

祝玉华：建好中国特色高水平高职院校关键在教师

摘要：中国特色高水平高职院校建设，教师队伍建设是关键。结合黄河水利职业技术学院自身教师队伍现状，分析了师德师风建设、教师队伍结构及“双师型”团队建设、技术服务创新能力、考核评价与激励制度存在的问题。提出建设中国特色高职院校高水平教师队伍的路径和举措：一是加强师德师风建设，健全长效机制；二是建设德技兼备、育训皆能的“双师型”队伍；三是建设产教研培“四位一体”的技术服务创新团队；四是建立以目标管理和考核为导向的教师评价和绩效考核机制。

关键词：职业教育；教师队伍建设；中国特色；高职院校；双师型

2018年5月，习近平总书记在北京大学师生座谈会上指出：“人才培养，关键在教师。教师队伍素质直接决定着大学办学能力和水平。”《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》提出，要“全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质双师型的教师队伍”。《国家职业教育改革实施方案》（以下简称“职教20条”）和《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》（以下简称“双高计划”）公布实施，明确提出要建设高水平“双师型”教师队伍。《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”）更是对职业教育教师队伍的建设进行了科学部署和顶层设计。建好中国特色高水平高职院校，教师队伍建设是重中之重，是“双高计划”实施的关键。黄河水利职业技术学院依托黄河流域生态保护和高质量发展重大国家战略，结合中原经济区建设、河南振兴、富民强省等战略对高素质技术技能人才急需状态，根据“当地离不开、业内都认同、国际可交流”的高水平高职院校创建要求，按照“根植黄河流域，瞄准生态保护，服务高质量发展，争创世界水平”的目标定位，结合自身教师队伍建设情况，分析教师队伍建设现状及存在问题，探索实践高水平教师队伍建设的路径和举措。

一、高职教师队伍建设现状及存在问题

（一）师德师风建设未完全聚焦立德树人这一根本任务

教师大计，师德为本。重师德，讲师风是塑造大学文化、凝聚大学精神之根本。当前，在新的市场经济背景下，高职院校教师作为大国工匠的培养者，教师理想信念与“四有”好老师的标准存在偏差，部分教师在职业道德、思想政治素质、科学素养与人文修养等方面认识不足，未有效、高效地开展师德师风建设，将其聚焦到立德树人根本任务的站位不高、机制不全、动力不强。

（二）教师队伍结构不尽合理，实践能力欠缺

综合省内外高职院校发布的在校教职工情况，教师队伍结构不尽合理，主要表现为：学缘结构不合理。专任教师中超过80%由普通高等院校毕业分配和其他单位调入，来自企业的不超过20%。年龄结构不合理。中青年教师占比偏大，占专任教师比例为70%左右，“老、中、青”教学梯队结构不合理，教师队伍延续性和传承性功能较弱，不利于发挥“传、帮、

带”的作用。职称结构不合理。高级职称比例偏低，占专任教师比例为 20%左右，中级及以下职称比例偏高且大部分为青年教师，影响专业建设水平和教学质量。“双师型”教师内涵质量不高。绝大部分教师都是从高等学校进入学校工作，经历企业锻炼的非常少。“双师”培养均为后期通过学校培训、短期实践、校内认定来实现，真正获取省级以上职业资格认证或取得全国行业认定的比例不高。

（三）教师队伍技术服务创新能力难以适应服务企业发展需求

我国正处于加速工业化，并向知识社会转型的重要节点，让技术创新成本更加“低廉”。水利行业正由传统水利向现代水利、民生水利、生态水利转变，企业一方面需要提升自身人才队伍智能化水平，提升在“云物移大智”时代下的工程运行管理水平；另一方面需要有技术服务创新优势的团队助力“借力增力”。依据现代水利行业国际性、复合型、专业化的现实要求，高职院校教师在对接工程设计、工程造价、施工技术与管理、检测与质检、安全技术与管理等全生命周期的不同岗位存在着“水土不服”的现状，难以适应服务企业发展的需求。我校 2018 年技术服务到款额增至 5799.75 万元，数量实现了跨越式增长，但技术服务内涵质量、创新服务能力偏弱。教师队伍在匠心传承、应用研发、技术革新与转化等方面有待进一步提高。

（四）教师考核评价机制不健全，激励制度不完善

目前教师考核评价和激励，存在重“硬件”轻“软件”、重“数量”轻“质量”、重“结果”轻“反馈”问题。容易量化的要素成为评价的主要考核参数，师德考核被弱化；而工作热情、敬业精神、主动创造性等方面的质量考核，往往较为简单粗放。高职教师除了教学工作，由于岗位及能力优势不同，现有的激励制度无法满足教学管理、技术服务、科学研究等方面多样化、差异化，反馈激励应促进教师的成长。

二、中国特色高水平教师队伍建设路径和举措

（一）全面加强师德师风建设，健全师德师风建设长效机制

习近平总书记强调：“教师队伍素质建设的第一标准应该是师德师风。”黄河水利职业技术学院近年来全面加强师德师风建设，坚持立德树人，健全师德师风建设长效机制，制定《师德师风建设长效机制实施细则》《教师教学行为规范》《学术规范管理条例》等规章制度，强化师德规范考核和管理，加强学术诚信建设，实行“师德师风一票否决”。黄河流域生态保护和高质量发展上升为重大国家战略，作为一所以母亲河——“黄河”命名、以兴水治水专业为特色、具有 90 年发展史的历史名校，学校落实与水利部人才交流中心战略合作框架协议，依托“水利部党校实践教学基地”，建设“黄河文化干部教育学院”，充分发挥中原大地红旗渠精神、焦裕禄精神、愚公移山精神、大别山精神等丰富的红色文化资源和厚重的黄河文化资源，深入开展师德师风教育活动，强化思想政治引领，做足“水文章”，讲好“水利故事”，讲好“黄河故事”，积极引导广大教师做党和人民满意的“四有”好老师。学校制定《公开招聘教师（人事代理工作人员）工作方案》《人事代理人员聘任管理办法》

《青年教师课堂准入条例》等规章制度，严把教师队伍招聘、选聘的“政治关”。

（二）建设一批德技兼备、育训皆能的“五双”教师队伍

中国的职业教育一直在不断地向国外学习。耳熟能详的职业教育模式有德国的“双元制”模式、英国的“三明治”模式、澳大利亚的 TAFE 模式、美国的社区学院模式等。德国双元制是世界上比较成功的职业教育模式，队伍建设的主要特色体现在两个方面：一是以培养“双师”教师为核心目标，教师分为企业实训教师、院校实践教师和理论教师，其中前两类必须拥有实践经历；二是企业的参与成就了其教师素质的二元性，政府通过法律、补助对企业职业教育进行规范和补偿，企业利用学校优质资源提升自身竞争力。培养高素质技术技能人才，教师是关键；提升人才培养质量的“牛鼻子”是建设一批德技兼备、育训皆能的“双师、双能、双语、双创、双带头人”的“五双”教师队伍，须紧紧把握三点：

1.加强“双师双能”骨干教师队伍建设

依据学校发展规划，编制学校层面教师队伍建设和分年度教师队伍规划，建立了学校教师层面的建设目标。依据学校教师队伍建设目标，编制各二级学院教师队伍建设规划，60 个专业教学团队编制了专业教师队伍建设规划。制定具有示范引领作用的《“双师双能”教师认定标准及管理规定》，持续推进教师下企业实践和全员轮训制度，重点培养一批能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的工匠之师，提高专业教师对接产业发展的能力以及吸收产业先进技术元素的动力。对接 1+X 证书制度试点，开发专业群 1+X 书证融通人力资源育训方案，建设专业群人才资历框架体系。培育一批在教学工作中创新教学方法、具有示范引领作用的校级、省级和国家级教学名师，建设高水平“双师型”教师培养培训基地。2019 年 6 月，学校建筑信息模型（BIM）、Web 前端开发获批教育部首批 1+X 证书制度试点；2019 年 10 月，学校网店运营推广、工业机器人操作与运维、智能财税、云计算平台运维与开发获批教育部第二批 1+X 证书制度试点。

2.加大“双语双创”教师培养力度

制定《“双语”素质教师认定管理办法》《大学生创新创业导师管理办法》。与新东方教育科技集团等一流外语培训机构合作，开展专题培训，提升教师的语言交流能力。推进专业课程国际化建设，定期与美国西北密歇根学院、加拿大弗莱明学院、英国格拉斯哥卡里多尼亚大学等国外合作院校开展交流，选派教师出国进修，将创新创业能力融入师资能力培养全过程。学校服务国家“一带一路”倡议、紧跟我国水电企业“走出去”步伐，通过与行业、企业紧密合作，以共商、共建、共享为原则，政行企校多元协同构建“1+N”中外分布式的大禹学院。通过建设赞比亚大禹学院、南非大禹学院，搭建跨境职业教育服务平台，培养国际化的教师队伍，制定国际化水利工程技术技能人才培养标准，为工程所在国培养急需的高素质技术技能人才，服务当地经济建设和发展，输出职业教育中国方案，促进中外人文交流，打造中国职业教育国际品牌。

3.实施“双带头人”培育工程

制定《专业带头人选聘与管理办法》，培育引进行业有权威、有影响的专业群带头人。制定《“双带头人”培育工程三年行动方案》，推动党建工作与教学科研工作相结合、有机融入，所有专业实现“双带头人”全覆盖，建设“双带头人”工作室。坚持思政课教学与专业群建设、学生工作、社会实践、网络教育、科学研究相结合的“五个结合”，实现思政课程与课程思政深度融合，培养具有良好职业素养的高素质技术技能型大国工匠。2018年12月我校土木与交通工程学院教工道桥党支部入选首批全国党建工作样板支部。

（三）建设一批产教研培“四位一体”的技术服务创新团队

当前，我国正处于推进产业转型升级、实现新旧动能转换的关键期。职业教育是“产业之根”，百万高职扩招、千亿职业培训的繁重建设任务扑面而来。根强，方能苗壮。要保证高质量发展，建好高水平高职院校，建设一批产教研培“四位一体”的技术服务创新团队，懂生产熟教学、擅研究会培训、长技术服务能创新实践，必须从以下三个方面着手：

1.加强校企融合，合力引育一批具有绝技绝艺的技术技能大师

建立大师工作室，完善工作室规章制度，发挥大师“传帮带”作用，推动企业人才和院校教师双向流动，兼职兼薪，激发技术技能大师在工匠人才培养、匠心精神传承、技术革新研发上的主动性。

我校充分发挥“黄河”金字招牌，落实与黄河水利委员会战略合作框架协议，共建“智慧水文协同创新中心”，聘请黄河三门峡明珠集团、河南黄河河务局等企业的全国水利行业首席技师担任“大师带头人”；落实与开封市政府战略合作框架协议，充分发挥当地文化、旅游特色资源，聘请开封市博物馆、开封市木版年画博物馆等单位的非物质文化遗产传承人担任“匠师带头人”。学校现有21个大师工作室，聘请21名企业行业大师名匠，形成了“国家—省级—地市”阶梯式大师队伍，覆盖水利、测绘、建筑、艺术、旅游等特色专业和新兴专业。

2.紧跟国家战略布局，积极引进专业群特色产业院长授予产业院长

学术技术领导权，与校内教学单位领导班子共同决策专业群发展方向，共同实施跨专业、跨领域、多方联合的人才建设战略。高度集成知识、人才、技术、创新、资源和信息化，具有高水平的先进生产力和经济效益转化能力，服务领域可从合作方扩展至同一或相近产业链、创新链，发挥引领提升技术服务水平、整合校企资源的“领头羊”作用。

学校立足河南、服务黄河、面向全国，深化与黄河水利委员会、小浪底水利枢纽管理中心、哈工大机器人集团等政行企校的战略合作，建设黄河生态工程产业学院、人工智能产业学院等10个产业学院。依托国家级职业教育教师创新团队和优质服务资源，在黄河生态环境治理、黄河农村地区饮水安全、水资源智能节约集约利用等方面开展研究与服务，服务于水利行业“工程补短板、行业强监管”的发展总基调。

3.加强高层次人才引培

制定《高层次人才引进管理办法》《在职教师攻读博士研究生管理办法》《国家“万人

计划”培养推荐标准》《河南省高等学校教学名师评选表彰办法》等规章制度。引培“万人计划”、中原学者、学术技术带头人等领军人才，开展高水平教科研项目研究，加快学校高水平建设需要的高层次师资力量的储备培养。

2016年以来，学校引培高层次人才30余人，培养国家“万人计划”教学名师1人，国家高等学校教学名师1人，全国水利职教名师、河南省“中原名师”等人才10人；立项建设国家级职业教育教师创新团队1支。至2018年，学校连续3年保持国家自然科学基金立项不断线，主持获得2项国家级教学成果奖。

（四）建立以目标管理和目标考核导向的教师评价和绩效考核机制

深刻理解新时期高职教育发展对教师的新要求，建立具有高职特色的以目标管理和目标考核导向的教师评价和绩效考核机制，对于新时期高职院校充分调动、激发教师教书育人的积极性、主动性和创造性具有全局性和基础性影响。

根据学校实际，关注教师的成长历程，设置教师入职、合格、发展、考核的成长标准；聚焦教师发展标准，打造职称梯级“初级—中级—副高—正高”和职业梯级“青年教师—骨干教师—教学名师—领军人才”的“双梯级”式发展标准。

1. 建立完善教师考核评价机制

深化教师考核评价制度改革，将师德师风、工匠精神、技术技能和实际业绩作为考核的主要依据，严格考核标准，建立多元化考评指标体系，完善考评机制。利用教师发展中心信息化平台，从教书育人、科学研究和技术服务等多方面开展“线上+线下”复合式考核。

2. 建立绩效考核动态调整机制

建立以目标管理和目标考核为导向、以业绩贡献和能力水平为重点的绩效工资动态调整机制，构建效率优先、兼顾公平的分配制度体系，激发教师教书育人、干事创业活力，提升教师吸收产业先进元素的发展动力。

三、结语

大学者，非有大楼之谓也，有大师之谓也。建好中国特色高水平高职院校，教师队伍建设是重中之重，是“双高计划”实施的关键。因此，建设一支品德高尚、技精艺湛、育训高超的高水平“双师型”教师队伍对于提高人才培养质量、为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人力资源支撑具有重要意义。

作者简介：祝玉华，黄河水利职业技术学院校长，教授，博士，主要研究方向为高等职业教育管理和计算机应用技术。

来源：《中国职业技术教育》2019年第31期。