

新《职教法》背景下的高职院校教师专业发展探索

侯 阳, 白钟男

(韩国又石大学, 韩国 全州 55338)

摘要: 2022年5月1日, 国家颁布了新版《中华人民共和国职业教育法》(以下简称“新《职教法》”), 新《职教法》明确规定了职业教育的目的和定位。新《职教法》强调职业教育是培养“高素质的技术技能人才”。要培养本科及以上学历教育层次高素质的技术技能人才, 就必须有一支教师专业发展过硬的师资队伍。本文以新《职教法》文件为引领, 分析了高职教师加快教师专业发展的动因, 剖析了高职院校教师的专业发展过程中存在的若干问题, 探讨在新《职教法》背景下解决教师专业发展的有效途径。最后, 作者对高职院校教师专业发展提出了相关策略。

关键词: 职业教育法; 高职院校; 实践能力; 教师专业发展; 技术技能人才

新《职教法》提升了职业教育的定位, 提高了职业教育的地位。新《职教法》的修订和实施是在国家推动共同富裕和制造强国战略大背景下提出的, 新《职教法》明文明确指出, 高等职业学校教育将增加本科及以上学历教育, 并且由高职院校和普通高等院校具体实施。根据高等职业学校设置制度规定, 符合条件的技师学院也将纳入高职院校队伍。新《职教法》还明确指出, 培养高端技术技能人才的专科层次高职院校相关专业, 若符合产教深度融合、办学特色鲜明、培养质量较高等条件, 经教育部审批, 可以实施本科层次的职业教育^[1]。截至2022年5月31日, 高职(专科)院校共有1489所, 其中职业本科院校有32所, 预计职业本科数量将达到50所。本科及以上学历教育层次的高等职业教育正式开启, 高等职业教育不再仅限于专科教育。基于此, 本科及以上学历教育层次的高等职业教育对教师专业发展及能力的提升提出了更高的要求。

一、高职教师加快教师专业发展的动因

对于教师专业发展的定义, 学界有很多不同

的观点。笔者通过综合比较发现, 教师专业发展概念包含以下几个主要方面: 教师专业发展是一个教师成长、知识更新、能力提升的动态过程; 教师专业发展是教师不断自我革新、学习反思总结、自我完善的动态过程; 教师专业发展是教师知识技能获得、职业情感认同的动态过程; 教师专业发展与国家、社会及学校周围情境等多因素相关。”^[2]

新《职教法》中职业教育的定义强调了“培养高素质的技术技能人才”。高素质的技术技能人才应具备职业道德、科学与文化知识、技术技能构成的综合素养和行动能力。2019年1月24日出台的《国家职业教育改革实施方案》强调, “双师型”专业课教师既具备理论教学又具备实践教学能力的教师数量应占专业课教师数量的50%以上, 根据不同专业方向建设一批国家级职业教育教师教学创新团队^[3]。通过打造高职院校教师教学创新团队, 实现教师专业发展。

职业教育如何适应新时代经济和产业发展的要求, 如何按照新《职教法》要求提高产业工人素质, 培养高素质乡村振兴人才等, 如何支持经济

收稿日期: 2022-11-01

作者简介: 侯阳(1982-), 女, 韩国又石大学博士在读, 副教授, 研究方向: 职业教育;
白钟男(1970-), 男, 韩国又石大学教授, 博士, 研究方向: 教育学。

和产业发展,如何快速建立培养高素质技术技能人才的现代职业教育体系,如何满足企业专业人才用人需求,促进劳动者高质量就业,解决以上问题,归根结底取决于高职院校教师专业能力发展和提升。因此,教师专业能力的发展和提升是培养合格技术技能人才的必要条件。

二、高职院校教师专业发展存在的问题

经过长期的建设和发展,高职院校师资队伍在质量和数量上都有所提高。为适应我国经济战略转型升级,提升职业教育和人才培养竞争力。从新《职教法》视角,我国高等职业教育师资队伍核心素质与“建设高水平双师型队伍”“培养高素质技术技能人才”“培养本科及以上学历层次”的要求还存在明显差距,高职教师专业发展还存在以下问题。

(一)缺乏大量技术技能专家型教师

培养“高素质技术技能人才”需要配备大量技术技能专家型教师。目前,我国高职教育教师队伍的主要来源:一是来自职业技术师范学院或普通高等院校的职业技术教育学院的毕业生。二是综合性大学的理工科毕业生,这部分教师按照工程师的模式培养,在专业理论上具有较高的水平,但在专业实践上与职业教育的要求存在差距。三是从高科技企业选聘具有丰富经验的技术专家作为专业实践指导教师,这部分教师虽然具有较丰富的职业经验和较强的行动能力,但缺乏系统的职业教育专业方面的知识,教学胜任力不足。综上所述,高职教师被引进后,需要根据不同情况进行教师专业发展提升,才能向技术技能专家型教师转变。

(二)“双师型”教师专业发展不足

首先,“双师型”教师定位不清晰。“双师型”教师是一个过渡概念,其内涵在不断变化和丰富,向“技术技能专家型教师”过渡。“双师型”教师目前是我国职业教育可持续发展的主要依靠,是支撑职业教育突显教育特色,提升学生岗位适应性的关键力量。但在职业教育改革的过程中,“双师型”教师仅仅是具有高职院校教师资格证,和具有其他证书的“双证”教师,忽视教师的技术技能

实践能力与工作经验,将“双师”完全等同于“双证”,没有实现真正的“双师型”教师认定。“双师型”教师应是集普通教师能力素质和技术技能能力素质于一体的教师,既能从事专业理论教学,又能指导实践技能。大部分“双师型”教师基本是院校培养的,在实际的教学中仍普遍缺乏实践操作能力;部分从企业招聘的教师实践能力出众,但理论知识和教学胜任能力较差,真正意义上“双师型”教师数量不多。

其次,“双师型”教师培养缺乏有效融合。按照“双师型”教师高等性、师范性、职业性的要求,高职院校应积极探索校企共育、搭建技能教学竞赛平台、分层分类考核,多元融合的“双师型”教师发展路径。“双师型”培养有效融合问题表现为四个方面:一是“双师型”教师到底需要什么样的能力还不明确,没有坚持问题导向、企业需求导向和技术技能培养目标导向,没有从人才培养目标反思“双师型”教师应具备什么样的能力;二是校企二元教师专业发展体系不完善,企业在职业院校教师专业发展建设参与度不够,学校和企业未建立有效的分层分类培训模式,教师专业发展实践落实不到位;三是未建立有效的“双师”分层认证及奖励模式,未详细研究制定并量化“双师型”教师等级评价体系,“双师型”教师评价认定水平与教师专业发展能力要求不匹配,没有确保认证结果与不同薪酬待遇相挂钩;四是教师专业发展驱动力有待进一步提高,未坚持专业能力导向、绩效导向和实践能力导向,未健全激励机制和评价机制,教师自身专业发展的外部动力需要进一步加强。高职院校教师导向评价作为一项重要工作,应以实现教师和学校共同发展为目标。高职院校应积极探索多元融合的“双师型”教师发展路径。^[4]

最后,“双师型”教师引进制度不完善。高职院校在教师招聘方面仍以高校研究生为主,招聘过程往往着重考察应聘人员在知识讲授方面的能力,缺少对实践操作能力的考察。职业院校以培养应用型、实践型人才为主,职业院校毕业生主要为企业输送高素质技术人才,在校期间除了学习专业相关的知识、掌握相应的技术技能,更应了解

企业真实的生产模式、岗位工作要求、员工协作经验等,这就要求引进的专业教师们,不仅要具备有扎实的理论学识,还必须具有在企业实践经验和对产品精益求精的精神。另外,一些较高水平的职业院校,师资招聘花重金引进的重点趋向于高层次人才,没有对是否具有一线实践经历进行重点考察。^[5]

(三)促进教师专业发展体制不完善

目前高职教师专业发展缺乏足够的重视,学校投入不足,相关支持配套制度也不完善。第一,高职院校教师职前和继续教育培训体系不够系统,缺乏后期跟踪机制。目前针对教师专业发展培训具有短期化、形式化、非系统化的特点。根据各高职院校每年发布的教育质量报告,大部分“非双高”院校缺乏足够的财政经费支持,大部分专业教师群体非常缺乏优质的专业发展资源,只有少数“双高”院校部分教师拥有充足的优质企业实践和科研经费等资源。第二,社会支持高职院校办学资金十分有限,教师专业发展资金缺乏且不平衡。另一方面,当前职业教师培训机构培训层次普遍较低,没有能力对高职院校教师专业发展方向进行培训,首批国家级职教团队培训基地全部为高校,没有一家民间培训机构位列其中。最后,校企深度融合力度不够,现有合作主要集中在学生专业技能发展层面上,在教师专业发展层面上的校企深度合作、企业源动力不足,政府机构缺乏相关政策引导和支持,企业也缺乏长远的发展眼光。^[6]

三、新《职教法》背景下高职院校教师专业发展策略

(一)融合数字孪生技术促进教师专业发展

“技术技能人才”词语在新《职教法》中出现了20次。为了培养高素质的“技术技能人才”,在教师专业发展过程中,特别在提升教师工艺、技艺教学水平中,教师专业发展实践中需要对各种设施设备进行高水平作业设计和按流程精细化操作,甚至改进设施设备设计和加工工艺。数字孪生,是指针对物理世界中的物体,通过数字化手段构建一个虚拟世界中一模一样的物体。利用数字

孪生技术可以解决教师专业发展及学生专业学习过程中教学生产设备投入资金大、设备损耗损坏风险、操作安全风险等问题。通过数字孪生技术,孪生虚拟化多套数字化设备,解决教师专业发展设备短缺、设备使用安全问题。应用数字孪生技术,教师专业发展培训课程与产品全生命周期相适应,以项目任务为驱动、生产为载体的一体化培训模式。教师在教师专业培训中,借助数字孪生技术开展一体化教学训练,在数字孪生技术培训中心生产线虚拟端,与真实生产环境端来实现各项任务,并实现两者数据互动。在教师专业发展提升过程中借助数字孪生技术的专业群课程实践培训,明显提高了教师实践课程教学能力,掌握产品全生命周期各个环节的知识和授课技能。教师专业发展存在难以量化评价考核的问题,通过数字孪生技术建立教师专业能力数据收集模型,包括培训或课堂实时数据收集模型,其中包含自适应数据收集策略和差异化传输策略。

(二)加强专家教学创新团队建设

新《职教法》明确指出国家各个层面可以通过组织职业技能竞赛活动,为技术技能人才搭建展示技能、技艺的大平台,培养更多高素质“技术技能人才”“能工巧匠”和“大国工匠”。高职院校应以打造高水平教师教学创新团队为抓手,带动教师专业发展。在组建高职院校高水平教师教学创新团队过程中,成员可以是学校优秀的专业老师,也可以是企业派驻的优秀技术技能兼职教师,成员之间分工协作,将理论教学和实践教学无缝衔接。所以,学校选拔教学能力强的教师与企业的技术能手、能工巧匠强强联合。^[7]为了打造一支高水平的教师创新团队,每个教师要提升自身的专业发展,必须在专业能力提升、实践动手能力、融合创新能力上下功夫。学校应给予更多的重视,投入更多的经费和资源,并且从当地产业经济需求出发,制定教师专业发展的规划,并让合作企业共同参与,全面提升专业教师的实践教学创新能力、实践行动能力和融合创新能力,为了进一步提升教师技术技能融合创新能力,创造条件,鼓励创新团队优秀教师参加“高精尖”专业技能系统化学习。在建立专家型教师培训基地方面,政

府应该从经费和政策等方面积极扶持高水平培训基地的建设,让更多的高水平培训基地参与高职院校教师专业发展培训,逐步完善教师专业发展培训体系。在教师技能技术融合创新方面,学校应该借助企业先进实践平台,利用好校企资源共享平台,进行工艺改进及设施设备的融合创新。

(三) 建立对接产业及服务创新链的学科专业体系

校企之间的深度合作为教师专业发展提供了良好的平台,教师专业发展好了,培养学生的质量就更高,毕业生更容易满足产业对人才的需求,从而增强校企合作的对称性,增强协同效率,有利于构建长期高效的校企合作机制。新《职教法》提出,“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”。企业如何安排适当岗位给予教师实践?企业必须依靠利润才能生存,为了让优秀的标杆企业积极参与校企合作,政府必须积极出台相应的扶持措施。比如为高职院校提供教师专业发展实践的优秀企业,政府给予企业减税或免税;对在企业实践过程中产生科研实践成果的教师,给予奖励和补贴。高职院校专业教师在企业中实践得到能力的提升,在技术开发、工艺改进和现代技术装备等方面,可以为企业提升竞争力,实现校企“双赢”。教师专业发展目标与企业发展的战略目标是相统一的,教师专业发展较好的教师在企业实践指导中,可以给予学生更多的专业帮助,实现社会、企业、学校、教师、学生多方共赢。另外,学校和企业可以合作研究并开发符合当地产业发展要求的课程,这些课程要体现现代职业教育的特点,尤其要体现当地产业经济结构的需求,将企业生产过程中涉及的技术、技能、工艺、操作流程贯彻在实践课程中。学校和企业还可以根据最新产业发展目标,共同制定教师专业发展新标准。高职院校鼓励校企合作企业积极参与制定人才培养方案,针对设施设备装备及相关操作工艺,共同编制相关教材,让教师所授、学生所学与企业产业所需无缝衔接。在协同创新能力方面,高职院校和企业可以采用多种方式共建创新团队,创新团队成员之间、创新团队与企业之间、创新团队与产业组

织之间的协同创新能量要爆发出来。建立校际协作共同体,根据自身专业发展情况组建学校共同体,与大型技术技能企业进行合作交流、资源共享、人才联合培养、教学革新等方面的合作。^[8]总之,当前的重要任务是尽快推动“大企业参与专业学位研究生教育办学”“建立紧密对接产业及服务创新链的学科专业体系”。超越产教融合原有内涵,在更深层次涉及到全产业链、全教育链的发展,甚至是每位教师、每位学生及每个工人个人发展,以及产业链与创新链之间教育和产业的融合。所以,教师专业发展,必须走“融合创新道路”的途径。

(四) 勇于创新激励措施和绩效评价机制

教师专业发展水平的高低,与教师所处的学术环境、相关管理制度及政府政策导向有密切相关。高职院校可通过制定和完善“双师”“高素质技术技能教师”“专家型教师”导向的教师培养制度促进教师专业的发展。比如完善师徒带教绩效奖励制度;推行“双师+实践能力”考核制度,不仅要求教师应取得相应的职业资格证书,还需要重点考核该方向的实践能力;落实教师到企业实践打卡、日常考核及成果认定制度;制定教师参与企业科技开发与服务的奖励办法;大力支持教师参加国内外技能大赛;学习与借鉴世界先进国家经验,建立系统化、规范化的高职教师职前培训、继续教育培养制度;建立专业教师和兼职教师专业发展动态跟踪数据库;充分利用校企资源、政府机构引导、学校主体作用,细化教师专业发展培训内容,注重理论教学技能和实践教学能力训练。根据教师专业发展目标和标准,实施教师专业发展工作绩效评价。绩效评价需结合政府机构、学校、企业、院(系)教师及学生“五位一体”的评价模式,定期进行评价。要明确教师专业发展的评价方式、评价权重和评价内容,突出评价关键点,突出对教师的专业实践能力和实践教学能力的评价,强化教师在学生培养、企业研发实践中的绩效评价。评价要强调实质性、真实性,评价结果是可以量化和描述的,可以进行有效的教学反馈。

新《职教法》通过对职业教育进行重新定位,可以促进高职院校教师专业发展路径明确化、专

业化、多元化、系统化,激活教师个人专业主动发展的源动力。^[9]高职院校通过校企合作、政府政策扶持、技术研发服务、产业工人技术培训、自办企业等所得的经济效益,合理按比例作为绩效收入来源,改革高职院校薪酬制度。新《职教法》更是直接明确,上述绩效工资来源,符合国家规定的可以不受绩效工资总量限制。

结 论

教师专业发展的终极目标,是促进学生的全面发展,学生全面发展的终极目标,就是满足经济社会发展需求^[10]。教师专业发展是师资评价的核心,提升教师的专业能力是提高教育质量的关键。目前高职教师最缺乏的是实践能力,并将实践能力传授给学生。所以应有计划地选派教师到跨国企业兼职或在国外产业大学进修,学习最新的技术研发和技术管理经验。本文提出了通过融合数字孪生技术、加强专家教学创新团队建设、建立对接产业及服务创新链学科专业体系、勇于创新激励措施和绩效评价机制,促进高职教师专业发展。通过利用数字孪生技术,促进教师专业能力提升,是本文的创新点。高职教师通过数字孪生平台可以更好地解决技术技能革新课题,更有利于对“卡脖子”技术难题进行攻关。教师通过数字孪生技术可以把生产技术领域中的最新成果引入到课堂教学中,学校培养的技术技能型人才才能无缝对接

企业“高端”需求,最终在产业技术的金字塔顶端实现弯道超车,为建成中国式现代化做出教师应有的贡献。

参考文献

- [1] 教育部:《中华人民共和国职业教育法》.[EB/OL]. (2022-5-1). http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html.
- [2] 卢乃桂. 国际视野中的教师专业发展 [J]. 教育与职业, 2021 (19): 94-98.
- [3] 国务院: 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知. [EB/OL]. (2019-1-24). http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.html.
- [4] 陈淑维. 高职院校教师专业发展评价制度构建策略 [J]. 中国职业技术教育, 2017 (35): 91-95.
- [5] 付亮. 高职院校“双师型”师资队伍存在问题及对策 [J]. 西部皮革, 2022 (15): 67-69.
- [6] 王军, 杨洋. “双高”建设视角下高职教师专业发展的逻辑、问题与路径 [J]. 教育与职业, 2021 (14): 64-71.
- [7] 李贤彬, 李敏, 杨星焕. 职业教育教师教学创新团队建设的现实困境与实施对策 [J]. 教育与职业, 2021 (19): 94-98.
- [8] 张筱茜. 新加坡教师专业发展管理制度及其启示 [J]. 教学与管理, 2018 (05): 118-121.
- [9] 张伟. “1+X”证书制度下职业院校教师专业发展研究 [J]. 职教论坛, 2020 (01): 94-97.
- [10] 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 (03): 70-76.