

“双高计划”背景下双师型教师队伍建设现状探析

郭云龙¹ 韩路雨² 李 伟¹

1.江苏航运职业技术学院航海技术学院 江苏南通 226010;

2.江苏航运职业技术学院轮机工程学院 江苏南通 226010

摘要:为适应高素质技能型人才培养需要和落实“职教二十条”,教育部启动“双高计划”建设工程,开启了我国职业教育高质量发展和现代化建设新征程。努力建设一支高水平的双师型教师队伍既是政策性要求,也是实现职业教育高质量发展的保障和必由之路。在介绍“双高计划”实施背景及其具体要求的基础上,明确建设高水平教师队伍的必要性和紧迫性,并针对交通类“双高”院校分析当前高水平师资队伍建设的不足与问题,探讨“双高”建设背景下高水平师资队伍建设的方向和途径。

关键词:双高计划;高水平师资队伍;建设现状;途径

1 概述

教育部、财政部于 2019 年 4 月联合印发了《中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目遴选管理办法(试行)》(以下简称“双高计划”),这一政策的出台是为了满足国家经济转型升级对高级技能人才的需求,同时也为了打造中国特色的职业教育国际标杆。“双高计划”旨在有效改善职业教育的社会认同感和竞争力,解决产业转型升级后人才培养与企业需求之间的匹配问题。高职院校的教师作为实施职业教育的主体,在“双高计划”建设中担任主力军作用,因此其自身的素质和能力水平决定了职业教育改革的成败,是关系我国职业教育能否成功培养出一批大国工匠的重中之重。对标“双高计划”建设要求打造一支具有国际视野、德才兼备、能堪重任的高水平“双师型”教师队伍,对实现我国职业教育高质量发展和现代化建设具有重要意义。

2 “双高计划”背景下高水平教师队伍建设的要求与任务

高等职业教育在国民教育体系中扮演着与普通高等教育相同的角色,肩负着为国家培养高端技能型人才的重要职责。我国高等职业教育经过多年的发展规模在不断扩大,但是简单的扩张式发展模式已不能满足我国经济转型升级发展的人才需求。随着国家“双高计划”战略的提出和实施,不但为高职院校带来了高质量发展的重要机遇,也带来了转型升级的巨大压力,其中高水平教师队伍建设是高职院校抓住发展机遇,跻身高水平职业院校行列完成“双高计划”建设目标的重要抓手。

2.1 高水平教师队伍建设是国家职业教育现代化建设的迫切需要

当前我国经济面临高质量发展转型的重要时期,构建新发展格局、推动高质量发展对高级技术技能人才的需求不断增加。以培养高技能人才和培育大国工匠为目标,打造技能人才多层次发展模式,形成一支规模匹配、技术过硬、素养优良、层次优化,有效支撑我国经济高质量发展的具备工匠精神的人才队伍。高等职业教育作为高技能型人才培养的主力军,是服务国家战略发展的支撑力量,而建设一支高水平的教师队伍是实现职业教育高质量发展的重要保障。

2016 年《教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020 年)的意见》中明确指出:加快建成一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、专兼结合的高素质专业化的“双师型”教师队伍。不但明晰了高职院校的高水平教师队伍建设的内涵,同时也为开展高水平教师队伍建设指明了具体的方向和要求,队伍建设的实施需要政府、企业、学校多方参与共同努力。

2.2 高水平教师队伍建设是推进“双高计划”实施的必然要求

“双高计划”是根据国家经济发展大局需要提出的战略性举措,致力于打造中国特色现代化高等职业教育的样板,提高我国职业教育的综合竞争力。“双高计划”办法提出十大重点建设任务,为实现整体建设目标指明的具体方向,其中高水平教师队伍建设作为其中的重要抓手,也是完成其他建设目标的重要基础和支撑力量。“办法”中不

但对“专业带头人”和“骨干教师”的标准提出具体要求,还对校企合作、专兼结合的建设模式提出指导建议,这些要求既是高水平教师队伍建设的内涵要求,也为具体的建设指明方向和路径。“双高计划”建设任务繁多,建设要求和标准对标国际一流,这些任务和要求的执行者和攻坚者都是高职院校的教师队伍,其水平的高低直接关系“双高”建设的质量。

2.3 高水平教师队伍建设是实现高职院校高质量发展的需要

经过多年的扩招和发展,高等教育逐渐大众化,高职教育由于长期的社会偏见其招生和发展处于劣势。一方面,在招生方面高等职业院校无论是指标完成率还是生源整体素质都不容乐观,给职业教育质量提升带来很大挑战;另一方面,全国高校毕业生的数量逐年增加,毕业生面临的就业压力不断增加,也倒逼我们的高等职业教育进行质量提升。在新形势下,面临招生就业两方面的压力和挑战,实现学校的高质量发展转型是可持续发展的必由之路,而高职院校尤其应加强高水平师资队伍建设,带动学校内涵建设的全面提升。

3 高水平双师型师资队伍建设的意义

3.1 现实意义

从现实角度看,专业教师队伍建设是高等职业教育成败的关键,是保障高技能人才培养的关键。然而当前关于高职专业教师队伍还存在系列问题,距离“双高计划”高水平建设要求还有一定的距离。针对“双高计划”对于教师队伍改革任务的要求,研究高水平队伍建设的要求和路径,是服务国家转型发展落实国家教育方针的需要,也是高职院校突破自身发展瓶颈实现高质量发展的需要,能为“双高计划”建设院校开展高水平院校或专业群建设提供突破口和资源保障。

3.2 战略价值

高职教育的优劣依赖于专业教师队伍的素质,尤其是教师的“双师”素质对于培养高技能型人才至关重要。然而,当前高职教师队伍的整体实践能力,尤其是与产业前沿相关的技能较为缺乏,导致高等职业教育不能很好地服务高端产业和产业高端。通过全方位的高水平“双师”队伍建设,打造专兼结合、理实一体、产教融合的立体式高水平师资队伍,不仅有利于促进教师个体的专业发展,对于提高高职院校整体竞争力,满足区域经济发展需求和国家战略发展需要都具有重要的实践意义。

4 当前高职院校师资队伍建设现状与问题

近年来高职院校尤其是入选“双高计划”的较高水平

院校都比较注重教师队伍的建设,尤其是教师队伍的学历提升和教学能力的提高,开展青年教师学历提升工程、教师教学能力大赛、信息化能力提升培训等系列举措,教师队伍的整体素质得到了明显的改善。高等职业院校的教师队伍建设大多根据本校实际和建设需要进行,缺乏全国统一的标准和规范,处于粗放式发展模式,整体水平距离“双高计划”任务要求有一定差距和不足,主要表现在以下几个方面。

第一,具有较高影响力和知名度的领军型人才较少,对于团队的引领作用不足。教学团队是承载学校教学质量的重要载体,当前各个院校在教师团队机制建设方面、梯队建设、实力建设和合作模式建设等方面都存在一定程度的不足。尤其是国家级和省级优秀教学团队的建设需要长期地培育,不是可以一蹴而就的。政府、企业和学校三方要通力合作,共同建立有效的体制机制和合作平台,为名师和团队的成长提供沃土,为其成长过程制订符合客观规律的培育计划和奖惩制度。

第二,专业教师的实践技能和资历不足。高职院校的青年教師大多“从校园走进校园”,缺乏相关专业的企业实践经历,虽然不少高职院校的专业教师中“双师型”教师比例超过一半,但是大部分只是名义上的“双证型”双师,专业教师的专业实践能力存在不足,由于缺乏有效的机制保障其专业实践资历也不能满足需要。真正满足高技能型人才培养需要的“双师”素质普遍缺乏,导致整体“理实一体化”教学能力有待进一步提升。高等职业教育是培养大国工匠的重要支撑,而教师队伍的技能素质又是其中起关键作用的核心,因此“双高计划”对师资队伍的高水平技能提出了更高的要求 and 期许。

第三,产学研结合实践效果不佳、产出不足,专业教师社会服务能力偏弱。高校教师的重要职责之一是企业提供科研和技术服务,然而现阶段高职院校教师大多专注于教学任务,较少承担企业科技服务任务,整体的科研水平和社会服务能力有待提高,缺乏高质量的应用型研究成果,对区域经济发展和企业技术转型升级的支撑度不足。

第四,产教融合度不高,企业实践平台的体制机制建设滞后,对专业教师队伍实践能力提升的支撑力度不够。当前校企合作的主要形式是学生订单式培养,由于企业积极性不高、考核机制不健全、教师家庭负担重等多方面因素导致对教师实践技能提升的支撑不够。高职院校的教师想要具备真正的“双师”素质需要不断地参加相关的企业实践,了解行业技术最新发展情况,掌握实践操作技能才能更好地开展职业教育。

5 “双高计划”建设背景下高水平教师队伍建设路径探讨

教学质量是决定高职院校竞争力高低的关键性因素,而其主要取决于教师队伍的结构、素质和水平,因此加强教师队伍建设就成为高职院校实现其高质量发展和现代化建设任务的重中之重。“办法”的出台为高水平教师队伍建设指明了具体的要求和方向,所谓的高水平教师队伍不仅需要行业领军人物,还需要理实一体的中青年骨干教师为支撑,不仅要有过硬的专业知识技能,还要有国际化的视野和核心竞争力。高水平师资队伍的建设需要政府、学校和企业各方共同努力,需要加强制度建设和资源保障,需要德才并举协调发展。

5.1 坚持德才兼修,落实立德树入

在“双高”建设背景下,首先要贯彻落实立德树人根本任务,作为教师更要坚持师德建设与专业能力建设共同发展的原则。在教师队伍建设方面要充分发挥基层党组织的作用,发挥“双带头人”的示范引领作用。在奖惩制度建设方面,要把师德师风的考核摆在首位。对年轻教师的培养方面,要注重专业能力、科研能力、社会服务能力和职业道德水平培养协调进行,均衡发展。将课程思政能力建设贯穿于教师的培养过程,全面落实“三全育人”的总体要求,努力培养满足高职院校高水平发展需要的“四有”好老师。

5.2 选拔和培养教学名师,聘请和培育领军人才

所谓高水平的教学名师较一般教师除了具备更优秀的教学能力和过硬的专业实践能力,还应在行业内一般具有较大影响、较高声望,是推进学科建设、教学改革、科研攻关和专业发展的主力军,能有效发挥引领示范和带动作用,因此要有计划、有步骤地选拔有潜力的教师重点培养,打造成省级、国家级的教学名师。另外,通过教师企业实践和职业培训等方式培育一批骨干教师成为技术过硬的技术能手,聘请企业的领军人才、大师工匠到校兼任任教,打造专兼一体化的高水平“双师”教师队伍。

5.3 坚持个体素质提升与团队能力建设相结合,促进教师队伍立体式发展

“双高计划”对教师个人发展和团队建设都提出了相关要求,针对教师个体要分级分类个别培养,针对团队要加强规划设计、有序培育,尤其注重加强专兼结合的专业教学团队建设。针对高职院校的教书育才任务和社会科研服务功能,统筹协调专业布局和学科发展,根据教师专长和特点,分类组件教学和科研团队,不断完善团队发展的机制建设,以老带新优势互补,坚持个体发展与团队建设相结合,带动教师团队整体水平不断提高。

5.4 坚持校内培养与企业锻炼相结合,提升专业教师“双师”素质

高职教育的目的是培养满足国家经济发展和产业需要的高级技能型人才,因此高职院校教师的“双师”素质对于教学质量具有决定作用。当前,提升专业教师的“双师”素质,是各高职院校迫切需要解决的核心问题,只有坚持校内培养与企业锻炼相结合,教师才能真正具备符合时代产业需要的实践技能和实践教学能力。“双高计划”方法明确提出要打造高水平双师型教师队伍,其中入职资格是把关、在职培训是保障。提升“双师型”教师素质需要校企联合培养,教师通过学校内各种实验实训基地训练,提升其基本的实践操作能力;通过与企业合作搭建的教师实践平台,专业教师到一线实践掌握最新的职业动态和操作能力要求。政府、企业和高职院校要探索建立激励机制,搭建企业实践的专业平台,解决教师参与企业实践的后顾之忧,激发参与企业实践的积极性。

总之,高水平“双师型”教师队伍既是落实“双高计划”的要求,更是高职院校实现自身转型发展的重要途径,充分借鉴国际职业教育的先进做法和模式,积极探索建设中国特色的高水平教师队伍也是解决当前高职院校发展瓶颈的有效举措之一,是实现高质量可持续发展的必由之路,应该在制度的框架下结合自身特色做好规划和建设。

参考文献:

- [1]周灌中.高职院校教师队伍建设策略研究[J].当代职业教育,2015(5):70-72.
- [2]张力文,刘强,王温栋.关于新时期高职院校师资队伍建设的思考[J].经济研究导刊,2018(9):159-160.
- [3]王珏.高职师资队伍建设的困惑与对策思考[J].南京广播电视大学学报,2017(4):52-54.
- [4]薛珊.对高职院校师资队伍建设的思考[J].职教通讯,2017(1):70-73.
- [5]刘常兴.“双高计划”背景下高职院校高水平双师队伍建设研究[J].河南农业,2021(27):12-14.
- [6]周夏怡.“双高”建设背景下高职院校“双师型”教师队伍建设新思路——以无锡职业技术学院为例[J].机械职业教育,2019(11):55-58.

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究项目“双高计划建设背景下高水平教师队伍分类管理培育机制研究”(编号:2020SJA1650)

作者简介:郭云龙(1989—),男,河北邢台人,博士研究生,讲师,主要从事高等航海教育和师资建设研究。