型”教师提出了明确的要求:专任专业课教师中,具有三年以上企业工作经历,或近五年累计不低于6个月到企业或生产服务一线实践经历的“双师型”教师比例不低于50%。可以看出“双师型”教师的内涵,与以往的概念界定或统计口径既有联系又有区别,高职本科院校更加强调企业一线实践经历的本质特征和重要性,这实际上是对教师赴企业实践的形式、内容和成效提出了更高的要求。基于高职本科院校建设的新起点和新要求,对“双师型”教师队伍建设的理论、机制和路径进行研究,有利于从实践层面推进“新职教法”在师资队伍建设领域的贯彻实施,以引领高职院校“双师型”教师队伍高质量发展。

一、高职本科院校“双师型”教师队伍建设的理论脉络

通过对相关文献和政策的梳理,可以发现,整体上,高职本科院校“双师型”教师队伍建设的理论和政策演变可概括为三个阶段,即:从萌芽到发展阶段,主要涉及“双师型”教师概念的提出到内涵的发展;从多元到融合阶段,旨在对“双师型”教师队伍建设进行整体化设计;从丰富到创新阶段,进一步凸显“双师型”教师队伍企业一线实践经历的本质特征。

1. 从萌芽到发展阶段:“双师型”教师概念提出到内涵发展

1990年,上海冶金专科学校教师王义澄首次提出“双师型”教师概念^[1],其后学者的研究主要集中在“双师型”教师概念内涵的深化和培训建设等。自2000年以来,“双师型”教师的内涵不断深化,有“双身份”“双素质”“双证书”“双职称”等多种表述形式,“双师型”教师的来源渠道和激励管理等政策中也初有提及。2005年《国务院关于大力发展职业教育的决定》(国发〔2005〕35号)等政策文件进一步对加强“双师型”教师队伍建设、拓宽“双师型”教师队伍来源渠道等提出要求,并提出要逐步建立“双师型”教师资格认证体系。2008年教育部《高职院校人才培养工作水平评估方案》(教高〔2008〕5号)对双师素质教师作了明确规定,职业教育教师队伍建设的政策目标逐步明确,政策内容日趋丰富,也

逐步成为学者关注的热点问题。

2. 从多元到融合阶段:“双师型”教师队伍建设的一体化设计

2011年国家出台了《教育部财政部关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》(职成〔2011〕14号),提出以建立和完善“双师型”教师培训体系为重点,系统设计,多措并举,创新机制。薛茂云和张娟娟阐述了高职院校“双师型”教师队伍建设过程中融入工匠精神的意义,从培养方式与管理考核方法等方面对“双师型”教师队伍建设进行了探索分析^[2-3]。刘永林提出“双师型”教师队伍建设须双管齐下,将有关政策上升为法律,或出台相应的办法,加强制度化、法律化顶层设计^[4]。柴葳和王家源解读了新时代教师队伍建设改革意见,提出把党的政治建设摆在教师队伍建设首位的举措^[5]。俞启定在具体分析“双师型”教师的定位的基础上,从拓宽聘用有实践经验技能的人才、专兼职教师有机结合、强化师资的职前培养与职后培训有机融通三个方面提出师资队伍建设的建议^[6]。

3. 从丰富到创新阶段:“双师型”教师企业一线实践经历本质特征的凸显

2019年《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》(国发〔2019〕4号)提出“双师型”教师占专业课教师总数应超过一半,要分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队。2019年《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(教师〔2019〕6号)指出,要突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合,提高教师教育教学能力和专业实践能力,优化专兼职教师队伍结构,大力提升职业院校“双师型”教师队伍建设水平。曹晔结合最新的文件精神,从完善师范专业认证、教师标准体系等七个方面从宏观的角度概述了全力打造职业教育高素质“双师型”教师队伍需要进一步落实的实践环节^[7]。《本科层次职业学校设置标准(试行)》(教发〔2021〕1号)要求“双师型”教师必须具有三年以上企业工作经历,或近五年累计不低于6个月到企业或生产服务一线实践经历。2022年修订的《中华人民共和国职业教育法》提出,职业学校的专业课教师(含实习指导教师)应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验,达到相应的技术技能水平。

二、高职本科院校“双师型”教师队伍建设的运行机制

构建高职本科院校“双师型”教师队伍的运行机制,首先需要明确“双师型”教师队伍建设的主体。鉴于“双师型”教师队伍建设的系统性和协同性特征,“双师型”教师队伍建设的主体至少应包括政府层面、学校层面和企业层面三个方面。其中,政府层面包括国家和地方各级职能机构,旨在从顶层设计进行制度创新和政策引导;学校层面主要指各高职院校,旨在对接政府层面的制度和政策,在具体落实上进行管理创新并给予全方位的保障;企业层面既包括各类企业主体,也包括各类行业协会等其他社会组织,关键在转变和创新理念的同时,多措并举为“双师型”教师队伍建设提供各种支撑。高职本科院校“双师型”教师队伍建设主体与相互关系如图1所示。

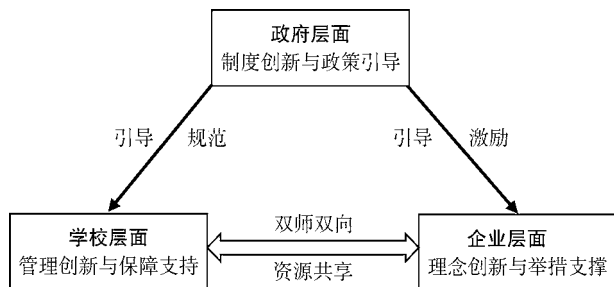


图1 高职本科院校“双师型”教师队伍建设主体与相互关系

在图1中,政府层面、学校层面和企业层面分属高职本科院校“双师型”教师队伍建设的不同主体,但互为一体,相互协同。其中,政府层面的制度和政策对学校而言,既是一种引导,更是一种规范,在引导高职院校积极开展“双师型”教师队伍建设的同时,更要从“双师型”教师队伍的认定等方面予以规范;对企业而言,在引导企业积极主动参与到“双师型”教师队伍建设中的同时,也是一种激励,比如可以通过税收优惠等政策激发行业企业投身于“双师型”教师队伍建设的行列;在具体实践层面上,学校和企业需要共享资源,更应实现双师双向交流,为“双师型”教师队伍建设建立长效机制。

1. 政府层面的制度创新与政策引导

“双师型”教师队伍的建设是一项系统而复杂的工程,涉及“双师型”教师的认定、职前培养、职后培训等诸多环节,需要学校、企业和社会各界的大力投入和支持,但首先必须依赖于政府层面的制度创新和政策引导。从顶层设计的角度来看,政府层面的

制度创新与政策引导可以从以下方面进行考虑:一是将“双师型”教师的认定制度化。具体包括“双师型”教师的界定、认定的机构和程序、继续培训和考核等,应从政府管理层面予以规范,否则各地各校对“双师型”教师的理解、认定和统计口径不一,十分不利于“双师型”教师队伍的高水平发展。二是将“双师型”教师的培养强制性纳入行业企业应该承担的社会责任范畴。具体包括行业企业接收高职院校教师的企业实践、派出能工巧匠到高职院校参与教育教学等。考虑到该项政策实施的可操作性,可以先从国有企业开始,接收和派出人员的数量按照企业(员工)规模的一定比例进行测算,试运行后再逐步推广到所有规模以上企业,并鼓励所有企业参与。三是将承担“双师型”教师培养的成效作为行业企业税收优惠的依据。年度对行业企业承担“双师型”教师培养的成效进行评价,评价结果作为行业企业税收优惠的重要依据,激发行业企业承担“双师型”教师培养的内生动力。

2. 学校层面的管理创新与保障支持

作为“双师型”教师的聘用主体和职后培训、激励的管理主体,学校是国家制度和政策的具体实施者,必须在“双师型”教师的管理层面进行创新,同时给予有效聘用、培训和激励等方面的保障支持。第一,学校应成立“双师型”教师认定和评价组织,主要负责“双师型”教师的认定、考核评价等工作,为学校“双师型”教师管理的最高权力组织。第二,学校应制订“双师型”教师管理的实施细则。对“双师型”教师的岗位职责、继续培训、考核和激励等进行详细的规定,使学校层面的“双师型”教师队伍建设有章可循。第三,学校应将“双师型”教师队伍建设的要求和结果运用贯穿到教师职业发展的全周期。一是把好入口关。建议入职三年内必须达到“双师型”教师要求。二是强化继续培训。鉴于“双师型”教师队伍建设的动态性和适应性,应根据专业特点实施继续培训,并严格过程考核和结果评价。三是落实结果运用。将“双师型”教师标准纳入岗位聘用、职称评聘、年度考核、聘期考核、职级晋升等各个方面。第四,学校的配套政策应该向“双师型”教师倾斜。除了前述结果运用外,建议在绩效分配、评先评优等方面向“双师型”教师倾斜,奖惩结合,建立“双师型”教师队伍建设的长效机制。

3. 企业层面的理念创新与措施支撑

企业与“双师型”教师队伍的建设休戚相关。一

方面,“双师型”教师培养的人才将来可能是企业的骨干员工;另一方面,“双师型”教师本身可能来自企业,包括从企业转行加入高职院校的教师和曾经赴企业参加过实践的高职院校教师。可见,企业在“双师型”教师队伍的建设中不可或缺,更无法替代。因此,无论从企业应该承担的社会责任还是企业自身发展的视角,企业都必须在理念上进行转变并创新,并在措施上给予“双师型”教师培养大力支撑。第一,企业最高管理层应树立主动承担培养“双师型”教师的理念。一是将培养“双师型”教师纳入企业的社会责任;二是在全企业贯彻主动承担培养“双师型”教师的理念;三是变被动为主动,向高职院校派出优秀员工参与教育教学。第二,企业应从培养自己未来员工的视角和全局主动承担培养“双师型”教师的任务。企业协助培养更多优秀的“双师型”教师,就意味着培养很多优秀的企业培训师,也就意味着可以培养更多未来行业和企业的优秀员工。第三,企业应从互利共赢的视角积极承担培养“双师型”教师的任务。“双师型”教师的培养不仅有助于为行业和企业积累潜在的人力资源,还可以为企业提供技术咨询、技术攻关等服务,校企合作通过“双师型”教师培养在广度上进一步拓展,在深度上进一步挖掘,实现校企真合作、合作出成果的目标。

三、高职本科院校“双师型”教师队伍建设的 路径创新

《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设的改革实施方案》(教师〔2019〕6号)明确提出,要用5—10年时间,基本建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍。按照教师的职业生涯发展轨迹和“双师型”教师的培养规律来看,打造德业兼备的“双师型”教师队伍的培养目标可以细化为从三个层面进行实现:一是

面上夯实基础,提升“双师型”教师综合素养,这主要依赖于各地各校不断创新“双师型”培养载体;二是线上选拔拔高,打造“双师型”教师高峰高原,这必须依托“双师型”培训基地;三是点上树立品牌,这需要更高层面上拓展“双师型”交流平台。高职本科院校“双师型”教师队伍建设平台与培养目标如图2所示。三个层面的培养目标互为一体,相互促进。全面提升“双师型”教师综合素养是打造“双师型”教师高峰高原和创建“双师型”教师国际品牌的基础,反过来,“双师型”教师高峰高原和国际品牌的建设又可以促进“双师型”教师综合素养提升到更高的水平。

1. 创新“双师型”培养载体,提升“双师型” 教师综合素养

作为高职本科院校师资队伍建设的项基础性和长期性的任务,提升“双师型”教师综合素养主要依赖于各地各校不断创新“双师型”培养载体。第一,要在“双师型”教师培养的源头上进行创新。学校通过外引内培改善“双师型”教师的基础素养水平。一是拓展招聘渠道并把好入口关,将具有一定行业企业经历作为招聘的必要条件,逐渐改善高职院校教师队伍的结构;二是加强在职教师赴企业参加实践的派出力度;三是创新企业优秀人员的聘用方式,比如采用柔性引进的方式吸引更多企业高层次人才参与到教育教学中。经过一段时间的积累,从源头上改善“双师型”教师的基础素养水平。第二,各地各校应进一步完善“双师型”教师培养的制度。各地教育主管部门应联合其他职能部门重点搭建“双师型”教师培养的大平台,为学校派出教师培训提供更多选择和保障。各高职院校应制订更加多元的“双师型”教师培养的管理模式和激励措施,如开发“双师型”教师培养的菜单,供教师根据授课或其他安排自由灵活选择,化整为零既可以解决目前高职院校

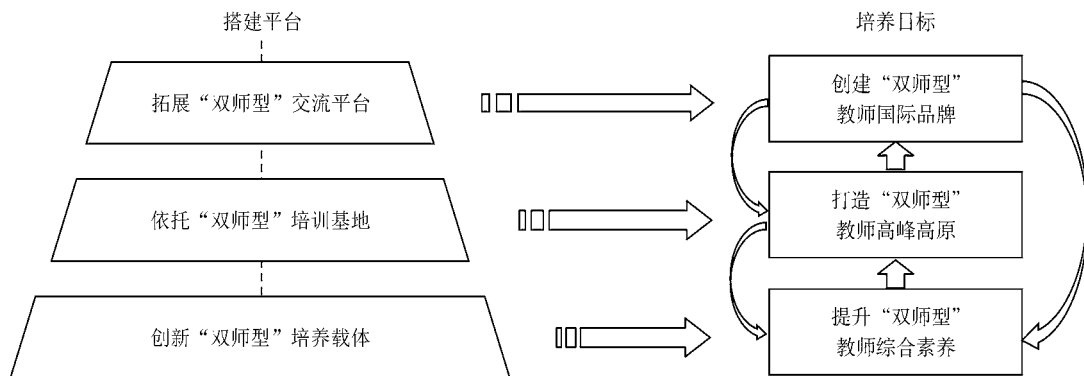


图2 高职本科院校“双师型”教师队伍建设平台与培养目标

普遍存在的师资紧张问题,又可以探索教师“双师型”培养的教学做一体化模式。第三,搭建“双师型”教师自我展示与竞技的平台,通过借鉴学习提升“双师型”教师的综合素养。鉴于目前专门针对“双师型”教师综合素养的比赛、评选等平台还比较少,建议从国家到省(市)级层面设立“双师型”教师技能大擂台,引导各高职院校全面动员、层层选拔,既有助于“双师型”教师综合素养的全面提升,又可以彰显“双师型”教师的综合技能,为“双师型”教师高峰高原建设和国际品牌技能赛事遴选高层次人才。

2. 依托“双师型”培训基地,打造“双师型”教师高峰高原

《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提到,到2022年,职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例超过一半,建设100家校企合作的“双师型”教师培养培训基地。首先,要充分运用和发挥好国家级“双师型”教师培养培训基地。依托“双师型”教师培养培训基地的优质资源,对高职院校专业专任教师开展集中轮训,使他们及时接触行业前沿技术和岗位需求,设身处地感触行业企业对高技能人才的需求,为他们反哺教育教学提供来自行业企业一线的素材和技能,实现育人者先育己。其次,推广复制国家级“双师型”教师培养培训基地的成功经验,结合各地各校实际,搭建教师成长高地、产教研协同创新平台等载体,打造“双师型”教师高峰高原。随着中央到地方对职业教育重视程度的加大和各项配套举措的逐步落地,各级各类平台和机遇开始向职业教育倾斜,各类评选和项目申报开始对职业教育单列。应借助职业教育发展的改革红利,在各个领域培育一批“双师型”教师

的典范,打造“双师型”教师的高峰高原。通过入选高峰高原“双师型”教师的带动,进一步提升“双师型”教师的整体素质和能力。

3. 拓展“双师型”交流平台,创建“双师型”教师国际品牌

为贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》,根据《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)和《中国特色高水平高职学校和专业建设计划遴选管理办法(试行)》,围绕国家重大战略和区域支柱产业,首轮立项建设50所左右高水平高职学校和150个左右高水平专业群,重点布局在现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业等技术技能人才紧缺领域。这既为中国特色“双高”院校的建设指明了方向,也对“双师型”教师队伍建设提出了前所未有的高标准和高要求。唯有一流的“双师型”教师队伍方能支撑中国特色“双高”院校和高职本科院校的建设目标。因此,除了提升“双师型”教师综合素养和打造“双师型”教师高峰高原外,还需要创建“双师型”教师的国际品牌。首先,要明确“双师型”教师国际品牌的中国特色。“双师型”教师必须以新时代“四有”好老师为标准,努力当好“四个引路人”,以“为党育人、为国育才”为己任。其次,不断拓展“双师型”交流平台,为“双师型”教师国际品牌的创建提供舞台和资源。通过“请进来”和“走出去”政策,拓展“双师型”教师的国际化视野,提升“双师型”教师的国际化应对能力。最后,鼓励“双师型”教师积极参与国际标准的起草,通过指导学生在世界技能大赛等国际性赛事中争取优异成绩,在知识和能力输出中彰显自身的综合竞争力。

[参考文献]

- [1] 王义澄.建设“双师型”专科教师队伍[N].中国教育报,1990-12-5(3).
- [2] 薛茂云.用“工匠精神”引领高职教师创新发展[J].中国高等教育,2017(8): 55-57.
- [3] 张娟娟.工匠精神在职业教育中的回归与重塑[J].职教论坛,2016(35): 35-39.
- [4] 刘永林.双师型教师队伍建设须双管齐下[N].光明日报,2018-02-12(2).
- [5] 柴葳,王家源.把党的政治建设摆在教师队伍建设首位[N].中国教育报,2018-02-5(1).
- [6] 俞启定.“双师型”教师的定位与培养问题辨析[J].教师教育研究,2018(4): 30-36.
- [7] 曹晔.职业教育“双师型”教师队伍建设:基于治理体系的思考:《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等系列文件解读[J].职教发展研究,2019(3): 33-37.

[责任编辑:陈 凯]