

职教动态与参考

(2020 年第 7 期——“高水平教师队伍”特辑 II)

(总第 7 期)

文艺职院 职业教育研究中心编印

2020 年 7 月 10 日

目 录

◎专家视角

基于高水平目标的高职院校教师队伍建设方略..... - 1 -

着力构建“双高计划”与高水平师资队伍良性互动机制..... - 15 -

◎群策献力

着力强化高水平高职学校“双师型”教师队伍建设..... - 31 -

打造高水平双师队伍高质量实施“双高”建设..... - 38 -

◎他山之石

中国矿业大学（北京）“四位一体”推动高水平师资队伍建设..... - 47 -

基于高水平目标的高职院校教师队伍建设方略

周建松¹

摘要:《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》为新时代教师队伍建设改革提供了根本遵循。当前,正在筹划实施的中国特色高水平高职院校和专业建设计划对高职院校教师队伍建设提出新要求。基于高水平高职院校建设,制定教师队伍建设方略势在必行。坚持“爱育引留用”五管齐下的原则,着力打造高水平专业教学团队,探索形成兼职教师队伍长效机制是高水平高职院校教师队伍建设的可行之路。

关键词: 新时代; 高水平高职院校; 教师队伍建设

百年大计、教育为本,教育大计、教师为本,《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》开宗明义,强调了教师队伍建设在教育发展和国家富强与民族振兴进程中的重要性。这是新中国成立以来,第一个以党中央名义发布的关于教师队伍建设的重要文件,充分表明了我们党和国家对加强教师队伍建设在推进中华民族伟大复兴中重要性的认识。当前,国家“双一流”建设正在有效推进,高等职业教育领域的优质高职院校建设正如火如荼进行,中国特色高水平高职院校和专业建设正在筹划,面对优质高职院校建设的基本要求,迎接高水平高职院校建设计划的新机遇和新挑战,如何把中央关于深化新时代教师队伍建设改革的要求落到实处,我们必须从各学校实际进行系统思考,认真研究,狠抓落实。

¹ 周建松,浙江金融职业学院党委书记,中国高等教育学会职业技术教育分会理事长,教授。

一、充分认识教师队伍建设在高职院校各项建设中的重要意义

教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的基石。教师队伍建设的重要性，在各级各类学校中都是不言而喻的，对于以高水平高职院校建设为目标学校而言，意义更为重大，任务更为迫切。

（一）从新时代高等职业教育改革发展要求看教师队伍建设

党的十九大明确提出，中国特色社会主义进入新时代，我国社会的主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾，人民对公平而有质量的教育向往更加迫切。作为职业教育较高层次的高等职业教育，近年来总体发展较快，院校数快速增加，规模扩张极其迅猛，一部分地区、一部分院校的办学水平、人才培养质量和师资队伍建设也在发展过程中得到了快速提升。与此同时，我们应清醒地认识到，与本科教育相比乃至与基础教育相比，高等职业院校师资队伍建设不平衡不充分的状况十分明显，在边远地区和三线城市甚至缺乏合格的教师，缺乏充裕的教师来源，也有一部分地区因为师资队伍数量、结构和质量等因素，影响了高职院校新专业的开设和现有专业教育教学水平的提升，使高等职业教育的充分发展受到极大影响，正因为这样，我们必须从推进均衡和充分发展的高度，着力解决好教师队伍的数量、结构和质量问题。

（二）从高职院校实际情况看教师队伍建设的差距

必须充分肯定，经过近 40 年尤其是“新高职”20 年左右的建设和发展，包括教师队伍在内的高职院校内涵建设条件已有较大改善，但存在的差距仍然是十分明显的。具体表现在以下方面：一是教师数量总体不足，从高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理平台反映的情况看，全国高职院校生师比大都超过 20:1，有些院校甚至高达 30:1，这既有编制原因，也有经费原因，更有观念原因；二是教师素质和素养达不到要求，“双师”素质不达标，教师教学基本功素养不够好，职业教学能力不够强，会做和会教之间存在双重缺陷；三是高层次高水平教师缺乏，尤其是缺少既懂专业、也懂教学、又懂实践，还能具有技术研发能力的高水平教师，从这几年参评教学名师、专业学科带头人、学科领军人才的相关材料看，这是一个很大的短板。也就是说，从高职院校表现出来的具体状态看，数量不足、结构不合理、领军人物不多是共性。

（三）从高等职校双重属性要求看，教师队伍培养机制不健全

在现实中，一方面表现为高职院校教师数量不足，结构不合理；另一方面表现为现有教师再培养、再提升的机制不够健全。由于高等职业教育具有高教和职教双重属性和双重要求，它对教师队伍建设具有特殊的培养教育要求，但实际上又存在着高等教育中够不上、职业教育中不解渴的状况。我们经常讲教师的培养

要先于实践，也即教育者应优先培养，实际上根本做不到；我们也经常讲缺什么补什么，实际上也不太可能。许多教师还是从校门到校门，接受学科学术型培养，大部分教师，既未接受系统教育学、心理学和教师基本功训练，也未经历过社会实践锻炼，就上讲台讲一门专业课甚至上两三门专业课，比较务实有效的教师培养发展机制基本没有建立；我们再三强调的“双师”素质或“双师”结构教学团队建设，在制度上也没有相应的保障。

二、正确把握新时代高职院校建设高水平教师队伍的总体要求

中国特色社会主义进入了新时代，开启了中国全面建成社会主义现代化国家的新征程。时代有召唤，新技术提出新变革。教育工作作为一个立足今天的知识和技术，培养未来的人才的工作，必须高瞻远瞩，抓好新时代高职院校建设高水平教师队伍。其总体要求应当是：

（一）贯彻党中央国务院工作总要求

《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出了新时代教师队伍建设改革的指导思想和基本原则，提出了教师队伍建设的总要求，高职教育必须充分认识其重大意义，并在具体工作中切实贯彻。这些总要求概括起来说，一是要确保方向，充分发挥党委领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设的正确的政治方向；二是强化保障，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领

域，优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设需要；三是突出师德，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，推动教师成为先进思想文化的传播者，党执政的坚定支持者，学生健康成长的指导者。与此同时，要深化改革，并从实际情况出发，根据不同类型，不同情况分类施策。

（二）紧紧把握问题导向制订工作方针

高等职业教育既是高等教育，也是职业教育，既是办学类型，也是办学层次，具有高教性和职教性的双重属性，类型与层次的有机统一是其基本特点。我们研究师资队伍建设，必须从高等教育的要求出发，着力在创新型上下功夫，同时必须把握职教性的要求，在“双师型”上出实招，既要从高等教育的理论体系上考核培训教师，也要从职业教育的实践要求上培养和训练教师，努力使高等职业教育的教师培训培养双管齐下、多策并举，真正培养出“学做研”一体的不可替代的教师队伍，使高职院校的教师队伍呈现出欣欣向荣的良好局面。

（三）把增加教师数量要求作为工作重点之一

必须承认，数量不足也是当前高职院校教师队伍建设中普遍存在的矛盾，这导致“小班教学不可能、中班教学较普遍、大班教学都存在”已经成为高职院校比较普遍的情形。为此，要在坚持质量前提下，同样重视数量考核。一是要畅通教师引进渠道，尤其是要畅通从企事业单位招录符合条件的优秀分子进入教师队伍的渠道；二是要动员更多的师范和非师范类高水平院校通过一

定条件和途径培养职业院校教师，形成教师队伍源源不断的培养和补充渠道；三是要放宽对高职院校引进和招录教师的指标和编制限制，形成与学生数、班级数、专业数相对应的编制政策。

（四）坚持质量和素质优良的标准

教师是人类灵魂的工程师。俗话说，学高为师，身正为范。教师担负着教书育人、立德树人的光荣任务，其世界观、人生观、价值观对学生的影响极大，其言行对青年学生的成长起着潜移默化乃至直接的影响，因此，人民教师必须具有坚定的理想信念、良好的师德修养，并具有优良的操守规范和心理素质。正是从这个意义上说，教师是由特殊材料做成的，要具有特别的素养，要具有超越凡人的风格和风范。我们招录教师首先必须把握素质素养关，考核评价教师必须坚持以德为先，以德取人。

（五）必须把结构合理摆上议事日程

一支理想的教师队伍应该是数量充足、素质精良，同时做到结构合理。从发展要求看，结构要素也显得十分重要。具体包括：一是各类课程之间的结构，思想政治理论课、公共文化课、职业素养课、专业基础课、专业技术课、实践技能课等只有符合科学合理的结构才能满足人才培养的需求；二是各专业教学团队之间的结构，通常在学校有重点专业和一般专业之分，根据学校专业结构和各专业班级学生数情况，应有科学分布和合理调配；三是专任教师和来自行业企业的兼职教师之间应该保持一个和谐结构，坚持专任教师数量充足为基本要求，同时，要根据推进专业

化、职业化的要求，从生产实践和业务经营一线聘请一部分优秀工作者担任兼职教师，经过适当的培训和考核，承担部分实践性较强和社会及专业实践项目的课程，使“双师型”教师队伍做到结构合理、运行和谐。

三、坚持“爱育引留用”五管齐下方略推进高水平师资队伍建设

建设高水平教师队伍，对国家来说是一项十分复杂的系统工程，而对于一个学校来说，同样也是一项系统工程，必须多管齐下、综合施策，才能有所作为，有所成效。

（一）要有“爱”的厚度

教师政策是党和国家知识分子政策的重要组成部分，必须把尊重和关心放在首要位置，在全社会营造一个尊师重教的良好氛围。这要从学校开始做起，尤其是要从学校党政领导开始做起，学校要把爱教师放在重要议事日程，确立起全心全意依靠全体教师办学的理念，坚持办学治校以教师为本，把教师队伍建设作为基础工程来抓，尊重教师个性，

倚重教师德才，注重教师发展，营造大爱文化。对教师的爱表现在政治上关心，生活上照顾，事业上激励，促进教师个性化成长成才和特色发展，包容教师个性和缺点，以此推进学校治校迈向高水平。

（二）要有“育”的力度

抓好教师队伍建设，培养是一个最为重要的途径和策略。新

教师需要培养，教师知识更新需要培训，教师水平提升更需要培训，特别是在当今科学技术日新月异，经济社会大发展大变革时期，我们一定要把培养培训和教师发展紧密结合起来，要舍得时间和经费支持，让教师能够多渠道、多途径获得培训，既要让教师参加本专业本领域知识更新的系统性经常性培训，也要让教师在教育学理论、方法和技术等方面获得培训提高的机会；同时，要积极创造条件，让教师走出国门，通过访学交流、短期培训等路径拓宽视野，学习前沿，丰富和更新教育教学理念。对于高职院校教师而言，学历提升仍然有一个过程，要积极鼓励，企业实践经历也要十分重视，特别是对高职院校的专业课教师而言，“双师”素养更十分必要。学校要舍得投入，舍得大投入，因为对教师培养培训投入具有巨大的杠杆效应。为此，教师培训千万要重视，建设好的教师发展培训中心十分重要，必须办好。

（三）要有“引”的强度

教师资源是十分重要的资源，正如习近平总书记所讲，一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。因此，适应学校不同阶段发展需要，必须有不同的教师队伍建设策略，自我培养培训提高十分重要，而引进高学历、高素质、高层次教师队伍也十分迫切。引进在教师队伍建设中的重要性至少基于以下几个原因：一是适应新兴学科、新专业和新课程建设的需要，需要建设相应的高层次人才乃至人才团队；二是适应专业学

科结构优化的需要引进相应人才；三是推进办学治校，专业学科水平提升需要引进高层次人才。鉴于人力资源尤其是高层次人才的紧缺性和稀缺性，必须解放思想、舍得投入，要在科研启动、住房等方面综合投入，必要时需要采用“五子登科”的举措，因为在有时候，引进一个人才，能引领一个团队，激励一片天地，开创一番事业。

（四）要有“留”的气度

知识分子有个性，要留住优秀人才并发挥优秀人才的作用，必须把留住人才作为基础。如果现有人才都留不住，事业必然受到影响，而新引进人才也会难上加难。留住人才前提是尊重人才，必须有足够的雅量，不拘一格用人才，用人之长、容人之短，为扬长补短创造条件，并通过团队的协同和配合的力量弥补人才之短，使人才的个性得到彰显和弘扬，其短处得到包容和宽容，长处更好发挥和发扬。对此，学校党政领导和部门主管一定要有胸怀和气度，要学会做伯乐，学会识千里马，学会从长计议。

（五）要有“用”的宽度

加强教师和人才队伍建设，引进人，培养人十分重要，而使用人，努力做到人尽其才，才尽其用也十分关键。要让人才有施展才华的机会、平台和舞台，要积极创造条件发挥教师的聪明才智，要解放思想，努力让青年人脱颖而出，要从专业上培养教师，也从管理上发展教师，用更宽的视野把教师队伍使用好、建设好，真正做到人才辈出、事业繁荣。在使用教师的基础上，真正使广

大教师岗位上有幸福感，事业上有成就感，社会上有荣誉感，使教师成为让人羡慕的职业。

四、把着力打造高水平专业教学团队作为教师队伍建设中重中之重

高职院校的师资队伍建设是一项复杂的系统工程，其中思想政治理论课教师队伍十分重要，必须确保，文化基础课教师队伍不可或缺，必须适当，与此同时，我们认为，着力于建设高水平高职院校，必须把建设高水平专业教学团队放在特别重要位置。

（一）建设高水平专业教学团队是由高等职业教育特点所决定

高等职业教育具有高等教育属性，但其本质上属于职业教育，职业教育必须坚持以专业建设为龙头。专业建设在高等职业教育中居于龙头地位，高水平专业和专业群是衡量一个学校水平高低的基础，重视专业建设就是重视高职教育。一个高等职业院校的专业结构既表明了学校的特点和面向，也彰显了学校对区域经济社会发展的主要面向和方向，专业建设水平与专业人才培养质量正相关，也与学校服务区域经济社会发展和行业企业能力正相关。因此，参照我国“双一流”建设采用一流大学和一流学科的模式，我国高等职业教育的高水平建设也将采用“双高”即高水平学校与高水平专业相结合建设模式，建设一批高水平专业和专业群，是高等职业教育高水平建设的重中之重，把建设高水平专业群和高水平专业教学团队重视起来乃题中之义。

（二）建设高水平专业教学团队是一项系统性工程

高水平专业教学团队建设是一项具有人文、科学和艺术相结合的大学问，本身也是一项系统工程。一是要培养和选拔好高水平专业带头人，专业带头人既是专业人才培养方案的主要设计者，也是专业课程的主要承担者，又是学生专业成才成长的引领者，还是专业教学团队的培育培养者，其德行品格、专业水平、管理协调能力决定着专业教学团队的整体高度和专业建设的水准，这已经被很多学校的大量案例所证明，必须切实重视，并把它作为重中之重。二是按规模和梯度要求抓好团队整体建设，既要讲教师数量适当适度，又要讲知识结构、学科结构、专业结构、年龄结构、性别结构相对合理，更要强调形成梯队，实现互补。三是要建立专业教学团队有效培养制度，包括知识更新、学历提升、挂职锻炼、社会实践、“双师”考证等，真正建立起一个有效管用的长效机制。四是注重团队履行人才培养、科学研究、社会服务、国际交流、文化传承五大职能的有机协调和和谐统一，形成以人才培养能力建设为主，科学研究、社会服务及其它各项职能协调统一的合理结构和机制。五是高水平教师团队建设要与党支部建设和党员队伍建设协调统一，形成党支部负责人和专业带头人统一协调的机制，把支部建在专业上，形成党建与育人、专业教学与育人的协调和谐，并充分发挥基层党支部的战斗堡垒作用、教师和党员的先锋模范作用。在这个意义上，可以说，专业水平之高在于专业带头人水平之高，在于专业带头人和党支部书记统

一协调之高。

（三）高水平专业教学团队建设要构建良好机制

按照专兼结合、“双师”组合、机制融合的要求，贯彻老中青相结合的要求建设好专业教学团队，需要科学构建激励机制。一是要着力构建青年教师培养与成长的金翅膀机制，瞄准社会发展和技术前沿，抓住青年教师特点和需求，为青年教师成才成长创造更多更好条件，让青年教师尽快成长和成熟，勇担重任、快速成长；二是要建立健全中年教师稳定发展的金台阶机制，推动青年教师脱颖而出的同时，讲年功和历史贡献，防止中年教师成为发展过程中的失落者现象的发生，激励中年教师发挥团队建设带头和稳定作用；三是创造条件构建起老年教师幸福与安康的金色降落伞机制，从老教师的安全感、获得感、成就感、荣誉感、幸福感中激励中青年教师立足岗位、教书育人、争做贡献。

（四）强化专业教学团队的专业化和职业化

这里需要特别强调的是，高职院校专业教学团队的培养必须在职业化上下功夫，只有推动教师队伍专业化、职业化，才能培养出职业化和专业的学生，从而推动高等职业教育的高水平建设，才能使高等职业教育办出特色和水平。为此，我们既要贯彻好中央和国家有关部门关于深化教师队伍建设改革的要求，同时要制订教师职业发展指引，引导教师在职业化发展道路上不断向前，健康成长。如浙江金融职业学院自 2000 年升格高职办学以来，每三年召开一次师资队伍工作会议，探索形成顶层设计、工程推

动、项目引领、梯次培养、舆论引导的“教师千万培养”工作机制；在以往多年职业教育教师队伍建设实践的基础上，于 2014 年制订了《浙江金融职业学院教师职业发展指引》，具体细分为十二个方面五十条，成效十分明显，一批以国家“万人计划”教学名师、浙江省“万人计划”教学名师为主体的高水平专业带头人正在崛起，引领了高水平教学团队的形成和高水平专业（群）的发展，促进了学校高水平建设和高质量发展。

五、探索形成兼职教师队伍长效机制，推动高职教育高水平建设

高职教育要实现高水平，专业是基础，教师是关键，而在专业教师队伍建设中，教师的“双师”素质十分重要，而要从根本上解决好问题，必须在“双师”结构上着力，即在致力于提高专任教师理论业务和教育教学水平的同时，把建好一大批合法的、具有较高稳定性的兼职教师队伍作为重要工作内容。为此，笔者建议在中国特色高水平高职学校和专业建设计划实施过程中，以政府主导，积极探索建立高职教育“双师”结构兼职教师新机制。具体思考如下：

第一，由国务院有关部门，如人社部、教育部、财政部联合制订关于职业院校兼职教师队伍建设的文件，明确对各地建立由政府统筹的职业院校兼职教师队伍提出要求，明确人事政策、教师资格、财政补贴方法等。

第二，由省、市、县三级人民政府分别出台措施，建立职业

院校兼职教师师资库，认定教师资格、可执教业务范围和层次，向全社会公开公示，颁发资格证并给予一定的补贴。

第三，各职业院校根据需求在符合任职资格的兼职教师中聘任，并根据教学数量和质量支付相应报酬，各级财政部门给予适当奖励性配比，并进行年度评比表彰。

第四，国务院有关部门将兼职教师到职业院校授课纳入其岗位职责，不属于因私兼职和因私赚钱，各有关企业将其作为履行人才培养职责和社会责任而积极支持，各省、市、县有关部门落实执行。

第五，由省、市、县三级建立职业院校兼职教师资格考核或认定办法，并建立相应认证机构，每三年举行一轮审检，如发现特殊或异常情况，可随时处理。

这样做，既有利于建立一支规模宏大的高职院校兼职教师队伍，也有利于消除行业企业兼职教师无证上岗的尴尬状况，更有利于弘扬教师光荣的风尚，必然极大提高高职院校教师地位，提升高职教育人才培养质量，促进高职教育可持续发展。

（来源：《高教探索》2018 年第 12 期）

着力构建“双高计划”与高水平师资队伍良性互动机制

周建松²

摘要：师资队伍建设既是“双高计划”建设的重要任务之一，也是推动高水平高职学校和专业建设的关键性引领和带动力量。文章从中共中央、国务院关于加强教师队伍建设的有关要求出发，从高职学校尤其是“双高”建设要求着手，对“双高计划”文件中关于打造高水平师资队伍的要求进行了具体分析和解读。在此基础上，作者进一步对如何推进师资队伍建设提出了自己的思考和建议。

关键词：“双高计划”；师资队伍；建设机制

《教育部 财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》明确了“双高计划”的指导思想、总体目标和改革发展任务，其中突出强调要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，面向 2035 年，通过项目支持的方式建设一批具备国际先进水平的高职学校和专业群，引领职业教育实现现代化，为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人力资源支撑，职业教育高质量发展的政策、制度、标准体系更加成熟完善，形成中国特色职业教育发展模式。为此，教育部、财政部在“双高计划”文件中提出了改革发展的十大任务即“一加强、四打造、五提升”，打造高水平双师队伍作为重要任务写入其中。本文结合“双高计划”建设要求，就高水平双师队伍建设做些探讨和研究。

²周建松，浙江金融职业学院党委书记，中国高等教育学会职业技术教育分会理事长，教授。

一、高水平“双师型”队伍是“双高计划”顺利实施的基础

（一）充分认识加强高职学校教师队伍建设的重大意义

《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确指出，“教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代责任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石”。2018年9月10日，习近平总书记在全国教育大会上发表重要讲话，进一步强调，教师是人类灵魂的工程师，是人类文明的传承者，承载着传播知识、传播思想、传播真理、塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任。习近平总书记在讲话中回顾了改革开放以来尤其是党的十八大以来，我国在推进教育改革和加强师资队伍建设的经验，总结了“九个坚持”和“六个下功夫”。在“九个坚持”中，习近平总书记明确强调了我们要坚持把教师队伍建设作为基础工作。在中共中央、国务院印发的《中国教育现代化 2035》中，明确提出要“建设高素质专业化创新型教师队伍”，要“大力加强师德师风建设，将师德师风作为评价教师素质的第一标准，推动师德建设长效化、制度化”，要“加大教师表彰力度，努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位”。习近平总书记又在许多重要场合具体阐述了教师队伍建设的重要性：“一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。”与此同时，习近平总书记还明确提出了

高校师资队伍建设的目标，即“大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力”的高素质专业化教师队伍。“师德高尚”，是高校教师队伍建设要把师德放在首位，确保每位教师能积极弘扬高尚的师德精神，具有明确高远的教育理想，正确的自我价值实现尺度，重视良好师德师风对学生的引领和导向作用，恪守职责和义务，形成教师师德的内在自觉；“业务精湛”则体现教师职业的本质属性，要求高校教师不仅要有明确的教育理想，积极的教育情感，深邃的教育智慧，更要有良好的专业能力，能够用专业的思维思考 and 解决教育问题，致力于高深学问和专业知识的传授，培养一代又一代具有专业知识和能力的学生；“结构合理”，是对教师队伍总体要求而言的，希望能在一定区域和行业乃至全国形成一个年龄结构、性别结构、专业结构、智能结构都较合理的结构，以提高立德树人和教书育人成效；“充满活力”，既是教师队伍建设的目标，也是对教师队伍建设的要 求，个体要朝气蓬勃、充满活力，能够伴随着新技术的发展和学生学习特点，开展符合技术变革、学生身心及教育规律的教育教学活动，形成良好氛围，提高教师队伍的整体水平，形成愿为人师、乐于从教的良好局面。

（二）高水平“双师型”队伍建设对“双高计划”作用尤其重大

中国特色社会主义进入新时代，各方面工作要有新气象。以习近平同志为核心的党中央，从我国国情出发，明确提出要推动新时

代职业教育改革。为此，国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》。为贯彻落实文件精神，教育部、财政部实施了中国特色高水平高职学校和专业群建设计划。根据职业教育改革发展和“双高计划”要求，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》，指出要“把教师队伍建设作为基础性工作来抓，支撑职业教育改革发展”，经过一个周期的培养，“建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质‘双师型’教师队伍”，明确要求到 2022 年，“双师型”教师占专业课教师的比例要超过一半，建成 360 个国家级职业教育教师教学创新团队等，进一步提出了建设分层分类的教师专业标准体系，持续推进以“双师”素质为导向的新教师准入制度改革，构建以职业技术师范院校为主体、产教融合的多元培养培训格局，完善“固定岗+流动岗”的教师资源配置新机制，建设“国家工匠之师”引领的高层次人才队伍，创建高水平结构化教师教学创新团队，聚焦 1+X 证书制度开展教师全员培训，建立校企人员双向交流协作共同体等举措。应该说，该实施方案具体明确、可操作性强，既针对目标和问题导向强调了重要性，又明确了“双师型”重点和结构化特征，充分体现了高等职业教育对师资队伍建设的的基本要求。

二、对“双高计划”文本中关于高水平师资队伍要求的解读

打造高水平双师队伍作为“双高计划”的改革任务，是高职院校高水平建设、高质量发展的关键，是培养经济社会发展

需要的高素质技术技能人才的保障。有了高水平的师资队伍才能培养高素质的人才，才能建设高水平的学校和专业。“双高计划”中关于“打造高水平双师队伍”建设任务，具体分为六个方面。

（一）以“四有标准”打造高水平教师队伍

习近平总书记指出，做好老师，是每一个老师应该认真思考和探索的问题，也是每一个老师的理想和追求。2014年9月10日，习近平在同北京师范大学师生代表座谈时的讲话对老师的素养和标准进行了清晰诠释，即“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”。“四有标准”从思想素质、道德行为、学识能力和师生关系等方面提出并界定了“好教师”的基本标准，既反映了新时代我国教育事业对教师队伍建设的现实需要，也为培养和造就高素质教师队伍指明了方向，并为我们客观全面公正地评价教师提供了可供操作的模式。“四有标准”是教师的价值准则，要求高职学校的教师从价值观念、情感态度等方面认同教师身份，提升精神品格、道德智慧、职业能力、教育教学水平，成为党和人民尤其是学生欢迎的好教师。

在2016年12月召开的全国高校思想政治工作会议上，习近平总书记又一次强调，要加强师德师风建设，提出“四个相统一”。

“四个相统一”与“四有标准”是一脉相传的，要求高校教师重新审视自己应承担的社会责任，准确把握国家和民族的重大需求，把自己的教学科研与国家要求紧密结合起来，知行合一，将个人价值与责任担当相统一，主动融入推动经济社会发展的洪流，勇

于在变革中承担社会责任,以正确的价值观影响和引导社会公众,以实现社会、国家和人民的福祉,坚守育人之道,通过自己的身传言教,给学生以启迪,引导学生健康成才成长。

高校的师资队伍基础在于一个个优秀的个体,同时,也需要总体和结构,对此,“双高计划”进一步强调了数量充足、专兼结合、结构合理的要求。数量充足就是要适应高等教育和学校办学规模的要求,按师生比的规范,建设相对充足的教师队伍,这是满足开展教育教学的基本要求。对此,教育行政主管部门已经提出了明确的基本要求。至于结构,既包括宏观结构,也包括微观结构。对于一个学校而言,应从不同维度来分析公共基础课(包括思想政治、体育、语文、数学、信息技术、艺术等)和专业课(包含专业基础、专业知识、专业技能)。而从每一个专业看,又有不同专业之间的合理结构问题。当然,从更理想的角度看,又有性别结构、年龄结构,这是一门复合的艺术,需要我们认真研究。专兼结合主要是针对专业课程教师的,这是职业教育和应用型高校的重要特征,也是我们需要解决的重中之重,更是高水平师资队伍的重点和关键点。

(二) 引进和培育一批高水平专业带头人和业务领军人才

“双高计划”文件明确强调:“培育和引进一批行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人,着力培养一批能够改进企业产品工艺,解决生产技术难题的骨干教师,合力培育一批具有绝对绝活的技能人师。”这实际上有以下几层意思。

1. 要着力培养高水平专业（群）带头人。高职教育的基本特点是专业教育，专业是高职教育的龙头，必须紧紧依靠高水平专业带头人。专业带头人既是专业人才培养方案的总设计师，也是课程的主体承担者，甚至对专业文化的影响都起着明显的作用。更何况，中国特色高水平建设计划是一个学校和专业并重且以专业为基础的“双高计划”，专业带头人更显重要。优秀的专业带头人的要求应该是，教育高水平，行业有影响，国际能交流。如果能够把真正的行业权威，国际有影响力的专业带头人引进到学校，那一定能推动专业建设迈向更高水平。

2. 要建设一支高素质高水平骨干教师队伍。如果说专业带头人在专业建设中起着带头作用，那么一大批骨干教师则起着基础性和支撑性作用。这些教师大多数默默无闻，却承担着主体课程建设、教育教学乃至学生管理等方面的工作，并在为区域经济社会、中小微企业技术研发和产品升级，多层次职业培训等方面发挥着很大的作用。因此，我们既要保证其数量要求，还要保证其质量水准，更要激发和调动其积极性，也需要有引进和培养相结合的机制。

3. 合力培育技术技能大师。《国家职业教育改革实施方案》明确强调，要把发展高等职业教育作为优化高等教育结构和培养能工巧匠和大国工匠的重要途径。要培养能工巧匠和大国工匠，就需要一批大国工匠和能工巧匠来校执教，他们既是榜样，也是精神上、知识上、技能上、品格上的示范者。“双高计划”提出

要培养一批具有绝技绝艺的技术技能大师，这既是从技术技能人才需要讲的，又是从高职学校培养人才的目标上讲的，对此，“双高”建设单位要着力解决。

（三）聘请行业企业领军人才、大师名匠兼任任教

专兼结合是高职院校建设高素质高水平教师队伍的重要特征，聘请行业企业的经营行家、管理专家、业务能手和技术领域的名师名匠来本校任教，或通过大师、劳模工作室的形式是较好地解决校内专业和技术领军人才不足，高水平专业人才不充分或缺乏的重要途径，各学校都在进行积极努力和探索，教育、人社等部门需要研究政策支持。对此，在教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》通知中，用专门的篇幅进行了明确，其中第四条明确提出完善“固定岗+流动岗”的教师资源配置新机制，允许并要求建立健全职业院校自主聘任兼职教师的办法，打通高层次技术技能人才兼职从教渠道，推动形成“固定岗+流动岗”、双师结构与双师素质兼顾的专业教学团队。应该说，主管部门的政策已十分明确，关键是如何实施落地。

从每一个学校和专业的具体情况看，我们认为，从产业、行业、企业特点出发，充分把握校友资源是一个比较重要的方式和路径。一个具有几十年办学历史的高职院校，一般都会培养出一大批行业专家、管理精英和技能能手，他们不仅可以在岗位上为社会做贡献，也完全有条件为母校培养学生做出贡献。校友作为

兼职教师的来源，不仅有利于人才培养、科研工作、社会服务工作的开展，也有利于文化的传承和文化育人工作开展。我们应当认真做好这项工作。

（四）构建全方位职教师资培养体系

职业教育有其特点，其培养培训体系也需要全面系统且有其特点。“双高计划”文件明确要求“建立健全教师职前培养、入职培训和在职研修体系”，我们认为，这是非常正确的。

1. 整个国家需要建立职教师资培养体系。在历史上，我们曾经有过许多师范大学，也有八大职业技术师范学院，国家也建立过若干职教师资培训基地，但由于种种因素，师范教育体系被打乱，职业技术师范学院则纷纷改名易业，对此，应该是我们的教训，《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“构建以职业技术师范院校为主体、产教融合的多元培养培训格局”。通过进一步增强职业技术师范院校的地位和作用，发挥高水平高校开设职业技术师范专业的优势，开展在职教师“双师”素质培训进修等方式培养职业院校发展需要的师资队伍，并进一步提出了许多具体措施。应该说这些都是十分有意义的，关键是要坚持和落实。

2. 抓好岗前入职培训。入职培训是十分重要的一环，有时候甚至会影响和决定教师的一生。在技术师范教育体系不是十分健全的情况下，有些人专业能力强但不熟悉教育规律，有些人懂教育却不懂专业，有时候匆匆上岗，不仅不利于有效开展教育教学，

弄不好会误人子弟。即使是技术师范教育体系逐步健全后，入职培训仍然是十分重要的。通过入职培训，可以系统地了解高等职业教育的历史、现状及办学理念，了解国家对高职老师的要求乃至学校的基本规章制度。应该说，现在已经有高等职业学校的入职培训，对入职教师也要求学习“高等教育学”等四门课程并进行考试，可谓十分严格和全面，但针对性不强，系统性不够，时间上不充足等问题仍然存在，我们必须进行系统研究和改进提高。

3. 健全在职研修体系。关于高职院校教师的在职研修体系，应该是一个复杂的问题。我们有过一些规定，如工作满半年必须下行业企业实习（实践）半年，但究竟怎么构建才能做到理论上提升，实践上提高，确是一篇大文章。这既需要国家设立（建立）一些培训点（类似于党校和行政学院），也需要各个学校有这样的体系和机制，更需要与考核评价晋升晋级结合起来。

（五）以建设教师发展中心为抓手促进教师发展

如前所述，构建教师培训体系，既需要宏观上有设计，也需要各个学校从自身特点出发，认真加以研究。就一个学校而言，建立教师发展中心，是一条十分重要而正确的道路。正因为这样，“双高计划”在打造高水平教师队伍的条目中明确强调，“建设教师发展中心，提升教师教学和科研能力”。从目前情况看，有些学校尚没有设立教师发展中心，即便设置，设置的模式也不尽相同，有些称“教师教学发展中心”，有些称“教师发展中心”，有些是中层独立机构，有些是隶属于教务处下，有些隶属于人事

处下。我们认为，教师发展中心是一个综合性机构，应当独立设置。学校建立教师发展领导小组，由组织、人事、教务、科研、信息中心等部门参加，由学校主要领导或党政分管领导任组长，配备专兼职相结合的工作人员提供指导服务，更需要有专门的经费和场地保证。同时，教师发展中心应该有一个系统的工作计划方案，由人事和教务及各二级学院提出培训名单，由教师发展中心实施。教师发展中心培训的内容可以包括教学能力提升和科研能力提升、社会服务能力提升、教师综合修养等。教师发展中心不是可有可无的，而是非常重要的，必须从高水平建设，从以人为本，从学校可持续发展等高度，切实把教师发展中心工作抓好。

（六）规范建立科学的教师考核评价机制

习近平总书记在全国教育大会上提出要“坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾”，这实质上也对我们的考核评价机制提出了要求。从现实情况看，一方面，教师考核评价中的大锅饭现象比较严重；另一方面，教师考核中的唯论文、唯文凭（职称）情况也比较突出。正因为这样，在“双高计划”文件中明确强调，“创新教师评价机制，建立以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点的绩效工资动态调整机制，实现多劳多得、优绩优酬”。对此，我们的理解是：

1. 多劳多得、优绩优酬是基本方向。这要求我们必须打破平均主义和大锅饭的教师绩效工资考核分配办法，真正让绩效工资

发挥应有功能。不仅要打破干与不干一个样，干多干少一个样，还要体现不好不坏、干忧干劣不一样，尤其是要向承担课程课时多，承担学生管理和学生事务多，指导学生第二课堂多，社团、各类赛事多，本人参加教师教学类比赛项目多且成效大的教师给予更多倾斜，对立德树人绩效明显、为学校争得各类奖励、荣誉和品牌的教师，一定要给予大奖、重奖，真正实现优绩优酬。

2. 业绩贡献和能力水平是考核导向。要提倡和鼓励教师多挑教育教学重担，为学校改革发展、创新建设多作贡献，在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新、国际交流与合作等方面多作贡献。同时，我们一定要通过自我激励及外部考核约束等方法，促进教师能力水平的提升，努力让教师成为符合“四有标准”，德才能艺兼备的好教师、名师、大师。

3. 采用目标管理和目标考核的有效方法。目标管理法是企业经营管理中重要的方法，引入到高职院校教师考核工作中有一定意义，但这个目标主要是围绕教育教学工作、科学研究工作、社会服务来设立，不同职称、不同专业门类、不同课程分组的当量可以有不同的子目标权重，最后考核形成综合得分，实行相应的奖励和绩效工资。

当然，教师是学校工作的主人，量化考核和绩效考核固然重要，但更为重要的是要加强师德师风建设，提高教师敬业爱岗和职业奉献精神，提高教师教育教学水平和能力。从这种意义上说，“四有标准”是最基本的，师德师风是第一位的。

三、“双高”建设学校要在师资队伍建设上精准发力

教师作为学校最重要、最宝贵的资源，是开展人才培养、推进院校发展、进行技术研发等的主体，影响着“双高”建设学校质量，关系着高等职业教育的未来，要推进中国特色高水平高职学校建设，就必须把师资队伍建设好。前面从六个方面解读分析了文件要点，就每个学校而言，必须从实际出发，突出重点，找准对策，精准发力。

（一）着力提升教师思想政治素质

《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》规划了今后五年和面向 2035 年的师资队伍建设目标，其中明确提出要使“教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升”，其中特别强调提升教师思想政治素质，全面加强师德师风建设。这也是贯彻习近平总书记四有好教师的首要条件。具体来说，一是要努力加强教师党支部和党员队伍建设，坚持把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，落实一个教师党员就是一面教书育人旗帜的要求，把党建引领育人工作落到实处，扎实做好专业带头人兼任党支部书记的“双带头人”建设工作。二是要着力提高教师思想政治素质，要在广大教师中切实加强理想信念教育，紧紧以习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师，树立教师崇高理想信念，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定“四个自信”、强化“四个意识”，做到“两个维护”，带头践行社会主义核心

价值观，带头弘扬中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化和爱国主义精神，在教书中不忘育人使命，挖掘课程中的育人元素，有力推动课程思政建设，切实提高爱国、敬业、奉献意识，为学生做出示范和表率。三是要努力构建师德师风长效机制，鼓励引导各学校开展师德师风提升计划，严格师德师风评价考核，推行师德考核负面清单制，加强师德师风问题惩处，实行选人用人、评奖评优、职称评聘等工作的师德师风问题一票否决制，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，身教与言教相统一；要及时表彰奖励师德师风先进人物，讲好优秀人物故事，弘扬和传递正能量，打造一支政治素质高、思想品德好、忠诚于党且学有专长的教师队伍。

（二）着力加强“双师型”教师队伍建设

“双师型”队伍建设是高职教育的重要条件，是提高学校办学治校和建设水平的重要内容，也是衡量高职院校师资队伍建设水平的重要标志。一是要着力提升现有教师的“双师”素养。要建立起比较完备的教师挂职锻炼、社会实践和社会服务基地建设，建立严格规范的教师参加社会实践和顶岗工作制度，加强考核并落实到专业技术职务评聘和晋升之中，从而切实改变“三门教师”实践能力不够和业务经历空白问题，使专任专业课教师的实践水平有显著提高；可利用“双高”建设有利条件，适当增加专业课教师编制，并实行社会实践轮岗制度。二是积极创造条件引进“双师型”教师。充分利用国家大力营造尊师重教良好氛围，不断提

高教师社会地位和待遇等政策条件,认真贯彻《国家职业教育改革实施方案》关于“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”职业院校老师的有关规定,充分发挥和发掘校友资源,加大招聘具有三年以上实践经验教师的力度,并不断扩大占比。三是认真落实兼职教师队伍建设机制。为了优化结构、提高效果,在提高专任教师“双师”素质、引进具有实践经验的一线人员担任教师的同时,提倡学校采用柔性引进,兼职聘用等办法挖掘“双师型”教师资源,打造高水平“双师型”队伍。在这方面,各校都有一定经验,各地也有一些鼓励措施,“双高”建设学校要增强主观能动性,尤其是在建设优秀校友为主体的兼职教师队伍建设上下功夫,出成效。

(三) 着力加强大师名家培养

《国家职业教育改革实施方案》明确发展高等职业教育的目的是为了“优化高等教育结构和培养大国工匠、能工巧匠”,同时,“双高计划”也明确建设目标为培养高素质技术技能人才。正因为这样,我们认为,“双高”学校在构建大师名家引领型教师队伍上必须积极作为。一是建立高层次人才直聘和特聘制度,可通过特设岗、特定岗酬制度和大师名师工作室的方法直接从企事业单位引进一批大国工匠、能工巧匠和名师名家作为专业带头人和骨干教师,成为“双高”建设新的重要的引领力量。二是着力培养和打造一批名师名家,通过特定的人才培养计划和项目,一人一策、激励兼容、不拘一格,着力培养打造自己土生土长的大

师名家。当前，特别要注重从中青年教师中加大培养力度，让中青年尤其是青年教师脱颖而出，尽快成为专业带头人和学术领军人才。三是着眼于国际高端化人才培养，围绕精通外语，精通业务，了解实践等要求，注意从境外招聘高学历高层次人才，提升我国高职院校教师国际化水平，为我国高职教育走向国际创造更好条件。

当然，高水平师资队伍建设是一项复杂的系统工程，既需要我们统筹兼顾，加强全面建设，也需要我们突出重点，着力加强紧缺人才培养，更需要在德才兼备、提高教师综合素质上科学引导，力求实效。

（来源：《职教发展研究》2020 年第 2 期）

着力强化高水平高职学校“双师型”教师队伍建设

马宽斌³

强化“双师型”教师队伍建设是我国推进高水平高职学校内涵式发展的重要战略举措。中国特色高水平高职学校和专业建设计划将“打造高水平双师队伍”作为高职学校改革发展的主要任务之一，明确提出要“以‘四有’标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平‘双师型’教师队伍……合力培育一批具有绝技绝艺的技术技能大师。”2019年8月，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》，再次明确要大力提升职业院校“双师型”教师队伍建设水平，为实现我国职业教育现代化、培养大批高素质技术技能人才提供有力的师资保障。这在一定意义上为强化高水平高职学校“双师型”教师队伍建设指明了方向。基于此，本文通过阐释“双师型”教师队伍在高水平高职学校建设中的作用，明确“双师型”教师队伍建设的基本理念，进而探索高水平高职学校“双师型”教师队伍建设的新路径。

一、“双师型”教师队伍在高水平高职学校建设中的作用

进入新的历史发展时期，“双师型”教师队伍建设成为深化职业教育领域教师队伍改革、提升人才培养质量的重要方向。党和国家高度重视“双师型”教师队伍建设在高水平高职学校建设中的价值与作用。国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》

³ 马宽斌（1973-），男，广西桂林人，广西师范大学教育学部副教授、硕士生导师，主要从事职业教育研究。

以及教育部、财政部发布的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》，均强调构建结构合理的高水平“双师型”教师队伍，要求“双师型”教师占专业课教师总数超过一半。究其原因，一方面，“双师型”教师队伍建设有利于构建现代化高职教育体系。随着我国高职教育发展步伐的加快，高职学校“双师型”教师担负着培养技术技能人才、服务于学生职业生涯发展与社会经济文化建设的使命，这在一定程度上为提升我国新时代高职学校教育质量、准确定位高职教育角色、构建新时代高职教育体系结构提供了有力支持。另一方面，“双师型”教师队伍建设有利于优化高职学校专业建设与专业改革。由于高职学校专业设置兼具理论性与实践性，“双师型”教师与普通高校教师不同，他们可根据企业、行业与社会对相关专业与技术人才的需求来调整人才培养目标与方案，充分发挥教研融合作用，为高职学校综合改革、专业建设以及优化职业理论知识结构贡献智慧和力量。

二、高水平高职学校“双师型”教师队伍建设的理念意蕴

建设高水平高职学校“双师型”教师队伍是新时代党和国家高度重视职业教育发展、全面提升职业教育治理能力的重要举措。在中国特色社会主义新时代的引领下，高职学校应将教师队伍建设作为基础性工作来抓，夯实专业基础，树立全面发展、实践与理论并重、一体化发展的理念，突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合。

其一，夯实专业基础，凸显职业教育教师专业发展的全面发展理念。在多元文化融合的现代社会中，知识的有效性、技术性以及跨界性已成为现代教育场域中的核心元素。新时代建设“双师型”教师的目标在于提升高职学校教育教学治理能力现代化，为国家、社会发展需要培养创新应用技能型人才。要实现这一目标，首先需要教师夯实专业基础，全方位、多角度提升自身的技术应用知识、多学科理论专业知识以及实践创新等素养，真正实现学科专业知识间的跨界融合，打破学科间的界限，兼顾应用逻辑与知识逻辑，深入理解职业技术教育的物性、人性、知性与活性维度，树立“知行合一、工学结合”的全面发展理念。

其二，注重应用性，树立理论与实践并重的理念。职业教育蕴含的职业性与教育性决定了职业教育师资队伍建设不仅要注重对学生理论知识的传授，同时也要关注对学生实践操作能力的培养。“双师型”教师队伍建设需要以此为根本导向，在专业信念、专业知识以及专业能力等方面注重理论与实践的融合。

其三，注重整体性思维，树立一体化发展理念。“双师型”教师队伍建设涉及政府、学校、企业与社会等多元主体间的协商合作，要注重新时代高职学校“双师型”教师队伍建设中各要素之间的相互联系、相互影响，在遵循共生发展与整体性思维的原则下，关注“双师型”教师专业发展的特殊性与内在需求，形成以创新型人才培养为导向的“双师型”教师发展共同体，明确划分高职教育各主体、部门之间的权责关系，发挥多元主体对“双

师型”教师队伍一体化发展的协调、服务与评价功能，最终形成分工有序、协同共进的“双师型”教师队伍建设合力。

三、强化高水平高职学校“双师型”教师队伍建设的途径

（一）加强制度建设，完善管理体制

正如学者孙玫璐所言，不同的制度要素在影响行为方面发挥着不同的作用。随着“双师型”教师队伍建设改革的不断推进，切实提高高水平高职学校“双师型”教师队伍的内涵建设，离不开健全的制度建设与完善的管理体制。其一，加强“双师型”教师制度建设。在指导思想上，要坚持党对“双师型”教师队伍建设的全面领导，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入理解国家对职业教育发展以及“双师型”教师队伍建设的政策精神，明确“双师型”教师队伍建设对促进新时代高水平高职教育发展的价值旨意，开展部门间的合作，从根本上落实培养“双师型”教师的保障措施。在教学理念上，要摒弃传统“重理论轻实践”的观念，创新高职教育管理体制，努力在“优育、善研、能做”等方面下功夫，形成理论教学与实践操作的有效融合。在实践技能上，要坚持以“解决问题”为导向，注重实践技能性，将技术资格证书、实践教学成果、行业背景等有机结合起来，加强对“双师型”教师的技能考核。其二，完善“双师型”教师管理体制。一方面，要完善“双师型”教师激励机制。亚当斯（J.S.Adams）曾言，当一个人做出了成绩并取得了相应的报酬后，他不仅关心报酬的绝对量，而且关心报酬的相对量。高职学

校应坚持“效率优先、兼顾公平”的激励原则，采用多样化的激励方式，调动教师参与职业教育教学科研的积极性。譬如，可将评职晋级、福利待遇、进修机会等直接纳入“双师型”教师综合考评中，形成待遇激励、岗位激励与精神激励多轨并举的激励方式。另一方面，要建立“双师型”教师评价体系，采用校企协同评价的方式，针对不同的考核内容采用不同的评价考核标准，不搞一刀切，注重考核“双师型”教师的综合能力，确保评价的客观性与有效性。

（二）明确教师认定标准，加强师资培养

明确教师认定标准、加强师资培养是新时代健全“双师型”教师队伍建设长效机制的内在要求。在完善的制度与管理体制关照下，高职学校应从教师自身的专业素养、专业知识传授能力以及其它技能等多维度设置教师聘任条件，形成科学化与规范化的“双师型”教师认定标准，积极推进以“双师型”教师素养为导向的新教师准入制度改革。同时，高职学校可从专业技术技能、实践教学能力和教研能力三个方面建设分层分类的教师专业分级标准，每个分级设置不同的资格准入条件，与“双师型”教师自身的基本素质条件有机结合，形成初级、中级与高级的认定梯度。此外，在明确“双师型”教师认定标准的基础上，高职学校需结合自身学校发展情况建立系统化、全方位的“双师型”教师培养机制。一方面，要依据高职学校“技能本位”与“能力本位”相结合的原则，采用“校本+实训”的培养模式，提升“双师型”教

师的教学能力。高职学校需建立校内培训基地，组织教师定期到校内实训基地进行专业技能实践，形成教师互帮互助模式，采取“以老带新”、“一帮一”等策略，提升教师的综合教学能力与专业发展能力。另一方面，要结合高职学校不同专业师资建设情况，有计划地聘请国内外行业专家、学者到校进行课程讲授、专业指导与培训等，加强教师与行业专家学者间的交流与合作，提升教师队伍的整体专业化素养。

（三）逐步完善顶层设计，强化监督机制

从教育需求视角来看，企业是高职学校“双师型”教师培养的利益相关者，也是推动高职学校面向市场需求办学的核心力量。因此，要通过完善企业顶层制度体系，形成普通高校联合行业企业培养高层次“双师型”教师的发展联盟，提升企业参与建设的积极性。要强化企业主动参与“双师型”教师队伍建设的主体地位，通过立法手段明确企业参与“双师型”教师队伍建设的法律地位，并强化对相关企业应具备的财力、设施设备、人才与规模等基本条件的审核机制。与此同时，应强化监督指导与评价制度。一方面，借鉴西方发达国家的先进经验，建立“双师型”教师校外指导和管理监督机构，鼓励校企以行业协会为中介，加强“双师型”教师的信息沟通与指导。另一方面，要制定企业履行高职学校责任的相关标准与评价制度，细化企业培养“双师型”师资的具体内容和相应的权重分值，将企业对高职学校发展的投入（如建立教师企业实践流动站、校企合作发展办学基金、企业冠名资

助的校舍建设工程等）、接受“双师型”教师实训的频次等纳入常规性考评制度中。

（来源：《大学教育科学》2020 年第 1 期）

打造高水平双师队伍高质量实施“双高”建设

任君庆⁴ 胡晓霞⁵

摘要：为了建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高等职业学校和骨干专业（群），教育部、财政部启动了“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”。“双高计划”改革发展任务可概括为“一加强四打造五提升”。打造高水平双师队伍是“双高计划”的改革发展任务之一，也是“双高”建设的重要目标。要建设高水平双师队伍需要从做好双师队伍建设规划、以专业群为基础进行建设、建设高水平专业群带头人等四支教师队伍、以高标准引领高水平双师队伍建设、校企联合培养等五个方面进行针对性施策，并从政策、经费、管理等方面给予保障，以确保建设质量。

关键词：双高计划；高水平高职院校；双师队伍

《国家职业教育改革实施方案》提出要“推进高等职业教育高质量发展”“启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划，建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高等职业学校和骨干专业（群）”。为了落实《方案》要求，教育部、财政部近日下发了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》（以下简称《意见》），“集中力量建设 50 所左右高水平高等职业学校和 150 个左右高水平专业（群）（以下简称“双高计划”），打造技术技能人才培养高地和技

⁴ 任君庆（1963—），男，宁波职业技术学院副校长，二级教授，全国高职高专校长联席会议秘书长，研究方向为职业教育政策、学校管理。

⁵ 胡晓霞（1976—），女，宁波职业技术学院人事处处长，副研究员，研究方向为人力资源管理。

术技能创新服务平台,支撑国家重点产业、区域支柱产业发展,引领新时代职业教育实现高质量发展”。“双高计划”是新时期加快职业教育发展的重大举措,对强化职业教育的类型教育特征,引领职业教育服务国家战略、融入区域经济、促进产业升级,实现职业教育高质量发展具有重大意义。

“双高计划”的改革发展任务主要包括十个方面,可以概括为“一加强四打造五提升”。即“加强党的建设,打造技术技能人才培养高地、技术技能创新服务平台、高水平专业群和高水平双师队伍,提升校企合作水平、服务发展水平、学校治理水平、信息化水平和国际化水平”。打造高水平双师队伍既是“双高计划”的改革发展任务,更是高水平高职学校和专业群建设的重要目标。高职学校要高度重视高水平双师队伍建设,以改革创新的做法,培养一批行业有权威、国际有影响的名师、大师,整体提升师资队伍的人才培养、技术研发和社会服务能力,提高高职学校和专业群的国际影响力。

一、高水平双师队伍的内涵

打造高水平双师队伍,要紧紧扣住“高水平”“双师队伍”两个核心概念。“双师队伍”是高职院校教师队伍的构成要素,“高水平”是双师队伍的水平标准。“双师队伍”的内涵主要有两个方面,一是指高职学校双师队伍由专任教师和企业兼职教师共同组成;二是指学校专任教师要具备“双师”素质。“高水平”主要是指教师在行业领域有权威性、在专业领域有国际影响力。

能否建设一支引领学校高质量发展的双师队伍是高水平高职学校区别于一般高职院校的重要标志。因此,高职院校不仅要重视双师教师队伍的数量,更要重视双师教师队伍的质量。通过“双高计划”的实施,培养一支专业造诣深、行业有权威、国际能交流的专业群带头人和骨干教师队伍,培养一批具有高超技艺的技术技能大师。

二、高水平双师队伍的建设路径

教师队伍水平不高是目前高职学校高质量发展的瓶颈之一。

“教师专业能力与水平还不适应产业升级、技术发展的要求,尚不能有效支撑高水平技术技能人才培养。”有些高职学校的教师队伍学历、职称结构严重不合理,博士学位和正高级职称教师竟然是个位数;有些学校虽然教师数量相对充裕,但教师的能力水平同高质量发展之间还存在较大差距。因此,高职学校要认真研究《国家职业教育改革实施方案》和《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》对双师队伍建设的要求,根据学校发展条件,制订切实可行的发展规划,打造高水平双师队伍,为实现学校高质量发展提供切实可靠的人才保障。

(一) 做好高水平双师队伍建设发展规划

“双高计划”实施不同于以往的示范(骨干)校和优质校建设项目,示范(骨干)校和优质校建设是以三年为建设周期,建设期满,验收合格,则项目建设完成。“双高计划”是滚动发展项目,原则上五年为一轮,验收通过则进入下一轮建设周期,直

到 2035 年。凡事预则立，不预则废。规划是学校的顶层设计，高职学校要打破示范（骨干）校和优质校建设思维，面向未来，从高水平学校和高水平专业群建设、引领职业教育高质量发展的高度做好双师队伍发展规划。规划要从学校双师队伍的现状出发，以问题为导向，找准双师队伍存在的问题；以水平为指向，制订高水平双师队伍的认定标准；以制度创新为突破口，营造高水平双师队伍建设的良好氛围，鼓励广大教师投身“双高计划”建设，干事创业，推进学校高水平发展。

（二）以专业群为基础建设高水平双师队伍

“双高计划”的核心是高水平高职学校和高水平专业群建设，高水平双师队伍既是高水平学校建设的目标，也是高水平专业群的建设目标。打造高水平专业群，“促进专业资源整合和结构优化，发挥专业群的集聚效应和服务功能”“组建高水平、结构化教师教学创新团队，探索教师分工协作的模块化教学模式”，对“实现人才培养供给侧和产业需求侧结构要素全方位融合”具有积极作用。高职学校习惯以专业为单位建设专任教师队伍，有的学校由于专业建设贪大求全，专业数量过多，导致专任教师严重不足，有的学校生师比超过 30:1，难以保障专业教学质量。专业群一般由三个及以上专业组成，通过专业的集群发展，优化组合专业群教学资源，推进群内各专业的课程、师资、实验实训等教学资源共享。以专业群为基础进行双师队伍建设，能有效优化专业群的师资资源，提高师资资源的共享程度，有利于建设一支以

高水平专业群带头人为引领、以各专业带头人和双师型教师为骨干的专业群师资队伍，提升专业群双师队伍水平。

（三）建设好四支高水平教师队伍

高水平双师队伍要从学校和专业群两个层面进行协同建设。

一是要培养行业有权威、国际有影响、能引领专业群发展的专业群带头人。学校要按产业发展逻辑和专业内在逻辑科学组建专业群。专业群带头人既要熟悉产业发展形态，掌握产业技术发展态势，又要有较高的专业造诣，具备整合专业群发展所需要的校内外教学资源的能力。专业群带头人可以在具有较大发展潜力的专业带头人中选拔，也可以从行业和产业领域引进。

二是要建设一支教学能力强，能改进产品工艺和企业技术难题的专业群骨干教师队伍。专业群内骨干教师可以通过课程组和项目组的形式进行培养，课程组成员共同研讨课程标准、共同确定教学内容、共同开发教学资源、合作实施课程教学，提高课程的含金量；围绕产品开发、工艺改进、解决企业生产、管理等技术问题组建项目组，共同探讨研究提出解决方案，提高骨干教师解决生产生活实际问题的技术能力。项目组研究成果可以转化为课程教学内容，推进教学过程与企业生产过程的对接，提高学生的职业能力。

三是培养具有绝技绝艺绝活的技术技能大师。高职学校强化技术技能平台建设，要联合人力资源和社会保障部、总工会等部门共同建设具有产品研发、工艺开发、技术推广、技艺传承、大

师培育等功能的技术技能积累平台，建设传承绝技绝艺绝活的技术大师工作室，创新技术技能平台和大师培养机制，培养一批品德高尚、技艺精湛的技术技能大师。

四是要建设高水平兼职教师队伍。高职学校目前存在兼职教师数量不足、质量不高等问题，技艺精湛、技术水平高的企业兼职教师到学校授课、带徒的比例偏低。打造高水平双师队伍必须提高高水平兼职教师的数量和质量。高职学校要通过搭建产教融合平台、深化与行业领先企业合作、创新激励机制等措施聘请行业企业高水平兼职教师到学校授课、带徒，传授技术技能，提高兼职教师队伍的建设质量。高职学校要打破以往重兼职教师数量、忽视兼职教师作用发挥的做法，把兼职教师授课、带徒的质量作为衡量兼职教师队伍建设成效的主要标志，提高企业兼职教师队伍水平。

（四）以标准引领高水平双师队伍建设

《国家职业教育改革实施方案》提出“要发挥标准在职业教育质量提升中的基础性作用”“实施教师和校长专业标准，提升职业院校教学管理和教学实践能力”。实施“双高计划”的高职学校要高度重视标准建设，以高标准完成各项改革发展任务。高职学校要积极开展标准的研究工作，通过研究和实践开发出具有高水平学校和专业群特征的一系列标准，如高水平学校校长标准、高水平专业群建设标准、高水平专业群带头人标准、高水平骨干教师标准等等。以标准建设推进高水平高职学校和专业群建设，

打造高水平双师队伍要以标准为基础进行建设，学校要制订高于国家一般标准、同行认可的双师队伍建设标准，要将新技术、新工艺、新规范的掌握和运用纳入标准建设，制定高水平专业群带头人、专业带头人和骨干教师的教学、科研和社会服务等能力标准，并进行标准认定，使高水平双师队伍建设做到目标明确、标准可依、规范可循。

（五）校企联合培养高水平双师队伍

产教融合、校企合作是职业教育最鲜明的类型教育特征。要打造高水平双师队伍，光靠学校一元培养是难以完成的，必须校企深度合作联合培养。企业拥有学校所没有的人才培养资源，《国家职业教育改革实施方案》要求企业“利用资本、技术、知识、设施、设备和管理等要素参与校企合作，促进人力资源开发”。教育部、财政部下发的《意见》要求“校企共同研制科学规范、国际可借鉴的人才培养方案和课程标准，将新技术、新工艺、新规范等产业先进元素纳入教学标准和教学内容，建设开放共享的专业群课程教学资源和实践教学基地”。因此，高职学校要主动同行业领先企业合作共建师资培养基地，与企业共同研发人才培养方案和课程标准；利用企业的技术、知识、设施、设备和管理等要素培养高水平师资，聘请技术精湛、经验丰富的企业师傅担任指导教师，围绕企业生产、管理等方面的问题，以项目为纽带，共同开展技术攻关，让教师在解决企业生产和管理实际问题的过程中提高技术应用与开发能力。如浙江省教育厅面向高职院校开

展企业访问工程师项目，以解决企业技术问题为导向进行项目申报，教师到企业进修半年到一年，在企业师傅指导下开展研发工作；教师的研发项目能否结题以解决企业的技术问题和产生的经济效益为主要标准。访问工程师项目对提高教师解决技术问题和实践能力产生了积极作用。

三、高水平双师队伍建设的保障机制

打造高水平双师队伍，需要从政策、经费、管理等方面给予保障。

（一）政策保障

各级政府部门要根据《国家职业教育改革实施方案》和教育部、财政部的《意见》要求，出台对“双高计划”学校的支持政策，在教师编制核定、高级教师岗位比例设定、绩效工资总量等方面给予倾斜，鼓励“双高计划”学校举全校之力打造高水平的双师教师队伍。

（二）经费保障

人才是第一资源，打造高水平双师队伍、留住高水平人才需要有充足的经费保障。目前，大多数高职学校办学经费并不宽裕，经费短缺已成为制约高职学校发展的主要因素。因此，各级政府要加大对“双高计划”学校的经费支持力度，明确用于双师队伍建设的经费比例。高职学校要多方筹措建设经费，筹措的经费要重点用于双师队伍建设、标准研制等方面，高质量完成双师队伍建设任务。

（三）管理创新

各级政府要深化“放管服”改革，给“双高计划”学校在岗位设置、进人用人、职称评审、经费使用和管理等方面更大自主权。“双高计划”学校要创新管理制度，建立以教育教学质量、服务水平和贡献大小为主要考核指标的绩效评价体系，表彰对“双高计划”建设做出突出贡献的教师，通过制度创新提高教师投身“双高计划”的积极性，提升“双高计划”建设成效。

（来源：《职教论坛》2019 年第 4 期）

中国矿业大学（北京）“四位一体”推动高水平师资队伍建设

中国矿业大学（北京）深入贯彻落实中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，将教师队伍建设作为落实立德树人根本任务、加快“双一流”建设、实现内涵式发展的关键抓手，从科学规划、师德建设、考核激励、教师发展等方面发力，打造一支高水平师资队伍，为学校“双一流”建设提供有力支撑。

科学制定规划，创新人才引进机制。大力实施人才强校战略，校党委常委会和校长办公会多次专题研究师资队伍建设工作，出台一系列制度文件，加强师资队伍建设整体设计和政策保障。召开全校人才工作会议，就教师思想政治建设、师德建设长效机制、高层次人才引进和培养、青年教师队伍建设、人才评价奖励等作出部署。制定“十三五”师资队伍建设规划，以统筹好师资数量、结构、质量为目标，以人才引进、培养和使用三个环节为抓手，努力建设规模适度、结构合理、质量一流的创新型师资队伍。成立人才工作办公室，印发高层次人才和优秀青年人才引进暂行办法，建立协议目标、协议薪酬、协议职称的“三协议”人才引进和管理模式，加大对高端人才和优秀青年人才的引进和培养力度。

强化师德建设，培育“四有”引路人。校党委统一领导教师思想政治和师德建设工作，成立由党委书记和校长任组长的师德

建设领导小组，教师工作部会同宣传部负责具体落实。制定教师行为规范、师德建设长效机制实施细则、《关于加强青年教师队伍建设的意见》等文件，在职务（职称）晋升、导师遴选、岗位聘用、评优奖励等方面，实行师德考核“一票否决制”，切实将思想政治素质和师德师风摆在教师评价首位。定期开展师德先进典型评选和宣传活动，每年对青年教师进行师德师风教育，邀请两院院士、知名专家、师德标兵等作报告，引导教师争做“四有好教师”和“四个引路人”。

完善考核激励，加大教师教学投入。贯彻落实国务院和教育部关于改革职称评审制度的意见，制定《专业技术职务任职资格评审办法》补充规定，建立基于“业绩水平”和“实际贡献”的职称评审绿色通道，并向教学工作倾斜。明确将教师主持各类教学类项目、获得校级优秀教学质量奖等情况作为晋升高级职称的必备条件，突出对学生评教、同行督导评教结果的刚性要求。坚决执行教授和副教授承担本科教学工作相关规定，全面落实教授为本科生上课的要求，包括两院院士等高层次人才在内的教师积极担任本科生全程导师、参与本科教学，指导创新训练项目、学科竞赛、毕业设计（论文）等，投身教育教学一线。制定教学名师奖及青年教学名师奖评选办法，表彰长期奋战在教学一线，教学水平高、教学效果好的优秀教师，激励广大教师潜心教学。

畅通发展路径，提升教师专业素质。成立“教师教学发展中心”，定期组织教学沙龙活动，分享教学理念和方法，组织围绕

教育教学、人才培养、教师发展等问题开展系列培训与研究。实施“越崎学者”计划，重点支持“越崎杰出学者”教学科研团队和“越崎青年学者”，着力培育更多教学名师和知名学者，带动师资队伍水平整体提升。积极推动教师“走出去”，鼓励教师赴国内外一流高校访学或去基层一线挂职锻炼。面向 40 岁以下青年教师，在入职第一年拨付启动经费，此后每年根据上一年的业绩给予滚动支持。实施“师资博士后”制度，强化师资博士后的业绩考核，为高水平师资队伍建设提供优质人才储备。

（来源：中华人民共和国教育部官网“一线采风”2019-08-29）

