

高职院校“双师型”教师队伍建设对策研究

姜伟强

(潍坊职业学院, 山东 潍坊 262737)

摘要:高职院校加强“双师型”教师队伍建设,是推进高职教育现代化和高职院校高质量发展、提高技术技能人才培养质量的必然要求。高职院校“双师型”教师队伍建设存在教师引进方式单一、培养体系不健全、校企合作机制不顺畅等问题。解决这些问题,需从强化思想引领、加强顶层设计、改革招聘机制、强化校企协同等方面入手,构建完善的“双师型”教师建设长效机制。

关键词:“双师型”教师;队伍建设;机制;顶层设计;校企协同

中图分类号:G718.5

文献标识码:A

文章编号:1673-5382(2023)02-0076-04

新时代,高职院校“双师型”教师队伍建设取得了显著成绩,但总体上仍是高职院校事业发展的薄弱环节。突破这一薄弱环节,需要高职院校深入分析当前“双师型”教师队伍建设存在的问题,以问题为导向,构建科学完善的“双师型”教师队伍建设机制。

1 “双师型”教师的内涵

“双师型”教师这一概念最早在1995年原国家教委印发的《关于开展建设示范性职业大学工作的通知》中提出。进入新时代,党和国家更加重视职业院校“双师型”教师队伍建设。2018年1月中共中央和国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、2019年1月国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》、2019年9月教育部等四部门联合印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》、2021年7月教育部和财政部印发的《关于实施职业院校教育素质提升计划(2021—2025年)的通知》、2021年10月中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,以及2022年10月教育部办公厅印发的《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》都对高职院校“双师型”教师含义作了一定论述,

并对高职院校“双师型”教师队伍建设提出了要求。

“双师型”教师这一概念提出以来,政府和社会各界对其内涵的认识不断深化、具体化和系统化,对其含义提出了“双资格说”“双职称说”“双能力说”“叠加说”等^[1,2]说法。“双资格说”,即职业院校教师要同时取得职业院校教师资格证书和其他行业的职业资格证书;“双职称说”,是指职业院校教师在取得教师系列职称的基础上要另外取得其他系列的职称,如工程师、工艺师等;“双能力说”,是指职业院校的教师同时具备独立理论教学能力和实践教学能力;“叠加说”,即是“双资格说”“双职称说”“双能力说”的综合。这些观点都是针对职业院校教师个体而言的。除此之外,还有“双来源说”等,即“双师型”教师既包括职业院校的教师,也包括来自企业的兼职教师。这种观点是针对职业院校教师队伍整体结构而言的。

时至今日我国仍未对“双师型”教师的内涵形成较为权威的阐述,但综合教育界、学界的有关观点^[3-5]和政府文件精神,“双师型”教师应具备的基本素质是比较清晰和明确的。首先,具有良好的思想政治素质和师德素养,积极贯彻党的教育路线方针政策,热爱职业教育事业,在教育教学和技术技能培养中落实立德树人根本任务,对学生进行思想政治教育。其次,具备丰富扎实的专业理论和熟练的

收稿日期:2022-03-19

作者简介:姜伟强(1983—),男,山东昌邑人,潍坊职业学院讲师。

专业技能,既具备良好的理论教学能力,又具备较强的实践教学能力,在专业建设、课程改革、实践教学改革、教学方法创新等方面发挥重要作用。具有企业工作经历或者在企业一线岗位实践锻炼经历,能够将行业企业新技术、新工艺、新规范融入教学。再次,“双师型”教师应该具有较强的科研能力、创新能力和社会服务能力,能够了解产业发展、行业需求,准确把握行业企业生产、技术发展最新态势,积极参与企业技术研发、设备改造、流程优化和产品开发,促进企业技术升级和转型发展。最后,“双师型”教师应该具备相当强的社会交往和组织能力,既能在学校里组织教学和专业实践活动,又能与行业企业人员进行良好的交流沟通和合作,架起职业院校与行业企业合作的桥梁,促进产教融合、校企合作深入开展。

2 构建“双师型”教师队伍建设机制的重要意义

2.1 推进高职教育现代化发展

教师队伍是高职教育发展最核心的资源,“双师型”教师是推动高职教育现代化最根本的依靠力量。《中国教育现代化2035》对教育现代化提出了新目标和新要求,并把教师队伍的现代化作为实现教育现代化的重要途径之一。实现“双师型”教师队伍建设的突破,就成为加快构建现代高职教育体系的必然要求和推动高职教育现代化的重要突破口。“双师型”教师不仅具有较高的理论水平和丰富的实践经验,而且视野开阔、思维灵活,敢于探索、善于创新,能够站在高职教育和行业企业发展的最前沿,将高职院校的人才培养、科技创新、社会服务等功能与经济社会的现代化发展紧密连接起来,带动高职教育走向现代化。

2.2 培养高素质技术技能人才

高职教育是培养高素质技术技能人才,从而满足学生个人就业和经济社会发展需求的类型教育。与普通高校相比较,高职院校更侧重于培养学生的专业技能和实际工作能力,这就对高职院校教师提出了有别于普通高校教师的独特要求,即高职院校教师既要具有传授学生专业理论知识的能力,又要具有培养学生技术技能的能力。如果高职院校教师不具有“双师”素质特别是专业实践能力,只能教授理论知识,高职院校就不可能培养出高素质的技术

技能人才。“双师型”教师能够充分利用行业企业的优势资源,将行业企业的新技术、新工艺、新材料、新设备等引入教学过程,实现专业教学与行业企业生产实际的无缝对接,非常有利于学生职业技能的培养和提高。“双师型”教师还能在教学中根据行业企业发展的新趋势对学生进行职业发展规划和就业教育,有助于培养学生的职业发展规划意识和就业能力,为学生踏入社会后更好地发展夯实基础。

2.3 推动高职院校高质量发展

进入新时代,我国经济社会进入高质量发展阶段,供给侧结构性改革、经济转型、产业升级、产品更新换代加速推进,“中国制造2025”等一批国家战略的实施,以及信息化、数字经济的迅猛发展,使得各行各业对技术技能人才的需求越来越迫切,对技术技能人才素质的要求越来越高。这些都对高职教育高质量发展提出了新的要求,高职院校迎来了难得的重大发展机遇,也面临着严峻的挑战。高职院校只有建设一支高素质的“双师型”教师队伍,才能紧跟时代高质量发展步伐,准确把握经济社会对高素质技术技能人才的需求规律和人才培养规律,对接经济社会发展的新产业、新技术、新业态、新模式,统筹推进学校专业建设,创新人才培养模式,改革教学方式方法,推动产教融合、校企合作,增强服务经济社会的核心竞争力,进而实现自身高质量发展。

3 高职院校“双师型”教师队伍建设存在的主要问题

3.1 教师引进方式单一,兼职教师引进渠道不畅

目前,高职院校专业教师的来源主要是招聘应届硕士、博士研究生,注重应聘者的学术能力,而对应聘者的专业技能和实践经历要求不高,存在着明显的“重学历,轻经历”的倾向。这些教师虽然专业理论系统完备、较为扎实,但缺乏企业工作经历,实践经验不足,实践能力较弱,很难将理论教学与实践教学融合起来,暂时还难以达到“双师型”教师的标准。在这种情况下,引进高技能人才便成为高职院校优化“双师型”教师队伍结构的一个捷径。高技能人才具备很强的动手能力和解决实际问题的能力,是高职院校急需的“双师型”教师。但是,由于高职院校人才引进体制机制所限,这些人往往因学历、职称、年龄等达不到高职院校的规定,而无法到高职院校任教。因此,高职院校单一的人才引进机制制约

着其“双师型”教师队伍建设,需要改革现行人才引进机制,拓展人才引进渠道。

3.2 培养体系不健全,缺乏完善的培养机制

当前,高职院校“双师型”教师培养体系也存在一些不可忽视的问题。一是缺乏合理规划。对不同发展阶段的教师需要什么样的针对性培养、怎样的培养形式更为有效、怎样发挥企业的作用以及怎样将培训效果转化为教师在教学中的实际应用等一系列问题尚未很好解决。二是培训内容不合乎教师实际需要。理论知识培训多,专业技能和实践教学能力培训少;培训内容针对性不强,模块间衔接性不够,职前培训与职后培训缺乏连贯性。三是培训形式单一。目前主要是通过理论讲授、研讨、专题讲座等进行培训,现场教学、到企业实践锻炼等机会较少。四是激励机制不健全。一方面,“双师型”教师的薪酬待遇水平与普通教师并无太大差异,与职称评聘、绩效考核、职务晋升的关联性不大;另一方面教师教学、管理、科研任务繁重,不愿意抽出时间参加“双师”培训。这些都降低了教师参与培训的积极性。

3.3 校企合作机制不顺畅,企业参与积极性不高

校企合作协同培养,是高职院校培养“双师型”教师最为有效的途径之一,但就目前情况来看,大多数高职院校还没有与企业建立起长效合作机制。一方面,企业合作积极性不高。高职院校教师到企业实践一般时间较短,具有临时性和流动性特点。企业担心教师到企业实践可能影响企业的生产和管理,给企业带来额外负担,同时担心教师参与企业管理和技术研发会泄露企业的商业秘密和核心技术,因而不愿意接受教师实践锻炼。这样,教师到企业实践锻炼往往接触不到企业生产经营和技术研发的核心关键之处,对教师提高专业实践能力帮助不大。另一方面,高职院校缺乏主动性,服务企业的能力有限。一些高职院校忽视企业在技术技能人才供给,以及技术研发、工艺优化、新产品开发等方面对高职院校的需求,加之自身服务企业能力不足,导致双方在合作上难以找到契合点,形不成利益共同体,自然难以建立长效合作机制。

4 高职院校建设“双师型”教师队伍的对策与路径

4.1 强化思想引领,高度重视“双师型”教师队伍建设

思想是行动的先导。高职院校要从思想上高度重视“双师型”教师队伍建设。要充分认识到在经济社会进入新时代新发展阶段,国家大力推动高等职业教育高质量发展的背景下,建设“双师型”教师队伍的重要作用和迫切性;认识到“双师型”教师队伍是学校的核心竞争力,是保证学校高质量发展的最为宝贵的资源,因此必须投入足够的人力、物力和财力不断推进“双师型”教师队伍建设。要引导教师提高认识,使教师深刻认识到自己成为“双师型”教师对学校和个人职业生涯发展的重要意义,认识到成为“双师型”教师是高职教师的一项重要责任,从而自觉地把“双师型”教师纳入自身职业生涯发展的重要目标,激发专业发展的内生动力,不断从理论、实践、综合素养等方面提升自己。

4.2 加强顶层设计,建立完善“双师型”教师培养体系

立足于学校的长远发展,高职院校要建设一支高素质的“双师型”教师队伍,就必须加强对这支队伍建设的顶层设计和宏观规划,建立完善的培养体系。首先,要统筹制定规划。高职院校要根据自身办学特色、专业建设和教师队伍建设需要,制定“双师型”教师培养中长期规划,并纳入学校师资培养规划和事业整体发展规划中,有针对性、有计划地分期分批对教师进行“双师”素质培训。其次,要建立完善的培养体系。高职院校要建立一套涵盖职前培养、入职培训、在职培养,包含师德师风建设、国培省培、进修访学、职业技能竞赛、技术服务指导、学生技能与实训指导、职业资格考证、行业企业实践锻炼等内容^[6],校内培训+校外培训、线下培训+线上培训、理论培训+实践培训等多种形式相结合的多层次、全方位综合培养体系。最后,要加强制度建设。建立与“双师型”教师培养规划和培养体系相适应的,涵盖标准界定、资格认定、考核评价等方面的完整的培养管理制度,并抓好制度落实,以确保“双师型”教师培养工作能够有序持续推进。

4.3 改革招聘机制,扩展教师引进渠道和面向范围

高职院校要认真落实《国家职业教育改革实施方案》的规定和要求,深化人才引进机制改革,改变教师招聘渠道单一、招聘面向范围小的不合理状态,为引进更多高素质“双师型”教师创造条件。一是在目前尚不具备条件完全落实《国家职业教育改革实施方案》的情况下,积极扩大招聘面向范围,缩小应届硕士研究生的招聘比例,扩大具有3年以上企业

工作经验的人才引进比例,将行业企业实践经验丰富的的人才吸引到教师队伍中来。二是改变“重学历,轻经历”的人才引进倾向。在人才招聘时,除了考虑应聘者学历和专业要求外,还应考查应聘者已取得的职称证书、职业资格证书、工作岗位、工作经历、教科研成果等,同时还对应聘者工作过的企业的性质、规模等做相应的了解。要建立企业参与高职院校教师招聘制度,多倾听企业的建议。三是对于一些特殊人才,如全国、省级技术能手、技能名师、首席技师等,甚至可以不考虑其学历、职称等,采取直聘或柔性引进等方式将其引入教师队伍。

4.4 强化校企协同,充分发挥企业的主体作用

企业参与“双师型”教师建设,在技术、设施、设备和管理等方面具有巨大优势,发挥着不可替代的作用。高职院校应加强与企业合作,协同推进“双师型”教师队伍建设。一是有计划地分期分批选派教师到企业实践锻炼。高职院校可在企业设立教师培养培训基地或教师工作站,派遣教师到企业顶岗实践或接受培训。为提高实践锻炼效果,企业要为高职教师安排指导教师,对教师的日常学习进行指导和监督。二是建立校企融通机制,推进校企人员双向互聘。一方面,高职院校聘任行业企业专家、技术骨干人员等担任兼职教师,聘请行业企业的高级管理人员、能工巧匠、技能大师到学校担任产业教授,在学校成立企业专家工作站、工匠大师工作室等,全面参与人才培养方案制定、专业建设、教学改革创新和“双师型”教师培养等工作。另一方面,高职院校要鼓励教师以脱产、半脱产形式到行业企业挂职锻炼,实质性参与企业生产、经营、管理工作,为企业提供技术研发、新产品开发

以及员工培训、政策咨询等服务,或者与企业进行横向项目合作,共同促进企业转型、技术升级。通过挂职锻炼,全面提升教师的专业实践能力、科技创新能力和社会服务能力。在校企协同培养“双师型”教师过程中,高职院校要充分考虑到企业的利益诉求,与企业结成“命运共同体”,这样才能赢得企业的信任、支持和参与。

4.5 强化激励评价,调动教师参与积极性

由于主客观原因,当前教师参与积极性不高,是高职院校建设“双师型”教师队伍面临的一个现实性问题。要调动教师参与的积极性,必须建立行之有效的激励机制,持续激发教师参与“双师型”教师建设的内驱力。将教师参与“双师型”教师建设工作纳入教师年度业绩考核范畴,与教师绩效工资挂钩,提高“双师型”教师的薪酬待遇,拉大“双师型”教师与非“双师型”教师的薪资待遇差距。在职称评聘中,突出“双师”素质导向,将“双师”素质作为竞聘高一级职称的必备条件。除此之外,还要交叉融合使用目标激励、成就激励、机会激励等多种激励手段,注重情感关怀,满足教师的情感需求与自我实现需要。在建立激励机制的同时,要建立科学、规范的“双师型”教师考核评价机制,以保证激励机制的客观性和公正性。在评价内容上,要围绕师德师风、教学质量、实践实践能力、科研创新等对教师进行全面评价,突出对教师参与企业技术应用、新产品开发、社会服务等内容的考查,体现技能水平和专业教学能力的双重要求。在评价标准上,要联合行业企业、第三方评价组织共同制定评价标准。在评价方式上,对不同类型、不同层次、不同发展阶段的教师实行分类分层评价。

参考文献:

- [1] 黄丽丽,马宽斌.高职院校“双师型”教师队伍建设的困境与出路[J]. 职业教育研究,2022(3):61-65.
- [2] 华平,谷中秀.高职院校“双师型”教师培养培训路径优化研究:基于职业特质的分析[J]. 高等职业教育探索,2022,21(1):68-73.
- [3] 黄碧龙.产教融合背景下民办高职院校“双师型”教师团队建设路径探究[J]. 太原城市职业技术学院学报,2021(12):83-85.
- [4] 褚鲁吟,郑凉.高职院校“双师”素质教师培养路径研究:以浙江为例[J]. 浙江工贸职业技术学院学报,2022,22(1):6-11.
- [5] 黄斌.深度解读高职院校“双师型”教师内涵[J]. 教育与职业,2006(11):36-38.
- [6] 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):162-165.

(责任编辑 马凌霄)

tion, as well as their sense of identification with Chinese culture. Through the construction and application of the ideological and political case bank of "English Extensive Reading II", it can improve the students' political education and enhance their sense of identification with Chinese culture.

Key words: "English Extensive Reading II"; ideological and political case bank of the course; construction; application

Study on the Cultural Learning Demands of International Students from Higher Vocational Colleges in China

LIU Yun-jing, YANG Qing-jian

(Changzhou Vocational Institute of Textile and Garment, Changzhou 213100, China)

Abstract: Cultural education plays an important role in the education of international students, as well as an essential way to cultivate international students' literacy. It will be of great significance to conduct a research on the cultural learning demands of international students, examine the current situation of international students' cultural learning, and correctly grasp the direction of their cultural learning for the effective implementation of cultural education, the improvement of cross-cultural communication ability and the cultivation of Chinese sentiment in the education of international students. The article investigated the cultural learning demands of international students in terms of learning purpose, cognition, interest and learning bias, understood the current situation of cultural teaching for international students, and put forward targeted countermeasures and suggestions.

Key words: higher vocational colleges; international students; culture learning; demand; education

Research on Strategies for Building a "Double-Position" Teaching Faculty in Higher Vocational Colleges

JIANG Wei-qiang

(Weifang Vocational College, Weifang 262737, China)

Abstract: Strengthening the construction of the "double-position" teaching faculty in Higher Vocational Colleges is essential for advancing the modernization of vocational education, promoting high-quality development of Higher Vocational Colleges, and enhancing the quality of technical and skilled personnel training. The construction of a "double-position" teaching faculty in Higher Vocational Colleges faces issues such as a singular method of teacher recruitment, an incomplete training system, and an unsmooth collaboration mechanism between schools and enterprises. To address these issues, it is necessary to strengthen ideological guidance, enhance top-level design, reform the recruitment mechanism, and intensify the collaboration between schools and enterprises, thereby establishing a comprehensive long-term mechanism for "double-position" teacher development.

Key words: "double-position" teachers; faculty development; mechanism; top-level design; college-enterprise collaboration

Application Study of Financial Automation Robots for Small and Medium-sized Enterprises

YANG Qiu-yu

(Yantai Vocational College, Yantai 264670, China)

Abstract: Against the backdrop of the continuously evolving digital economy, the digital transformation of small and