

# 郭天平：“双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育机制研究

**摘要：**打造高水平双师队伍既是“双高计划”建设的重要改革发展任务，更是“双高计划”建设的“第一资源”。高职院校教师分类管理制度改革将是培育高水平教师队伍的重要突破口。“双高计划”建设视域下高水平教师队伍分类管理培育具有重要现实意义，其路径选择是从“师德为先、分类培育、分类遴选、分类发展、分类考核”等维度构建凸显高等职业教育特色的教师分类管理和培育体制机制，即加强师德师风建设是打造高水平教师团队的首要任务，实施教师分类培育是打造高水平教师团队的根本途径，明确人才分类遴选标准是打造高水平教师团队的基本前提，打造人才分类发展平台是打造高水平教师团队的关键环节，强化人才分类考核是打造高水平教师团队的重要保障。

**关键词：**双高计划；教师岗位；分类管理培育

## 一、问题的提出

为深入贯彻落实全国教育大会精神，落实《国家职业教育改革实施方案》，集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群，教育部、财政部印发了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》，提出要集中力量建设50所左右高水平高等职业学校和150个左右高水平专业（群）（以下简称“双高计划”），这是继国家示范校（骨干校）项目以来中国高等职业教育的又一重要战略部署。“双高计划”将与本科院校的“双一流”建设一起成为推动中国高等教育发展的两个强大“引擎”。打造高水平双师队伍既是“双高计划”建设的重要改革发展任务，更是“双高计划”建设的“第一资源”。因此，如何以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍，培养一批行业有权威、国际有影响的名师大师和领军人才，成为“双高计划”建设的重要人才支撑，是摆在我们面前的重大课题。高职院校教师分类管理制度改革将是培育高水平教师队伍的重要突破口。高校教师岗位分类管理制度不同于过去的以“人”为中心的传统人事管理制度，而是以“教师岗位”为中心，围绕“教师岗位”的分类设置、聘任、考核、评价、激励、发展、退出等进行的一系列制度设计。目前，高职院校对此探索显得比较薄弱，有学者提出将高职教育教师岗位分为教学为主岗位、科研及服务为主岗位、专业建设为主岗位、教学辅助为主岗位和特聘岗位。但没有围绕“双高计划”建设实际系统设计高职教育教师分类管理体制机制，可操作性不强。有学者认为从规划先行、以（专业）群为基础、分类建设、标准引领、校企联合培养等五个方面，综合施策打造高水平双师队伍，但对高水平教师队伍的分类管理培育却没有深入探究。因此，围绕“双高计划”下高水平教师队伍改革任务的要求，构建凸显高等职业教育特色的教师分类管理和培育体制机制，是应时之策，也是长久之需。

## 二、高水平教师队伍分类管理培育的现实意义

### **（一）分类管理培育是落实新时代加强高素质教师队伍建设的需要**

为加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育，国家出台一系列加强教师队伍建设的政策措施。2018年1月，《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出教师是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。教师队伍建设的的基本原则之一就是要分类施策，即要根据各级各类教师的不同特点和发展实际，采取有针对性的政策举措。2018年2月，中共中央办公厅、国务院办公厅《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》指出建立科学的人才分类评价机制，强调实行分类评价，以职业属性和岗位要求为基础，健全科学的人才分类评价体系。2019年1月，国务院《国家职业教育改革实施方案》强调多措并举打造“双师型”教师队伍，探索组建高水平、结构化教师教学创新团队。可见，国家出台的系列教师队伍建设政策为“双高计划”建设高水平教师分类管理培育指明了方向。

### **（二）分类管理培育是高水平高职学校和专业群建设的需要**

现代职业教育具有职业性、技术性、社会性、终身性和全民性，其中职业性和技术性是职业教育的本质属性。高等职业教育还兼具高等性和职业性双重属性。当前，国家将职业教育的发展摆在前所未有的高度。“双高计划”建设就是新时代高等职业教育高质量发展的重大举措，承载着服务国家战略和地方经济社会发展，支撑国家重点产业、区域支柱产业发展，形成一批有效支撑职业教育高质量发展的政策、制度、标准的重要任务。教师作为“第一资源”是“双高计划”建设的关键，也是增强高职院校内生动力和办学活力的关键。教育部财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》指出，要建设高水平双师队伍，必须培育“行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人”“能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师”“具有绝技绝艺的技术技能大师”“聘请行业企业领军人才、大师名匠兼任任教”等不同类别的高水平教师，这表明“双高计划”建设中要建设高水平教师队伍，必须要突出类型教育特征，深化对教师队伍分类管理培育改革。

### **（三）分类管理培育是建设高水平专业化“双师型”教师队伍的需要**

目前，高职院校教师队伍分类管理培育改革工作比较薄弱，大多参照普通本科高校的做法，简单地将教师队伍分为教学、科研和教学科研三种岗位，由于职业教育与普通教育是两种不同教育类型，决定了高职院校教师分类管理不能照搬普通本科高校。高等职业教育作为一种类型教育，产教融合、校企合作是其主要的类型教育特征，这就要求高职院校形成多元化的师资来源渠道，不仅有普通高校毕业的研究生，也有从企业引进有实践经验的技术骨干，还有从行业企业选聘的能工巧匠、技能大师担任兼职教师。《国家职业教育改革实施方案》进一步要求从2019年起，职业院校招聘相关专任教师原则上应具有3年以上企业工作经历。当前，高职院校教师的专业素质与能力难以适应新时代人才培养的需要，职业能力和专业化水平有待提高，应构建兼顾专任和兼职教师、教师个体和团队的分类管理体系，不仅有利于促进教师个体的专业发展，而且有利于打造高水平“双师型”教师队伍和组建高水平、结构

化教师教学创新团队。

### 三、高水平教师队伍分类管理培育的路径选择

高水平高职学校建设要充分发挥教师“第一资源”核心作用，遵循高等职业教育规律和教师成长发展规律，深入推进人事与绩效制度改革，从“师德为先、分类培育、分类遴选、分类发展、分类考核”等维度构建凸显高等职业教育特色的教师分类管理和培育体制机制，打造一支师德高尚、业务能力强、行业有权威、国际有影响的高水平“双师型”教师队伍，为提高人才培养质量、服务经济社会发展和产业转型升级提供坚实的人才支撑和智力保障。

#### （一）加强师德师风建设，是打造高水平教师团队的首要任务

要充分发挥党委教师工作部作用，统筹推进教师思想政治工作和师德师风建设工作，全面加强党对人才工作的领导。以习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑，始终把政治标准放在教师队伍建设的首位，健全师德建设长效机制，推动师德建设常态化长效化。引导全体教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，争做“四有”好老师。通过宣传师德典范、树立师德楷模、讲好师德故事、强化师德考评等活动，用典型的力量带动人、用先进的力量引导人、用榜样的力量鼓舞人。

#### （二）实施教师分类培育，是打造高水平教师团队的根本途径

根据高等职业教育办学规律及教师职业分类发展需要，以教师分类管理与培育为着力点，以构建专业学习共同体为核心，将具有共同价值观与理念、共同的专业学习和应用的教师组成团队，将岗位职责、团队协作、绩效考核与薪酬分配有机结合，建立有效的教师团队运行机制，为教师队伍设置不同发展系列和配套发展保障体系，促进团队成员的共同发展和成长。一是以国家教学名师为核心，打造专业教学优秀团队。充分发挥国家“万人计划”教学名师的引领作用，以专业建设为纽带，打造国家级、市级和校级高端教学人才梯队，旨在搭建促进中青年教师专业成长以及教学名师自我提升的发展平台，造就在专业建设和教学上有水平、有成就、有影响的优秀团队。二是以国家技能大师为核心，打造专业实训优秀团队。大力培育和弘扬工匠精神，打造国家级、市级及校级专业实训高端技能人才梯队，建设技能大师工作室，充分发挥技术技能大师在技能攻关和绝技绝艺代际传承的积极作用，打造具有工匠精神、高超技艺、实践能力强的专业实训高端技能人才优秀团队。三是以学术技术带头人核心，打造科技创新优秀团队。充分发挥学术技术带头人引领作用，依托工程技术研究中心、应用技术推广中心等协同创新中心，以技术研发、技术转让、技术咨询、技术服务项目为纽带，着力培养能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师，培育出在行业领域和专业领域具有较大影响力的科技创新平台和优秀创新团队。四是以创业导师为核心，打造创业实践优秀团队。充分发挥创业导师引领作用，促进教师积极开展创新创业实践活动，打造具有深厚理论功底、精通专业知识和丰富实践经验的高水平创新创业团队，优化创新创业环境，为创新创业者们提供全程化、个性化、专业化、实用有效的指导和帮助，全面提升创新创业水平。五是以专家型辅导员为核心，打造学生管理优秀团队。充分发挥专家型辅导

员的引领作用，坚持立德树人根本任务，围绕思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、生涯规划与就业指导等多方面开展研究和实践创新，打造国家级、市级及校级专家型辅导员队伍，探索大学生管理工作的新途径、新方法，造就学生管理的优秀创新团队。

### **（三）明确人才分类遴选标准，是打造高水平教师团队的基本前提**

高等职业教育既有高等教育的层级，又具职业教育的属性，因此分类遴选标准应体现高等职业教育特征。一是以专业教学为重点选拔教学名师。因此，高职院校在遴选教学名师时，不仅注重专业理念与师德的高度、专业知识的宽度、专业能力的强度，而且凸显专业教学实践的行之广度，通过“德”“识”“能”“行”四大维度的素质有机耦合，构建教学名师应具备的素质体系。二是以工匠技艺为重点选拔技术技能大师。以服务高端产业和产业高端为重点，选拔专业（行业）领域技能拔尖、技艺精湛并具有较强的创新创造能力和社会影响力的高技能人才。三是以学术造诣为重点选拔学术技术带头人。发掘具有较强的研究能力、深厚的学术造诣和丰富的教学工作经验的选拔为学术技术带头人，积极开展社会服务，重视应用技术的研究和开发。四是以创新创业能力为重点选拔创业导师。遴选致力于具有双创教育教学实践，专业背景扎实、实践能力突出，有强烈的创新创业意识和能力，组建一支专业能力强、实践能力突出的创新创业教育师资队伍。五是以思政工作专业化为重点选拔专家型辅导员。高校辅导员工作是一个集多门专业知识和技能的特殊岗位，承载着学生成长、成才的重要任务。遴选的人才需具有坚定政治素养、高尚思想品格、精深的学识造诣、高超的管理艺术，同时作风正派，办事公道，在学生教育、管理与服务中大胆探索，敢于创新，有独特的工作理念和工作模式，在师生和辅导员队伍中有较强的影响力。

### **（四）打造人才分类发展平台，是打造高水平教师团队的关键环节**

高职院校应出台系列配套政策为教学名师、技能大师、专家型辅导员、创业导师组建工作室，为学术技术带头人搭建科技创新平台，按照国家、省市、校级从人员、经费、场地、项目及相关资源配置等给予大力支持。通过搭建人才分类发展平台，发挥各类人才引领作用。

一是注重发挥教学名师引领作用。第一，打造教育教学改革智库平台。以教学名师工作室组建团队，依托重大教学活动和重大课题，着力解决制约本专业领域教学质量提升的关键问题，联合攻关瞄准专业前沿提升教学能力，形成高水平教学成果并运用于教学实践。第二，打造中青年教师教育教学成长平台。建立教学名师与中青年骨干教师合作互动培养机制，通过传帮带，带领中青年教师参与教育教学改革研究、专业综合改革研究、教材与课程建设、学术交流等，推广教学名师工作室的教育教学经验。第三，打造教学名师网络平台。开发国家、省市级在线开放课程，推广教学成果，实现教学名师工作室经验成果共享。把教学名师工作室打造成为专业建设与发展的智囊团、课程改革的实验室、教学方法改革的操作间、教学研究成果的推广站、教师职业教学能力发展的加油站。

二是注重发挥技术技能大师引领作用。第一，打造技术技能提升平台。以技能大师工作

室组建团队，承担政府部门、行业企业及职业院校等技能革新、技术协作、技能研修等项目，实施技术改革，解决技术难题，推动学校技术技能整体提升。第二，打造中青年技术技能成长平台。以技能大师工作室为平台，通过在技能竞赛、技能实践改革、专业实训、企业实践锻炼中传帮带，加快培养青年技术技能骨干，发挥专业实训高端技能人才带徒传技作用，带动高技能人才队伍建设。第三，打造学生技术技能培养平台。以技能大赛为抓手，建立科学的技能训练体系和常态培养机制，制定实践能力标准，强化理实一体化教学，加强技术技能训练，提升学生人才培养质量。

三是打造高水平科技创新团队。第一，以产教融合一体化平台为载体，整合学校科技研发资源，以项目研发技术要素为纽带，通过与企业开展产品研发、技术服务、项目推广等合作，激发二级学院的活力，形成行业企业、科研院所、高等学校等参与的协同育人机制，培育并跨界组建校企合作科研创新团队。第二，坚持市场导向，凝聚创新资源，根据国家及区域支柱产业发展的需要，促进产学研协同创新，开展关键共性技术研发，为提升产业技术创新能力提供科技支撑，推动科研成果反哺教学，培育在社会和行业有较高知名度的科技创新团队。

四是发挥创业导师引领作用。第一，组建创新创业专家团队。通过多学科交叉教学，改革创新创业教育内容，培养双师型创业教师人才，打造具有深厚理论功底、精通专业知识和丰富实践经验的高水平创新创业团队，为创新创业者们提供全程化、个性化、专业化、实用有效的指导和帮助。第二，以创新创业团队为核心，搭建创新创业实践平台。学生通过多渠道的发展，更深入了解各类创新创业设计及活动，便于学生更好地开展创新创业建设，提高学生创新创业实践能力。

五是发挥专家型辅导员引领作用。以专家型辅导员为核心，学生工作实际为基础，成员集体智慧为依托，针对新形势下大学生思想政治教育面临的热点和难点问题开展专题研究，不断探索大学生思想政治教育工作的新途径、新方法，推进实践创新，围绕立德树人根本任务，针对学生工作的实际和学生工作的薄弱环节，贴近大学生思想、学习、工作和生活的实际需求，积极开展富于创造性、具有推广价值和示范意义的实践工作。

### **（五）强化人才分类考核，是打造高水平教师团队的重要保障**

实施以分类管理为基础，以团队评价为核心的教师考核评价机制改革，对于发掘教师自身潜质、拓宽教师职业发展通道、形成正向激励机制、建立协作高效的教师团队等方面具有十分重要的作用。充分发挥教师发展中心作用，由教师发展中心统筹对教师的分类考核和团队评价，从教学名师选拔及教学名师工作室建设管理办法、技能大师选拔及技能大师工作室建设管理办法、学术技术带头人选拔及管理办法、科技创新平台管理办法、科技创新团队培育及管理办法、双师型教师认定及管理办法、教师企业实践锻炼管理办法、辅导员名师选拔及辅导员名师工作室建设管理办法、创新创业带头人选拔及创新创业团队建设管理办法等方面建立健全基于分类管理和团队评价的高职院校教师考核评价机制。在团队组建和平台搭建

后，要以岗位聘期目标任务为依据，注重各团队的目标绩效考核，对应团队设立岗位及其工作职责，完善以绩效为核心，团队与个人、定性和定量并重的考核评价标准，真正建立和完善以岗定薪、权责一致、优劳优酬的薪酬正向激励机制。

作者简介：郭天平，男，四川富顺人，重庆工业职业技术学院院长，教授，主要从事思想政治教育、高等职业教育研究；陈友力，男，河南罗山人，重庆工业职业技术学院发展规划与质量保障处处长，副教授，主要从事高等教育管理、高等职业教育政策研究。

来源：《现代教育管理》2019 年第 08 期。