

教学诊改视域下高职教师队伍建设路径研究

吴华琳

(漳州职业技术学院教师工作部(人事处) 福建 漳州 363000)

摘要 建立教学工作诊断与改进制度,是完善职业教育内部质量保证制度体系和运行机制,持续提高人才培养质量的重要手段。文章针对当下“双师型”教师队伍建设面临的困境,借鉴“目标导向、常态诊改、螺旋递进、质量提升”的诊改运行机制和理念,结合大数据技术为高职院校教师队伍建设提供解决思路和方法,有效提升教师队伍建设水平。

关键词 高职院校;教师队伍建设;诊断与改进;大数据技术

中图分类号:G451

文献标识码:A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2024.21.025

Research on the Construction Path of Higher Vocational Teachers from the Perspective of Teaching Diagnosis and Reform

WU Hualin

(Teacher Work Department (Personnel Department), Zhangzhou Institute of Technology, Zhangzhou, Fujian 363000)

Abstract The establishment of teaching diagnosis and improvement system is an important means to improve the internal quality assurance system and operation mechanism of vocational education and continuously improve the quality of talent training. In view of the current difficulties faced by the construction of "double-qualified" teacher team, this paper draws on the operation mechanism and concept of "goal-oriented, normal diagnosis and reform, spiral progressive, and quality improvement", and combines big data technology to provide solutions and methods for the construction of teacher team in higher vocational colleges and effectively improve the level of teacher team construction.

Keywords higher vocational colleges; construction of teachers; diagnosis and improvement; big data technology

职业教育的高质量发展与教师队伍建设紧密相关,“十四五”时期,是我国建设现代职业教育体系,全面加强新时代师资队伍建设的的关键时期。2022年5月,教育部办公厅发布的《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》指出,要完善职教教师标准框架,提高职教教师培养质量,健全职教教师培训体系,创新职教教师培训模式,畅通职教教师校企双向流动^[1],为高职院校教师队伍建设明确了方向。诊改是推动质量常态化持续改进,实现螺旋式提升的有效举措,因此探索教学诊改视域下高职院校教师队伍建设路径具有现实意义。

1 高职院校教学诊改的内涵和意义

1.1 教学诊改的基本内涵

2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,强调要“推进职业学校教学工作诊断与改进制度建设”。教学诊改依靠信息化平台作为数据支撑,将打造目标链与标准链作为

逻辑起点,通过“8字形质量改进螺旋”实现运转,以推动职业院校建设内部质量保证体系为目标,以培养高素质人才和提高教学质量为核心,以问题为导向制订学校发展规划,帮助职业院校明确发展方向,是促进职业院校实现高质量发展的重要举措和制度安排。

1.2 教学诊改对高职院校教师队伍建设意义

教师是高等职业教育发展的第一资源,大力发展高职教育事业,必须把高职院校“双师型”教师队伍建设放在重要位置,多措并举推进“双师型”教师队伍建设^[2]。教学诊改聚焦教师队伍建设,一方面能助力高职院校明确教师队伍建设目标,完善教师发展标准,落实教师队伍发展规划,充分运用信息化手段采集教师队伍建设的关键数据并对建设过程实时监测预警,最终实现教师队伍建设质量的螺旋式改进提升;另一方面能引导教师依据教师发展标准和自身实际,科学设置发展目标,制订职业生涯规划,实时对标对表发现自身存在的问题、自觉补短,充分挖掘自

身潜力,有效提升专业能力和综合素质。

2 当前高职院校教师队伍建设中存在的问题

2.1 高职教师队伍结构不尽合理

随着高职持续扩招,高职院校的师资缺口不断扩大。《2022 年全国教育事业发展统计公报》数据显示,高职(专科)学校生师比 19.69:1,尚未满足高职院校生师比达标要求。为弥补师资缺口和满足学校发展需要,高职院校不断推进教师招聘工作。目前普通高校毕业生仍然是职业教育教师的最主要来源,来自行业企业或具备企业经历的教师及兼职教师数量明显不足。这种情况一方面导致教师队伍中年轻且专业技术等级较低的教师比例不断增大,另一方面,由于此类教师大多未具备企业实践技能和经验,短时间内无法满足“双师型”教师素质要求,使得学校“双师型”教师比例不可避免地有所下降,教师队伍结构不合理的问题日益突出。

2.2 教师专业发展体系不够完善

目前,大部分高职院校尚未健全分层分类、阶梯式的教师成长发展体系。从整体上看,学校教师队伍建设缺乏层次性和系统性,没有形成贯穿教师职业生涯发展全过程的专业标准体系,对不同发展起点和发展方向的教师采取粗略归类,使用同质化的培养策略,导致不同教师群体发展不平衡,影响教师队伍整体建设成效。从个体上看,由于缺乏明确的专业发展标准作为指导,教师对自己在群体中的“层”和“类”定位不清晰,发展目标不明确,无法设定具体可行的个人职业生涯规划,也难以对照专业发展标准针对性地查缺补漏,提升自我,直接制约了教师专业能力的提升。

2.3 专业发展保障激励制度不健全

在职称评聘、岗位聘任、绩效考核中,多数高职院校以科研业绩作为最重要的考核评价指标,忽视了教师在教学效果、实践技能、社会服务等方面的重要作用,考核权重不均衡,标准过于单一,削弱了其对教师专业化发展的正向激励作用。除此之外,企业实践作为切实加强“双师型”教师队伍建设的重要举措,由于产教融合“合而不深”,企业直接参与度不高,而教师实践又多数以短期挂职、调研等形式开展,教师的专业与实践岗位匹配度不高,无法深入企业技术项目、解决企业技术难题,不可避免地增加了企业的用工与管理成本,导致企业不愿意主动接纳高职院校教师到企业开展实践^[3],实践形式大于实质,难以发挥成效。

3 基于教学诊改理念的高职院校教师队伍建设策略

3.1 确定教师发展目标,实现教师分层分类培养

目标是诊改动力产生的源头,高职院校要以造就一支

高水平双师队伍为总体目标,并将其分解融入学校各层级教师队伍发展规划和教师个人职业生涯规划。而标准链是检验目标实现的标准,教师发展是一个伴随教师生命成长和终身学习的完整的系统工程^[4](见图 1),要通过建立健全教师专业发展标准体系和分层分类培养得以落实。

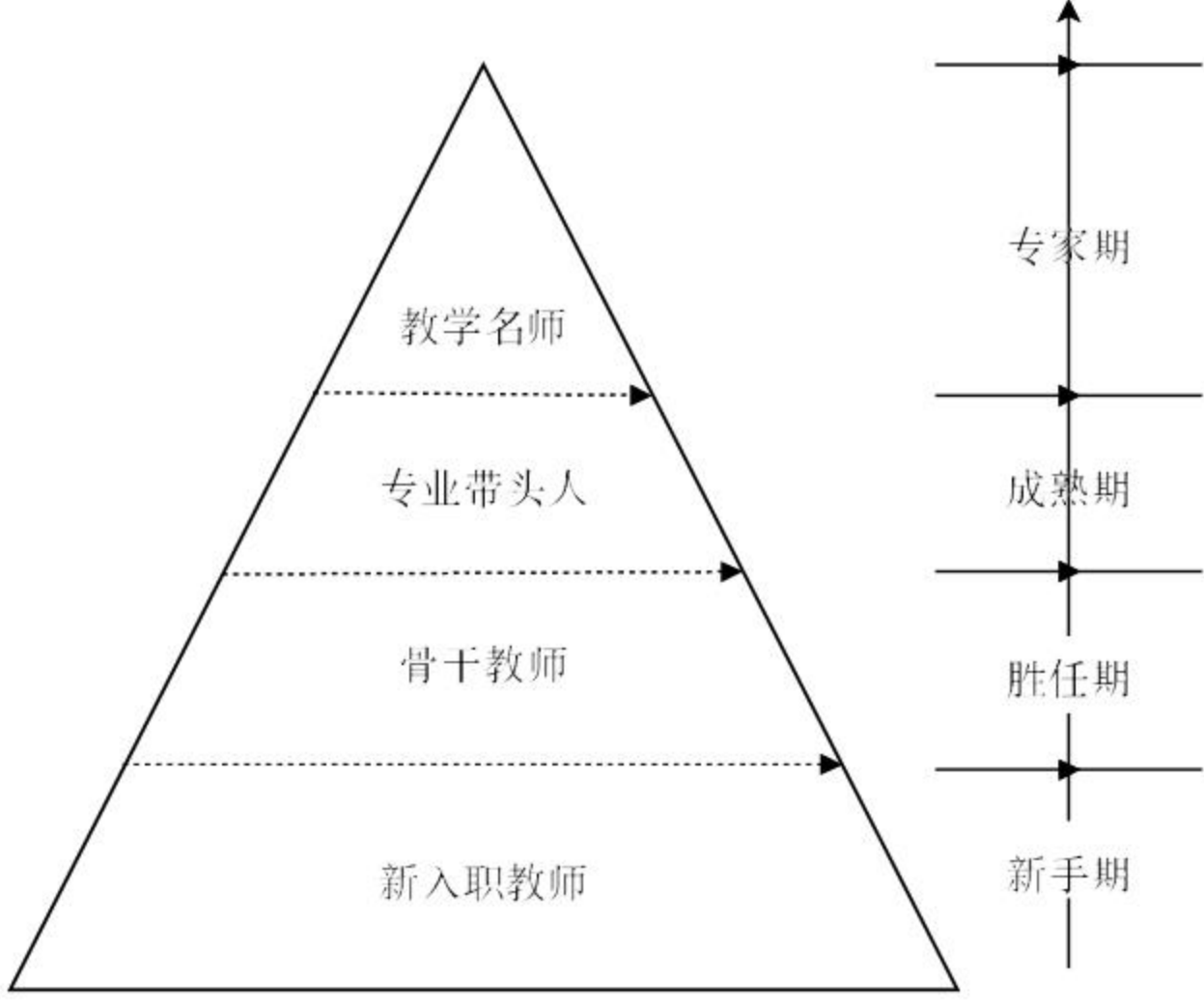


图 1 高职院校教师专业发展阶段

首先,要建立贯穿教师发展生涯全过程的教师发展标准体系,完善骨干教师、专业带头人、教学名师的选拔认定标准,设定教师不同职业发展阶段在师德师风、教育教研、科研和技术服务及专业能力发展方面的业绩标准,设置递进提升的标准和要求,构建“新手—胜任—成熟—专家”阶梯式发展标准链。其次,职业教育的类型特征在教师队伍方面突出表现为“双师型”教师队伍建设,对于“双师型”教师认定标准的制订,要坚持“统筹兼顾”,在国家标准基础上结合学校实际对教学教研、实践操作、技能资格等条件进行细化;明确“发展导向”,强化教学与实践操作要求,充分发挥教师在综合育人、教学改革、企业实践、产教融合等方面的带头引领作用;强化“分层分类”,突出政治引领、教学创新和企业实践,构建“初级—中级—高级”三级“双师型”教师认定标准链。再次,要构建不同类别教师的发展路径,把握教师工作特点,细化教师分类标准,明确专业课教师、思政课教师、辅导员、实训教师等不同类别教师的能力要求,激励教师在不同岗位上尽展其才。

在此基础上,要完善分层分类的教师培养体系,结合教师专业发展标准,针对不同教师群体设置差异化的培养目标和培养方案,激活教师发展原动力。要充分认识到培训是促进教师专业发展的有力途径,在充分考虑教师“双师”要求的基础上,分层分类开发培训资源,强化教师精准培训。同时要关注教师专业自主发展的需求,聚焦“提质

增效”，建设基于教师职业生涯发展的数字化培训资源体系和校本研训基地，推动“分层分类、自主选学”，满足教师个性化的培训需求。

3.2 强化实时监测预警机制，落实常态化诊改工作

诊改的核心理念强调，教育质量是在计划、实施、诊改的过程中形成的。高职院校要健全全员参与的“多维诊断、螺旋递进”诊改运行机制，在明确师资队伍建设和标准的基础上，分解师资队伍建设和个人职业生涯规划，构建教师队伍与教师个体的诊改关键指标、诊断点和预警点。通过对诊改关键指标进行量化并赋值，设定预警分值，实施教师层面动态监测预警，实时反映师资队伍建设和教师个人发展状态（见图2）。一方面，明确把握教师自评是教师自我认识和自我提高的重要手段^[5]，引导教师根据诊改监测预警随时自定目标、自找差距，不断自我调整和修正年度发展计划，创新发展思路和发展路径，优化发展目标，取长补短，推动个人专业发展。另一方面，借助诊断分析发现教师队伍建设的薄弱点和风险点，将诊改数据和诊断报告作为学校师资引进、培养、调整、优化的依据，明确教师发展需求，搭建教师发展平台，分层分类开展教师培训进修，拓宽人才引进渠道，使学校教师队伍结构更加科学合理。

3.3 充分运用大数据技术，赋能高职教师队伍建设

诊改必须以现代信息技术为支撑，而教育数字化战略对教师队伍水平提出了新的要求，如何以数字化赋能高质量教师队伍建设成为当前教育领域的重点任务。高职院校

校要运用大数据技术，一是聚焦教师层面诊改，以信息化管理平台为技术依托，对教师层面诊改的相关数据进行源头采集、即时采集、开放共享，实现诊改过程有预警、任务有跟踪、数据有汇集、画像有对比、总结有报告，及时发现教师队伍建设中存在的问题并加以改进提升。二是推动教师数据治理，打破信息孤岛形成教师大数据，构建数字化教师群体和个人画像，进而科学解读教师结构分布和教师职业发展需求，为学校教师队伍建设的科学决策提供数据和技术支持。三是丰富教师自主学习资源，以国家职业教育智慧教育平台为依托，结合自身实际进一步建设产教融合特征鲜明的专业教学资源库、共享平台以及虚拟仿真实训基地等，通过优化聚焦课程资源、创设对应的教育情境，以及强化培训资源共享及资源推送，推动教师高质量自主选学和研学活动的开展。

3.4 强化教师保障激励机制，推动教师专业化发展

要使诊改能够落地生根，切实提升教师队伍建设质量，除了清晰的设计思路，有效的路径部署，还必须围绕诊改工作要求，不断优化资源配置，健全教师专业发展保障激励机制，支撑、引领教师专业发展，激发教师自我诊改的动力。

3.4.1 完善教师岗位聘任和职称评聘制度

建立健全符合职业教育发展要求的职称岗位聘任体系，是激发队伍活力、建设高水平双师队伍的重要抓手。学校要结合自身发展战略和专业发展特点，建立有利于教师教学科研创新的岗位聘任机制，破除“五唯”倾向，强化技术技能要求，探索多种成果形式。要充分发挥学校自主评

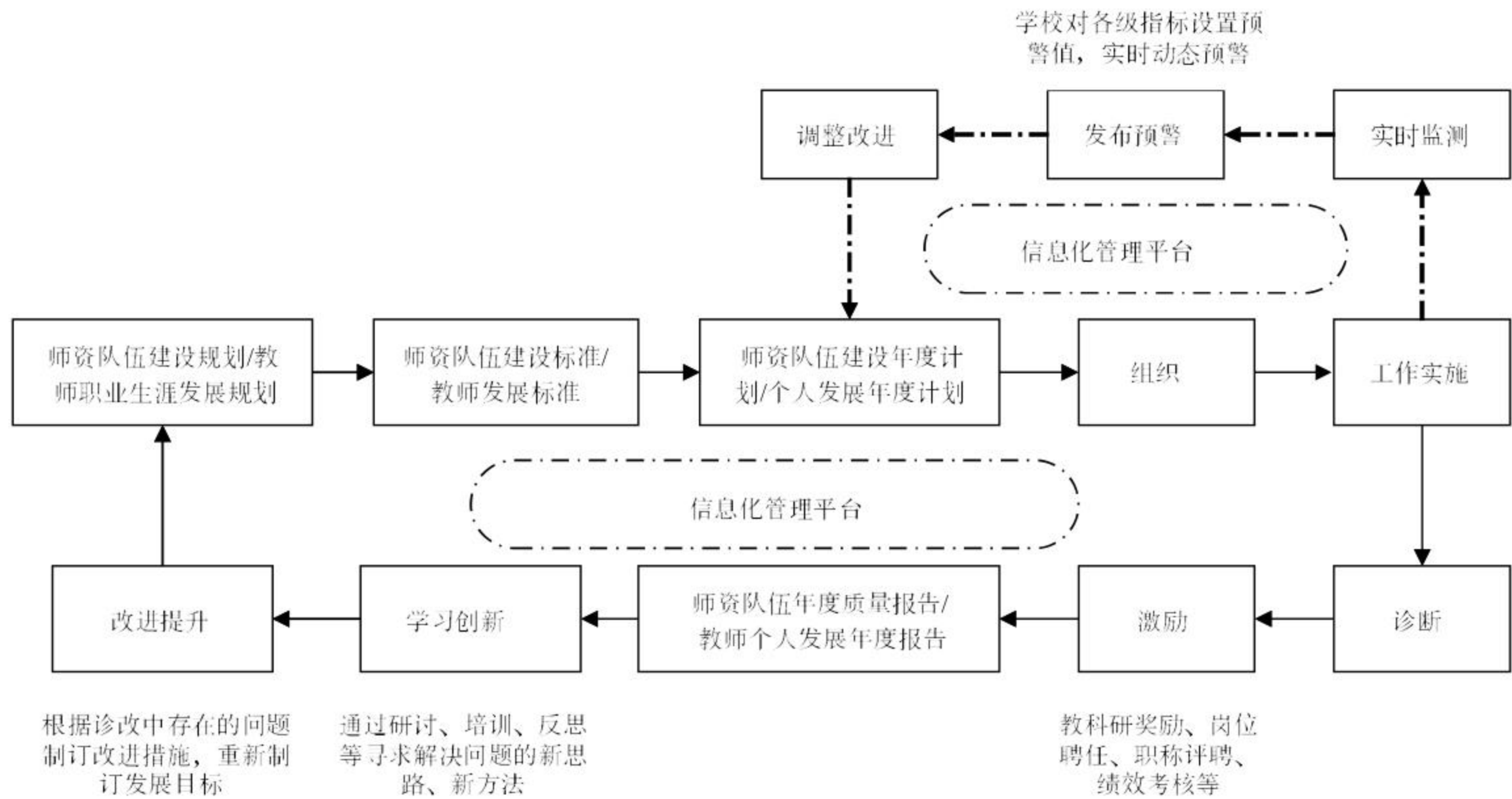


图2 教师层面教师队伍整体和教师个体诊改流程图

聘的导向作用，完善符合教师专业化发展的评价标准，坚持“分类指导、分类评价”，建立以能力、业绩和贡献为导向的职称评聘体系。除此之外，在严把质量和程序的前提下，建立职称申报绿色通道，对在教育教学、经济社会事业发展中作出重大贡献的教师，制订更加灵活的评价标准，畅通人才发展通道，提升教师自主诊改的积极性。

3.4.2 完善教师绩效考核和绩效分配制度

要充分发挥绩效考核指挥棒、风向标、助推器的作用，将诊改工作成效纳入学校年度目标绩效考核体系，对诊改工作过程和质量进行考核性诊断，监督诊改主体推进工作落实，推动诊改目标的实现和提升。同时要细化教师岗位分类管理，针对不同岗位、不同类型的教师采用差异化的考核方式，将教师专业发展纳入考核评价，完善以能力水平和业绩贡献为导向、以目标管理和目标考核为重点的绩效考核制度^[6]，将考核结果与评优评先、职称评审、岗位晋升及绩效工资分配紧密结合，调动教师精进专业技能和职业素质的主动性。

3.4.3 强化校企双向合作培养教师制度

产教融合、校企合作是职业教育区别于普通教育最明显的特征。首先，学校要优化教师企业实践锻炼制度，畅通校企人才合作交流通道，鼓励教师主动通过顶岗实践、挂职锻炼、访问工程师等形式到专业对口企业开展实践锻炼，提高其专业实践能力。其次，要将“请进来”和“走出去”战略相结合，在选派教师到企业开展挂职实践锻炼的同时，邀请行业企业专家和技术技能能手到校开展讲座交流等，使教师通过培训拓宽视野、创新教学模式方法，提高实践教学水平，掌握行业发展动态和技术进步趋势。再次，要充分发挥企业对“双师型”教师培养的重要作用，落实“双师型”教师培养培训基地及教师企业实践基地建设，共同为“双师型”教师培养创设良好的职业发展环境，提升教师专业技术素质和实践操作技能。

4 结语

“双师型”教师作为推动高职院校教育改革与发展的关键力量，既是职业教育高质量发展的支撑力量，又是教育强国战略实施过程中的必然要求^[7]。教师队伍建设是教育最重要的基础性工作，高职院校应抓住契机，结合自身发展定位以及诊改过程中存在的问题，探索符合自身发展的教师队伍建设路径，以教师层面教学诊断与改进为抓手，实现教师发展标准体系建设、常态化诊改工作落实、信息化能力建设、教师专业化发展保障机制建设等多领域全方位的跨越式提升，在保障教师个性化发展的同时，实现学

校师资队伍建设质量的整体提升^[8]。

★基金项目：福建省职业教育教学改革研究课题“‘双高’背景下高职院校教师诊断与改进信息化建设研究”（GA2022001）；2022年度漳州市哲学社会科学专项课题“新时代高质量‘双师型’教师队伍建设路径的研究——以漳州职业技术学院为例”（LX22201002）；漳州职业技术学院校级科研项目“‘双高’背景下高职院校教师层面诊断与改进工作研究”（ZZY2021B002）。

参考文献

[1] 张如意,霍琳,张梦龙.科创融合视域下职业院校创新创业教师核心能力建设的实践探究[J].天津职业院校联合学报,2022,24(8):53-58.

[2] 李云,刘雯.新时代高职院校“工匠型”教师队伍建设研究[J].湖南社会科学,2021(6):128-136.

[3] 向丽.高质量发展视域下高职教师专业发展的新内涵与路径选择[J].职业技术教育,2022,43(10):53-58.

[4] 李忠.新时代高职院校教师发展的深层思考[J].教育与职业,2022(17):74-78.

[5] 孙丽.基于成长型思维模式的教师专业发展研究[J].教育理论与实践,2023,43(22):39-44.

[6] 秦志军.让高校涵养新时代“大先生”的土壤更加温润[J].河北教育(综合版),2022,60(3):36-39.

[7] 全守杰,张惠冰.高职院校“双师型”教师队伍的建设机制与优化路径——基于“双高计划”职业院校的质性分析[J].现代教育管理,2023(9):117-128.

[8] 丁民豆,张新昌,刘盛焱.基于诊改理念的高职院校“五维四段”师资培养体系构建[J].中国职业技术教育,2021(7):88-92.