

基于全过程视角的高职院校“双师型”教师队伍建设研究

周婷婷

(江苏海事职业技术学院 江苏 南京 211170)

[摘要]教师是发展教育事业的根本,“双师型”教师是发展职业教育的关键。目前,高职院校在“双师型”教师队伍建设中存在认定标准不统一、培养渠道单一化、激励效应不明显等问题。从“双师型”教师培养的全过程视角来看,高职院校可以从稳步推进“双师”的职前培养、严格把关“双师”的准入任用、落实落细“双师”的职后培训、科学开展“双师”的考核评价、有效建立“双师”的激励机制等五个方面着手,有效推进“双师型”教师队伍建设。

[关键词]全过程;高职院校;“双师型”;教师队伍

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.07.1093

教育大计,教师为本,教师是教育事业的第一资源和核心要素。对于知识与技能并重的职业教育而言,建设一支高素质“双师型”教师队伍是实现高质量发展的题中应有之义。伴随着《国家职业教育改革实施方案》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等国家指导性文件的出台,愈发呼唤高职院校多措并举打造“双师型”教师队伍,推动新时代职业教育向更高水平迈进。

一、“双师型”教师的内涵

回顾“双师型”教师概念的发展历程,无论是上世纪90年代刚刚提出,还是新时代被寄予更多期望,一路走来持续引发社会各界的广泛关注和热烈讨论。但是关于“双师型”教师的概念界定,目前学界没有达成一致意见,主要可归纳为以下六种观点:一是“双证书”,即同时持有教师资格证书和职业技能(资格)证书;二是“双职称”,即同时获得教师专业技术和其他专业技术(如工程师、经济师等)中级以上职称;三是“双素质”,即同时具有作为教师和专业人员的职业素质和能力;四是“双能力”,即同时兼有理论知识教学和实践操作指导能力;五是“双经历”,即同时具备教学一线和生产一线工作经历;六是“双融合”,即“双证”与“双能”的融合。

综上所述,虽然当前给“双师型”教师下一个准确的定义颇有难度,但通过深层剖析对其内涵有了更加深刻的认识。笔者认为“双师型”教师是拥有多维素质结构的复合型人才,是集理论、实践、教学、研发等能力于一身的综合体。从某种意义上讲,“双师型”教师是教师角色的升级版,体现了职业教育作为类型教育区别于普通教育的显著特征,也对高职院校的教师队伍建设提出了更高标准的要求。

二、高职院校“双师型”教师队伍建设的问题

经过二十年左右的建设周期,高职院校的师资队伍取得了显著成效,教师队伍素质得以整体提升。但不可否认的是,高职院校“双师型”教师队伍建设依然存在着不尽如人意的现象和问题,比如认定标准不统一、培养渠道单一化、政策激励不明显等,制约了教师在人才培养中的核心作用发挥,对高职院校实现内涵式发展产生不利影响。

(一)“双师型”教师认定标准不统一

在教育部或各地教育主管部门组织的各类评估工作中,“双师”素质教师是指具有讲师(或以上)教师职称,同时符合具有中级或以上技术职务、企业一线实际工作经历、应用技术研发能力等条件之一的专任教师;在学者们的相关研究中,逯长春提出了“双师型”教师“以工作年限为基础+证书+职称”的三组合表征,李德建、周杰探索构建了三维三级七要素三十一指标内容的“双师型”教师标准体系;在职业院校内部,部分学校结合实际情况形成自身适用的、有差

异性的认定标准。面对“双师型”教师认定标准众说纷纭的职业环境,教师群体有些无所适从,他们不知道该以哪个标准作为提升职业素质的奋斗目标。只有统一标准才能形成统一要求,“双师型”教师认定标准形形色色、五花八门的状态,必然不利于教师能力的培养和发展。

(二)“双师型”教师培养渠道单一化

近年来高职院校新进教师的主要来源是本科院校毕业的硕士及博士研究生,以及从本科院校、企事业单位引进的高层次人才。这些高学历、高职称教师因其理论能力较强而实践能力偏弱,远不能达到“双师型”教师的标准。反之,高职院校真正需要的来自行业企业一线的高技术技能人才,却不会在抛来的众多橄榄枝中优先选择高职院校的教师岗位,这与社会对职业教育认可程度不高、与高职院校教师工资收入偏低等内外部因素有着密切联系。为了改变这一现状,提高专任教师的“双师”素质,高职院校在各类教师培训上下功夫,鼓励教师积极参与企业实践,建立与企业工程技术人员定期沟通学习机制,尽最大努力落实教师5年一周期的全员轮训制度。但是这类需要投入大量时间与精力的培训,与当前压在教师们身上繁重的教学任务格格不入,培训效果自然大打折扣,“双师”素质提升依然任重道远。

(三)“双师型”教师激励效应不明显

近年来安徽、福建等省教育厅已经发布“双师型”教师认定标准或办法,指导省域内各高职院校有序开展认定工作。但是,这些被认定的教师究竟能够在国家、社会和学校层面享受到哪些政策倾斜,在实践中仍然缺乏可操作性。对于“双师型”教师的政策激励可以分为直接激励和间接激励两类:直接激励是指“双师型”教师在薪酬水平、职称晋升、职务提拔等方面相较于普通教师占据优势,这种激励的作用最为可观和明显;间接激励是指“双师型”教师在项目申报、评奖评优、进修培训等方面享有优先权,这种激励通过关注关键环节调动教师的积极性。但无论是直接激励还是间接激励,从目前来看“双师型”教师与非“双师型”教师在工资收入、职称晋升、培训进修等各个方面相比没有显著差距,也就没有产生相应的激励效应。

三、高职院校“双师型”教师队伍建设的途径

教师队伍是新时代推进国家职业教育改革的关键力量。高职院校“双师型”教师队伍建设必须克服业已存在的问题和矛盾,聚焦“双师型”教师的成长与发展,关注从职前培养到准入任用再到职后培训的全过程,建设一支高素质、高质量的“双师型”教师队伍,助推高职教育持续健康发展。

(一)稳步推进“双师”的职前培养

职业技术师范院校是以培养职业教育师资为主要任务的普通高等师范院校。职业技术师范院校从设置之初就显示出

自身的独特性,专业设置以经济社会发展需求和职业岗位分类为依据,课程结构体现职业岗位的能力要求,教学模式突出实践性与理论性的统一并重^[1]。与普通师范教育相比,为职业教育培养“双师型”教师是职业技术师范院校的初心和使命,也是确立其不可替代性和存在价值的核心竞争力。职业技术师范院校存续与发展的重要意义在于,把培养“双师型”教师延伸至职前阶段,这些接受过系统的职业技术师范教育的学生走上工作岗位后,更有能力和经验扮演好“双师型”教师的角色。

正是对职业技术师范院校在培养“双师型”教师方面的优势给予肯定和寄予厚望,2019年教育部等四部门印发《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“加强职业技术师范院校建设,办好一批一流职业技术师范院校和一流职业技术师范专业”。为充分发挥职业技术师范院校的生力军作用,从源头上解决“双师型”教师培养难的问题,这就要求国家政策层面尽快落实相关配套措施支持职业技术师范院校建设,要求社会观念层面改变对职业教育和职业技术师范院校的偏见,要求院校自身层面创新工作思路努力推进内涵建设。

(二) 严格把关“双师”的准入任用

为把好“双师型”教师的“入门关”,高职院校在招聘环节必须严格落实《国家职业教育改革实施方案》的文件要求,相关专业教师原则上不再从应届毕业生中招聘,而是从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中选择合适师资,特殊高技能人才还可适当放宽学历要求^[2]。这种更加注重实践能力和工作经历的人才选拔方式,打破了唯学历、唯论文、唯职称的传统人才观,更加符合高职院校以培养高素质技术技能人才为目标的角色定位。这种准入机制的建立,从根本上解决了教师队伍实践能力不足的问题,“双师型”教师的培养有了更加坚实的实践基础。

与此同时,建立“双师型”教师资格认定制度和认定标准,是保证职业教育师资队伍建设质量的关键环节。不仅要对其综合素质进行全面评价,更要对其专业能力进行科学考量,使之完全符合“双师型”教师的角色要求;不仅要规定“双师型”教师企业工作时间的最低标准,更要细化其在企业的具体工作成果,使之真正成为知行合一理念的践行者。为了更好地引导“双师型”教师的职业发展,可以将其划分为初级、中级、高级等不同级别,明确各等级教师所需具备的认定条件,从而使“双师型”教师认定标准趋于统一,增加实际认定过程的可操作性。

(三) 落实落细“双师”的职后培训

高职院校经过资格认定的“双师型”教师并非一劳永逸,他们仍然需要接受定期的、系统的职后培训,以满足知识更新和技能提升的需要。从培训内容上看,可划分为专业理论知识、专业实践能力、技术技能创新、师德师风建设等重要模块,需要全方位打造素质高、能力强的“双师型”教师队伍;从培训方式上看,可划分为线上、线下两种方式,在科学技术迅猛发展的今天,需要牢牢把握“双师型”教师网络培训主阵地;从培训主体上看,可划分国培、省培、市培、企培、校培等五种方式,需要构建逐层递进、多方联动的“双师型”教师培训体系。

“双师型”教师的双重能力来自于学校和企业的双重经历,因此“双师型”教师的培训不能依靠学校单方面的努力,更是社会与企业的共同责任。为体现对“双师型”教师培训工作的重视,政府在制定相关政策制度的同时,还应给

予财政专项资金的倾斜支持。在深化产教融合、校企合作的背景下,校企协同育人不仅要求企业作为重要主体之一参与人才培养全过程,还要求充分发挥企业参与“双师型”教师培养培训的主动性和积极性,通过校企资源互补、校企文化融合、校企合作共赢,强化企业投入“双师型”教师队伍建设的意愿,真正实现人才共培共享。

(四) 科学开展“双师”的考核评价

开展科学的考核评价,是检验“双师型”教师队伍建设成效的重要抓手,也是促进“双师型”教师队伍高质量发展的有效手段。学校教务处牵头成立由多元化评价主体组成的考核小组,以学生考评、教师自评、教师互评、院系考评、企业考评、行业专家考评、第三方机构考评等形式^[3],从德、能、勤、绩、廉等方面考察“双师型”教师的整体表现,尤其是他们承担的实践实训工作的数量和质量。考评中既要坚持过程性评价与结果性评价相结合,更要关注被考评对象在考核周期内的成长空间,以发展的眼光看待“双师型”教师的持续发展。

为避免“双师型”教师资格认定的终身制,在制度设计上必须建立相应的动态调整机制,实行“双师型”教师资格年审制度。考核小组按年度组织考核工作,将评定等级划分优秀、良好、合格与不合格四类。考核结果为优秀者,学校颁发荣誉证书予以表彰;考核结果合格者,学校对其提出警示,要求下一年度考核达到良好水平;考核结果不合格者,直接取消“双师型”教师称号,并撤销因此获得的经济利益和奖项荣誉。对于存在师德师风问题的教师,实行“一票否决制”,“双师型”教师队伍永不接纳相关人员的加入。

(五) 有效建立“双师”的激励机制

高职院校对“双师型”教师进行年度考核评价并不是最终目的,而更应该重视考评结果的运用,利用优秀者的榜样作用和激励效应,促进“双师型”教师队伍整体素质的提升。从物质和精神两个层面分别入手,构建“双师型”教师的二元激励体系。在物质层面,切实提升“双师型”教师的福利待遇^[4],对于实践技能过硬、教学水平突出的“双师型”教师,要在基本工资、绩效奖金等显性收入方面与非“双师”教师拉开差距,在关乎切身利益的职称评聘、职级晋升等方面给予“双师型”教师显著优先权,增加他们的职业获得感和幸福感。在精神层面,授予表现优异的“双师型”教师技能大师、技术能手、职教名师等荣誉称号,创造条件支持“双师型”教师参加进修培训和企业锻炼,为“双师型”教师的职业发展搭建广阔平台,增强他们的职业认同感和荣誉感。

参考文献

- [1] 杨宾峰,冯启高,张社宇.职业技术师范院校“双师型”教师培养本位回归与路径选择——基于2018年本科教学质量报告分析[J].职教论坛,2020(1):84-93.
- [2] 国务院.国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].2019(01):24.
- [3] 赵永胜.高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].职业技术教育,2019(32):48-54.
- [4] 金礼舒.基于胜任力理论的高职院校“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2019(24):53-56.

作者简介:

周婷婷(1993.03-),女,汉族,江苏淮安人,硕士,研究实习员,研究方向为高等职业教育。