

高职院校“双师型”教师专业能力建设研究

尹克寒

[摘要]高职院校“双师型”教师专业能力的认定与培育是一项系统性工程。随着新兴产业、新兴行业、新兴职业的不断涌现,高职院校“双师型”教师专业能力应呈现出独特的时代印记、浓厚的家国情怀、显著的产业特色、鲜明的匠人精神等特征。同时,针对高职院校“双师型”教师专业能力建设存在的标准认定不统一、育训体系不协调、实践保障不完善、考核激励不显著等问题,建议实施统一的专业能力标准体系、创建“点—链—面”式育训格局、多主体构建实践保障体系、创设单独的考核激励体系,以提升“双师型”教师专业能力水平,助力职业教育高质量发展。

[关键词]“双师型”教师;专业能力;高职院校

[作者简介]尹克寒(1986-),男,湖南衡阳人,重庆电子工程职业学院职业教育与产业发展研究所,副教授,硕士。(重庆 401331)

[基金项目]本文系全国教育科学“十三五”规划2020年度教育部青年课题“高职院校‘双师型’教师专业能力标准体系构建及应用”的研究成果。(项目编号:EJA200401,项目主持人:尹克寒)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2022)11-0057-05

《国家职业教育改革实施方案》明确提出多措并举打造“双师型”教师队伍,把建设高水平的“双师型”教师队伍作为新时代职业教育发展的重要目标。这不仅关乎高职院校教师的专业化发展,也事关职业教育的高质量建设。专业能力作为“双师型”教师的核心竞争力,已成为职业教育高水平师资队伍建设的的重要内容。基于“双师型”教师专业能力系统性短板和队伍建设突出性难题,立足高职院校师资队伍内涵式建设的客观需求,研究“双师型”教师专业能力建设困境与提升路径,具有重要的理论意义和现实价值。

一、高职院校“双师型”教师专业能力研究动态

高职院校“双师型”教师专业能力的认定与培育是一项系统性工程。现有的理论研究主要

从认定、培育、管理、评价及激励等方面开展探讨。一是资格认定。普遍推行学历资格、技术资格、教师资格及行业资格,以及学术(学历)证书和技术证书的“双证”制。二是培养方式。开展校企双向实践,加强校企联培联训,实施教师与工程师结对等。三是管理激励。引入分级管理评价、实行任期制,在绩效分配、职称评聘、行业地位等方面给予保障。同时,已有的理论研究还从三个方面论述了“双师型”教师专业能力标准。一是理论教学能力,表现为专业知识、理论授课、教学理念及思维等指标。二是技术实践能力,表现为独特的职业技能、娴熟的实操技术、深厚的知识技术、专门的领域钻研等指标。三是职业态度素养,表现为职业品质、职业道德、职业素养、职业态度等指标。

综上所述,关于“双师型”教师专业能力的

研究形成了较为丰富的成果,但仍存在以下不足:一是对“双师型”教师专业能力的类型特征、标准要求的体系化研究不够,对“双师型”教师专业能力的历史使命、家国情怀的时代性探讨不多,未考虑职业教育的类型性、技艺的传承性及产业的经济性。二是对“双师型”教师“教书育人、社会服务与技近乎道”的跨界属性彰显不足,对“双师型”教师的育训、实践及考评激励等面临的困境追问不深。因此,探究提升新时代的高职院校“双师型”教师专业能力,尚有很大的研究空间。

二、高职院校“双师型”教师专业能力特征

1.独特的时代印记。“双师型”教师作为社会劳动者群体的一员,其专业能力镌刻着鲜明的时代特征。一是“双师型”教师是职业教育发展的见证人,是经济社会腾飞的参与者,会因国家在不同时期对职业教育做出的顶层设计、对经济产业人才需求和技能结构做出的优化调整、对行业职业岗位能力做出的要求规定,而肩负所处时代的重任,打上所处时代的烙印。二是“双师型”教师作为新职业、新产业的引路人,应随着时代发展不断学习新理论、掌握新技术、熟悉新产业、拥有新技能,以及培育提升新的专业能力。

2.浓厚的家国情怀。一代人有一代人的社会追求,一代人有一代人的家国情怀。家国情怀的内涵要素会随着时代发展而不断变化,但其核心要素不会改变。新中国成立后全力以赴的兴国理念、改革开放潮流中敢为人先的富国行动、新时代里自强不息的强国精神等,这些家国情怀对高职院校教师有着深厚的感召力和强烈的驱动力。不论是兴国之思想、富国之行动还是强国之精神,都深刻地铸就着“双师型”教师的民族利益、家国情怀与世界眼光,有力地诠释了“双师型”教师应具备的职业担当、职教理念和工匠精神,强力地驱动着“双师型”教师为国家富强、民族复兴培育一批又一批人才。

3.显著的产业特色。新的理论孕育新的技术,新的技术催生新的产业,新的产业培育新的职业,新的职业载荷新的技能。“双师型”教师是一种匠人精神、技艺理念、独门绝学等多种能力素养的集大成者,具有非普通教师所不具备的对产业的创新能力、对岗位的实践能力、对技艺的传承能力。“双师型”教师的能力素质不应只拥有教书育人、技艺传承的能力,还应拥有服务产业创新、发展和壮大的能力。“双师型”教师的专业能力与产业、职业是相辅相成的,既能承载新的技能、开发新的职业而催生出新的产业,也会在服务产业的发展中促进职业技能的迭代升级。

4.鲜明的工匠精神。劳动者的天然性决定了“双师型”教师应该具备而且必须具备工匠精神。“双师型”教师专业能力与工匠精神在本质内涵上是一脉相承的,都要求爱岗敬业。一方面,爱岗敬业是职业道德的内在要求,也是师德师风的核心素养。“双师型”教师不论是从事教学科研,还是参与社会实践,都需要做到为人师表、以身作则,都需要做到对教书育人充满热爱,对服务社会充满热忱。另一方面,爱岗敬业是工匠精神的基石,即不但要从内心真诚热爱、喜欢从事的工作与岗位,还要尊重职业规律、遵守岗位职责。可见,“双师型”教师专业能力与工匠精神在理念上是同向同行的,都要求精益求精和追求卓越极致。

三、高职院校“双师型”教师专业能力建设存在的问题

1.标准认定不统一。第一,在国家宏观层面,虽然教育部等四部门在2019年出台了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,为“双师型”教师队伍建设提供了纲领性文件,但未结合职教定位和职教类型特点制定统一的、全局性的“双师型”教师专业能力标准认定体系。

第二,在地方政府层面,如江西省、安徽省

等部分省市制定了高等职业院校“双师型”教师认定办法并做了框架性的制度安排,但缺乏具体的配套细则,也未对“双师型”教师专业能力指标给出明确的界定。

第三,在高职院校层面,从调查访谈的情况来,大部分学校制定了“双师型”教师资格认定标准,但标准的内容大同小异,在学校乃至行业间认可度不高。

2. 培育培训不协调。第一,在育训理念上,跨界属性彰显不足。职业教育是一种跨界教育,“双师型”教师同样具有跨界属性,这决定了“双师型”教师的育训需要遵循并彰显跨界理念。当前的“双师型”教师育训体系忽略了教师、学生等多元主体的利益诉求表达,未充分体现“双师型”教师“师范性、职业性、技术性和政策性”的属性特征,未深刻理解国家对职业教育的定位,未有效对接行业企业的人才需求。

第二,在育训平台上,校企共建应用融合不深。虽然大部分院校与行业企业、产业园区等联合共建了培训平台,但对“双师型”教师的培育培训主要还是依托高校、工厂、校内实训室等机构平台实施,育训频率不高、内容单一、效果不佳等问题依然存在。

第三,在育训方式上,理论与实践结合度不高。对“双师型”教师的培训方式大多停留在“课堂上念理论、讲台上说概念、黑板上写公式”的传统说教模式,安排教师深入厂矿企业、田间地头、一线岗位去“看一看,试一试,练一练”等还不够常态化、高效化。

3. 实践保障不完善。第一,在政府层面,缺乏规范的实践保障。教育部门及地方政府还没有对实践主体、客体、程序、考核等做出明确的制度规定,对学校、教师及企业的权利、责任、义务等方面也缺乏具体的政策保障。同时,教师与行业企业、产业园区在实践锻炼方面缺乏衔接沟通,供需信息不对称,即教师难以找到对口的企业岗位,企业难以找到符合需求的教师。

第二,在学校层面,缺乏详细的实践方案。一方面,缺乏系统的轮训计划,“双师型”教师参与企业实践的时间短、频次低、间隔周期长、全面覆盖难;另一方面,缺乏严格的监管考核,学校对“双师型”教师参与企业实践监管考核流于形式甚至是鞭长莫及。

第三,在企业层面,缺乏明确的实践安排,且态度不够积极,部分企业认为教师参与顶岗实践不但不会给企业产生实质性效益,还会影响企业的正常生产和日常管理,甚至危及企业核心技术安全等。

第四,在教师层面,缺乏正确的实践认识。部分“双师型”教师对实践理念的认识理解还不到位,仍然存在重理论、轻实践的职业认知;未充分转变角色身份,参与行业顶岗锻炼积极性不高、主动性不强,怕吃苦、怕受累。此外,一些“双师型”教师徒有其名而未有其技,缺乏实践锻炼的专业能力和核心素养,没有底气去企业实践锻炼。

4. 考核激励不显著。第一,考核评价缺乏针对性。高职院校往往把自行出台的“双师型”教师资格认定办法作为认定依据,且认定后缺乏长期的跟踪考核和及时的改进评价。同时,对“双师型”教师专业能力的考核评价体系缺乏专门的设计,或参照普通教师考核办法考评,或简单增设一些条件,忽略了“双师型”教师的能力属性,未充分体现“双师型”教师的技能特点。

第二,考评激励缺乏实效性。在薪酬待遇、职称晋级、职务晋升、培训进修、职业地位等方面,一些学校把“双师型”教师与普通教师同等对待,缺乏个性化、人文化关怀,对“双师型”教师的岗位价值与贡献作用的激励不够。同时,部分学校还存在对“双师型”教师的奖励兑现不及时、不到位甚至“画大饼”的现象,极大地影响了“双师型”教师的工作积极性,束缚了“双师型”教师专业能力的提升,制约了“双师型”教师

队伍的高水平建设。

四、高职院校“双师型”教师专业能力建设策略

1. 实施统一的专业能力标准体系。第一,对“双师型”教师专业能力标准体系做好顶层设计。由教育部牵头,高职院校及行业企业参与配合,围绕“教师资格+教师职称+行业经验+岗位技能”框架范畴,构建符合职业教育类型特点的“双师型”教师专业能力标准体系,明确“双师型”教师专业能力资质条件,突出“双师型”教师专业特长与技能元素。

第二,地方政府指导高职院校设计好“双师型”教师专业能力指标。政府部门指导高职院校联合与优势学科相近的行业龙头企业,在理论知识能力、专业动手能力、实践教学能力等层面共同建立可量化、可视化、可细化的能力指标。能力指标要能体现学科特色、办学优势和产业元素,避免“双师型”教师专业能力指标的理论化、空洞化、同质化,切实保障其专业能力的知行合一、专精结合。

第三,对“双师型”教师聘任使用做好灵活安排。由高职院校牵头,地方政府相关部门及行业企业积极支持,建立开放式的“双师型”教师聘任机制,保障企业工程师与“双师型”教师互聘、互转、互用。政府部门主动在校企之间发挥好组织领导作用,推动并引导校企双方人才有效聘任、有序流动。校企双方秉承资源共享、人才共育的原则,以成果与利益共享为驱动,创设灵活多样的聘任方式、长短不一的聘任周期,促进企业优秀工程师与高职院校“双师型”教师能双向自由转换,实现跨界流动、跨界合作。

2. 创建“点—链—面”式育训格局。通过构建“点—链—面”式的立体化育训格局,全方位提升“双师型”教师综合能力素质。第一,以职业师范院校、高职院校、行业企业和政府部门等四方主体为支点,跨界协同创建“双师型”教师育

训平台。同时,四方主体基于共建的育训平台,共同负责“双师型”教师专业能力育训内容的编制和育训目标的设置,并彰显“师范性、职业性、技术性和政策性”的能力理念。

第二,以“师范性、职业性、技术性和政策性”为育训理念,构建“师范教育课程+职业素养课程+实践应用课程+政策理论课程”的育训课程链,强化“双师型”教师教书育人的教育理念、爱岗敬业的岗位价值、技艺精湛的实践要求和家国情怀的时代使命。

第三,立足“双师型”教师专业能力育训课程链,以“双师型”教师专业能力短板为基本,切实提升教书育人能力、实践操作能力、技艺传承能力、理论素养能力等。

3. 多主体构建实践保障体系。第一,完善教师实践的政策体系,保障教师实践锻炼的常态化。政府部门结合“双师型”教师培育方案,制定保障“双师型”教师实践的政策,明确规定教师实践锻炼相关主体的权利、责任和义务,鼓励并支持行业企业、产业园区等主动接纳教师来实践锻炼。政府部门指导校企联合创建第三方机构,整合优化实践锻炼的信息、平台等资源,在学校、企业和教师等之间发挥好衔接沟通作用,定期发布实践供需信息。同时,政府部门要做好教师实践锻炼的政策制度解读和执行督办工作,营造良好的舆论氛围和社会环境。

第二,健全教师实践的制度体系,推进教师实践锻炼的规范化。结合职业教育类型属性、“双师型”教师跨界特点、行业企业实际需求,对教师实践锻炼进行整体规划和执行安排。编制“双师型”教师实践制度,明确实践目的、实践内容、实践效果及监管考核,推进“双师型”教师实践锻炼的制度化、实体化。通过突破传统的教学实践模式,将课堂搬到工厂,将教学搬到车间,将课程搬到岗位,实现职业与教育、企业与企业、技术与知识跨界结合,实现理论讲授能力、技艺传授能力与实践应用能力有效融合。

第三,企业要改变认识,强化人才意识和产学研合作意识。一方面,要正确认识教师参与企业实践是有利于企业发展的;另一方面要制定教师实践指南,设置教师实践岗位,提供教师实践保障,让教师在企业实践锻炼有空间、聪明才智发挥有平台,从而为企业创造更好的经济价值和社会效益。

第四,教师要转变角色,树立对实践锻炼的理性认识。教师要意识到积极参与企业实践锻炼,不仅是职业发展的客观要求,也是个人成长发展的重要机遇。在企业实践锻炼过程中,要端正实践态度,遵守企业规章制度,服从企业工作安排;要转变身份角色,积极和企业互联互通,和工人互帮互助。通过实践锻炼,传递理论知识,增强实操技能,促进理论与实践的结合、技能与实操的结合。

4.创设单独的考核激励体系。第一,建立一套符合“双师型”教师跨界属性的评价体系。结合“双师型”教师的类型属性,建议由高职院校、行业企业及学生、工人等共同组建评价委员会,强调评价主体的协同意识。结合“双师型”教师专业能力的跨界特点,突显“师范性、技术性、职业性与政策性”的评价理念,体现评价理念的跨界属性。结合“双师型”教师专业能力的标准特点,强化“教书育人能力、技艺传授能力、岗位实践能力”的评价维度,突出评价标准的能力导向。结合“双师型”教师专业能力的实效特点,细化“产业人才培养、实验实训实践、技术技能攻关、产学研服务”等具体评价指标,注重社会效应、经济价值和影响效力,提高评价指标的可量化效应。

第二,设计一套符合“双师型”教师能力特点的激励体系。依据“双师型”教师专业能力的评价框架,构建时效与实效并重的标准化、差异化的激励机制。设置标准化的奖评程序,以完善的制度文件形式给予保障,避免激励约束的主观性、随意性和形式化。同时,充分利用信息

化技术,提高教师、学生、行业企业对激励评选的参与度、公信度。实施差异化的激励机制,结合“双师型”教师的不同成长阶段和不同需求,坚持人文关怀与物质激励协同配套,坚持荣誉激励与精神鼓舞齐举并重,坚持职业发展、职务晋级、职称晋升与奖评的联合实施。没有约束的激励机制难以发挥出应有的激励价值。对于不符合“双师型”教师专业能力标准的人员,要按照相应程序及时地给予提醒、警示和退出。

[参考文献]

- [1]李晓东.基于岗位能力视角的高职“双师型”教师认定标准及培养路径研究[J].现代教育管理,2019(8):76-81.
- [2]李梦卿,杨秋月.供给侧结构性改革背景下的“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2017(14):24-28.
- [3]张存芬.创新创业视域下高职“双师型”教师的培养与认定[J].云南开放大学学报,2018,20(3):31-35.
- [4]张晓玲,罗秋兰.“双师型”教师认证标准研究——基于教师专业发展的视角[J].中国职业技术教育,2019(27):36-40.
- [5]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.
- [6]吴显嵘.高职“双师型”教师资格认证标准建设的基本要求与路径[J].江苏经贸职业技术学院学报,2019(5):25-27.
- [7]郝永贞.“双师型”教师政策执行困境与突破——基于政策网络理论视角[J].职教论坛,2022,38(2):83-89.
- [8](德)菲利普·葛洛曼,菲利克斯·劳耐尔.国际视野下的职业教育师资培养[M].石伟平,译.北京:外语教学与研究出版社,2011.
- [9]李树峰.从“双师型”教师政策的演进看职业教育教师专业发展的定位[J].教师教育研究,2014,26(3):17-22.
- [10]曾赛阳,陆莎,艾巧珍.高职院校“双师型”教师评价认定政策研究[J].中国高教研究,2021(10):102-108.
- [11]刘佳雯,聂劲松.规范与导引:“双师型”师资建设逻辑与伦理审思[J].职教论坛,2020(2):81-87.
- [12]师曼,刘晟,刘霞,等.21世纪核心素养的框架及要素研究[J].华东师范大学学报:教育科学版,2016(3):29-37.