

职业教育高质量发展背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的浙江实践

◎潘国强

摘要:在职业教育高质量发展背景下,我国“双师型”教师队伍建设需要政策创新,更需要区域实践。浙江省在“双师型”教师队伍建设的政策推进与实践探索方面形成了丰富的区域经验,即双管齐下、校企协同,打造“双师”结构队伍;以项目为抓手,实施分层分类培育,着力“双师”素养提升;刚柔并济,强化机制和制度建构,优化“双师”管理。这些经验为我国高质量发展时代背景下的高职院校教师队伍建设提供了有益启示,即夯实“双师”结构,以校企联动共育“双师”为有效路径;提升“双师”素养,以促进教师可持续发展为根本旨归;优化“双师”管理,以建立一体化机制与制度为保障。

关键词:高职院校;“双师型”教师队伍;浙江省

基金项目:浙江省深化新时代教育评价改革试点项目“教师分类评价改革”(项目批准号:浙委教组〔2022〕1号)

作者简介:潘国强,男,浙江交通职业技术学院党委委员、副校长,教授,浙江省教育评价改革专家库入库专家,主要研究方向为职业教育、人力资源管理。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-7747(2024)04-0015-07

高素质的“双师型”教师队伍是保证职业教育发展的关键条件。面对来自职业教育高质量发展的新要求,探索我国具有职业教育鲜明类型特色的“双师型”教师队伍建设实践模式,不仅需要政策的持续优化^[1],更需要具有区域特色的实践经验^[2]。浙江省作为高职教育发展的先行区域,在高职院校“双师”比例排名、整体发展水平等方面处于全国的第一方阵^[3]。本文在分析职业教育高质量发展对“双师型”教师提出的新要求基础上,通过梳理近年来浙江实施的“双师型”教师队伍建设的政策举措,并结合相关职业院校的实践探索,从“双师”结构的队伍建设、“双师”素养的能力提升、“双师”管理的机制优化等方面,总结具有浙江区域特色的

“双师型”教师队伍建设经验,以期对推进其他区域的相关实践有所启发。

一、职业教育高质量发展对高职院校“双师型”教师队伍建设提出的新要求

实现高质量已成为我国职业教育发展的时代诉求,“双师型”教师作为推动职业教育高质量发展、提高人才培养质量的主体力量,为高职院校高质量人才培养提供了人力保障。职业教育高质量发展对高职院校“双师型”教师队伍建设提出了一系列新要求。

(一)职业教育高质量发展要求重视高素质“双师”结构的队伍建设

职业教育的高质量发展,一方面要求通过高

专题策划

素质技术技能人才培养,满足企业的人才需求,提高职业教育对经济社会发展的适应性,另一方面需要通过满足个体的职业发展需要,来提升职业教育的吸引力,而高质量的教师队伍是实现这两个目标的重要决定因素之一。建设高素质的“双师”队伍,是实现职业教育高质量发展的固本之基,是高质量人才培养的重要人力保障。因此,为遵循职业教育高质量发展的内在逻辑,彰显职业教育鲜明的类型特色,“双师型”教师队伍建设在已有建设成果的基础上,更需要打造高素质的“双师”结构。

自20世纪90年代我国提出“双师型”教师相关政策以来,“双师型”教师队伍建设从重视个体、强调教师的专业实践能力,逐渐转向重视群体、侧重由专职教师和兼职教师构成的“双师型”教师队伍^[4],即不仅要求“双师型”教师在专业教师总体中占有一定比例,提高专业教师个体的专业实践能力,更重要的是要构建由专任教师与企业兼职教师组成的协调的队伍结构。为此,在“双师”结构的队伍建设上,无论是保证教师到企业实践,还是聘请行业企业具有较强专业实践能力的兼职教师,以及教师培育机制的构建,都要求地方政府和高职院校开展创新实践。如何处理好“双师型”教师队伍建设中数量与质量、个体教师素质与教师队伍结构的关系,解决长期存在的“双师型”教师队伍结构不合理、流动机制不顺、教师专业实践能力不强等问题^[5],浙江省需要为之作出高质量的引领。

(二)职业教育高质量发展要求重视教师“双师”素养的提升

“双师型”教师是技术技能型人才培养的主体力量,职业教育高质量发展对其“双师”素养的提升提出了更高的要求。

一方面,地方产业转型升级,特别是先进制造业发展对高技能人才的培养力度和培养质量提出了更高要求^[6],要求“双师型”教师在教育教学中不断提升实践教学能力,按照职业教育发展的类型特色,适应区域经济社会发展的真实需要,提高职业教育人才培养与产业发展需求之间的契合度,以解决高职院校人才培养中“教师专业能力与水平还不适应产业升级、技术发展的要求,尚不能有效支撑高水平技术技能人才培养”^[7]等“双师型”教师素养不高的问题。

另一方面,高质量发展的职业教育要求“双师型”教师在对接产业需求、提升实践教学能力的同时,要履行教书育人使命,满足学生多样化的职业发展需要。职业教育的高质量归根到底是人的素质的高质量,提高教育教学质量、培养高素质人才是推动职业教育高质量发展的关键。人才培养的主阵地在课堂,随着职教“五金”新基建、“课堂革命”的推行,课程教学改革不断向纵深推进,要求“双师型”教师通过不断打磨自身的专业素养,开展有效的课堂教学和实习实训,提高教书育人的能力,但教师队伍水平不高仍是目前制约高职院校高质量发展的瓶颈之一。因此,面对高质量发展的挑战,实现“双师型”教师队伍建设的“类型特色”,需要将教师“双师”素养培育落到实处,全面助力专业教师“双师”素养的提升。

(三)职业教育高质量发展要求重视“双师”管理的有效运行

为实现职业教育的高质量发展,高素质的“双师”队伍建设不仅要有合理的“双师”结构和高水平的“双师”素养,更要有保障师资队伍建设和有效运行的“双师”管理制度和保障机制。实现“双师型”教师队伍的有效管理是“双师型”教师队伍建设的应有之义。重视“双师”管理,促进

“双师型”教师的有序引进、有效使用和可持续发展,既是高质量职业教育发展的需要,也是“双师型”教师队伍建设的内在要求。

随着高等职业教育进入高质量发展阶段,管理问题越来越成为影响“双师型”教师作用发挥的制约因素。由于“双师型”教师在来源上具有多样性和复杂性,在使用和培育过程中存在明显的跨界性特点,因此,“双师”队伍的管理依靠传统的学校教师管理措施是远远不够的。长期以来,“双师型”教师队伍建设存在数量短缺、培养路径单一和封闭,以及部门分割管理、激励考核力度不到位等管理问题,亟待通过制度保障和机制优化加以解决。只有通过优化体制机制,才能推进部门之间的资源整合,推进不同来源“双师”的优势互补和协调发展,为建构“双师”队伍和提升“双师”素养提供必要条件和保障,这不仅具有政策意义,更是实践之必须。作为高等职业教育的发达区域,浙江省具备良好的“双师”管理创新的发展基础和区域优势,无论是在校企合作办学模式创新上,还是在“双师”管理上,都积累了丰富的实践经验。

二、浙江高职院校“双师型”教师队伍建设的实践探索

浙江省为培养高素质技术技能人才,要求把职业教育摆在经济社会发展和教育改革创新更加突出的位置。通过多年的建设与改革创新,浙江省高职院校在办学模式、人才培养质量、办学水平、产教融合和社会服务等方面取得了巨大成就^[8]。在此基础上,为适应职业教育高质量发展的新要求,浙江省围绕建设一支结构合理、数量充足、满足高素质技术技能人才培养需求的“双师型”教师队伍,积极采取政策举措,推进高职院校的实践探索。

(一) 双管齐下、校企协同,打造“双师”结构队伍

在政策层面,浙江省实施新时代教师队伍建设改革实施方案,明确将“建设高素质‘双师型’的职业院校教师队伍”列入提升职业院校教师职业素养能力的主要任务^[9]。在措施上,一方面,方案规定要提高“双师”占比指标,明确要求高职院校“双师型”教师比例要达到70%以上,并计划到2025年全省高职院校“双师型”教师占专业课教师比例达到80%,远高于全国平均水平;另一方面,通过校企协同,共同打造“双师”队伍,要求完善职业院校专业教师定期到企业实践制度,探索青年教师教学指导和实践指导相结合的“双导师”培养模式,完善高职高专学校“访问工程师”培养制度。《浙江省职业教育提质培优行动计划(2021—2023年)》进一步提出,要发挥行业企业在培养“双师型”教师中的重要作用,支持建设一批校企合作的“双师型”教师培训基地,建立健全“固定岗+流动岗”岗位聘任制度,鼓励职业院校聘请企业工程技术人员、社会能工巧匠等兼任任教,具备一定条件的可以聘任为产业教授,鼓励地方和高校结合实际制定产业教授队伍管理办法^[10]。通过上述两个方面的措施,浙江形成了双管齐下、校企共建“双师”队伍的局面。

在学校层面,围绕“双师”结构的队伍建设,浙江各高职院校结合自身办学优势和专业特点,因地制宜,采取针对性的有效举措。例如,浙江交通职业技术学院于2013年、2015年相继出台了《外聘兼职教师管理办法》和《“双师型”教师队伍建设管理办法》,前者规定了兼职教师的任职条件、聘用程序和管理,后者将兼职教师纳入“双师型”教师队伍的统一管理。学校坚持发挥行业办学优势,在从行业和企业一线引进专任教师的同时,注重加强

专题策划

教师企业实践,开展了“四百行动”,即“选派百名教师、深入百家企业、培养百名骨干、建好百门课程”,通过拓宽专业技能培训途径,定期开展“双师”认定,实行动态管理,全面推进“双师”培养。2016年,学校发布《关于进一步加强教师到企业实践锻炼长效机制建设的通知》,继续推进“四百行动”计划,重视管理、考核和基地建设,加强构建教师到企业实践长效机制,注重教师能力提升实效,着力教师专业发展,建构学校到分院的落地网络,并且在“双高”学校建设中,通过价值引领、任务驱动等多项举措择优培育,严把质量,打造了一批高水平教师教学创新团队,其中,有两个团队入选国家级职业教育教师教学创新团队。

(二)以项目为抓手,实施分层分类培育,着力教师“双师”素养提升

在政策层面,《浙江省职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)》明确提出,要造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍,为浙江省职业教育质量高地、创新高地和融合高地建设,以及职业教育现代化建设提供有力的人才支撑。为实现“双师型”教师队伍的高素质,浙江省要求高职院校以提升“双师”素养为目标,以项目为抓手,坚持分层分类、精准施策的原则,打造分层分类培训体系,开展职业教育教师培育工作。从项目内容看,既有“三教”改革研修、名师(名匠)团队培育、校企双向交流等类型,又有面向新教师的教学能力培训、面向青年教师的“访问工程师”项目、面向名师(名匠)团队的培育项目等不同层次的项目。对新教师实施的教学能力培训,要求和引导新教师了解职业教育的理念、特点、规律及职业教育对“双师型”教师的基本要求;面向青年教师实施的“访问工程师”项目,要求选派职业院校青年教师到教师企业实践基地、龙头

企业开展产学研训一体化的岗位实践;面向名师(名匠)团队的培育项目,要求遴选职业院校具有较大影响力的教学名师或具有绝招绝技的技能大师,组建“双师型”教师教学团队或技能大师工作室,开展团队的定期研修、项目研究、行动学习等活动,研修内容主要包括模块化课程建设与组织实施、教学资源研发、教学能力和教科研能力提升等。

在学校层面,高职院校着力提升教师的“双师”素养,实施“‘双师’素质培训工程”“‘双师’结构教学团队培育工程”等项目,通过专项项目的运行,打造结构化教师团队。例如:浙江交通职业技术学院作为一所工科高职院校,对标新时代教师队伍建设要求,以国家“双高”建设、“1+X”证书项目和省示范高校教师教学发展中心建设为契机,依托“1+X”证书项目,推进课证融通,打造专兼结合、“双师”“双能”教学团队;浙江机电职业技术学院借助学校的省级协同创新中心和教师企业工作站等平台,通过整合学校与合作企业的科技研发资源,实施“‘双师’教师成长计划”,强化“双师”队伍建设。这些举措具有立足区域特点、发挥区域优势,在校企共同体视域下实施校企联动、“双师”共育^[1]的特点,也是浙江高职院校行业特色鲜明、校企联系紧密的办学特点在“双师型”教师培育中的具体体现。

(三)刚柔并济,强化机制和制度建构,优化“双师”管理

在政策层面,为了保障“双师型”教师队伍建设的顺利开展,浙江省重视建构和优化相关机制,明确“双师型”教师队伍建设目标,加大经费保障力度,完善制度规范,拓宽教师聘用通道,强化激励机制,建立“互兼互聘、双向流动”的柔性管理机制,刚柔并济,为“双师”队伍管理提供制度保障。例如:2008年的浙江省高职院校人才培养工作评估实施细则将“双师型”教师队伍建设列入

重要指标,把教师到行业企业挂职锻炼作为职称评审条件;2013年专门设立“访问工程师”项目,将“双师”队伍建设和水平作为高职院校教学业绩考核的重要内容;2021年《浙江省职业教育提质培优行动计划(2021—2023年)》提出,为了应对实践推进中存在的“双师”标准规范不足、培养途径不畅、激励考核力度不够等挑战,在职业院校已有“双师型”教师资格认定工作实践的基础上,推进认定、培育和管理类政策相互贯通和衔接措施的不断优化。

在院校层面,随着学校用人自主权以及自主招聘与录用教师、自主考核评价教师等管理权的扩大,浙江省各高职院校通过制定“双师”认定办法、教师企业挂职锻炼制度、兼职教师管理制度等,积极探索具有可操作性的“双师”队伍建设的落地措施。例如,浙江机电职业技术学院为进一步提高“双师”教师比例,实施“双师”培养工程,从教师引进、培养、晋升、考核、激励等方面,制定全方位的“双师”能力提升政策,并从业绩考核、绩效分配、能力提升、岗位聘任、职称评聘等多维度构建一体式、全方位评价体系,形成教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。为配合“访问工程师”项目的有序推进,学校激励教师参与企业实践,采取“企业实践经历折算培训学分并与晋职评优挂钩”措施,将参与企业生产项目实践经历、业绩成果等纳入教师评价标准。

三、基于浙江实践经验的“双师型”教师队伍建设策略

“双师型”教师队伍建设是一个系统工程,在职业教育高质量发展背景下,随着政策的不断优化,国家层面的实践探索也需要有序推进。浙江省“双师型”教师队伍建设的实践经验,为其他区域的“双师型”教师队伍建设提供了有益启示。

(一) 夯实“双师”结构:以校企联动共育“双师”为有效路径

“双师型”教师队伍建设是职业教育改革与发展的基本课题,产教融合、校企合作是职业教育最鲜明的类型教育特征。因此,为解决“双师型”教师队伍建设普遍存在的结构不合理问题,打造高水平“双师”队伍,高职院校需要突破学校培养“有心无力”“孤掌难鸣”的局面,通过校企深度合作,与企业联合培养“双师型”教师。浙江省高职院校用好企业资源,与企业积极联动,通过多种形式共育“双师”,为其他高职院校打造“双师”教师队伍结构提供了经验。

校企联动、“双师”共育是夯实“双师”结构的有效途径。首先,在政策层面要精心设计、精准施策。地方教育行政部门要立足本地高职发展的实际需求和已有基础,明确“双师型”职教教师队伍建设的定位和方向。在地方政策推动下,各高职院校应结合校企合作办学基础和专业优势,将造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍作为建设目标,并明确将提升“双师型”教师水平和团队建设水平作为重点。其次,在学校层面,高职院校要与企业深度合作,共育“双师”。学校在已有的校企合作、产教融合的基础上,要充分用好用足行企资源,将合作企业的“真项目”“真岗位”资源,以及企业的技术、知识、设施、设备和管理等要素,纳入高水平师资培养培训体系,并聘请技术精湛、经验丰富的企业师傅担任指导教师,围绕企业生产、管理等方面的问题,以项目为纽带,与企业共同开展技术攻关,让教师在解决企业生产和管理实际问题的过程中提高技术应用与开发能力。最后,在区域层面,要多元合作,共建平台。高职院校应通过政行企校多元合作,促进校企深度合作,与企业联合打造“双师”培育平台。

专题策划

学校要主动与行业领先企业合作开展“双师”培育,共建师资培养基地,打通“双师”流动渠道,实现双向奔赴,与企业共育“双师”、共求发展。

(二)提升“双师”素养:以促进教师可持续发展为根本旨归

通过“双师”素养提升,促进高职院校教师的可持续发展是职业教育高质量发展的内在需要,也是建设“双师型”教师队伍的根本旨归。进入新世纪以来,我国“双师型”教师队伍建设从强调个体教师的专业实践能力,转向重视“双师”群体的整体素质提升,关注高职院校教师的可持续发展。一方面,强调个体意义上教师的专业实践能力、专业实践经历和体验,突出对教师个体“双重”角色、“双重”身份、“双师”素质等方面的要求;另一方面,强调群体意义上专兼职教师的结构比例,特别强调兼职教师在职教师队伍结构中的比重要逐步加大,侧重建设一支由专职教师和兼职教师组成的结构合理的“双师型”教师队伍。如何处理好教师个体与教师队伍整体的关系,保证教师“双师”素养提升的可持续性,是各高职院校需要解决的共同困惑,浙江省的实践为之提供了可资参考的经验。

首先,因“双师型”教师来源的多样性,其素质提升也要分类分层区别对待,要建构覆盖所有“双师型”教师的培训体系。其次,应根据“双师型”教师类型的不同,设计体现差异性的培训模块,实施分类培育。最后,“双师”素质提升要贯通教师全生命周期,应针对不同发展阶段、不同类型教师的专业发展需求开展相应的培训,助力每一位教师的专业成长,落实高质量发展理念,促进教师的可持续发展和终身发展。

(三)优化“双师”管理:以建立一体化机制与制度为保障

为推进高职院校“双师型”教师队伍建设,国家和省级政府出台了职教教师到企业实践制度、

支持职业院校聘请兼职教师等政策措施,建立了国家主导、培训形式多样的“双师型”教师培训体系^[12]。浙江省通过积极探索,建立引进、培育、管理相互贯通的“双师型”教师队伍建设的保障体系,以项目载体为抓手,以长效机制建构为保障,重构教师培养培训和评价等专业发展机制和制度,形成了队伍建设和教师专业成长的良性循环,为破解职业院校的实践困点、优化“双师”管理机制与制度提供了可借鉴的实践路径。

首先,要建立职业教育“双师型”教师认定机制,以认定为主线,推进“双师型”教师培养、培训、聘用和考核的一体化管理。其次,要实施分层分类教师培育和考核评价,采用多样化的考核评价方法,并根据变化进行动态调整,推动教师以项目合作、技术服务、“访问工程师”等形式深入开展企业实践,提升教师“双师”素质与教育教学水平,同时将兼职教师纳入教师队伍进行统一管理,把企业深度参与“双师型”教师培养作为校企合作的重要内容。最后,要通过不断优化机制,激发企业和学校等主体的主动性和积极性,从引进、培养、晋升、考核、激励等方面,将硬性指标和柔性管理结合起来,坚持引进与培育并重,促进校企共建基地、校企共育“双师”、校企人员相互兼职,最终确保职业教育人才培养质量,有效彰显职业教育类型特色。

参考文献:

- [1] 聂伟进.高职院校“双师型”教师队伍建设政策检视与反思——基于2010—2020年发布的36份政策文本的分析[J].江苏高教,2022(3):119-124.
- [2] 杨涵深.“双师型”教师队伍建设的江西政策:演进与特征[J].职教论坛,2022,38(22):78-83.
- [3] 朱永祥,程江平,麻来军.人才供给视角下浙江省高职专业布局的实证分析[J].中国职业技术教育,2021(5):46-55.
- [4] 孙翠香,卢双盈.“双师型”教师政策变迁:过程、特点及未来态势[J].职业技术教育,2013,34(28):48-54.

- [5] 李红. 高职院校“双师型”教师队伍建设实践路径构建[J]. 中国职业技术教育, 2023(6): 73-78.
- [6] 浙江省统计局课题组. 供给侧结构性改革对浙江就业结构的影响及对策[J]. 统计科学与实践, 2019(4): 8-10.
- [7] 上海市教育科学研究院, 麦可思研究院. 2017 中国高等职业教育质量年度报告[M]. 北京: 高等教育出版社, 2017: 7.
- [8] 浙江省教育厅. 浙江省高等职业教育质量年度报告: 2023[EB/OL]. [2024-02-15]. <https://www.tech.net.cn/upfiles/zlbg2023/sf/zjs.pdf>.
- [9] 中共浙江省委, 浙江省人民政府. 中共浙江省委 浙江省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见[EB/OL]. (2018-08-11) [2024-02-15]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jyzt_2018n/2018_zt03/zt1803_ls/201810/t20181018_352019.html.
- [10] 浙江省教育厅, 浙江省发展改革委, 浙江省经信厅, 浙江省财政厅, 浙江省人力资源和社会保障厅, 浙江省农业农村厅, 浙江省国资委, 国家税务总局浙江省税务局. 浙江省教育厅等八部门关于印发《浙江省职业教育提质培优行动计划(2021—2023年)》的通知[Z]. 浙教职成〔2021〕50号, 2021-10-29.
- [11] 贾文胜. 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.
- [12] 曹晔, 盛子强. 我国职业院校“双师型”教师专业发展的政策与培训体系建设[J]. 职业技术教育, 2015, 36(16): 44-49.

[责任编辑 贺文瑾]

Zhejiang Practice of Building a "Dual Teacher" Team in Higher Vocational Colleges Under the Background of High Quality Development of Vocational Education

PAN Guoqiang

Abstract: In the context of high-quality development of vocational education, the construction of the "dual teacher" team in China requires policy innovation and more importantly, regional practice. Zhejiang Province has formed rich regional experience in policy promotion and practical exploration of the construction of a "dual teacher" teaching team, namely, working together with schools and enterprises to create a "dual teacher" structured team; taking projects as the starting point, implementing hierarchical and classified cultivation, and focusing on improving the "dual teacher" literacy; coupling hardness with softness, strengthening mechanism and institutional construction, and optimizing "dual teacher" management. These experiences, including strengthening the "dual teacher" structure and taking the linkage between schools and enterprises to jointly cultivate the "dual teacher" as an effective path, enhancing the "dual teacher" literacy, with the fundamental goal of promoting the sustainable development of teachers, optimizing the "dual teacher" management to establish an integrated mechanism and system as a guarantee, provide useful insights for the construction of the teaching staff in higher vocational colleges in the context of high-quality development in China.

Key words: higher vocational colleges; "dual teacher" teaching team; Zhejiang Province