

新《职业教育法》背景下高职院校“双师型” 教师队伍建设政策考量

丁天明

[摘要]“双师型”教师队伍是高职教育高质量发展的核心资源。文章从政策的演进轨迹和逻辑方面,系统梳理了31年来有关高职院校“双师型”教师队伍建设的政策文件,得出“双师型”教师队伍建设已成为高职教育高质量发展的关键,但高职院校在执行相关政策时面临一些困境。高职院校应紧抓新修订的《中华人民共和国职业教育法》颁布的契机,通过优化事业发展系统工程、实施办学条件达标工程、提升教师能力、完善质量评价体系、推进产教融合多元工程,推动高职院校“双师型”教师队伍高质量建设。

[关键词]新《职业教育法》;“双师型”教师;高职院校

[作者简介]丁天明(1981-),男,江苏涟水人,江苏经贸职业技术学院,教授。(江苏 南京 211168)

[基金项目]本文系2020年教育部首批国家级职业教育教师教学创新团队课题“新时代高等职业院校电子商务专业领域团队教师教育教学改革创新与实践”(课题编号:YB2020110102)、2021年中华职业教育社黄炎培职业教育思想研究规划重大课题“黄炎培大职业教育主义的当代意蕴研究——基于‘双高计划’学校‘双师型’教师队伍建设视角”(项目编号:ZJS2022ZD07)的阶段性研究成果,并得到了2022年江苏高校“青蓝工程”优秀教学团队项目(苏教师函[2022]29号)的资助。

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2022)23-0086-06

一、高职院校“双师型”教师队伍建设内涵

“双师型”教师队伍建设是高职教育发展的重要内容,是提高人才培养质量的重要因素,是高职教育高质量发展的核心支撑资源。1991年,国务院印发《关于大力发展职业技术教育的决定》,明确要求大力加强师资等基础建设,多渠道解决职业技术教育师资特别是技能教师来源问题。1995年,《国家教委关于开展建设示范性职业大学工作的通知》中首次提出“双师型”教师概念,明确提出师资队伍中要有三分之一以上的“双师型”教师的要求。2006年,教育部

印发《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》,要求注重教师队伍的“双师”结构,逐步建立“双师型”教师资格认证体系,提高教师队伍整体水平。2022年5月新修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称“新《职业教育法》”)施行,对职业教育教师的专业素质、工作经历、实践经验等提出明确要求。这一系列政策文件的发布,助推了高职院校“双师型”教师队伍高质量发展。从政策演进轨迹来看,政策发布日趋密集、协同性显著提升、权威性逐渐增强;从政策演进逻辑来看,经历了概念提出、内

涵丰富、体系建立等阶段。

(一)“双师型”教师队伍建设成为国家重大工程项目

为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要》精神,切实推进职业院校教师队伍建设,提升“双师型”教师综合素质,教育部、财政部以每五年为一周期,制定了层层递进的教师素质提高计划。2011年,教育部、财政部印发《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》,聚焦职业院校教师队伍发展,以五年为一个周期,围绕骨干教师国培省培项目、骨干教师企业实践项目、师资培养培训体系建设项目等,对“双师型”教师队伍培训进行整体谋划,重点培养一批“双师型”专业骨干教师,以期达到打造高素质“双师型”教师队伍的目标。2016年,教育部、财政部印发《关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见》,政策有了很大突破,从之前的以专业骨干教师为主的培训转变为教师全员培训,开展校长、教师分层分类参加国培计划,旨在推动职业教育实现跨越式发展。2021年,教育部、财政部印发《关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知》,在政策方向上有了调整,从横向普及转为纵向延伸,突出“双师型”教师队伍建设和教师个体成长,明确了三个重点突破方向:“三教”改革、名师名校长培育、校企双向交流。

(二)“双师型”教师队伍建设成为高职教育新的突破口

政府印发的一系列推动高职教育改革发展的重大举措,都将“双师型”教师队伍建设作为职业教育高质量发展的关键。2018年中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、2019年国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》,均提出多措并举建立“双师型”教师队伍。2019年,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(以下简称《职教师资12

条》),从专项政策角度对“双师型”教师队伍建设进行了系统的规划与部署。2020年,教育部等九部门印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》,提出实施“三教”改革攻坚行动,提升教师“双师”素质,这也标志着我国职业教育进入了提质培优、增值赋能的时代,引导高职院校从“怎么看”转向“怎么干”。2021年,教育部、财政部联合印发《关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知》,提出将“双师型”教师个体成长和团队建设相结合。2022年,教育部办公厅印发《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》,进一步深化了职业教育教师培养体系改革。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设困境

在政府的高度重视和大力推动下,高职院校“双师型”教师队伍建设成效显著。2020年全国教育事业发展统计公报显示,我国高职院校“双师型”教师为22.22万人,占专业课教师总数的54.2%,达到国家之前提出的“到2022年,职业院校‘双师型’教师占专业课教师的比例超过一半”的目标。但同时教育部职业教育发展中心课题组对全国职业本科院校进行教情调查,发现相当一部分教师的企业工作经历不足甚至没有企业经历、科学研究能力和社会服务能力有待提高。

(一)经费投入与培养效果不符

国家对教育事业高度重视,自2012年以来,我国财政性教育经费支出年均增加9.7%。近年来,虽然政府不断加大对高职教育的资金投入力度,但底子薄、缺口大、校际差异明显成为高职教育高质量发展的绊脚石。当前,我国高职教育正处于提质培优、增值赋能的关键期,高职院校办学规模不断扩张需要大量资金投入,“双师型”教师队伍培养经费也相对短缺。因此,在提高财政经费投入的同时,高职院校也需要优化教育经费支出结构,使经费投入结构和取得的效果、学生培养质量相适应。

(二)政策制度不够健全

相关政策密集出台,初步形成了促进高职院校“双师型”教师队伍建设的政策制度体系,但一些关键的政策内容仍有待完善。

一是高职院校“双师型”教师认定机制不明晰。关于“双师型”教师的内涵,出现过“双职称”“双证书”“双元”“双能力”等解释,不同学者对于“双师型”教师内涵理解不同。自2016年起,安徽、福建、广西、吉林、北京和江西等省相继出台了地方高职院校“双师型”教师认定办法,但受政策理解等影响,各地出台的认定标准都处于试行的“探索期”,存在质量高低不同、评价主体单一、门槛过低等情况。

二是高职院校“双师型”教师评价机制不完善。目前少数省份高职院校试行的“双师型”教师评价办法,评价机制缺乏针对性和实效性问题。“试行”版评价办法仅在普通院校教师评价办法的基础上进行简单增减,无法体现高职院校“双师型”教师的能力属性,对“双师型”教师的岗位价值、岗位贡献度的体现不够;未依据实际贡献在职称评审、重大项目申报中向“双师型”教师倾斜,对“双师型”教师的激励不够;评价主体主要为省级教育行政部门或高职院校,缺少行企等社会力量参与,这些问题都在一定程度上挫伤“双师型”教师的工作积极性。

三是高职院校“双师型”教师队伍建设配套政策不足。《职教师资12条》明确提出,2020年起基本不再从未具备3年以上行业企业工作经历的应届毕业生中招聘教师。一方面,这一规定没有明确教师必须拥有何种行企的工作经历以及是否必须与未来从事的专业教学领域相近,这在一定程度上导致执行的不确定性。另一方面,这一规定与1994年施行的《中华人民共和国教师法》提出的高等学校教师应当具备研究生或者大学本科毕业学历这一教师学历要求相冲突。同时,《职教师资12条》提出的特殊高技能人才可以适当放宽学历要求,但是目前并没有

权威文件对特殊高技能人才加以界定,以及该规定未对教师退出机制等进行解释,这些问题都会造成政策执行的随意性和混乱性。

(三)政策系统合力急需强化

高职院校“双师型”教师队伍建设是涉及多个利益相关者的复杂系统工程,需要多个政府部门配合和协同。

一是政府各部门之间横向协作偏弱。国家出台宏观政策引导,各部委及其直属机构根据自身职能印发针对“双师型”教师队伍建设的某一方面或某一领域的实施意见。由于各部门的工作重心不同和任务安排存在时间冲突,导致多部门联合执行力度不够,多是单打独斗。

二是中央与地方的纵向配合不够。中央、地方在执行有关“双师型”教师队伍建设的政策时在价值认同、政策认知上有所偏差。《职教师资12条》明确要求各地抓紧制订具体实施方案,而目前仅有广东、江苏、山东、甘肃等少数省份出台了实施细则,且是相对简单机械地执行国家政策,实际指导作用并不明显。

三是校企之间的产教融合“不深不实”。高职院校“双师型”教师培养不仅需要顶层设计,更需要企业深度参与。但产教“融而不合”“融而不深”、校企合作“不深不实”“校热企冷”等现象普遍存在。一方面,国家政策没有对企业参与职业教育做出强制要求,教师赴企业实践是“要求”而不是“必须”,企业参与教师培养培训是“鼓励”而不是“强制”。另一方面,为了激励企业参与职业教育而制定的“金融+财政+土地+信用”的组合式政策,其高度依赖地方政府与财政、税务等部门的配合,这些在一定程度上决定了校企合作“不深不实”。

(四)政策执行力有待增强

推动高职院校“双师型”教师队伍能力提升的政策文件在权威性、执行力等方面稍显不足,主要表现为:

一是政策文件体例多样,权威性不足。国

家发布的政策文件中“意见”类文件占多数,这类政策没有立法属性,缺少强制性,影响实际执行过程中的力度和强度,在一定程度上阻碍政策文件的有效执行。

二是重宏观指导,可行性不足。一方面,现行政策文件偏宏观指导、具体的实操细则较少,容易导致执行过程中理解不当,甚至偏离文件精神。另一方面,能够有效推动政策目标达成的激励性政策相对短缺,不利于撬动各方内生动力。

目前,我国有《中华人民共和国高等教育法》等8部教育专门法,各部委、地方政府也出台了相应规章制度,教育法律制度框架基本搭成,为教育发展提供了法制保障。国家针对高职教育“双师型”教师出台了一系列相关政策,但是由于种种原因,出现执行不到位、执行效果不佳等问题,一些顽瘴痼疾迫切需要从法律层面来革新破除。

三、新《职业教育法》背景下高职院校“双师型”教师队伍建设重点

新《职业教育法》的发布标志着我国现代职业教育体系建设已进入法治化阶段。必须下大力气打造“五大工程”,实现高职院校“双师型”教师队伍建机制、立体系、融产教、提质量、优环境,进一步推动“双师型”教师队伍高质量建设。

(一)优化事业发展系统工程

发展高职教育是极其复杂的社会系统工程。新《职业教育法》提出的“双师型”教师队伍建设目标的实现,需要国家部委鼎力协作、央地紧密联动、社会各界广泛参与,运用法治思维和方式推进“双师型”教师队伍建设,凝聚各方支持、参与高职教育的合力。

一是建立央地联动机制。加大国家级职业教育教师教学创新团队等部本级人才项目的示范引领作用,扩大部省共建高职院校“双师型”教师队伍培养培训基地的支持力度,统一组织高层次人才培训项目等。设立专项基金,支持

高职教育相对薄弱的省份开展骨干教师集中研学、网络研修和特殊培训等。地方政府加大对高职院校“双师型”教师队伍建设的统筹力度,全力支持“双师型”教师队伍发展,加快地方“双师型”教师队伍建设模式创新。

二是建立配套政策的“废改立”机制。新《职业教育法》蕴含着很多理念和制度上的创新,其实现取决于相关配套法律、规章、制度的“废改立”工作,尤其是“双师型”教师国家认定标准的出台。因此,各级政府、教育主管部门应及时将各地“双师型”教师培养方面的成功经验和做法用地方法规的形式固化下来,助力“双师型”教师培养法治服务与其他配套规章制度之间的配合与衔接,形成高职教育“双师型”教师队伍建设制度保障体系。

(二)实施办学条件达标工程

2021年全国教育事业统计数据显示,全国高职(专科)共有专任教师57.02万人,在校生1590.10万人,生师比为27.89:1,师资队伍缺口较大。新《职业教育法》明确提出“职业教育经费投入与职业教育发展相适应”等要求。因此,各级政府要进一步加大高职教育经费投入和政策支持力度,确保高职院校师资等办学条件达到国家规定标准。

一是厘清责任分工。国家教育主管部门要科学测算高职教育经费缺口,牵头协调地方政府和国家各部委的责任分工,完善经费投入管理机制,根据高职院校的招生规模、教育质量等划拨经费,保障办学资金和经费来源。

二是加大经费投入力度。增加高职教育经费投入,改善高职院校办学条件,确保达到新《职业教育法》提出的“符合规定标准和安全要求”的教学场所等要求。确保有足够的经费用于教师招聘,尤其是大国工匠、技能名师(大师)、产业教授、行企领军人才等高端人才的“柔性引进”,达到新《职业教育法》提出的“有合格教师”的要求。

三是出台高职教育经费政策。进一步细化配套激励政策,提高可执行性。确保新《职业教育法》中“金融+财政+土地+信用”的组合式激励政策真正落地生根,激发行业企业积极参与“双师型”教师队伍建设的积极性,帮助高职院校有效解决教育资金来源不足等问题。

高职院校必须夯实基础,提高办学质量,增强服务能力,扩大影响范围,吸引更多的社会资本参与“双师型”教师队伍培养,制(修)订“双师型”教师队伍建设经费使用制度,确保“双师型”教师队伍建设经费的专账、专款、专用。

(三)深化教师能力提升工程

要培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠,就必须要有高质量的高职教育教师团队。

一是坚持“职业性”,健全高职院校教师招聘机制,严把教师“入口关”。提高高职院校教师的社会地位和职业认同感,坚持职业教育的本质属性——“职业性”,在教师入职招聘时不唯学历,以“双师”素质为导向,重点考察其理论教学能力和实践教学能力。

二是坚持“高标准”,健全高职院校“双师型”教师外引机制,严把教师“素质关”。高职院校要立足本校办学特色,拓宽高技能人才“柔性引进”渠道,加大大国工匠、技能名师、行企领军人才等引进力度,进一步推动企业高技能人才参与职业教育,践行新《职业教育法》提出的“专业课教师要具有一定年限的相应工作经历或实践经历”的要求。

三是坚持“严要求”,健全高职院校“双师型”教师培养培训实践机制,严把教师“质量关”。高职院校要结合本校教师队伍综合素养等实际情况,制定严格的“双师型”教师培养、培训与实践机制。出台校内专业培养、校外进修深造的激励文件,打造校内外共同培养教师的新格局。针对不同类型和阶段的教师,健全“国培、省培、校培、企培”为主体的教师分层分类培

训体系。充分挖掘国家职业教育智慧教育平台优势,科学设计“职教国培”等示范项目,精准对接教师发展需求,提高教师参培动力,提升培养培训效果。

四是坚持“名师工程”,建立高职院校“双师型”教师素质提升机制,严把“提升关”。高职院校要完善名师成长机制,加大教师素质提升项目教育经费投入力度,鼓励教师积极参与教学名师、突出贡献专家、科技创新人才、名师工作室等各级各类人才项目申报,推动高职院校教师和行企技能大师、劳模形成互聘互兼的“双师型”教师“共同体”。同时,要加大获批人才项目的个人和团队在建设期的支持力度。在评先评优等方面,要向获批人才项目的个人和团队成员倾斜,形成积极向上、“争先创优”的良好教学生态。

(四)完善质量评价体系工程

质量评价是高职院校“双师型”教师队伍建设的重要保障,基于此,各利益相关者要齐心协力,建立彰显职业教育类型特征和跨界属性的“双师型”教师队伍质量评价体系,提高评价的科学性、专业性、客观性。

一是建立健全督法机制。完善政府督法评估制度,坚持以问题为导向,实行全覆盖,将教育督法结果与教育行政、高职院校管理等直接挂钩,将地方政府对高职教育经费投入新增情况纳入省级人民政府履行教育职责督查评价范围,构建“督政、督学、评估监测三位一体”的督法体系,切实推进新《职业教育法》中关于教育质量评价的相关要求。

二是构建标准化与差异化相结合的质量评价体系。首先,结合高职院校教师特征,组建由政行校企共同参与的质量评价委员会,构建学生、企业、督导、同行、领导“五方共评”的多元评价体系。建立以学生评、企业评为主导,突出“职业性、技术性、师范性和政策性”的评价思想,综合评价高职院校教师教育教学、育人成

效、应用研究等工作。其次,设置标准化的考核评价程序。完善规章制度,保障激励制度能够有效执行,避免形式化。最后,实施差异化的激励机制。以效率优先、兼顾公平为原则,肯定“双师型”教师的付出,在评先评优方面向“双师型”教师倾斜,体现“多劳多得”的评价思想。

三是构建分层与分类相结合的激励体系。根据“双师型”教师队伍中的职位与成长阶段的不同,分别制定不同的考核要点,注重工作时效与工作实效并重、物质激励与精神鼓舞并重,突出教师队伍的梯队培养效果。

四是建立科学严格的动态退出机制。以考核评价结果为依据,实行教师“聘期制”动态管理,建立高职院校“双师型”教师动态退出机制。经考核不符合“双师型”标准的教师,要按照相应规定程序及时予以提醒、警示和退出,形成“能者上、平者让、庸者下”的科学流动机制。

(五)推进产教融合多元工程

产教融合是职业教育的必由之路。高职院校“双师型”教师队伍建设,不论是职业技术师范院校的“双师型”师范生培养、高等院校的“双师型”硕博士培养,还是高职院校在职培训,都必须发挥企业的主体作用。

一是政府要加大支持力度。政府要切实保障企业参与高职教育的权利,充分考虑企业需求,增强企业信心,保障其用技术、资本、场地等办学的权利。同时进一步加大对企业的激励。对深度参与“双师型”教师培养的企业给予一定的奖励,如按规定酌情返还企业缴纳的教育附加费等,激发企业参与高职教育的积极性。

二是高职院校要抢抓历史机遇。作为技术技能人才培养摇篮的高职院校,要抢抓新《职业教育法》颁布的历史机遇,精准对接行企等利益契合点,促成产教深度融合。首先,充分考虑企业的利益诉求,提升企业的主体地位。其次,强化“四技”服务能力。加快落实“双师型”教师长期联系企业制度,紧跟业内前沿技术和发展动

态,瞄准企业一线生产技术变革需求,与企业联合开展技术开发、技术转化等项目,为企业解决实际技术难题。最后,通过购买企业服务等方式给予企业一定的经济补偿,用以补贴企业在“双师型”教师培训过程中产生的时间成本、人力成本,激发企业参与教师培养的动力。

三是企业要积极承担社会责任。新《职业教育法》明确了企业支持职业教育高质量发展的社会责任,把企业开展职业教育情况纳入企业社会责任报告。因此,企业要将产教深度融合列入企业高质量发展的战略目标,设置专职或兼职职业教育岗位,以实际行动推动产教深度融合,不断提升“双师型”教师的综合能力,助推高职教育高质量发展。

[参考文献]

- [1]陈子季.深入贯彻落实《职业教育法》依法推动职业教育高质量发展[J].中国职业技术教育,2022(16):5-12.
- [2]林宇.21世纪以来高等职业教育发展回顾与思考[J].中国职业技术教育,2022(15):5-12.
- [3]崔宇馨,石伟平.双高院校“双师型”教师队伍建设:逻辑、困境与路径[J].职教论坛,2020(10):90-95.
- [4]任占营.以多破唯:构建职业教育评价新格局的路径探析[J].国家教育行政学院学报,2018(7):47-52.
- [5]温伯颖,胡业华,孟庆国.快速优化新时代职教教师队伍结构[N].中国教育报,2022-03-29(5).
- [6]聂伟进:高职院校“双师型”教师队伍建设政策的演进逻辑与优化路径[J].职业技术教育,2022,43(10):49-54.
- [7]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):57-61.
- [8]李梦卿,余静.“双高”院校“双师型”教师队伍建设特征及发展路向[J].职业技术教育,2021,42(24):24-28.
- [9]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):83-88.