

基于“1+X”证书的高职院校“双师型” 教师队伍建设

魏国建, 沈玉琼

(柳州城市职业学院, 广西 柳州 545036)

摘要:“1+X”证书试点是国家教育部门在高职院校实施的一项重大决策。“双师型”教师是高职院校师资队伍的主力军,担负着高职理论教学和实践技能传授的重要职责。“1+X”证书的实施对高职院校“双师型”教师建设提出了新的要求。针对高职院校“双师型”教师队伍发展现状,文章提出了高职院校“双师型”教师应具有思想观念素质、职业道德素质、专业理论素质和专业实践素质等四个综合素质,并从培养“双师型”教师的思想观念、构建多渠道的“双师型”教师培训体制、健全多层次的“双师型”教师激励机制等方面提出了“1+X”证书背景下高职“双师型”教师队伍建设策略。

关键词:高职院校;“1+X”证书;“双师型”教师队伍建设

2019年教育部等四部委联合发布《关于在院校实施学历证书+若干职业技能等级证书制度的试点方案》,开启了高职院校实施“1+X”证书试点的序幕。“1+X”证书制度是促进人才培养模式和评价模式改革以及提高人才培养质量的重要举措。“1+X”证书试点的顺利实施关键靠“双师型”教师队伍。早在2010年国家就出台了《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》,明确提出要加强“双师型”教师队伍建设。“1+X”证书制度为“双师型”教师队伍建设指明了新的方向。

一、高职院校“双师型”教师队伍发展现状

高职院校“双师型”教师建设取得了积极的成效,但就深入推进实施“1+X”证书制度而言,高职“双师型”教师整体水平与寻求高质量的职业教育之间还存在着很大的距离。因此,加强“1+X”证书背景下的“双师型”教师队伍建设成为高职教育师资改革的当务之急。我国高职院校“双师型”教师在建设和管理中还存在较多问题。

(一)教师总体数量少不能适应高职教育规模

的发展

尽管国家早在10年前就出台了相关的“双师型”教师的政策,但是就整个高职教育规模来说,“双师型”教师数量还相当匮乏,不能适应高职教育发展。据统计,截至2020年我国高职院校专任教师49.8万人,“双师型”教师总量为19.14万人,占专任教师比例仅为39.70%。虽然“双师型”教师整体数量逐渐增加,但与日益增长的高职教育规模还不匹配,其增长速度远低于高职教育发展的速度。教育部在《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中明确提出,到2022年职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例超过50%。因此,“双师型”教师数量少成为制约高职教育发展和“1+X”证书顺利实施的重要因素。如今,距离2022年还有不到1年的时间,如何尽快培育更多数量的“双师型”教师是高职教育发展亟待解决的问题。

(二)教师实践能力整体偏弱不能适应高职教育质量的提升

高职院校“双师型”教师队伍的建设不仅要注重增加教师数量,更要重视提高师资质量,尤其是

收稿日期:2021-07-24

基金项目:柳州城市职业学院立项教改课题“高职院校会计类专业师资队伍建设的困境与出路——基于柳州市高职院校的研究”(2020B06)

作者简介:魏国建(1981-),男,柳州城市职业学院经济管理系副教授,硕士研究生,研究方向:高职教育。

教师的实践能力。当前很多高职院校师资培养仍然存在着“唯职称”“唯学历论”和“唯资历”倾向,选聘教师时忽视了师资的专业实践能力。^[1]不少学校选聘教师重校园招聘,轻社会招聘,选聘的教师基本都是从学校到学校,从“象牙塔”到“象牙塔”。高职院校为了弥补教师实践能力薄弱的问题,要求专任教师定期到企业挂职学习锻炼。但是由于各种原因教师挂职锻炼很难与企业深度融合,教师挂职基本都是走形式,学校相关部门也无法对教师的挂职效果进行考核鉴定。因此,高职院校教师实践能力的提升始终是多数高职院校亟待解决的问题。国家教育部门大力提倡“1+X”证书试点,而这一证书对教师的实践能力提出了更高的要求。对于一个专业来说,“X”作为一种实践技能并不是唯一的“答案”,而是多种技能的叠加和契合。因此,需要教师全方位提升自身的实践技能。

(三)师资队伍结构不合理不符合教育部门文件精神

早在2014年教育部发布的《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》中重新明确了“双师型”教师队伍应是“专兼结合”的,需要组建由企业、学校、政府混编合理的教师队伍。但是多数高职院校一直以来就盛行“重校内教师,轻外聘教师”的“风气”,导致经验丰富的外聘教师在整個“专兼结合”师资队伍中的比例偏低,无法有效发挥外聘教师的实践技能优势。此外,由于校企合作深度不够,外聘教师到学校参与实践教学的兴趣也不高。“1+X”证书实施的初衷就是要提高学生的实践技能,为学生日后零距离就业积累实践经验。外聘教师作为行业中具有丰富实践经验的“大师”本应该在“1+X”证书试点中发挥应有的力量。但是目前专兼结合的“双师型”教师结构不合理导致外聘教师还不能有效参与到“1+X”证书试点中来。

(四)激励机制不健全不能为“双师型”教师队伍建设提供动力

高职院校“双师型”教师数量少,实践能力偏弱,师资队伍结构不合理很大程度上是因为尚未建立“双师型”教师队伍建设的有​​效激励机制。高职院校已经意识到“双师型”教师队伍建设的必要性和重要性。但“双师型”教师队伍建设的激励机制相当不健全,很多高职院校“双师型”教师与非“双师型”教师相比在各方面无任何实质差别。其一,“双师型”教师与非“双师型”教师物质待遇方

面没有明显差别,尚未建立与绩效工资挂钩的“双师型”教师考核评价机制,使得很多教师对评聘“双师型”教师不感兴趣。其二,高职院校没有明确制定“双师型”教师职称评审方面的晋升通道,难以调动教师的主动性和积极性。其三,“双师型”教师在各种评优评先中得不到政策支持,即使教育行政部门制定了相关政策,但是高职院校并没有严格执行,致使政策落不到实处,无法有效落地,“双师型”教师的激励政策形同虚设。

二、“1+X”证书下高职院校“双师型”教师应具有的综合素质

(一)思想观念素质

思想观念决定出路,特别是先进的教育意识是提高高职院校教师综合素质的基础。^[2]具有与时俱进的职业教育思想观念是高职院校“双师型”教师队伍不断发展的动力,也是衡量高职院校教师是否成熟的一项重要指标。^[3]实施“1+X”证书是国家教育部门根据高职教育的发展规律和客观实际作出的重大决策。在“1+X”证书背景下高职院校“双师型”教师应当具备正确的思想观念,坚决拥护和支持“1+X”证书的推进工作,从思想观念上认同国家教育部门的做法,并用实际行动践行教师教书育人的历史使命。

(二)职业道德素质

职业道德是高职院校教师在从事教学活动中所遵循的行为准则和必备的道德品质。是社会职业道德的重要组成部分,是教师行业特殊的道德要求。^[4]“1+X”证书的实施在一定时期一定程度上可能会加大高职院校教师的工作量,特别是对部分处于职业倦怠期的教师造成了新压力。高职院校教师要调整心态,深入践行社会主义核心价值观,不断发扬爱岗敬业、有教无类、以身作则、学而不倦、海人不倦的育人精神,从高职教育大局出发,为“1+X”证书的顺利推进树立良好榜样。

(三)专业理论素质

高等职业院校的双师型教师指的是既具有扎实的专业理论知识又具有娴熟实践经验的教师。因此具备扎实的专业理论知识成为“双师型”教师的首要条件。现在高职教育有一种轻理论重实践的异化现象,时时刻刻都在标榜“实践性”是高职教育与其他类型教育的最大区别。这固然有其合理性,但是过分的强调“实践性”必然会忽视专业理论知识。“1+X”证书虽然更加注重实践性,但是仍然离不开专业理论知识的指导。信息化时代专

业知识更新换代速度加快,因此高职院校的“双师型”教师要与时俱进地学习新知识、新理论、新方法,提升自身的理论功底,为实践经验积累理论“素材”。

(四)专业实践素质

“1+X”证书的实施对于高职院校“双师型”教师的专业实践素质提出了更高的要求,其核心要义就是要提高教师的专业技能和实践能力。“1+X”证书制度要求改革现有的专业人才培养模式,培养目标更加重视实操性。因此高职院校“双师型”教师要具备扎实的专业理论知识,更要兼具娴熟的实践技能。只有这样才能做好“1+X”证书的实施工作,才能适应这个“X”,才能去解答这个“X”。此外,随着人工智能和大数据时代的到来,高职院校“双师型”教师还要敏锐地捕捉各种关键信息,适时重构自身理论知识,并将理论知识有效地运用于实践,体现实效性和时代性。

三、“1+X”证书背景下高职“双师型”教师队伍建设策略

高职院校“双师型”教师队伍建设应着眼于高端应用型技能型人才的培养,以提高人才培养质量为核心,以增强实践技能为导向,以政校企紧密合作为抓手,以完善的规章制度建设为保障,以合理的教师团队为支撑,全面提升“双师型”教师的综合素质,实现高职院校“双师型”教师队伍的高质量发展。

(一)培养“双师型”教师的思想观念

培养“双师型”教师的思想观念是提升“双师型”教师队伍综合素质的先决条件。“理念是行动的先导”,牢固树立“双师型”教师的发展新理念对于一手抓师资队伍建设和一手抓“1+X”证书试点具有积极的促进作用。高职院校要具有“1+X”证书制度下的“双师型”师资队伍建设的思维。在具体的执行过程中,高职院校要以“双师型”教师队伍建设作为师资培训的重点,并围绕“双师型”教师队伍建设规划制定建设目标,提升学校管理水平,实现“1+X”证书下“双师型”教师队伍“数量+质量”双提高。教师思想观念的转变是提升教师个人发展的源动力。高职院校教师要把“双师”素质提升作为个人专业发展的重要方向和目标,努力实现“一专多能”的综合素质。此外,教师还要主动研究“1+X”证书的多维考核标准,满足学生多元化的学习需求。

(二)构建多渠道的“双师型”教师培训体制

构建多渠道的培训体制是提升“双师型”教师队伍综合素质的重要条件。其一,创新“双师型”教师的培训培养模式。结合院校“双师型”教师队伍建设中存在的问题,选派教师到“双师型”教师培训培养做得出色的标杆院校进行考察学习。其二,高职院校还要强化校企合作,创新合作模式,共同推动学校与企业联合开展“双师型”教师培训,鼓励教师将所学的专业理论知识与企业的真实项目相结合,为学校增利,为企业创收,实现实质性合作。其三,大力推广网络培训新模式。传统的线下培训通常会受时间、地点和参会人员限制,而利用网络培训模不但能节约人力、物力和财力,而且能够随时随地进行交流。特别在疫情期间高职院校开展了各种类型的网络培训,积累了大量的培训经验,取得了不错的培训效果。

(三)健全多层次的“双师型”教师激励机制

健全多层次的“双师型”教师激励机制是激发“双师型”教师队伍活力的必要条件。高职院校要把“双师型”教师队伍建设纳入学校整体发展规划,制定各种规章制度,使高职院校“双师型”教师队伍建设做到有制可依、有规可循,构建完善的“双师型”教师激励和评价机制。高职院校要制定行之有效的“双师型”教师激励和评价办法,将物质奖励和精神激励结合起来,增强教师队伍的教育工作的积极性。^[5]高职院校以构建高水平的“双师型”教师队伍为己任,在绩效工资、奖金、津贴、补贴、职称晋升等方面优先照顾“双师型”教师,并在课题申报、学习深造和评优评先等方面予以政策倾斜。“双师型”教师是实施“1+X”的主力军,将“双师型”教师和“1+X”证书制度有机结合,逐步实现多劳多得、少劳少得、不劳不得的奖惩机制,增强一般教师向“双师型”教师转变的动力,营造人人争做“双师型”教师的良好氛围,打造一支专业理论精、实践能力强的“双师型”教师队伍。

参考文献:

- [1] 魏国建.高职院校会计类专业师资队伍建设的困境与出路——基于柳州市高职院校的研究[J]. 南宁职业技术学院学报, 2020, 25(05): 46-50.
- [2] 魏国建, 李谦, 张婷婷, 张光明. “互联网+”视角下高职会计专业人才培养模式的建构[J]. 河北职业教育, 2019, 3(04): 84-86.
- [3] 李瑾, 蔡静. 论新时代教师的职业道德修养[J]. 长春师范大学学报, 2020, 39(09): 132-134.
- [4] 丁馨. 从1+X证书制度看高职院校“双师型”教师队伍建设[J]. 教育与职业, 2021(01): 78-82.
- [5] 曹荣. 新时代职业院校“双师型”教师队伍建设的思考[J]. 长江丛刊, 2020(35): 102+115.