

高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究

黄丹妮

广西经贸职业技术学院, 中国·广西 南宁 530021

【摘要】教师是“三教”改革的重中之重,是发展职业教育的第一资源。文章分析了高职院校“双师型”教师队伍建设存在的主要问题,提出了完善师德师风考核评价机制、“双师型”教师培养机制、“双师型”教师共建机制、“双师型”教师激励机制的建设路径,提高高职院校“双师型”教师建设水平。

【关键词】高职院校; 教师队伍; 双师培养

1 高职院校“双师型”教师队伍建设的时代要求

“三教”改革是新时期职业教育改革的重点、热点与难点,是职业院校加强内涵建设和实现高质量发展的重要抓手。在教师、教材、教法“三教”改革中,教师是摆在第一位的,是改革的重中之重。教师队伍作为培养技术技能人才的主体和重要角色,是发展职业教育的第一资源,是支撑新时期职业教育改革发展的中坚力量。当前是职业教育改革攻坚、爬坡过坎的关键期,也是教师队伍提质培优、增值赋能的重要机遇期,加强高职院校“双师型”教师队伍建设,对于加快构建现代职业教育体系,培养经济社会发展需要的大批高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠,具有十分重要意义。2019年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》,明确提出把职业院校教师队伍建设作为基础性工作来抓,把“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合,提高教师教育教学能力和专业实践能力,提升职业院校“双师型”教师队伍建设水平。

高职院校要把人才强校的思想理念放在学校改革发展的首位,充分认识到没有高水平教师队伍就不可能建设高水平的高职业院校,也不可能培养出高素质的技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。高职院校要把教师队伍建设纳入学校事业发展全局中统筹考虑,把提高“双师型”教师队伍的数量和质量作为教师队伍建设的中重中之重,贯穿学校内涵建设的始终,贯穿学校日常工作之中,积极探索“双师型”教师队伍培养培训的新途径、新方式,建立制度化、常态化的“双师型”教师队伍建设机制。特别是面对职业教育提质培优、增值赋能,加快推进职业教育现代化的发展要求,加强高职院校“双师型”教师队伍建设的任务更加重大和紧迫,要通过一系列改革举措,努力建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型教师队伍。

2 高职院校“双师型”教师队伍建设存在的问题

2.1 教师专业化水平低

国家职业教育改革实施方案明确指出:从2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有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。但在2019年以前,高校院校提高规模大量扩招,为了缓解师资不足的矛盾,高职院校大量引进了各类教师,主要来源还是普通高校的应届毕业生,这些教师的理论知识掌握比较好,但是缺乏系统的实践锻炼,指导学生开展实践教学的能力不足,专业化水平偏低。同时,高职院校普遍缺乏高层次人才,尤其是缺乏有影响的行业领军人才和专业(群)带头人,缺乏引领专业建设与教学改革的高水平专业负责人和教学团队,教师队伍的专业化程度比较低,与建设高水平高职院校和建设专业化“双师型”教师队伍的要求还有一定差距。

2.2 教师培养方式单一

随着高职教育的扩招,高职院校现有师资已经无法满足正常

的教学需要,教师的教学工作量较重,在完成教学任务之外难以抽出时间和精力到企业进行挂职实践锻炼。即使有时候教师利用假期安排到企业进行实践锻炼,由于时间比较短,难以在短时间内融入到企业岗位工作中,难以在专业实践方面得到较大提升。同时,大多数高职院校尚未建立较为完善的“双师型”教师培养培训制度,教师以完成课堂教学任务为主,参与专业建设、校企合作、社会实践等工作的主动性、积极性不高。产教融合、校企合作作为“双师型”教师培养的有效途径,没有得到相应的重视和推行,学校仍然是“双师型”教师培养的唯一主体,缺乏行业、企业和社会参与,长期以来“双师型”教师培养处于自发状态或者是单一主体培养状态,难以达到预期效果,“双师型”教师无论在数量上还是质量上与职业教育改革发展要求不相适应。

2.3 管理体制机制滞后

高职院校教师岗位聘任制度不健全,普遍缺乏健全且具有校本特色相配套的管理体制机制,在职称晋升、培养培训、教改科研、绩效待遇等方面缺乏科学合理的激励机制,不利于个人成长和优秀人才选拔培养,不利于优秀人才脱颖而出。“双师型”教师队伍具体细化的分类管理制度不健全,缺乏分学科类别分专业的“双师型”教师队伍培养培训机制。教师职称评审条件“千篇一律”,特别是没有根据新的教师职称评审分类,如“教学为主型、教学科研型、社会服务型”教师制定细分考核评价标准,特别是教学业绩、科研业绩等方面分类标准,影响了不同学科类别教师队伍开展教改科研工作的主动性、积极性。同时,高职院校缺乏有效的激励机制,没有完全落实以业绩贡献和教学质量为导向的绩效工资改革导向,没有形成基于目标管理和过程考核相结合、体现多劳多得和优绩优酬的绩效分配制度。

3 高职院校“双师型”教师队伍建设的途径

3.1 坚持立德树人根本任务,完善师德师风评价机制

加强高职院校师德师风教育,把教师的思想政治素质和职业道德建设摆在“双师型”教师队伍建设的首位,切实回应教师队伍建设“为谁培养人”“培养什么人”和“怎样培养人”的这一根本问题。要突出教师队伍的理想教育和道德情操教育,牢固树立中国特色社会主义理想信念,树立正确的党史观、民族观、价值观、教育观、人才观,带头践行社会主义办学宗旨和办学方向,通过“课程思政”等方式把社会主义核心价值观贯穿教育教学的全过程。要通过讲好学校教育教学改革故事,评选表彰宣传“最美教师”“师德标兵”、优秀教师、教学名师、优秀共产党员等活动,将“四有”好老师、“四个引路人”、“四个相统一”要求融入先进典型中,弘扬新时代高职院校教师教书育人风采和典型榜样力量^[1]。加强对教师思想政治素质、师德师风等方面考核评价,构建学校、教师、学生、社会多元主体参与、线上线下多种形式相结合的师德师风考核评价体系,引导广大教师热爱教育、积极奉献,甘当为国育才、为党育人的孺子牛,为提高教育教学质量作出应有贡献。

3.2 实施教学能力提质工程,完善“双师型”教师培养机制
高职院校要建设同时兼具理论教学和实践教学能力的“双师

型”教师队伍,才能适应培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的需要。专业化能力是“双师型”教师队伍建设的核心要素,体现了教师队伍建设的内在要求,是长期以来制约职业教育改革发展的瓶颈问题。要以职业教育教师教学创新团队建设为引领,推进行业领军人才、教学名师、技能大师、专业带头人、骨干教师培养,提升教师的教学组织能力、团队协作能力、模块化教学设计能力、实践教学能力等,提高教师队伍的教学专业化水平。要注重教师专业化发展的实践性和职业性,推进教师的专业实践与行业企业发展、教改科研、社会服务等相协同,打造一支教学能力强、实践能力强、服务能力强的“双师型”教师队伍。要完善职业院校“双师型”教师建设和管理办法,通过校内与校外培养培训相结合、自身培养与人才引进相结合、长期培养与短期培训相结合等方式,促使教师能够在繁忙教学工作之余有条件有机会学习提高自身的教学能力、专业能力、科研能力,切实解决教师教学过程中教学能力不足与提高人才培养质量之间的矛盾,整体提升“双师型”教师队伍的专业素养和教学能力。

3.3 强化校企合作协同培养,完善“双师型”教师共建机制

以校企合作为基础,依托国内知名企业建设“双师型”教师研修基地,与行业企业共建“双师双能型”教师培养(培训)基地,安排教师到基地培训学习,在制度、经费上给予支持和保障,积极探索校企“产学研”合作共赢模式,通过学习交流、跟岗实践、参与企业项目运营等方式提高教师的实践教学能力,成就教师、成就企业、成就学校,实现三方互利共赢。完善教师到企业顶岗实践制度,实施“一师双岗”教师管理制度,推进5年一周期的教师全员轮训制度,促进“双师型”教师校企共建结对联合培养。通过校企联合共建专业、共商人才培养方案、共同开发课程、共同开发教材、共同开展教学改革研究,全面提升教师的理论教学能力和实践教学能力,大力培养“教练型”教师。同时,以校企共建名师工作室、

技能大师工作室为抓手,通过传、帮、带等多种方式,培养和提高青年教师的教学科研能力和社会服务能力。积极推进和支持教师海外研修,与国外职业院校联合开展教师培育培训计划,分批次选派专业教师到优质国外职业院校学习交流,开展教师对话、专业共建、文化交流等多种合作形式,培养具有国际视野和合作能力的“双师型”教师。

3.4 深化人事制度改革,完善“双师型”教师激励机制

建立健全高职院校教师岗位聘任制度,建立教师成长档案,实施专业技术岗位聘任制,建立“过程性个性化考核”体系,推进以绩效考核结果为基础的专业技术岗位“能上能下、能进能出”的合理流动^[2]。研究制定“教学为主型、教学科研型、社会服务型”教师分类评价和职称晋升标准,完善教师专业技术职务(职称)评聘办法,改变评聘中重科研轻教学的片面态势,重点考评不同系列、不同类型岗位教师的师德师风、教学水平、专业技能、科研能力、服务能力,重点考核以教学为中心的专业能力。优化高职院校两级管理结构,将管理权下放二级学院(教学系部),实行“固定岗+流动岗”模式,推行以绩效为导向的工资分配制度。绩效分配向高层次人才和业绩卓越的教师倾斜,教师绩效分配体现岗位责任、工作业绩和工作考核结果,建立以实际贡献为导向,鼓励创新发展的分配激励机制。完善教师教学质量评价体系,多维度考评的教师职称晋升晋级评价标准,通过教师职务多样化分类评审,达到优化教学资源分配、激励教师提高教育教学能力的目的。

参考文献:

[1]李德建,周杰.“双师型”教师标准建构:逻辑起点、核心要素与路径选择[J].职教论坛,2017(25):30.

[2]彭红科,彭虹斌.面向教育现代化2035职业院校“双师型”教师队伍建设机制与路径[J].成人教育,2020(2):62.

作者简介:

黄丹妮(1981-),女,硕士研究生,副研究馆员,研究方向为教育教学信息化和教师队伍建设。

(上接208页)

澜。同样自幼学习奥数,裴之仍在这条充满挑战的路上不断探索和尝试,而自己却半途而废,辜负了父亲的厚望,以及那可能存在的、哪怕只有百分之一能被称之为“天赋”的热爱。此时林朝夕意识到作为普通人的她与天才之间存在着难以逾越的鸿沟。机缘巧合下,林朝夕因质能方程式穿越至平行时空,再次拥有了弥补过往的可能。

作品的双线叙述是通过林朝夕在草莓世界的失意与受挫,以及在芝士世界不断地钻研与提升得以实现的。当她认识到常人与天才间确实存在着壁垒后,仍能凭借热爱而坚持、不断求索。林朝夕在草莓世界主动放弃了数学,认为自己并无过人才,无法在天才林立的基础学科取得成就;但在来到芝士世界的下一秒,她义无反顾地做出了相反的选择,穿越就是她人生改变的楔子。路漫漫其修远兮,吾将上下而求索。这种理想化了的积极进取,是这类知识密集型成长小说吸引人的最重要原因。假如人生有外挂,假如可以推倒重来,你将如何选择?

4 成长小说视域下的线性梳理

成长是文学的永恒母题,中国现代的成长小说在发展过程中沿着“幻灭”、“动摇”和“追求”的路径不断发展、成熟。“成长小说中成长的主人公基本上是现代知识分子,知识分子的精神变迁最能反映出时代发展的潮流和国家、民族前进的方向。从现代的萌芽、到现代的开端再到现代的发展最后至现代的成熟,不同时代的知识分子有各自不同的成长经历,代表着各个时代的发展特色和背景。”^[5]二十一世纪以来,网络文学中关于“成长”的叙述,也遵循着这一创作规律。不论是“修仙”、“穿越”、

“架空”还是“玄幻”,这类热门题材本质上都是借由脑洞和幻想来实现重写人生。《天才基本法》、《庆余年》、《全职高手》又或是《斗罗大陆》,这些作品存在着明显的共同点:主人公因故陷入困境后,机缘巧合之下重新开启人生副本,然后一路开挂。作品中的人物在遭遇困境时或许会低沉,但绝不认命,自始至终都在为了心中的理想、热爱、自由、道义而拼搏。主人公都是年轻的天才选手,或拥有过人才智,或是有耀眼的天赋技能,与严肃文学中对知识分子的成长历程的书写形成了很好的互文。

网络文学发展至今,已经形成了比较成熟的写作范式。以《天才基本法》为例,网络小说在写好爽文,刻画主人公线性成长经历的同时,如何与更庞大的历史时间有机结合,让读者对这种身体、精神以及心理三重维度的蜕变有更直观的认知?对这一现象的讨论不仅有助于反思网络文学二十年的发展与深化,也是对优秀网络小说经典化过程中的“典范性”与“超越性”持续关注的体现。

参考文献:

[1]崔宰容.中国网络文学研究的困境与突破[D].北京大学,2011.

[2]猫腻,邵燕君.以“爽文”写“情怀”——专访著名网络文学作家猫腻[J].南方文坛,2015(05):92-97.

[3]龙迪勇.分形叙事:从传统小说到网络小说[C].见:欧阳友权主编.网络与文学变局.北京:中国文史出版社,2014.

[4]买琳燕.走近“成长小说”——“成长小说”概念初论[J].解放军外国语学院学报,2007(04):96-99.

[5]孙婧.中国现代“成长小说”的叙事学研究[D].青岛大学,2002.

作者简介:马晓晖(1993.08-),女,汉族,西安培华学院,硕士研究生,助教,研究方向:中国现当代文学。