

新职教法实施背景下高水平高职院校 “双师型”教师队伍建设研究

叶继强,张 强,李 鹏

(湖北水利水电职业技术学院,湖北 武汉 430202)

[摘 要]在新修订的《职业教育法》颁布实施背景下,高水平高职院校建设过程中需要以职业教育教师相关法律法规条款为指引,加强“双师型”教师队伍建设,为学校高质量发展提供强有力支撑。拟通过认识新时代“双师型”教师队伍建设的内涵要求及重要意义,在深入分析当前高职院校“双师型”教师队伍建设面临的困境基础上,提出高职院校加强“双师型”教师队伍建设的途径。

[关键词]高职院校 “双师型”教师 建设 研究

[中图分类号]G715.1 [文献标识码]A [文章编号]2095-6517(2022)11-0074-04

“双师型”教师是职业教育的特点,也是办好职业教育的关键。国家为此出台了系列政策文件,高职院校“双师型”教师队伍建设质量得到显著提升。2022 年 5 月 1 日起实施的新《职业教育法》更是以法律形式在教师资格准入、专业课教师能力、技术技能人才聘任机制等方面为高职院校“双师型”教师队伍建设提供规范指引,具有法律强制性和权威性,将更加有力地推动高职院校“双师型”教师队伍质量的提升。然而,政策法律的颁布实施并不代表“双师型”教师队伍质量提升目标的实现,需要我们在新的历史时期充分把握“双师型”教师队伍建设的内涵要求及重要意义、清晰认识“双师型”教师队伍建设面临的困境、精确瞄准“双师型”教师队伍建设关键领域,科学施策,聚力提升高职院校“双师型”教师队伍建设整体水平。

一、职业教育“双师型”教师队伍建设时代要求

党的十九大以来,国家把职业教育“双师

型”教师建设放在更加突出的位置,先后印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家职业教育改革实施方案》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》《职业教育法》等政策、法律文件,全面、系统地指导职业教育“双师型”教师队伍的建设与发展。

1. “双师型”教师队伍能力条件

虽然目前尚未对“双师型”教师形成统一的认定标准,但相关政策文件对其能力进行了界定,《国家职业教育改革实施方案》中明确“双师型”教师需具备理论教学和实践教学能力;《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提出要提高教师教育教学能力和专业实践能力;《本科层次职业学校设置标准(试行)》中将“具有三年以上企业工作经历或近五年累计不低于 6 个月到企业或生产服务一线实践经历”作为“双师型”教师的界定;新修订的《职业教育法》以法律形式规定“职业学校的专业课教师应当具有一定年限的相应工作经历或

[作者简介]叶继强(1982—),男,湖北随州人,副教授,硕士研究生,主要从事职业教育理论研究。

[基金项目]湖北省中华职业教育社 2022 年度课题:高职院校“双高”建设策略研究(HBZJ2022101)。

实践经验,达到相应的技术技能水平”。强调企业或生产一线工作经历是“双师型”教师必备条件,并将企业实践时长作为重要判断依据,为高职院校“双师型”教师队伍建设提供指引。

2. “双师型”教师队伍建设管理

《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中提出要“突出‘双师型’教师个体成长和‘双师型’教学团队建设相结合”,“双师型”教师队伍建设由“单兵作战”向“规模化作战”转变。在规模上,《国家职业教育改革实施方案》和《本科层次职业学校设置标准(试行)》中要求“双师型”教师占专业课教师比例不低于50%。在建设与发展路径上,《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》从建设分层分类的教师专业标准体系推进以双师素质为导向的新教师准入制度改革,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,完善“固定岗+流动岗”的教师资源配置新机制等方面作出详细要求,为职业教育“双师型”教师队伍建设绘制了“施工图”。

3. “双师型”教师队伍保障评价

新《职业教育法》从职业教育教师培养培训体系、教师岗位设置、专兼职教师资格等方面对各级政府和行业、企业、职业院校提出相关法律规定,充分保障职业教育教师的权利。《国家职业教育改革实施方案》中提出“创新教师评价机制,建立以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点的绩效工资动态调整机制”,《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》则明确“将体现技能水平和专业教学能力的双师素质纳入教师考核评价体系”,在考核评价中体现“双师型”导向,以推动“双师型”教师队伍建设与改革落到实处。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设重要意义

1. 落实有关政策法律的必然要求

国家出台系列重要政策文件加强职业教育“双师型”教师队伍建设,内容涉及“双师型”教师队伍培训培养、考核评价及激励机制等方面,《职业教育法》更是从法律层面保障职业教育教师的权利和地位,高职院校理应按照政策法律的规定,从学校建设实际出发,在教师发展机制、教师准入、教师培养及考评等方面严格贯彻

落实政策法律相关要求。

2. 培养高素质技术技能人才的必由之路

当前,高职院校面临生源多样化、学生数量规模化等形势,对高职院校教师会不会教、如何教带来了巨大挑战,高职院校教师素质和能力直接决定了人才培养水平和竞争力。现阶段实施“职教二十条”“双高计划”“提质培优行动计划”等重大项目,根本目的是提高高职教育质量和人才培养质量,需要广大教师参与,必然要把“双师型”队伍的建设摆在更加突出的位置。

3. 深化高职教育教学改革的必要措施

近年来,高职教育“三教”改革如火如荼地开展,教师作为“三教”改革中的实施者,要直接参与或组织加强专业建设与课程改革、编写适应数字化新形态的教材、有针对性地改革教学方法等。同时“中国制造2025”“互联网+”“一带一路”等国家创新驱动战略相继实施,需要大量高素质技术技能人才,必然要求既懂理论又能实践的高素质教师做支撑。

三、高职院校“双师型”教师队伍建设面临的困境

1. 认定标准不统一导致整体水平难以衡量

如何认定“双师型”教师是关系到队伍整体建设水平的关键问题之一,目前,虽然吉林、安徽等少部分省份制定了“双师型”教师认定标准,各高职院校也有自己的“双师型”教师认定标准,但国家层面尚未出台统一的认定标准,这就使得上述省份和高职业院校制定标准时缺乏统一的基础,标准与标准之间存在高低差异,如在制定“双师型”教师认定标准时,有的以“教师资格证+职业资格证”为基础;有的以“职称证+职业资格证”为基础;有的以“教师资格证+企业实践经历”为基础等。导致在做横向统计和比较时,无法科学、准确地反映“双师型”教师数量和质量,教育主管部门难以有效掌握“双师型”教师建设的实际情况,高职院校也会因无统一的认定标准而出现导向不明的情况。

2. 培养培训机制不健全导致无法精准发力

在教师资源方面,虽然《国家职业教育改革实施方案》中指出“从2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘……2020年起基本不再从应届毕业生

中招聘”,但由于用人机制和待遇等方面约束,企业人员通过招聘进校园情况不够理想,各高职院校引进的应届毕业生仍然不在少数,导致新进教师实践经历极其缺乏。在教师培养培训方面,现阶段,国家对“双师型”教师的培养途径主要是通过一些国培项目来实施,分配到各高职院校能参加的教师人数和比例很小,而且此类培训往往集中于每年暑期左右,等待周期长、教师覆盖面小使得“双师型”教师培养效果存在很大局限。各高职院校也会针对教师教学能力、专业实践能力等开展专项性的培训或实践活动,但由于缺乏体系化、制度化的设计,存在重理论知识培训轻技能培训,重“大锅饭”式的全员培训轻分层分类体系化的培训等现象。再者,由于高职院校普遍存在教师数量较少,主要精力集中于授课,鲜有时间和精力专注于培训,“双师型”教师培养培训精准度难以充分发挥。

3. 保障激励机制欠缺导致发展动力不足

“双师型”教师队伍建设离不开校企合作,各高职院校已基本建立培养“双师型”教师的校企合作模式,但就现状来看,主要存在企业合作动力不足,认为校企合作培养教师可能会降低生产效率,也会支付额外成本,高职院校教师也无法长时间参与企业岗位实践锻炼或生产项目研发,导致大多数高职院校还未建立长效的教师培养培训校企合作机制。此外,有效的激励机制也是保障“双师型”教师队伍建设的重要因素之一,由于无上级政策文件硬性要求,高职院校虽然重视“双师型”教师队伍建设,但多少学校“双师型”教师在薪酬待遇、职务晋升、职称评聘等方面与其他普通老师并无明显差异,导致广大教师对待“双师型”教师建设缺乏内生动力。

四、高水平高职院校“双师型”教师队伍建设策略

1. 构建科学完善的制度标准体系

完备的制度标准是“双师型”教师队伍建设的基础,一是制定以“基础能力+拓展能力”为特征的分级“双师型”教师认定标准。作为新时代的高职教育教师,需在具备理论教学和实践教学等基础能力的基础上,具有指导学生创新创业、服务技术研发等拓展能力,“双师型”教师认定标准制定时需要充分考虑基于不同职级(初级、中级、高级)情况下“双师型”教师能力的界

定,以保证教师综合能力递进发展。二是建立教师分层分类培养培训的管理制度。高职院校教师数量占全校教职工比例大,涉及不同职级,不同类别(如新进教师、骨干教师、教学名师等),需要有相对应的培养和培训制度对教师不同的发展时期予以指引,并有效建立周期性的全员轮训制度。三是建立多元的考核评价制度。主要包括教学工作考核和培训进修考核,教学工作考核是通过组织学生、教学督导、教学管理人员等对教师教学情况进行评价和监督。培训进修考核是根据培训计划对“双师型”教师的培训、实践锻炼、进修等情况和成果进行评价考核,以确保培训进修等落到实处。

2. 建设专兼互补的双师素质队伍

《职业教育法》中对职业院校专兼职教师任职条件予以明确规定,是高职院校建设专兼结合的“双师型”教师队伍的法律指引。一是落实高职院校教师招聘要求,形成开放有效的教师引进格局。“职业学校的专业课教师应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验,达到相应的技术技能水平”,这是《职业教育法》赋予高职院校的权利,实践经历是从事高职教育的必备条件,高职院校需把好“双师型”教师队伍建设的入口关。同时,高职院校要向主管部门和人社部门积极争取更多的师资招聘主动权,在招聘考核环节更多地向专业水平评价侧重。二是重视兼职教师队伍建设,高职院校应积极探索出台优惠政策,吸引企业工程技术人员、高技能人才、管理人员、能工巧匠等到校任教,规范兼职教师准入标准,强化以教法、教态和课堂沟通为主要内容的岗前培训,并加强兼职教师日常管理与考核,确保兼职教师队伍建设高质量发展。

3. 打造高效“双师型”教师发展平台

高职院校“双师型”教师队伍建设需要立足自我,从自身条件建设出发,不断加强教师培养培训资源建设,为“双师型”教师建设提供发展平台。一是用好外部平台,选拔优秀教师参加“职教国培、省培”等培训项目,并发挥其引领和示范作用,巩固培训成果,带动校内其他教师发展。二是建设校内教师发展中心,目前由于受到机构编制等因素影响,部分高职院校没有设立教师发展中心,需要高职院校积极谋划,争取教师发展中心的建设,推动教师在开展科学研究、课程开发和实践教学等方面更快发展。三是校企

共建“双师型”培训基地和教师企业实践流动站,高职院校可根据自身专业和专业群发展特色优势,联合优质企业共建职工培养培训基地,企业为学校教师实践锻炼提供岗位,学校为企业职工学历提升和知识升级提供培训,有效促进校企员工双向交流,推动校企合作持续高效发展。

4. 健全“双师型”教师发展激励机制

构建科学规范、切实可行的激励机制是解决高职院校“双师型”教师队伍建设过程中出现的难点、痛点有效途径之一,正如大禹“宜疏不宜堵”的治水策略一样,需要在薪酬待遇、考核评价等方面给予“双师型”教师适当倾斜,才能更好激发“双师型”教师发展的动力。一是适当提高“双师型”教师待遇,实行“双师型”教师与其他普通教师的差异化管理,在薪资水平、职称评审、职务晋级、评优评先等方面向“双师型”教师予以倾斜。二是保障“双师型”教师队伍建设各项经费,在教师培训基地和资源建设、培训进修经费等方面列支专项资金,解决“双师型”建设过程中的经费困扰。三是出台校企合作激励政策,适当提高企业兼职教师授课的薪酬标准,为企业兼职教师提供专门的校内工作场所,增强企业兼职教师的获得感。

“双师型”教师队伍建设是一项系统而复杂的事情,在当前《职业教育法》实施背景下,需要

各级政府、相关企业和学校同心同向、协力配合,共同建设高水平“双师型”教师队伍,为建设新时代中国特色高水平高职学校提供强劲动力。

[参 考 文 献]

- [1] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL]. [2022-01-24]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [2] 教育部等四部门关于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[EB/OL]. [2022-08-23]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html.
- [3] 中华人民共和国职业教育法[EB/OL]. [2022-06-20]. http://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content_5686375.htm.
- [4] 陈敏. 高职院校“双师型”教师认定标准研究[J]. 船舶职业教育, 2022(2).
- [5] 侯荣增. 高职院校“双师型”教师立体化培养体系构建与探索[J]. 教育与职业, 2022(6).
- [6] 莫莹. 评价素养: 高职院校“双师型”教师专业成长的必要视域[J]. 教育观察, 2022(5).
- [7] 李聪, 高新, 李思齐, 王哲. 职业院校双师型教师职业成长与职业发展案例研究[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2022(1).
- [8] 王蔚, 金俊杰. 高职院校“双师型”教师培养的重要意义及实践研究[J]. 齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版), 2022(1).

责任编辑: 郑英玲

Research on the Construction of“Double-qualified” Teaching Staff in High-level Vocational Colleges Under the Background of the Implementation of the New Vocational Education Law

YE Ji-qiang, ZHANG Qiang, LI Peng

(Hubei Water Resources Technical College, Wuhan 430202, China)

Abstract: Under the background of the implementation of the newly revised Vocational Education Law of the People's Republic of China (2022 Revision), the construction of high-level vocational colleges needs to be guided by the legal provisions related with vocational education teachers, strengthen the construction of “double-qualified” teaching staff, and provide strong support for the high-quality development of colleges. By understanding the requirements and significance of the construction of the “double-qualified” teaching staff in the new era, and on the basis of analyzing current difficulties faced by the construction of the “double-qualified” teaching staff in higher vocational colleges, this paper proposes the path of strengthening the construction of “double-qualified” teaching staff in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; “double-qualified” teachers; construction; research