

“双高”建设视角下高职教师专业发展的逻辑、问题与路径

王军 杨洋

[摘要]打造高水平双师队伍,是“双高”建设的重要内容,而高水平双师队伍的建设,重在提升教师队伍的专业水平。基于“双高”建设的视角,高职教师专业发展必须以“立德树人”为旨向,以学生的实践能力培养为核心,以服务技术创新、产业发展为依归。现阶段我国高职教师专业发展面临着保障机制不健全、目标功利化与标准模糊、内生动力缺乏等问题。为促进高职教师专业发展,需要高职院校建立良好的制度环境和充足的资源保障;制定科学的教师专业发展目标与标准;推动校内与校外培养相结合,全面提升教师队伍的综合专业素养。

[关键词]“双高”建设;高职教师;专业发展

[作者简介]王军(1986-),男,湖北广水人,东莞职业技术学院,助理研究员,硕士;杨洋(1971-),男,江西高安人,东莞职业技术学院,教授。(广东 东莞 523808)

[基金项目]本文系2019年广东省一流高职院校建设项目“教师队伍建设”(项目编号:Y190202)和2019年广东省普通高校青年创新人才类项目“东莞创新型经济与高等职业教育耦合机制研究”(项目编号:2019GWQNCX005)的阶段性研究成果。

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2021)14-0064-07

2019年4月,教育部、财政部发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(以下简称《意见》),正式启动了“双高”建设。《意见》明确指出,打造高水平双师队伍是建设中国特色高水平高职学校和专业的重要任务。建设高水平双师队伍,重在提升高职教师队伍的专业水平,构建有利于高职教师专业发展的外部环境和保障机制,调动高职教师自主提升专业水平的积极性。围绕“双高”建设方向,提升高职教师整体素质和专业水平,需要明确高职教师专业发展的内在逻辑,深入总结当前制约高职教师群体专业成长的因素和问题,并提出相应的解决之道,最终通过推动高职教

师队伍的专业发展,助力“双高计划”目标的早日实现。

一、“双高”建设视角下高职教师专业发展的逻辑

高职教师的专业发展,既要契合职业教育的本质属性,也要符合技术技能人才培养的规律。“双高”建设视角下推动高职专业发展,瞄准打造高水平双师队伍的目标要求,需要明确高职教师专业发展应遵循的逻辑。

(一)坚守育人本质,以“立德树人”为旨向

第一,高职教师应把师德师风建设作为专业发展的基础。立德树人,立德先立师。德性的熏陶和培养离不开导师的榜样作用,在高职

学生的学习和日常生活中,教师始终扮演着“引路人”的角色,高职教师的师德师风不仅对学生的人生观、价值观产生重要影响,也对高职学生的行为方式、道德情感有着直接影响。高职院校推进“双高计划”建设,打造以“四有”为标准的高水平双师队伍,必须把师德师风建设摆在突出位置,帮助和鞭策广大高职教师学习、领悟和践行社会主义核心价值观和中华传统美德,始终坚持把立德树人作为根本任务,把社会主义核心价值观融入教书育人全过程,做到经师与人师的统一。

第二,高职教师应把育人作为专业发展的旨向。立德树人,根本在育人。德国著名哲学家雅斯贝尔斯曾说:“教育的本质是一棵树摇动另一棵树,一朵云推动另一朵云,一个灵魂唤醒另一个灵魂。”高职教师教书育人,除了常规的理论教育、知识教育、技术技能教育之外,还要善于启发和唤醒学生内在的情感、体悟、审美等人格要素,促进学生自尊自爱、自立自强。因此,高职教师专业发展要以育人为核心,善于以心育人、以理服人、以文化人、以情感人,把培养学生的人文精神、健全人格、健康心理、良好习惯贯穿于专业发展和人才培养的全过程。

(二)凸显实用性,以学生的实践能力培养为核心

《意见》指出,打造技术技能人才培养高地,要坚持工学结合、知行合一,要加强劳动教育,以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美。围绕实践展开教学,加强实践教学,是“双高”建设的基本精神。高职教师专业发展要凸显高职教育的实用特性,围绕学生的实践能力培养来提升自身的专业能力。

第一,高职教师应把增强社会实践能力作为专业发展的重心。教师既是教学活动的设计者,也是教学活动的执行者,高职院校实施工学结合的育人模式,追求知行合一的育人目标。首先需要教师具备较强的社会实践能力,为工

学结合、知行合一的有效实施创造基本条件。高职教师在专业发展过程中,应突出职业教育的实用特性,把增强社会实践能力作为专业发展的重心,这样才能有能力、有条件去提升学生的实践能力。

第二,高职教师应把增强实践教学能力作为专业发展的要点。教学是高职教师的日常工作,培养学生的实践能力,除了教师自身要拥有过硬的技术技能以外,最重要的就是教师要具备较强的实践教学能力,有思路、有方法、有能力把自身的技术技能传授给学生。高职教师在专业发展过程中,应以增强实践教学能力为要点,善于总结运用教育规律,设计教学过程,善于控制教学节奏,推进教学发展,达到“高师出高徒”的理想境界。

第三,高职教师应把增强实践评价能力作为专业发展的有机组成部分。对学生实践能力实施评价,是促进教师专业能力发展的重要环节。高职教师在专业发展过程中,应充分掌握实践评价的理论、原则、方法和手段,善于从学生的日常学习、训练以及实操表现中评价其实践能力的发展情况。高职教师对学生实践能力评价的内容和形式应体现实践活动的价值取向,重视考查学生综合运用知识解决实际问题的能力,促进学生实践能力目标的达成。

(三)注重综合专业素养,以“双师型”教师专业水平为目标

“双师型”教师一直是我国职业教育领域高端人才的象征,也是我国广大高职院校较为缺乏的人才类型。根据“双高计划”对“双师型”教师队伍建设提出的目标要求,加强高职教师的专业发展,应对标“双师型”教师的专业水平,坚持高标准、严要求,力争把每一位高职教师都培养成具备“双师”专业素质的优秀教师。

第一,高职教师应持续加强专业理论知识学习。作为高职教育工作者,教授和传播专业知识与技术技能是高职教师的基本职责,拥有

深厚渊博的专业理论知识,是每一个合格高职教师必备的专业素养。依托“双高”建设,高职教师推动自身专业发展,应持续加强专业理论知识学习,尤其要精通自己所任学科的基础理论、专业(工艺)知识,了解本门学科的国内外学术发展动态,充分掌握所任学科对应行业领域的新工艺、新技术、新方法。

第二,高职教师应持续提升教育素养。教育素养与教学实践能力紧密联系,它为科学设计教学过程和系统实施教学活动提供方法论支撑。高职教师在不断增强自身实践教学能力的同时,还应从提升自身综合专业素养的角度出发,深入学习、理解、领会教育学的基本理论,懂得运用教育心理学的原理指导日常教学,并掌握组织教学、课堂讲授、示范操作的相关专业知识,具备较高的教育技术和授课技术。

第三,高职教师应持续提升人文素养。人文素养是高职教师综合素养的重要组成部分,在人们通常的认知中,人文素养可能并不属于教师的专业素养,但现代教育实践证明,人文素养在人才培养过程中至关重要。同时,我国的职业教育实践也表明,凡是在技术技能人才培养中做出过突出贡献的“双师型”教师,不仅掌握扎实的理论和实践技术,还具有高尚的理想信念和道德情操,由此充分证明人文素养是优秀高职教师的必备素质之一,因而高职教师在专业发展过程中,应加强人文知识学习和人文精神的熏陶,持续提升自身的人文素养。

(四)兼顾社会服务属性,以服务技术创新、产业发展为依归

服务于技术创新和产业发展是我国职业教育理应承担的重要社会职能,也是高职教师专业发展的外在要求。《意见》在“打造高水平双师队伍”一节的具体内容中,明确提出要着力培养一批能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师。基于“双高”建设的高职教师专业发展,应兼顾高职教育的服务属性,切实以服

务技术创新和产业发展为依归。

第一,高职教师应着力提升科研攻关能力,夯实服务于技术创新的能力基础。科研能力是高职教师应具备的一项重要的专业能力,提高科研攻关能力不仅有利于高职教师队伍的专业化发展,还能够促进教师教学水平和专业综合能力的提升。高职教师在专业发展过程中,要高度重视科研能力的培养和提高,深入钻研本学科以及关联学科的科学理论、专业知识和技术技能,不断探索所任学科在发展过程中出现的新理论和实践课题,积极参与校内外的科学研究和技术攻关项目,从理论与实践两个层面持续提升自身的科研攻关能力。

第二,高职教师应注重培养自身的科技成果转化能力。高职教育要发挥出在技术创新和产业发展方面的重要作用,需要教师具备较强的科技成果转化能力。高职教师在专业发展过程中,除了加强提升科研攻关能力以外,还要努力培养和提升科技成果转化能力。一要树立产品思维,在专业理论知识学习、日常教学以及参与科研项目的过程中,要学会从市场需求出发,从企业生产面临的技术难题出发思考问题,确立研究方向和课题;二要善于运用科技创新成果解决实际问题,即熟悉工程应用知识和实务,能够从技术、产品的实际应用场景中发现科技创新成果应用的途径和方法。

二、当前我国高职教师专业发展面临的问题

我国高职师资队伍经过多年的建设与发展,与以往相比,在质量和数量上都得到了显著提高。但从“双高”建设的视角出发,我国高职教育师资的质量与打造高水平双师队伍的要求相比,仍有较大差距,高职教师的专业发展还面临诸多问题。

(一)保障机制不健全,高职教师专业发展缺乏足够的资源支持

第一,高职教师继续教育体系不完善,高职教师专业发展缺少系统化、专业化的途径和条

件。当前我国高职教师实现专业发展的方式,除教师利用业余时间自主学习之外,主要依靠教师的日常教学、科研工作以及院校提供的校内外培训和进修等形式积累经验。然而,以上三种方式都具有短期化、随意化、碎片化的特点,很难支撑起高职教师群体长期系统的专业发展。高职教师作为高等教育工作者,在专业发展方面需要高层次和高质量的教育资源支持。目前,很多高职院校由于缺乏足够的经费,无力建设专门针对各学科专业教师群体继续教育的优质资源,不论是在学术资源上,还是在科研资源方面,都难以满足高职教师群体系统化专业发展的需求。

第二,高职教师专业发展的社会性支持力度有限。高职教师群体是一个规模较为庞大的职业群体,据教育部发布的《2019年全国教育事业发展统计公报》中的数据,2019年我国高职院校中就有专任教师约66.56万人。一方面,要满足如此大基数的高职教师群体的专业发展要求,就需要有一大批面向高职教师继续教育的高端教育培训机构,但现阶段我国能够向高职教师群体提供专业知识、技能培训和综合素养培训的高等继续教育机构还比较少;另一方面,校企合作虽然为高职教师专业发展提供了良好的契机,但是目前我国高职教育产教融合、校企合作主要是面向在校学生专业发展的,企业基本无暇顾及为高职教师配置专业发展资源。

(二)目标功利化与标准模糊并存,高职教师专业发展缺乏明确清晰的指向

第一,高职教师专业发展的目标功利化。师资建设一直是我国高职院校的重点工作,很多高职院校为强化师资力量,提高人才培养质量,纷纷制定出诱人的激励措施,鼓励教师参加继续教育,取得更高学历。但由于不少高职院校管理者在教师专业发展目标上存在认知偏差,针对教师专业素养考评时片面地以科研成

果、职称学历等硬性条件为指标,呈现出只重结果不重效果的评价导向,导致高职教师在专业发展过程中以取得高学历、评上更高级别职称为目标,弱化了高职教师专业发展的内涵,偏离了高职教师专业发展的应然方向。

第二,高职教师专业发展的标准模糊。目前我国的高职教师专业标准,实际上包含了作为基础标准的职业教育教师资格和作为较高标准的“双师”资格两个项目。在职业教育教师资格方面,我国仅有针对职业教育教学特点的整体性标准,中职教育与高职教育用的是一套标准,只是在具体专业考核内容上有差别,并没有针对高职教师群体设定专门的教师资格标准,这在一定程度上造成了高职教师专业发展标准模糊化。在“双师”资格方面,目前我国尚未建立“双师型”教师专业素养界定的国家标准,各高职院校对“双师型”教师内涵的理解各异,在引进与培养“双师型”教师时,缺乏专业系统化的标准,往往以普通高校为样本,与高职教育的实际需求相差甚远。

(三)内生动力缺乏,高职教师自主提升专业能力的积极性不足

第一,青年教师群体无暇顾及专业发展。近年来,随着我国高职教育招生规模的不断扩大,各高职院校大量引进新教师,其中很大一部分是应届高校毕业生,青年教师已成为高职院校教师的“主力军”。虽然高职青年教师在个人专业发展上有着十分迫切的需求,但现实的工作和生活压力往往令他们无暇顾及自身的专业成长。一方面,新入职的教师们刚从学生身份变成老师,身份骤然从学习者向教育工作者转换,需快速调整思维方式和生活方式;另一方面是面临熟悉教学内容、掌握教学技能、逐步开展科研工作的工作要求,需投入大量的时间和精力。尤其是我国高职院校生师比普遍偏高,青年教师群体的教学压力大,工作任务繁重,难以顾及专业发展。

第二,骨干教师群体在专业发展上存在懈怠心理。拥有高级职称的教师通常具备较强的专业能力和丰富的教学经验,是高职院校教师群体中的骨干力量。骨干教师的特点之一是教龄长,从积极的方面来看,教龄长为专业发展打下了良好的基础;从消极的方面来看,教龄长则容易滋生专业发展上的懈怠心理。首先,评上了高级职称,意味着专业素养、教学成果得到了学校的认可,很多教师可能会产生自我满足的心理,认为职业追求已经基本实现,不需要再投入大量的时间和精力精进专业能力了。其次,一部分骨干教师由于从事育人工作年深日久,不论是教学、科研还是社会服务,都已经驾轻就熟,多年按部就班的工作和生活节奏,使得他们产生了职业怠倦,逐渐丧失了进行专业发展的激情。

(四)知识结构不合理,高职教师专业发展面临知识能力素质多重“瓶颈”

知识结构是高职教师专业发展的基础。长期以来,我国高职教育在教师培养、日常教学等方面一直模仿普通高等教育,客观上造成了高职教师群体的知识与职业教育的类型特征契合度不高。虽然近年来这种情况已经有所改观,但高职教师群体知识结构不合理问题在短期内仍无法得到有效解决,高职教师专业发展面临着知识能力素质多重“瓶颈”问题。

第一,高职教师的职业教育理论功底薄弱,专业发展能力不足。现阶段,我国高职院校的专业教师大都来自普通本科院校和行业企业生产一线,前者的优势是专业对口,后者的优势是实践能力强,但劣势都是没有接受过系统的职业教育理论学习,不少教师对职业教育的规律认知不足,未能真正领悟到职业教育的理念和方法,缺乏高职教师专业发展的方法论。同时,部分教师在自身专业能力提升上,片面套用曾经的受教育经历,采用传统学术型高校教师专业发展的理论指导自身专业发展。这些因素都

使得高职教师专业发展极易出现方向性偏差,表现出明显的专业发展能力不足等问题。

第二,高职教师重教轻研,专业发展“短板”突出。科研能力是高职教师专业能力的重要构成。然而,受传统教育体制影响,过去我国的高职教育建设一直以技术技能教育为主,科研能力普遍不强,相应地,高职教师群体的科研能力也偏弱;与此同时,在近年来我国高职院校招生规模不断扩大的现实条件下,高职教师群体承担的教学任务和压力只增不减,高职教师们不得不在日常教学上花更多的时间和精力,参与科研项目的时间受到不同程度的挤压,科研能力提升的速度相对缓慢。高职教师的科研能力偏弱与提升速度缓慢并存,已成为制约高职教师专业发展的“短板”。

三、“双高”建设视角下推动高职教师专业发展的路径

高职院校在促进教师专业发展上,要树立“持久战”的思想,着眼长远,既要做好顶层设计,完善制度机制,又要立足于实际,针对教师专业发展过程中面临的问题,采取有力措施,全面提升教师的专业发展素养。

(一)加强机制建设,为高职教师专业发展提供良好的制度环境和充足的资源保障

第一,强化顶层设计,充实政策供给,完善法律制度规范。当前高职教师专业发展过程中之所以出现保障不力和社会性支持力度较低的问题,重要原因在于国家层面的政策引导不足和法律规范缺位。对此,一方面,教育部应在高职教育方针政策制定中更充分地考虑高职教师群体的专业发展事宜,出台更多直接、有力的政策措施引导高职院校投入更多资源扶持教师群体的专业发展;另一方面,我国在修订《中华人民共和国职业教育法》以及出台职业教育法规条例的同时,应考量高职教师专业发展对于高职教育事业建设发展的重要性,把推动教师专业发展作为高职院校办学的重点任务之一,并

把高职教师专业发展作为产教融合、校企合作的关键内容。

第二,引导分类发展,健全制度体系。高职教师的专业发展既具有共性,又具有个性。高职院校在扶持教师专业发展时,既要从成为优秀高职教师的整体性综合素养要求出发,建立系统化的教师培养制度,又要从每一位高职教师的个性和特长出发,针对教师个体的专业优势和能力“短板”,建立差异化的教师培养制度。对此,一方面,高职院校要立足教师培养全过程,建立全员定期培训制度和导师制度,以年度和季度为周期,循环培训每一位在职教师,同时聘请校内外专家学者作为教师专业发展的导师,指导每一位教师的培养计划和过程;另一方面,高职院校要建立分类培养制度,针对青年教师和骨干教师专业发展的不同特点和需求,分别建立青年教师培养规划和骨干教师培养规划,同时建立教师培养档案制度,把每一位教师综合素质能力的考评结果建档,以院系为单位,针对每一位教师的专业发展需求建立培养计划并保障落实。

第三,搭建多元平台,充实培养资源。高职教师专业发展资源建设,主要在高职业院校,需要自身不断加强投入,同时还要积极吸纳社会资源的支持。首先,高职院校应在办学过程中提升对教师群体专业发展的重视力度,建立专项经费支持,搭建校内教师专业发展平台,开发各类教师培养项目,如“双师培养工程”“优秀教师校际合作培养工程”“国际化师资培养工程”等。同时,高职院校要依托平台开发各类教师培训课程,如师德师风建设课程、教学能力提升课程、科研能力提升课程、社会服务能力提升课程等。其次,高职院校要积极吸纳行业企业等社会主体对教师专业发展的支持,加强与合作企业联合建立教师专业培训基地,开办教授/博士工作室,培养和提高教师群体的应用研发和技术服务能力。

(二)深入开展理论研究,为高职教师专业发展制定科学的目标与标准

第一,要树立教师本位理念,围绕高职教师能力进阶需求制定专业发展目标。高职教师专业发展的根本目的是提高教师队伍的综合专业素养,进而提升高素质技术技能人才培养的质量。高职院校务必从根本上摒除功利主义思想,在教师培养过程中树立教师本位理念,排除外在因素干扰,切实围绕高职教师能力进阶的实际需求来制定专业发展目标。在实践层面,基于不同教师的专业发展方向和能力特长,高职院校可分别设立教学能力目标、科研能力目标和社会服务能力目标三个专业发展目标类型,在每一目标类型下再分别设立基础级、优秀级、双师级和专家级等目标层次,从而形成纵横十二项教师专业发展目标,每一目标项都对特定的专业能力标准,为高职教师专业发展提供清晰的路径指向。

第二,完善教师资格证书制度,建立双师教师标准。高职教师专业发展的标准,是衡量高职教师专业能力水平的“标尺”,该标准主要包括专业能力项目和专业能力衡量标准两个要素。建立高职教师专业发展标准,也应从完善两个要素着手。首先,要完善教师资格证书制度。在设计高职教师资格证书制度时,应与中职教师职业资格证书制度有所区分,应补充并融入一些能充分反映高职教育特点和高职教师专业发展特点的考核内容,使高职教师资格证书考核内容与高职教育工作实践、教师专业发展内涵相一致。其次,要建立双师标准。建立权威、统一的双师标准,已经成为当前我国高水平双师队伍建设需要解决的问题。教育部应结合我国经济社会发展的总体水平,从高职人才培养、师资建设的实际情况出发,建立一套适应我国国情的基础性“双师”评定标准,即原则上应达到该标准才具备评定“双师”称号的资格。在国家“双师”标准的基础上,各省级政府可以

依据地方经济社会发展和高职教育发展实际,制定区域性双师教师评定标准,充分保障评定标准的科学性。

(三)健全激励制度,为高职教师专业发展赋能

第一,强化物质激励,适度满足教师的物质生活需求。高职青年教师群体工作年限不长,面临着生活社交、成家立业等多重物质生活需求,高职院校针对青年教师的生活实际,建立基于专业发展的物质激励制度。其中,对在教学、科研、社会服务等专业领域表现优秀的青年教师,给予相应的物质奖励;对于争取到校外培训、出国进修机会的青年教师,学校可以分担一部分学习生活费用,通过学业或培训考核后,学校可以提供资金补贴。通过多重物质激励手段,调动高职青年教师群体的专业发展积极性。

第二,重视精神激励,满足教师的高层次需要。对于拥有较高职称的骨干教师群体,物质激励的边际效应会逐渐减弱,高职院校应适当运用精神激励的方式来调动其专业发展的积极性。首先,高职院校可以在现有的职称体系之上,联合企业、社区、行业协会等社会主体,设定一定区域范围内社会认可的荣誉称号,以专业水平作为荣誉称号评选的依据,如“专业发展模范奖”,为高职骨干教师群体设置更高的专业追求目标,激励其继续精进专业。其次,高职院校可以创新激励制度,综合运用校内荣誉激励手段,如校内每年评选“年度最佳论文”“年度最佳科研成果”“年度教学技能创新奖”等,还可以组织院系学生投票评选“本月最佳教师”“年度最受欢迎教师”等,丰富表扬和奖励专业技能突出的教师的途径,多方面激励骨干教师更加注重自身专业发展。

(四)校内与校外培养相结合,全面提升高职教师队伍的综合专业素养

第一,完善教师校内培养体系,加强教师专业理论学习。高职院校要高度重视教师校内培

养工作,改革创新教师培训制度,建立多层次、立体化的教师校内培养体系。一方面,高职院校要切实做好教师岗前培训工作,选拔校内专业水平高、教学经验丰富的骨干教师进行教学经验、教学方法、教师管理等岗前培训,帮助新入职教师迅速实现角色转换;另一方面,高职院校应定期开展校内教师专业能力交流研习活动,邀请校内外专家学者为青年教师进行专业指导、答疑解惑,帮助其明确专业发展方向,完善自身知识结构和能力结构。此外,高职院校还应定期邀请学术型专家学者到校开办专业理论讲座,担任青年教师专业理论学习的客座教授,辅导青年教师提升专业理论修养。

第二,拓展教师校外培养渠道,加强教师实践能力锻炼。校外培养是高职院校帮助教师发展专业能力的重要方式,过去由于时空条件和技术手段的限制,高职教师接受校外培训的机会较少,而在信息技术时代,各类高等院校、科研院所、行业企业之间的合作与交流已经越来越方便,资源共享的范围也越来越大,这为高职教师校外培养工作提供了良好的条件。对此,高职院校要不断加强与区域内普通高校、科研院所的合作,输送教师到不同单位不同平台进行专业知识学习,提升教师理论修养,还可以与其他单位联合开发科研项目和技术创新项目,促进不同组织之间的资源共享与信息互通,借助各方资源和力量提升高职教师的科研能力。除此以外,高职院校要加快创新与行业企业合作的方式,在校企合作中寻找教师专业能力培养与提升的途径,如与行业组织共同开展行业研究,参与行业标准制定,使在校教师有机会贴近市场和行业开展调查研究,在实践中提高专业发展能力。

总之,教师是教育事业的主要建设者,是教育事业的第一资源和核心要素。高职教师的专业发展,关系着技术技能人才的培养质量,不仅对“双高”计划的建设进程产生直接影响,还间

高职院校教师企业实践现状调查研究

张俊义 宋莹

[摘要] 高职教育的育人目标和规格要求教师应具备一定的专业实践能力,在此背景下,到企业实践是提高教师专业实践能力的有效途径。调查显示,不同院校、年(工)龄、学历、职称的教师职业技能情况存在一定差距,对待到企业实践的态度不一,且对校企合作开展教师培养现状并不乐观。存在校企双方对教师企业实践的目的和方式未达成一致,企业对教师来企业实践缺少积极性,学校对教师到企业实践管理粗放等问题,提出从管理体制、政策宣传、激励措施、监督考核等方面不断改进教师到企业实践效果。

[关键词] 高职教师;企业实践;现状

[作者简介] 张俊义(1983-),男,山西繁峙人,宁夏工商职业技术学院,讲师,硕士;宋莹(1964-),女,山西芮城人,宁夏工商职业技术学院,教授。(宁夏 银川 750021)

[基金项目] 本文系2019年教育部和财政部立项建设高水平专业群“宁夏工商职业技术学院应用化工技术专业群建设项目”(项目编号:教职成函[2019]14号)和2020年宁夏职业教育与继续教育“十四五”专项规划研究课题“宁夏职业教育教师队伍建设、‘双师型’教师、教师企业实践锻炼现状、存在问题、管理机制及政策支持研究”(项目编号:NXZJKY20-08)的阶段性研究成果。

[中图分类号] G715 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1004-3985(2021)14-0071-06

在“双高计划”背景下,我国高职教育进入了由规模发展向优质发展的时代。高职院校在推进高质量内涵建设过程中,出现了教育质量不尽人意,专业和课程建设同质化,学生职业技

能培养力不从心,无法满足区域内行业、产业发展对高质量技能人才的需求等问题。究其原因,高职院校教师的专业实践能力不强是关键因素之一。高职教育具有教育性和职业性双重

接影响着我国高职教育社会职能的实现。推动高职教师专业发展,需要政府、学校、社会等主体承担好各自的责任和使命,共同支持每一位高职教师的成长与发展,为建设高水平双师队伍而努力。■

[参考文献]

- [1] 杨晓平,余燕青,杨登伟.非正式学习视域下高职院校“双师型”教师专业成长探析[J].教育与职业,2020(24):86-89.
- [2] 陈章,熊江,陈在良.“产赛教融合”视域下高职教师专

业发展的价值逻辑与未来走向[J].中国职业技术教育,2020(32):49-53.

[3] 邵建东.论高职院校学习型教学共同体的构建[J].教育研究,2014,35(02):118-122.

[4] 潘玲珍.基于产教融合的高职教师专业发展研究[J].高等工程教育研究,2015(02):159-163.

[5] 和震,杨成明,谢珍珍.高职院校教师专业发展逻辑结构完整性及其支持环境[J].现代远程教育研究,2018(5):32-38+103.