

中国期刊方阵双效期刊 中文核心期刊 RCCSE 核心期刊 吉林省精品期刊 吉林名刊

职业技术教育

VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION



职业院校治理现代化转型的价值 意蕴、现实困境与推进策略

基于职业能力评价模型的“职教高考”体系构建

高职教育整体性评价模式建构

博弈与合作：处在十字路口的英格兰继续教育改革

ISSN 1008-3219



2020年11月1日 第31期 总第969期 邮发代号：12-73

专业化发展背景下高职院校“双师型” 教师队伍建设的困境与出路

李 涛 孙艺璇

摘 要 专业化发展是教师队伍建设的价值导向,高职“双师型”教师队伍建设通过“量”的提升、“恩”的引导、“质”的培养、“行”的施展取得了长足发展,但也面临动力导向不足、多元参与不足、制度统筹不足的困境。为破解“双师型”教师队伍建设的困境,可以构建以“师德师风、职教理念、专业知识、专业实践、专业服务”能力架构为基础,以校本、高校、校企三方联动多元培养为支撑,以“选人、育人、用人、评价和保障”五机制协同为保障的“双师型”教师专业化发展路径。

关键词 “双师型”教师;专业化发展;高等职业教育

中图分类号 G715 文献标识码 A 文章编号 1008-3219(2020)31-0041-07

在“把职业教育摆在教育改革创新与经济社会发展中更加突出的位置”^[1]的背景下,内涵建设成为高职教育的时代命题。作为反映职教师资水平的典型指标,“双师型”教师队伍是决定高职人才培养质量的关键因素,从专业化发展的角度研究“双师型”教师队伍建设,更匹配质量提升背景下“多措并举推进职教师资建设”的发展思路。

一、高职院校“双师型”教师队伍专业化的语义探寻

(一)“双师型”教师队伍专业化的内涵界定

专业化一词在我国教育部师范教育司主编的《教师专业化的理论与实践》中界定为“一个普通的职业群体在一定时期内,逐渐符合专业标

准、成为专门职业并获得相应的专业地位的过程”^[2]。教师专业化是职业专业化的一种类型,英国教育家霍勒(Holey)认为,教师专业化的概念除了“关注一门职业成为专门职业并获得应有专业地位的过程”,还需“关注教学的品质、职业内部的合作方式,教学人员如何将其知识技能和工作职责结合起来,结合到同事关系以及与其服务对象的契约和伦理关系所形成的情境中”^[3]。可见,教师专业化涵盖了教师个体专业化和教师群体职业专业化两个方面的动态发展过程。

高等职业教育的职业性、实践性以及社会性特点赋予其高等教育属性的类型差异,也带来高职教师专业化的职业标准要求。在职教师资专业化视域下,“双师型”教师不仅用来界定职业教育教师队伍中的一类教师,而且用来界定整个职业教育的教师队伍;不仅是指教师个体素质,而且

作者简介
李涛(1981-),女,四川航天职业技术学院副教授,研究方向:教育教育管理(成都,610100);孙艺璇(1982-),女,四川航天职业技术学院高级工程师,研究方向:人力资源管理

基金项目
教育部职业院校教育类教指委公共基础课程重点项目“‘双师型’教师队伍培养机制、模式与路径研究”(2018GJCKT59),主持人:李涛

是指教师群体构成。全体高职师资的典型构成,深刻反映出对“双师型”教师担负职业教育技术技能人才培养和面向就业导向的素质能力要求,其发展必定是一个基于专业化标准建构下个体和团队持续发展的过程。

(二)“双师型”教师队伍专业化的能力构成

2019年1月国务院颁布的《国家职业教育改革实施方案》提出,“双师型”教师要同时“具备理论教学和实践教学能力”,这一要求凸显了职教跨界行动的“双重”特征:

“一是作为职业教育教师的实践教学,其存在于教学的具体组织与实施过程中;二是作为专业技术人员的生产实践,其存在于生产劳动的具体组织与实施过程中。职业教育教师的任务,是使学生具备在企业从事专业技术工作必须具备的职业能力,因此职业教育教师的实践教学必须与不断变化的专业技术人员的职业实践相适应。”^[6]

高职教育的内涵属性要求高职教育教学工作持续完成职教理念更新、教学内容重排、教学方法改进和教学手段创新等相关内容。在专业化发展视角下,“双师型”教师有更细化的“五维”素质能力结构:以师德师风为根基、以职教理念为引导、以专业知识为支撑、以专业实践为重点、以专业服务为突破,见图1。

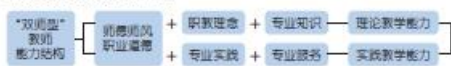


图1 “双师型”教师的五维能力结构

“双师型”教师的五维能力与高职教师的实际工作内容相对应。其一,师德师风的示范与培养包含良好的师德师风示范和正确的职业道德引领两个方面,内容涵盖教师的价值取向、道德观、师德规范,以及教师实施的安全教育、思想政治教育、职业道德教育等。其二,职教理念的指导与实践主要考察三项内容:职业核心能力的认知,如教学能力、实践能力、行动研究能力;“双师”素质能力;人才培养方案的设计,如专业建设调研、建设方案设计、课程体系及人才培养方案构建;课程建设方案的制订,如课程标准和项目教学方案设计的相关内容。其三,专业知识的转化与应用主要涵盖课堂教学组织与实施,如授课计划、教学准备、教学手段与模式、教学反思,以及教学资源开发及利用,如教材开发、课件制作、教学资源库建设等。其四,专业实践的管理与指导,以学生职业技能指导为主体内容,如职业技能示范、实习实训指导和技能考证指导等,也包含学生管理及服务工作。其五,专业服务的建设与组织,涵盖校外实训基地建设,以及校企合作和产学研项目建设,如科研转化、对外技能培训等内容。

42 | 职教论坛

二、高职院校“双师型”教师队伍建设现状

“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位”,既开宗明义地绘制了高职教育的发展蓝图,也简洁明了地肯定了已有的发展成就。2018年全国教育事业发展统计公报显示,全国高职(专科)院校数已达1418所,超越本科院校的1245所,校均规模6837人^[7]。在这一历史进程中,高职“双师型”教师队伍建设也获得了长足发展。

(一)“量”的提升推动“双师型”教师队伍结构优化

1.总量数据持续增长

回顾高职教育2003-2018的发展历程,高职教育年招生增长了122.2万人,已达321.8万人。高职专任教师数在经历2003-2007年间的规模发展和2011年的快速发展后,2016-2018连续3年以约3%的增速增长至2018年的49.8万人,15年间共增加34.8万人,见图2,全国高职教育平均师生比为17.89^[8],一支稳定发展的专任教师队伍保障了基本教学需求。

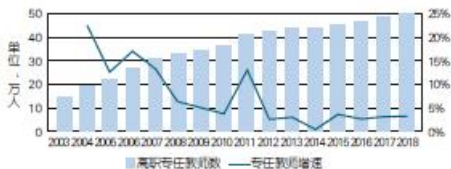


图2 2003-2018年高职专任教师总数与增速

2.职称结构持续优化

2018年教育部教育统计数据 displays, 职教专任教师的高级职称人数为15.7万人,其中正高、副高、中级、初级职称以及无职称的比例约为5:25:40:19:11,2018年与2008年的十年对照表明,高级、副高级、中级职称的涨幅比例分别为59.7%、36.7%、43.8%^[7],副高及以上职称总体规模获得大幅提升。

3.年龄结构更加合理

在专任教师中,45岁以下占比达67.84%,其中30-39岁比重最高,为40.91%,29岁以下为11.19%,比5年前下降4.6%^[9]。可见,中青年教师是高职专任教师的中坚力量。

4.专兼结构持续优化

聘请行业企业技术专家,打造专兼结合的“双师型”教师队伍实现深入发展。2012年10月教育部会同多部门印发的《职业学校兼职教师管理办法》(教师[2012]14号),对职业学校兼职教师的聘请条件、聘请程序、日常管理、经费来源等作了详细规定。聘请企业工程技术人员、高技能人才、能工巧匠成为兼职教师,壮大了高职“双师型”教师队伍,极

大提高了高职教师队伍技术技能实践水平。

(二)“思”的引导推动“双师型”教师队伍素养提升

西汉韩婴在《韩诗外传》中说“智如泉涌，行可以为表仪者，人师也。”教师队伍的专业化发展，要德才兼备，需思想先行。高职人才的立德树人要求和“应用”培养主旨指明，“双师型”教师队伍的精神素养涵盖师德师风建设和工匠精神培养两大主题。

加强师德师风建设是促进教师专业化发展的首要任务。2018年11月教育部印发的《新时代高校教师职业行为十项准则》(教师[2018]16号)是整顿师德、规范师风的基本底线，2019年11月教育部等七部门印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》(教师[2019]10号)更明确了以高尚师德素养推动育人能力提升是教师专业化发展的应有之义。“育人者先受教育”，意识形态阵地、理想信念教育、核心价值观思想和党的建设事业越来越成为教师师德建设的导向。

同时，工匠精神体现了高职人才培养的价值主张，是“双师型”教师发展的专业追求。在“专业教育”向“专业育人”的转化过程中，以爱岗敬业、精益求精、务实创新为核心的工匠精神体现了职业技能和职业精神培养的高度融合，工匠精神培育也日益成为“双师型”教师专业追求的重要内容。

(三)“质”的培养推动“双师型”教师队伍能力完善

教师培训是促进职教师资水平提升的重要途径，国家层面针对职教师资教育教学水平、产业文化素养和专业技能水平的提升推出了一系列有效举措。2016年，随着《教育部财政部关于实施〈职业院校教师素质提高计划(2017-2020年)〉的推进，25万名职业院校专业带头人、骨干教师、优秀青年教师通过300多个专业培训项目，参与到国家级、省级培训和企业实践中，提升了教育教学能力、专业实践能力、信息技术应用能力。同时，2016年5月教育部等七部门印发的《职业学校教师企业实践规定》(教师[2016]3号)通过完善制度、建立基地、实施项目的方式，为“双师型”教师定期到企业实践提供了制度保障。全国已有580多家企业深度参与教师到企业实践工作，累计4.5万名职教教师通过素质提高计划参与企业实践。

教师团队发展也在不断深化推进。2019年5月教育部印发了《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》(教师函[2019]4号)，首批公布了2019年度122家国家级职业教育教师教学创新团队，从关注教师队伍分工协作的角度，考察职业工作过程模块化教学改革的成效。同时，国家实施“工匠之师”创新团队培训计划，着力选派创新团队教师出国进

修，力求以国际视野格局下的团队成长，带动先进经验的本地化改造。

(四)“行”的施展推动“双师型”教师队伍专业化发展

遵循“以赛促教、以赛促学”的行动导向，引导并助力“双师型”教师队伍综合能力的提升。其一，连续举办十二届“全国职业院校技能大赛”，成为验收师生实操技艺和创新技能成效的重要平台，获奖人数超5万，打造了一批培养工匠能手的优秀指导教师。其二，依据中国高教学会2020年2月发布的《全国普通高校教师教学竞赛分析报告(2012-2019)》，53.1%的高职院校组织教师参与到46项全国性教师教学竞赛中并获奖^[9]，检验了高职教师对专业知识的转化应用能力，以及对教育教学革新的探求。其三，以“互联网+竞赛”为引领的各类大学生创新创业类大赛，成为高职教育新的展示平台，引导“双师型”教师在专业实践、专业服务上作出更多新的思考和努力。

三、高职院校“双师型”教师队伍建设困境

(一)动力导向不足，制约“双师型”教师队伍建设维度

1996年5月15日，八届全国人大常委会第十九次会议通过了《中华人民共和国职业教育法》，以法律形式确立了高等职业教育地位，历经24年的快速扩张到稳速发展，我国高职教育已经承担起年招生逾300万的使命，高职教师队伍建设经历了从量到质、从“思”到“行”的深入推进。但在高职师资专业化发展呼声渐强的时代背景下，专业标准的缺乏，仍使得作为高职师资核心的“双师型”教师队伍建设动力不足。就教师个体层面而言，国家为推动“双师型”教师队伍的专业化发展着力推出了一系列政策，推动了教师队伍制度化、规范化和法治化建设。2019年新发布的347项高等职业学校专业教学标准，更关注教育教学标准建设。但由于成体系的可行的专业标准仍未确立，片段式自上而下的顶层设计和零碎式自下而上的教师成长制约着“双师型”教师队伍的建设维度。此外，我国省级、国家级的优质培训都是择优后对部分教师的精准打造，缺乏“面”的覆盖。以教师能力提升为根本，促进“双师型”教师专业化发展的首要问题是，帮助教师明确专业化发展的可行路径，激发教师发展的主体性、主动性，让教师在教育教学过程中，主动对接五维能力的提升，寻求个性化的专业化发展道路。

(二)多元参与不足，制约“双师型”教师队伍的建设广度

教育部统计数据显示,高职“双师型”教师有19.14万人,占专任教师的比例为39.7%^[10],而同期研究生学位教师占专任教师的比例为52.88%,与学历提升的畅通通道相比,“双师型”教师在广受重视的背景下,仍未获得极大发展,其原因在于多元参与不足,使得“双师型”教师能力提升的通道不畅。

“双师型”教师队伍能力提升的培训包含三个层面:其一,以职业院校为主的校本层面,意在立足本校资源和学校发展需求进行有针对性的培养,但由于“双师”认定缺乏统一和规范的标准,职业资格考证成为高职院校“双师”认定的主渠道,“双师型”教师专业化发展的多维能力提升未获广泛重视。其二,以高校机构为主的校外层面,通过将教师派到国内外高校师资培训基地、培训机构和企业的方式开展相关专业培训,是参与省级、国家级培训的主要方式。在培训项目的合理安排下,这种择优培养能有效促进“双师型”教师个体能力的提升,但由于缺乏团队化的打造,难以实现“点一线一面”的能力提高。其三,突出产教融合为主的校企层面,校企合作开展师资培训是在企业真实的职业场景中,获取专业的技能训练,是高职“双师型”教师队伍专业实践能力提升的必由之路。这是职教师资培训最重要又最受限的一环,校企之间社会效益追求与经济效益实现的价值导向差异,反映为合作形式单一、深度受限,导致企业参与动能不足,企业培训总体效果不佳。

(三)制度统筹不足,制约“双师型”教师队伍的建设深度

其一,选人机制的限制。对硕士、博士人才的倾向性造成高职师资学历结构优于“双师”素质结构,有违于职业教育特色的展现。2019年1月国务院颁布的《国家职业教育改革实施方案》在“多措并举打造‘双师型’教师队伍”部分,明确指出2019年起相关专业教师从“3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求,2020年起基本不再从应届毕业生中招聘”,放宽学历、强调工作经历的选人导向成为选人机制革新的要点。其二,育人机制的限制。“从教书育人的高度,考虑大学师资队伍的高素质要求和培训体系”^[11]。“双师型”教师作为我国职教师资专业化的本质体现,其范围包括专任教师、兼职教师、公共课教师、专业课教师,能力培育涵盖“师德师风、职教理念、专业知识、专业实践、专业服务”五个维度,职业发展包含助教、讲师、副教授、教授不同阶段,专业成长分为新手教师、合格教师、骨干教师、教学名师等不同阶段,成长需求

是不同的,这就要求育人机制更关注“广覆盖、有重点”的培养体系构建。其三,用人机制的限制。在职教师资构成中,专任教师占72.6%,但并不意味着教师拥有了话语权,教师并不能充分参与教育教学双向决策,有碍于教师能动性的发挥;同时专业教研室、专业群教研室以及教学创新团队的架构仍未形成体系,影响教师基层组织活力和效用的发挥。其四,保障机制的限制,教师培训是促进“双师型”教师队伍专业化发展的必然通道,随着经济社会的转型发展,新技术、新工艺、新知识更新速度日渐加快,易造成教师技术技能水平的落后脱节,“双师型”教师队伍建设的动态持续性,要求从责权利的角度出发,搭建平台,切实保障教师参与实践锻炼权利,突出教师发展的主体性、主动性。其五,评价机制的限制。评价与激励机制对工作行为产生直接影响,也决定着组织的成败。重业务、轻师德导致师德养成和育德行为并未充分落实于师生课堂;重理论、轻实践导致大部分教师难以获得企业实践机会,也缺乏提升实践能力的主动性和积极性;重个人、轻团队导致专兼职教师间缺乏有效沟通、基层组织间缺少效能的充分发挥,直接影响教师面向社会服务的产出;未引入第三方评价,也使得教师的评价激励不够公开、透明。

四、高职院校“双师型”教师队伍建设的专业化发展路径

“双师型”教师专业化发展的价值导向,突出了教师的主动性、积极性,倡导了政府、学校、企业的共同参与,强调了管理体制改革的改革创新。其专业化发展路径以“五维”能力架构为基础,以多元培养为支撑,以机制协同为保障,见图3。



图3 “双师型”教师专业化发展路径

(一)“双师型”教师队伍专业化发展的路径导向

解读五维能力可以明晰“双师型”教师由助教到教授以及由新手到名师的专业化发展路径具备三种特性。

1.发展路径的综合性

高职教育教学展现出高等性、职业性、教学性、实践性的综合特性,“双师型”教师的专业化发展是基于理论教学能力与实践教学能力的集合,体现了专业情意上专业知识和专业能力的综合素质特征,在教育教学中表现为“师德师风的示范与培养、职教理念的指导与实践、专业知识的转化与应用、专业实践的管理与指导、专业服务的建设与组织”五个方面工作内容的综合。位于专业化发展路径低阶的教师,其综合能力最薄弱;而位于路径高阶的教授、专家或名师等省认定的“双师型”教师,综合能力较强。

2.发展路径的层级性

由五维能力可见,师德师风是每位教师坚守岗位的必备素养和基本规范,对不同性别、年龄、职称、学历的教师群体而言,“师者传道”已获高度认知,但仍需“坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学生规范相统一”。职教理念匹配了“双师型”教师专业化培养导向。职业教育的专属特征要求职教领域的教育教学活动需基于类型差异,落实职教先进理念的引导。专业知识是课堂的内容承载,“双师型”教师在课堂教学组织与实施、教学资源开发与利用中应不断加深专业知识与职教理念的融合。专业实践是职业教育教学框架的重要构成,“强调的是整体教学行动与典型职业行动的整合”^[2];专业实践是对“双师型”教师专业知识的应用,直接指向学生实操能力的获取;专业服务是“双师型”教师专业实践的产学研用,既有助于专业实践能力的快速提升,也有益于高素质技能型高职人才的培养。可见,在师德师风、职教理念的基本素质要求下,“双师型”教师的专业知识、专业实践和专业服务体现出综合能力的逐级提升。

3.发展路径的专长性

无论是由“校门”入“校门”还是由“企业”入“校门”,职业教育的特有属性要求一位专业化的“双师型”教师应该具备“扎实的专业理论基础、熟练的专业实践技能、卓越的教育教学能力”,这是一个长期的过程,有不同的能力补充需求。破解多维综合能力难以达成的困境,需组建“整体大于部分”的团队,依靠高水平教学团队的协同,形成专业能力的优势互补格局。对教师团队而言,高水平高资历教师可以加速团队的引导成长;对教师个体而言,需基于优势能力发展,让“一专多能”的教师在团队协作中实现能力补足和优势发挥,达成整体的专业化发展。

(二)“双师型”教师队伍专业化发展的多元培训格局
“双师型”教师的多元培养培训格局基于院校主体、

产教融合的思路,针对不同阶段不同个体需求,采用校本、高校、校企三方联动的螺旋培养方式。

1.着眼交流协作的校本培训

资源互通、团队协作的校本培训承担着引导能力补足和优势互通的重任。对新人职教师而言,无论是由大学进入还是由企业转岗至高职教育领域,都需要从职教理念的指导与实践方面,加深对高职人才培养的理解,厘清高职课程方案、课程标准,理解高职项目教学方案设计等相关内容,提升高职教育教学能力;对不同职业发展阶段的教师,又有专业知识转化与应用的持续要求,如“互联网+教育”加速融合下,信息化教学手段、方法的更新;慕课、金课提质建设下,教学资源、软件的开发及利用。不断提速的教育教学革新,需要以校本培训为主战场,通过教研室交流、专业群交流、创新团队交流或教师沙龙等方式,推动校内交流沟通,引导教师主动提升能力。

2.关注专业发展的高校培训

择优推荐、重点打造的高校培训承担着教师人才培养和专业能力提升的重任。随着职业生理由适应期进入成长期,一方面,部分优秀教师迅速成长,能力凸显,需要向骨干教师、专业带头人方向引导;另一方面,面对专业知识和技术技能的快速更新,缺少系统再学习,教师专业知识的转化与应用能力、专业实践的管理与指导能力会出现低谷期,需要进行专业能力提升。为此,高职院校可与省级、国家级师资培训计划对接,依托以高校为主战场的培训基地,遴选教师主动更新专业能力、提升教研能力,突出综合能力,并积极成为“双师型”教师队伍的引领者。

3.着力产学研用的校企培训

企业参与、产教融合的校企培训承担着教师实践技能提升和对外专业服务的重任。通过顶岗实践、跟岗实习、参与研发等方式加强校企合作的师资培训,不仅有利于提升教师的专业实践教学能力,更是促进产教融合、推动教师科研转化、开展社会服务的有效方式。但由于校企合作的有效性一直难以达成,在深化校企协同合作时,学校要坚持以机制创新为引导,实现资源共享,采取基于制度规范和激励促进的方式,选派青年教师到企业一线挂职锻炼,引入企业中理论水平高、实践能力强的专家、工匠等作为兼职专家、教授、实践指导教师,开展课堂教学、实训指导、综合实践项目开发与课程建设指导等。在双向流动通道中,让高职专任教师与企业兼职教师在基地共建设、项目共研发、课程共开发的紧密协同中,实现“双师型”教师队伍综合能力的提升。

(三)“双师型”教师队伍专业化发展的协同培养机制

制度是教师专业化发展的根本保障,对高职院校而言,需要基于顶层设计理念,基于和自上而下视角,协调环节要素,以“整体协作与个人发展并重、分类分层培养与高层次引领并重、管理制度与激励机制并重、物质条件保障与人文环境创设并重”为指引,通过“选人、育人、用人、评价、保障”五机制协同,推进“双师型”教师培养的的内涵式发展。

1. 内培外引,创新选人机制

采取“引育并举、专兼结合”的原则,创新教师补充机制,拓宽教师引进渠道,完善人才配套政策,加大紧缺人才引进。在管理体制机制创新中,严把教师选聘的思想政治关,着力从两个方面的培养引入。一方面,强化“双师”素质导向,对现有专任教师开展校本、高校、校企三类“双师”素质提升工程的专项培训,加速“双师”教师培养;对新入职专任教师,主动适配3年以上企业工作经历的新教师准入要求,同时加大引进各类高层次高技能人才,对重点建设专业紧缺的高层次人才,采取考察方式直接招聘,加快“双师”教师的补充。另一方面,畅通兼职教师的聘用引进途径,重新修订兼职教师引入办法,通过深化校企合作、吸纳社会力量的方式,设立兼职教师特聘岗和流动岗,聘用企业家、高科技人才、高技能人才、一线技术骨干、能工巧匠作为学院兼职教授、兼职高级讲师、企业导师、实践指导教师等,开展课堂教学、实训指导、综合实践项目开发与课程建设指导等。

2. 强化提升,创新育人机制

育人机制是“双师型”教师专业化培养的工作重点,基于“广覆盖、有重点”的原则,着力关注教师的差异化需求,既要因人制宜、补足短板,也深挖潜力、协作引领。育人机制的革新表现为“一中心,二辐射”。首先,成立教师发展中心,以教师发展中心为载体,分类分层实施教师培育,促进管理制度化,规范化建设教师培养培训体系。其次,将工作内容辐射为两类工程:一是能力提升工程,对长期从教教师开展基于“职业、学生、课程、课堂”四个维度的教育教学基本能力补足的培训工程;对青年教师开展加强专业发展的“双师”素质提升工程,采用骨干示范、教研室研讨、范式指导、专兼职教师协作及企业培训等方式,定期分类实施教育理念更新,专业知识、教学方法、实践能力提升,科研水平提高等能力提升培训。二是人才建设工程,分层开展骨干教师培养工程、领军人才培养工程。通过骨干教师培养工程,遴选优秀教师,优先推荐参加省级、国家级专题培训,

加快其能力提升,加速骨干教师、专业带头人培养。通过领军人才打造工程,重点关注在教育教学改革、技术创新服务等方面有重大成就的教师,以及行业一流专家级别的兼职教师,鼓励其申请认定校级、省级、国家级教学名师、技能大师,不断畅通其开展课题研究、行业企业调研、参加国内研讨会、国外访学的通道,帮助其成立名师工作室、技能大师工作室,深化、促进其专业实践能力的跃升和教育科研成果的转换。

3. 层类结合,创新用人机制

坚持“层类结合、协作交流”的原则,推动多类型(公共课、专业基础课、专业核心课)和多层次(成长期、成熟期、专家级)教师间加强整体协作,促进个体进步,并以个体发展带动整体提升。通过机制创新,实施三个方面的提升:一是人文环境的提升。通过制度改进,不断提升教师话语权,如吸纳优秀青年教师进入学院学术委员会,参与教育教学相关决策讨论,充分激发教师队伍的主体意识。二是基层组织效用的提升。修订专业负责人管理办法,按专业类别设置专业负责人,按专业群设置专业群负责人,并分管相关专业负责人,完善基层组织有效架构,调动更多教师参与专业建设。三是创新团队作用的提升。鼓励不同层类教师组合申报教育教学创新科研团队,为教学团队的活动、培训提供相关支持,畅通校级、省级、国家级创新团队发展通道,同时,对创新团队规定相应服务指标,强化高水平结构化教师教学创新团队在校内、校外的整体辐射带动作用。

4. 搭建平台,完善保障机制

通过“多方参与、双向交流”的方式,破解“双师型”教师发展校企脱节的制约困境,通过制度创新,搭建两类基地平台,保障教师发展。一是建立校企合作实训基地,采用资源整合、校企共建的方式,建立产教深度融合、利益共享、责任共担的“双师型”教师培养基地。建立平台保障机制,以项目协作的方式,引导教师带着课题和任务参与企业培训、产品研发、技术服务;以兼职教师引入的方式,吸纳企业人才参与学校课堂教学、实训指导,开展讲座、论坛或成立校内工作室等。通过双向沟通的基地平台搭建与配套制度建设,保障教师与企业交流的常态化、有效化,加快教师队伍的能力深化和能力转化。二是建立教师海外培训基地,与海外合作高校深化交流,共建师资培训基地,针对重点专业,聘请海外教师入校开展教师培训,组织校内教师出国进修学习,深化国际先进职教经验的本地化应用。

5. 激励引导,改革评价机制

坚持“透明公开、分类激励”的原则,建立和完善院校、

行企、机构共同参与的三方评价体系,围绕教师考核、职称评聘两大主线,开展评价机制改革。首先,建立健全师德师风的督查、考评机制,完善师德规范,弘扬工匠精神、师德标兵、育人楷模的教师典范;约束师德失范,推行师德负面清单制度和师德失范者一票否决制度,师德考评直接关联职称评聘、评优奖励等,打牢教师队伍师德师风、职业道德的根基。其次,完善教师荣誉制度,将教师的教育教学实绩纳入教学奖励,将技能指导成效纳入科研奖励,将教师参与培

训、团队建设活动纳入日常管理及年度考核范围,打造优秀教师、优秀教育工作者、“十佳”青年教师、“最美”教师等教师综合表彰体系,激发教师能力提升的积极性。第三,改革职称评聘制度,通过职称评聘调动教师的能动性,围绕“教学为主型、教学科研并重型、社会服务与技术推广型、科研为主型”分类改进评聘标准,鼓励教师关注优势能力的提升,加快“双师型”教师专业化发展。

参考文献

- [1]国务院.关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[Z].国发[2019]4号,2019-01-24.
- [2]教育部师范教育司.教师专业化的理论与实践[M].北京:人民教育出版社,2001:45.
- [3]郑秀英.职业教育教师专业化问题研究[D].天津:天津大学,2010:12.
- [4][12]吴全全.职业教育“双师型”教师内涵及能力结构解读[J].中国职业技术教育,2014(21):211-215.
- [5]中华人民共和国教育部.2018年全国教育事业发展统计公报[EB/OL].(2019-07-24)[2020-04-01].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_frjgb/201907/t20190724_392041.html.
- [6][7][8]中华人民共和国教育部.教育统计数据[EB/OL].(2019-08-08)[2020-04-01].http://www.moe.gov.cn/678/A03/moe_560/jytj_2018/.
- [9]中国高等教育学会.全国普通高等院校教师教学竞赛分析报告(2012-2019)[EB/OL].(2020-02-21)[2020-03-29].http://www.hie.edu.cn/news_12577/20200221/t20200221_994379.shtml.
- [10]教育部教师工作司.多措并举加强职业教育“双师型”教师队伍建设[EB/OL].(2019-10-17)[2020-03-20].http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2019/51475/t51/201910/t20191017_403938.html.
- [11]管培俊.建设高素质教师队伍关键在深化改革[J].中国高等教育,2018(11):6-8.

On the Predicament and Development Paths of “Dual-qualification” Teaching Staff in Higher Vocational Colleges under Professional Development

Li Tao, Sun Yixuan

Abstract Professional development is the value guide of the construction of teaching team. The construction of the “dual-qualified” teaching team in higher vocational education has achieved great progress through the improvement of “quantity”, the guidance of “thinking”, the cultivation of “quality”, and the display of “exercise”. but it also faced the dilemma of insufficient power orientation, insufficient multiple participation and insufficient system coordination. In order to solve the dilemma of quality development, it is proposed to be based on the ability structure of “teacher ethics, vocational education concept, professional knowledge, professional practice, professional service”, and to support the multiple training of school-based, colleges, universities and enterprises. The five mechanisms of “selecting, educating, employing, evaluating and guaranteeing” are synergistic development paths for guarantee.

Key words “dual-qualification teacher”; training paths; professional development; higher vocational education

Author Li Tao, associate professor of Sichuan Aerospace Vocational College(Chengdu 610100); Sun Yixuan, Senior Engineer of SiChuan Aerospace Vocational College