

高职院校“双师型”教师队伍建设实践路径构建

李红,姜欣彤,任锁平,李海涛

[摘要]“双师型”教师在培育大批专业技术人才方面做出了巨大贡献,然而在推进职业教育高质量发展的进程中,“双师型”教师队伍还存在数量不足、结构不优、流动机制不顺、专业能力不强等问题。为切实抓好新时代职业教育高水平“双师型”教师队伍建设、引导职业教育高质量发展,应在职业教师的品德与职业道德培育、相关标准确立、引培机制构建等方面下功夫,提升职业教育适应性,助力职业教育高质量发展。

[关键词]高职院校;双师型教师;校企合作

[基金项目]中国高等教育学会2022年度高等教育科学研究规划课题“数字化背景下西部地区高职院校‘双师型’教师培养路径研究”(项目编号:22SZH0419,主持人:任锁平);成都市哲学社会科学重点研究基地——成都市工匠文化研究中心2022年重点课题“工匠精神视阈下‘双师型’教师标准及培养路径研究”(项目编号:2022ZD01,主持人:尹成鑫);浙江省高校重大人文社科公关计划项目“共同富裕背景下乡村产业振兴带头人培育路径创新与实践”(项目编号:2023QN139,主持人:李红)

[作者简介]李红,温州科技职业学院副研究员;姜欣彤,中央民族大学哲学专业本科生;任锁平,陕西职业技术学院副教授;(通讯作者)李海涛,杭州职业技术学院讲师。

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2023)0006-0073-06

一、同向适应:新时期高职院校“双师型”队伍建设的外驱内延

习近平总书记在全国教育大会上强调,坚持把教师队伍建设作为基础工作。我国经济产业转型升级和大力发展实体经济,急需大批高素质技术技能人才作支撑,这对职业教育教师队伍建设提出新的更高要求,必须建立一支适应经济社会发展需求和职业教育高质量发展的“双师型”队伍。

(一)落实国家政策指向的关键要素

2019年2月,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教20条”),指出要多措并举打造“双师型”教师队伍。同年8月,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,强调要把“双师型”教师队伍建设作为推进职业教育现代化的一项基础性工作。《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出要强化“双师型”教师队

伍建设,并把其作为深化教育教学改革的重要环节。2020年10月,教育部等九部门联合印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》,提出实施职业教育“三教”改革攻坚行动,关键是提升“双师”素质。2021年8月,教育部、财政部印发《关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知》,推出了“十四五”时期职业教育“双师型”队伍培养培训项目,突显了“双师型”教师个体成长与“双师型”教学团队建设相结合的要求。国家层面的文件从不同角度强调了“双师型”教师队伍建设的重要性,也体现了“双师型”教师队伍在职业教育高质量发展进程中的重要地位。切实抓好新时代职业教育高水平“双师型”教师队伍建设,是响应国家号召、落实国家政策的关键举措。

(二)推动职业教育深化“三教”改革的重要抓手

“三教”改革是推动职业教育不断提高质量

的关键,而教师则是推动“三教”改革的主体,尤其是“双师型”教师队伍建设,既是影响“三教”改革贯彻落实的重点,也是助推“三教”改革内涵发展的难点。“双师型”教师队伍质量决定了教育教学改革的整体步伐,唯有不断提升“双师型”教师的教学能力和实践能力,既要打好扎实的基础理论基本功,又要校企联合提升实践能力,才能回答好职业教育“谁来教”“教什么”“如何教”这三个核心问题,夯实高等职业教育可持续发展、高质量发展的基础。

(三)提升人才培养供给质量的应然之义

“教育者,养成人格之事业也。”教师在学生知识的增长、创造力的培养、人格的塑造中发挥着重要作用,是人才培养的核心要素。当今世界,国家发展实力的竞争,在一定程度上是依靠科学技术和制造业发展水平来体现的,这就要求经济社会发展不仅要具备足够的研究型和创新型人才,更需要丰富的技术技能人才。随着经济社会发展,我国产业不断转型升级迈向高端,产业一线高素质、高层次技术技能人才的需求更加旺盛。“双师型”教师是培养高素质技术技能人才的关键,能够有效解决“高素质技术技能人才培养供给迫切”这一难题。为此,培养大批高端技术技能人才首先要打造一支适应高质量发展需求的“双师型”教师队伍。

(四)助推校企深度融合的有效路径

在校企合作的视域下,打通“双师型”教师培养渠道,是校企深度融合的有效途径。兼备深厚的专业理论知识和卓越的专业实践能力,既是现如今对“双师型”教师的共同要求,也是“双师型”教师应有的共同表征。为了培育更多高素质技术技能人才、加快专业技术创新,校企双方必须实施定期校企交流与企业实践制度,共同建立起一支以优势互补、勇于创新、科学管理为特色的“双师型”教师队伍。在此过程中,“双师型”教师队伍的建构有效连接了学校与企业。一方面,企业协助职业院校培养了卓越专业实践能力的“双师型”教师;另一方面,职业院校也为企业提供具有专业理论知识的“双师型”

教师。校企在合作之中不断增进文化、技术与教学工作的交流,实现了互利共赢。

二、价值缺失:高职院校“双师型”教师队伍建设的现实困境

与国家对职业教育发展提出的要求相比,职业教育教师队伍还面临数量不足、结构不优、流动机制不顺、专业能力不强等现实问题。

(一)“双师型”教师供给存在结构性矛盾、供给能力薄弱

近年来,我国职业教育教师队伍建设持续推进,教师队伍数量稳步提升,“双师型”教师队伍建设取得了一定成就。但是,“双师型”教师队伍还不能完全适应深化教育教学改革的办学要求,队伍建设还有很大的提升空间。

一是总量不足。2021年全国高职(专科)学校生师比19.85:1^[1],与《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》规定的高职(专科)院校的生师比合格的最低标准,不超过18:1的要求还存在一定差距,“双师型”教师更为不足。国务院教育督导委员会实地调查显示,2020年部分省份师资配备总体不足,职业教育“双师型”教师占比较低^[2]。

二是来源单一。多样的“双师型”教师来源,对完善高职院校“双师型”教师队伍结构、建立学校与市场联系、提升高职学生操作创新能力至关重要。然而,就目前“双师型”教师的来源看,由于我国高职院校教师大部分来自高校应届毕业生,少部分从企事业单位调入,外聘兼职教师比例偏低,企业兼职教师参与教学的人数不足^[3]。

(二)“双师型”教师的认定工作急需加快推进

2022年10月,教育部发布《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》(以下简称《通知》)^[4],首次明确了我国职业教育“双师型”教师的认定范围和基本标准,一部分省级行政单位院校在国家政策引导下积极落实“双师型”教师认定工作。但就全国而言,由于各种因素影响,“双师型”教师的认定在实践过程中仍存在诸多亟待解决的问题。第一,各地配套细则善未及时制定出台。各省需结合本地具体情况,以及不同教育

层次、专业大类等,制定修订本级“双师型”教师认定标准和实施办法。第二,各地原有认定办法与现行国家的认定标准的衔接问题。原来一些省份和职业院校在制定业绩考核指标时存在与国家认定标准不一致,两者之间还需做好衔接和再认定工作,这给地方认定工作增加了一定难度。第三,“双师型”教师层级与现行职称制度等级之间的匹配问题。《通知》明确“双师型”教师共分为初级、中级和高级三个层级,需要警惕因为待遇倾斜政策形成新的职称序列,最终违背国家推行“双师型”教师政策的初衷^[5]。

(三)“双师型”教师培养培训体系有待完善

随着职业教育改革不断深入,“双师型”教师培养培训体系也逐步建立,但依然存在一些问题,需要不断改进与完善。第一,校企协同培养机制不健全。一方面,企业参与教师培养积极性不高,校企合作流于表面,实施深度不够,教师实践经验、实践技能仍有待提升。另一方面,教师下企业实践制度未得到有效落实。根据职教20条的规定,高职院校教师每年至少1个月在企业或实训基地开展实践。然而,教师企业实践时间不够充分,多数高职院校的教师企业实践时间不足30天^[6]。同时,还存在教师企业实践目的不明确、参与企业培训实践事务性居多,难以涉足企业的关键领域、关键技术,导致难以提升其实践技术技能水平。

第二,“双师型”教师培训机构培训缺乏针对性。一方面,培训机构无法提供教师特色化培训课程。部分学校将新教师培训外包给培训机构,由于培训机构难以开展针对个体需求制定特色化、个性化的培训课程,导致培训效果大打折扣。另一方面,培训机构师资队伍来源单一。现实中,相当一部分企业还未成立正式的培训部门,也就无法派遣专职培训的人员参与职业院校教师培训,使得在职培训仅限于院校内部的理论教学,培训效果不理想^[7]。

(四)“双师型”教师保障激励机制尚未健全

保障激励机制是“双师型”教师队伍建设的制度保障,也是提升教师角色认同感的重要抓

手。它可以分为两个方面,即对教师内在动力的激发以及对教师外部实质性的激励。就激发教师内在动力而言,由于“双师型”教师的建设制度尚未健全,再加之对“双师型”教师的认识和理解不到位、不准确,导致社会未能较好地形成尊重、尊崇“双师型”人才的良好社会风尚,缺乏对“双师型”教师的精神激励;就教师外部实质性的激励方面而言,缺少专门的“双师型”教师队伍建设经费来源,激励政策未体现精细化、差异化设计,导致“双师型”教师在评优评先、福利待遇方面较非“双师型”教师优势不明显。由于“双师型”教师在政策制度上缺少充分保障,缺乏对“双师型”教师的实质性激励,致使教师积极性削弱,也进一步制约了教师能力的提升。

三、多维发力:新时期高职院校“双师型”教师队伍建设的实践路径

打造新时代职业教育高水平的“双师型”教师队伍,要点线面结合,全方位提升队伍水平。

(一)立德为本,加强政治品德、职业道德培育

1. 以教师的价值认同为起点,加强“双师型”教师的“三个认同”

坚持把价值认同感放在第一位。一是政治认同,要把政治素质放在首位。教师的政治素质事关教育方向和育人成效。教师只有坚持正确的政治方向,坚持党的教育方针,才能培养学生建立正确的理想信念和社会主义核心价值观,认同中国共产党的领导、认同中国特色社会主义制度的优越性等。教师要认真学习习近平新时代中国特色社会主义思想,通过言传身教,把思政教育与专业教育相结合,理论教育与技能教育相结合,引导学生做社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者、模范实践者。二是职业认同,“双师型”教师要对职业教育有着深刻的职业认同,积极投身职教事业。要引导“双师型”教师正确认识自身价值,成为学生获取知识技能的帮手,以及推动职业教育创新发展的重要力量。三是情感认同,“双师型”教师对职教事业由衷而真诚的认同是培养学生成人成才不可或缺的部分。职业教师要热爱职业,

专注事业,要爱教育、爱学生,在不断思考、探索、钻研职教业务的同时,还要关心、规范、引导学生的成长,在教育事业的奉献中追求育人育才的幸福成就。

2. 以师德师风建设为关键点,加强“双师型”教师的道德素养和职业精神培育

道德素养和职业精神建设事关教师队伍的品格。学校要建立师德师风考评、监督及激励机制,将师德师风建设作为教师队伍建设的第一标准,在人才引进、职务职称晋升、评优评先上,实行师德失范“一票否决”制,引导教师树立坚持学术规范和维护学术道德的风尚。要建立工匠精神培育、考评机制,构建政府统筹管理,行一企一校深度参与的教师队伍建设机制,设置专项培养资金,加强对积极参与产教融合、校企合作的教师奖励激励。加强师德师风培训,落实严谨治学、为人师表、率先垂范的培训,开展教书育人楷模、师德标兵等评选活动,树立标杆榜样,提升教师境界。

3. 以三全育人为切入点,构建“大思政课”格局,实现德育与强技相统一

2019年6月,教育部印发《关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》,要求积极构建“思政课程+课程思政”发展格局,推进全员、全过程、全方位育人,实现为国育才、为党育人。教师队伍的思想政治教育能力水平决定了习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑的程度。若是没有实现“双师型”教师思想政治教育与技术技能人才培养有机统一,就无法培育兼备深厚的人文与科学素养的技术技能人才。为此,需要完善顶层设计创新育人路径,构建“大思政课”格局,从文化建设、课程教学等多方面着手,潜移默化地对“双师型”教师的思政教育进行渗透。在课程教学方面,通过参加专题培训、自学思政教育理论等方式系统学习思想政治教育的目标 and 内容体系;在文化建设方面,通过加大对“双师型”教师思政楷模的宣传,来渲染思政育人氛围,营造正能量、积极向上的文化环境。通过系列活动建设,让“双师型”教

师对“三全育人”有更加深刻的认识,加快建设高职院校“大思政课”格局,最终实现思想政治教育与技术技能人才培养有机统一^[8]。

(二)标准引领,打造新时代职业教育高水平“双师型”教师队伍

1. 严格准入标准,把好入口关

目前,大部分“双师型”教师是以普通职业教师的身份,通过转型升级、培训提升等方式成长起来的,没有经过标准化的“双师型”教师培训、认定,故其资历水平存在差异。因此,严格落实“双师型”教师认定标准是把好入口关不可或缺的重要步骤^[9]。

第一,力求普适性与特殊性并存。受地区经济、文化水平以及不同专业领域的影响,“双师型”教师准入、认定标准有其特殊性。为切实提高“双师型”教师认定标准的针对性、有效性、操作性,在国家普适性的“双师型”教师认定标准基础上,各地急需建立一般性的、具有参考意义与引导价值的指标体系;在建立专业特性的“双师型”教师认定细则时,要厘清不同专业“双师型”教师的专业技能要求与职业能力范围,规范不同学科的“双师型”教师适应本专业教学能力要求。

第二,认定标准彰显理技双馨的二维特征。“双师型”教师的理论专业素养与实践技术技能均影响其教学素养。因此,要严格落实准入标准,在教师标准方面,要注重教师的专业理论教学水平,把教师资格证书、精品课程建设、专业获奖情况纳入指标体系;在行业标准方面,要着眼于教师的实践技能水平,把职业技能证书、企业工作经验、实践指导能力纳入指标体系。

2. 规范专业标准,关注过程关

制定专业标准时,不仅要国家“双师型”教师基本要求作为基准,更要放大格局适应产业发展的需求。第一,明确“双师型”教师基本要求,确立认定标准,研制职教特色的教师资格认证体系。在教育部、财政部联合印发的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》中明确提出要以“四有”标准建设“双师型”教师队伍,“四有”是对“双师型”教师的基本

要求,其中“扎实的学识技能”就是“四有”的要求之一。拥有扎实的学识技能是作为一位合格“双师型”教师的应有之义,职业教师要通过强化专业培训、深入企业实践、外出访学深造等方式,不断提高自身的专业理论水平和技术技能水平。拥有“真本事”,即拥有高水平的实践技能、理论水平和教学能力^[10]。第二,关注产业发展对教师队伍的要求,吸引行业参与制定“双师型”教师的专业标准。为了打造更有效、更有针对性的职业教育,为其提供产业行业方面的专业指导是规范专业标准主线、把好过程关的重要环节。教育部组建了56个行业职业教育指导委员会,充分发挥行业职教委员会在咨询、指导、研究和服务上的功能,具体落实了行业指导职业教育这一内容。2019年12月,教育部职业技术教育中心研究所(现为教育部职业教育发展中心)正式发布的《行业人才需求与职业院校专业设置指导报告(第四辑)》,聚焦现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业等众多行业领域,该报告在全国范围调研的基础上,深度剖析产业转型升级对技术技能人才的新需求,分析职业院校的相关专业设置及人才培养情况,为规范“双师型”教师的专业标准提供了有效的指导意见和政策建议。

3. 确立评价标准,完善考核关

为了促进教师技术研发和教学转化能力的提升,就需要确定评价标准红线,完善考核关,激发“双师型”教师活力。

第一,建立体现职业特色的“双师型”教师评聘制度。由于“双师型”教师与其他类型教师在聘任要求、评价标准上有显著差别,因此不能照搬照抄评价标准,应建立符合“双师型”教师的职称评聘制度,以“能力+业绩”为导向的聘任体系,体现职业教育特色。在设计确定“双师型”教师的评价标准时,要综合应用不同类别的评价指标,既要兼顾与普通职业教师共通的地方,又要突出“双师型”教师工作的特色,在此基础上将各要素整合起来加以评价。

第二,探索多元主体评价模式。高职院校

“双师型”教师考核评价不仅涉及学校、教师、学生,还包括政府行政部门、企业以及其他社会组织等。因此,在“双师型”教师考核评价标准的确立与实施中,需要多元主体参与,强化政、行、企、校的多方联动,形成由自评、互评、学生评价、企业评价等共同组成的综合考核评价模式。

(三)引培结合,打造新时代高职院校高水平“双师型”队伍

1. 引进优秀专兼职教师,拓宽师资来源面

一是创新招聘方式。高职院校应充分发挥主体责任,将“以德为先、德才兼备”作为用人的基本标准,做到“设计主动、行动积极、优中选优、引才精准”。根据职业岗位类别采取“多样化技能操作+试讲+面试”的考核,如园林实训岗位以“园林栽培移植实践技能+试讲+开放性面谈”的考核方式,并制定相应岗位测评要素,做到精准评价。探索不同岗位不同技能操作考核形式、共性与个性化相结合的考核方式,努力构建“双师型”教师招聘工作体系与引进模式。

二是拓宽招聘来源。职业教育以培养符合社会经济发展需要的高技术技能人才为目标,要实行开放办学,实现社会化。因此,要通过向社会、行业企业公开招聘、引进等方式,特别注重从生产一线招录或引进一批学历层次高、企业实践经验丰富的专业技术人才,增加专业教师中具备企业工作经历的教师比例。以职业技术师范院校作为承担职教师资培养的主要路径,加强此类师范院校建设,致力于培养“双师型”教师,构建形式多样、开放包容的职业技术师范教育体系。

三是打造兼职教师队伍。聘任兼职教师是改善学校师资结构、强化技术技能教学效果的重要路径之一。高职院校要充分利用社会的职业技术技能资源,不断扩大从行业企业引进的兼职专业教师队伍。通过聘请企业一线的高级技师、能工巧匠到高职院校承担实践操作教导工作的兼职专业教师,承担课程讲授。学校制定“个人申报、单位审核、专人辅导、综合评审、岗位试教、正式聘任”等系列科学严格的选拔程

序,确保兼职教师队伍聘任质量。

2. 建立培训培养机制,拓展教师能力面

一是实施“教师下企业实践”计划,建立“双师型”教师成长培养机制。重点抓好相关师范类院校和职业教育师资培训基地建设,强化职教师资培养培训的鲜明类型特征和“双师”特性,既要掌握理论知识,又要具备实践教学能力。对于缺少实践锻炼的教师,要建立企业见习机制,依据政策要求和专业需要灵活确定时间,强化企业现场实践效果,以兼任企业顾问等形式为企业产品创新和技术改造服务。同时,职业院校教师应利用寒暑假开展行业、专业社会调查,积极参与企业生产、技术研发、技能培训等相关活动,提升自身专业技术技能。

二是引企入校,建立规范高效的常态化沟通学习机制。搭建“大师工作室”“劳模工作室”、开设大国工匠微课堂等,聘请作风优良、技术精湛、经验丰富的技术能手、能工巧匠担任入校培训导师,通过“师傅授艺”的形式对职业教师开展项目式培训,提高专业教师的业务素质 and 实践水平^[11]。同时,职业院校可以邀请企业人员定期到学校开展学术讲座、技术指导、技能竞赛等,聘任企业兼职教师参加课堂教学基本能力、教学设计能力、教学资源建设能力培训,提升企业兼职教师的执教能力。

三是依托企业新型学徒制,建立校企联合培养“双师型”教师合作机制。建立职业院校与企业联系沟通的专门机构,搭建校企新型合作平台,共同开展项目研究,充分发挥校企合作“创新性、专业性、协同性”优势,助力“双师型”队伍的建设与高素质技术技能人才的培养。此外,通过建立校企导师交流互动平台,共同解决岗位培养中遇到的难题,相互借鉴、共同促进,以深化对“双师型”教师的资质培养^[12]。

3. 完善保障激励机制,激发教师活力面

一是确保“双师型”教师的教育资源。虽然“双师型”教师都在职业教育领域中有所成就,面对社会的迅速发展,“双师型”教师必须接受终身教育。为此,学校要在仪器设备、人力资

源、技术资金、学习平台方面提供支持与帮助,为“双师型”教师创造再学习、再培养、再深造的机会,让教师学到最先进的专业知识,始终站在专业发展的最前沿。

二是确保“双师型”教师的待遇保障。切实关注“双师型”教师的生活,提高他们的福利待遇和津贴补助水平。为假期前往企业实践锻炼的“双师型”教师提供住宿、伙食、交通等生活补助,使其安心地参与。同时,也要实现将“双师型”教师队伍建设的条件纳入考核奖惩、津贴待遇、职称评聘之中,着力处理解决“双师型”教师切实关心的实际问题^[13]。

参考文献:

- [1]教育部.2021年全国教育事业发展统计公报[EB/OL].(2022-09-14)[2022-09-18].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202209/t20220914_660850.html.
- [2]教育部.突出督查重点 强化问题导向 扎实做好2020年对省级人民政府履行教育职责评价工作[EB/OL].(2021-04-21)[2022-08-01].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202104/t20210421_527450.html.
- [3]崔宇馨,石伟平.双高院校“双师型”教师队伍建设:逻辑、困境与路径[J].职教论坛,2020,36(10):90-95.
- [4]教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知[EB/OL].(2022-10-25)[2023-01-20].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221027_672715.html.
- [5]宋以庆.五个方面突出标准落地的实操性[N].中国教师报,2022-12-07(14).
- [6]赵永胜.高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].职业技术教育,2019(32):48-54.
- [7]陈莉.关于“双师型”视角下应用型院校教师在职培训的思考[J].教育与职业,2018(6):71-74.
- [8]焦后海,刘桂霖,柴然.中等职业教育双师型教师准入制度研究[J].成人教育,2020,40(3):67-72.
- [9]高武,杨婉玲.高职院校“三全育人”实践研究[J].教育与职业,2021(23):48-53.
- [10]胡丽娜,李娜,魏小红.“双高计划”背景下高职院校双师队伍建设路径研究[J].职教论坛,2021,37(7):102-109.
- [11]魏钦.工匠精神引领下高职院校双师型教师队伍建设路径研究[J].中国职业技术教育,2020(19):93-96.
- [12]史望聪,何鹏,赵铎.现代学徒制背景下的校企互聘共用师资队伍结构优化研究[J].现代职业教育,2019(5):10-11.
- [13]张莉.高职院校双师型教师队伍建设的探索与实践——以南京工业职业技术学院为例[J].职业技术教育,2020,41(29):57-60.