

产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的困境与出路

高燕林,何 艳

(广东科贸职业学院,广东广州 510430)

[摘要]建设高素质“双师型”教师队伍是加快推进职业教育现代化的重要举措。当前,高职院校“双师型”教师队伍建设存在队伍结构不合理、培养体系不健全、评价体系不科学等问题。破除困境,需要采取建设专兼结合“双师型”教师队伍结构、构建“双师型”教师队伍培养培训格局、深化突出“双师型”导向的教师评价考核体系等策略。

[关键词]产教融合;高职院校;“双师型”教师;队伍建设

[中图分类号] G71

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2023)16-0075-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2023.16.028

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

党的十九大报告明确提出:“完善职业教育和培训体系,深化产教融合、校企合作。”因此,在产教融合背景下,深化产教融合已成为新时期我国职业教育发展的根本着力点,为进一步推动高职院校师资队伍建设和提供了重要的突破口与发展契机。

一、“双师型”教师的特征与作用

20世纪末,我国职业教育进入快速发展阶段,中等职业学校和高等职业院校大规模兴起,由普通学校教师转岗为职业院校教师面临文化理论知识较扎实,专业技能薄弱的窘境,在此背景下,职业院校开始从行业企业聘任专职或兼职教师,以破除职业院校教师专业实践技能或动手能力薄弱等现实困境,因此,业界开始关注“双师型”教师队伍这一群体。1990年,《中国教育报》刊登上海冶金专科学校培养“双师型”教师举措,文中首次提出“双师型”教师概念。

1995年,原国家教育委员会发文《关于开展建设示范性职业大学工作的通知》指出,职业院校中1/3的教师应为“双师型”教师,这也是职业院校申请试点建设示范性职业大学的基本指标之一,这是我国首次在政策领域使用“双师型”教师概念。1997年《国家教委关于高等职业学校设置问题的几点意见》和1998年《面向21世纪深化职业教育教学改革的原则意见》沿用“双师型”教师概念,均指出高职院校每个专业都应配备“双师型”教师,“双师型”教师应具有双重能力,即教育教学能力和专业实践能力,但这些政策都未对“双师型”教师的具体内涵做出明确释义。

“双师型”教师作为一个新兴理念,成为广大学者研究的重点,但学界对于“双师型”教师的内涵不尽相同。通过对已有文献的解读,可以将“双师型”教师的内涵总结如下:一是

“双师型”教师需首先具备教师资格证,这是判断是否为“双师型”教师的首要条件;二是“双师型”教师还需具有良好的职业素养,如严谨的工作态度;三是“双师型”教师需具备较扎实专业理论知识,同时还需具备相关行业企业实践经历和经验,专业应用技能较强。

世纪之交以来,“双师型”教师的内涵不断得到丰富和深化,如教师要具备“双能力”“双身份”“双素质”,“双师型”教师队伍的结构和考评考核也逐渐明确。

构建“双师型”教师队伍是推动社会发展的重要引擎。随着各行各业对高素质节能型人才的需求与日俱增,要满足这一需求,首先要求“双师型”教师需具备相应特征,打造一支过硬的“双师型”教师队伍,这也是“双师型”教师专业发展和职业生涯发展的重要举措。与此同时,国家和地方行政部门陆续出台一系列“双师型”教师队伍建设政策,“双师型”教师队伍建设的模板也不断明确,这为打造高素质“双师型”教师提供了方向指引,也为我国经济社会发展和产业转型升级提供重要支撑。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设的现状

(一)“双师型”教师队伍队伍结构不合理

随着国家有关“双师型”教师队伍建设政策的出台,高职院校“双师型”教师数量不断增加,“双师型”教师队伍整体水平也不逐渐得到提升,出现一批国家级、省级教学名师和教学团队。根据《2021中国职业教育质量年度报告》统计数据显示:2020年,我国高职院校“双师型”教师占专任教师的比例为59%,较之于往年,“双师型”教师占比有所提高,然而全国每个区域差异较大,在经济较为发达的省份和地区,大部分“双师型”教师比例较高的高职院校处于东部地区。从总

收稿日期:2022-8-19

基金项目:本文系广东省高等职业院校商贸类专业教学指导委员会2022年度教育教学改革项目“高职院校商贸类专业教师企业实践的现实困境与纾困之道——以广东科贸职业学院为例”(项目编号:SM2022074);广东省高等职业院校农林牧渔类专业教学指导委员会2021年度教育教学改革项目“涉农类高职院校专业教师企业实践的现实困境及优化路径研究——以广东科贸职业学院为例”(项目编号:YN2021YB16);“产教融合背景下涉农类高职院校‘双师型’教师队伍建设研究——以广东科贸职业学院为例”(项目编号:YN2021YB35);广东省高等教育学会职业教育研究会2021年度一般课题“高职院校教师企业实践政策落实困境与纾困之道”(项目编号:GDGZ21Y047);广东科贸职业学院2021年度校级科研(教改)阶段性研究成果“高职院校教师企业实践的现实困境与破解路径——以广东科贸职业学院为例”(项目编号:GDKM2021-47)。

作者简介:高燕林(1987—),男,广东广州人,广东科贸职业学院讲师,研究方向:高等教育管理。

体上看,我国高职院校“双师型”教师队伍的结构性矛盾也比较明显,“单一型”教师与“双师型”教师数量不平衡,“双师型”教师数量不足,按照1:18的师生比计算,2021年我国“双师型”教师缺口为23万人,部分本科层次职业院校“双师型”教师占比不到50%,具有3年以上企业经历在企业担任过重要专业技术职务的“双师型”教师比例偏低。另外,高职院校“双师型”教师队伍结构呈现两极化趋势,“双师型”教师队伍团队结构不够科学。一方面应届毕业生作为新入职教师初入职场,缺乏实践经验,专业技能水平不够高;另一方面,老教师虽具有较为丰富教学实践经验,专业技能水平也比较高,但理论水平、职称结构等还有待优化。

(二)“双师型”教师队伍培养体系不健全

“双师型”教师队伍建设一直是国内外学者关注和研究的重点,但从我国高职院校“双师型”教师培养过程来看,培养主体较为单一,大多毕业于师范类本科院校。师范类学生理论知识丰富,但缺乏企业实践经验,这些毕业生进入工作岗位后,能够获得的培训机会非常有限,主要是依靠高职院校一方进行培训,可以看出,目前,我国尚未形成普通高等学校与地方政府、职业院校、行业企业联合培养教师机制。尽管部分高职院校举办了校内外等培训,但由于受到经费限制、实训设备紧缺等问题,培训效果也难以保证。二是培训内容与高职院校“双师型”教师队伍建设实际需求不匹配,从培训实际效果来看,大部分教师培训的内容偏向专业理论知识,而提升专业实践能力的培训则寥寥无几。三是培训模式传统,主要以高校院校自身为培训主体,培训方式主要为理论讲解、学术研讨、专题讲座等,缺乏实践教学、企业实践等真正能提升“双师型”教师教学技能的方式。

(三)“双师型”教师队伍评价体系不科学

纵观我国高职院校“双师型”教师考核评价体系,发现尚未形成职业院校、行业企业、培训评价多元参与的“双师型”教师评价考核体系,导致“双师型”教师考核评价结果不能科学体现教师专业节能水平和专业教学能力。如从高职院校“双师型”教师认定工作程序来看,主要路径为个人申请、二级学院(部)初审、教师发展中心(人事处)复审、学校评审专家审议、学校公示、党政联席会议审核等程序,就可认定为“双师型”教师,尽管需要经过多个程序才能认定为“双师型”教师,但从各高职院校操作过程来看,基本上申请了,就可以通过,这导致认定过程流于形式。对于已经认定为“双师型”教师,高职院校则缺乏过程性考核评价,导致考核评价结果不科学,因此考核结果的运用和激励作用更无法得到体现。如已经认定为“双师型”教师的薪酬待遇水平与普通教师相差无几,那此类评价考核结果的意义不大。因此,构建多元多方参与的“双师型”教师评价考核体系刻不容缓。

三、产教融合背景下“双师型”教师队伍建设的策略——以广东科贸职业学院为例

作为一所涉农类高职院校,广东科贸职业学院始终紧紧依托行业协会,充分利用广东农业职教集团、高职教育农业类专业教学指导委员会等国家级和省级平台资源,与相关企业、科研院所、行业协会密切合作,初步形成“校企所协、协同共建”的“双师型”教师队伍培养机制。

(一)建设专兼结合“双师型”教师队伍结构

学校围绕涉农专业办学特色,按照“产教融合、校企互通、共建共育”的专兼结合师资队伍。完善“柔性引进”机制,引进学科专业发展急需、国内外有较高知名度和影响力的行业企业领军人才,谋划专业发展,引领专业前进,打造以中青

年教师为主体打造教学名师培育队伍,形成校、省、国家级教学名师三级培育梯队。制定兼职教师按“专业技术职务、职业资格等级”取酬机制,从而大力聘请行业企业高层次技术技能人才,吸引行业企业“鸡博士”“鸽专家”“猪专家”“花专家”等能工巧匠、行家里手进校园、进课堂。将兼职教师聘任权限下放至二级学院,可根据标准和需求采取客座教授、特聘教师和兼职教师等聘任形式。推行“园艺技术专业群+广东现代农业科技创新园园艺生产企业+广州吴卉园林有限公司+广州白云区花卉协会”协同办学形式,实现了校企人员双向互聘、产学研资源共享、研创成果互渗的深度合作。商检技术专业与广东省食品工业研究所有限公司、广州市食品检验所等知名企业签订合作协议,不定期将企业技术能手、专家请进学校为教师授课,通过校企合作共建师资,培养了一批具有较高教学水平、实践技能和创新能力的骨干教师。

(二)构建“双师型”教师队伍培养培训格局

充分发挥教师发展中心在教师职业发展、能力提升中的重要作用,持续优化跟岗学习、举办理论水平提升培训班等校内外教师能力提升培训项目。构建校院两级教师培训体系,针对专业带头人、专业负责人、骨干教师、兼职教师等不同梯队层级开展专题培训工作。明确学校和二级学院培训的人员范围与内容,根据教师能力标准体系,建立教师培训标准,有计划、分层级的开展培训工作。继续打造基于“青年教师教学能力大赛”“教师教学能力比赛”等以赛促教平台。每年到企业或实训基地实训1个月以上人员不低于专业课教师的20%。打造“双师型”育训平台,依托广东省职业院校“双师型”教师培训基地和广东省博士工作站,鼓励各专业(群)与紧密合作的头部企业联合,共建“双师型”教师校外培训基地。如市场营销专业采取“专业+企业”模式,在专业建设和教师培养培训过程中,专业与企业发挥各自优势,紧密合作,分工协作,构建校企深度融合的共享平台、实训基地、应用技术协同创新中心及现代学徒制试点,提高了资源的利用率,让专业教师在企业中“兼职”或在学校和企业间“轮转”,培养符合岗位能力要求的专业教师队伍。

(三)深化突出“双师型”导向的教师评价考核体系

建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的“双师型”教师评价考核体系。将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据。遵循高职教育规律和教师个体差异,按岗位职责对教师进行分类,管理完善教师岗位说明书,明确岗位职责,将教学工作、科研和社会服务工作等纳入基本岗位职责,分类设置不同的考核标准,实现目标管理。完善岗位聘用制度,依据“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”原则修订教职工管理办法,逐步推行二级管理,二级学院(部)自主将考核结果在薪酬调整、职务晋升、学习培养、岗位轮换等方面的有效应用,根据聘期考核结果开展竞聘上岗。深化教师职称制度改革和考核评价制度改革,破除“唯文凭、唯论文、唯帽子、唯身份、唯奖项”痼疾。协同行业企业优化“双师型”教师认定标准,将体现技能水平和专业教学能力的双师素质纳入教师考核评价体系,逐步强化考评结果运用和激励作用。

参考文献:

- [1]谭绍华,彭茂辉.应然、实然与改进:职业院校教师企业实践制度反思[J].江苏教育,2019(68):32-37.
- [2]郭静.“双师型”教师政策分析:文本、执行与展望[J].

职教论坛,2018(2):64-69.

[3]侯荣增.高职院校“双师型”教师立体化培养体系构建与探索[J].教育与职业,2022(6):76-79.

[4]王慧,施志刚.高职院校“双师型”教师队伍培养的环境及其破解[J].现代教育管理,2018(11):113-117.

The Dilemma and Way out of the Construction of “Double-qualified” Teachers in Higher Vocational Colleges under the Background of Integration of Production and Education

GAO Yan-lin, HE Yan

(Guangdong Polytechnic of Science and Trade, Guangzhou Guangdong 510430, China)

Abstract: Building high-quality “double-qualified” teachers is an important measure to accelerate the modernization of vocational education. At present, there are problems such as unreasonable team structure, unsound training system, and unscientific evaluation system in the construction of “double-qualified” teachers in higher vocational colleges. To get rid of the predicament, it is necessary to adopt strategies such as building a full-time and part-time-combined “double-qualified” teacher team structure, building a “double-qualified” teacher training pattern, and deepening a teacher evaluation and assessment system that highlights the “double-qualified” orientation.

Key words: integration of production and education; higher vocational colleges; “double-qualified” teachers; team building

(责任编辑:范新菊)

(上接第74页)

师对学生在课堂教学中的表现以及课后作业的完成状况进行综合评价,让学生能够对自我学习方式和成效获得客观评价,从而明确自身在公共基础课中德育学习的优劣势,进而找到学习方向,提升德育学习步伐。现阶段,我国高职院校公共基础课尚未建立关于德育教育的评价体系。因此,高职院校应结合不同公共基础课课程的属性和教学要求,建立差异化德育教学评价体系,通过定性和定量相结合的评价方式,将学生的思想道德建设纳入德育学习评价中。例如,在文学作品赏析教学中,教师对学生的赏析作业评价,不仅要对学生内容、主题、语言等因素的考察,还要对其文学作品赏析作业中反映出的思想观点、道德素养予以评价,对于态度不端正或思想消极的作业给予及时的思想指导,从而帮助学生更好地进步和发展。

结语

加强公共基础课德育教育功能发挥,是我国德育教学改革的重要要求,这种教学要求有助于引导学生塑造良好的价

值观。高职院校公共基础课教师应研究和掌握学生的德育需求,再通过挖掘公共基础课程中的德育教育资源,采用多元化的教育方式,在公共基础课堂上开展有效的德育教育,从而促进学生道德素养的不断提升。

参考文献:

[1]乔正明,徐梓涵.浅析高职院校公共基础课创新方式的德育新模式[J].现代职业教育,2019(18).

[2]王良.高职公共基础课“课程思政”建设实践模式探究[J].天津职业院校联合学报,2021,23(4).

[3]蒋凤娟.课程思政融入公共基础课教学的教学诊改与反思[J].科学咨询(科技·管理),2020(36).

[4]韩咏梅.大思政背景下高职公共基础课“课程思政”的路径探究[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(8).

[5]闫新红.高职院校公共基础课课程思政融入路径研究[J].乌鲁木齐职业大学学报,2021(3).

Reflection and Practical Application of Moral Education Function in Higher Vocational Public Basic Courses

DU Hai-fan

(Ordos Vocational College, Ordos Inner Mongolia 017000, China)

Abstract: The work of moral education in higher vocational colleges is closely related to the work of talent training. In the context of curriculum ideological and political teaching, with the development of higher vocational public basic curriculum reform, classroom teaching of public basic courses has become an important channel to promote higher vocational moral education. The research on moral education in higher vocational public basic courses is a subject research that higher vocational colleges must carry out at present. This paper briefly introduces the nature and characteristics of moral education in higher vocational public basic courses, and puts forward corresponding application measures on the basis of expounding the problems existing in moral education in higher vocational public basic courses.

Key words: public basic courses; moral education; application measures

(责任编辑:章樊)