

适应类型教育的高职“双师型”教师 认定标准和培养问题研究

□董雨茵 崔爽

【内容摘要】在“职教20条”中对职业教育功能进行了重新定位,“类型教育”这一称谓成为了推动职业教育发展的核心理念。在高职“双师”教师认定标准和培养中,如何适应类型教育的要求仍需不断探索。研究认为,高职“双师型”教师认定标准可从以类型教育理念作为认定标准的原则、以校本要求作为认定标准的把握尺度、以校政企协作来驱动认定标准的实施等方面展开分析。“双师型”教师培养策略为,加强动员宣传配套激励政策、按专业群统筹规划师资分布、校企合作提供实践锻炼平台、多元主体评价驱动能力养成。

【关键词】类型教育;“双师型”教师;高职院校;认定标准;教师培养

【基金项目】本文为黑龙江省高等职业教育教学改革研究项目“适应类型教育的高职‘双师型’教师认定标准和培养途径研究”(编号: SJGZY2020211)成果。

【作者单位】董雨茵,黑龙江商业职业学院;崔爽,牡丹江大学

在“职教20条”中明确界定了职业教育与普通教育之间的关系,即职业教育与普通教育平行发展,构成了国民教育中的重要组成部分。在“职教20条”中对职业教育功能的重新定位,在职教界引起了强烈反响,从而“类型教育”这一称谓成为了推动职业教育发展的核心理念。何为“类型教育”在当前还未形成系统性的表述,但其中所蕴含的核心要义则在职教界形成了共识,即在发展职业教育时需抛弃对标普通教育的技术路线,而应在尊重职教发展规律的基础上,建立具有中国特色的职教体系。在此背景下,高职“双师型”教师认定标准的制订,也需抛弃对标普通高等教育的制度范式,而应建立起同时满足校本要求和职教要求的标准系统。随着适应类型教育的高职“双师型”教师认定标准的制订,便需要在“标准”的导引下重构“双师型”教师队伍的培养模式。由此,这便构成了本文立论的出发点。

一、相关研究述评

(一)相关研究综述。有学者从“校企共同体的高职院校‘双师型’教师队伍建设”为议题,认为在校企共同体的视阈下,应打通“双师型”教师培养渠道。实施校企联动、双师共育是培养“双师型”教师的有效途径。

有学者在协同创新视角下对“双师型”教师培养模式进行了探讨。研究认为,当前需要在协同创新理念的指导下,通过人才协同、项目协同、体制机制协同等方面的努力来完善“双师型”教师队伍建设的新路径。

有学者围绕“打造高水平双师队伍高质量实施‘双高’建设”为主题,提出了要建设高水平双师队伍需要从做好双师队伍建设规划、以专业群为基础进行建设、建设高水平专业群带头人等四支教师队伍,以高标准引领高水平双师队伍建设、校企联合培养等五个方面进行针对性施策,并从政策、经费、管理等方面给予保障,以确保建设质量。

有学者聚焦新时期高职院校“双师型”教师队伍建设,运

用文献资料、专家访谈和逻辑分析等研究方法,分析了当前高职院校“双师型”教师队伍建设中存在的问题,如“双师型”教师数量不足、缺乏相应的培养与培训机制、缺乏完善的制度体系等。

有学者对高职院校“双师型”教师认定标准及其队伍建设进行了研究,该研究引用了教育部关于中国高等职业教育“双师型”教师的含义,选取了三所高等院校“双师型”教师资格认证标准进行研究,提出了高等院校职业教育“双师型”师资队伍建设的途径:从思想上高度重视、给予“双师型”教师合理的保障和激励、建立完善的青年教师培养体系。

(二)相关研究评论。以上研究所形成的观点具有一定的代表性,但其中也存在着这样的不足,即在研究中未能严格区分高等职业教育与高等普通教育间,在“双师型”教师认定标准和培养中所存在的差异,或者习惯于以“层次论”将普通本科院校的相应举措,作为高职院校所应对照的标准。这样一来,显然就与“职教20条”的要求相背离。当然,“职教20条”于2019年提出,所以之前的研究带有思维惯性便不难理解。在高职“双师”教师认定标准和培养中,如何适应类型教育的要求仍需不断探索。即使国外成熟的德国模式、英国模式、美国模式、澳大利亚模式等,都基于本国国情逐渐形成了一套完成的认定和培养方式。因此,本文的研究也主要从思考的层面展开主题讨论。

二、高职“双师型”教师认定标准分析

(一)以类型教育理念作为认定标准的原则。尽管在“职教20条”中并未对“类型教育”给出完整的定义,但从指示精神出发,职教与普通教育应并行发展,需打破长期以来职教“仰望”普教,高职对标普通本科院校的局面,所以应以类型教育理念作为认定标准的原则。具体的分析思路为,应突出教师的企业工作经历,并强调教师所拥有的职业技能等级。对于前者而言,考虑到高职大多数教师都不具有企业工作经

历,所以可以将该原则再具体为,具有 2 年以上(包括两年)企业一线工作经历,或者在三年聘期内在指定企业参与不少于两个月的挂职锻炼。对于后者而言,由于 2019 年以来职业技能等级考试发生了深刻变革,所以可以将认证标准的原则界定为,已获得国家承认的职业技能等级证书(2019 年以前),以及获得具备技能鉴定资质的第三方机构颁发的证书者(2019 年之后)都符合该评定标准的原则范畴。

(二)以校本要求作为认定标准的把握尺度。在适应类型教育时需采取辩证的态度,即从国家层面需突出“双师型”教师的理论与实践教学能力,但还需从本校的实际出发去思考,如何实现 60% 的教师都为“双师型”教师的目标。笔者调研发现,由中职升格为高职的院校中“双师型”教师相对较多,而由原教育学院、独立学院转型而来的高职院校,其“双师型”教师则相对较少。因此,在把握国家层面评定原则的同时,还需以校本要求作为认定标准的把握尺度。针对转型

表 1 校企政在认定标准制订中的职能

认定标准的制订主体:	高职	企业	地方政府
各自的职能边界:	统筹认定标准的制订	提供工作岗位指标	增强师资培养的植根性

三、高职“双师型”教师的培养策略

(一)加强动员宣传配套激励政策。调研发现,部分高职在对待“双师型”教师培养工作时存在着急功近利的现象,如管理层向各教学院系下指标、下任务,这势必背离了“职教 20 条”的指示精神。首先需加强对全院教师的动员和宣传,使他们能够将“双师型”能力养成与自己的职业发展紧密联系。与此同时,还需配套激励政策。问题的关键在于后者,即如何配套激励政策。激励政策需产生激励兼容的效应,即不仅需对教师下企业挂职锻炼提供明确的补助和津贴发放条例,还需对教师指导学生职业技能大赛(如大赛获奖)、参与专业课程改革的课题明确奖励办法。

(二)按专业群统筹规划师资分布。适应类型教育,便需要打破传统以教学院系来划分的专业建设组织格局,而应以专业群、岗位群来开展专业建设。如,汽车营销专业与现代物流管理专业、电子商务专业等,便能形成较为完整的岗位群。基于上述考虑,建议应按专业群(岗位群)统筹“双师型”师资的分布,即若要实现全院 60% 的教师为“双师型”教师的目标,那么这“60%”也需按照专业群(岗位群)给予合理分布,在学院初期“双师型”教师培养指标的投放上,也需依此执行。在师资培养指标投放权重的设计上,需满足本校“双高”建设的具体需要,即需首先满足重点专业群(岗位群)的“双师型”教师培养之需。

(三)校企合作提供实践锻炼平台。到企业一线岗位挂职锻炼,应成为高职“双师型”教师培养的必修课。但在实践中也存在这样的问题,如企业所提供的岗位处于初级技能岗位,并无法起到锻炼师资的作用。再如,部分企业迫于自身经营压力无岗位向教师提供,则采取“坐行政班”的方式熬过两个月的挂职锻炼时间。为此,需加强校企合作作为师资提供适宜的实践锻炼岗位和平台。建议教师下企业可以参与企业员工培训(免费培训)、企业技术流程标准化制订(根据国标规范企业生产运行流程),以及参与到企业经营发展的战略规划中来。这在实现双赢的同时,也使教师熟悉了企业的工作氛围,也将企业的岗位工作内容内化为他们的教学素材。

而来的高职院校,可以将教师的课程改革成果、学生职能大赛指导成果、职教课题成果等,纳入到认定标准之中。这样一来,既能保持这类高职院校师资队伍的比较优势,又能激励和引导师资实现教育教学的职教转型。

(三)以校企政协作来驱动认定标准的实施。在上文梳理学者已有的研究成果时可知,以校企合作来制订“双师型”认定标准已被提出,如表 1 所示,再将政府纳入认定标准的制订主体,强调应以校企政协作来驱动认定标准的实施。地方政府对区域产业发展和产业结构优化起着规划和推动的职能,地方政府参与制订必然会将有用于区域产业发展和优化的指标,融入到认定标准体系之中。这样的好处便是,以制度激励的形式增强了高职办学的区域植根性,促使教师关注所在地产业经济的发展,也有助于提升学生的就业质量。政府可以将“服务地方创新创业”纳入到认定标准之中。

(四)多元主体评价驱动能力养成。在培养“双师型”教师的过程中需引入闭环结构,即需在培养的末端加强效果评价。建议在多元主体的评价下来驱动师资能力的自我养成。具体为,应将校方的评价主体为:专业群(岗位群)学生带头人、骨干教师、学生群体,并由组织人事部门牵头开展培养效果评价工作。企业方的评价主体为:企业指导教师、部门负责人(车间负责人),并由人力资源部门牵头开展培养效果评价工作。这里需要强调的是,学生群体作为“双师型”教师培养的受益者,可在定期开展的教师评价环节中对师资进行教学效果评价。为此,在学生评价指标体系中,应引入与“双师型”认定标准相联系的指标,如实训教学效果、实训辅导能力等。

四、结语

研究显示,在高职“双师”教师认定标准和培养中,如何适应类型教育的要求仍需不断探索。即使国外成熟的德国模式、英国模式、美国模式、澳大利亚模式等,都基于本国国情逐渐形成了一套完成的认定和培养方式。本中从三个方面对认定标准进行了分析,并提出了四个方面的培养策略,即加强动员宣传配套激励政策、按专业群统筹规划师资分布、校企合作提供实践锻炼平台、多元主体评价驱动能力养成。最后再次强调,高职在认定标准制订和师资培养中,需以辩证视角将国家层面的要求与本校要求有机的统一起来。

【参考文献】

[1] 贾文胜,梁宁森. 基于校企共同体的高职院校“双师型”教师队伍建设[J]. 中国高教研究,2015,1:92~95
 [2] 张伟萍. 协同创新视角下高职院校“双师型”教师队伍建设路径探析[J]. 高等教育研究,2014,4:56~59
 [3] 任君庆,胡晓霞. 打造高水平双师队伍高质量实施“双高”建设[J]. 职教论坛,2019,4:30~32
 [4] 秦凯. 新时期高职院校“双师型”教师队伍建设[J]. 教育与职业,2016,6:65~67
 [5] 唐卫红. 高职院校“双师型”教师认定标准及其队伍建设[J]. 教育与职业,2014,11:81~82