

新时代高职院校“双师型”教师队伍 建设困境与对策

陈莉

(福建林业职业技术学院 人事教育处, 福建 南平 353000)

摘要:“双师型”教师是高职院校实现高质量发展的中坚力量,新时代对高职院校“双师型”教师队伍建设从质量、数量和培养机制等多方面提出新的更高要求。但是,当前高职院校在“双师型”教师队伍建设过程中还面临内涵不清标准不一、数量不足质量不高、动力不强交流不畅、培养和管理机制不完善等诸多困境。为此,新时代高职院校要从完善治理体系、制定“双师型”教师认定标准、深化产教融合校企合作、完善考核评价体系、健全激励与约束机制等方面采取对策,多措并举加快推进“双师型”教师队伍建设。

关键词:“双师型”教师;教师队伍建设;高职院校;新时代

中图分类号:G715 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-2109(2022)02-0084-05

“双师型”教师是高职院校改革与发展之源,是高职院校提升人才培养质量,实现高质量发展的中坚力量。新时代背景下要实施好“双高计划”,推进高职教育“提质培优增值赋能”,建好建强“双师型”教师队伍是关键。当前,我国高职教育正处在由追求规模扩张转向质量提升的关键时期,“双师型”教师队伍的内涵不清标准不一、数量不足质量不高、动力不强交流不畅、培养与管理机制不完善等问题,已成为制约现代职业教育高质量发展的“瓶颈”。因此,“双师型”教师队伍建设成为高职院校急需解决的现实问题。

一、新时代对高职院校“双师型”教师队伍建设提出新要求

教育大计、教师为本,为推动现代职业教育高质量发展,近年来党和政府出台了系列“双师型”教师

队伍建设的政策,提出了新的更高要求。2018年1月,中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中作出“全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质双师型的教师队伍”“建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制”“建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度”^[1]等顶层设计,指明了高职院校“双师型”教师队伍建设的方向。2019年1月国务院颁发的《国家职业教育改革实施方案》(“职教20条”)部署“多措并举打造‘双师型’教师队伍”要求,强化了“双师型”教师的概念,提出“双师型”教师占专业课教师总数超过一半的数量目标,规定“同时具备理论教学和实践教学能力”的“双师型”教师特征,在内涵上赋予新的要求。2019年9月教育部等四部门联合印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》对“双师型”教师队伍建设提出12条具体举措。2021年10月,中办国办印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出“制定双师型教师标准,完善教师招聘、专业技术职务评聘和绩效考核标准”“落实教师定期到企业实践的规定”等要求。高职院校要“培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠”^[2],推进

收稿日期:2021-11-29

基金项目:福建省职业教育教学改革研究课题(GB20190325)。

作者简介:陈莉(1978-),女,汉族,副研究员,主要从事教育管理师资队伍建设研究。

高质量发展,必需适应高职教育“三教”改革、高职扩招等新任务新要求,全力推进“双师型”教师队伍建设。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设的困境

(一)内涵不清标准不一

准确把握“双师型”教师的内涵与认定标准,是高职院校做好“双师型”教师引进、培养、考核与认定工作的基础。“职教20条”规定了“同时具备理论教学和实践教学能力”的“双师型”教师特征,以双重“能力”要求充分体现“双师型”教师的本质属性,透过以往的“资格”“资历”等外在的表面形式,避免了将证书或技术工作经历与能力划等号,因为有资格证书或技术工作经历并不一定同时具备理论教学和实践教学能力。这必然要求高职院校在“双师型”教师培养过程中,不能简单地采用参加培训、考取证书等形式,而要采取实实在在的新举措,以培养和提高理论教学和实践教学能力。然而,由于缺失统一或指导性的认定标准和认定办法,加上高职院校对“同时具备理论教学和实践教学能力”的理解各不相同,不仅导致各高职院校“双师型”教师的认定条件存在明显差异,难以保证其规范性,而且“使得高职院校教师培养阶段缺乏有效的目标指引”^[9],造成培养效果不理想。可以说,对“双师型”教师的内涵理解不清晰,认定标准不统一,是影响新时代高职院校“双师型”教师队伍建设质量的重要因素。

(二)数量不足质量不高

当前,高职院校“双师型”教师队伍一方面存在着数量不足,以教育部网站公布的2020—2021学年数据为例,全国共有1468所高职院校,教职工总数77.45万人,其中专任教师55.64万人,“双师型”教师22.16万人,占比39.83%,与“职教20条”提出的“到2022年,‘双师型’教师占专任教师总数超过一半”目标要求差距还很大,其中还包含着部分高职院校由于“双师型”教师认定标准偏低、认定程序不严,导致其数量与比例虚高的情况;另一方面存在着质量不高,主要表现在缺乏行业企业一线工作经历和实践技能,特别是实践教学能力明显偏弱,更没有能力帮助企业解决技术难题或承接技术服务项目。对此,几乎所有的高

职院校都制定了“双师型”教师的培养培训方案,要求教师到企业实践锻炼,以积累技术工作经验,提升技术应用和实践教学能力。然而,由于办学规模不断扩大,特别是实施高职百万扩招任务以来,高职院校教师缺口加大,难以安排教师到企业进行连续的较长时间(如三个月及以上)的企业实践,同时技术应用能力只能在工作现场才能形成且需要较长时间的工作积累,导致许多青年教师难以达到“双师型”教师的质量标准。

(三)动力不强交流不畅

从教师层面看,由于高职院校缺乏“双师型”教师的正向激励机制,在奖励性绩效分配、职称评聘、年度考核等方面对“双师型”教师没有倾斜或力度不大,导致教师通过自身努力向“双师型”教师发展的内生动力不足。从院校层面看,没有建立以“双师”素质为导向的新教师准入制度和约束机制降低了教师职前强化自身“双师”素质的自觉性;没有严格落实专业教师定期到企业实践的政策规定要求,表现在安排教师企业实践没有做到全覆盖、企业实践工作业绩没有考核、企业实践工作量没有认定、企业实践过程缺乏监管、企业实践质量没有保证、企业实践奖补办法没有制定等问题,降低了教师职后参加企业实践提高技能水平的积极性。从企业层面看,基于成本控制难于专门为教师企业实践购置或腾出设施设备、配备企业技术骨干和技术能手,基于知识产权保护、安全生产和生产效率要求很难让教师进入核心岗位实践实操,加上教师服务企业的能力良莠不齐,导致企业参与“双师型”教师培养和教师专业发展的意愿不高。与此同时,高职院校“双师型”教师的培养需要通过校企合作才能有效实现,但现实是高职院校教师由于受到身份和制度约束无法在企业兼职兼薪导致人员“出不去”,受到教学计划和教学任务限制只能利用假期到企业进行时断时续的实践锻炼导致质量“上不去”,企业高技能人才由于受到学历要求、教师资格认定、编制管理、职称评聘、专业发展、薪酬待遇等因素的制约而导致“进不来”,使得“双师型”教师难以实现校企双向交流。

(四)培养与管理机制不完善

首先是缺乏系统推进的建设理念。如在顶层设计上缺乏院校层面“双师型”教师建设总体规划或虽已

制定了规划,但在系级层面并没有根据规划并结合专业特点落地落实到“双师型”教师培养年度计划之中,导致规划“漂”在空中、没有落地;有的高职院校因为培养经费、实践场地、时间等保障不力,或者培养措施针对性不强、产教融合深化程度不够等原因,而达不到培养效果。其次是缺乏培养“双师型”教师的合作机制。如没有引入合作企业共同培养、没有建立培养“双师型”教师的企业平台,缺乏教师专业实践操作并积累技术技能的适宜岗位,导致教师难以实现专业理论和专业技术的融合。再次是缺少有效的激励和约束机制。如对于“双师型”教师在招考聘用、人才引进、培训培养、薪酬分配、评先评优等方面没有激励倾斜,对于非“双师型”教师在职称评审及晋级聘任、教科研立项、教改项目申报等方面没有约束制约,从而降低了教师向双师方向发展的积极性。最后是培养与考核机制不完善。如教师培养培训方案缺乏针对性、没有建立教师企业实践管理规范、没有根据教师从低级到高级的发展需求实施分层分类直至个性化培养;缺少不同层级又具有高职教育特点的考核办法,没有引入企业或第三方参与“双师型”教师的考核评价,只注重实践经历而轻视专业技术能力的考核等等,导致考核评价的风向标作用不明显。

三、高职院校“双师型”教师队伍建设的对策

(一)完善高职院校治理体系,为“双师型”教师队伍建设提供基础保障

学校治理体系是指协调学校各种利益关系的一系列制度安排^[4],并由权力配置与运行制约机制来实现各相关主体的关系平衡。高职院校只有不断完善与职业教育“跨界”本质属性相契合的治理体系,不断提升治理能力,才能为“双师型”教师培养、“双师型”教师团队结构优化、专业内涵建设和人才培养质量提高提供有力保障,才有可能实现高质量发展。为此,高职院校首先要搭建与“跨界”教育属性相适应的治理结构。要在中国特色社会主义进入新时代的大背景下,加强党对教育工作的全面领导,坚持党委领导下的院长负责制,发挥好学院理事会、学术委员会、教(学)代会、专业建设委员会、教材选用委员会等治理组织的

功能,构建以章程为引领的多主体协同治理的制度体系,形成与职业教育“跨界”属性相适应的“党委领导、院长负责、专家治学、民主管理、企业参与、社会监督”的高职院校治理结构。其次要构建由政府部门、行业企业、社会组织和高职业院校等多主体共同参与的多领域协同的治理机制,以打破院校与企业两个场域、学习和工作两类活动的边界,充分激活多方共同培养“双师型”教师的积极性,提升“双师型”教师队伍建设的水平与效率。再次要落实“双师型”教师队伍建设的具体行动。要建立高职院校与行业企业协作互动的“双师型”教师培养与提升平台,充分挖掘与运用行业企业的优势资源,分层级多渠道多形式多举措培养“双师型”教师,以保障“双师型”教师队伍建设的广度、深度与效度。

(二)制定“双师型”教师认定标准,引导建设高素质“双师型”教师队伍

“双师型”教师认定标准是“双师型”教师队伍建设的依据和准绳,没有认定标准就没有“双师型”教师的质量,也就失去了参照依据和方向目标。“职教20条”明确了“双师型”教师是“同时具备理论教学和实践教学能力”的教师。为此,高职院校首先是应从师德师风、教育教学能力、技术技能、职业素养等不同的维度将“双能力”要求细化,制定出具有高职院校自身特色且具有可操作性的“双师型”教师认定标准与聘用管理办法,明确认定对象、标准和程序,明晰工作职责和考评办法,将“双师型”教师的内涵转化为教学与实践业绩、企业工作经历、实践技能、技术技能等级证书、技术研发能力、社会服务贡献和创新创业能力等认定标准的具体条目和内容,引导和规范“双师型”教师认定、准入、招聘、考核等各环节,实现培养、聘用和管理全过程的制度化科学化。其次是应遵循“双师型”教师的成长与发展规律,制定出比“双师型”教师认定标准更高层级的骨干教师与专业带头人的认定标准,用标准引领已经通过“双师型”认定的教师向更高层次、更高水平发展,引导教师从低层级到高层级逐步成长为“双师型”教师、骨干教师、专业带头人直至教学名师。与此同时,高职院校还应对已经通过认定的“双师型”教师设定有效期限(如5年),期满后需按规定的认定标准重新认定才能聘用,以避免通过认定的

教师“安于现状”,激发教师持续坚持自我提升的动力,促进高素质“双师型”教师队伍的形成与质量的整体提升。

(三)深化产教融合校企合作,提高企业参与“双师型”教师培养的行动自觉

职业教育办学的参照系覆盖了与学校和企业两个学习地点相互关联的领域^[9],这决定了高职院校教师要同时具备在院校教学和在企业技术岗位工作的胜任资质,也必然要求高职院校教师必需到企业锻炼与实践。因此,深化产教融合与校企合作,提高企业参与“双师型”教师培养的主动性至关重要。为此,高职院校首先应联合企业共建“双师型”教师培养平台,要依托产业学院、职教集团等,联合企业在校内外共建生产性实训基地、应用技术协同创新中心、教师发展中心、教师企业实践基地等多形式的校企人员双向交流合作共同体,并在课程开发、实习实训、人员培训、技术研发和成果转化等方面深度合作,在实践中培养和提升教师的技术技能,从而将“每年至少累计1个月到企业实践或实训基地实训”规定落地落实。其次应建立校企合作共赢的“双师型”教师协作培养机制,高职院校要深化与企业的协作伙伴关系,优化校企协作培养机制,与企业共同制定“双师型”教师培养方案,以合同或协议形式明确学校、企业和教师等各方在校企协作培养教师的职责、权利和义务,要求教师真正参加企业一线工作,并多为企业发展提供智力支持,以人才互通促进校企共享技术、共同发展。与此同时,高职院校还应制定校企双方人员兼职兼薪管理办法,一方面鼓励更多的教师主动深入企业培养和提升技术技能;另一方面拓宽兼职教师聘用渠道,激励更多的企业技术骨干成为教师的企业实践“导师”,吸引更多的企业人才成为学校兼职教师,加快推进高素质“双师型”教师队伍建设。

(四)完善考核评价体系,推动“双师型”教师队伍健康发展

科学合理的“双师型”教师考核评价体系是高职院校教师队伍建设的“加速器”,能有效调动教师的积极性和创造性,促进教师自觉对标“双师型”教师认定标准,推动教师个体专业发展和教育教学能力提升,并直接关系到高职院校的内涵发展和技术技能人才

培养质量。为此,首先要基于高职教育的“跨界”属性,建立高职院校、行业企业和培训评价组织等多元评价主体的评价考核体系。高职院校重点考核教师的师德师风和教学能力,行业企业着重考核教师的专业技术水平和实践能力,同时结合行业从业经验、持有的职业(执业)资格证书和各级各类技能竞赛获奖情况等要素,对教师进行全方位的考评,促进“双师型”教师的全面发展。其次要基于“双师型”教师内涵,构建多维度的考核评价指标。高职院校要围绕“同时具备理论教学和实践教学能力”和破除“五唯”顽疾的要求,根据自身发展实际,设计包括师德师风、工匠精神、技术技能、企业实践、教学实绩、技术研发、教科研成果、社会服务等多维度的考评指标,结合“双师型”教师的工作性质、工作内容与工作任务,按考核评价指标进行分项评价与综合评价,坚持定性与定量相结合,既从量上进行多角度考评,又从质上进行有效的分析评价,构建起“正向、有效的考核激励引导机制”^[10],从而将教师的“双能力”和破“五唯”要求细化落地,推动“双师型”教师队伍健康发展。

(五)健全激励和约束机制,激发教师成为“双师型”教师的原动力

有效的激励和约束机制是高职院校“双师型”教师建设的“指挥棒”,必须加快健全和完善,从而激发教师成为“双师型”教师的积极性主动性。首先应设置“双师型”教师队伍建设目标。高职院校应在客观分析师资队伍现状基础上,认真编制师资队伍规划建设规划,设置难度较高但可通过努力实现的建设目标,制定“双师型”教师队伍建设的具体实施方案、年度计划并抓好在系级层面的落地实施,让教师个体发展目标与高职院校设置的建设目标趋于一致,从而最大可能地激发教师个体发展的原动力。其次是应优化奖惩机制。高职院校应强化正向激励机制,通过安排专项资金用于培养“双师型”教师,开展以“双师”标准为导向的评先评优活动,大力营造有利于“双师型”教师成长的校园环境,增强对“双师型”教师的认同感和荣誉感;应制定一系列的管理制度办法,以激励教师主动开展技术研发、社会服务、项目申报、技能大赛等活动,让教师在各类活动中提升实践能力和技术水平;应优化奖励性绩效分配方案,使得“双师型”教师的整

体收入水平明显高于非“双师型”教师,以引导青年教师向“双师型”教师、再到骨干教师和专业带头人发展。与此同时,高职院校还应强化反向约束机制,要严格落实高职院校教师定期到企业实践相关规定要求,并将行业企业实践经历、实践年限等作为新教师招聘的约束性条件,将教师参与企业实践和业绩、技术(职业)等级证书、主持教科研项目、承担技术研发和社会服务任务、参加或指导学生参加国家级省级赛项等作为职称评聘、职务晋升的必备或重要条件,让教师明白只有成为高素质“双师型”教师才能获得发展和提升。

参考文献:

- [1] 中共中央国务院. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[N].人民日报.2018-02-01(001).
- [2] 习近平对职业教育工作作出重要指示强调: 加快构建现代职业教育体系 培养更多高素质技术技能人才能工巧匠大国工匠[N].人民日报.2021-04-14(001).
- [3] 杨成明.高职院校“双师型”教师的内涵、专业发展与培养路径探究[J].教师教育学报,2021(2):40-48.
- [4] 李永生,袁蕊,刘亚.论“双高计划”背景下的学校治理水平提升策略[J].中国职业技术教育,2019(34):48-52.
- [5] 姜大源.跨界、整合和重构: 职业教育作为类型教育的三大特征: 学习《国家职业教育改革实施方案》的体会[J].中国职业技术教育,2019(7):9-12.
- [6] 黄海燕.新时代背景下高职“双师型”教师的制度建构与培育策略[J].教育与职业,2020(5):67-74.

(责任编辑:白琳)

The Predicament and Countermeasures of the Construction of “Double-qualified” Teacher Team of Higher Vocational Colleges in the New Era

CHEN Li

(Personnel Education Division, Fujian Forestry Vocational and Technical College, Nanping, Fujian 353000)

Abstract: “Double-qualified” teachers are the backbone of higher vocational colleges to achieve high-quality development. The new era puts forward new and higher requirements for the construction of “double-qualified” teacher team in higher vocational colleges from many aspects such as quality, quantity and training mechanism. However, at present, in the construction process of “double-qualified” teacher team, higher vocational colleges are faced with many difficulties, such as unclear connotation, inconsistent standards, insufficient quantity and quality, weak motivation and communication, and imperfect training and management mechanism. Therefore, higher vocational colleges in the new era should take multiple countermeasures from the aspects of improving the governance system, formulating the accreditation standards for “double-qualified” teachers, deepening the school-enterprise cooperation in the integration of industry and education, improving the assessment and evaluation system, and improving the incentive and restraint mechanism, so as to accelerate simultaneously the construction of “double-qualified” teacher team.

Key words: double-qualified teachers; construction of teacher team; higher vocational colleges; new era