

三高四新视角下湖南高职院校双师型教师队伍建设研究

淳 胜 叶小虎

(湖南电子科技职业学院 湖南长沙 410200)

摘要: 瞄准技术、人才、产业和平台四个制高点在关键核心技术上全力攻坚,是“三高四新”战略任务赋予我省高职院校的首要目标。完成目标的关键在于优先培养技术技能专业人才,特别是培养一批领军人才和创新团队,因此,建设一批高水平、领军型创新型双师教师团队迫在眉睫。本文先研究湖南高职院校“双师型”教师队伍建设的现状及存在的问题,然后研究“三高四新”战略对高职教师队伍建设的审视,最后研究构建湖南高职院校“双师型”教师队伍建设服务“三高四新”战略任务的长效机制。

关键词: 三高四新 “双师型”教师 队伍建设 长效机制

中图分类号: G718 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.30.175

在湖南现代化进程当中,高职教育的强能育人功效能有效促进区域经济和谐发展,为聚集产业集群,聚焦产业链,优化产业结构,推进新湖南走在中部崛起前列夯实人才根基。为“三高四新”战略稳步发展提供高质量的技术技能型人才支撑,重点落在“双师型”教师队伍的建设上。建设一支领军型、创新型、科技型、基础研究型“双师型”教师队伍,是服务“三高四新”战略使命,推进我省职教现代化的重中之重。

一、湖南高职院校“双师型”教师队伍建设的现状及问题

为有效贯彻落实职业教育改革和深化教师队伍建设改革,湖南众高职院校在培养培育高素质“双师型”教师队伍的理论研究和运行实践方面百家争鸣、百家齐放:认定33个单位为2021年湖南省职业教育“双师型”名师工作室,认定25个单位为2021年湖南省职业教育教师技艺技能传承创新平台,湖南铁道职院入选首批全国职业院校“双师型”教师队伍建设典型案例。我们在充分认识我省在双师队伍建设方面取得骄人成绩的同时,也需要正视与新时代国家职教改革的新要求相比,我省职教教师队伍实际运作,还存在着种种不足^[1]。

1. 专业标准参差不齐

专业标准是高职院校前行的领航标,高水平的专业标准决定了学校优秀的办学能力,教师高超的教学水平,人才培养的优质输出。区域经济发展的动向牵引着职业教育培养去向,区域经济的发展需求,刺激产业链不断转型升级,直接导致企业用人需求的动态变化。由于各个高职院校办学实力、师资水平、对外界环境的应变能力不一,参照原有的专业标准体系建立起的教学制度和运行标准难免跟不上企业用人需求的动态变化,导致现有的专业标准参差不齐,培育的人才质量难以得到整体保障^[2]。

2. “双师型”教师供不应求

“双师型”教师制度是在摸索中不断成长起来的,“国家工匠之师”政策与职教改革的引领,在湖南高职院校刮起了“双师型”教师建设的研究与践行热潮,“双师热”也引起了社会对高职教育的广泛关注与认可。在“双师型”教师建设普适性标准稀缺的状况下,“双师型”教师成长的质量与数量长期处于较为滞后的状态,特别是在热门专业人才呈现大缺口的趋势面前,“双师型”教师队伍不论是在质的层面,还是量的层面上,都存在明显的供不应求。

3. 新政策、新转变、新需求的不断滋生

新湖南对高职院校“双师型”教师能力的需求形态呈多元化,具象化。品德高尚,技艺精湛,育人养心,育才出众,创新教学,领军专业等具象指标让“双师型”教师能力描述更加落地化,相当于传统的能教学、会考证、善招生等标准制度下出炉的高职教师,“双师型”教师的实际专业水平显扁平化^[3]。

4. 高层次人才梯队薄弱

职业院校教师素质培优计划,分时段、分批次、分专业打造了一批高水平、高素质的“双师型”教师队伍,引领专业前行,服务职教改革,建“双师型”教师建设示范案例,已初见成效。湖南省2022年共计77所高职院校,每次培训集中在寒暑假假期,能参加培训的人数较少,培训时间较短,培训内容较多,培训机会不均等,因培训促进教师的成长是隐形且长期的,在短期时段内,在大范围内,能独当一面的领军型人才质与量显得较为薄弱。

5. 教学创新仍为短板

为贯彻落实职业教育改革和1+X证书制度改革,促进职业教育服务区域经济高质量发展,打造一支拥有核心技能的

“双师型”创新团队尤为重要，创新团队能有效培养具有创新意识的技术技能人才，满足区域重点产业和新兴产业的用人需求，现有的教学队伍在教学管理、教学组织、教学实施、教学过程、教学内容、教学手段等方面因更新速度过慢，可以培养出基础应用人才，但是在培养领军人才、创新团队和青年科技人才等方面，教学创新仍为短板。

6. 校企人员双向流动闭塞

校企合作一直是湖南省高职院校实践教学的重要手段，通过校企合作进行产教融合，能实现教学知方向，企业纳人才，人才够用、实用、好用，能有效促进企业长足发展，繁荣区域经济。因匮乏有效的促进机制，企业人才很难入校访学施教，教学人才也很难入企观摩学习，工作环境的不同，企业人员和教学人员的价值观也难以寻求共鸣之处，想从真正意义上进行产教融合，实属不易。

7. 教师自我获得感低下

社会各界对于高等职业教育认可度一直不高，职业教育从学历层次上看，属于高等教育的最底层。在生源方面，绝大部分优质生源都去了本科院校，聚焦到职业教育方面的投入资源并不是很多，民办高职能获取的资源更少，加之还要完成单招计划。面对此类诸多复杂情况，许多年轻老师找不到使劲的方向。久而久之，教师自我获得感自然低下，学院没看见真正的教学成果，基本利益也会得不到保障，大力推行“双师型”教师队伍建设的难度也显而易见。

二、“三高四新”战略对高职教师队伍建设的审视

湖南高职院校“双师型”队伍建设遇到的瓶颈问题是动态的且长期的，需要循序渐进地对症下药。“三高四新”战略的出现，对于高职教师个人成长与团队建设来说，是机遇，更是挑战。“三高四新”战略的运行，急需汇聚高层次创新人才及团队，培育建设一批重大科研创新平台，组织开展重大科研攻关，深化产学研用一体化，提升科技创新能力。面对诸多的战略任务，有才可用，有师育才尤为迫切，“三高四新”战略给高职队伍建设带来聚光效应，就会有更多的政策扶持、资金投入和实施保障。在这天时地利人和之际，理应抓住机遇，好好壮大师资队伍，建设更多的国家级“双师型”名师工作室和国家级教师技艺技能传承创新平台，打造一批覆盖重点专业领域的“国家工匠之师”，更好地服务于“三高四新”战略。

1. 立靶向：增强服务实施“三高四新”战略能力

为打造“三高四新”，践行高质量发展，湖南高职院校理应结合自身办学特色，立足专业优势，对标“三高四新”战略任务，定位服务区域，对接服务产业，对号服务企业，

输送技术技能人才，建设专业集群产业链，深入推进“技能就业帮扶”和“技能产业帮扶”，助推湘企湘品“走得出去”“站得住”，增强湖南高职院校服务实施“三高四新”战略能力。

2. 强根基：完善现代职业教育体系

对标区域经济，对接区域产业，加快构建现代职业教育体系服务新湖南现代化进程，破解湖南省职业教育发展的体制性障碍，优化专业结构，增强基础建设，创新培育机制，大力提升人才培养质量，稳定培养输送核心技术技能人才满足区域经济发展需要。建立服务区域经济高质量发展的职业教育制度和模式，完善职教运营体系，夯实服务战略使命的根基。

3. 注活力：深化职业教育产教融合

高职院校根据专业特色、专业定位，对标服务区域产业，将专业学习和产业运行密切融合，以产业教，以教促产，产教协调发展。区域产业和高职教育的纵向和横向的深度融合，是新时代区域经济发展的必然走势。区域经济健康发展是大力投入职业教育的缘由，职业教育高质量成长是区域经济发展的有效保障，深化产教融合，提升职业教育服务区域经济发展的能力，有效提高职业教育水平，校企共建特色专业群，科学规划校企纵横布局，筑产学研一体，为更好地服务“三高四新”注入新活力。

三、构建湖南高职院校“双师型”教师队伍建设服务“三高四新”战略任务的长效机制

1. 不断完善教师专业标准

以教育部发布专业标准为根基，结合各个高职院校办学特色和专业定位，做合理调整，锁定技术、人才、产业和平台四个方面，攻坚关键产业技术核心，促使职教链、人才链、产业链和创新链合理衔接，优先构建数字经济、人工智能、生命科学、先进制造等专业领域“双师型”教师队伍建设的标准范式，推广至其他专业领域。规范专业人才培养方案、核心课程标准、教师队伍建设、专业教材、授课方法等标准，设置合理准入准出制、激励机制、成长保障机制，不断完善教师专业标准，整体提升“双师型”教师队伍的育人育才实力。

2. 推行新教师准入准出制

将品德高尚、技艺精湛、育人养心、育才出众、创新教学、能领军专业等素质逐步纳入新教师准入的综合指标，并将这些综合指标融入新老教师招聘至入职的全过程中，包括笔试、面试、政审、公示、见习、转正等环节，将新教师为期1年的教育见习和3年的企业实践经历与资质作为录用的重要指标。同时，不断依据实情提高教师准出壁垒，有效降低人力资源随意流动造成的成本浪费。

3. 构建融合多元培养培训

高职院校根据自身办学特色,明确服务产业区域,对接校企合作对象,共建师生实践基地,实现产教融合发展。校企合作,共同打造国家级校内“双师型”教师培训基地和国家级企业实践基地,开展在职教师和企业教师联合双师素质培训进修。优化编制结构,偏向于双师素质教师,建立健全双元育人机制,加大激励机制,疏通渠道,让专职教师和企业实践导师联合育人真正落地化,在学生得到长足的成长同时,教师同样得到成长。

4. 大力打造领军人才队伍

加大力度提高职业院校教师素质提高计划的频率与范围,让教师素质提高计划变成常态化、普及化的培训项目,有的放矢地培养打造出一批德艺双馨的“国家工匠之师”,领军“双师型”教师队伍大步向前,持续践行“芙蓉人才计划”,优化技术人才需求目录,借“三高四新”战略践行大势,实行靶向引导,专家推荐,打造一批领军型、创新型、科技型、基础研究型“双师型”教师团队,服务于“三高四新”战略。支持校企、校校、企企、校区、校镇、校乡强强联合,培养新时代“湖湘工匠”,形成完整的教学管理、实习实训、定向培养、质量评价运行体系,夯实“湖湘工匠”输出的稳定性、可靠性和实用性。

5. 着力创建教学创新团队

为能有效提高高素质技术技能人才培养培训质量,一支强而有力的创新型双师素质教师队伍做后盾是不可或缺的,湖南高职院校理应对标“三高四新”战略需求,对接本地区域重点专业集群,着力创建教学创新团队,不断优化教师能力机构,深化教师队伍建设制度改革。创新教学手段,产教融合,基于项目式任务式教学模式开展课堂教学;健全教材编选用制度,使用产教深度融合的新型教材;创新育人机制,广泛推广使用现代学徒制;创新教学方法,多使用参与式、启发式教学方法;创新教学模式,善于使用多种教学模式,灵活使用翻转课堂、混合式教学模式;创新教学管理,规范教学秩序,打造优质课堂;创新思政教育,将显性思政课程和隐形课程思政合理融合,立德树人,传承发扬“爱国、求知、创业、兴工”的楚怡职教传统。

6. 加强校企双向交流协作

政校企三方联动,助力构建校企双向流动协作共同体,疏通双向流动障碍,提供利益保障机制和激励机制,有效促使校企人员双向交流、双向兼职、联动创新、联合成长、融合发展,共同打造促进区域经济发展的“名师巨匠”,鼓励

学校教师先修“名师”再修“巨匠”,鼓励企业职工先成“巨匠”再成“名师”,把成为“名师巨匠”变成校企人员的必修模块,并将“名师巨匠”和工作绩效与奖励提升直接挂钩,让校企人员知晓不论何种身份、何种岗位,育人育才与创业创造融合发展为大势所趋,必将牵强联手,打破现有机制束缚,助力提升服务湖南践行“三高四新”战略。

7. 全面建立健全激励机制

在全面深化职业教育改革和践行“三高四新”的大潮中,需全面落实和依政依法依规保障教师的各项权利的形式,包括教学管理、教学实施、学生管理、培育培训、决策选举、薪酬保障、社会保障等,并且将各项保障措施制度化、量化、落地化,从真正意义上,充分调动教师参与“双师型”教师队伍建设的积极性、主动性和创造性。按照规定保障公办高职教师和民办高职教师的基本待遇,充分发挥“双师型”教师在教学管理、教学研究和学校管理中的正向促进作用,提升高职教师的社会地位,推进高职教师养老、医疗保障制度改革,不断完善教师表彰奖励制度。全面建立健全激励机制,是构建湖南高职院校“双师型”教师队伍建设服务“三高四新”战略任务长效机制的基础保障。

结语

瞄准技术、人才、产业和平台四个制高点在关键核心技术上全力攻坚,是“三高四新”战略任务赋予我省高职院校的首要目标,完成目标的关键在于优先培养技术技能专业人才,特别是培养一批领军人才和创新团队。因此,建设一批高水平、领军型创新型双师教师团队迫在眉睫,构建湖南高职院校“双师型”教师队伍建设服务“三高四新”战略任务的长效机制,意义不言而喻。

参考文献

- [1]黄尧.职业教育学[M].北京:高等教育出版社,2009.
- [2]叶澜.教育理论与学校实践[M].北京:高等教育出版社,2000.
- [3]兰小云.行业高职院校校企合作机制研究[D].华东师范大学,2013.

作者简介

淳胜(1985—),女,汉族,湖南岳阳人,硕士,讲师,研究方向:职业教育。

叶小虎(1985—),男,汉族,湖北武汉人,硕士,讲师,研究方向:职业教育。