

高职院校“双师型”职业化教师队伍建设研究

何进武,樊伟伟,宁思宇
(三亚航空旅游职业学院,海南 三亚 572000)

摘 要:2019 年,国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》,职业教育迎来了发展大机遇。“双师型”职业化教师队伍是职业教育又好又快发展的关键,如何打造该队伍是摆在高职业院校面前的现实问题。阐述“双师型”职业化教师队伍的内涵及建设的必要性,分析教师队伍建设存在的问题,提出相关建设途径。

关键词:高职院校;双师型;职业化;教师队伍
中图分类号:G745 **文献标志码:**A **文章编号:**2096-8531(2022)02-0029-03

一 高职院校“双师型”职业化教师队伍的内涵

对于高职院校“双师型”职业化教师队伍内涵的把握,必须抓住两个要点,一是“双师型”,二是职业化。

何谓“双师型”教师,根据学者的研究,主要有以下几种理解:一是“双职称型”,即教师在获得教师系列职称外还需要取得另一职称;二是“双素质型”,即教师既要具备理论教学的素质,也应具备实践教学的素质;三是“双证书论”,认为具有工程师、工艺师等技术职务的人员,取得教师资格并从事职业教育教学工作的人员即为“双师型”教师;四是“双能力论”,认为既要能胜任理论教学,又能指导学生实践的教师,就可视为“双师型”教师;五是“双融合论”,即既强调教师持有“双证”,又强调教师“双能力”^[1]。针对不同的理解,本文认为“双能力论”比较符合高职教育特征及需要。

其次是职业化,教育教学是教师的职业,而职业化的要求至少有以下两点:一是取得从业资格,教师资格证作为教育行业准入证书,高职院校教师必须取得高等学校教师资格;二是爱岗敬业,无论是专任教师还是兼职教师,既然从事教育教学工作,就必须认真对待,按照学校要求,完成教学、教研等任务,承担教书育人、带徒传技的神圣职责。

二、高职院校“双师型”职业化教师队伍建设的重要性

教师是教育的第一资源,是教育的核心要素,是教育事业发展的根本的依靠力量。“双师型”职业化教师队伍既是

职业教育的内在要求,也是职教师资发展的方向。职业教育是指让受教育者获得某种职业或生产劳动所需要的职业知识、技能和职业道德的教育,包括职业学校教育和职业培训。职业教育的目的是培养应用人才和具有一定文化水平和专业知识技能的劳动者,从而满足个人的就业需求和工作岗位的客观需要,进而推动社会生产力的发展,加快国家产业结构的调整与转型。与普通教育和成人教育相比,职业教育更侧重于实践技能和实际工作能力的培养。那么,对于从事职业教育的教师队伍也相应有其独特的要求,那就是既能向学生传授相应的专业理论知识,又能培养学生技术技能。如果教师没有专业相关企业工作、实践经历,只能进行理论知识传授,对职业教育的教学来说,无异于纸上谈兵,无法达到职业教育的目的。

据不完全统计,近 20 年来,国家下发的涉及职教师资队

表 1 近 20 年有关教师队伍建设的主要文件	
文件	文号/令号/时间
关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见	教高厅〔2002〕5 号
关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见	教高〔2006〕16 号
高等职业院校人才培养工作评估方案	教高〔2008〕5 号
高等学校教师职业道德规范	教人〔2011〕11 号
关于建立健全高校师德建设长效机制的意见	教师〔2014〕10 号
普通高等学校辅导员队伍建设规定	教育部令第 43 号
关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见	2018 年 1 月 20 日
国家职业教育改革实施方案	国发〔2019〕4 号
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
新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定	教育部令第 46 号

收稿日期:2021-09-07
基金项目:海南省教育科学规划重点课题“1+X 证书制度下高职院校专业建设与教学改革的研究与实践”(QJZ20191014);2022 年度海南省高等学校科研与教育教学(自筹)研究项目“高职院校教师职业发展支撑体系研究”(Hnjgzc2022-108)
作者简介:何进武(1983—),男,海南三亚人,副教授,硕士,从事职业教育研究;樊伟伟(1982—),女,山东德州人,副教授,硕士,从事职业教育、高校管理、农产品加工研究;通讯作者:宁思宇(1988—),男,辽宁营口人,讲师,从事职业教育、思想政治教育研究。

伍建设的文件有 5 个,其中有 4 个明确要加强职业院校的“双师型”教师队伍建设(见表 1)。前教育部副部长鲁昕也指出,“师资队伍建设和职业教育又好又快发展的关键,必须把职业教育师资队伍建设和摆在更加突出的位置。”对于高职院校来说,要培养出高水平的技术技能型人才,高水平的双师型职业化教师队伍就是关键,其建设任重道远又迫在眉睫。

三、高职院校“双师型”职业化教师队伍建设的问题

(一)缺乏全国统一的认定标准

如上所述,根据学者的研究,对于“双师型”教师的内涵解读也有多种,包括双职称论、双素质论、双证书论、双能力论、双融合论等等。在国家相关行政部门下发的文件中,对“双师型”教师的认定要求也不尽相同,在《国家职业教育改革实施方案》中重点提到了“职业院校、应用型本科高校教师每年至少 1 个月在企业或实训基地实训,落实教师 5 年一周期的全员轮训制度”;在《本科层次职业学校设置标准(试行)》中重点提到了“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”;在职业院校适应社会需求能力评估中,对“双师型”教师明确了 6 个认定条件;在高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台中,对“双师”素质教师明确了 3 个认定条件。由于缺乏全国统一明确的认定标准和要求,导致高职院校在“双师型”职业化教师队伍建设过程中,出现认识不清、把握不准、建设不易的问题。

(二)教育相关的政策法规障碍

1994 年,《教师法》正式实施,明确了国家实行教师资格制度,而随后发布施行的《教师资格条例》规定:“中国公民在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教育教学工作,应当依法取得教师资格。”从法律法规上,确定了高等学校教

师的职业准入制度。根据教师法的规定,教师资格应当具备的相应学历,其中,取得高等学校教师资格,应当具备研究生或者大学本科毕业学历,意味着本科学历是高等学校教师要求的最低学历,目前全国也是按此规定在具体实施。因此缘故,一大批低学历但是有高超技艺技能或资深行业企业经历的人才不能进入高职院校任职,不利于高职院校师资队伍建设和,而如果不取得教师资格证直接聘任则又有悖于教师职业准入要求。

2019 年初,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,方案中第 12 条提到“要多措并举打造‘双师型’教师队伍,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,特殊高技能人才可适当放宽学历要求”。从方案中看到,对于职教师队伍,已经放宽了学历要求,但是因和《教师法》规定不一致,政策落地还需时日。

(三)相对低下的薪资福利待遇

根据智联招聘平台 2018 和 2019 年大数据,智联招聘研究认为,教育、培训、院校行业人才缺口大,核心人才供给的质、量均不足,求职者学历水平呈逐年下降趋势,行业薪酬缺少竞争力。国家统计局统计的结果也反映了教育行业薪酬相对低下的状况,数据显示,近 5 年来,教育行业专业技术人员工资虽保持较高的增速,但仍然低于全国平均水平近 20%,工资收入也始终排在 16 个行业的末端并低于全部行业平均水平,仅高于建筑、居民服务、住宿和餐饮、卫生和社会工作几个行业,具体见表 2。

教育行业对人才招聘体现出高学历、低待遇的特点,在此基础上,高职院校教师还有技术技能、职业资格证书、从业经历等方面的要求,高质量的要求和相对低下的薪资福利待遇矛盾,阻碍了高职院校“双师型”职业化教师队伍建设。

表 2 2016—2020 年分行业专业技术人员年平均工资(元)及排名										
年份	2016		2017		2018		2019		2020	
行业	工资	排名	工资	排名	工资	排名	工资	排名	工资	排名
采矿业	69 330	10	80 472	8	97 228	7	108 039	7	114 475	7
制造业	74 549	9	81 043	7	93 779	8	101 095	9	106 681	8
电、热、气、水等	97 973	6	105 577	6	119 791	6	127 987	5	138 741	4
建筑业	56 139	14	59 532	14	68 760	14	72 532	14	76 892	14
批发和零售业	74 589	8	78 836	10	93 076	9	101 185	8	106 225	9
运输、仓储、邮政等	104 306	5	108 493	5	123 794	5	135 460	4	136 132	5
住宿和餐饮业	46 044	16	48 300	16	56 237	16	58 102	16	55 828	16
信息传输、软件等	138 736	1	148 705	1	167 915	1	186 880	1	199 228	1
房地产业	75 053	7	79 606	9	90 881	10	96 744	10	101 993	10
租赁和商务服务业	110 697	3	114 665	4	130 274	4	127 636	6	131 166	6
科研、技术服务业	108 416	4	115 918	3	131 522	3	142 144	3	145 663	3
水利等	69 276	11	73 396	11	86 656	11	95 179	11	97 779	11
居民服务等	52 645	15	55 069	15	64 274	15	72 415	15	73 043	15
教育	59 073	13	63 989	13	79 955	12	89 139	12	91 668	12
卫生和社会工作	62 953	12	69 461	12	79 572	13	87 905	13	89 521	13
文体、娱乐业	116 237	2	118 606	2	140 727	2	165 423	2	157 694	2
全部	76 325	—	83 148	—	96 703	—	105 806	—	112 576	—

注:数据来源于国家统计局近 5 年《规模以上企业分岗位就业人员年平均工资情况》

四、高职院校“双师型”职业化教师队伍建设的途径

(一)科学规划,做好学校顶层设计

原清华大学校长梅贻琦先生提到:所谓大学,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。可以说教师发展的好与坏,决定了学生培养质量;教师水平的高度,决定了学生未来发展的

高度,高职院校要培养高水平技术技能人才,培养更多的大国工匠,必须要有更多的工匠之师。在我国实施制造强国战略,极力推动职业教育大发展、大改革的背景下,高职院校需要充分认识到“双师型”职业化教师队伍建设的重要性和必要性,制定科学规划,做好学校顶层设计,投入足够的人力、物力和财力,不断促进“双师型”职业化教师队伍建设。

(二) 加强研究,制定高职教师资格标准

高等职业教育既是高等教育,又是职业教育,对其教师队伍有独特的要求,高职院校应该根据《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》等最新职教政策、法规文件,加强研究,分门别类、区分岗位,制定高职院校教师和教辅人员标准,作为学校人才引进和建设的制度性文件,通过健全标准体系,推动高职院校人才招聘录用、日常管理、考核评价等过程的科学化。

(三) 坚持标准,严格落实教师准入制

我国《教师法》《教师资格条例》《高等教育法》等法律法规对高等学校教师从业有明确的规定,即从事高校教师工作必须取得高校教师资格证,从法律上明确了准入要求。在现实落实过程中,尤其是对高职院校来说,通常面临以下的问题:一是“先入职、再考证”的高校教师资格证考取流程带来的不可控风险问题;二是目前认定主要考察理论知识及课堂教学,技术技能及从业经历未纳入认定条件;三是专任教师会主动考取教师资格证,而兼职教师考取教师资格证则存在政策障碍;四是本科以下学历高技能人才无法考取资格证。习近平总书记多次强调“百年大计,教育为本。教育大计,教师为本。教师是立教之本、兴教之源”,虽然高职院校在教师准入方面面临上述难题,但是为了彰显教育行业的神圣性和严肃性,确保人才培养质量,各高职院校必须要坚持标准,严格落实教师准入制。

(四) 企业实践,校内专业教师职业化

高等职业教育的特点及目标对高水平“双师型”职业化的教师提出了迫切需求,但基于学历、待遇等种种原因,目前高职院校很大一部分专业教师仍然是从高校直接引进,或者是企业生产工作经历不长的大学毕业生或研究生,呈现出从高校毕业即到高校任教的特点^[2]。这部分教师通过一段时间的培养后,大多数都能够考取高校教师资格证,学习一定的教育教学理论,掌握一定的教学方法和手段,熟悉学生的情况,能够对课堂进行管理,比较关心学生的成长情况,人才

培养责任意识比较强。然而,由于缺乏企业生产经历或者经历不长,更多是理论知识的传授,对于技能的培养及职业素养的养成则显然不足,这种情况在今后一段时间将依然存在,而解决此问题最好的办法就是专业教师到企业进行生产实践^[3]。企业实践要达到好的效果则必须满足以下几个要求:一是常态化,即要定期进行生产实践,不断对专业知识和技能进行更新;二是时间不能太短,每年至少连续实践一个月以上,否则难有效果;三是需要激励政策,正向激励和负面激励结合使用,促使教师主动提升。

(五) 教学提升,企业兼职教师专业化

与专任教师正好相反,来自行业企业的兼职教师一般具有丰富的生产一线工作经历,有丰富的一线生产实践案例,生产技术技能精湛,熟悉行业企业的最新发展情况。但是,这些兼职教师的不足之处也很明显,他们基本没有学习过教育教学理论,教学方法和手段比较单一,习惯了员工的自觉性而不太注重对课堂的管理,兼职的身份也会导致人才培养责任意识相对薄弱,教师的教学基本功和基本素养比较欠缺。要改善行业企业兼职教师的这种状况,将兼职教师培养成专业化的职业教育师资队伍,高职院校需要统筹兼职教师队伍的建设,更加科学、规范地培养和管理兼职教师队伍,发挥其长处,规避短处,同时提升教学能力并考取高校教师资格证。

五、结束语

2019 年以来,职业教育启动大改革,经中央及各部门批准的职业教育各类文件密集下发,反映出国家对于职业教育的高度重视和精心部署,职业教育迎来了发展大机遇,而“双师型”职业化教师队伍是职业教育又好又快发展的关键,高职院校必须加大师资培养力度,打造工匠之师,为社会培养更多高技能人才和大国工匠。

参考文献:

[1] 付晓春,侯晓蕾. 试论职业院校双师型教师队伍的精准化建设[J]. 广东职业技术教育与研究,2020(5):68—72.
[2] 李中晶,倪小丽. 高职院校双师型教师的胜任力模型研究初探[J]. 科学大众(科学教育),2020(2):178—179.
[3] 赵静. 双高背景下的高水平双师型教师培养机制研究[J]. 科技与创新,2021(1):118—119+121.

Research on the Construction of “Double-Qualified” Professional Teachers in Higher Vocational Colleges

HE Jin-wu, FAN Wei-wei, NING Si-yu
(Sanya Aviation and Tourism College, Sanya 572000, China)

Abstract: In 2019, the State Council issued the *National Vocational Education Reform Implementation Plan*, and vocational education ushered in a big opportunity for development. The “double-qualified” professional teachers are the key to the sound and rapid development of vocational education, and how to build the team is a practical problem for higher vocational colleges. This paper expounds the connotation and necessity of the construction of “double-qualified” professional teachers, analyzes the problems existing in the construction of teachers, and puts forward relevant of construction methods.

Key words: higher vocational college; double-qualified; professionalization; teaching staff (责任编辑: 蒋 琰)