

“双高计划”背景下 “双师型”教师队伍建设路径研究

徐 莺

(宁波职业技术学院, 浙江 宁波 315800)

摘 要: 打造高水平高质量的“双师型”教师队伍,是高职院校发展的重要依托,也是“双高计划”建设的重要目标。当前,高职院校“双师型”教师队伍建设,面临教师专业发展的统一标准尚未制定、教师能力提升的培养平台缺乏、教师专业发展的动力机制尚不完善等困境,亟需通过制定相关标准、搭建平台支撑、推动机制创新等措施,加快“双师型”教师队伍的建设,推进高水平高职院校发展。

关键词: “双高计划”; “双师型”教师; 困境; 路径

中图分类号: G710

文献标志码: A

文章编号: 1671-2153(2020)03-0006-04

一、高职院校“双师型”教师队伍建设的时代意蕴

《国家职业教育改革实施方案》提出要“推进高等职业教育高质量发展”“启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划,建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高等职业学校和骨干专业(群)”^[1];并从促进产教融合校企“双元”育人角度,提出要“推动校企全面加强深度合作”“多措并举打造‘双师型’教师队伍”^[1]等措施。为了落实此方案的要求,教育部财政部联合发布了《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》(以下简称“双高计划”),提出要以“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^[2],并主张通过聘请兼任任教、建立健全教师职前培养、入职培训和在职研修体系、建设教师发展中心、创新教师评价机制等方式,培养“双师型”教师。

打造高水平教师队伍,既是“双高计划”的重要建设任务,也是高水平高职院校和专业群建设的重要目标。培养“双师型”教师队伍,要紧扣“高水平”以及“双师型”教师这两个主题,二者密切

联系,又相互支撑,“高水平”是建设的目标,蕴意高职院校专业教师在行业领域内有权权威性、在专业领域里有影响力。“双师型”是建设路径,蕴意高职院校教师由高职院校招聘的专职教师和来自社会的技术较为精湛的兼职教师共同组成,同时兼备理论素质与实践能力的专业水平。有专家预测,到 2020 年,我国技术技能从业者将高达 1.4 亿人,其中高技术技能人才 3900 万人,占总数的 27.9%,同时,人才每两年参加技能研修和知识更新培训天数不少于 30 天的规定,也将得到落实^[3]。高职院校只有培养一支水平较高的“双师型”教师队伍,才能承担起培养高技术技能型人才的任務。结合国家职业教育改革要求及社会发展的需求,打造一支高水平“双师型”教师队伍,在“双高”建设中显得尤为重要。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设的困境

“双高计划”的发展任务明确提出:培育引进一批行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人,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。但目前教师队伍水平与“双高”要求尚存在较大差距,队伍总体水平不高已成为高职院校高质量发展的瓶颈。

收稿日期: 2020-03-11

作者简介: 徐莺(1977-),女,讲师,硕士,研究方向:高职师资队伍建设。

(一)“双师型”教师的统一认定标准尚未形成

截至目前,虽然对“双师型”教师有了较为明确的定义,如《国家职业教育改革实施方案》中提出:“双师型”教师是同时具备理论教学和实践教学能力的教师^[1],但“双师型”教师的认定标准及实施细则尚未明确,主要表现为,一是有关“双师型”教师的资格认证制度仍然不完善,没有较为规范、权威的认定标准,导致各地区之间,甚至同一地区不同学校之间对“双师型”教师的解读及认定存在较大差异。二是“双师型”教师的特质在学校考核中未能有效体现,多数高职院校对教师的职务晋升、业绩考核等方面,仍然沿用传统的以“科研成果”等显性指标为主,对实践教学能力、技术操作能力等有所忽视。三是“双师型”教师的选拔任用标准不明确,难以集聚高水平“双师型”人才。如目前高职院校在招聘时,往往以应届毕业生为主,以“学历”为主要门槛选拔教师,许多院校要求参聘教师须持有规定的学历才能入校任职,从而使许多优秀的技能技术型人才无法进入高校内教书育人。

(二)“双师型”教师培养体系建设亟需加强

“双师型”教师能力培养是一项复杂的系统工程,需要学校、社会、企业等多方共同参与,协同推进。目前,“双师型”教师能力培养的任务还主要依靠高职院校自身力量,培养效果不尽如人意。首先,专项培养经费不足。由于对教师专业培养认识的不到位,学校、企业及主管部门存在相互推诿,导致培养资金配套不齐全、不到位,教师专业能力培养平台建设停滞不前,教师专业能力提升的机会也大打折扣。其次,学校自身的培养潜能尚未得到充分挖掘。部分学校为了省事省力,将对新入职教师的培训工作外包出去,没有很好地将校本培训的优势发挥出来。新教师在理论知识上有所欠缺,在具体的岗位上也缺乏实践经验,校外培训机构不能全面细致地了解每一个培训对象的具体需求,也就无法针对每一个人制定特色的培训课程,培训效果可想而知。再次,校企协同培养机制尚未建立,由于缺乏有效的激励措施,企业参与教师培养的积极性不高,也缺少与学校的合作,使得学生培养质量也不能满足企业的需要。

(三)“双师型”教师专业发展的保障机制有待完善

近年来,我国出台了一些有关职业教育师资建设的文件,在顶层设计方面,对职业院校教师的队伍建设和专业发展等,做出了宏观的规划,但具体涉及“双师型”教师队伍建设的保障机制较少。一是法律法规不健全。一些法律法规只是在“双师型”教师队伍的建设目标及理念方面做了简要概括,但没有形成具体的实施方案,没有出台完整的有关“双师型”教师队伍建设的规定,没有颁布有关新教师入职培训工作的具体实施办法。如对兼职教师的招聘缺少统一而明确的标准,使得兼职教师的聘用工作难以推进。二是激励机制及措施亟需改进。目前高职院校的激励大多是一种短期性的激励行为,只注重眼前的成绩,没有形成长久性的激励机制,时间久了,激励措施必将导致短视行为普遍化,也就是只斤斤计较于眼前的蝇头小利,缺乏对自己和学校长远发展定位价值观的认同。三是对企业参与“双师型”教师队伍建设的约束机制有待加强。目前在国家层面没有建立有效的企业参与激励机制,导致教师到企业实践成效非常有限,企业也缺少积极性和主动性,“双师型”培养路径收效甚微。

三、“双高计划”背景下高职院校“双师型”队伍建设路径

打造一支高质量的“双师型”教师队伍,这不仅仅需要学校自身的努力,更多的是需要政府、企业共同参与、协同推进。在国家层面上,“双师型”教师队伍的建立,需要强有力的法律制度作保障,因此国家应加快有关“双师型”教师建设方面的立法,继续进行相关的顶层设计,构建高职院校“双师型”教师队伍法律保障框架,针对高职院校教师工作的特殊性等特点,着力营造良好的“双师型”教师队伍培育环境,积极推进“双师型”教师队伍建设向制度化、法制化方向发展,形成多层次、全方位的培养培训体系,提升职业院校教师队伍整体素质和建设水平。

(一)制定标准,引领“双师型”教师队伍建设

一是优化选聘标准,制定以实践为导向的招聘标准。打破原有“双师型”教师认定“凭证书、凭项目”的传统认定和招聘方式,制定以实践能力为导向教师认定标准,将“具有高校教师资格和较好的专业实践教学能力,教学业绩考核良好”作为基本指标,将“实践教育教学能力、指导实习、企业技术服务”等作为教师任聘的专业业绩,重点考察教师对现代企业技术的认识与掌握程

度,让更多的有技术技能的人才进入到“双师型”教师队伍中。

二是因材施教施策,制定适合不同教师专业发展的标准。针对教师专业发展的特殊性、个性化等特点,可以将教师的专业发展向三个不同方面侧重,制定三个不同水平的发展标准,即教学为主型、教学科研型、科研与社会服务型,引领教师规划个人专业发展路径。教学为主型的教师以学习成绩和团队建设水平为评价标准;教学科研型以科研学习成绩、科研成果为评价标准;科研与社会服务型以服务与推广技术技能、获得专利等为评价标准。同时,在教师评价时,推进教师分类考核,根据不同岗位特点,设置符合岗位特点的岗位任务书,提高高职院校教师职工工作的能动性、积极性。

三是优化聘用准则,制定吸引兼职教师任职的聘用标准。在岗位聘任制度中,大力推行兼职教师招聘,不断完善兼职教师的招聘制度、保障制度等的机制建设。为更好地进行岗位分配,可以将兼职教师分为特设岗、兼职教授、兼职讲师及兼职实习实训指导教师等四类。聘用兼职教师的基本标准包括品德、作风、年龄、工作经验、专业实践水平等要素。特设岗位要求:能胜任教学团队的带头人职责,带领教学团队开展人才培养、科研与社会服务工作,并提升团队水平;兼职教授岗位要求:能胜任前沿性专业教育教学工作,能够参与前沿专业的建设工作;兼职讲师岗位要求:能开展系统的教育教学,培养学生的创新性和能动性,适应社会发展的要求;兼职实习实训指导教师岗位要求:能指导学生开展实习实训等活动,具有较强的专业实践能力。

(二)优化体系,提升“双师型”教师专业发展能力

一是以实际需求为导向,推进教师发展中心建设。中心的建设应从教师专业发展的实际需求为导向,突出为教师发展服务,充分利用校内外优质资源,针对教师的“教”和学生的“学”两个方面,促进教师素质的全面提升,通过创新开发职业教育教学能力测评、有效课堂建设及认证等系列特色培训项目,解决“双师型”教师队伍建设的课程建设、信息化教学、通识教育等方面存在的问题,促进“双师型”教师队伍理论素质的快速提高。

二是校企双方加强合作,共建教师专业培养

基地。“双师型”教师队伍的培养,离不开企业的参与和支持。一方面,企业应积极参与,为学校教师提供更多的发展机会,近距离地接触行业发展急需的技术技能。另一方面,学校应积极推动优势专业群与知名企业或产业园区共建共融,大力推进“产、学、研”为一体的教师培养培训基地,以行业企业的最新技术和职业岗位需要为主线,通过跟岗实习、访问工程师、项目培训、互兼互聘等形式,聚焦教师技能的专业训练、职业素养和职业精神的培养,推进教师企业实践成果向教学资源转化。

三是发挥校本培训优势,搭建教师教学团队培养平台。在“双师型”教师队伍的建设中,应发挥骨干教师的示范与引领,打造高水平的教师团队,即由一名骨干教师发挥“传帮带”作用,对接一名新教师,新教师通过随堂听课、观察等途径进行培训。通过这种模式,骨干教师可以将自身丰富的教育教学经验传授给新教师,也可以在新教师遇到困难时及时为其提供帮助与指导,促进新教师的快速成长,增加学校优质教师的数量,聚集优势,打造专业的教师团队。

(三)创新机制,激发“双师型”教师专业发展动力

适当的激励措施能够调动教师专业发展的内在动力,激发企业参与的热情,共同推进高职教育的发展。一是建立“双师型”教师激励机制。健全业绩导向的薪酬激励机制,建立以岗位目标考核为基础、融合个人业绩及学校业绩为增量的绩效工资动态调整机制;建立科技成果转化专项奖励、科研经费绩效奖励、高水平“双师双能”人才奖励等项目奖励机制,为“双师型”教师队伍提供良好的制度保障体系。同时根据不同的教师发展方向,对特聘岗位或创新岗位建立以能力水平和聘期目标为导向的年薪制,激励人才作用的发挥。

二是创新“双师型”教师分类培养机制。建立健全“双师型”教师队伍的终身培训培养机制,系统设计特色鲜明的立体化分类培养体系,针对不同教师的专业发展特点,建立融计划、项目、考核、奖励为一体的教师培训管理机制,有效提升教师培训的针对性和有效性。建立青年助讲、青年骨干教师培训、专业带头人培养、名师培养、教学团队建设等系列制度,大力推进青年教师的专业发展,并配套针对性的评价考核机制,打造渐

进可持续发展的教师发展绿色通道。

三是建立“双师型”人才流动机制。为吸引更多的专业人才进校园,可以通过建立劳模技师工作站、提高待遇等措施,吸引工匠、劳模、专家进校园;通过职教集团建设、现代学徒制试点等,优选企业经验丰富的高水平技术技能人才互兼互聘;建立支持教师创新创业制度,鼓励教师到企业兼职、研发企业项目或离岗创新创业,优化保障权益和激励机制。

四是建立教学评价与整改机制。探索网络化、全覆盖、联动式的“双师型”教师教育教学诊断与改进工作机制,对教师们的教育教学行为开展观察评价,构建“督、诊、改”持续改进机制,通过期中教学检查、分院督导听课、推门听课等多种形式,围绕教学质量进行诊断、评价,针对课堂督导与评价结果,与教师进行平等双向沟通和交流,并要求其进行整改,确保教师职业教育教学能力与社会服务能力持续提升。

“双高计划”建设为高职院校加强师资队伍培养和建设学习型组织提供了前所未有的良好环境和支持,只有通过政府、高职院校、行业企业和教师的共同努力,多方协同推进,才能有效提升高职院校师资整体素质,才能更好地服务高职教育事业的发展。

参考文献:

- [1] 国务院. 国家职业教育改革实施方案[Z]. 2018.
- [2] 国务院. 教育部财政部关于实施中国特色高水平高职院校和专业建设计划的意见[Z]. 2019.
- [3] 教育部职业教育与成人教育司. 职业教育与继续教育 2018 年工作要点[Z]. 2018.
- [4] 任君庆, 胡晓霞. 打造高水平双师队伍 高质量实施“双高”建设[J]. 职教论坛, 2019(04):30-32.
- [5] 蒋筱瑜. 高职院校“双师素质”师资队伍建设的路径[J]. 教育与职业, 2014(05):86-87.
- [6] 李明慧, 曾绍玮. 德国职业教育“双师型”教师队伍的培养渠道、经验与启示[J]. 教育与职业, 2018(22):45-51.
- [7] 涂三广, 楼平, 尤源. 企业主导的教师企业实践: 归因、模式与改进: 以高职机电专业新教师入职教育为例[J]. 中国职业技术教育, 2018(06):90-96.
- [8] 杨品之. 升格高职院校教师胜任力的调查分析及提升策略研究: 以 M 学校为例[D]. 成都: 四川师范大学, 2018.
- [9] 于伟伟. 海市中等职业学校新教师培训研究 [D]. 上海: 华东师范大学, 2015.
- [10] 孙露, 王亚南, 林克松. 高职新入职专业教师培训现状、需求及建议[J]. 职教论坛, 2015(14):8-13.
- [11] 鲍卫. 高职院校教师队伍建设探究 [J]. 中国成人教育, 2012(08):97-98.
- [12] 徐金华. 高职院校新教师入职培训存在的问题与解决对策[J]. 西部素质教育, 2018(09):80-81.

Research on the Path of “Double-Qualified” Teaching Staff Construction under the Background of “Double-High Plan”

XU Ying

(Ningbo Polytechnic, Ningbo 315800, China)

Abstract: Creating a “Double-Qualified” (i.e. Teacher Qualification Certificate plus Professional Qualification Certificate) teaching staff with high-level and high-quality is an important support for the development of higher vocational colleges, and also an important goal of the “Double-High Plan” (i.e. Higher Vocational Colleges and Professional Construction Plan with Chinese Characteristics) construction. At present, the construction of “Double-Qualified” teachers in higher vocational colleges is confronted with such difficulties as the lack of unified standards for teachers’ professional development, the lack of training platform for improving teachers’ abilities, and the imperfection of the driving mechanism for teachers’ professional development. It is urgent to speed up the construction of relevant standards, the establishment of platform support and the promotion of mechanism innovation. to promote the development of high-level vocational colleges.

Keywords: Double-High Plan; Double-Qualified Teachers; difficulties; approaches

(责任编辑:程勇)