

职教本科视域下“双师型”教师队伍建设研究

丁正亚

[摘要]教师队伍是发展职教本科的第一资源。当前我国职教本科由探索试点阶段进入稳步发展的新阶段,为适应人才培养规格上移,满足服务企业技术升级,推动高职教育高质量发展,需要建设高素质的“双师型”教师队伍。职教本科视域下“双师型”教师应具有高尚师德修养、练就过硬“双师素质”,而且准入渠道要畅通、培养培训体系要健全、评价激励机制要科学。为此,加强“双师型”教师队伍建设需要抓牢师德师风建设,打好引进“组合拳”,健全培养培训体系,深化职称评审、岗位聘用、绩效分配改革,完善标准和保障体系。

[关键词]职教本科;“双师型”教师;逻辑;目标;路径

[作者简介]丁正亚(1977-),男,江苏涟水人,江苏食品药品职业技术学院,副教授,硕士。(江苏 淮安 223003)

[基金项目]本文系2022年度中国陶行知研究会职业教育专业委员会“职业教育”专项课题“高质量发展背景下高职‘双师型’教师队伍建设路径研究”(项目编号:中陶会2022ZY0017,项目主持人:丁正亚)和2022年江苏食品药品职业技术学院教育研究课题“职教本科视阈下学校高水平师资队伍建设路径研究”(项目编号:2022JYD001,项目主持人:丁正亚)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(2023)18-0076-05

2014年5月,《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》首次提出“探索发展本科层次职业教育”。2020年9月,《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》指出“稳步推进本科层次职业教育试点”。2021年1月,教育部出台《本科层次职业学校设置标准》和《本科层次职业教育专业设置管理办法》。2021年10月,《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出“稳步发展职业本科教育”。2022年5月,新修订施行的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称“新职教法”)明确规定“高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高等职业学校和普通高等专科学校实施”,我国职教本科由探索试点进入到稳步发展、有法可依的新阶段。教育大计,教师为

本。教师队伍是发展职教本科的第一资源,“双师型”教师队伍是职业教育教师队伍建设的主体,办好职教本科关键就是要建设一支高素质的“双师型”教师队伍,这也是国家稳步发展职教本科的一项基础性工作。

一、职教本科视域下加强“双师型”教师队伍建设的必然逻辑

发展职教本科是推动职业教育高质量发展、实现职业教育现代化的重要举措。经济转型升级需要高职教育培养更多的高层次技术技能人才,建设高水平的“双师型”教师队伍成为必然要求。

1. 适应人才培养规格上移的迫切需要。随着第四次工业革命的到来,人工智能、大数据、

云计算、移动互联、生物技术等新兴科技都取得了突破性发展,推动产业形态和企业生产方式发生着重大的变革,对高职教育人才培养目标和培养模式提出了全新挑战。目前,高职教育主要还是面向传统的工业制造领域培养一线操作和管理人才,人才培养的规格和质量无法满足高精尖行业对高端技术技能人才的需求。同时,职教本科院校办学时间较短,“双师型”教师队伍还没有做好培养高层次技术技能人才的准备,“双师型”教师的专业素养和实践能力还不足以应对行业企业对人才培养规格上移的新要求和新挑战。因此,亟待加强“双师型”教师队伍建设,保证“双师型”教师素质和能力能够满足人才培养规格上移的需要。

2. 满足服务企业技术升级的现实诉求。高职教育具有跨界属性,职教本科的办学宗旨除了要培养高层次技术技能人才,还要能够引领行业发展,满足企业技术升级需要,在产教融合发展中起到示范辐射作用。进入数字经济时代,以信息技术和数字技术为代表的新一轮技术革命正在加速演进,技术创新、数字赋能已经成为企业发展的重要推动力。职教本科正是应对企业创新发展和技术升级的产物,一方面为企业创新发展输送高层次技术技能人才,另一方面通过产教深度融合为企业转型升级提供技术服务,满足企业发展对新技术、新工艺的需求。职教本科院校服务企业技术升级的主体就是高水平“双师型”教师。建设高水平“双师型”教师队伍,提高教师技术开发和技术成果转化能力,才能满足职教本科服务企业技术升级和创新发展的需要。

3. 推动高职教育高质量发展的关键保障。党的二十大报告指出:“高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。”发展职教本科正是国家推动高职教育高质量发展的一个重要抓手。通过发展本科层次职业教育,建设一批优质职业本科学校,可以提高技术技能人才

培养质量,提升高职教育内涵,扩大高职教育影响力,健全现代职业教育体系,促进高职教育实现高质量发展。梅贻琦校长曾言:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”高水平“双师型”教师队伍是学校综合实力的重要表征,也是提高职教本科人才培养水平、提高社会满意度的关键因素。因此,“推动高职教育高质量发展,迫切需要建设高水平的‘双师型’教师队伍”^①。

二、职教本科视域下“双师型”教师队伍建设的应然目标

职教本科视域下“双师型”教师不仅要培养学生专业理论知识,传授学生技术技能,还要服务行业企业发展,为此就需要掌握高超的教育教学方法,具备扎实的专业理论和实践能力。毫无疑问,这对“双师型”教师队伍建设提出了更高要求。

1. 潜心教书育人,具有高尚师德修养。“师德是社会道德规范和行为准则的内化,是教师从事教育事业的内在准则。”^②教师是太阳底下最光辉的职业,教师职业的特殊性决定了师德修养的极端重要性。教师的师德修养水平对学生的学习和成长能够产生示范效应,潜移默化地影响学生。“双师型”教师要坚定理想信念,具有崇高的思想政治品格,自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,把立德树人作为根本任务,以身作则,率先垂范,为人师表,自觉做学生锤炼品格、刻苦学习和奉献祖国的引路人,做到“经师”和“人师”相统一,用自身的敬业精神培养学生的工匠精神。

2. 练就过硬“双师素质”,掌握高端专业能力。“‘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。”^③一是教师要专业理论功底扎实,紧跟专业前沿,能给学生讲清楚最新的专业知识,解答学生各种专业问题,为学生答疑解惑,引领学生专业发展;二是教师要掌握精

湛娴熟的专业技能,具备极强的技艺技能传承创新能力,能给学生精准演示,并以师徒传承的方式教会学生实践技能,培养学生精益求精的匠人精神;三是教师要掌握高超的教育教学艺术,钻研教育学理论,驾驭信息化教学手段,遵循教育教学规律,循循善诱,因材施教;四是教师要具有突出的社会服务能力,能解决企业技术难题、推动技术升级改造、推进行业企业发展。

3. 准入渠道畅通,多元化引进高层次高技能人才。尽管《国家职业教育改革实施方案》和《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》都强调,职业院校专业教师从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中招聘;但因缺少配套措施和刚性约束的可操作性文件,高职院校从企业引进高技能人才一直不畅,以致高水平结构化的教师教学创新团队和“双师型”名师工作室建设难以实现预期目标。职教本科视域下打造高素质强技能的“双师型”教师队伍,不仅需要引进大量高层次学术型人才,更需要引进大量具有丰富实践经验和行业企业工作经历的高技能人才。因此,必须健全以“双师双能”为导向的教师准入制度,探索建立校企互兼互聘的教师配置新方式,畅通引进高技能人才的多元路径。

4. 培养培训体系健全,“双师型”教师实现可持续发展。新职教法规定“鼓励设立专门的职业教育师范院校,支持高等学校设立相关专业,培养职业教育教师;鼓励行业组织、企业共同参与职业教育教师培养培训”。完善的培养培训体系是“双师型”教师实现可持续发展的关键保障,能够不断提升“双师型”教师的教学水平、实践操作技能和社会服务能力。面对技术转型升级加快和数字化经济社会的到来,职教本科视域下构建内容创新、形式多样、师资多元、评价科学和保障有力的分层分类培养培训体系,是建设高水平“双师型”教师队伍的必然要求,也

是实现“双师型”教师职业生涯发展规划的有效路径。

5. 评价激励机制科学,“双师型”教师内生动力充分激发。我国高职教师评价激励形式主要包括年度综合考核、师德考核、教学科研重大成果绩效奖励、岗位聘用、职称评审、人才项目申报和评奖评优等。教师评价更多的是奖惩性评价,缺少发展性评价,评价激励效果不明显,教师内生动力很难被激发,容易产生职业倦怠。因此,职教本科视域下“双师型”教师队伍评价激励机制需要优化,评价指标应更加科学,符合高职教师发展规律,注重过程性评价和结果性评价相统一,坚持“激励先进、公平公正、创新发展”的理念,充分发挥评价的激励功能,通过科学有效的考核评价,激发教师强大的内生动力,增强教师专业化发展的信心。

三、职教本科视域下“双师型”教师队伍建设的创新路径

职教本科视域下“双师型”教师队伍建设要坚持高标准、高目标,秉持“类型定位、引培并举、开放包容、创新发展、德技双馨”的建设理念,遵循职业教育规律和教师成长规律,树立跨界思维,注重改革创新和引领发展,提升“双师型”教师综合素质、教育教学能力和技术技能水平。

1. 以德为先,抓牢“双师型”教师队伍师德师风建设。师德是教师的第一标准,职教本科视域下“双师型”教师队伍建设必须坚持师德引领。一是教师要具有很高的思想政治素质和高尚的师德风范。坚持用党的创新理论武装头脑,通过个人自学、专家辅导和集中研讨等形式,引导教师坚定政治方向、找准事业坐标。二是构建以师德师风为重点,集“政治素养、品德素养、专业素养、职业素养”于一体的教师专业发展和评价体系,构建教育、宣传、考核、监督、激励、惩处“六位一体”的师德建设机制。完善思想引领与典型示范紧密结合的教育体系,紧

扣时代主题和教育热点,开展师德讲坛、师德标兵评选等形式多样的师德教育活动,借助新媒体手段不断创新活动形式和载体。对师德失范行为零容忍,在职称评审、岗位晋升、评奖评优等工作中严格落实师德失范“一票否决制”。

2. 多措并举,打好“双师型”教师引进“组合拳”。高职院校要拓宽引才视野,创新引才手段,树立“全员引才”理念,加大人才引进宣传力度,主动出击,精准发力,提高引才实效。一是科学制订引进计划,立足长远发展,结合学校生师比例和专业建设需要,按照领军人才、拔尖人才、学术骨干、青年英才四个层级,分层次制定人才引进标准。既要重点引进知名度高的领军人才和国内外高水平大学博士,优化人才队伍学历结构;又要注重引进高技能人才,在招聘计划中拿出一定比例,从行业企业中引进技能大师、大国工匠、国家非遗传承人和管理骨干,提高教师队伍实践能力。二是做好高层次人才柔性引进工作,对境内外著名专家学者、行业领军人才可聘为特聘教授,对高级专业技术人才、管理专家、社会活动家、企业家、工匠大师等可聘为兼职教授。三是提高人才引进待遇,特殊人才待遇可以“一人一议”,设置人才引进绿色通道,对于拥有高水平成果的优秀人才可不受资历、条件等限制直聘为副教授或教授。

3. 协同共育,完善校企双主体培养培训体系。“职业教育是面向市场的就业教育,是面向社会的跨界教育,这也决定了职业教育的‘双师型’教师培养必须走校企合作的道路。”^④学校和企业都是“双师型”教师培养培训的主体,校企双方需要发挥各自优势,协同共建“双师型”教师发展中心和培养培训基地。一是职教本科院校需要从学历提升、教科研能力培育和团队打造等方面发力。通过实施“学历提升计划”,加大学历学位进修资助力度,鼓励青年教师攻读博士学位,优化教师队伍结构;通过实施“教科研能力提升计划”,实施教学和科研重大成果绩

效激励机制,组织教师教学能力大赛,开展教师教学能力培训,创新教学方法和手段,优化教学流程和模式,提升教师教学能力;通过科研平台搭建、专题辅导、学术沙龙等有组织的科研活动,提升教师队伍整体科研水平;通过实施“人才项目质量提升计划”,遴选建设教学名师、学者、教学创新团队、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台、技能大师工作室等,鼓励教师开展境内外访学研修,提高人才项目建设水平。二是企业要转变观念,认识到校企是命运共同体,自觉承担“双师型”教师培养培训的责任,协助学校为教师实践锻炼提供岗位。通过挂职锻炼、技术协同攻关等形式,完成教师企业实践要求,强化教师专业技能培养,提升教师社会服务能力;鼓励管理人员、工程技术人员到职业院校兼任任教,校企联合探索开展兼职教师职称评审,加强兼职教师培训,稳步提高兼职教师教学水平,构建专兼结合的高水平“双师型”教师团队。

4. 深化改革,激发“双师型”教师队伍活力。激发“双师型”教师队伍活力,应深化改革,完善“双师型”教师队伍建设的机制保障。一是深化职称评审制度改革。落实教育评价改革要求,克服唯论文、唯学历、唯奖项、唯帽子等倾向,实行多元评价,突出教育教学能力和业绩导向,推行代表性成果评价。二是深化岗位聘用制度改革。坚持分类评价和分层评价相结合,优化考核指标体系,努力克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象。三是深化绩效分配制度改革。绩效工资以“激励优先、公平公正、和谐稳定”为基本原则,扩大岗位绩效比例,建立注重实绩、促进发展、公平合理的绩效工资制度体系,鼓励教师根据自身发展规划和学校发展目标申报相应职级岗位,调动教师工作积极性。

5. 完善标准,提高“双师型”教师队伍建设规范化水平。标准是规范化建设的标志,没有标准就没有质量。一是完善高职教师资格认定制

度。根据职业教育类型和高等教育层次要求,明确高职教师资格条件,推进“双师型”教师的专业化发展。在岗前培训中强化专业教学和实践要求,评审环节除考核课堂理论教学能力外,还要注重考核实践技能水平和实践教学能力。二是细化“双师型”教师认定标准。《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》中虽然明确了“双师型”教师的认定范围和基本标准,但具体指标较少,认定弹性空间很大,容易造成各地各校认定结果的不公平。因此,“双师型”教师认定标准还需进一步细化,区分专科和本科两个层级的“双师型”教师认定标准,对于成果的级别、重要程度和取得时限要有明确要求。三是建立“双师型”教师职称制度。目前江苏、湖北、安徽等省份制定了高职教师职称条件,但国家层面尚未出台“双师型”教师职称制度和评审条件。随着我国职教本科的稳步发展,迫切需要建立科学评价“双师型”教师道德品质、教学水平和专业技能的职称制度,明确职教本科专业教师的职称条件,专业课教师需取得相应等级“双师型”教师证书,将科技成果转化取得的经济效益作为职称评审的重要条件。

6. 健全保障,优化“双师型”教师发展环境。职教本科院校需要高度重视“双师型”教师队伍建设,把“双师型”队伍建设作为学校党委一项战略性任务来抓,制定学校“双师型”教师队伍发展规划,组织好“双师型”教师认定工作,对认定结果要在教师评价中予以运用。一是加大对“双师型”教师队伍建设经费投入力度,为“双师型”教师引进和培养设立专项资金,提高“双师型”教师的薪酬待遇,适当拉开“双师型”教师与普通教师的收入差距,对进入企业实践锻炼的教师提供住宿和生活补助,教师企业实践纳入教学工作量统计。二是选树“双师型”教师典型,对为学校发展做出突出贡献的“双师”个人和“双师”团队给予表彰奖励,增强“双师型”教师的荣誉感、自豪感和获得感,加大宣传力

度,营造用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才的良好环境。三是健全教师层面诊断与改进机制,完善院校内部质量保证体系建设方案及教师层面诊断与改进实施办法,与时俱进设置教师个人发展目标链和标准链,以年度为诊改周期,科学设立质控点。依托诊改平台及时采集数据和监测预警,有序推进教师层面诊改工作,实现“双师型”教师能力螺旋式上升。

[注释]

①丁正亚. 高职教育高质量发展背景下“双师型”教师队伍建设研究[J]. 教育与职业, 2022(24): 91.

②林崇德. 师魂: 新时代师德八讲[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 2022: 68.

③尹克寒. 高职院校“双师型”教师专业能力建设研究[J]. 教育与职业, 2022(11): 58.

④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): 79.

[参考文献]

[1]褚金星. 马克思主义实践哲学视域下高职教育高质量发展的内涵要义、时代特征与实施策略[J]. 教育与职业, 2022(19): 41-47.

[2]孙圆钰, 徐涵. 新版《职业教育法》视域下的新时代“双师型”教师培养路径研究[J]. 职业教育研究, 2023(7): 22-27.

[3]蒙梁亦. 职业本科院校“双师型”教师队伍专业能力提升策略探究[J]. 高教论坛, 2021(5): 18-21.

[4]唐晖华. 职业本科教育试点院校“双师型”教师队伍建设的思考[J]. 现代职业教育, 2023(6): 153-156.

[5]戴婧婧. 职教本科“双师型”教师队伍建设路径优化探析[J]. 江苏航运职业技术学院学报, 2022, 21(2): 70-75.