

文章编号: 1008-3812(2024)04-036-05

新职业教育法实施背景下高职院校 “双师型”教师队伍建设研究

邓念国

(仙桃职业学院, 湖北 仙桃 433000)

摘 要 新职业教育法实施背景下加强“双师型”教师队伍建设,是高职院校“双高计划”的重要任务。从高职院校“双师型”教师队伍的实际出发,分析“双师型”教师队伍建设中存在的问题和原因,提出建立科学的“双师型”教师认定机制、健全“双师型”教师培训体系、建立完善的校企协同育人机制、健全“双师型”教师队伍的管理制度、落实“双师型”教师队伍建设的保障机制等具有可行性的对策与建议。

关键词 新职业教育法;双师型;教师队伍;高职院校

中图分类号: G715

文献标识码: A

1 引言

2022 年 4 月 20 日,十三届全国人大常委会通过了新修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称“新职业教育法”),并于当年 5 月 1 日起正式实施。首次以法律形式明确了职业教育的地位,从制度层面真正实现职业教育从“层次教育”到“类型教育”转变。在新职业教育法中,“德技并修”被摆到更加突出的位置,“双师型”教师队伍建设作为培养高素质技术技能人才的重要保障被明确写入新职业教育法。因而,研究新职业教育法实施背景下高职“双师型”教师队伍建设存在的现实问题、提出并实践教师队伍培养路径和策略等,成为值得探讨的问题。本文以高职院校“双师型”教师队伍建设为切入点,研究新职业教育法实施背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的发展概况,意在丰富“双师型”教师的队伍建设研究,促进高职院校“双师型”教师队伍建设长效科学发展。

2 新职业教育法实施背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的现状调查及问题分析

为提高本研究的深度和广度,对湖北省高职院校“双师型”教师队伍建设现状的调查与分析

主要通过以下三个途径进行:一是查阅 2023 年湖北省高职教育质量年度报告,二是选取 8 所高职院校发放调查问卷,三是对部分高职院校管理人员及“双师型”教师进行访谈。从定量和定性两个方面对湖北省高职院校“双师型”教师队伍建设现状进行调查研究,主要从“双师型”教师比例、学位结构、职称结构、专兼结构等方面的数据着手进行定量分析,对“双师型”教师认定标准、双师教师素质、教师培训及考核现状等方面进行定性分析。三种途径结合两种分析方式,有助于更全面地掌握目前湖北省高职院校“双师型”教师队伍建设的现状和存在的问题。

2.1 “双师型”教师队伍建设标准不够健全

(1) 高职教师招聘标准不完善。

通过调查发现,当前湖北省各高职院校制定的招聘条件仍然是“重学历重出身轻实践”。多数院校对教师学历作出明确规定,基本上是规定其必须具备硕士研究生及以上学历,某些专业要求任课教师必须是从 985、211 或双一流院校毕业的。这在一定程度保证了进来的是高学历人才,但多数院校并没有要求教师一定要具备企业工作经历,对教师职前企业工作经历的重视程度

收稿日期: 2024-03-01

基金项目: 中华职业教育社第二届黄炎培职业教育思想研究 2024 年规划课题“黄炎培职业教育教师观视域下“双师型”教师队伍建设研究”(ZJS2024YB290)。

作者简介: 邓念国(1969—),男,湖北仙桃人,硕士研究生,副研究员。研究方向: 职业教育管理、历史。

不够。

(2) “双师型”教师认定标准尚未细化。

2022年,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》明确了职业院校“双师型”教师内涵,发布了国家层面的职业教育“双师型”教师基本标准(试行),各省份和高职院校还需要在国家层面“基本标准”基础上,制定和细化适合本省要求和学校特点的“双师型”教师资格认定标准以及实施细则。

(3) 考核评价机制不健全。

当前许多院校对教师的考核多集中在师德和教学能力等方面,未将企业一线实践经历、业绩成果等纳入考评体系。大部分学校并没有针对专任教师、兼课教师以及兼职教师制定不同的考评标准,忽视了教师间的个体差异性,不利于促进每位教师的专业发展。评价主体不够全面,大多是学生评教、教学督导评教、同行评教等,缺乏教师自我评价以及企业第三方评价,一定程度上影响了评价结果的准确性、科学性。

2.2 “双师型”教师队伍结构不尽合理

(1) 兼职教师数量不足,素质有待提升

据湖北省2023年质量年度报告,湖北省高职院校教职工共3.7657万人,聘任校外教师6048人,占比16%,兼职教师的比例相对较低。还有部分学校的兼职教师数量极少,甚至存在极个别学校没有兼职教师的现象。兼职教师的素质有待提升,个别学校兼职教师甚至由在校的取得教师资格证的研究担任,实践经验不足,与成为大师名匠和能工巧匠还有很大距离。

(2) 具备企业工作经历的教师比例偏低

有企业工作经历的教师更了解行业发展态势,实践操作能力更强,入职后能较快适应职业教育生涯。国家越来越重视职业教育教师的职前企业工作经历,这也与职业教育的定位及人才培养目标密不可分。但从样本学校调查得来的数据来看,有54.21%的教师不具备企业工作经历,这表明高职院校师资队伍中缺少具备职前企业工作经历的教师。

2.3 “双师型”教师队伍培训体系不够完善

(1) 培训群体覆盖面有限,兼职教师处在边缘

访谈得知,由于学校培训经费有限,学校组织的培训几乎只是面向校内专任教师,兼职教师被排斥在培训之外,只有二级院系里组织培训

时,偶尔会把兼职教师纳入进来,对兼职教师一般只开展一个短暂的教学方面的职前培训。虽然兼职教师具有更丰富的实践经验与实践能力,但由于他们大多来自行业企业,缺少职业教育的专业理论知识,将他们排斥在培训之外,不利于兼职教师的发展以及队伍建设。

(2) 培训内容针对性较差

调查结果显示,有41.35%的教师认为培训内容单一,无法按需求开展培训。一些教师认为,虽然学校组织的教育教学培训挺多,但很多培训可有可无,花费了时间但意义不是特别大,教师更想参加操作技能方面的培训。可见,学校开展的培训并未满足教师专业成长的个性需要,培训在内容设置方面缺少针对性,导致一些教师获取不到真正所需的知识,培训效果大打折扣。

(3) 培训的保障机制不健全

据调查结果显示,有53.65%的教师认为目前开展的教师培训缺少激励措施。如果培训内容本身对教师没有吸引力,不是教师真正所需的,再缺乏外部的激励手段,培训效果很难尽如人意。多所院校的管理人员反映,教师工作量大,教学压力也比较大,无法满足一年一个月进企业实践的要求。由此可见,高职院校“双师型”教师队伍在职培训的保障机制还不健全,很大程度上影响培训与实训的顺利进行。

(4) 校企间培训渠道不畅通

当前校企之间培训渠道并不畅通,一方面,高职扩招后,教师编制增长速度远低于学生增长速度,教师工作量增加,教学压力变大,长时间超负荷教学使教师无法完成每年一个月去企业或实训基地接受培训的任务。另一方面,行业企业在配合高职院校共同开展教师培训方面的积极性不够,有的甚至不愿提供足够的岗位接纳挂职锻炼的教师,即便企业接受了教师的企业实践、项目研发等申请,有的也是流于形式,使教师很难真正融于企业。

3 新职业教育法实施背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的对策建议

3.1 建立科学的“双师型”教师认定机制

新职业教育法第十一条明确提出:“应该根据经济社会发展的需要制定培训标准或者培养方案”,这就要求顶层设计必须考虑时代性、现实性、创新性,确立好“双师型”教师培养的出发

点,为培养主体指明发力方向。科学的“双师型”教师认定机制,是提高“双师型”教师质量的前提和基础,亦是强化“双师型”教师职业性、专业性的重要推力。当前,在教育部职业院校“双师型”教师基本标准基础上,各高职院校制定的校级层面的“双师型”教师认定标准还缺乏权威性和普遍适用性。因此,湖北省亟须建立省级层面的“双师型”教师认定机制。

(1) 参照教育部基本标准制定修订本级“双师型”教师认定标准。

省级政府及相关部门应成立专门的组织机构负责“双师型”教师认定标准的制定工作。组织发改、教育、人社等部门工作人员深入各高职院校和企业进行调研,广泛听取权威专家的建议,与高职院校管理人员、一线教师、企业管理人员和工程技术人员等进行充分的沟通与交流,加快制定符合当前湖北省高等职业教育发展水平的“双师型”教师认定标准。

(2) 重点把握认定标准的科学性、可操作性、灵活性与规范性。

认定标准的内容是重中之重,它是促进教师素质提升的重要外在推力。一是要科学设立指标体系,进行量化考核。从多维度考查“双师型”教师的专业水平,认定内容应体现“双师型”教师必须具备的四种素质,围绕“职业道德素质+专业理论素质+实践能力素质+教育教学素质”框架范畴,制定量化与质性相结合的认定条件。二是由于各高职院校的办学定位和发展水平不尽相同,要在统一认定标准的基础上,做出若干补充规定与细则,增强标准的可操作性。三是为了促进“双师型”教师专业水平的不断提升,尽可能避免教师出现职业倦怠,应打破“双师型”教师资格的终身性,设置合理的认定期限,对“双师型”教师进行动态管理。

(3) 要规范“双师型”教师的认定流程。

由省教育主管部门牵头,依法建立认定评审委员会,委员会成员应由政府部门工作人员、企业技术专家、科研专家、高职院校管理者、一线教师等多个利益共同体构成,保证认证主体的全面性与权威性。遵循“教师个人申请——院校自评——认定评审委员会评定——政府审核批准——再认定审核”的认定程序,保证认定评审的客观性与规范性。

3.2 健全“双师型”教师培训体系

(1) 明确教师培养目标,制定科学的培训计划

制定目标是有序开展教师培训的基础和前提,起到“指南针”的作用。一是高职院校在制定培训体系之前,应明确“双师型”教师必须具备什么样的素质与能力,理论水平与实践水平应达到什么样的标准。科学的培训体系应涵盖师德师风、课程思政、教育教学、专业理论、操作技能等各个方面,而且是职前职后一体化紧密衔接的。二是高职院校既要开展严格的职前培训,又要积极开展调研,了解不同发展水平的教师的实际需求,制定相应的“双师型”教师在职培养方案,将培训主体、培训方式、培训内容以及培训考核等各个环节全部考虑在内。按照培训计划分层分类对教师展开培训,结合实际情况,根据教师的反馈及时调整培训计划,保证教师参与培训的有效性。三是坚持“名师工程”,高职院校要完善名师成长机制,通过国家级、省级、校级名师、大师工作室带动教师团队的培养。

(2) 分层分类培养,提升培训的针对性。

一是健全高职院校“双师型”教师培养培训实践机制,严把教师“质量关”。制定教师培训制度,健全教师分层分类培训体系。二是开展针对性培训。高职院校内所有的教师均有参加培训的权利,要在现有基础上扩大培训主体覆盖面。从横向来看,可以将教师分为专职教师和兼职教师。三是除了对专任教师开展培训外,对于校外兼职教师而言,系统的培训也是至关重要的,可组织校内外教学专家名师成立教育教学培训团队,对兼职教师群体进行培训。

3.3 建立完善的校企协同育人机制

新职业教育法第九条规定“国家发挥企业的重要办学主体作用,推动企业深度参与职业教育”,这说明校企合作是共同培育“双师型”教师的着力点。应以校企合作为纽带,深化产教融合,既要明确企业在“双师型”教师培养过程中应当承担的职责,还应健全校企合作培训机制,建设校企命运共同体。

(1) 明确企业“双师型”教师培养职责。

新职业教育法指出:“各级人民政府应当采取措施,加强职业教育教师专业化培养培训”,“鼓励行业组织、企业共同参与职业教育教师培养培训。产教融合型企业、规模以上企业应当安

排一定比例的岗位，接纳职业学校、职业培训机构教师实践。”从法律层面明确了企业与高职院校共同培养“双师型”教师的责任与义务。一是政府要在税收优惠、经费减免、财政支持等方面调动企业参与“双师型”教师培训培养的积极性。制订企业在参与“双师型”教师培训、管理、考核及评价等方面的相关政策条文，细化企业的具体职责，加强企业参与教师培养培训过程的制度建设，进一步明确企业的权、责、利，对企业行为加以规范。二是为落实企业参与职业教育的主体地位，强化企业合作意愿，除了依靠政府的立法及约束外，落实第三方监管机制也尤为重要。

(2) 健全校企合作培训机制。

新职业教育法第十六条规定：“除职业培训机构、职业学校以外的其他学校或者教育机构以及企业、社会组织可以根据办学能力、社会需求，依法开展面向社会的、多种形式的职业培训。”高等职业教育的职业性、实用性与技术技能性特征的人才培养目标，决定了职业院校“双师型”教师的培养必须走校企合作的道路。为畅通校企合作培训渠道，必须健全校企合作培训机制，校企双方协同努力，破解校企脱节的制约困境，高职院校应发挥好校企合作的主导作用。一是积极构建“引企入教”模式。支持并引导企业参与高职教育教学改革，促进企业融入高职院校人才培养的全过程。二是提前与企业做好沟通，为教师找到合适的锻炼岗位。选派教师定期去企业一线深入学习、挂职锻炼，尽量协调好教师的教学与培训，保证教师企业实践的有效性与连续性。三是利用校企项目协作的方式，教师带着教科研项目进入企业参与培训、产品开发与技术服务等，让教师的价值得到更好的体现。

3.4 健全“双师型”教师队伍的管理制度

(1) 完善教师聘任标准。

为提高职业教师素质，需制定较为完善的教师专业标准及准入制度，严把教师入口关。完善教师聘任标准，积极推进体现“双师”素质的新教师准入制度改革，不仅需要政府在宏观层面的统筹管理，还需要高职院校严格贯彻落实政府要求，重视教师的素质与能力，从源头上保证“双师型”教师队伍的质量。一方面，政府要加强顶层设计，运用权威性工具，建立强制性的高职教师准入制度，适时修订针对职业教育教师的资格

条例及管理办法，明确对职教教师的特殊聘任要求，突出新入职教师的职前企业工作经历要求；另一方面，高职院校应严格落实政府制定的新教师招聘制度，重点突出以下两点：一是务必要把教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置；二是要对应聘者的企业工作经历进行严格考查，考核结果全部合格才可录用。

(2) 建立健全的“双师型”教师队伍考核评价机制。

围绕“职业道德素质、专业理论素质、实践技能素质、教育教学素质”四个维度展开考评，以师德为首、以双师素质为核心，重视教师实践技能水平与专业教学能力，构建凸显高等职业教育特色的“双师型”教师队伍考核评价机制。首先，要加强对所有教师师德师风的考查，坚决克服教学过程中重教书轻育人的现象，推动师德师风建设常态化与长效化，把教师师德表现作为岗位晋升、业绩考核、职称评定的首要要求。其次，要突出对教师专业教学能力和实践技能水平的考核。对教师专业教学能力的考核可以从教师履行教学职责的情况、教学工作量达标情况、指导学生参加技能大赛、创新创业和社会实践的情况等方面展开。对教师实践技能水平的考核可以从教师企业实训时长、业绩成果、新技术开发和应用能力等方面展开，细化“产业人才培育、实验实训实践、技术技能攻关、产学研服务”等具体评价指标，注重社会效应、经济价值和影响效力，提高评价指标的可量化效应。再次，高职院校应基于教师分类原则，针对不同类型和发展水平的教师实施分类分层评价。对从事理论教学的教师重点考查其专业理论水平和专业知识掌握程度，对于实践教学教师则要重点考查其指导实践教学的情况，对校外兼职教师重点考核校内教学工作量完成情况。最后，应注重过程性评价，采用平时考核和定期考核相结合、单项考核与全面考核相结合的方式，保证考评的科学性与连续性。

3.5 落实“双师型”教师队伍建设的保障机制

(1) 补齐政策缺位，加强“双师型”教师队伍政策体系建设。

政策缺位不仅会影响高职院校对“双师型”教师队伍建设的整体构建，还会导致政策内容中的系列治理措施落空。因此，湖北省政府应补齐政策缺位，加大重要内容的供给力度。一是加大

经费投入力度；二是尽快出台统一的“双师型”教师认定标准，明确“双师型”教师应具备的素质与能力，切实增强政策的可行性与可操作性；三是继续完善教师实践的政策体系，健全教师实践的制度体系。最后，大力加强职业院校教师的待遇保障这一建设要素的政策供给力度，加强“双师型”教师队伍建设的稳定性。

(2) 优化政策工具组合，打好促进“双师型”教师队伍建设的组合拳。

科学使用与组合政策工具是政策目标实现的一个必不可少的前提。首先，加大能力建设工具的使用，为教师打造精品培训项目、提供多元的技术培训方式，积极引导高职院校自身在促进教师专业发展上的主体作用的发挥。其次，科学运用激励工具。一方面，为鼓励高职院校从企业引进专业技术人员担任教师，可以在高职院校参与评审时将专业技术人员的引进力度作为一项重要指标，也可对教师发展工作取得不错成效的单位进行表彰奖励。另一方面，为激励行业企业积极参与“双师型”教师的培养，依据培养绩效实施税收减免、资金支持、财政补贴等政策，建立惠企利企的财政投入制度。最后，加大对系统变革工具的使用力度。突出职业教育的类型属性，深化“放、管、服”改革，改变政府集中管理高职

院校人事编制的做法，充分保证高校自主聘任教师的权利。此外，还应加强对高职院校“双师型”教师队伍建设工作的监管力度，将师资队伍建设情况作为高职院校办学水平评估的重要内容。

参考文献

- [1] 中华人民共和国职业教育法 [EB/OL]. (2022-04-20) [2024-02-16]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html.
- [2] 欧媚, 张欣. 教育部举行新闻发布会解读新职业教育法: 修法带来职教改革红利 [N]. 中国教育报, 2022-04-28 (1).
- [3] 全守杰, 张惠冰. 高职院校“双师型”教师队伍的建设机制与优化路径——基于“双高计划”职业院校的质性分析 [J]. 现代教育管理, 2023 (9): 117-128.
- [5] 赵雅倩. 安徽高职院校“双师型”教师培养对策研究 [D]. 合肥: 安徽建筑大学, 2023.
- [6] 杨涵深. 江西省高职院校“双师型”教师队伍建设政策的实施成效研究——基于多期双重差分模型 [J]. 中国人民大学教育科学, 2023 (2): 103-130.
- [7] 孔巧丽, 刘志文. 高质量发展背景下高职院校“双师型”教师队伍建设困境与对策 [J]. 职业技术教育, 2023, 44 (7): 39-45.
- [8] 李红, 姜欣彤, 任锁平等. 高职院校“双师型”教师队伍建设实践路径构建 [J]. 中国职业技术教育, 2023 (6): 73-78.

Research on the Construction of “Double Qualified” Teacher Team in Vocational Colleges under the Implementation of the New Vocational Education Law

Deng Nianguo

[Abstract] Under the background of the implementation of the new vocational education law, strengthening the construction of the “double qualified” teaching team is an important task of the “dual high plan” in vocational colleges. Starting from the actual situation of the “double qualified teachers” teacher team in vocational colleges, this paper analyzes the problems and reasons in the construction of the “double qualified” teacher team and proposes feasible countermeasures and suggestions such as establishing a scientific “double qualified” teacher recognition mechanism, improving the “double qualified” teacher training system, establishing a sound school enterprise collaborative education mechanism, improving the management system of the “double qualified” teacher team, and implementing a guarantee mechanism for the construction of the “double qualified” teacher team.

[Keywords] New Vocational Education Law, double qualified, teaching staff, vocational college