

“双高”背景下高职院校“双师型”教师队伍现状及存在问题研究

张晓莉

(内蒙古机电职业技术学院 内蒙古 呼和浩特 010070)

[摘要]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。近年来,国家对职业教育的投入力度不断增大,随之也对教师队伍提出了更高的要求,“双师型”教师成为了培养高素质技能人才的关键因素。而通过调查发现,与新时代国家职业教育改革的新要求相比,高职院校“双师型”教师队伍主要存在以下几个方面的问题:数量不足、来源单一、校企双向流动不畅、结构性矛盾突出、管理体制机制不灵活、专业化水平偏低的问题等,某种程度上制约着职业教育的快速、高质量发展。

[关键词]高职院校;双师型;教师队伍建设

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.936

一、高职院校“双师型”教师队伍建设的必要性

(一)“双师型”教师队伍建设的外部要求

“双高”背景下,深化教师队伍改革,提升教师理论教学能力、实践教学能力和教学创新能力,打造高水平“双师型”教师队伍,已成为高职院校改革的重要内容之一。同时,高职院校高素质技术技能型、创新型人才的培养目标,要求教师兼具理论教学能力、实践教学能力和教学创新能力。为满足学生学习的需要,指导学生参加各级各类技术技能大赛,指导学生更好地就业创业等,同样要求教师同时具备理论、实践及教学创新能力。外因需要通过内因起作用,这些外部动力、外部刺激可以激发教师对自身进行“双师型”教师的培养,同时提升自身的教学创新能力方面的意识与积极性,从而助推高职院校改革的深入发展。

(二)双师型”教师队伍建设的内部(自身)需求

唯物辩证法告诉我们,外因是条件,内因是根本,外因需要通过内因起作用。内部动力是高职院校教师进行“双师型”教师培养及教学创新能力提升的根本动力,是教师自觉进行理论教学能力、实践教学能力和教学创新能力培养、提升关键因素。内部动力一方面来自于精神层面的需求,即教师自我发展的需要,自我价值实现的要求;另一方面来自于物质层面的满足与成就感。从内部动力这个角度出发,分析推动高校教师进行“双师型”教师培养的根源,从而更好地从教师的内在需求出发,进一步改善与充实教师的内在需要。

二、高职院校“双师型”教师队伍现状及存在问题

(一)数量不足,来源单一。就目前来看,独立设置的职业技术师范院校是培养职教师范生的主体力量,占全国职教师范生招生量的近60%。综合类院校的职教师范生招生比例在逐年上升,但是从2019年开始扩招一百万以后,职教师资将面临非常大的压力。目前,高职院校的教师来源中,大部分教师是从工科院校毕业直接进入职业院校,缺少专业实践训练与生产现场的实际工作经验,技术程度与企业实践要求有较大差距。同时,高职院校教师队伍中,“双师型”教师所占比例较低。

(二)师德师风建设(重视不够)未完全聚焦立德树人根本任务。教育大计,教师为本;教师大计,师德为魂。新时代背景下,教育的根本任务是立德树人,教师肩负着铸魂育人的神圣使命。高职院校教师作为大国工匠的培养者,教师自身的理想信念、思想行为与“四有”好老师的标准还存在着一定程度的偏差,部分教师在思想政治素质、职业道德、科学素养与

人文修养等方面认识不足。某些高职院校没有有效地开展师德师风建设,将师德师风建设聚焦到立德树人根本任务的站位不高、机制不全、动力不强。

(三)专业化水平偏低。新时代背景下,我国经济社会迅速发展,工业化速度加快,正处于知识型、智能型社会转型的重要节点,教师队伍的技术服务水平和创新能力难以适应,也难以培养出适应服务企业发展的学生。企业一方面需要提升自身人才队伍的智能化水平,提升运行管理的水平;另一方面需要具有技术服务创新优势的职业团队的帮助。根据现代行业企业发展国际性、复合型、专业化的现实要求,高职院校教师及其培养出的学生,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。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)结构性矛盾突出。“双师型”教师队伍结构不尽合理,不符合“结构化”要求。主要表现在学缘结构不合理:专任教师中超过80%的教师由普通高等院校毕业考入或其他单位调入,而来自企业一线的教师不超过20%。年龄结构不合理:中青年教师占比偏高,占专任教师比例约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,占专任教师比例约20%左右,中级及以下职称比例偏高,且大部分为青年教师,不利于专业建设水平和教学质量的提升。“双师型”教师内涵质量不高:绝大部分教师都是直接从高等学校毕业进入高职工作,有企业实践锻炼经历的非常少。“双师型”教师的培养一般都是后期通过学校培训、短期实践、校内认定来实现,真正获得省级以上职业资格认证或取得全国行业认定的比例不高。

(五)校企双向流动不畅。由于从企业引进人才、校企双向流动的渠道不畅,使得生产经验丰富的技术人员和业务骨干,很难补充到教师队伍中来兼任任教,高职院校教师也难以进入企业生产一线进行实践锻炼、提供技术服务。因此,现阶段高职院校的“双师型”教师团队中大多数是由校内专任教师组成,缺少真正来自企业的技术骨干、行业专家。

(六)管理体制机制不灵活。“双师型”教师的培养缺少动态管理和考核评价激励机制。目前,高职院校对教师的考核评价和激励,存在重“硬件”轻“软件”、重“数量”轻

“质量”、重“结果”轻“过程”等问题。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外，由于岗位及能力优势的不同，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、差异化要求，反馈激励应及时且能够促进教师的成长。

三、高职院校“双师型”教师队伍建设内容研究

(一) 建设教师发展示范中心，搭建教师专业发展支撑平台

建设教师发展示范中心，完善运行机制，推进教师培训、教学咨询、教学改革、教学诊断等工作的常态化、制度化。实施“教师职业发展工程”，系统建立教师职业发展的个人信息库，为教师职业生涯规划提供个性化的咨询，帮助、辅导教师科学地规划职业生涯，明确职业发展的方向与目标，解决教师教学实践中遇到的问题，形成有效的个性化服务机制。实施“教师团队建设工程”，搭建以教学名师、技能大师、双语教师为主的多元化教师合作共同体。实施“教学能力提升工程”，以“高端引领、持续发展、服务优先”为导向，建立健全教师教学能力发展长效机制，提升教师理论教学能力、实践教学能力、教学创新能力、信息化教学能力、职业教育能力和国际合作交流能力。实施“双师素质提升工程”，推进与合作企业共建“双师型”教师培养培训基地，建立培养教师专业实践能力新机制，完善教师企业轮训制度，专业教师每五年企业实践锻炼时间累计不少于6个月。

(二) 健全“三阶段五级”阶梯式教师培养体系，全面提升教师专业素质

建立特色鲜明的教师专业标准，包括师德修养、教育教学、教研科研和社会实践4个一级维度；专业技术岗位2-13级12个二级维度；48条教师专业标准。形成有区分度与发展空间的教师专业化发展依据。依据教师专业标准，构建“阶梯式”教师培养体系。从岗位适应、锻炼成长、创新发展三个阶段分类选拔培养教学名师、专业带头人、骨干教师、“双师型”教师和青年教师。健全选拔机制、激励机制和培训机制。完善“双送、双培、双挂”教师培训研修体系，即包括高校机构研修、企业轮训；培养高层次人才、培养高水平访问学者；挂职合作企业、挂职培训基地。完善研修、培训、企业实践、挂职锻炼机制。建立教师个人发展档案，记录教师成长历程，开展教师考核性管理，促进教师发展自我诊断。

(三) 培养“教练型”专业群带头人，引领职业教育专业发展方向

制定并落实国内外学习交流制度，了解、掌握“专业群”的前沿发展方向，修订人才培养的目标和路径。落实完善培育、招聘、引进国内外有影响力的高层次人才计划，打造专业群带头人队伍。参与并能够指导国内外有影响力的技能大赛，提高专业群的国内外知名度。参与国内外有影响的企业一线生产经营活动，推动校企协作和专业群的发展。组建以专业群带头人为主的校企合作科研创新团队，转化科研成果，服务经济社会，扩大专业群的社会影响力。引领同类职业院校优化专业设置，提升运用现代化信息技术的能力，推进虚拟工厂的建设和普遍应用。

(四) 培养“工匠型”技术技能大师，提升职业教育实践教学能力

制定技术技能型教师培养标准和“五级四阶段”阶梯式培养体系。青年教师入职后下企业实践锻炼6个月以上，回校内实训基地实践锻炼6个月以上，熟练掌握生产一线设备操作的技术技能；1-3年内取得国家或行业相关的职业资格证书、技能等级证书等，在原有的基础上继续培养“双师型”青年技师。分批选派青年技师到校内外实训基地、工厂企业顶岗工作和挂职锻炼，参加企业生产实践与产品开发，参与生产、服务和管理中的应用技术研究、先进技术推广、科技攻关、技术改造以及新产品、新工艺的研发工作，培养技术骨干。通过校企合作、共建共享的模式，定期派技术骨干下企业实践锻炼，充分了解企业生产设备和技术工艺，理论联系实际，与企业技术人员共同研发、完成校企合作项目，着力培养切实能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的技术能手。分批选送技术能手到行业企业挂职，担任本专业相关的生产、服务、管理及科研第一线的职务，同时选聘企业优秀技术人员来校挂职，校企合力培育具有绝技绝艺的技术技能大师。

(五) 实施兼职队伍建设计划，提高职业教育校企双元育人水平

聘请行业企业领军人才、大师名匠兼任任教，加强兼职教师职业教育教学规律与教学方法的培训，支持兼职教师和合作企业全程参与专业建设、教学研究和教学改革。建立“兼职教师人才库”和“校企联合培养教师制度”，引进行业有权威的校外兼职专业带头人，不断充实、壮大兼职教师队伍。鼓励技术技能大师建立大师工作室，持续给予资金支持，鼓励兼职教师参与国家重大工程项目。

(六) 创新“一主体、多配套”教师评价机制，促进人才可持续发展

创新教师评价机制，加强师德考核力度。突出教育教学业绩，重视社会服务考核，引领教师专业发展。成立校企联合评价组织，建立“一主体、多配套”的评价制度，制定专业化的评价指标，信息化的过程管理，评价结果综合应用。建立绩效工资动态调整机制，绩效工资院系二级分配体制，构建教师绩效评价平台。建立教师绩效数据，记录教师评价过程，实现教师绩效云数据、考核云数据、分配云数据，为师资队伍建设和规划提供支撑。

参考文献

- [1] 高职学生职业核心能力培养探析[J]. 魏蕾. 知识经济. 2013(17)
 - [2] 新形势下高职教育教学改革的几点探讨[J]. 帅捷. 信息系统工程. 2011(08)
 - [3] 高职院校培养“双师型”教师初探[J]. 高红旺, 郭紫贵. 科技创新导报. 2007(34)
- 作者简介: 张晓莉(1987年5月-), 女, 汉族, 硕士研究生, 讲师, 研究方向马克思主义理论、思想政治教育。
- 基金项目: 项目名称: 内蒙古自治区教育科学“十三五”规划课题《“双高”背景下高职院校“双师型”教师队伍建设研究》项目批准号: NZJGH2020032。