

高职教育高质量发展背景下“双师型” 教师队伍建设研究

丁正亚

[摘要]当前我国高职教育已由规模扩张进入高质量发展阶段,对“双师型”教师队伍建设也提出了新的更高要求。教师需具备过硬的“双师素质”,教师团队需构建合理的“双师结构”,需要健全的管理制度和完善的培养培训体系。针对“双师型”教师队伍存在的数量不足、制度不健全、来源单一、专业化水平低、社会地位不高等问题,需要通过强化师德建设、拓宽引进渠道、创新管理制度、完善多元培养培训体系、增强教师提升专业实践能力的主动性,着力打造一支高素质、强技能的“双师型”教师队伍。

[关键词]高职教育;高质量发展;“双师型”教师;教师队伍建设

[作者简介]丁正亚(1977-),男,江苏涟水人,江苏食品药品职业技术学院,副教授,硕士。(江苏 淮安 223003)

[基金项目]本文系2021年江苏省高等学校教育技术研究会基金项目“1+X证书制度下高职院校分级培训创新模式研究”的阶段性研究成果。(项目编号:XHYBLX2021045,项目主持人:韩善仓)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2022)24-0091-05

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2022.24.011

2019年年初,《国家职业教育改革实施方案》提出了推进高职教育高质量发展的一系列重要举措。2021年12月,《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》明确了职业教育高质量发展的总体要求和主要目标,提出推动高质量发展的关键举措,标志着我国高职教育高质量发展进入加速推进阶段。教师是发展职业教育的第一资源,“高质量发展是新时期高职教育内涵建设的核心标志,必须把一流师资队伍摆在突出位置”^①。推动高职教育高质量发展,迫切需要建设高水平的“双师型”教师队伍。

一、高职教育高质量发展对“双师型”教师队伍建设的新要求

“高职教育高质量发展需要每一所高职院校

校都能全方位多层次高质量发展。”^②高职教育高质量发展需要“双师型”教师队伍建设实现突破,以便更加彰显职业教育类型特色。

1. 理论与实践并重,练就过硬的“双师素质”。高职教育致力于培养高素质技术技能人才,高水平“双师型”教师队伍是实现这一人才培养目标的有力保障。“‘双师型’教师在职业教育中既要给学生传授理论知识,又要指导学生进行实践操作,需要有丰富的专业理论基础、突出的教育教学能力和扎实的专业实践技能。”^③所以,教师要练就过硬的“双师素质”,一是要具备扎实的专业理论功底。这就需要加强专业理论学习,追踪专业前沿领域;从事科学研究,提高学术水平;积极开展行业调研,了解行业发展

趋势,为做好教育教学、技术研发、社会服务和技艺技能传承创新奠定坚实的理论基础。二是要练就精湛的专业技能。随着新一轮科技革命加速演进和经济结构转型升级,各种新技术、新产品、新业态不断涌现,迫切需要高职教师提升自身技术技能水平,更好地为行业企业技术研发提供支持,促进校企深度融合。三是要具备卓越的教育教学能力。要掌握职业教育基本理论知识,创新教育教学方法和载体,实施基于工作过程的项目化、模块化教学,将专业理论和专业实践有机融合,开展高效率的理实一体化教学。

2. 教师队伍结构合理,组建协同互补的“双师”团队。教师团队的结构优化,要在年龄、职称、学历、专业、专兼职、岗位等方面实现比例合理,形成大师名匠引领、协同互补和效益最大化的教师教学创新和技艺技能传承创新团队。在年龄结构上,做到老中青相结合,形成由专业领军人才、教学名师、骨干教师和青年教师组成的合理梯队;在职称结构上,高级、中级、初级比例大体相当,正高级职称教师形成一定规模,通过高级职称教师领衔带动,组成科研团队,引导中级和初级职称教师积极进行学术前沿探索与技艺技能传承创新;在学历结构上,重视提高博士比例,加大高水平博士引进力度,通过引进更多高水平博士,提高教师队伍整体教学科研和社会服务能力;在学缘结构上,涵盖专业基础课、专业核心课、公共基础课和实习指导教师,实现专业理论课教师和专业实践课教师有机结合,提高教师团队理论和实践教学水平;在专兼结构上,注重引进企业工程技术人员、高技能人才、管理骨干、能工巧匠和非物质文化遗产传承人,提高兼职教师比例,兼职教师达到专任教师的三分之一以上,组成校企混编教学团队;在岗位结构上,通过设立教学型、科研型、教学科研并重型、社会服务型岗位,实现教师分类发展,充分发挥教师各自的特长和优势。

3. 管理制度健全,实现“双师型”教师队伍建设规范化。“制度标准是‘双师型’教师队伍建设的重要保障。”^④健全的管理制度是“双师型”教师队伍建设的刚性约束和有力抓手。随着我国对职业教育更加重视,国家及相关政府部门出台了一系列促进职业教育和职业教育师资队伍建设的政策文件。2022年4月,新修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称“新职教法”)出台,明确规定了对教师权利、培养培训体系、岗位设置、职称评聘、兼职教师聘用、教职工配备基本标准等方面的要求,构建了我国职业教育教师管理的基本制度框架。但管理制度较为宏观,缺少“双师型”教师队伍建设的实施细则,可操作性不强,亟待健全完善。只有健全的管理制度,才能推动“双师型”教师队伍实现专业化发展,进而为高职教育高质量发展提供强有力的人才队伍支撑。

4. 培养培训体系完备,推动“双师型”教师队伍可持续发展。培养和锻造“双师型”教师队伍是一项系统工程,需要政府、行业企业和高职院校协同发力,持续推进。完善的培养培训体系是“双师型”教师可持续发展和专业化发展的关键保障,能够有力提升“双师型”教师的师德修养、专业理论水平、实践操作技能和教育教学能力。陆续出台的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》《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》《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》等文件,对构建完善的“双师型”教师培养培训体系提出了指导意见,明确要求构建产教融合的多元培养培训格局,校企共建“双师型”教师培养培训基地和教师企业实践基地等。

二、高职“双师型”教师队伍建设面临的困境

经过坚持不懈的努力,我国高职教师队伍建设取得了明显成效,但与新时代高职教育高质量发展的新要求相比,“双师型”教师队

伍建设仍然存在不足。

1. 数量不足,“双师型”教师队伍建设存在瓶颈制约。根据《2021年全国教育事业统计公报》显示,截至2021年,我国普通本科学校专任教师126.97万人,本科层次职业学校专任教师2.56万人,高职(专科)学校专任教师57.02万人;普通本科学校生师比17.90:1,本科层次职业学校生师比19.38:1,高职(专科)学校生师比为19.85:1。可见,相比普通本科院校,高职院校专任教师数量明显不足。所以,大部分教师只能将更多的精力用于日常教学,忽视了科学研究和教学改革,对学历进修和师资培训的积极性不高,自身的素质、能力和教学水平很难得到持续提升。另外,高职教师因远离行业企业一线岗位和技术前沿,自身技术水平和实践能力较弱,再加上国家层面缺少推进产教融合、校企合作的激励措施,企业也不太愿意接受高职院校教师跟岗学习或实践锻炼,导致理论教学和实践教学能力俱佳的“双师型”教师 and 教学团队短缺,这已成为制约高职教育高质量发展的瓶颈。

2. 管理制度不健全,“双师型”教师队伍建设规范度不高。近年来,国家虽然出台了加强高职“双师型”教师队伍建设的一系列文件,但文件内容较为宏观,具体可操作的管理制度体系还没有真正建立起来。一是“双师型”教师内涵缺乏明确的法律界定。“双师型”教师概念在1996年颁布的《中华人民共和国职业教育法》和2022年颁布的新职教法中都没有出现,只出现在相关教育文件中。二是缺少“双师型”教师全国统一认定标准。大部分高职教师资格认定仍沿用普通高校教师资格认定办法和认定标准,没有体现类型教育视野下高职教师特有的“双师素质”和能力要求。虽然北京、安徽、福建、广西、江西等省份部分高职院校在学校层面制定了“双师型”教师认定标准,但因国家层面尚未制定统一的“双师型”教师认定标准,所以他们的认定条件差异较大,认定结果缺少权威

性。三是激励措施不到位。在职称评审、岗位聘任、绩效分配和评奖评优等方面对“双师型”教师的倾斜不够,“双师型”教师身份缺少吸引力。

3. 来源单一,高职教师普遍缺乏实践技能。尽管《国家职业教育改革实施方案》规定,从2019年起,职业院校专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,特殊高技能人才可适当放宽学历要求。但因缺少实施细则和具体操作办法,加之高职院校在人才引进方面注重学历的惯性思维,新冠肺炎疫情背景下又需要优先解决高校毕业生就业问题,这条规定便在实践中逐渐落空。目前,绝大多数高职教师来源于普通高校毕业的硕士和博士研究生,普遍缺少行业企业工作经历,实践能力普遍不高。另外,还存在校企双向流动不畅的问题。企业高管、技术能手、技能大师都是企业的骨干力量,企业给予他们的待遇远远高于高职院校,高职院校无论以专职还是兼职方式都很难招聘到这些高技能人才。

4. 专业化水平低,“双师型”教师职业属性不够彰显。教师专业化包括教师群体专业化和教师个体专业化两个方面。“双师型”教师群体专业化是指“双师型”教师作为一种“专业性”职业,是一种专门性的社会职业,应具有健全的专业标准体系;“双师型”教师个体专业化是指教师的专业成长和发展,是教师个体专业水平持续提升的过程。从教师群体层面而言,我国还没有建立完善的“双师型”教师资格认证、引入、培养、评价、激励等制度体系;从教师个体而言,普遍缺乏企业工作经历,教师专业实践技能不强。同时,“双师型”教师培养培训体系也有待优化,教育主管部门和学校组织培训的方式主要还是讲座、研讨、参观等,专业性的技术技能培训较少;企业培训的主体地位缺少法律和政策的有效支撑,企业参与“双师型”教师培养培

训的利益补偿机制没有建立起来,参与“双师型”教师培训的主动性、积极性不高,而且“大多数企业有保密制度要求,赴企业锻炼的教师很难掌握核心技能和关键技术,对实践技能的培养起不到作用”^⑤。

5. 社会地位不高,高职教师对“双师”身份不认同。虽然新职教法以法律的形式明确了“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”,但在现实中职业教育社会认可度偏低还是不争的事实。这也导致高职教师与普通高校教师及公务员相比,社会认可度明显偏低。另外,高职院校教师待遇不高,尤其是“双师型”教师。与普通高校教师相比,“双师型”教师在绩效分配、职务晋升、评奖评优等方面没有优势,与普通高职教师的工资待遇也几乎没有差别。因此,教师提升自身“双师素质”和能力的积极性不高。再加上受“理论型人才社会地位普遍高于技术技能人才”这一传统观念的影响,部分高职教师并不以自身既具有丰富专业理论知识又具有很强的技术技能和实践操作能力为荣,不认同自身的“双师型”教师身份。相比普通高校教师,高职教师更容易产生职业倦怠现象。“高职教师的自我价值感较低,教师参与干事创业的积极性和主动性不足。”^⑥

三、高职教育高质量发展背景下“双师型”教师队伍建设的有效对策

高职教育高质量发展关键在建设一支高素质的“双师型”教师队伍。针对“双师型”队伍建设面临的困境,迫切需要采取一系列有效对策,切实提高“双师型”队伍建设成效。

1. 强化师德建设,提高职业素养。2018年,习近平总书记在北京大学师生座谈会上发表重要讲话,强调“评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风”。高职院校要认真贯彻习近平总书记重要讲话精神,落实好《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》《教育部关

于建立健全高校师德建设长效机制的意见》等文件的要求,结合学校高质量发展和师德师风建设实际,制定出台《教职工职业道德规范》《教职工师德考核实施办法》等制度,积极构建基于教育、宣传、考核、监督“四维”并重的师德建设考核评价机制。通过持续深入开展“工匠精神”主题教育和师德讲坛活动,组织教师参加师德网络培训,开展师德标兵、“三育人”先进个人评比等,着力提高“双师型”教师的师德修养和职业素养。建立教师个人信用记录档案和师德考核负面清单,严格实行师德“一票否决”制度,经常性开展师德警示教育,注重解决教师队伍中少数师德失范问题。

2. 拓宽引进渠道,畅通入口关。理念是行动的先导。高职院校要尽快转变用人观念,在确定招聘条件时更加注重应聘人员的企业工作经历或专业实践能力,对于具有3年以上企业工作经历且专业实践能力突出的应聘人员可降低学历要求,在招聘考核环节加大技能考核的力度,真正引进理论水平高和实践能力强的高素质人才。人才引进后,要通过职前职后一体化培训,不断提高其教育教学、专业理论水平和实践操作能力。另外,还要高度重视兼职教师队伍建设,将其纳入学校“双师型”教师队伍建设总体规划,注重从企业引进高水平管理人才和技术技能骨干担任兼职教师;通过设立产业导师特聘岗,聘请企业领军人才、技术技能大师、大国工匠、非物质文化遗产传承人等为产业导师,构建校企混编、专兼结合的“双师型”教师团队。

3. 创新管理制度,健全专业标准体系。健全的管理制度是建设高素质、强技能“双师型”教师队伍的重要保障。一是制定“双师型”教师资格认证标准。尽快建立全国统一的“双师型”教师资格认证标准,突出对专业技能水平和科技服务能力的要求;并在此基础上,各省级教育主管部门结合本省实际制定省级层面认定细则

并定期开展认定工作,提高“双师型”教师资格认定的权威性和公信力,提高“双师型”教师身份认同感。二是健全职称评审资格标准。相关部门尽快出台符合“双师型”教师素质要求和发展规律的职称评审条件,将企业实践和“双师型”教师资格等作为申报职称的必备条件,将教师科研成果转化取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要条件,对横向科研与纵向科研业绩要求同等对待,鼓励教师积极承担技术研发、技术转让、技术咨询等横向科研项目。三是改革岗位聘任机制。建立以品德、教育教学能力、技术技能水平、社会服务能力和工作业绩为导向的考核机制,实施目标责任管理与绩效考核;以岗位职责要求为基础,构建由身份管理向岗位管理转变、由固定用人向合同用人转变的人事管理制度;推行分层分类管理,设立不同的岗位职责和考核要求,促进教师“对标”发力。四是完善教师企业实践制度。明确工资待遇、工作量计算、考核要求等,提高教师参与企业实践积极性的同时,保证企业实践取得实效。五是改进教师考核评价机制。改进教学名师评选、教学质量考核和岗位目标考核,将教师专业技能、实践指导能力、技能大赛获奖、解决企业技术难题和社会服务情况纳入考核指标体系,健全有利于“双师型”教师成长的激励机制。

4. 发挥协同效应,完善多元培养培训体系。要完善政府、企业、高职院校协同培养“双师型”教师的培训体系,形成产教融合、校企合作培养格局。政府要完善培训制度,加强师培中心建设,组织好国培和省培项目,突出培训重点内容,聚焦“三教”改革研修、名师名校长培育、校企双向交流,建立培训经费多方筹措机制,为培训提供充足的经费保障;企业要树立长远眼光,自觉承担培训主体责任,“校企联合共建‘双师型’教师培养培训基地和教师企业实践基地,在真实生产环境中培养教师的实践能力,使教师能运用已有的知识、技能解决问题”^⑦;高职院

校要提高校本培训能力,落实好教师5年一周期的全员培训制度,扎实做好教师企业实践的组织和考核工作,聘请专家学者、企业管理骨干和能工巧匠组成培训师团队,发挥专业领域和行业企业领军人才在教师培养培训中的示范引领作用。

5. 转变教师观念,增强提升专业实践能力主动性。高职院校加强“双师型”教师队伍建设,要让教师充分认识到参与企业实践锻炼、提升实践能力是“双师型”教师专业成长的必然选择,也是实现高素质技术技能人才培养目标和高职教育高质量发展的需要。另外,还要认识到“双师型”教师是校企合作的桥梁,要增强提升专业实践能力的主动性和自觉性,勇于承担企业技术研发和服务经济社会发展的责任。■

[注释]

- ①欧阳波仪,易启明,汪炎珍,等.高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(5): 88.
- ②甘华银.新时代高职院校高质量发展的困境与突围[J].教育与职业,2020(7):34.
- ③王慧,施志刚.高职院校“双师型”教师队伍培养的困境及其破解[J].现代教育管理,2018(11):113.
- ④杜晓光.工匠精神视角下高职“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2020(22):112.
- ⑤卢立红,邓瑾.产教融合视域下高职院校“双师型”教师队伍建设现状及对策[J].职业技术教育,2021(26):46.
- ⑥孔巧丽.新时代高职教师队伍建设的成效、问题与出路[J].教育与职业,2021(6):73.
- ⑦侯荣增.高职院校“双师型”教师立体化培养体系构建与探索[J].教育与职业,2022(6):79.