

基于 SWOT 分析的高职院校“双师型”教师队伍 建设路径探析^①

李莘莘,高晓燕,文洪莉,崔美芳

(山东商务职业学院,山东 烟台 264600)

[摘要] 对高职院校“双师型”教师队伍建设进行 SWOT 分析,根据高职院校“双师型”教师队伍建设的优势、劣势、机遇和挑战,结合实际,从建设原则、发展规划、平台支撑、提升工程、制度保障等方面,对高职院校“双师型”教师队伍建设路径进行探析,旨在为高职院校高素质“双师型”教师队伍建设提供可借鉴的有益参考。

[关键词] SWOT 分析;高职院校;“双师型”教师队伍;建设路径

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2024)02-0001-04

教师队伍是高职教育发展的第一资源,高素质“双师型”教师队伍建设是加速高职教育发展的基础性工作。改革开放以来,特别是党的十八大以来,国民经济快速发展,迫切需要大量的技术技能人才,国家高度重视职业教育的发展,从政策、资金等方面大力支持职业教育教师培养和教师管理制度的完善,致力于提升高职教师的执教能力和综合素养,为高职教育的改革发展和高素质技术技能人才培养提供坚实的智力支撑。站在新的历史起点上,面临行业转型升级和高职教育提质增效的新阶段,如何切实加强师德师风建设,高效开展高职教育“双师型”教师队伍培养,精准提升高职教师教育教学和专业实践双能力,打造一支符合高职教育内涵式发展需求的高素质“双师型”教师队伍,是高职教育教师队伍建设改革的一项重要任务。本文采用 SWOT 分析法,对高职院校“双师型”教师队伍建设的优势(S)、劣势(W)、机遇(O)、挑战(T)进行分析,并以山东商务职业学院为例,探析“双师型”教师队伍建设的路径^①。

一、高职院校“双师型”教师队伍建设的优势(S)

高职院校“双师型”教师队伍建设可以学习借鉴国外职业教育师资培养经验,依靠国家政策的强力支持,部分高职院校也探索实践了一些特色做法。

(一)国外职业教育“双师型”教师队伍建设经验

近年来,许多国家对职业教育教师队伍建设体系、方法和途径等开展了各具特色的研究和实践。澳大利亚 TAFE 学院“双师型”教师准入条件非常严格,不但需要考取资格证书,还需要具有专业学习经历和 3-5 年企业工作经历。德国制定系列职业教育法律,高度重视校企合作,企业开设各种培训班服务教师提升,教师服务于企业新发展。美国实行职业教育新任教师专业发展计划,由职前培养与在职教育相结合^②。英国职业教育构建了包含职前培养、入职培训和职后教育三个阶段的师资队伍培养体系,企业提供教师实践岗位,培训并评估教师实践能力。

(二)国家对于职业教育“双师型”教师队伍建设的政策支持

国家高度重视职业教育教师队伍建设。近 20 年来,国家先后发布多项职业教育的政策文件,均涵盖教师队伍建设的内容和精神,多措并举培育和建设“双师型”教师队伍,为高职院校教师发展提供了良好的政策保障和重要契机。

2005 年 10 月,《国务院关于大力发展职业教育的决定》第 16 条强调加强师资队伍建设,实施职业院校

^①基金项目:2022 年度山东省职业教育教学改革项目“‘标准引领,平台赋能,五层递进’高职院校‘双师型’教师队伍建设模式和路径研究”(项目号:2022399);2020 年度山东省职业教育教师技艺技能传承创新平台“非遗剪纸艺术的新媒体传承创新平台”(项目号:2020067)。

作者简介:李莘莘(1975—),女,汉族,山东德州人,本科,教授,研究方向:教师发展、职业教育。

高晓燕(1981—),女,汉族,山东荣成人,本科,副教授,研究方向:职业教育、虚拟现实。

文洪莉(1979—),女,汉族,山东烟台人,硕士研究生,副教授,研究方向:教师发展。

崔美芳(1978—),女,汉族,山东烟台人,本科,研究员,研究方向:教师发展。

教师素质提高计划。2006年11月,《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》指出,高等职业院校教师队伍建设要注重教师队伍的“双师”结构。2014年5月,《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》第17条再次强调“双师型”教师队伍建设,并提出具体的建设办法。2018年1月,中华人民共和国成立以来党中央出台的第一个专门面向教师队伍建设的里程碑式政策文件《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,将教育和教师工作提升到前所未有的政治高度,指出要建立一支技艺精湛、专兼结合的“双师型”教师队伍,强调要健全职业院校教师管理制度。2019年1月,《国家职业教育改革实施方案》明确“双师型”教师占专业课教师总数要超过一半,多措并举打造“双师型”教师队伍。2019年8月,《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提出建设一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍,并明确了六大工作举措。2021年10月,《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》指出要强化“双师型”教师队伍建设。2022年10月,《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》颁布了职业教育“双师型”教师基本标准。同年12月,《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出了新阶段职业教育改革的“一体、两翼、五重点”的系列举措,五重点之一即加强“双师型”教师队伍建设。

(三)部分省份和高职院校开展了不同层面的实践探索

据统计,截至2022年底,吉林、河南、福建等省份先后出台了省级职业院校“双师型”教师认定文件并组织实施。部分高职院校也积极探索“双师型”教师队伍的培养培训,如北京电子科技职业学院以“产教融合,德技并修”为重点打造新时代“双师型”教师队伍,内蒙古机电职业技术学院以“校企共培,双轨融通”打造高水平“双师型”教师队伍,广东轻工职业技术学院着力于创新培育机制来铺就“双师”之道,广东机电职业技术学院以“一个中心、五个机制、八项计划”推进“双师型”教师队伍建设。以上探索与实践均为高职院校“双师型”教师队伍建设提供了有益借鉴。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设的劣势(W)

高职教育“双师型”教师队伍在取得长足进展和丰硕成果的同时,还存在制度标准不够健全、整体素养不够高、培养体系和考核评价体系不够完善、培养质量参差不齐等问题,可复制、可借鉴、可推广的“双师型”教师队伍建设模式还比较少。

(一)“双师型”教师的内涵要义持续明晰但仍需细化

国家政策层面“双师型”教师概念从提出到深化,其内涵要义不断明晰。该概念最早可追溯到1995年的《国家教委关于开展建设示范性职业大学工作的通知》,但该文件未对“双师型”教师的具体内涵给出明确界定。1999年,《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》指出职业学校的“双师型”教师需“兼有教师资格和其他专业技术职务”双重资格。2000年,《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》进一步明确,“双师型”教师“既要具备扎实的基础理论知识和较高的教学水平,又要具有较强的专业实践能力和丰富的实际工作经验”双重素质。2002年,《教育部办公厅关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》明确“双师型”教师既要理论基础扎实,又需具有较强技术应用能力。2004年,《关于进一步加强职业教育工作的若干意见》对“双师型”教师的涵义进一步深化,从制度层面提出“双重证书”的获取路径。之后,随着系列政策的出台与落实,“双师型”教师的内涵不断明晰。直到2022年,《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作通知》从国家层面制定发布了权威明确的职业教育“双师型”教师基本标准,分为中等职业学校、高等职业学校两个层面,划分了初级、中级、高级三个级别。各省级教育行政部门参照制定修订省级“双师型”教师认定标准和实施办法,据此高职院校制定本校“双师型”教师认定细则。受限于实施时间较短、认识水平不同、具体情况差异较大等因素,目前高职院校“双师型”教师认定标准在规范性、全面性、可执行性等方面还有待进一步细化。

(二)“双师型”教师队伍素养有待进一步提升

高职“双师型”教师队伍不断发展,“双师型”教师占比不断提高,但“双师型”素养还有待进一步提升。目前,高职院校在职教师入校渠道比较单一,大部分来自普通高校,由高校到高职,专业理论扎实,但缺乏教育教学理论,也没有企业实践经历,经过教师素养提升和培养培训,仍有部分教师在实践技能、教科研水平、技术革新等方面有所欠缺。高职院校教师队伍中国家级教学名师、技能名师、技术能手、技能大师等数量偏少,高水平专业(群)带头人、骨干教师等分布不均,行业领军人物、企业技术骨干等真正参与到人才培养、课程改革与教学的比例偏低,省级及以上名师工作室、技艺技能传承创新平台、技能大师工作室、教学创新团队、科研创新团队等还未形成规模效应。专业教师“双师型”素

养较弱,高水平“双师型”教师领军人物屈指可数,这些都制约了高职教师队伍的发展。

(三)“双师型”教师队伍培养培训体系有待进一步完善

从培训机制看,目前很多高职院校还停留在简单培训和被动培训的层面,未能站在高职教师发展需求和教师职业发展规律的角度,顶层设计,科学规划,系统思考教师队伍的建设和培育,没有结合校情设计“双师型”教师队伍的培养培训体系,或多或少存在用现培、急用急培的情况,一定程度上不利于甚至是阻碍了教师的职业成长和发展。从培训内容来看,培养内容缺乏体系,缺乏因材施教,没有做到分层分级培训,对于不同企业实践经历、不同发展阶段、不同发展需求教师的专题培训,与面向所有教师的通用培训未统筹考虑,国培、省培与校培未能整体安排,团队效应还未形成,模块化教学模式未能落细落实,还存在教师单打独斗、各自发展的情况。从培训方法方式来看,受限于具体办学条件和重视程度,校本培训的场所、资金、软硬件设施等还不能完全满足培训需求,教师发展平台有待设计、开发和投入使用,校企合作双元培养多流于形式和表面,未深入开展^[9]。

(四)“双师型”教师队伍的考核激励机制有待完善

“双师型”队伍建设不是哪一个部门的事情,需要人事、教务、科研等多个相关部门合作,多元发力,共同构建本校“双师型”教师队伍发展的制度体系,从标准、运行、考核、激励等方面引导“双师型”教师队伍的发展。目前,高职院校还存在“双师型”教师建设体制不健全、机制不完善、制度孤立分散的情况,兼职教师的引进、培育、考核和评价体系也有所欠缺,这些都不利于“双师型”教师队伍的专业化发展和提升。

三、高职院校“双师型”教师队伍建设的机遇(O)

教师队伍是新时代下支撑国家职业教育改革创新的关键力量和必要支撑,打造一支高素质“双师型”教师队伍是实现职业教育现代化的重要工作。高职院校“双师型”队伍建设适逢快速发展的宝贵机遇。科技创新驱动经济发展,“中国制造 2025”等国家战略部署迫切需要高素质技术技能人才的支撑和保障。高职教育人才培养供给侧与产业需求侧匹配度还不够高,高职教育需要更好地服务经济社会发展,均迫切需要全力提升高职教育教师“双师”素养。

四、高职院校“双师型”教师队伍建设面临的挑战(T)

面临职业教育发展的新形势新要求,高职院校如何深入学习贯彻落实国家关于职业教育工作的系列重要

决策部署,持续推进现代职业教育体系建设改革,特别是高素质“双师型”教师队伍建设,面临产业经济结构转型升级和企业新技术、新工艺、新规范不断涌现,高职院校如何提升“双师型”教师队伍整体素养,进一步深化育人机制改革,面临大数据、物联网等信息技术的高速发展,高职院校如何提质培优、增值赋能,将信息化技术融入教育教学改革,这些都是高职院校“双师型”教师队伍建设面临的挑战。

五、高职院校“双师型”教师队伍建设路径

本研究以山东商务职业学院为例,探索政府引导下的行校企深度融合进行“双师型”教师队伍建设的途径,突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设,深化高职院校教师队伍建设改革,提升学校高素质技术技能人才培养质量。

(一)师德为先,确立教师建设四项原则

“双师型”教师队伍建设遵循师德为先、育人为本、能力为基和终身学习的原则。师德为先,坚持把师德师风作为教师发展和评价的第一标准,以“四有好老师”的标准要求和引领教师成长。育人为本,教师作为一个特殊的岗位,一定要增强育人的社会责任感和职业使命感,争做“四个引路人”。能力为基,教师发展要以“双师”素养提升为核心,通过学习、实践、反思、再学习、再实践、再反思,使专业能力实现螺旋上升。终身学习,教师要做终身学习的典范,不断提升综合素养。

(二)目标导向,明确教师发展规划设计

学校牢牢抓住全面提高人才培养能力这个核心点,依托信息化质量管理平台,构建网络化、立体化,具有良好预警功能和激励作用的教师“8”字型质量改进螺旋体系。根据国家层面教育规划,按照山东省“十四五”教育事业发展规划,学校制订“十四五”发展规划和师资队伍专项规划,教师结合学校师资队伍建设总体要求、专业与课程建设要求、岗位聘任和个人成长等相关要求,确定个人职业发展目标,制订个人职业生涯发展规划,建成上下联动、协调统一的目标链。以师德师风为导向,形成青年教师、骨干教师、专业带头人、大师名师逐级进步进阶,涵盖适应期、成长期、成熟期和精英期四阶的教师成长发展标准。通过打造教师发展目标链和标准链,引领“双师型”教师队伍建设和“双师型”教师培养。

(三)平台赋能,搭建教师建设四面支撑

学校实行人才强校战略,构建政府统筹管理、行业企业和院校深度融合的教师队伍建设机制,协同搭建“双师型”教师发展平台,采用“线上+线下”“内培+外

训”“理论+实践”相结合的方式,量身定制,因岗施训,实现培训的系统性、动态性、实效性,创新“双师型”教师发展路径。

1.搭建德育平台,赋能“双师型”教师师德师风建设。依托学校党性教育基地、德信讲坛和粮食文化广场等场所,搭建教师德育平台,系统开展教师思想政治、师德师风和文化素养等培训,组织开展教育政策学习、师德师风演讲比赛、师德师风警示教育等活动,宣传师德师风建设典型案例、校级“教书育人奖”先进事迹等,不断提升教师师德师风素养。

2.搭建智慧平台,赋能“双师型”教师理论教学能力提升。合理采用云计算、物联网、大数据、人工智能、AR/VR等新一代信息技术,创设建构主义学习环境,打造线上线下一体化,集高质量直播和录播、线上线下混合教学模式探索、教师技能训练、远程观摩、资源建设研讨等多功能于一体的教师智慧学习中心。同时,充分利用国家职业教育公共服务平台的教师能力提升中心版块和智慧树在线教育平台的教发直播等模块的丰富资源,打造互动式、智能化、开放型、多样性的教师智慧发展平台,促进提升教师教学能力水平。

3.搭建实践平台,赋能“双师型”教师实践教学能力提升。与烟台、威海地区高职院校和省内外兄弟院校加强合作,积极参与食品工业行指委等行业组织举办的教师培训、技能比赛、教学研讨等活动,充分发挥校企共建的教师企业实践基地、技能大师工作室、“双师型”教师培养培训基地等平台作用,构建校企人员双向流动网络平台,为校企人员双向流动的畅通开展提供保障。

4.搭建创新平台,赋能“双师型”教师团队建设和发展。组建高水平、结构化教师教学创新团队,依托教师技艺技能传承创新平台、名师工作室、黄大年式教学团队、青创团队等,加强团队教师能力建设,组织开展专业教学法、课程开发技术、信息技术应用以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训和企业实践,提升教师教育教学能力和技术技能积累创新能力。

(四)制度保障,完善教师管理激励体系

为保障教师发展目标任务的高质量完成,激发教师发展的内生动力,教师发展中心、组织人事处、科研规划处、教务处、校企合作办公室、宣传统战部、国际教育学院等部门协作,系统设计教师层面配套的质量保证管理制度体系,包括规划标准、运行管理和约束激励三个模块,这些制度既包含相关的建设与验收标准,如专业带头人、公共课负责人和骨干教师选拔及管理办法,

又包含规范的工作程序与方法,如新进教师培养培训办法,在实际工作中具有良好的可操作性、可执行性。

(五)分层分类,实施教师提升六项工程

学校创新教师职业发展机制,研制学校教师基本标准和“双师型”教师标准,实施教师提升六项工程,加强高水平教师团队建设,形成以高端人才引领、存量师资激活、新生力量增效、兼职教师添色的教师队伍新格局。

1.实施新教师教育见习工程,制定新进教师培养培训管理办法,采用教学基本功培训—教学实践—展示考核—研讨交流—总结反思五步培训法,全力提升新教师职业素养与岗位胜任力。

2.实施青年教师优培工程,按照高素质技术技能人才的需求,基于教学规律和教学实际组织培训内容,构建形成岗、课、修、研、赛一体的模块化培训体系。

3.实施骨干教师精培工程。基于教师胜任力模型分析,按照“重基础、强课程、抓科研、促服务”的思路,以任务评价为重点,建立多元化全过程的考核评价体系。

4.实施专业带头人高培工程。以提升专业规划和建设能力为导向,以项目化思维,实现人才培养、课程设计、团队建设、实验实训、国际交流五位一体的专业体系协同发展。

5.实施名师大师引领工程。依托教学名师及名师工作室、技能大师及大师工作室,带领团队持续提升技术技能革新和教学改革引领能力,发挥“双师双提升”引领示范作用。

6.实施兼职教师订培工程。按照“双师型”教师标准,基于兼职教师技能优势,量身订制培训计划,构建以“高职教育理念+教学基本技能+学生管理素养”为主要内容、线上线下相结合的培训体系。

同时,学校加强建设高水平教师团队,出台教师教学创新团队建设管理办法,实施学术团队能力提升计划,形成从校级培育、省级立项到国家级示范逐级发展,教学团队和学术团队齐头并进的三级递进、双向提升的教师团队建设和培育体系。

参考文献:

[1]吴婷.基于SWOT分析的高职院校境外办学策略研究[J].教育与职业,2020(20):55-56.

[2]湛启标.美国职业教育新任教师的专业发展计划[J].职教通讯,2006(1):57-59.

[3]张婧.我国高等职业院校经费投入比较分析及其优化建议:基于2010—2017年年鉴数据分析[J].广东技术师范学院学报,2018(4):7-12.

◎编辑 尹军