

新时代职业院校高水平“双师型”教师队伍建设策略研究*

陈娟 霍览宇

(湖南机电职业技术学院 湖南长沙 410151)

摘要: 深化新时代职业教育改革,加强职业院校高水平“双师型”教师队伍建设,是促进职业教育高质量发展的有效途径。从“双师型”教师队伍建设的理论基础出发,结合当前职业院校“双师型”教师队伍建设的现状,构建搭建“政校企”平台、建立资格认定标准、健全培养培训体系和完善有效保障机制的“双师型”教师队伍建设策略,为新时代职业院校高水平“双师型”教师队伍建设提供新动能。

关键词: 职业院校 高水平 “双师型”教师 建设策略

中图分类号: G710 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.44.111

教师队伍是发展职业教育的第一资源,是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。建设高水平的“双师型”教师队伍是培养高素质技术技能人才、打造技能型社会、推动职业教育高质量发展的重要基础。2019年8月,教育部等四部门联合印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,明确提出努力造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍,为形成适配职业教育类型特点的“双师型”教师队伍建设目标和路径指明方向。2020年9月,教育部等九部门印发《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》,明确提出校企共建“双师型”教师培养体系。2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,提出了强化“双师型”教师队伍建设的具体要求。在新时代背景下探索职业院校高水平“双师型”教师队伍建设策略,培养同时具备理论教学和实践教学能力的“双师型”教师队伍,是职业教育高质量发展的重中之重。

一、“双师型”教师队伍建设的理论基础

(一) 专业化理论促进教师队伍建设

教师专业化就是指通过职业价值、专业知识、专业技能和专业素质的不断强化,要求教师在自己的职业成长中不断学习专业相关的理论知识和实践操作技能,不断促进自身的教育教学水平的提升。职业院校的教师专业化则是教师通过

专门训练和终生学习,逐步习得教育专业知识与专业技能不断持续成长的过程,教师要根据学校培养目标特殊性、培养体系实践性的实际情况,结合新时代产业升级的新技能和新工艺的发展,不断促进自身的专业素养、专业理论知识、实践操作技能和教学能力的迅速成长,尽快达到新时代“双师型”教师的素质能力要求,以适应社会现代化发展去落实教师的专业化发展,进而不断提升教师较高层次的专业化。

(二) 激励理论强化教师队伍建设

激励理论是关于如何满足人的各种需要、调动人的积极性的原则和方法的概括总结。职业院校“双师型”教师激励是一项长期的工作,职业院校要切实了解“双师型”教师的实际需要和合理需求,并制定相应“双师型”教师的培训教育、认证标准和保障制度等措施,引导教师在思想上向“双师型”教师转变,激励教师在专业上向“双师型”教师转型,进而促进教师明确的“双师型”方向发展,激励教师在“双师型”教师发展过程中不断认识自我需求、挖掘自我潜力和提升自我水平,这样才能激发“双师型”教师自身的最大效能。

(三) 互补理论优化教师队伍建设

互补原理是指充分发挥个体的特长,采用协调优化的方法,通过个体之间的取长补短而形成互相补充的整体优势。职业院校教师本身的年龄阅历、知识结构、学科特长教学能

*基金项目:2021年度湖南省职教高地建设理论与实践研究课题:新时代职业院校高水平“双师型”教师队伍建设研究(课题编号:ZJGD2021091)。

力等都会有所不同,在“双师型”教师队伍中每一个教师个体都具有多样性和差异性,就需要职业院校的管理部门有意识地运用互补优化理论,将教师自我发展和学校教师队伍整体发展相互适应,才能合理有效的配置教师资源。通过有效的发挥学校名师大师“传帮带”作用,将其丰富经验与骨干教师提升、青年教师培育相互补,同时加强校际之间的教师交流,鼓励行业企业的技能大师到学校兼职教师,达到校企教师资源优势的充分互补,促进高素质结构化的“双师型”教师队伍建设。

二、职业院校“双师型”教师队伍建设的现状分析

(一)“双师型”教师数量不足,缺乏结构性

通过对湖南省部分职业院校的“双师型”教师进行抽样调查和访谈,从统计数据结果来看,存在教师比例不足、来源单一和结构欠合理的问题。一是“双师型”教师队伍比例中专任教师总数不足三分之一;二是“双师型”教师队伍来源结构中普通高校毕业生占81%、行业企业任教占14%、其他单位调入任教5%;三是“双师型”教师队伍结构中,职称结构上专业技术类的高级职称比例只有27%,学历结构上硕士及以上学历比例只有16%,年龄结构上以青年教师占比69%,类型结构上从事理论与实践一肩挑的教师仅只有三分之一,“双师型”教师结构欠合理。随着职业教育改革发展,职业院校的数量增加和生源扩招的情况下,也造成了“双师型”教师队伍建设来源缺乏多元化、数量存在缺口和结构失衡现象严重。

(二)“双师型”教师资格认定,缺乏标准性

职业教育不断改革与发展,对职业院校“双师型”教师资格认定标准提出了新的要求,通过对职业院校教师问卷调查并结合访谈来看,现行的“双师型”教师认定标准不统一、界限模糊和式固定单一,主要存在“双职称”“双证书”“双素质”“双来源”等说法,“双职称”“双证书”主要考虑了教师认定标准,既需具备学校以及企业相关的中级及以上职称,又具有学历证书和职业技能等级证书。“双素质”“双来源”主要突出了“双师型”教师的本质特征,从而使得“双师型”教师资格认定标准利用度与操作性不强。目前大多数教师比较认可拥有“双证书”和“双素质”的“双师型”教

师,没有形成一个统一的认知。职业院校在“双师型”教师资格认定标准大多数以自身为标准制定的主体,缺乏引入多元化主体来参与专业性的认定标准,未能根据学科专业分类、教师类型划分、教师发展阶段的差异性来分层分类的完善认定标准体系,没有从促进师资队伍发展、学校人才培养质量和办学成效优化实质上来完善“双师型”教师资格认定标准。

(三)“双师型”教师培养培训,缺乏系统性

从现状调研结果可知,教育主管部门及学校对“双师型”教师队伍的建设非常重视,制定和下发了相关政策文件,提供了多样化的培养机会,组织了丰富的培训活动。培训内容以职业教育的教育教学理论、素质能力提升和企业跟岗实践为主,培训形式以教育主管部门组织、学校组织和企业定岗实践的培训为主。各职业院校对教师培养培训提供时间上保障和经费补贴上资助,大多数参加培训后的教师认为在一定程度上提高了自己的“双师素质”,但还存在效率不高和效果不理想问题。一是教育主管部门对“双师型”教师的培养过程过于理念化。教师培训中忽略其过程,而只注重结果的呈现,缺乏完整的教师培养、培训、评选、再培养、再培训的一体化制度体系,导致培养与培训的过程流于形式。二是学校缺乏“双师型”教师队伍培养制度体系。没有形成名师大师引领、骨干教师提升和青年教师培育的评价与激励制度,“双师型”教师队伍培养缺乏科学、系统的培训规划,直接影响了学校“双师型”教师队伍培养工作的良性发展。三是校企合作的“双师型”教师队伍培养培训资源不足。校企合作培养培训的渠道没有打通,企业缺少驱动力和约束力,导致教师在企业进行挂职锻炼时,依旧存在走马观花的形式。再加上职业院校扩招导致学生数量猛增,在师资短缺的情况下增大了教师的工作量,教师无暇参加培训,影响了职业院校“双师型”教师队伍培养与培训的成效。

(四)“双师型”教师考核评价,缺乏机制性

从“双师型”教师与非“双师型”教师考核评价机制调查结果来看,在福利待遇方面的区别不太大,大多数“双师型”教师到行业企业一线顶岗工作,并没有获得津贴补助、职务晋升、职称评审、课题申报、评优评先等方面优势,“双师型”教师对待教学和科研也更难以保持热情,也将对学校

“双师型”教师队伍建设的稳定性造成极大的影响。大部分职业院校没有制定“双师型”教师队伍专门考核评价标准，挫败一部分教师从事实践教学积极性。在“双师型”教师队伍激励机制方面，实际执行中相关措施落实效力不好，仅仅停留在政策、文件等层面现象，使教师未能真实感受其效力，难以对“双师型”教师队伍建设和提升能力。建立完善考核评价机制是激励教师转型和规划发展的重要措施，不仅要考虑“双师型”教师队伍特色，还要考虑充分调动教师的积极性和主动性，从而促进“双师型”教师队伍建设工作的深入开展。

三、职业院校高水平“双师型”教师队伍建设的策略

（一）搭建“政校企”平台，优化“双师型”教师队伍结构

职业院校高水平“双师型”教师队伍建设是一个复杂的系统工程，新时代背景下需要政府、学校、企业三方协同共育“双师型”教师队伍建设平台，各主体明确自身定位，合力推动“双师型”教师队伍的完善和发展。一是政府引导合作来促进产教融合。政府制定相关法律法规来指导校企合作开展，并有效规范校企合作中各主体的行为。政府搭建校企合作平台，促进校企资源共建共享，精准对接校企需求的实现，通过平台促进校企共建、共享资源，实现校企需求精准对接。二是学校积极配合来扩大师资规模。职业院校充分利用“政校企”三方平台，依托职教集团、行业协会等组织，充分利用学校和企业师资培养主阵地，搭建多方协同共育的“企业学院”“教师发展中心”等“双师型”教师培养双平台。前者以行业企业为主体，以企业生产所需的专业技能培训为核心，结合企业培训中心构建“双师型”教师专业技能培养平台；后者以学校为主题，以职业教育教师所必须的教学技能培养为核心，结合学院师资培训体系构建“双师型”教师教学技能培养平台。三是企业转变观念来树立合作意识。企业在传统观念影响下存在对校企合作不积极的情况，逐步培养企业自觉参与职业教育人才培养的意识，引导企业承担教师到企业顶岗跟岗实践任务，并提供行业企业新动态、新工艺、新技术的学习任务给教师实践操作，使教师掌握企业工作生产实践的流程方式和技术技能，帮助“双师型”教师

始终朝着高水平的目标发展。政府可以制定企业参与教师培养的规章制度，强化行业企业参与职业教育的责任，使企业主动参与到“双师型”教师队伍建设，实现校企深度合作。

（二）建立资格认定标准，引领“双师型”教师队伍建设

高水平“双师型”教师认定标准的建立要顺应新时代职业教育发展，职业院校“双师型”教师认定标准要与区域职业教育发展的实际情况相适应。应由行业企业大师、技术能手、兄弟院校教师组成专家组进行调研和分析，对“双师型”教师认定标准、评定方法进行优化和调整，突出思想政治素养、师德师风和工匠精神，在“双师型”教师标准制定时，能够反映教师的专业知识、技能水平和职业素养，重视“双师型”教师企业实践工作经验、专业技能等纳入评定范围，同时优化职业资格证书目录，有利于满足更多专业教师的认定需求。在制定完整初级、中级、高级三个层级的教师评定标准的前提下，动态调整其中细节，有利于教师不断提升自身水平。一是建立职业“双师型”教师认证统一框架。明确师德师风的要求，以及包含职业教育的教学理念设计、教学组织和实施能力的教育教学技能标准；同时对专业技能提出统一的指标框架要求、企业实践要求以及模块转换接口等标准。其目的是将“双师型”教师认证的共性要求统一标准，针对不同专业技能进行“归一化”设置，即统一专业认证所达到的技能程度。二是依托企业学院等校企合作平台，打造专业实践技能认证标准。根据专业（群）所在的教学单位，依据专业（群）群对接的职业（群）的特点，从而建立1个统一框架标准和N类专业（群）技能标准的认证标准体系，形成学校和二级教学单位对“双师型”教师资格认定标准可操作性。职业院校要按照认定标准的相关要求，认真开展资格认定的监督、审核、复审等程序工作，保障资格认证和再认证的严谨性，同时要建立动态管理资格认证的办法，保证认证过程和结果的科学性。

（三）健全培养培训体系，助力“双师型”教师队伍发展

注重教师职前和职后培训的衔接，职前培训要针对职业院校办学特点和工作要求，探索专业理论与实践相结合的教师培训，引导教师把所学的知识和技能运用到教育教学实践，

更好地适应“双师型”教师岗位需求。职后培训要注重在实践经验总结和反思,不断提高教师自身工作的教育教学能力,更好促进教师自身在专业上地发展。在校企合作的培养培训体系中,以职业院校为主体,在合作企业中设立职业教育教师培养基地,结合企业技术培训体系、技术服务保障体系,由企业为主体提供培训项目、内容和情境化环境,院校为主体落实项目培训体系设计、培训内容开发,需要落实企业参与“双师型”教师培养的的积极性。职业院校教师企业培训需要符合多元目标性,不仅符合院校的专业技术技能型人才培养的专业技能目标;还可以替代企业内部培训师为企业培养未来员工和潜在客户,并具有更多可扩展的目标需求,同时作为第三方协助企业开展企业内部员工培训和评价等。搭建名师大师引领、骨干教师提升和青年教师培育的教师培养培训“三级平台”推动“双师型”教师队伍发展。一是建立名师大师引领平台。采用“校级、市级、省级、国家级”四级梯度培养机制,在校内分别为学校教学名师建立名师工作室、企业技能大师建立大师工作室,优化学校教育教学的师资结构,促进教师科技创新能力和水平整体提升。二是建立骨干教师提升平台。对接适应产业升级和技术革新发展的需求,帮助骨干教师教学和科研“双能力”的提升,形成教学实践和技能传承共同体,提升教师技能水平和课程开发能力,同时辐射带动青年教师教学能力和技能水平的提升。三是建立青年教师培育平台。学校在企业建立教师工作站,给年轻教师提供“双师”生产岗,帮助其积累企业生产实践经验。企业在学校建立师傅工作站,为学校双师培养提供技术研发、师资培训和实训教学等方面支持,促进校企专兼教师互助互学、取长补短,形成“双师型”教师队伍培养培训特色。

(四)完善有效保障机制,提升“双师型”教师队伍质量

为推进“双师型”教师团队建设,落实师资校企双向流动,校企共同三类机制建设。一是落实校企“双岗”师资配置机制建设。校企双方要根据专业和企业的实际,在双方已有的固定岗位基础上,设立单项或综合的“流动岗”的设计,由双方员工兼职承担,不仅能辅助固定岗位的工作,还能有效促进校企师资培养。如学校落实部分专业概述课程开展“流

动岗”授课,由企业专家担任;部分专业综合实践课程推行“固定岗+流动岗”授课,校企专家共同承担教学;企业根据生产实际以单项技能工作为核心设立“实习流动岗”由学院教师承担,以综合性设计调等工作为核心设立“合作流动岗”由企业工程师和院校教师协调工作。二是落实校企工作量转换认定机制建设。要吸引教师和企业技术人员参与到师资团队建设中来,必须要对到对方实习的工作量予以认可并能实现相互转换,如学院教师参加企业实习能够折抵学校工作量,在按要求完成工作任务还能获得企业的工资,同样企业技术人员参与院校教学也能转换为企业工作量,并能从学院获得课酬。三是建立校企师资工作考核激励机制。教师参与企业实践纳入教师职称晋升的基本条件,同样也可以参与职业教育教学纳入企业人员晋级指标中;落实考核激励,对校企双方人员参与对方的工作质量进行考核评估,达标者给予正常待遇,对积极参与对方教学或实践取得较好成效的人员或团队给予奖励,能够调动教师专业发展的内在动力,激发企业参与的热情,共同推进职业教育的高质量发展。

参考文献

- [1]教育部,国家发展改革委,财政部,人力资源社会保障部.关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知(教师〔2019〕6号)[EB/OL].中华人民共和国教育部网,2019-8-30.
- [2]赵恒伟.中等职业学校“双师型”教师队伍建设对策研究——以河北省邯郸市为例[D].河北:河北师范大学,2015.
- [3]夏敏.新时代高等职业院校高素质“双师型”教师队伍建设策略研究——以广西A学院为例[D].广西:广西师范大学,2020.
- [4]罗凤姿,陈娟.基于“三融合”的职业院校“双师型”教师培养模式研究[J].长江丛刊,2022(10):107-109.

作者简介

陈娟(1974—),女,籍贯:湖南邵东,教授,硕士,研究方向:职业教育与“双师型”教师队伍研究。

霍览宇(1981—),男,籍贯:湖南武冈,副教授,本科,研究方向:职业教育与教师队伍建设机制研究。