

部颁标准下的 高职院校“双师型”教师发展优化策略

章 靖

(浙江国际海运职业技术学院, 浙江 舟山 316021)

摘 要: 2022 年,教育部发布了《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》(以下简称“部颁标准”),使“双师型”教师认定工作步入规范化、标准化、实操化的轨道。部颁标准具有四维框架、三阶递进、两位一体的特点,完善了递进式的“双师型”教师发展体系,形成了一体化的教师发展能力框架,强化了产业服务在教师发展中的基础地位,丰富了教师发展评价指标内涵,为推进高职教师发展评价改革提供了新的契机。高职院校应以部颁标准为指导,对高职教师发展进行优化;构建任务导向的教师发展评价模型,完善教师分层培养体系,建立“双师型”教师职称晋升机制,推进教师发展评价体系标准化建设,打造“双师型”教学创新团队,实现教师发展水平的整体跃升。

关键词: 教师发展; “双师型”教师; 高职院校; 优化策略

中图分类号: G715

文献标志码: A

文章编号: 1671-2153(2024)01-0090-05

“双师型”教师是我国对职业教育领域具有相关素质和能力教师的一个特有概念,最初是指教师同时具备教师和工程师的知识和能力。随着职业教育研究的深入,“双师型”教师的概念经历了“双证说”“双能说”“双职称说”和“双师素质说”等不同发展阶段的演进^[1]。理论研究层面,“双师型”的相关论述层出不穷,但在实际操作层面,“双师型”教师的认定评价始终面临标准模糊、主体不清等问题。“双师型”教师的认定,之所以长期存在争议,根本在于认识定位上存在分歧。“双师型”是作为一种职业水平鉴定,还是作为一种职业荣誉评定?是作为职教师资准入门槛的基本要求,还是作为教师能力水平的发展性评价?认识定位不同,具体实施就有明显的差异,亟待政策层面加以规范明确。

“双师型”教师培养是高职院校教师队伍建设的重要工作。2019 年,教育部等四部门印发的

《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提出,要提高教师教育教学能力和专业实践能力,基本建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍。国务院同年印发的《国家职业教育改革实施方案》,要求职业院校“双师型”教师占专业课教师总数超过一半。2021 年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出,要强化“双师型”教师队伍建设,制定“双师型”教师标准。这些聚焦于职业教育“双师型”教师队伍建设的文件,为国家层面“双师型”教师认定标准的制定与实施带来了重要的契机。

2022 年,教育部办公厅印发《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》,全面推进职业教育“双师型”教师认定,并发布了《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》(以下简称“部颁标

收稿日期: 2023-06-25

基金项目: 浙江省高等教育学会 2022 年度高等教育研究课题“教育评价改革视野下高职院校‘双师型’教师认定标准研究”(KT2022322)

作者简介: 章靖(1976—),女,人事处副处长,助理研究员,研究方向:高职教育管理。

准”),厘清了“双师型”教师认定长期存在的一些问题,从顶层设计上给“双师型”教师认定工作提供了政策供给,起到了纲举目张的效果。

一、部颁标准的主要特点

部颁标准明确了职业院校开展“双师型”教师认定的基本依据和工作要求,指导各省各校细化制订具体的实施方案,从而步入规范化、标准化、实操化的轨道。其主要特点是四维框架、三阶递进、两位一体。

(一)四维框架

四维是指明确了“职业素养、知识技能、教学水平、产业服务”四个方面的认定要求和评价标准,打破了职业资格、“双师型”教师资格证书等单一维度的思维定式,更全面地体现新时代高职教师队伍建设的总体要求,确立了“双师型”教师作为一项综合性、发展性、标准化评价的定位。从实际操作层面上看,“双师型”教师认定更接近于一种职业水平鉴定,其认定结果由省级教育部门进行监管,与职称评审结果一样,具有一定的权威性。

(二)三阶递进

三阶是指设定了“高级、中级、初级”三个层级。这是与“双师型”教师认定的需求是相符的。经过十多年的建设,我国高职院校“双师型”教师队伍得到了长足的发展,部颁标准发布之前,教育部发布的数据显示,2021年全国高职院校具有“双师”素质的专业课教师占比高达59%^[2],尽管其中很大比例是通过学校的“土政策”认定的,但师资发展总体水平有了明显提升。“双师型”教师队伍建设评价已经从“是不是”“有没有”,发展到“好不好”“强不强”的阶段。对“双师型”教师发展设定层级目标,符合教师发展的需要。

(三)两位一体

两位一体是指明确了省级教育部门作为管理主体、高职院校作为实施主体,两者一体推进的工作体系。当前我国不同地区职教水平和教师发展水平不一,高职专业类别多,不同院校和专业间的差异客观存在。作为国家层面的指导性意见,部颁标准并没有作出具体量化要求,主要是界定范围和基本条件,给地方和学校在结合实际落实时预留了空间。各地在省级层面上进行统筹主导和监管,在部颁标准框架内,分类制定细化的标准和程序要求,也赋予了“双师型”教师认定结果的权威性、严肃性。高职院校再对照省级标

准,结合专业类别和教师队伍建设需要,制定完善的配套制度,从而形成高职教师培养发展的鲜明导向。

二、部颁标准对高职院校教师发展的意义

(一)完善了递进式的“双师型”教师发展体系

部颁标准的出台,对高职教师发展形成鲜明导向。高校师资管理已经形成了完整的制度体系,主要涉及教师资格制度、教师录用选拔制度、职称评聘制度、教学绩效评价考核制度、师资管理制度等,教师发展受制度的导引和规约^[3],其中,职称评聘与教师切身利益相关,对教师个体发展具有积极的导向作用,在职称评审体系中,高职教师职称分为助教、讲师、副教授、教授四个层级,在“双师型”教师认定中,分为初级、中级、高级三个层级。虽然两个体系难以进行严格的一一对应,但共同构成了过程性、发展性的积极导向。在高职院校教师职称规划中,一般由地方对高职院校设定正、副高和中级比例,如浙江省人社厅、教育厅印发的《关于完善高校专业技术岗位结构比例调控的通知》规定,一般高职院校正高为12%,副高29%,中级职称50%~55%,初级职称不设指标,以中、初级为基础,呈现金字塔状的结构。根据评价标准难易设定“双师型”教师初、中、高三个层级,与职称结构大致相当,构成了教师职业发展的基本路径。根据教师发展规律,可将教师发展过程分为“入职期、成长期、成熟期、示范期”。入职期对应新入职教师,成长期对应积累了一定经验的青年教师,成熟期对应丰富经验的骨干教师,示范期对应担任(过)专业带头人的资深教师,比较直观地对教师发展阶段作出划分^[4],形成递进式的教师发展体系(图1)。

(二)形成了一体化的教师发展能力框架

部颁标准对教师发展的能力素质要求,并不是“另起炉灶”,而是与现有制度做了很好的衔接,内容更加聚焦,要求更加清晰,更具操作性。在部颁“双师型”教师基本标准的“职业素养、知识技能、教学水平、产业服务”四维中,职业素养是师德师风建设的基础条件,是共性的基本要求。知识技能、教学水平、产业服务三个方面则涵盖了高职教师的基本能力和素质要求,也是职称评审的主要内容。但与职称评聘制度相比,“双师型”教师认定没有涉及科研水平的评价,这是二者的显著差异。随着“破五唯”改革的深化,当前

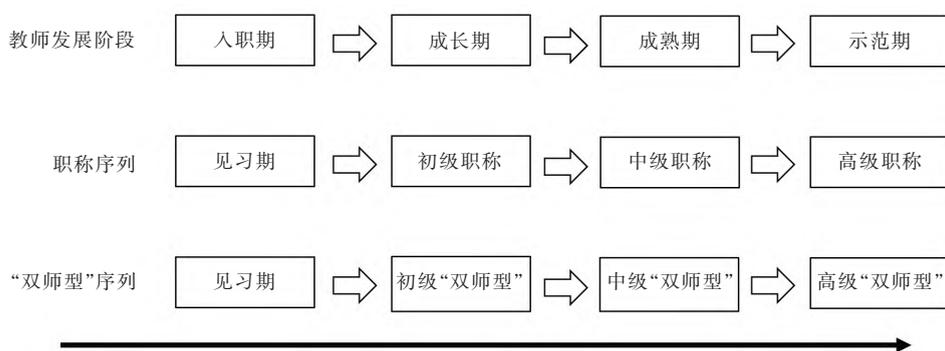


图1 教师职称和“双师型”教师发展递进图

高职院校职称评聘中关于论文、科研等方面的要求,逐步被社会服务等方面的具体内容替代,不再成为唯一衡量的标准,但鼓励教师根据自身能力特点积极参与科研仍然是重要的政策导向。因此,根据“双师型”教师认定和职称评审体系,聚焦职业素养、知识技能、教学水平、科学研究、产业服务五个维度,可以涵盖教师发展必备的素质能力模块。

(三) 强化了产业服务在教师发展中的基础地位

年轻教师企业经历缺乏,是高职院校师资存在的突出问题,据教育部公布的数据,2012—2020年,我国高职院校50岁以下的专任教师占比达83%,本科及以上学历占比达99%,其中研究生及以上学历占比达到41%,呈现年轻化、高学历的特点^[9]。根据《国家职业教育改革实施方案》,职业院校相关专业教师原则上应从具有3年以上企业工作经历的人员中公开招聘,并且降低了学历要求,从来源上提供了教师队伍多样化的可能性。但受事业单位招聘制度和大学生就业政策所限,目前高职院校招聘新教师还是以具有研究生学历的应届高校毕业生为主,新进教师普遍缺乏企业经历。职称评聘中,用“社会服务”考察教师的社会贡献能力和绩效,部颁标准主要侧重于教师进企业实践的经历和产业服务的成效,两者指标内涵总体上是一致的。部颁标准将企业经历、产业服务提升到全局性、根本性、基础性的地位,做了系统化的政策设计,改变了以往企业服务碎片化、形式化的倾向。产业服务和企业实践贯穿教师发展始终,是教师发展的基础,是培养“双师型”教师能力、创造优秀教学业绩的必由之路。

(四) 丰富了教师发展评价指标内涵

以往的职称评聘制度,侧重于结果导向,教

师发展任务不清晰,个体发展与学校师资队伍整体建设同向同行的效应没有很好显现。部颁“双师型”教师的认定标准,定性和定量相结合,其中定性考核标准与“双师型”教师层级认定相对应,定量考核标准则通过教师资格证书、技能等级证书、教学经历年限、业绩考核结果、成果等级、荣誉等量化形式进行。值得注意的是,部颁标准对教师的教学经验、教学思想、教学理念、教学方法提出了明确要求,这些指标作为隐性的能力素养,是教师发展评价的难点,但却是教师发展水平的真实体现。实际上,教师隐性能力素养并不是不能测量的,随着评价制度的标准化建设推进,对这些指标的评价是能够落实到操作层面的。部颁标准提出了教师发展评价的新课题,推动教师评价改革更加贴近核心本质。

三、部颁标准下的“双师型”教师发展优化策略

教师发展是系统工程,高职院校师资力量的整体提升,教师个体的职业成长,必须坚持走“双师型”教师发展道路。部颁标准进一步明确了教师发展方向,完善了教师发展体系,为推进高职院校教师发展评价改革提供了新的契机。“双师型”教师的占比,作为高校办学的评价指标,具有办学“指挥棒”的效力。高职院校应以部颁标准为指导,加快“双师型”教师培养,对现有教师发展的制度进行优化。

(一) 构建任务导向的教师发展评价模型

一名合格的高职院校教师,应当坚决贯彻党的教育方针,具有良好的思想政治素质和师德师风素养,具备相应的理论教学和实践教学能力,掌握和遵循高职教育规律,积累职业素养、完善知识技能、提高教学水平、从事科技研究、开展产业服务,实现职业能力的发展成长。在高职院校教师发展的实际中,教师“入职期、成长期、成熟期、示

范期”四个阶段,其发展任务也是明确的、有所侧重的。部颁标准建立了不同等级“双师型”教师的发展评价要求,形成了递进式、分阶式的工作任务模块。因此,可以从职业素养、知识技能、教学水平、科学研究、产业服务五个维度,明确“入职期、成长期、成熟期、示范期”不同阶段教师承担的主要的教学科研和产业服务任务,建立任务导向的教师发展评价模型(图2),为教师成长发展提供指导性框架。其中,产业服务作为高职教师发展的必由之路,具有基础性、关键性作用,需要加以突出强调。

(二)完善教师分层培养体系

教师需要积极深入企业和生产服务一线进行岗位实践,紧跟产业发展趋势和行业人才需求,理解所教专业(群)与产业的关系,积极参与教学改革与研究,及时将新技术、新工艺、新规范融入教学。一是强化入职期教师企业服务经历,广泛开展新进教师的企业锻炼和教学岗位实践,经过3—5年的培养,使新入职教师顺利成长为合格讲师。二是明确成长期教师产业服务要求,全面组织引导青年教师深入企业服务一线,使讲师在任职期内,达到中级“双师型”教师的水平,把师资结构“金字塔”基础做厚做实。三是培育成熟期教师产业服务业绩,引导教师以教学改革和产业服务为主要任务,发挥主观能动性,能够从

事产业服务并产生相应效益,形成产学相长的良性互动,取得标志性成果。四是发挥示范期教师产业服务主导作用,以专业带头人队伍为核心,培育大师工匠,扩大行业影响力,集聚产教资源,达到高级“双师型”教师水平。学校要统筹安排校企合作资源,积极为“双师型”教师发展创造条件。

(三)建立“双师型”职称晋升机制

一是以“双师型”教师发展为重点,对照部颁标准要求,设定青年教师破格晋升条件,健全优秀“双师型”教师脱颖而出的机制。制订职称评聘规划,打破名额限制,真正实现教师职称聘任“能上能下”,保持高级职称名额的合理空缺,为优秀青年教师提供畅通的晋升通道。二是适当优化新入职教师中级职称评聘要求,硕士研究生从初级晋升到中级,可以不直接认定,调整为达标评定,设置以企业服务经历为主要观察点的门槛和评审条件,建立一定的竞争淘汰机制,对青年教师发展形成鲜明导向。三是将“双师型”教师等级纳入职称晋升的评选条件,将“双师型”教师队伍建设作为院校评价的“指挥棒”,提高“双师型”教师总体比例和水平,建设一支梯队结构合理的“双师型”教师队伍。

(四)推进教师发展评价体系标准化建设

部颁标准出台后,各地各校亟待建立细化的

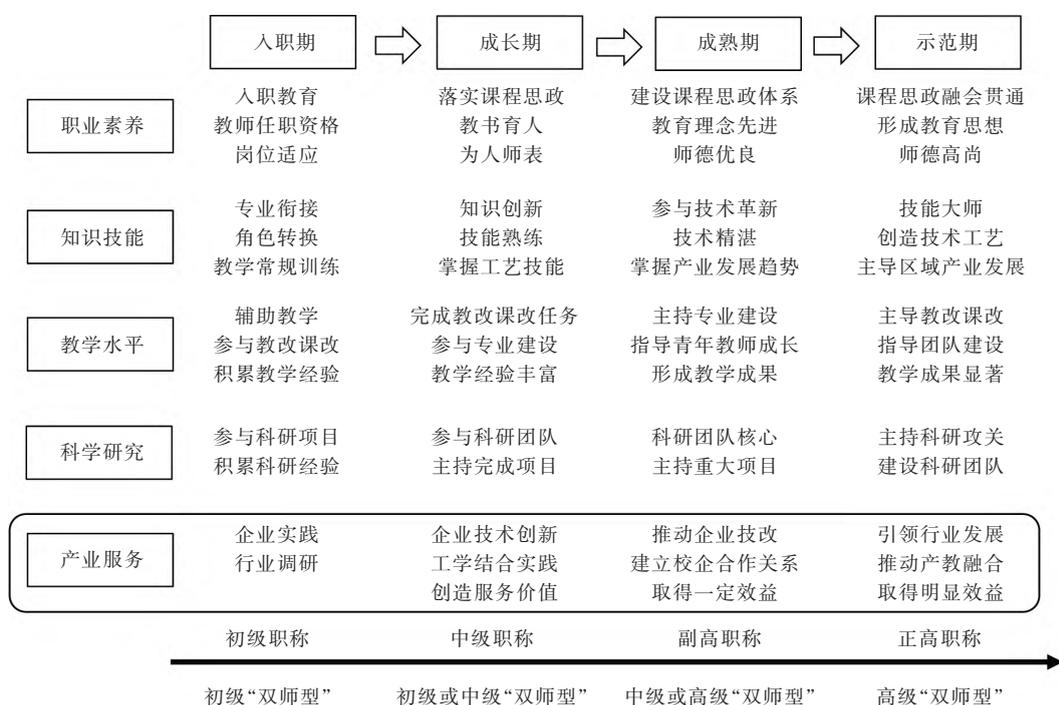


图2 任务导向的教师发展评价模型

评价标准。“双师型”教师评价体系的标准化建设,是将定性要求通过量化的方式进行确定。比如评价一名教师“技能精湛”,作为定性结论,需要事先明确哪些佐证材料足以证明其技能达到“精湛”的水平,这不能依赖上级的文件政策来制订,需要院校内部根据行业规则形成相对统一的标准。随着新时代教育评价改革的深化,高职教师职称评聘标准不断丰富完善,现有职称评聘时,教师提供的材料主要有资质类(如学历文凭、技能等级证书)、经历类(如任职年限、教学任务)、成果类(如发明专利、课题论文)、绩效类(如业绩考核结果、荣誉奖项),这些材料构成了教师发展的全貌,也为教师发展评价体系的标准化建设提供了制度基础。院校应根据自身专业特点和教师队伍实际,加快推进教师发展评价过程、评价内容的标准化建设。

(五)打造“双师型”教学创新团队

教学团队建设是学校加快教师成长发展的重要途径。2019年,教育部印发的《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》提出,打造一批高水平职业院校教师教学创新团队,示范引领高素质“双师型”教师队伍建设。一支结构合理的教学团队,既表现为成员的专业背景相关、教学理念相同、研究方向相近、改革目标相似,也体现出年龄结构差序化、职称结构合理化、研究方向协同化、能力特长互补化^[9]。既有入职期、成长期的青

年教师,也有成熟期、示范期的资深教师,既有初级、中级的“双师型”教师,也有行业领先的高级“双师型”教师。高职院校应当基于“双师型”教师分层培养,落实部颁标准中对高级“双师型”教师的定位要求,以示范期资深教师作为团队建设“灵魂”,发挥引领示范作用,为团队建设注入教育理念和教育思想,提供更多产业合作资源,搭建技能技艺传承平台,引导行业技术革新和发明创造,全面建设高水平职业教育创新团队,实现教师发展水平的整体跃升。

参考文献:

- [1] 崔发周. “双师型”教师的基本特征与认定标准[J]. 南方职业教育学刊, 2011(2): 86-90.
- [2] 欧媚, 张欣. 职业教育发展迈上新台阶: 建设现代职教体系 确立类型教育定位 建设技能型社会[N]. 中国教育报, 2022-05-25(1).
- [3] 郑凉. 基于类型的高职教师专业发展影响因素、标准定位与养成路径[J]. 现代教育科学, 2022(4): 60-65.
- [4] 易雅琴. 高职教师的职业能力标准构建路径及发展机制探索[J]. 南方职业教育学刊, 2022(3): 74-80.
- [5] 教育部. 中青年正成为职教教师队伍骨干力量[EB/OL]. (2022-05-24)[2023-06-16]. http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54487/mtbd/202205/t20220524_630012.html.
- [6] 马佳, 段文美. 职业院校打造教师教学创新团队的思考与实践[J]. 教育理论与实践, 2023(6): 32-36.

On the Optimization of “Double-Qualified” Teachers’ Development in Higher Vocational Colleges Guided by the Standards of the Ministry of Education

ZHANG Jing

(Zhejiang International Maritime College, Zhoushan 316021, China)

Abstract: In 2022, the Ministry of Education issued the “Basic Standards for ‘Double-Qualified’ Teachers in Vocational Education (Trial)” (hereinafter referred to as the “Ministerial Standards”), which has made the identification of “double-qualified” teachers enter the track of normalization, standardization and practical operation. The Ministerial Standards have the characteristics of four-dimensional framework, three-step progression and two-in-one, which create new opportunities for improving the evaluation of higher vocational teachers’ development for its success in perfection of “double-qualified” teachers’ progressive development system, integration of teachers’ capabilities development framework, enhancement of industrial services’ fundamental position in teachers’ development and specification of teachers’ development evaluation indicators. Colleges and universities are obliged to optimize higher vocational teachers’ development guided by the standards; to construct a task-oriented teachers’ development evaluation model, improve teachers’ hierarchical training system, establish a title promotion mechanism for “double-qualified” teachers, standardize teachers’ development evaluation, build “double-qualified” teaching innovation teams, etc. so as to make a leap in teachers’ holistic development.

Keywords: teachers’ development; “double-qualified” teachers; higher vocational colleges; optimization strategy

(责任编辑:姜聪瑞)