

工匠精神视角下高职“双师型”教师队伍建设

杜晓光

[摘要]当前,高职“双师型”教师队伍建设主要存在规模较小、来源单一,结构不优、能力不强,认识不足、理念滞后,培养不力、制度不全等问题。据此,提出工匠精神视角下高职“双师型”教师队伍建设路径:筑师德建设之基,铸理念创新之魂,强能力建设之要,走合作共享之路,立制度建设之本,借兼职教师之力。

[关键词]工匠精神;高职教育;“双师型”教师

[作者简介]杜晓光(1984-),男,河南安阳人,安阳职业技术学院,讲师,硕士。(河南 安阳 455008)

[基金项目]本文系河南省教育厅2019年度人文社会科学研究一般项目“高职院校工匠精神培育研究”的阶段性研究成果。(项目编号:2019-ZDJH-081,项目主持人:杜晓光)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2020)22-0109-04

《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)(以下简称《方案》)指出,“健全德技并修、工学结合的育人机制,构建‘思政课程’与‘课程思政’大格局,全面推进‘三全育人’,实现思想政治教育与技术技能培养融合统一”“弘扬职业精神、工匠精神、劳模精神”。高职院校要以工匠精神为灵魂,着力打造高素质“双师型”教师队伍。

一、工匠精神视角下高职“双师型”教师队伍建设的意义

工匠与“双师型”教师具有契合性。在自身定位方面,工匠是技艺传承者,“双师型”教师是知识技能传播者;在目标追求方面,工匠追求完美品质和精湛技艺,“双师型”教师专注理论技能水平提高,力求把课堂打造成“金课堂”,把实训打造成“金实训”;在社会作用方面,工匠自古就是中国气质,“双师型”教师是加快推进职业教育现代化的关键。

工匠精神视角下高职“双师型”教师队伍建设的意义是:第一,随着我国经济发展进入新常态,供给侧结构性改革持续推进,高端制造领域关键技术“卡脖子”的问题越发突出,推动质量革命刻不容缓,更加需要工匠精神。高职“双师型”教师坚守专业梦想,深耕专业前沿,敢于突破传统,善于推陈出新,是传承践行工匠精神的重要力量。第二,当前,社会对技术技能人才的需求日益旺盛,企业对劳动者素质的要求越来越高。高职“双师型”教师能够准确把握国家职业教育改革有关文件精神,善于打破学科体系和知识本位的束缚,善于将行业企业的新规范、新工艺、新技术融入教材中,善于在仿真或真实环境下进行教学,能够更好地做到理论联系实际。1+X证书制度改革和“双高计划”建设背景下,只有以工匠精神为指引,建设高素质高职“双师型”教师队伍,充分发挥其“头雁效应”,才能打造出一大批高水平、结构化的教学团队,为

提高人才培养质量提供坚强师资保障。

二、高职“双师型”教师队伍建设存在的问题

1. 规模较小,来源单一。一是继2019年高职扩招100万人后,今明两年再扩招200万人。高职“双师型”教师队伍规模不足与办学规模持续扩大之间的矛盾越发凸显。二是人才引进制度不灵活,行业企业高技能人才引进渠道受阻。新教师大多来源于普通高校,不具有职业院校学习经历或行业企业工作经历,对高职教育教学规律认识不深,对校企合作和工学交替理解不透。

2. 结构不优,能力不强。一是新进教师大多在30岁以下,经验丰富的老教师逐渐退出一线,青黄不接;拥有博士学位的教师比例低,正高级职称教师总量偏小。二是大部分教师有“双证书”,没有“双素质”,应用实操能力不强,指导实训底气不足。三是专业教师技术技能水平落后于行业企业发展,科研水平和科技服务能力有限,难以满足企业教育培训和技术升级的需要。四是教师信息技术应用水平不高,往往仅限于常规的PPT制作和教学视频播放,没有很好地发挥新媒体技术和专业教学软件的作用。

3. 认识不足,理念滞后。一是学校过度追求规模扩张,忽视内涵建设,跟风开设新专业,不停上马新项目,不重视“双师型”教师队伍建设。二是教师不注重《方案》等有关文件的学习,没有及时更新教育教学理念,依然固守传统、照本宣科、不求革新,教学效果不理想。三是教师忙于职称晋升,疲于应对各类检查评比,无暇顾及“双师”素质提升。

4. 培养不力,制度不全。一是没有把“双师型”教师队伍建设纳入学校发展全局,没有做好制度设计和安排,教师提升自身“双师”素质的积极性受挫。培训主体以高校为主,行业企业参与不充分;培训内容重理论轻实践、重学术轻应用,脱离行业企业生产管理实践;多数教师没

有机会参与企业生产管理,以及参加基地培训和企业顶岗实践进修。二是培训项目以国培省培为主,培训对象遴选标准不严格。培训考核把关不严,停留在提交笔记层面,很少举办培训经验交流活动。教师往往是为了培训而培训,没有培训成果转化意识,培训成果得不到巩固。三是受政策、资金、利益、管理等多重因素影响,企业参与“双师型”教师培养培训基地建设的主观意愿不强,存在“应付”现象。四是缺乏统一、科学的“双师型”教师资格认证标准,行业企业工作经历没有作为资格准入强制性条件,资格认证权威性遭质疑。五是评价主体单一,行业企业、培训评价组织参与不充分;评价指标重科研轻教学、重证书轻能力,教学效果和专业技能考评标准不明确。六是激励措施不给力。在职称评审、干部选拔、岗位聘任、绩效分配等方面倾斜不够,教师提高自身“双师”素质的主动性不强。七是兼职教师疏于管理。对兼职教师缺乏制度约束,日常监督缺位,考核流于形式。

三、工匠精神视角下高职“双师型”教师队伍建设路径

1. 筑师德建设之基。工匠精神崇尚以德为先。“双师型”教师要模范践行高尚师德,发扬优良师风,落实立德树人根本任务。一是高职院校以营造尊崇工匠精神的浓厚氛围为切入点,将立德树人放在首要位置。通过媒体宣传于瑾、李芳等师德楷模先进事迹,播放纪录片《大国工匠》《非凡匠心》,举办行业企业能工巧匠进校园活动,大兴学习师德楷模之风,大兴学习工匠精神之风,教育广大教师以工匠精神为道德标杆,厚植爱国奉献情怀,恪尽职业操守,坚定职业信仰,牢记育人使命,以大爱感染学生,以德行影响学生,争做“四有好老师”,当好“四个引路人”。二是高职院校以师德师风系列教育活动为载体,教育广大教师端正教学态度、遵守学术道德、规范教学行为,倾注匠心教好书育好

人。组织教师集中学习《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》等文件。通过举办重温教师誓词、育人标兵话育人、寻找身边师德楷模、“最美教师”评选、拒绝学术腐败签字仪式等活动,增强教师践行崇高师德师风的自觉性。

2.铸理念创新之魂。工匠精神追求“新益求新”。创新是“双师型”教师专业能力发展的助推器,而理念的创新更为重要。只有树立创新思维,勇于改革创新,“双师型”教师才能不断掌握新知识、新规范、新工艺、新技术,永葆创新活力。一是高职院校把营造好学之气和创新之风作为硬核任务,制订“双师型”教师学习和创新计划,教育引导广大教师树立好学尚新理念。通过开展“推荐一本专业好书”、专业学习交流会、创新经验分享会、创建“学习创新型教师团队”、争当“学习创新型标兵”等活动,强化教师终身学习意识,激发教师思维创新。二是高职院校把提升“双师型”教师专业能力作为师资队伍建设的重点,教育引导广大教师树立能力本位的理念。不能把“双师型”等同于“双证书”“双资格”“双职称”,否则就会引发教师片面追求证书和职称、忽视专业能力发展的负面效应。高职院校可选派“双师型”教师赴德国、瑞士等职教强国访学,学习职业教育先进经验。

3.强能力建设之要。工匠精神强调技艺精湛。“双师型”教师不仅要精通理论,能讲授理论知识,还要精于技能,能传授专业技能。高职教育以培养高素质技术技能人才为己任,不断提升专业能力是“双师型”教师的主要任务。“双师型”教师只有具备高超的专业技能,才能为各行各业培养出“大能手”。一是高职院校建立“双师型”教师能力素质发展中心,制定“双师型”教师能力素质建设中长期规划,组建具有专业特色的“双师型”教师团队。“双师型”教师能力素质发展中心积极拓展培训渠道、联系培训项目、整合培训资源,将师德师风、教育理论、工匠精

神、理实一体化、专业技能、信息技术等作为培训基本内容。二是高职院校为“双师型”教师搭建能力展示平台。组织“双师型”教师参加信息化教学大赛、校本教材编写大赛、课程开发与应用大赛、教育教学改革项目研究、实训教学风采展示、蓝墨云班课制作大赛、“双师”示范课建设等,以赛事和项目为平台充分展示“双师”能力,并鼓励教师将最新成果和新鲜经验运用于课堂教学和实训教学,以促进教学改革创新和“双师”能力提高。

4.走合作共享之路。工匠精神主张合作包容。合作共享是“双师型”教师队伍建设的有效方法。校政合作、产教融合、工学结合、合作育人是促进高职院校实现可持续发展的必由之路。“双师型”教师只有联系企业、服务社会,才能准确把握经济社会发展趋势,深入了解新技术、新工艺的应用与发展。一是高职院校与政府部门开展合作,在资金投入、人才引进、教师待遇、培训交流、项目合作等方面争取支持。政府给予“双师型”优秀教学团队精神和物质奖励,支持“双师型”教师队伍协同创新平台建设。二是高职院校与行业企业开展合作。高职院校选派“双师型”教师到企业跟岗实践、挂职锻炼,学习生产管理经验、熟悉设备操作规程、洞察前沿技术运用、参与技术产品研发、攻关一线技术难题,探索专业教师“技师型”培养机制;采用人员互换等方式柔性引进企业技术骨干,与“双师型”教师共同建设教学创新团队、研究教改项目、指导学生训练,探索企业技师“教师型”培养机制。高职院校与企业共商共建共享“双师型”教师培养培训基地和企业实践基地。三是高职院校与兄弟院校开展合作。院校间建立互访互学机制,互派人员和团队交流教师培养好经验、团队建设好做法、实训教学好案例、技能训练好方法。依托区域内高校人才资源优势,建立区域内“双师型”教师资源库,为优化师资配置、推动互动学习、促进人才流动、加强团

队伍建设提供数据平台支持。

5.立制度建设之本。工匠精神讲究标准规范。制度标准是“双师型”教师队伍建设的住房保障。一是严格资格准入制度。借鉴国际经验,通过修订《教师法》和《教师资格条例》,对“双师型”教师任职资格、选聘标准、层级认定等予以明确,把具有3年以上行业企业工作经历作为专业教师入职硬性条件,为实现“双师型”教师队伍长远发展奠定坚实基础。二是严格人才引进制度。按照《方案》要求,自2020年起,相关专业教师基本不再从未具备3年以上行业企业工作经历的应届毕业生中招聘。制订人才引进实施办法,在引进原则、对象、方式、程序,以及政策待遇和管理使用等方面做出详细说明。积极探索柔性引才,真正把会教书、善育人、能做活的优秀“双师型”教师引进来。三是严格培训管理制度。完善“双师型”教师到企业培训制度,对培训对象、形式、时间、内容、考核等做出具体规定。四是严格考核评价制度。定期对“双师型”教师团队和“双师型”教师进行综合考评,适当提高行业企业、培训评价组织的考核权重,考评结果运用于“双师型”优秀教学团队评选、优秀“双师型”教师评选、专业技术职务晋升等。考评指标包括师德师风、工匠精神、技术技能、教学业绩、企业实践、实训指导、社会服务、科研成果等。考评方式线上线下结合、过程效果并重,综合采用问卷调查、书面答题、访谈答辩、实践演示等形式。五是严格经费保障制度。设立专项经费,将培训研修、教研活动、实践活动、场地建设、设备购买等方面的经费列入预算,做到专款专用,为“双师型”教师队伍建设提供坚实物质基础。六是明确企业培养责任。通过立法等形式明确企业参与“双师型”教师队伍建设的责任和权利,激发企业参与“双师型”教师队伍建设的积极性。加大企业对“双师型”教师队伍的培训力度,确保“双师型”教师队伍高标准高质量完成企业培训项目。

6.借兼职教师之力。工匠精神提倡博采众长,引进兼职教师有利于优化“双师型”教师队伍。根据“双师型”教师团队建设需要,合理引进兼职教师,进一步加强对兼职教师的管理,把好兼职教师的“入口关”和“质量关”,确保兼职教师“为我所用”,切实发挥兼职教师的作用。一是选好兼职教师。以品德高尚、技艺精湛、专业对口、经验丰富等为基本条件,按照程序从企业选聘高级工程师技术人员担任产业导师。二是留好兼职教师。组织兼职教师学习职业道德、课堂教学管理制度、实训教学管理制度、“双师型”教师队伍建设管理办法、教师教学质量目标管理方案等,并在项目申报、培训进修、薪酬待遇、工作条件等方面提供坚实保障。三是用好兼职教师。对兼职教师进行统一管理,实施动态考核,重点考核其在专业教学、实践指导、团队建设、项目研究、学术交流等方面的业绩。产业导师实践能力优势突出,要鼓励其听课评教、指导青年教师专业发展、参加“双师”风采展示,充分发挥示范带动作用。■

[参考文献]

- [1]佛朝晖,李金国,杨洪元.协同管理视角下高职院校教师科研能力提升[J].教育与职业,2019(7):72-77.
- [2]张迪.中国的工匠精神及其历史演变[J].思想教育研究,2016(10):45-48.
- [3]蒋聂.基于实践导向的高职教师“双师素质”培养探析[J].教育与职业,2018(14):88-91.
- [4]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.
- [5]李梦卿.“双师型”教师队伍建设的中国道路[N].中国教育报,2019-10-22(10).

(栏目编辑:杨虹)