

高职院校“双师型”教师队伍的 建设机制与优化路径^①

——基于“双高计划”职业院校的质性分析

全守杰,张惠冰

(广东技术师范大学,广东 广州 510665)

摘 要:中国特色社会主义进入工业4.0数字化、智能化时代,亟须高质量技术技能人才,高质量技术技能人才的培养离不开高水平的“双师型”教师。基于质性研究方法,对197所“双高计划”职业院校的中期自评报告及“双师型”教师认定与管理办法等文件进行分析。研究发现:高职院校“双师型”教师队伍建设已经形成以综合素质为导向的准入机制、激励与监管兼顾的保障机制、实践提升与培训进修并重的培养机制。基于此,高职院校应从规范准入机制、健全保障机制、完善培养机制三个维度进一步优化“双师型”教师队伍建设路径。

关键词:高职院校;“双师型”教师队伍;建设机制;扎根理论;教师专业实践

中图分类号:G715 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2023)09-0117-12

DOI:10.16697/j.1674-5485.2023.09.012

一、问题的提出

中国特色社会主义进入工业4.0数字化、智能化时代,亟须高质量的技术技能人才。党的二十大报告提出,到2035年我国要实现“建成教育强国、科技强国、人才强国、文化强国、体育强国、健康中国,国家文化软实力显著增强”^[1]的发展目标。教育强国在我国现代化进程中扮演着重要角色,

是中华民族伟大复兴的基础工程。教育强国的核心价值在于通过教育来增强国家的力量和实力。^[2]国家强大的首要标准是在经济领域变强^[3],作为与经济社会发展关联最密切的职业教育,为社会发展服务是其使命与责任。高职教育作为职业教育尤为重要的一环,对推动技能强国和人才强国建设意义重大。“双师型”教师是高职教育发展的动力之源,在高职院校发展中具有基础性和战略性

收稿日期:2023-02-07

^①基金项目:2021年度国家社会科学基金教育学一般项目“高水平综合大学举办教师教育的优势、劣势与方式研究”(BIA210174);2021年度广东省教育科学规划(高等教育专项)课题“新时代高校教师教学胜任力的培养机制与实施路径研究”(2021GXJK343)。

作者简介:全守杰,广东技术师范大学教育科学学院教授,博士生导师;张惠冰,广东技术师范大学教育科学学院硕士生。

的重要地位。加强高职院校“双师型”教师队伍建设是促进中国职业教育现代化、推动高职教育迈向高质量发展的关键。近年来,国家印发多个文件推动职业院校“双师型”教师队伍建设。2018年《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》明确指出“全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质教师队伍”^[4],为高职院校“双师型”教师队伍质量提升指明了方向。2019年,教育部印发《职业技术师范教育专业认定标准》,规范了职业教育师范生培养与专业办学标准。^[5]2021年9月,教育部与财政部印发《职业教育教师素质提高计划(2021—2025年)》,强调要培养一支具有高尚师德、精湛技艺、专业与实践相结合、富有活力的高素质“双师型”教师队伍,以此推动职业教育高质量发展。^[6]2022年5月,教育部印发《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》明确提出,要研制新时代职业院校“双师型”教师标准,推动教师企业实践,进一步提升高职院校“双师型”教师素质。^[7]

随着职业教育体系改革的不断深化,高职院校“双师型”教师队伍建设总体呈现教培并重、深度融合、高度适应的发展趋势,学界对此展开研究,主要集中在以下四个方面。首先,在“人工智能+教育”的背景下,“双师型”教师的内涵由原则上兼具理论与实践能力转变为更加注重自主创新能力与情感分析等方面的能力。^[8]即在关注教师外部教学能力的同时,越来越重视智能技术对教师内部知识和情感边界的拓展,建立精准的学习支持体系。其次,开展关于“双师型”教师队伍建设的政策研究。有学者基于麦克唐纳尔(L.M.McDonnell)与埃尔莫尔(R.F.Elmore)的政策工具^[9],对“双师型”教师队伍建设的政策文本进行分析,发现多年来“双师型”教师队伍建设的相关政策主体通过综合运用报酬荣誉、指令命令、权威重组、职能拓展等手段全面推动“双师型”教师队伍建设。还有学者基于多期双重差分模型^[10],探讨了高职院校在“双师型”教师队伍建设中政策的实施成效。再次,研究高职院校“双师型”教师队伍建设现状。有学者基于对上海地区的调研^[11],借助

制度分析方法,发现高职院校“双师型”教师的制度建设在一定程度上取得了成效,但依然存在一些问题,主要表现在对“双师型”教师的价值认知过于表面化;基于数据调查的实证分析,发现对“双师型”教师培训内容不具有针对性等问题。最后,从不同的理论视角提出高职院校“双师型”教师队伍建设的路径。如在工匠精神引领下^[12],形成具有精湛专业技能与高尚职业道德的“工匠型”双师队伍;在工作本位学习视域下^[13],借鉴欧盟经验,通过打造与完善“双师型”职业生涯发展模式等策略优化师资队伍建设。亦有研究指出以盘活资源、校企共建、挖潜转型、增量提质为主要手段进行高职院校“双师型”教师队伍建设。^[14]还有通过认定标准体系、保障和激励机制、协同培养机制来寻求“双师型”教师队伍建设的突破口。^[15]

目前尽管学界对高职院校“双师型”教师队伍建设进行了诸多研究,但已有研究多关注于宏观或中观层面,鲜有研究对“双高计划”职业院校的“双师型”教师队伍建设现状进行实证研究。本研究尝试运用扎根理论,通过搜集197所“双高计划”职业院校发布的中期自评报告和“双师型”教师认定与管理办法等文件并对其进行分析,探索高职院校“双师型”教师队伍的建设机制,提出推进高职院校“双师型”教师队伍建设的优化路径。

二、研究设计

(一)研究方法

扎根理论是由格拉泽(Glaser)和施特劳斯(Strauss)提出的一种质性研究方法,其核心思想是从资料中构建理论框架,用于深入研究和分析。我国学者也广泛采用扎根理论开展教师研究和教师教育研究。^[16-18]扎根理论作为一种质性研究方法,通过对所收集到的文本资料进行不断分析、归类概念化、关联与建构、形成理论框架,以此发展具有实质性的理论,深入了解和反映社会实际。本研究通过分析197所“双高计划”职业院校中期自评报告和“双师型”教师认定与管理办法等文件,从文本数据中构建高职院校“双师型”教师队伍分析框架。

(二)研究对象

扎根理论的资料不局限于访谈记录,它还可以通过研究者实地收集资料,或通过网络获取资源;既可以借用其他学者的数据资料,也可以利用政府文件、档案馆、图书馆的数据资料;既可以将文学作品和新闻作为素材,也可以利用研究者个人的经历与故事等开展研究。^[19]本研究以“双高计划”中职业院校发布的“双高计划”中期自评报告及“双师型”教师认定与管理办法等文件作为研究对象。

三、研究过程

对原始资料进行深入编码、剖析是扎根理论研究方法的基础与核心。鉴于文本资料内容过于繁杂,本研究综合运用人工编码和Nvivo 12分析软件进行概念提取。通过编码可以帮助研究者定义数据资料中发生的情境,经反复思考来赋予其更深层次的意义。同时,从研究对象的角度去理解其行动与表述、故事与沉默、场景与感受,研究者可以更全面地了解研究对象的立场、处境及相应环境中的行动。^[20]扎根理论编码的过程包括开放编码、主轴编码和选择编码。在开放编码阶段,研究者会逐步探索并挖掘文本资料中的各种情况和

概念;在主轴编码阶段,研究者将已经发现的重要主题或关键概念作为编码的核心,并与其他主题进行对比,深入理解数据之间的联系;在选择编码阶段,研究者会对文本资料进行细致的“剪碎”操作,将每一部分数据进行标记、分类,并按照一定的逻辑将它们归类放入相应的“信封”中,然后再进一步整理到不同的“档案袋”里。这三个阶段交叉进行,相辅相成。

(一)开放编码

开放编码是对收集的原始资料进行拆分、贴标签、比较,且逐字逐句进行编码的操作过程。在此阶段,研究者会对整理的资料进行打散和揉碎的处理,以便能更深入地理解每一个文本细节。通过对原始材料逐字逐句地编码,研究者可以将收集到的信息概念化、类属化,进而形成对于研究对象及其行为背后意义的理解。这种操作过程有助于研究者从原始语句中提取出关键主题和概念,并对它们进一步地比较和分析,以揭示更深层次的含义。本研究对221份文本文件进行了逐级编码和概念标签的识别,通过连续比较和分析,对原始概念进行了淘汰和归并处理,逐渐筛选出最重要和最关键的概念,并最终形成校企合作、科研工作经历等范畴。(见表1)

表1 开放编码(部分示例)

范畴	概念	原始语句
校企合作	到企实践	根据专业建设需要,选派急需紧缺专业教师脱产到企业行业一线挂职顶岗锻炼(需报教务处、分管教学院领导、院长审批);每年教师下企业,参加企业锻炼的教师达468人次;新拓展企业实践基地30个,教师参加企事业定岗实践191人
	企业人才引进	拓宽人才引进渠道,加大对具有较高专业理论水平和专业实践、应用及科研能力的高素质人才的引进力度,增加从企业事业单位引进高层次人才的比重;企业深度参与学院内部治理、师资队伍建设等各方面的工作
科研工作经历	应用技术研究	近五年主持(或主要参与)两项应用技术研究,成果已被企业使用,效果良好
	科研项目	近五年主持或主要参与科研项目,并通过学校和合作单位双方验收;创新“四依托四结合”双师培养模式,打造了国家级教师教学创新团队等一批科研教学团队
荣誉奖励	学术会议交流	优先选派参加专业、行业的交流会议
	进修访学	有计划地优先选派双师素质教师到国内外技术教育和职业教育发达的地区考察学习
教育教学实践经历	指导学生实践	参加教育部组织的教师专业技能培训获得合格证书,能全面指导学生专业实践、实训活动
	承担教学任务	至少承担且完成1门课程(公共课、专业课或实践课)教学任务

(二) 主轴编码

主轴编码是一种用于挖掘和建立概念与类属之间关系的过程,以此展现资料中各个部分之间的有机关联。这些联系可以是因果关系、情境关系、结构关系、过程关系等不同类型的关系。依照类属间的潜在逻辑,将开放编码得到的 17 个次类属进一步的归类,最终形成 8 个主要类属,包括师德素养、执教资格、理论素养、实践经历、激励措施、监督管理、实践提升和培训进修。通过对这些类属的研究,可以更全面理解和描述研究对象的特征、属性以及它们之间的关系。

(三) 选择编码

选择编码的主要目的是从归纳的类属中提取核心类属,并建立核心类属与非核心类属之间的关联,以此构建初步理论框架。通过对核心类属的挖掘能够进一步深化对研究对象的理解,并为后续的研究工作提供坚实的基础。这些核心类属具有统领性地位,起到“提纲挈领”的作用。通过三级编码分析和凝练,可以归纳、提取和整合核心概念,最终形成 3 个重要的核心类属,即“双师型”教师队伍建设机制包括准入机制、保障机制、培养机制三个维度(见表 2)。

表 2 三级编码

选择编码	主轴编码	开放编码	所占比例(%)
准入机制	师德素养	师德理念	65.2
		政治素养	34.8
	执教资格	学历职称	35.6
		资格证书	64.4
	理论素养	职业教育知识	81.8
		通识知识	18.2
	实践经历	教育教学实践经历	31.5
		企业实践经历	18.5
		科研工作经历	50.0
保障机制	激励措施	荣誉奖励	70.3
		物质奖励	29.7
	监督管理	动态管理	20.2
		考核评价	79.8
培养机制	实践提升	校企合作	60.7
		基地培训	39.3
	培训进修	技能培训	45.5
		资格取证	54.5

注:开放编码节点的所占比例是指该级各节点的数量在对应主轴编码节点中的百分比值。

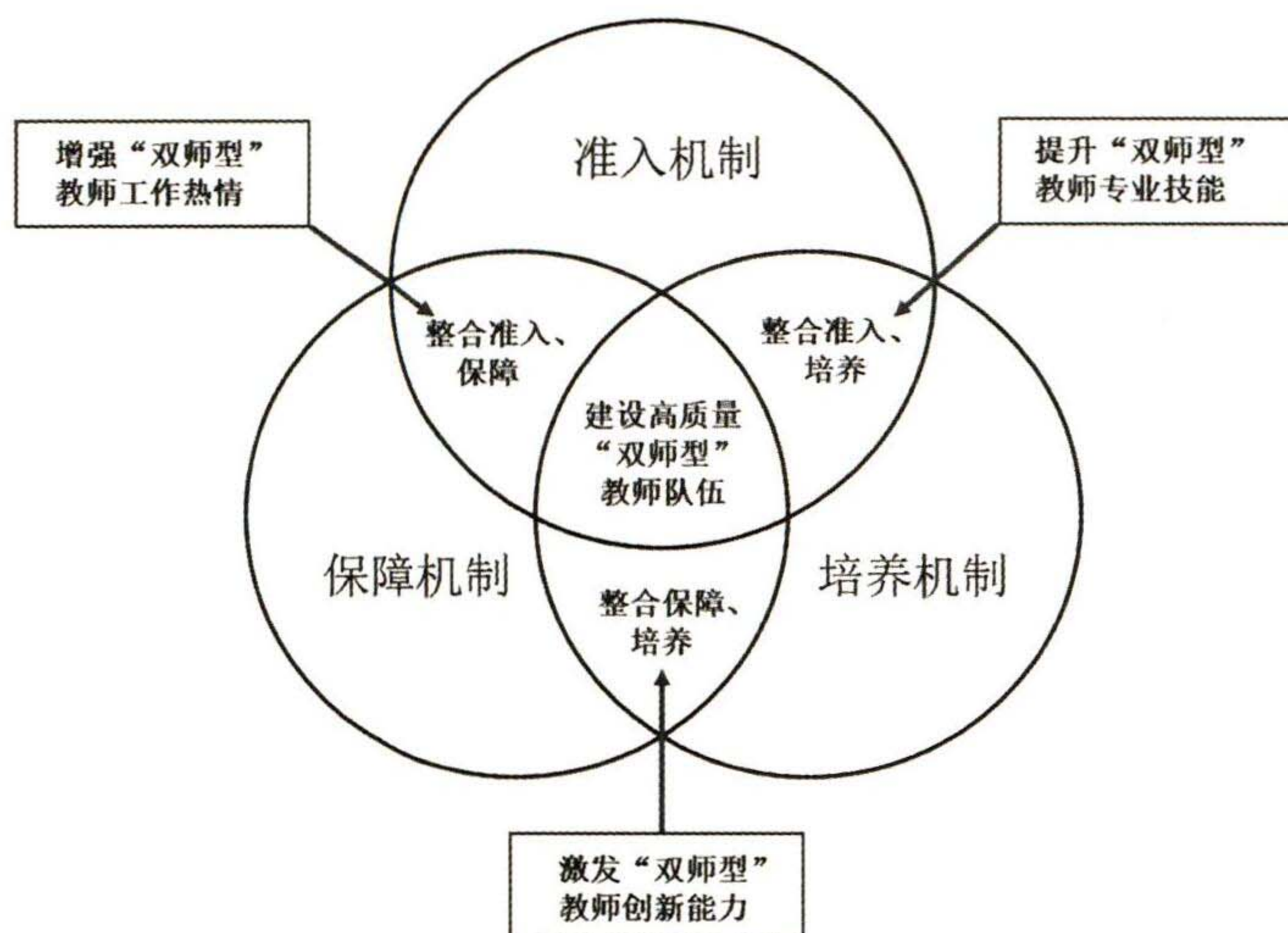
(四) 理论饱和度检验

在运用扎根理论进行研究时,需对编码的理论饱和度进行检验。这意味着要持续寻找新的数据,并将其纳入理论抽样中,与已经形成的类属进行比对和分析,直至不再出现新的概念和类属为止,即可认为理论已达到饱和状态。本研究收集了 197 所“双高计划”职业院校的中期自评报告以及“双师型”教师认定与管理办法的文本资料,并对已编码进行理论饱和度检验。通过对比发现,

本研究所形成的范畴能够概括已有范畴,并未出现新的概念和类属。因此,可以认为本研究理论饱和度较高。

四、高职院校“双师型”教师队伍的建设机制

通过对 197 所“双高计划”职业院校“双师型”教师相关文本进行分析编码分析发现:高职院校主要从准入机制、保障机制、培养机制三个方面建设“双师型”教师队伍。(见图 1)



（一）准入机制：以综合素质为导向

准入机制是高职院校“双师型”教师队伍建设的基础，也是其建设的起点，为后续保障和监督环节提供了依据，具有举足轻重的地位。制定科学合理且全面的“双师型”教师准入机制，优质“双师型”教师的遴选和管理才有了坚实基础。

1. 师德素养

师者，人之模范也，无德者无以为师。师德师风作为教师的灵魂，是教师队伍素质的第一标准，在教师队伍建设中占据首要地位。^[21]教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》将师德师风作为评定教师队伍素质的第一标准。^[22]因此，提升教师师德素养并实践于“双高计划”建设中，是打造高素质技术技能人才培养高地及技能创新服务平台建设的原动力。由分析样本院校可知，师德素养主要包括师德理念（65.2%）和政治素养（34.8%）。

师德理念是指“双师型”教师的职业道德，即教师通过树立良好的职业认同感，将师德融入“三全育人”的全过程。研究发现，在“双师型”教师队伍建设中，师德被放在突出位置。如江苏经贸职业学院在自评报告中提到“通过实施‘师德榜样引领工程’等有力举措，着力推进高素质‘双师型’教师队伍建设”。政治素养是指“双师型”教师应坚持正确的政治方向，即对“双师型”教师的思想政治观念有一定的要求。如滨州职业学院规定“有

违背党的路线方针政策、国家宪法法律的言行”将取消其“双师型”教师任教资格。高职院校之所以将师德素养作为“双师型”教师准入标准，是因为高职院校是党领导的社会主义学校，是落实党的教育方针、立德树人根本任务的主战场。因而，高职院校“双师型”教师应成为党治国理政的坚定支持者与学生健康成长的引路人，高职院校“双师型”只有将立德树人与知识传授相链接、政治引领与专门业务相结合，才能提升学生的思想道德素质。

2. 执教资格

执教资格起源于中世纪大学，是指毕业于中世纪大学的学者获得的一种学术特权，即从某一所中世纪大学获执教资格的学者可以在任何一所大学任教。对高职院校“双师型”教师而言，执教资格是有关其学历、评定职称及获取职业资格证书的要求。将学历文凭、职称证书等作为评判条件之一，可以有效识别合格的“双师型”教师。本研究的数据显示，“双高计划”职业院校对“双师型”教师拥有资格证书（64.4%）的要求高于学历职称（35.6%）。

执教资格作为入职就业的准入条件，是就业市场衡量个人能力的指标之一。学历职称是对“双师型”教师学历与职称的要求，即“双师型”教师须有一定的知识储备与教育教学能力。学历与职称作为高职院校进行人才选拔、专家推送及师

资队伍结构优化的关键枢纽,亦是“双师型”教师岗位胜任能力的重要判断标准。通过对样本院校分析,发现高职院校在新时代教育改革“破五唯”的呼吁下,学历与职称逐渐从硬指标向软指标转变。同时,“双师型”教师作为技能型社会建设基础,学校应充分发挥相关资格证书对“双师型”教师队伍的重要作用,将其看作人力资本含量的“标志”。常州工程职业技术学院“双师型”教师认定基本条件为“具有高校教师资格证书”,拓展条件之一是“具有政府主管部门、行业协会等权威机构颁发的从事本专业高级技能(三级及以上)职业资格证书”。随着我国高职教育改革的持续推进,学历职称及相关资格证书成为人才管理的重要组成部分,这样可以有效地激发“双师型”教师的工作积极性,促使其加强专业知识储备,为高职院校的高质量发展奠定坚实基础。

3. 理论素养

理论素养是指教师在接受教育理论研修后,将所获得的教育理论知识深度内化为其从事教育实践活动的能力与态度,并反映在教学思想和教学气质中。^[23]“双师型”教师的理论素养会潜移默化地融入日常教学中,对其教学行为和教学态度产生无形的影响。研究发现,高职院校要求“双师型”教师具备扎实的职业教育理论知识(81.8%),熟悉相关专业、了解国内外技术的通识知识(18.2%)。

在多元文化交融的现代社会中,知识的实用性、技术性和跨学科性已经成为现代教育领域的核心要义。^[24]职业教育知识是“双师型”教师授课时所需要的专业知识,是“双师型”教师理论素养的重要组成部分。专业知识是“双师型”教师参与高职院校教学活动的基本条件,亦是“双师型”教师重要的教育理论来源。贵州交通职业技术学院要求“双师型”教师应“熟悉职业教育教学基础理论”“掌握所授专业的基础理论与专业知识”。可见,“双师型”教师对专业知识进行深层次的理解,有助于其掌握职业教育领域教育教学工作的规律,掌握教育教学的方法与手段,提升其从事教学工作的水平与能力,更好地为高职院校的教育教

学服务。通识知识是在多元化的社会中,为乐于受教育的人提供不同领域的知识和价值观,它决定着“双师型”教师理论素养的高度和层次。湖南化工职业技术学院要求“双师型”教师“掌握国内外相关学科的先进技术理论”。“双师型”教师理论素养的提升,不仅促进其形成热爱职教事业的专业思想,而且可以使其更加明确地认识职业教育工作的意义所在,尤其可以深刻地认识职业教育工作对经济社会发展的促进作用。

4. 实践经历

实践是教师掌握操作技能的有效途径,经历是“双师型”教师区别于非“双师型”教师的显著特征。《国家职业教育改革实施方案》将“双师型”教师定义为同时具备理论教学和实践教学能力的教师,即“双师型”教师不仅要具备充足且科学合理的知识结构,还须拥有娴熟的操作技能,这需要在多次且高质量的实践中才能获得。实践经历在样本高职院校中表现为“双师型”教师的教育教学实践经历、企业实践经历、科研工作经历,占比分别为31.5%、18.5%、50.0%。

“双师型”教师需要兼备实践经历和实践能力。教育教学实践经历主要包括指导学生实习实训和承担教学任务两个方面。指导学生参与实训的实践教学能力是“双师型”教师相对于非“双师型”教师必须具备的特殊能力,它要求“双师型”教师能够开展“教、学、做”一体化教学。此外,高职院校“双师型”教师赴企实践,通过了解企业组织文化、深入生产与技术流程、参与知识与技术载体的深度实践,来积累实践经验、提升专业技术技能、生成实践智慧,从而促进高职教师专业发展。“双师型”教师科研能力具体体现在教师工作经历及科研成果的产出。在分析样本院校时,本研究发现高职院校均注重“双师型”教师科研能力的培养。杨凌职业技术学院在报告中指出“鼓励教师参加科研推广工作,在科技推广和技术服务工作中打造‘双师’素质教师”。高职院校进入高质量发展阶段,只有围绕“将科研作为高职院校建设的突破口”这一思路,完成从“建设”到“研究”的转变,才能发展为具有标杆性意义的高职院校。

同时,高职院校作为推动经济发展的重要组成部分,也是科技成果的供给侧,“双师型”教师作为高职院校的科研主体,其科研能力直接影响国家科技创新水平。

(二)保障机制:激励与监管兼顾

保障机制的建立与完善是高职院校建设高品质“双师型”教师队伍的关键。适当而合理的保障机制,可以确保已纳入“双师型”教师队伍的教师保有终身学习热情,并积极主动地提升自己,从而提升整个“双师型”教师队伍的质量,使“双师型”教师在教育教学工作中实现更高层次的发展。

1.激励措施

激励是运用外界刺激强化人的内在动机,增强行为内驱力,从客观上提高工作效率。有效的激励措施不仅可以激发“双师型”教师的自主学习热情和积极性,确保高职院校“双师型”教师队伍质量长效提升,亦可以鼓励普通教师向“双师型”教师转型,优化“双师型”教师队伍结构。研究结果显示,高职院校对“双师型”教师的激励措施主要有荣誉奖励(70.3%)和物质奖励(29.7%)两类。

激励措施对劳动生产率和工作绩效的提升作用被广泛认同,且激励水平对高校教师科研生产率具有显著的正向影响。^[25]分析样本院校发现,与高职院校“双师型”教师相配套的福利激励保障虽不完善,但高职院校均有意识到激励能够有效提升教师“双师”素质。广州番禺职业技术学院“一是通过进一步完善学校职称评审制度加强‘双师型’教师的正向激励;二是在评优评先和晋升职称工作中,优先选聘“双师型”教师;在进修选派工作中,有计划地资助“双师型”教师到国内外应用型大学考察进修,以激发高职院校普通教师向“双师型”教师发展的积极性。高职院校在合理处理物质与荣誉间平衡及薪酬中保障与激励的关系后,要落实与完善与“双师型”教师能力层级相匹配的激励和保障机制,以进一步突显其在高职教育发展中的价值。这将促使“双师型”教师专心对先进技术保持敏感性及追踪性,保障稳步提升教师“双师”素质,以提升“双师型”教师队伍质量,最终实现培养高技术技能人才的培养目标。

2.监督管理

监督是治理的重要方面,构建完善有效的监督管理措施是“双师型”教师队伍建设机制优化且有效运行的根本保证。^[26]监督管理是保障机制中的有机组成部分,多元、精准且现代化的监督管理方式和手段,可以畅通监督渠道,拓展监督的广度与深度。对样本院校进行研究的结果显示,高职院校监督管理中有动态管理(20.2%)与考核评价(79.8%)两类。

建设高质量高职院校是职业教育综合改革的标志,优化高职院校内部监督管理结构,形成以优化“双师型”教师队伍机制为核心的现代化高水平高职院校制度体系,已成为高职教育现代化发展的必由之路。完善的监督管理机制为“双师型”教师队伍长远、稳定发展提供有力保障。通过分析高职院校“双师型”教师相关文件,发现高职院校对“双师型”教师的监督管理分为两部分:一是考核评价,即不同监督主体对“双师型”教师提交的资料进行审批,确保评选认定的过程公平公正;二是动态管理,即在规定的期限截止时重新对“双师型”教师的理论和实践操作能力进行考察。高职院校监督管理不完善不仅使得其权力下放不明,而且还可能导致“双师型”教师队伍中有“不公平”现象发生,在一定程度上打消“双师型”教师工作积极性。高职院校各职能部门与二级学院之间要协调配合,不断建立健全内部监管制度,为促进“双师型”教师队伍长足健康发展提供服务与保障。基于此,优化并完善高职院校内部监督管理,明确高职院校内部治理结构间的权力指向与关系,在提升“双师型”教师队伍素质及推进高水平高职院校现代化进程等方面具有重要意义。

(三)培养机制:实践提升与培训进修并重

培养机制是高职院校“双师型”教师队伍建设的保障,是“双师型”教师队伍长足发展的助推剂。在知识加速更迭及科技飞速发展的时代,“双师型”教师的培养机制要考虑国家发展的需要和教师职业生涯发展的需求。构建有效的“双师型”教师培养机制,对于满足“双师型”教师个人技能提升、高职院校及国家经济长远发展意义重大。

1. 实践提升

专业实践提升是促进“双师型”教师操作技能提升的有效举措。在职业教育高质量发展过程中,高职院校加大力度实施“双师”素质提高计划,塑造具有鲜明特色的“双师型”教师队伍,既要依靠校企实践培训(60.7%),也要依靠各级职业教育师资培训基地(39.3%)。校企合作本质上是职业院校和企业双方在人才培养方面共同制定管理规章、规则和条例,通过责任共担、利益分享和权力协调来实现合作治理,是一种典型的合作实践方式。^[27]“双师型”教师赴企实践可以有效增强技能水平,是掌握专业操作技能的有效途径。如广东水利电力职业技术学院提到“以专业教研室为最小单位,根据课程与实践岗位所需,建立人员交替、时间轮替和内容更替的教师企业工作机制,以提升教师职业技能。”

建立校企合作平台,一方面为高职院校“双师型”教师实践进修提供场所,使“双师型”教师可以掌握最新实践操作技术,提高岗位操作水平;另一方面,“双师型”教师通过兼职或挂职形式进行实践,在接触真实工作情况与最新生产技术后,可将亲身经历的真实案例应用于未来教学中,使教学内容更加贴近企业实际。同时,高职院校师资培训基地也是职业教育体系的重要组成部分,是高职院校“双师型”教师队伍建设的重要阵地与能力素质提升的能源站。常州机电职业技术学院的特色经验与做法之一即“多方位、立体化,建成智能制造技术技能实训基地”。由此可见,深入推进“双师型”教师队伍建设,扩建国家级与省级师资培训基地已受到高职院校广泛关注。

2. 培训进修

培训进修是在短期内补充大量职业教育相关知识,提升教师专业能力并增强其职业认同。培训进修鼓励或组织“双师型”教师参加各类执业资格、职称资格、考评员资格的培训考试,取得相应专业资格证书。通过培训,可以明显提升“双师型”教师的理论素养和教学技能,从而对整体教学效果产生显著影响。同时,获取各类职业资格证书对于“双师型”教师具有激发动力的显著效果,

增强了教师的自我认同感,二者相辅相成,提升“双师型”教师队伍整体素质。对样本院校分析发现,教师的培训进修包含技能培训(45.5%)及资格取证(54.5%)两类。

高职院校结合本校专业开展情况、师资力量及经费情况合理安排“双师型”教师技能培训和考取职业资格证书。技能培训是通过参加教育部或教育厅等相关部门组织的专项技能培训,可在短时间内集中对某项技能训练提升,快速提升“双师型”教师的专业技能。常州机电职业技术学院提出“组织开展教师技能培训,提高教师的实践能力”。在数字化转型升级和后疫情时代,“双师型”教师未来工作可能会在环境和技能两个方面发生变化。高职院校“双师型”教师不仅要注重综合素质的发展,更要注重核心技能的掌握。只有这样,才能避免外部因素的干扰中源源不断地充实高职院校优质的“双师型”教师队伍。资格取证是鼓励或组织“双师型”教师参加各类执业资格、职称资格、考评员资格的培训考试,取得相应专业资格证书。岳阳职业技术学院“鼓励教师积极参加本专业国家组织的专业技术职务中级及以上或行业特许资格考评”。尤其在科技、经济加速发展的当今世界,多数高职院校教师无法胜任在1+X证书制度下开展教学。^[28]随着1+X证书制度的实施,“双师型”教师坚持‘授教’先‘受教’原则,积极考取与高水平专业实践能力相匹配的职业资格证书。

五、高职院校“双师型”教师队伍建设的优化路径

高职院校“双师型”教师队伍建设是一个系统工程,高职院校必须紧扣时代脉搏,从招聘、管理与培养三个维度进一步优化“双师型”教师队伍建设的路径,即规范“双师型”教师准入机制,健全“双师型”教师保障机制,完善“双师型”教师培养机制,从而实现以强师资之基补职业教育发展之短板的目标。

(一)内部统一:规范准入机制,优化教师队伍

质量是有标准的,无标准不发展。当前教育部出台职业教育“双师型”教师基本标准,从国家

层面加强顶层设计,研制国家标准,具有一定权威性。但各高职院校进行“双师型”教师认定时,存在“双师型”教师认定主体单一,认定主体职责及相关关系不明确;认定条件缺乏对“双师型”教师师德师风、心理状态等方面“软性条件”的规定,多侧重可操作性强的硬性指标;对教师在企业相关工作经历或实践经验多以时长作为要求,导致“双师型”教师能力未能与工作岗位相匹配等问题的出现。其原因在于“双师型”教师认定标准不够明确,未能有效识别真正的“双师型”教师。

因此,各高职院校应以教育部拟定的“双师型”教师基本标准为基点,充分结合院校专业特色和自身发展规划,制定与本校“双师型”教师适配的认定标准。首先,由政府牵头,组织行业企业、各层级高职高专等多元主体参与“双师型”教师认定工作。考虑到“双师型”教师的特殊性,其认定工作应由行业、企业、高职院校等多元主体共同参与,以消除高职院校既是“运动员”,又是“裁判员”的角色冲突,保障“双师型”教师认定过程的公正性、公平性。在认定过程中应严格遵循“教师个人申请—高职院校自评—第三方组织他评—政府审核”的认定程序,并明确各认定主体间的权责及相互关系。其次,明晰质化与量化相结合的认定条件。高职院校拟定的“双师型”教师认定标准中既应通过技能竞赛、职业技能证书、教学成果等对教师进行量化考核,也应通过无记名投票或问卷调查等方式对教师的职业态度、师德品质、思想政治素质等进行质性评价,确保教师能够落实立德树人的根本任务。在“双师型”教师认定过程中,应注意对其德育方面的考核,保证教师既有专业技能,又有良好的职业态度和品德。再次,优化企业实践成果验收。在识别“双师型”教师时,除满足最低企业实践时间要求外,还需教师出示企业实践合格证明,确保在规定时间内实现实践能力的提升。同时,高职院校还可以在“双师型”教师认定现场设置一定教学故障,考察教师实操能力,保障其能够胜任高职院校的岗位职责。

(二)外部保障:健全保障机制,畅通管理渠道
“双师型”教师队伍建设是高职院校师资队伍

建设的重中之重,要将“双师型”教师高素质发展纳入学校发展规划并加以落实。总体来看,高职院校“双师型”教师队伍建设的保障机制有相对清晰的规定,但目前“双师型”教师比重与质量仍有待提升,其根源在于“双师型”教师激励措施不具吸引力,考评体系落后,监督管理措施有待细化等。因此,高职院校应进行以下三个方面改革:首先,强化“双师型”教师能力层级与待遇挂钩。高职院校通过改革奖励标准与工资结构,以“双师型”教师能力层级为导向,将“双师型”教师在教学、企业实践、科研创新等方面进行权重计算,同时增加他们在企业实践中从事技术攻关、项目开发等工作的权重。为了保障不同层次和类型的“双师型”教师的工作环境、提升空间和薪资待遇,高职院校还应确保给予业绩突出的“双师型”教师绩效奖励,激发“双师型”教师提升自身“双师素质”的内部动力。其次,采取分类考评方式,完善“双师型”教师队伍管理。鉴于高职院校“双师型”教师来源不同,在考评内容与方式上应与传统单一的教师考评方式相区别。高职院校可将“双师型”教师分为骨干教师、兼职教师、青年教师,分类制定不同的考核内容,建立起过程评价和结果评价相结合的“双师型”教师评价制度,积极推行“双师型”教师发展的诊断性评价。同时,高职院校也应注重“双师型”教师内部理论与实践、院校与企业间的互补协同评价^[29],客观地反映“双师型”教师能力实况。再次,进一步建立完善有效的“双师型”教师监管制度。高职院校应运用多元且现代化的监督手段,完善抽查、巡查与投诉举报等监督办法,增加信息公开力度、拓宽监督的广度与深度。为确保监督到位,高职院校还应建立定期通报制度,及时公布各类监督结果,接受社会监督。同时,高职院校应实行“双师型”教师再认定制度,再次认定程序应与首次认定程序相一致,精准考察“双师型”教师的师德素养、理论与实践能力等,打破“双师型”教师资格终身制,有效降低“双师型”教师的职业倦怠。

(三)内外相合:完善培养机制,提升培养成效
高职院校“双师型”教师队伍建设是一项开放

性的系统工程,不仅需要高职院校参与,也需要企业的协同参与。然而,目前在“双师型”教师培养方面存在高职院校培养方式较为单一、企业培养培训效果不明显等问题。基于此,高职院校应将自身主动加强制度建设的自觉性与吸纳外部组织参与的联动性相结合,双方合作,共同完善“双师型”教师培养机制。完善“双师型”教师培养机制,具体应做到以下三个方面:首先,健全贯穿“双师型”教师职业生命周期的技能分类培训制度。高职院校通过“双师型”教师“菜单式”技能培训及团队协作的“项目式”研修培训等方式促进“双师型”教师理论、实践、科研等技能提升。同时,采取专业群内“双师型”教师“结对子”的方式促进教师专业理论和实践经验的共享与提升。为使培训更有针对性,高职院校还应根据不同教师的知识结构和技能现状,实施分类指导,制定个性化培训方案,不断优化培训内容,从而提高培训实效。其次,培基固本,打造“双师素质”教师梯队。高职院校应重视发展“双师型”教师梯队,以教学名师团队等平台为基础,制定“双师型”教师梯队的发展规划,并充分利用传统的“传帮带”和“师带徒”机制,特别注重培养青年教师,建立完善的“双师型”教师资源库,以促进“双师型”教师队伍的可持续发展。再次,推进校企深度合作,提升实践技能。开放的组织运行模式强调组织与其周边环境以及内部元素之间建立相互关联、相互制约的互惠关系。^[30]在开放组织运行模式下,组织需要主动寻求与外部伙伴的合作和共赢,共同追求创新和发展的机会,形成一种相互依托、相互促进的关系网络。高职院校应主动将企业纳入“双师型”教师培养培训中,选取规模较大且处于成熟期的企业进行合作,并根据“双师型”教师现有水平与培训目标与企业共同制定具体培养方案,让“双师型”教师有计划地参与到实践中学习。同时,鼓励高职院校“双师型”教师携课题与项目赴企业参与实践和学习,这样既能够让“双师型”教师在实际应用的交互中取得成果,亦能促进“双师型”教师与企业内专家及一线技术技能人才共同对技术难题进行攻克,进行技术研发。

六、结语

随着经济结构的不断调整及产业结构的日渐优化,我国经济将继续保持增长态势,高职院校承担着为经济社会发展及产业变革培养高质量技术技能人才的重任。我国已经建成全球规模最大的职业教育体系^[31],积极推进现代化职业教育体系的构建,为促进经济社会发展和提升国家竞争力提供了高质量的人力资源支持。然而,要实现从职业教育大国迈向职业教育强国的跨越仍有诸多挑战。“双师型”教师作为推动高职院校教育改革与发展的关键力量,既是职业教育高质量发展的支撑力量,又是教育强国战略实施过程中的必然要求。未来,高职院校要加强“入口关”的严格把控,从源头上解决“双师型”教师队伍质量不高的问题,同时要建立健全内部规章制度并在结构上注重专业理论教师与实践教师的动态组合,从而推动师资队伍的良好发展。总之,高职院校应继续推进“双师型”教师队伍建设,在职业教育大有可为之际,让“双师型”教师行大有作为之事,以高质量的“双师型”教师队伍建设支撑职业教育高质量发展,助力教育强国建设。

参考文献:

- [1]习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗:在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL].(2022-10-25)[2023-01-06].http://www.gov.cn/gongbao/content/2022/content_5722378.html.
- [2]石中英.教育强国:概念辨析、历史脉络与路径方法:学习领会党的二十大报告中有关教育强国建设的重要论述[J].清华大学教育研究,2023,44(1):9-18.
- [3]戴木才.论社会主义现代化强国的结构要素[J].马克思主义研究,2022(9):33-47.
- [4]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[EB/OL].(2018-01-31)[2023-01-07].https://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [5]教育部教师工作司关于印发《职业技术师范教

- 育专业认证标准的通知[EB/OL].(2019-10-30)[2023-01-07].http://www.moe.gov.cn/s78/A10/tongzhi/201910/t20191030_405965.html.
- [6]教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知[EB/OL].(2021-08-17)[2023-01-07].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202108/t20210817_551814.html.
- [7]教育部办公厅关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知[EB/OL].(2022-05-23)[2023-01-07].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202205/t20220523_629603.html.
- [8]杨勇,康欢.“双师型”数字教师:内涵归因、源流生成与立体化路径[J].职业技术教育,2022,43(34):44-48.
- [9]李晓延,贺思媛.“双师型”教师队伍建设政策研究:基于麦克唐纳尔和埃尔莫尔政策工具的分析[J].北方民族大学学报,2022(3):170-176.
- [10]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].中国人民大学教育学报,2023(2):103-130.
- [11]朱炎军,杨洁,朱园飞,等.高职院校“双师型”教师发展的制度现状与困境突破:基于上海地区的访谈研究[J].教育发展研究,2022,42(21):69-76.
- [12]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.
- [13]张振.工作本位学习视域下职业教育师资发展:欧盟经验与中国镜鉴[J].教育发展研究,2021,41(增刊1):48-54.
- [14]李宏伟,徐化娟.新时期职业教育“双师型”教师队伍建设策略研究[J].中国高等教育,2020(9):51-53.
- [15]彭红科,彭虹斌.面向教育现代化2035职业院校“双师型”教师队伍建设机制与路径[J].成人教育,2020(2):58-64.
- [16]刘妍,管秀,顾小清.我们真的了解学习毅力吗?:基于扎根理论刻画教师视角的可塑模型研究[J].全球教育展望,2022(2):39-58.
- [17]王吉康.教师情感表演规则的类型学考察:基于国家教育政策的扎根理论研究[J].教师教育研究,2022(1):94-100.
- [18]谢桂新.基于扎根理论的教师教育U-G-S培养模式研究[J].高教探索,2021(12):47-52.
- [19]朱丽叶·M.科宾,安塞尔姆·L.施特劳斯.质性研究的基础:形成扎根理论的程序与方法[M].朱光明,译.重庆:重庆大学出版社,2015:30.
- [20]凯西·卡麦兹.建构扎根理论:质性研究实践指南[M].边国英,译.重庆:重庆大学出版社,2009:59.
- [21]和震,王羽菲,柳超.我国职业学校师德师风建设的现状与对策[J].现代教育管理,2022(11):70-81.
- [22]教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》的通知[EB/OL].(2019-12-06)[2023-01-06].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201912/t20191213_411946.html.
- [23]卢丽华.中小学教师教育理论素养培育:理论基础与策略创新[J].现代教育管理,2020(6):62-68.
- [24]潘海生,陈亮,马宽斌,等.笔谈:“双高计划”引领下的高职教育现代化[J].大学教育科学,2020(1):116-127.
- [25]张和平,沈红.薪酬水平对高校教师科研生产率的激励:基于“全国大学教师调查”的实证研究[J].现代教育管理,2019(7):84-91.
- [26]曾赛阳,陆莎,艾巧珍.高职院校“双师型”教师评价认定政策研究[J].中国高教研究,2021(10):102-108.
- [27]周春光,杨锟.合作治理的秩序约束:高等职业教育中校企合作的法律架构[J].中国高教研究,2021(10):95-101.
- [28]刘惠娟,宋新硕,邓华.1+X证书制度下高职院校教师队伍建设研究[J].教育与职业,2022(9):78-83.
- [29]刘晓,钱鉴楠.新时代我国高职院校办学评价的演化逻辑与改革思考[J].现代教育管理,2021(9):114-121.

[30]WRICHAR SCCOOT.Organizations;rational,natural,and open systems[M].New Jersey:Pearson Education,2003:89.

[31]丁雅诵.中国建成世界规模最大职业教育体系[N].人民日报(海外版),2022-05-30(2).

(责任编辑:侯月明)

**Research on the Construction Mechanism and Path Optimization of
“Double-qualified” Teachers in Higher Vocational Colleges
——Qualitative Analysis of Vocational Colleges Based on the “Double High Plan”
QUAN Shoujie, ZHANG Huibing**

(Guangdong Polytechnic Normal University, Guangzhou Guangdong 510665)

Abstract: Socialism with Chinese characteristics has entered the digital and intelligent era of industry 4.0, which urgently needs high-quality technical and skilled talents. The talent training with high-quality technologies and skills is inseparable from high-level “double qualified” teachers. Based on the qualitative research method, the mid-term self-assessment reports and the identification and management methods of “double-qualified” teachers of 197 vocational colleges with “double-high Plan” were analyzed. It is found that the construction of “double-qualified” teachers in higher vocational colleges has formed a comprehensive quality-oriented access mechanism, a guarantee mechanism that takes both incentive and supervision into consideration, and a training mechanism that attaches equal importance to practice promotion and training. Based on this, higher vocational colleges should further optimize the construction path of “double-qualified” teachers from three dimensions including standardizing the access mechanism, improving the guarantee mechanism, and improving the training mechanism.

Key words: higher vocational colleges; “double-qualified” teachers; construction mechanisms; grounded theory; teacher professional practice