

# 基于产业学院的高职院校师资培养与队伍建设研究<sup>①</sup>

章玲义

(台州科技职业学院,浙江 台州 318020)

**[摘要]** 教师是高职院校“三教”改革的根本,产业学院是职教改革产教融合的重要路径。围绕高职教师的发展现状和困境进行分析,总结了双师标准认定与考评体系间的矛盾、师源结构不平衡、教培与产教工作脱节、教师个体发展与现实条件冲突四大原因。最后结合产业学院建设经验提出“双师三能型”标准,并建议将产业学院引入当下的高职教培体系,丰富师资来源,创新教培工作,激发高职教师活力,促进教师队伍高质量发展。

**[关键词]** 高职院校;师资队伍;“双师型”教师;产业学院;产教融合

**[中图分类号]** G715

**[文献标志码]** A

**[文章编号]** 2096-0603(2023)17-0089-04

## 一、前言

党的二十大提出要“实施科教兴国战略,强化现代化建设人才支撑”,人才支撑的关键在于培育人才,教师队伍的素质则决定了能否“办好人民满意的教育,落实立德树人根本任务”。

据统计,我国职教教师肩负每年培育 900 万高素质劳动者和技术技能人才的任务,占新增就业劳动力的 70%。而高等职业教育作为我国重要的类型教育,肩负为经济社会建设与发展培养人才的使命。同时因为高职教育的特殊性,对于该层次教育的教师队伍发展、教师个人素质既要求职教性,也要求高教性。在强化产教融合校企合作、积极探索混合所有制办学的背景下,对高职教师培育工作和师资队伍提出了新要求。

近些年来,以《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和新修订的职业教育法为标志的一系列政策文件的出台丰富了高职教师标准和内涵,也拓宽了高职教师的专业发展与队伍建设的路径。政策文件多处强调了职教教师培养过程中企业行业参与的重要性,在“双师型”教师队伍建设改革方案共提到“企业”22 处,提出“构建以职业技术师范院校为主体、产教融合的多元培养培训格局”“建立校企人员双向交流合作共同体”“深化突出‘双师型’导向的教师考核评价改革”,在教师来源、教师培养、教师评价考核全过程引入

行业企业标准,深化产教融合对于高职师资力量建设的作用,实现校企深度合作。

高职教师队伍作为深化职教改革和产教融合的关键因素与根本力量,研究该群体和个体的专业发展与队伍建设具有十分重要的意义。作为产教融合的具体化表现和有机载体,高职院校的产业学院是深化职业教育人才培养供给侧改革的重要举措<sup>[1]</sup>。同时以产业学院为背景,对高职教师专业发展开展研究,并提出有益的措施和改革建议,将产教融合工作和“三教”改革工作有机结合,对于推动高职教师队伍高质量发展大有裨益。

## 二、当前我国高职教师专业发展的现状与问题

我国高职院校从 20 世纪 90 年代开始快速发展,在一系列政策的加持下不断得到规范和提升。与此同时,针对高职院校师资培养与队伍建设的研究也开始萌芽并不断为该领域的政策制定与实施提供了丰富的参考依据。根据相关学者的研究和整理,我国高职院校教师专业发展的研究肇始于 2003 年,并且经历了三个阶段的发展,分别为国外经验学习介绍与理论研究、实际问题与对策研究、专业发展能力与标准研究<sup>[2]</sup>。得益于相关学者的研究,我国在新世纪尤其是迈入新时代之后对于职业教育教师的培养、管理与队伍建设等制度性建设不断完善。其中古光甫梳理了我国高职教师专业发展的制度演进过程,对“双师型”教师培养、专业

<sup>①</sup>基金项目:2023 年度台州市教育科学规划研究课题“基于产业学院的高职院校师资培养与队伍建设的途径研究——以模具双高专业群为例”(项目编号:TG23437);2021 年度台州市产教融合“五个一批”产教融合工程项目——施耐德产业学院。

作者简介:章玲义(1994—),男,汉族,浙江台州人,硕士,台州科技职业学院产学研合作与科研秘书,研究方向:产教融合、高职教育、工业互联网应用。

技术职务资格评审、兼职教师聘任三个方面的制度建设进行了详细的介绍,并提出了产教融合视角下高职教师专业发展制度建设的思路<sup>[3]</sup>。

目前,我国高职教师专业发展制度不断完善,新修订的职业教育法为整个职业教育提供了前所未有的法制保障。同时借鉴国外的先进经验,结合我国的发展实际,高职教师的教培制度与培训体系初步建立,国家也提出了我国的职业教育“双师型”教师建设计划。同时,在深化产教融合、校企合作的职业教育改革背景下,高职教师的内涵不断丰富,专业发展与培养路径不断拓宽。但是在我国高职教师队伍的培养与建设工作过程中仍然存在“双师型”教师标准与考评体系间的矛盾、高职院校师源结构失衡、入职后教师的培养体系与产教融合工作脱节、教师个体发展主观意愿与现实条件限制的矛盾等诸多问题亟须研究与解决。

#### (一) 高职教师专业发展制度建设逐渐完善成效初显

1. 政策引领与制度框架不断健全,高职教师师资培养与队伍建设有“法”可依

2018年,中共中央、国务院颁布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出“双师型”职教教师队伍建设;2019年9月,教育部印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知,提出了具体目标与要求;2022年4月,新修订的职业教育法细化了高职教师培养体系、评聘制度以及校外人才兼职教师等制度并以法律的形式形成了保障<sup>[4]</sup>。这些顶层设计都是着力构建职教教师队伍的“四梁八柱”。随着我国职教改革的不断深入,高职教师队伍的职业标准和“双师型”教师的建设路径逐渐清晰,为高职教师队伍素质提升指明了方向。

2. 培养与培训体系初步建立,“双师型”教师队伍建设成效初显

在一系列政策的支持和推动下,我国形成了相对完整和具有特色的职前培养教育体系、职后研修培训机制,并辅以实践培训基地、师徒制、企业锻炼等方式为高职教师的专业发展提供较强的保障。经过十几年的不断发展,我国的高职教师数量稳定递增、队伍结构不断优化、“双师型”教师队伍建设初见成效<sup>[5]</sup>。根据教育部数据,近十年我国高职教师数量增幅超过35%,其中“双师型”教师占比59%,中青年教师(50岁以下)占比83%,硕士研究生及以上学历占比41%。

(二) 产教融合形式下的高职教师专业发展趋势与意义

党的十八届三中全会首次明确提出“深化产教融合、校企合作”,作为新时代职业教育发展的重要支撑,

产教融合将产业要素融入教学过程中,实现产业链与专业群的深度耦合<sup>[6]</sup>。产业学院作为产教融合的重要形式,进一步消除了校企间在地理空间和组织框架方面的距离与限制,以校中厂、引企入校、科技孵化园等多种形式建设的产业学院在目前职业教育的“三教改革”中发挥了十分重要的作用,提供了许多案例和样本。作为“三教”改革的根本,教师的专业发展以及队伍的建设可以依托产业学院,集合行业和企业资源进一步建设符合“双师型”教师标准的教培基地,探索并制定更加科学合理的高职教师认定标准与准入机制,实现校企双方的师资与科研力量的广泛交流与流动,从而促进高职教师的专业发展和教师队伍的高质量建设。

#### (三) 当前高职教师专业发展困境

##### 1. “双师型”教师标准与考评体系间的矛盾

教育部办公厅于2022年10月发布了《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》,通知给出了试行版的“双师型”教师的基本标准,为目前学界关于“双师型”教师的标准争论以及各高职院校“双师型”教师认定标准的差异明确了方向。但是政策的发布与实施之间存在延滞性,加之该标准多为定性表述,目前在具体操作层面仍然缺乏可行性案例参考,对于绝大部分高职院校而言,在“双师型”教师标准与其教师考评体系间仍然存在机械化、指标化、缺乏激励措施等问题。其一,标准要求“双师型”教师应当具备理论教学和实践教学能力,精湛的操作技能并且能够充分把握本专业发展现状与趋势,但是学校的认定和考评环节仅看重“双证”或“企业工作、实践经历”,缺乏对“双师”内涵的充分理解和把握。其二,目前大多数高职院校在对包括“双师型”教师在内的专业教师进行业绩考核与职称评聘时多关注宏观层面的硬性要求,未能有效参考专业标准,也没有融入企业或者行业的视角。过度机械化和数据化的考评造成部分教师考核指标很完美,但是实际教学效果并不理想,产教融合工作浮于表面等矛盾时常出现。其三,根据相关学者的调研发现,大部分高职院校对“双师型”教师以及专业教师参与产业学院等产教融合工作并没有出台相关激励措施,那么在“指标压倒内涵”的情况下,缺乏有效的激励则会极大地打击教师群体的积极性,从而进一步影响教师的专业发展。

##### 2. 师源结构性问题

高职教师队伍的建设除了受教师标准和考评等政策影响外,教师来源以及引入机制也是十分重要的。在深化产教融合、校企合作的高职院校发展大背景下,急需一批符合当下发展需要的高职教师人才。但是一方

面,很多高职院校由中专转设而来,且转设时间不长,往往在十至三十年左右,有相当一部分教师为从前的中专教师。而目前高职院校为达到“双高”校标准或“高职升本”要求,在引入新教师时更关注高学历群体和高职称群体,虽然也对企业技术人员开放部分岗位,但是整体占比不高。如此一来,便形成了高职院校教师队伍青黄不接的现象,中老年教师群体由于工作年限以及年龄等问题在教学方法上仍然保留着中专的色彩,无法快速适应和掌握当下高职教学改革、专业内涵建设、产教融合等工作,而新进校的教师在这些方面又亟须指导和培养,新老教师之间无法有效承接,成为当下教师专业发展和教师队伍建设的一个问题。另一方面,我国目前职业技术师范类院校数量稀少,仅12所,与199所高等师范院校相比,差距十分巨大。由此导致高职院校引入新教师时有相当大一部分为普通院校毕业生,对于职业教育缺乏系统性认知,而在目前高职院校快节奏的转型与变革过程中,体制机制呆板、个人基础性差、新老交替断档等问题将严重影响教师个体对于高等职业教育的认知和个人专业发展,进而对整个群体产生不利影响。

### 3. 职后的教师培养体系与产教融合工作脱节

教师入职之后的培训是十分重要的,但是高职院校教师职后培养体系仍然存在“大水漫灌”、碎片化形式化指标化、产学“两张皮”等问题。其一,目前高职院校教师培训体系仍然采用传统的集中培训模式,无论线上还是线下均采用“大水漫灌”式,没有做到细分领域和专业,忽视教师个体需求和经验总结。同时,目前的教师培训工作仍然十分缺乏行业 and 企业的参与,无法有效做到产业和教育的有机衔接。加之管理制度不健全,教师个人疲于培训分的达标,甚至出现线上培训挂机刷分,线下培训低头玩手机等现象,培训效果愈发不理想。其二,教师企业锻炼形式化严重,大部分教师只关注是否满足学校企业锻炼考核的要求,而缺少对企业锻炼与自身教科研能力之间关系的思考,加之目前企业锻炼时间安排局促、参与过程碎片化,教师对企业生产的工作过程和工艺技术产生理解偏差,成为其核心专业能力发展的短板。其三,产业学院作为当下产教融合工作的样板和平台,是教师培养体系的良好补充,但是目前高职院校并没有将其纳入教师培养体系中。同时高职院校对产业学院的运行和管理仍然按照二级学院或者实训基地的方式参照学校统一管理辦法执行,没有体现产教融合特色与优势。对于参与产业学院建设和运行的教师也没有更多的激励措施,使得教师参

与产业学院的工作增加了负担和压力,产教融合工作吸引力大打折扣。

### 4. 教师个体发展与现实条件冲突

高职教师的专业发展以及教师团队的建设不仅需要良好的客观条件支撑,也需要团队个体的高效参与,但是目前高职教师仍然存在自主发展意识薄弱、“三教”改革和产教融合工作参与度低、自我需求与现实条件冲突等多种问题。一方面,教师个体存在自主发展意识薄弱等问题,不少教师存在教学任务完成即可、考核指标达标即可、产教融合工作置身事外等心态,在工作过程中往往由于主客观原因缺少反思与总结;另一方面,目前高职教师存在教学任务重、指标压力大、职业生涯规划缺乏有效引导等客观困难。同时由于缺乏资源和平台,大部分教师往往无法寻求到刚好契合其专业研究领域同时企业也乐于接收并且校企双方有完善的进出机制的实践机会,进而因指标考核、时间安排以及教学任务等问题教师在企业锻炼环节草草了事,甚至弄虚作假,影响教师的专业发展。

## 三、产业学院背景下高职教师专业发展的对策与建议

产业学院作为产教融合工作的重要载体和平台,能够实现高校和行业企业互融互通,缩小双方语言体系差异,学校可以全过程参与并深刻理解企业的运营和技术生产过程<sup>[6]</sup>,企业则可以全程跟进人才培养,实现双赢。产业学院建设、运行过程中对于教师队伍建设的有益经验,可以为当下高职院校的师资标准和培养体系提供重要参考。

### (一) “双师”标准细化,考评与激励并重

高职教育强调高教性与职教性<sup>[7]</sup>,这是其区别于本科教育和其他职业教育的典型特征,在此基础上讨论“双师型”教师才不会有失偏颇。“双师型”教师的认定出现“双证认定”“企业锻炼经历”等简单机械式认定的情况,除了因高职院校政策执行不足,“双师”认定标准缺乏细化可执行条例也是原因之一。现有的“双师”认定标准应当由“双师型”向“双师三能型”改变<sup>[8]</sup>,所谓“双师型”应当体现高等教育和职业实践双重身份,而“三能”承袭产学研这一概念,要求教师具备理论教学、应用式科研、工程实践/社会服务三大基础能力,并且相互依托、相互促进。具体来说,将传统的“双证认定”改为“三能成果认定”,即教学工作突出,教学业绩优秀,能够较好地把握理论教学技巧;在科研工作上侧重于应用式成果产出,不仅仅局限于论文、专利的发表与授权,关键在于专利技术的转化效果;能够深度参与产教融合工作,完整参与产业学院建设和企业生产周期,拥有

较好的工程实践与社会服务能力与成果等。通过细化三个基础能力的考核,做好教师专业发展的导向工作。

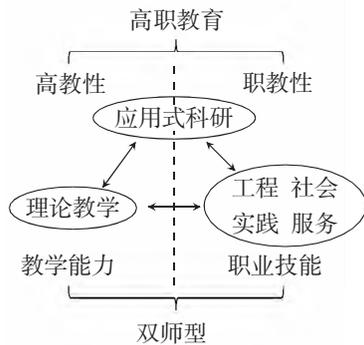


图1 “双师三能型”教师结构图

其次,应当倡导给予“双师型”教师特色考评系统,即开辟单独的一套考评办法,一是避免与其他梯度教师形成竞争导致“双师型”教师的获得感降低,削弱其发展动力,二是提高“双师型”教师发展的特色,实现破五维基础上的高质量发展。最后在产业学院等产教融合工作的参与建设和授课教学方面,应当给予教师激励措施,做好引导,提高教师的积极性,从而为教师自身的专业发展提供更加广阔的平台和更多的可能性。

#### (二)改革当下教培体系,注重需求与过程

应对当下“大水漫灌”式的教培工作,建议通过产业学院、产教联盟等组织积极引入职业技术师范院校和行业企业参与到高职院校的教师培训工作中,实现“三教”改革、教培体系和产教融合三者的有机结合。同时培训应当注重不同领域、不同专业教师的共性与个性的培训需求,并积极开展经验总结。

另外,对于企业锻炼工作,可以通过轮训机制和分层机制<sup>[9]</sup>,实现教师多批次、多周期的企业锻炼交流,在保障不影响校企双方正常工作开展的情况下,尽可能保障锻炼的教师能够全过程、深层次地了解其所在领域的技术实现与项目生产过程,提高企业锻炼的质量,为教师的专业发展筑牢专业基础。

#### (三)产业学院背景下基于产教融合工作拓宽教师引入培养路径

高职院校的教师结构性问题首先需要通过国家层面加大力度建设职业技术师范院校,或者在原高等师范院校基础上开设职业教育师范专业等方式来解决<sup>[10]</sup>。不过在倡导产教融合、校企合作的当下,产业学院的建设与运行为校企双方创造了丰富的交流机会。受相关学者的共生机制原理启示<sup>[9]</sup>,可以基于产业学院广泛吸收来自企业同时又在产业学院内部开展过职业教育教学工作的人才以充实当下的高职教师队伍。

其次,当下高职院校的产业学院应当摆脱“实训基地”式建设,加大混合所有制改革力度,在学院管理和

监督上形成相对独立的体系,并且建构完善的教师进出机制、考评体系和较丰富的激励政策,促使校内教师能够广泛而深度地参与产业学院的产学研工作,实现企业工程师与高职教师之间互为导师、互相学习,进而提升高职教师的教学和专业能力。

#### 四、结束语

高职院校的教师队伍建设是一项长期而复杂的工作,也是高职教育的根本性工作。总的来说,关于教师队伍建设,我国目前的政策环境不断向好,体系不断完善,为下阶段的深化改革提供了政策保障。但是由于我国高职院校大部分发展时间短,并没有意识到产教融合工作在师资队伍建设方面的重要性,产业学院工作也多有局限,产学“两张皮”现象等使得高职院校教师队伍无法有效且深入地参与产教融合工作。如何破解这些难题是需要不断探索和研究的课题。本文提出“双师三能型”教师标准,并从产业学院改革、考核体系改革、教培体系改革三个方面论述基于产业学院的高职师资培养与队伍建设的建议,重点论述了产教融合背景下高职教师专业发展的方向,以期为后续的研究工作提供参考价值。

#### 参考文献:

- [1]汪武芽.基于产业学院的高职“工匠型”教师专业化发展路径研究[J].职业教育研究,2022(10):75-80.
- [2]李文静,马秀峰.新世纪以来我国职业教育教师专业发展研究透视:基于CNKI的文献计量分析[J].职教论坛,2020(3):69-76.
- [3]古光甫,马小霞.产教融合视角下高职教师专业发展制度的建设[J].南通职业大学学报,2019(2):41-44.
- [4]修桂芳,谢园.论我国职业教育高质量发展的法律支撑:基于《职业教育法》修订的解析[J].中国职业技术教育,2022(19):12-18,45.
- [5]孙翠香,米靖.党的十八大以来中国特色高职教师高质量发展的制度构建与实践探索:我国高职教师发展政策与改革实践述评[J].教育与职业,2022(20):13-21.
- [6]齐常辉.产教融合视域下高职教师教学能力提升策略研究:以制造类专业为例[D].杭州:浙江工业大学,2020.
- [7]周亚萍.基于产教融合背景下高职院校教师专业发展路径研究[J].继续教育研究,2022(12):74-78.
- [8]丁金昌.高职院校“三能”师资队伍建设的思考与实践[J].中国高教研究,2012(7):90-92.
- [9]闫智勇,朱丽佳.校企合作视野下职业教育教师专业发展的策略[J].中国职业技术教育,2015(6):41-46.
- [10]孟庆国.我国职业教育师资队伍建设的理论与对策[J].职业技术教育,2012(19):55-58.

◎编辑 马花萍