

工匠精神视域下高职院校 “双师型”教师队伍建设对策研究

□张淑贞

【内容摘要】工匠精神在现代经济条件下具有新的内涵和重要价值,对促进高职教育改革具有重要作用。文章分析了高职“双师型”教师队伍建设存在的问题,提出工匠精神引领高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究。

【关键词】工匠精神;双师队伍;师资建设

【基金项目】本文为广西教育科学“十四五”规划 2023 年度资助经费重点课题 A 类项目“工匠精神视域下高职院校‘双师型’教师队伍建设研究”(编号:2023A098)成果。

【作者简介】张淑贞(1986—),女,山东聊城人,广西工商职业技术学院管理学院副教授,硕士;研究方向:职业教育、市场营销

2016 年的《政府工作报告》中提出“鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产,培育精益求精的工匠精神”,这是“工匠精神”首次被写入政府工作报告,此后连续四年的政府工作报告均提出要培育和弘扬精益求精的工匠精神,这标志着工匠精神已经上升为国家战略层面,与此同时,社会各界呼吁工匠精神回归之声唱响。工匠精神是一种高度专注、严谨,追求至善至美,甘于奉献的敬业精神,一种对工作能够长期坚持、一丝不苟的严谨执着的职业态度。2019 年国务院正式印发了《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教 20 条”),随后出台了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(“职教师资 12 条”),对教师的准入、培养培训、考评、激励等方面都作出了详细的要求。2022 年 11 月,教育部下发了《职业教育“双师型”教师基本标准》,更加明确了“双师型”教师队伍建设的要求。将工匠精神融入“双师型”

教师队伍建设中,可以培养高职院校“双师型”教师精益求精的教学态度、一丝不苟的治学精神、爱岗敬业的敬业精神和开拓创新的进取精神,从而实现匠心与师道的统一,推动高职院校“双师型”教师队伍的发展与进步,提升高职院校办学水平。

一、工匠精神融入高职“双师型”教师队伍建设是现实需要

纵观中华五千多年的发展文明史,工匠精神是促使中华文明得到发展与繁荣、传承与创新的关键因素。在古代中国,当社会发展到一定阶段,社会分工中专门从事手工业的群体出现后,工匠随之诞生,历史上著名的能工巧匠如酿酒杜康、茶农陆羽、木匠鲁班等,在前人的基础上不断改进技术,创新发展,至善至美,最终得到“青出于蓝而胜于蓝”的成品。著名的故宫建筑、秦陵兵马俑、钟鼓楼等数不尽的巧夺天工的旷世杰作,体现了无数工匠们精雕细琢、千锤百炼

【参考文献】

- [1] 习近平谈治国理政(第二卷)[M]. 北京:外文出版社,2017:377~379
- [2] 国务院办公厅. 关于加快医学教育创新发展的指导意见[EB/OL]. [2020-09-23]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-09/23/content_5546373.htm
- [3] 郭璐,韩俭,牛红霞. 临床微生物学检验课程思政

- 教育探索[J]. 卫生职业教育,2021,39(21):19~21
- [4] 康曼,刘翔,袁树民,等. 医学微生物学实验引入思政教育的探索与实践[J]. 卫生职业教育,2022,40(11):82~84
- [5] 王俭. 教师专业化发展与教师自我评价[J]. 高等师范教育研究,2002,14(2):26~31
- [6] 史宣玲,张林琦. “免疫艾滋病基因编辑婴儿”的问题与危害[J]. 医学与哲学,2019,40(2):12~15

的工匠精神。从全球来看,也形成了各具特色的制造文化,如瑞士钟表匠的“对手艺的坚持”、日本人倡导的“匠人文化”、德国的制造业提倡的“工匠精神”等,无不体现工匠们对技能的精益求精的高贵品质,对本职业的专注的崇敬、坚定的专业坚守和热爱。我国当代的工匠精神就是在重拾和传承古代工匠精神的基础上,汲取和借鉴世界上的先进制造业的匠心文化,不断发扬光大,形成具有中国特色的大国工匠文化。

对高职院校来说,教育的目标是培养高素质技术技能人才,这些人才培养目标的实现,离不开一支具有精益求精的教学态度、爱岗奉献的敬业精神、一丝不苟的治学精神和开拓创新精神的“双师型”教师队伍。

2019年国家开始实施“1+X”证书制度改革和“双高计划”建设,因此以工匠精神为指引,将工匠精神融入高素质高职“双师型”教师队伍建设中,充分发挥其“头雁效应”,才能打造出一大批高水平、高素质、高能力的“双师型”教学团队,实现匠心与师道的统一,是我国高职院校发展的现实需要。

二、高职“双师型”教师队伍建设存在的问题

(一)基础薄弱,来源单一。在现代工业化社会条件下,工匠精神的内涵更加丰富,而职业院校的定位和人才培养目标决定了其在传承和发扬工匠精神方面具有义不容辞的责任和义务,但是由于职业教育的迅速发展,由中专升级到高职的学校,因为师资起点为中职学校,从而面临较大的师资培养和发展的压力,导致高职院校师资基础薄弱,难以在短时间内快速提升。另一方面,高职院校师资来源相对单一,很多新进教师都是从学校到学校,缺乏行业、企业的工作经历,缺乏社会历练,也对国家职业教育的规律认识不透彻,领悟不到位,对职业教育中的校企合作、产教融合、工学交替、现代学徒制等方式理解不全,甚至是偏差,导致整体师资基础薄弱。

(二)培训力度不强,培训后的巩固效果差。培训是提升师资水平的最佳途径之一,然而,大多数高职院校对“双师型”教师缺乏系统而科学的培训和教育,“重引进、轻培训”的现象比较常见,培训的内容更多是研究型、理论型或知识型,对于教师缺乏的技能型、实践型的培训内容较少,“重理论、轻实践”的现象较多,脱离了职业教育的基本属性。

还有部分教师在培训中学习积极性不高,状态不佳,培训中走过场,没有深入进行系统的学习和体会,

自然也无法将培训的精髓部分用于日后的专业建设和实际教学活动中,培训后成果的转化率低,受惠面有限,巩固效果差,培训的目的和初衷无法实现。

(三)激励不强,投入较少。现实中,很多高职院校对“双师型”教师激励措施不强,有些甚至没有激励措施,而是把“双师型”教师作为一个负面清单,例如没有“双师型”教师资格的不予以参加职称评审等,而导致很多教师对于“双师型”教师资格仅限于最低级别的认证即可,获得认证后就不再提升级别;或者职称评审过后就不再在“双师型”方面继续努力,导致“双师型”教师整体质量不高,效果低于预期。所以,激励不强,教师们投入力度就不够,那么“双师型”质量提升就很难实现。

(四)成长渠道不通畅,提升质量不高。对于“双师型”教师认定,存在一个“硬杠杠”,即企业实践。但作为高校教师,很难在社会上找到专业对口、岗位合适,而且时间安排也符合其需求的企业进行深入实践和锻炼,更难获得企业的一些核心技术、管理等方面的实战技能。同时,因为大部分教师缺乏实战经验,无法给企业带来利润,所以,鲜有企业愿意接收高校教师并让其从事实战经营方面的实践。另外,高职院校师资普遍紧张,所以教学工作、学生管理工作、各种考核、检查等任务安排相对比较饱满,使得老师精力基本被集中到了校内工作中,而用于企业实践的时间和精力相对较少,一般也只能用假期空档去企业锻炼。但即便是假期的挂职锻炼,也少不了因为各种临时性或者规律性的事务影响而无法深入企业实践,使得实践效果欠佳。在时间和精力上的不足,导致老师企业实践质量不高,在技能提升方面的效果不好。

(五)工匠精神认识不足。职业教育的人才培养目标以高素质高技能的应用型人才为主,是我国培养塑造工匠精神的重要阵地。教师对学生进行工匠精神的灌输,学生耳濡目染地浸润式体验工匠精神,极大提升学生在就业时的人力资源附加值,对学生择业、就业起到积极的作用。从我国新闻媒体和社会调查报告中也了解到高职教师队伍中存在严重的拜金主义、利己主义现象,特别是处于中坚力量的教师队伍,工作中“灵活有余、守则不足”,缺乏“意志品质、精益求精”的态度,对工作马马虎虎,把教书育人的工作仅仅看作是一种谋生手段,处于低层次需求,没有树立一个正确的职业观,更加无法正确地践行工匠精神。因此要把教书育人的工作看作是“修炼秉性、砥

砺心性、敬业爱业、专注专业”的精益求精的高层次需求,坚定教师职业信仰,牢记教书育人使命,以博爱胸怀感染学生,以崇技尚德之心影响学生。

三、高职“双师型”教师队伍建设的对策

(一)完善“双师型”教师的建设标准,设计“双师型”教师建设的流程图。2019年1月24日,国务院发布了《国家职业教育改革实施方案》,简称“职教20条”,指出职业教育是与普通教育同等重要的类型教育,明确了职业教育在我国高等教育中的地位与作用,同时也对“双师型”教师的内涵进行了明确,即“同时具备理论教学和实践教学能力的教师”。结合以上内容,我们认为在工匠精神视域下的“双师型”教师建设标准应该从以下三个方面进行确定,首先是专业标准,是进行“双师型”教师队伍建设的基础,具体包括教师的专业知识标准、专业技能标准、专业素养标准以及学历和学位的要求。其次是教师标准,如教师的教学能力标准、评价能力标准、创新能力标准、素养标准,是双师队伍建设的中心。最后是实践标准,是“双师型”教师队伍建设的必备条件,比如实践周期标准、实践技能等级的标准。

管理学理论研究证明,高效合理的流程设计和管理有助于组织目标的实现,流程活动中科学设计各个节点,通过节点组合完成相关流程活动。用工匠精神引领高职院校“双师型”教师队伍的建设,培养更多的“双师型”大国工匠,充分发挥其“头雁效应”,实现匠心和师道的统一,是我国职业教育高质量、高水平发展的目标。为了实现这一目标,以质量管理思想为依据,设计“双师型”教师建设流程图,如图1所示,首先从专业标准、教师标准、实践标准三个维度确定“双师型”教师队伍建设的顶层设计,其次各高职院校需要从筑师德建设之基、铸理念创新之魂、强能力建设之要、走合作共享之路、立制度建设之本、借兼职教师之力等方面建设“双师型”教师队伍,接着从三个维度对双师教师进行考核,考核不通过者,继续根据双师标准的三个维度进行锻炼和提升,考核通过者,则可以享受学校制订的激励机制。学校关于“双师型”教师队伍的激励机制可以从负激励机制、职前培训激励、在职激励、职后提升激励、动态考核方面进行设计,加强激励是调动师资积极性的最佳渠道之一。在双师建设投入方面,职业院校要确保师资成长所需要的必要经费。在绩效考核方面,双师不能简单粗暴地定位为一个负面清单,而是要做好足够大的正向激励,将

正向激励措施落到实处,让老师们愿意为双师努力,愿意为更高级别的双师去奋斗。以高投入为基础,以强激励为保障,那么“双师型”师资队伍质量提升的难题就迎刃而解。从而构建了双师教师队伍建设的循环反馈闭环系统,促进高职院校双师教师队伍的建设。

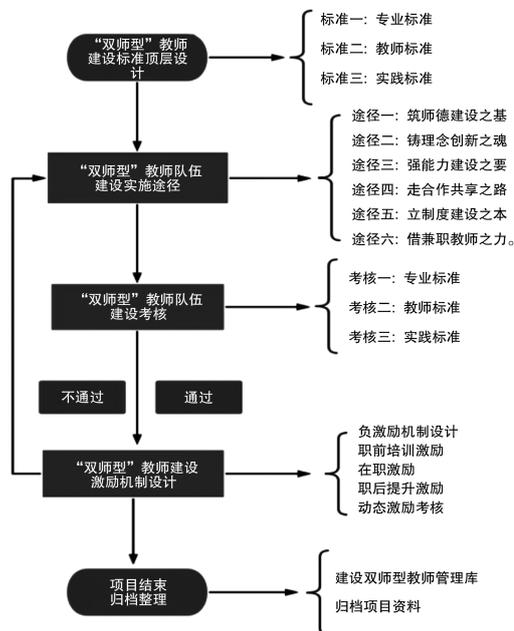


图1 “双师型”教师队伍建设基本流程图

表1 “工匠精神”和“双师型”教师考核契合点

工匠精神 考核方向	执着专注	精益求精	追求卓越	勇于创新
专业能力	专业等级	专业深度和广度	专业精度	专业认知
教学能力	教学态度	教学实施	教学目标	教学方法
实践能力	实践周期	实践等级	实践过程	实践认知

(二)寻找工匠精神与“双师型”教师能力考核的契合点。以上明确了“双师型”教师队伍的建设标准,制订了“双师型”教师队伍建设的基本流程图,明确的标准和清晰的途径在双师教师队伍建设中必不可少,但仅有这些内容还不够,还需要科学严格的“双师型”教师任职考核,以从外部推动“双师型”教师队伍高质量建设。根据“双师型”教师队伍的三个建设标准,确定考核标准的方向和重心,即教师的专业能力、教学能力和实践能力,如表1所示,同时把我国新时代工匠精神内涵与对应的考核标准相融合,找准契合点,如工匠精神要求的执着专注、精益求精、追求卓越和勇于创新的精神,增加双师教师考核的方向和工匠精神契合度,使通过考核的职业教育从业者都在工作中践行工匠精神,严格要求自己,做新时代大国工匠的践行者。各高职院校是“双师型”教师队伍建设质量

工作的首要责任人,承担重要的主体责任。

(三)重培训过程和培训效果,提高工匠精神认知,树立正确工匠荣誉感。“双师型”师资打造,主要还是靠培训,靠培养。高水平师资,人才引进是一方面,更重要的在于打造和培养。在师资培养上,职业院校应该做好顶层设计,明确目标,做好计划,落实考核。在培训内容设计上,要紧跟专业发展需要,结合师资专业背景,做好全面谋划,让师资专业与职业技能高度结合起来,让职业技能与专业教学有机结合起来,真正做到按需而培养,充分调动教师在培训中学习的积极性,让教师们自觉端正学习态度,能将技能课堂学习的精髓部分用于日后的专业建设和实际教学活动中,提高培训成果的转化率,充分发挥培训实效,从而提升课堂教学质量,真正做到学有所用,因用而学。培训过程中,营造尊崇“工匠精神”的浓厚氛围,始终把立德树人摆在首位,培训中亦可播放大型纪录片《非凡匠心》《大国工匠》,或者举办行业、企业大国工匠进校园活动,在教师队伍中掀起学习工匠精神之风,引导广大教师以工匠精神为道德标杆,提高教师对工匠精神认知,树立正确工匠荣誉感,牢记育人使命,将大爱传递给学生。

(四)多渠道引进师资,夯实基础。高职院校学生培养目标为技能型人才,因而在师资上,要重视技能型师资的引进。然而,国内很多高职院校在人才引进上趋于本科化,越来越重视学历和年龄,而对于企业工作经历却并不看重,这对于技能型人才引进并不利。职业院校要回归本质,回归工匠和技能,因而在人才引进上,需要调整方向,不再唯学历论,而是建立合理的技能和工匠型人才引进制度,打破学历论,以宽渠道,严考核的形式,从社会、企业大力引进高技能型人才,才能将企业和岗位一线的真实技能带入学校,服务教学,学校才能培养出符合社会需要的技能人才。另外,学校在师资培养上,也要进行精准定位,在提升学历和理论知识的基础上,还要兼顾实战技能培养,开放适当的渠道,配套适当的政策,让一些从学校到学校的教师能有机会深入企业实践,学习企业实操技能,提高“双师”素质。

(五)丰富成长渠道,提升实践质量。在“双师型”教师认定方面,企业实践是一个硬指标,往往该指标最后成为拦路虎。企业实践,跟岗实习,本质上是锻炼老师企业一线实践技能,但实际操作起来,难度比较大,老师们的实践大都停留在面上,而深入企业

的实践,接触到企业核心技能的实践比较少。因此,要改革企业实践,让企业实践不再是简单停留在面上,而是更重视实践的实效,如是否为企业提供了技术或者技能服务,是否参与到企业的研发或者设计中去,是否为企业解决了一些实际问题。另一方面也要解决教师们实践时间的问题,不能仅限于寒暑假,其实教师尤其是专业教师在业余时间都可以参与到企业实践中。在企业实践方面,不再限于时间和形式,多渠道,灵活形式来完成实践,也就是从实效方面来考量实践。完善了实践渠道,实践质量也得到提升,最后才能实现“双师”素质提升。

四、结语

总之,以新时代“工匠精神”引领的高职院校“双师型”教师队伍建设,是全面贯彻和落实我国职教20条的需要,是推动高职院校高质量、高水平、高速度发展的重要力量,也是当前学术界研究的热点问题,特别是西方国家不断对我国高新科技企业进行打压,企图阻碍我国创新技术的发展,因此我们必须培养更多的大师级大国工匠人才,积极在科学与技术领域为我国谋发展,打破西方国家对我国的打压和遏制,实现我国经济和社会的高质量发展,建设社会主义现代化强国。因此,以新时代“工匠精神”引领我国高职院校“双师型”教师队伍建设,是一个沉重的课题,更是新时期必须解决的问题,也是高职院校一项系统工程,任重道远。

【参考文献】

- [1] 佛朝晖, 李金国. 杨洪元协同管理视角下高职院校教师科研能力提升[J]. 教育与职业, 2019, 7: 72~77
- [2] 张迪. 中国的工匠精神及其历史演变[J]. 思想教育研究, 2016, 10: 45~48
- [3] 蒋聂. 基于实践导向的高职教师“双师素质”培养探析[J]. 教育与职业, 2018, 14: 88~91
- [4] 薛茂云. 用“工匠精神”引领高职教师创新发展[J]. 中国高等教育, 2017, 8: 55~57
- [5] 李梦卿. “双师型”教师队伍建设的中国道路[N]. 中国教育报, 2019-10-22(10)
- [6] 韩冰, 吕玫. 我国高职“双师型”教师队伍建设对政策工具的要求——基于政策文本和政策环境的分析[J]. 职业技术教育, 2019, 24
- [7] 罗秋兰. “双师型”教师认证标准研究——基于教师专业发展的视角[J]. 中国职业技术教育, 2019, 27